|  |  |
| --- | --- |
| A close up of a logo  Description automatically generated | **[Cyfle Cyfartal ac Amrywiaeth]** |
| [Templed] |

**Canllaw yw'r enghraifft hon ac fe ddylid ei haddasu i gyd-fynd â’ch mudiad penodol chi.**

**Cyflwyniad**

Mae’r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn nodi:

“dylai fod gan bob sefydliad **bolisi cydraddoldeb** i sicrhau **cyfle cyfartal,** a’i rannu gyda staff a (fel sy’n briodol) chwsmeriaid, cleientiaid neu ddefnyddwyr gwasanaethau ac eraill a allai fod â diddordeb ynddo, megis sefydliadau sy’n ystyried mynd i gontract gyda nhw”

Nodau polisi a chynllun gweithredu ategol yw:

* Gosod y tôn a ddisgwylir yn y mudiad
* Nodi rolau a chyfrifoldebau pobl o ran cael gwared ar wahaniaethu, ymarfer cydraddoldeb a hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant
* Nodi ein hymrwymiad i ddysgu a datblygu ar gyfer ymddiriedolwyr, gwirfoddolwyr a staff
* Monitro cynnydd tuag at fudiad mwy cynhwysol

**Ymrwymiad**

Rydym yn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gweithle drwy wneud y canlynol:

* Trin pawb yn deg drwy ein polisïau, gweithdrefnau a systemau
* Creu diwylliant sy'n gynhwysol ac yn estyn croeso i bawb i’w galluogi i gyfrannu at strategaeth y mudiad
* Mynd ati’n weithredol i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth drwy ein polisïau cyflogaeth a gwirfoddoli, a’n gweithdrefnau rheoli
* Sicrhau bod pob gweithiwr, gwirfoddolwr ac ymddiriedolwr yn glynu wrth y ddeddfwriaeth ac yn deall ac yn dilyn ein polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.
* Mabwysiadu arferion sy’n manteisio i’r eithaf ar alluoedd, sgiliau a phrofiad pob aelod o staff a gwirfoddolwr
* Modelu’r ymddygiad a ddisgwylir
* Gwneud yn siŵr bod pawb yn cael cyfle i ddatblygu eu llawn botensial
* Sicrhau bod yr un cyfleoedd ar gael i bawb e.e. dysgu a datblygu, a dyrchafiad
* Sicrhau ein bod yn cyfathrebu’n dda a thrwy roi cyfle i bawb ymgysylltu’n llawn
* Darparu hyfforddiant i staff, gwirfoddolwyr a defnyddwyr gwasanaethau fel eu bod yn gallu adnabod a herio anghydraddoldeb a hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth
* Cynllunio a darparu gwasanaethau a chyfleusterau sy’n diwallu anghenion amrywiol ein cleientiaid ac sy’n galluogi pobl i gael eu cynnwys ac i gyfranogi’n llawn
* Darparu lleoliadau, mannau a deunyddiau sy’n hygyrch ac yn gynhwysol
* Gorfodi’r polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth hwn
* Monitro cynnydd yn erbyn ein cynllun gweithredu cydraddoldeb ac amrywiaeth, ac adrodd i’r Bwrdd ynghylch y cynnydd
* Diweddaru’r cynllun gweithredu bob blwyddyn

**Deddf Cydraddoldeb 2010**

Dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 mae naw nodwedd warchodedig yn cael eu diogelu gan y gyfraith, sef:

* Oedran
* Anabledd
* Ailbennu rhywedd
* Priodas neu bartneriaeth sifil
* Beichiogrwydd neu famolaeth
* Hil (sy’n cynnwys lliw, cenedligrwydd a tharddiad ethnig neu genedlaethol)
* Crefydd neu gred
* Rhyw
* Cyfeiriadedd rhywiol

Bydd ein hymrwymiad i Gyfle Cyfartal ac Amrywiaeth yn cael ei ddangos drwy ein polisïau, ein harferion a’n holl waith. Rydym yn llwyr gefnogi egwyddorion cyfle cyfartal, amrywiaeth a chynhwysiant mewn cyflogaeth, gwirfoddoli ac wrth gynllunio a darparu ein gwasanaethau a’n cyfleusterau.

