

Agenda – Y Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol

Lleoliad:	I gael rhagor o wybodaeth cysylltwch a:
Ystafell Bwyllgora 3 (Senedd)	Rhys Morgan
Dyddiad: Dydd Llun, 25 Tachwedd	Clerc y Pwyllgor
2024	0300 200 6565
Amser: 11.00	SeneddCydraddoldeb@senedd.cymru

Rhag-gyfarfod

(10.30–11.00)

Cyfarfod cyhoeddus

(11.00–14.40)

- 1 Cyflwyniadau, ymddiheuriadau, dirprwyon a datgan buddiannau**
(11.00)
- 2 Anabledd a Chyflogaeth: Sesiwn dystiolaeth ar waith Gweinidogion**
(11.00–12.30) (Tudalennau 1 – 63)
Jane Hutt, Ysgrifennydd y Cabinet dros Gyfiawnder Cymdeithasol, y Trefnydd
a'r Prif Chwip
Jack Sargeant, y Gweinidog Diwylliant, Sgiliau a Phartneriaeth Gymdeithasol
Lorna Hall, Dirprwy Gyfarwyddwr Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, Llywodraeth
Cymru
Neil Surman, Dirprwy Gyfarwyddwr Sgiliau, Llywodraeth Cymru
Stephen Layne, Dirprwy Gyfarwyddwr, Gwaith Teg, Llywodraeth Cymru

Egwyl

(12.30–13.30)



3 Tlodi Tanwydd yng Nghymru: Cyflwyniad gydag academyddion o Ysgol Pensaernïaeth Cymru, Prifysgol Caerdydd

(13.30–14.40)

(Tudalennau 64 – 70)

Dr Simon Lannon, Ysgol Pensaernïaeth Cymru, Prifysgol Caerdydd

Yr Athro Phil Jones, Ysgol Pensaernïaeth Cymru, Prifysgol Caerdydd

4 Papurau i'w nodi

(14.40)

4.1 Gohebiaeth rhwng y Cadeirydd ac Ysgrifennydd y Cabinet dros Gyfiawnder Cymdeithasol, y Trefnydd a'r Prif Chwip ynghylch cryfhau a hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol yng Nghymru

(Tudalennau 71 – 109)

4.2 Gohebiaeth rhwng y Cadeirydd a'r Gweinidog Plant a Gofal Cymdeithasol ynghylch ymateb Llywodraeth Cymru i adroddiad y Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol: "Eu Dyfodol: Ein Blaenoriaeth"

(Tudalennau 110 – 116)

4.3 Gohebiaeth gan Gyrfa Cymru ynghylch nifer y bobl anabl a gyflogir gan Gyrfa Cymru

(Tudalennau 117 – 121)

4.4 Tystiolaeth ychwanegol i Ymchwiliad y Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol i Anabledd a Chyflogaeth gan Ruth Nortey

(Tudalennau 122 – 128)

5 Cynnig o dan Reol Sefydlog 17.42(iv) i benderfynu gwahardd y cyhoedd o weddill y cyfarfod hwn.

(14.40)

Cyfarfod preifat

(14.40–15.00)

6 Anabledd a Chyflogaeth: trafod y dystiolaeth

(14.40–15.00)

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon



Papur Tystiolaeth Llywodraeth Cymru ar gyfer ymchwiliad y Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol i'r Bwlch Cyflogaeth a Chyflogau i Bobl Anabl

25 Tachwedd 2024

Cyflwyniad

Mae'r papur hwn yn darparu tystiolaeth ar ran Ysgrifennydd y Cabinet dros Gyfiawnder Cymdeithasol, y Trefnydd a'r Prif Chwip, a'r Gweinidog Diwylliant, Sgiliau a Phartneriaeth Gymdeithasol. Mae strwythur y papur yn cyd-fynd â chylch gorchwyl y Pwyllgor ar gyfer ei ymchwiliad.

Mae Atodiad A yn rhoi trosolwg o grwpiau Llywodraeth Cymru sy'n cefnogi cyflogaeth pobl anabl

Cynnwys

1.	Cyflwyniad.....	3
2.	Trosolwg o'r Bwlch Cyflogaeth a Chyflogau	4
3.	Cynnydd ers Adroddiad Drws ar Glo	5
4.	Ymgorffori'r Model Cymdeithasol o Anabledd	6
5.	Mynd i'r afael â'r rhwystrau sy'n wynebu pobl anabl, gwella cyfranogiad a chau'r bwlch cyflogaeth a thâl	7
	Hyrwyddwyr Cyflogaeth Pobl Anabl.....	7
	Busnes Cymru	8
	Cyflogadwyedd a Sgiliau	8
6.	Mynediad at Brentisiaethau	10
7.	Cyfleoedd Gwirfoddol.....	11
	Atodiad A: Trosolwg o grwpiau Llywodraeth Cymru sy'n cefnogi cyflogaeth pobl anabl	12
	Fforwm Cydraddoldeb i Bobl Anabl.....	12
	Tasglu Hawliau Pobl Anabl.....	12
	Gweithgor Cyflogaeth Pobl Anabl	12

1. Cyflwyniad

- 1.1 Mae'r papur hwn yn darparu tystiolaeth ar ran Ysgrifennydd y Cabinet dros Gyfiawnder Cymdeithasol, y Trefnydd a'r Prif Chwip, a'r Gweinidog Diwylliant, Sgiliau a Phartneriaeth Gymdeithasol. Mae strwythur y papur yn cyd-fynd â chylch gorchwyl y Pwyllgor ar gyfer ei ymchwiliad.
- 1.2 Mae Atodiad A yn rhoi trosolwg o grwpiau Llywodraeth Cymru sy'n cefnogi cyflogaeth pobl anabl.

2. Trosolwg o'r Bwlch Cyflogaeth a Chyflogau

2.1 Mae Adroddiad Llesiant Cymru 2024¹ yn dangos:

- Yn y flwyddyn a ddaeth i ben ar 31 Mawrth 2024, y gyfradd cyflogaeth ymysg pobl anabl rhwng 16 a 64 oed yng Nghymru oedd 51.0%, tra bo'r gyfradd ar gyfer pobl nad ydynt yn anabl yn 81.9%. Mae'r bwlch yn y gyfradd cyflogaeth ar gyfer pobl anabl yn 2023-24, sef 30.9 pwynt canran, wedi gostwng o 35.4 pwynt canran yn 2015-16.
- Roedd y gwahaniaeth cyflog rhwng pobl anabl a phobl heb anabledd yng Nghymru yn £1.75 (12.2%) yn 2023. Mae hyn yn golygu bod pobl anabl yng Nghymru yn ennill £1.75 yn llai'r awr ar gyfartaledd na phobl nad ydynt yn anabl. Mae'r gwahaniaeth cyflog wedi cynyddu £0.43 (2.5 pwynt canran) o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Ers 2019, mae gwerth y gwahaniaeth cyflog ar sail anabledd wedi gostwng fymryn bach (£0.01), ond oherwydd cyflogau uwch fesul awr ar gyfer gweithwyr anabl a gweithwyr nad ydynt yn anabl, fel canran, gostyngodd y gwahaniaeth cyflog 2.9 pwynt canran.

¹ Llesiant Cymru: 2024 | LLYW.CYMRU

3. Cynnydd ers Adroddiad Drws ar Glo

- 3.1 Mae'r Rhaglen Lywodraethu yn glir o ran ein hamcan i gau'r bwlch cyflogaeth rhwng pobl anabl a gweddill y boblogaeth sy'n gweithio, ac mae ein Cerrig Milltir Cenedlaethol yn gosod targed hirdymor ar gyfer dileu'r bwlch cyflog ar sail rhyw, anabledd ac ethnigrwydd erbyn 2050.
- 3.2 Yn 2021, sefydlodd y Prif Weinidog ar y pryd y Tasglu Hawliau Pobl Anabl. Mae'r tasglu'n dod ag unigolion â phrofiadau bywyd, arweinwyr polisi Llywodraeth Cymru, a sefydliadau cynrychioliadol ynghyd i fynd i'r afael â'r problemau a'r rhwystrau sy'n effeithio ar fywydau llawer o bobl anabl, ac a nodwyd yn Adroddiad Drws ar Glo.
- 3.3 Mae'r Tasglu yn cael ei gadeirio ar y cyd gan Ysgrifennydd y Cabinet dros Gyfiawnder Cymdeithasol, y Trefnydd a'r Prif Chwip, a'r Athro Debbie Foster, awdur adroddiad Drws ar Glo.
- 3.4 Mae'r Tasglu wedi ymroi i egwyddorion cydlunio ac wedi ymgysylltu a gweithio gyda dros 350 o randdeiliaid allanol a 200 o arweinwyr polisi. Cafodd gefnogaeth gan Uned Tystiolaeth Gwahaniaethau ar Sail Anabledd Llywodraeth Cymru a'r Hyrwyddwyr Cyflogaeth Pobl Anabl hefyd.
- 3.5 Mae'r Tasglu wedi sefydlu cyfres o weithgorau sy'n canolbwyntio ar themâu penodol. Mae gwaith y gweithgor Cyflogaeth ac Incwm yn arbennig o berthnasol i ymchwiliad y Pwyllgor. Mae'r gweithgor hwn wedi archwilio materion amrywiol sy'n ymwneud â dileu rhwystrau sy'n llyffetheirio cyfranogiad, cadw swyddi a chynnydd yn eu gwaith ar ran unigolion anabl yn y gweithle.
- 3.6 Rydym yn disgwyl y bydd argymhellion y tasglu yn llywio cynllun gweithredu trawslywodraethol yr ydym yn rhagweld y byddwn yn ei gyhoeddi ar gyfer ymgynghori yng Ngwanwyn 2025.

4. Ymgorffori'r Model Cymdeithasol o Anabledd

- 4.1 Mae Llywodraeth Cymru'n defnyddio'r model cymdeithasol o anabledd. Mae hyn yn cael ei ddangos yn ein gweithredoedd fel cyflogwr, yn y ffordd yr ydym yn datblygu polisi, a'n dull gweithredu wrth gyflawni. Mae hyn yn golygu ein bod yn canolbwyntio ar yr hyn y gall pobl ei wneud a'i gyflawni os caiff rhwystrau cymdeithasol eu dileu, yn hytrach nag ar yr hyn na allant ei wneud oherwydd eu hamhariadau.
- 4.2 Mae Llywodraeth Cymru yn cadw ei statws fel Arweinydd Hyderus o ran Anabledd, ac fel cyflogwr rydym yn gwneud addasiadau rhesymol yn ein prosesau recriwtio a'n hamgylchedd gwaith. Mae ein dull o ymdrin ag addasiadau wedi cael ei gydnabod gyda gwobr gan Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu Cymru.
- 4.3 Ar hyn o bryd, mae 6.4% o weithlu Llywodraeth Cymru wedi datgan eu bod yn bobl anabl. Mae'r ffigwr hwn wedi cynyddu'n raddol ers 2015, pan oedd pobl anabl yn 4.4% o'r gweithlu.
- 4.4 Mae Llywodraeth Cymru wedi datgan ei nod o ddyrchafu staff anabl ar lefel sy'n uwch na'u cyfran o boblogaeth y sefydliad, er mwyn mynd i'r afael â'r diffyg cynrychiolaeth ddigonol presennol ar bob lefel o'r sefydliad. Ers 2021, rydym wedi cyflawni'r nod hwn, gyda chyfradd gyfartalog o 5.9% dros y 3 blynedd diwethaf.
- 4.5 Yn ein hymdrechion recriwtio allanol, ein nod yw cael 20% o'r staff newydd a gyflogwn yn bobl anabl erbyn 2026. Erbyn 2030, rydym yn bwriadu cynyddu hyn i 30% i fynd i'r afael yn sylweddol â diffyg cynrychiolaeth ddigonol o ranpobl anabl yn Llywodraeth Cymru.
- 4.6 Er gwaethaf diffygion y model meddygol, yr her sy'n ein hwynebu yw ei fod yn dal i barhau mewn rhai rhannau eraill o'n cymdeithas, gan gynnwys ymhlith rhai cyflogwyr. Mae angen newid ehangach i'r model cymdeithasol o hyd a'r model cymdeithasol o anabledd yw'r sail i waith ein Hyrwyddwyr Cyflogaeth Pobl Anabl hefyd, a'n hymgysylltiad â chyflogwyr.

5. Mynd i'r afael â'r rhwystrau sy'n wynebu pobl anabl, gwella cyfranogiad a chau'r bwlch cyflogaeth a thâl

Hyrwyddwyr Cyflogaeth Pobl Anabl

5.1 Mae Llywodraeth Cymru yn cyflogi pum Hyrwyddwr Cyflogaeth Pobl Anabl yn aelodau parhaol o'i staff. Mae pob un o'r hyrwyddwyr yn dod â phrofiadau bywyd a dealltwriaeth ddofn ac ymarferol o'r model cymdeithasol o anabledd yn eu sgil, ac mae eu gwaith yn ymwneud â'r sefyllfa o fewn a thu allan i Lywodraeth Cymru.

