



Adrodd Gwybodaeth yn Wirfoddol am Anabledd, Iechyd Meddwl a Lles

Fframwaith i gefnogi cyflogwyr i adrodd
gwybodaeth yn wirfoddol am anabledd,
iechyd meddwl a lles yn y gweithle



Cyflwyniad	3
Fframwaith i gyflogwyr adrodd yn wirfoddol ar anabledd, iechyd meddwl a lles yn y gweithle	4
Beth yw'r manteision o adrodd yn wirfoddol ar wybodaeth am anabledd, iechyd meddwl a lles yn y gweithle?	6
Pam mae'r fframwaith adrodd gwirfoddol yn declyn defnyddiol i gyflogwyr?	8
Sut gall cyflogwr gasglu data ar gyfer adroddiadau gwirfoddol a ble y gellir adrodd am y wybodaeth hon?	10
Pa gymorth pellach sydd ar gael?	11



Beth yw'r fframwaith adrodd gwirfoddol?

Maer'r fframwaith wedi cael ei ddatblygu gan y llywodraeth mewn partneriaeth â chyflogwyr mawr a phartneriaid arbenigol (gan gynnwys elusenau arweiniol) i gefnogi sefydliadau i nodi ac adrodd gwybodaeth yn wirfoddol am anabled, iechyd meddwl a lles yn y gweithle.

Ar gyfer pwy y mae'r fframwaith adrodd gwirfoddol?

Mae'r fframwaith wedi'i anelu at gyflogwyr mawr gyda dros 250 o weithwyr, ond gellir hefyd ei ddefnyddio i gefnogi cyflogwyr llai sy'n awyddus i lywio mwy o dryloywder yn eu sefydliad neu ddiwydiant.

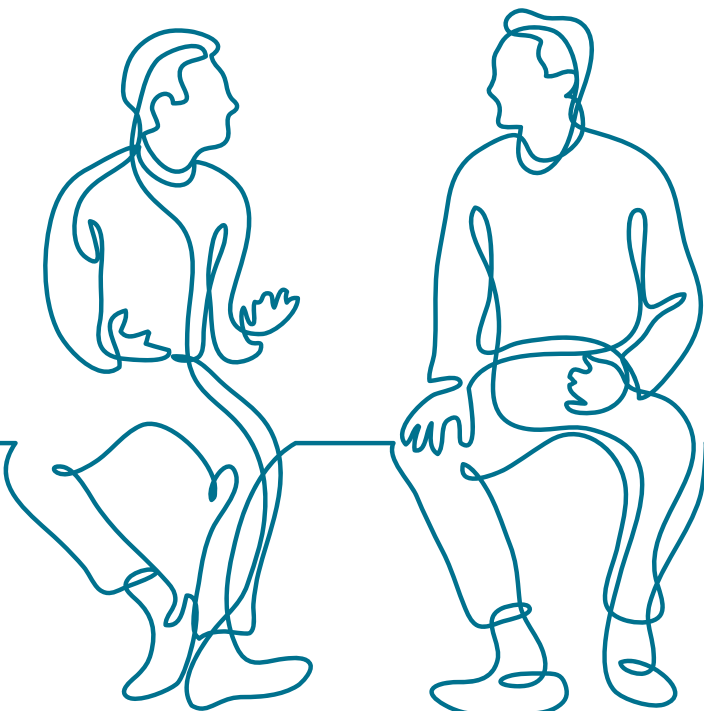
Pam fod y fframwaith adrodd gwirfoddol wedi cael ei gyhoeddi?

Mae'r llywodraeth yn credu bod tryloywder ac adrodd yn ysgogiadau effeithiol wrth yrru'r newid diwylliant sy'n ofynnol i adeiladu cymdeithas fwy cynhwysol.

Argymhellodd yr adolygiad annibynnol [Ffynnu yn y Gwaith](#) a gynhaliwyd gan Paul Farmer a Lord Dennis Stevenson, a gyhoeddwyd ym mis Hydref 2017, y dylai cyflogwyr adrodd mwyn o wybodaeth am eu gweithredoedd ar iechyd meddwl yn y gweithle yn wirfoddol.

Ym mis Tachwedd 2017, ymrwymodd papur gorchymyn [Gwella bywydau](#) y llywodraeth i weithio gyda phartneriaid, gan gynnwys cyflogwyr, i ddatblygu fframwaith ar gyfer adrodd yn wirfoddol ar anabled ac iechyd meddwl.

