

BERR

Department for Business
Enterprise & Regulatory Reform

**ADRODDIAD YR YSGRIFENNYDD
GWLADOL AR GYDRADDOLDEB I
BOBL ANABL**

1 Rhagfyr 2008

**Rhagair gan Peter Mandelson,
yr Ysgrifennydd Gwladol dros Fusnes, Menter a Diwygio Rheoleiddio**

Mae'n bleser gennyf gyflwyno fy adroddiad ar hynt cydraddoldeb i bobl anabl yn fy sector polisi i. Rwy'n credu'n gryf na all adrannau'r llywodraeth ac awdurdodau lleol fynd i'r afael â'r materion pwysig hynny sy'n effeithio ar gymdeithas ar eu pennau eu hunain ac mai dim ond wrth gydweithio y byddwn yn llwyddiannus.

Mae'r her fawr o sicrhau llwyddiant busnes mewn byd sy'n dod yn fwy cystadleuol o hyd yn effeithio ar bob un ohonom ac mae'n dod yn fwyfwy pwysig i gynnal perfformiad economaidd y DU, yn genedlaethol ac yn y rhanbarthau, ac i greu swyddi, cyfoeth a syniadau i fod yn asgwrn cefn economi iach a lles cymdeithasol. Gall materion fel ymwybyddiaeth o hawliau cyflogaeth a'u gorfodi, a fframwaith y DU ar gyfer cystadleuaeth a grymuso defnyddwyr fod yn arbennig o bwysig i bobl anabl.

Rwy'n benderfynol o sicrhau fod pobl anabl yn cael yr un cyfleoedd â phobl eraill i gyfrannu i'r agenda fusnes ac economaidd ac i gael yr un cyfle i ymgymryd â gweithgareddau menter ym mhob un o'r rhanbarthau.

Yn yr adroddiad hwn disgrifir rhai o'r pethau da yr ydym wedi'u gwneud i hybu cydraddoldeb i bobl anabl yn fy sectorau polisi i, lle'r ydym eisoes wedi helpu i wella bywydau pobl anabl. Mae hefyd yn dangos pa bethau eraill y mae angen i ni eu gwneud er mwyn medru cyflawni'r prif nod, sef cydraddoldeb i bobl anabl, erbyn 2025.

Mae'r adran hon yn ymroddedig i gael gwared â gwahaniaethu anghyfreithlon ac i hyrwyddo cyfle cyfartal i bobl anabl. Drwy weithio gyda'i gilydd, gall adrannau'r llywodraeth ac awdurdodau cyhoeddus wneud gwir wahaniaeth i fywydau pobl.

Y Gwir Anrhydeddus Peter Mandelson

Cynnwys

Rhagarweiniad

Y Ddyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl
Cynllun Cydraddoldeb BERR i Bobl Anabl
Adroddiad yr Ysgrifennydd Gwladol
Adroddiad yr Ysgrifennydd Gwladol dros yr Adran Fusnes
Cyfathrebu rhwng Adrannau'r Llywodraeth
Caffael
Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Pobl Anabl

Crynodeb Gweithredol

Penodau yn ôl polisi:

Pennod un	Ymwybyddiaeth o'r Hawliau a'u Gorfodi, a Hyblygrwydd yn y Farchnad Lafur
Pennod dau	Fframwaith y DU ar gyfer Cystadleurwydd a Grymuso Defnyddwyr
Pennod tri	Creu Busnesau a Thwf Busnesau
Pennod pedwar	Economi Fenter gref ym mhob un o'r Rhanbarthau
Pennod pump	Asiantaethau BERR – Tŷ'r Cwmnïau, y Gwasanaeth Ansofedd, Masnach a Buddsoddi y DU
Pennod chwech	BERR fel lle i weithio

Casgliad

Atodiad A	Gwneud defnydd dibynadwy ac effeithlon o ynni glân a diogel, sydd wedi'i brisio'n gystadleuol
Atodiad B	Cytundebau Gwasanaeth Cyhoeddus y BERR
Atodiad C	Amcanion Strategol Adrannau'r BERR

RHAGARWEINIAD

Cafodd BERR – yr Adran dros Fusnes – ei chreu ar 28 Mehefin 2007 yn sgîl llu o newidiadau yn y Llywodraeth a rhoddwyd iddi ddatganiad o bwmpas newydd: helpu i sicrhau llwyddiant busnes mewn byd sy'n dod yn fwy cystadleuol o hyd. Ein rôl yw hybu cynhyrchiant a sicrhau fod y Deyrnas Unedig yn parhau'n gystadleuol ac yn lle deniadol i wneud busnes ynddi, yn enwedig mewn cyfnodau economaidd heriol, yn ogystal â helpu cwmnïau i lwyddo dramor a denu buddsoddiad o dramor i'r DU.

Rydym yn canolbwyntio ar wella a chynnal perfformiad economaidd y DU, yn genedlaethol ac yn y rhanbarthau, i greu'r swyddi, y cyfoeth a'r syniadau fydd yn asgwrn cefn economi iach a lles cymdeithasol.

Rydym yn gweithio ar hyn yn uniongyrchol, neu drwy'r rhai hynny sydd â buddiant cyd-ddibynnol mewn amgylchedd busnes llwyddiannus. Mae'r rheini'n cynnwys defnyddwyr, gweithwyr, buddsoddwyr, mentrau bach a chanolig, corfforaethau mawr a chyrrff cynrychiadol.

Ni, hefyd, yw 'llais busnes y Llywodraeth'. Byddwn yn gwrando'n astud ar yr hyn sydd gan y gwahanol grwpiau hyn i'w ddweud ac yn pwysu a mesur y dystiolaeth sydd yn ategu eu gwahanol safbwyntiau.

Yna, byddwn yn cynrychioli'r dadleuon dros lwyddiant busnes yn effeithiol ar draws gweddill San Steffan a Brwsel. Rydym yn gweithio gydag adrannau eraill y Llywodraeth ac yn y Cabinet i ddylanwadu ar bolisi'r Llywodraeth a pholisi Ewrop mewn modd sy'n rhoi'r flaenoriaeth i fuddiannau economaidd y DU. Mae'r Adran yn gweithio mewn tri prif faes:

1. Rydym yn rhoi hwb i greu busnesau ac economi sy'n cefnogi menter, creu cyfoeth ac arloesedd.
2. Rydym yn gweithio'n galed i sicrhau rheoliadau sy'n syml ac yn gymesur â'r canlyniad y bwriedir ei gyflawni.
3. Rydym yn diogelu buddiannau gweithwyr a defnyddwyr ac yn gweithio i farchnad Ewropeaidd sengl, gan gefnogi masnach ac annog buddsoddiad mewn gwledydd tramor.

Rydym hefyd yn gwneud yn siŵr fod y Llywodraeth yn gweithredu fel 'cyfranddaliwr deallus' drwy'r Weithrediaeth Cyfranddeiliaid. Gydag un eithriad, yr adran nawdd berthnasol sy'n gyfrifol am ffurfio polisi sy'n ymwneud â busnesau sy'n eiddo i'r Llywodraeth. Mae'r Weithrediaeth Cyfranddeiliaid yn gyfrifol am fuddiannau cyfranddeiliaid y Llywodraeth yn y busnesau hynny, gan weithio o fewn ffiniau'r polisi a bennwyd ar eu cyfer. Serch hynny, y Weithrediaeth Cyfranddeiliaid sy'n gyfrifol am ddatblygu polisi rhwydwaith Swyddfa'r Post. Ceir mwy o wybodaeth am hyn ym Mhennod Tri.

Mae BERR yn gyfrifol am ddwy Asiantaeth Weithredol. Yr Asiantaethau hynny yw:

Tŷ'r Cwmnïau (www.companieshouse.gov.uk). Ei brif swyddogaethau yw: ymgorffori a therfynu cwmnïau cyfyngedig; archwilio a storio gwybodaeth am gwmnïau a ddarparwyd o dan y Ddeddf Cwmnïau a deddfwriaeth berthnasol, a sicrhau fod yr wybodaeth hon ar gael i'r cyhoedd

Y Gwasanaeth Ansoffedd (www.insolvency.gov.uk). Ei waith ef yw sicrhau yr ymdrinnir yn deg ac yn effeithiol â methiant ariannol, a thrwy hynny annog menter ac atal twyll a chamymddygiad.

Mae BERR hefyd yn gydgyfrifol gyda'r Swyddfa Dramor am **Fasnach a Buddsoddiad y DU** (www.uktradeinvest.gov.uk), sy'n cefnogi cwmnïau yn y DU sy'n gwneud busnes yn rhyngwladol, a mentrau tramor sy'n awyddus i ymsefydlu neu ehangu yn y DU. Mae'n gwneud hyn drwy helpu cwmnïau wireddu eu potensial busnes rhyngwladol drwy drosglwyddo gwybodaeth a darparu partneriaeth a chefnogaeth barhaus.

Y Ddyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl

Daeth y Ddyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl (DED) i rym fis Rhagfyr 2006. Mae'r DED yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus gyflawni eu swyddogaethau gan dalu sylw dyledus i'r angen am gael gwared â gwahaniaethu anghyfreithlon a hyrwyddo cyfle cyfartal i bobl anabl. Mae'n golygu bod yn rhaid i gyrff cyhoeddus ystyried anghenion pob sector yn y gymdeithas a wasanaethir ganddynt a sut y maent yn sicrhau eu bod yn darparu gwasanaethau ac yn cyflawni swyddogaethau mewn modd sy'n rhoi mwy o gydraddoldeb i bobl anabl.

Cynllun Cydraddoldeb BERR i Bobl Anabl

Dengys yr asesiad o'n perfformiad yn ein Cynllun Cydraddoldeb i Bobl Anabl¹ fod nifer o'r materion y mae BERR yn ymdrin â hwy yn berthnasol iawn i bobl anabl. Wrth baratoi ein Cynllun roedd gennym syniad o'r effaith y gallai rhaglen neu bolisi ei gael ar bobl anabl mewn sawl maes, ac mewn meysydd eraill roeddem yn llai sicr o'r effaith bosibl. Felly, roedd angen gwneud mwy o waith i glustnodi meysydd o bwysigrwydd i staff, entrepreneuriaid, defnyddwyr a gweithwyr anabl.

Y meysydd hynny oedd man cychwyn yr adroddiad hwn. Buont yn help i ni glustnodi sectorau polisi BERR yng nghyd-destun targedau Cytundebau Gwasanaeth Cyhoeddus BERR a DSO (y gellir eu gweld isod) oedd yn berthnasol i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl.

Yn achos pob polisi rydym yn ystyried y cwestiynau canlynol wrth wneud asesiad o berthnasedd y polisi hwnnw i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl:

¹ <http://www.berr.gov.uk/aboutus/corporate/performance/how-we-work/equality-schemes/page35704.html>

- A fydd y gweithgaredd yn helpu'r Adran fodloni'r ddyletswydd i ddiddymu gwahaniaethu anghyfreithlon, a hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau da rhwng pobl anabl a phobl eraill?
- A oes unrhyw dystiolaeth neu reswm dros gredu fod y gweithgaredd/y gallai'r gweithgaredd effeithio'n wahanol ar bobl anabl?
- A oes unrhyw dystiolaeth bod gan randdeiliaid allanol/mewnol bryder y gallai'r gweithgaredd gael neu ei fod yn cael effaith andwyol ar rai pobl?

Rydym yn gweithio'n galed i godi ymwybyddiaeth am ein cyfrifoldebau i symud ymlaen â chydaddoldeb o fewn BERR ac roedd ein strategaeth gyfathrebu mewnol yn cynnwys Wythnos Cydraddoldeb BERR ym mis Medi 2008, ymgyrchoedd poster, erthyglau yn ein cylchgrawn mewnol, gweithdai hyfforddi byr, a chyflwyniadau, er enghraifft i'n rhwydwaith o hyrwyddwyr Gwell Rheoliadau. Mae gan BERR becyn o offer ar gyfer dyletswyddau cydraddoldeb ar ein mewnwyd a luniwyd i helpu staff BERR sicrhau eu bod yn talu sylw dyledus i Gydraddoldeb wrth lunio polisiau drwy gyfrwng yr Asesiad o Effaith Cydraddoldeb. Mae'r Ddyletswydd a'r pecyn offer wedi cael cyhoedduswydd eang o fewn yr Adran a byddant yn parhau i gael cyhoedduswydd.

Adroddiad yr Ysgrifennydd Gwladol

Mae gan Ysgrifennyddion Gwladol allweddol gyfrifoldeb penodol o dan y Rheoliadau i gyhoeddi adroddiad sydd:

- a. yn rhoi trosolwg o'r gwaith a wnaed gan awdurdodau cyhoeddus yn y sector polisi perthnasol tuag at gyfle cyfartal rhwng pobl anabl a phobl eraill: ac
- b. yn pennu'r cynigion ar gyfer cydlynu gweithgareddau awdurdodau cyhoeddus sy'n gweithredu yn y sector hwnnw er mwyn cymryd camau pellach tuag at sicrhau cyfle cyfartal rhwng pobl anabl a phobl eraill.

Rhaid i'r adroddiad cyntaf gael ei gyhoeddi erbyn 1 Rhagfyr 2006 a rhaid cyhoeddi adroddiadau dilynol bob tair blynedd.

Diben yr adroddiadau hyn yw hybu arweiniad strategol ar gydraddoldeb i'r anabl ar draws elfennau allweddol o'r sector cyhoeddus yn gyffredinol. Maent yn golygu ystyried hynt amrywiaeth eang o awdurdodau cyhoeddus, gan gynnwys adrannau eraill o'r llywodraeth lle mae'r cyfrifoldebau'n cael eu rhannu, clustnodi bylchau yn y gwasanaeth neu batrymau penodol neu rwystrau a chyfleoedd i awdurdodau cyhoeddus weithio'n fwy effeithiol mewn partneriaeth i gyflawni gwasanaethau effeithiol.

Adroddiad yr Ysgrifennydd Gwladol dros yr Adran Fusnes

Paratowyd yr adroddiad hwn gan Peter Mandelson, yr Ysgrifennydd Gwladol dros yr Adran Fusnes. Mae'n trafod y sectorau polisi a gwmpaswyd yn y ddau Gytundeb Gwasanaeth Cyhoeddus a arweinir gan yr Adran Fusnes: cynyddu cynhyrchiant economi'r DU; sicrhau'r amodau fel y gall busnesau lwyddo yn y DU; a gwella perfformiad economaidd holl ranbarthau Lloegr a lleihau'r bwlch yn y cyfraddau twf economaidd rhwng y rhanbarthau.

Dengys yr adroddiad fod pethau wedi dod ymlaen yn dda mewn sawl maes, yn enwedig yn y sectorau polisi ymwybyddiaeth o'r hawliau cyflogaeth a'u gorfodi a hyblygrwydd yn y farchnad lafur, a fframwaith y DU ar gyfer cystadleurwydd a grymuso defnyddwyr. Serch hynny mae mwy eto i'w wneud ac amlinellir ym mhob pennod y camau y bydd yr awdurdodau cyhoeddus yn eu cymryd i symud ymlaen fwy fyth at gydraddoldeb i bobl anabl. Mae Cyrff Cyhoeddus Anadrannol a noddir gan BERR y bernir eu bod yn berthnasol i'r Ddyletswydd wedi cael eu cynnwys yn yr adroddiad hwn.

Cafodd y data sydd ar gael am anabledd ei ddefnyddio i ategu canfyddiadau'r adroddiad hwn, ynghyd ag astudiaethau achos, gwybodaeth ac adroddiadau ymchwil, a chyfraniad grwpiau anabledd gan gynnwys Equality 2025, corff cynghori sy'n rhoi llais uniongyrchol i bobl anabl i'r Llywodraeth, a Grŵp Cynghori Anabledd BERR ei hun.

Cyfathrebu rhwng Adrannau'r Llywodraeth

Mae'r Swyddfa Materion Anabledd yn arwain grŵp ar draws y llywodraeth sydd ag aelodau o holl adrannau'r llywodraeth ganolog. Mae'r grŵp yn anelu at gefnogi strategaeth y Llywodraeth ar gyfer cydraddoldeb i bobl anabl drwy wella ansawdd a chysondeb y cyfathrebu â phobl anabl ac am bobl anabl.

Yn fwy diweddar, mae'r grŵp wedi canolbwyntio ar y fenter Delweddau Anabledd sy'n rhoi pecyn o hyfforddiant a chymorth i gyfathrebwyr y llywodraeth ar bob lefel. Mae hyn yn eu helpu i ddatblygu'r sgiliau a'r wybodaeth sydd eu hangen arnynt i gynllunio, dylunio a chyflawni cyfathrebiadau mwy hygyrch, yn ogystal â bodloni gofynion y ddeddfwriaeth anabledd.

Mae'r grŵp hefyd wedi gweithio i godi proffil Equality 2025, corff cyhoeddus anadrannol a ddyfeisiwyd i gael barn pobl anabl i hybu ac i ddylanwadu ar wneud polisiau a chyfrannu at ddatblygu polisiau a gwasanaethau.

Caffael

Fel rhan o gynigion y Mesur Cydraddoldeb, cyhoeddodd y Llywodraeth y byddai'n archwilio dulliau o ddefnyddio caffael cyhoeddus o fewn rheolau'r UE, i hybu canlyniadau cydraddoldeb, gan gynnwys archwilio ystod o opsiynau deddfwriaethol ac opsiynau heblaw rhai deddfwriaethol.

Mae Swyddfa Masnach y Llywodraeth wedi cynnull gweithgor ar draws y Llywodraeth sy'n cynnwys adrannau allweddol (Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth; Trysorlys Ei Mawrhydi; yr Adran dros Fusnes, Menter a Diwygio Rheoleiddio; yr Adran Cymunedau a Llywodraeth Leol; a'r Adran Gwaith a Phensiynau) i fwrw ymlaen â'r gwaith archwilio hwn. Cylch gwaith y grŵp yw clustnodi ac archwilio ystod o opsiynau ar gyfer defnyddio caffael cyhoeddus i hybu canlyniadau cydraddoldeb mewn modd sy'n sicrhau gwerth am arian yn y ffordd yr ydym yn gwario arian trethdalwyr, gan gymryd i ystyriaeth yr angen am liniaru'r baich ar y sectorau cyhoeddus a phreifat. Pan gytunir arnynt bydd y cynigion yn ategu'r gwaith a wneir mewn perthynas â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb newydd a'r cynigion ar gyfer y Mesur Cydraddoldeb fel cyfanbeth.

I gefnogi'r grŵp, cynhaliodd Swyddfa Masnach y Llywodraeth weithdy ymgynghori â rhanddeiliaid o'r sectorau preifat a chyhoeddus, ac o grwpiau allweddol. Bydd y gweithgor traws-Llywodraeth yn defnyddio barn, profiadau ac arbenigedd y rhanddeiliaid i fwrw ymlaen â'i waith.

Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Pobl Anabl

Mae'r adroddiad hwn yn cael ei gyhoeddi ar adeg pan fo'r Llywodraeth wedi dangos unwaith eto ei hymrwymiad i wella bywydau pobl anabl drwy ei bwriad i lofnodi Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Pobl Anabl. Nod y Confensiwn hwn yw sicrhau bod yr amcangyfrif o 650 miliwn o bobl anabl ar draws y byd yn cael yr un hawliau dynol â phobl nad ydynt yn anabl – ac ar sail gyfartal â hwy.

Drwy'r Confensiwn, yn rhyngwladol yn ogystal ag yn y DU, mae gan bobl anabl ddatganiad clir fod ganddynt yr un hawliau dynol sylfaenol â phawb arall ac mae sicrhau hyn yn rhan hanfodol o'n hymrwymiad i greu diwylliant cadarnhaol o hawliau dynol yn y DU ar lefel gyffredinol ac ar gyfer pobl anabl yn benodol.

Mae'r egwyddorion sy'n sail i'r Confensiwn yn gonglfeini agwedd y DU ar gydraddoldeb i bobl anabl, ac mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl yn rhan bwysig o'r broses i'n helpu ni wybod ein bod yn llwyddo.

CRYNODEB GWEITHREDOL

Nod yr adroddiad hwn ar anabledd gan yr Ysgrifennydd Gwladol yw rhoi trosolwg o'r camau a gymerwyd gan BERR tuag at gydraddoldeb i bobl anabl yn ei sectorau polisi perthnasol a hefyd i nodi'r cynigion ar gyfer yr hyn y bydd BERR yn ei wneud yn ychwanegol i sicrhau ei fod yn symud ymlaen fwy fyth yn hyn o beth yn y dyfodol.

Mae'r adroddiad hwn yn wahanol i'r Cynllun Cydraddoldeb i Bobl Anabl a'r cyhoeddiadau blynyddol am hynt y cynllun. Mae'n edrych y tu allan i'r adran ac yn hoelio'i sylw ar sicrhau gwell cydraddoldeb i bobl anabl ar draws sector polisi eang. Mae'n golygu ystyried hynt adrannau eraill o'r llywodraeth sydd hefyd yn ymwneud â rhannau o'n sectorau polisi ni, yn ogystal ag amryw o gyrff cyhoeddus eraill sydd â rolau allweddol. Mae arweiniad ar lefel uchel yn sicrhau y ceir darlun strategol o'n sectorau polisi a bod cyfleoedd yn dod i'r amlwg i awdurdodau cyhoeddus weithio'n fwy effeithiol mewn partneriaeth.

Mae BERR yn cydnabod mai cyhoeddi ei Gynllun Cydraddoldeb i Bobl Anabl oedd dechrau'r broses o weithredu'r Ddyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl. Gan gadw hynny mewn cof rydym wedi adolygu'r gwaith ar y pwyntiau gweithredu yn y Cynllun fel rhan o adroddiad blynyddol ein Hadran a gyhoeddir ar ein gwefan ac y gellir ei gael os dymunir ar ffurfiau amgenach.

Mae'r adroddiad yn dangos bod angen mynd ati i sicrhau mwy o gynnydd er bod camau da wedi'u cymryd tuag at gydraddoldeb i bobl anabl mewn nifer o sectorau polisi yr Ysgrifennydd Gwladol.

Wrth baratoi'r adroddiad hwn, roedd y mathau o gwestiynau a ofynnwyd ym mhob maes polisi yn cynnwys:

- Ar ba bobl anabl y gallai'r polisi hwn effeithio arnynt?
- Sut mae'r rheoliad/gwaith/gweithredu wedi helpu i wella bywydau pobl anabl?
- Ydyn ni wedi darparu gwell gwasanaethau i bobl anabl?
- I ba raddau y gallwn ni ddweud fod mesurau penodol:
 - o fudd i bobl anabl yn ogystal â phobl abl?
 - o fudd i bobl anabl yn anghymesur am eu bod wedi'u gorgynrychioli, er enghraifft mewn categorïau o bobl agored i niwed² neu gategorïau isel eu cyflog?
 - wedi'u hanelu at fod o fudd i bobl anabl yn benodol?
- A oes gennym ddata i ddangos y cynnydd a wnaed ar gyfer pobl anabl yn y maes polisi hwn? A oes modd gwahanu'r data ar anabledd oddi wrth ddata arferol?
- A yw'r casgliad hwn o ddata yn ddigonol neu a oes angen casglu data manylach yn y dyfodol? A yw rhai anableddau yn cael eu cynrychioli fwy nag eraill?

² Drwy gydol yr adroddiad hwn mae pobl anabl weithiau'n cael eu hystyried yn rhan o gategori ehangach o bobl a allai gael eu dosbarthu'n bobl agored i niwed.

- Sut yr ydym ni wedi ymgynghori/cynnwys pobl anabl yn enwedig os disgwylir i'r polisi hwn gael effaith ar fywydau pobl anabl? Sut y gellir bod wedi gwella hyn i gael safbwyntiau pobl anabl?
- Pa gynigion ar gyfer camau pellach y gallwn eu casglu?
- A oes rhwystrau pellach i bobl anabl y dylem fod yn eu hystyried?
- Ydyn ni'n cynrychioli llais busnesau pobl anabl? A ydym yn cael safbwynt busnesau pobl anabl?

Mae'r cyfrifoldeb am y bennod ar Wneud Defnydd Dibynadwy ac Effeithlon o Ynni Glân a Diogel, Sydd Wedi'i Brisio'n Gystadleuol wedi cael ei drosglwyddo i Ed Milliband, yr Ysgrifennydd Gwladol dros yr Adran Ynni a Newid Hinsawdd newydd yn sgîl y newidiadau yn y llywodraeth ar 3 Hydref, ac mae felly yn yr Atodiad i'r adroddiad hwn.

Ymwybyddiaeth o'r Hawliau a'u Gorfodi, a Hyblygrwydd yn y Farchnad Lafur

Y cynnydd tuag at gydraddoldeb i bobl anabl

Dangoswyd y cynnydd tuag at gydraddoldeb i bobl anabl yn y Mesur Cyflogaeth. Yn y Mesur hwnnw caiff llinell gyngor bresennol ACAS ar gyflogaeth ei hehangu a bwriedir cynnig gwasanaethau cymodi cynnar (cynhawlio). Diben hynny yw rhoi mwy o help ar unrhyw adeg o'r anghydfod i wneud yn siŵr nad yw hi fyth yn rhy hwyr i ddewis datrys yr anghydfod yn anffurfiol, a thrwy hynny arbed amser a chostau. Oherwydd bod gwrandawiadau Tribiwnlysoedd Cyflogaeth yn medru achosi cryn straen i grwpiau agored i niwed gallai darparu mwy o ddulliau cymodi ACAS fod o fantais benodol i bob anabl. Mae'r Mesur Cyflogaeth yn cynnwys newidiadau ar orfodi'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol; mae hefyd yn cynnwys dull newydd o gyfrif yr isafswm cyflog sy'n ddyledus fel bod pob ôl-ddyled yn cael ei thalu ar y gyfradd gyfredol. Bydd mesurau yn y Mesur Cyflogaeth hefyd o fudd i grwpiau agored i niwed drwy wella'r Safonau Asiantaethau Cyflogi.

Mae'r pwerau cryfach sydd gan Arolygiaeth Safonau'r Asiantaethau Cyflogi i ymchwilio a sancsiynu asiantaethau nad ydynt yn cydymffurfio yn golygu y bydd mantais i'r holl weithwyr asiantaeth agored i niwed, gan gynnwys pobl anabl. Mae uwchraddiad yr NMW yn effeithio'n gadarnhaol ar nifer anghymesur o unigolion ag anabledd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio. Mae prosiect BERR - canllawiau i'r gyfraith gyflogaeth - yn gweithio i wella cynnwys, cyflawniad, ymwybyddiaeth, rheolaeth a hygyrchedd canllawiau'r llywodraeth ar fanylion cyflogaeth, colli swydd, absenoldeb a thâl mamolaeth, oriau gweithio, asiantaethau cyflogi, isafswm cyflog cenedlaethol a gweithio oriau hyblyg. Mae cynyddu'r hawl i absenoldeb â thâl yn golygu fod pobl anabl sy'n fwy tebygol o weithio'n rhan-amser, yn cael mwy o fantais na gweithwyr eraill. Ar 1 Hydref 2006 daeth rheoliadau gwahaniaethu ar sail oed i rym yn gwahardd gwahaniaethu ar sail oed mewn cyflogaeth a hyfforddiant, a gall arwain at ganlyniadau cadarnhaol i bobl anabl, oherwydd bod oed yn gysylltiedig â chyfraddau uwch o anabledd. Ym mis Ebrill 2007 daeth

ymestyn yr hawl i ofyn am oriau hyblyg i ofalwyr oedolion i rym ac mae wedi'i anelu at helpu gweithwyr ofalu am berthnasau anabl drwy eu helpu i gadw cydbwysedd rhwng eu gwaith a'u cyfrifoldebau gofalu.

Mae'r holl ddatblygiadau polisi uchod yn cael eu hategu gan dystiolaeth gan uned ddadansoddi y Gyfarwyddiaeth Cysylltiadau Cyflogaeth. Defnyddir amryw o ffynonellau ymchwil a gwerthuso i greu'r sylfaen wybodaeth ar gyfer gwneud polisiau da ym maes cysylltiadau cyflogaeth, y farchnad lafur a chydraddoldeb a gwahaniaethu yn y gwaith.

Cynigion i sicrhau mwy o gynnydd

Mae BERR yn ariannu dau gynllun peilot gweithwyr agored i niwed er mwyn canfod a phrofi dulliau ymarferol o wella'r cyngor a'r gefnogaeth sydd ar gael i weithwyr agored i niwed a'u cyflogwyr ar lefel leol, a gwella'r ddealltwriaeth o'r materion sy'n effeithio ar weithwyr agored i niwed. Ar hyn o bryd ymgynghorir ar Asesiad Rhannol o Effaith yr hawl i rieni plant hŷn ofyn am weithio oriau hyblyg a bydd yn gyfle i ymgynghori â gweithwyr ag anabledau.

Fframwaith y DU ar gyfer Cystadleurwydd a Grymuso Defnyddwyr

Y cynnydd tuag at gydraddoldeb i bobl anabl

O dan y Gyfarwydddeb Arferion Masnachol Annheg mae'r Swyddfa Masnachu Teg wedi cyhoeddi Canllawiau ar y cyd rhwng OFT/BERR i gyd-fynd â'r Rheoliadau ac mae'n rhoi cyfarwyddyd esboniadol ar sut y disgwylir i'r dulliau ychwanegol o ddiogelu cwsmeriaid agored i niwed weithio yn ymarferol.

Dyfarnodd y cyn Adran Masnach a Diwydiant dros £1.7 miliwn i brosiect anabledau i roi cyngor wyneb yn wyneb ar ddyledion i'r rhai sydd â phroblemau gweld, clywed ac iechyd meddwl sy'n wynebu gorddyledusrwydd difrifol. Y nod oedd adsefydlu pobl anabl o'r gymuned a eithriwyd yn ariannol drwy roi cymorth penodol iddynt fel y gallent ailymuno â chymdeithas mewn modd mwy cynhyrchiol.

