



achieve more

TRAINING LTD

# Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

## Polisi a Gweithdrefn

Statws Dogfen	Byw a Chyfredol
Math o ddogfen	Polisi POL002
Fersiwn	4.0
Mater	1
Dyddiad Dogfen	Hydref 2022
Dyddiad Adolygu	Hydref 2025
Cyhoeddiad	Copi caled wedi'i reoli a'i gadw i'r cwmwl

# **POLISI CYDRADDOLDEB ac AMRYWIAETH**

## **DATGANIAD POLISI**

1. Mae Cyflawni Mwy o Hyfforddiant yn cydnabod bod gwahaniaethu ac erledigaeth yn annerbyniol a'i bod er budd y Cwmni a'i weithwyr i ddefnyddio sgiliau'r gweithlu cyfan. Nod y Cwmni yw atal unrhyw wahaniaethu sy'n gysylltiedig â'r naw nodwedd warchoddedig o fewn Deddf Cydraddoldeb 2010, i sicrhau nad oes unrhyw weithiwr neu ymgeisydd am swydd yn derbyn cyfleusterau neu driniaeth lai ffafriol (naill ai'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol) mewn recriwtio neu gyflogaeth ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd/rhywedd, priodas / partneriaeth sifil, beichiogrwydd / mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw, neu gyfeiriadedd rhywiol (y nodweddion gwarchoddedig).
2. Ein nod yw y bydd ein gweithlu yn wirioneddol gynrychioliadol o bob rhan o gymdeithas ac mae pob gweithiwr yn teimlo ei fod yn cael ei barchu ac yn gallu rhoi o'u gorau.
3. Rydym yn gwrthwynebu pob math o wahaniaethu neu erledigaeth anghyfreithlon ac annheg. I'r perwyl hwnnw pwrpas y polisi hwn yw darparu cydraddoldeb a thegwch i bawb yn ein cyflogaeth.
4. Bydd pob gweithiwr, boed yn rhan-amser, llawn amser neu dros dro, yn cael eu trin yn deg a chyda pharch. Bydd dewis ar gyfer cyflogaeth, dyrchafiad, hyfforddiant neu unrhyw fudd arall ar sail dawn a gallu. Bydd yr holl weithwyr yn cael eu helpu a'u hannog i ddatblygu eu potensial llawn a bydd doniau ac adnoddau'r gweithlu yn cael eu defnyddio'n llawn i wneud y mwyaf o effeithlonrwydd y sefydliad.
5. Ni fydd ein staff yn gwahaniaethu'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, nac yn aflonyddu ar gwsmeriaid neu gleientiaid oherwydd oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol wrth ddarparu nwyddau a gwasanaethau'r Cwmni.
6. Bydd y polisi hwn a'r trefniadau cysylltiedig yn gweithredu yn unol â gofynion statudol. Yn ogystal, rhoddir ystyriaeth lawn i unrhyw ganllawiau neu godau ymarfer a gyhoeddir gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, unrhyw Adrannau'r Llywodraeth, ac unrhyw gyrrff statudol eraill.

### **EIN YMRWYMIAD**

- Creu amgylchedd lle mae gwahaniaethau unigol a chyfraniadau ein holl staff yn cael eu cydnabod a'u gwerthfawrogi.

- Mae gan bob gweithiwr hawl i amgylchedd gwaith sy'n hyrwyddo urddas a pharch at bawb. Ni fydd unrhyw fath o fygwth, bwlio nac aflonyddu yn cael ei oddef.
- Mae cyfleoedd hyfforddi, datblygu a dilyniant ar gael i'r holl staff.
- Hyrwyddo cydraddoldeb yn y gweithle sydd, yn ein barn ni, yn arfer rheoli da ac yn gwneud synnwyr busnes cadarn.
- Byddwn yn adolygu ein holl arferion a gweithdrefnau cyflogaeth i sicrhau tegwch.
- Bydd torri ein polisi cydraddoldeb yn cael ei ystyried yn gamymddwyn a gallent arwain at achos disgyblu.
- Cefnogir y polisi hwn yn llawn gan uwch reolwyr.
- Bydd y polisi yn cael ei fonitro a'i adolygu'n flynyddol

### **CYFRIFOLDEBAU RHEOLAETH**

Bydd cyfrifoldeb am sicrhau bod y trefniadau yn cael eu gweithredu a'u gweithredu'n effeithiol yn nwylo Cyfarwyddwyr y Cwmni. Bydd rheolwyr yn sicrhau eu bod nhw a'u staff yn gweithredu o fewn y polisi a'r trefniadau hyn, a bod pob cam rhesymol ac ymarferol yn cael eu cymryd i osgoi gwahaniaethu. Bydd pob rheolwr yn sicrhau:

- Mae eu holl staff yn ymwybodol o'r polisi a'r trefniadau, a'r rhesymau dros y polisi;
- Ymdrinnir â chwynion ynghylch gwahaniaethu yn gywir, yn deg ac mor gyflym â phosibl;
- Mae cofnodion priodol yn cael eu cadw.

