

Trawsgrifiad Canllaw Astudio



Gwanwyn 2025

*Darparwyd y trawsgrifiad canllaw astudio hwn i gefnogi dysgwyr i ddilyn cwrs **Ymwybyddiaeth Anabledd Way2Learn ar gyfer y Gweithle**.*

*Er bod y canllaw yn adnodd defnyddiol, rydym yn argymhell yn gryf bod dysgwyr yn gwyllo episodau'r cwrs ar **sianel Way2Learn** neu drwy'r **gwasanaeth Fideo ar Alw** i gael dealltwriaeth lawn cyn cwblhau'r llyfr atebion.*

*Er hwylustod i chi, rhestrir amseroedd penodau ar **dudalen 4 y llyfr ateb**, o fewn **prospectws Way2Learn** yn eich llyfrgell, ac yn y **canllaw cipolwg cyflym**.*

Pennod 1: Deall Anabledd a Chynhwysiant



Cyflwyniad

Mae anabledd yn realiti i dros 14 miliwn o bobl yn y DU, ond eto mae llawer o weithleoedd yn dal i gael trafferth creu amgylcheddau cwbl gynhwysol. Mae'r bennod hon yn cyflwyno themâu allweddol a fydd yn cael eu harchwilio drwy gydol y cwrs, gan gynnwys y diffiniad o anabledd, yr effaith y mae'n ei chael ar unigolion, a phwysigrwydd cynhwysiant yn y gweithle.

Mae deall anabledd yn hanfodol er mwyn meithrin empathi a hyrwyddo amgylchedd gwaith cynhwysol a chefnogol. Gall anableddau fod yn weladwy, fel namau symudedd, neu anweladwy, fel cyflyrau iechyd meddwl neu salwch cronig. Heb ymwybyddiaeth ac addasiadau priodol yn y gweithle, gall unigolion ag anableddau wynebu rhwystrau sy'n rhwystro eu gallu i gymryd rhan lawn mewn bywyd proffesiynol a chymdeithasol.

Mae'r bennod hon yn annog dysgwyr i gamu i esgidiau y rhai ag anableddau, gan ystyried yr heriau emosiynol, corfforol a chymdeithasol y gallent eu hwynebu. Drwy wneud hynny, rydym yn gosod y sylfaen ar gyfer diwylliant yn y gweithle lle mae amrywiaeth yn cael ei barchu, a chynhwysiant yn cael ei ymarfer yn weithredol.

Beth yw anabledd?

Anabledd yw unrhyw gyflwr corfforol neu feddyliol sy'n effeithio'n sylweddol ar allu unigolyn i gyflawni gweithgareddau dyddiol. Mae rhai anableddau yn bresennol o'u genedigaeth, tra bod eraill yn datblygu yn ddiweddarach mewn bywyd oherwydd salwch, anaf neu newidiadau sy'n gysylltiedig ag oedran. Gall y ffordd y mae anabledd yn effeithio ar unigolyn amrywio; Mae rhai pobl yn profi heriau cyson, tra bod eraill yn wynebu symptomau amrywiol.

Gweladwy vs Anableddau Anweledig

- **Mae anableddau gweladwy** yn cynnwys cyflyrau sy'n amlwg i eraill, megis defnyddio cadair olwyn, gwahaniaethau aelodau, neu gryndod o gyflyrau niwrolegol.
- **Mae anableddau anweledig** yn effeithio ar wybyddiaeth, canfyddiad synhwyrdd, cyfathrebu neu les emosiynol ond efallai na fyddant yn amlwg ar unwaith. Mae'r rhain yn cynnwys cyflyrau fel dyslecsia, anhwylderau poen cronig, cyflyrau iechyd meddwl, neu awtistiaeth.

Mae camsyniadau am anableddau anweledig yn aml yn arwain at dybiaethau nad yw unigolion yn cael trafferth gwirioneddol. Er enghraifft, efallai y bydd gweithiwr â ffibromyalgia yn edrych yn iawn ond yn profi blinder a phoen difrifol. Mae deall y gwahaniaethau hyn yn allweddol i feithrin cynwysoldeb.

Ymarfer Empathi

Er mwyn datblygu gwerthfawrogiad o'r heriau sy'n wynebu pobl ag anableddau, ystyriwch y senarios hyn:

- Dychmygwch eisiau ymweld â chaffi, dim ond i ddod o hyd i'r fynedfa i fyny grisiau heb unrhyw ramp.
- Llun yn ei chael hi'n anodd darllen bwydlen oherwydd nam ar y golwg, heb unrhyw opsiynau braille na sain ar gael.
- Meddyliwch am y rhwystredigaeth o fethu â gadael eich gwely oherwydd iselder, ond eto yn teimlo eu bod yn cael eu barnu am "ddiogrwydd."
- Ystyriwch angen cymorth ar gyfer tasgau bob dydd ond gan ofni sut mae eraill yn ystyried eich annibyniaeth.

Mae'r profiadau hyn yn amlygu'r rhwystrau y mae llawer o unigolion yn eu hwynebu ac yn dangos pam mae hygyrchedd yn y gweithle yn hanfodol.

