

Polisi cydraddoldebau



Mae WCVA yn cydnabod bod gwahaniaethu, rhagfarn ac anfantais yn bodoli yn ein Cymdeithas. Rydym wedi ymrwymo i gyfrannu tuag at helpu i ddileu hyn drwy weithio'n gadarnhaol i hyrwyddo cymdeithas fwy cynhwysol. Ein nod a'n hymrwymiad yw darparu ein holl wasanaethau a'n cyfleoedd cyflogaeth ar sail deg a chydadd. Mae WCVA wedi ymrwymo'n llwyr i roi cyfle cyfartal ar waith ers blynnyddoedd lawer ac mae'n cydnabod pwysigrwydd adolygu rheolaidd i gryfhau ein polisi ymhellach, gan ei wneud yn realiti ym mhopeth a wnawn.

Amcan y polisi yw sicrhau na wahaniaethir yn erbyn dim un ymgeisydd am swydd na gweithiwr, naill ai'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd neu famolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw na chyfeiriadedd rhywiol.

Ethos ac egwyddorion ein polisi Cydraddoldebau yw:

- Mae WCVA wedi ymrwymo'n llwyr i gyfle cyfartal.
- Byddwn yn darparu ein gwasanaethau i gyd ar sail deg a chydadd.
- Byddwn yn mabwysiadu gweithdrefnau recriwtio a dethol sy'n rhoi cyfle teg a chydadd i bawb ac yn yr un modd byddwn yn hyrwyddo a hyfforddi ein staff mewn ffordd deg a chydadd.
- Byddwn yn trin pobl ag urddas a pharch ac yn cydnabod anghenion a gofynion unigol pobl.
- Byddwn yn sicrhau bod ethos ac egwyddorion ein polisi Cydraddoldebau yn sail i bopeth a wnawn yn ein busnes ac yn treiddio drwy bopeth a wnawn.
- Byddwn yn gweithredu'r ddeddfwriaeth a'r codau ymarfer priodol ac yn sicrhau eu bod yn cael eu hymgorffori yn ein holl bolisiau, gweithdrefnau ac arferion gwaith.
- Byddwn yn disgwyl i'n staff fabwysiadu a gweithredu ein polisi Cydraddoldebau wrth ymgymryd â'u dyletswyddau a gwneud busnes ar ran WCVA a byddwn yn darparu hyfforddiant a chefnogaeth i'r staff i'w galluogi i gyflawni hyn.
- Byddwn yn disgwyl yn yr un modd i'r rhai yr ydym yn dosbarthu grantiau iddynt a'r rhai sy'n gwneud gwaith ar ran WCVA fabwysiadu a gweithredu eu polisi Cydraddoldebau eu hunain neu fabwysiadu ein polisi ni.
- Byddwn yn herio ymddygiad annerbyniol ac yn rhoi cefnogaeth fyw i'r rhai sy'n dioddef aflonyddu arnynt.
- Ac yn olaf, byddwn yn datblygu Strategaeth Cydraddoldebau gynhwysfawr a Chynllun Gweithredu gyda thargedau i'n helpu i gyrraedd ein nod. Bydd hyn yn cael ei fonitro a'i adolygu'n rheolaidd er mwyn monitro perfformiad a chynnydd a chymryd unrhyw gamau cywirol sy'n ofynnol. Ychwanegir strategaethau ategol eraill at y Strategaeth Cydraddoldebau, yn gefn iddi.

Strategaeth Cydraddoldebau

Cynnwys

1. [Cyflwyniad](#)
2. [Trosolwg](#)
3. [Nodau ac amcanion](#)
4. [Gweithredu](#)
5. [Cydraddoldebau wrth Ddarparu Gwasanaethau](#)
 - [Mynediad at wasanaethau](#)
 - [Cyflwyno gwasanaethau](#)
 - [Aflonyddu](#)
 - [Contractwyr ac ymgynghorwyr](#)
 - [Ymgynghori a chyfranogi](#)
6. [Cydraddoldeb yn y gweithle](#)
 - [Recriwtio a dethol](#)
 - [Gweithdrefnau disgyblu a chwyno](#)
 - [Cyflog a buddion cyfartal](#)
 - [Cyfrifoldebau rhieni](#)
 - [Gweithio hyblyg](#)
 - [Cymwysterau galwedigaethol dilys](#)
 - [Hyfforddi a datblygu](#)
 - [Adolygu perfformiad](#)
 - [Monitro](#)
7. [Llywodraethu](#)
8. [Monitro, adolygu a gwerthuso](#)

