

Gwaith Teg ar gyfer Iechyd, Llesiant a Thegwch

Astudiaethau achos



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales

Awgrym ar gyfer cyfeirio

Preece, C., a Wey, T. Cyflawni gwaith teg ar gyfer iechyd, llesiant a chydaddoldeb - beth yw gwaith teg, pam mae'n bwysig a beth allwch chi ei wneud. Canllaw i fudiadau lleol a rhanbarthol yng Nghymru. Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru. [Ar-lein] 25 Mai 2022. icc.gig.cymru/GwaithTeg

Awduron

Cerys Preece a Troy Wey

Cysylltiadau

Uned Penderfynyddion Iechyd Ehangach, Cyfarwyddiaeth Iechyd a Llesiant, Iechyd Cyhoeddus Cymru

Diolchiadau

Hoffai'r awduron ddiolch i aelodau'r Panel o Arbenigwyr am eu cyfraniad at ddatblygu argymhellion sy'n cefnogi cynyddu cyfranogiad mewn gwaith teg ar gyfer iechyd, llesiant a thegwch.

© 2022, Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru. Gellir atgynhyrchu'r deunydd a gynhwysir yn y ddogfen hon o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored (OGL) www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3/ ar yr amod y gwneir hynny'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Dylid cydnabod Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru. Mae'r hawlfraint o ran y trefniant teipograffyddol, y dylunio a'r diwyg yn eiddo i Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru

ISBN: 978-1-78986-154-840

Uned Penderfynyddion Iechyd Ehangach
Cyfarwyddiaeth Iechyd a Llesiant
Iechyd Cyhoeddus Cymru
Rhif 2 Capital Quarter
Stryd Tyndall
Caerdydd
CF10 4BZ

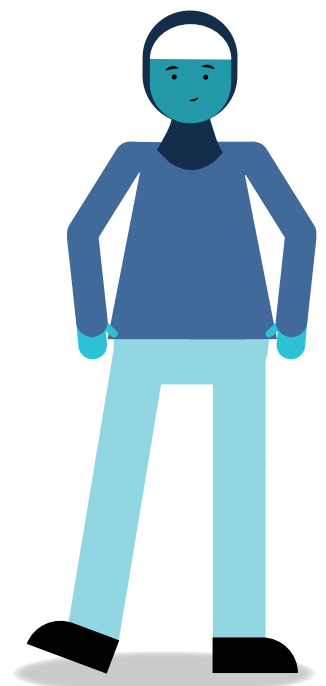
Ebost: icc.penderfynyddion@wales.nhs.uk
<https://icc.gig.cymru/gwasanaethau-a-thimau/uned-penderfynyddion-iechyd-ehangach/>

Mae'r ddogfen hon yn ategu'r brif ddogfen bolisi Canllaw i Asiantaethau Lleol a Rhanbarthol yng Nghymru: Gwaith Teg ar gyfer Iechyd, Llesiant a Thegwch. Mae sefydliadau, partneriaethau a busnesau ledled Cymru a'r DU yn cyfrannu at iechyd, llesiant a thegwch drwy eu hymdrechion i gynyddu cyfranogiad cynhwysol mewn gwaith teg, neu waith da.

Yn y ddogfen hon cyflwynir rhai enghreifftiau o'r gwaith hwn, a hoffem ddiolch i'r rhai sydd wedi cyfrannu'r astudiaethau achos, sy'n dangos egwyddorion gwaith teg yn cael eu rhoi ar waith. Caiff y dull a ddefnyddiwyd i ddewis yr astudiaethau achosion hyn ei ddisgrifio yn yr atodiad.

Mae'r astudiaethau achos hyn yn cyd-fynd â'r pump thema graidd a nodwyd gan y panel arbenigol:

- Creu gwaith teg
- Cefnogi gwaith teg
- Normaleiddio gwaith teg
- Sgiliau a mynediad at waith
- Monitro, gwerthuso a deallusrwydd



Astudiaethau Achos o Gymru

Astudiaeth Achos 1 – Sgiliau a mynediad at waith

Cymunedau Digidol Cymru



Wales Co-operative Centre
Canolfan Cydweithredol Cymru

Rhaglen cynhwysiant digidol Llywodraeth Cymru,
a ddarperir gan Ganolfan Cydweithredol Cymru (2019 – Parhaus).

Beth?

Nod y rhaglen yw creu Cymru lle mae gan bawb y sgiliau, y mynediad a'r cymhelliant i fod yn hyderus wrth ddefnyddio technoleg ddigidol. Targedir adnoddau at y rhai sydd fwyaf o angen cymorth, er mwyn atal cymunedau rhag teimlo eu bod yn cael eu gadael ar ôl.

Y bobl sydd fwyaf tebygol o fod wedi'u hallgáu'n ddigidol yw:

- Oedolion hŷn
- Pobl ag anableddau neu gyflyrau iechyd hirdymor
- Pobl llai addysgedig
- Unigolion a theuluoedd incwm is
- Pobl mewn ardaloedd gwledig
- Pobl sy'n siarad Cymraeg ac eraill nad ydyn nhw'n defnyddio Saesneg fel eu hiaith gyntaf
- Pobl sy'n ynysig yn gymdeithasol ac yn unig
- Pobl ddigartref





180,000 o bobl yng Nghymru ar-lein ar hyn o bryd

Pam?

Mae Covid-19 wedi dangos pa mor bwysig yw mynediad digidol er mwyn sicrhau y gall pobl barhau i chwilio am waith, parhau â'u haddysg, cadw mewn cysylltiad ag anwyliaid a chael gafael ar ofal meddygol, yn enwedig o ran y rhai sydd mewn perygl o anfantais gymdeithasol, gan gynnwys y di-waith. Mae Cymunedau Digidol Cymru (CDC) eisiau newid y ffordd y mae cymdeithas yn gweithio, fel nad yw pobl a chymunedau yn teimlo eu bod yn cael eu gadael ar ôl mwyach. Nid yw 7%, neu 180,000 o bobl yng Nghymru ar-lein ar hyn o bryd. Mae CDC yn targedu adnoddau at unigolion a chymunedau sydd fwyaf angen cymorth.

600 o ddyfeisiau Chromebook ar gael i dimau Cymunedau am Waith a Cymunedau am Waith a Mwy ledled Cymru



Sut?

Bu CDC yn gweithio gyda Cymunedau am Waith a Cymunedau am Waith a Mwy i helpu unigolion i feithrin eu sgiliau digidol at y prif ddiben o sicrhau gwaith cyflogedig. Gweithiodd Llywodraeth Cymru a CDC gyda'i gilydd i sicrhau bod 600 o ddyfeisiau Chromebook (480 gyda data wedi'u galluogi) ar gael i dimau Cymunedau am Waith a Cymunedau am Waith a Mwy ledled Cymru i alluogi pobl i chwilio am swydd yn ddigidol, ysgrifennu CV, cyflwyno ceisiadau, cael cyfweiliadau digidol a chwblhau cyrsiau hyfforddi ar-lein ar gyfer y rhai nad oes ganddynt fynediad i dechnoleg ddigidol ac sy'n chwilio am waith. Cafodd y gwaith ei oruchwylio gan CDC, gan ddarparu hyfforddiant, cymorth o bell a sicrhau bod y cyfranogwyr a'r staff yn cael y budd mwyaf yn ogystal â chanfod y rhai a fyddai'n elwa fwyaf o gael benthyg dyfais, fel y rhai sydd agosaf at y farchnad lafur.



169 o bobl o hyd

i waith drwy ddefnyddio dyfeisiau

Felly beth?

- Anfonwyd 540 o ddyfeisiau i 21 o ardaloedd awdurdodau lleol
- Cafodd dyfeisiau eu benthyca 450 o weithiau
- Daeth 169 o bobl o hyd i waith drwy ddefnyddio dyfeisiau
- Cyfradd trosi cyffredinol i swyddi o 38% rhwng mis Ebrill a mis Medi 2021

Natur gydweithredol

y prosiect oedd yr allwedd i lwyddiant



Gwersi a ddysgwyd

Natur gydweithredol y prosiect oedd yr allwedd i lwyddiant. Mae gwaith monitro wedi'i wneud ond byddai gwerthusiad llawn o'r prosiect yn fuddiol.

Astudiaeth Achos 2 – Sgiliau a mynediad at waith

Engage to Change

Yn gweithio gyda phobl ifanc (16 – 25), cyflogwyr a rhieni i oresgyn rhwystrau rhag cyflogaeth a meithrin sgiliau trosglwyddadwy (2016 – Tachwedd 2022).

Beth?

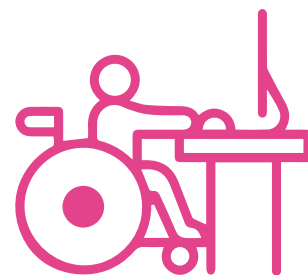
Prosiect ar gyfer Cymru gyfan, wedi'i ariannu gan Gronfa Gymunedol y Loteri Genedlaethol, mewn partneriaeth â Llywodraeth Cymru yw Engage to Change. Nod y prosiect yw cefnogi pobl ifanc rhwng 16 a 25 oed nad ydynt mewn cyflogaeth, addysg na hyfforddiant (NEET), neu sydd mewn perygl o hynny ac sydd ag anhawster dysgu, anabledd dysgu neu awtistiaeth.

O dan arweiniad Anabledd Dysgu Cymru, cyflwynir y prosiect gan bartneriaeth o bedwar sefydliad, gan gynnwys Canolfan Genedlaethol Iechyd Meddwl Prifysgol Caerdydd (NCMH), Agoriad ac asiantaethau cyflogaeth â chymorth ELITE. Mae'r prosiect yn gweithio ar y cyd â Rhoi Pobl yn Gyntaf Cymru, DFNProject SEARCH, colegau, awdurdodau lleol, byrddau iechyd a chyflogwyr ledled Cymru.