5.2 Yn fewnol, mae'r Hyrwyddwyr yn cyfrannu profiadau a gwybodaeth o'u bywydau i ddylanwadu ar ddatblygu polisi a dull gweithredu Llywodraeth Cymru fel cyflogwr. Yn allanol, mae'r Hyrwyddwyr yn ymgysylltu â chyflogwyr, sefydliadau sy'n cynrychioli cyflogwyr ac undebau llafur. Mae'r gwaith hwn yn cael ei adlewyrchu mewn pum amcan strategol:

- Amcan Strategol 1: Ymgysylltu â chyflogwyr, sefydliadau sy'n cynrychioli cyflogwyr ac undebau llafur, gyda'r nod o hyrwyddo recriwtio a chadw pobl anabl, cynyddu ymwybyddiaeth o'r Model Cymdeithasol o Anabledd, a gwella profiadau pobl anabl yn eu gwaith a'u rhagolygon o ran eu gyrfaedd.
- Amcan Strategol 2: Creu perthynas â phartneriaid cyflawni yn y Llywodraeth a thu allan ac â gwasanaethau cymorth gyda'r nod o wella darpariaeth a sicrhau'r effeithiau cadarnhaol mwyaf posibl ar gyfer pobl anabl yng Nghymru.
- Amcan Strategol 3: Llywio'r gwaith o gyflawni'r Cynllun Cyflogadwyedd a Sgiliau, gyda'r nod o sicrhau bod ein rhaglenni a'n gwasanaethau cyflogadwyedd a sgiliau yn cyflawni eu dibenion ar gyfer pobl anabl.
- Amcan Strategol 4: Gweithio gyda'r Tasglu Hawliau Pobl Anabl a chydweithwyr perthnasol yn Llywodraeth Cymru i gyfrannu profiadau a gwybodaeth o'u bywydau i ddylanwadu ar ddatblygu polisi ehangach Llywodraeth Cymru sy'n effeithio ar gyflogaeth pobl anabl.
- Amcan Strategol 5: Cyfrannu at waith corfforaethol perthnasol gyda'r nod o wella arferion Llywodraeth Cymru fel cyflogwr.

5.3 Mae'r gwaith hwn yn ategu gwaith Cyngorwyr Cyflogaeth Pobl Anabl Busnes Cymru sy'n ymgymryd â rôl debyg sy'n canolbwyntio ar fusnesau newydd a mentrau bach i ganolog (BBaCh).

Busnes Cymru

- 5.4 Mae cymorth arbenigol i wella arferion ar gael gan Gynghorwyr Cyflogaeth Pobl Anabl sy'n gweithio ledled Cymru ac sy'n darparu cymorth wedi'i deilwra yn ôl anghenion cleientiaid ar sail un i un neu mewn cyfarfodydd staff. Mae'r cyngor yn cynnwys recriwtio cynhwysol, cymorth ariannol, cadw staff ac achrediad. Mae'r cynghorwyr hefyd yn helpu unigolion i oresgyn rhwystrau i ddechrau busnes neu fynd yn hunangyflogedig.
- 5.5 Mae Busnes Cymru yn hyrwyddo hunangyflogaeth a chyfleoedd am waith i bobl anabl drwy ddigwyddiadau, cylchlythyrau a sianeli cyfryngau cymdeithasol, yn ogystal â thrwy gymorth cynghori Busnes Cymru. Mae hyn yn cynnwys amrywiaeth o wybodaeth a chanllawiau ar wefan Busnes Cymru ynghylch cefnogi pobl anabl o fewn y gweithlu².
- 5.6 Mae Busnes Cymru wedi datblygu modiwl ar-lein a luniwyd i helpu cyflogwyr i gynyddu eu gwybodaeth am y model cymdeithasol o anabledd a'u dealltwriaeth ohono. Yn ogystal, i gefnogi entrepreneuriaid anabl, mae Busnes Cymru ac Anabledd Cymru wedi cynhyrchu Canllaw Arferion Da³ sy'n rhoi gwybodaeth a chynghor ymarferol.

Cyflogadwyedd a Sgiliau

- 5.7 Mae'r model cymdeithasol o anabledd yn rhan annatod o'n holl raglenni cyflogadwyedd, ac mae hyn yn golygu'r canlynol:
- Trefniadau gweithio hyblyg: mae darparwyr yn annog cyflogwyr i gynnig oriau gwaith hyblyg, opsiynau ar gyfer gweithio o bell, a chyfleoedd i rannu swyddi er mwyn darparu ar gyfer anableddau amrywiol.
 - Prosesau Recriwtio Hygyrch: Mae darparwyr yn gweithio gyda chyflogwyr i sicrhau bod gweithdrefnau recriwtio yn cael eu haddasu i sicrhau hygyrchedd.
 - Addasiadau yn y gweithle: Rhoddir addasiadau ar waith, fel gweithfannau ergonomig, technolegau cynorthwyol, a rhaglenni hyfforddi wedi'u teilwra'n bwrpasol, i gefnogi gweithwyr anabl.
- 5.8 Rydym wedi prif ffrydio'r model Hyfforddwr Swyddi Cyflogaeth â Chymorth i mewn i Dwf Swyddi Cymru+. Cyfran y dysgwyr a hunan-nododd eu bod yn anabl neu sydd ag anhawster dysgu, anabledd dysgu neu awtistiaeth o'r rhai'n cychwyn ar y rhaglen oedd 23.8% rhwng mis Ebrill 2023 a mis Mawrth 2024. Er mwyn gwella mynediad, rydym wedi dileu'r gofyniad i bobl ifanc fod yn bresennol ar y rhaglen am isafswm o oriau.

² **Cyflogaeth Pobl Anabl | Porth Sgiliau Busnes Cymru**

³ https://businesswales.gov.wales/system/files/2023-06/Final_BW_Supporting%2520Disabled%2520Entrepreneurs%2520in%2520Wales_Welsh%5B1%5D.pdf

5.9 Mae holl Gynghorwyr Gyrfaoedd Gyrfa Cymru a Cymru'n Gweithio wedi ymgymryd â hyfforddiant ar y model cymdeithasol o anabledd. Yn ogystal â'u gwasanaethau craidd, ar gyfer pobl ifanc anabl, mae Gyrfa Cymru yn gwneud y canlynol:

- Darparu cyngor ar fynediad i waith ac addasiadau rhesymol
- Atgyfeirio at sefydliadau sy'n cynnig cyflogaeth â chymorth os mai dyma'r opsiwn mwyaf priodol.
- Cefnogi'r broses Cynllun Datblygu Unigol, eirioli ar ran person ifanc a gwneud rhieni'n ymwybodol o gyfleoedd.
- Darparu adran wedi'i neilltuo i bobl ifanc anabl ar eu gwefan, 'Fy Nyfodol'.

6. Mynediad at Brentisiaethau

- 6.1 Nod ein Cynllun Gweithredu ar Anabledd o ran Prentisiaethau Cynhwysol yw cael gwared ar rwystrau a chreu amgylchedd cefnogol i bobl anabl gymryd rhan mewn prentisiaethau. Mae hyn yn cynnwys darparu cymorth ychwanegol yn ystod y brentisiaeth a sicrhau bod addasiadau rhesymol yn cael eu gwneud.
- 6.2 Mae'r Cynllun Cymhelliant i Gyflogwyr yn annog cyflogwyr i recriwtio pobl anabl trwy ddarparu cymhelliant ariannol a chymorth yn y gwaith ac mae Prentisiaethau â Chymorth a Rennir yn darparu cymorth ychwanegol i brentisiaid anabl.
- 6.3 Mae'r ffigurau diweddaraf yn dangos, erbyn ail chwarter blwyddyn academiaidd 2023/24, roedd dros 11% o'r 4,515 o brentisiaethau a gychwynnwyd gan ddysgwyr wedi'u cychwyn gan rai sy'n hunan-nodi eu bod yn anabl neu sydd ag anhawster dysgu, anabledd dysgu neu awtistiaeth. Mae hyn yn cymharu â 6% yn 2016/17 (pan welwyd y ffigyrau ar brentisiaethau pobl anabl am y tro cyntaf), 8% yn 2020/21, 10% yn 2021/22 a 12% yn 2022/23.

7. Cyfleoedd Gwirfoddol

7.1 Er ein bod yn cydnabod y gall gwirfoddoli ddarparu sgiliau a phrofiadau newydd, mae ein gwaith yn canolbwyntio ar wella cyfranogiad pobl anabl, eu cynnydd, a'u profiadau'n gyffredinol mewn swyddi â thâl, sy'n deg, yn saff ac yn ddiogel.

Atodiad A: Trosolwg o grwpiau Llywodraeth Cymru sy'n cefnogi cyflogaeth pobl anabl

Fforwm Cydraddoldeb i Bobl Anabl

Sefydlwyd y Fforwm Cydraddoldeb i Bobl Anabl yn 2012 ac mae'n cael ei gadeirio gan Ysgrifennydd y Cabinet dros Gyfiawnder Cymdeithasol, y Trefnydd a'r Prif Chwip. Mae'r aelodaeth yn cynnwys unigolion a sefydliadau sy'n prysur weithio tuag at sicrhau cydraddoldeb llwyr i bobl anabl. Mae'r Fforwm yn cwrdd o leiaf deirgwaith y flwyddyn.

Ei brif bwrpas yw galluogi aelodau i roi adborth a chynghor i Lywodraeth Cymru ar faterion sy'n effeithio ar fywydau pobl anabl yng Nghymru ac mae'n rhoi cyfle i Lywodraeth Cymru ymgynghori ag aelodau'r Fforwm ynghylch cynlluniau a chynigion polisi newydd a rhai sydd ar y gorwel. Mae'r Fforwm hefyd yn helpu i sicrhau bod Llywodraeth Cymru a chyrrff cyhoeddus yng Nghymru yn gweithio o fewn egwyddorion ac arferion y Model Cymdeithasol o Anabledd ac yn gweithio i ddileu ableddiaeth.

Tasglu Hawliau Pobl Anabl

Sefydlwyd y Tasglu Hawliau Pobl Anabl yn 2021 mewn ymateb i adroddiad '*Drws ar Glo: datgloi bywydau a hawliau pobl anabl yng Nghymru ar ôl Covid-19*'. Cafodd ei gadeirio ar y cyd gan Ysgrifennydd y Cabinet dros Gyfiawnder Cymdeithasol, y Trefnydd a'r Prif Chwip a'r Athro Debbie Foster o Brifysgol Caerdydd. Cynhaliwyd cyfarfod olaf y Tasglu ym mis Mehefin 2024.

Roedd yr aelodaeth yn cynnwys unigolion â phrofiad bywyd o anabledd, mudiadau pobl anabl, sefydliadau cynrychioliadol ac arweinwyr polisi Llywodraeth Cymru.

Ei bwrpas oedd dod ag aelodau ynghyd i fynd i'r afael â'r problemau a'r rhwystrau sy'n effeithio ar fywydau llawer o bobl anabl, ac a nodwyd yn Adroddiad Drws ar Glo. Roedd yn darparu goruchwyliaeth strategol ar gyfer deng gweithgor, pob un dan arweiniad unigolion anabl, sef:

Ymgorffori a Deall y Model Cymdeithasol o
Anabledd (ledled Cymru)
Byw'n Annibynnol: Iechyd
Cyflogaeth ac Incwm
Plant a phobl ifanc
Mynediad at Gyfiawnder

Mynediad at Wasanaethau (gan gynnwys
Cyfathrebu a Thechnoleg)
Byw'n Annibynnol: Gofal Cymdeithasol
Teithio
Tai Fforddiadwy a Hygyrch
Lles

Gweithgor Cyflogaeth Pobl Anabl

Sefydlwyd Gweithgor Cyflogaeth Pobl Anabl yn 2018 i feithrin ymgysylltiad a deialog rhwng Llywodraeth Cymru, mudiadau pobl anabl, a phartneriaid allweddol eraill, gan

gynnwys Adran Gwaith a Phensiynau'r DU a Gyrfa Cymru. Ei nod yw gwella mynediad at gyflogaeth a chanlyniadau cyflogaeth i bobl anabl.

Mae'n cyfarfod bob chwarter ac yn cael ei gadeirio gan yr Hyrwyddwyr Cyflogaeth Pobl Anabl

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon

Ein cyf/Our ref: JH/PO/320/24

Jenny Rathbone MS
Cadeirydd, Y Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol
Senedd Cymru

8 Tachwedd 2024

Annwyl Jenny,

Diolch am eich llythyr dyddiedig 11 Hydref ynghylch craffu'r Pwyllgor ar y cynnydd o ran cryfhau a hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol yng Nghymru. Cytunodd Llywodraeth Cymru i weithredu nifer o argymhellion yn Adroddiad Ymchwil Cryfhau a Hyrwyddo Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru 2021 (SAEHR) fel y nodir yn ei hymateb ym mis Mai 2022. Bydd y Pwyllgor yn ymwybodol bod Llywodraeth Cymru hefyd wedi cyhoeddi nifer o gynlluniau gweithredu cydraddoldeb unigol gan gynnwys y Cynllun Gweithredu LHDTTC+, Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol a'r Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Rhywiol, a ddatblygwyd i hyrwyddo cydraddoldeb i grwpiau difreintiedig yng Nghymru. Gan weithio gyda'r Tasglu Anabledd, mae strategaeth newydd ar gyfer pobl anabl yn cael ei datblygu a byddwn yn ymgynghori arni'r flwyddyn nesaf.

