Daw'r polisi hwn o Lawrlyfr Staff a baratowyd ar gyfer Menter Iaith Gorllewin Sir Gâr ym Mawrth 2015

Os ydych yn defnyddio'r ddogfen hon cofiwch ychwanegu logo eich menter ac unrhyw fanylion priodol.

**Polisi Cyfle Cyfartal**

Bydd y Cwmni yn ceisio sicrhau bod pob agwedd o’u gweithgareddau yn hyrwyddo hawliau cyfartal i bob unigolyn beth bynnag fo ei hil, lliw, cefndir ethnig neu genedligrwydd, cefndir, iaith, rhyw, ail-aseinio rhyw, anabledd corfforol, synhwyrol neu feddyliol, statws priodasol, partneriaeth sifil na theuluol, oedran, dosbarth cymdeithasol, crefydd a chred neu ddim cred, cred wleidyddol, tueddiad rhywiol, statws cyflogedig, na’r gallu i dalu. Bydd hyn yn cynnwys mynediad i weithgareddau, triniaeth gyfartal i bawb, a pharch tuag at bob unigolyn. Er mwyn sicrhau hyn, bydd y Cwmni yn gweithredu’r polisi a’r cod ymarfer isod ac yn eu hadolygu yn rheolaidd:

**Datganiad polisi**

Mae’r Cwmni yn hyrwyddo’r egwyddor o hawliau cyfartal mewn cyflogaeth ac yn ymdrechu i ddod yn gyflogwr cyfle cyfartal a sicrhau na wahaniaethir yn erbyn unrhyw gyflogai nac ymgeisydd am swydd ar sail hil, lliw, cefndir ethnig neu genedligrwydd, cefndir, iaith, rhyw, ail-aseinio rhyw, anabledd corfforol, synhwyrol neu feddyliol, statws priodasol, partneriaeth sifil na theuluol, oedran, dosbarth cymdeithasol, crefydd a chred neu ddim cred, cred wleidyddol, tueddiad rhywiol, statws cyflogedig, na’r gallu i dalu.

Ym mhob achos, penodir y person mwyaf addas ar gyfer y swydd o ran profiad a chymwysterau. Ni fydd gwahaniaethu ar sail hil, lliw, cefndir ethnig neu genedligrwydd, cefndir, iaith, rhyw, ail-aseinio rhyw, anabledd corfforol, synhwyrol neu feddyliol, statws priodasol, partneriaeth sifil na theuluol, oedran, dosbarth cymdeithasol, crefydd a chred neu ddim cred, cred wleidyddol, tueddiad rhywiol, statws cyflogedig, na’r gallu i dalu.

Mae’r Cwmni yn ymroddedig i gymryd camau cadarnhaol tuag at sicrhau bod y polisi yn cael ei weithredu yn effeithiol.

Adolygir yn rheolaidd y dulliau a’r canllawiau a geir yn yr adran hon. Arddangosir Polisi Cyfle Cyfartal Cwmni mewn lle amlwg ym mhob gweithle. Bydd y Cwmni yn newid ei ddull o benodi/hyfforddi pan fo angen hynny i gydymffurfio â’r Polisi Cyfle Cyfartal. Bydd y Cwmni yn gosod amserlen realistig ar gyfer cyflawni amcanion y polisi. Bydd copi o Bolisi Cyfle Cyfartal Cwmni ar gael i weithwyr y Fenter. Bydd y Cwmni yn sefydlu Panel Cyfle Cyfartal i adolygu gweithredu’r Polisi.

Côd ymarfer

Camau penodi –

***4.6.1 Hysbysebu***

* Bydd pob hysbyseb yn annog ceisiadau gan unrhyw berson â chymwysterau addas neu brofiad ar gyfer y swydd a bydd ceisiadau yn cael eu monitro.
* Bydd y Cwmni yn hysbysebu yn eang (o fewn adnoddau ariannol) ac yn ddwyieithog pan fo angen. Dylai pob hysbyseb gynnwys cymal yn datgan bod Cwmni yn cefnogi egwyddorion cyfle cyfartal a dylai pob hysbyseb osgoi unrhyw eirfa a ellir ei ystyried yn wahaniaethol.
* Dylid osgoi unrhyw ogwydd tuag at ryw arbennig yn nheitl neu ddisgrifiad unrhyw swydd.

***4.6.2 Ffurflenni Cais***

* Dim ond am wybodaeth berthnasol i’r swydd dan sylw y bydd y ffurflen gais yn gofyn.
* Ni chynhwysir unrhyw gwestiwn ynglŷn ag oed, statws priodasol neu bartneriaeth sifil, plant neu grefydd.
* Bydd pob ffurflen gais yn cynnwys datganiad bod y Cwmni yn ymdrechu i fod yn gyflogwr Cyfle Cyfartal.