Gan ddefnyddio dull sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, mae Engage to Change yn gweithio'n agos gyda phobl ifanc, eu rhieni/gofalwyr i oresgyn rhwystrau i gyflogaeth a meithrin sgiliau trosglwyddadwy.

52.1% o bobl anabl

16 – 64 oed yn y DU mewn cyflogaeth o gymharu â thua 81.3% o bobl nad ydynt yn anabl



Pam?

Mae cyfraddau cyflogaeth ar gyfer y rhai ag anhawster dysgu, anabledd dysgu a/neu awtistiaeth yn isel iawn. Dim ond 6% o oedolion ag anabledd dysgu sy'n hysbys i'w hawdurdod lleol yn Lloegr sydd mewn gwaith â thâl, ac mae ffigur Cymru yn debygol o fod yn debyg. Mae pobl anabl ag awtistiaeth ymhlith y bobl anabl hynny sydd â'r gyfradd gyflogaeth isaf (ONS, 2020)¹. Dim ond 22% oedd y gyfradd gyflogaeth ar gyfer y rhai ag awtistiaeth yn y DU yn 2020 (ONS)¹. Mae tystiolaeth bod ffigurau cyflogaeth pobl ag awtistiaeth yng Nghymru yn is na hyn o hyd. Yn 2020, roedd 52.1% o bobl anabl 16-64 oed yn y DU mewn cyflogaeth o gymharu â thua 81.3% o bobl nad ydynt yn anabl; yng Nghymru, mae 18.2% o bobl anabl yn ennill gradd, o gymharu â 35.5% o bobl nad ydynt yn anabl (gwahaniaeth o 17.3 pwynt canran)(ONS, 2020)¹.

Sut?

Datblygwyd Engage to Change drwy drefniant cydweithio rhwng sefydliadau sydd â phrofiad ym maes anableddau dysgu, eiriolaeth, cyflogaeth ac ymchwil. Er mwyn mireinio syniad y prosiect, cynhaliodd y consortiwm waith ymchwil ac ymgynghori helaeth gyda phobl ifanc, gofalmwr, darpar gyflogwyr ac awdurdodau lleol, Sefydliadau Addysg Bellach, Sefydliadau Addysg Uwch. Cysylltwyd hefyd â llunwyr polisiâu a chomisiynwyr mewn meysydd allweddol sy'n ymwneud â'r prosiect ac sy'n bwysig ar gyfer gwaddol y prosiect yn y dyfodol, gan gynnwys Adrannau perthnasol Llywodraeth Cymru. Roedd tystiolaeth o'r arolygon, astudiaethau, adroddiadau, a chynadleddau o gymorth i ddylunio'r prosiect.

¹ ONS Outcomes for disabled people in the UK: 2020: https://cy.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/outcomesfordisabledpeopleintheuk/2020?_gl=1*1hed54*_ga*MTQWNDY1ODM2OS4xNjUwOTYyNjJz*_ga_W804VY6YKS*MTY1MDk3MTQ2OC4yLjEuMTY1MDk3MTY2My42MA..

Felly beth?

Erbyn diwedd mis Awst 2021, roedd y prosiect wedi derbyn 984 o atgyfeiriadau ac wedi cyflawni'r canlyniadau canlynol:

- 869 o bobl ifanc gyda Phroffil Galwedigaethol/Cynllun Datblygu
- 713 o bobl ifanc wedi cofrestru ac yn gweithio tuag at achrediad
- 504 o bobl ifanc wedi ennill achrediad
- 997 o bobl ifanc wedi cynyddu sgiliau cyflogadwyedd ²
- 849 o bobl ifanc yn cael eu cefnogi drwy Fodel Cyflogaeth Gefnogol
- 429 o leoliadau gwaith di-dâl i bobl ifanc
- 414 o leoliadau â thâl i bobl ifanc am hyd at 6 mis
- Cymerodd 189 o bobl ifanc ran mewn interniaeth gefnogol
- 303 o bobl ifanc yn cael swyddi cyflogedig
- 242 o bobl ifanc yn cadw swydd am 13 wythnos a mwy
- 526 o gyflogwyr wedi gwella gwybodaeth/ wedi gweithredu gwelliannau
- 709 yn cynnig lleoliadau paratoi at waith/ lleoliadau gwaith di-dâl
- 383 yn darparu lleoliadau â thâl
- 213 yn darparu cyflogaeth gynaliadwy o 13 wythnos a mwy
- 13 o Gytundebau Partneriaeth Cenedlaethol neu Leol
- 6 Hyrwyddwr Cyflogwyr

Mae ymchwil ansoddol a gynhaliwyd gan NCMH o fewn y prosiect Engage to Change, wedi dangos y gall pobl ag anableddau sylweddol ddod o hyd i leoliadau gwaith â thâl a swyddi â thâl, a'u bod yn gallu cadw'r swyddi hynny am gyfnodau o amser sy'n safonol i ddiwydiant, drwy'r model cyflogaeth gefnogol a hyfforddwr swydd. Nid profiadau blaenorol a wnaeth wahaniaeth i bobl o ran swyddi, ond y cymorth a gawsant i droi unrhyw brofiad yn swydd gyflogedig. Ar ben hynny, mae'r data yn awgrymu bod y dull hyfforddwr swydd a ddefnyddir gan Engage to Change yn berthnasol i bobl ag anableddau dysgu, awtistiaeth, a phobl ag Anableddau Dysgu Penodol sylweddol a'r rheini ag amrywiaeth o sefyllfaoedd budd-daliadau lles.

² anghysondeb mewn data oherwydd newidiadau mewn dulliau casglu data

Stori Ffion

Cafodd Ffion ei hatgyfeirio at Engage to Change ym mis Medi 2019, gan fod ganddi anhawster dysgu ac anawsterau o ran cael swydd a chadw swydd yn ogystal ag anawsterau gyda'r cof, rhifedd a chadw trefn. Collodd Ffion ei swydd yn ystod y Pandemig Covid-19 a chollodd hyder yn sgil hynny. Darparodd Engage 2 Change ymyriadau wythnosol i Ffion drwy gynnal hyfforddiant ar Lunio CV, Cyfrifiadau Gwell Eich Byd mewn Gwaith, Technegau Cyfweld, Hyfforddiant ar Lythyr i Gefnogi Ceisiadau am Swydd, ond yn bwysicaf oll, magu hyder. Cymerodd Ffion ran o bell drwy Teams a chafodd sesiynau chwilio am swydd ar sail un-i-un gyda'i chynghorydd.

Drwy gydweithio â'i Swyddog Ymgysylltu â Chyflogwr Engage 2 Change, gwnaeth Ffion a'i Chynghorydd Cyflogaeth gais llwyddiannus am Brentisiaeth fel Cynorthwydd Llyfrgell gyda CEREBRA. Darparodd Engage to Change Hyfforddwr Swydd un-i-un yn y gweithle am y 3 mis cyntaf, i ddarparu cymorth yn y gwaith i Ffion ac i hyfforddi ei mentor. Mae Ffion hefyd wrthi'n cwblhau cymhwyster Lefel 2 mewn Busnes a Gweinyddu ac yn debygol o gael swydd barhaol ar ôl cwblhau ei phrentisiaeth.

"Rwy'n hoffi popeth am fy swydd newydd gyda CEREBRA. Roeddwn i wedi synnu faint o adnoddau sydd gan y llyfrgell ac mae wedi bod yn ddiddorol iawn dysgu sut mae popeth yn gweithio. Gyda chymorth Jan, gallaf gynllunio fy ngwaith, ac er bod llawer i'w wneud bob amser, nid yw byth yn ormod.

Mae mor braf gallu rhyngweithio â phobl eraill eto, mae pawb mor gyfeillgar, ac mae Jan y Llyfrgellydd wedi bod yn wych.

Ar ôl misoedd o gyfyngiadau symud, mae gweithio'n rheolaidd yn gwneud gwahaniaeth enfawr i fy llesiant meddyliol ac rwy'n gofalu am fy hun yn llawer gwell.

Rwy'n teimlo'n fwy hyderus a hunangynhaliol – mae teithio i'r gwaith ar fy mhen fy hun yn rhoi mwy o annibyniaeth i mi"

- Ffion



Gwersi a ddysgwyd

Roedd y prosiect yn gwerthfawrogi cael mewnbwn gan bobl ifanc a gefnogodd ddatblygiad y prosiect, a'r Sefydliadau Cyflawni sydd â blynyddoedd lawer o brofiad o ddarparu gwasanaethau llwyddiannus sy'n gysylltiedig â chyflogaeth i bobl ifanc ag anabledau dysgu ac awtistiaeth. Crëwyd modelau arfer gorau yn seiliedig ar wersi a ddysgwyd o brosiectau blaenorol.

[Engage to Change](#)

Astudiaeth Achos 3 – Creu gwaith teg, Cefnogi gwaith teg

Cyflog Byw Gwirioneddol Cymru

grŵp arwain amlranddeiliaid sy'n hyrwyddo'r cyflog byw yng Nghymru
(2013 – parhaus)

Beth?

Sefydlwyd grŵp arwain Cyflog Byw amlranddeiliad i oruchwyllo gweithrediad y cyflog byw yng Nghymru, cefnogi cyflogwyr gydag achrediad a darparu cyngor ar ddatblygiad y cyflog byw yng Nghymru yn y dyfodol. Mae hyn yn cynnwys Prifysgol Caerdydd, Cyngor Caerdydd, Citizens Cymru Wales, Cynnal Cymru a chynrychiolwyr o'r sector preifat a chyhoeddus. Bu Cyngor Caerdydd hefyd yn arwain ar 'Gwneud Caerdydd yn Ddinas Cyflog Byw' sydd wedi golygu bod £39 miliwn yn cael ei roi yn ôl i'r economi leol.

Pam?

Yng Nghymru, amcangyfrifir bod 60,000 o weithwyr yn y sector gofal cymdeithasol yn ennill llai na'r Cyflog Byw Gwirioneddol.