Rydym yn gwrthwynebu pob math o wahaniaethu anghyfreithlon ac annheg. Mae gan ein holl weithwyr, gwirfoddolwyr a’n hymddiriedolwyr gyfrifoldeb i sicrhau bod egwyddorion Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn cael eu cynnal a bod arferion gorau’n cael eu rhoi ar waith.

**Cwmpas**

Mae’r polisi hwn yn berthnasol i bob darpar weithiwr a gweithiwr cyfredol, gwirfoddolwr, gweithiwr asiantaeth, ymgynghorydd a chontractwr. [dileer fel y bo’n briodol]

**Cyfrifoldebau**

Bydd cyfle cyfartal yn cael ei roi ar waith ar hyd a lled [ENW’R MUDIAD]. Bwrdd yr Ymddiriedolwyr, y Prif Swyddog a’r holl staff a gwirfoddolwyr sy’n gyfrifol am hyrwyddo cydraddoldeb yn [ENW’R MUDIAD].

Mae [ENW’R MUDIAD] yn gallu cael ei ddal yn gyfrifol yn gyfreithiol am unrhyw weithred o wahaniaethu mewn cyflogaeth ac wrth ddarparu ei wasanaethau a’i gyfleusterau.

Mae [ENW’R MUDIAD] yn meddu ar ddyletswydd gyfreithiol a moesol i sicrhau na fydd unrhyw weithiwr na darpar weithiwr, nac unrhyw unigolyn a benodir i ddarparu gwasanaethau yn dioddef gwahaniaethu anghyfreithlon neu anghyfiawn. Dylid trin pawb yn deg, gydag urddas a pharch.

Mae [ENW’R MUDIAD] yn disgwyl i bob unigolyn fod yn ymwybodol o’i ymddygiad tuag at eraill. Bydd teimladau pobl yn cael eu gwerthfawrogi a’u parchu bob amser. Ni fydd iaith neu hiwmor y mae pobl yn eu hystyried yn dramgwyddus yn cael eu goddef.

Mae [ENW’R MUDIAD] yn gwrthod goddef gwahaniaethu yn erbyn unrhyw weithiwr, gwirfoddolwr, ymddiriedolwr neu gleient naill ai’n uniongyrchol neu’n anuniongyrchol. Gellir cymryd camau disgyblu yn erbyn gweithiwr unigol, gwirfoddolwr neu ymddiriedolwr a geir yn euog o wahaniaethu.

**Cyfrifoldebau’r Tîm Rheoli**

Mae gan reolwyr ddyletswydd gyfreithiol i sicrhau nad yw eu staff a’u gwirfoddolwyr yn gwahaniaethu’n anghyfreithlon. Mae gan reolwyr ddyletswydd i hyrwyddo a chynnal cyfle cyfartal drwy wneud y canlynol:

* Hybu egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant mewn modd cadarnhaol
* Sicrhau bod pob gweithiwr a gwirfoddolwr yn ymwybodol o'r polisi hwn yn ystod y cyfnod cynefino
* Gwneud yn siŵr bod yr holl arferion cyflogaeth yn deg
* Sicrhau bod pobl yn ymwybodol bod gwahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol neu unrhyw fath o aflonyddu neu fwlio yn annerbyniol
* Sefydlu a chynnal amgylchedd lle nad oes aflonyddu, bwlio na gwahaniaethu
* Sicrhau nad yw deunydd tramgwyddus neu ddeunydd a allai beri tramgwydd yn cael ei arddangos yn y gweithle
* Sicrhau bod staff a gwirfoddolwyr yn ymwybodol o sut i roi gwybod am achosion o wahaniaethu, aflonyddu neu fwlio – drwy’r Drefn Gwyno
* Monitro a rhoi gwybod i Adnoddau Dynol/Prif Swyddog/Bwrdd yr Ymddiriedolwyr [dileer fel y bo’n briodol] am unrhyw achosion o aflonyddu, bwlio neu wahaniaethu
* Cymryd camau ar unwaith i atal aflonyddu, bwlio neu wahaniaethu drwy drefnu gwrandawiad disgyblu lle bernir bod y mater yn cyfiawnhau camau o’r fath

**Cyfrifoldebau Unigolion**

Dylai staff neu wirfoddolwyr sy’n dyst i’r hyn y maent yn ei ystyried yn wahaniaethu roi gwybod i’w rheolwr llinell cyn gynted ag y bo modd.