Ymwybyddiaeth Anabledd ar gyfer y Gweithle

Pwysigrwydd cynhwysiant yn y gweithle

Mae creu gweithle cynhwysol yn golygu mwy na chydymffurfio â rhwymedigaethau cyfreithiol yn unig—mae'n gofyn am newid diwylliannol yn y ffordd y mae anabledd yn cael ei weld a'i letya.

Rhwystrau i Gynhwysiant

- **Rhwystrau corfforol:** mannau swyddfa anhygyrch, diffyg offer addasadol, ac arwyddion annigonol.
- **Rhwystrau Attitudinal:** stereoteipiau, camsyniadau, a rhagfarn anymwybodol tuag at gydweithwyr anabl.
- **Rhwystrau sefydliadol:** Polisiâu nad ydynt yn ystyried anghenion amrywiol gweithwyr, megis oriau gwaith anhyblyg neu arferion recriwtio hen ffasiwn.

Arferion cynhwysol yn y gweithle

Gall cyflogwyr a chydweithwyr helpu i ddileu'r rhwystrau hyn drwy:

- Sicrhau bod mannau ffisegol yn hygyrch (e.e., ramps, desgiau addasadwy, technolegau cynorthwyl).
- Hyrwyddo trefniadau gwaith hyblyg, fel gwaith o bell neu amserlenni wedi'u haddasu.
- Annog trafodaethau agored am anabledd heb stigma.
- Darparu addasiadau rhesymol i weithwyr sydd eu hangen.
- Addysgu staff ar ymwybyddiaeth anabledd i herio camsyniadau.

Y Fframwaith Cyfreithiol: Deddf Cydraddoldeb 2010

Deddf Cydraddoldeb 2010 yw'r darn allweddol o ddeddfwriaeth sy'n diogelu unigolion ag anableddau yn y DU. Mae'n gofyn i gyflogwyr:

- Sicrhau nad yw gweithwyr anabl yn cael eu trin yn llai ffafriol na'u cydweithwyr nad ydynt yn anabl.
- Gwneud addasiadau rhesymol i gefnogi gweithwyr ag anableddau i gyflawni eu rolau.
- Atal gwahaniaethu yn y gweithle, aflonyddu ac erledigaeth yn seiliedig ar anabledd.

Ymwybyddiaeth Anabledd ar gyfer y Gweithle

Beth yw addasiadau rhesymol?

Mae gan gyflogwyr ddyletswydd gyfreithiol i wneud addasiadau sy'n dileu rhwystrau i weithwyr anabl. Mae enghreifftiau'n cynnwys:

- Darparu meddalwedd darllen sgrin ar gyfer gweithiwr â nam ar ei olwg.
- Caniatáu i aelod o staff sydd â gorbryder gael man gwaith tawel.
- Caniatáu oriau gweithio hyblyg i rywun sydd â syndrom blinder cronig.

Fodd bynnag, rhaid i addasiadau fod yn "rhesymol" - sy'n golygu y dylent fod yn ymarferol ac yn gymesur ag anghenion y gweithiwr a'r busnes.

Astudiaeth Achos: Addasiadau Rhesymol ar Waith Mae James, gweithiwr swyddfa gyda dyslecsia, yn cael trafferth cyfathrebu ysgrifenedig. Mae ei gyflogwr yn darparu meddalwedd lleferydd-i-destun ac amser ychwanegol ar gyfer ysgrifennu adroddiadau. O ganlyniad, mae James yn teimlo ei fod yn cael ei gefnogi ac yn gallu cwblhau ei dasgau'n effeithiol.

Ymestyn a Her

Er mwyn dyfnhau eich dealltwriaeth, ystyriwch y cwestiynau myfyriol hyn:

1. Sut gallai diffyg ymwybyddiaeth am anableddau anweledig gyfrannu at wahaniaethu yn y gweithle?
2. Meddyliwch am le cyhoeddus rydych chi'n ymweld ag ef yn aml (e.e. archfarchnad, sinema neu gampfa). Pa nodweddion hygyrchedd sy'n bresennol? Beth ellid ei wella?
3. Sut fydddech chi'n herio camsyniad cydweithiwr na all pobl ag anableddau fod yn weithwyr cynhyrchiol?

Mae'r cwestiynau hyn yn annog meddwl beirniadol am anabledd y tu hwnt i ddiffiniadau lefel wyneb ac i gymwysiadau yn y byd go iawn.

Crynodeb

Mae'r bennod hon wedi cyflwyno cysyniadau allweddol sy'n ymwneud ag anabledd a chynhwysiant yn y gweithle. Rydym wedi archwilio:

- Y diffiniad eang o anabledd, gan gynnwys namau gweladwy ac anweledig.
- Pwysigrwydd adnabod a dileu rhwystrau yn y gweithle.
- Sut mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn amddiffyn gweithwyr ag anableddau ac yn sicrhau bod addasiadau rhesymol yn cael eu gwneud.
- Rôl agweddau a pholisïau cynhwysol wrth greu amgylchedd gwaith mwy hygrych a chefnogol.

Trwy ddeall yr egwyddorion hyn, gall gweithleoedd symud y tu hwnt i gydymffurfio i feithrin amgylchedd lle mae pob gweithiwr, waeth beth fo'u gallu, yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi.

Yn y bennod nesaf, byddwn yn archwilio profiadau byw pobl ag anableddau, gan archwilio'r heriau sy'n eu hwynebu a'r gwytnwch y maent yn ei ddangos wrth eu goresgyn.



