

POLISI CYFLE CYFARTAL AC URDDAS YN Y GWAITH

Mae Antur Teifi wedi ymrwymo i ddarparu gwasanaeth lle bydd pobl yn trin ei gilydd gyda pharch ac urddas, ac rydym yn cydnabod bod cael gweithlu amrywiol sy'n adlewyrchu'r boblogaeth Gymraeg a'r gymuned ehangach yn gwella ein gallu i ddiwallu anghenion ein cleientiaid.



Ein nod yw gwrthsefyll pob math o wahaniaethu, aflonyddu neu erlid, a gwarchod buddiannau'r holl grwpiau cydraddoldeb a amlinellir yn Neddf Cydraddoldeb 2010, gan gyfeirio at y naw o nodweddion gwarchodedig sy'n perthyn i bobl, sef ethnigrwydd, rhyw, hunaniaeth o ran rhywedd, anabled, crefydd a chredo, oed, beichiogrwydd a mamolaeth/tadolaeth, partneriaethau sifil a chyfeiriadedd rhywiol, yn ogystal â gwahaniaethu ar sail nodwedd warchodedig gysylltiadol neu ganfyddedig.

Rydym wedi ymrwymo'n gadarn i:-

- Ddatblygu amgylchedd gwaith cynhwysol gan sicrhau bod pob un o'n gweithwyr, isgontractwyr, cleientiaid, partneriaid a rhanddeiliaid yn cael cyfle cyfartal ac yn cael eu trin yr un fath.
- Cymryd camau cadarnhaol ble bynnag y bo modd i fynd i'r afael ag unrhyw achosion lle na chaiff grwpiau lleiafrifol eu cynrychioli'n ddigonol yn ein darpariaeth o ran gwasanaethau.
- Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail hil, gan hybu cysylltiadau da rhwng pobl o bob hil.
- Hybu cyfle cyfartal rhwng pobl anabl a phobl eraill a chymryd camau i ystyried anabledau pobl anabl.
- Dileu aflonyddu.
- Hybu agweddau cadarnhaol at bobl anabl a phobl o bob oed, waeth beth fo'u cyfeiriadedd rhywiol neu'u crefydd neu gredo.
- Dileu gwahaniaethu ac aflonyddu sy'n anghyfreithlon dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw, a gwahaniaethu sy'n anghyfreithlon dan y Ddeddf Cyflog Cyfartal.
- Hybu'r defnydd o'r Gymraeg yn ein darpariaeth o ran gwasanaethau.

Bydd Antur Teifi yn darparu hyfforddiant a sesiynau ymwybyddiaeth ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth i'w weithwyr a'i isgontractwyr. Byddwn yn monitro'r Polisi Cyfle Cyfartal er mwyn sicrhau ei fod yn effeithiol, gan adolygu pob polisi a chyflwyno newidiadau os gallai'r rheini wella cyfle cyfartal ac amrywiaeth ym maes cyflogaeth, caffael a darparu gwasanaethau. Y Rheolwr Adnoddau Dynol sy'n gyfrifol am gyfle cyfartal.

Mae Antur Teifi yn cydnabod bod grwpiau ac unigolion mewn cymdeithas sydd dan anfantais ac y gwahaniaethir yn eu herbyn. Mae'r ddogfen bolisi hon yn egluro ein hymrwymiad i hybu cyfle cyfartal wrth ddarparu gwasanaethau a chyflogi pobl, trwy sicrhau ei fod yn rhan annatod o'n holl strategaethau, polisiau ac arferion.

Fersiwn: 7	Dyddiad 01/06/2018	Tudalen 1 o 5	Crëwyd gan: 	Awdurdodwyd gan: 
Llawlyfr Staff		Atodiad 6		

Rydym wedi ymrwymo i ddileu unrhyw wahaniaethu ar sail y naw nodwedd warchoddedig a nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

- Oed
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Priodas a phartneriaeth sifil
- Beichiogrwydd/Mamolaeth
- Hil
- Crefydd neu gredo
- Rhyw (rhywedd yn flaenorol)
- Cyfeiriadedd rhywiol.

Cwmpas y Polisi hwn

Mae'r Polisi hwn yn sail i holl weithgareddau Antur Teifi ac yn dylanwadu arnynt. Mae'n berthnasol i'n gweithwyr, ein partneriaid, ein gwasanaethau i gleientiaid, ein rhanddeiliaid a phawb sy'n defnyddio ein gwasanaethau, boed yn sefydliadau yn y sector preifat, y sector statudol, y sector gwirfoddol neu'r sector cymunedol.

Dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, tair elfen y ddyletswydd gyffredinol yw:-

1. Dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erlid anghyfreithlon, sy'n ddyledus i bawb ac sy'n ymdrin â phob un o'r naw o nodweddion gwarchoddedig a restrir uchod.
2. Hybu cyfle cyfartal.
3. Meithrin cysylltiadau da.