1. Cyflwyniad

Mae WCVA yn cydnabod y grwpiau, y diwylliannau a'r anghenion amrywiol ymysg yr amrywiaeth eang o gymunedau ac unigolion sy'n byw yn yr ardal yr ydym yn gweithredu ynddi. Rydym hefyd yn cydnabod bod rhai grwpiau yn wynebu gwahaniaethu ac anfantais yn ein Cymdeithas. Mae WCVA wedi ymrwymo i gyfrannu tuag at ddileu gwahaniaethu drwy sicrhau bod ein polisi Cydraddoldebau yn cael ei hyrwyddo ar bob lefel yn y sefydliad drwyddo draw. Ein nod cyffredinol yw darparu ein holl wasanaethau a'n cyfleoedd cyflogaeth ar sail deg a chydrradd.

Mae WCVA wedi ymrwymo i roi cyfle cyfartal ar waith ers blynnyddoedd lawer ac mae'n cydnabod pwysigrwydd adolygu rheolaidd i gryfhau ein polisi ymhellach a helpu i'w wneud yn realiti. Mae'r Strategaeth hon yn cynnal y dull gweithredu hwnnw ac mae'n nodi peth o'r gwaith cyfle cyfartal sy'n mynd rhagddo ar hyn o bryd, yn ogystal â nodi sut, yn ein tyb ni, y gallwn adeiladu ar y gwaith hwn drwy ddatblygu a chryfhau ein hymrwymiad i gyfle cyfartal, ac i'w weithredu, ymhellach.

At ddibenion y Strategaeth hon a'n holl waith, ni fydd WCVA yn gwahaniaethu nac yn trin unrhyw un yn llai ffafriol ar sail:

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Priodas neu bartneriaeth sifil
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil
- Crefydd neu gred
- Rhyw
- Cyfeiriadedd rhywiol

Datblygwyd y ddogfen Strategaeth hon i'n helpu i wireddu ein nod cyffredinol ymhellach. Mae'n darparu fframwaith, a thrwy'r fframwaith hwn y byddwn yn rhoi ein polisi Cydraddoldebau ar waith. Yn ogystal â'r Strategaeth mae gennym Gynllun Gweithredu a Strategaethau a Chynlluniau Gweithredu ategol, er enghraifft, Cynllun Cydraddoldeb Hiliol, a dylai'r Strategaeth gael ei darllen law yn llaw â'r rhain.

Er mai prif amcan y Strategaeth yw sicrhau bod y grwpiau arbennig a restrir uchod yn cael eu trin ar sail deg a chydrradd, y bwriad yw y bydd y manteision sy'n deillio o roi'r Strategaeth hon ar waith o fudd i bawb sy'n gysylltiedig â WCVA, mudiadau partner, cyflenwyr, ymgynghorwyr a staff fel ei gilydd. Fodd bynnag, er mwyn cyflawni ein nod cyffredinol, rydym yn cydnabod y bydd angen inni weithredu gan dargedu grwpiau penodol fel menywod, pobl o Leiafrifoedd Ethnig a phobl ag anableddau. Mae ffocws y Strategaeth hon felly yn targedu'r grwpiau hyn yn arbennig.

Er bod y cyfrifoldeb cyffredinol am weithredu'r Strategaeth yn gorffwys gyda Bwrdd WCVA, mae'r cyfrifoldeb rheoli yn gorffwys gyda'r Prif Weithredwr.

2. Trosolwg

Mae WCVA wedi ymrwymo'n llwyr i fynd i'r afael â phob agwedd o allgáu cymdeithasol ac mae'n ymdrechu i hyrwyddo cyfle cyfartal ar draws ei weithgareddau busnes a chyda'i holl ddefnyddwyr gwasanaeth a'i fudiadau partner.