Sut?

Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i roi gweithwyr gofal Cymru ar lwybr i ennill o leiaf 4% yn fwy na'u cydweithwyr yn Lloegr ar yr isafswm cyflog statudol (a elwir yn Gyflog Byw Cenedlaethol) pan fydd y gyfradd yn codi ym mis Ebrill 2023. Mae'r ymrwymiad gan Lywodraeth Cymru yn dilyn ymgyrch gan Citizens Cymru Wales, y gynghrair o sefydliadau cymdeithas sifil sy'n arwain yr ymgyrch Cyflog Byw yng Nghymru. Mae Citizens Cymru Wales bellach yn canolbwyntio ei ymdrechion ymgyrchu ar bob Bwrdd Iechyd, awdurdod lleol a darparwr gofal yng Nghymru, gan ofyn iddynt gael eu hachredu fel cyflogwyr Cyflog Byw i wneud yn siŵr bod y cynnydd yn y cyllid gan Lywodraeth Cymru yn cyrraedd sieciau cyflog pawb sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol.

Felly beth?

O fis Ebrill 2022 bydd y sector gofal cymdeithasol yng Nghymru nawr yn elwa o symud yn raddol i'r Cyflog Byw Gwirioneddol newydd o £9.90 yr awr gyda'r gweithlu cyfan yn elwa erbyn diwedd 2023.

Gwersi a ddysgwyd

Mae gweithio gyda grŵp amlranddeiliaid wedi bod yn effeithiol, ynghyd â chasglu straeon am y rhai sydd wedi cael codiad i'r Cyflog Byw Gwirioneddol. Mae'r dull seiliedig ar le ar gyfer Caerdydd wedi gweithio'n dda iawn drwy ddull wedi'i dargedu i annog cyflogwyr yn y ddinas i gael eu hachredu yn ogystal â chael cymorth achredu gan Gyngor Caerdydd.

Ddinas Cyflog Byw Caerdydd

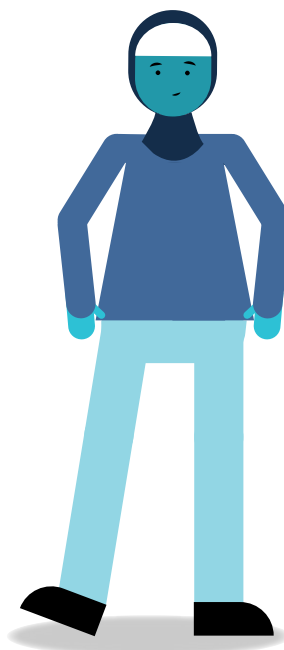
Cafodd Caerdydd ei chydabod yn Ddinas Cyflog Byw yn 2019 fel rhan o'r cynllun 'Creu Llefydd Cyflog Byw'. Ymunodd grŵp o gyflogwyr blaenllaw o Gaerdydd i ffurfio Grŵp Gweithredu Cyflog Byw Caerdydd a lansio eu cynllun gweithredu 3 blynedd i ddechrau 'Gwneud Caerdydd yn Ddinas Cyflog Byw'. Roedd y cynllun yn annog cyflogwyr mawr, cyflogwyr eiconig a sefydliadau 'angor' yng Nghaerdydd i ddod yn gyflogwyr Cyflog Byw achrededig.

Felly beth?

Ers dod yn Ddinas Cyflog Byw, mae Caerdydd wedi:

- Cyrraedd y targed o 150 o gyflogwyr Cyflog Byw achrededig
- Cynyddu cyfanswm y gweithwyr a gyflogir gan gyflogwyr Cyflog Byw achrededig yng Nghaerdydd i 48,000
- Gweld dros 61,000 o bobl yng Nghaerdydd bellach yn gweithio i gyflogwr Cyflog Byw
- Cyflawni 43% o gyfanswm Cymru o 345 o gyflogwyr Cyflog byw achrededig
- Mae Prifysgol Caerdydd wedi amcangyfrif bod £36 miliwn ychwanegol wedi'i dalu i weithwyr yng Nghaerdydd o ganlyniad i achrediadau Cyflog Byw gan gyflogwyr Caerdydd

Cyflog Byw – Cynnal Cymru – Sustain Wales



Astudiaeth Achos 4 – Cefnogi gwaith teg, sgiliau a mynediad at waith

Chwarae Teg

Elusen sy'n creu cymdeithas lle mae menywod yn cyflawni ac yn ffynnu (2016 – Parhaus).

Beth?

Elusen Gymreig yw Chwarae Teg sy'n ysbrydoli, arwain a darparu cydraddoldeb rhywiol yng Nghymru. Ers 1992, mae'r Elusen wedi bod yn gweithio i sicrhau bod menywod yng Nghymru yn gallu cael mynediad i'r gweithle, meithrin eu sgiliau a datblygu gyrfaedd gwerth chweil. Gwerthoedd Chwarae Teg yw cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Nod Chwarae Teg yw cefnogi menywod i ffynnu a dod yn weladwy, cael eu cynrychioli a dod yn ddylanwadol ar draws pob sector a lefel o'r economi. Ei genhadaeth yw creu Cymru decach lle mae menywod yn cael eu grymuso i gyflawni eu llawn botensial, waeth beth fo'u cefndir, statws cymdeithasol, neu leoliad daearyddol.

Pam?

Mae gan Gymru fwlch cyflog rhwng y rhywiau o 12% gyda menywod yn cael llai o gyflog na dynion ar gyfartaledd. Mae menywod bedair gwaith yn fwy tebygol na dynion o fod yn ddi-waith oherwydd cyfrifoldebau gofalu.

Mae llai o fenywod mewn swyddi lle mae angen gwneud penderfyniadau ym maes gwleidyddiaeth ac yn y gweithle ac mae menywod mewn mwy o berygl na dynion o fyw mewn tlodi a phrofi trais a chamdriniaeth. Mae'r pandemig Covid-19 wedi datgelu gwir gost yr anghydraddoldeb hwn, gyda menywod, yn enwedig menywod o liw, menywod anabl, a menywod ar incwm isel, yn cael eu taro galetaf gan yr argyfwng.

Sut?

Mae Chwarae Teg yn cynnal gwaith ymchwil ac yn cymryd rhan mewn nifer o brosiectau cyflogaeth ac ymgyrchoedd sy'n cefnogi ac yn darparu cyfleoedd i fenywod. Mae'n cynnal Dyfarniad Cyflogwr Chwarae Teg, sy'n adolygu ac yn cydnabod sefydliadau sy'n arwain ar dwf gweithle cynhwysol. Mae hefyd yn rhedeg FairPlay Employer Solutions sy'n cefnogi busnesau ag anghenion Adnoddau Dynol fel gweithle cynhwysol. Mae Fair Play Employer Leadership yn datblygu arweinwyr, gan weithio i ymgorffori cynhwysiant yn niwylliant y gweithle.

Felly beth?

Effeithiau o 2020 – 2021:

- Nid Dim Ond ar Gyfer Bechgyn – cymerodd 186 o ferched ran yn y digwyddiadau gyrfa ar-lein ble y rhoddodd 16 o arweinwyr benywaidd wybodaeth am opsiynau gyrfa
- Step to Non Exec – Yn annog menywod i ymgymryd â rolau cyfarwyddwyr anweithredol gyda chyfleoedd mentora, cysgodi a hyfforddiant sgiliau. Cafodd 11 o fenywod o blith 48 o ymgeiswyr eu lleoli o fewn sefydliadau ledled Cymru
- LeadHerShip – cymerodd 145 o fenywod ran mewn digwyddiadau ar-lein LeadHerShip gan ymgysylltu â nhw a'u grymuso i ystyried rolau mewn bywyd cyhoeddus a gwneud penderfyniadau
- Cefnogwyd dros 400 o fenywod i oresgyn y rhwystrau y mae llawer o fenywod yn eu hwynebu wrth sefydlu busnes
- Mae rhaglen datblygu gyrfa Chwarae Teg wedi sicrhau cyfanswm o £705,265.27 o gynnydd mewn cyflogau menywod. Yn ogystal, enillodd 385 gymwysterau ILM, cafodd 42 ddyrchafiad, symudodd 42 i swydd newydd a dywedodd 116 bod ganddynt fwy o hyder
- Dathlwyd 6 o Ferched Gwych o Gymru – roedd yr ymgyrch ddigidol yn rhoi darlun o ferched o bob cefndir, o'r hanesyddol i'r cyfoes
- Cyrhaeddodd 40 o fenywod rown derfynol Gwobrau Womenspire 2020, gydag 8 menyw a 2 sefydliad yn fuddugol

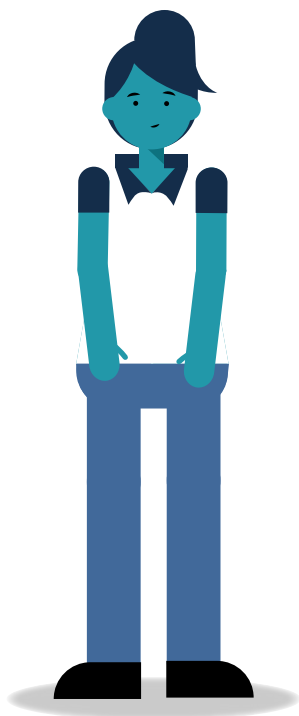
Cefnogwyd 29 o fusnesau drwy Raglen Fusnes Cenedl Hyblyg 2



Felly beth?

- Mae Chwarae Teg wedi gweithio gyda 21 o gyflogwyr ar sail tanysgrifiad, gan ddarparu 136 awr o gymorth ymgynghorol un-i-un i'w gleientiaid Fair Play Employer Solutions, cwblhau 15 o arolygon cleientiaid a chyflwyno 47 o weithdai cleientiaid penodol
- Cefnogwyd 29 o fusnesau drwy Raglen Fusnes Cenedl Hyblyg 2. Cafodd strategaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth ei mabwysiadu neu ei gwella gan 25 ohonynt, a chafodd 28 ddyfarniad Cyflogwr Chwarae Teg

<https://chwaraeteg.com/>



Astudiaeth Achos 5 – Sgiliau a mynediad at waith teg

Cynllun Kickstart

Arallgyfeirio a Chefnogi gweithlu'r dyfodol
(Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro - Ionawr 2021 – Medi 2022)

Beth?