Mae'r ymatebion i'ch cwestiynau wedi'u nodi isod.

1. Cynnydd ar gyflawni pob cam gweithredu y cytunwyd arno gan Lywodraeth Cymru yn yr ymateb i adroddiad SAEHR

Cytunodd Llywodraeth Cymru i fabwysiadu dull fesul cam o weithredu'r argymhellion sy'n canolbwyntio ar y canlynol: a) Gwaith Paratoi Deddfwriaethol; b) Canllawiau; c) Adolygiad o Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus; ch) Ymgorffori Hawliau Dynol mewn Asesiad Effaith a d) Codi Ymwybyddiaeth. O ystyried cymhlethdod ac ehangder y gwaith dan sylw, nid oes terfyn amser ar gyfer y gwaith hwn.

a) Gwaith Paratoi Deddfwriaethol – argymhellion 1 a 25:
Sefydlodd Llywodraeth Cymru y Grŵp Cynghori ar Hawliau Dynol (HRAG) ym mis Gorffennaf 2022 i oruchwyllo a llywio cynnydd camau gweithredu SAEHR. Mae'r grŵp yn cyfarfod bob chwarter, ac maent wedi cyfarfod wyth gwaith hyd yma. Mae Swyddogion Llywodraeth Cymru yn darparu cymorth ysgrifenyddol ar gyfer y cyfarfod ac yn adrodd iddynt ar gamau gweithredu.

Sefydlwyd y Gweithgor Opsiynau Deddfwriaethol ym mis Medi 2022 i gynghori Llywodraeth Cymru ar y camau nesaf i fwrw ymlaen ag argymhellion 1 a 25, h.y. ymgorffori cytundebau hawliau dynol rhyngwladol yng nghyfraith Cymru. Fel grŵp annibynnol, mae'r Gweithgor Opsiynau Deddfwriaethol yn pennu ei raglen waith a'i amllder ei hun. Mae'n cyfarfod bob yn ail fis ar hyn o bryd. Darperir dyletswyddau'r Ysgrifenyddiaeth gan swyddogion. Mae Cadeirydd y Gweithgor Opsiynau Deddfwriaethol yn ymgysylltu'n rheolaidd â swyddogion ac yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r Grŵp Cynghori ar Hawliau Dynol am y cynnydd. Cyflwynodd y Gweithgor Opsiynau Deddfwriaethol adroddiad interim gweithredol i Lywodraeth Cymru ym mis Ebrill 2023.

Tan fis Mehefin 2023, roedd gan aelodau'r Gweithgor Opsiynau Deddfwriaethol a Gweinidogion Cymru bryderon sylweddol am nodau datganedig Llywodraeth y DU ar y pryd i ddisodli Deddf Hawliau Dynol 1998 a gafodd eu gwaethygu drwy gyflwyno'r Bil Hawliau yn y Senedd. Gan adlewyrchu'r pryderon hynny, roedd y Gweithgor Opsiynau Deddfwriaethol wedi ystyried camau i wreiddio hawliau yng Nghymru mewn ffordd a fyddai'n eu diogelu rhag unrhyw atchweliad posibl, ochr yn ochr â'r ffactorau eraill a nodwyd yn Adroddiad SAEHR sy'n sail i'r angen i ymgorffori.

Fodd bynnag, mae'r pryderon hyn sy'n ymwneud â bygythiad amddiffyniadau hawliau dynol yn y DU o dan Ddeddf Hawliau Dynol 1998 wedi lleihau wrth i'r Bil Hawliau gael ei dynnu'n ôl yn 2023.

Mae rhagor o eglurder wedi dod i'r amlwg mewn perthynas â phwerau deddfwriaethol y llywodraethau datganoledig. Roedd llywodraeth y DU ar y pryd wedi llwyddo i herio Llywodraeth yr Alban dros eu cymhwysedd deddfwriaethol i gyflwyno'r Bil Diwygio Cydnabod Rhywedd (Yr Alban) ym mis Rhagfyr 2023. Penderfynodd Llys y Sesiwn, oherwydd bod y Bil wedi addasu ystyr "tystysgrif cydnabod rhywedd lawn", bod y gyfraith wedi'i addasu'n anghyfreithlon fel y mae'n berthnasol i faterion a gedwir yn ôl, gan gynnwys cyfle cyfartal. Ar wahân, yn 2021, dyfarnodd y Goruchaf Lys nad oedd gan Weinidogion yr Alban y pwerau deddfwriaethol i ymgorffori Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn yng nghyfraith yr Alban yn y ffordd roeddent wedi drafftio mewn dau Fil, wrth i'r darpariaethau addasu Deddf yr Alban 1998. Ceir cyfyngiadau tebyg yn Neddf Llywodraeth Cymru 2006.

Yn olaf, mae'r gwaith archwilio a wnaed hyd yma yn dangos yr angen i ganolbwyntio'n fwy eang ar argymhellion ymarferol i hyrwyddo hawliau dynol yng Nghymru. Charles Whitmore sy'n arwain y gwaith hwn ar hyn o bryd. Mae natur gymhleth a manwl y gwaith hwn yn golygu nad yw'n briodol cymhwyso terfyn amser iddo.

Ym mis Medi, cyhoeddodd Ysgrifennydd Cabinet yr Alban, Shirley-Ann Somerville, ASA, oedi o ran Bil Hawliau Dynol yr Alban tan ar ôl etholiadau'r Alban, gan nodi cyfyngiadau ar y setliad datganoli, a amlygwyd gan benderfyniad y Goruchaf Lys ym Mil Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn 2021. Mae hyn yn cyfyngu ar y cwmplas ar gyfer mesur newydd i hyrwyddo hawliau, cymhlethdodau rhyngweithio â dyletswyddau presennol ar gyfer deiliaid hawliau, a diffyg cynlluniau a disgwyliadau rhanddeiliaid. Rydym am ddysgu o brofiad yr Alban, felly rydw i wedi gofyn am gyfarfod gydag Ysgrifennydd y Cabinet, Shirley-Ann Somerville, ac rydw i hefyd wedi ysgrifennu'n ddiweddar at yr Arglwydd Ponsonby o Shulbrede, Is-ysgrifennydd Gwladol Seneddol yn y Weinyddiaeth Gyfiawnder sydd â phortffolio hawliau dynol ar gyfer Llywodraeth y DU.

b) Canllawiau – Argymhellion 2-4, 6-10, 12-13, 15-16

Mae datganiad o ymrwymiad i hawliau dynol wedi cael ei ddatblygu gan swyddogion, gan weithio gyda rhanddeiliaid gan gynnwys Awdurdodau Lleol, y TUC, y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, Comisiwn Cenedlaethau'r Dyfodol, y byd academiaidd; ac arbenigwr cyfreithiol annibynnol. Cymeradwyodd yr HRAG y datganiad yn ei gyfarfod ym mis Chwefror. Dyma'r datganiad: "Mae hawliau dynol yn perthyn i bawb. Byddwn yn parchu, yn diogelu ac yn cyflawni'r hawliau hyn er mwyn i bawb yng Nghymru fod yn gallu byw gydag urddas, rhyddid, diogelwch a heb wahaniaethu. Rydym yn ymrwymo i ddull hawliau dynol sy'n blaenoriaethu llesiant pobl nawr ac ar gyfer cenedlaethau'r dyfodol."

Mae swyddogion hefyd yn gweithio gyda rhanddeiliaid i ddatblygu ymhellach sut gellir bwrw ymlaen â dull hawliau dynol, gan adeiladu ar y Dull Gweithredu ar Hawliau Plant a'r Dull Hawliau Dynol ar gyfer Pobl Hŷn yng Nghymru. Byddaf yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am y gwaith hwn maes o law.

Ym mis Mawrth eleni, cyhoeddais Ddatganiad Ysgrifenedig yn cyhoeddi ein Hamcanion Cydraddoldeb Cenedlaethol newydd sy'n cynnwys ffocws ar hawliau dynol. Mae Amcan Cydraddoldeb Cenedlaethol 2 yn nodi, "Byddwn yn creu Cymru lle gall pawb fod yn ymwybodol o'u hawliau dynol, lle cânt eu diogelu, eu hyrwyddo a lle maent yn sail i bob polisi cyhoeddus". Mae cynnwys hawliau dynol fel Amcan Cydraddoldeb Cenedlaethol yn enghraifft arall o'n hymrwymiad i hawliau dynol.

Mae argymhelliad 6 yn argymhell diwygio Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Nid oes gan Lywodraeth Cymru unrhyw gynlluniau i ddiwygio Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol. Mae'r canllawiau statudol presennol eisoes yn annog Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus i wahodd partneriaid sydd â diddordeb (sy'n arfer swyddogaethau o natur gyhoeddus) i gymryd rhan mewn gweithgareddau fel y gwelant yn briodol. Mae'r canllawiau hefyd yn annog ystyriaeth briodol a chymhwyso dyletswyddau mewn perthynas â chydaddoldeb, Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn, tlodi a bioamrywiaeth wrth ddatblygu cynlluniau llesiant lleol. Mae swyddogion yn ymgysylltu â Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus ynghylch cyfleoedd i wella'r canllawiau statudol. Fel rhan o'r ymarfer, bydd swyddogion yn ceisio barn ar y broses adrodd flynyddol.

c) Adolygu Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

Mae gwaith cychwynnol wedi'i wneud; fodd bynnag, nid oes gennym y mandad i adolygu Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus sy'n sail iddi. Er y gallai elfennau o Ddyletswyddau Cydraddoldeb presennol sy'n benodol i Gymru elwa o gael eu diweddarau, rydym wrthi'n blaenoriaethu'r gwaith o hyrwyddo cydraddoldeb i bobl Cymru drwy gyflawni ein cynlluniau gweithredu.

ch) Ymgorffori Hawliau Dynol mewn Asesiad Effaith

Mae swyddogion yn edrych ar opsiynau i ymgorffori hawliau dynol mewn prosesau asesu effaith ehangach. Rydym yn gobeithio rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am y cynnydd yn y maes hwn ddechrau 2025.

d) Codi Ymwybyddiaeth – Argymhellion 34 – 39

Ym mis Hydref 2022, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru ddiweddariad ar ei gwefan ar y camau y mae wedi'u cymryd i gryfhau hawliau dynol yn ystod y cyfnod rhwng 2018 a 2022.

Ym mis Rhagfyr 2023, bu Llywodraeth Cymru yn gweithio mewn partneriaeth â Chanolfan Materion Rhyngwladol Cymru i godi ymwybyddiaeth o hawliau dynol drwy goffáu 75 mlynedd ers Datganiad y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Dynol i ddathlu Diwrnod Hawliau Dynol (10 Rhagfyr). Cynhaliwyd digwyddiad wyneb yn wyneb yn y Deml Heddwch yng Nghaerdydd, ac roedd 80 o bobl yn bresennol gan gynnwys amddiffynwyr hawliau dynol. Yn ystod yr un mis, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru ddatganiad ar y cyd gen i a Mick Antoni AS, sef y Cwnsler Cyffredinol a'r Gweinidog dros y Cyfansoddiad ar y pryd, i godi ymwybyddiaeth o hawliau dynol.

Ym mis Rhagfyr 2023, rhoddais y ddarlith gyntaf yn yr Arsyllfa ar Hawliau Dynol a Chyfiawnder Cymdeithasol ym Mhrifysgol Abertawe. Cafodd y ddarlith ei ffrydio'n fyw ar-lein, ac mae recordiad ar gael ar eu gwefan.

Rydym hefyd yn cynllunio i gynnal digwyddiad ar-lein i ddathlu pen-blwydd Diwrnod Hawliau Dynol 2024 yn 76 oed.

Tryloywder ac atebolrwydd

2. Mae holl gofnodion cytunedig y Gweithgor Opsiynau Deddfwriaethol a'r Grŵp Cyngori ar Hawliau Dynol bellach wedi cael eu llwytho i fyny ar wefan Llywodraeth Cymru. Cytunaf fod tryloywder ac atebolrwydd yn hanfodol, ac mae adnoddau ar gael erbyn hyn i sicrhau bod yr wybodaeth ddiweddaraf yn cael ei rhoi'n fwy amserol yn y dyfodol.

3. Bydd copi o Gylch Gorchwyl y Gweithgor Opsiynau Deddfwriaethol yn cael ei roi i chi, a bydd ar gael ar wefan Llywodraeth Cymru hefyd.

Mae'r Gweithgor Opsiynau Deddfwriaethol yn grŵp annibynnol sy'n pennu ei raglen waith ei hun. Ar hyn o bryd mae'r Gweithgor Opsiynau Deddfwriaethol yn defnyddio'r fframwaith dadansoddol ar sail hawliau y mae wedi'i ddatblygu ar gyfer CEDAW a CRDP. Mae'r gwaith hwn yn newydd ac yn gymhleth – nid ydym yn ymwybodol o unrhyw enghreifftiau o ddull gwyddonol systematig o ddatblygu modelau ymgorffori ar gyfer hawliau dynol rhyngwladol yng nghyd-destun trefniadau cyfansoddiadol tebyg.