Mae WCVA yn cydnabod y gallai fod gan y grwpiau o bobl a restrir anghenion arbennig a rhaid inni allu dangos ein bod yn agored ac yn deg wrth ddiwallu'r anghenion hynny.

Er mwyn gwireddu ein nod cyffredinol o ddarparu gwasanaethau a chyfleoedd cyflogaeth ar sail deg a chydrradd, mae'n hanfodol fod egwyddorion ac ethos ein

polisi a'n Strategaeth Cydraddoldebau yn dal i gael eu hadlewyrchu ym mhopeth a wnawn drwy ein polisiau, ein gweithdrefnau a'n harferion gwaith.

Mae'r ddogfen Strategaeth hon yn egluro beth mae WCVA yn ceisio ei gyflawni o ran cyfle cyfartal mewn cyflogaeth, a sut mae'n disgwyl cyflawni ei amcanion. Mae'r Strategaeth wedi'i bwriadu i fod yn hyblyg ac yn barod i ymateb i anghenion y sefydliad wrth iddynt newid. Mae'r Cynllun Gweithredu Cydraddoldebau yn cefnogi'r Strategaeth drwy amlinellu'r camau gweithredu sydd i gael eu cymryd er mwyn gwireddu'r Strategaeth. Mae angen proses barhaus o ddatblygu, hyrwyddo, gweithredu, monitro, adolygu a gwerthuso yng nghyswllt y naill ddogfen a'r llall.

Cafodd y Strategaeth Cydraddoldebau a'r Cynllun Gweithredu eu llunio gan roi sylw llawn i'r ddeddfwriaeth a'r codau ymarfer da.

Drwy ymgymryd â'r broses hon, mae WCVA yn disgwyl:

- Darparu fframwaith i fynd i'r afael â gwahaniaethu, anfantais ac allgáu;
- Darparu eglurder i Aelodau Bwrdd WCVA, y staff, defnyddwyr gwasanaethau, cyflenwyr, ymgynghorwyr a mudiadau partner o ran yr hyn y mae'n ceisio ei gyflawni ym maes cyfle cyfartal a chynhwysiant cymdeithasol;
- Dangos ymrwymiad WCVA i gyfle cyfartal i'n rhanddeiliaid a'r cyhoedd drwy nodi amcanion mesuradwy a thargedau perfformiad y mae modd eu monitro er mwyn penderfynu faint o gynnydd sydd wedi cael ei wneud;
- Hyrwyddo ymwybyddiaeth ymysg y staff, defnyddwyr gwasanaethau a mudiadau partner o faterion cyfle cyfartal;
- Defnyddio'r gwersi a ddysgir drwy ganolbwyntio sylw ar ddulliau ymgynghori, ymchwil a darparu gwasanaethau ar gyfer menywod, pobl o leiafrifoedd ethnig a phobl ag anabledau, er mwyn gwella'r gwasanaethau i bob defnyddiwr.

3. Nod ac amcanion

Nod ac amcanion ein Strategaeth Cydraddoldebau yw:

- Darparu pob gwasanaeth a chyfle cyflogaeth ar sail deg a chydadd;
- Cael gwared ag unrhyw wahaniaethu ac anfantais boed yn anghyfreithlon neu'n anfwriadol;
- Hyrwyddo cyfle cyfartal i bob grŵp;
- Darparu gwasanaeth o safon uchel i bob grŵp o bobl o fewn fframwaith grymuso a Gwerth Gorau;
- Darparu gwasanaethau sy'n sensitif i anghenion gwahanol grwpiau gwahanol;
- Cydnabod amrywiaeth cymunedau lleol, cefnogi'r gwahaniaethau hynny a meithrin perthnasoedd da rhwng gwahanol grwpiau a chymunedau.

4. Gweithredu

Er mwyn rhoi'r Strategaeth Cydraddoldebau hon ar waith yn effeithiol, mae Cynllun Gweithredu wedi cael ei lunio sy'n dynodi cyfrifoldebau ac yn sefydlu amserlen o ran cyflawni amcanion ac adolygu.