Gellir dal gweithwyr a gwirfoddolwyr yn bersonol atebol yn ogystal â’r mudiad, neu yn lle’r mudiad, am unrhyw weithred o wahaniaethu anghyfreithlon. Gall gweithwyr sy’n cyflawni achosion o aflonyddu difrifol fod yn euog o drosedd. Mae achosion o wahaniaethu, aflonyddu, bwlio neu erledigaeth yn erbyn gweithwyr neu gleientiaid yn droseddau disgyblu a byddant yn cael eu trin dan y drefn ddisgyblu. Gall gwahaniaethu, aflonyddu, bwlio neu erledigaeth gyfateb i gamymddwyn difrifol a gallai arwain at ddiswyddo heb rybudd.

Ni ddylai unrhyw un ymddwyn mewn ffordd y gellid ei hystyried yn dramgwyddus, yn aflonyddu, yn fwlio neu'n wahaniaethu. Mae’n bwysig bod pawb yn gwarchod yn erbyn gwahaniaethu ar sail rhagdybiaethau, stereoteipio a rhagfarn posibl.

**Cleientiaid, Cyflenwyr, Contractwyr, Ymwelwyr ac Eraill**

Ni fyddwn yn gwahaniaethu’n anghyfreithlon yn erbyn cleientiaid, cyflenwyr, contractwyr, ymwelwyr na phobl eraill sy’n ymwneud â’r mudiad.

Os bydd unrhyw un yn cael ei fwlio neu ei aflonyddu gan gleient, cyflenwr, contractwr, ymwelydd neu eraill, neu os ydych chi’n gweld rhywun arall yn cael ei fwlio neu ei aflonyddu, gofynnir i chi roi gwybod i’ch rheolwr am hyn, a bydd yn cymryd camau priodol.

**Arferion Cyflogaeth**

Bydd [ENW’R MUDIAD] yn osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon ym mhob agwedd ar gyflogaeth gan gynnwys recriwtio, dyrchafiad, mynediad at gyfleoedd dysgu a datblygu, cyflog, telerau ac amodau a buddion, disgyblu a dethol ar gyfer dileu swydd.

Ni fydd unrhyw weithiwr o dan anfantais oherwydd amodau neu ofynion sy’n cael effaith fwy niweidiol ar un grŵp yn fwy nag un arall ac na ellir eu cyfiawnhau’n bendant o ran gofynion y disgrifiad swydd.

Mae [ENW’R MUDIAD] wedi ymrwymo i dâl cyfartal am waith o’r un gwerth.

Bydd gan staff rhan-amser a’r rheini sy'n rhannu swydd yr un hawliau â staff amser llawn. Mae [ENW’R MUDIAD] yn llwyr gefnogi hawliau statudol gweithwyr i wneud cais i weithio’n hyblyg. Gall gweithwyr wneud cais i newid eu patrwm gweithio ar yr amod eu bod yn bodloni’r amodau cymhwyso a nodir yn y Polisi Gweithio’n Hyblyg.

Rhoddir sylw i gydraddoldeb a chynhwysiant ym mhob polisi a gweithdrefn gwirfoddoli.

**Recriwtio a Dethol Staff**

Bydd manyleb y person a’r disgrifiadau swydd yn cael eu cyfyngu i’r meini prawf sy’n angenrheidiol er mwyn cyflawni’r swydd yn effeithiol. Bydd ymgeiswyr am gyflogaeth neu ddyrchafiad yn cael eu hasesu’n wrthrychol yn erbyn gofynion y swydd, gan ystyried unrhyw addasiadau rhesymol a allai fod yn ofynnol ar gyfer ymgeisydd ag anabledd.