Mae'r Cynllun yn agored i bobl rhwng 16 – 24 oed sy'n hawlio Credyd Cynhwysol ar hyn o bryd ac sydd mewn perygl o ddiweithdra hirdymor. Mae'n cynnig swydd â thâl am 6 mis, i unigolion, gyda chyllid gan y llywodraeth, am 25 awr yr wythnos. Fe'i telir ar yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol yn ôl grŵp oedran. Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro wedi dod yn un o'r sefydliadau mwyaf llwyddiannus sy'n cefnogi'r cynllun hwn yng Nghymru.

Pam?

Cyflwynwyd Cynllun Kickstart gan yr Adran Gwaith a Phensiynau ym mis Medi 2020 mewn ymateb i lefelau uchel o ddiweithdra ymysg pobl ifanc oherwydd Covid-19. Nod y cynllun oedd creu lleoliadau gwaith o ansawdd uchel am chwe mis i leihau'r effeithiau dwys a gaiff diweithdra hirdymor ar gyfleoedd bywyd pobl ifanc.

Y llywodraeth sydd yn ysgwyddo'r
cyllid ar gyfer y swyddi

**gyda grant o £1500 am bob
person a dderbyniwyd ar leoliad**



Sut?

Rhoddodd Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro y cynllun ar waith ym mis Mawrth 2021, ac roedd ganddo gontract cychwynnol ar gyfer 50 o leoedd. Cafodd hyn ei uwchraddio'n gyflym i 200 o leoliadau o fewn y 6 wythnos cyntaf oherwydd bod adrannau'n manteisio ar y lleoliadau. Roedd yr adrannau a oedd ar gael yn amrywio'n eang ac yn cynnwys swyddi anghlinigol ym mhob arbenigedd a oedd yn darparu cymorth gweinyddol. Ychydig iawn o gostau a oedd i'r Bwrdd Iechyd gan fod y llywodraeth yn ysgwyddo'r cyllid ar gyfer y swyddi, gyda grant o £1500 am bob person a dderbyniwyd ar leoliad. Mae rhaglen ddatblygu wedi'i chynllunio i grynhoi treftadaeth Cymru drwy ddiwrnod o brofiadau. Darperir sesiynau addysgol hefyd mewn cydweithrediad â Choleg Caerdydd a'r Fro.



Mae'r Bwrdd Iechyd wedi llenwi

146 o leoliadau

Felly beth?

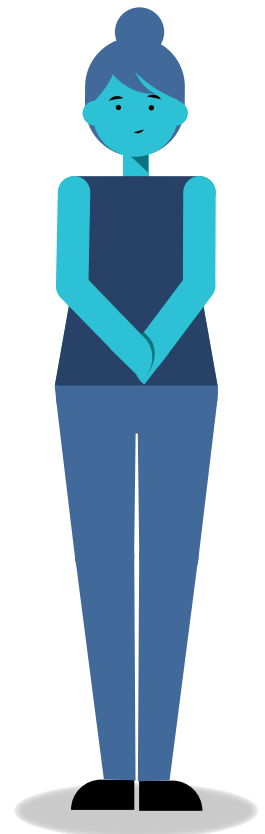
Mae'r cynllun wedi arwain at effaith gadarnhaol ar gyflenwad gweithlu Caerdydd a'r Fro, gan ehangu uchelgeisiau i arallgyfeirio'r gweithlu. Hyd yma, mae'r Bwrdd Iechyd wedi llenwi 146 o leoliadau, gyda 12 unigolyn yn cael swyddi parhaol, a 2 brentisiaeth.

Gwersi a ddysgwyd

Mae'r cynllun wedi bod yn llwyddiannus iawn ac wedi rhoi llawer o gyfleoedd i bobl ifanc ymuno â'r system iechyd a gofal. Mae'r cynllun hwn wedi caniatáu i unigolion wneud cais am swyddi parhaol gyda'r Bwrdd Iechyd a dechrau llwybr gyrfa.

Dyfyniad cyfranogwr

"Rwy'n ddiolchgar iawn i'r Cynllun Kickstart. Mae'r fenter a'r profiad hwn wedi golygu fy mod wedi cael swydd Band 4 parhaol, llawn amser, yn gwneud gwaith rwy'n ei fwynhau'n fawr gyda thîm rwy'n teimlo'n rhan ohono. Rhoddodd y cynllun gyfle i mi ddysgu a meithrin fy set sgiliau ac agor y drws i gyflogaeth parhaol. Rwy'n edrych ymlaen at ddechrau fy rôl newydd a pharhau i gefnogi'r tîm deintyddol o fewn y bwrdd clinigol Gofal Sylfaenol, Cymunedol a Chanolraddol"



Astudiaethau Achos yn y DU

Astudiaeth Achos 6 – Cefnogi gwaith teg, Monitro, Gwerthuso a Deallusrwydd

Gwaith Teg yn Sector Gofal Cymdeithasol yr Alban

Beth?

Ym mis Ionawr 2017, sefydlodd y Confensiwn Gwaith Teg ymchwiliad oherwydd pryderon a godwyd ynghylch y gweithlu gofal cymdeithasol ac a yw gwaith teg yn cael ei gyflawni yn y sector.

Pam?

- 202,090 - Staff cyfwerth ag amser llawn a gyflogir yn y Sector Gofal Cymdeithasol - mae 83% yn fenywod
- £3.92 biliwn o werth economaidd gan y sector gofal cymdeithasol i oedolion
- Mae 13% o'r gweithlu yn gweithio dros 50 awr yr wythnos
- Nid yw 20% o'r gweithlu ar contractau parhaol
- Mae 15% o weithwyr gofal cymdeithasol yn gweithio goramser yn ddi-dâl
- Mae 11% o'r gweithlu ar gytundebau dim oriau
- Tâl cyfartalog fesul awr o £9.79

£3.92 biliwn o werth economaidd
gan y sector gofal cymdeithasol i oedolion



Sut?

Sefydlwyd Gweithgor Gofal Cymdeithasol arbenigol i gefnogi'r ymchwiliad, gan ddod â chyflogwyr, undebau ac awdurdodau cyhoeddus perthnasol at ei gilydd. Rhoddodd yr Aelodau gyngor arbenigol ar y dirwedd bresennol a mentrau polisi gofal cymdeithasol presennol, a chynorthwyodd i ystyried y farn a gafwyd gan randdeiliaid.

Comisiynwyd ymchwil gan Brifysgol Strathclyde ar sut y mae gweithwyr rheng flaen a'u rheolwyr yn teimlo am eu gwaith o ddydd i ddydd. Comisiynwyd ymchwil hefyd ar Gynorthwyr Personol sy'n gweithio i gyflogwyr sy'n defnyddio Cymorth Hunangyfeiriedig. Roedd Scottish Care a Chynghrair Darparwyr Gofal a Chymorth yr Alban (CCPS) yn cynnwys sesiynau grŵp ffocws yn eu digwyddiadau ymgysylltu presennol ac roeddent hwy a sefydliadau eraill yn rhannu unrhyw ymchwil berthnasol. Roedd tystiolaeth a barn rhanddeiliaid a gymerwyd drwy gydol yr ymchwiliad 18 mis hefyd yn sail i gasgliadau ac argymhellion.

Felly beth?

Cafodd yr ymchwiliad effaith sylweddol ar y ddadl ar bolisi yn yr Alban, gan amlygu'r trafferthion gwaith teg ym maes gofal cymdeithasol a darparu camau clir ar gyfer sut y gellir gwneud a chynnal newid effeithiol yn y sector.

Yr ymchwiliad oedd y cyntaf o'i fath ac mae'n darparu glasbrint ar gyfer gwaith y Confensiwn Gwaith Teg yn y dyfodol.

Derbyniwyd argymhellion yr adroddiad gan y llywodraeth ac mae ymrwymiad i'r ffordd o weithio wedi'i gynnal o fewn y grŵp gwaith teg mewn gofal cymdeithasol. Mae gan y grŵp hwn dair ffordd waith i gyflawni argymhellion yr ymchwiliad ac mae wedi dechrau ar y gwaith o gytuno ar delerau ac amodau gofynnol ar gyfer y sector a'r ffordd orau o gefnogi llais effeithiol.

Mae'r pandemig COVID-19 yn rhoi pwysau aruthrol ar y sector ac mae wedi amlygu ymhellach yr angen am newid. Erbyn hyn, mae Llywodraeth yr Alban yn ymgynghori ar greu Gwasanaeth Gofal Cenedlaethol a fydd yn cynnwys comisiynu moesegol a gwaith teg fel elfennau craidd y gwasanaeth.

Gwersi a ddysgwyd

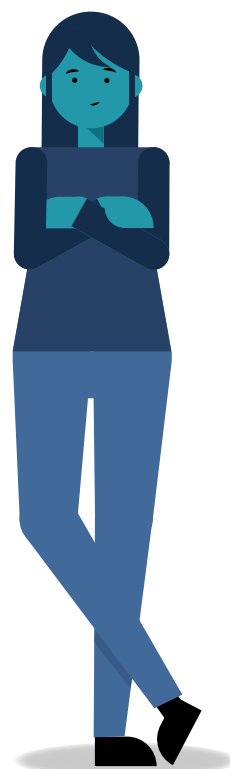
Roedd y dull cydweithio o ddod â chyflogwyr, undebau a'r holl awdurdodau sector cyhoeddus perthnasol at ei gilydd yn allweddol i lwyddiant. Mae'r ymrwymïadau a wnaed gan y llywodraeth yn sylweddol ond mae angen newid yn y sector, a hynny ar fyrder. Mae angen gweithredu'n gyflymach fel bod gweithwyr ar lawr gwlad yn dechrau teimlo'r budd.