Mae cadeirydd y Gweithgor Opsiynau Deddfwriaethol wedi cyflogi aelod o staff yn ddiweddar i gefnogi'r gwaith hwn. Dim ond ar ôl i'r dadansoddiad hwn gael ei gwblhau y gellir datblygu amserlen gyflawni ar gyfer argymhellion sy'n dod i'r amlwg.

4. Bydd copi o adroddiad interim y Gweithgor Opsiynau Deddfwriaethol yn cael ei roi i chi. Mae Llywodraeth Cymru wedi penderfynu peidio â chyhoeddi'r adroddiad hwn oherwydd ei fod ar lefel uchel sy'n dal i fynd rhagddo. Trafodwyd yr adroddiad yng nghyfarfod y Grŵp Cyngori ar Adnoddau Dynol ym mis Medi 2023 lle cytunwyd bod y camau nesaf yn gam gweithredu mwy penodol.

Cyfathrebu a chodi ymwybyddiaeth

5. Bydd Cynllun Cyfathrebu Hawliau Dynol yn cael ei ddatblygu unwaith y bydd cynnydd digonol wedi'i wneud ar y gwaith polisi sy'n angenrheidiol i ategu hyn. Yn y cyfamser, rydym yn parhau i ymgysylltu â rhanddeiliaid i godi ymwybyddiaeth, ac rydym yn datblygu cynigion manylach y byddwn yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf amdanynt maes o law.

6. Fel y nodwyd yn ein hymateb cyhoeddedig i'r adroddiad ym mis Mai 2022, mae Argymhelliad 39 yn argymhelliad i Gymdeithas y Gyfraith a Chyngor Cyfraith Cymru hyrwyddo ymwybyddiaeth o ddeddfwriaeth cydraddoldeb a hawliau dynol ymhlith y proffesiynau cyfreithiol yng Nghymru, yn enwedig fframweithiau cyfreithiol sy'n unigryw i Gymru.

Er ein bod yn cydnabod pwysigrwydd ymwybyddiaeth dda o ddeddfwriaeth cydraddoldeb a hawliau dynol yng Nghymru, nid yw Cymdeithas y Gyfraith na Chyngor y Gyfraith yn gyfrifol am addysg gyfreithiol a datblygiad proffesiynol parhaus. Yr Awdurdod Rheoleiddio Cyfreithwyr sy'n gyfrifol am gyfreithwyr yng Nghymru, ac mae'r rheoleiddwyr cyfreithiol eraill yn gyfrifol am y proffesiynau cyfreithiol eraill y maent yn eu rheoleiddio, er enghraifft Bwrdd Safonau'r Bar mewn perthynas â bargyfreithwyr yng Nghymru. Byddem yn awgrymu mai mater i'r sector cyfreithiol yn ei gyfanrwydd, gan gynnwys y Bar, ysgolion y gyfraith a darparwyr addysg a hyfforddiant cyfreithiol eraill, yn ogystal â sefydliadau eraill sydd â rolau a chyfrifoldebau perthnasol fel y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru a Chyfraith Gyhoeddus Cymru, yw ystyried sut y gellir hyrwyddo ymwybyddiaeth o ddeddfwriaeth cydraddoldeb a hawliau dynol yng Nghymru ymysg y proffesiynau cyfreithiol a sefydliadau a rhwydweithiau eraill yng Nghymru.

Sefydlwyd Cyngor Cyfraith Cymru ar ôl cyhoeddi'r adroddiad. Mae gan y Cyngor grŵp addysg a hyfforddiant sydd wedi bod yn gweithio ar ddau brosiect blaenoriaeth cychwynnol ers 2022, un ar gwricwlwm cyfraith Cymru ar gyfer graddau israddedig yn y gyfraith ac un ar addysg gyfreithiol gyhoeddus yng Nghymru. Byddwn yn ysgrifennu at yr Arglwydd Lloyd-Jones, sef Llywydd Cyngor Cyfraith Cymru, a Dylan Rhys Jones a Huw Pritchard, sy'n arwain y grŵp addysg a hyfforddiant ar y cyd, i dynnu eu sylw at yr adroddiad *Cryfhau a Hyrwyddo Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru*.

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn aelod o'r Grŵp Cyngori ar Adnoddau Dynol a'r Gweithgor Opsiynau Deddfwriaethol. Roedd Comisiwn Cenedlaethau'r Dyfodol yn aelod o'r Gweithgor Opsiynau Deddfwriaethol tan yn ddiweddar, ond nid yw'n bresennol mwyach oherwydd ei adnoddau o ran staff. Mae bellach yn derbyn y cofnodion. Roedd Comisiwn Cenedlaethau'r Dyfodol a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn rhan o'r gweithgor i ddatblygu datganiad o ymrwymiad i hawliau dynol.

Adnoddau

7 – 11 wedi'u cyfuno

O ystyried yr argymhellion ar draws y llywodraeth, nid yw'n bosibl darparu dadansoddiad llawn nac ystyrion o'r adnoddau dan sylw. Yn y tîm polisi hawliau dynol uniongyrchol, rwy'n dal yn sicr bod yr adnoddau'n adlewyrchu anghenion esblygol y gwaith wrth i'r uchelgeisiau gynyddu. Mater i'r Ysgrifennydd Parhaol yw dyrannu adnoddau. Roedd yr adnoddau a ddyrannwyd yn wreiddiol i'r tîm hwn yn seiliedig ar y ddealltwriaeth dros dro o natur y gwaith yr oedd ei angen ac wrth i'r gwaith esblygu. Ar hyn o bryd mae'r tîm yn cynnwys un Swyddog Gradd 7; un Uwch Swyddog Gweithredol; ac 1 Uwch Swyddog Gweithredol Cyfwerth ag Amser Llawn. Mae Swyddog Gweithredol wedi cael ei recriwtio'n ddiweddar, a bydd yn dechrau ym mis Tachwedd.

Mae'r tîm hwn yn ymdrin â'r gwaith i ymateb i argymhellion adroddiad SAEHR a chefnogaeth ar gyfer y Grŵp Cynghori ar Hawliau Dynol a'r Gweithgor Opsiynau Deddfwriaethol a drafodir uchod, ac mae'n ymdrin â gwaith ar asesiadau o'r effaith ar hawliau dynol, ymgysylltu â Llywodraethau eraill y DU a'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol mewn perthynas â hawliau dynol, ac adrodd ar gytundebau hawliau dynol rhyngwladol yn y DU. Mae gwaith y tîm wedi cynnwys cefnogi ymgysylltiad Llywodraeth Cymru ar dair Deialog gyda Phwyllgorau'r Cenhedloedd Unedig yn ystod y 12 mis diwethaf – Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Pobl Anabl; y Cyfamod Rhyngwladol ar Hawliau Sifil a Gwleidyddol (Mawrth 2023); a'r Confensiwn Rhyngwladol ar Ddileu Pob Math o Wahaniaethu ar sail Hil. Mae'r tîm hefyd yn dechrau paratoi i fod yn bresennol yn Neialog y DU gyda Phwyllgor y Cenhedloedd Unedig ar y Cyfamod Rhyngwladol ar Hawliau Economaidd, Cymdeithasol a Diwylliannol ym mis Chwefror 2025.

Gweddill tymor y Senedd

12. Fel yr amlinellwyd, mae'r camau gweithredu ar ymgorffori yn amodol ar ganlyniadau gwaith y Gweithgor Opsiynau Deddfwriaethol. Rydym yn bwriadu rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am y cynnydd ar draws ein gwaith Hawliau Dynol ddechrau 2025.

13. Byddaf yn ystyried gwneud datganiad llafar ar ymgorffori ar yr adeg briodol pan fydd gwaith y Gweithgor Opsiynau Deddfwriaethol yn ddigon datblygedig i er mwyn i ni fod yn gallu rhoi diweddariad ystyrlon i'r Senedd.

Argymhellion cyfiawnder

Mae sawl argymhelliad yn adroddiad SAEHR yn ymwneud â chamau gweithredu ar Gyfiawnder. Mae safbwynt Llywodraeth Cymru yn ymateb mis Mai 2022 yn dal i sefyll. O ran Argymhelliad 26, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru ddiweddariad ym mis Chwefror eleni ar y cynnydd y mae wedi'i wneud o ran bwrw ymlaen ag argymhellion Comisiwn Thomas. Mae'r adroddiad ar gael [yma](#).

Gobeithio bod y diweddariad hwn yn rhoi'r wybodaeth sydd arnoch ei hangen.

Yn gywir,



Jane Hutt AS/MS

Ysgrifennydd y Cabinet dros dros Gyfiawnder Cymdeithasol, y Trefnydd a'r Prif Chwip
Cabinet Secretary for Social Justice, Trefnydd and Chief Whip
Cc: Charles Whitmore, Professor Simon Hoffman and Dr Sarah Nason

Jane Hutt AS
Ysgrifennydd y Cabinet dros Gyfiawnder Cymdeithasol, y
Trefnydd a'r Prif Chwip

Annwyl Jane,

11 Hydref 2024

Cryfhau a Hyrwyddo Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru

Ar 16 Medi clywsom gan yr Athro Simon Hoffman, Dr Sarah Nason a Charles Whitmore am gydraddoldeb a hawliau dynol yng Nghymru. Mae'r trawsgrifiad a recordiad o'r sesiwn ar gael [ar-lein](#). Rhoddodd yr Athro Hoffman a Dr Nason dystiolaeth yn flaenorol ym mis Tachwedd 2021 ar eu hadroddiad nodedig Cryfhau a Hyrwyddo Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru. Dros dair blynedd ers ei gyhoeddi, roeddem o'r farn y byddai'n gyfle da i edrych ar y cynnydd o ran gweithredu.

Cynnydd cyffredinol a gweithredu

Ein hargraff gyffredinol o'r sesiwn oedd mai dim ond cynnydd cyfyngedig iawn sydd wedi'i wneud hyd yma. Ym mis Mai 2022, nododd Llywodraeth Cymru bum maes gweithredu a oedd yn mynd i'r afael â'r holl argymhellion a dderbyniwyd yn adroddiad Cryfhau a Hyrwyddo Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru.¹ Rydym yn pryderu, ar sail yr hyn a glywsom, mai ychydig iawn o ddyheadau Llywodraeth Cymru sy'n debygol o gael eu cyflawni.

1. Byddem yn croesawu diweddariad cynhwysfawr ar y cynnydd o ran cyflawni pob maes gweithredu.

Tryloywder ac atebolrwydd

Roedd ein hymdrechion i ymchwilio i'r cynnydd wedi'u cyfyngu gan y diffyg gwybodaeth gyfredol sydd ar gael i'r cyhoedd. Er enghraifft, ar adeg ysgrifennu'r llythyr hwn, nid oedd [tudalen adroddiad](#)

¹ Llywodraeth Cymru, [Cryfhau a Hyrwyddo Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru: Ymateb Llywodraeth Cymru](#), 23 Mai 2022

Cryfhau a Hyrwyddo Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru wedi'i ei diweddarau o gwbl ers ei gyhoeddi ym mis Awst 2021.

Ym mis Mehefin 2022, gwnaethoch sefydlu Grŵp Cyngori ar Hawliau Dynol a Gweithgor Opsiynau Deddfwriaethol i fonitro a chynghori ar y prif ffrydiau gwaith a nodwyd gennych mewn ymateb i adroddiad Hyrwyddo Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru. Canfuwyd mai dim ond ar 4 Medi 2024 y cyhoeddwyd tudalen Llywodraeth Cymru ar Hawliau Dynol, ac y cafodd tudalennau ar y Grŵp Cyngori a'r Gweithgor a oedd yn cynnwys set anghyflawn o gofnodion eu cyhoeddi am y tro cyntaf ar 11 Medi 2024. Rydym yn synnu y byddai'n cymryd cymaint o amser i gyhoeddi'r wybodaeth hon ac yn methu â deall pam mai dim ond tair set o gofnodion ar gyfer y Grŵp Cyngori (ar gyfer Gorffennaf 2022, Rhagfyr 2023 a Chwefror 2024) ac un set ar gyfer y Gweithgor (Medi 2022) sydd wedi'u cyhoeddi hyd yn hyn. Byddem yn croesawu dull gweithredu mwy rhagweithiol ac amserol yn y dyfodol. Er mwyn gwella tryloywder ac atebolrwydd a fydddech cystal â darparu'r canlynol:

2. esboniad o'r rhesymau dros yr oedi o ran cyhoeddi tudalennau a chofnodion swydddogol y Gweithgor Opsiynau Deddfwriaethol a'r Grŵp Cyngori ar Hawliau Dynol a'r rhesymau pam mai dim ond tri yn y gyfres sydd wedi'u cyhoeddi;
3. copi o gylch gorchwyl y Gweithgor, ei flaenraglen waith, a'r amserlenni cysylltiedig;
4. copi o adroddiad canfyddiadau cychwynnol y Gweithgor ar ymgorffori hawliau dynol yng nghyfraith Cymru.²

Cyfathrebu a chodi ymwybyddiaeth

Yn ystod sesiwn y Pwyllgor, ac yn eu hadroddiad, pwysleisiodd yr Athro Hoffman a Dr Nason fod ymwybyddiaeth o hawliau dynol yn elfen sylfaenol o lywodraethu da a democratiaeth. Mewn ymateb i argymhellion adroddiad Cryfhau a Hyrwyddo Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, ymrwymodd Llywodraeth Cymru i gyhoeddi "Cynllun Cyfathrebu Hawliau Dynol sylweddol [...] fel rhan o'r camau cyntaf a gaiff eu rhoi ar waith."³ Galwodd yr adroddiad hefyd am well cydweithio rhwng y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol a Chymdeithas y Gyfraith i hyrwyddo'r agenda hawliau dynol.