Pennod 2: Byw gydag Anabledd – Heriau a Chamsyniadau



Cyflwyniad

Mae byw gydag anabledd yn brofiad unigryw sy'n gallu effeithio ar bob agwedd ar fywyd unigolyn. Gall anableddau fod yn **weladwy neu'n anweledig**, gydol oes neu dros dro, yn sefydlog neu'n amrywio.

Mae effaith anabledd yn ymestyn y tu hwnt i'r corfforol a gall ddylanwadu ar annibyniaeth, cyfleoedd cyflogaeth, lles meddyliol, a sicrwydd ariannol.

Yn y bennod hon, byddwn yn archwilio gwahanol fathau o anableddau, yr heriau dyddiol y gall unigolion eu hwynebu, a'r camsyniadau a all arwain at wahaniaethu. Trwy ddeall y materion hyn, gallwn hyrwyddo cynhwysiant a herio stereoteipiau niweidiol yn y gweithle.

Mae **Deddf Cydraddoldeb 2010** yn sicrhau bod gan bobl ag anableddau amddiffyniad cyfreithiol rhag gwahaniaethu. Fodd bynnag, nid yw hawliau cyfreithiol yn unig yn ddigon—mae diwylliant, agweddau, a hygyrchedd yn y gweithle yn chwarae rhan hanfodol wrth sicrhau gwir gynhwysiant.

Deall y gwahanol fathau o anableddau

Gellir categorio anableddau mewn sawl ffordd, gyda gwahaniaethau allweddol yn **anableddau gweladwy** ac **anweledig**.

Anableddau Gweladwy

Mae anabledd gweladwy yn un y gellir ei arsylwi trwy ymddangosiad corfforol neu symudiad. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Namau symudedd (e.e. defnyddwyr cadair olwyn, unigolion ag aelodau prosthetig).
- Cyflyrau niwrolegol sy'n effeithio ar symud (e.e. clefyd Parkinson, parlys yr ymennydd).
- Rhai namau synhwraidd (e.e. dallineb, byddardod).

Anableddau Anweledig

Nid **oes gan anabledd anweledig** arwyddion allanol amlwg ond gall effeithio'n sylweddol ar fywyd bob dydd unigolyn. Mae enghreifftiau'n cynnwys:

- **Cyflyrau niwroamrywiol** (e.e., awtistiaeth, ADHD, dyslecsia).
- **Salwch cronig** (ee, ffibromyalgia, clefyd Crohn, sglerosis ymledol).
- **Cyflyrau iechyd meddwl** (e.e. iselder, gorbryder, PTSD).

Mae llawer o bobl ag anableddau anweledig yn wynebu amheuaeth neu ddiffyg dealltwriaeth gan eraill oherwydd nad yw eu cyflwr yn amlwg yn allanol.

Enghraifft:

Mae gan Emma boen cronig oherwydd ffibromyalgia. Mae hi'n cael trafferth gyda blinder a stifferwydd, ond oherwydd nad yw'n defnyddio cymhorthion symudedd, mae ei chydweithwyr yn aml yn tybio ei bod hi'n iawn. Mae'r camddealltwriaeth hwn yn ei gwneud hi'n anodd iddi ofyn am y llety sydd ei angen arni.

Heriau sy'n wynebu pobl ag anableddau

Mae pobl ag anableddau yn wynebu amrywiaeth o anawsterau sy'n effeithio ar eu hannibyniaeth, eu diogelwch ariannol a'u hansawdd bywyd. Yn aml, mae'r heriau hyn yn cael eu gwaethygu gan rwystrau cymdeithasol yn hytrach na'r anabledd ei hun.

Ymwybyddiaeth Anabledd ar gyfer y Gweithle

1. Bywyd Bob dydd ac Annibyniaeth

Gall tasgau arferol ddod yn fwy cymhleth i unigolion ag anableddau. Mae enghreifftiau'n cynnwys:

- **Rhwystrau corfforol:** Mae adeiladau heb rampiau neu lifftiau yn cyfyngu mynediad i'r rhai â namau symudedd.
- **Anhygyrchedd digidol:** Mae gwefannau heb gydnawsedd darllenwyr sgrin yn creu anawsterau i ddefnyddwyr â nam ar eu golwg.
- **Heriau cyfathrebu:** Gall diffyg isdeitlau neu ddehongli iaith arwyddion wahardd unigolion byddar o gyfarfodydd.

Astudiaeth Achos:

Mae Mark, sydd â nam ar ei olwg, yn ei chael hi'n anodd cael gafael ar e-byst gwaith oherwydd diffyg meddalwedd darllen sgrin. Mae methiant ei gyflogwr i ddarparu technoleg gynorthwyol yn creu rhwystrau diangen.

2. Cyflogaeth a Diogelwch Ariannol

Er gwaethaf camsyniadau cyffredin, mae llawer o bobl ag anableddau yn gweithio'n llwyddiannus mewn amrywiaeth o rolau. Fodd bynnag, maent yn aml yn wynebu heriau fel:

- Cyfleoedd gwaith cyfyngedig oherwydd tuedd cyflogwr.
- Amodau gweithio anhyblyg nad ydynt yn diwallu anghenion iechyd amrywiol.
- Costau byw uwch sy'n gysylltiedig ag offer arbenigol, meddyginiaeth neu gludiant.

