



Labour market
evidence programme

Argymhellion ar gyfer cyflogwyr

Recriwtio pobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd

Gwersi o'r dystiolaeth

Lluniwyd y daflen wybodaeth hon ar gyfer cyflogwyr a rheolwyr cyflogi sy'n awyddus i sicrhau bod eu prosesau recriwtio'n fwy cynhwysol a hygyrch i bobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd. Mae'n amlinellu'r camau ymarferol y gellir eu cynnwys mewn systemau recriwtio, arferion cyflogi ac arweinyddiaeth sefydliadol.

Mae'r argymhellion yn seiliedig ar werthusiad dystiolaeth cyflym (REA) a wnaed yn 2026.



Yr hyn y mae'r dystiolaeth yn ei ddangos

Mae'r dystiolaeth yn dangos y gall cyflogwyr elwa o gymorth ymarferol i recriwtio pobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd, gan gynnwys canllawiau ar brosesau recriwtio cynhwysol, addasiadau i'r gweithle a chynlluniau cymorth sydd ar gael. Gall staff cyflawni o raglenni cymorth cyflogaeth fel Cysylltiad â Gwaith neu WorkWell helpu i gefnogi neu ddarparu arweiniad i weithredu'r argymhellion hyn.

Argymhellion ar gyfer cyflogwyr

Defnyddio prosesau recriwtio strwythuredig:

Nodwch feini prawf clir sy'n berthnasol i'r swydd a sgoriwrch ymgeiswyr yn wrthrychol yn erbyn y meini prawf hynny. Defnyddiwch gwestiynau neu dasgau cyfweld cyson ar gyfer pob ymgeisydd er mwyn eu sgorio yn erbyn y meini prawf. Lle bo modd, dylai'r meini prawf sy'n berthnasol i'r swydd fod yn gysylltiedig ag ymddygiad a sgiliau yn hytrach na phrofiad, gan y gallai fod gan bobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd lwybrau gyrfu llai uniongyrchol.**



Darparu hyfforddiant i reolwyr cyflogi ar fod yn gynhwysol o ran anabledd ac addasiadau rhesymol:

Sefydlu hyfforddiant penodol ar anabledd i reolwyr cyflogi a phobl eraill sy'n ymwneud â recriwtio. Dylai hyfforddiant ganolbwyntio ar benderfyniadau recriwtio ymarferol, addasiadau rhesymol a

herio rhagdybiaethau negyddol ynglŷn â gallu. Lle bo modd, dylid cwblhau'r hyfforddiant cyn i'r broses recriwtio ddechrau.***

Hyfforddiant - enghraifft o'r dystiolaeth: Mewn treial a gynhaliwyd yn 2026, dangosodd cyfranogwyr a gwblhaodd hyfforddiant fideo rhyngweithiol ar ddallineb a golwg gwan fwy o wybodaeth, agweddau mwy cadarnhaol, a mwy o debygolrwydd o gyflogi ymgeiswyr cymwys a oedd wedi colli eu golwg na chyfranogwyr a gafodd hyfforddiant safonol.



Defnyddio Deallusrwydd Artiffisial (AI) yn gyfrifol a pharhau i ddarparu goruchwyliaeth gan bobl: Gellir defnyddio offer AI i gefnogi'r broses o wneud penderfyniadau teg, tryloyw ac atebol. Os ydych yn defnyddio AI ar gyfer recriwtio, gwnewch yn siŵr bod yr awgrymiadau'n canolbwyntio ar feini prawf sy'n berthnasol i'r swydd ac yn cefnogi asesiad cynhwysol y mae modd ei archwilio. Ni ddylid defnyddio deallusrwydd artiffisial yn lle barn bodau dynol a dylai rheolwyr cyflogi gadw'r cyfrifoldeb dros wneud penderfyniadau.***

AI - enghraifft o'r dystiolaeth: Mewn astudiaeth a gynhaliwyd yn 2026 gan ddefnyddio GPT-4 OpenAI, bu awgrymiadau strwythuredig yn seiliedig ar degwch o gymorth i recriwtwyr ganolbwyntio ar sgiliau a chymwysterau'r ymgeiswyr drwy gydol y dasg gyflogi. Pwysleisiodd yr awgrymiadau y dylai penderfyniadau cyflogi fod yn seiliedig ar deilyngdod a chymwysterau perthnasol, yn rhydd o ragfarn, ac yn gynhwysol ar gyfer pob ymgeisydd. Roedd recriwtwyr a ddefnyddiodd yr awgrymiadau hyn yn fwy tebygol o ddewis ymgeisydd anabl.

Adolygu deunyddiau recriwtio i sicrhau eu bod yn gynhwysol: gwnewch yn siŵr bod hysbysebion swyddi, swydd-ddisgrifiadau a deunyddiau recriwtio yn defnyddio iaith gynhwysol, hygyrch, a hawdd ei deall. Nodwch yn glir pa drefniadau gweithio hyblyg sydd ar waith, a bod addasiadau ar gael drwy gydol y broses recriwtio a thu hwnt. Enghraifft o hyn fyddai awgrymu y bydd lleoliadau amgen ar gyfer cyfweliad (e.e. ar-lein) yn cael eu hystyried yn lle mynnu bod pob cyfweliad yn cael ei gynnal yn y swyddfa.*



Dangos ymrwymiad gan arweinwyr drwy nodau mesuradwy: Dylech geisio cynnwys uwch arweinwyr a'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau yn yr adran Adnoddau Dynol mewn trafodaethau ar fod yn gynhwysol o ran anabledd, cydraddoldeb ac amrywiaeth. Amlygwch y gwerth i'r sefydliad yn sgil ehangu prosesau recriwtio a sicrhau bod yr agwedd o fod yn gynhwysol o ran anabledd yn rhan o drefniadau cynllunio'r gweithlu a strategaeth amrywiaeth y sefydliad. Gosodwch nodau mesuradwy i fonitro cynnydd ar recriwtio pobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd. Mae enghreifftiau o nodau yn cynnwys canran yr ymgeiswyr am swyddi ar y rhestr fer sy'n nodi eu bod yn anabl a chanran y swyddi gwag ble y defnyddir cyfweliadau strwythuredig.**

Mae'r argymhellion hyn yn seiliedig ar dystiolaeth werthuso a nodwyd drwy asesiad cyflym o'r dystiolaeth ar sut i gefnogi cyflogwyr i recriwtio pobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd. Er mwyn dangos cryfder y dystiolaeth, rhoddwyd un o'r sgorau hyder canlynol i bob argymhelliad:

* *Dangosol* – cymedrol. Mae'r dystiolaeth y mae'r argymhellion hyn yn seiliedig arni yn awgrymiadol ac ni ellir ei chysylltu'n uniongyrchol â chanlyniadau. Mae o ansawdd cymedrol.

** *Dylanwad* – uchel. Mae'r dystiolaeth y mae'r argymhellion hyn yn seiliedig arni yn awgrymu bod y gweithgaredd yn dylanwadu ar y canlyniad, ond ni ellir dweud ei fod yn achosi'r canlyniad yn uniongyrchol. Mae o ansawdd uchel.

*** *Achosol* – cymedrol neu uchel. Mae'r dystiolaeth y mae'r argymhellion hyn yn seiliedig arni yn awgrymu cysylltiad achosol â chanlyniadau megis lliniaru rhagfarn negyddol tuag at anabledd. Mae o ansawdd cymedrol neu uchel.