O dan y Rheoliadau Cytundebau Credyd Defnyddwyr cyhoeddodd y Grŵp Cydgysylltu Cyngor Ariannol ei fod yn lansio cyfres o Ganllawiau ar Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl i hyrwyddo dealltwriaeth o'r anawsterau y mae pobl â phroblemau iechyd meddwl yn eu hwynebu.

O ran diogelwch defnyddwyr darperir rhybuddion cyffyrddadwy i dynnu sylw pobl ddall neu rannol ddall i beryglon cemegau mewn cynnyrch tŷ.

Er bod grwpiau agored i niwed, gan gynnwys pobl anabl, o bosibl yn gwerthfawrogi gwerthu o ddrws i ddrws fe allant hefyd fod mewn perygl penodol oddi wrth fasnachwyr ffug ac arferion gwerthu ffug. O 1 Hydref 2008,

mae Rheoliadau newydd yn cael eu cyflwyno fydd yn ymestyn y cyfnod oeri a'r hawliau canslo i gynnwys ymweliadau a drefnwyd ymlaen llaw.

Caiff y Cyngor Cymhorthion Clyw ei ddiddymu a bydd y Cyngor Proffesiynau Iechyd yn dod yn gyfrifol am reoleiddio dosbarthwyr cymhorthion clyw preifat. Bydd hyn yn gwella gwasanaethau i bobl anabl oherwydd byddant yn manteisio ar reoliadau symlach a modern a byddant yn cael eu diogelu gan bwerau ehangach nag ar hyn o bryd.

Cynigion i sicrhau mwy o gynnydd

Am ddwy flynedd (2006-2008) y bwriadwyd y prosiect cyngor wyneb yn wyneb ar ddyledion i weithredu yn wreiddiol, ond am ei fod wedi bod mor llwyddiannus cyhoeddodd BERR yn 2008 y byddai'r prosiect Anabledd yn cael ei ymestyn am dair blynedd arall (2008 – 2011), a dyfarnodd swm ychwanegol o dros £3 miliwn i'r prosiect.

Disgwylir i'r Comisiwn Ewropeaidd gyhoeddi cynigion ar ddiwygiad o'r Gyfarwyddeb Teithiau Pecyn ddiwedd 2009 a bydd asesiad yn cael ei wneud o'r effaith ar gydraddoldeb.

Caiff mynediad i'r Pwynt Cyswllt Sengl ar gyfer y Gyfarwyddeb Gwasanaethau ei ystyried fel rhan o'r gyfundrefn briodol o brofion ar gyfer y porth ac mae BERR yn annog y Comisiwn Ewropeaidd i ystyried dulliau priodol o fonitro'r defnydd a wneir ohono, gan gynnwys mynediad.

Creu Busnesau a Thwf Busnesau

Y cynnydd tuag at gydraddoldeb i bobl anabl

Mae Cynllun Cymorth Newid i Deledu Digidol ar gael i roi cymorth ymarferol i bob cartref lle mae yno un person sy'n derbyn Lwfans Byw i'r Anabl, Lwfans Gweini, person sydd wedi'i gofrestru'n ddall neu'n rhannol ddall neu'n 75 oed neu'n hŷn. Mae Cynllun Gweithredu Defnyddioldeb dan arweiniad BERR yn parhau i ganolbwyntio ar edrych ar ffyrdd o wneud cyfarpar teledu digidol yn fwy defnyddiol i bob defnyddiwr.

Cyhoeddwyd asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb sy'n disgrifio'r rhan a chwaraeodd entrepreneuriaid anabl yn yr ymgynghoriad ar y Prosiect Symleiddio Cymorth Busnes i ddatblygu model gweithredu newydd ar gyfer cymorth busnes. Gwnaed yr ymgynghoriad yn gwbl hygyrch a gofynnwyd am gyfraniadau gan sefydliadau sy'n cynrychioli rhanddeiliaid anabl, a hyrwyddwyd cyfle cyfartal rhwng pobl anabl a phersonau eraill yn ystod yr ymgynghoriad.

Economi Fenter Gref ym Mhob Un o'r Rhanbarthau

Y cynnydd tuag at gydraddoldeb i bobl anabl

Mae'r Strategaeth Fenter yn ymrwymo'r llywodraeth i hyrwyddo menter ymhlith grwpiau dan anfantais sydd â chynrychiolaeth eang mewn ardaloedd difreintiedig, i helpu i gynyddu'r lefelau mentro yn y DU gyfan a gwneud y gorau o dalentau pawb. Mae gwaith polisi y Gyfarwyddiaeth Fenter yn cael ei ategu gan swyddogaeth ymchwil, ystadegol a dadansoddi gref ar ffurf yr Arolwg Blynyddol o Fusnesau Bach. Y prif bwrpas yw canfod anghenion a phryderon busnesau bach a chlustnodi'r hyn sy'n eu rhwystro rhag cyflawni i'w llawn botensial. Canfu Arolwg 2006/07 fod gan saith y cant o gyflogwyr busnesau bach a chanolig bartneriaid neu gyfarwyddwyr gydag anabledd hirdymor. Roedd gan ddeuddeg y cant o bartneriaethau a saith y cant o gwmnïau bartneriaid neu gyfarwyddwyr ag anabledd hirdymor. Roedd anabledd hirdymor gan ddau y cant o unig berchenogion.

Adolygiad polisi oedd yr adolygiad o ddatblygiad ac adfywiad economaidd is-genedlaethol. Roedd yn canolbwyntio ar wella perfformiad economaidd rhanbarthau, dinasoedd a chymdogaethau Lloegr yn ogystal â mynd i'r afael â phocedi o amddifadedd parhaus. Bydd sicrhau fod y ffyniant hwn yn cael ei ledaenu mor eang â phosibl yn caniatáu mwy o bobl anabl i fod â rhan ynddo.

Mae gan Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol eu Cynlluniau Cydraddoldeb i Bobl Anabl eu hunain ac maent wedi rheoli'r Gwasanaeth Cyswllt Busnes ers 1 Ebrill 2006. Mae BERR yn annog yr Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol i sicrhau fod y gwasanaeth a ddarperir gan Cyswllt Busnes yn cydymffurfio â'r Ddyletswydd a'u bod yn cael gwybodaeth am bobl anabl sy'n defnyddio Cyswllt Busnes i fonitro gwasanaethau Cyswllt Busnes a bod yr wybodaeth wedi'i rhannu yn ôl anabledd. Dirprwywyd y cyfrifoldeb am rwydwaith Cyswllt Busnes (cyngorwyr a'r llinell ffôn genedlaethol) i'r Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol ym mis Ebrill 2005 ac maent yn llwyr ymwybodol o'r goblygiadau o dan y Ddyletswydd ac yn derbyn cyfrifoldeb llawn am eu gweithredu ac mae Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol yn cymryd i ystyriaeth anghenion pobl anabl ar draws yr ystod o wasanaethau a ddarperir ganddynt.

Masnach a Buddsoddi y DU ac Asiantaethau BERR – Tŷ'r Cwmnïau a'r Gwasanaeth Ansoffedd

Mae gan Asiantaethau Gweithredol BERR eu polisïau amrywiaeth eu hunain sy'n sicrhau gwasanaeth teg i'w staff. Mae Tŷ'r Cwmnïau a'r Gwasanaeth Ansoffedd yn aelodau o Fforwm Cyflogwyr ar Anabledd yn annibynnol ar gyfranogiad BERR. Maent wedi defnyddio'r adborth o'r arolwg Meincnodi Safonau Anabledd i gael gwybodaeth i ffurfio eu polisïau amrywiaeth ac maent wedi ffurfio eu grwpiau amrywiaeth eu hunain i weithio tuag at sicrhau fod materion amrywiaeth yn dod yn rhan brif ffrwd o'r polisïau a'r mentrau yn eu sefydliadau.

Hefyd, mae BERR a'r Swyddfa Dramor a Chymanwlad yn gydgyfrifol am Fasnach a Buddsoddi y DU (UKTI) ac adlewyrchir hynny yn ei gyllid a'i adnoddau dynol. UKTI sydd â'r rôl arweiniol o fewn y llywodraeth am ddarparu masnach dramor a gwasanaethau mewnfuddsoddi ar gyfer busnesau. Mae'n gweithio'n agos gyda'r Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol yn rhanbarthau Lloegr yn ogystal â phartneriaid eraill yn y sectorau cyhoeddus a phreifat er mwyn darparu gwasanaethau masnach a buddsoddi.

BERR fel Lle i Weithio

Ym mis Medi 2008 roedd 239 o unigolion o fewn BERR wedi hysbysu'r Adran fod ganddynt anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor, sy'n cynrychioli tua 7% o'r holl weithlu (dalier sylw fod yr ystadegau hyn wedi'u paratoi cyn y newidiadau yn y llywodraeth ar 3 Hydref 2008 a chreu'r Adran Ynni a Newid Hinsawdd). Yr anabledd neu gyflwr iechyd a nodir amlaf yw cyfyngiadau ar y gallu i symud neu gyflwr sy'n effeithio ar iechyd meddwl neu les. Bydd polisïau adnoddau dynol BERR yn effeithio'n uniongyrchol ar ein staff sydd ag anableddau neu gyflwr iechyd hirdymor. Hefyd bydd polisïau BERR fel cyflogwr (gan gynnwys Strategaeth Amrywiaeth BERR, mentrau i helpu staff anabl i gael swydd a chefnogi staff anabl yn y gweithle) yn effeithio ar bobl y mae ein staff yn gofalu amdanynt y tu allan i'r gweithle, er enghraifft aelodau anabl o'r teulu. Mae BERR yn monitro'i hun o ran recriwtio, datblygu a chadw staff, ac mae'r ffigurau yn cael eu cyhoeddi yn flynyddol yn ei Adroddiad Amrywiaeth ac yn cael eu rhannu yn ôl anabledd.

Mae'r meysydd eraill lle dangosodd BERR gynnydd tuag at gydraddoldeb i bobl anabl yng nghyd-destun lle i weithio yn cynnwys Grŵp Cynghori ar Anabledd BERR, ein polisi ar Asesu Effaith ac ymgynghoriadau, ein Canolfan Gynadledda a'n gwasanaethau Canolbwyntio ar y Dyfodol, y ffordd yr ydym yn gweithio gyda'n cyflenwyr a chaffael, darparu mynediad i'n gwybodaeth a'n gwasanaethau, ein Huned Gohebiaeth Gweinidogol, ein Penodiadau Cyhoeddus ac o ran cefnogi gwaith ein Hasiantaethau Gweithredol a'n Cyrff Cyhoeddus Anadrannol.

PENNOD UN: YMWHYBYDDIAETH O'R HAWLIAU A'U GORFODI, A HYBLYGRWYDD YN Y FARCHNAD LAFUR

Yn unol ag egwyddorion hyblygrwydd a phartneriaeth, nod y Gyfarwyddiaeth Cysylltiadau Cyflogaeth yn yr Adran Busnes, Menter a Diwygio Rheoleiddio (BERR) yw gwella ansawdd byd gwaith i unigolion, a chreu'r amodau i fusnesau lwyddo, gan gefnogi gwell rheoliadau a hybu'r arferion gorau.

Mae hyn yn ategu Amcan Strategol 3 BERR i ddarparu marchnadoedd rhydd a theg, gyda mwy o gystadleuaeth, ar gyfer busnesau, defnyddwyr a gweithwyr, sy'n canolbwyntio, ymhlith pethau eraill, ar hyblygrwydd yn y farchnad lafur ac ymwybyddiaeth o hawliau cyflogaeth a'u gorfodi.

At hynny mae hyn yn cyfrannu at darged ehangach PSA 6³ y Llywodraeth o sicrhau amodau sy'n angenrheidiol i fusnesau lwyddo, fel rhan o'r Adolygiad Cynhwysfawr o Wariant am y cyfnod 2008-2011. I'r Gyfarwyddiaeth Cysylltiadau Cyflogaeth yn benodol mae hyn yn golygu gwella cynhyrchiant drwy waith i gynnal neu wella hyblygrwydd y farchnad lafur, a hyrwyddo amrywiaeth, triniaeth deg a chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.

Mae'r llwyddiannau a gafwyd o ran hybu cyfle cyfartal i bobl anabl yn y sector hwn yn cael eu cynnwys yn y paragraffau canlynol. Mae'n cwmpasu mentrau polisi a gymerwyd gan Gysylltiadau Cyflogaeth ac ymchwil a gwerthusiadau perthnasol i ddarparu sylfaen wybodaeth ar gyfer datblygu a monitro effaith y polisi.

Mae'r gweithgareddau i helpu pobl i gael gwaith yn cael eu cwmpasu yn adroddiad Ysgrifennydd Gwladol yr Adran Gwaith a Phensiynau. Mae'r partneriaid cyflawni yn y maes polisi hwn yn cynnwys ACAS, yr Adran Materion Cyfansoddiadol, y Swyddfa Ystadegau Gwladol, y Comisiwn Cyflogau Isel a'r Gwasanaeth Tribiwnlysoedd.

Y cynnydd tuag at gydraddoldeb i bobl anabl

1. Y Mesur Cyflogaeth

Mae Asesiad o Effaith y Mesur Cyflogaeth ar Gydraddoldeb⁴ yn cwmpasu'r Adolygiad Datrys Anghydfodau, yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol a gorfodi Safonau Asiantaethau Cyflogi. Rôl y Llywodraeth yw pennu fframwaith ar gyfer datrys anghydfodau cyflogaeth a thrwy hynny mae'n anelu at gyflawni sawl amcan allweddol: gorfodi effeithiol ac effeithlon; mynediad at gyfiawnder; cynhyrchiant uwch a chost-effeithiolrwydd. Yn unol ag ymrwymadau'r Gweinidog, mae Rheoliadau Datrys Anghydfodau 2004 yn cael eu hadolygu i weld pa mor effeithiol y maent wrth helpu i ddatrys anghydfodau yn y gweithle. Penderfynwyd ymestyn cylch gwaith yr adolygiad i gwmpasu'r broses gyfan,

³ http://www.hm-treasury.gov.uk/d/pbr_csr07_psa6.pdf

⁴ Asesiadau BERR o Effaith y Mesur Cyflogaeth (Chwefror 2008): <http://www.berr.gov.uk/files/file44363.pdf>

o'r digwyddiad cychwynnol hyd at wrandawriad posibl mewn tribiwnlys cyflogaeth.

Mae'r Asesiad o Effaith y Mesur Cyflogaeth ar Gydraddoldeb yn dweud y dylai'r newidiadau arfaethedig i'r system datrys anghydfodau fod yr un mor berthnasol i bob grŵp. Wrth ystyried datblygu polisi sy'n ymwneud â'r Rheolau Gweithdrefn i reoli'r mynediad i dribiwnlysoedd cyflogaeth a'r trafodion ynddynt, aethpwyd ati i gysylltu, yn anffurfiol ac yn ffurfiol, ag amryw o grwpiau buddiant allweddol gan gynnwys y cyn Gomisiwn Hawliau'r Anabl (DRC). Wrth gasglu'r dystiolaeth cyfrannodd y DRC a'r Gyngres Undebau Llafur (TUC) yn sylweddol mewn meysydd oedd yn ymwneud â mynediad i'r anabl a gwneud gweithdrefnau yn hygyrch i'r rhai a allai fod yn agored i wahaniaethu yn ystod anghydfodau.

Lluniwyd y newidiadau arfaethedig i'r Rheoliadau Datrys Anghydfodau, gan gynnwys cyllid ychwanegol i ehangu llinell gyngor ar gyflogaeth y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS), a'r gallu i gynnig gwasanaethau cymodi (cyn-hawlio), er mwyn rhoi mwy o help ar unrhyw adeg o'r anghydfod i wneud yn siŵr nad yw hi fyth yn rhy hwyr i ddewis datrys yr anghydfod yn anffurfiol, a thrwy hynny arbed amser a chostau.

Dangosodd yr Arolwg diwethaf o Geisiadau am Dribiwnlysoedd Cyflogaeth (SETA) 2003 nad oes nifer anghymesur o bobl ag anableddau mewn achosion tribiwnlys cyflogaeth. Mae'r data mwyaf diweddar o'r Gwasanaeth Tribiwnlysoedd yn dangos o'r 176,434 o achosion tribiwnlysoedd cyflogaeth a gwblhawyd yn 2006 - 2007, bod 4,345 yn ymwneud â gwahaniaethu ar sail anabledd. Yn yr achosion hyn cafodd cyfran cymharol uchel eu datrys drwy ACAS (46%), sy'n awgrymu fod y dull hwn o ddatrys anghydfodau yn effeithiol. Felly, dylai'r ffaith y bydd mwy o gyfle o fis Ebrill 2009 i gymodi cyn-hawlio fod o fudd i bawb.

Yn dilyn y Mesur Cyflogaeth a'r newidiadau i'r rheoliadau datrys anghydfodau, bydd gwasanaeth cymodi cyn-hawlio ACAS ar gael yn fwy cyffredinol o fis Ebrill 2009, gan alluogi ACAS i gymodi anghydfodau a allai, fel arall, arwain at hawliad mewn tribiwnlys.

Camau pellach arfaethedig – Cymodi ACAS

Oherwydd bod gwrandawriadau Tribiwnlysoedd Cyflogaeth yn medru achosi cryn straen i grwpiau agored i niwed gallai darparu mwy o ddulliau cymodi ACAS fod o fantais benodol i bobl anabl. Bydd darpariaethau'r DRC ar gyfer cyfryngu mewn hawliadau gwahaniaethu ar sail anabledd drwy Mediation UK yn cael eu hasesu'n ofalus. Bydd y defnydd a wneir o gyfleusterau a ddarperir gan y Llywodraeth yn cael ei fonitro'n ofalus i bennu proffiliau a byddwn yn gweithio gyda'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) i ddatblygu pwyntiau mynediad sy'n seiliedig ar linellau cymorth. Ategir hynny gan brosesau monitro yr Adran dros Faterion Cyfansoddiadol i bennu manylion mynediad i dribiwnlysoedd cyflogaeth. Rydym yn bwriadu cysylltu'n rheolaidd â'r EHRC a'r TUC i asesu llwyddiant y polisiau a gyflwynwyd.

Mae newidiadau yn y Mesur Cyflogaeth ar orfodi'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol. Yn y lle cyntaf mae'r Mesur yn cryfhau'r gallu i orfodi'r gyfraith gyflogaeth drwy gyflwyno cosbau newydd ar gyfer cyflogwyr nad ydynt wedi talu'r isafswm cyflog a phwerau ychwanegol i'r rhai sy'n gorfodi'r isafswm cyflog cenedlaethol ac arolygwyr asiantaethau cyflogi fel y gallant ddelio'n fwy effeithiol ag achosion difrifol o fethu â chydymffurfio.

Mae hefyd yn cyflwyno dull newydd o gyfrif ôl-ddyledion yr isafswm cyflog fel bod pob ôl-ddyled yn cael ei thalu ar y gyfradd gyfredol. Mae hyn yn helpu i wneud iawn am y posibilrwydd o golli pŵer pwrcasu ers i'r tandaliad ddigwydd. Bydd y gyfundrefn orfodi newydd yn helpu i sicrhau fod unigolion yn cael eu digolledu'n briodol os tramgwyddir ar eu hawliau a bydd yn gwneud i bobl feddwl ddwywaith am beidio â chydymffurfio. Dylai'r mesurau hyn fod o fudd i weithwyr agored i niwed yn benodol oherwydd hwy sydd fwyaf tebygol o gael eu talu'n is na'r isafswm cyflog.

Bydd y mesurau yn y Mesur Cyflogaeth hefyd o fudd i grwpiau agored i niwed drwy wella pwerau'r Arolygiaeth Safonau Asiantaethau Cyflogi i ymchwilio i asiantaethau nad ydynt yn cydymffurfio a thrwy gryfhau'r sancsiynau penodol yn eu herbyn. Felly, dylai hyn fod o fudd i bob gweithiwr asiantaeth agored i niwed, gan gynnwys pobl anabl.

2. Gweithwyr Asiantaeth

Mae gwaith asiantaeth yn gam ymlaen i'r gweithle ar gyfer pobl sy'n ei chael yn anodd dod o hyd i swyddi parhaol. Rhai o'r rhesymau y mae pobl agored i niwed a phobl anabl yn ei chael yn anodd i gael gwaith yw'r rhagdybiaethau ar ran cyflogwyr mewn perthynas â gallu grwpiau penodol. Bydd y mesurau yn y Mesur Cyflogaeth hefyd o fudd i grwpiau agored i niwed drwy wella pwerau'r Arolygiaeth Safonau Asiantaethau Cyflogi i ymchwilio i asiantaethau nad ydynt yn cydymffurfio a thrwy gryfhau'r sancsiynau penodol yn eu herbyn. Felly, dylai hyn fod o fudd i bob gweithiwr asiantaeth agored i niwed, gan gynnwys pobl anabl.

Ym mis Mai 2008 cytunodd Cydffederasiwn Diwydiant Prydain (CBI) a'r TUC, gyda chefnogaeth y Llywodraeth, ar y modd y dylai triniaeth decach ar gyfer gweithwyr asiantaeth yn y DU gael ei hyrwyddo heb gael gwared â'r hyblygrwydd pwysig y gall gwaith asiantaeth ei gynnig i gyflogwyr a gweithwyr. Mae'r Llywodraeth yn gobeithio y gall y datganiad hwn helpu i baratoi'r ffordd tuag at y cytundeb terfynol yn yr Undeb Ewropeaidd ar y Gyfarwyddeb Gweithwyr Asiantaeth ddrafft. Un o'r prif ddarpariaethau yw y dylai gweithwyr asiantaeth gael eu trin yn gyfartal ar ôl 12 wythnos mewn swydd benodol o ran amodau gwaith a chyflogaeth sylfaenol. Mae'r Llywodraeth yn gobeithio y llwyddir i gael cytundeb yr Undeb Ewropeaidd cyn i'r ddeddfwriaeth weithredu angenrheidiol gael ei chyflwyno yn y DU ar ddechrau'r sesiwn nesaf o'r Senedd.

3. Uwchraddio'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol

Mae'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol (NMW) yn pennu trothwy fel na ellir talu gweithwyr yn is na'r isafswm. Cafodd ei gyflwyno ym mis Ebrill 1999 ac mae wedi'i gynyddu'n raddol ers hynny, yn fwyaf diweddar ym mis Hydref 2008. Anelwyd y cynnydd yn yr NMW at bawb sy'n cael eu talu ar yr NMW neu o dan yr NMW yn hytrach nag at unrhyw grŵp penodol.

Bob blwyddyn bydd y Llywodraeth yn gofyn yn benodol i'r Comisiwn Cyflogau Isel (LPC) i fonitro, gwerthuso ac adolygu'r NMW a'i effaith ar wahanol grwpiau o weithwyr, gan gynnwys pobl ag anableddau sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio. Bydd yr LPC yn cyhoeddi ei ganfyddiadau mewn adroddiad blynyddol.

Mae'r LPC yn defnyddio ffigurau'r Arolwg o'r Llafurlu (LFS), arolwg chwarterol o 60,000 o gartrefi, i gasglu data sy'n ymwneud â'r rhai sydd ag anableddau sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio. Yn ôl yr LFS roedd gan 5.3 miliwn o bobl neu hyd at 16% o'r boblogaeth o oed gweithio anableddau oedd yn cyfyngu ar eu gallu i weithio yn y flwyddyn hyd at drydydd chwarter 2007.

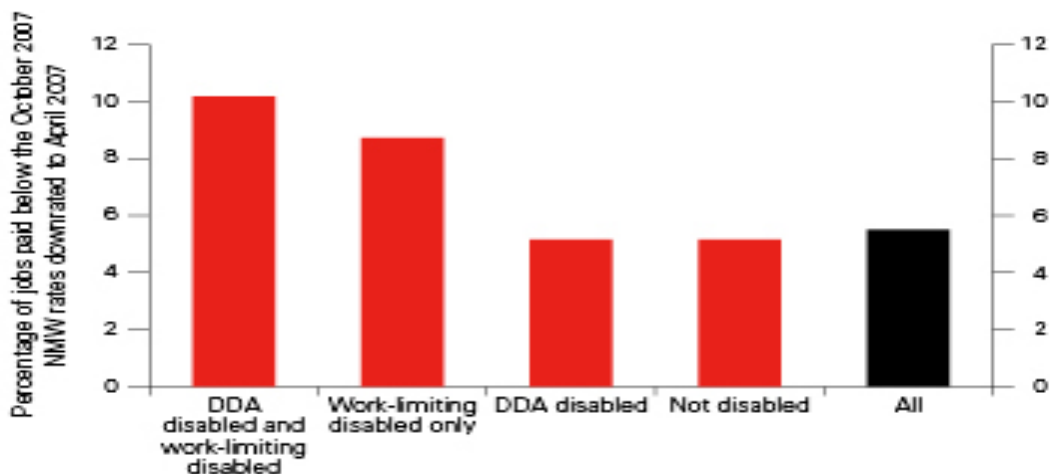
I baratoi'r adroddiad, bydd yr LPC bob blwyddyn yn ymgynghori'n eang yn ffurfiol ac yn anffurfiol â phartion perthnasol megis undebau gweithwyr a chyflogwyr. Er mwyn cael gwybodaeth ar gyfer eu hadroddiad diweddaraf, a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2008⁵, ymwelodd yr LPC â gwahanol rannau o'r DU i siarad ag unigolion a busnesau y mae'r NMW yn effeithio'n uniongyrchol arnynt, a threuliodd ddau ddiwrnod yn gwrandao ar dystiolaeth lafar gan randdeiliaid. Yn ogystal â hyn, bu'r LPC hefyd yn cynnal cyfarfodydd ac ymweliadau anffurfiol oedd yn cynnwys busnesau a grwpiau eraill perthnasol.

Mae'r cynnydd yn yr NMW yn effeithio yn yr un modd ar bob gweithiwr sydd ar gyflog isel. Ond mae uwchraddio'r NMW yn effeithio'n gadarnhaol ar nifer anghymesur o unigolion ag anableddau sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio.

Fel y dangosir yn y tabl isod, mae cyfran gynyddol o weithwyr ag anableddau sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio yn parhau i gael budd o'r cynnydd yn yr isafswm cyflog. Roedd uwchraddiad Hydref 2007 yn cwmpasu 8.7 y cant o weithwyr ag anabledd oedd yn cyfyngu ar eu gallu i weithio o gymharu â 5.2 o weithwyr heb anabledd o'r fath. Mae'r gyfran hon yn cynyddu i 10.2 y cant os cynhwysir gweithwyr ag anabledd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio a gweithwyr ag anabledd fel y'i diffinnir yn y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd (DDA).

⁵ Yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol, adroddiad y Comisiwn Cyflogau Isel 2008

Amcangyfrif o gwmpas uwchraddiad 2007 o'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol yn ôl Anabledd ar gyfer gweithwyr 16 oed a hŷn, y DU, 2007



Ffynhonnell: Amcangyfrifon yr ONS yn seiliedig ar ficrodata LFS, heb ei addasu'n dymhorol, y DU, Ch. 2 2007.

Noder: Diffinnir gweithwyr a gwmpesir fel oedolion (22 oed a hŷn) oedd yn ennill llai na £5.40, pobl ifanc (rhwng 18 a 21 oed) oedd yn ennill llai na £4.50 a phobl ifanc 16–17 oed oedd yn ennill llai na £3.32 ym mis Ebrill 2007.

O ran y bwloch rhwng cyflogau cred yr LPC fod y bwloch rhwng enillion yr awr gweithwyr ag anabledd sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio ac enillion yr awr gweithwyr eraill wedi lleihau ym mhen isaf y dosbarthiad ers i'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol gael ei gyflwyno.

Yn draddodiadol mae cyfraddau cyflogaeth pobl ag anableddau sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio wedi bod lawer yn is o gymharu â grwpiau eraill⁶, ond mae wedi cynyddu dros y deng mlynedd diwethaf. Canfu adroddiad NMW 2008 yr LPC⁷ fod cyfradd gyflogaeth pobl ag anableddau sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio yn 40.3% yn chwarter 3 2007 o gymharu â 37.8% yn hydref 1998. Canfu hefyd fod cyfradd gyflogaeth gweithwyr eraill wedi cynyddu 0.3 o bwyntiau canran dros yr un cyfnod.

Cafwyd gostyngiad cyflymach o lawer yn y raddfa ddiweithdra ar gyfer pobl ag anableddau nag ar gyfer gweithwyr eraill rhwng 1998 a 2004. Serch hynny, ers 2004, mae diweithdra wedi bod yn cynyddu ychydig yn gynt ar gyfer y rhai ag anableddau sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio o gymharu â grwpiau eraill. Yn chwarter 3 2007 y gyfradd ddiweithdra ar gyfer pobl ag anableddau sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio oedd 12 y cant o gymharu â 9.8 y cant yn ail chwarter 2005.

4. Y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS)

Yn ddiweddar mae ACAS wedi canolbwyntio ar wella'u llinell gymorth ac mae'n bwriadu lansio'r system newydd ym mis Ebrill 2009. Bydd y llinell gymorth newydd yn rhoi gwell gwasanaeth i weithwyr a chyflogwyr; er

⁶ Cyfradd anweithgarwch pobl ag anableddau sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio yw 54.2 y cant o gymharu â 15 y cant ymhlith pobl heb anableddau o'r fath.