Ffaith: Mae dros 50% o bobl oedran gweithio ag anableddau yn y DU yn gyflogedig neu'n hunangyflogedig, gan brofi nad yw anabledd yn cyfateb i anallu i weithio.

3. Gwahaniaethu a Stigma

Gall stereoteipiau am anabledd arwain at driniaeth annheg yn y gweithle a'r gymdeithas ehangach. Mae camsyniadau cyffredin yn cynnwys:

- Gan dybio na all pobl anabl fod yn annibynnol.
- Credu mai dim ond defnyddwyr cadair olwyn sy'n gymwys fel rhai anabl.
- Meddwl bod pobl â chyflyrau iechyd meddwl yn weithwyr annibynadwy.

Enghraifft: Mae rheolwr llogi yn tybio y bydd ymgeisydd swydd gydag iselder yn absennol yn aml, er bod yr ymgeisydd wedi llwyddo i reoli ei gyflwr mewn rôl flaenorol. Mae'r rhagfarn hon yn arwain at wahaniaethu anuniongyrchol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Camsyniadau am anableddau

Gall camddealltwriaeth anabledd arwain at waharddiad a gwahaniaethu. Gadewch i ni fynd i'r afael â rhai camsyniadau cyffredin.

"Mae anabledd yn golygu na allwch weithio."

Mae llawer o bobl ag anableddau yn gweithio'n llwyddiannus mewn gwahanol broffesiynau. Mae'n ofynnol yn gyfreithiol i gyflogwyr ddarparu addasiadau rhesymol i sicrhau cyfleoedd teg.

2. "Dydych chi ddim yn edrych yn anabl, felly mae'n rhaid i chi fod yn iawn."

Mae llawer o anableddau yn anweledig, sy'n golygu nad yw brwydrau person bob amser yn amlwg. Efallai na fydd cyflyrau fel poen cronig, PTSD, neu namau ar y clyw yn amlwg ar unwaith.

3. "Mae cymhorthion symudedd yn golygu na all person gerdded o gwbl."

Efallai y bydd pobl sy'n defnyddio cadeiriau olwyn neu gymhorthion cerdded yn dal i allu cerdded pellteroedd byr. Mae cymhorthion symudedd yn darparu cefnogaeth ac annibyniaeth yn hytrach na nodi ansymudedd llwyr.

4. "Mae pobl ag anableddau yn derbyn cymorth ariannol yn awtomatig."

Nid yw pob unigolyn anabl yn gymwys i gael budd-daliadau. Mae llawer yn hunangynhaliol ond efallai y byddant yn wynebu heriau ariannol o hyd oherwydd costau meddygol a byw cynyddol.

Ymestyn a Her

Er mwyn dyfnhau eich dealltwriaeth o anabledd a chynhwysiant, myfyriwch ar y cwestiynau hyn:

1. Meddyliwch am eich gweithle neu ysgol eich hun. Pa rwystrau allai fodoli i bobl ag anableddau gweladwy ac anweledig?
2. Pam ydych chi'n meddwl y gallai pobl ag anableddau anweledig fod yn amharod i ddatgelu eu cyflwr i gyflogwr?
3. Sut gall camsyniadau am anabledd arwain at ragfarn anymwybodol wrth wneud penderfyniadau llogi neu hyrwyddo?

Mae'r cwestiynau hyn yn annog meddwl beirniadol am rôl ymwybyddiaeth a chynhwysoldeb mewn amgylcheddau proffesiynol.

Crynodeb

Yn y bennod hon, gwnaethom archwilio:

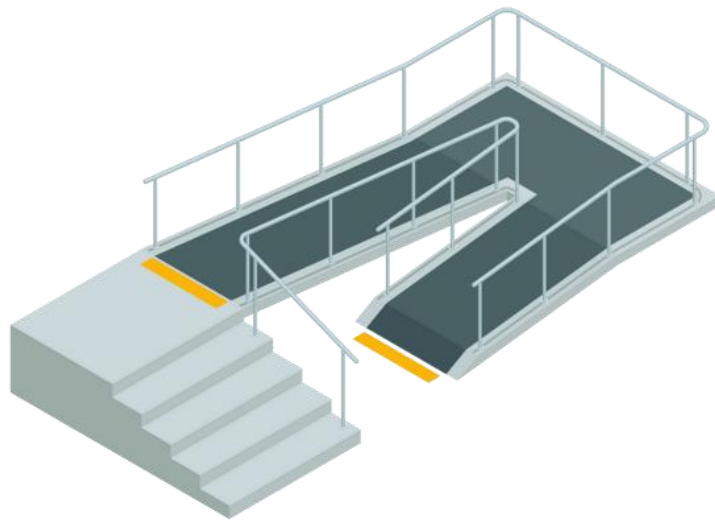
- Y gwahanol fathau o anableddau, gan gynnwys cyflyrau gweladwy ac anweledig.
- Yr heriau dyddiol sy'n wynebu unigolion anabl, o rwystrau hygrychedd i ansicrwydd ariannol.
- Camsyniadau cyffredin a'u heffaith, gan amlygu pwysigrwydd rhagfarnau heriol.
- Rôl Deddf Cydraddoldeb 2010 wrth amddiffyn gweithwyr ag anableddau rhag gwahaniaethu.

