

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Adroddiad cryno

Tegwch, urddas a pharch mewn gweithleoedd menter bach a chanolig: crynodeb i ddarparwyr cyngor

Mae'r adroddiad cryno hwn yn seiliedig ar Adroddiad Ymchwil 98
gan Mark Winterbotham, Katie Oldfield, Gill Stewart, Helen
Rossiter ac IFF Research

ADRODDIAD CRYNO

Tegwch, urddas a pharch mewn gweithleoedd menter bach a chanolig: crynodeb i ddarparwyr cyngor

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Mae'r adroddiad cryno hwn yn seiliedig ar Adroddiad Ymchwil 98 gan Mark Winterbotham, Katie Oldfield, Gill Stewart, Helen Rossiter ac IFF Research

Beth yw ei bwrpas?

Mae'r crynodeb hwn yn cynnig mewnwelediadau defnyddiol i'r sector cynghori busnes ar anghenion y farchnad BBaCh i helpu BBaChau fodloni eu gofynion cyfreithiol a pherfformio'n effeithiol ar faterion cydraddoldeb a hawliau dynol. Mae'n gosod gwybodaeth, arferion ac agweddau BbaChau o safbwynt cydraddoldeb a hawliau dynol a'r pedwar categori bras y mae BBaChau yn rhan ohonynt mewn perthynas â'u hagwedd at y rheiny. Mae hefyd yn datgelu ble yr aiff BBaChau am gyngor ar faterion o'r fath a'r mathau o fformatau a ddymunant er mwyn cael gafael ar wybodaeth ar gydraddoldeb a hawliau dynol.

Beth sydd ynddo?

Mae'r adroddiad cryno hwn yn cynnig:

- Cyflwyniad
- Trosolwg o'r canlyniadau allweddol
- Goblygiadau'r canlyniadau i'r darparwyr cyngor
- Rhestr o adnoddau defnyddiol.

Pryd y'i cyhoeddwyd?

Cyhoeddwyd yr adroddiad cryno hwn ym mis Hydref 2015. Mae'n seiliedig ar yr adroddiad ymchwil llawn gan IFF Research, 'Tegwch, urddas a pharch mewn gweithleoedd BBaCh.'

Pam bod y Comisiwn wedi ei gynhyrchu?

Sefydlwyd y Comisiwn dan Ddeddf Gydraddoldeb 2006 i ymdrechu tuag at waredu gwahaniaethu anghyfreithlon, i hyrwyddo cydraddoldeb o ran cyfleoedd ac i warchod a hyrwyddo hawliau dynol yng Nghymru, Lloegr a'r Alban. Ein rôl yw hyrwyddo a gorfodi'r deddfau sy'n amddiffyn hawl pawb i degwch, urddas a pharch.

Mae'r cyhoeddiad yn grynodedb o'r adroddiad ymchwil llawn, 'Tegwch, urddas a pharch mewn gweithleoedd BbaCh' yn seiliedig ar arolwg ffôn o dros fil o BBaChau a gynhaliwyd gan IFF Research ym mis Ionawr a Chwefror 2015. Mae strwythur y sampl yn sicrhau bod y canlyniadau yn gynrychiadol o ran maint, sector a gwlad ledled Prydain Fawr (ac o ran maint a sector yng Nghymru, Lloegr a'r Alban).

Pa fformatau sydd ar gael?

Mae'r cyhoeddiad hwn ar gael fel ffeil PDF (yn Gymraeg a Saesneg) ac fel ffeil Microsoft Word (eto yn Gymraeg a Saesneg) o www.equalityhumanrights.com.

Cynnwys

Ffigurau a thablau	4
1. Cyflwyniad.....	5
2. Ein canlyniadau	6
2.1 Gwybodaeth a dealltwriaeth o gydraddoldeb a hawliau dynol	6
2.2. Rhoi gwybodaeth am gydraddoldeb a hawliau dynol ar waith	9
Cydraddoldeb	9
Hawliau Dynol.....	10
Agweddau tuag at gydraddoldeb a hawliau dynol.....	12
Yr awydd i wneud mwy ar gydraddoldeb a hawliau dynol.....	12
3. Yr effaith ar y darparwyr cyngor	14
3.1 Gwireddu cydraddoldeb.....	14
3.2 Parchu hawliau dynol.....	15
3.3 Cyngor ac arweiniad	16
3.4 Deall y farchnad.....	18
4. Casgliadau	22
5. Cefndir i'r prosiect ymchwil.....	22
6. Adnoddau defnyddiol.....	23

Ffigurau a thablau

Ffigurau

Ffigwr 1: Ymwybyddiaeth a gwybodaeth o Ddeddf Gydraddoldeb 2010	7
Ffigwr 2: Ymwybyddiaeth o nodweddion gwarchoddedig (yn ddigymell ac wedi eu hannog)	8
Ffigwr 3: Agweddau mewn perthynas â hawliau dynol a busnes	9
Ffigwr 4: Gweithgareddau hawliau dynol a ymgwymerwyd.....	11
Ffigwr 5: Y farn ar wneud rhagor ar gydraddoldeb	13
Ffigwr 6: Sut y byddai gwneud rhagor ar gydraddoldeb yn effeithio ar y busnes	14
Ffigwr 7: Byddai sefydliadau neu BBaChau ffynonellau gwybodaeth yn ei ddefnyddio am fwy o wybodaeth ar gydraddoldeb neu hawliau dynol	17
Ffigwr 8: Diddordeb penodol BBaChau mewn sianelau penodol ar gyfer gwybodaeth a chyngor ar faterion cydraddoldeb	18
Ffigwr 9: Pedwar math o BBaChau	19

Tablau

Tabl 1: Monitro recriwtio, tâl a dyrchafiaeth	10
Tabl 2: Rhannu BBaChau yn ôl agweddau at gydraddoldeb a hawliau dynol ac ysfa i newid.....	20

1. Cyflwyniad

Mae dros 8 miliwn o bobl ym Mhrydain yn gyflogedig mewn 435,000 o fentrau bach a chanolig eu maint (BBaChau) gyda 5 i 249 o staff. Er y nifer o bobl a gyflogir yn y sector, dengys ymchwil nad oes gan nifer o BBaChau fynediad yn rhwydd at arbenigedd rheolaeth adnoddau dynol neu gyfraith cyflogaeth. Gallai hyn roi busnesau mewn perygl o wynebu cwynion a hawliadau tribiwnlysoedd cyflogaeth.

Mae'n ofynnol drwy Ddeddf Gydraddoldeb 2010 i gyflogwyr beidio â gwahaniaethu yn erbyn eu cyflogeion a phobl sy'n defnyddio'u gwasanaethau yn seiliedig ar nodwedd warchoddedig. Drwy'r gyfraith, diffinnir 'nodwedd warchoddedig' fel oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Golyga hyn yn gyfreithiol na all cyflogwyr wahaniaethu yn erbyn eu cyflogeion neu rai sy'n ymgeisio am gyflogaeth. Ymhellach rhaid i gyflogwyr beidio â gwahaniaethu'n anghyfreithiol yn erbyn unrhyw un sy'n dymuno prynu neu werthu eu nwyddau, cyfleusterau neu wasanaethau ar sail eu nodwedd warchoddedig. Mae'r rhain yn ofynion cyfreithiol.

Mae Egwyddorion Cyfeiriol y Cenhedloedd Unedig ar Fusnes a Hawliau Dynol yn gosod safonau o arfer da a gydnabyddir yn rhyngwladol ar gyfer parchu hawliau dynol, fel y gall busnesau:

- gydymffurfio â chyfreithiau perthnasol a pharchu hawliau dynol a gydnabyddir
- adnabod, atal a rheoli risgiau hawliau dynol yn eu gweithrediadau a'u cadwyni cyflenwi, a
- monitro a gwerthuso'u perfformiad.

Mae Llywodraeth y DU yn annog pob busnes i ddilyn yr egwyddorion hyn mewn modd sy'n adlewyrchu eu hadnoddau a'u graddfa. Mae cydymffurfio â'r egwyddorion yn ddewisol.

Roedd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (y Comisiwn) yn dymuno deall y wybodaeth, agweddau ac arferion cyflogwyr BBaCh mewn perthynas â:

- sicrhau bod unigolion sydd â nodweddion warchoddedig dan Ddeddf Gydraddoldeb 2010 yn cael eu trin yn deg o ran recriwtio, dyrchafiaeth a chyflogaeth, a
- rheoli materion hawliau dynol yn y gweithle.

Roeddem yn dymuno hefyd deall ymhle mae cyflogwyr BBaCh yn chwilio am y wybodaeth hon, eu fformatau dewisol ar gyfer cael gwybodaeth ac a allem rannu

BbaChau yn ôl eu parodrwydd i dderbyn cyngor am y gyfraith a gwella'u harferion cyflogaeth.