⁷ Yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol, adroddiad y Comisiwn Cyflogau Isel 2008

enghraifft drwy oriau agor estynedig, mwy o gapasiti, gwell gwasanaethau atgyfeirio a mynediad haws at gyngor mewn ieithoedd eraill. Credwn y bydd hyn yn gwella'r wybodaeth a'r cyngor sydd ar gael i'r grwpiau mwyaf agored i niwed am eu hawliau cyflogaeth. Hefyd, mae ACAS yn ystyried sut y gall wella hygyrchedd y llinellau cymorth ar orfodaeth a'r cysylltiadau rhyngddynt fel y gellir ymdrin yn effeithiol â chwynion am gyflogwyr, sy'n cynnwys mwy nag un mater.

5. Cynlluniau peilot ar gyfer gweithwyr agored i niwed

Mae BERR yn ariannu dau gynllun peilot ar gyfer gweithwyr agored i niwed er mwyn canfod a phrofi dulliau ymarferol o wella'r cyngor a'r gefnogaeth sydd ar gael i weithwyr agored i niwed a'u cyflogwyr ar lefel leol, a gwella'r ddealltwriaeth o'r materion sy'n effeithio ar weithwyr agored i niwed.

Mae'r diffiniad o weithwyr 'agored i niwed' yn cymryd i ystyriaeth amgylchiadau pobl yn y gwaith a'u gallu i weithredu pan fydd cyflogwyr yn eu trin yn annheg. Mae rhai sectorau lle mae'r cyflog yn isel yn tueddu i gael cyfradd uwch o broblemau yn y gwaith nag eraill. Nod y cynlluniau peilot yw profi dulliau o sicrhau fod gweithwyr agored i niwed yn cael eu hawliau cyflogaeth a helpu cyflogwyr i oresgyn anawsterau o ran cydymffurfio â'r gyfraith. Mae'r TUC yn cynnal partneriaeth beilot yn Llundain sy'n canolbwyntio ar y sectorau glanhau a gwasanaethau adeiladu, glanhawyr yn bennaf a rhai staff diogelwch. Marketing Birmingham sy'n cynnal yr ail beilot ac mae'n canolbwyntio ar weithwyr a chyflogwyr yn y sector lletygarwch ym Birmingham.

Mae'r cynlluniau peilot yn cynnig help i weithwyr yn y grŵp targed i fynnu eu hawliau i beidio â dioddef gwahaniaethu, gan gynnwys ar sail anabled. Nod y cynlluniau peilot yw helpu busnesau weld y fantais o gydymffurfio â'r gyfraith a thrin gweithwyr yn deg a byddai hyn yn cynnwys cymryd agwedd gadarnhaol tuag at gyflogi pobl ag anabledau. Mae'r adroddiad ar gael ar wefan BERR.

6. Prosiect Canllawiau i'r Gyfraith Gyflogaeth

Mae'n gŵyn gyffredin ymhlith cyflogwyr erbyn hyn fod y gyfraith gyflogaeth yn rhy gymhleth. Mae BERR yn gweithio i wella cynnwys, cyflawniad, ymwybyddiaeth, rheolaeth a hygyrchedd canllawiau'r llywodraeth ar fanylion cyflogaeth, colli swydd, absenoldeb a thâl mamolaeth, oriau gweithio, asiantaethau cyflogi, isafswm cyflog cenedlaethol ac oriau hyblyg. Yn rhannol rydym yn gwneud hyn drwy roi mynediad di-dâl i gyflogwyr i gyfres o offer ar-lein a ffurflenni parod ar wefan BusinessLink.gov. Gall hynny gwtogi'n sylweddol ar yr amser a'r gost o gydymffurfio â rhai o'r prif gyfrifoldebau o dan y gyfraith gyflogaeth. Ond rydym hefyd yn gweithio'n galed i hyrwyddo negeseuon ehangach ar ddulliau haws o gael gwared â dyblygu gwaith a gor-gydymffurfiaeth, a all fod yn gostus.

Mae ymgyrch marchnata uniongyrchol y Rhaglen yn hyrwyddo negeseuon allweddol sy'n ymwneud â thargedu'r beichiau gweinyddol i helpu busnesau gwtogi ar yr amser a dreulir a'r arian sy'n cael ei wario ar gydymffurfio â deddfwriaeth, lleihau eu gwaith papur ac osgoi dyblygu dianghenraid. Mae'r rheini'n cynnwys:

- Datblygu datganiadau ysgrifenedig o fanylion/telerau ac amodau
- Cadw cofnodion o'r isafswm cyflog cenedlaethol
- Rheoli cofnodion oriau gwaith
- Ymateb i geisiadau i weithio oriau hyblyg
- Ymdrin ag absenoldeb rhianta
- Rheoli tâl colli swydd

Rydym yn gobeithio y bydd yr ymgyrch farchnata yn helpu i newid ymddygiad gan fod angen hynny arnom i fodloni ein targedau o ran y beichiau gweinyddol. Gobeithiwn y bydd hefyd yn helpu i gynyddu lefel yr ymwybyddiaeth am y canllawiau cyflogaeth ar wefan businesslink.gov ac yn annog mwy i'w defnyddio. Ym mis Ionawr anfonwyd rhyw 400,000 o negeseuon e-bost a llythyrau marchnata uniongyrchol at fusnesau bach. Ym mis Gorffennaf, roedd ein hymgyrch yn canolbwyntio ar ein prif negeseuon ac anfonwyd cerdyn post a negeseuon e-bost marchnata uniongyrchol at fusnesau bach. Hefyd dosbarthwyd pecyn rhanddeiliaid i ryw 300 o gymdeithasau masnach gan gynnwys Cymdeithas y Gweithwyr Proffesiynol Anabl ac Ymddiriedolaeth Elusennol Cymdeithas Busnesau Pobl Ddall.

Mae gwefan Directgov yn bodloni safonau hygyrchedd yr AA (Lefel 1.0 AA Canllawiau Hygyrchedd Cynnwys y We (WCAG) Consortiwm y We Fyd-eang (W3C)) ac mae'r holl gynnwys a'r canllawiau rhyngweithiol yn hygyrch; mae gwefan Cyswllt Busnes yn gweithio tuag at safon yr AA. Mae'r ddwy wefan yn rhoi cyngor i ddefnyddwyr ar sut i addasu gosodiadau eu cyfrifiaduron at eu gofynion hwy. Cyflawnwyd hyn yn 2005 pan aeth Directgov/employees yn fyw. Mae'r fasnachfaint gyflogaeth yn cynnwys thema ar wahaniaethu yn y gwaith ac erthygl ar anabledd sy'n rhoi cyngor ymarferol i weithwyr, mae yno ddolenni at dudalennau a safleoedd defnyddiol eraill, ac mae'n cyfeirio defnyddwyr at fwy o help megis EHRC.

Mae statws a hawliau cyflogaeth yn ffrwd waith ar wahân i'r uchod. Mae wedi deillio o ymrwymiad 'Llwyddiant yn y Gwaith' ac mae'n offer newydd sy'n cael ei ddatblygu ar wefan Direct.gov.uk a bydd yn bodloni safonau hygyrchedd yr AA.

7. Cynyddu'r hawl i absenoldeb â thâl

Roedd hyn yn ymrwymiad yn y maniffesto i gynyddu'r hawl statudol i wyliau i adlewyrchu'r nifer gyfredol o wyliau banc a gwyliau cyhoeddus. Daeth y cynnydd cyntaf i rym ar 1 Hydref 2007 (o 20 i 24 diwrnod) ac mae'r ail gynnydd yn dod i rym ar 1 Ebrill 2009 (o 24 i 28 diwrnod). Roedd yr Asesiad Effaith Rheoleiddiol⁸ terfynol a gyhoeddwyd ym mis Mehefin 2007 yn cynnwys Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb a ddywedodd y bwriadwyd i bob elfen o'r

⁸ Cynyddu'r hawl i wyliau – yr Asesiad Effaith Rheoleiddiol terfynol (Mehefin 2007): <http://www.berr.gov.uk/files/file39873.pdf>

cynigion effeithio ar weithwyr yn gyfartal, ni waeth a oedd ganddynt anabledd ai peidio, ac mai'r rhai ar y cyflogau isaf fyddai'n debygol o gael y budd mwyaf. Dangosodd canlyniadau arolwg y DTI o Absenoldeb Blynnyddol â Thâl 2006 y byddai ymestyn yr hawl i wyliau yn arbennig o fanteisiol i fenywod, gweithwyr rhan-amser a phobl iau na 25 oed. Ni allai'r arolwg roi amcangyfrif dibynadwy o'r effaith debygol yn ôl anabledd, ond gan fod pobl anabl yn fwy tebygol o weithio'n rhan-amser, gallent felly elwa fwy nag eraill ar y cynnydd yn yr hawl i wyliau.

8. Rheoliadau gwahaniaethu ar sail oed

Ar 1 Hydref 2006 daeth rheoliadau gwahaniaethu ar sail oed mewn cyflogaeth a hyfforddiant i rym. Y rhagdybiaeth oedd y gallai'r rheoliadau arwain at ganlyniadau cadarnhaol ar gyfer pobl anabl, oherwydd fod oed yn gysylltiedig â chyfraddau uwch o anabledd. Bydd y rheoliadau'n helpu hefyd lle mae pobl yn dioddef mwy nag un math ar wahaniaethu. Maent wedi'u hanelu at sicrhau fod pob unigolyn yn cael ei drin yn deg ac ar sail ei allu i wneud y gwaith yn hytrach nag ar ffactorau eraill. Bydd effeithiolrwydd y ddeddfwriaeth yn cael ei monitro wrth iddi ddatblygu.

9. Ymestyn yr hawl i ofyn am oriau hyblyg i ofalwyr oedolion

Daeth y newid deddfwriaethol hwn i rym ym mis Ebrill 2007. Ei nod yw rhoi mwy o ddewis i ofalwyr am y ffordd y maent yn cadw'r ddysgl yn wastad rhwng eu gwaith a'u cyfrifoldebau gofalu a hynny mewn modd sy'n bodloni anghenion busnesau. Ymgynghorodd y cyn DTI ag amrywiaeth eang o gyrff cynrychiadol ar y mater hwn a bydd yn awyddus i fonitro pa mor effeithiol yw'r ddeddfwriaeth maes o law. Gwnaed asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb fel rhan o'r asesiad o'r effaith ar ofalwyr⁹ a daethpwyd i'r casgliad y bydd effaith gadarnhaol ar bobl sy'n gofalu am oedolion oherwydd bydd yn eu helpu i gael gwell cydbwysedd rhwng eu gwaith a'u cyfrifoldebau gofalu. Bydd yr wybodaeth fonitro ar gael yn yr arolwg nesaf o Gydbwysedd Bywyd a Gwaith y bwriedir ei gynnal yn 2011/2012.

Camau pellach arfaethedig – Cyflwyno'r hawl i ofyn am oriau hyblyg i weithwyr sydd â chyfrifoldeb rhianta am blant hŷn

Ar ôl cyflwyno'r hawl i ofyn am oriau hyblyg i rieni plant dan 6 oed a phlant anabl yn 2003 ac ymestyn y polisi i gwmpasu pobl sy'n gofalu am oedolion yn 2007, mae'r Llywodraeth yn awyddus i ymestyn cwmpas y gyfraith i weithwyr sydd â chyfrifoldeb rhianta am blant 16 oed ac iau. Er bod llawer o rieni plant hŷn eisoes yn medru gweithio'n hyblyg, byddai cyfran sylweddol yn dal i gael budd o ddeddfwriaeth a fyddai'n eu galluogi i ofyn am oriau hyblyg a chael eu cyflogwr i ystyried eu ceisiadau o ddifrif. Mae'r asesiad cyntaf o'r effaith ar gydraddoldeb yn awgrymu na fyddai unrhyw effeithiau anghymesur yn ôl

⁹ <http://www.berr.gov.uk/files/file38874.pdf> tudalennau 284-5 a 289-291)

anabledd. Ond caiff hyn ei ategu gan ddadansoddiad llawn ar gyfer yr asesiad terfynol o effaith. Ar hyn o bryd ymgynghorir yn gyhoeddus ar yr Asesiad Rhannol o Effaith a bydd cyfle i ymgynghori â gweithwyr ag anableddau.

Ymchwil a gwerthuso

Mae'r tîm Dadansoddi ac Ymchwilio i'r Farchnad Gyflogaeth (EMAR) o fewn y Gyfarwyddiaeth Cysylltiadau Cyflogaeth yn sicrhau, lle bynnag y bo hynny'n briodol, fod yr holl Asesiadau o Effaith yn cynnwys Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EQIA), sy'n ystyried rhyw, hil ac anabledd o fewn elfen Effeithiau Cymdeithasol y dadansoddiad o gostau a buddion. Mae EMAR yn defnyddio amryw o ffynonellau ymchwil a gwerthuso i greu'r sylfaen wybodaeth ar gyfer gwneud polisiau da ym maes cysylltiadau cyflogaeth, y farchnad lafur a chydraddoldeb a gwahaniaethu yn y gwaith. Gwneir hyn drwy:

- Gynnal arolygon meincnodi cymdeithasol-economaidd yn rheolaidd
- Comisiynu prosiectau ac adroddiadau ymchwil allanol
- Ymchwilio a dadansoddi'n fewnol
- Asesu effaith rheoleiddiol deddfau a rhaglenni newydd ym maes cyflogaeth
- Monitro a gwerthuso effaith polisiau'r llywodraeth

Mae'r arolygon a'r gwerthusiadau a wnaed gan EMAR sy'n ymwneud yn fwyaf penodol â'r sylfaen wybodaeth wrth roi sylw dyledus i gydraddoldeb i'r anabl yn cynnwys y canlynol:

- Arolwg BERR o Driniaeth Deg yn y Gwaith
Mae'r arolwg hwn yn monitro hyd a lled gwahaniaethu ymhlith gweithwyr, triniaeth annheg, bwlio ac aflonyddu rhywiol ar sail anabledd neu salwch hirdymor. Cynhaliwyd yr arolwg cyntaf yn 2005 (gan y cyn DTI), a bydd y canlyniadau yn helpu'r ail arolwg gaiff ei gynnal yn 2008 a'i gyhoeddi yn 2009.
- Arolwg o Gysylltiadau Cyflogaeth yn y Gweithle (WERS)
Cyfres o arolygon yw'r rhain sy'n mapio cyflwr cysylltiadau cyflogaeth mewn gweithlefydd ar draws Prydain Fawr. Caiff y data ei gasglu oddi wrth reolwyr, gweithwyr a chynrychiolwyr yn yr un gweithle. Cynhaliwyd arolygon yn 1980, 1984, 1990, 1998 a 2004. Cafodd yr arolygon blaenorol eu noddi ar y cyd gan y DTI, ACAS, y Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol (ESRC) a'r Sefydliad Astudiaethau Polisi (PSI). Cafodd rhai canfyddiadau ar anabledd eu cyhoeddi yn y llyfr ffynonellau¹⁰ (sy'n archwilio canfyddiadau WERS 2004 yn fanwl) ym mis Gorffennaf 2006, ac roedd pennod 9 yn cynnwys rhai tudalennau

¹⁰ Y llyfr ffynonellau o ganfyddiadau manwl "Inside the Workplace: Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey" (ISBN 0-415-37813-3) gan Barbara Kersley, Carmen Alpin, John Forth, Alex Bryson, Helen Bewley, Gill Dix a Sarah Oxenbridge.

gyda chanfyddiadau yn ymwneud â pholisïau cyfle cyfartal oedd yn cwmpasu anabledd, yn ogystal â gweithredu a monitro'r cyfryw bolisïau.

Mae un o'r rhai a gafodd ysgoloriaeth gennym wedi paratoi papur tystiolaeth 'Disability, Health and Access to Training'. Ail ddadansoddiad yw hwn o WERS 2004 a disgwylir iddo gael ei gyhoeddi cyn diwedd y flwyddyn. Mae'n canolbwyntio ar fynediad i hyfforddiant a dwyster yr hyfforddiant a roddwyd i weithwyr anabl. Canfu'r awdur y gallai bod ag anabledd effeithio ar allu gweithwyr i gael eu dewis ar gyfer hyfforddiant. Mae'n credu fod hyn yn ategu'r ddamcaniaeth fod cyflogwyr yn dewis gweithwyr i gael hyfforddiant ar sail pwy sy'n llai tebygol o fod yn risg at ddibenion buddsoddi (e.e. yn llai tebygol o adael y swydd). Canfu'r awdur dystiolaeth nad yw gweithwyr anabl, wedi iddynt gael eu dewis ar gyfer hyfforddiant, yn cael hyfforddiant o ddwyster gwahanol i'r rhai a gafodd eu cydweithwyr heb anabledd – dim ond eu bod yn llai tebygol o gael eu dewis yn y lle cyntaf.

- Yn yr Arolwg o Agweddau Cymdeithasol Prydain roedd modiwl o gwestiynau gyda'r nod o ganfod barn y cyhoedd am ragfarn yn y gweithle yn 2006. Roedd hyn yn cynnwys eu teimladau am ragfarn dybiedig yn y gweithle yn erbyn grwpiau lleiafrifol penodol, gan gynnwys rhai gyda salwch neu anabledd hirdymor; agweddau tuag at y mesurau cyfle cyfartal ar gyfer y grŵp hwn (a ydynt wedi mynd yn rhy bell neu ddim digon pell) ac agweddau tuag at fod â rheolwyr a oedd yn anabl neu'n dioddef o salwch hirdymor. Cafodd nifer o ganfyddiadau'r modiwl hwn o gwestiynau eu cyhoeddi gan y Ganolfan Genedlaethol dros Ymchwil Gymdeithasol yn eu Hadroddiad Blynyddol yn gynharach eleni. Mae adroddiad manylach ar y gweill.

Yn ogystal â'r uchod, yr Arolwg o'r Llafurlu (LFS) yw'r mesur mwyaf cadarnhaol a chyson o'r datblygiadau yn y farchnad lafur.

Arolwg chwarterol yw'r LFS o sampl o deuluoedd sy'n byw mewn tai preifat ym Mhrydain Fawr. Ei ddiben yw rhoi gwybodaeth am y farchnad lafur yn y DU y gellir ei defnyddio wedyn i ddatblygu, rheoli, gwerthuso ac adrodd am bolisïau'r farchnad lafur. Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) sy'n creu'r holiadur a hwy hefyd sy'n dewis y sampl ac yn eu cyfweld. Cryfderau'r LFS yw bod modd dadansoddi nodweddion cyflogaeth megis oed, sectorau, galwedigaethau, rhanbarthau, oriau a weithiwyd, ethnigrwydd ac anabledd. Mae'r LFS yn rhoi data dros gyfnod o amser fel bod modd monitro'r patrymau.

Mae'r LFS yn cynnwys adran fanwl ar anabledd a phroblemau iechyd. Felly, mae modd asesu i ba raddau y mae'r polisïau yn cael effaith ar weithwyr ag anableddau. Fel yn achos y rhan fwyaf o arolygon, fodd bynnag, mae amodau ynghylch ansawdd, ac nid yw'r rheini'n unigryw i gwestiynau am anabledd. Serch hynny, yr LFS yw'r arolwg mwyaf cynhwysfawr sydd gennym ar bob agwedd ar y farchnad lafur.

PENNOD DAU: FFRAMWAITH Y DU AR GYFER CYSTADLEURWYDD A GRYMUSO DEFNYDDWYR

Mae'r Adran Busnes, Menter a Diwygio Rheoleiddio (BERR) yn delio â materion polisi defnyddwyr i sicrhau fod defnyddwyr y DU yn cael eu trin yn deg, eu bod yn gwybod eu hawliau ac yn medru eu defnyddio'n effeithiol a bod y gyfraith yn deg i ddefnyddwyr a busnesau fel ei gilydd.

Mae hyn yn ategu Amcan Strategol 3 BERR i ddarparu marchnadoedd rhydd a theg ac am ddim, gyda mwy o gystadleuaeth, ar gyfer busnesau, defnyddwyr a gweithwyr, sy'n canolbwyntio yn benodol ar hyblygrwydd yn y farchnad lafur ac ymwybyddiaeth o'r hawliau cyflogaeth a'u gorfodi. Y Cytundebau Gwasanaeth Cyhoeddus (PSA) perthnasol yw:

- PSA 1 (Cynyddu cynhyrchiant economi'r DU)
- PSA 6 (Darparu'r amodau fel y gall busnesau lwyddo yn y DU)

Mae'r Llywodraeth yn ymrwymedig i gyfundrefn gadarn ac effeithiol o ddefnyddwyr a chystadleurwydd – un sy'n deg i ddefnyddwyr yn ogystal â busnesau. Rydym yn cymryd o ddifrif ein cyfrifoldeb i helpu'r defnyddwyr mwyaf agored i niwed yn y farchnad. Yn wir, mae'r DU wedi gosod targed iddi'i hun o wella'i chyfundrefn defnyddwyr fel ei bod ymhlith y gorau yn y byd.

Ymhlith y partneriaid cyflawni yn y maes polisi hwn mae'r Ganolfan Cyngor ar Bopeth, y Cyngor Cymhorthion Clyw, yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch a'r Swyddfa Masnachu Teg.

Y cynnydd tuag at gydraddoldeb i bobl anabl

1. Y Gyfarwyddeb Arferion Masnachol Annheg (UCPD)

Mae'r UCPD yn cyflwyno dyletswydd gyffredinol ar fasnachwyr ym mhob sector i beidio â thrin defnyddwyr yn annheg. Yn gyffredinol, fe fydd tegwch yr arfer yn cael ei fesur o safbwynt y 'defnyddiwr cyffredin' (sef y meincnod arferol ar gyfer asesu effaith debygol yr arfer). Serch hynny, mae'r Gyfarwyddeb yn cynnwys darpariaeth i roi mwy o ddiogelwch i ddefnyddwyr sydd, yng nghyd-destun y Gyfarwyddeb, yn cael eu diffinio yn ôl y gyfraith fel pobl 'agored i niwed'. Mae hynny'n cynnwys defnyddwyr sy'n arbennig o agored i niwed oddi wrth yr arfer neu'r cynnyrch sylfaenol oherwydd eu hanabledd dysgu neu eu nam corfforol¹¹.

Mae'r Swyddfa Masnachu Teg wedi cyhoeddi Canllawiau ar y cyd rhwng OFT/BERR i gyd-fynd â'r Rheoliadau¹². Mae'n rhoi cyfarwyddyd esboniadol ar sut y disgwylir i'r dulliau o ddiogelu cwsmeriaid agored i niwed weithio yn ymarferol. Lle byddai arfer ond yn effeithio ar grŵp amlwg o ddefnyddwyr agored i niwed mewn modd y gellid bod wedi disgwyl i'r masnachwr, o fewn rheswm, ei ragweld, y meincnod ar gyfer pennu a yw ymddygiad yn annheg ai

¹¹ Daeth Rheoliadau Diogelu'r Defnyddiwr rhag Masnachu Annheg 2008, gweithredu'r Gyfarwyddeb yn y DU, i rym ar 26 Mai 2008.

¹² http://www.offt.gov.uk/advice_and_resources/small_businesses/competing/protection

peidio yw effaith debygol yr arfer ar yr aelod cyffredin o'r grŵp o ddefnyddwyr agored i niwed. Mae'r prawf yn un gwrthrychol – nid oes rhaid bod y masnachwr yn rhagweld yn wirioneddol effaith debygol yr arfer ar ddefnyddwyr agored i niwed dim ond y gellid bod wedi disgwyl iddo wneud hynny, o fewn rheswm.

2. Y prosiect cyngor wyneb yn wyneb (F2F) ar ddyledion a gorddyledusrwydd

Fel rhan o'r Gronfa Cynhwysiant Ariannol (FIF) gyntaf a gyhoeddwyd yn Adroddiad Rhag-gyllidebol 2004, neilltuwyd £45 miliwn i gynyddu'r ddarpariaeth o gyngor di-dâl wyneb yn wyneb am ddyledion yng Nghymru a Lloegr hyd fis Ebrill 2008. Darperir hyn gan 16 partneriaeth ar draws Cymru a Lloegr ar gyfer BERR.

Dyfarnodd y cyn Adran Masnach a Diwydiant dros £1.7 miliwn i brosiect anableddau i roi cyngor wyneb yn wyneb ar ddyledion i'r rhai sydd â nam ar eu golwg neu ar eu clyw a phobl ag anableddau dysgu sy'n wynebu gorddyledusrwydd difrifol. Y nod yw adsefydlu pobl anabl o'r gymuned a eithriwyd yn ariannol drwy roi cymorth penodol iddynt fel y gallant ailymuno â chymdeithas mewn modd mwy cynhyrchiol.

Camau pellach arfaethedig – y prosiect cyngor wyneb yn wyneb ar ddyledion

Am ddwy flynedd (2006-2008) y bwriadwyd y prosiect cyngor wyneb yn wyneb ar ddyledion i weithredu yn wreiddiol, ond am ei fod wedi bod mor llwyddiannus cyhoeddodd BERR yn 2008 y byddai'r prosiect Anabledd yn cael ei ymestyn am dair blynedd arall (2008 – 2011), a dyfarnodd swm ychwanegol o dros £3 miliwn i'r prosiect.

Bydd BERR yn monitro effaith y prosiect a'r nifer y mae wedi'u cynorthwyo fesul chwarter. Hefyd, bydd y prosiect cyfan yn cael ei werthuso'n derfynol. Gan symud ymlaen at 2008 - 2011, bydd Prosiect FIF2 yn parhau i dargedu cleientiaid o'r 4 grŵp gan weithio gydag amryw o asiantaethau lleol a chenedlaethol, i sicrhau fod yr adnoddau yn cael eu cyfeirio i'r manau lle mae'r angen mwyaf amdanynt a lle byddant ar eu mwyaf effeithiol.

Cyngor ar Bopeth sydd wedi bod yn arwain ar y prosiect hwn, ac maent yn gweithio mewn partneriaeth â nifer o sefydliadau anabledd – Cyswllt Teulu, Mencap, Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol Pobl Ddall (RNIB), a Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol Pobl Fyddar (RNID). Mae gan y prosiect 17 o gynghorwyr yn gweithio mewn 10 Canolfan Cyngor ar Bopeth (CAB) a'r 4 Asiantaeth Bartner a restrir uchod. Lleolir y canolfannau CAB mewn manau trefol a ddewiswyd gan y Partneriaid fel y rhai lle mae'r angen mwyaf am wasanaethau cynghori ar ddyledion ar gyfer eu cleientiaid. Ar ddiwedd Mehefin 2008, roedd y prosiect wedi rhoi cyngor ar ddyledion i dros 2,000 o gleientiaid o'r grwpiau targed oedd wedi cael eu heithrio'n ariannol. Mae

ymweliadau ar y safle gan BERR wedi cadarnhau fod y targedu yn mynd rhagddo'n dda.

Yn ogystal â'r prosiect anabledau, mae prosiectau eraill hefyd wedi'u hanelu at grwpiau penodol eraill, ond mae gan 16 o brosiectau F2F a'u cyfranogwyr fynediad at Wasanaeth Iaith Arwyddion Prydain. Golyga hyn fod cleientiaid â nam ar y clyw yn medru cael cyngor ar ddyledion o unrhyw un o'r 500 o gynghorwyr dyledion F2F ledled Cymru a Lloegr.

3. Credyd defnyddwyr

Mae gofynion yn y Rheoliadau Cytundebau Credyd Defnyddwyr o ran cyflwyno gwybodaeth allweddol y mae angen i ddefnyddwyr ei gwybod wrth ystyried trefnu cytundeb. Mae'r rhain yn cynnwys gofynion o ran eglurder ac amlygrwydd er mwyn gwneud gwybodaeth allweddol yn haws i'w darllen.

Yn ddiweddar, cyhoeddodd y Grŵp Cydgysylltu Cyngor Ariannol (MALG) ei fod yn lansio cyfres o Ganllawiau Ymwybyddiaeth ar Iechyd Meddwl a baratowyd ar y cyd â Chymdeithas Bancwyr Prydain. Lluniwyd y canllawiau gwirfoddol hyn i hybu dealltwriaeth o'r anawsterau a wyneba pobl ag anabledau dysgu ac i annog credydwyr a chynghorwyr i fabwysiadu agweddau cymesur a sensitif tuag at ddefnyddwyr o'r fath. Bydd benthycwyr yn gwybod am y canllawiau hyn a dylent fod yn eu dilyn er lles yr holl gwsmeriaid a chredydwyr.

Mae Deddf Credyd Defnyddwyr 2006 yn cynnwys darpariaethau sy'n rhoi pwerau newydd i'r Swyddfa Masnachu Teg i ystyried addasrwydd deiliaid trwyddedau a gweithredu yn erbyn benthycwyr sy'n rhoi arian ar fenthyg yn anghyfrifol, gan gynnwys y rhai a allai fod â phroblem iechyd neu anabledd dysgu.

4. Diogelwch defnyddwyr

Darperir rhybuddion cyffyrddadwy i dynnu sylw pobl â nam ar y golwg at beryglon cemegau mewn cynnyrch cartref fel deunyddiau glanhau. Mae Rheoliad 11 o Reoliadau Cemegau (Gwybodaeth am Beryglon a Phacio ar gyfer Cyflenwi) 2002 (CHIP) yn ei gwneud yn ofynnol fod sylweddau peryglus (neu gymysgedd o sylweddau peryglus) a roddir ar y farchnad i'w gwerthu i'r cyhoedd yn gyffredinol yn dwyn rhybudd cyffyrddadwy ar y deunydd pacio. Yn y cyd-destun hwn cyfyngir "sylweddau/cymysgedd peryglus" i sylweddau gwenwynig, gwenwynig iawn, cyrydol, niweidiol, fflamadwy iawn neu hynod fflamadwy. Er mai'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch sy'n gweinyddu Rheoliadau CHIP fel cyfanbeth, mae gan BERR gyfrifoldeb polisi am Reoliad 11.