Trwy chwalu'r rhwystrau hyn a newid diwylliant gweithle, gallwn greu amgylchedd gwirioneddol gynhwysol lle mae pobl ag anableddau yn cael eu gwerthfawrogi am eu cyfraniadau.

Yn y bennod nesaf, byddwn yn edrych ar y Model Cymdeithasol o Anabledd, sy'n symud y ffocws o namau unigolion i'r rhwystrau a grëir gan gymdeithas. Mae'r persbectif hwn yn allweddol i adeiladu gweithle mwy hygrych a chyfiawn.



Pennod 3: Y Model Cymdeithasol o Anabledd ac Ableism Heriol



Cyflwyniad

Yn draddodiadol, mae anabledd wedi cael ei ystyried yn gyfyngiad personol—cyflwr meddygol sy'n atal unigolion rhag cymryd rhan lawn mewn cymdeithas. Fodd bynnag, mae persbectif amgen, a elwir yn Fodel Cymdeithasol Anabledd, yn symud y ffocws o'r unigolyn i'r amgylchedd. Mae'n awgrymu bod pobl yn anabl nid oherwydd eu namau, ond gan y rhwystrau y mae cymdeithas yn eu gosod yn eu ffordd.

Trwy ddeall a chymhwyso'r cysyniadau hyn, gallwn gyfrannu'n weithredol at greu gweithle lle gall pob unigolyn—beth bynnag eu hanabledd—ffynnu.



Ymwybyddiaeth Anabledd ar gyfer y Gweithle

Y Model Cymdeithasol o Anabledd

Mae'r Model Cymdeithasol o Anabledd yn herio'r syniad mai nam person yw'r brif broblem. Yn hytrach, mae'n dadlau mai'r gwir fater yw methiant cymdeithas i ddiwallu anghenion gwahanol.

Er enghraifft:

- Nid yw person sy'n defnyddio cadair olwyn yn anabl oherwydd ei anallu i gerdded ond gan ddiffyg rampiau a lifftiau mewn adeiladau.
- Nid yw gweithiwr byddar yn anabl oherwydd ei golled clyw ond heb dehonglwyr iaith arwyddion neu gapsiynau mewn cyfarfodydd.
- Nid yw person â dyslecsia yn anabl oherwydd anawsterau darllen ond gan weithleoedd nad ydynt yn darparu technoleg gynorthwyol na threfniadau gweithio hyblyg.

Mae'r model hwn yn grymuso pobl ag anableddau trwy symud cyfrifoldeb i gymdeithas. Mae'n hyrwyddo hygrychedd, cydraddoldeb a chynhwysiant fel elfennau hanfodol o fydd teg.

Y Model Meddygol yn erbyn y Model Cymdeithasol

Model Meddygol	Model Cymdeithasol
Yn ystyried anabledd fel problem o fewn yr unigolyn .	Yn gweld anabledd o ganlyniad i rwystrau cymdeithasol .
Yn canolbwyntio ar driniaeth neu 'drwsio' y person .	Mae'n canolbwyntio ar gael gwared ar rwystrau a gwneud amgylcheddau yn hygrych .
Tybir mai'r nod yw gwneud y person yn 'normal' .	Yn cydnabod bod amrywiaeth yn naturiol ac yn werthfawr .
Enghraifft: Mae gweithle yn disgwyl i weithiwr byddar ddarllen gwefusau.	Enghraifft: Mae gweithle yn darparu dehonglydd iaith arwyddion.

Trwy gymhwyso'r Model Cymdeithasol, gallwn gael gwared ar rwystrau a gwella bywydau pobl ag anableddau.

Enghreifftiau o'r model cymdeithasol ar waith

Mae'r Model Cymdeithasol eisoes yn llunio newid cadarnhaol mewn llawer o weithleoedd. Dyma rai cymwysiadau yn y byd go iawn:

Hygyrchedd Corfforol

- Mae gosod rampiau, lifftiau a drysau awtomatig yn caniatáu i ddefnyddwyr cadair olwyn lywio gweithleoedd yn annibynnol.
- Mae darparu dodrefn swyddfa ergonomig yn helpu gweithwyr sydd â phoen cronig i weithio'n gyfforddus.

Cyfathrebu a Gwybodaeth

- Mae cynnig dogfennau mewn print mawr, Braille, neu fformatau sain o fudd i weithwyr â nam ar eu golwg.
- Mae defnyddio iaith glir, di-jargon yn cefnogi'r rhai ag anableddau dysgu neu namau gwybyddol.

Hyblygrwydd yn y Gweithle

- Mae caniatáu i weithwyr sydd â salwch cronig weithio o bell neu addasu eu horiau yn gwella cynhyrchiant.
- Mae darparu amser ychwanegol ar brofion neu ymarferion hyfforddi yn sicrhau asesiad teg i'r rhai sydd â dyslecsia.

Astudiaeth Achos: Effaith Addasiadau Mae gan Sarah ADHD ac mae'n cael trafferth canolbwyntio mewn swyddfeydd cynllun agored. Mae ei chyflogwr yn darparu clustffonau sy'n canslo sŵn ac yn caniatáu iddi weithio mewn man tawelach. O ganlyniad, mae cynhyrchiant Sarah yn gwella, ac mae hi'n teimlo'n fwy cynhwysol.