Mae'r fframwaith ei hunain yn ganllaw byr dwy dudalen i gefnogi cyflogwyr i gymryd cam cyntaf ar daith tuag at fwy o dryloywder. Gellir ei ganfod ar y tudalennau nesaf.



Fframwaith i gyflogwyr adrodd yn wirfoddol ar anabledd, iechyd meddwl a lles yn y gweithle

Anabledd – argymhelliad adrodd

Ar gyfer adrodd ar anabledd, y nod yw y bydd cyflogwyr sy'n dewis ymgysylltu â'r fframwaith hwn yn adrodd ar **Ran A** a, lle bo hynny'n bosibl, hefyd ar **Ran B**, fel y nodir isod. Os na fydd cyflogwyr yn gallu gwneud hynny nawr rydym yn gobeithio y bydd y fframwaith hwn, a'r canllawiau cysylltiedig, yn eu cefnogi tuag at allu gwneud hynny yn y dyfodol.

Awgrymir eich bod yn:

- A.** Darparu naratif i egluro'r gweithgareddau yn eich sefydliad mewn perthynas â recriwtio a chadw pobl anabl (**canllawiau isod**)
- B.** Adrodd canran yr unigolion yn eich sefydliad sy'n ystyried eu hunain yn anabl neu sydd â chyflwr iechyd corfforol neu feddyliol tymor hir (**cwestiwn a argymhellir isod**).

Canllaw ar gasglu ac adrodd

I Ran A: Nid yw'r fframwaith yn rhagnodol ar y cynnwys a ddarperir yn wirfoddol yn yr adran hon, cyn belled â'i fod yn darparu cyd-destun, ei fod yn gywir ac yn gyflawn. Isod mae rhestr o wybodaeth nad yw'n gynhwysfawr y gellir ei chynnwys.

Dylai cyflogwyr sy'n dewis adrodd yn wirfoddol anelu at gynnwys gwybodaeth am:

- y cyd-destun i ganlyniadau Rhan B;
- polisiâu sefydliadol mewn perthynas â recriwtio a chadw pobl anabl;

- cefnogaeth a gynigir i weithwyr ag anableddau penodol;
- rôl rhwydweithiau a grwpiau cymorth;
- dilyniant a chyflog pobl anabl
- addasiadau i'r gweithle
- sgoriau ymgysylltu â gweithwyr.

I Ran B: Awgrymir bod cyflogwyr yn adrodd am ganran yr unigolion sy'n ystyried eu hunain yn anabl.

Dylai cyflogwyr:

- ystyried a yw'r data'n ddigon dibynadwy i'w gyhoeddi, gan gynnwys edrych ar gyfraddau peidio â datgelu
- nodi'r cwestiwn a ddefnyddir (os nad y geiriau isod)
- esbonio'r methodoleg casglu.

Gellid cwblhau casglu gwybodaeth trwy weithwyr yn diweddarau cofnodion AD hunanwasanaeth neu arolygon staff anhysbys. Argymhellir eich bod yn cyhoeddi'r ddwy ffynhonnell, os cânt eu dal. Esboniwch ble casglwyd data.

Mae'n bwysig bod yn dryloyw gyda gweithwyr ynghylch defnyddio, trin a storio data.

Cwestiwn a argymhellir

Ydych chi'n ystyried bod gennych anabledd neu gyflwr iechyd tymor hir (iechyd meddwl a neu iechyd corfforol)?

Iechyd meddwl a lles – argymhelliad adrodd

Awgrymir eich bod yn:

- A. darparu naratif i egluro'r gweithgareddau yn eich sefydliad mewn perthynas â recriwtio a chadw pobl anabl (**canllawiau isod**), ac
- B. adrodd canran yr unigolion yn eich sefydliad sy'n ystyried eu hunain yn anabl neu sydd â chyflwr iechyd corfforol neu feddyliol tymor hir (**cwestiwn a argymhellir isod**).

Canllaw ar gasglu ac adrodd

I Ran A: Nid yw'r fframwaith yn rhagnodol ar y cynnwys a ddarperir yn wirfoddol yn yr adran hon, cyn belled â'i fod yn darparu cyd-destun, ei fod yn gywir ac yn gyflawn. Isod mae rhestr o wybodaeth nad yw'n gynhwysfawr y gellir ei chynnwys.

