**Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant**

Mae Ymddiriedolaeth Natur Gwent wedi ymrwymo'n llwyr i hybu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i bawb ac i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon ac annheg. Y nod yw bod ein gweithwyr cyflogedig, ein hymddiriedolwyr a’n gwirfoddolwyr wir yn cynrychioli pob rhan o’r gymdeithas, a bod pawb yn teimlo’u bod yn cael eu parchu ac yn gallu rhoi o’u gorau. Mae Ymddiriedolaeth Natur Gwent yn gweld gwerth yn y gwahaniaethau y mae amrywiaeth yn ei roi i’r sefydliad.

Bwriad y polisi yw helpu Ymddiriedolaeth Natur Gwent i roi’r ymrwymiad hwn ar waith. Wrth gydymffurfio â’r polisi hwn, dylid sicrhau hefyd nad yw gweithwyr yn gwahaniaethu’n anghyfreithlon yn erbyn neb. Mae gwneud ein gorau i sicrhau nad oes aflonyddu na bwlio yn yr amgylchedd gwaith, a bod pawb yn cael ei drin gydag urddas a pharch, yn elfen bwysig o sicrhau cyfle cyfartal mewn cyflogaeth. Mae’r polisi hwn yn berthnasol i bob gweithiwr, gwirfoddolwr, ymddiriedolwr, cymuned, cyflenwr a chontractwr – parhaol neu dros dro. Mae’r polisi hwn yn berthnasol i bob proses sy'n ymwneud â chyflogaeth a hyfforddiant ac i unrhyw fath o waith sy'n golygu delio â rhanddeiliaid a’r cyhoedd.

Pwrpas y polisi yw:

* Sicrhau cydraddoldeb, tegwch a pharch i bawb a gyflogir gennym, boed hynny dros dro, yn rhan amser neu'n llawn amser
* Peidio â gwahaniaethu'n anghyfreithlon oherwydd nodweddion gwarchodedig Deddf Cydraddoldeb 2010
* Gwrthwynebu ac osgoi pob math o wahaniaethu anghyfreithlon. Mae hyn yn cynnwys o safbwynt tâl a buddion, telerau ac amodau cyflogaeth, delio â chwynion a disgyblaeth, diswyddo, dileu swyddi, absenoldeb i rieni, ceisiadau am weithio'n hyblyg a dethol ar gyfer cyflogaeth, dyrchafiadau, hyfforddiant neu gyfleoedd datblygu eraill.

Pan fydd staff yn cynrychioli Ymddiriedolaeth Natur Gwent yn allanol, ac fel rhan o’u rôl, disgwylir iddynt wneud eu gorau i sicrhau y glynir wrth egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Mae Ymddiriedolaeth Natur Gwent yn ymrwymo i’r canlynol:

* Hybu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y gweithle gan fod hynny’n ymarfer da ac yn gwneud synnwyr busnes da.
* Creu amgylchedd gwaith lle nad oes bwlio, aflonyddu, erledigaeth na gwahaniaethu'n anghyfreithlon, sy'n hybu urddas a pharch i bawb, a lle mae gwahaniaethau unigol a chyfraniad pob aelod o staff yn cael eu cydnabod a’u gwerthfawrogi.

Mae’r ymrwymiad hwn yn cynnwys hyfforddi rheolwyr llinell a gweithwyr eraill am eu hawliau a’u cyfrifoldebau o dan y polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Mae cyfrifoldebau'n cynnwys staff yn helpu Ymddiriedolaeth Natur Gwent i sicrhau cyfle cyfartal mewn cyflogaeth ac atal bwlio, aflonyddu, erledigaeth a gwahaniaethu’n anghyfreithlon.

Dylai pob gweithiwr ddeall fod modd iddyn nhw, yn ogystal â’u cyflogwr, gael eu dal yn atebol am fwlio, aflonyddu, erledigaeth a gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn eu gwaith, yn erbyn cydweithwyr, gwirfoddolwyr, ymddiriedolwyr, rhanddeiliaid eraill a’r cyhoedd.

* Rhoi ystyriaeth ddifrifol i fwlio ac aflonyddu, erledigaeth a gwahaniaethu'n anghyfreithlon, gan gydweithwyr, gwirfoddolwyr, ymddiriedolwyr, rhanddeiliaid eraill a’r cyhoedd, fel rhan o weithgareddau Ymddiriedolaeth Natur Gwent. Bydd gweithredoedd fel hyn yn cael eu trin fel camymddwyn o dan drefniadau disgyblu Ymddiriedolaeth Natur Gwent, a bydd camau priodol yn cael eu cymryd. Gallai cwynion difrifol iawn olygu camymddwyn difrifol, ac arwain at ddiswyddo heb rybudd.

Gallai aflonyddu rhywiol fod yn fater o hawliau cyflogaeth ac yn fater troseddol, er enghraifft gyda honiadau o ymosodiad rhywiol. Ar ben hyn, o dan Ddeddf Diogelwch rhag Aflonyddu 1997 – sydd ddim yn gyfyngedig i amgylchiadau lle mae aflonyddu'n ymwneud â nodwedd warchodedig – mae aflonyddu’n drosedd.