Mae'r ymchwil hon yn cynnig mewnwelediadau defnyddiol i'r sector cyngori busnes ar anghenion y farchnad BBaCh i helpu BBaChau fodloni eu gofynion cyfreithiol a gwireddu buddion busnes o berfformio'n effeithiol ar faterion cydraddoldeb a hawliau dynol. Mae'r crynodeb hwn yn seiliedig ar yr adroddiad ymchwil sydd ar gael ar ein gwefan.

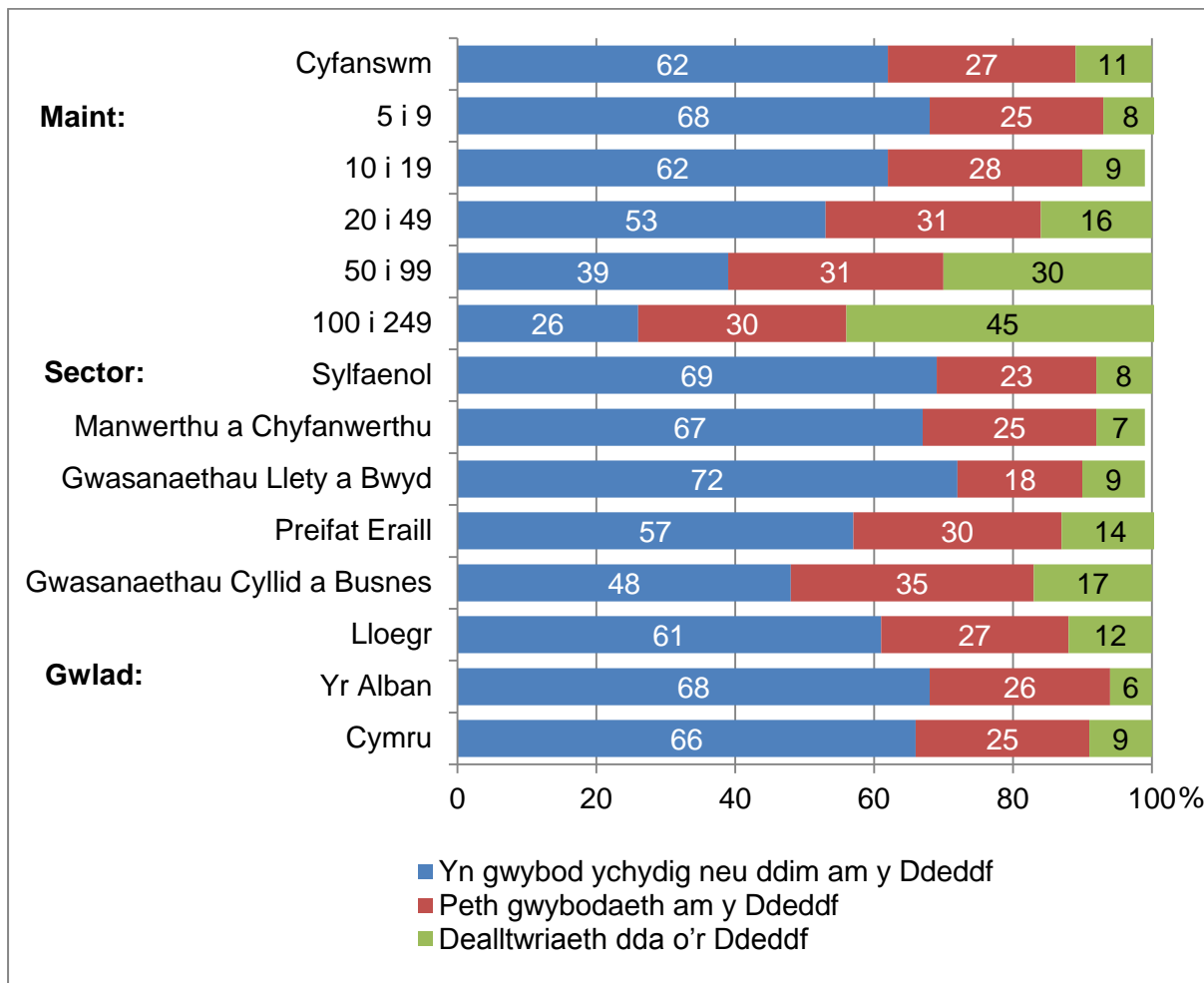
2. Ein canlyniadau

2.1 Gwybodaeth a dealltwriaeth o gydraddoldeb a hawliau dynol

Dengys ein hymchwil fod y rhan fwyaf o BBaCh (88%) yn dweud wrthym eu bod wedi cael gwybodaeth ddigonol am eu cyfrifoldebau cyfreithiol yn ymwneud â chydraddoldeb yn y gweithle. Serch hynny dywed bron i hanner ohonynt (44%) nad ydynt wedi clywed am Ddeddf Gydraddoldeb 2010. Mae hyn yn arwyddocaol oherwydd mae'r Ddeddf Gydraddoldeb yn gosod rhwymedigaethau cyfreithiol y cyflogwr i sicrhau triniaeth deg a chyfartal o'i staff a'r bobl sy'n defnyddio'i wasanaethau.

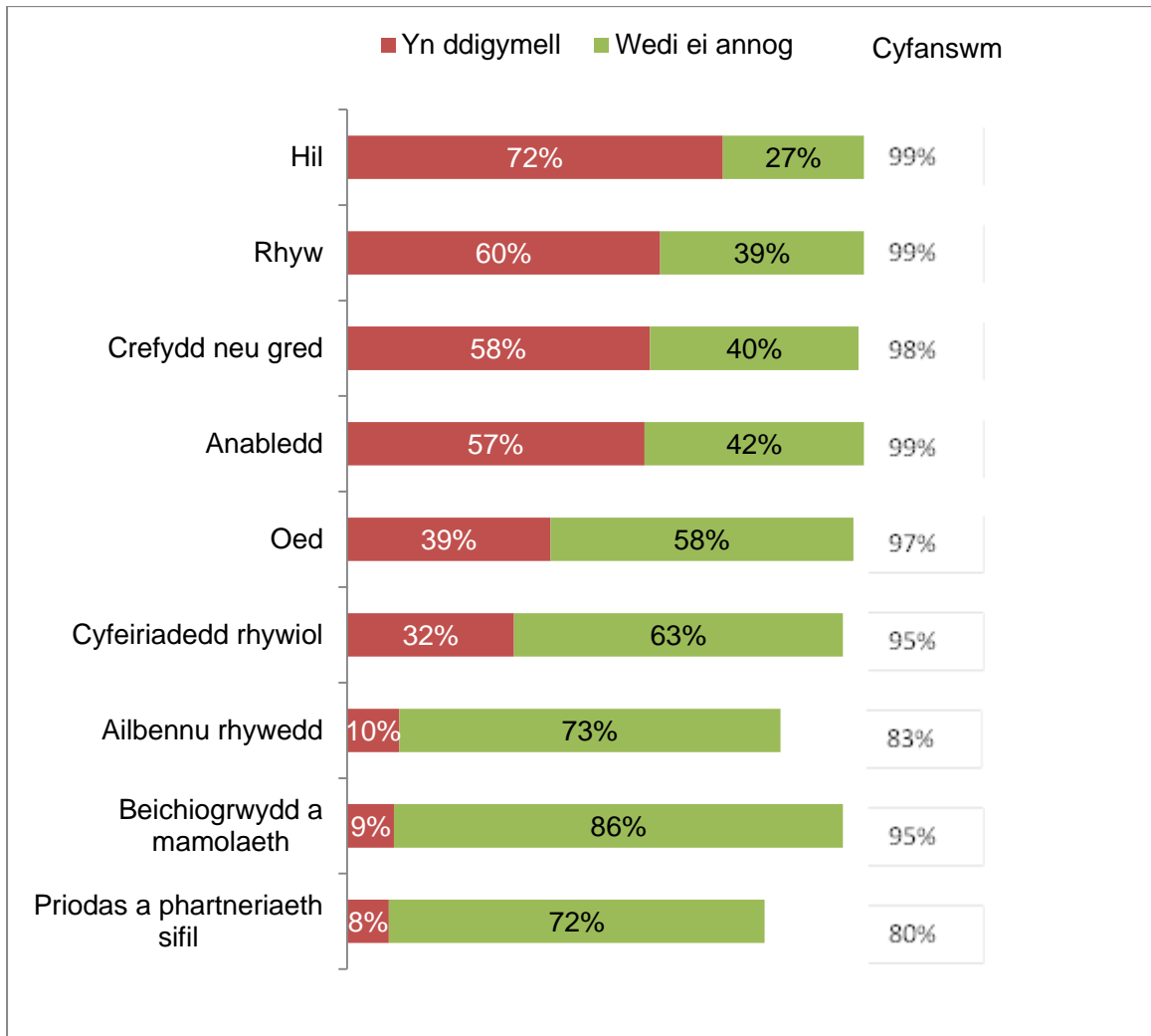
Mae maint yn berthnasol i'r wybodaeth sydd gan BBaChau o'r ddeddfwriaeth. 11 y cant yn unig o'r holl BBaChau ddywed fod ganddynt ddealltwriaeth dda o'r Ddeddf ond coda hyn i 45 y cant ar gyfer BbaChau gyda 100 neu ragor o weithwyr (gweler ffigur 1).