Bwriad y Polisi hwn yw egluro'r egwyddorion a'r ymrwymadau o ran cyfle cyfartal a fydd yn dylanwadu ar bob agwedd ar ein busnes. Mae'r Polisi hefyd yn darparu fframwaith sy'n sicrhau bod y cwmni'n bodloni ei ddyletswyddau cydraddoldeb sy'n berthnasol i'r sector cyhoeddus, fel yr amlinellir yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

Cyfrifoldeb y gweithwyr

Mae gan bob gweithiwr gyfrifoldeb i beidio ag ymddwyn mewn modd a allai fod yn sarhaus i bobl eraill ac i sicrhau bod ei gydweithwyr yn cael eu trin ag urddas a pharch. Gall gweithiwr fod yn atebol yn bersonol am unrhyw achosion o wahaniaethu, aflonyddu neu erlid.

Cyfrifoldeb y Tîm Rheoli

Mae gan reolwyr a rheolwyr llinell gyfrifoldeb penodol am gyfleu gwybodaeth am y Polisi a sicrhau ei fod yn cael ei weithredu.

Maent hefyd yn gyfrifol am ymchwilio'n drylwyr i unrhyw achos o wahaniaethu neu fwlio y maent yn dod yn ymwybodol ohono (ni waeth a yw'n cael ei ddwyn i'w sylw yn ffurfiol ai peidio), ac am ei ddatrys cyn gynted ag sy'n bosibl.

Fersiwn: 7	Dyddiad: 01/06/2018	Tudalen 2 o 5
----------------------	-------------------------------	-------------------------

Gall rheolwyr fod yn atebol yn bersonol am unrhyw achosion o wahaniaethu, aflonyddu neu erlid.

Recriwtio

- Bydd unrhyw fanylion swydd neu gynnwys unrhyw hysbysebion wedi'u cyfyngu i'r gofynion sy'n angenrheidiol er mwyn gallu gwneud y gwaith yn llwyddiannus.
- Bydd swyddi gwag yn cael eu hysbysebu mor eang ag sy'n bosibl.
- Bydd cwestiynau cyfweiliad a phenderfyniadau ynghylch dewis ymgeiswyr wedi'u seilio ar feini prawf sy'n berthnasol i'r swydd – gweler *Polisi Recriwtio a Dewis* y cwmni.
- Bydd pob ymgeisydd yn cael cyfle i nodi unrhyw anghenion arbennig sydd ganddynt er mwyn medru mynychu cyfweiliadau a chwarae rhan lawn ynddynt, a gwneir trefniadau i ddarparu ar gyfer yr anghenion hynny ble bynnag y bo modd.

Hyfforddiant

- Bydd gweithwyr yn gallu cael mynediad i unrhyw hyfforddiant angenrheidiol a gaiff ei ddarparu mewn modd sy'n ystyried anghenion unigol ac amgylchiadau personol, os yw adnoddau'r cwmni'n caniatáu.
- Bydd y Polisi'n cael ei gyflwyno i'r holl staff ynghyd â hyfforddiant ym maes cydraddoldeb ac amrywioldeb.

Cyflogaeth

- Ni fydd amodau a thelerau gwaith, buddiannau, cyfleusterau, trefniadau gwaith ac ati yn gwahaniaethu yn erbyn unrhyw weithiwr.
- Bydd cyfraddau talu gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn dryloyw a byddant yn adlewyrchu egwyddorion cyflog cyfartal am waith cyfwerth, a'r Isafswm Cyflog Cenedlaethol.
- Bydd gweithwyr yn cael eu dyrchafu yn ôl eu gallu i gyflawni'r swydd.

Bwlio, aflonyddu, erlid a bygwth

- Bydd pob gweithiwr yn cael gwybod nad yw'r cwmni'n goddef arferion o'r fath (gweler enghreifftiau yn yr atodiad isod) ac y dylid rhoi gwybod am unrhyw ddigwyddiadau neu gwynion o'r fath. (Gweler Polisi a Gweithdrefn Bwlio ac Aflonyddu y cwmni.)

Iechyd Meddwl yn y Gwaith

Bwriad Antur Teifi yw cynorthwyo i atal afiechyd meddwl drwy ei ganfod yn gynnar ac ymyrryd yn gynnar a thrwy arddangos agweddau ac ymddygiad cadarnhaol. Rydym yn cydnabod bod gwaith yn llesol i iechyd meddwl a bod cefnogi staff fel eu bod yn medru rhoi o'u gorau yn dda i'r sefydliad. Byddwn yn sicrhau bod y rhai sy'n dioddef afiechyd meddwl wedi'u cynnwys yn benodol yn ein polisiau ar gyfer y gweithle a byddwn yn darparu cefnogaeth addas.