* Sicrhau bod cyfleoedd ar gyfer hyfforddiant, datblygu a dringo’r ysgol yrfa ar gael i staff, a fydd yn cael eu helpu a’u hannog i ddatblygu eu potensial yn llawn fel bod modd defnyddio’u talentau a’u hadnoddau i’r eithaf i wneud Ymddiriedolaeth Natur Gwent mor effeithiol ag y bo modd.
* Adolygu gweithdrefnau ac arferion gwaith yn ôl yr angen i sicrhau tegwch, a’u diweddaru hefyd yn unol â newidiadau yn y gyfraith.
* Monitro’r gweithlu o ran gwybodaeth fel oed, rhyw, cefndir ethnig, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred ac anabledd i hybu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a chwrdd â nodau ac ymrwymiadau’r polisi hwn.

**Y gyfraith**

Mae’n anghyfreithlon gwahaniaethu'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol wrth recriwtio neu gyflogi oherwydd oed, anabledd, rhyw, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd, mamolaeth, hil (sy'n cynnwys lliw, cenedlaetholdeb a tharddiad ethnig neu genedlaethol), cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred, neu oherwydd bod rhywun wedi priodi neu mewn partneriaeth sifil. Mae’r rhain yn cael eu galw'n ‘nodweddion gwarchodedig’.

Gall gwahaniaethu ar ôl cyflogi fod yn anghyfreithlon hefyd, fel gwrthod rhoi geirda am reswm sy'n ymwneud ag un o'r nodweddion gwarchodedig.

Ddylai gweithwyr ddim gwahaniaethu yn erbyn aelodau o'r cyhoedd nac aflonyddu arnynt wrth ddarparu nwyddau neu wasanaethau. Mae’n anghyfreithlon peidio â gwneud addasiadau rhesymol i oresgyn rhwystrau rhag defnyddio gwasanaethau a achosir gan anabledd. Mae’r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol yn cynnwys tynnu, addasu neu newid nodweddion ffisegol, os yw’r nodweddion ffisegol yn ei gwneud yn amhosibl neu'n afresymol o anodd i berson anabl ddefnyddio gwasanaethau. Yn ogystal, mae’n rheidrwydd ar ddarparwyr gwasanaeth i feddwl ymlaen a rhoi sylw i unrhyw rwystrau a allai atal person anabl rhag cael mynediad at wasanaeth.

**Mathau o wahaniaethu anghyfreithlon**

**Gwahaniaethu uniongyrchol** – lle mae rhywun yn cael ei drin yn llai ffafriol na rhywun arall oherwydd nodwedd warchodedig. Byddai gwrthod cyflogi person oherwydd beichiogrwydd yn enghraifft o wahaniaethu uniongyrchol. Mewn amgylchiadau cyfyngedig, gall cyflogwyr wahaniaethu'n uniongyrchol yn erbyn unigolyn am reswm sy'n ymwneud ag unrhyw un o’r nodweddion gwarchodedig lle mae gofyn galwedigaethol. Mae’n rhaid i’r gofyn galwedigaethol hwn fod yn hanfodol i’r swydd ac yn ffordd gymesur o gyflawni nod gyfreithlon.

**Gwahaniaethu anuniongyrchol –** lle mae darpariaeth, maen prawf neu ymarfer yn gwahaniaethu yn erbyn unigolion â nodwedd warchodedig benodol (ond nid yw hyn yn benodol yn cynnwys beichiogrwydd a mamolaeth, sy'n dod o dan wahaniaethu’n anuniongyrchol ar sail rhyw) mewn ffordd sy'n anfanteisiol i bobl sy'n rhannu’r nodwedd warchodedig honno o'i gymharu â phobl sydd ddim, ac na ellir dangos ei fod yn ffordd gymesur o gyflawni nod gyfreithlon.

**Aflonyddu** – lle mae ymddygiad digroeso, sy'n ymwneud ag un o’r nodweddion gwarchodedig (ac eithrio priodas a phartneriaeth sifil, a beichiogrwydd a mamolaeth), sydd â’r pwrpas neu'r effaith o darfu ar urddas person; neu greu amgylchedd bygythiol, anghyfeillgar, diraddiol, sy'n codi cywilydd neu’n peri sarhad. Nid yw’n gwneud gwahaniaeth ai dyma’r effaith a fwriadwyd gan yr unigolyn sy'n gyfrifol am yr ymddygiad ai peidio.

**Gwahaniaethu cysylltiadol** – lle gwahaniaethir yn erbyn unigolyn yn uniongyrchol neu lle aflonyddir ar unigolyn yn uniongyrchol am ei fod yn gysylltiedig ag unigolyn arall sydd â nodwedd warchodedig (ond nid yw hyn yn cynnwys aflonyddu oherwydd priodas a phartneriaeth sifil, a beichiogrwydd a mamolaeth).