Ffigwr 2: Ymwybyddiaeth a gwybodaeth o Ddeddf Gydraddoldeb 2010



Mae'r rhan fwyaf o fusnesau yn ymwybodol bod y Ddeddf yn diogelu pobl rhag cael eu gwahaniaethu ar sail eu hil, rhyw, anabledd a chrefydd neu gredoau. Fodd bynnag, nid ydynt mor ymwybodol bod y Ddeddf yn diogelu pobl hefyd rhag cael eu gwahaniaethu ar sail eu hoed, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, a phriodas a phartneriaeth sifil, fel y gwelir yn Ffigwr 2.

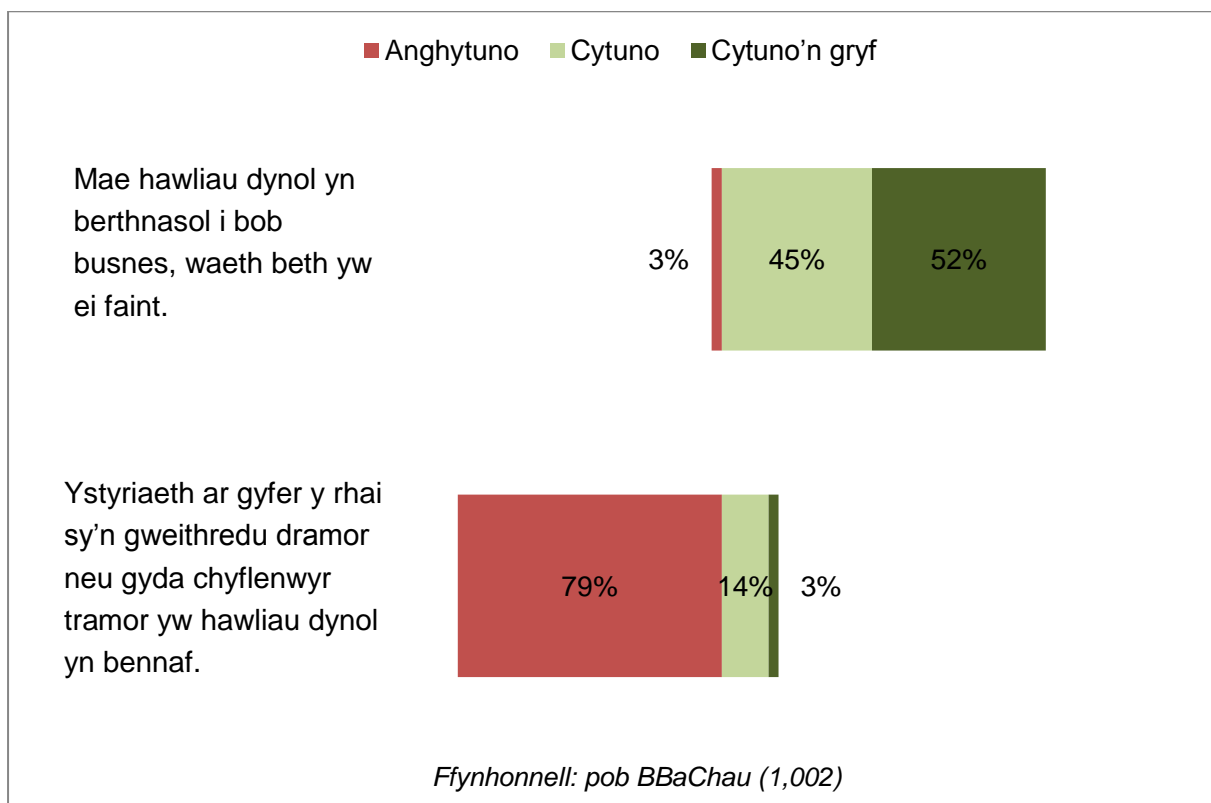
Ffigwr 2: Ymwybyddiaeth o nodweddion gwarchoddedig (yn ddigymell ac wedi ei hannog)



O safbwynt ymwybyddiaeth o hawliau dynol, mae'r rhan fwyaf o BBaCh yn cydnabod materion cyffredin y gweithle, fel diogelwch yn y gwaith, tâl cyfartal, ecsbloetiaeth llafur a chyflogau teg, fel rhai sy'n rhan o hawliau dynol.

Mae bron bob BBaCh (97%) yn cytuno bod materion yn ymwneud â hawliau dynol yn berthnasol i bob busnes, waeth beth yw ei faint. Felly hefyd, mae 80 y cant o BBaChau yn deall bod materion yn ymwneud â hawliau dynol yr un mor berthnasol i fusnesau a'u cadwyni cyflenwi yn y DU ag y maent i weithredwyr a chysylltiadau gyda darparwyr dramor (gweler Ffigwr 3).

Ffigwr 3: Agweddau mewn perthynas â hawliau dynol a busnes



2.2. Rhoi gwybodaeth am gydraddoldeb a hawliau dynol ar waith

Cydraddoldeb

Dywed tua dwy ran o dair (61%) o BBaChau bod ganddynt rywun sydd â chyfrifoldeb cyffredinol dros gydraddoldeb, waeth beth yw eu maint.

Mae gan dros hanner BBaChau (54%) bolisi cydraddoldeb ysgrifenedig ffurfiol ond mae hyn yn amrywio yn ôl maint. Mae wyth deg pump y cant o BBaChau sydd â mwy na 100 o staff bolisi cydraddoldeb ysgrifenedig o'i gymharu â 43 y cant yn unig o BBaChau sydd â 5-9 o staff. Ymhellach, mae 42 y cant o bolisiau ysgrifenedig yn crybwyll y nodweddion gwarchodedig yn glir. Mae BBaChau sydd â mwy na 100 o staff yn llawer iawn mwy tebygol (78%) o grybwyll un neu ragor o nodweddion gwarchodedig yn eu polisi.

Mae busnesau llai gyda 5-19 o staff yn fwy tebygol (72%) o fod â gweithdrefnau mewn grym ar gyfer rheoli gweithio hyblyg yn hytrach na pholisi cydraddoldeb ysgrifenedig. Mae gan naw deg un y cant o BBaChau sydd â mwy na 100 o staff weithdrefnau mewn grym ar gyfer rheoli gweithio hyblyg.

Cyfran fach yn unig o BBaChau sy'n monitro effaith eu polisiau ar recriwtio, tâl a dyrchafiaeth drwy nodweddion gwarchoddedig, gyda BBaChau mwy o faint yn llawer mwy tebygol o wneud hynny. (gweler Tabl 1). Heb fonitro, mae BBaChau mewn perygl o beidio â llwyddo i weithredu'u polisiau'n llwyddiannus.

Tabl 1: Monitro recriwtio, tâl a dyrchafiaeth

	Monitro recriwtio drwy nodweddion gwarchoddedig	Monitro tâl drwy nodweddion warchoddedig	Monitro dyrchafiaeth drwy nodweddion gwarchoddedig
	%	%	%
Cyfanswm	21	12	10
Maint:			
5–9	17	10	10
10–19	24	13	10
20–49	27	12	10
50–99	27	9	11
100–249	35	21	19

BBaChau yn y sector Cyllid a Busnes sydd fwyaf tebygol o fonitro recriwtio drwy nodweddion gwarchoddedig (30%). BBaChau yng Nghymru sydd hefyd fwyaf tebygol o fonitro recriwtio yn y ffordd hon (27%) o'i gymharu â 21 y cant yn Lloegr ac 20 y cant yn yr Alban.