5. Gwerthu o ddrws i ddrws

Mae gan werthu o ddrws i ddrws nifer o fanteision i ddefnyddwyr yn enwedig ymweliadau a drefnwyd ymlaen llaw ac mae rhai cynnyrch uchel eu gwerth yn

cael eu gwerthu fel hyn na ellir eu cael yn hawdd unrhyw ffordd arall. Ond gall rhai defnyddwyr deimlo eu bod wedi gwneud dewis amhriodol (weithiau oherwydd pwysau gan y gwerthwr) neu fod y prisiau a dalwyd ganddynt yn rhy uchel neu fod y cynnyrch a brynwyd ganddynt yn anaddas at y diben. Yn sgîl hynny, gallant fod wedi ymrwymo i gontract heb opsiwn i ganslo.

Gallai grwpiau agored i niwed, fel y rhai sy'n gaeth i'w cartrefi (a allai gynnwys pobl anabl) werthfawrogi'r opsiwn i brynu ar garreg y drws ond ar y llaw arall gallant fod mewn perygl penodol oddi wrth fasnachwyr ffug ac arferion gwerthu ffug. Ni ddylai unrhyw ddefnyddiwr gael ei roi dan anfantais wrth brynu nwyddau neu wasanaethau yn ei gartref ei hun. Mae'r Rheoliadau¹³ cyfredol yn rhoi hawliau i ddefnyddwyr sy'n ymrwymo i gontractau i brynu nwyddau a gwasanaethau yn eu cartrefi neu eu gweithlefydd, lle'r oedd ymweliad y masnachwr heb ei drefnu (lle nad yw'r ymweliad yn digwydd ar gais penodol y defnyddiwr er enghraifft lle mae gwerthwyr yn galw heibio ar hap, gan gynnwys ymweliadau ar ôl galwad ffôn ar hap). Mae'r hawliau hynny'n rhoi cyfnod o saith diwrnod i ystyried y mater ac yn y saith diwrnod hwnnw gall y defnyddiwr ganslo'r contract a rhaid i'r masnachwr roi hysbysiad ysgrifenedig fod y contract wedi'i ganslo.

O 1 Hydref 2008, cyflwynir Rheoliadau¹⁴ newydd a fydd yn ymestyn y cyfnod ystyried a'r hawliau canslo i gynnwys ymweliadau a drefnwyd ymlaen llaw (lle mae'r defnyddiwr yn gofyn i fasnachwr ymweld ag ef yn ei gartref neu i ffwrdd o safle'r busnes).

Bydd gan bob defnyddiwr gyfnod ystyried yn 'rhwyl ddiogelwch'. Gall defnyddwyr sydd ar hyn o bryd yn osgoi trafod gyda gwerthwyr ar garreg y drws am eu bod yn anghyfforddus gyda'r sefyllfa, gymryd rhan yn y farchnad hon oherwydd gallant bellach fod yn fwy hyderus oherwydd byddant yn medru canslo unrhyw nwyddau a brynwyd ganddynt.

Hefyd, mae Rheoliadau Diogelu Defnyddwyr rhag Masnachu Annheg 2008 a ddaeth i rym ym mis Mai 2008 wedi cyflwyno gwaharddiad cyffredinol ar fasnachwyr i beidio â thrin defnyddwyr yn annheg, gan gynnwys arferion masnachol digywilydd fel technegau gwerthu sy'n rhoi pwysau mawr ar y prynwr. Mae'r Rheoliadau yn rhoi diogelwch ychwanegol i grwpiau agored i niwed gan gynnwys pobl ag anabledau dysgu neu anabledau corfforol.

Bydd materion cydraddoldeb i bobl anabl yn parhau i gael eu hystyried yng nghyd-destun gwerthu o ddrws i ddrws fel rhan o unrhyw ymgynghoriad ac ymwneud â rhanddeiliaid yn y dyfodol.

6. Y Cyngor Cymhorthion Clyw

Corff llywodraethol anadrannol yw'r Cyngor Cymhorthion Clyw (HAC) ac mae'n gyfrifol am bennu safonau hyfforddiant proffesiynol, a pherfformiad ac ymddygiad unigolion a chwmnïau sy'n ymwneud ag asesu nam ar y clyw a gwerthu cymhorthion clyw yn y sector preifat.

¹³ Rheoliadau Canslo Contractau a Drefnwyd i Ffwrdd o Safleoedd Busnes 1987

¹⁴ Rheoliadau Canslo Contractau a Wnaed yng Nghartref Defnyddiwr neu yn ei Weithle etc 2008

Yn dilyn Adolygiad Hampton o Reoleiddwyr, argymhellwyd a chytunwyd y dylid diddymu'r Cyngor Cymhorthion Clyw ac y dylai'r Cyngor Proffesiynau lechyd ddod yn gyfrifol am reoleiddio dosbarthwyr cymhorthion clyw preifat. Mae'r grwpiau defnyddwyr o blaid trosglwyddo'r cyfrifoldebau hyn (sydd i ddigwydd naill ai ddiwedd 2009 neu ddechrau 2010). Paratowyd Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb i Bobl Anabl ar gyfer yr Adran lechyd a chafodd ei ymgorffori yn eu Hasesiad o Effaith ar gyfer y Mesur lechyd a Gofal Cymdeithasol.

Mae'r HAC yn cynrychioli pobl anabl â nam difrifol ar y clyw sy'n trafod gyda chyflogwyr a dosbarthwyr cymhorthion clyw preifat. Mae'n pennu'r safonau addysg sydd eu hangen i ymuno â'r gofrestr; yr hyfforddiant y mae'n rhaid i ddosbarthwyr barhau i ymgymryd ag ef pan fyddant wedi cofrestru; y safonau y mae'n rhaid iddynt eu harddel; ac mae'n ymchwilio i unrhyw honiadau fod y safonau hynny wedi'u torri.

Mae gan dri o aelodau HAC nam difrifol ar y clyw ac yn unol â'i bolisi cyfle cyfartal, mae'r Cyngor yn mynd ati'n frwd i gyflogi pobl â nam ar y clyw. Mae'r staff yn cael hyfforddiant ynghylch sut i ymateb i anghenion pobl anabl, ac mae'r Cyngor yn gweithio'n agos gyda grwpiau defnyddwyr sy'n cynrychioli pobl â nam ar y clyw.

Mae'r HAC yn gwneud pob ymdrech i ymateb i anghenion ei gwsmeriaid ac mae hynny wedi achosi nifer o newidiadau i'r ffordd y mae'n gweithredu. Ailwampiodd y wefan i'w gwneud yn fwy cyfeillgar i ddefnyddwyr; bu 50% o ostyngiad yn hyd yr amser a gymerir i ddatrys cwynion er y cafwyd cynnydd o 75% yn nifer y cwynion yr ymdrinnir â hwy; mae gradd sylfaen newydd wedi cael ei lansio, ac mae'r lefel o addysg sy'n ofynnol i ymuno â'r gofrestr wedi newid. Bydd hyn oll o fudd i ddefnyddwyr cymhorthion clyw am flynyddoedd lawer. Erbyn hyn, mae'n haws i bobl â nam ar eu clyw a phobl agored i niwed achwyn am ddosbarthwyr, ac mae'r ymchwiliadau a'r achosion disgyblu wedi'u teilwra ar gyfer eu hanghenion hwy. Hefyd, mae gwasanaethau palanteipyddion a dehonglwyr iaith arwyddion yn cael eu cyflogi'n rheolaidd i helpu pobl â nam ar y clyw i gymryd rhan yng ngwaith y Cyngor.

Gan edrych ymlaen, bydd trosglwyddo'r cyfrifoldeb rheoleiddio i'r Cyngor Proffesiynau lechyd (HPC) yn 2009 yn gwella gwasanaethau ar gyfer pobl anabl oherwydd byddant yn manteisio ar reoliadau symlach a modern a byddant yn cael eu diogelu gan bwerau ehangach nag ar hyn o bryd. Mae'r HAC yn gweithredu dan ddeddfwriaeth sydd yn 40 mlwydd oed, ac mae gan yr HPC, sydd ond wedi cael ei ffurfio ers rhyw naw mlynedd, bwerau rheoleiddio perthnasol a mwy diweddar. Mae'n llawer mwy pwerus, gan ei fod ar hyn o bryd yn rheoleiddio 13 o broffesiynau, gyda 180,000 o aelodau ac mae cynlluniau ar y gweill i sefydliadau eraill ymuno ag ef yn y ddwy flynedd nesaf. Ar y llaw arall, dim ond 1650 o aelodau sydd gan yr HAC. Hefyd mae gan y Cyngor Proffesiynau lechyd lawer mwy o adnoddau na'r Cyngor Cymhorthion Clyw, a bydd hynny'n ei alluogi i fuddsoddi mwy mewn gwasanaethau cymorth ardderchog fel y gall pobl anabl gymryd rhan ymarferol ym mhob agwedd ar ei waith.

7. Datrys Problemau'n Effeithiol yn Ewrop (SOLVIT)

Gwasanaeth o'r DU yw Datrys Problemau'n Effeithiol yn Ewrop (SOLVIT) ac mae'n rhoi cyngor ar broblemau penodol y mae dinasyddion neu fusnesau yn dod ar eu traws wrth arfer eu hawliau ym marchnad mewnol Ewrop. Derbynnir ymholiadau ar gyfer SOLVIT ym mha ffordd bynnag sydd hawsaf i'r unigolyn neu i'r busnes a bydd y staff yn ymateb yn y cyfryw fodd. Mae'r cyn DTI (BERR bellach) yn monitro ar raddfa fach drwy ofyn i ymholwyr sut y cawsant wybod am y cynllun er mwyn sicrhau ein bod yn mynd ati'n effeithiol i godi ymwybyddiaeth.

Camau pellach arfaethedig – Teithiau pecyn

Ers i'r Gyfarwyddeb gyfredol gael ei mabwysiadu yn 1990, mae'r diwydiant teithio wedi esblygu'n sylweddol. Rhai o'r ffactorau i'w hystyried pan fydd y gyfarwyddeb yn cael ei hadolygu yw twf y rhyngwyd, datblygiad cwmnïau cludo isel eu cost, y twf o fewn y diwydiant llongau pleser a'r duedd gynyddol i ddefnyddwyr lunio eu gwyliau eu hunain o wahanol elfennau gan wahanol drefnwyr yn lle dewis pecyn a drefnwyd ymlaen llaw.

Ym mis Gorffennaf 2007 cyhoeddodd y Comisiwn Ewropeaidd ddogfen weithiol yn nodi'r prif broblemau rheoleiddio ym maes teithiau pecyn ac yn gofyn am farn rhanddeiliaid ar faterion sy'n ymwneud â'r Gyfarwyddeb. Disgwylir iddo gyhoeddi cynigion ar adolygiad o'r Gyfarwyddeb Teithiau Pecyn tua diwedd 2009. Nid yw'n glir a yw'r gyfundrefn o deithiau pecyn yn achosi unrhyw anfantais benodol i bobl anabl o gymharu â phobl eraill. Pan gyhoeddir y cynigion bydd BERR yn cysylltu â grwpiau megis y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a Tourism for All i gael eu cyngor am yr effaith ar bobl anabl.

Camau pellach arfaethedig – Pwynt Cyswllt Sengl Arfaethedig ar gyfer y Gyfarwyddeb Gwasanaethau

Rhan o Agenda Lisbon ar gyfer Diwygio'r Economi yw Cyfarwyddeb Gwasanaethau'r UE. Cytunwyd arni yn 2000 mewn ymateb i gais gan y Cyngor Ewropeaidd i wneud i'r Farchnad Fewnol weithio ar gyfer gwasanaethau yn ogystal â nwyddau, pobl a chyfalaf.

Sbardunwyd y cynnig am Bwynt Cyswllt Sengl gan ddymuniad i'w gwneud yn haws i ymchwilio i ehangu i rannau eraill o'r UE. Menter y Comisiwn Ewropeaidd yw hon i greu porth ar y we fel y gellir rhoi gwybodaeth i ddarparwyr a defnyddwyr gwasanaethau ac fel y gellir gwneud cais am awdurdodaeth, er enghraifft, trwyddedau.

Caiff mynediad i'r porth ei ystyried fel rhan o'r gyfundrefn briodol o brofion ar gyfer y porth. Mae BERR, ar ran y DU, yn annog y Comisiwn Ewropeaidd i ystyried dulliau priodol o fonitro'r defnydd a wneir ohono, gan gynnwys

mynediad at y llu o wahanol Bwyntiau Cyswllt Sengl ar draws yr aelod-wladwriaethau.

PENNOD TRI: CREU BUSNESAU A THWF BUSNESAU

Mae'r Adran dros Fusnes, Menter a Diwygio Rheoleiddio (BERR) yn helpu i sicrhau llwyddiant busnes mewn byd sy'n dod yn fwy cystadleuol o hyd. Ein rôl yw hybu cynhyrchiant a sicrhau fod y Deyrnas Unedig yn parhau'n gystadleuol ac yn lle deniadol i wneud busnes ynddi, yn enwedig mewn cyfnodau economaidd heriol, yn ogystal â helpu cwmnïau i lwyddo dramor a denu buddsoddiad o dramor i'r DU. Ni yw 'llais busnes y Llywodraeth' a byddwn yn gwrando'n astud ar yr hyn sydd gan y gwahanol grwpiau hyn i'w ddweud ac yn pwysu a mesur y dystiolaeth sydd yn ategu eu gwahanol safbwyntiau.

Mae Cysylltiadau Busnes yn helpu i hybu cynhyrchiant mewn sectorau busnes allweddol ac mae ganddo gyloch gwaith i hybu safonau uchel o gyfrifoldeb corfforaethol, cynaliadwyedd ac ailgylchu, ac mae'n profi diogelwch cynnyrch er budd y gymuned gyfan gan gynnwys pobl anabl.

Mae'n bosibl y gallai pobl anabl fod dan anfantais oherwydd bod y cyfleusterau ailgylchu yn annigonol neu eu bod yn methu â'u cyrraedd, gyda chynnyrch annigonol neu gyfrifoldeb corfforaethol tila. Felly, mae Cysylltiadau Busnes yn gweithio i hybu effaith gadarnhaol y meysydd hyn i'r eithaf.

Yn niwydiant biowyddorau y DU rydym yn ymrwymedig i wella'r gefnogaeth reoleiddiol ar gyfer datblygu, cymeradwyo a defnyddio meddyginiaethau arloesol. Rydym hefyd yn rhoi gwybod i randdeiliaid fel grwpiau o gleifion am y manteision y gall biowyddorau eu dwyn i fywyd beunyddiol boed hynny drwy ddatblygu meddyginiaethau newydd ac arloesol sy'n cynnwys gofal iechyd a diagnosteg.

Mae'r Uned Amgylchedd Busnes yn gyfrifol am glustnodi'r hyn sy'n rhwystro busnesau rhag llwyddo a gweithio gyda busnesau a llunwyr polisiâu ar draws y Llywodraeth i ddatblygu dulliau effeithiol o'u goresgyn. Diben yr Uned yw sicrhau fod llais busnes i'w glywed yn glir wrth ddatblygu polisiâu a dod â safbwynt busnes i'r ystod lawn o faterion sy'n berthnasol i fusnesau - o sylfaen sgiliau'r DU a rheoleiddio cynllunio, i drethi, mudo, arloesedd a'r seilwaith drafnidiaeth.

Mae'r gwaith hwn yn ategu Amcan Strategol 1 BERR i roi hwb i greu busnesau a thwf busnesau ac economi gref o fentro ar draws yr holl ranbarthau. Mae hynny'n cynnwys yr hyn y cred y rhanddeiliaid yw dealltwriaeth BERR o'r amgylchedd busnes a menter, dylanwad BERR dros yr amgylchedd hwnnw a'i berfformiad o ran ei wella, a hefyd o ran symleiddio cymorth busnes a ariennir yn gyhoeddus.

Mae gwaith y Gyfarwyddiaeth Gyfranddeiliaid yn uniongyrchol berthnasol i Amcan Strategol 6 BERR i sicrhau fod y llywodraeth yn rhanddeiliad effeithiol a deallus ac i fod yn ffynhonnell o arbenigedd ariannol corfforaethol

ardderchog yn y Llywodraeth. Y Cytundebau Gwasanaeth Cyhoeddus (PSA) perthnasol yw:

- PSA 1 (Cynyddu cynhyrchiant economi'r DU)
- PSA 6 (Darparu'r amodau fel y gall busnesau lwyddo yn y DU)
- PSA 7 (Gwella perfformiad economaidd holl ranbarthau Lloegr a lleihau'r bwlch yn y cyfraddau twf economaidd rhwng y rhanbarthau)

Gydag un eithriad, yr adran nawdd berthnasol sy'n gyfrifol am ffurfio polisi sy'n ymwneud â busnesau sy'n eiddo i'r Llywodraeth. Mae'r Weithrediaeth Cyfranddeiliaid yn gyfrifol am fuddiannau cyfranddeiliaid y Llywodraeth yn y busnesau hynny, gan weithio o fewn ffiniau'r polisi a bennwyd ar eu cyfer. Serch hynny, y Weithrediaeth Cyfranddeiliaid sy'n gyfrifol am ddatblygu polisi rhwydwaith Swyddfa'r Post, maes o ddiddordeb i lawer o bobl anabl sy'n defnyddio gwasanaethau Swyddfa'r Post Cyfyngedig.

Mae'r partneriaid cyflawni yn y maes polisi hwn yn cynnwys Cyswllt Busnes, yr Adran dros Ddiwylliant, Cyfryngau a Chwaraeon, yr Adran dros Arloesedd, Prifysgolion a Sgiliau, Swyddfa'r Post Cyfyngedig a Postcomm.

Y cynnydd tuag at gydraddoldeb i bobl anabl

1. Y Newid i Deledu Digidol

Defnyddir adroddiad chwarterol "Switchover Tracker" i gael gwybodaeth ar gyfer strategaethau cyfathrebu ac mae'r data sy'n cael ei gasglu yn cael ei wahanu i ddangos faint o bobl anabl sy'n manteisio ar y newid. Bydd newid i deledu digidol yn rhoi, i bob pwrpas, fynediad cyffredinol i deledu digidol gwylio-am-ddim o'r radd flaenaf. Ar hyn o bryd ni all tua 27% o'r boblogaeth dderbyn yr holl wasanaethau teledu digidol daearol drwy eu herial. Bydd y newid yn gwneud mynediad yn fwy teg. Caiff y 'traciwr' ei gyhoeddi bob chwarter a bydd yn adrodd ar ddealltwriaeth o deledu digidol ac ar yr ymwybyddiaeth ohono a'r nifer sy'n manteisio arno, gan gynnwys pobl sy'n gymwys i gael help gan y Cynllun Cymorth ac, ar wahân, pobl sy'n disgrifio eu hunain yn anabl. Mae'r traciwr yn rhoi gwybodaeth ar gyfer strategaethau cyfathrebu.

Mae'r Cynllun Cymorth ar gael i roi cymorth ymarferol i bob cartref lle mae yno un person sy'n derbyn Lwfans Byw i'r Anabl, Lwfans Gweini, person sydd wedi'i gofrestru'n ddall neu'n rhannol ddall neu'n 75 oed neu'n hŷn. Datblygwyd y cynllun gan yr Adran dros Ddiwylliant, Cyfryngau a Chwaraeon mewn ymgynghoriad â BERR a rhanddeiliaid grwpiau cynrychiadol. Fel rhan o'r cynllun mae manyleb ar gyfer cyfarpar a ddarperir fel rhan o'r cynnig safonol. Mae'r fanyleb yn ei gwneud yn ofynnol bod disgrifiadau sain yn cael eu darparu i ddiwallu anghenion pobl ddall neu'n rhannol ddall ac i fod o fudd i eraill â nam ar y golwg. Nid oedd modd cynnig disgrifiadau sain gyda theledu analog a dyma un o fanteision teledu digidol ar gyfer pobl â nam ar y golwg. Hefyd, rhaid darparu'r cyfarpar gyda theclyn rheoli o bell sy'n hawdd i'w ddefnyddio.

Mae'r Cynllun Cymorth yn anfon pecyn o opsiynau at bob un cymwys ym mhob rhanbarth tua chwe mis cyn y newid yn y rhanbarth hwnnw ac mae ar gael ar wahanol ffurfiau, dim ond gofyn. Mae'r ystod lawn o gyfathrebiadau Digital UK hefyd ar gael ar wahanol ffurfiau. Mae rhaglen allgymorth Digital UK yn darparu cyfathrebiadau a hyfforddiant ar y newid i deledu digidol i elusennau, grwpiau cymunedol a gwirfoddolwyr fel y gallant roi cymorth ychwanegol ar lawr gwlad i bobl a allai fod yn agored i niwed gan gynnwys pobl ag anableddau. Gwnaed gwaith tebyg i'r rhaglen allgymorth yn ardal Whitehaven i gefnogi'r newid i deledu digidol yno yn ystod hydref 2007, gyda Age Concern yn cydlynu'r gwaith ar lawr gwlad. Hefyd, datblygodd Digital UK gyfathrebiadau ar gyfer pobl anabl nad ydynt yn gymwys i gael help o dan y cynllun.

Mae Cynllun Gweithredu Defnyddioldeb dan arweiniad BERR yn parhau i ganolbwyntio ar edrych ar ffyrdd o wneud cyfarpar teledu digidol yn fwy defnyddiol i bob defnyddiwr.

2. Y Rhaglen Symleiddio Cymorth Busnes

Rhaglen sy'n gweithredu ar draws y Llywodraeth yw'r Rhaglen Symleiddio Cymorth Busnes (BSSP) ac mae'n golygu fod adrannau'r Llywodraeth ganolog, Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol, Swyddfeydd y Llywodraeth a Llywodraeth Leol yn cydweithio i ddatblygu dull gweithredu newydd ar gyfer cymorth busnes. Nod y model gweithredu hwn yw sicrhau fod cymorth a ariennir gan y cyhoedd yn hawdd i fusnesau ei gael, ei fod yn cael effaith wirioneddol ar nodau economaidd neu bolisi cyhoeddus a'i fod yn golygu gwerth am arian i'r trethdalwyr. Sefydlwyd y rhaglen i fodloni'r her (a bennwyd yng Nghyllideb Mawrth 2006) i leihau nifer y cynlluniau cymorth busnes o oddeutu 3000 i 100 neu lai erbyn 2010.

Rhan o'r gwaith o ddatblygu'r rhaglen oedd ymgynghori'n helaeth ar ein fframwaith arfaethedig ar gyfer cymorth busnes syml a ariennir yn gyhoeddus. Wrth gynnal yr ymgynghoriad cyhoeddus llawn yn 2007, sicrhawyd ein bod yn talu sylw i'n hymrwymadau o dan y tair dyletswydd yn y sector cyhoeddus. Ymatebodd dros 300 o sefydliadau ac unigolion i'r ymgynghoriad a chafwyd cannoedd o sylwadau eraill drwy ddigwyddiadau cenedlaethol a rhanbarthol.

Bu'r grwpiau canlynol o randdeiliaid yn ymwneud ag ymgynghoriad 2007:

- Business Ability Ltd (sefydliad sy'n hyrwyddo gwerthoedd a buddiannau menter i bobl anabl. Buom yn ymgynghori â hwy i brofi ein cynigion gyda phobl ag anableddau sy'n rhedeg busnesau);
- Cymdeithas Gweithwyr Proffesiynol Anabl (sefydliad sy'n ymwneud â darparu gwasanaethau i grwpiau anabl);
- Social Firms UK a Business Ability (Mae'r ddau grŵp yn ymwneud â sefydliadau sy'n gweithio gydag entrepreneuriaid anabl. Gofynnwyd iddynt dynnu sylw grwpiau eraill sy'n cynrychioli perchenogion busnes a phobl hunangyflogedig ag anableddau i ymgynghoriad cyhoeddus BSSP, ac ymateb).

Ymatebodd Business Ability Ltd a nifer o fentrau cymdeithasol i'r ymgynghoriad. Dywedodd Business Ability Ltd y dylai fod fersiwn Word o'r ddogfen ymgynghori ar ein gwefan i wella'r hygyrchedd ar gyfer pobl ddall, a gweithredwyd ar hynny ar unwaith.

Cyhoeddwyd asesiad¹⁵ o'r effaith ar gydraddoldeb sy'n disgrifio'r rhan a chwaraeodd entrepreneuriaid anabl yn yr ymgynghoriad ar y Prosiect Symleiddio Cymorth Busnes i ddatblygu model gweithredu newydd ar gyfer cymorth busnes. Gwnaed yr ymgynghoriad yn gwbl hygyrch a gofynnwyd am gyfraniadau gan sefydliadau sy'n cynrychioli rhanddeiliaid anabl a hyrwyddwyd cyfle cyfartal rhwng pobl anabl a phersonau eraill yn ystod yr ymgynghoriad.

Bydd mynediad i'r cynnyrch drwy Gyswllt Busnes, sef y pwynt cyswllt cyntaf i'r cyhoedd. Mae cydymffurfiaeth Cyswllt Busnes â'r canllawiau hygyrchedd fel y nodir ar eu gwefan, sef eu bod yn ymrwymedig i ddarparu gwefan sy'n hygyrch i'r gynulleidfa ehangaf bosibl, gan gynnwys pobl â nam ar y golwg, nam ar y clyw, nam gwybyddol neu nam echddygol. Mae cyswllt busnes hefyd yn anelu at gydymffurfio â Chanllawiau Hygyrchedd Cynnwys y We, Consortiwm y We Fyd-eang (W3C).

Bydd datblygiad y cynnyrch newydd yn y Portffolio hefyd yn cael ei brofi'n llym fel yn achos y cynnyrch presennol a byddai'r rhain yn destun y Ddyletswydd Cydraddoldeb i'r Anabl.

3. Sgiliau'r gweithlu

Drwy weithio gyda'r Adran Arloesedd, Prifysgolion a Sgiliau (DIUS), mae BERR wedi anelu at sicrhau fod busnesau yn cael mynediad at y sgiliau iawn ar yr adeg iawn fel y gallant wella'u cystadleurwydd ac i sicrhau fod unigolion yn medru cael y sgiliau sydd eu hangen arnynt i fod yn gynhyrchiol yn economaidd. Mae'n amlwg fod gan hyn oblygiadau i fusnesau pobl anabl ac i bobl anabl sy'n awyddus i wella'u sefyllfa economaidd.

Enghraifft o hyn yw'r canllawiau arferion da a baratowyd gan BERR ar gyfer hyfforddiant yn y gweithle. Cyflawnwyd hyn gyda DIUS, Cydffederasiwn Diwydiant Prydain (CBI) a Chyngres yr Undebau Llafur (TUC). Teitl y cyhoeddiad yw "It's Time to Talk Training - How to develop a dialogue on training and skills at the workplace" a chafodd ei lansio ar 21 Gorffennaf 2008 i annog yr holl bartion i gymryd rhan mewn deialog ddwyffordd ar hyfforddiant a sgiliau gyda chyflogwyr.

4. Swyddfa'r Post

Mae anghenion pobl agored i niwed sy'n defnyddio Swyddfeydd Post, gan gynnwys pobl anabl, ar y blaen o ran y datblygiadau mewn polisi rhwydwaith. Roedd penderfyniad yr Ysgrifennydd Gwladol ym mis Mai 2007 mewn

¹⁵ Aseiad o effaith BSSP (Rhagfyr 2007): <http://www.berr.gov.uk/files/file42813.pdf>

perthynas â'r rhwydwaith Swyddfeydd Post¹⁶ yn cyflwyno mesurau penodol i ddiwallu'r anghenion hynny. Anelwyd y rheini at sicrhau na ddylai unrhyw grŵp penodol o bobl gael eu heffeithio'n fwy andwyol gan gau swyddfeydd neu gan newidiadau eraill mewn gwasanaethau nag unrhyw grŵp arall ac maent yn cynnwys:

- Cytunodd yr Ysgrifennydd Gwladol i ddarparu £1.7 biliwn o gyllid i gynnal y rhwydwaith o Swyddfeydd Post uwchben maint masnachol pur;
- Wrth fynd ati i ailwampio'r rhwydwaith o Swyddfeydd Post sy'n golygu cau dim mwy na 2500 o swyddfeydd, mae Swyddfa'r Post Cyfyngedig yn ymrwymedig i sicrhau fod y rhwydwaith a ailwampiodd yn bodloni meini prawf penodol ar gyfer mynediad gan sicrhau rhwydwaith cenedlaethol gyda lefelau rhesymol o wasanaethau i bawb. Mae hyn yn bwysig iawn i bobl anabl oherwydd gall effeithio ar y pellter i'w deithio i'r Swyddfa Bost agosaf; ac
- Wrth wneud penderfyniadau am y newidiadau yn y rhwydwaith, mae Swyddfa'r Post Cyfyngedig yn ymrwymedig i gymryd i ystyriaeth ffactorau penodol fel demograffeg lleol a mynediad at wasanaethau amgenach.

Mae rhagor o waith ar y gweill mewn perthynas â pholisi rhwydwaith Swyddfa'r Post. Yn ddiweddar, gofynnodd yr Ysgrifennydd Gwladol i Postcomm (rheoleiddiwr y sector gwasanaethau post) ddadansoddi gwerth cymdeithasol ac economaidd Swyddfeydd Post gan gynnwys talu sylw arbennig i bobl anabl. Bydd hyn yn helpu i asesu effaith unrhyw ddatblygiadau rhwydwaith yn y dyfodol ar ddefnyddwyr anabl.

¹⁶ Ceir y penderfyniad llawn yn "The Post Office Network: Government response to public consultation" (Mai 2007): <http://www.berr.gov.uk/files/file39479.pdf>. Heriwyd y penderfyniad hwn yn ddiweddar ar y sail nad yw'n cydymffurfio â dyletswydd cydraddoldeb i bobl anabl yr Adran. Mae'r Adran yn anghytuno'n gryf â'r honiadau a wneir yn ei herbyn. Ar yr adeg y lluniwyd yr adroddiad hwn, nid oedd y Llys wedi cyhoeddi ei ddyfarniad.