**Gwahaniaethu drwy ganfyddiad –** lle gwahaniaethir yn erbyn unigolyn yn uniongyrchol neu lle aflonyddir ar unigolyn yn uniongyrchol ar sail canfyddiad bod ganddo nodwedd warchodedig benodol ond nad yw hynny’n wir mewn gwirionedd (ac eithrio priodas a phartneriaeth sifil, a beichiogrwydd a mamolaeth).

**Erledigaeth** – mae’n digwydd lle mae gweithiwr yn dioddef anfantais (er enghraifft, ddim yn cael cyfle hyfforddiant neu ddyrchafiad) gan ei fod wedi cwyno neu wedi cefnogi cwyn, neu wedi gwneud cwyn o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, neu oherwydd yr amheuir ei fod wedi gwneud hynny. Fodd bynnag, ni fydd gweithiwr wedi'i warchod rhag erledigaeth os yw wedi gweithredu’n faleisus neu wedi gwneud cwyn oedd ddim yn wir, neu wedi cefnogi cwyn o'r fath. Erbyn hyn, nid oes angen i achwynydd gymharu ei driniaeth â rhywun sydd ddim wedi gwneud cwyn neu gefnogi cwyn o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Er enghraifft, os bydd gweithiwr dall yn gwneud cwyn nad yw’r cyflogwr yn cydymffurfio â’i ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol, a’i fod wedyn yn cael ei eithrio'n systematig o bob cyfarfod; gallai ymddygiad o'r fath gael ei ystyried yn erledigaeth.

**Peidio â gwneud addasiadau rhesymol** – lle mae darpariaeth neu nodwedd gorfforol, meini prawf neu ymarfer yn rhoi unigolyn anabl dan anfantais sylweddol o’i gymharu â rhywun sydd heb nodwedd warchodedig fel honno, ac nad yw’r cyflogwr wedi gwneud addasiadau rhesymol i alluogi’r person anabl i oresgyn yr anfantais.

**Sut alla i gwyno os ydw i'n teimlo bod rhywun wedi gwahaniaethu yn fy erbyn?**

Os bydd gweithiwr o’r farn fod rhywun wedi gwahaniaethu yn ei erbyn yn anghyfreithlon, gall ddefnyddio trefn gwyno Ymddiriedolaeth Natur Gwent i wneud cwyn. Os yw’r gŵyn yn ymwneud â bwlio neu aflonyddu, addasir y drefn gwyno fel y nodir yn y Polisi a’r Gweithdrefnau Aflonyddu Personol. Bydd Ymddiriedolaeth Natur Gwent yn rhoi ystyriaeth ddifrifol i unrhyw gŵyn ac yn ceisio datrys unrhyw gwynion sy'n cael eu cadarnhau. Ni fydd gweithwyr yn cael eu cosbi am gwyno, hyd yn oed os nad yw’r gŵyn yn cael ei chadarnhau, oni bai nad oes gwirionedd i’r gŵyn ac iddi gael ei gwneud yn anonest.

Nid yw defnyddio trefn gwyno Ymddiriedolaeth Natur Gwent yn effeithio ar eich hawl i gyflwyno cwyn i dribiwnlys cyflogaeth. Mae'n rhaid i gwynion i dribiwnlys cyflogaeth gael eu gwneud o fewn tri mis, gan ddechrau gyda’r weithred a ystyrir yn wahaniaethu a amlygir yn y gŵyn.

**Monitro ac adolygu**

Bydd y polisi hwn yn cael ei fonitro’n gyson gan Ymddiriedolaeth Natur Gwent er mwyn penderfynu a yw’n effeithiol, a bydd yn cael ei ddiweddaru yn unol â newidiadau yn y gyfraith. Yn benodol, bydd Ymddiriedolaeth Natur Gwent yn monitro cyfansoddiad y gweithlu presennol a’r rheini sy'n gwneud cais am swyddi gwag (gan gynnwys dyrchafiadau) o ran ethnigrwydd a rhyw, yn ogystal â nifer y bobl anabl o fewn y grwpiau hyn. Bydd yn adolygu ei bolisi cyfle cyfartal yn unol â’r canfyddiadau a ddangosir gan y gwaith monitro. Os bydd angen gwneud unrhyw newidiadau, bydd Ymddiriedolaeth Natur Gwent yn eu rhoi ar waith.

Bydd gwybodaeth a ddarperir gan ymgeiswyr a gweithwyr cyflogedig at ddibenion monitro yn cael eu defnyddio at y dibenion hyn yn unig, ac ymdrinnir â nhw yn unol â Deddf Diogelu Data 1998.

Mae manylion trefn gwyno a disgyblu Ymddiriedolaeth Natur Gwent i'w gweld yn Llawlyfr Gweithwyr Ymddiriedolaeth Natur Gwent. Mae hyn yn cynnwys manylion ynghylch wrth bwy y dylai gweithwyr gwyno – eu rheolwr llinell fel arfer.