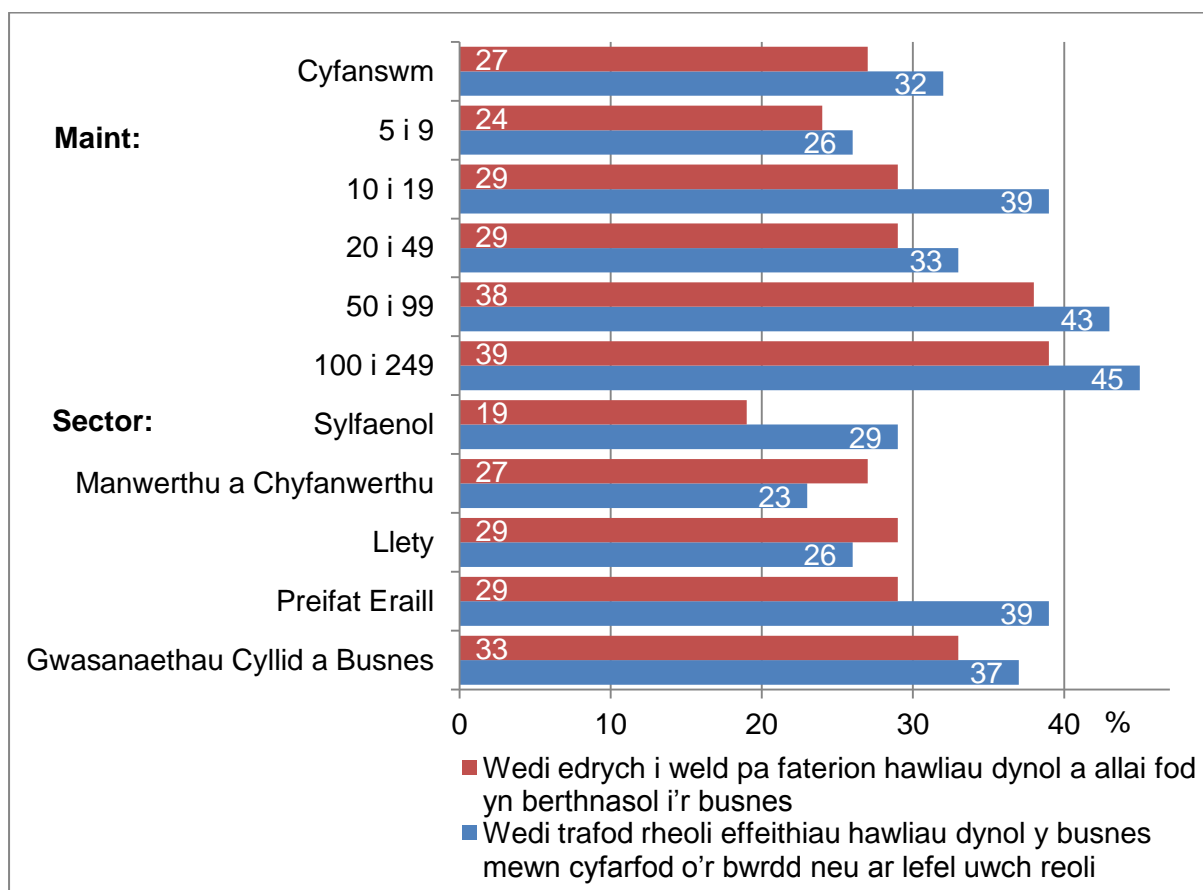
Hawliau Dynol

Mae BBaChau yn llai tebygol o fod â pholisïau hawliau dynol ysgrifenedig mewn grym yn hytrach na pholisïau sy'n ymwneud â chydraddoldeb. 16 y cant yn unig o BBaChau sydd â pholisi hawliau dynol trosfwaol er mae gan y rhan fwyaf bolisiau sy'n ymwneud â cwynion staff, diogelwch yn y gwaith, preifatrwydd data a materion eraill yn ymwneud â hawliau dynol yn y gweithle.

Dywed dros draean o BBaChau (32%) eu bod yn trafod rheoli effeithiau hawliau dynol y busnes mewn cyfarfod o'r bwrdd neu ar lefel uwch reoli. Ychydig dros chwarter BBaChau (27%) sydd wedi archwilio effaith eu safbwyntiau hawliau dynol,

er bod hyn yn amrywio ar draws y tair gwlad (gweler Ffigwr 4). 18 y cant yn unig o BBaChau yn yr Alban ddywedodd eu bod wedi ymchwilio materion hawliau dynol sy'n berthnasol i'w busnes, o'i gymharu â 28 y cant yn Lloegr a 31 y cant yng Nghymru.

Ffigwr 4: Gweithgareddau hawliau dynol a ymgwymerwyd



Gofynnwyd i dros un rhan o bump (22%) o BBaChau am eu harferion hawliau dynol gan gleientiaid sy'n cael nwyddau neu wasanaethau ganddynt. Mae hyn fwyaf cyffredin ymysg BBaChau mwy gyda 50 neu ragor o weithwyr. Pan fydd cleientiaid yn gofyn y fath gwestiynau, mae'r rhan fwyaf o BBaChau yn mynd ati i adolygu eu polisi a'u harferion neu ymchwilio i'w cyfrifoldebau.

Mae BBaChau mwy gyda 50-249 o staff yn llawer mwy tebygol (31%) i ofyn i'w cyflenwyr eu hunain am eu perfformiad hawliau dynol na BBaChau bach gyda 5-19 o staff (11%). Mae BBaChau yn dueddol o ganolbwyntio ar gwestiynau'n ymwneud ag arferion a gwahaniaethu.

Agweddau tuag at gydraddoldeb a hawliau dynol

Waeth faint o ddealltwriaeth sydd ganddynt ar gyfraith cydraddoldeb, teimla bron i bob un BBaCh (98%) eu bod yn trin pobl yn deg ac yn gyfartal. Maent o'r farn hefyd bod gan bob busnes gyfrifoldeb cyfreithiol a moesol i ystyried materion sy'n ymwneud â chydraddoldeb a hawliau dynol. Mae traean o bob BBaCh yn cytuno'n gryf bod gan fusnesau gyfrifoldeb cyfreithiol a moesol i wneud hynny.

Dywedodd dros hanner y BBaChau (55%) eu bod yn ystyried nodweddion gwarchodedig wrth recriwtio staff newydd, yn enwedig a oedd gan ymgeiswyr anabledd, eu hoed neu a oedd yr ymgeiswyr yn feichiog neu'n cynnal teulu ifanc. Dywedodd rhai BBaChau iddynt ystyried y nodweddion gwarchodedig hyn i helpu pobl i ddatblygu gweithlu mwy amrywiol a chynhwysol. Yn amlach na pheidio, dywedodd BBaChau eu bod yn annhebygol o gyflogi rhywun gyda'r nodweddion hynny oherwydd eu pryder ynglŷn â gallu ymgeiswyr o'r fath i ymdopi â gofynion corfforol y swydd.

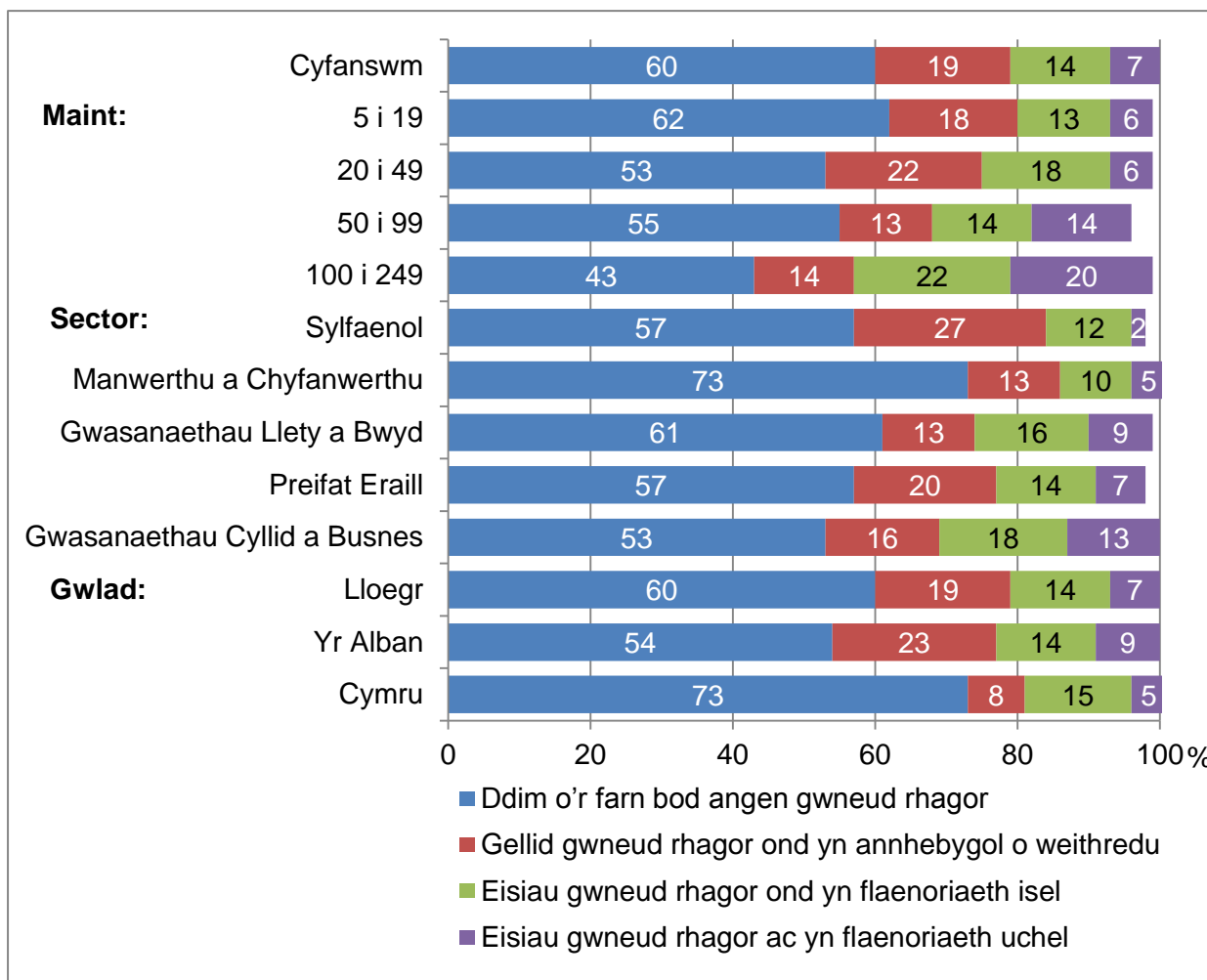
Mae deunaw y cant o BBaChau yn adrodd ar anawsterau wrth reoli cyflogaethion gyda nodweddion gwarchodedig neilltuol. Gan amlaf roedd hyn yn ymwneud â merched beichiog neu ferched â theuluoedd ifanc (8% o BBaChau), pobl anabl (6%) a gweithwyr ifanc a hŷn (6%). Mewn achosion o'r fath, dywedodd dros hanner y BBaChau hynny i'r sefyllfa wneud iddynt feddwl ddwywaith cyn recriwtio pobl gyda'r nodweddion hynny yn y dyfodol.