Yn wyneb yr uchod, byddem yn croesawu:

5. Diweddariad ar y Cynllun Cyfathrebu Hawliau Dynol: sut y cafodd ei ddatblygu, ei statws presennol a'r copi diweddaraf i ni ei ystyried;

² European Human Rights Law Review, Evolved and Devolved, yr Athro Simon Hoffman,

³ Llywodraeth Cymru, Adroddiad ymchwil Cryfhau a Hyrwyddo Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru: Ymateb Llywodraeth Cymru, 23 Mai 2022



6. Diweddariad ar y cynnydd o ran yr argymhellion sy'n ymwneud â chydweithio rhwng y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol a Chymdeithas y Gyfraith gan gynnwys manylion am gyfraniad Llywodraeth Cymru (gweinidogion a swyddogion) at y gwaith o hwyluso'r rhain.

Adnoddau

Gan nodi ein siom ynghylch y diffyg cynnydd, yn enwedig o ran ymgorffori deddfwriaethol, awgrymodd Cadeirydd y Gweithgor Opsiynau Deddfwriaethol, Charles Whitmore, mai diffyg adnoddau pwrpasol oedd yn rhannol gyfrifol am hyn.⁴ Cawsom ein synnu gan yr honiad hwn yn enwedig o ystyried y pwysigrwydd a roddir i ymrwymïadau'r Rhaglen Lywodraethu, ac felly byddem yn croesawu dadansoddiad o'r adnoddau a ddyrannwyd i'r ffrwd waith hon dros y tair blynedd diwethaf. Yn benodol:

7. faint o weision sifil sydd wedi'u dyrannu i gefnogi'r gwaith o gyflawni'r ymrwymïadau a wnaed mewn ymateb i adroddiad Cryfhau a Hyrwyddo Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yng Nghymru hyd yma;
8. amlinelliad o adnoddau a fydd yn cael eu dyrannu yn y dyfodol i gefnogi'r gwaith o gyflawni'r ymrwymïadau a wnaed mewn ymateb i'r adroddiad;
9. crynodeb o'r holl adnoddau a ddyrannwyd ym mhob Blwyddyn Ariannol (adnoddau dynol ac adnoddau ariannol), a chrynodeb o rolau a chylchoedd gwaith;
10. crynodeb o'u gweithgarwch a'u cyflawniadau yn ôl Blwyddyn Ariannol; ac
11. a oes gan yr Ysgrifennydd Cabinet sicrwydd bod y fframwaith perfformiad cywir ar waith i fesur cynnydd a sicrhau ei fod yn cael ei gyflawni?

Gweddill tymor y Senedd

Dyddiad diddymu'r Bumed Senedd yw mis Ebrill 2026, prin 18 mis i ffwrdd. Un o ymrwymïadau allweddol y Rhaglen Lywodraethu yw ymgorffori Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Pobl ag Anableddau, a'r Confensiwn ar Ddileu Gwahaniaethu yn erbyn Menywod yn y gyfraith. O ystyried yr amser y mae'n ei gymryd fel arfer i'r Senedd basio Bil, byddai'n ddefnyddiol deall sut mae'r Llywodraeth yn bwriadu cyflawni'r nodau hyn yn yr amser sy'n weddill.

Byddem felly yn croesawu:

12. Dadansoddiad manwl o'r camau y mae Llywodraeth Cymru yn bwriadu eu cymryd rhwng nawr a diwedd y Bumed Senedd;

⁴ Y Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol, [paragraffau 28, 46, 52](#), 16 Medi 2024



13. Datganiad Llafar i'r Senedd ar ymgorffori hawliau dynol mewn deddfwriaeth yn gyffredinol a Chonfensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Pobl ag Anableddau a'r Confensiwn ar Ddileu Gwahaniaethu yn erbyn Menywod, yn benodol.

Bydd copi o'r llythyr hwn yn cael ei rannu â thystion o sesiwn 16 Medi a byddaf yn ysgrifennu mewn termau tebyg at y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a Chomisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol i ofyn am ddiweddariad.

Byddwn yn croesawu ymateb erbyn 8 Tachwedd 2024.

Yn gywir,



Jenny Rathbone AS

Cadeirydd y Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol

Senedd Cymru

URL: <https://www.llyw.cymru/cryfhau-hyrwyddo-cydraddoldeb-hawliau-dynol-yng-nghymru>

RESEARCH

Strengthening and advancing equality and human rights in Wales



This research examines legislation and guidance in Wales to explore and recommend options to strengthen and advance equality and human rights.

 This is the latest release

Released: 26 August 2021 | Last updated: 26 August 2021

The report details research that was commissioned as part of the Welsh Government's commitment to developing a clear approach in Wales to ensuring equality and human rights are fully considered and protected.

The research findings outline mechanisms to strengthen and advance equality and human rights in Wales, with the report including 40 recommendations for legislative, policy, guidance, or other reforms to meet this objective. Each recommendation, most of which are for the Welsh Government but with some applicable to public authorities, the EHRC, Welsh Commissioners, regulators and inspectorates, the Law Society, and any future Law Council for Wales, includes detailed steps to progress toward the main recommendation.

RELATED
[Statistics and research](#)

URL: <https://www.llyw.cymru/hawliau-dynol-yng-nghymru>

 Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Cymraeg



[Home](#) > [Equality and human rights](#) > [Human rights](#) > Human rights in Wales

POLICY AND STRATEGY

Human rights in Wales

What we are doing to strengthen and improve human rights in Wales.

Part of: [Human rights](#)

First published: 4 September 2024

Last updated: 4 September 2024

Contents

- [Introduction](#)
- [Why are we strengthening human rights](#)
- [How are we strengthening human rights](#)
- [Human Rights Advisory Group](#)
- [Human Rights Legislative Options Working Group](#)
- [Our international obligations](#)

Introduction

The Welsh Government has a legal obligation to respect, protect and fulfil human rights.

URL: <https://www.llyw.cymru/hawliau-dynol-yng-nghymru#153341>

[Home](#) > [All organisations](#) > Human Rights Advisory Group

Human Rights Advisory Group

What we do

The Human Rights Advisory Group advises and monitors progress on the actions we are taking. The quarterly meetings are chaired by Cabinet Secretaries.

CATEGORY

Publications

LATEST

Human Rights Advisory Group meeting: 8 February 2024

8 February 2024 Meeting

Human Rights Advisory Group meeting: 6 December 2023

6 December 2023 Meeting

Human Rights Advisory Group meeting: 26 July 2022

26 July 2022 Meeting

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Ein cyf/Our ref DB-PO-0316-24

Jenny Rathbone AS
Cadeirydd
Y Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol
Senedd Cymru

11 Tachwedd 2024

Annwyl Jenny,

Diolch yn fawr am eich llythyr yn ymwneud ag ymateb Llywodraeth Cymru i adroddiad y Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol: Eu Dyfodol: Ein Blaenoriaeth?

Rwy'n croesawu'r cyfle i drafod yr adroddiad yn y Cyfarfod Llawn maes o law, ond yn y cyfamser, gweler isod yr eglurhad pellach y gofynnwyd amdano mewn perthynas ag Argymhellion 1, 3, 5, 8 a 9.

Argymhelliad 1:

Pan lansiwyd Teulu Cymru chwe mis yn ôl, cynhaliwyd ymarfer ymgysylltu helaeth â rhanddeiliaid. Hyd yma, mae'r cynnwys ar bynciau amserol wedi'i groesawu, yn enwedig y cynnwys yn ymwneud â gofal plant, awgrymiadau ymarferol, llesiant rhieni a phryderon am ddiogelwch ar-lein. Caiff perfformiad Teulu Cymru ar y cyfryngau cymdeithasol ei fonitro'n agos, ac rydym yn parhau i weld cynnydd cyson yn nifer y dilynwyr bob mis, o ychydig yn llai na 15,000 pan lansiwyd y ddarpariaeth, i fwy na 18,000 ar hyn o bryd. Caiff perfformiad y negeseuon a'r cynnwys hefyd ei ddadansoddi ochr yn ochr â gwybodaeth a gesglir o sgysiau ar-lein, a chaiff y gwersi a ddysgir o werthusiadau eu cymhwyso at waith cynllunio cynnwys. Er enghraifft, rydym yn gweld awydd am gynnwys mewn fformatau gwahanol ar Instagram a Facebook, ac rydym yn dechrau dylunio cynnwys yn unol â hynny. Rydym hefyd yn gweithio ar welliannau i'r ffordd rydym yn cyflwyno ein postiadau yn ddwyieithog a gwelliannau i ymgorffori dwyieithrwydd yn ein cynnwys yn lle llunio cynnwys Cymraeg a Saesneg ar wahân, ac yn profi'r gwelliannau hynny.

Rydym yn parhau i weithio'n agos gyda'r sector gofal plant ac wedi trafod cymhlethdodau'r systemau a'r ffrydiau cyllido gwahanol ar gyfer gofal plant a ariennir gan Lywodraeth Cymru. Er mwyn datblygu un system ar gyfer gofal plant a ariennir gan Lywodraeth Cymru, mae angen rhaglen newid sylweddol, a gaiff ei chyflawni mewn cydweithrediad agos â'r sector ac awdurdodau lleol ac wrth ymgysylltu â rhieni. Mae addasrwydd a chymhlethdod y systemau presennol yn faterion sy'n cael eu hystyried mewn sawl darn o ymchwil yn ymwneud â rhaglenni presennol a gwaith datblygu polisi sydd eisoes yn mynd rhagddo neu yn yr

Canolfan Cyswllt Cyntaf / First Point of Contact Centre:
0300 0604400

Bae Caerdydd • Cardiff Bay
Caerdydd • Cardiff
CF99 1SN

Gohebiaeth.Dawn.Bowden@llyw.cymru
Correspondence.Dawn.Bowden@gov.wales

Rydym yn croesawu derbyn gohebiaeth yn Gymraeg. Byddwn yn ateb gohebiaeth a dderbynnir yn Gymraeg yn Gymraeg ac ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi.

Tudalen y pecyn 110
We welcome receiving correspondence in Welsh. Any correspondence received in Welsh will be answered in Welsh and corresponding in Welsh will not lead to a delay in responding.

arfaeth. Caiff unrhyw adolygiad ehangach ei gynnal yn y flwyddyn ariannol nesaf (2025/26) a bydd yn ddibynnol ar gyllideb.

At hynny, gwnaethoch ofyn pa ystyriaeth sydd wedi'i rhoi i ddatblygu gwasanaeth gwneud cais integredig fel rhan o'r gwaith o Symleiddio Budd-daliadau Cymru Rydym wrthi'n gweithio i ddylunio system Budd-daliadau Cymru sydd â phwyslais ar wella canlyniadau i blant a phobl ifanc o gartrefi incwm isel, gan eu cefnogi i sicrhau dyfodol gwell a gwireddu eu potensial yn llawn. Rydym yn parhau i gefnogi dull integredig o ddarparu gwasanaethau rheng flaen, lle mae tystiolaeth, adnoddau a chyllidebau yn caniatáu ar gyfer newidiadau o'r fath.

Rwyf am bwysleisio ein hymrwymiad i gymryd camau i symleiddio ffrydiau cyllido gwahanol ar gyfer gofal plant a ariennir yng Nghymru.

Argymhelliad 3:

Rydym yn dal i fod yn awyddus i ddysgu o arferion gweinyddiaethau eraill o ran cefnogi'r gweithlu gofal plant. Mae ymrwymiad Llywodraeth yr Alban i dalu'r cyflog byw gwirioneddol i weithwyr gofal plant ac ymrwymiad Llywodraeth Cymru i dalu'r cyflog byw gwirioneddol i weithwyr gofal cymdeithasol yn seiliedig ar y strwythurau sy'n sail i'w darpariaeth. Caiff darpariaeth gofal plant yn yr Alban a darpariaeth gofal cymdeithasol yng Nghymru eu hariannu'n bennaf gan y priod lywodraethau hynny a'u comisiynu drwy'r awdurdodau lleol. O ran cyllid gofal plant Llywodraeth yr Alban a gofal cymdeithasol Llywodraeth Cymru, mater i awdurdodau lleol yw cyflawni'r ymrwymiad mewn perthynas â'r Cyflog Byw Gwirioneddol a gofynnir iddynt gaffael gwasanaethau sy'n talu cyflog byw gwirioneddol i'w gweithwyr.