Dyfyniad gan gyfranogwr

"Nid oes ffordd syml o fynd i'r afael ag anghydraddoldebau strwythurol ac anghydraddoldebau eraill mewn cymdeithas ar wahân i fynd i'r afael â nhw'n uniongyrchol lle rydym yn dod ar eu traws."

"Mae gwella gwaith teg i weithwyr gofal cymdeithasol yn hanfodol i sicrhau gweithlu ar gyfer y dyfodol ac i ddarparu gwasanaethau gofal cymdeithasol o ansawdd uchel i rai o'n dinasyddion mwyaf agored i niwed."

<https://www.fairworkconvention.scot/>



Astudiaeth Achos 7 – Creu Gwaith Teg, Sgiliau a mynediad at waith teg

Menter De'r Alban (SOSE)

(2020 – Parhaus)

Beth?

Asiantaeth Datblygu Economaidd a Chymunedol ar gyfer Dumfries a Galloway a Ffiniau'r Alban. Cafodd ei sefydlu yn 2020 gan Lywodraeth yr Alban i gydnabod amgylchiadau unigryw De yr Alban, a'r angen am ddull newydd o sbarduno twf cynhwysol ar draws yr ardal. Rhaid i'r holl gyllid fod yn amodol ar ymrwymiad mentrau i ddatblygu Gwaith Teg (mae Gwaith Teg wedi'i wreiddio yn Neddf Menter De yr Alban 2019) o fewn eu sefydliad neu eu cymuned.

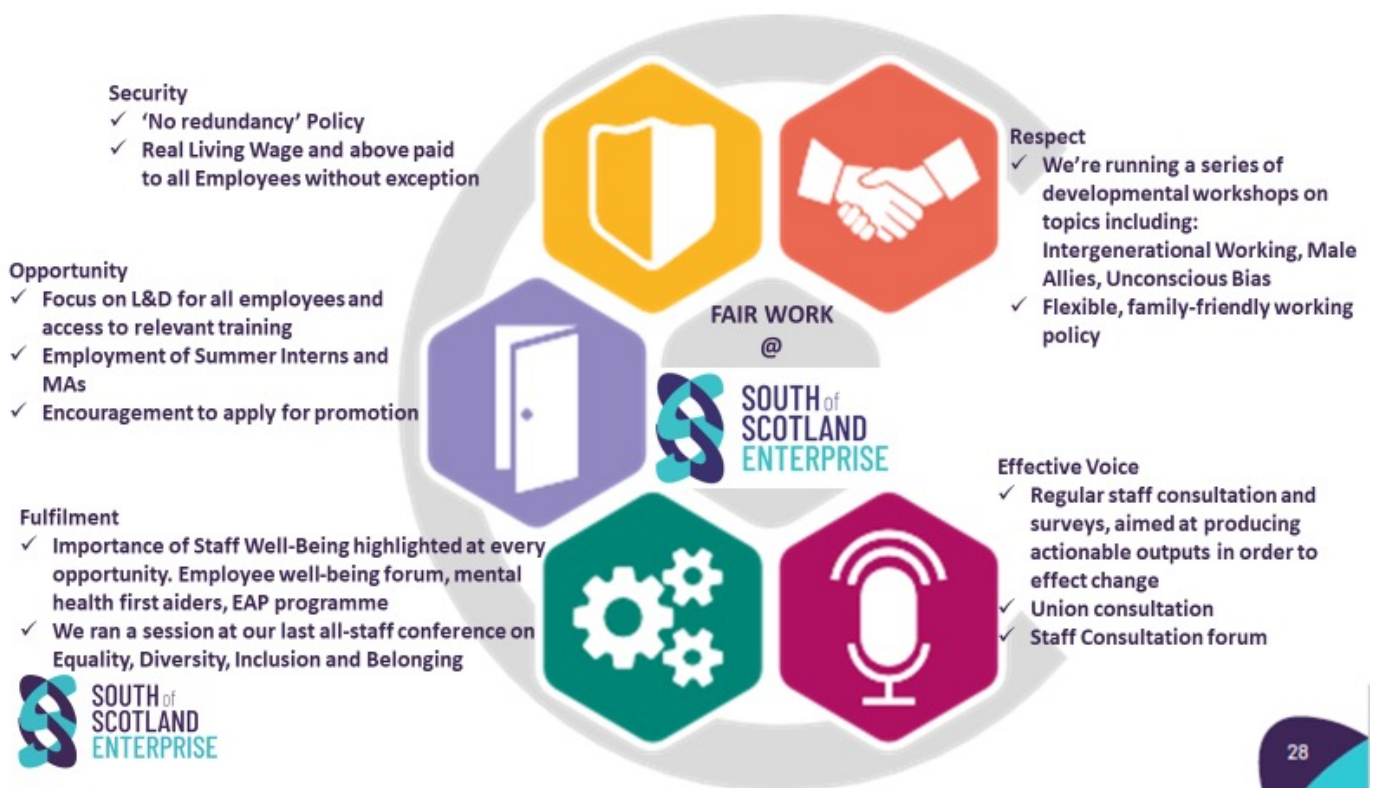
Pam?

Y weledigaeth yw i arferion Gwaith Teg fod yn amlwg ar draws De yr Alban, er budd llesiant a ffyniant economaidd unigolion, sefydliadau a'r rhanbarth (Gwaith Teg yw gwaith sy'n cynnig llais effeithiol, cyfle, sicrwydd, boddhad a pharch i bob unigolyn. Mae'n cydbwyso hawliau a chyfrifoldebau cyflogwyr a gweithwyr).

Sut?

Edrychir ar Waith Teg drwy ddwy lens wahanol. Gwneir gwaith allanol gyda chleientiaid - busnesau, cymunedau a sefydliadau eraill y mae SOSE yn gweithio gyda nhw ar draws De yr Alban. Yn ail, mae SOSE yn canolbwyntio ar Waith Teg i'w gweithwyr ei hun, yn fewnol yn SOSE.

Ffocws mewnol



Felly beth?

Mae SOSE wrthi'n ceisio sefydlu sut i gofnodi, mesur a dadansoddi cynnydd ac effaith ar eu cleientiaid ac ar y rhanbarth yn ei gyfanrwydd.

Iard Gychod Eyemouth yn Codi'r Hwyliau ar Daith Gwaith Teg

Roedd calon cymuned arfordirol y dref a chyflogaeth i'r ardal mewn dyfroedd dyfnion yn 2017, gyda'r Iard Gychod yn wynebu gorfod cau. Fodd bynnag, rhoddwyd gobaith i'r Iard Gychod pan gafodd ei phrynu gan berchennog newydd gyda gweledigaeth fodern newydd, a'i sefydlu fel Eyemouth Marine Ltd (EML). Gyda chymorth SOSE, mae EML bellach yn anelu at ddod yn fusnes a ragwelwyd gan y perchnogion newydd. Mae gweithredu arferion Gwaith Teg wedi bod yn elfen hanfodol yn adfywiad yr iard gychod.

Perchennog EML:

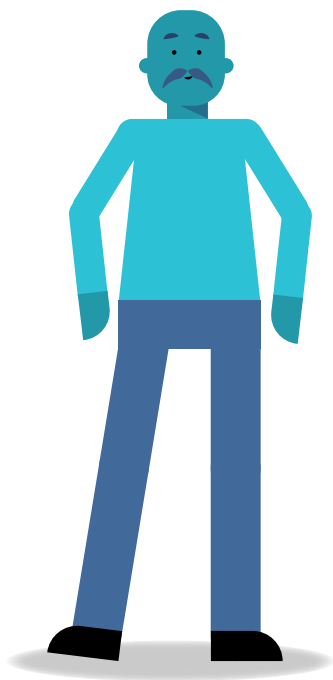
"Er bod dechrau ein taith Gwaith Teg yn heriol, roedden ni'n gwybod na allen ni roi'r ffidil yn y to ar unwaith.

Gall fod yn anodd gwneud newidiadau i'r ffordd y mae sefydliad yn gweithredu - a dyna pam roedd adeiladu amgylchedd o ymddiriedaeth ddofn yn hanfodol o'r dechrau.

Mae angen i'r broses o sefydlu arferion gwaith teg fod yn broses ddwy ffordd.

Drwy gynnig amgylchedd gwaith sy'n arloesol, yn flaengar ac yn gynhwysol, gallwn ddenu staff o ansawdd gwell sy'n cynhyrchu gwaith o ansawdd gwell.

Mae cyflwyno arferion gweithio teg yn golygu bod pawb ar ei ennill, yn weithwyr ac yn sefydliadau fel ei gilydd."



Mae cynnydd mewnol wedi'i wneud a chyflawnwyd y canlyniadau canlynol:

- Cyflogwr Cyflog Byw Achrededig
- Wedi ymuno â'r cynllun Hyderus o ran Anabledd
- Wedi ymuno â'r Gwarant i Bobl Ifanc
- Recriwtiwr achrededig SCQF Cynhwysol
- Cyfran fawr o weithwyr ar gontractau gweithio hyblyg
- Sicrhau bod cyfleoedd a chyllidebau hyfforddi yn cael eu hyrwyddo a'u defnyddio
- Cynnal arolygon barn gweithwyr yn rheolaidd a dadansoddi canlyniadau a chofnodi cynnydd

Gwersi a ddysgwyd

- Mae angen i'r fenter fod yn rhywbeth ar gyfer yr Alban gyfan er mwyn lleihau'r darnio rhwng rhanbarthau ac asiantaethau
- Mae data'n allweddol – mae angen proses a dull gweithredu cadarn ar gyfer casglu a dadansoddi data
- Mae angen cysondeb o ran y negeseuon ar draws rhanddeiliaid a chydweithredwyr
- Mae angen astudiaethau achos gwych
- Mae angen i Gwaith Teg fod yn iaith go iawn a chyffredin sy'n hawdd ei deall yr un ffordd ag y mae terminoleg cynhwysiant ac amrywiaeth wedi dod yn iaith bob dydd

Astudiaeth Achos 8 – Creu gwaith teg, Cefnogi gwaith teg, Monitro, Gwerthuso a Deallusrwydd, Normaleiddio gwaith teg

Siarter Cyflogaeth Dda Manceinion Fwyaf

Cynllun aelodaeth ac asesu gwirfoddol ar gyfer pob sefydliad o unrhyw faint, sector neu leoliad daearyddol (2017 – Parhaus).

