



Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Mae Menter Ty 'n Llan yn credu'n gryf mewn hyrwyddo a sicrhau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i bawb o fewn ein cyflogaeth a'n cwmpas, gan ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon. Rydym hefyd yn ymrwmo i sicrhau tegwch, urddas a chydbwysedd byw/gweithio i'r holl staff, fel bod pob gweithiwr yn teimlo ei fod yn cael ei barchu a'i werthfawrogi

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i'r Pwyllgor Rheoli, aelodau, gweithwyr, darpar weithwyr, contractwyr hunangyflogedig, gwirfoddolwyr, cleientiaid, ymwelwyr a chwsmeriaid

Pwrpas y polisi yw:

- sicrhau cydraddoldeb, tegwch a pharch at bawb yn ein cyflogaeth, boed dros dro, rhan-amser neu amser llawn ac i'r holl bobl y mae ein busnes yn ymwneud â nhw
- sicrhau nad ydym yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon oherwydd oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw na thuedd rhywiol
- gochel rhag pob math o wahaniaethu anghyfreithlon. Ar gyfer staff, mae hyn yn cynnwys cyflog a buddion, telerau ac amodau cyflogaeth, delio â chwynion a disgyblaeth, diswyddo, absenoldeb rhieni, ceisiadau am weithio'n hyblyg, penodiadau, dyrchafiadau, hyfforddiant neu gyfleoedd datblygu eraill

Mae Menter Ty'n Llan yn ymrwmo y byddwn yn:

- Creu amgylchedd gwaith heb fwlio, aflonyddu, erledigaeth na gwahaniaethu anghyfreithlon
 - *Mae hyn yn cynnwys rhoi gwybod i'r holl weithwyr am eu hawliau a'u cyfrifoldebau o dan y polisi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Disgwylir i staff gydweithio â Menter Ty'n Llan i ddarparu cyfle cyfartal mewn cyflogaeth, ac i atal bwlio, aflonyddu, erledigaeth a gwahaniaethu anghyfreithlon*
 - *Dylai'r holl staff ddeall y gallant hwy, yn ogystal â'u cyflogwr, fod yn atebol am weithredoedd o fwlio, aflonyddu, erledigaeth a gwahaniaethu anghyfreithlon yn erbyn cyd-weithwyr, cwsmeriaid, cyflenwyr a'r cyhoedd os digwydd yn ystod eu cyflogaeth*
- Derbyn o ddifrif pob cwyn am fwlio, aflonyddu, erledigaeth a gwahaniaethu anghyfreithlon gan gyd-weithwyr, cwsmeriaid, cyflenwyr, ymwelwyr, y cyhoedd neu unrhyw un arall yng nghwrs ein gweithgareddau
 - *Ymdrinnir â gweithredoedd o'r fath fel camymddwyn o dan weithdrefnau cwyno a/neu ddisgyblu'r sefydliad, a chymerir camau priodol. Gallai cwynion arbennig o ddifrifol fod yn gamymddwyn difrifol ac arwain at ddiswyddo heb rybudd*
 - *At hynny, gall aflonyddu rhywiol fod yn fater hawliau cyflogaeth ac yn fater troseddol hefyd, megis mewn honiadau o ymosodiad rhywiol. Yn ogystal, mae aflonyddu o bob math yn drosedd o dan Ddeddf Amddiffyn Rhag Aflonyddu 1997*
- Sicrhau bod pob cyfle ar gyfer hyfforddiant, datblygiad a chynnydd ar gael i'r holl staff

- Adolygu arferion a gweithdrefnau cyflogaeth yn ôl yr angen i sicrhau tegwch, a hefyd eu diweddarau ynghyd â'r polisi yma i gydymffurfio â unrhyw newidiadau yn y gyfraith
- Asesu'n gyson sut mae'r polisi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ac unrhyw gynllun gweithredu ategol, yn gweithio'n ymarferol

Cefnogir y polisi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn llawn gan y Pwyllgor Rheoli ac uwch reolwyr

Adolygir y polisi pob 3 blynedd

Mabwysiadwyd ar 25 Mai 2021

Llofnod y Cadeirydd *C. E. Lewis* ..[CARYL ELIN LEWIS].....

Llofnod Aelod o'r Pwyllgor Rheoli *Carys Aaron* ...[Carys Aaron].....