Deall Ableism

Gwahaniaethu yn erbyn pobl ag anableddau yw galluedd, boed hynny'n fwriadol neu'n anfwriadol. Mae'n digwydd pan fo strwythurau, polisiau neu agweddau cymdeithasol yn rhoi unigolion anabl dan anfantais.

Enghreifftiau o Ableism yn y Gweithle

- Rhagdybiaethau ynghylch gallu: Mae rheolwr yn tybio na all gweithiwr anabl gymryd cyfrifoldeb.
- Diffyg hygyrchedd: Nid yw cwmni'n darparu toiledau hygyrch i gadeiriau olwyn.
- Iaith ansensitif: Mae cydweithwyr yn defnyddio termau fel "gwallgof" neu "anabl" heb sylweddoli eu heffaith.

Gall ableiddiaeth fod yn drech (gwahaniaethu uniongyrchol) neu'n gynnil (rhagfarn anymwybodol). Gall hyd yn oed pobl sy'n ystyrlon yn dda gymryd rhan mewn ymddygiad galluog heb sylweddoli hynny.

Sut i herio Ableism

Mae gan bawb ran i'w chwarae wrth leihau alluoedd a meithrin cynhwysiant. Dyma rai ffyrdd o gael effaith gadarnhaol:

1. Bod yn ymwybodol o iaith

- Osgoi ymadroddion fel "Dydych chi ddim yn edrych yn anabl" (mae hyn yn diystyru anableddau anweledig).
- Defnyddio iaith person yn gyntaf (e.e. "person ag anabledd" yn hytrach na "pherson anabl").

2. Addysgwch eich hun ac eraill

- Dysgwch am wahanol anableddau a'r rhwystrau y mae pobl yn eu hwynebu.
- Heriwch gydweithwyr sy'n gwneud sylwadau abl.

3. Gwneud gweithleoedd yn fwy hygyrch

- Sicrhau bod ystafelloedd cyfarfod a swyddfeydd yn diwallu anghenion symudedd gwahanol.
- Darparu fformatau amgen ar gyfer dogfennau a chyflwyniadau.

4. Gofynnwch, peidiwch â chymryd yn ganiataol

Ymwybyddiaeth Anabledd ar gyfer y Gweithle

- Os nad ydych yn siŵr sut i gefnogi cydweithiwr anabl, gofynnwch iddynt beth sydd ei angen arnynt yn hytrach na gwneud rhagdybiaethau.
- Cydnabod nad yw pob anabledd yn weladwy—bod yn agored i ddysgu

Ymestyn a Her

I ddatblygu dealltwriaeth ddyfnach, ystyriwch y cwestiynau myfyriol hyn:

1. Meddyliwch am adeg pan welsoch broblem hygrychedd yn gyhoeddus neu yn y gwaith. Sut gallai'r Model Cymdeithasol fod wedi'i gymhwyso i gael gwared ar y rhwystr?
2. Ydych chi erioed wedi clywed neu ddefnyddio iaith y gellid ei hystyried yn abl? Sut gallech chi ddweud pethau'n wahanol?
3. Pam y gallai rhywun ag anabledd oedi cyn gofyn am addasiadau yn y gweithle? Beth all cyflogwyr ei wneud i annog sgysiau agored am hygrychedd?

Mae'r cwestiynau hyn yn annog meddwl beirniadol a chymhwyso'r cysyniadau a archwiliwyd yn ymarferol yn y bennod hon.

Crynodeb

Mae'r bennod hon yn cynnwys:

- Y Model Cymdeithasol o Anabledd, sy'n symud y ffocws o namau unigol i rwystrau cymdeithasol.
- Enghreifftiau o welliannau hygrychedd, o addasiadau ffisegol i hyblygrwydd yn y gweithle.
- Y cysyniad o alluoedd a sut y gall rhagfarnau anymwybodol effeithio'n negyddol ar bobl ag anabledau.
- Camau ymarferol i herio ableiaeth a chreu amgylcheddau cynhwysol.

Trwy groesawu'r Model Cymdeithasol a chydabod alluoedd, gallwn greu gweithleoedd sy'n grymuso pob gweithiwr, yn hytrach na'u heithrio.

Yn y bennod nesaf, byddwn yn archwilio Deddf Cydraddoldeb 2010 yn fanylach, gan archwilio'r hawliau a'r cyfrifoldebau cyfreithiol sy'n sicrhau triniaeth deg i unigolion anabl yn y gweithle.

Pennod 4: Deddf Cydraddoldeb 2010 – Hawliau a Chyfrifoldebau



Cyflwyniad

Nid cyfrifoldeb moesol yn unig yw creu gweithle cynhwysol—mae hefyd yn un cyfreithiol. Deddf Cydraddoldeb 2010 yw deddfwriaeth sylfaenol y DU sy'n diogelu unigolion rhag gwahaniaethu, gan sicrhau bod pobl ag anableddau yn cael mynediad teg at gyflogaeth, gwasanaethau a chyfleoedd.