Er bod y cyfrifoldeb am weithredu ac am gadw golwg gyffredinol ar rannau o'r Strategaeth wedi cael ei roi i unigolion penodol yn y sefydliad, pwysleisir bod y gweithgarwch hwn yn cael ei fwriadu i fod yn weithgarwch sylfaenol yn y sefydliad drwyddo draw. Mae gan bawb yn WCVA gyfrifoldeb i gefnogi a chynorthwyo i sicrhau bod y Strategaeth yn cael ei rhoi ar waith yn effeithiol. Yn ogystal, bydd gan y Prif Weithredwr gyfrifoldeb cyffredinol am sicrhau bod y Strategaeth yn parhau i gael ei gweithredu drwy'r Cynllun Gweithredu.

5. Cydraddoldebau wrth ddarparu gwasanaethau

Mynediad at wasanaethau

Mae WCVA yn cydnabod bod angen i bobl gael gwybodaeth mewn modd y maent yn gallu ei deall er mwyn iddynt wneud dewisiadau ar sail gwybodaeth. Byddwn yn darparu gwybodaeth am ein gwasanaethau sy'n glir, yn gynhwysfawr, yn hygyrch ac yn hawdd ei deall. Byddwn yn ei darparu mewn amryw o fformatau sy'n addas i anghenion ein cwsmeriaid a defnyddwyr ein gwasanaeth, er enghraifft, drwy gyfieithu, tâp sain, Braille, print bras ac yn y ddewis iaith ac ati.

Byddwn yn dal i roi cyhoeddusrwydd byw i'n gwasanaethau, drwy amryw o ddulliau, a hynny'n uniongyrchol i'n cwsmeriaid a'n defnyddwyr gwasanaeth ac i'r cyhoedd ehangach yn gyffredinol, ac i asiantaethau a chyrrff eraill sy'n cefnogi a chynorthwyo unigolion i gyrchu at wasanaethau perthnasol. Byddwn yn parhau i gynrig cyngor a chymorth i'r rhai sydd am fanteisio ar ein gwasanaethau a sicrhau ein bod yn cyrraedd pob carfan o'r gymuned. I'r bobl hynny nad ydym yn gallu eu helpu, byddwn yn rhoi cyngor iddynt am ba asiantaethau eraill y dylent gysylltu â hwy.

Mae ein polisi a'n gweithdrefn yn ceisio bod yn deg, yn gydradd ac yn atebol. Rydym yn monitro ac yn adolygu ein polisi yn rheolaidd a byddwn yn parhau i wneud hynny i sicrhau ei fod yn gwbl hygyrch a'i fod yn gweithredu mewn ffordd nad yw'n gwahaniaethu.

Cyflwyno gwasanaethau

Byddwn yn sicrhau bod gwasanaethau'n cael eu cyflwyno i'n cwsmeriaid mewn ffordd deg, gydradd, nad yw'n gwahaniaethu.

Mae gennym raglen dreigl i adolygu ein holl bolisiâu a'n gweithdrefnau i sicrhau bod sylw'n cael ei roi i ystyriaethau cyfle cyfartal o fewn y polisiâu a'r gweithdrefnau wrth graffu, a'u bod yn cael eu sefydlu yn y brif ffrwd.

Fel rhan o'r rhaglen hon, byddwn hefyd yn nodi'r meysydd gwasanaeth allweddol sydd i gael eu monitro, yn gosod targedau ac yn adolygu'r rhain yn rheolaidd i fonitro cynnydd ac asesu sut y gellid eu gwella ymhellach.

Aflonyddu

Ni fydd WCVA yn goddef unrhyw aflonyddu nac erlid ar unrhyw rai o'i staff na defnyddwyr ei wasanaethau ac mae'n trin cwynion o'r fath yn ddifrifol iawn. Rydym wedi datblygu polisiâu a gweithdrefnau penodol i ddelio gydag aflonyddu ar gyfer ein staff a defnyddwyr gwasanaethau ac mae'r rhain yn cael eu hadolygu'n gyson i ganfod a ydynt yn effeithio ar unrhyw bolisiâu neu weithdrefnau eraill ac a oes angen eu hadolygu a'u newid yn unol â hynny.