Yr awydd i wneud mwy ar gydraddoldeb a hawliau dynol

O safbwynt cydraddoldeb, dywed 60 y cant o BBaChau nad ydynt yn credu y dylent wneud rhagor ar gydraddoldeb nag a wnânt ar hyn o bryd. Yn gyffredinol, 21 y cant yn unig sy'n dymuno gwneud rhagor ar gydraddoldeb, er teimla llawer bod hyn yn flaenoriaeth isel yn hytrach nag un bwysig.

Mae'r awydd i wneud rhagor yn fwyaf amlwg ymysg BBaChau sydd â 100-249 o staff (42%), a'r rhai mewn sectorau Preifat Eraill a Llety a rhai Gwasanaethau Bwyd (31 a 25% yn y drefn honno), gweler Ffigur 5.

Ffigwr 5: Y farn ar wneud rhagor ar gydraddoldeb



O'r BBaChau sy'n dymuno gwneud rhagor, byddai bron i draean ohonynt (30%) yn dymuno cynnig rhagor o hyfforddiant i staff ar bob lefel o'r busnes.

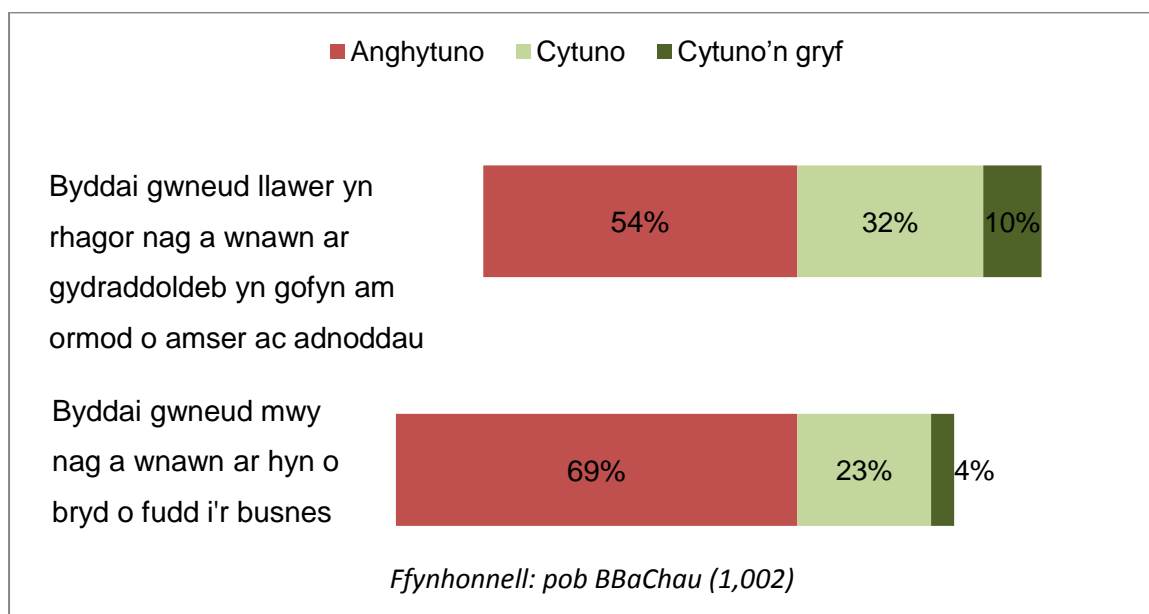
Cytunodd pedwar ar bymtheg y cant o BBaChau y gallent wneud rhagor ond yn annhebygol o weithredu os nad yw'n ofynnol gwneud hynny. O'r 60 y cant o fusnesau nad ydynt yn bwriadu gwneud rhagor, dywed traean ohonynt y byddent yn gwneud hynny petai materion yn codi ymysg eu staff, tra dywed 6 y cant eu bod yn annhebygol o gael eu hysgogi i wneud rhagor petaent yn wynebu bygythiad tribiwnlys cyflogaeth.

Mae busnesau llai yn fwy tebygol o gael eu hysgogi i wneud rhagor mewn ymateb i bwysau gan gleient neu gwsmer na BBaChau mwy. Dywedodd dau ddeg wyth y cant o BBaChau bach iawn gyda 5-9 staff y byddent yn gwneud rhagor petaent yn cyflogi rhagor o staff.

Roedd dros chwarter o'r BBaChau (27%) o'r farn y byddai gwneud rhagor o fudd i'w busnes. Roedd dros hanner (54%) o'r farn na fyddai gwneud rhagor yn gofyn am lawer mwy o amser ac adnoddau (gweler Ffigwr 6).

Mae BBaChau sy'n ystyried eu hunain fel rhai sy'n awyddus i dyfu, dan berchnogaeth tîm yn hytrach na chael eu rheoli gan un perchennog a chyda rheolwr gyfarwyddwr neu berchennog ifancach, yn fwy tebygol o elwa drwy wneud rhagor.

Ffigwr 6: Sut y byddai gwneud rhagor ar gydraddoldeb yn effeithio ar y busnes



3. Yr effaith ar y darparwyr cyngor

Mae'r ymchwil hwn yn cynnig rhai mewnwelediadau gwerthfawr i ddarparwyr cyngor ynglŷn ag anghenion BBaChau.

3.1 Gwireddu cydraddoldeb

O'n canlyniadau awgrymir bod anghysondeb posib rhwng argraff nifer o BBaChau ynglŷn â'u cyfrifoldebau cyfreithiol a'u dealltwriaeth o'r hyn sy'n ofynnol ganddynt drwy gyfraith gydraddoldeb. Gall hyn olygu y bydd BBaChau yn wynebu risgiau cyfreithiol a chostau diangen ynghyd â cholli enw da. Gall hefyd ddynodi'r angen am wybodaeth a chyngor sy'n canolbwyntio ar nodweddion hanfodol y Ddeddf Gydraddoldeb a goblygiadau hynny i fusnesau bach. Nid yw chwe deg wyth y cant o BBaChau gyda 5-9 staff wedi clywed am y Ddeddf neu'n gwybod dim amdani.

Roedd dros hanner o'r BBaChau (54%) yn anghytuno y byddai gwneud mwy yn cymryd gormod o amser ac adnoddau a thros chwarter (27%) yn cytuno y byddai gwneud hynny o fudd i'w busnes.

Mae'r achos busnes dros weithleoedd amrywiol a chynhwysol yn berthnasol i fusnesau sy'n awyddus i dyfu a'r rhai sy'n atgyfnerthu eu safle yn y farchnad. Mae'r manteision yn cynnwys:

- Agor y busnes i gasgliad mwy amrywiol ac ehangach o ddoniau drwy ymarferion recriwtio mwy agored a theg sydd o gymorth hefyd wrth lenwi swyddi pan mae'r farchnad lafur ar ei gorau.
- Cynyddu boddhad cyflogaion, sy'n helpu i ddenu staff newydd a chadw'r rhai sydd eisoes yno.
- Deall sut mae cwsmeriaid amrywiol y cwmni'n meddwl, beth sy'n gyrru eu harferion gwario a sut i gael mynediad at farchnadoedd newydd.

Gallai ymwybyddiaeth wael o ofynion y gyfraith a diffyg sylw o effeithiolrwydd polisi a gweithdrefnau cydraddoldeb y BBaCh olygu y bydd BBaChau yn colli allan ar fanteision gweithlu amrywiol a chynhwysol.

3.2 Parchu hawliau dynol

Dengys yr ymchwil bod 22 y cant o'r holl BBaChau wedi cael eu holi am eu harferion hawliau dynol gan eu cleientiaid; cododd hyn i 39 y cant ar gyfer rhai BBaChau gyda 50–249 o gyflogaion.

Mae'n ofynnol i nifer o gwmnïau mawr bellach adrodd bob blwyddyn ar eu polisi a'u perfformiad hawliau dynol, ar draws eu gweithrediadau a'u cadwyni cyflenwi. Felly hefyd mae busnesau bach yn wynebu mwy o graffu gan fusnesau maent yn eu cyflenwi ac yn gorfod profi'r camau a gymerir ganddynt tuag at barchu hawliau dynol.