Bydd y rhaglen hon yn archwilio:

- Darpariaethau allweddol Deddf Cydraddoldeb 2010 a'i rôl mewn cynhwysiant yn y gweithle.
- Gwahanol fathau o wahaniaethu a sut maent yn effeithio ar unigolion ag anableddau.
- Mae'n ddyletswydd ar gyflogwyr i ddarparu addasiadau rhesymol.
- Camau y gall sefydliadau eu cymryd i atal gwahaniaethu a chreu gweithle hygrych.

Trwy ddeall y gyfraith hon, gall gweithwyr a chyflogwyr fel ei gilydd sicrhau cydymffurfiaeth a meithrin amgylchedd gwaith teg, cefnogol i bawb.

Beth yw Deddf Cydraddoldeb 2010?

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ddeddf yn y Deyrnas Unedig sy'n diogelu unigolion rhag gwahaniaethu yn y gweithle a'r gymdeithas ehangach. Fe'i cyflwynwyd i:

- Sicrhau cyfle cyfartal i bawb, waeth beth fo'u cefndir neu amgylchiadau.
- Cyfuno a symleiddio cyfreithiau gwrth-wahaniaethu blaenorol yn un darn cynhwysfawr o ddeddfwriaeth.
- Darparu amddiffyniad cyfreithiol rhag gwahaniaethu yn seiliedig ar nodweddion gwarchodedig, gan gynnwys anabledd.

O dan y Ddeddf, diffinnir anabledd fel:

"Nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith andwyol sylweddol a hirdymor ar allu unigolyn i gyflawni gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd."

Mae'r diffiniad eang hwn yn cynnwys anableddau gweladwy ac anweledig, gan gynnwys cyflyrau fel:

- Namau symudedd, anableddau synhwyraidd, a salwch cronig.
- Cyflyrau iechyd meddwl fel iselder a gorbryder.
- Cyflyrau niwroamrywiol fel awtistiaeth a dyslecsia.

Yn bwysig, mae rhai cyflyrau-gan gynnwys canser, sglerosis ymledol (MS), a HIV—yn cael eu dosbarthu'n awtomatig fel anableddau o'r pwynt diagnosis.

Mathau o wahaniaethu ar sail anabledd

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud hi'n anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn rhywun oherwydd eu hanabledd. Gall gwahaniaethu fod ar wahanol ffurfiau:

1. Gwahaniaethu Uniongyrchol

Mae hyn yn digwydd pan fydd rhywun yn cael ei drin yn annheg oherwydd ei anabledd.

Enghraifft: Mae cyflogwr yn gwrthod hyrwyddo gweithiwr oherwydd bod ganddo epilepsi, gan dybio y bydd yn annibynadwy.

2. Gwahaniaethu Anuniongyrchol

Mae hyn yn digwydd pan fo polisi neu arfer yn berthnasol i bawb ond yn rhoi pobl ag anableddau dan anfantais.

Ymwybyddiaeth Anabledd ar gyfer y Gweithle

Enghraifft: Mae cwmni'n ei gwneud yn ofynnol i bob gweithiwr weithio sifftiau hir heb egwyl. Gallai'r rheol hon wahaniaethu'n anuniongyrchol yn erbyn rhywun â diabetes sydd angen prydau rheolaidd a gorffwys.

3. Gwahaniaethu sy'n Deillio o Anabledd

Mae hyn yn digwydd pan fydd rhywun yn cael ei drin yn annheg oherwydd rhywbeth sy'n gysylltiedig â'i anabledd.

Enghraifft: Mae gweithiwr â dyslecsia yn cael ei ddisgyblu am gymryd mwy o amser i gwblhau adroddiadau ysgrifenedig, er bod ei gyflymder arafach oherwydd ei gyflwr.

4. Methu â gwneud addasiadau rhesymol

Rhaid i gyflogwyr wneud newidiadau rhesymol i gael gwared ar rwystrau yn y gweithle ar gyfer gweithwyr anabl. Mae methu â gwneud hynny yn cael ei ystyried yn wahaniaethu.

Enghraifft: Mae busnes yn gwrthod darparu darllenydd sgrin ar gyfer gweithiwr â nam ar ei olwg, gan ei gwneud hi'n anodd iddynt gyflawni eu swydd.

5. Aflonyddu ac Erledigaeth

- **Aflonyddu:** Ymddygiad negyddol tuag at rywun oherwydd eu hanabledd (e.e. jôcs sarhaus, gwahardd o gyfarfodydd).
- **Erledigaeth:** Trin rhywun yn annheg oherwydd eu bod wedi gwneud cwyn am wahaniaethu ar sail anabledd.



Ymwybyddiaeth Anabledd ar gyfer y Gweithle

Addasiadau Rhesymol: Dyletswydd y Cyflogwr

O dan **Ddeddf Cydraddoldeb 2010**, rhaid i gyflogwyr wneud **addasiadau rhesymol** i sicrhau y gall gweithwyr anabl gyflawni eu swyddi yn effeithiol.

Beth yw addasiadau rhesymol?