***4.6.3 Swydd-ddisgrifiad***

* Bydd y Swydd-ddisgrifiad yn dangos bod y Cwmni yn darparu cyfleoedd cyfartal ar bob lefel o’i strwythur, heb wahaniaethu ar sail hil, lliw, cefndir ethnig neu genedligrwydd, cefndir, iaith, rhyw, ail-aseinio rhyw, anabledd corfforol, synhwyrol neu feddyliol, statws priodasol, partneriaeth sifil na theuluol, oedran, dosbarth cymdeithasol, crefydd a chred neu ddim cred, cred wleidyddol, tueddiad rhywiol, statws cyflogedig, na’r gallu i dalu.
* Dylid osgoi unrhyw ogwydd i gyfeiriad rhyw arbennig yn nheitl neu ddisgrifiad unrhyw swydd.
* Bydd swydd-ddisgrifiad yn cael ei eirio ar gyfer denu ceisiadau o bob rhan o gymdeithas.

***4.6.4 Gwerthuso Ceisiadau***

* Mae’r Cwmni yn gweithredu dull o werthuso ceisiadau sydd yn gyson ar gyfer pob swydd, yn deg ac yn wrth-wahaniaethol.
* Y sgiliau hynny sydd yn hanfodol ar gyfer cyflawni dyletswyddau’r swydd dan sylw, e.e. cymwysterau addysgol a phroffesiynol a phrofiad fydd yr unig rai i gael ystyriaeth.
* Bydd profiad perthnasol yn cael ei ystyried o’r un gwerth â chymwysterau proffesiynol academaidd ble y cytunir bod ymgeisydd yn addas ar gyfer swydd. Bydd parodrwydd yr ymgeisydd i ymgymryd â hyfforddiant pellach yn cael ei ystyried wrth benodi.
* Wrth dynnu rhestr fer, yr unig bethau i gael eu hystyried bydd y disgrifiad swydd ynghyd â’r nodweddion personol angenrheidiol i’r swydd a ddatgelir ar y ffurflen gais. Ni ddylid diystyru ceisiadau gan ymgeiswyr â llai o gymwysterau na’r hyn sy’n ofynnol. Ni fydd rhagfarnau personol y panel dewis yn dylanwadu ar y penderfyniad.
* Ni ddylid gwahaniaethu ar sail cyfeiriad neu god post.

 ***4.6.5 Cyfweliadau***

* Bydd pob cwestiwn a ofynnir i’r ymgeisydd yn gwbl berthnasol i’r swydd. Ni fydd ymgeiswyr yn cael eu holi ynglŷn ag amgylchiadau teulu neu drefniadau personol.
* Pan fo swydd yn gofyn am weithio oriau anghymdeithasol, trafodir hyn yn gwbl wrthrychol.
* Dylid sicrhau bod amser a dyddiad y cyfweliad yn rhoi cyfle cyfartal i bob ymgeisydd. Dylid rhoi cymaint â phosibl o rybudd o’r cyfweliad.
* Dylid sicrhau bod pob Panel Dewis yn ymwybodol o Bolisi Cyfle Cyfartal y Fenter.

4.6.6 Hyfforddiant

Mae’r Cwmni yn ymroddedig i ddarparu hyfforddiant ar gyfer gweithwyr a gwirfoddolwyr er mwyn gwella eu sgiliau ac ehangu eu gwybodaeth. Adlewyrchir polisi cyfle cyfartal y Fenter yn neunyddiau pob cwrs hyfforddiant. Bydd trefniadau ar gyfer cyrsiau a hyfforddiant yn cael eu hadolygu yn rheolaidd. Bydd adran ar gyfleoedd cyfartal ar gael yn y Cyrsiau Tystysgrif a Diploma, ac ni fydd deunyddiau cwrs yn wahaniaethol.

Bydd pob gweithiwr yn gallu manteisio ar gyfleoedd hyfforddiant perthnasol. Pan fo cost cwrs yn rhy uchel i alluogi nifer o weithwyr y Fenter i fynychu, defnyddir system rhaeadru sydd yn golygu bod person a fynychodd gwrs yn rhannu’r wybodaeth a gafodd gyda gweddill gweithwyr y Fenter.

Bydd gweithwyr rhan amser yn derbyn yr un cyfleoedd â gweithwyr llawn amser.

Bydd sesiwn ar gyfle cyfartal yn cael ei chynnwys ym mhob cwrs rhagarweiniol ar gyfer pob gweithiwr. Bydd hyfforddiant ychwanegol ar gael i ferched yn dychwelyd i’r gwaith yn dilyn cyfnod o absenoldeb mamolaeth rhag iddynt fod dan anfantais yn nes ymlaen. Fel cyflogydd, mae Cwmni yn credu mewn darparu hyfforddiant ar gyfer unrhyw gyflogai sydd ei angen neu a fyddai yn elwa ohono, e.e. cyrsiau iaith.