Mae busnesau hefyd yn wynebu galw cynyddol am ragor o dryloywder ynghylch eu perfformiad ar hawliau dynol gan reoleiddwyr a chymdeithas. Mae sylw yn y cyfryngau yn parhau i amlygu'r risgiau gweithredol ac o ran enw da i fusnesau nad ydynt yn llwyddo i barchu

hawliau dynol. Dyma rai enghreifftiau:

- erlyniadau troseddol a chau busnesau yn y pen draw yn dilyn amlygu achos o gam-driniaeth greulon o gleifion ag anabledau dysgu mewn ysbyty preifat, ac
- ymchwiliadau i lafur gorfodol a masnachu (trafficking) yn y sectorau amaeth a phrosesu bwyd.

Mae yna farchnad sydd heb ei chyffwrdd fwy neu lai ar gyfer darparwyr cyngor i roi cymorth i BBaChau ddeall eu cyfrifoldeb o ran hawliau dynol a rhoi mesurau priodol ar waith i asesu eu heffaith ar hawliau dynol a chymryd camau pwrpasol i reoli eu risgiau.

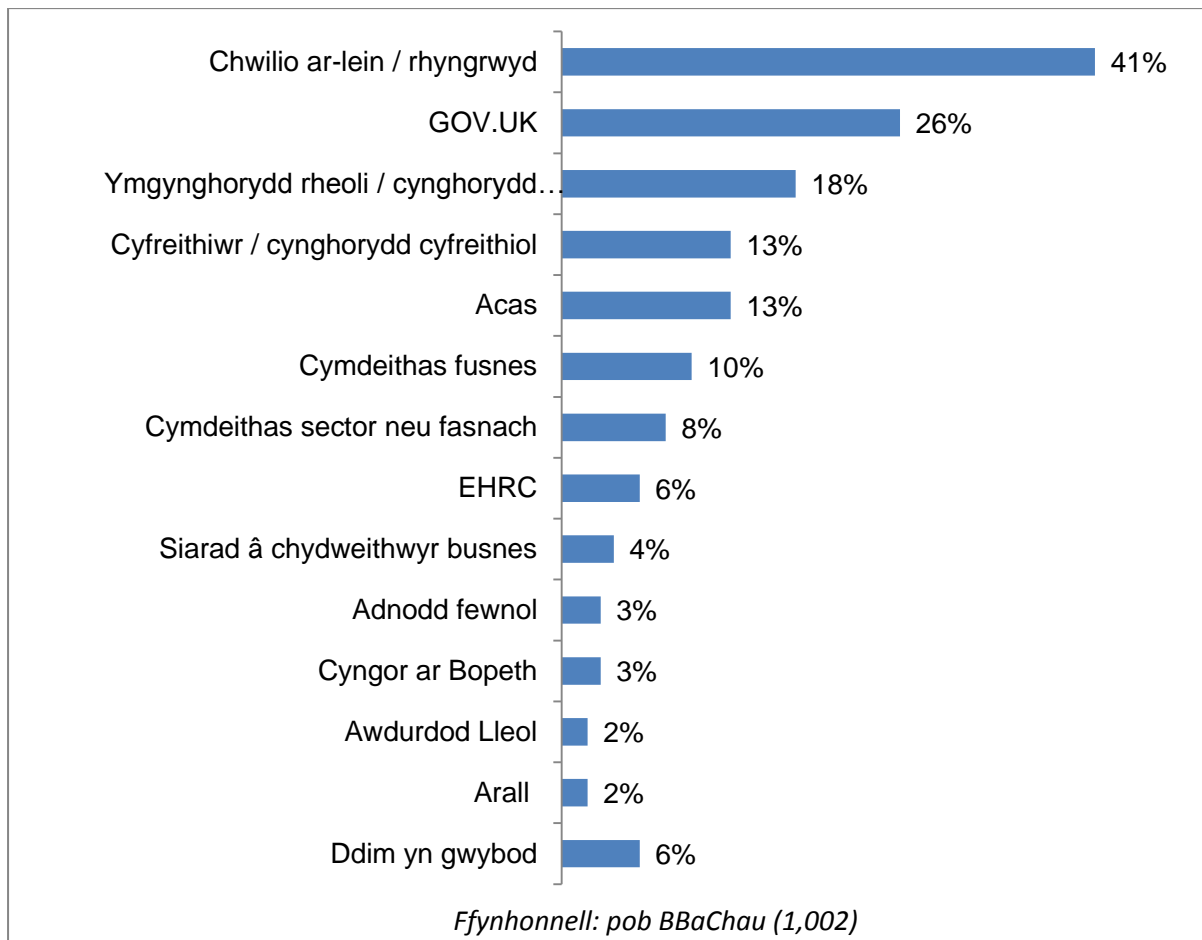
3.3 Cyngor ac arweiniad

Hoffai traean (34%) o BBaChau ragor o wybodaeth, cyngor neu arweiniad ar reoli cydraddoldeb neu faterion ar hawliau dynol, gyda diddordeb neilltuol o frwd yn y sector Llety a Gwasanaethau Bwyd (45%). Mae BBaChau yn ystyried mai'r wybodaeth a'r cyngor mwyaf gwerthfawr yw hynny sy'n eu diweddarau am newidiadau yn y gyfraith ac sy'n eu helpu i gydymffurfio. Mae awgrymiadau eraill gan BBaChau yn cynnwys:

- canllawiau ymarferol ynglŷn â chydymffurfio â chyfraith cydraddoldeb
- gwybodaeth fwy clir a syml
- diweddariadau ar e-bost, ac
- astudiaethau achos o'r arfer orau gan fusnesau eraill.

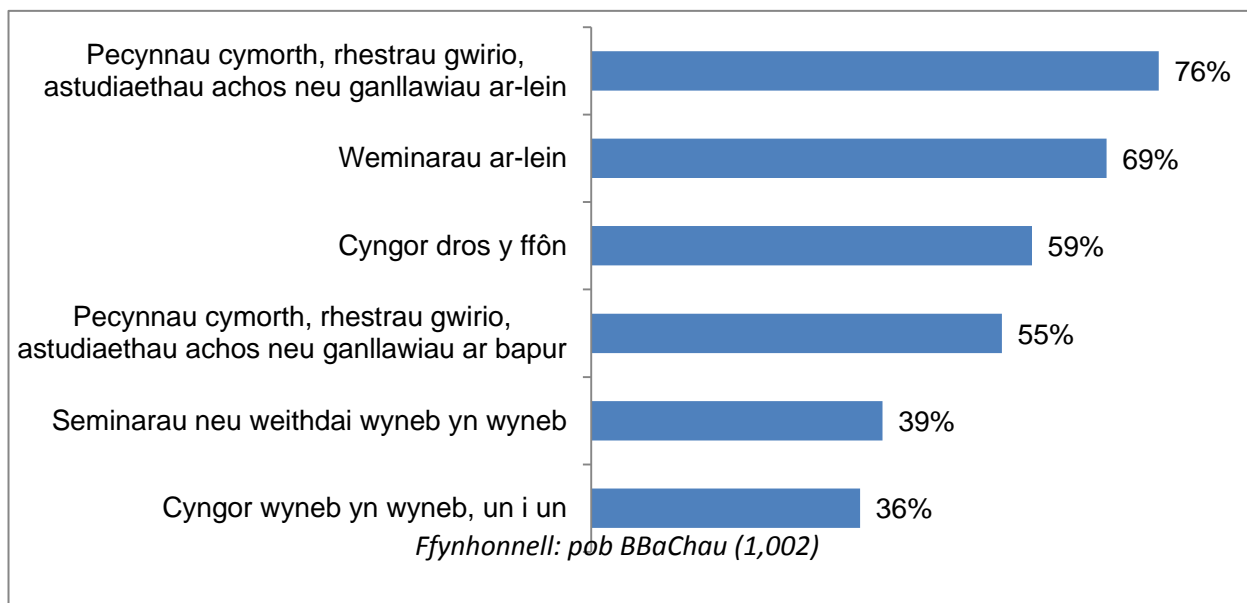
Mae'r siartiau canlynol yn dangos bod BBaChau yn edrych ar adnoddau ar-lein yn fwy na dim arall o bell ffordd o ran cael gwybodaeth ar gydraddoldeb a hawliau dynol (gweler Ffigwr 7).

Ffigwr 7: Byddai sefydliadau neu BBaChau ffynonellau gwybodaeth yn ei ddefnyddio am fwy o wybodaeth ar gydraddoldeb neu hawliau dynol



Mae dewis BBaChau i ddefnyddio gwybodaeth ar-lein yn ymestyn i'r sianelau a ddymunant eu defnyddio i gael cyngor a gwybodaeth (gweler Ffigwr 8).