Bydd uwch reolwr enwebedig yn gyfrifol am fonitro gweithrediad y polisi o ran gweithwyr ac ymgeiswyr am swyddi.

### **CYFRIFOLDEBAU STAFF**

Mae'r cyfrifoldeb am sicrhau nad oes gwahaniaethu anghyfreithlon yn gorwedd gyda'r holl staff ac mae agweddau staff yn hanfodol i weithredu arferion cyflogaeth teg yn llwyddiannus. Dylai pob aelod o'r staff:

- Cydymffurfio â'r polisi a'r trefniadau;
- peidio â gwahaniaethu yn eu gweithgareddau o ddydd i ddydd neu gymell eraill i wneud hynny;
- Ddim yn dioddef, aflonyddu neu fygwth staff neu grwpiau eraill sydd wedi, neu y tybir bod ganddynt un o'r nodweddion gwarchoddedig.
- Sicrhau na wahaniaethir yn erbyn unrhyw unigolyn neu aflonyddu oherwydd ei gysylltiad ag unigolyn arall sydd â nodwedd warchoddedig.
- Rhoi gwybod i'w rheolwr os ydynt yn dod yn ymwybodol o unrhyw arferion gwahaniaethol.

## **TRYDYDD PARTION**

Mae aflonyddu trydydd parti yn digwydd pan fydd gweithiwr Cwmni yn cael ei aflonyddu, ac mae'r aflonyddu yn gysylltiedig â nodwedd warchoddedig, gan drydydd partïon fel cleientiaid neu gwsmeriaid. Ni fydd Cyflawni Mwy o Hyfforddiant yn goddef gweithredoedd o'r fath yn erbyn ei staff, a dylai'r gweithiwr dan sylw hysbysu ei reolwr / goruchwyliwr ar unwaith bod hyn wedi digwydd. Bydd Cyflawni Mwy o Hyfforddiant yn ymchwilio'n llawn ac yn cymryd pob cam rhesymol i sicrhau na fydd aflonyddu o'r fath yn digwydd eto.

## **POLISIAU A THREFNIADAU CYSYLLTIEDIG**

Mae'r holl bolisiau a threfniadau cyflogaeth yn effeithio ar gyfle cyfartal. Bydd polisiau'r Cwmni yn cael eu hadolygu'n rheolaidd, a bydd unrhyw elfennau gwahaniaethol yn cael eu dileu.

### **Mynediad i Drefniadau Asesu**

Mae Cyflawni Mwy o Hyfforddiant wedi ymrwymo i ddarparu cefnogaeth barhaus i ddysgwyr sydd â gofynion penodol i atal unrhyw wahaniaethu. Rydym yn darparu gwasanaethau hygyrch i ddysgwyr drwy addasiadau rhesymol i asesu a gwneud cais am ystyriaeth arbennig lle bo angen, i gynorthwyo dysgwyr sy'n cwblhau pob cwrs i'w llawn allu.

Mae trefniadau mynediad yn sicrhau bod cynnal addasiadau rhesymol ac ystyriaethau arbennig yn lleihau anfantais sylweddol a achosir oherwydd anabledd neu anhawster dysgwr. Yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010, mae gennym ymrwymiad i ddarparu mynediad i ddysgwyr ag anghenion penodol i atal gwahaniaethu wrth ddarparu cymwysterau ac asesu dysgwyr.

## **HAWLIAU POBL ANABL**

Mae'r Cwmni yn rhoi pwysigrwydd i anghenion pobl anabl.

O dan delerau'r polisi hwn, mae'n ofynnol i reolwyr:

- Gwneud addasiad rhesymol i gynnal gwasanaethau gweithiwr sy'n dod yn anabl, er enghraifft, hyfforddiant, a darparu offer arbennig, llai o oriau gwaith. (DS: disgwylir i reolwyr ofyn am gyngor ar argaeledd cyngor ac arweiniad gan asiantaethau allanol i gynnal pobl anabl mewn cyflogaeth);
- Cynnwys pobl anabl mewn rhaglenni hyfforddi/datblygu;
- Rhoi ystyriaeth lawn a phriodol i bobl anabl sy'n gwneud cais am swyddi, gan ystyried gwneud addasiadau rhesymol ar gyfer eu doniau a'u galluoedd i'w galluogi i allu gwneud y swydd.

## **MONITRO**

- Mae'r Cwmni o'r farn ei bod yn briodol datgan ei fwriad i beidio â gwahaniaethu ac yn tybio y bydd hyn yn cael ei gyfieithu i waith yn gyson ar draws y sefydliad.
- Byddwn yn cadw gwybodaeth am staff sydd wedi bod yn rhan o rai polisiau allweddol: Disgyblu, Cwynion a Bwlio ac Aflonyddu.

## **GRIEVANCES/DISGYBLAETH**

Mae gan weithwyr yr hawl i ddilyn cwyn ynghylch gwahaniaethu neu erledigaeth trwy Weithdrefnau Cwyno neu Aflonyddu Cwmni.

Bydd gwahaniaethu ac erledigaeth yn cael eu trin fel troseddau disgyblu a byddant yn cael eu trin o dan Weithdrefn Disgyblu'r Cwmni.