Os yw cymwysterau’n rhan o’r meini prawf dethol, bydd cymwysterau cyfatebol, cydnabyddedig a pherthnasol eraill yn cael eu derbyn. Bydd cwestiynau cyfweliad ac asesiadau’n ymwneud â gofynion y swydd.

Mae [ENW’R MUDIAD] wedi ymrwymo i sicrhau'r canlynol:

* Ni fydd unrhyw ymgeisydd am swydd o dan anfantais oherwydd amodau neu ofynion sy’n cael effaith fwy niweidiol ar un grŵp yn fwy nag un arall ac na ellir eu cyfiawnhau’n bendant o ran gofynion y disgrifiad swydd.
* Rhoddir ystyriaeth i lenwi swyddi gwag ar sail rhannu swydd neu ran-amser.
* Os bydd ymgeisydd am swydd yn datgelu euogfarn droseddol ni fydd o reidrwydd yn ei eithrio rhag ymgymryd â swydd yn [ENW’R MUDIAD]. Bydd pob datgeliad o’r natur yma yn cael ei gyfeirio at Adnoddau Dynol/Prif Swyddog/Bwrdd yr Ymddiriedolwyr [dileer fel sy’n briodol] i ystyried pa mor berthnasol yw hyn i’r swydd a natur y swydd mae’n ymgeisio amdani. Yn unol â deddfwriaeth, nid yw euogfarnau wedi’u disbyddu yn cael eu hystyried gan [ENW’R MUDIAD].

Mae [ENW’R MUDIAD] yn cydymffurfio â’i rwymedigaethau mewn perthynas â cheisiadau statudol i amrywio contractau. Bydd [ENW’R MUDIAD] hefyd yn gwneud addasiadau rhesymol i’w arferion gweithio safonol i oresgyn y rhwystrau a achosir gan anabledd.

**Camau Cadarnhaol**

Er mwyn mynd i’r afael â thangynrychiolaeth mewn rhai swyddi o fewn [ENW’R MUDIAD], byddwn yn annog ceisiadau gan grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol drwy hysbysebu swyddi gwag yn y wasg benodol a thrwy rwydweithiau.

**Hysbysebu**

Bydd yr holl ddeunydd hysbysebu, disgrifiadau swydd, manylebau unigolion a llenyddiaeth ategol yn osgoi cyflwyno pobl mewn rôl wedi’i stereoteipio.

**Datblygu a Darparu Gwasanaethau**

Mae [ENW’R MUDIAD] yn ymrwymo i gynllunio a darparu ei wasanaethau, ei brosiectau a’i weithgareddau mewn ffordd sy’n annog ac yn galluogi pob buddiolwr i gymryd rhan. I gyflawni hyn, byddwn yn:

* Hybu egwyddorion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant mewn gwasanaethau a phrosiectau mewn modd cadarnhaol
* Sicrhau bod pob gweithiwr a gwirfoddolwr yn ymwybodol o'r polisi hwn
* Ymwybodol o anghenion newidiol buddiolwyr a darpar fuddiolwyr newydd
* Gwneud addasiadau rhesymol i sicrhau bod buddiolwyr anabl yn gallu cael gafael ar wasanaethau
* Sicrhau bod unrhyw newidiadau arfaethedig i wasanaethau a phrosiectau yn ystyried effaith y newidiadau hynny ar gydraddoldeb
* Monitro a gwerthuso mesurau cydraddoldeb fel rhan o’r gwaith o reoli gwasanaethau a phrosiectau.

**Dysgu a Datblygu**

Bydd [ENW’R MUDIAD] yn annog ymddiriedolwyr, staff a gwirfoddolwyr i fynychu hyfforddiant ym maes cydraddoldeb ac amrywiaeth er mwyn deall eu hawliau a’u cyfrifoldebau yn well.

Disgwylir i bawb sy’n ymwneud â recriwtio fynychu hyfforddiant ymwybyddiaeth cydraddoldeb cyn cymryd rhan mewn unrhyw brosesau recriwtio a dethol.