Mae ein gweithdrefnau er mwyn delio gydag aflonyddu wedi cael eu hamlinellu'n glir yn ein polisi Aflonyddu a bydd unrhyw un y canfyddir ei fod yn aflonyddu ar unigolyn arall yn wynebu camau disgyblu.

Rydym yn mabwysiadu dull gweithredu sy'n canolbwyntio ar y dioddefwr o ran aflonyddu hiliol. Rydym hefyd yn mabwysiadu diffiniad McPherson o aflonyddu hiliol, *hy* fod digwyddiad hiliol yn golygu unrhyw ddigwyddiad sy'n cael ei ystyried yn hiliol gan y dioddefwyr neu gan unrhyw un arall. Byddwn yn parhau i ddarparu hyfforddiant penodol i'n staff ar ddelio gydag achosion o'r fath.

Contractwyr ac ymgynghorwyr

Mae WCVA yn ymwybodol bod llawer o'n gwasanaethau yn cael eu cynnal gan contractwyr neu fudiadau eraill. Cyn derbyn contractwyr, ymgynghorwyd neu gyflenwyr ar gyfer ein rhestrau cymeradwy, byddwn yn sicrhau eu bod yn cydymffurfio ag egwyddorion ac ethos ein polisi Cydraddoldebau.

Grantiau, benthyciadau a chontractau

Un o amodau dyfarniad grant fydd bod y mudiad sy'n cael yr arian yn cydymffurfio ag egwyddorion ac ethos ein polisi Cydraddoldebau cyn y rhoddir yr arian iddynt.

Rydym yn ei gwneud yn ofynnol i bawb sy'n cael grant, benthyciad neu gyllid contract gan WCVA sicrhau bod ganddynt bolisi cyfle cyfartal fel cyflogwr, fel mudiad sy'n defnyddio gwirfoddolwyr, ac fel mudiad sy'n darparu gwasanaethau, ni waeth beth yw ethnigrwydd, oedran, rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu anabledd rhywun. Rydym yn ei gwneud yn ofynnol i fudiadau ddarparu datganiad cyfle cyfartal ysgrifenedig neu (ar gyfer grwpiau bach a newydd) dystiolaeth eu bod yn gweithio tuag at ddatganiad o'r fath.

Ymgynghori a chyfranogi

Mae WCVA wedi ymrwmo i ymgynghori a gweithio mewn partneriaeth â chyrrff eraill, grwpiau cymunedol a grwpiau buddiant ac unigolion i wella gwasanaethau a diwallu anghenion ei holl gwsmeriaid. Byddwn yn parhau i geisio sefydlu perthnasoedd gwaith gyda chyrrff er mwyn hyrwyddo buddiannau grwpiau lleiafrifol wrth ddarparu ein gwasanaethau.

Byddwn yn ei gwneud yn ofynnol i bob cymdeithas, grŵp cymunedol a grŵp buddiant ac unigolyn fabwysiadu datganiad cydraddoldebau, ac i arfer egwyddorion peidio â gwahaniaethu cyn y rhoddir cydnabyddiaeth ffurfiol na chyllid iddynt gan WCVA. Bydd gofyn i fudiadau gael polisi cydraddoldebau ysgrifenedig eu hunain. Bydd angen i bob corff sicrhau bod ei staff yn cyflwyno'r gwasanaeth yn unol ag ysbryd y polisi gyda thegwch a chydraddoldeb.

6. Cydraddoldeb yn y gweithle

Recriwtio a dethol

Nod WCVA yw sicrhau bod ei gyfleoedd cyflogaeth a'i arferion gwaith yn cael eu gweithredu mewn ffordd deg a chydadd a bod y staff a gyflogir ar hyd a lled y sefydliad yn adlewyrchu'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu.