Ffigwr 8: Diddordeb penodol BBaChau mewn sianelau penodol ar gyfer gwybodaeth a chyngor ar faterion cydraddoldeb



3.4 Deall y farchnad

Beth ddywed yr ymchwil wrthym am nodweddion BBaChau a'u hysfa i wneud a dysgu mwy am gydraddoldeb a hawliau dynol?

Mae BBaChau mwy yn fwy tebygol o fod eisiau gwneud rhagor ar gydraddoldeb ac yn ystyried hynny'n flaenoriaeth. Mae dau ddeg dau y cant o BBaChau sydd â 100-249 o staff yn dymuno gwneud rhagor o'i gymharu â 7 y cant o weddill y BBaChau.

Mae BBaChau yn y sector Manwerthu a Chyfanwerthu yn llai tebygol (73%) o deimlo bod angen iddynt wneud rhagor na'r hyn a wnânt ar hyn o bryd ar gydraddoldeb o'i gymharu â 60 y cant o'r holl BBaChau.

Mewn achosion lle mae gan berchennog y busnes radd neu gymhwyster uwch, mae mwy o ysfa i wneud rhagor ac i hynny fod yn flaenoriaeth. Mae deg y cant o'r BBaChau hyn yn dymuno gwneud rhagor o'i gymharu ag 1 y cant o BBaChau lle nad oes gan y perchennog gymwysterau sy'n uwch na TGAU neu gyfwerth.

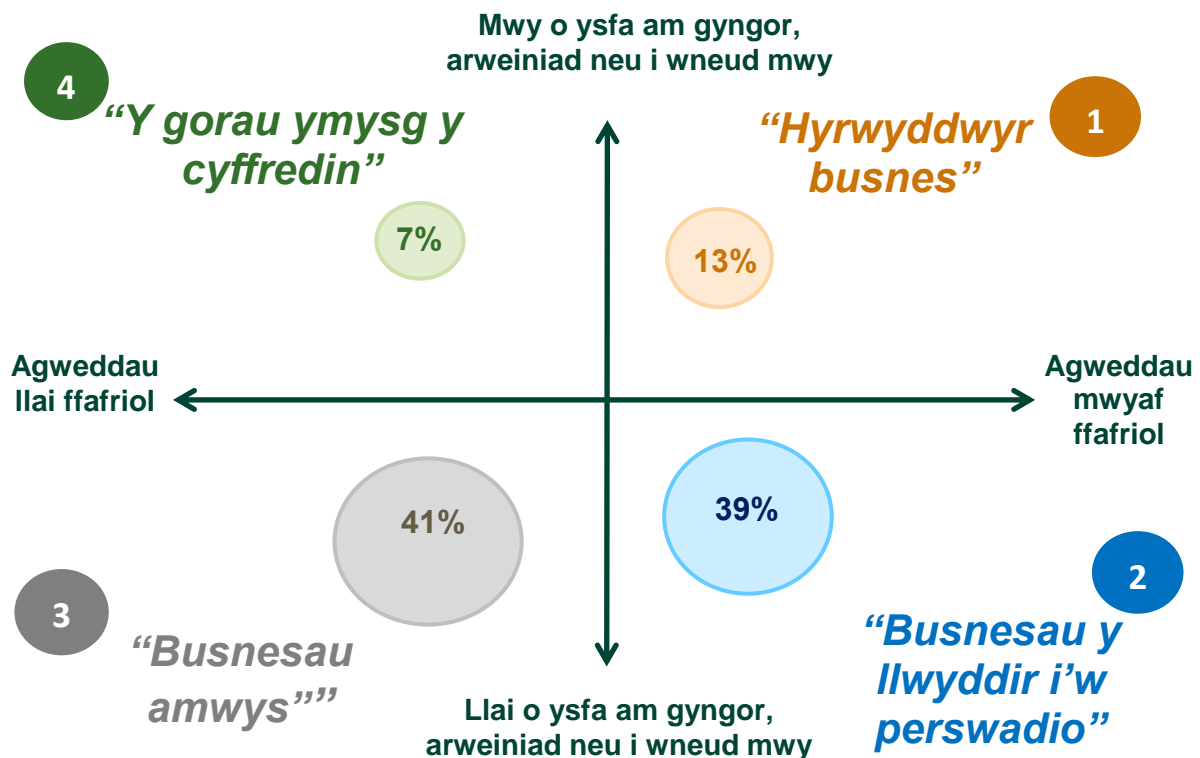
Bu i'n hymchwil rannu BBaChau yn ôl eu gwybodaeth a'u hagweddau a'u hysfa i newid ac am ddysgu rhagor am gydraddoldeb a hawliau dynol.

Bydd deall nodweddion BBaChau yn y ffordd hon o gymorth i ddarparwyr cymorth asesu'r risgiau a'r cyfleoedd ar gyfer gwahanol fathau o BBaChau yn ôl eu maint, perchnogaeth, dull o reoli a dyheadau twf. Mae'n helpu darparwyr cyngor i farchnata eu cynnyrch a'u gwasanaethau yn well yn unol â diddordeb ac anghenion busnes.

Bu i ni rannu'n sampl yn bedwar prif 'fath' o BBaChau: Y rhai sydd ag:

- agweddau mwy ffafriol at gydraddoldeb a hawliau dynol a mwy o ysfa i newid – *hyrwyddwyr busnes* (13% o BBaChau)
- agweddau mwy ffafriol at gydraddoldeb a hawliau dynol a llai o ysfa i newid – *busnesau y llwyddir i'w perswadio* (39% o BBaChau)
- agweddau llai ffafriol at gydraddoldeb a hawliau dynol a llai o ysfa i newid – *busnesau amwys* (41% o BBaChau), ac
- agweddau llai ffafriol at gydraddoldeb a hawliau dynol a mwy o ysfa i newid – *y gorau ymysg y cyffredin* (7% o BBaChau)

Ffigwr 9: Pedwar math o BBaChau



Yma rhown rai negeseuon allweddol gan y darparwyr ymchwilio cyngor.

Mae BBaChau mwy gyda 50-249 o staff a'r rhai a reolir gan dîm yn fwy tebygol o **fod ag agweddau llai ffafriol at gydraddoldeb a hawliau dynol.**

Mae BBaChau a reolir gan dîm a'r rhai sydd â dyheadau i dyfu'n sylweddol dros y blynyddoedd nesaf hefyd yn fwy tebygol o **fod â mwy o ysfa i newid.**

Mae busnesau yn y sector Cyllid a Gwasanaethau Busnes yn fwy tebygol na'r rhai mewn sectorau eraill i **fod ag agweddau mwy ffafriol at gydraddoldeb a hawliau dynol a mwy o ysfa i newid.**

Mae busnesau sydd â pherchnogion ifancach ac wedi'u haddysgu'n dda yn fwy tebygol o **fod ag agweddau mwy ffafriol at gydraddoldeb a hawliau dynol a mwy o ysfa i newid.**

Mae BBaChau yn y sector Manwerthu a Chyfanwerthu yn fwy tebygol na'r rhai mewn sectorau eraill i **fod ag agweddau llai ffafriol at gydraddoldeb a hawliau dynol ond yn parhau â mwy o ysfa i newid.**

Ceir rhagor o wybodaeth ar nodweddion y BBaChau ym mhob un o'r pedwar 'math' yn yr adroddiad ymchwil ar ein gwefan. Mae ffigwr 10 yn gosod y nodweddion ar gyfer y pedwar 'math' cyffredinol o BBaChau.

Tabl 2: Rhannu BBaChau yn ôl agweddau at gydraddoldeb a hawliau dynol ac ysfa i newid

	Math 1: Hyrwyddwyr busnes Agweddau mwyaf ffafriol a mwy o ysfa i newid 13 y cant o BBaChau	Math 2: Busnes y llwyddir i'w perswadio Agweddau mwyaf ffafriol ond llai o ysfa i newid 39 y cant o BBaChau	Math 3: Busnesau amwys Agweddau llai ffafriol ond llai o ysfa i newid 41 y cant o BBaChau	Math 4: Y gorau ymysg y cyffredin Agweddau llai ffafriol ond mwy o ysfa i newid 7 y cant o BBaChau
Nodweddion busnes	Yn fwy tebygol o: <ul style="list-style-type: none"> fod dan reolaeth perchnogion ifancach ac wedi'u haddysgu'n well 	Yn fwyaf tebygol o fod â thîm neu unigolyn adnoddau dynol.	Yn fwy tebygol o: <ul style="list-style-type: none"> fod â pherchnogion hŷn heb gymaint o gymwysterau addysg 	Yn fwy tebygol o fod â dyheadau i dyfu.