**Monitro ac Adolygu**

Bydd y polisi hwn yn cael ei fonitro o bryd i’w gilydd er mwyn barnu pa mor effeithiol ydyw, a bydd yn cael ei ddiweddaru yn unol â newidiadau yn y gyfraith. Byddwn yn adrodd i Fwrdd yr Ymddiriedolwyr bob chwarter ar unrhyw gamau neu weithgareddau a gyflawnir i wella cyfle cyfartal.

Bydd unrhyw wybodaeth a ddarperir gan ymgeiswyr am swyddi a gweithwyr at ddibenion monitro yn cael ei defnyddio at y dibenion hyn yn unig ac yn cael ei thrin yn unol â’r ddeddfwriaeth Diogelu Data.

Mae [ENW’R MUDIAD] wedi ymrwymo i wella ei arferion cydraddoldeb ac amrywiaeth. Byddwn yn monitro cynnydd yn y meysydd canlynol [dileer fel sy’n briodol]:

* Recriwtio staff
* Dysgu a datblygu staff
* Dyrchafiad
* Recriwtio ymddiriedolwyr
* Recriwtio gwirfoddolwyr
* Sut mae’r polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, a’r cynllun gweithredu ategol, yn gweithio’n ymarferol

Bydd gwasanaethau a phrosiectau’n cynnwys Dangosyddion Perfformiad Allweddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth perthnasol a phriodol. Bydd y rhain yn cael eu monitro fel rhan o waith monitro a gwerthuso’r prosiect a byddant yn cael eu hadrodd i Fwrdd yr Ymddiriedolwyr. Byddwn yn monitro cynnydd yn y meysydd canlynol [dileer fel sy’n briodol]:

* Cynllunio gwasanaethau – hygyrchedd ac addasiadau ac adborth cleientiaid
* Darparu gwasanaethau – hygyrchedd ac adborth cleientiaid
* Proffil y cleientiaid

**Cwynion**

Dylai gweithwyr sy’n credu eu bod yn dioddef, neu wedi dioddef, aflonyddu neu wahaniaethu yn eu herbyn mewn unrhyw ffordd gyfeirio’r honiad drwy’r Drefn Gwyno. Pan fydd tystiolaeth o wahaniaethu, aflonyddu, bwlio neu unrhyw weithred fwriadol sy’n groes i’r polisi hwn, ymdrinnir â’r gŵyn drwy’r Drefn Ddisgyblu.

Gall buddiolwyr, cyflenwyr, contractwyr neu ymwelwyr sy’n credu bod staff [ENW’R MUDIAD] wedi gwahaniaethu yn eu herbyn gyfeirio’r gŵyn drwy’r Polisi Cwynion.

Nid yw defnyddio gweithdrefnau cwyno a/neu ddisgyblu [ENW’R MUDIAD] yn effeithio ar hawl gweithiwr i wneud hawliad i dribiwnlys cyflogaeth o fewn tri mis i’r gwahaniaethu honedig

**Atodiad 1**

**Diffiniadau**

Mae **amrywiaeth** yn golygu cydnabod a derbyn y gwahanol elfennau a galluoedd sy’n ein gwneud yn unigolion a deall a pharchu bod gan bob un ohonom gredoau gwahanol a’n bod yn byw ein bywydau mewn ffyrdd gwahanol.

**Gwahaniaethu uniongyrchol** yw pan mae rhywun yn cael ei drin yn llai ffafriol na rhywun arall oherwydd nodwedd warchodedig.

Gall **gwahaniaethu anuniongyrchol** ddigwydd pan fydd darpariaeth, maen brawf neu arfer ar waith sy’n gwahaniaethu unigolion sydd â nodwedd warchodedig i’r graddau y byddai’n niweidiol i bobl sy’n rhannu’r nodwedd warchodedig honno o’i gymharu â phobl nad ydynt yn ei rhannu, ac ni ellir dangos ei bod yn ffordd gymesur o gyflawni nod cyfreithlon.