Caiff lleoliadau gofal plant yng Nghymru eu rhedeg yn bennaf gan sefydliadau yn y trydydd sector a'r sector preifat, sy'n darparu amrywiaeth o wasanaethau yn cynnwys gwarchod plant, gofal dydd, gofal sesiynol, clybiau ar ôl ysgol a chlybiau yn ystod y gwyliau. O fewn y sector eang hwn, mae Llywodraeth Cymru yn darparu gofal plant a ariennir i blant 2-3 oed drwy Dechrau'n Deg a phlant 3-4 oed y mae eu rhieni mewn cyflogaeth, addysg neu hyfforddiant llawnamser. At hynny, mae Llywodraeth y DU yn darparu gofal plant di-dreth i rieni sy'n gweithio sy'n defnyddio darpariaeth gofal plant gymeradwy.

Wrth ystyried y trefniadau ar gyfer gofal plant a ariennir gan Lywodraeth Cymru i sicrhau bod lleoliadau yn talu'r cyflog byw gwirioneddol i'w staff, ystyriwyd cyfyngiadau strwythurol ein systemau cyllido, y costau posibl i Lywodraeth Cymru a chost darpariaeth gofal plant na chaiff ei hariannu gan y llywodraeth i deuluoedd.

Fodd bynnag, rydym wrthi'n adolygu cyfradd y Cynnig Gofal Plant, sy'n cynnwys adolygu tystiolaeth o'r costau y mae lleoliadau yn mynd iddynt, gan gynnwys costau staffio. Bydd hyn yn helpu i sicrhau bod y gyfradd a ddarperir gan y Cynnig Gofal Plant yn cefnogi lleoliadau i gynnig cyfraddau cyflog rhesymol.

Bwriad Fforwm Gwaith Teg Partneriaeth Gymdeithasol Gofal Plant a Gwaith Chwarae yw ystyried materion allweddol ar gyfer y gweithlu, fel recriwtio, cadw, datblygiad proffesiynol parhaus a chyfleoedd i gamu ymlaen mewn gyrfa, ac ystyried y camau y gellir eu cymryd i ddatblygu ymarfer gwaith teg ym mhob rhan o'r sector.

At hynny, mae Llywodraeth Cymru yn parhau i gefnogi hyfywedd y sector drwy ddarparu rhyddhad ardrethi busnes o 100% i safleoedd gofal plant cofrestredig a'r ymrwymiad i adolygu cyfradd fesul awr y Cynnig Gofal Plant yn rheolaidd, er mwyn sicrhau ei bod yn ariannu'r costau y mae lleoliadau yn mynd iddynt, gan gynnwys costau staffio.

Argymhelliad 5:

Rydym yn ymrwymedig i chwalu'r rhwystrau i alluogi pob plentyn a'i deulu i gael y gofal plant sydd ei angen arnynt. Fel y nodais yn fy ymateb i'r adroddiad, mae dyletswydd statudol ar awdurdodau lleol i sicrhau bod digon o leoedd gofal plant ar gael yn eu hardal. Wrth benderfynu a yw'r ddarpariaeth gofal plant yn ddigonol i fodloni'r gofynion hyn, rhaid i awdurdodau lleol ystyried y ddarpariaeth gofal plant a'r anawsterau penodol y mae teuluoedd â phlant anabl neu blant ag anghenion dysgu ychwanegol yn eu hwynebu wrth geisio dod o hyd i ofal plant.

Wrth ddefnyddio elfen gofal plant a chwarae y Grant Plant a Chymunedau, anogir awdurdodau lleol i ystyried a chefnogi anghenion gofal plant a chwarae teuluoedd incwm isel; teuluoedd â phlant ag anghenion ychwanegol; a theuluoedd sy'n dymuno cael darpariaeth drwy gyfrwng Cymraeg, yn benodol.

Mae gan y rhan fwyaf o awdurdodau lleol Baneli Blynnyddoedd Cynnar sy'n derbyn atgyfeiriadau gan Ymwelwyr Iechyd neu Swyddog Arweiniol Anghenion Dysgu Ychwanegol ar gyfer y Blynnyddoedd Cynnar ar gyfer plant y nodwyd bod ganddynt anghenion sy'n dod i'r amlwg a phlant ag ADY sy'n byw y tu allan i ardaloedd Dechrau'n Deg. Gall plant dwy i dair oed ag ADY y mae angen gofal plant arnynt er mwyn diwallu eu hanghenion datblygiadol gael cymorth drwy Dechrau'n Deg (yn amodol ar adnoddau).

Rydym yn disgwyl i'r rheini sy'n gweithio ym maes Chwarae, Dysgu a Gofal Plentynod Cynnar ymateb i anghenion datblygiadol plant, blaenoriaethu ymyriadau cynnar, a nodi plant y gall fod ganddynt ADY. Mae dyletswydd statudol ar awdurdodau lleol i ddynodi Swyddog Arweiniol ADY ar gyfer y Blynnyddoedd Cynnar a fydd yn gyfrifol am gydlynw'r swyddogaethau o dan y Ddeddf a'r Cod ADY yn eu hardal ar gyfer plant o dan oedran ysgol gorfodol nad ydynt yn mynychu ysgolion a gynhelir. Dylai'r rôl hon annog cydweithrediad â darparwyr gofal plant a gwneud trefniadau ar gyfer rhoi arweiniad a gwybodaeth i ddarparwyr mewn perthynas â diwallu anghenion plant ag ADY yn eu lleoliadau.

Cyhoeddodd Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg ddatganiad ysgrifenedig ar 7 Hydref yn ymrwymo i gymryd camau i adolygu fframwaith deddfwriaethol ADY i sicrhau ei fod yn glir, yn ddealladwy ac yn darparu ar gyfer pob plentyn a pherson ifanc yng Nghymru. Ystyrir gweithredu'r blynnyddoedd cynnar fel rhan o'r adolygiad, a fydd yn canolbwyntio ar eglurder a hygyrchedd y fframwaith deddfwriaethol.

At hynny, mae gwaith yn mynd rhagddo i gasglu tystiolaeth o'r heriau ymarferol a wynebwr gan bartneriaid cyflawni wrth roi'r system ADY ar waith. Bydd adolygiad thematig nesaf Estyn yn dechrau mesur cynnydd mewn perthynas â'r blynnyddoedd cynnar. Yn dilyn hyn, bydd cyfnod o weithio gyda'r sector a gwranddo arno er mwyn deall yr heriau gweithredol a wynebwr a llywio ein camau nesaf, gan lunio a blaenoriaethu camau gweithredu.

Mae Pennaeth Polisi ar gyfer ADY, y Blynnyddoedd Cynnar ac Ôl-16 wedi'i recriwtio fel rhan o dîm Diwygio ADY a bydd ganddo'r gallu i ystyried dichonolrwydd symleiddio cyllid presennol o fewn yr adnoddau sydd ar gael.

Byddwn hefyd yn defnyddio'r gwersi a ddysgwyd drwy raglen beilot Trawsnewid Integreiddio'r Blynnyddoedd Cynnar, y disgwylir iddi ddod i ben yn ffurfiol ym mis Mawrth 2025, er mwyn sicrhau y gall plant a theuluoedd gael y cymorth sydd ei angen arnynt ar yr adeg gywir, yn y lle cywir ac yn y ffordd gywir.

Argymhelliad 8:

Mae'n bleser gennyf nodi bod Llywodraeth Cymru, ar 9 Hydref, wedi comisiynu pob awdurdod lleol yng Nghymru i baratoi cynlluniau ehangu ar gyfer cam nesaf y broses o

Tudalen y pecyn 112

ehangu'r ddarpariaeth gofal plant i blant 2 oed. Yn ystod Cam 3, bydd awdurdodau lleol ledled Cymru yn ehangu darpariaeth gofal plant Dechrau'n Deg i bob plentyn 2 oed yn yr ardaloedd sy'n weddill o'u hawdurdod lleol.

Gwnaethom gymryd y cam pwysig hwn o gomisiynu cynlluniau ar gyfer Cam 3 oherwydd gwyddom fod awdurdodau leol a'r sector yn gwerthfawrogi eglurder ynghylch cyfeiriad y rhaglen yn y dyfodol. Argymhellodd Gwerthusiad Proses¹ o'r rhaglen hyd yma y dylid pennu "llinellau amser paratoi hirach" ar gyfer camau pellach y broses ehangu yn y dyfodol. Drwy gomisiynu awdurdodau lleol i gynllunio yn gynt, byddant yn cael mwy o amser i gynllunio a rhoi trefniadau ar waith ar gyfer y cam nesaf.

Fel y nodwyd gennych yn eich llythyr, bydd angen sicrhau cyllid ychwanegol i ehangu'r ddarpariaeth gofal plant fel rhan o ymarfer y Gyllideb ar gyfer 2025-26, sydd eisoes yn mynd rhagddo. Byddwn yn cysylltu ag awdurdodau lleol yn dilyn setliad y Gyllideb os byddwn yn llwyddo i sicrhau cyllid ar gyfer Cam 3 yn 2025-26.

Argymhelliad 9:

Ar hyn o bryd, gallaf ond ailgadarnhau y bydd unrhyw newidiadau i'r gyfradd bresennol, sef £5.00 yr awr fesul plentyn, yn weithredol o fis Ebrill 2025. Caiff y newid hwn ei gyhoeddi yn unol â chytuno ar gyllideb ddrafft Llywodraeth Cymru ar gyfer 2025. Rwy'n awyddus i roi sicrwydd ynglŷn â hyn cyn gynted ag y gallaf, a byddaf yn cyhoeddi datganiad ysgrifenedig ar y mater.

Gobeithio bod y wybodaeth uchod yn ymateb i'r cwestiynau sydd heb eu hateb ac yn dangos sut yr eir i'r afael â rhai o'r heriau a nodwyd yn yr ymatebion blaenorol.

Edrychaf ymlaen at barhau i ymgysylltu â'r Pwyllgor ar y mater pwysig hwn ac arhosaf am gadarnhad o ran pryd y caiff ei drafod mewn Cyfarfod Llawn.

Yn gywir,



Dawn Bowden AS/MS

Y Gweinidog Plant a Gofal Cymdeithasol
Minister for Children and Social Care

Dawn Bowden AS

Y Gweinidog Plant a Gofal Cymdeithasol

18 Hydref 2024

Annwyl Dawn,

Adroddiad y pwyllgor: Eu Dyfodol: Ein Blaenoriaeth? Ymchwiliad dilynol i ddarpariaeth gofal plant yng Nghymru

Croeso i chi yn eich rôl newydd. Rwy'n ysgrifennu mewn perthynas ag ymateb Llywodraeth Cymru i'n hadroddiad ar ddarpariaeth gofal plant, a drafodwyd gennym yn ein cyfarfod ar 16 Medi 2024.

Mae'r Pwyllgor yn gryf o'r farn y dylai gofal plant fod yn faes blaenoriaeth ar gyfer buddsoddiad ychwanegol lle mae'r setliad cyllid yn caniatáu, a'n gobaith yw y bydd y canfyddiadau a'r argymhellion yn ein hadroddiad yn llywio cyfeiriad polisi yn y dyfodol. Rydym hefyd yn gwerthfawrogi'r heriau cyllidebol y mae Llywodraeth Cymru yn eu hwynebu, ynghyd â'r ffaith na fyddai unrhyw benderfyniadau a fyddai'n gofyn am fuddsoddiad ychwanegol sylweddol yn bosibl o fewn yr amserlenni ar gyfer ymateb i'n hadroddiad.

Fodd bynnag, wedi cymryd y materion hyn i ystyriaeth, roedd yr Aelodau'n siomedig â'r ymateb a gafwyd i nifer o'n hargymhellion. Edrychaf ymlaen at y cyfle i gael dadl ar yr adroddiad yn y Cyfarfod Llawn maes o law, ond yn y cyfamser mae'r Aelodau wedi cytuno y byddem yn ysgrifennu i amlinellu ein pryderon a cheisio eglurhad pellach ynghylch nifer o faterion.

Argymhelliad 1:

Amlygodd ein hymchwiliad yr angen i fynd i'r afael â'r pryderon hirsefydlog ynghylch y ddarpariaeth orgymhleth a digyswllt ar gyfer addysg plentyndod cynnar a rhaglenni gofal a chymorth, a'r effaith y mae hyn yn ei chael ar ymwybyddiaeth rhieni ac ar y niferoedd sy'n manteisio ar gymorth.

Rydym yn pryderu nad yw'r ymateb yn amlinellu unrhyw gamau pendant i gynyddu'r nifer sy'n manteisio ar gymorth, yn enwedig mewn perthynas â'r Cynnig Gofal Plant yn Argymhelliad 1. Er ein bod yn croesawu datblygiad gwefan Teulu Cymru yn ddiweddar a'r gwaith y mae'r Gwasanaethau Gwybodaeth i Deuluoedd yn ei wneud, credwn fod angen mwy o ffocws ar y maes hwn.

Byddem yn gwerthfawrogi cael manylion y gwaith sydd wedi cael ei wneud i hyrwyddo gwaith Teulu Cymru i rieni a byddem yn ddiolchgar pe gallech nodi pa ddadansoddiad sydd wedi cael ei wneud o'i effaith ers iddo gael ei lansio.