Beth?

Nod y fenter yw codi safonau cyflogaeth ar draws Manceinion Fwyaf ac mae'n cwmpasu saith nodwedd graidd

- Y Cyflog Byw
- Gwaith Diogel
- Gweithio Hyblyg
- Rheolaeth Dda
- Llais Cyflogeion
- Recriwtio Teg
- Iechyd a Llesiant

Pam?

Datblygwyd y Siarter o ymrwymiad a wnaed ym maniffesto Maer Manceinion Fwyaf yn 2017. Datblygwyd y Siarter ar gyfer Manceinion Fwyaf er gwaethaf ei chryfder economaidd sylfaenol. Er enghraifft, roedd problemau gydag ansawdd gwaith ym Manceinion Fwyaf, gan gynnwys cyflogau nad oeddynt yn talu costau byw, hygyrchedd a hyblygrwydd nas cynigiwyd mewn rolau gan arwain at ddiffyg amrywiaeth a chynnydd mewn gwaith ansefydlog â chyflog isel.

Sut?

Datblygwyd strwythur lle yr ymunodd cyflogwyr â mudiad y Siarter drwy ymrwymo i gyflawni meini prawf aelodaeth fel Cefnogwyr, ac yna ymgysylltu ac asesu i fod yn aelodau llawn.

Felly beth?

Hyd yma mae dros 850 o gyflogwyr ar draws Manceinion Fwyaf wedi ymgysylltu â'r Siarter, gyda tua 450 yn dod yn Gefnogwyr a 43 yn cael eu hasesu fel Aelodau llawn (26/11/21). Mae'r cefnogwyr yn unig yn cwmpasu tua 250,000 o weithwyr ledled y ddinas-ranbarth (tua 67% o'r sector preifat, 11% o'r sector cyhoeddus, 22% o'r trydydd sector).

Daw adroddiad gwerthuso interim y Siarter a gyhoeddwyd yn ddiweddar gan Brifysgol Fetropolitan Manceinion ([GM-Siarter-Gwerthuso-Adroddiad Interim-Mehefin-2021.pdf](#)) i'r casgliad fod Manceinion Fwyaf wedi llwyddo i ddatblygu Siarter Cyflogaeth Dda sy'n gweithio, sy'n llwyddo i sicrhau cydbwysedd rhwng gwahanol amcanion, ac sydd wedi ystyried barn amrywiaeth o randdeiliaid.

Gwersi a ddysgwyd

Y wers allweddol yw deall cyfyngiadau unrhyw 'Siarter' fel math o ysgogiad caled o'r cychwyn cyntaf a datblygu dull ymgyrch/symudiad/cymuned fuddiant i ddatblygu newid cyn ei ddefnyddio i ddatblygu amodoldeb rhwymol drwy fecanweithiau fel caffael cyhoeddus.

[Cwestiynau Cyffredin | Siarter Cyflogaeth Dda Manceinion Fwyaf](#)

Astudiaeth Achos 9 – Creu gwaith teg, Normaleiddio gwaith teg

Birmingham: Hospitality to Health

(2020 – Parhaus)

Beth?

Menter cyflogaeth leol a lansiwyd drwy Rwydwaith Anchor Birmingham yw Hospitality to Health. Mae'r fenter yn cymhwyso egwyddorion adeiladu cyfoeth cymunedol i fynd i'r afael ag effaith Covid-19 ar economi Birmingham. Mae Adeiladu Cyfoeth Cymunedol yn ddull sy'n canolbwyntio ar bobl er mwyn datblygu economi leol sy'n ailgyfeirio cyfoeth yn ôl i economi leol, gan roi rheolaeth a manteision yn nwylo pobl leol.

Pam?

Roedd gan Pioneer Housing Group (aelodau o'r Birmingham Anchor Network) bryderon ynghylch nifer eu trigolion sydd mewn perygl o gael eu diswyddo o'r sector lletygarwch oherwydd y pandemig Covid-19.

Roedd angen i Ymddiriedolaeth Ysbyty Athrofaol Birmingham (aelodau o'r Birmingham Anchor Network) recriwtio niferoedd sylweddol o staff o ganlyniad i bwysau cynyddol yn sgil Covid-19.

Sut?

Drwy'r Rhwydwaith Anchor, nododd yr aelodau eu hanghenion paru a gweithio gyda'i gilydd i ddatblygu rhaglen i fynd i'r afael â nhw.

Roedd Ymddiriedolaeth yr Ysbyty yn cydnabod y gallai fod gan gyn-weithwyr lletygarwch yr union sgiliau i wneud Cynorthwyr Gofal Iechyd gwyb ac ychydig iawn o brofiad o recriwtio o wahanol sectorau neu recriwtio wedi'i dargedu oedd gan dîm cyflogaeth yr Ymddiriedolaeth. Roedd gan y Grŵp Tai dîm cyflogaeth lleol ond ychydig iawn o brofiad o helpu pobl i gael mynediad at yrfaedd y GIG. Cyfunodd y ddau sefydliad eu cryfderau i ddenu trigolion Pioneer i ddilyn cwrs cyn gyflogaeth a ddarparwyd yn lleol gan Ymddiriedolaeth yr Ysbyty.



31 o drigolion
wedi cael eu cefnogi

Felly beth?

- Mae'r cynllun Hospitality to Health wedi derbyn 60 o ymholiadau gan un gymdogaeth
- Mae 31 o drigolion wedi cael eu cefnogi
- Mae 24 bellach mewn cyflogaeth neu ar gam cyn-gyflogaeth.

Mae Hospitality to Health yn gweithredu fel prosiect peilot sy'n dangos y potensial ar gyfer cynlluniau gan y Rhwydwaith yn y dyfodol, gan gynyddu dealltwriaeth yr Anchor Network o'r rhwystrau i ddarparu cyfleoedd cyflogaeth ar raddfa fawr.

Gwersi a ddysgwyd

Canfu'r rhaglen beilot lawer o broblemau gyda phroses recriwtio'r Ymddiriedolaeth, a oedd yn rhwystr i bobl newid gyrfa i'r GIG. Mae'r Ymddiriedolaeth yn gweithio i fynd i'r afael â'r materion hyn gyda'r gobaith o gyflwyno'r cynllun peilot ar raddfa fwy. Yn ogystal â hyn, mae Hospitality to Health wedi arwain at ddatblygu cynnig ar gyfer "Hwb Cyflogaeth Gweithiwr Allweddol" yn nwyrain Birmingham a fydd yn gweithredu fel pont rhwng partneriaid y Rhwydwaith a chymunedau incwm isel.

Mae'r fenter wedi esblygu'n ddiweddar ac mae Systemau Gofal Integredig Birmingham a Solihull wedi lansio rhaglen newydd o'r enw "I Can" sy'n dangos galluoedd rhwydweithiau angori i ysgogi math o "alcemeg cydweithredol" lle y gall partneriaid nodi pan fydd angen am newid mewn arferion recriwtio a mynd i'r afael â'r angen hwnnw.

<https://cles.org.uk/community-wealth-building-in-practice/community-wealth-building-places/birmingham-hospitality-to-health/>

Deunydd darllen ychwanegol

Dolenni i astudiaethau achos ychwanegol a straeon am brofiadau byw:

[Using economic development to improve health and reduce health inequalities](#)

[Gwaith Teg yn yr Economi Sylfaenol - Sefydliad Bevan](#)

[Yn cefnogi busnesau Cymru | Busnes Cymru \(gov.wales\)](#)

[Ymgyrchoedd TUC Cymru | TUC](#)

<https://www.sefydliaddysquagwaith.cymru/wilnelia-de-jesus/>

<https://livingwage.wales/20th-anniversary/>

[Astudiaethau Achos Cyflogwyr - Iechyd Cyhoeddus Cymru \(gig.cymru\)](#)

Atodiad

Astudiaethau Achos

Awdur: Cerys Preece (CP), Uwch Ymarferydd Iechyd y Cyhoedd, Uned Penderfynyddion Ehangach Iechyd Troy Wey (TW), Swyddog Ymchwil Iechyd y Cyhoedd, Uned Penderfynyddion Ehangach Iechyd

Dyddiad: 14 Ionawr 2022

Version: V1

Diben y Ddogfen a Chrynodeb: Diben yr adroddiad hwn yw cyflwyno'r astudiaethau achos sy'n ymwneud â gwaith teg, ar gyfer iechyd, llesiant a thegwch.

Cynnwys

1 Cyflwyniad	34
2 Dull	34
2.1 Dull o Ymdrin ag Astudiaethau Achos	34
2.2 Cwmpas a Dull	35
2.3 Y broses ddethol	36
2.4 Recriwtio a chasglu data	37
2.4.1 Diagram Llif ar gyfer Cynnwys / Hepgor Astudiaeth Achos (PRISMA)	38

1 Cyflwyniad

Mae'r adroddiad hwn yn disgrifio'r dull sy'n seiliedig ar astudiaethau achos a ddefnyddiwyd i gynhyrchu Gwaith Teg ar gyfer Iechyd, Llesiant a Thegwch Astudiaethau Achos gan gynnwys disgrifiad o'r meini prawf ar gyfer cynnwys/hepgor astudiaethau achos, eu dewis a chasglu data.