PENNOD PEDWAR: ECONOMI FENTER GREF YM MHOB UN O'R RHANBARTHOU

Mae gan yr Adran dros Fusnes, Menter a Diwygio Rheoleiddio (BERR) gyfrifoldeb arweiniol am fusnesau bach a pholisi menter yn ogystal ag ar gyfer polisi economaidd rhanbarthol.

Mae'r Gyfarwyddiaeth Fenter o fewn BERR yn gweithio ar draws Whitehall, yr Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol a phartneriaid cyflawni allweddol i sicrhau fod Llywodraeth – genedlaethol, ranbarthol a lleol – yn deall ac yn ymateb i anghenion entrepreneuriaid a busnesau bach. Mae gan Gyfarwyddiaeth Fenter BERR arbenigedd mewn polisiau i gryfhau'r amgylchedd fenter ar gyfer busnesau bach ac i alluogi mwy o bobl a chymunedau i fynd ar drywydd cyfleoedd entrepreneuriaid.

Mae Cyfarwyddiaeth y Rhanbarthau BERR yn gyfrifol am greu economïau rhanbarthol cryfach sy'n fwy abl i wynebu heriau globaleiddio. Mae'n gyfrifol am darged Cytundeb Gwasanaethau Cyhoeddus y Llywodraeth ar berfformiad economaidd rhanbarthol – gwneud gwelliannau cynaliadwy ym mherfformiad economaidd holl ranbarthau Lloegr a lleihau'r bylchau parhaus yn y cyfraddau twf rhwng y rhanbarthau – yn ogystal â noddi'r Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol yn Lloegr.

Mae dull BERR o weithredu polisi rhanbarthol wedi'i lunio i feithrin gallu'r rhanbarthau, rhoi mwy o bwyslais ar dwf o fewn yr holl ranbarthau a chryfhau'r blociau adeiladu ar gyfer llwyddiant economaidd a hybu capasiti rhanbarthol ar gyfer menter.

Mae'r gwaith hwn yn ategu Amcan Strategol 1 BERR i roi hwb i greu busnesau a thwf busnesau ac economi gref o fentro ar draws yr holl ranbarthau.

Mae'r partneriaid cyflawni yn y maes polisi hwn yn cynnwys Cyswllt Busnes, yr Adran Cymunedau a Llywodraeth Leol, y Swyddfa Gwell Rheoleiddio Lleol ac Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol.

Y cynnydd tuag at gydraddoldeb i bobl anabl

1. Y Gyfarwyddiaeth Fenter

Cyhoeddwyd y Gyfarwyddiaeth Fenter gyda'r Gyllideb ar 12 Mawrth 2008. Ynndi mae gweledigaeth y Llywodraeth y gall pawb, ni waeth ymhle y maent yn byw, beth yw eu rhyw, eu tras ethnig neu unrhyw wahaniaethau eraill, fod yn rhan o economi ddeinamig a ffyniannus a mwynhau manteision yr economi honno. Mae'n ymrwymo'r llywodraeth i hyrwyddo menter ymhlith grwpiau dan anfantais sydd â chynrychiolaeth eang mewn ardaloedd difreintiedig, i helpu i gynyddu'r lefelau mentro yn y DU gyfan a gwneud y gorau o dalentau pawb.

Mae llawer iawn o bobl ar fudd-dal diweithdra neu fudd-dal analluogrwydd yn rhai o ardaloedd mwyaf difreintiedig y wlad. Mae bron chwarter (23 y cant) o'r 2.7 miliwn sy'n hawlio budd-dal analluogrwydd yn byw yn llai na deg y cant o'r wardiau ym Mhrydain.

Ymhlith y mesurau penodol yn y Strategaeth mae £1 miliwn o gyllid i Ymddiriedolaeth y Tywysog i godi ymwybyddiaeth am fanteision mentro ymhlith rhai o'n pobl ifanc mwyaf difreintiedig. Fel rhan o'r gwaith hwn mae'r Ymddiriedolaeth yn llunio astudiaethau achos o drefniadau mentora llwyddiannus ac mae'n cofnodi sesiynau mentora arweinwyr busnes profiadol ac entrepreneuriaid ifanc i ysbrydoli ac annog pobl ifanc i ymgymryd â busnes.

Mae'r Gyfarwyddiaeth Fenter yn meithrin perthynas â rhanddeiliaid allweddol megis Leonard Cheshire Disability i sicrhau fod anghenion penodol pobl anabl sy'n ystyried sefydlu busnes yn cael eu hadlewyrchu ym mholisi menter y Llywodraeth.

Cynhaliwyd sioeau teithiol mewn nifer o ranbarthau (y de-orllewin, gorllewin y canolbarth, y gogledd-orllewin, Swydd Efrog a Llundain) i helpu lleiafrifoedd ethnig, menywod a pherchenogion busnesau anabl wneud cais am gontractau sy'n gysylltiedig â'r Gêmau Olympaidd a'u helpu'n fwy cyffredinol i gael y sgiliau i ennill contractau eraill yn y sector cyhoeddus.

Mae gwaith polisi y Gyfarwyddiaeth Fenter yn cael ei ategu gan swyddogaeth ymchwil, ystadegol a dadansoddi gref. Mae BERR yn comisiynu'r Arolwg Blynyddol o Fusnesau Bach, arolwg dros y ffôn o filoedd o fusnesau bach a chanolig yn y DU, sydd wedi'i gynnal bob blwyddyn ers 2003. Prif bwrpas yr arolwg yw canfod anghenion a phryderon busnesau bach a chlustnodi'r hyn sy'n eu rhwystro rhag cyflawni i'w llawn botensial. Canfu Arolwg 2006/07 fod gan saith y cant o gyflogwyr busnesau bach a chanolig bartneriaid neu gyfarwyddwyr gydag anabledd hirdymor. Roedd gan ddeuddeg y cant o bartneriaethau a saith y cant o gwmnïau bartneriaid neu gyfarwyddwyr ag anabledd hirdymor. Roedd anabledd hirdymor gan ddau y cant o unig berchenogion.

Mae gwaith ymchwil gan Brifysgol Abertawe yn dangos mai drwy hunangyflogaeth y mae llawer o'r rhai ag anableddau sy'n cyfyngu ar eu gallu i weithio, yn enwedig dynion, yn goresgyn eu hanfantais yn y farchnad lafur.

2. Yr adolygiad o ddatblygiad ac adfywiad economaidd is-genedlaethol

Adolygiad polisi oedd yr adolygiad o ddatblygiad ac adfywiad economaidd is-genedlaethol oedd yn bwydo i CSR07. Roedd yn canolbwyntio ar wella perfformiad economaidd rhanbarthau, dinasoedd a chymdogaethau Lloegr yn ogystal â mynd i'r afael â phocedi o amddifadedd parhaus drwy sicrhau:

- fod polisi datblygu ac adfywio economaidd is-genedlaethol yn cael ei reoli ar y lefel ofodol briodol;

- bod rolau clir gan y cyrff hynny sy'n ymyrryd mewn polisi datblygu ac adfywio economaidd yn is-genedlaethol; a
- bod lleoedd yn medru cyrraedd eu llawn botensial.

Roedd yr adolygiad yn canolbwyntio ar greu'r fframwaith priodol fel y gall llywodraeth ganolog a llywodraeth leol a phartneriaid eraill weithio gyda'i gilydd i helpu i hybu ffyniant i'r eithaf ym mhob rhan o Loegr. Newidiadau i strwythurau llywodraeth is-genedlaethol, cymhellion a hyblygrwydd yw'r newidiadau hyn gan mwyaf, a byddant o ddi-ddordeb pennaf i asiantaethau ac awdurdodau lle byddant yn effeithio'n uniongyrchol ar eu dulliau o weithio, yn hytrach nag ar unigolion. Serch hynny nod y newidiadau yw sicrhau na fydd unrhyw ran o'r wlad yn cael ei heithrio rhag ffyniant cynyddol. Bydd sicrhau fod y ffyniant hwn yn cael ei ledaenu mor eang â phosibl yn caniatáu mwy o bobl anabl i fod â rhan ynddo.

Mae BERR a'r Adran Cymunedau a Llywodraeth Leol yn gydgryfrifol am weithredu argymhellion yr adolygiad.

3. Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol

Mae gan Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol eu Cynlluniau Cydraddoldeb i Bobl Anabl eu hunain ac maent wedi rheoli'r Gwasanaeth Cyswllt Busnes ers 1 Ebrill 2006.

Mae BERR yn annog yr Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol i sicrhau fod y gwasanaeth a ddarperir gan Cyswllt Busnes yn cydymffurfio â'r Ddyletswydd. Rhaid i gynlluniau a chynnyrch a ddarperir gan Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol (sydd â'u Cynlluniau Cydraddoldeb i'r Anabl eu hunain) gydymffurfio â holl ddeddfwriaeth y DU. Ysgrifennodd y cyn DTI at yr Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol i amlinellu'r angen am gynnwys Cyswllt Busnes yn llawn mewn Cynlluniau Cydraddoldeb i'r Anabl unigol i sicrhau eu bod yn cydymffurfio â'r ddyletswydd, a derbyniwyd y cyfrifoldeb am hynny.

Cesglir gwybodaeth am bobl anabl sy'n defnyddio Cyswllt Busnes i fonitro gwasanaethau Cyswllt Busnes a chaiff yr wybodaeth ei rhannu yn ôl anabledd. Dirprwywyd y cyfrifoldeb am rwydwaith Cyswllt Busnes (cynghorwyr a'r llinell ffôn genedlaethol) i'r Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol ym mis Ebrill 2005 ac maent yn llwyr ymwybodol o'r goblygiadau o dan y Ddyletswydd ac yn derbyn cyfrifoldeb llawn am eu gweithredu. Cytunodd yr Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol y byddai Cyswllt Busnes, o 1 Ebrill 2007 ymlaen, yn cynnwys cwestiynau am anabledd yn eu harolygon cwsmeriaid i weld faint o ddefnydd oedd yn cael ei wneud o wasanaethau Cyswllt Busnes gan gwmnïau oedd yn eiddo i bobl anabl neu'n cael eu harwain gan bobl anabl neu unigolion anabl oedd yn ystyried dechrau busnes neu yn y broses o wneud hynny.

Mae Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol yn cymryd i ystyriaeth anghenion pobl anabl ar draws yr ystod o wasanaethau a ddarperir ganddynt. Er enghraifft, ym mis Chwefror 2008, lansiodd Asiantaeth Ddatblygu Llundain ei phrosiect Enabled 4 Enterprise. Nod y prosiect hwn yw gwella'r cymorth

busnes a ddarperir i bobl anabl drwy wella gwybodaeth ac ymwybyddiaeth Cyngorwyr Cymorth Busnes am faterion anabledd drwy ddatblygu a darparu rhaglen a phhecyn o hyfforddiant. Datblygwyd y prosiect mewn ymateb i dystiolaeth oedd yn amlygu'r rhwystrau y mae entrepreneuriaid anabl yn eu hwynebu oherwydd diffyg menter a gwybodaeth am wasanaethau cymorth busnes prif ffrwd.

4. Swyddfa Gwell Rheoleiddio Lleol (LBRO)

Sefydlwyd y Swyddfa Gwell Rheoleiddio Lleol yn 2007 ac mae'n gorff cyhoeddus anadrannol o fewn BERR. Ystyriwyd materion anabledd fel rhan o'r gwaith lleoli pan brynwyd yr adeilad.

PENNOD PUMP: ASIANTAETHAU BERR A'I GYD-ADRAN – TŶ'R CWMNÏAU, Y GWASANAETH ANSOLFEDD, MASNACH A BUDDSODDI Y DU

Mae gan Asiantaethau Gweithredol yr Adran Busnes, Menter, a Diwygio Rheoleiddio (BERR) eu polisïau amrywiaeth eu hunain sy'n sicrhau triniaeth deg i'w staff. Mae Tŷ'r Cwmnïau a'r Gwasanaeth Ansolfedd yn aelodau o'r Fforwm Cyflogwyr ar Anabledd yn annibynnol ar gyfranogiad BERR. Maent wedi defnyddio'r adborth o'r Arolwg Meincnodi Safonol o Anabledd i ffurfio eu polisïau amrywiaeth eu hunain ac maent wedi sefydlu eu grwpiau amrywiaeth eu hunain i weithio tuag at sicrhau fod materion amrywiaeth yn dod yn rhan brif ffrwd o bolisïau a mentrau o fewn eu sefydliadau.

Mae'r Gwasanaeth Ansolfedd (www.insolvency.gov.uk) yn gweithio i sicrhau yr ymdrinnir yn deg ac yn effeithiol â methiant ariannol, a thrwy hynny annog menter ac atal twyll a chamymddygiad.

Prif swyddogaethau Tŷ'r Cwmnïau (www.companieshouse.gov.uk) yw ymgorffori a therfynu cwmnïau cyfyngedig; archwilio a storio gwybodaeth am gwmnïau a ddarparwyd o dan y Ddeddf Cwmnïau a deddfwriaeth berthnasol, a sicrhau fod yr wybodaeth hon ar gael i'r cyhoedd. Ei Genadwri yw'r sail ar gyfer cyfnewid gwybodaeth am gwmnïau yn y DU a'i Weledigaeth yw bod yn gwmni darparu gwybodaeth o'r radd flaenaf, yn hygyrch, yn hawdd i'w ddefnyddio ac yn canolbwyntio ar y cwsmer.

Mae BERR hefyd yn gydgyfrifol gyda'r Swyddfa Dramor am Fasnach a Buddsoddi y DU (www.uktradeinvest.gov.uk), sy'n cefnogi cwmnïau yn y DU sy'n gwneud busnes yn rhyngwladol, a mentrau tramor sy'n awyddus i ymsefydlu neu ehangu yn y DU. Mae'n gwneud hyn drwy helpu cwmnïau wireddu eu potensial busnes rhyngwladol drwy drosglwyddo gwybodaeth a darparu partneriaeth a chefnogaeth barhaus.

Y GWASANAETH ANSOLFEDD

Mae strategaeth y Gwasanaeth Ansolfedd ar gyfer gwireddu ei Weledigaeth a'i Genadwri cyffredinol i'w chael yng Nghynllun Corfforaethol y Gwasanaeth, ac mae'r canghennau cydraddoldeb yn rhan brif ffrwd o'r amcanion, y targedau a'r cerrig milltir sy'n rhan o'r broses o gynllunio busnes.

Y cynnydd tuag at gydraddoldeb i bobl anabl – Darparu Gwasanaeth

Mae gan y Gwasanaeth Ansolfedd ymrwymiad i drin ei holl ddefnyddwyr yn deg ac yn gyfartal ac mae'n ceisio cynnwys a pharchu pobl fel unigolion. Ei nod yw darparu gwasanaethau proffesiynol, teg ac effeithlon, gan gydnabod fod pawb yn wahanol. Mae'n ymrwymedig i sicrhau fod pobl anabl yn cael mynediad at ei holl wasanaethau a chyfleoedd. Diffinnir yr ymrwymiad hwn ym mholisi anabledd y Gwasanaeth, sydd ynghlwm wrth y Safonau Ansawdd Gwasanaeth, ac mae'n pennu'r hyn ddylai aelod o staff ei wneud os na all

rhywun sy'n cael ei gyfweld lenwi'r holiadur a/neu yn cael anhawster i reoli ei fusnes.

Mae'r Gwasanaeth Ansoffedd wedi cael achrediad y Nod Siarter yn barhaus ers 1998 a chydabyddir ei fod yn darparu gwasanaeth ardderchog i gwsmeriaid. O blith chwe maen prawf y Nod Siarter, sy'n seiliedig ar bedair egwyddor y Llywodraeth ar gyfer diwygio gwasanaethau cyhoeddus, y prif ffocws yw bod yn deg ac yn agored i bawb a hyrwyddo dewis.

Er mwyn meincnodi ei ymateb i'r agenda amrywiaeth, ymgwymerodd y Gwasanaeth â'r ymarfer Model Rhagoriaeth mewn Amrywiaeth (sy'n ddangosydd sy'n sgorio pa mor dda y mae'r busnes yn ymateb i amrywiaeth drwy gyfres o asesiadau effaith sy'n cael eu meincnodi yn erbyn sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus). Ar ei ymgais gyntaf fe sgoriodd 295, ac mae yn y traean uchaf o blith 21 o sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus. Prif ffrwyth yr ymarfer hwn oedd drafftio Strategaeth Amrywiaeth, a oedd yn prif-frydio'r feddylfryd ar amrywiaeth a chydraddoldeb ac yn alluogydd ar gyfer yr agenda anabledd.

Gwneud gwasanaethau ansolfedd yn hygyrch

Mae safonau gwasanaeth y gall cwsmeriaid anabl eu disgwyl os bydd ganddynt ofynion mynediad wrth ymweld â'r Derbynnnydd Swyddogol. Er mwyn sicrhau fod pob methdalwr a chyfarwyddwr yn medru manteisio ar y gwasanaethau, bydd y Darparwr Gwasanaeth, ar y cyswllt cyntaf, yn gofyn am wybodaeth ynghylch a oes gan ddefnyddiwr anghenion penodol o ran mynediad a bydd trefniadau addas yn cael eu gwneud i fodloni'r anghenion hynny. Er enghraifft fel cymorth parhaus, rydym yn darparu dehongliadau o laith Arwyddion Prydain (BSL) i gwsmeriaid a staff sydd eu hangen ac mewn rhai achosion rydym wedi rhoi hyfforddiant pellach y tu allan i'r asiantaeth fel y gall y staff gael cymwysterau BSL. Bu hynny'n llwyddiant mewn un swyddfa ranbarthol ac un pencadlys.

Mae'r Gwasanaeth yn cydnabod ei bod yn bwysig darparu gwefan a rhyngwyd sy'n hygyrch i'r holl ddefnyddwyr, gan gynnwys pobl anabl ac mae'n arddel canllawiau hygyrchedd a gyhoeddwyd drwy E-Lywodraeth. Mae safonau hygyrchedd yn eu lle a bwriedir gwneud y cynnwys yn hygyrch i'r amrywiaeth ehangaf bosibl o ymwelwyr, ni waeth beth yw eu hanabledd neu'r nam sydd arnynt ac mae'n darparu amryw (un ar ddeg) o'i wasanaethau ar-lein. Un o'r gwasanaethau hynny yw'r Gwasanaeth Methdaliad Ar-lein. Mae hefyd yn darparu ei daflenni mwyaf poblogaidd ar ffurfiau amgenach gan gynnwys Braille, a hefyd mae saith taflen ar gael ar wefan y Gwasanaeth ar ffurf MP3.

Grwpiau rhanddeiliaid

Lle bynnag y bo modd, bydd y Gwasanaeth Ansoffedd yn parhau i gynnwys a cheisio barn grwpiau rhanddeiliaid cyn gynted ag y bo modd wrth adolygu neu greu polisiau neu brosesau newydd, gan gynnwys mynd ati i gynnwys

unigolion sydd â gofynion mynediad penodol. Mae'r Gwasanaeth wedi bod yn gweithio gyda'r Fforwm Cyflogwyr ar gyfer Anabledd am ddwy flynedd a thrwy'r rhwydwaith hwn o fusnesau yn y sector cyhoeddus a phreifat, mae'n parhau i wella'i wybodaeth a'i harbenigedd drwy hyrwyddo polisïau, datblygu staff a rhoi cymorth i gwsmeriaid.

Mae'r Gwasanaeth Ansoffedd yn ymrwymedig i wella'n barhaus ac mae'n defnyddio arolygon i asesu ac i fonitro'r gwasanaeth y mae'n ei gynnig i gwsmeriaid er mwyn gweld a fu'r gwelliannau hynny'n llwyddiannus ac a oes angen mwy o newidiadau. Mae adborth o'r cardiau sylwadau (electronig a phapur) a'r weithdrefn gwynion yn parhau ac yn cael ei gasglu'n chwarterol. Lle bo hynny'n bosibl, caiff newidiadau eu gwneud, yn enwedig lle mae gan unigolion anabl ofnion penodol.

Cymhwyso deddfwriaeth berthnasol ar gydraddoldeb i ddatblygiadau polisi gan y Gwasanaeth Ansoffedd

Fel rhan o'r drefn o lunio polisïau, ffurfiodd y Gwasanaeth Ansoffedd Fframwaith Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb. Pan sgriniwyd y polisïau i ddechrau (ym mis Gorffennaf 2006 a'u diweddarau ym mis Chwefror 2007), gwelwyd fod angen mwy o dystiolaeth. Ers hynny casglwyd rhagor o dystiolaeth ac ail-sgriniwyd. Mae'r Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb wedi dangos fod:

- y Gorchymynion Rhyddhau Dyledion a gyflwynwyd yn cael effaith gadarnhaol bosibl ar unigolion anabl. Y rheswm am hyn yw fod y cyfryw ddyledwyr yn fwy tebygol o fodloni'r meini prawf ariannol sy'n cyfyngu ar y lefelau incwm, asedau a dyledion. Mae'r Gwasanaeth Ansoffedd wrthi'n cwblhau ffurflen gais y Gorchymyn Rhyddhau Dyledion a fydd yn cynnwys cwestiynau ynghylch a yw'r dyledwr yn anabl ac os ydyw pa fath o nam sydd ganddo. Bydd hyn yn galluogi'r gwasanaeth i fonitro ei ddyletswydd cydraddoldeb i bobl anabl yn y dyfodol a bydd yn golygu bod lefel o wasanaeth mwy cynhwysol a hygyrch yn cael ei gynnig.
- Nid oedd y Cytundebau Gwirfoddol Unigol (IVA) a gyflwynwyd yn dangos unrhyw effaith wahanol ar sail anabledd. Mae'r Gwasanaeth Ansoffedd yn bwriadu parhau i gynnal arolygon ad hoc fesul achos unigol o ddyledwyr IVA i fonitro'i ddyletswydd cydraddoldeb i bobl anabl yn y dyfodol.
- Ystyriwyd cael gwared â'r rheidrwydd i fynychu llys i gyflwyno deiseb methdaliad o broses deisebu'r dyledwr, a gwelwyd y gallai hynny gael effaith gadarnhaol ar unigolion anabl a bydd o fudd i'r rhai hynny na all deithio i'r llys oherwydd anabledd corfforol.

Ar hyn o bryd mae gan y Gwasanaeth Ansoffedd brosiect i foderneiddio a chryfhau'r is-deddfwriaeth ar ansoffedd. Wrth adolygu'r ohebiaeth a'r cyfarfodydd gyda'r rhai a ddefnyddiai'r ddeddfwriaeth ansoffedd ac archwilio'r newidiadau manwl a gynigiwyd o fewn y prosiect 'Moderneiddio a Chryfhau' clustnodwyd y pump newid allweddol canlynol mewn polisi a allai fod yn

berthnasol ac a allai gael lefel sylweddol o effaith o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth:

- Darpariaethau newydd fel bod modd cyflwyno dogfennau ansolfedd yn electronig ac fel y gall ymarferwyr ansolfedd ddefnyddio gwefannau.
- Darpariaethau newydd i helpu pobl sydd wedi dioddef trais.
- Diddymu'r gofynion i gyflwyno affidafid.
- Symud at ddisgresiwn i hysbysebu achosion o ansolfedd yn lleol.
- Cyhoeddi sêr gyflawn o'r ffurflenni ansolfedd yn ddi-dâl o dan y Rheolau Ansolfedd newydd ac offerynnau statudol eraill y prosiect.

Dengys y dystiolaeth gyntaf a gasglwyd na fydd unrhyw effaith wahanol ar bobl anabl ond mae mwy o dystiolaeth yn cael ei chasglu i gwblhau'r gwaith o sgrinio'r prosiect hwn.

Gwaith prosiect

Mae'r Gwasanaeth Ansolfedd yn gweithio ar sawl prosiect yn "Enabling the Future", sy'n cynnwys y manteision canlynol o ran hygyrchedd ac i'r holl gwsmeriaid a'r staff:

Technoleg

- Gwella dewis a mynediad at wasanaethau ac offer
- Gwneud technoleg yn addasu at y diben ac yn gyfeillgar i ddefnyddwyr

Hyblygrwydd

- Gwella'r cydbwysedd bywyd a gwaith drwy hyblygrwydd gweithredol
- Bod yn adweithiol ac yn rhagweithiol i anghenion ein cwsmeriaid

Hyd yn hyn mae pob prosiect naill ai wedi cael neu fe fydd yn cael asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb a bydd yr holl faterion hygyrchedd yn cael eu hystyried.

Mae'r Gwasanaeth wedi dyfeisio "Canllawiau Amrywiaeth a Hygyrchedd" cadarn a ddefnyddir i godi ymwybyddiaeth am faterion cydraddoldeb mewn gwaith prosiect. Mae'r rhain hefyd yn sicrhau fod sylw dyledus i gydraddoldeb i bobl anabl yn cael ei ymgorffori yn ei systemau cynnal a chadw, er enghraifft sicrhau fod meddalwedd ar gyfer pobl sy'n awyddus i gael addasiadau penodol yn cael eu profi i weld a ydynt yn gydnaws. Yn yr achos hwnnw ymgynghorir â'r Grŵp Amrywiaeth a'r Swyddog Amrywiaeth fel y bo'n briodol.

Y Gwasanaeth Ansolfedd fel Cyflogwr

Caffael Gwasanaethau Eiddo a Gweithrediadau

Mae'r Gwasanaeth wedi archwilio ei holl safleoedd i weld pa mor hygyrch y maent i bobl anabl ac mae wedi gwneud addasiadau fel y bo'r angen. Bellach mae gan bob swyddfa naill ai ddolen sain sefydlog neu symudol ac mae

cyllideb ar gael i ddarparu cyfarpar arbenigol i staff y gwelwyd, drwy'r asesiadau gweithle, fod ganddynt anghenion penodol.

Wrth adolygu prosesau a pholisïau gweithredol, rhoddir ystyriaeth i'w heffaith bosibl ar y canghennau amrywiaeth a chaiff newidiadau eu gwneud fel y bo'r angen. Gwneir Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar unrhyw weithdrefnau newydd neu weithdrefnau sy'n cael eu newid fel y bo'n berthnasol. Yn y Llawlyfr Technegol, rhoddir cyngor i staff ar sut i helpu pobl anabl a darperir hyfforddiant iddynt.

Hyfforddiant

Mae'r Gwasanaeth Ansoffedd yn adolygu dulliau o hyfforddi staff yn gyson i sicrhau fframwaith hyblyg a hygyrch sy'n llai dibynnol ar gyrsiau preswyl. Mae ei weithgor cymwysterau wedi trafod sut i hyfforddi arholwyr yn fwy effeithiol ac effeithlon, yn llai biwrocraataidd ac yn hygyrch i bawb. Agwedd hyblyg sy'n addas at y diben ac sy'n cyflawni'r amcanion busnes yw'r sbardun. Gan arwain ymlaen o brosiect newid Adnoddau Dynol 'Enabling the Future', cymhwyswyd dull o ddysgu amrywiol, gan ganolbwyntio'n benodol ar wahaniaethau dysgu ac anghenion dysgu.

Mae'r holl staff a'r rheolwyr yn cael hyfforddiant gorfodol mewn ymwybyddiaeth o amrywiaeth, sy'n cynnwys ymwybyddiaeth am ddeddfwriaeth anabledd. Cafodd y Gwasanaeth achrediad cadarnhaol mewn ailasesiad Buddsoddwyr mewn Pobl yn ddiweddar yn achos cyfleoedd hyfforddi sydd ar gael i ymgeiswyr anabl. Bydd y Gwasanaeth yn rhoi hyfforddiant i staff i sicrhau dulliau mwy effeithiol o gyfathrebu gydag ystyriaeth arbennig i'r rhai sydd â nam difrifol ar y clyw.

Mae hyfforddiant "Key 4 Learning" yn rhoi cymorth i'r gwasanaeth mewn perthynas ag anableddau cudd ac mae wedi amlygu rhai anableddau cudd nad ydynt efallai'n cael eu deall gystal ag eraill, er enghraifft dyslecsia. Mae'r hyfforddiant a'r cymorth ar gael ledled y gwasanaeth ac mae'n galluogi gwell gwasanaeth i gael ei ddarparu ar gyfer staff anabl.

Adolygwyd y rhaglen asesu fewnol "Examiner to Manager" i gyflymu gallu staff yn y graddfeydd arholwyr i gyrraedd swyddi rheoli. Cefnogir hyn drwy gwtogi ar rai o'r camau y mae'n rhaid i bob ymgeisydd eu cymryd ac mae wedi galluogi fersiynau mwy hygyrch o ymarferion e-ddysgu ar gyfer y rhai â nam ar y golwg.

Y Grŵp Amrywiaeth

Grŵp gwirfoddol yw Grŵp Amrywiaeth y Gwasanaeth Ansoffedd sy'n cynnwys trawsdoriad o staff, yn ogystal â phobl anabl, sy'n gweithredu fel grŵp cynghori. Mae ganddynt ddiddordeb penodol mewn materion amrywiaeth sy'n ymwneud â staff o fewn y Gwasanaeth, ac ymgynghorir â hwy yn eu cylch, er enghraifft polisïau neu bynciau llosg sy'n effeithio ar waith y staff.

Adnoddau Dynol

Mae gan y Gwasanaeth Ansoffedd bolisi anabledd sy'n pennu'r ffordd y mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn gymwys o fewn ei weithdrefnau cyflogaeth. Mae'n defnyddio:

- Aseiad iechyd galwedigaethol a chyfarpar arbenigol ar gyfer staff.
- Gweithdrefnau recriwtio sy'n seiliedig ar gymhwysedd.
- Symbol y 'Tic Dwbl' ac mae'n aelod o'r Fforwm Cyflogwyr ar Anabledd.
- Swyddogion Cyswllt Cyfle Cyfartal sydd ar gael i roi cyngor i staff ar faterion Cyfle Cyfartal a chymorth drwy weithdrefnau cwynion/disgyblu/aneffeithlonrwydd a Rheolwyr Cymodi sy'n cynnig gwasanaeth cyfryngu.