Rydym yn adolygu ein gweithdrefnau cyflogi a'n harferion gwaith yn rheolaidd i sicrhau nad ydym yn gwahaniaethu'n annheg yn erbyn unrhyw garfan o'r gymuned ac i gydymffurfio â'n Gofynion Rheoleiddio, deddfwriaeth berthnasol a chodau ymarfer. Rydym yn hysbysebu ein swyddi yn eang i sicrhau'r gynulleidfa ehangaf bosibl ac yn cylchredeg gwybodaeth i grwpiau cymunedol a chyrrff eraill sydd mewn cysylltiad â grwpiau penodol o bobl.

Rydym wedi datblygu gweithdrefnau recriwtio a dethol ac arferion gwaith sy'n dethol ar sail sgiliau, gallu, cymwysterau a phrofiad unigolyn i wneud y swydd ac nid yn ôl unrhyw faen prawf arall. Caiff disgrifiad swydd a manyleb person eu llunio ar gyfer pob swydd o fewn y sefydliad. Caiff pobl eu dethol i swyddi yn unol â'r meini prawf a bennir yn y fanyleb person.

Gweithdrefnau disgyblu a chwyno

Rydym wedi datblygu gweithdrefnau disgyblu a chwyno i sicrhau bod yna weithdrefnau ffurfiol i ddelio gydag unrhyw ymddygiad neu weithredoedd amhriodol gan staff neu reolwyr nad oedd modd delio â nhw a'u datrys yn foddhaol mewn ffordd anffurfiol. Bydd systemau monitro yn cael eu sefydlu i sicrhau nad yw rhai grwpiau yn cael eu disgyblu neu'n dwyn cwynion yn amlach na'r disgwyl. Os canfyddir bod hyn yn digwydd, byddwn yn ymchwilio ymhellach i'r mater i ganfod a oes angen cymryd unrhyw gamau pellach.

Cyflog a buddion cyfartal

Nod WCVA yw gwobrwyo gwaith cyfartal gyda chyflog cyfartal. Mae pob swydd yn y sefydliad wedi cael ei hasesu yn erbyn nifer o gymwyseddau, meini prawf tebyg sy'n cynnwys y lefel o gyfrifoldeb, sgiliau, gallu a phrofiad sy'n ofynnol ar gyfer y swydd, a'i graddio wedyn yn unol â'r raddfa gyflogau briodol. Mae unigolion a benodir i'r swydd yn cael y cyflog sy'n briodol i'r swydd.

Byddwn yn mabwysiadu dull tebyg gydag unrhyw fuddion a roddir ac yn rhoi'r un cyflog a buddion cyfartal i'n gweithwyr rhan-amser, yn ôl eu cyfran o amser gwaith, ag y mae ein haelodau staff amser llawn yn eu mwynhau.

Cyfrifoldebau rhieni

Nod WCVA yw bod yn gorff sy'n ystyriol o deuluoedd ac mae'n cydnabod bod gan rieni a gwarcheidwaid ymrwymadau a chyfrifoldebau teuluol yn ogystal â rhai gwaith. Byddwn yn rhesymol a byddwn yn ceisio caniatáu, drwy gytundeb o'r naill ochr a'r llall, ar gyfer unrhyw anawsterau y gallai rhieni a gwarcheidwaid eu hwynebu o bryd i'w gilydd wrth gyfuno dwy set o ymrwymadau a chyfrifoldebau.

Gweithio hyblyg

Mae WCVA yn cydnabod bod gan rai unigolion gyfrifoldebau gofal y tu allan i'w bywydau gwaith a bod y cyfrifoldebau hyn weithiau yn gwrthdaro ag oriau gwaith "arferol". Byddwn yn darparu ar gyfer staff pryd bynnag y mae hynny'n bosibl o fewn paramedrau sicrhau bod y gwasanaeth yn cael ei gyflenwi, boed hynny drwy lai o oriau neu oriau gwaith gwahanol. Rydym wedi sefydlu system gweithio hyblyg ffurfiol ar draws y sefydliad ac mae gennym bolisiau sy'n ymdrin â rhannu swydd a gweithio gartref.