Casglwyd achosion rhwng mis Hydref a mis Rhagfyr 2021. Nod yr astudiaethau achos yw dangos enghreifftiau o ymrwymadau gwaith teg gan bartneriaid a sefydliadau sydd wedi cyflawni canlyniadau cadarnhaol yn uniongyrchol ac sydd wedi cynyddu cyfranogiad mewn gwaith teg neu fynediad ato. Gobeithio y bydd y rhai sy'n gweithio mewn asiantaethau rhanbarthol a lleol yn cael eu hysgogi i weithredu mewn perthynas â'r agenda hon ac i ymgorffori gwaith teg yn y broses gwneud penderfyniadau ac mewn cynlluniau.

2 2 Dull

2.1 Dull o Ymdrin ag Astudiaethau Achos

Nid oes un diffiniad unigol o astudiaeth achos, ond mae'n fethodoleg ymchwil a ddefnyddir yn helaeth ar gyfer ymchwilio i brofiad ac ymarfer yn y gwyddorau cymdeithasol ac ym maes iechyd y cyhoedd, a myfyrio arnynt a'u deall. Mae diffiniad syml a gyflwynwyd yn nodi ei fod yn:¹

"an intensive, systematic investigation of a single individual, group, community or some other unit in which the researcher examines in-depth data relating to several variables (tudalen 122)"

Mae astudiaethau achos yn galluogi ffynonellau data a gwybodaeth unigol neu luosog i gael eu casglu er mwyn deall sut y caiff ymyriadau eu rhoi ar waith mewn cyd-destunau amrywiol.²

Mae sawl ffordd o ymdrin ag astudiaethau achos. Ar gyfer y prosiect hwn, defnyddiwyd dull astudiaeth achos cyfrannol/cyfunol.³ Nod yr achosion yw ceisio disgrifio ac esbonio sut, beth a pham mewn perthynas â'r ymyrraeth dan sylw.

¹ Woods NF, Catanzaro M. Nursing research: theory and practice. St Louis: Mosby; 1980.

² Sibbald SL, Paciocco S, Fournie M, Van Asseldonk R, Scurr T. Continuing to enhance the quality of case study methodology in health services research. Fforwm Rheoli Gofal Iechyd 2021; 34(5):291-296

³ Crowe S, Cresswell K, Robertson A, Huby G, Avery A, Sheikh A. The case study approach. BMC Medical Research Methodology 2011; 11(100).

2.2 Cwmpas a Dull

Roedd yr astudiaeth achos yn canolbwyntio'n fras ar y cwestiwn "sut mae cyrff cyhoeddus wedi cynyddu cyfranogiad mewn gwaith teg drwy gynyddu darpariaeth neu fynediad ato?" Defnyddiwyd yr offeryn ECLIPSE⁴ i ddiffinio'r math o achosion yr ystyriwyd eu cynnwys (gweler Tabl Un). Ar gyfer y prosiect hwn, diffiniwyd achos fel ardal neu sefydliad sydd wedi cynyddu cyfranogiad mewn gwaith teg drwy ymyriadau sy'n cynyddu argaeledd gwaith teg neu fynediad ato.

Tabl Un: Diffiniad o achos gan ddefnyddio offeryn ECLIPSE

	Disgwyliadau	Grŵp Cleientiaid	Lleoliad	Effaith	Grŵp poblogaeth	Ymyraethau
O'r cwestiwn ymchwil	Gwella cyfranogiad mewn gwaith teg i gefnogi iechyd, llesiant a thegwch	Pobl ifanc Menywod / gofawyr Grwpiau lleiafrifoedd ethnig Y rhai â chyflyrau iechyd sy'n bodoli eisoes Y rhai sydd â chyflyrau iechyd meddwl Pobl ag anableddau corfforol neu ddeallusol Gweithwyr yn gyffredinol	Ardal bwrdd iechyd lleol Ardal awdurdod lleol Sefydliad o fewn ardal ddaearyddol	Cynnydd yn y cyfleoedd gwaith teg sydd ar gael Gwell mynediad at waith teg	Poblogaeth oedran gweithio	Ymyriadau Polisi Marchnad Lafur Gweithredol Cadwyni caffael / cyflenwi sy'n canolbwyntio ar gyflogwyr gwaith teg Sefydliadau angori i ysgogi'r economi leol Mentrau gweithle iach

Oherwydd y dyddiad cau buan ar gyfer cwblhau'r gwaith hwn, cynhaliwyd dull samplu pwrpasol (gweler adran 2.3) wedi'i lywio gan waith y Panel Arbenigol a model ar gyfer gwaith da a theg a ddatblygwyd gan Iechyd Cyhoeddus Cymru yn 2019. Er gwaethaf cyfyngiadau'r fethodoleg samplu, cynhaliwyd dull systematig o ddethol, dadansoddi a chyflwyno'r achosion a nodwyd. Cytunodd y Prosiect a'r Arweinwyr Cyflawni ar y broses o ddethol astudiaethau achos fel yr amlinellir yn adran 2.3.

⁴Wildrige V, Bell L. How CLIP became ECLIPSE: a mnemonic to assist in searching for health policy/management information. Cofnodolyn y Llyfrgell Gwybodaeth Iechyd 2002; 19(2)113-5.

2.3 Y broses ddethol

Cafodd achosion eu nodi a'u dewis yn dilyn chwiliad eang o Google gan ddefnyddio cyfuniad o linyddau chwilio megis: 'fair work' 'good work' gydag 'employment' 'participation' 'initiatives' 'case study/ies' 'examples' 'charter' 'charity/ies'

Chwiliwyd gwefannau allweddol hefyd gan gynnwys:

- The King's Fund
- Busnes Cymru
- Sefydliad Bevan
- Confensiwn Gwaith Teg (yr Alban)
- Awdurdodau Lleol yng Nghymru, yr Alban a Lloegr

Defnyddiwyd y meini prawf canlynol wrth ddethol achosion yn y lle cyntaf:

- Wedi'u lleoli yn y DU
- Ymyriad(au) a gyflawnwyd yn y 10 mlynedd diwethaf
- Enghreifftiau sy'n cyd-fynd â'r pum thema (creu gwaith teg, cefnogi gwaith teg, normaleiddio gwaith teg, sgiliau a mynediad at waith, monitro, gwerthuso a deallusrwydd) ac argymhellion drafft a nodwyd gan y Panel Arbenigol a ddangosir yn y ddogfen canfyddiadau interim: Argymhellion y Panel
- Enghreifftiau sy'n gallu dangos effaith fesuradwy cyfranogi mewn gwaith teg

I ddechrau, cafodd data o achosion posibl eu casglu mewn templed Excel: Tabl cwmpasu astudiaethau achos GFW V0a.xlsx i roi trosolwg o:

- Nod yr ymyrraeth
- Y sectorau sy'n cymryd rhan
- Y thema a'r argymhelliad y mae'r achos yn gysylltiedig â nhw
- Poblogaethau targed
- Amserlen y prosiect
- Effeithiau / canlyniadau
- Adnoddau gan gynnwys costau

Adolygwyd y rhestr o achosion posibl gan dîm y prosiect a'u cynnwys neu eu gwrthod o ran ymchwilio ymhellach iddynt ar ôl ystyried a oeddent yn bodloni'r meini prawf a amlinellir uchod (gweler adran 2.4.1 ar gyfer siart llif PRISMA o'r broses).

2.4 Recriwtio a chasglu data

Crëwyd ffurflen casglu data ar astudiaeth achos i'r person cyswllt yn y sefydliad ei chwblhau neu i TW neu CP ei chwblhau ar y cyd â'r person cyswllt. Defnyddiwyd y templed hwn i sicrhau cysondeb wrth gasglu data ac i gael cydsyniad priodol. Yna cafodd y testun ac unrhyw ddelweddau eu cyd-gynhyrchu neu eu cytuno gyda pherson cyswllt yr astudiaeth achos.