**Gwahaniaethu drwy gysylltiad** yw pan fydd unigolyn yn dioddef gwahaniaethu uniongyrchol neu’n cael ei aflonyddu oherwydd cysylltiad ag unigolyn arall sydd â nodwedd warchodedig.

**Gwahaniaethu canfyddiadol** yw pan fydd unigolyn yn dioddef gwahaniaethu uniongyrchol neu’n cael ei aflonyddu ar sail canfyddiad bod ganddo/ganddi nodwedd warchodedig, hyd yn oed os nad yw’r unigolyn yn meddu ar y nodwedd honno.

**Gwahaniaethu sy’n deillio o anabledd** yw pan fydd unigolyn yn cael ei drin yn llai ffafriol oherwydd ei anabledd ac ni ellir cyfiawnhau’r driniaeth hon fel gweithred resymol wrth reoli’r busnes. (Mae hyn yn wahanol i wahaniaethu uniongyrchol mewn perthynas ag anabledd.)

Mae **aflonyddu** yn cael ei ddiffinio fel ymddygiad digroeso, difrïol neu sarhaus tuag at unigolyn arall, ni waeth beth yw bwriad y sawl sy'n aflonyddu a rhaid iddo fod yn gysylltiedig â nodwedd warchodedig berthnasol neu fod o ‘natur rywiol’. Mae’n achosi i’r derbynnydd deimlo ei fod dan fygythiad, yn cael ei fychanu neu ei aflonyddu, gall amharu ar ei berfformiad yn y gwaith, tanseilio diogelwch ei swydd neu greu amgylchedd gwaith ymosodol, gelyniaethus, diraddiol neu fygythiol.

Gall aflonyddu ddigwydd y tu mewn a’r tu allan i’r gweithle a gall fod ar lafar, yn ysgrifenedig neu’n gorfforol. At ei gilydd, mae aflonyddu yn cynnwys y canlynol:

* bwlio, llysenwau, jôcs, ‘tynnu coes’, clecs, cwestiynau amhriodol, eithrio gweithiwr, sarhad neu gyswllt corfforol dieisiau
* gall hefyd fod yn berthnasol i weithiwr sy’n cael ei aflonyddu oherwydd ystyrir bod ganddo ef/hi nodwedd warchodedig, boed hynny go iawn neu’n ymddangosiadol
* gall hefyd fod yn berthnasol i weithiwr sy’n cael ei aflonyddu oherwydd ei fod yn gysylltiedig â rhywun sydd â nodwedd warchodedig
* gall hefyd fod yn berthnasol i weithiwr sy’n dyst i aflonyddu oherwydd nodwedd warchodedig sydd, yn ei dro, yn cael effaith negyddol ar ei urddas yn y gwaith neu’r amgylchedd gwaith, ni waeth a yw’n rhannu nodwedd warchodedig y gweithiwr sy’n cael ei aflonyddu ai peidio. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gwarchod rhag aflonyddu sy’n gysylltiedig â’r rhan fwyaf o nodweddion gwarchodedig, a gall deddfwriaeth arall fel Deddf Diogelwch rhag Aflonyddu 1997 hefyd fod yn berthnasol.

**Templed o ddogfen yw hon, dylech ei haddasu a’i defnyddio fel y bo’n briodol,**

**awgrymwn eich bod yn cynnwys eich logo a’ch brand eich hun.**

Mae’r wybodaeth a ddarperir yn y daflen hon ar gyfer cyfarwyddyd yn unig. Nid yw’n amnewid am gyngor proffesiynol ac ni allwn dderbyn unrhyw gyfrifoldeb am golled o ganlyniad i unrhyw un sy’n gweithredu neu’n gwrthod gweithredu arno.

Ymwadiad



Rhwydwaith o fudiadau cymorth i’r trydydd sector cyfan yng Nghymru yw Cefnogi Trydydd Sector Cymru.

Ceir ynddo’r 19 corff cymorth lleol a rhanbarthol ledled Cymru, y Cynghorau Gwirfoddol Sirol, a’r corff cymorth cenedlaethol, Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (CGGC).

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â

<https://thirdsectorsupport.wales/cy/cysylltu/>