Bydd Cwmni yn rhoi i weithwyr sydd â chyfrifoldebau teulu, rybudd ymlaen llaw o gyrsiau undydd a phreswyl er mwyn iddynt allu gwneud y trefniadau gofal angenrheidiol. Hefyd, bydd y Fenter yn ceisio rhoi help ymarferol i weithwyr sydd â chyfrifoldebau er mwyn eu hannog i aros gyda’r Fenter. Er mai merched, yn aml, sydd yn ysgwyddo cyfrifoldebau o’r fath, mae’r Fenter yn ogystal yn cydnabod bod gan ddynion hefyd yr un cyfrifoldeb a bod dynion a merched yn aml yn rhannu cyfrifoldeb am fagu plant. Bydd y Fenter, felly, yn ceisio helpu’r rhai hynny sydd â phroblemau teulu, heb wahaniaethu ar sail hil, lliw, cefndir ethnig neu genedligrwydd, cefndir, iaith, rhyw, ail-aseinio rhyw, anabledd corfforol, synhwyrol neu feddyliol, statws priodasol, partneriaeth sifil na theuluol, oedran, dosbarth cymdeithasol, crefydd a chred neu ddim cred, cred wleidyddol, tueddiad rhywiol, statws cyflogedig, na’r gallu i dalu.

Bydd Cwmni yn ystyried darparu gofal plant ar gyrsiau undydd a phreswyl er mwyn galluogi rhieni i fynychu’r cyrsiau hyn. Bydd Cwmni yn annog gweithwyr i ymgymryd ag addysg bellach. Pan fo addysg o’r fath o fudd i’r cyflogydd, mae’n bosibl yr ystyrir cymorth ariannol ac ymarferol.

***Cyffredinol***

Bydd gweithwyr sy’n gwneud yr un gwaith yn cael eu trin yn gyfartal o ran graddfeydd cyflog ac amodau cyflogaeth heb wahaniaethu ar sail hil, lliw, cefndir ethnig neu genedligrwydd, cefndir, iaith, rhyw, ail-aseinio rhyw, anabledd corfforol, synhwyrol neu feddyliol, statws priodasol, partneriaeth sifil na theuluol, oedran, dosbarth cymdeithasol, crefydd a chred neu ddim cred, cred wleidyddol, tueddiad rhywiol, statws cyflogedig, na’r gallu i dalu.

Er mwyn sicrhau hyn, bydd graddfeydd cyflog ac amodau yn cael eu hadolygu yn rheolaidd. Bydd unrhyw godiad cyflog yn cael ei dalu ar raddfa debyg i bawb sydd yn yr un swydd, ac yn dilyn yr un rheolau ym mhob achos. Adolygir graddfeydd yn rheolaidd er mwyn sicrhau bod unrhyw wahaniaethu ar sail profiad a chymhwyster yn deg ac yn gytbwys.

Mae Cwmni yn cydnabod bod cymunedau Cymru yn amlhiliol ac amlieithog, a phan fydd yn berthnasol darperir offer cyfieithu mewn cyfarfodydd a rhoddir ystyriaeth i anghenion arbennig pob unigolyn er mwyn cwrdd ag unrhyw reolau neu arferion cysylltiedig â chrefydd neu ddiwylliant yr unigolyn.

***Cyfrifoldeb Rheolwr mewn perthynas â’r polisi***

Mae llawer o lwyddiant y polisi hwn yn dibynnu ar agwedd gadarnhaol ac ystyriol y gweithwyr hynny sydd â chyfrifoldeb rheolaethol. Dylai rheolwyr ac arolygwyr fod yn gyfarwydd â gofynion y polisi ac yn gwbl hyddysg ynddo drwy hyfforddiant rheolaidd. Dylai rheolwyr adolygu yn rheolaidd agwedd y rhai sy’n is eu swyddi na hwy tuag at y polisi hwn a dylai ystyriaeth i’r polisi ffurfio rhan o’u hasesiad blynyddol.

Bydd gan reolwyr gyfrifoldeb am sicrhau nad oes gwahaniaethu rhwng gweithwyr wrth ddosrannu gwaith, naill ai yn uniongyrchol nac yn anuniongyrchol. Bydd rheolwyr yn annog gweithwyr i weithio gyda’i gilydd i gael gwared ag unrhyw wahaniaethu.

***Trefn Gwyno***

Mae’r Cwmni yn cydnabod y bydd yn cymryd amser i roi mewn grym holl agweddau’r polisi hwn, ac yn y cyfnod cyntaf bydd trefn gwyno yn cael ei gweithredu ar gyfer y rhai hynny sy’n teimlo eu bod wedi eu trin yn anghyfartal yn y meysydd canlynol:

* Yr hawl i ymgeisio am swydd y teimlant fod ganddynt y cymwysterau / profiad ar ei chyfer
* Cael eu dewis am gyfweliad
* Y cyfweliad ei hun
* Cyfleoedd hyfforddiant
* Aflonyddu personol