Cymwysterau galwedigaethol dilys

Rydym yn ymwybodol y gallai fod rhai swyddi lle bydd rhaid wrth gymhwyster galwedigaethol dilys. Pan fo gofynion o'r fath yn bodoli, byddwn yn sicrhau ein bod yn cadw at y cyngor a roddir yn y codau ymarfer o ran rhoi cymwysterau galwedigaethol dilys ar waith.

Hyfforddiant a datblygu

Rydym wedi datblygu strategaeth hyfforddi a datblygu i gefnogi a chynorthwyo ein staff i gyflawni nodau ac amcanion y sefydliad. Bydd gan bawb o'r staff gynllun hyfforddiant a datblygu a bydd cyfleoedd hyfforddi'n cael eu cynnig ar sail angen ac ar sail y gofynion i ymgymryd â'r swydd, nid yn ôl unrhyw feini prawf sy'n gwahaniaethu.

Mae llawlyfr staff ar gael ar Fewnrwyd WCVA, sy'n egluro'r ymddygiad a ddisgwylir gan bobl pan fyddant yn cynnal busnes ar ran WCVA. Mae ein polisi Cydraddoldebau yn cael ei egluro hefyd mewn sesiynau Sefydlu, ynghyd â'r ymddygiad a ddisgwylir gan aelodau staff newydd. Mae pawb o'r staff yn mynd ar Gwrs Amrywiaeth.

Adolygu perfformiad

Caiff cynlluniau hyfforddiant a datblygu staff eu llunio yn dilyn y cyfarfod arfarnu a gynhelir rhwng pob aelod staff a'i reolwr llinell bob blwyddyn.

Monitro

Byddwn yn monitro ein harferion cyflogi a hyfforddi mewn perthynas â menywod, pobl o leiafrifoedd ethnig neu bobl anabl yn y meysydd uchod a byddwn yn cymryd camau cywirol os nad oes cynrychiolaeth ddigonol o unrhyw grŵp.

7. Llywodraethu

Nod WCVA yw sicrhau bod ei Fwrdd a'i Banelau Cynghori yn adlewyrchu'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethau a'u bod yn cynnwys y cymysgedd iawn o unigolion sydd â'r sgiliau, y gallu a'r profiad priodol i redeg y busnes. Byddwn yn monitro ac yn adolygu cyfansoddiad y Bwrdd a'r Panelau'n flynyddol i sicrhau eu bod mor agored â phosibl a'u bod yn adlewyrchu'r cymunedau y maent yn eu gwasanaethu.

8. Monitro, adolygu a gwerthuso

Mae WCVA wedi datblygu Cynllun Gweithredu i helpu i gyflwyno a gweithredu'r Strategaeth hon. Mae'r Cynllun Gweithredu'n nodi ble mae'r cyfrifoldeb penodol am gadw golwg gyffredinol ar y Strategaeth hon yn gorffwys ac mae'n gosod amserlen glir o ran ei gweithredu.

Bwrdd WCVA fydd â'r cyfrifoldeb cyffredinol am oruchwylio a monitro'r Strategaeth. Y swyddogion a nodir yn y Cynllun Gweithredu fydd yn gyfrifol am sicrhau bod y perfformiad hwnnw'n cael ei adrodd i Bwyllgor Archwilio WCVA o leiaf bob blwyddyn.

Mae gan y staff i gyd ac Aelodau'r Bwrdd gyfrifoldeb i helpu i weithredu, monitro ac adolygu'r Strategaeth hon. Y Prif Weithredwr fydd yn gyfrifol am gyd-drefnu'r Strategaeth.

Adolygu

Gorffennaf 2018 (Dyddiad adolygu: Gorffennaf 2020)

WCVA - Prif Swyddfa
Tŷ Baltig
Sgwâr Mount Stuart
Bae Caerdydd
Caerdydd CF10 5FH

☎ 0300 111 0124

📠 029 2043 1701

✉ help@wcva.org.uk

🌐 www.wcva.org.uk



INVESTORS | BUDDSODDWYR
IN PEOPLE | MEWN POBL