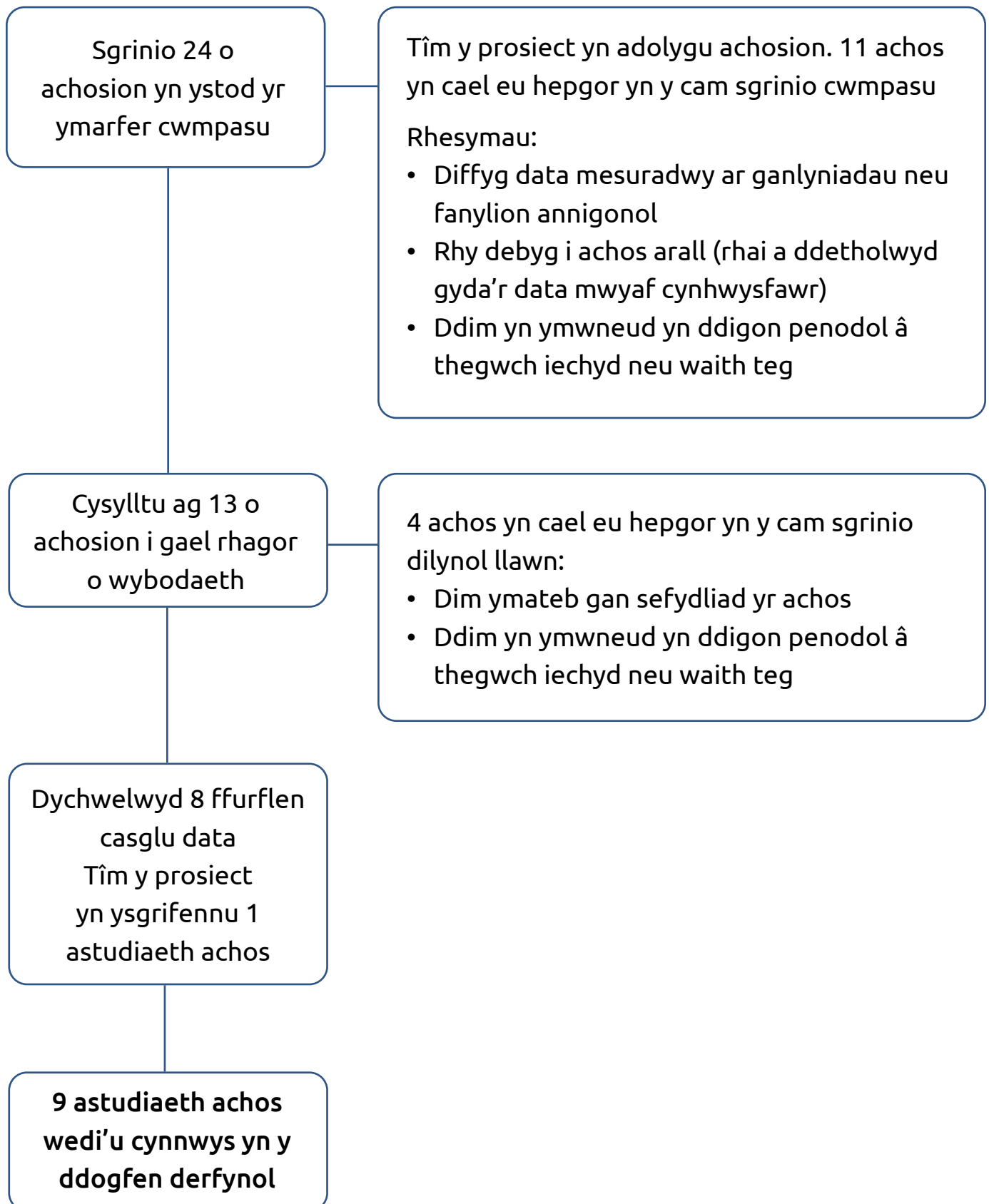
Cysylltwyd ag achosion a oedd yn bodloni'r meini prawf cynhwysiant drwy e-bost [Atodiad A] i gael rhagor o wybodaeth a thrafodaeth gyda thîm y prosiect. Trefnwyd cyfarfodydd ar gyfer rhai cysylltiadau a chafwyd gwybodaeth ar gyfer eraill drwy ohebiaeth dros yr e-bost a chwblhau'r ffurflen casglu data. Anogwyd cysylltiadau i gyd-gynhyrchu'r testun ysgrifenedig gyda thîm y prosiect. Ar gyfer astudiaethau achos lle na wnaed unrhyw gyswllt, ysgrifennwyd yr astudiaethau achos ar eu rhan gan dîm y prosiect a chafwyd caniatâd i gyhoeddi'r astudiaethau achos.

Roedd ffurflen casglu data'r astudiaethau achos yn canolbwyntio ar gasglu gwybodaeth ychwanegol am:

- Natur yr ymyrraeth (Beth?)
- Beth oedd y cyd-destun a beth oedd yr ysgogiad (Pam?)
- Pa ffactorau allweddol a sicrhodd y ddarpariaeth (Sut?)
- Cyfnod amser o gyhwyn i gyflawni (Pryd?)
- Pa newidiadau sydd wedi digwydd o ganlyniad i'r ymyrraeth (Felly beth)
- Unrhyw wersi a ddysgwyd?

Mae diagram PRISMA (2.4.1) yn dangos y broses ar gyfer dethol achosion, gan gynnwys rhesymau a roddwyd dros wrthod achosion yn ystod y cam cwmpasu. Cafodd cyfanswm o 24 o achosion eu sgrinio yn ystod yr ymarfer cwmpasu, cafodd 11 eu gwrthod a gwnaed gwaith dilynol gyda 13 o achosion i gael rhagor o wybodaeth. Dychwelwyd wyth ffurflen casglu data. Ysgrifennodd tîm y prosiect un astudiaeth achos na chafodd ei dychwelyd. Arweiniodd hyn at ddewis cyfanswm o naw astudiaeth achos i'w cyhoeddi.

2.4.1 Diagram Llif ar gyfer Cynnwys / Hepgor Astudiaeth Achos (PRISMA)



Atodiad A – Llythyr gwahoddiad

Helo

Yn dilyn gwaith cychwynnol yn edrych ar newidiadau yn sgil COVID-19 a newidiadau i gyflogaeth yng Nghymru yn gynharach eleni, mae Iechyd Cyhoeddus Cymru wedi sefydlu panel arbenigol gyda'r bwriad o edrych ar wella cyfranogiad mewn gwaith teg i gefnogi iechyd, llesiant a thegwch gan ganolbwyntio ar yr hyn y gall partneriaethau lleol a rhanbarthol ei wneud yng Nghymru. Mae'r panel wedi cefnogi Iechyd Cyhoeddus Cymru i ddrafftio deg argymhelliad yn ymwneud ag i) creu gwaith teg, ii) cefnogi gwaith teg, iii) normaleiddio gwaith teg, iv) sgiliau a mynediad at waith a v) monitro, gwerthuso a deall.

Fel rhan o'r gwaith hwn rydym yn bwriadu datblygu astudiaethau achos disgrifiadol ac esboniadol o bob cwr o'r DU y gellir eu defnyddio i ddylanwadu ar bartneriaethau lleol a rhanbarthol ledled Cymru. Mae gennym ddiddordeb arbennig yng ngwaith xx yn y cyd-destun hwn.

Byddai'n wych pe gallech rannu manylion eich prosiect fel astudiaeth achos. Rydym yn chwilio am gyflwyniadau wedi'u cwblhau ar gyfer astudiaethau achos yn ystod yr wythnosau nesaf, felly rydym yn gwerthfawrogi fod yr amserlenni'n dynn a dyddiaduron yn brysur. Rwyf wedi atodi'r ffurflen gasglu astudiaethau achos. A oes rhywbeth yr hoffai eich tîm ei gyflwyno?

Diolch yn fawr

Atodiad B - Ffurflen Gasglu Data Astudiaeth Achos

1. Teitl

Teitl y prosiect, rhaglen neu wasanaeth

Amserlen (dyddiad/blwyddyn)

1. Cyflwyniad

Disgrifiad o'r cyd-destun a'r cefndir

Yr her, materion allweddol a materion sy'n benodol i'r lleoliad

2. Yr ymyrraeth, rhaglen neu weithgaredd a gyflawnwyd

Beth a wnaethpwyd a sut, pwy wnaeth gyfranogi

3. Canlyniad ac effaith

Metrigau a ddefnyddiwyd

Canlyniadau a dangosyddion a gyflawnwyd

Effaith - unrhyw newid?

Galluogwyr a rhwystrau

Costau

4. Gwersi a ddysgwyd

Pam y dewiswyd hwn

Beth wnaeth iddo weithio

A fydddech chi'n gwneud unrhyw beth yn wahanol yn y dyfodol?

5. Adnoddau pellach

Rhowch lincs i'r lle y gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth (e.e. gwefan)

Ffotograffiaeth

Dyfyniad cyfranogwr

6. Manylion yr Awdur

Enw

Teitl

Cyfeiriad e-bost

7. Cydsyniad

Er mwyn cydymffurfio â Deddf Diogelu Data (2018) a'r Rheoliad Diogelu Data Cyffredinol newydd (2016), mae angen inni ofyn am eich cydsyniad cyn i Iechyd Cyhoeddus Cymru neu asiantaethau sy'n gweithio ar ein rhan ddefnyddio'r wybodaeth a ddarperir gennych. O gofio hyn, darllenwch y datganiad canlynol a'i lofnodi.

Datganiad:

1. Efallai y byddwn yn defnyddio eich delwedd ar gyfer cyhoeddiadau print a digidol sy'n cefnogi gwaith Iechyd Cyhoeddus Cymru (gan gynnwys, er enghraifft, defnydd yn ein Hadroddiad Blynyddol a chyhoeddiadau eraill a gynhyrchir gennym at ddibenion hybu iechyd, gwybodaeth, hyfforddiant a threfniadaeth)
2. Efallai y byddwn yn defnyddio'ch delwedd ar ein gwefan(au) a'n mewnrwyd.
3. Efallai y byddwn yn defnyddio eich delwedd ar gyfryngau cymdeithasol.
4. Efallai y byddwn yn recordio eich delwedd ar fideo.
5. Gall eich delwedd ymddangos yn y cyfryngau.
6. Gall eich enw ymddangos gyda'ch delwedd yn y cyfryngau.
7. Byddwn yn cofnodi eich enw a'ch manylion cyswllt fel y gallwn ganfod eich delweddau'n gywir os byddwch yn tynnu eich caniatâd i'w defnyddio yn ôl yn y dyfodol, a byddwn yn eich hysbysu pan wnawn ni hynny.
8. Bydd delweddau ar wefan neu sianeli cyfryngau cymdeithasol Iechyd Cyhoeddus Cymru yn cael eu dinistrio ar ôl cyfnod o 5 mlynedd.

Cydsyniad:

Rwyf / nid wyf * yn cydsynio (llofnodwch)

* i'w ddileu fel y bo'n berthnasol

Cyfeiriad

Rhif ffôn

E-bost

Dyddiad

Sut i newid eich cydsyniad:

Gallwch newid neu dynnu'r cydsyniad rydych wedi'i ddarparu yn ôl ar unrhyw adeg. I wneud hynny anfonwch e-bost at: communications.team@wales.nhs.uk neu ffoniwch **029 2034 8755**.

Hysbysiad Preifatrwydd:

Mae ein hysbysiad preifatrwydd llawn a'n polisi data ar gael ar ein gwefan yn <http://www.wales.nhs.uk/sitesplus/888/page/47400>

Os oes gennych unrhyw ymholiadau am y ffurflen hon, ein polisi data neu ddulliau prosesu eich data personol, dylech gysylltu â'n Swyddog Diogelu Data, John Lawson, gan ddefnyddio'r manylion canlynol:

Y Swyddog Diogelu Data
Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru
Capital Quarter 2
Stryd Tyndall
Caerdydd
CF10 4BZ
Ffôn: 02920 104307

E-bost: PHW.InformationGovernance@wales.nhs.uk