Mae statws anabledd yn cael ei bennu wrth ddechrau yn y swydd a thrwy arolygon bob dwy flynedd. O 31 Mawrth 2007 y gyfran o staff oedd yn dosbarthu eu hunain yn anabl oedd 13.8 y cant. Roedd hyn wedi cynyddu o 13.2 y cant y flwyddyn gynt (y meincnod cenedlaethol yw 13.1 y cant) ac roedd yn gadarnhad fod y patrwm o ran nifer y staff anabl yn y gweithlu yn parhau.

Mae nifer y staff sydd wedi datgan fod ganddynt anabledd yn uwch yn y bandiau cyflog is, er mae'n bosibl mai'r rheswm am hynny yw'r dull cyfredol o gasglu data yn hytrach na fod staff yn methu â chael dyrchafiad o fewn y sefydliad. Cyn bo hir bydd y Gwasanaeth Ansoffedd yn cyflwyno dulliau mwy effeithiol (y gronfa ddata Adnoddau Dynol electronig) a fydd yn helpu i gael gwybodaeth gywir.

Bob blwyddyn, bydd y Gwasanaeth yn monitro nifer y staff anabl o fewn y sefydliad, a pherfformiad staff anabl o gymharu â staff eraill yn y prosesau cyflogaeth canlynol:

- Recriwtio
- Dyrchafiad
- Y ganolfan asesu rheoli
- Trefniadau gwobrwyo
- Y nifer sy'n manteisio ar hyfforddiant canolog a darpariaethau datblygu
- Disgyblaeth a chwynion
- Gadael y gwasanaeth, gan gynnwys diswyddiad (cadw staff)

Mae canlyniadau'r arolwg o staff hefyd yn cael ei ddarparu ar ddull manylach i glustnodi materion sy'n ymddangos fel pe baent yn effeithio i raddau mwy ar staff anabl, ac mae'r canlyniadau'n cyfrannu at gamau gweithredu dilynol.

TŶ'R CWMNIAU

Mae gan Dŷ'r Cwmniau Grŵp Fforwm Amrywiaeth ymarferol a chyfranogol sy'n cynnwys cynrychiolwyr o bob rhan o'r busnes ac ar bob lefel. Caiff ei

safbwyntiau a'i farn eu cymryd i ystyriaeth mewn penderfyniadau sy'n ymwneud â materion anabledd.

Mae uwch reolwyr a dau Gyfarwyddwr yn rhan o Weithgor Hygyrchedd Strategol sy'n cynrychioli pob rhan o'r busnes. Y cylch gwaith yw sicrhau fod holl elfennau o waith Tŷ'r Cwmnïau yn hygyrch o ran y gweithwyr ac o ran gwasanaethau i gwsmeriaid a bod y polisïau, yr arferion gwaith a'r gweithdrefnau yn cydymffurfio â deddfwriaeth ac yn seiliedig ar egwyddorion arferion gorau. Maent hefyd yn sicrhau na fydd polisïau a phrosiectau cyfredol ac arfaethedig yn creu unrhyw rwystrau negyddol o ran hygyrchedd ar gyfer grwpiau amrywiaeth yn fewnol nac yn allanol. Mae Tŷ'r Cwmnïau yn cyflogi Cynghorydd Amrywiaeth sydd â gwybodaeth dda am faterion anabledd, ac mae'n cynghori ar bolisïau sy'n ymwneud â phobl, fel y bo'n briodol. Mae'n weithgar o ran clustnodi anghenion staff anabl a'r addasiadau rhesymol posibl y gallai fod eu hangen. Caiff gwybodaeth yn y maes hwn ei fonitro drwy archwiliad mewnol o nam/anabledd sydd yn wirfoddol ac yn gyfrinachol. Mae ystod eang o fodiwlau neu gyrsiau hyfforddi sy'n ymwneud ag amrywiaeth yn cael eu cynnal, gan gynnwys un sy'n cwmpasu Urddas yn y Gwaith. Maent hefyd ar fin cyflwyno hyfforddiant ar ffurf drama a fydd yn canolbwyntio ar ymddygiad sy'n gysylltiedig â gwahanol sefyllfaoedd amrywiaeth. Maes o law caiff hyn ei ddarparu ar draws y sefydliad a bydd yn helpu i wella cydraddoldeb ar gyfer pobl anabl drwy godi ymwybyddiaeth am urddas yn y gwaith ac ymddygiad derbyniol.

Mae Tŷ'r Cwmnïau yn cyhoeddi adroddiad cynhwysfawr ar Fonitro Ystadegau Amrywiaeth sy'n cwmpasu categorïau sy'n berthnasol i amrywiaeth ac sy'n galluogi'r sefydliad i fonitro patrymau a chymryd camau perthnasol. Darperir yr adroddiad i'r holl staff ar Fewnrwyd Tŷ'r Cwmnïau ac mae'n dangos ein perfformiad ym mhob maes Amrywiaeth ar ffurf ystadegol. Mae Tŷ'r Cwmnïau yn defnyddio ei safle Amrywiaeth ar y fewnrwyd i hyrwyddo pob agwedd ar amrywiaeth ac mae'r holl gyhoeddiadau ar gael ar ffurfiau amgenach.

Caiff monitro ei wneud mewn amryw o ffyrdd. Mae adroddiad Monitro Ystadegol Blyneddol Tŷ'r Cwmnïau yn cynnwys data am nifer y gweithwyr ym mhob categori o amrywiaeth gan gynnwys anabledd. Defnyddir yr wybodaeth hon i ddelio ag unrhyw dystiolaeth o dangynrychiolaeth a welir drwy ddadansoddi'r patrymau.

Mae gweithredu cynllun y 'Tic Dwbl' ar gyfer anabledd yn rhoi gwybodaeth i'r Cynghorydd Amrywiaeth sy'n cael ei defnyddio i gael barn staff anabl (lle maent yn hapus i gael eu cyfweld) er enghraifft am newid trefniadaethol. Mae'r cynllun hefyd yn sicrhau bod y fenter gwarantu cyfweliad (os bodlonir y meini prawf sy'n ofynnol) yn cael ei gweithredu'n llwyddiannus.

Mae Tŷ'r Cwmnïau hefyd yn aelod gweithgar o'r Fforwm Cyflogwyr ar Anabledd ac mae'n mynychu nifer o seminarau yn ogystal â chynnal digwyddiadau ar gyfer y fforwm. Mae gan Dŷ'r Cwmnïau hefyd rwydwaith cefnogi cynhwysfawr. Mae hyn yn cynnwys Cwnsela Staff, Iechyd Galwedigaethol, Rheolwr a Chynghorydd Iechyd a Diogelwch. Mae'r rhain oll yn cydweithio i sicrhau bod unrhyw faterion sy'n ymwneud ag anabledd, nam,

absenoldeb salwch hirdymor, rhwystro absenoldeb, adsefydlu ac addasiadau rhesymol (a all gynnwys cyfarpar neu addasiadau i'r patrwm gweithio) yn cael eu rheoli yn y dull mwyaf cadarnhaol, effeithiol a chefnogol i sicrhau (os yw hynny'n rhesymol ymarferol) yr eir i'r afael ag anghenion unigolion.

Cyn iddynt gael eu datblygu ystyrir effaith polisiau, prosiectau a rhaglenni ar anabledd o ran staff, cwsmeriaid a gwasanaethau ac mae'n cael ei gynnwys yn y broses wrth ddechrau prosiectau.

Yn 2007-08 ailwampwyd derbynfa Tŷ'r Cwmnïau yn sylweddol. Ar bob cam o'r gwaith cysylltwyd â gweithwyr a thenantiaid parod i gael eu barn a chawsant eu cynnwys yn y cynlluniau arfaethedig i sicrhau'r hygyrchedd gorau posibl. Hefyd, gofynnwyd am gyngor proffesiynol ar bob cam i sicrhau fod yr addasiadau yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth ar anabledd. Mae'r addasiadau hynny bellach wedi esgor ar dderbynfa hygyrch, modern, ffres a deniadol.

MASNACH A BUDDSODDI Y DU

Mae BERR a'r Swyddfa Dramor a Chymanwlad (FCO) yn gyd-gyfrifol am Fasnach a Buddsoddi y DU (UKTI) ac adlewyrchir hynny yn ei gyllid a'i adnoddau dynol. UKTI sydd â'r rôl arweiniol o fewn y Llywodraeth am ddatblygu masnach dramor a gwasanaethau mewnfuddsoddi ar gyfer busnesau. Mae'n gweithio'n agos gyda'r Asiantaethau Datblygu Rhanbarthol yn rhanbarthau Lloegr a'r Gweinyddiaethau Datganoledig yn yr Alban, Cymru a Gogledd Iwerddon, yn ogystal â phartneriaid eraill yn y sectorau cyhoeddus a phreifat er mwyn darparu gwasanaethau masnach a buddsoddi.

Nid yw UKTI yn gyflogwr fel y cyfryw; ar gyfer y rhan fwyaf o'i anghenion adnoddau dynol mae'n defnyddio staff y gwasanaeth sifil a gyflogir gan naill ai BERR neu'r FCO. Yn y DU daw'r rhan fwyaf o'r staff o BERR, ond mewn gwledydd tramor daw'r rhan fwyaf o'r staff o'r FCO. Mae UKTI hefyd yn defnyddio'i riant-adrannau ar gyfer rhai swyddogaethau cymorth busnes gan gynnwys agweddau ar adnoddau dynol a systemau TG perthnasol. Yn y DU mae'n cymhwyso polisiau, arferion a chanllawiau BERR gan gynnwys y rhai ar gydraddoldeb ac amrywiaeth. Er enghraifft, mae staff BERR sy'n gweithio i'r UKTI yn y DU yn cael eu cwmpasu'n uniongyrchol gan y camau gweithredu ar amrywiaeth a bennir ym Mhennod 6 (Cynllun Amrywiaeth BERR, y cyfraddau datgan, recriwtio mewnol ac allanol a datblygu staff etc).

Arolwg Monitro Perfformiad ac Effaith

Mae UKTI yn monitro'r defnydd y mae grwpiau lleiafrifol yn ei wneud o'i wasanaethau drwy ei Arolwg Monitro Perfformiad ac Effaith (PIMS) sy'n cael ei wneud gan gwmni ymchwilio i'r farchnad annibynnol ac arbenigol, OMB Research. Mae'r arolwg yn cynnwys cyfweiliadau dros y ffôn gyda sampl cynrychiadol o fusnesau sydd wedi defnyddio unrhyw rai o wasanaethau masnach UKTI. Mae'n casglu gwybodaeth am broffil busnesau, gan gynnwys

gwerthiant mewn gwledydd tramor a thwf y busnes, yn ogystal ag ansawdd ac effaith y gwasanaethau. Bob blwyddyn, mae'r arolwg hefyd yn casglu gwybodaeth ac yn cyflwyno data am a oes gan fusnesau berchenogion, partneriaid, neu gyfarwyddwyr sy'n fenywod, sy'n dod o grwpiau lleiafrifoedd ethnig neu sydd â chyflyrau iechyd hirdymor neu anableddau.

Mae sampl cynrychiadol o ryw 5% o ddefnyddwyr UKTI yn cael ei gynnwys yn y rhan hon o'r arolwg. Er enghraifft, mae canlyniadau PIMS ar gyfer yr arolwg a gynhaliwyd yn ystod Hydref – Tachwedd 2007 yn dangos fod gan 3.9% o'r 715 o gwmnïau a arolygwyd berchenogion, partneriaid neu gyfarwyddwyr sydd ag anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor. Bydd canlyniadau PIMS yn y dyfodol yn galluogi'r UKTI i fonitro i ba raddau y mae cynnydd yn nifer y grwpiau a dangynrychiolir sy'n medru manteisio ar ei wasanaethau.

Mynediad at wasanaethau masnach

Mae gwasanaethau masnach rhyngwladol UKTI ar gael i holl fusnesau'r DU sy'n masnachu dramor neu sydd â'r potensial i fasnachu dramor. Rydym yn awyddus i sicrhau fod ein gwasanaethau ar gael i bob un sy'n gymwys gan gynnwys entrepreneuriaid neu aelodau o staff cwmnïau sy'n anabl.

Mae staff UKTI yn ystyried mynediad at wasanaethau masnach i gleientiaid anabl yn ôl achosion unigol. Os oes achosion lle mae'n arbennig o anodd i berson anabl fanteisio'n llawn ar y cymorth sydd ar gael gan UKTI, bydd y staff yn gweithio i ddatrys y rhain yn lleol drwy gynnig camau ymarferol i helpu i ddatrys problemau mynediad. Er enghraifft bwrw golwg dros gyfleusterau i weld pa mor hawdd yw eu defnyddio a'r help sydd ar gael o fewn y farchnad. Mewn achosion lle gallai cymorth ychwanegol fod o help i alluogi person anabl i gael budd o wasanaethau UKTI, bydd UKTI yn ystyried pob cais o'r fath fesul achos unigol a bydd yn rhoi cyngor neu gymorth priodol.

***Camau pellach arfaethedig* - Cydraddoldeb ac Amrywiaeth UKTI**

Nid yw UKTI yn gyflogwr fel y cyfryw ond mae'n cymryd cydraddoldeb ac amrywiaeth o ddifrif, gan gymhwyso polisïau, arferion a chanllawiau BERR a'r FCO ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yn ogystal ag ymgymryd â'i fentrau ei hun.

Mae gan UKTI ei Arolwg Staff ei hun a gynhelir bob dwy flynedd ac mae'r arolwg yn cynnwys cwestiynau am anabledd. O Arolwg Staff 2007 cytunwyd y byddai aelodau o'r Uwch Dîm yn cefnogi meysydd pwysig yr oedd y staff wedi'u henwi, ac roedd hynny'n golygu penodi Cefnogwr Amrywiaeth hefyd. Ar hyn o bryd Curtis Juman, Cyfarwyddwr Cyllid UKTI, sy'n gwneud y rôl hon, a'i nod ef yw codi ymwybyddiaeth am amrywiaeth a chydaddoldeb ar draws rhwydwaith UKTI, er enghraifft drwy erthyglau yng nghylchgrawn mewnol UKTI ac annog mwy i fanteisio ar yr hyfforddiant e-ddysgu ar amrywiaeth sydd ar gael gan BERR.

Mae gan UKTI ei grŵp amrywiaeth ei hun ymhlith ei staff, sef y “Bringing on Talent Group” sy’n cyfarfod sawl gwaith y flwyddyn i drafod materion amrywiaeth sy’n effeithio ar y sefydliad.

Mae UKTI yn awyddus i gadarnhau fod ei bolisiau, ei arferion a’i weithdrefnau – o ran staff a chwsmeriaid - yn cydymffurfio â deddfwriaeth a bod yr arferion gorau yn cael eu dilyn. Er mwyn dangos hyn mae cyngor allanol ar fin cael ei gomisiynu i helpu i gyflawni’r nod hwn.

PENNOD CHWECH: BERR FEL LLE I WEITHIO

Mae Pennod Chwech yn ymdrin â meysydd sy'n ymwneud â'r Adran Busnes, Menter a Diwygio Rheoleiddio (BERR) fel cyflogwr, fel lle i weithio ac o ran cyfleusterau yr ydym yn eu darparu ac mae'n manylu ar y camau a gymerwyd tuag at gyflawni cydraddoldeb i bobl anabl yn y meysydd hynny.

Y cynnydd tuag at gydraddoldeb i bobl anabl

1. Adnoddau Dynol, y Strategaeth Amrywiaeth, mynediad at hyfforddiant/sgiliau gweithlu, hyfforddiant ar yr ymwybyddiaeth o anabledd

Ym mis Medi 2008 roedd 239 o unigolion o fewn BERR wedi hysbysu'r Adran fod ganddynt anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor, sy'n cynrychioli tua 7% o'r holl weithlu (dalier sylw fod yr ystadegau hyn wedi'u paratoi cyn y newidiadau yn y llywodraeth ar 3 Hydref 2008 a chreu'r Adran Ynni a Newid Hinsawdd). Yr anabledd neu gyflwr iechyd a nodir amlaf yw cyfyngiadau ar y gallu i symud neu gyflwr sy'n effeithio ar iechyd meddwl neu les. Bydd polisiau adnoddau dynol BERR yn effeithio'n uniongyrchol ar ein staff sydd ag anableddau neu gyflwr iechyd hirdymor. Hefyd bydd polisiau BERR fel cyflogwr yn effeithio ar bobl y mae ein staff yn gofalu amdanynt y tu allan i'r gweithle, er enghraifft aelodau anabl o'r teulu.

Y Strategaeth Amrywiaeth

Mae strategaeth amrywiaeth newydd wedi'i pharatoi am y cyfnod 2008-11 gan adeiladu ar lwyddiant y strategaeth dair blynedd flaenorol a chan fynd i'r afael â rhai materion sy'n codi'n gyson. Lluniwyd y strategaeth hyd at Ebrill 2008 i fodloni amcanion a thargedau amrywiaeth cyffredinol y gwasanaeth sifil, a nodir yng nghynllun 10 pwynt Swyddfa'r Cabinet. Rhagorodd BERR ar dargedau cynllun 10 pwynt Swyddfa'r Cabinet ar:

- **Gwella amrywiaeth yr Uwch Wasanaeth Sifil.** Ar hyn o bryd mae 6% o'r uwch weision sifil yn BERR wedi nodi eu bod yn anabl. Mae hyn yn rhagori ar y targed o 3.2% yng Nghynllun 10 Pwynt 2008 ac mae eisoes yn rhagori ar darged cyffredinol y gwasanaeth sifil ar gyfer 2011. Mae BERR yn anelu at gynnal neu wella'r ffigur hwn yn y dyfodol;
- **Gwella amrywiaeth y graddfeydd sy'n 'bwydo' i'r Uwch Wasanaeth Sifil (y graddau hynny yn union o dan yr Uwch Wasanaeth Sifil).** Ar hyn o bryd mae 6% o'r staff yn y graddfeydd hyn yn ystyried fod ganddynt anabledd. Mae gan yr Adran nifer o gynlluniau datblygu arweinyddiaeth ar gyfer y graddfeydd 'bwydo' o dan yr Uwch Wasanaeth Sifil ac mae'n gweithio i sicrhau fod y cynlluniau hyn a'r prosesau asesu ar gyfer dewis wedi'u llunio fel eu bod yn agored i bobl anabl;
- **Gwella datblygiad y gweithlu yn ein graddfeydd is.** Mae cyfran uchel o'r aelodau anabl o staff ar y graddfeydd isaf ar draws BERR, (Mae 9% o staff Band B a 12% o staff Band A yn ystyried eu bod yn

anabl). Ein nod yw sicrhau fod pawb yn cael y gefnogaeth sydd arnynt ei hangen i gyrraedd eu llawn botensial.

- **Gwella ymwybyddiaeth gweithwyr o faterion amrywiaeth.** Yn ystod 2007, cyflwynodd y DTI hyfforddiant gorfodol ar amrywiaeth. Roedd un o'r modiwlau ar gyfer yr holl staff a'r llall ar gyfer pob rheolwr llinell. Er bod yr hyfforddiant yn ymwneud ag amrywiaeth yn gyffredinol, ymdriniwyd yn effeithiol ag anabledd fel rhan ohono;
- **Gwella gallu rheolwyr llinell.** Yr adborth a gafwyd gan staff anabl yw fod dealltwriaeth rhai rheolwyr llinell o'u hanghenion mynediad yn brin. Darparwyd hyfforddiant ychwanegol ar gyfer rheolwyr llinell staff anabl yn 2007 i geisio mynd i'r afael â'r bwch hwn mewn sgiliau. Roedd hyn yn ychwanegol at yr hyfforddiant gorfodol ar amrywiaeth;
- **Gwneud yr agenda amrywiaeth yn rhan brif ffrwd er mwyn ei chyflawni'n gost-effeithiol.** Mae'n bwysig fod BERR, fel cyflogwr a hefyd fel darparwr gwasanaethau, yn ystyried cydraddoldeb ym mhopeth a wnawn. Ein nod yw sicrhau fod yr offer a'r wybodaeth gan yr holl staff fel y gallant asesu'r effaith ar gydraddoldeb, ac mae hynny'n rhan annatod o'n dulliau gweithio.

Datblygwyd Strategaeth Amrywiaeth 2008-11 mewn ymgynghoriad â staff anabl, uwch-reolwyr a'r undebau llafur. Mae'n cynnwys gweithgareddau wedi'u cynllunio, gan gynnwys cymryd rhan yng nghynlluniau datblygu cyffredinol y gwasanaeth sifil, ffocws ar les ac iechyd meddwl (anhwylderau iechyd meddwl oedd yn cyfrif am rhyw 17% o'r absenoldebau salwch yn yr Adran) ac adolygiad o'r marciau arfarnu i weld a oes unrhyw ragfarn o fewn y system a sut y gellir mynd i'r afael ag ef.

Camau pellach arfaethedig – Y rhaglen “Lles”

Law yn llaw a Strategaeth Amrywiaeth a Strategaeth Pobl gyffredinol yr adran, rydym hefyd yn datblygu Rhaglen Les. Mae'r rhaglen hon yn pontio'r ddarpariaeth gyfredol i hybu iechyd da yn y gwaith ac mae'n cynnwys ystyried mentrau i hyrwyddo ffordd iach o fyw. Straen neu iselder sy'n cyfrif am bron draean o'n habsenoldebau hirdymor. Ym mis Hydref 2008 cynhaliwyd Diwrnod Lles oedd yn canolbwyntio ar gynnal iechyd meddwl da. Cafodd y diwrnod ei gynnal mewn partneriaeth â MIND, SHiFT a'n partneriaid cyflawni (gan gynnwys darparwyr Gofal Iechyd Galwedigaethol, y Rhaglen Cymorth i Weithwyr ac Aseswyr Anabledd) a grwpiau o staff. Disgwylir y bydd y digwyddiad hwn a'r rhaglen gyffredinol o fudd i staff anabl drwy feithrin ymwybyddiaeth a dealltwriaeth, drwy roi sgiliau a'r gallu i staff a rheolwyr i reoli iechyd a lles a thrwy roi mynediad i ffynonellau o gymorth a chynghor.

Mae BERR yn monitro'r hyfforddiant a gafwyd, canlyniadau arfarnu/rheoli perfformiad, nifer y cwynion ac achosion disgyblu, cyfraddau dyrchafu, recriwtio a'r bobl sy'n ymadael â'r Adran yn ôl eu statws anabledd. Caiff yr wybodaeth hon ei chyhoeddi'n fewnol fel rhan o Adroddiad Blynyddol BERR

ar Amrywiaeth. Drwy gynyddu'r cyfraddau datgan, dylai'r monitro yn y maes hwn fod yn fwy effeithiol.

Camau pellach arfaethedig – Cyfraddau datgan y staff

Yn unol â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl, mae BERR yn awyddus i wella fwy fyth y cyfraddau datgan anabledd yn yr Adran, y tu allan i'r wybodaeth a roddir ar gyfer yr arolwg blynyddol o weithwyr. Mae'r Ysgrifennydd Parhaol wedi cysylltu â phob un o'r Uwch Weision Sifil i'w hannog i ddatgan. Ar hyn o bryd mae 6% o Uwch Wasanaeth Sifil BERR wedi datgan fod ganddynt anabledd. Gobeithir y bydd hyn yn esiampl ac yn hwb i'r holl staff deimlo'n hyderus i ddatgan fod ganddynt anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor. Mae dweud pam fod angen casglu data cyflogaeth yn ôl anabledd a'r modd y caiff ei ddefnyddio, yn allweddol i'r gwaith hwn. Hefyd, mae adnoddau dynol yn mynd ati i ysgrifennu at staff unigol i esbonio pam fod y data'n cael ei gasglu ac i annog staff i ddatgan.

Bu BERR yn ystyried effaith rhaglen Ailstrwythuro 2006-07 ar staff anabl. Mae'r asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb¹⁷ yn mynd i'r afael â materion a ddeilliodd o'r broses o ailstrwythuro BERR, a'r cyn DTI, rhwng Hydref 2006 a Rhagfyr 2007. Yn gwyno, daeth i'r casgliadau canlynol:

- Ar y cyfan, ar ôl ailstrwythuro, bu cynnydd net yng nghanran y staff ag anabledau yn yr Adran
- Ym mis Hydref 2006, cyn ailstrwythuro, roedd 7% wedi dweud wrth yr Adran fod ganddynt anabledd. Ym mis Rhagfyr 2007 roedd 8% o staff BERR wedi datgan anabledd.

Ymhlith y gweithgareddau a arweiniwyd gan adnoddau dynol roedd hyfforddiant ar amrywiaeth ar draws yr Adran yn ystod 2007 a 2008, i fodloni'r ymrwymadau yng nghynllun 10 Pwynt Swyddfa'r Cabinet ar gyfer y gwasanaeth sifil. Roedd dwy elfen i'r hyfforddiant, ac un ohonynt oedd gweithdai rhyngweithiol ar gyfer uwch reolwyr, a fu'n boblogaidd iawn ac yn effeithiol. Wedi iddynt gael eu gwerthuso bwriedir cyflwyno'r gweithdai i reolwyr canol o fis Tachwedd 2008 ymlaen. Yr ail elfen o hyfforddiant amrywiaeth oedd rhaglen e-alluogi (gan gynnwys materion cydraddoldeb i bobl anabl) ar gyfer yr holl staff gan gynnwys staff yn y graddfeydd is. Dyfeisiwyd sefyllfaoedd penodol i wella perfformiad rheolwyr llinell wrth reoli a datblygu staff anabl neu staff sy'n gyfrifol am ofalu am eraill. Roedd y rhaglen hefyd yn mynd i'r afael â materion o safbwynt cydweithwyr yn ogystal â rheolwyr i wella hyder a gallu'r rhai oedd yn gweithio gyda chydweithwyr ag anabledau. Buom yn gweithio'n agos gyda staff anabl yn yr Adran i ddatblygu sefyllfaoedd realistig. Mae'r rhaglen hon yn cael ei chwblhau ar hyn o bryd a disgwylir y bydd yr holl staff yn cymryd rhan ynddi maes o law. Ar gyfer y rhaglenni hyfforddiant, ac yn wir ar gyfer y Strategaeth Amrywiaeth gyfan, bu BERR yn gweithio gyda'i grwpiau cynghori staff, gan gynnwys y

¹⁷ Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb: Ailstrwythuro BERR a DTI (Rhagfyr 2007): <http://www.berr.gov.uk/about/strategy-objectives/how-we-work/dia/index.html>

Grŵp Cyngori ar Anabledd a'r rhwydwaith o is-grwpiau Cyngori ar Anabledd (sy'n rhoi cyngor a chymorth i staff mewn perthynas â nam ar y clyw, nam ar y golwg, anabledau cudd, iechyd meddwl a dyslecsia). Caiff asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb eu gwneud ar gyfer pob gwaith adleoli ac ailstrwythuro (gan gynnwys yn UKTI) ac ar gyfer polisïau adnoddau dynol sy'n cael eu diwygio, lle bo hynny'n briodol.

Mentrau ar draws BERR i gynorthwyo'n staff anabl:

- **Cymorth i gael swydd**

Ers peth amser bellach, rydym wedi gweithredu cynllun y Tic Dwbl ar gyfer pobl anabl sy'n gwneud cais am swydd o fewn y cyn DTI ac, erbyn hyn, BERR. Mae'r system yn rhoi gwarant i berson anabl y bydd yn cael cyfweiliad os gall ddangos yn ei gais ei fod yn bodloni gofynion y swydd. Serch hynny, mae BERR yn cydnabod na fydd cynllun y Tic Dwbl yn ddo'i hun yn sicrhau gweithlu mwy cynrychiadol.

Yn ystod y ddwy flynedd diwethaf, gweithiodd y cyn DTI yn galed i 'brawf-fesur' ein prosesau dewis mewnol o safbwynt cydraddoldeb: er enghraifft yn rhaglen datblygu carlam fewnol DTI ac, erbyn hyn, BERR, a'r gystadleuaeth am ddirchafiad i'r Uwch Wasanaeth Sifil. Mae hyn yn cynnwys cyfres gyfan o fesurau, sy'n amrywio o ddewis a hyfforddi aseswyr a'r dewis o dasgau asesu i addasiadau ymarferol - er enghraifft rhoi mwy o amser i ymgeiswyr dyslecsig ddeall cyfarwyddiadau ac i gwblhau tasgau ysgrifenedig mewn canolfannau asesu.

***Camau pellach arfaethedig* – Proses ddethol fewnol BERR**

Mae Strategaeth Amrywiaeth 2008-11 yn cynnwys cynlluniau i adolygu'r addasiadau cyffredinol a wneir ar gyfer unigolion sy'n rhan o'r broses ddethol fewnol, ar wahân i'r gwarant o gyfweiliad, gan fod hynny yn faes sydd wedi achosi pryder.

Hefyd, mae'r Adran wedi penderfynu bod angen i ni wneud mwy i sicrhau ein bod yn bodloni'r nod o gael mwy o gynrychiolaeth o staff anabl yn y graddfeydd bwydo. Ar hyn o bryd (Medi 2008) mae 6% o'r staff yn ein graddfeydd bwydo wedi datgan anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor. Mae canran y staff sy'n datgan anabledd yn cynyddu i 9% ymhlith rheolwyr canol (Band B). Mae nifer y staff sy'n datgan anabledd ac sy'n gwneud cais am y Rhaglen Datblygu Carlam ac yn llwyddo yn eu cais - sy'n helpu staff ar y graddfeydd bwydo i symud ymlaen - wedi cynyddu yn ddiweddar. Serch hynny, mae angen gwneud mwy. Mae gan yr Adran nifer o gynlluniau datblygu arweinyddiaeth ar gyfer y graddfeydd 'bwydo' o dan yr Uwch Wasanaeth Sifil a bydd yn parhau i weithio i sicrhau fod y cynlluniau hyn a'r prosesau asesu ar gyfer dethol wedi'u llunio fel eu bod yn agored i bobl anabl a bod yr addasiadau angenrheidiol yn cael eu gwneud ar gyfer unigolion.