Dylai cyflogwyr sy'n dewis adrodd yn wirfoddol anelu at gynnwys gwybodaeth am:

- gweithiwr yn derbyn cymorth iechyd meddwl a gynigir gan y sefydliad
- yr hyfforddiant a gynigir i weithwyr sy'n ymwneud ag iechyd meddwl
- canran yr unigolion yn y sefydliad sy'n gyfforddus i ddatgelu iechyd meddwl
- a wnaed ymrwymiad cyhoeddus i gadw at y safonau craidd ac uwch fel y'u nodwyd yn adolygiad Ffynnu yn y Gwaith (Stevenson/Farmer) o iechyd meddwl, a sut rydych yn cyflawni'r rhain.

I Ran B: Bydd y cwestiynau a argymhellir isod yn darparu man cychwyn i fesur lles eich gweithwyr. Daw'r 4 cyntaf o'r Arolwg Poblogaeth Blynyddol a gynhaliwyd gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol.

Cwestiynau a argymhellir

- yn gyffredinol, pa mor fodlon ydych â'ch bywyd y dyddiau hyn?
- yn gyffredinol, i ba raddau ydych yn teimlo bod pethau rydych chi'n eu gwneud yn eich bywyd yn werth chweil?
- pa mor hapus oeddech yn teimlo ddoe?
- pa mor bryderus oeddech yn teimlo ddoe?

Hefyd:

- Mae'r cwestiynau hyn (gan gynnwys rhestru ymateb i ddatganiad) yn seiliedig ar egwyddorion lles er enghraifft, iechyd, diogelwch, yr amgylchedd, perthnasoedd a phwrpas fel yr argymhellir gan y Ganolfan Lles Beth sy'n Gweithio, gan gynnwys:
 - i gyd, pa mor fodlon ydych chi â'ch swydd?
 - byddwn yn argymhell fy sefydliad fel lle gwych i weithio
 - sut fydddech yn graddio'ch iechyd corfforol cyffredinol nawr?
 - sut fydddech yn graddio'ch iechyd meddwl cyffredinol nawr?
 - rwy'n teimlo'n ddiogel rhag bygythiadau a pheryglon corfforol yn fy amgylchedd gwaith
 - mae fy rheolwr llinell yn fy helpu ac yn fy nghefnogi
 - mae fy nghydweithwyr yn fy helpu ac yn fy nghefnogi
 - rwy'n fodlon ar fy amgylchedd gwaith corfforol
 - mae fy ngwaith yn rhoi'r teimlad o swydd sydd wedi'i chyflawni'n dda i mi

Beth yw'r manteision o adrodd yn wirfoddol ar wybodaeth am anabledd, iechyd meddwl a lles yn y gweithle?

Gall cofnodi ac adrodd yn wirfoddol ar wybodaeth am anabledd, iechyd meddwl a lles gefnogi cyflogwr i:

- gwella ymgysylltiad a chadw gweithwyr, gydag enillion canlyniadol am berfformiad a chynhyrchedd - mae gweithwyr mgysylltiedig yn llai tebygol o roi gwybod am straen yn y gweithle a chymryd llai o ddyddiau o absenoldeb salwch
- deall yn well brofiadau pobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd meddwl yn eu gweithlu
- monitro cynnydd mewnol yn well wrth deiladu amgylchedd mwy cynhwysol i weithwyr
- cyrchu cronfa ehangach o dalent a sgiliau trwy hyrwyddo polisiâu recriwtio, cadw a dilyniant cynhwysol a chyfeillgar i anabledd
- gosod esiampl diwydiant wrth yrru symudiad diwylliannol tuag at fwy o dryloywder
- gwasanaethu a chysylltu'n well â chwsmeriaid a chymunedau anabl, gan fanteisio ar bŵer gwario
- cymryd rhan mewn sgysgiau agored a chefnogol am anableddau a chyflyrau iechyd i helpu i alluogi gweithwyr i aros yn y gwaith a chyflawni eu potensial.

ASTUDIAETH ACHOS

Datgeliad gweithwyr, Channel 4

Roedd ymgyrch fewnol 'Dywedwch Wrthym' Channel 4 yn annog staff i rannu eu data amrywiaeth, yn enwedig ynghylch anabledd. Roeddent yn gwybod nad oedd denu cyflogaeth anabledd yn golygu denu, recriwtio a chadw talent anabl yn unig, ond hefyd creu diwylliant sy'n galluogi staff i ddatgelu anabledd.