Rydym yn deall effaith cyfyngiadau cyllidebol, ac rydym yn teimlo y gallai datblygu gwasanaeth integredig ar gyfer gwneud cais i'r gwahanol ffrydiau addysg a gofal plentyndod cynnar fel rhan o wefan Teulu Cymru ddarparu gwasanaeth mwy cost-efeithiol a fyddai'n haws ei lywio.



Thema gyson ymysg tystion yn ein hymchwiliad, gan gynnwys darparwyr gofal plant fel NDNA Cymru ac awdurdodau lleol, oedd bod nifer y gwahanol gynlluniau cymorth sydd ar waith yn peri pryder mawr i rieni a darparwyr, a bod symleiddio'r rhain yn flaenoriaeth. O ganlyniad, cawsom ein synnu o ddarllen yn eich ymateb y byddai cydgrynhoi'r ffrydiau ariannu yn debygol o greu costau ychwanegol a phwysau ar y gweithlu a fyddai'n anymarferol i'r sector ar hyn o bryd. Byddem yn ddiolchgar pe gallech egluro pa drafodaethau y mae Llywodraeth Cymru wedi'u cael gyda'r sector ar y mater hwn er mwyn gallu dod i'r casgliad hwn. Pa ystyriaeth a roddwyd i ddatblygu gwasanaeth integredig ar gyfer gwneud cais fel rhan o waith Symleiddio Budd-daliadau Cymru?

Argymhelliad 3:

Cyflog isel yw un o'r prif rwystrau i recriwtio a chadw yn y sector gofal plant, ac o ganlyniad fe argymhellodd y Pwyllgor fod Llywodraeth Cymru yn sicrhau bod lleoliadau'n cael digon o gyllid i dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol i'r holl staff sy'n gweithio yn y sector. Rydym yn nodi diddordeb Jayne Bryant AS fel y Gweinidog Iechyd Meddwl a Blynnyddoedd Cynnar blaenorol yn y dull a ddefnyddiwyd gan Lywodraeth yr Alban i dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol i bob gweithiwr gofal plant.

Gan hynny, rydym yn siomedig gan ymateb Llywodraeth Cymru i'r rhan hon o argymhelliad 3, yn enwedig yr honiad na all Llywodraeth Cymru ddylanwadu'n uniongyrchol ar gyfraddau cyflog yn y sector. Mae hyn yn wahanol i'r dull y mae Llywodraeth Cymru wedi'i fabwysiadu i sicrhau bod gweithwyr gofal cymdeithasol yn cael y Cyflog Byw Gwirioneddol, ac nid ydym yn credu y bydd y dull presennol yn helpu i fynd i'r afael â'r heriau recriwtio a chadw y mae'r sector yn eu hwynebu.

Byddai'r Pwyllgor yn ddiolchgar, felly, pe gallech nodi pa ystyriaeth a roddwyd i gymhwyso'r dull a ddefnyddir i gefnogi gweithwyr gofal cymdeithasol yn y sector gofal plant, a beth fyddai goblygiadau ariannol gwneud hyn. Byddem hefyd yn gwerthfawrogi cael eglurhad ynghylch a fydd Fforwm Gwaith Teg Partneriaeth Gymdeithasol Gofal Plant a Gwaith Chwarae, sydd i gael ei sefydlu eleni, yn edrych ar ffyrdd o sicrhau bod yr holl staff sy'n gweithio yn y sector yn cael y Cyflog Byw Gwirioneddol ar y lleiaf.

Argymhelliad 5:

Fel y gwyddoch, cafodd y Pwyllgor dystiolaeth sy'n peri pryder am y rhwystrau sylweddol y mae plant ag anghenion ychwanegol a'u teuluoedd yn eu hwynebu o ran cael mynediad at ofal plant. Gwnaethom argymhell cymryd camau i sicrhau bod digon o leoedd gofal plant a chyllid ar gael i bob plentyn ag anghenion ychwanegol neu anghenion cymhleth, lle mae ymyrraeth gynnar mewn darpariaeth blynnyddoedd cynnar o ansawdd uchel yn debygol o gael yr effaith hirdymor fwyaf costeffeithiol ar ddeilliannau. Rydym yn gwerthfawrogi'r manylion a ddarparwyd yn yr ymateb am y gwaith presennol y mae Llywodraeth Cymru yn ei wneud, ond ni fydd hyn ar ei ben ei hun yn ddigon i fynd i'r afael â'r materion a godwyd yn ein hymchwiliad. Byddem yn ddiolchgar pe gallech nodi'r camau ychwanegol y mae Llywodraeth Cymru yn bwriadu eu cymryd i fynd i'r afael â'r mater hwn, a sut yr ydych yn bwriadu ymateb i'r heriau a amlygwyd o ran sut y mae lleoliadau nas cynhelir yn cael mynediad at adnoddau ychwanegol i gefnogi anghenion ychwanegol.

Argymhelliad 8:

Argymhellodd y Pwyllgor y dylai Llywodraeth Cymru, fel blaenoriaeth, ehangu Dechrau'n Deg i bob plentyn 2 oed drwy ddyrannu cyllid digonol i sicrhau ei fod yn cael ei gyflwyno cyn gynted â phosibl. Rydym yn gwerthfawrogi y bydd angen i Lywodraeth Cymru wybod beth yw ei setliad cyllideb i gadarnhau manylion cam 3 o'r gwaith o ehangu Dechrau'n Deg. Fodd bynnag, hoffai'r Pwyllgor wybod sut y mae Llywodraeth Cymru yn rhagweld y bydd yn cyflawni ei hymrwymiad yn y Rhaglen Lywodraethu i ehangu gofal plant o dan Ddechrau'n Deg, a phryd y disgwyliwch y byddwch yn cadarnhau cynlluniau ar gyfer cychwyn cam 3.

Argymhelliad 9:



Amlygodd arolwg Blynyddoedd Cynnar Cymru fod 28% o'r darparwyr a ymatebodd yn dweud ei bod yn annhebygol y byddant yn goroesi am flwyddyn arall os yw'r gyfradd fesul awr a delir i Gynigion Gofal Plant yn aros yr un fath. Rydym yn pryderu y gallai gweithrediadau llawer o ddarparwyr yn dod i ben os na chymerir camau brys i gynyddu'r gyfradd fesul awr i lefel fwy cynaliadwy o fis Ebrill 2025.

Mae'r Pwyllgor yn gwerthfawrogi bod amserlenni'r adolygiad cyfredol o'r gyfradd yn golygu na fydd Llywodraeth Cymru mewn sefyllfa i wneud cyhoeddiad ar y gyfradd fesul awr ar gyfer 2025-26 erbyn diwedd mis Hydref, ond byddem yn croesawu cael eglurder ynghylch pryd y gallech wneud y cyhoeddiad hwnnw.

Rydym yn croesawu'r derbyniad o'r angen am adolygiadau blynyddol o'r gyfradd fesul awr a delir i ddarparwyr y Cynnig Gofal Plant fel cam cadarnhaol.

Rydym yn cydnabod eich ymrwymiad i wella a chynyddu'r ddarpariaeth gofal plant, ond gadawodd eich ymateb lawer o gwestiynau heb eu hateb ynghylch sut yr eir i'r afael â rhai o'r heriau a amlygwyd. Rydym yn ddiolchgar i chi am barhau i ymgysylltu â ni ar y mater pwysig hwn a byddem yn croesawu ymateb erbyn 11 Tachwedd.

Yn gywir,



Jenny Rathbone AS

Cadeirydd y Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol

Senedd Cymru

Croesewir gohebiaeth yn Gymraeg neu Saesneg.

We welcome correspondence in Welsh or English.



Additional Information requested by the Equality and Social Justice Committee

The disability action plan for apprenticeships from 2018, the main targets of the plan, and whether the plan was evaluated

- Link to the inclusive apprenticeships disability action plan 2018 – 2021 [inclusive-apprenticeships-disability-action-plan-for-apprenticeships-2018-21-1.pdf](#)
- We are establishing with Welsh Government colleagues whether an evaluation was carried out.

The number of disabled people employed by Careers Wales

As an employer we have gained the disability confident employer kitemark and we make reasonable adjustments for applicants, as well as existing staff in the workplace.

Careers Wales conduct an Annual People Development survey that includes diversity data on our employees. In the report for 2023 the employee disability profile was as noted below:

Self-declared Disability	Percentage of employees who declared
Employees who declared a disability	9.1%
Do not consider themselves to have a disability	86.2%
Prefer not to say	4.6%

An outline of Careers Wales plans to assist disabled people in finding a job

Careers Wales provides a national careers information, advice and guidance service for Wales and supports young people and adults to make successful transitions into education, employment and training (EET). Our all-age service is tailored to the needs of individuals and has provided invaluable support to the people of Wales during the post-covid period.

We have specialist ALN advisers who predominantly work with those with the most complex needs in special schools and mainstream school resource bases. Their role is to provide impartial careers information, advice and guidance in an appropriate and accessible way. Their approach will be tailored to meet individual need so, for example, if a young person needs multiple shorter interventions the adviser will meet with them on a more regular basis. The majority of the ALN adviser caseload is made up of young people with learning disabilities or those who are neurodiverse. A lot of work is also undertaken with parents/guardians of the young person as well as with the range of professionals working with a young person to ensure a multi-agency approach. Our mainstream advisers also work with young people with ALN in mainstream schools and would also provide impartial careers information, advice and guidance and attend IDP reviews where requested.

- We prioritise young people who have identified that they are leaving school and looking to enter the labour market.
- We provide guidance and ongoing follow up support which may include support with interview skills and applications.



- Our Business Engagement Advisers provide schools with employer engagement activities to meet the needs of their pupils.
- We introduce the Working Wales adviser who would provide ongoing guidance.
- Our advisers discuss access to work and reasonable adjustments as appropriate.
- Within Working Wales there are disability champions who share information on organisations that support disabled people and information on different disabilities.

All customers wishing to enter the workplace are made aware of our vacancy bulletin and are offered to sign up to receive regular bulletins. Our advisers complete a referral to organisations offering supported employment if this was the most appropriate option.

For young people identified as ALN we also offer to attend IDP reviews and have identified those who are leaving to enter the labour market as a priority group. In those reviews we may contribute to the transition element of the IDP, advocate on behalf of a young person and make parents aware of opportunities.

This year as young people with IDPs are now in college we have also offered to attend college IDP reviews for young people who are leaving college to enter the labour market. This includes a combination of both Careers Wales adviser and Working Wales adviser support to ensure that young people have a "warm handover" and are fully aware of the support on offer from Careers Wales.

All young people are offered an interview before they reach the end of their statutory education. For those in special schools and resource bases we negotiate the best time to start working with a young person. For some this will be year 9 as they may need a lot of time working with an adviser whilst for others it may be later in their education.

Careers advice and support is tailored to an individual's need and can include:

- Support to develop their career management skills such as decision making and planning
- Guidance to help a young person identify what type of work they would like to do and how they could get there
- Practical support to ensure that they have a good transition from school
- Signposting/referring to other agencies that provide additional support services
- Advocating on behalf of an individual
- Negotiating with providers on behalf of an individual
- Outlining options for parents

Careers Wales's team of specialist advisers who work with young people with more complex needs, undertake an internal programme of support to ensure that they can effectively support young people in special schools and resource bases.

Our advisers have CPD from a range of external organisations including many that represent disabled people. All training is tailored to the work of careers advisers. Examples of recent training topics include:

- Neurodiversity
- Autism and work
- Working with young people who have speech and language difficulties
- Working with young people who are deaf/hard of hearing

All careers advisers have undertaken e-learning on the social model of disability and we have a series of e-learning topics related to disability. We have also developed our own resources to support advisers when interviewing people with specific needs.



An outline of any other pathways you are aware of or that you refer people to that assist disabled people in finding a job

Careers Wales works collaboratively across Wales with several stakeholders and partners to ensure we put the customer in the centre of everything we do and advocate on their behalf when needed with other agencies. We have access to extensive networks, including a network of organisations and agencies that provide specific support for young people and adults with a disability and are looking for work or an apprenticeship. We have a stakeholder team whose role is to forge partnerships with several organisations fostering links and collaboration.

For example: -

- Support Finder Programmes: Several searchable support programmes available via our Support Finder, a series of results will return depending on eligibility criteria [Support finder | Working Wales](#)
- Close working relationships with DWP: -
 - Disability Awareness events in partnership with DWP and Business Wales during October. These in-person events are aimed at increasing employer knowledge and awareness when recruiting customers with a disability. A series of online webinars are also planned later in the year.
 - Linked with DWP Disability Employment advisers – referring customers for further support to access further programmes and grants such as Access to work / Work and Health programme.
- We work with and refer customers to TASS (The Autism Support Service) who offer support for neurodivergent customers whilst in employment and ensure customers can access the support available through Access to Work.
- Local authority employability programmes
- Communities for Work+
- Jobs Growth Wales+
- Prime Cymru
- Employer Networks for voluntary opportunities
- Legacy in the Community
- Scope
- Out of work Peer Mentoring Service
- Autism Spectrum Services Cymru
- RSPs – we are member of the 4 RSP Boards and have collaborated on several projects focusing on the skills requirements of each region.
- We also work with multi agency panels as part of the YEPF strategy – identifying young people who have not made a positive transition (5 Tier model)
- Elite and Job sense we used to refer to however support no longer available

To provide the best possible support to customers it's important we engage with other agencies in providing a place-based holistic approach as each customer will have a different need or adjustment that may be required. The challenge across Wales is that the funding landscape has changed significantly in the last few years and continues to change, making it difficult to fully understand the support available, in particular with short-term funded projects.