- **Cymorth yn y gweithle**

Yn ystod y tair blynedd diwethaf bu'r cyn DTI, ar y cyd â'r Bartneriaeth Anabledd, yn cynnal y Rhaglen Mentora Parchu Gallu. Dyfeisiwyd hon yn benodol ar gyfer pobl sydd yn ystyried fod ganddynt anabledd neu bobl sydd wedi datblygu cyflwr iechyd hirdymor. Mae'r adborth gan fentoriaid a chyfranogwyr wedi bod yn galonogol, a soniwyd iddynt gael llawer o brofiadau cadarnhaol.

Ar hyn o bryd mae math arall ar fentora/hyfforddiant yn cael ei ddarparu ar gyfer staff anabl mewn partneriaeth ag Ymddiriedolaeth Shaw. Lluniwyd y cynllun hwn yn benodol ar gyfer staff y gallai eu swyddi fod mewn perygl yn sgîl y cwtogi ar swyddi y mae BERR a nifer o adrannau eraill y Llywodraeth Ganolog yn eu hwynebu. Mae aelodau eraill o'r staff yn medru manteisio ar gymorth Ymddiriedolaeth Shaw hefyd.

Mae staff sy'n datgan fod ganddynt anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor ac sydd angen addasiadau rhesymol i'w gweithle yn cael eu hannog i lenwi ffurflen hunanasesu ar-lein. Wedi iddi gael eu llenwi, bydd Cyfarwyddiaeth Gwasanaethau Gwybodaeth a Gweithlefydd (IWS) BERR yn gwneud gwelliannau i ddiogelu eu hiechyd a'u diogelwch. Yn achos addasiadau heblaw addasiadau ffisegol i'r gweithle gan gynnwys, er enghraifft amrywio'r oriau gwaith, darparu hyfforddiant wedi'i deilwra, newid dyletswyddau neu gymorth ar gyfer teithio i'r gwaith; neu lle mae aelod o staff yn dioddef yn barhaus o ryw fath ar anesmwythder yn y gwaith, cânt eu cyfeirio at Systems Concepts Ltd, cwmni sy'n gweithio mewn partneriaeth gyda BERR. Drwy weithio gyda Systems Concepts llwyddir i sicrhau gwell lefel o gysondeb mewn asesiadau gweithle, sy'n rhoi fframwaith clir i BERR i benderfynu pa addasiadau sy'n rhesymol. Mae Systems Concepts wedi meithrin gwybodaeth dda am y ffordd y mae'r Adran yn gweithio, sy'n golygu y gallant argymhell atebion a fydd yn gydnaws â systemau cyfredol BERR ac sydd i'w cael yn hawdd o gwmnïau cyflenwi cyfarpar. Caiff pob addasiad y bernir ei fod yn rhesymol ei weithredu. Gallai addasiadau rhesymol ar gyfer staff gynnwys: addasu adeiladau, darparu cyfarpar fel cadeiriau orthopaedig; cyfarpar a meddalwedd TG; golau arbennig; desgiau sefydlog; newid oriau neu arferion gwaith; a darparu hyfforddiant a chymorth ar gyfer costau teithio. Mae system adolygu wedi'i sefydlu lle caiff staff gynnig ailasesiad bob dwy flynedd, i sicrhau, er enghraifft, fod addasiadau buddiol yn cael eu gwneud i dechnoleg, a phe byddai'r anabledd neu'r cyflwr iechyd yn newid fod yr addasiadau a wnaed yn parhau i fod yn briodol. Mae hyn hefyd yn sicrhau fod addasiadau yn parhau i gael eu darparu pan fydd swydd neu leoliad yn newid.

Daeth y cyllid i wneud addasiadau rhesymol ar gyfer staff anabl drwy gynllun Mynediad i Waith yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) i ben ym mis Hydref 2006. Mae'r Adran wedi cymryd rhan mewn ymgynghoriad gan DWP ar newidiadau pellach i'r cymorth sy'n weddill a ddarperir gan y cynlluniau Mynediad i Waith. Bellach mae'r Adran yn ariannu cymorth parhaus yn unol â'r ddarpariaeth flaenorol ar gyfer addasiadau rhesymol nad ydynt yn rhan o'r cynllun Mynediad i Waith.

Monitro ein hunain

Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau fel BERR nodi sut y byddant yn casglu gwybodaeth am recriwtio, datblygu a chadw gweithwyr anabl.

Roedd y cyn DTI yn casglu gwybodaeth am y meysydd hyn ers tro ac mae BERR yn parhau i wneud hynny. Caiff yr wybodaeth ei chyhoeddi'n fewnol fel rhan o Adroddiad Blynyddol BERR ar Amrywiaeth.

Ar gyfer **recriwtio** i'r sefydliad roedd gwybodaeth am bob cais yn arfer cael ei gadw am chwe mis. Mae hyn wedi newid yn unol â'n hymrwymiaidau o dan y ddyletswydd cydraddoldeb i bobl anabl yn ogystal â'r ddyletswydd cydraddoldeb hil a bydd pob proses recriwtio allanol yn cael ei monitro a'i gwerthuso wedi iddi ddod i ben. Hefyd, mae BERR yn monitro staff yn ôl anabledd pan fyddant yn dechrau yn yr Adran, er bod ein dull o wneud hyn wedi cael ei adolygu (gweler isod). Caiff aelodau o staff eu gwahodd i ddatgan eu hanabledd (os dymunant hynny) drwy ein system rheoli cofnodion electronig (CALIPSOE), ac yn ein harolwg blynyddol o farn gweithwyr. Yn 2006 dywedodd 3% o'r rhai oedd newydd ddechrau yn y DTI fod ganddynt anabledd. Ond mae hyn yn cynyddu yn ystod y flwyddyn gyntaf yn y gwaith ac yn adlewyrchu efallai fod pobl yn anghyfarwydd â'r system cofnodion mewnol. Hefyd, gall yr Adran fonitro nifer y swyddi y mae staff anabl yn gwneud cais amdanynt ac yn llwyddo (trosglwyddo ar yr un lefel a dyrchafiad) drwy gyfrwng blwch y 'tic dwbl' ar ffurflenni cais. Mae hefyd yn monitro nifer y staff ag anableddau sy'n cael dyrchafiad.

O ran **datblygu** mae'r Adran yn cael ei gwybodaeth ar hyn o bryd drwy gyfrwng hunan-ddatganiadau ar y ceisiadau am gyrsiau hyfforddi. Mae adnoddau dynol wedi gofyn i PTSC, y cyflenwr a ffefrir gan BERR ar gyfer gwasanaethau dysgu a datblygu, i sicrhau ei fod yn monitro'r rhai sy'n manteisio ar eu gwasanaethau, yn ôl tarddiad ethnig yn ogystal ag anabledd. Fel rhan o'r arolwg blynyddol o farn y gweithwyr, caiff staff, gan gynnwys staff sydd wedi datgan eu bod yn anabl, gyfle i ddweud a ydynt yn teimlo fod eu hanghenion hyfforddi a datblygu yn cael eu diwallu. Mae'r arolwg o farn gweithwyr hefyd yn rhoi cyfle i'r staff ddweud beth allai wella o fewn yr Adran a pha feysydd sy'n gweithio'n dda. Caiff yr ymatebion i'r cwestiynau hyn eu darllen yn ofalus i weld a oes unrhyw rai ohonynt yn ymwneud ag anabledd a darpariaeth yr Adran ar gyfer pobl ag anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor. Hefyd, cedwir llygad ar yr anghenion datblygu yn system adrodd BERR (a enwir yn PADR). Bellach, mae'n ofynnol i'r holl staff gael amcan hyfforddi a datblygu fel rhan o'u hamcanion gwaith yn y flwyddyn adrodd. Bydd yn ofynnol i reolwyr llinell gynnwys dysgu a datblygu fel rhan o'r broses arfarnu.

Mae BERR yn cynnig hyfforddiant a ariennir yn ganolog ar gyfer timau, rheolwyr llinell a chydweithwyr pobl anabl, drwy'r Fforwm Cyflogwyr ar Anabledd neu ddarparwyr arbenigol a argymhellir. Rydym wedi trefnu cyrsiau o'r fath ar gyfer timau ers i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl ddod i rym ym mis Rhagfyr 2006.

Ym mis Mehefin 2008 lansiodd adnoddau dynol BERR Lawlyfr a Mewnwyd adnoddau dynol newydd. Mae'n cynnwys cyngor ar wneud addasiadau rhesymol, cyfrifoldebau rheolwyr llinell o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd ac ymrwymïadau'r Adran, a dolenni cyswllt fel y gall rheolwyr llinell gael cyngor cynhwysfawr gan y Fforwm Cyflogwyr ar Anabledd. Hefyd, ar fewnwyd Adnoddau Dynol, hysbysebïr y cyfle i gael hyfforddiant wedi'i deilwra.

Caiff staff anabl ar bob lefel yn BERR y cymorth angenrheidiol i gyrraedd eu llawn botensial.

O ran **cadw staff**, mae BERR yn casglu gwybodaeth am nifer y bobl ag anabledau sy'n gadael yr Adran bob blwyddyn. Y data ar gyfer 2006 (y data mwyaf diweddar a gyhoeddwyd) yw:

Data am Anabledd: Pobl a adawodd yr Adran yn ôl yr anabledd a ddatganwyd ganddynt 2006

Math o Anabledd	Is-gyfanswm
CLYW	3
DYSGU	4
IECHYD MEDDWL	2
SYMUDEDD	16
CYDSYMUDIAD Y CORFF	5
CYFYNGIAD AR SYMUDEDD	12
LLEFERYDD	1
GWELD	3
ANHYSBYS	1
Cyfanswm	47

Rydym hefyd wedi dadansoddi data staff sy'n symud drwy'r Pwll Symudiadau a'r Ganolfan Trosglwyddiadau Gyrfa fel rhan o'r Asesiad o Effaith Amrywiaeth ar y broses ailstrwythuro ac fel rhan o'n gwaith o fonitro'r Ganolfan Trosglwyddiadau Gyrfa.

Rhannwyd y data hwn yn ôl y rhesymau dros adael (fel ymddiswyddiad, colli swydd yn wirfoddol, ymddeoliad neu ddiswyddiad), ond nid ydym yn cyhoeddi'r manylion hynny am resymau cyfrinachedd. Dengys y ffigurau mwyaf diweddar (2006) fod 8% o'r staff sy'n gadael yr Adran yn ystyried bod ganddynt anabledd.

Mae'r Adran yn cydnabod fod ein data yn dibynnu ar fod unigolion yn datgan anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor. Am nifer o resymau, gall unigolion beidio â bod yn awyddus i ddweud eu bod yn anabl, ac mae hynny'n gwneud y sefyllfa'n anodd i'w monitro'n effeithiol. Yr ydym, mewn ymateb i adborth gan y staff, wedi penderfynu peidio â gofyn i bobl roi eu hanabledd mewn categori penodol wrth iddynt wneud datganiad. Roedd rhai staff yn teimlo nad oedd unrhyw gategori digonol oedd yn addas i'w hanabledd, ac roeddynt felly wedi dewis peidio â datgan eu bod yn anabl yn hytrach na chael eu rhoi yn y

categori anghywir. O hyn ymlaen y cyfan fydd yn yr adran datgan anabledd fydd blwch fel y gall unigolion ddisgrifio'u hanabledd os dymunant wneud hynny.

Fel y DTI gynt, mae BERR yn aelod o Fforwm Cyflogwyr ar Anabledd ac mae wedi ymrwymo i'r ymarfer meincnodi Safonau Anabledd sydd â'r nod o archwilio ein cynnydd ar anabledd drwy ein holl fusnes a chynllunio at y dyfodol. Dengys canlyniadau ffurflenni 2005 fod yr Adran yn cyflawni'n dda mewn rhai meysydd (gweithio mewn partneriaeth, arweiniad, cynrychioli staff anabl), ond dangosodd hefyd fod angen i ni wella mewn nifer o feysydd, megis gwneud materion amrywiaeth yn rhan brif ffrwd o ddatblygu gwasanaeth a chaffael. Yn Adroddiad Diagnostig Safonau Anabledd EFD 2007, gwelwyd cynnydd sylweddol mewn perfformiad. Dyfarnwyd Gwobr Efydd i BERR gyda sgôr o 68% a daeth yn 4ydd yn y sector cyhoeddus.

Mae cyfradd uchel o holiaduron barn gweithwyr y DTI yn cael eu dychwelyd bob amser. Mae hyn yn rhoi gwybodaeth lawnach am gyfansoddiad yr Adran na gofyn i staff ddatgan anabledd ar wahân. Gellir rhannu'r holl ddata yn ôl anabledd, felly mae modd monitro a yw'r cyfraddau bodlonrwydd yn uwch neu'n is yn achos aelodau anabl o'r staff (yn ogystal â grwpiau eraill) er bod angen cymryd i ystyriaeth faterion diogelu data.

Mae BERR yn derbyn nad yw gwella'r modd yr ydym yn monitro ein perfformiad, ynddo'i hun, yn ddechrau'r diwedd. Mae angen i ni fod yn flaenweithgar wrth ddefnyddio'r wybodaeth hon i lunio'n polisïau. Gobeithir y bydd y newidiadau yr ydym yn eu cyflwyno yn arwain at ddata mwy cynhwysfawr ar anabledd o fewn BERR ac y bydd yn caniatáu i ni wneud hyn.

2. Y Grŵp Cyngori ar Anabledd (DAG)

Mae gan BERR Grŵp Cyngori ar Anabledd (DAG) gweithgar ar gyfer ei staff ac mae ganddo dros 120 o aelodau. Ffurfiwyd DAG yn 1998 i gynghori a chefnogi'r Ysgrifennydd Gwladol, uwch-reolwyr yr adran a grwpiau eraill ar faterion anabledd. Caiff ei ariannu'n ganolog gan BERR. Mae DAG ar gyfer aelodau o'r staff sydd ag anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor, neu sy'n agos at rywun sydd ag anabledd neu gyflwr hirdymor, naill ai yn y cartref neu yn y gwaith. Mae DAG yn cyfarfod yn rheolaidd, fel arfer 6 gwaith y flwyddyn, er bod llawer o'n gwaith yn cael ei wneud y tu allan i'r cyfarfodydd hynny. Hefyd, mae gan DAG nifer o is-grwpiau i rannu arferion da a dulliau o ymdopi yn y gweithle. Mae'r is-grwpiau hynny ar gyfer staff â nam ar y clyw, nam ar y golwg, dyslecsia, Syndrom Asperger, problemau iechyd meddwl, diabetes a phroblemau eraill sy'n ymwneud â bwyd ac anableddau cudd eraill.

Mae DAG yn gweithio i adolygu'r cynnydd yn erbyn polisïau anabledd ac amrywiaeth prif ffrwd yr Adran a hefyd i sicrhau fod y polisïau hynny'n cael eu gweithredu'n effeithiol. Mae DAG yn cydgysylltu'n agos â nifer o wahanol unedau busnes o fewn yr adran, ac mae ganddo gysylltiadau gwaith arbennig o agos gyda chydweithwyr yn y meysydd canlynol, y mae eu gwaith yn effeithio fwyaf uniongyrchol ar staff a chwsmeriaid anabl yr Adran:

- adnoddau dynol, hyfforddiant a datblygiad;
- iechyd a diogelwch, swyddfeydd ac adeiladau, cynadledda ac arlwyo;
- technoleg ac e-gyfathrebu;
- cyfathrebu a digwyddiadau corfforaethol, brandio a marchnata.

Mae DAG hefyd yn ymdrechu i ddylanwadu ar y broses o lunio polisiau sy'n effeithio ar bobl anabl y tu allan i'r Adran, gan weithio, lle bynnag y bo modd, yn agos gyda sefydliadau a rhwydweithiau eraill. Nod DAG yw gwella'r amgylchedd gwaith a'r cyfleoedd ar gyfer pob un ag anabledd a chyflwr iechyd hirdymor o fewn BERR a'r tu allan iddo a chreu amgylchedd lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu parchu, p'un a oes ganddynt anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor ai peidio, fel y gallant wireddu eu llawn botensial.

Er bod DAG wedi cyflawni llawer iawn, mae newidiadau o ran staff a datblygiadau technolegol yn golygu fod gwaith DAG yn parhau ym mhob maes, ac mae hynny'n aml yn golygu dyblygu gwaith.

3. Y Polisi ar Asesu Effaith

Ym mis Gorffennaf 2006, lansiodd y Llywodraeth ymgynghoriad cyhoeddus: *The Tools to Deliver Better Regulation – Revising the Regulatory Impact Assessment: A Consultation*. Y bwriad wrth wella'r broses Asesu Effaith oedd:

- rhoi Asesiadau Effaith wrth wraidd y broses o lunio polisiau;
- gwella ansawdd y dadansoddiad economaidd a dadansoddiadau eraill sy'n sail i lunio polisiau; a
- gwneud y dadansoddiad sy'n sail i'r opsiynau polisi yn fwy tryloyw.

Nodweddion allweddol y broses ddiwygiedig o Asesu Effaith yw:

- cyflwyno templed safonol i wella eglurder a thryloywder, gan gynnwys gofynion newydd i grynhoi'r rhesymeg dros fod y llywodraeth yn ymyrryd, a'r dystiolaeth sy'n ategu'r cynnig terfynol;
- cryfhau datganiad y Gweinidog i hybu ansawdd y dadansoddiad mewn Asesiadau Effaith, wedi'i ategu gan well trefniadau o fewn yr adrannau;
- adolygu'r canllawiau ar gyfer llunwyr polisiau i'w gwneud yn haws iddynt baratoi Asesiadau Effaith o ansawdd uchel ar faich y rheoliadau a ddatblygir ganddynt; a
- rhoi mwy o bwyslais ar adolygu ar ôl gweithredu, gan wneud hyn yn fwy tryloyw i randdeiliaid a llunwyr polisiau.

Mae'r broses Asesu Effaith yn hanfodol pan fydd y Llywodraeth yn penderfynu ymyrryd. Mae'n hollbwysig fod yr effeithiau economaidd, amgylcheddol a chymdeithasol posibl yn glir er mwyn medru cael yr ateb gorau oll a'r ffordd orau o wneud hyn yw drwy lunio polisiau ar sail tystiolaeth. Yn ogystal â'r prif ddadansoddiad o'r effaith, y costau a'r manteision, cesglir ac asesir gwybodaeth hefyd drwy amryw o Brofion Effaith Benodol, sydd wedyn yn cael ei hymgorffori yn y dystiolaeth o fewn yr Asesiad o Effaith.

Profion statudol yw rhai o'r Profion Effaith Benodol hyn (a rhaid eu cyflawni bob amser) sy'n cwmpasu, hil, cydraddoldeb ac anabledd. Caiff eraill eu cwblhau dim ond pan fydd yr ymyrraeth yn effeithio'n benodol ar bethau fel cystadleuaeth neu'r amgylchedd. Mae rhestr wirio wedi'i chreu sy'n enwi'r holl Brofion Effaith Benodol amrywiol a cheir mwy o wybodaeth a chyfarwyddyd am sut i'w cyflawni o fewn y Pecyn Offer Asesu Effaith yn yr adran ar Brofion Effaith Benodol.

4. Y Polisi ar Ymgynghori

Ar 22 Gorffennaf 2008 cyhoeddodd y Weithrediaeth Rheoliadau Gwell God Ymarfer newydd ar Ymgynghori. Mae'r Cod hwn yn seiliedig ar ganlyniad adolygiad o ymgynghoriadau'r Llywodraeth yn 2007 oedd yn cynnwys nifer o bobl a ymatebodd yn rheolaidd i ymgynghoriadau'r Llywodraeth. Bydd y Cod newydd yn cael ei gymhwyso o fis Tachwedd 2008 ymlaen i brosesau ymgynghori ysgrifenedig a ffurfiol holl adrannau'r Llywodraeth Ganolog.

I ddiweddarau Cod Ymarfer y Llywodraeth ar Ymgynghori, bu BERR yn gweithio gyda'r Swyddfa dros Faterion Anabledd ac Equality 2025 i gael barn pobl anabl ynghylch sut yr oedd y Llywodraeth wedi ymgynghori â hwy i adolygu pa mor effeithiol y bu ymgynghoriadau'r Llywodraeth. Cyflwynodd swyddogion BERR yr adolygiad i gyfarfod o Equality 2025 yn Gateshead a chafwyd adborth penodol yn y cyfarfod hwnnw ynghylch sut y gellid gwneud prosesau ymgynghori yn fwy cynhwysol. I sbarduno'r ddatl hon, cyhoeddwyd fersiwn Hawdd i'w Darllen o'r prif bapur "Effective Consultation: asking the right questions, asking the right people, listening to the answers".

Defnyddiwyd yr adborth o'r cyfarfod hwnnw ac mewn ymateb ysgrifenedig a gafwyd gan Equality 2025 a'r adborth a gafwyd gan grwpiau eraill o bobl anabl i ddatblygu canllawiau i swyddogion ar draws y Llywodraeth o ran sut i gynnal ymarferion ymgynghori cynhwysol o'r radd flaenaf. Mae materion cydraddoldeb yn bwysig wrth gynllunio ymarfer ymgynghori ac felly bu cyfraniad Equality 2025 yn ddefnyddiol o ran paratoi'r Cod Ymarfer a hefyd y canllawiau i gyd-fynd ag ef.

Mae ymgynghori mewnol penodol yn rhan o Becyn Offer BERR ar gyfer y Ddyletswydd Cydraddoldeb. Crynodeb yw hwn o ddogfen yr hen Gomisiwn Hawliau Anabledd: *Guidance on Involving Disabled People*. Caiff y pecyn offer ei ddefnyddio os bydd polisi wedi'i asesu yn un a allai gael effaith anghymesur ar fywydau pobl anabl ac felly byddai angen gweithio gyda chyrrff sy'n cynrychioli pobl anabl, gan gynnwys sefydliadau sy'n cael eu rhedeg gan bobl anabl.

Mae BERR yn cydnabod nad rhywbeth unwaith ac am byth yw cynnwys pobl anabl. Dylai pobl anabl gael eu cynnwys sy'n weithwyr, defnyddwyr gwasanaethau neu bobl sydd â diddordeb yng ngwaith y sefydliad am eu bod yn rhanddeiliaid yn y cymunedau y bydd y sefydliad yn effeithio arnynt.

5. Gwasanaethau'r Ganolfan Gynadledda

Mae'r Ganolfan Gynadledda yn cynnal amrywiaeth eang o ddigwyddiadau a fynychir gan gynrychiolwyr o bob rhan o'r Llywodraeth a phob rhan o fusnes, addysg a sefydliadau gwirfoddol. Mynychir y Ganolfan Gynadledda gan bobl o bob rhan o'r Deyrnas Unedig a'r Byd ac mae'r Ganolfan yn ymrwymedig i sicrhau fod ei chyfleusterau yn hygyrch i bawb.

Wrth gynllunio digwyddiadau, bydd y trefnwyr a staff y ganolfan gynadledda yn eu cynllunio fel bod modd i gynrychiolwyr anabl chwarae rhan lawn. Bydd staff y ganolfan gynadledda yn gofyn i drefnwyr y digwyddiad pan fyddant yn llogi'r ganolfan a oes unrhyw bobl anabl yn debygol o fod yn bresennol. Os crybwyllir anghenion arbennig gellir neilltuo ystafelloedd penodol a darperir y cymorth technegol angenrheidiol i sicrhau cyfranogiad llawn.

Mae'r ganolfan gynadledda wedi cael ei harolygu o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd fel rhan o Adolygiad o fewn yr Adran. Mae nifer o sefydliadau anabledd, er enghraifft yr RNID, hefyd wedi archwilio'r Ganolfan am eu bod naill ai yn trefnu digwyddiad yno neu'n cymryd rhan mewn digwyddiad. Caiff y Ganolfan ei hadolygu gan dîm lechyd a Diogelwch IWS bob blwyddyn a gwneir amryfal argymhellion yn ôl y galw. Roedd y gwaith mwyaf diweddar yn ymwneud ag arwyddion i gyfeirio pobl at y toiledau i'r anabl.

Hygyrchedd

Ceir mynediad i'r Ganolfan Gynadleddau drwy'r Dderbynfa. Mae dau lifft yn y Dderbynfa ac yn ddiweddar gwnaed gwaith arnynt fel eu bod yn cyrraedd y safonau sy'n ofynnol gan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd. Os rhoddir gwybod ymlaen llaw bod pobl anabl yn debygol o fynychu'r digwyddiad, hysbysir y staff Diogelwch a rhoddir y cymorth a'r cyfarwyddyd priodol wrth iddynt gyrraedd. Gellir trefnu lle parcio i bobl anabl a bydd rhywun yn cyfarfod y cynrychiolydd wedi iddo gyrraedd a chaiff ei hebrwng o'r maes parcio i'r ystafell gyfarfod. Mae pob ystafell yn hygyrch ac nid oes dim yn cyfyngu ar y gallu i symud drwy'r Ganolfan.

Cyfarpar

Gosodwyd system dolen sain is-goch yn yr ystafell gyfarfod fwyaf ond dwy, ac yn yr ystafell fwyaf uwchraddiwyd y cyfarpar drwy osod meicroffonau aml-gyfeiriad yn y nenfwd.

Gosodwyd y system dolen sain drwy broses dendro oedd yn cynnwys cynrychiolwyr o Grŵp Cyngori ar Anabledd BERR. Hefyd, fel rhan o'r broses hon, prynwyd nifer o systemau dolen sain symudol i'w defnyddio mewn cyfarfodydd llai o gwmpas yr Adran.

Hefyd, gosodwyd nifer o sgriniau plasma yn ein tair prif ystafell ar gyfer cyflwyniadau palanteipyddion yn ystod digwyddiadau a gallwn drefnu bod Palanteipydd a/neu Ddehonglydd laith Arwyddion yn bresennol mewn cyfarfodydd i gynorthwyo cynrychiolwyr anabl.

Cynghorwyr

Mae'r Grŵp Cynghori ar Anabledd yn cyfarfod bob chwe wythnos yn y Ganolfan Gynadledda. Bydd cynrychiolydd o IWS yn mynychu'r cyfarfod hwn. Dyma gyfle i godi unrhyw faterion y gallai fod ganddynt ynghylch cefnogi eu haelodau ac awgrymiadau ar gyfer gwelliannau i amgylchedd y cyfarfod. Maes o law trafodir yr awgrymiadau hyn i weld a oes modd eu gweithredu. Rhai o'r awgrymiadau diweddaraf yw arwyddion cyffyrddadwy a darllediad sain o leoliad y digwyddiadau.

Lletygarwch

Mae bwyd yn cael ei labelu fel mater o drefn yn y Ganolfan Gynadledda. Bydd label ar bob cinio yn dangos eitemau cig, pysgod a bwyd llysieuol. Byddwn hefyd yn dangos labeli pan fydd bwyd Kosher neu Halal ar gael. Yn achos unigolion ag anghenion deietegol penodol, er enghraifft alergedd i gnau, byddwn yn darparu pryd penodol ar gyfer yr unigolyn hwnnw.

Symud Ymlaen

Cynhelir cyfarfodydd rheolaidd gyda EHarris, lle bydd y gwasanaethau a'r cyfleusterau yn y Ganolfan Gynadledda yn cael eu hadolygu. Wrth i fentrau newydd gael eu rhoi ar waith, ymgynghorir â chynrychiolwyr fel y Grŵp Cynghori ar Anabledd a'r Grŵp Defnyddwyr Adeiladau.

6. Canolbwyntio ar y Dyfodol

Gwasanaeth cynllunio a hwyluso yw Futurefocus sy'n agored i bawb yn yr Adran Busnes, Menter a Diwygio Rheoleiddio (BERR), ar draws Asiantaethau'r Llywodraeth, Busnes ac Addysg.

Mae Futurefocus yn talu sylw dyledus i anghenion pobl anabl. Cyn digwyddiad gofynnir i'r trefnydd a fydd unrhyw un o'r cynrychiolwyr ag anghenion mynediad. O ganlyniad mae hwylusydd Futurefocus yn medru cymryd hyn i ystyriaeth wrth lunio'r gweithdy a hyd yma mae llawer o ddigwyddiadau llwyddiannus wedi'u cynnal yn cynnwys pobl anabl ac yn benodol ar gyfer pobl â gwahanol ddifrifoldeb a mathau o anabledd.

Y nod yw cynnal digwyddiadau yn y fath fodd fel bod cynrychiolwyr anabl yn medru cymryd rhan yn yr un broses, a chael yr un profiad, â phawb arall. Er bod cymorth technegol neu ddynol yn cael ei ddarparu ni chaiff y person anabl ei drin yn wahanol gan sicrhau y gall gyfranogi'n llawn yn y ddadl a'r broses greadigol. Mae ein delweddu gweledol, pan fyddwn yn ei ddefnyddio, yn sicrhau fod pobl anabl yn cael eu cynrychioli.

Nid yw proses werthuso Futurefocus erioed wedi cael cwynion gan gyfranogwyr anabl; yn hytrach cafodd lythyrau o ganmoliaeth. Mae'r tîm wedi cysylltu â Grŵp Cynghori ar Anabledd BERR i wneud cyflwyniad iddynt ac i bob golwg fe gafodd dderbyniad da ac mae wedi eu gwahodd i gynnig sylwadau ar gyfer gwella.