Esboniodd Channel 4 i'r staff pam roedd rhannu eu statws anabledd yn bwysig i'w helpu i benderfynu sut roeddent yn gwneud a sut i'w gwella a'u sicrhau ynghylch cyfrinachedd a sut y byddai eu data'n cael ei ddefnyddio. Cododd Channel 4 ymwybyddiaeth o'r amrywiaeth o amodau a gynhwysir o dan y diffiniad o anabledd, ac oherwydd bod rhai yn teimlo bod 'datgelu' yn annymunol, yn lle hynny soniodd iaith yr ymgyrch am 'rannu'.

Eu canolbwynt oedd cyfres o fideos 'This Is Me' lle roedd staff anabl a'u rheolwyr yn rhannu eu straeon, llawer ohonynt am y tro cyntaf. Lansiodd yr uwch dîm arweinyddiaeth y fideos hyn ochr yn ochr â'r strategaeth ehangach, gan roi cyd-destun pwysig. Roedd y fideos yn anhygoel o bwerau ac yn helpu i greu diwylliant o fod yn agored.

O fewn pythefnos, roedd 90% o weithwyr wedi uwchlwytho eu data amrywiaeth a chynyddodd y ganran a oedd yn rhannu anabledd o 3% i 11.5%. Yn sydyn, adroddodd data anabledd stori fwy cyflawn ac roedd Channel 4 mewn gwell sefyllfa i sicrhau bod gan eu staff y gefnogaeth i ragori. Roedd hyn yn eu gwneud yn hapusach ac yn fwy cynhyrchiol nid yn unig am eu bod yn elwa o gefnogaeth fwy gweithredol, ond hefyd oherwydd bod y baich o gadw eu hanabledd yn gyfrinachol yn y gwaith wedi'i ddileu.

Ein naratif iechyd meddwl a lles, Thames Water

Dros y 5 mlynedd diwethaf, mae Thames Water wedi bod ar daith iechyd a lles anhygoel ac yn falch o fod yn gyflogwr Hyderus o ran Anabledd. Mae cyflwyno ton o fentrau rhagweithiol flwyddyn ar ôl blwyddyn wedi arwain at ostyngiad o fwy nag 80% mewn salwch yn y gweithle a sawl mil o weithwyr yn cael eu cefnogi gan Thames Water ar gyfer materion iechyd meddwl nad ydynt yn gysylltiedig â gwaith.

Mae Iechyd a Lles Gweithwyr wedi bod ar flaen y gad wrth wneud penderfyniadau busnes.

Dyma ychydig o'r camau y mae Thames Water wedi'u cymryd:

- cymorth cyntaf iechyd meddwl wedi'i gyflwyno ar draws y busnes
- ehangu'r tîm iechyd galwedigaethol clinigol mewnol i gefnogi'r busnes ym maes rheoli achosion, sgrinio iechyd, gwyliadwriaeth iechyd a lles
- tîm iechyd galwedigaethol sydd bellach yn prosesu 100 o atgyfeiriadau bob mis ar gyfartaledd, y mae 98% ohonynt ar gyfer materion nad ydynt yn gysylltiedig â gwaith (mae hyd at 80% o'r achosion a gyfeirir bob mis ar gyfer y rhai sy'n dal i weithio)
- Wythnos Lles Dŵr - wythnos iechyd a lles bwrpasol bob blwyddyn i weithredu fel catalydd ar gyfer ymgysylltu, didwylledd a thryloywder

Mae tryloywder yn cynyddu ymddiriedaeth ac mae Thames Water yn credu mewn bod yn dryloyw ynghylch ei statws iechyd, diogelwch a lles. Mae Thames Water yn credu y gall wasanaethu cwsmeriaid, cefnogi cydweithwyr a chydweithio'n well os oes ganddo weithlu amrywiol, deallgar a chynhwysol gyda gweithwyr sy'n teimlo'n falch o weithio i sefydliad sy'n annog, yn cefnogi ac yn parchu gwahaniaethau unigol.

Pam mae'r fframwaith adrodd gwirfoddol yn declyn defnyddiol i gyflogwyr?

Gall casglu data perthnasol - er enghraifft o gwmpas lefelau cyflogaeth i'r anabl - fod yn her sylweddol i gyflogwyr.

Am y rheswm hwn, mae'r fframwaith adrodd gwirfoddol yn canolbwyntio nid yn unig ar gyhoeddi rhifau, ond hefyd yn ehangach ar lunio a rhannu naratif sefydliadol sy'n cyfleu sut mae cyflogwr yn ceisio cefnogi ei weithwyr i greu diwylliant agored a chefnogol o amgylch rheoli iechyd yn y gwaith.