Fersiwn: 7	Dyddiad: 01/06/2018	Tudalen 3 o 5
----------------------	-------------------------------	-------------------------

Cyffredinol

- Bydd amcanion hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu cynnwys yng ngwerthusiad blynyddol pob aelod o staff er mwyn sicrhau bod yr amcanion hyn yn rhan annatod o ddiwylliant y sefydliad.
- Bydd unrhyw weithiwr sy'n euog o wahaniaethu, aflonyddu, bwlio, erlid neu fygwth amhriodol neu anghyfreithlon yn cael ei ddisgyblu yn unol â'r Weithdrefn Ddisgyblu, a chymerir camau yn ei erbyn, hyd at a chan gynnwys diswyddo.
- Bydd y Polisi'n cael ei fonitro'n rheolaidd er mwyn gweld a yw cyfle cyfartal ac urddas yn y gwaith yn cael eu cyflawni'n unol ag amcanion Polisi'r cwmni.
- Bydd pob contract rhwng Antur Teifi a chontractwyr i ddarparu nwyddau, deunyddiau neu wasanaethau yn cynnwys cymal a fydd yn gwahardd gwahaniaethu neu aflonyddu anghyfreithlon gan gontractwyr a'u staff a chan unrhyw rai o'u hisgontractwyr a'u staff. Bydd y cymal hefyd yn annog contractwyr a darpar gontractwyr i sicrhau bod cyfle cyfartal yn rhan o'u harferion cyflogi.

Atodiad 1

Enghreifftiau o fwlio, aflonyddu ac erlid.

Mae bwlio neu aflonyddu yn golygu ymddygiad sarhaus neu fygythiol, ym mha ffurf bynnag, neu gamddefnyddio grym mewn modd sy'n tansellio neu'n bychanu gweithiwr, neu'n tarfu ar ei urddas yn y gwaith, megis:-

Bwlio ac aflonyddu

Mae'r canlynol yn enghreifftiau o fwlio ac ni fyddant yn cael eu goddef:-

- gweiddi ar gydweithiwr, ymosodiadau negyddol ar berfformiad proffesiynol cydweithiwr, beirniadu neu fychanu cydweithiwr o flaen pobl eraill.
- lledaenu straeon maleisus neu wneud honiadau maleisus.
- gosod amcanion y mae'n amhosibl eu cwblhau erbyn y dyddiad a bennwyd neu dasgau nad oes modd eu cyflawni.
- eithrio neu anwybyddu cydweithiwr gyda'r bwriad o gadw'r unigolyn hwnnw ar wahân.
- defnyddio iaith neu ymddygiad difriol, bygythiol neu sarhaus.
- dweud jôcs neu ddefnyddio termau sy'n ymwneud â hil; chwarae castiau; mynd ati'n fwrriadol i beidio â chynnwys unigolyn mewn sgwrs; defnyddio iaith neu ymddygiad difriol, bygythiol neu sarhaus; dangos lluniau a geiriau difriol.

Gweler y Polisi Bwlio ac Aflonyddu am wybodaeth bellach.

Erlid

Mae hyn yn digwydd pan fydd rhywun yn cael ei drin yn wael oherwydd ei fod wedi cwyno, wedi codi cwyn gyflogaeth neu wedi cynrychioli achwynydd dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Fersiwn: 7	Dyddiad: 01/06/2018	Tudalen 4 o 5
----------------------	-------------------------------	-------------------------



(Erbyn hyn, nid oes angen i'r person gymharu'r modd y cafodd ei drin â rhywun sydd heb gyflwyno neu gynnal cwyn dan y Ddeddf.)

Dweud jôcs neu ddefnyddio termau sy'n ymwneud â hil; chwarae castiau; mynd ati'n fwriadol i beidio â chynnwys unigolyn mewn sgwrs; defnyddio iaith neu ymddygiad difriol, bygythiol neu sarhaus; dangos lluniau a geiriau difriol.

Gwahaniaethu uniongyrchol

Mae gwahaniaethu uniongyrchol anghyfreithlon yn digwydd pan fydd person neu grŵp o bobl yn cael eu trin yn llai ffafriol ar sail unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig o'u cymharu â pherson arall nad yw'n perthyn i'r un grŵp yn yr un amgylchiadau.

Gwahaniaethu anuniongyrchol

Mae gwahaniaethu anuniongyrchol yn digwydd pan fydd rheol, polisi neu arferiad sy'n berthnasol i bawb yn achosi anfantais arbennig i bobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig.

Gwahaniaethu drwy gysylltiad

Mae hyn yn digwydd pan wahaniaethir yn erbyn unigolyn oherwydd ei gysylltiad â pherson arall sydd â nodwedd warchoddedig.

Gwahaniaethu drwy ganfyddiad

Mae hyn yn digwydd pan wahaniaethir yn erbyn unigolyn oherwydd bod pobl eraill yn meddwl bod ganddo nodwedd warchoddedig.

Fersiwn: 7	Dyddiad: 01/06/2018	Tudalen 5 o 5
----------------------	-------------------------------	-------------------------