Mae addasiadau rhesymol yn dileu rhwystrau corfforol, gweithdrefnol neu sefydliadol sy'n rhoi person anabl dan anfantais. Mae enghreifftiau'n cynnwys:

- **Newidiadau corfforol:** Gosod rampiau, lifftiau, neu doiledau hygyrch.
- **Technoleg** gynorthwyol: Darparu darllenwyr sgrin neu feddalwedd adnabod llais.
- **Gweithio hyblyg:** Caniatáu gweithio o bell neu addasu oriau ar gyfer rhywun â salwch cronig.
- **Gwasanaethau cymorth:** Darparu dehonglydd iaith arwyddion i weithiwr byddar.

Fodd bynnag, rhaid i addasiadau fod yn "rhesymol", sy'n golygu y dylent fod yn ymarferol ac yn gymesur â maint ac adnoddau'r busnes.

Enghraifft: Dylai cwmni mawr allu fforddio mynedfa sy'n hygyrch i gadeiriau olwyn, ond efallai na fydd angen siop fach annibynnol i osod lifft.

Atal gwahaniaethu ar sail anabledd yn y gweithle

Gall cyflogwyr a sefydliadau gymryd sawl cam rhagweithiol i greu amgylchedd cynhwysol a chydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010.

1. Datblygu polisi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant clir (EDI)

Dylai polisi EDI cryf:

- Amlinelliad dim goddefgarwch ar gyfer gwahaniaethu ac aflonyddu.
- Gosod disgwyliadau ar gyfer recriwtio, hyfforddiant a datblygu gyrfa cynhwysol.
- Darparu arweiniad ar addasiadau rhesymol a hygyrchedd.

2. Hyfforddi Gweithwyr ar Ymwybyddiaeth Anabledd

Mae llawer o achosion o wahaniaethu yn deillio o ddiffyg dealltwriaeth yn hytrach na rhagfarn fwriadol. Dylai'r hyfforddiant gynnwys:

- Y Model Cymdeithasol o Anabledd (gan ganolbwyntio ar gael gwared ar rwystrau).
- Effaith anabledau anweledig a pham mae lletyau'n bwysig.
- Herio stereoteipiau a rhagfarn anymwybodol yn y gweithle.

3. Sicrhau bod prosesau recriwtio a hyrwyddo yn deg

- Dylech osgoi cwestiynau diangen sy'n gysylltiedig ag iechyd wrth logi (oni bai bod hynny'n hanfodol ar gyfer y rôl).
- Darparu ceisiadau am swyddi a chyfweliadau hygyrch (e.e. cynnig amser ychwanegol i ymgeiswyr â dyslecsia).
- Hyrwyddo diwylliant o meritocratiaeth, lle mae gan weithwyr anabl gyfleoedd dilyniant gyrfa cyfartal.

Enghraifft: Mae cwmni'n cyflwyno cynllun cyfweld gwarantedig ar gyfer ymgeiswyr anabl sy'n bodloni'r gofynion gwaith gofynnol, gan sicrhau mynediad tecach i gyfleoedd.

4. Adolygu hygyrchedd yn y gweithle yn rheolaidd

Dylai cyflogwyr fynd ati i nodi a mynd i'r afael â rhwystrau, megis:

- Rhwystrau corfforol (diffyg mynediad heb ris, goleuadau gwael).
- Rhwystrau cyfathrebu (dim capsïynau ar gyfer cyfarfodydd fideo).
- Rhwystrau technolegol (meddalwedd anhygyrch).

Ymestyn a Her

Er mwyn adlewyrchu'n ddyfnach ar hawliau anabledd yn y gweithle, ystyriwch y cwestiynau hyn:

1. Pam mae'n bwysig i gyflogwyr ystyried anableddau gweladwy ac anweledig wrth wneud addasiadau?
2. Beth allai fod yn addasiad "rhesymol" mewn cwmni mawr yn erbyn busnes bach?
3. Sut gall gweithwyr herio gwahaniaethu yn y gweithle os ydynt yn teimlo bod eu hawliau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 wedi cael eu torri?

Mae'r cwestiynau hyn yn annog meddwl beirniadol a chymhwyso egwyddorion cyfreithiol yn ymarferol.

Crynodeb

Mae'r bennod hon yn archwilio:

- Deddf Cydraddoldeb 2010 a sut mae'n diogelu unigolion ag anableddau.
- Y gwahanol fathau o wahaniaethu ar sail anabledd, gan gynnwys uniongyrchol, anuniongyrchol, a methiant i ddarparu addasiadau rhesymol.
- Mae'n ddyletswydd ar y cyflogwr i greu gweithle hygyrch a darparu addasiadau angenrheidiol.
- Camau i atal gwahaniaethu, o bolisiâu EDI clir i arferion llogi cynhwysol.

Trwy sicrhau cydymffurfiaeth â Deddf Cydraddoldeb 2010, gall gweithleoedd symud y tu hwnt i rwymedigaethau cyfreithiol a meithrin amgylchedd lle mae pob gweithiwr yn teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi a'i gefnogi.

Mae hyn yn cloi'r rhaglen Ymwybyddiaeth Anabledd ar gyfer y Gweithle. Rydym wedi ymdrin â phwysigrwydd cynhwysiant anabledd, y Model Cymdeithasol o Anabledd, alluoedd heriol, a'r fframwaith cyfreithiol sy'n amddiffyn unigolion anabl. Y cam nesaf yw cymhwyso'r wybodaeth hon i senarios gweithle go iawn, gan feithrin diwylliant o barch, hygyrchedd, a chydraddoldeb.