Mae'r fframwaith yn cynnwys cwestiynau a argymhellir, cyfres o awgrymiadau i lunio naratif cyflogwr ac arweiniad ar gasglu ac adrodd. Mae'r fframwaith yn declyn hyblyg i annog cyflogwyr i gymryd cam pwysig ar eu taith tuag at fwy o dryloywder ynghylch iechyd corfforol a meddyliol yn y gweithle.

ASTUDIAETH ACHOS

Astudiaeth achos – Adrodd gwirfoddol yn y Gwasanaeth Sifil

Mae'r Gwasanaeth Sifil wedi ymrwymo i fod yn gyflogwr blaenllaw ar iechyd meddwl, a dyna pam y gwnaethom dderbyn yn llawn argymhellion adolygiad Stevenson/Farmer Ffynnu yn y Gwaith. Mae iechyd meddwl yn effeithio ar bob un ohonom ac mae darparu cefnogaeth iechyd meddwl effeithiol yn rhan hanfodol o gyflawni ein huchelgais i fod yn gyflogwr mwyaf cynhwysol y DU erbyn 2020, fel y nodir yn Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gwasanaeth Sifil, a gyhoeddwyd ym mis Tachwedd 2017.

Mae'r Gwasanaeth Sifil ar ei orau pan mae'n adlewyrchu amrywiaeth y wlad gyfan ac yn gallu deall yr hyn sydd ei angen ar y cyhoedd. Pan fydd pobl o gefndiroedd amrywiol sydd â phrofiadau bywyd gwahanol yn ymwneud â chreu'r gwasanaethau cyhoeddus rydyn ni i gyd yn dibynnu arnyn nhw, rydyn ni'n cael gwell gwasanaethau sy'n gweithio i bawb.

Mae arweinyddiaeth weladwy ar y lefel uchaf yn gyrru cynnydd yn erbyn ein blaenoriaethau strategol allweddol ar iechyd a lles ac anabledd, dan arweiniad Jonathan Jones a Syr Philip Rutnam, ein Hyrwyddwyr Gwasanaeth Sifil priodol. Mae arweinyddiaeth ymrwymedig ar y lefel hon yn anfon neges glir bod gofalu am iechyd meddwl, lles ac anabledd yn flaenoriaeth allweddol i'r Gwasanaeth Sifil, wrth sicrhau agwedd gyfannol tuag at iechyd meddwl (a chorfforol).

Fel y trydydd cyflogwr mwyaf yn y sector cyhoeddus, mae hefyd yn bwysig i ni ein bod yn dangos gydag atebolrwydd a thryloywder sut rydym yn cyflawni ein hymrwymadau i'r adolygiad Ffynnu yn y Gwaith a'r papur gorchymyn Gwella Bywydau, a gyhoeddwyd ym mis Tachwedd 2017.



Rydym yn gwneud hyn trwy rannu ein cynnydd ar GOV.UK yn gyhoeddus o ran:

- darparu diweddariadau blog rheolaidd ar sut mae'r Gwasanaeth Sifil wedi meincnodi yn erbyn y safonau Ffynnu yn y Gwaith a'r camau a gymerwyd hyd yma - sy'n cynnwys pob ysgrifennydd parhaol sydd ag amcan perfformiad bellach sy'n ymwneud yn benodol â chyrraedd y safonau
- Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil blynyddol, sy'n cynnwys cwestiynau penodol ar lesiant ac iechyd meddwl ac sydd hefyd yn caniatáu canlyniadau cymharol ar gyfer staff anabl a staff nad ydynt yn anabl
- dangosfwrdd Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gwasanaeth Sifil sy'n cynnwys ystod o ddata am gynrychiolaeth a chynhwysiant ac sy'n cwmpasu'r holl nodweddion gwarchoddedig gan gynnwys anabledd
- Ystadegau cyflogaeth y Gwasanaeth Sifil sy'n darparu dadansoddiad rhanbarthol, data amrywiaeth ac enillion ar gyfer poblogaeth y Gwasanaeth Sifil.