7. Gweithio gyda Chyflenwyr/Caffael

Mae sefydliadau sy'n gweithio mewn partneriaeth â BERR yn cyflawni eu gwasanaethau gan dalu sylw dyledus i'r Ddyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl. Mae BERR yn ei gwneud yn ofynnol fod chyflenwyr yn cytuno i Delerau ac Amodau'r Adran, gan gynnwys Cymal 32 isod, wrth gonacontractio. Dosberthir y Telerau a'r Amodau hyn i bob chyflenwr sy'n tendro am waith yn yr Adran, ac nid dim ond y 50 uchaf.

Mae dogfen gwahoddiad safonol BERR i dendro yn tynnu sylw darpar gonacontractwyr am eu cyfrifoldebau o dan y Ddyletswydd drwy nodi yn y ddogfen datganiad am dendro fod yr Adran yn ei gwneud yn ofynnol i ymgeiswyr ymglyfarwyddo â darpariaethau'r Ddyletswydd, ac y bydd yn disgwyl i geisiadau fod yn unol â'r rheini.

Mae gan gonacontract safonol BERR adran yng Nghymal 32 sy'n ymwneud â gwahaniaethu ar sail anabledd ac mae'n dweud:

“The Authority is subject to the Disability Discrimination Act 1995 as amended by the Disability Discrimination Act 2005. The Authority has published a Disability Equality Scheme, which is set out on the Authority's website. The Contractor shall, and shall procure that its sub-contractors, agents and personnel, comply with both the Disability Discrimination Act 1995 as amended by the Disability Discrimination Act 2005 and the Authority's Disability Equality Scheme. Upon the Contractor breaching either the applicable law or the Authority's Disability Equality Scheme the Authority shall be entitled to terminate the Contract with immediate effect by notice in writing to the Contractor and without prejudice to any other rights or remedies of either party in respect of the breach concerned or any other breach of the Contract.”

Os bydd unrhyw newid pellach ym maes polisi caffael bydd angen i Swyddfa Masnach y Llywodraeth roi cyfarwyddyd i Adrannau eraill y Llywodraeth.

8. Mynediad at Wybodaeth a Gwasanaethau

Polisi BERR ar fynediad at wybodaeth ac e-gyfathrebu ar wefannau BERR a'r Asiantaethau yw eu gwneud yn gwbl hygyrch i gwsmeriaid. Gwnaeth BERR welliannau mawr i hygyrchedd ei safle craidd yn ystod 2007; ac mae'r safle newydd a lanswyd ym mis Medi 2008 wedi adeiladu ar hynny. Golyga hyn fod seilwaith y safle bellach yn bodloni safonau hygyrchedd yr AA¹⁸ Canllawiau Hygyrchedd Cynnwys y We (WCAG 1.0), ac mae cyhoeddwy'r bellach yn cyhoeddi cynnwys sydd hefyd yn bodloni AA. Y cam nesaf yw adolygu'r cynnwys oedd eisoes ar y safle cyn y polisi hygyrchedd a datblygu polisi ar gyfer cyhoeddi dogfennau PDF hygyrch. Mae'r gwelliannau hyn yn flaenoriaeth i BERR a chaiff ei wneud yn ystod 2008/09.

¹⁸ Menter Hygyrchedd y We (WAI), Consortiwm y We Fyd-Eang (W3C) : <http://www.w3.org/WAI/>

Mae Llawlyfr Cymwysiadau BERR ar gyfer yr holl raglenni ar y system TG Elgar fewnol wedi'i ddiweddarau i adlewyrchu'r angen am weithredu'r Ddyletswydd. Mae'r Llawlyfr yn rhoi gwybodaeth glir i staff Gwasanaethau Gwybodaeth a Gweithle (IWS) am yr angen i ystyried y Ddyletswydd wrth ddarparu cynnyrch TG ar gyfer yr Adran. Mae Llawlyfr Datblygu Cymwysiadau Fujitsu yr Adran, a gyhoeddwyd ym mis Tachwedd 2006, yn cynnwys pennod ar Hygyrchedd a chyfeirir at y Ddyletswydd. Mae gan IWS hefyd ganllawiau manwl ar ddatblygu cymwysiadau ar gyfer anghenion hygyrchedd, a gyhoeddwyd ym mis Medi 2007.

Mae BERR yn gweithio'n galed i sicrhau fod dyluniad ei holl gyfrifiaduron pen-desg a gliuniaduron yn gwbl hygyrch i staff anabl. Caiff pob system neu gymhwysiad newydd ei ddylunio gyda nifer o anabledau posibl dan sylw – yn enwedig nam ar y golwg a nam echddygol (RSI) – a chânt eu profi i sicrhau eu bod yn integreiddio â'r feddalwedd gyfredol ar gyfer pobl anabl, fel SuperNova, Dragon NS, Text Help Read Write a Point 'n Click. Mae'r holl systemau a chymwysiadau newydd ar ein system TG ELGAR yn cael eu profi'n llawn gan staff BERR (gan gynnwys rhai staff anabl) fel rhan o'r broses o sicrhau eu bod yn addas i ddefnyddwyr. Lle clustnodir materion hygyrchedd, rydym yn gweithio'n galed i'w datrys er budd yr holl staff.

Camau pellach arfaethedig – Canllaw Datblygu Cymwysiadau BERR

Mae Canllaw Datblygu Cymwysiadau BERR ar fin cael ei ddiweddarau, a bydd hyn yn adlewyrchu'r angen am i bob pecyn newydd ystyried y Ddyletswydd Cydraddoldeb i'r Anabl adeg dylunio ac mae'n ofynnol bod pob tudalen ar y we yn cydymffurfio â W3C A.

9. Uned Gohebiaeth Gweinidogol BERR

Mae staff sy'n ateb gohebiaeth a galwadau ffôn yn BERR wedi cael eu hyfforddi yn yr angen i ddarparu ffurfiau amgenach i gwsmeriaid lle bo hynny'n briodol a lle maent ar gael. Pan gaiff staff wybod am ofynion person, byddant yn mynd ati i ymateb ar ffurf hygyrch. Mae'r Uned Ymholiadau wedi cyhoeddi rhif minicom at ddefnydd y cyhoedd a gall drefnu fod cyhoeddiadau a thafleuni ffeithiau yn cael eu cynhyrchu mewn print mawr a'u hanfon at gwsmeriaid. Mae'r adborth gan gwsmeriaid sy'n defnyddio gwasanaeth yr Uned Ymholiadau yn gadarnhaol yn achos ei allu i ddarparu ei wasanaethau i bobl ag anabledau.

Mae staff newydd sy'n ymuno â'r uned yn cael gwybodaeth am bolisi anabled BERR cyn pen 3 mis ar ôl dechrau'r swydd. Caiff pob rheolwr newydd a benodir yn yr uned hefyd hyfforddiant cyn pen 3 mis ar ôl ymuno ar ddarparu addasiadau rhesymol ar gyfer pobl anabl sy'n cysylltu â'r Adran.

Mae gan yr Uned Ymholiadau aelod o staff sy'n mynychu Grŵp Cynghori'r Adran ar Anabledd er mwyn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r uned am faterion anabledd er budd ein cwsmeriaid mewnol ac allanol.

10. Penodiadau Cyhoeddus

Mae Cynllun Penodi BERR yn cynnwys datganiad ar gydraddoldeb sy'n amlygu ein hymrwymiad i ddarparu cyfle cyfartal i bawb. Caiff hyn ei anfon allan gyda'r hysbysebion a'r pecynnau gwybodaeth.

Mae'r Cynllun Penodi hefyd yn cynnwys targedau 2007 a 2008 ar gyfer penodi pobl anabl i gyrrff cyhoeddus. Mae'r camau a gymerwyd i gyrraedd ein targedau yn cynnwys adolygiadau gan swyddogion a Gweinidogion ar ddechrau pob ymarfer penodi i glustnodi sut i gyrraedd at amrywiaeth eang o ymgeiswyr a chadw cysylltiad agos ag unedau penodi yn Adrannau eraill y Llywodraeth i rannu arferion da. Yn ddiweddar cyhoeddodd y Gweinidogion y bydd y Llywodraeth yn pennu targedau newydd i gynyddu'r gyfran o bobl anabl a benodir i fyrddau cyrrff cyhoeddus.

Hefyd, mae gwybodaeth am swyddi gwag yn cael ei dosbarthu'n rheolaidd i sefydliadau anabledd i sicrhau fod ymgeiswyr anabl yn cael gwybod amdanynt. Gofynnir i ymgeiswyr roi gwybodaeth am eu hanabledd ar ffurflen a ddsberthir gyda'r pecyn cais.

11. Y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS)

Mae ACAS wrthi'n cynnal proses monitro cydraddoldeb cynhwysfawr ar draws yr holl staff ac mae'n bwriadu defnyddio a chyhoeddi'r data yn fewnol i fesur profiad a hynt grwpiau gwahanol o staff o fewn ACAS.

Mae ACAS wedi cynnal Asesiadau Effaith ar bolisiau a gweithdrefnau newydd gan gynnwys symud staff y prif swyddfa i leoliad arall yn Llundain. Cynhaliwyd Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar nifer o bolisiau adnoddau dynol oedd yn amrywio o ddefnyddio Canolfannau Asesu i bolisi ar absenoldeb arbennig.

Mae gan ACAS rwydwaith o Gefnogwyr Anabledd i ddarparu hyfforddiant ymwybyddiaeth ac i helpu i ddatblygu polisi ac mae wedi gweithio mewn partneriaeth â Scope i recriwtio 6 o bobl anabl yn aelodau o'r Fforwm Cyfranogiad Anabledd.

Camau pellach arfaethedig – Fforwm Cyfranogiad Anabledd ACAS.

Grŵp cynghori yw'r Fforwm Cyfranogiad Anabledd a fydd yn defnyddio eu hanabledd eu hunain o fewn cyd-destun y model cymdeithasol o anabledd i asesu polisiau ac arferion ACAS yn ôl eu heffaith ar gydraddoldeb. Cyfarfu am y tro cyntaf ym mis Hydref 2008.

Bydd y grŵp yn gweithio gyda hyrwyddwyr anabledd ACAS i sicrhau fod cyfranogiad yn cael ei ddefnyddio i fodloni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb. Bydd hyn yn cael ei weld yn nhermau asesu polisïau a gwasanaethau o ran eu heffaith ar gydraddoldeb a bydd y Fforwm hefyd yn cael ei ddefnyddio i lywio Acas i symud ymlaen drwy edrych ar wasanaethau sy'n esblygu.

Bydd cynnwys pobl anabl yn helpu i dynnu sylw at y rhwystrau sy'n bodoli a'r nod yw cael gwared â'r rheini fel y gall pobl anabl ddefnyddio gwasanaethau ACAS yn fwy effeithiol ac yn briodol.

12. Y Gwasanaeth Ansolfedd, Tŷ'r Cwmnïau ac UKTI

Ceir y manylion am waith y sefydliadau hyn ar bolisi cydraddoldeb ac amrywiaeth o ran adnoddau dynol a'u perfformiad fel cyflogwyr ym mhennod pump.

CASGLIAD

Yn y ddogfen hon, dangoswyd sut y mae'r Adran Busnes, Menter a Diwygio Rheoleiddio, ei fusnesau a chyrrff cyhoeddus perthnasol eraill yn symud ymlaen tuag at gydraddoldeb i bobl anabl mewn sectorau polisi allweddol. Yn fwyaf arbennig mae'r Adran wedi canolbwyntio ar faterion fel ymwybyddiaeth o'r hawliau a'u gorfodi, a fframwaith y DU ar gyfer cystadleurwydd a grymuso defnyddwyr a all fod yn arbennig o bwysig i bobl anabl. Hefyd, mae'r Adran yn gweithio tuag at sicrhau y gellir defnyddio ei gwasanaethau yn haws, gan wella hyblygrwydd a hygyrchedd fel bod cyngor a chymorth ar gael bob amser i unrhyw un sydd eu hangen.

Er bod cynnydd yn cael ei wneud, mae meysydd lle mae angen gwneud mwy o waith. Bydd yr Adran yn gweithio i ddatblygu fel y gall pobl anabl gael yr un cyfleoedd â phobl eraill i wneud cyfraniad at yr agenda fusnes ac economaidd ac i gael yr un cyfleoedd i ymgymryd â gweithgareddau menter ar draws y rhanbarthau, yng nghyd-destun amcan craidd yr Adran i sicrhau llwyddiant busnes mewn byd cynyddol gystadleuol er mwyn creu'r swyddi, y ffyniant a'r syniadau sy'n ategu economi iach a lles cymdeithasol.

Mae Uned Rheoli Arolygon BERR yn diweddarau ei chyngor i swyddogion polisi i roi gwybod iddynt am yr angen am ystyried monitro eu polisïau a'u gwasanaethau o ran yr effaith ar bobl anabl. Gall adrodd ar lefelau uwch, gan ystyried yr angen am rannu data yn ôl anabledd i wella lefel y monitro a wneir o effaith cydraddoldeb ar draws yr Adran. Mae tîm Llundain Gwell Polisïau BERR wedi gweithio i sicrhau fod cydraddoldeb i bobl anabl yn cael ei ystyried ym mhopeth a wnawn. Rydym yn darparu gweithdai hyfforddi chwarterol ar asesu'r effaith ar gydraddoldeb ac rydym wedi codi ymwybyddiaeth am faterion cydraddoldeb o fewn yr Adran drwy Wythnos Cydraddoldebau BERR gydag areithwyr allanol da a hyfforddiant. Byddwn yn parhau i weithio ar nifer ac ansawdd yr asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb a wneir o fewn BERR a byddwn yn codi ymwybyddiaeth fwy fyth ymhlith staff BERR am y cwestiynau sgrinio fel y gellir penderfynu a oes angen asesiad llawn o'r effaith ar gydraddoldeb. Byddwn yn cadw cronfa o'r asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb a gwblhawyd er mwyn rhannu arferion da ar draws yr Adran a byddwn yn cyflawni'n hymrwymiad i lunio adroddiad blynyddol a fydd yn helpu'r Ysgrifennydd Gwladol i baratoi'r adroddiad nesaf yn 2011.

Mae'r adran hon yn ymrwymedig i ddiddymu gwahaniaethu anghyfreithlon ac i hyrwyddo cyfle cyfartal i bobl anabl. Drwy weithio gyda'i gilydd gall adrannau'r Llywodraeth ac awdurdodau cyhoeddus wneud gwir wahaniaeth i fywydau pobl. Ein gweledigaeth yw cydraddoldeb i bobl anabl erbyn 2025. Gobeithiwn gyflawni hyn gyda'r mesurau cyfredol a mesurau eraill y byddwn yn eu cyflwyno yn y dyfodol.

Gwneud defnydd dibynadwy ac effeithlon o ynni glân a diogel sydd wedi'i brisio'n gystadleuol

Yn sgîl y newidiadau yn y llywodraeth ar 3 Hydref 2008 bydd y gwaith sy'n ymwneud â'r bennod hon yn trosglwyddo i'r Adran Ynni a Newid Hinsawdd newydd (DECC).

Mae cynnal cyflenwadau glân a diogel o gyflenwadau o ynni am bris cystadleuol yn hanfodol ar gyfer twf economaidd y DU a lles ei phoblogaeth.

Mae'r DU wedi chwarae rhan arweiniol yn rhyngwladol i annog camau i leihau'r carbon deuocsid sy'n cael ei ollwng i'r aer ac i ddatblygu marchnadoedd ynni agored a chystadleuol. Ym mis Mai 2007, ategodd yr Adran Busnes, Menter a Diwygio Rheoleiddio (BERR bellach, ond y DTI gynt) ei hymrwymiad i gyrraedd y nodau hyn, a disgrifiodd ei strategaeth ar gyfer gwneud hynny yn y Papur Gwyn ar Ynni 2007: *Meeting the Energy Challenge*¹⁹. Roedd y strategaeth yn seiliedig ar:

- Sefydlu fframwaith rhyngwladol i fynd i'r afael â'r newid hinsawdd;
- Darparu targedau carbon sy'n gyfrwymol yn gyfreithiol ar gyfer economi'r DU gyfan;
- Symud ymlaen fwy fyth i gyrraedd marchnadoedd rhyngwladol cwbl gystadleuol a thryloyw;
- Annog mwy o arbed ynni drwy well gwybodaeth, cymhellion a rheoleiddio;
- Rhoi mwy o gymorth ar gyfer technolegau isel eu carbon; a
- Sicrhau'r amodau priodol ar gyfer buddsoddi drwy ddiwygio'r systemau cynllunio a rheoleiddio.

Cyn newidiadau'r llywodraeth ar 3 Hydref, roedd y gwaith hwn yn ategu Amcan Strategol 4 BERR i sicrhau cyflenwad dibynadwy ac effeithlon o ynni glân a diogel am bris cystadleuol. Cyfrannodd BERR at PSA 27 i arwain yr ymdrech fyd-eang i osgoi newid peryglus yn yr hinsawdd a arweiniwyd gan DEFRA. Drwy fwrw ymalen â'r strategaethau a bennwyd yn y Papur Gwyn ar Ynni ac yn y Rhaglen Newid Hinsawdd²⁰ a gyhoeddwyd gan DEFRA yn 2006, anelwyd at leihau allyriadau.

Mae hybu cyfle cyfartal ar gyfer pobl anabl wedi cael ei roi ar waith fel rhan o'r cynlluniau ar gyfer pobl agored i niwed. Er mai diben y cynlluniau hyn yw lliniaru tlodi tanwydd ar draws cartrefi agored i niwed yn gyffredinol, fe fyddant, fel rhan o hyn o fudd i bobl anabl, ac mae nifer ohonynt yn y categori hwn.

¹⁹ <http://www.berr.gov.uk/energy/whitepaper/page39534.html>

²⁰ <http://www.defra.gov.uk/environment/climatechange/uk/ukccp/index.htm>

Y cynnydd tuag at gydraddoldeb i bobl anabl

1. Tlodi tanwydd (yn Lloegr, arferwyd rhannu'r cyfrifoldeb gyda DEFRA)

Nod y Llywodraeth yw cael gwared â thlodi tanwydd mewn cartrefi agored i niwed erbyn 2010. Serch hynny rhaid cydnabod fod y cynnydd yn y prisiau ynni wedi gwneud yr her o fynd i'r afael â thlodi tanwydd yn anoddach. Caiff cartrefi agored i niwed eu dosbarthu yn rhai sy'n cynnwys plant neu gartrefi lle mae pobl oedrannus, anabl neu â salwch hirdymor.

Er nad yw pob cartref lle mae tlodi tanwydd yn cynnwys person anabl, mae nifer o'r camau a gymerwyd tuag at gyrraedd y targedau tlodi tanwydd wedi helpu i wella ansawdd bywyd pobl anabl. Mae'r rhai sy'n cael budd-daliadau sy'n gysylltiedig ag anabled yn gymwys i gael cymorth gan gynlluniau grant a noddir gan y Llywodraeth fel y cynllun Warm Front²¹, ac maent yn rhan o'r grŵp blaenoriaeth at ddibenion y Targed Lleihau Allyriadau Carbon (CERT). O dan CERT mae'n ofynnol i gyflenwyr ynni fynd ati i leihau allyriadau carbon mewn cartrefi. Ar 11 Medi 2008 cyhoeddodd y Prif Weinidog becyn o fesurau arbed ynni yn y cartref, a oedd yn cynnwys cynnydd sylweddol i darged gweithgarwch CERT ac i'r gyllideb ar gyfer Warm Front.

Roedd yr ymgynghoriad ar gyfer Strategaeth Tlodi Tanwydd y DU yn cynnwys nifer o Awdurdodau Iechyd a Sefydliadau anllywodraethol sy'n cefnogi'r oedrannus, pobl ag afiechydon hirdymor a'r anabl.

Mae'r cwmnïau ynni hefyd yn cynnig amryw o gynlluniau cymorth gan gynnwys rhestr brisiau cymdeithasol ac ad-daliadau. Eleni llwyddodd yr Adran i drefnu cytundebau unigol gyda'r chwe chyflenwr ynni mwyaf i gynyddu eu gwariant cyfun ar raglenni cymdeithasol a ddyfeisiwyd i helpu cwsmeriaid agored i niwed, i £150 miliwn y flwyddyn erbyn 2010/11. Dywedodd Malcolm Wicks, a oedd bryd hynny'n Weinidog Ynni, ei bod yn bwysig darparu 'atebion cynaliadwy' ar gyfer pobl oedrannus, pobl anabl a theuluoedd ifanc mewn perygl o dlodi tanwydd.

Roedd y DTI (ac yna BERR) a DEFRA yn monitro'n flynyddol nifer y cartrefi mewn tlodi tanwydd ac roedd yn monitro cartrefi agored i niwed ar wahân drwy'r Arolwg o Gyflwr Tai Lloegr. Fel rhan o hyn cyhoeddodd BERR ystadegau blynyddol am nifer y bobl anabl mewn tlodi tanwydd. Nodir y ffigurau diwethaf yn "UK for Fuel Poverty Strategy: 6th Annual Progress Report 2008"²². Mae hwn yn dangos fod nifer cyffredinol y cartrefi mewn tlodi tanwydd yn Lloegr tua 2.4 miliwn, a bod 1.9 miliwn o'r rheini yn agored i niwed. Mae hyn yn cynrychioli cynnydd o 0.9 miliwn o gartrefi ers 2005 a chynnydd o 0.7 miliwn o gartrefi dros yr un cyfnod.

²¹ "Y Rhaglenni Effeithlonrwydd Ynni – Mae ein cynigion ar CERT ynghyd â chyllid parhaus ar gyfer Warm Front yn Lloegr yn 2008–11 yn golygu fod mwy o adnoddau ar gael am y cyfnod 2008–11 nag yn 2005–08." UK for Fuel Poverty Strategy: 5th Annual Progress Report 2007

²² <http://www.berr.gov.uk/energy/fuel-poverty/strategy/index.html>

2. Mesur ynni a chodi tâl amdano

Er y byddai'r cynigion diweddaraf am fesur cyflenwadau ynni yn helpu cwsmeriaid anabl yn gyffredinol, roedd BERR yn awyddus iddynt gael eu gweithredu yn y fath fodd fel y gellir cael y manteision gorau posibl i gwsmeriaid ag anableddau corfforol neu feddyliol, a cheisio osgoi achosi unrhyw ganlyniadau andwyol i'r cyfryw gwsmeriaid.

Mae dau faes a all achosi anhawster i bobl anabl:

- Mae'n debygol y gallai dull o gael data o fesuryddion 'smart' neu ddatblygedig (e.e. drwy wefan) yn hytrach na'r mesurydd ei hun achosi problemau i rai cwsmeriaid anabl.
- Mae pryder hefyd a yw'r cynigion o ran unedau arddangos yn achosi anawsterau penodol i bobl â nam ar y golwg. Er y gobeithir y bydd y cynigion yn helpu cwsmeriaid anabl yn gyffredinol mewn sawl ffordd, cydnabyddir y bydd angen gwneud trefniadau penodol ar gyfer cwsmeriaid dall neu rannol ddall i'w helpu i ddefnyddio dyfeisiau arddangos o'r fath.

Mae'r cwmnïau cyflenwi nwy a thrydan eisoes yn darparu cymorth penodol i gwsmeriaid anabl (fel teclynnau a rheolyddion wedi'u haddasu'n benodol a biliau Braille) drwy eu rhestrau blaenoriaeth.

Bydd DECC bellach yn rhoi hyn oll ar waith ac â'r adran hon y dylid cysylltu am gynigion ynghylch bwrw ymlaen â chydardoldeb i'r anabl yn y maes hwn.

Cytundebau Gwasanaeth Cyhoeddus y BERR

BERR yn arwain tri Chytundeb Gwasanaeth Cyhoeddus (PSA) ar draws y llywodraeth:

- PSA 1 - Cynyddu cynhyrchiant economi'r DU
- PSA 6 - Darparu'r amodau fel y gall busnesau lwyddo yn y DU
- PSA 7 - Gwella perfformiad economaidd holl ranbarthau Lloegr a lleihau'r bwlch yn y cyfraddau twf economaidd rhwng y rhanbarthau

Cytundebau Gwasanaeth Cyhoeddus a arweinir gan Adrannau eraill y Llywodraeth lle mae BERR hefyd yn bartner cyflawni allweddol (nodir yr adran arweiniol mewn cromfachau):

- PSA 2 – Gwella sgiliau'r boblogaeth, ar y ffordd i sicrhau sylfaen sgiliau o safon byd-eang erbyn 2020 (Yr Adran Arloesi, Prifysgolion a Sgiliau)
- PSA 8 – Rhoi'r cyfle gorau posibl i bawb gael gwaith (Yr Adran Gwaith a Phensiynau)

Amcanion Strategol Adrannau'r BERR

DSO 1: Rhoi hwb i greu busnesau a thwf busnesau ac economi fenter gref ar draws yr holl ranbarthau

1. Yr hyn y cred y rhanddeiliaid yw dealltwriaeth BERR o'r amgylchedd busnes a menter, dylanwad BERR dros yr amgylchedd hwnnw a'i berfformiad o ran ei wella
2. Cyflawni canlyniadau RDA wedi'u cymryd o'r fframwaith noddi newydd
3. Gallu trefniadaethol RDA - i'w gael o'r Asesiad Perfformiad Annibynnol (IPA) neu ei olynydd
4. Symleiddio cymorth busnes a ariennir yn gyhoeddus
5. Cyflawni fframwaith rheoli perfformiad CSR07 UKTI

DSO 2: Sicrhau fod holl Adrannau ac asiantaethau'r Llywodraeth yn darparu gwell rheoliad ar gyfer y sectorau preifat a chyhoeddus a'r trydydd sector

1. Lleihau beichiau gweinyddol ar draws 19 o adrannau'r llywodraeth, sy'n golygu gostyngiad o 25% ar gyfer y rhan fwyaf o adrannau erbyn 2010. Mae'n cynnwys targed BERR i gyflawni 25% o ostyngiad yn y beichiau gweinyddol erbyn 2010
2. Y gyfran o fusnesau (a sefydliadau yn y sector gwirfoddol) sy'n credu fod "y rhan fwyaf o reoliadau yn deg ac yn gymesur" mewn pum maes polisi – y gyfraith gyflogaeth, y gyfraith o ran treth, iechyd a diogelwch, y gyfraith ar gynllunio a'r gyfraith cwmnïau
3. Llif y rheoliadau: cyfanswm y gymhareb buddiant/cost rheoliadau sy'n cael eu datblygu gydag amser
4. Perfformiad gwasanaethau rheoleiddio yr awdurdod lleol fel y'u mesurwyd gan ddangosydd cenedlaethol (i'w gytuno yn 2008)
5. Perfformiad cyffredinol yn arolwg "Doing business" Banc y Byd ac arolygon OECD o'r amgylchedd polisi
6. Y gyfran o fiwrocratiaeth y cred rheng flaen y sector cyhoeddus ei fod yn ddianghenraid.
7. Gostyngiad yng ngofynion y llif data o'r llywodraeth ganolog i reng flaen y sector cyhoeddus erbyn 2010. Mae'n cynnwys 30% o darged ar draws y Llywodraeth i leihau'r beichiau ar staff rheng flaen y sector cyhoeddus

DSO 3: Darparu marchnadoedd rhydd a theg, gyda mwy o gystadleuaeth, ar gyfer busnesau, defnyddwyr a gweithwyr

1. Cynnydd o ran agor marchnadoedd yn yr UE ac yn rhyngwladol yn unol ag amcanion y DU i wella cystadleurwydd yr UE a hyrwyddo datblygiad a lleihau tlodi mewn gwledydd tlotach
2. Fframwaith y DU ar gyfer cystadlu ar lefel sydd gyda'r gorau yn y byd

3. Amgylchedd llywodraethu corfforaethol y DU ar lefel sydd gyda'r gorau yn y byd
4. Yr amgylchedd rheoleiddio ar gyfer busnesau yn adlewyrchu'n llawn egwyddorion rheoleiddio gwell y llywodraeth
5. Hyblygrwydd yn y farchnad lafur
6. Ymwybyddiaeth a gorfodi hawliau cyflogaeth
7. Fframwaith y DU ar gyfer grymuso defnyddwyr a'u cynorthwyo ar lefel gyda'r gorau yn y byd

Mae **DSO 4**: Sicrhau cyflenwad dibynadwy a defnydd effeithiol o ynni glân a diogel am bris cystadleuol a **DSO 5**: Rheoli'r cyfrifoldebau ynni yn effeithiol ac yn gyfrifol wedi trosglwyddo i'r Adran Ynni a Newid Hinsawdd newydd yn sgîl y newidiadau yn y llywodraeth ar 3 Hydref 2008.

DSO 6: Sicrhau fod y llywodraeth yn gweithredu fel rhanddeiliad effeithiol a deallus ac yn ffynhonnell o arbenigedd ardderchog mewn cyllid corfforaethol o fewn y Llywodraeth

1. Gwerth agregol ar gyfer busnesau yn y portffolio
2. Taliadau dididend o'r busnesau perthnasol yn y portffolio
3. Bodlonrwydd rhanddeiliaid â'r ffordd y mae'r Weithrediaeth Cyfranddeiliaid yn cyflawni'i chyfrifoldebau
4. Ehangu cynnig y Weithrediaeth Cyfranddeiliaid i gynnwys cyfran fwy o fusnesau HMG a sefyllfaoedd cyllid corfforaethol

DSO 7: Rhoi'r cymorth proffesiynol, y gallu a'r seilwaith i alluogi amcanion a rhaglenni BERR gael eu cyflawni'n llwyddiannus

1. Symud ymlaen o ran meithrin gallu'r adran i fodloni heriau'r dyfodol.