<p>Dyhead am dwf sylweddol Rheoli gan dîm Swyddogaeth adnoddau dynol dynodedig</p>	<ul style="list-style-type: none"> o gael eu rheoli gan dîm fod â dyheadau i dyfu. <p>63%</p> <p>62%</p> <p>50%</p>	<p>52%</p> <p>58%</p> <p>65%</p>	<ul style="list-style-type: none"> fod yn cael eu rheoli gan berchennog fod yn llai. <p>Yn llai tebygol o fod â dyheadau i dyfu.</p> <p>38%</p> <p>49%</p> <p>43%</p>	<p>62%</p> <p>50%</p> <p>52%</p>
<p>Gwybodaeth</p>	<p>Mwy tebygol o fod wedi clywed am y Ddeddf Gydraddoldeb a chyda dealltwriaeth dda ohoni.</p> <p>Mwyaf tebygol o fod wedi adnabod materion posib o bryder mewn perthynas â chydaddoldeb a hawliau dynol.</p>	<p>Mwyaf tebygol o fod yn teimlo'n wybodus iawn am y cyfrifoldebau cyfreithiol ynghylch hawliau dynol.</p> <p>Lleiaf tebygol o fod yn ansicr a yw polisiau ac arferion yn cydymffurfio â'r Ddeddf Gydraddoldeb.</p>	<p>Lleiaf tebygol o gytuno bod hawliau dynol yn berthnasol i bob busnes, waeth beth yw ei faint. Llai cyfarwydd â materion cydraddoldeb a hawliau dynol.</p> <p>Lleiaf tebygol o fod wedi adnabod unrhyw materion posib o bryder ynghylch cydraddoldeb a hawliau dynol yn y busnes.</p>	<p>Nid oedd y rhan fwyaf wedi clywed am y Ddeddf Gydraddoldeb. Mwyaf tebygol o fethu ag enwi unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig ar hap.</p>
<p>Agweddau</p>	<p>Yn ystyried busnes fel rhywbeth sydd ag agwedd gynhwysol felly'n fwyaf tebygol o ystyried nodweddion gwarchoddedig wrth recriwtio. Mwyaf tebygol o fynd y tu hwnt i ofynion cydraddoldeb cyfreithiol.</p>	<p>Mwyaf tebygol o ddweud eu bod yn cydymffurfio â'r gyfraith ac felly dim angen gwneud rhagor.</p> <p>Mwyaf tebygol o ddweud bod rhai nodweddion gwarchoddedig wedi achosi anawsterau wrth reoli'r busnes.</p>	<p>Lleiaf tebygol o geisio mynd y tu hwnt i ofynion y gyfraith.</p>	<p>Mwy tebygol o ystyried y byddai gwneud mwy o fudd i'r busnes.</p> <p>Yn debygol o ystyried y byddai'n anodd iawn gwneud mwy (cytunodd hanner y byddai gwneud mwy yn cymryd gormod o amser neu adnoddau).</p>
<p>Arferion</p>	<p>Mwy tebygol o gynnig hyfforddiant staff.</p> <p>Mwy tebygol o fonitro cydraddoldeb wrth recriwtio a dyrchafu.</p>	<p>Yn gweld y pwysigrwydd o gydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb.</p> <p>Llai tebygol o fynd un cam ymhellach.</p>	<p>Yr unig grŵp heb arferion yn ymwneud â chydaddoldeb mewn grym.</p> <p>Lleiaf tebygol o fod wedi gweithredu ar sail pryderon.</p>	<p>Ychydig iawn sydd â pholisi cydraddoldeb ysgrifenedig.</p>

4. Casgliadau

Mae canlyniadau'r ymchwil a'r dadansoddiad o'r rhaniadau yn cynnig mewnwelediadau i anghenion cyngor a gwybodaeth y BBaChau. Dengys hefyd pa mor barod yw'r gwahanol 'fathau' o BBaChau i dderbyn gwybodaeth am eu goblygiadau fel cyflogwr dan gyfraith cydraddoldeb ac mewn perthynas â safonau hawliau dynol i fusnesau.

Dengys yr ymchwil bod bron pob BBaCh o'r farn eu bod yn trin pobl yn deg ac yn gyfartal ac yn credu bod gan bob busnes gyfrifoldeb cyfreithiol a moesol i ystyried materion sy'n ymwneud â chydraddoldeb a hawliau dynol. Fodd bynnag, mae gan rai BBaChau ddiffyg ymwybyddiaeth o hyd ynghylch eu goblygiadau dan Ddeddf Gydraddoldeb 2010 neu roeddynt yn ansicr ynglŷn â sut i recriwtio a rheoli gweithlu amrywiol.

Dengys ein hymchwil bod y rhan fwyaf o BBaChau yn cytuno bod hawliau dynol yn berthnasol i fusnesau a'u cadwyni cyflenwi ym Mhrydain Fawr. Fodd bynnag, roeddynt yn llai tebygol o fod â pholisïau hawliau dynol mewn grym yn hytrach na pholisïau sy'n ymwneud â chydraddoldeb, neu fod wedi asesu eu heffeithiau ar hawliau dynol. Roeddynt yn fwyaf tebygol o fod wedi ystyried y rhain pan ofynnwyd iddynt gan gleient i bwy oedden nhw'n cyflenwi nwyddau neu wasanaethau.

Mae'r Comisiwn yn darparu'r mewnwelediadau hyn i helpu darparwyr cyngor i addasu'u cynnyrch a'u gwasanaethau i'r farchnad BBaCh er mwyn helpu BBaChau wella'u dealltwriaeth ac arferion rheoli.

5. Cefndir i'r prosiect ymchwil

Sefydlwyd y Comisiwn dan Ddeddf Gydraddoldeb 2006 i ymdrechu tuag at waredu gwahaniaethu anghyfreithlon, i hyrwyddo cydraddoldeb o ran cyfleoedd ac i warchod a hyrwyddo hawliau dynol. Ein rôl yw hyrwyddo a gorfodi'r gyfraith sy'n amddiffyn ein hawl i gael tegwch, urddas a pharch.

Bu i ni gomisiynu IFF Research i gynnal arolwg ffôn o dros fil o BBaChau ym mis Ionawr a Chwefror 2015. Mae strwythur y sampl yn sicrhau bod y canlyniadau yn gynrychiadol o ran maint, sector a gwlad ledled Prydain Fawr (ac o ran maint a sector yng Nghymru, Lloegr a'r Alban).

6. Adnoddau defnyddiol

GOV.UK

Gwefan llywodraeth y DU yw GOV.UK. Mae'n cynnig gwybodaeth a gwasanaethau i ddinasyddion a busnes.

<https://www.gov.uk/browse/business>

Acas

Mae Acas yn darparu adnoddau i fusnesau o bob maint. Mae'r rhain yn cynnwys offer, templedi a rhestrau gwirio ar gyfer ystod o faterion cyflogaeth a'r gweithle. Am ragor o wybodaeth ewch i

<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1340>

Acas

Euston Tower

286 Euston Road

London

NW1 3JJ

Llinell Gymorth: 0300 123 1100

Mae'r llinell gymorth ar gael o ddydd Llun i ddydd Gwener, 8.00am–8.00pm a dydd Sadwrn, 9.00am–1.00pm

Cymdeithas y Gyfraith

Mae Pwyllgor Cyfraith Cyflogaeth Cymdeithas y Gyfraith yn cefnogi aelodau o'r maes cyfreithiol sy'n ymgymryd â gwaith mewn cyfraith gyflogaeth ac yn hyrwyddo rôl cyfreithwyr sy'n gweithio yn y maes hwn.

Cymdeithas y Gyfraith

The Law Society's Hall

113 Chancery Lane

Llundain WC2A 1PL

Ffôn: 020 7242 1222

Gwefan: <http://www.lawsociety.org.uk/get-in-touch/>

Cysylltiadau

Mae'r cyhoeddiad hwn a'r adnoddau hawliau dynol ar gael o wefan y Comisiwn:
www.equalityhumanrights.com

I gael cyngor, gwybodaeth neu gyfarwyddyd am gydraddoldeb, gwahaniaethu neu faterion hawliau dynol, cysylltwch â'r Gwasanaeth Cyngori a Chefnogi Cydraddoldeb, gwasanaeth annibynnol sy'n rhad ac am ddim.

Gwefan	www.equalityadvisoryservice.com
Ffôn	0808 800 0082
Ffôn testun	0808 800 0084
Oriau	09:00 hyd 20:00 (dydd Llun i ddydd Gwener) 10:00 hyd 14:00 (dydd Sadwrn)
Post	FREEPOST Gwasanaeth Cyngori a Chefnogi Cydraddoldeb FPN4431

Rhaid cyfeirio cwestiynau a sylwadau am y cyhoeddiad hwn at:
correspondence@equalityhumanrights.com. Mae'r Comisiwn yn croesawu eich adborth.

Fformatau eraill

Mae'r adroddiad hwn ar gael fel ffeil PDF ac fel ffeil Microsoft Word o
www.equalityhumanrights.com. Am wybodaeth ar gael mynediad at gyhoeddiadau'r Comisiwn mewn fformat arall, cysylltwch â:
correspondence@equalityhumanrights.com

© 2015 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Mark Winterbotham, Katie Oldfield, Gill Stewart, Helen Rossiter ac IFF Research

Cyhoeddwyd 2015

ISBN 978-1-84206-660-7

equalityandhumanrights.com