Er mwyn helpu ein hyrwyddwyr i ddeall y naratif llawn, rydym wedi datblygu dangosfyrddau iechyd, lles ac anabledd sy'n tynnu data o ffynonellau fel yr Arolwg Pobl i fesur lles a theimladau am iechyd meddwl fel asedau a diffygion. Mae'r dull arloesol hwn yn golygu ein bod yn cynnal ein cryfderau ac yn mynd i'r afael â lle rydym yn llai cryf. Mae'r dull hefyd yn cefnogi'r egwyddorion allweddol o'r Adroddiadau Gwirfoddol

Fframio a gyrru gweithredoedd ar y cyd ar draws y Gwasanaeth Sifil i drawsnewid ein hagwedd tuag at iechyd meddwl ac anabledd. Mae hyn o fudd i'r cyflogwr, a all ei ddefnyddio i yrru gweithredu wedi'i dargedu, a'r gweithiwr sy'n elwa'n uniongyrchol o'r gweithredoedd hyn.

Mae enghreifftiau o'r gweithredoedd sy'n llifo o'r naratif hwn yn cynnwys:

- creu rhwydwaith Cynorthwywyr Cyntaf Iechyd Meddwl o 2,200 i gynorthwyo staff sy'n profi problemau iechyd meddwl
- hyrwyddo ymgyrchoedd iechyd meddwl a gweithredu mentrau i feithrin ymwybyddiaeth ac i ddadstigmateiddio sgysiau am iechyd meddwl
- datblygu hyfforddiant Arweinyddiaeth Hyderus o ran Lles ar gyfer arweinwyr gan adeiladu eu dealltwriaeth o'r effaith y maent yn ei chael ar les eu staff ar lefel bersonol a strategol
- ei gwneud hi'n haws rhannu pryderon iechyd meddwl ac anabledd yn agored a chyrcu addasiadau priodol i alluogi ein staff i aros yn y gwaith a gwireddu eu potensial llawn.

Trwy adrodd a chyhoeddi data yn allanol yn rheolaidd, gall y Gwasanaeth Sifil ddangos tryloywder, atebolrwydd ac ymrwymiad parhaus i'n cynnydd ar iechyd meddwl, lles ac anabledd.

Sut gall cyflogwr gasglu data ar gyfer adroddiadau gwirfoddol a ble y gellir adrodd am y wybodaeth hon?

Mae'r penderfyniad hwn yn gyfan gwbl i'r cyflogwr sy'n adrodd a fydd yn penderfynu beth sy'n gweithio orau i'w sefydliad ei hun..

Mae'r Gweithgor Adrodd Gwirfoddol o gyflogwyr blaenllaw a phartneriaid arbenigol eraill - a ddatblygodd y fframwaith - wedi argymhell 2 ffynhonnell bosibl: (i) gweithwyr yn diweddarar cofnodion AD hunanwasanaeth ac (ii) arolygon staff anhysbys.

Wrth gasglu a chyhoeddi'r data hwn mae'n bwysig i: (i) nodi'r cwestiwn(au) a ddefnyddir; (ii) esbonio'r methodoleg casglu; a (iii) bod yn dryloyw gyda gweithwyr ynghylch defnyddio, trin a storio data.

Mae'r cyflogwr yn penderfynu yn llwyr ar ble i adrodd am wybodaeth a fydd yn gwybod beth sy'n gweithio orau i'w sefydliad. Ar gyfer cyflogwyr sy'n dewis adrodd gwybodaeth yn gyhoeddus, argymhellodd y Gweithgor Adrodd Gwirfoddol adroddiadau blynyddol fel y lle mwyaf addas.



Pa gymorth pellach sydd ar gael?

Mae'r Llywodraeth yn gweithio gyda chyflogwyr a phartneriaid arbenigol i gyhoeddi canllawiau pellach i gefnogi cymaint o sefydliadau â phosibl i ymgysylltu ag adroddiadau gwirfoddol. Mae ffynonellau gwybodaeth defnyddiol eraill yn cynnwys:



[Y canllaw hwn i reolwyr llinell](#), sy'n darparu cyngor ymarferol ar gynyddu datgeliad gweithwyr.

 **hyderus o ran anabledd**

[Cynllun Hyderus o ran Anabledd](#) y llywodraeth, sy'n

canolbwyntio ar y rôl hanfodol y mae cyflogwyr yn ei chwarae wrth sicrhau bod pobl anabl yn cael eu denu, eu recriwtio, eu cadw a'u cefnogi yn eu gyrfaedd.





Adran Gwaith
a Phensiynau

Dylunwyd gan

Yr Adran Gwaith a Phensiynau

Dyddiad: Tachwedd 2018

© Hawlfraint y Goron