Key performance indicators and current targets of Careers Wales.

Our Key Performance Indicators have been set for the duration of our Brighter Future Strategy. Here is an outline of those KPIs.

KPI	PIs
95% of pupils who receive a guidance and coaching service enter education, employment or training on leaving school.	95% of school customers satisfied with the service 85% of school cohort completing Career Check. 95% pupils who received a guidance and coaching service still in education, employment or training 6 months after leaving school.
85% of young people who receive targeted support enter EET on leaving school.	85% of young people who receive targeted support remaining in EET 6 months after first destination
90% of young people in education report raised awareness of opportunities.	
Partnership Agreements with 100% of partner organisations that enable improved access to the benefits of careers guidance and coaching.	93% of parents report positive feedback about the service. 90% of parents responded positively that the service helped them support their son/daughter's career decision.
CW facilitates at least one employer engagement event in 95% of secondary schools in Wales.	80% of secondary schools will take part in multiple employer led activities 1000 different employers used per annum to deliver employer led activities. 85% of students say they are more motivated to plan their careers after attending an employer led activity. 85% of students say they are more informed about their career opportunities after attending an employer led activity.
Training or consultancy support to improve CWRE programmes is delivered to teachers in 70% of the secondary schools in Wales.	30 institutions will be working towards the new CWRE award during the 2023/24 business year A minimum of 10% of primary schools engaged in some form of Careers Wales-led professional learning during 2023-24. A minimum of 1000 teachers engage in some form of CW led consultancy and professional learning. 90% of teachers more knowledgeable about CWRE as a result of attending one of our Professional Learning sessions.
85% of customers report that their needs were met by our CW Connect service.	85% of customers report that they are happy with their next steps following an interaction with CW Connect.
100% of trainee careers advisers successfully complete their level 6 diploma Career Guidance and Development within the two years allocated.	
75% of employees report positive levels of engagement with the company.	
Improvement in the digital skills and capabilities of Careers Wales employees.	100% Phishing test breaches Data breaches

We also have Working Wales KPI's which are agreed on an annual basis as part of our agreement with Welsh Government – the KPI's for this year are:

Working Wales targets:

- Provide comprehensive, impartial and personalised employability advice, careers advice and guidance, coaching and signposting support for young people aged 16-17 from the point they leave education and



adults aged 18 or above across Wales, within the timelines stipulated in the Careers Wales case management protocols.

- Record the number of one-to-one advice, guidance and coaching interactions conducted with unique customers.
- Provide comprehensive, impartial and personalised employability advice, careers advice and guidance, coaching and signposting support for forced migrant, refugee or asylum-seeker customers, to include support via the Language Line and with UK ENIC Scheme Statement of Comparability applications.
- Review and demonstrate the Working Wales offer to ethnic minority groups. Record the advocacy support provided to unique customers (including commentary on this work within the monthly/quarterly 31 March 2025 Monthly KPI Reports and Monthly and Quarterly Narrative Reports. 22 narrative reports).
- Provide support to customers with the application process for the ReAct+ and Jobs Growth Wales+ programmes, and support to those who are deemed eligible and suitable for the Personal Learning Account (PLA) and Communities for Work+ programmes.
- Provide support to those customers who are deemed eligible for the Young Person's Guarantee, and provide aggregate data on support for the 16-24 year old customer cohort within monthly data reports.
- Undertake a review of outreach partners and delivery venues to ensure that CCDG has the right provision in the right place, and to ensure that the approach stays in line with the Careers Wales Estates strategy whilst also supporting the needs of customers.
- Improve access to Working Wales support through collaboration and engagement with partners and influencers.
- Continue the delivery of the Careers Wales Connect service, with the service to remain in place to meet the demand from Working Wales customers.
- Attend events and consultation meetings, with a prioritisation on events that are specific to working Wales customer groups e.g. redundancy jobs fairs.
- Continue to communicate with key stakeholders through the production of Working Wales Stakeholder Newsletters and Careers Wales Labour Market Information Bulletins which support national, regional and local intelligence, and also look to produce bite-size publications and special features, as appropriate.
- Publish case studies onto the Working Wales website and provide the weblinks to these within monthly/quarterly narrative reports.
- Continue to provide support to prisoners in the secure estate in Wales, with 100% of prisons in Wales to be allocated a Working Wales careers adviser, and to female prisoners (who are domiciled in Wales) at HMP Eastwood Park in Gloucestershire and HMP Styal in Cheshire, via a designated Working Wales careers adviser for a minimum of 1 day per month, with resource to be increased as needed.
- Continue to monitor, review and when a gap is identified, develop work with customers who have protected characteristics including Asylum-Seekers and Refugees.

Working Wales KPIs
Unique Customers accessing Working Wales support – Adults 25,000
Unique customers accessing Working Wales support – Youth 4,750
Unique customers referred to further support – Adult 15,000
Unique customers referred to further support – Youth 3,090
Customers offered a guidance discussion within 10 working days of first contact – 80%
Customer surveyed satisfied with the service they receive, and would recommend based on relevance and quality – 90%
Customers in prisons to be offered a one-to-one service – minimum 1,000
Customer in prisons surveyed satisfied with the service they receive, and would recommend based on relevance and quality – 90%

Eitem 4.4

Written Evidence to the Equality and Social Justice Committee Inquiry into Disability and Employment

Ruth Nortey, PhD student at Cardiff University. My PhD is a collaborative Studentship between Cardiff Business School and Disability Wales. My supervisors are Professor Debbie Foster and Professor Emmanuel Ogbonna.

As this is part of an ongoing research project that is unpublished, any citation would be, Nortey, R. (2024) 'Written Evidence to the Equality and Social Justice Committee Inquiry into Disability and Employment'. Based on unpublished PhD research, Cardiff University.

Introduction

I wish to thank the Equality and Social Justice Committee for the opportunity to present my oral evidence at the evidence session on 30th September. I would like to use this written submission to provide supplementary evidence, that I feel would be useful to the committee's inquiry into employment of disabled people in Wales. My PhD research explores the disability employment gap in Wales, specifically looking to create an evidence base to inform a Wales specific kitemark for employers to address the disability employment gap. My fieldwork has included:

- Focus groups of disabled people and key stakeholders including disability employment advisors, disabled people's organisations (DPOs) and employment support workers (29 participants)
- Interviews with 10 Disability Confident Leader employers in Wales
- Interviews with disabled people's representatives across Wales
- Observations of the Disability Rights Taskforce working groups

My intention with this written submission is to present findings from my research focused on understanding employer's and disabled people's perspectives of the Disability Confident scheme to understand how the scheme could be built upon in Wales. I thought that these findings would be useful to you following the evidence related to Disability Confident that you have recently heard during the committee sessions.

The current Welsh Government disability policy Action on Disability: The Right to Independent Living Framework included an action to,

“Develop a Welsh disability award scheme for employers which might either build on Disability Confident or be a new scheme to encourage employers to aspire to be more supportive of disabled people. We will work with Disability and Voluntary organisations to explore the specific needs of Wales in developing a scheme, maximising existing levers to encourage employers to take action through the Economic Contract”.

This action to explore the feasibility of developing a Welsh specific scheme or building upon the existing Disability Confident scheme has not been realised. My intention with this submission is to provide evidence on current perspectives of the Disability Confident scheme informed by lived and learnt experience and present suggestions on how an employer’s kitemark scheme could be developed in Wales.

Disability Confident Take Up in Wales

	Disability Confident Level	UK (%)	Wales (%)
	1 - Committed	13983 (75)	929 (77.5)
	2 - Employer	4124 (22.1)	203 (16.9)
	3 - Leader	524 (2.8)	34 (2.8)
Total		18637	1198

Employers signed up to Disability Confident in UK and Wales by level. Figures adapted from Department for Work and Pensions, 2023.

The above table displays the number of organisations signed up to the Disability Confident scheme. The table shows that the majority of employers are accredited at the lower levels of the scheme, with a small percentage of employers registered at the highest level 3. Accreditation at level 3 requires an employer to undergo an independent assessment.

Research Findings

Employers Motivations for Joining Disability Confident

- Employers gave a mixture of moral and business case arguments for joining Disability Confident. Some employers were motivated by lived experience of living with an impairment or health condition. Whereas other employers saw the scheme as a way to increase the diversity within their workforce, driving creativity and performance.

What worked for Employers

- Employers liked having a visible badge that they could use to promote their commitments to developing inclusive practices for disabled people.
- Employers liked the simple and easy application for the first level – Disability Confident Committed. For this level employers complete a simple online form, within which employers are required to consider the five Disability Confident commitment and commit to carrying out at least one activity that will make a difference to disabled people. An organisations progress on these activities are not monitored during this stage.

Employers Issues with Disability Confident

- All employers were dissatisfied with the lack of tailored information and advice provided by the DWP.
- Employers were dissatisfied with the lack of local networking and knowledge sharing opportunities to learn best practice.
- Level one and two of the current scheme were not robust due to the lack of measurable outcomes, external monitoring and assessment of the self-assessment.

The Effectiveness of Disability Confident

- All of the Disability Confident Leader employers that contributed to this research disclosed that they were already doing almost all or all of the criteria required to achieve Disability Confident Leader status when they entered the scheme. Employers described the general journey to leader status as 'easy', 'not challenging enough' and 'disappointing'. Disability Confident had a limited impact on employers creating more inclusive workplaces for disabled people.
- Employers disclosed that although the current Disability Confident scheme provided a framework and an emphasis on implementing inclusive practices within their organisations. The current scheme did not meet their expectations. Alone the scheme's guidance and framework was not enough to drive forward transformative inclusive change within their organisations.

Issues Related to Validation

Currently within Disability Confident, employers at Leader level can assess another organisation hoping to become a Disability Confident Leader. Some employers that have verified other organisations expressed concerns at the current process.

- There is very little guidance from the DWP on how organisations should be assessed. This means that each assessor has developed their own style of assessment. Resulting in a lack of standardisation in the assessment process.
- Employers were also concerned that the self-assessments are not reviewed by the DWP or another external auditor to quality check the assessments.

Suggestions to develop a more effective employer kitemark.

- Tailored advice, information and support delivered at a local level.

- Local events to provide networking and knowledge sharing opportunities.
- Employers called for the inclusion of measurable outcomes at each level of the scheme including a shorter independently assessed self-assessment at level 2.
- One employer suggested introducing an exemplar fourth level to the scheme in Wales. This exemplar level would encourage employers to drive change across their organisation and be role models to other organisations in their local area.

Disabled People's Perspective on Disability Confident

As well as gathering the reflections of Disability Confident employers on the scheme, the views of disabled people were captured in this research project. This included disabled people representing DPO's, disabled employers employing disabled people and disability rights activists.

Although the DWP stated that Disability Confident was developed with disabled people's representatives, anecdotally disabled people do not have a high level of confidence or trust in the current scheme (only 1.5% of employers accredited under Disability Confident in Wales are from disability related organisations). As the main beneficiaries of a kitemark to reduce disabling barriers to the labour market, it is important that the lived experience and priorities of disabled people are central to any disability related scheme. Therefore, it was essential that this research included the views of disabled people on the existing Disability Confident scheme.

Perceptions of Disability Confident and an employer scheme

- For some disabled people the actions taken by the DWP under welfare reform, created a lack of confidence and trust in the Disability Confident scheme.

- The lack of a robust evidence base for Disability Confident and its connections with the DWP has resulted in mistrust and a lack of confidence in the scheme.
- All of the disabled people interviewed for this research were in favour of an employer focused scheme to reduce disabling barriers in the workplace. They wanted to see a more robust scheme that addressed the barriers they experience.
- Disabled activists welcomed a scheme that was tailored to Wales and that was co-produced by disabled people.
- Disabled people wanted to share their lived and learnt experience with employers. However, due to a lack of capacity in their organisations did not have the resources to consistently engage with employers. The current Disability Confident scheme does not facilitate connections between DPOs and local employers on the scheme.

Conclusion – A Wales Standard for Employers

The findings presented in this submission have shown that both employers and disabled people are in favour of an employer standard to address the disability employment gap. However, they are concerned with the quality of the current Disability Confident scheme. These concerns present an opportunity for Welsh Government to build upon the existing Disability Confident scheme to develop a Welsh standard for employers to address the disability employment gap.

In 2019 the Welsh Government published an action to explore the idea of a Welsh disability standard for employers. The findings presented in this submission suggest that there is still a need for this action to be explored with the aim of developing a standard that is co-produced by disabled people and employers in Wales.

Both employers and disabled people were in favour of developing an evidence-based employer standard for Wales that supported employers and improved the employment experience for disabled people in Wales. A tailored standard in Wales could help to address the local factors that contribute to the persistent disability employment gap in Wales. This framework could be developed building upon the co-production approach used within the Disability Rights Taskforce involving key stakeholders in the design of an employer standard for Wales.