# Polisi Cyflogaeth Foesegol

## Cyflwyniad:

Mae’r datganiad hwn yn nodi polisi Gyrfa Cymru ar gaffael gan sefydliadau y mae eu polisïau cyflogaeth yn adlewyrchu polisïau cyflogaeth moesegol Gyrfa Cymru ei hun. Yn ogystal, mae Gyrfa Cymru yn cydnabod bod ein gwaith hefyd yn rhan o gadwyn gyflenwi, felly mae'n rhaid iddi gydymffurfio â rheolau cyflogaeth foesegol y rhai sy'n caffael ein gwasanaethau.

Nid yw Gyrfa Cymru yn cymeradwyo unrhyw arferion o dan y pedwar pennawd canlynol:

* Caethwasiaeth fodern
* Cosbrestru
* Hunangyflogaeth ffug
* Defnydd annheg o gynlluniau ambarél a chontractau dim oriau

Mae Gyrfa Cymru wedi ymrwymo i'r canlynol:

* Talu'r cyflog byw
* Delio'n deg â chyflenwyr er mwyn osgoi pwysau o ran costau ac amserlenni, e.e. osgoi prisiau anarferol o isel neu amserlenni nad ydynt yn rhai safonol y diwydiant, gan sicrhau telerau talu teg ac amserlenni cyflawni teg nad ydynt yn annog arferion busnes anfoesegol yn y gadwyn gyflenwi er mwyn bodloni'r galw
* Penodi hyrwyddwr atal caethwasiaeth a chyflogaeth foesegol
* Hyfforddi’r holl staff sy’n ymwneud â chaffael nwyddau a gwasanaethau am gaethwasiaeth fodern a’i defnydd yn y gadwyn gyflenwi

Mae bron pob cynnyrch a brynir yn y DU – e.e. dillad, cyfrifiaduron, dodrefn a bwyd – yn cynnwys cadwyn gyflenwi sy’n cyflogi gweithwyr mudol neu weithwyr mewn gwledydd eraill y tu mewn a’r tu allan i’r Undeb Ewropeaidd. Mae polisi Gyrfa Cymru ar recriwtio moesegol wedi’i seilio’n bennaf ar yr egwyddorion canlynol a disgwyliwn i gyflenwyr nwyddau a gwasanaethau roi tystiolaeth o’r canlynol ar gais:

* Mae amodau gwaith yn ddiogel
* Hyrwyddir iechyd da
* Dewisir cyflogaeth yn rhydd;
* Nid yw oriau gwaith yn ormodol;
* Mae cyflogau'n bodloni safonau cyfreithiol cenedlaethol o leiaf
* Darperir hyfforddiant
* Ni ddefnyddir unrhyw wahaniaethu
* Anogir amrywiaeth ac arferion gweithlu da
* Ni ddefnyddir llafur plant
* Ni chaniateir unrhyw driniaeth annynol

Mae Gyrfa Cymru yn cyflogi asiantaethau recriwtio o bryd i'w gilydd i gaffael gweithwyr dros dro i lenwi bylchau adnoddau tymor byr. Mae'n ofynnol i bob asiantaeth recriwtio ddangos tystiolaeth o'r uchod fel y bo'n berthnasol.

Dylid darllen y polisi hwn ar y cyd â'r polisi chwythu'r chwiban, sy'n nodi'r mecanwaith ar gyfer codi pryderon lle credir bod unrhyw un o'r amodau a restrir uchod wedi'i dorri.

Dylid darllen y polisi hwn hefyd ar y cyd â pholisi recriwtio a dethol Gyrfa Cymru, sy'n nodi dull y cwmni o ymgysylltu'n foesegol â gweithwyr a staff asiantaeth.

## Diben:

Mae Gyrfa Cymru yn gweithio o fewn y fframwaith cyfreithiol sy’n llywodraethu caffael cyhoeddus i brynu nwyddau, gwasanaethau a gwaith sy’n cefnogi polisïau Llywodraeth Cymru i sicrhau gwerth am arian. Mae'r polisi hwn yn anfon neges gadarnhaol i randdeiliaid, cleientiaid a llunwyr polisi cyhoeddus am ein hymrwymiad i fynd i'r afael ag unrhyw gamdriniaeth. Mae'n hyrwyddo ymdrechion cadwyn gyflenwi i liniaru risgiau i werth y brand ac enw da'r cwmni.

## Cyfrifoldebau:

Y Cyfarwyddwr Adnoddau a Thrawsnewid sydd ag atebolrwydd cyffredinol am y polisi a'i weithrediad ac am adrodd i'r Bwrdd. Enwebir aelod Bwrdd i fod yn gyswllt bwrdd ar gyfer y polisi hwn.

Mae Pennaeth Datblygu Pobl ac arweinydd y Tîm Cydymffurfedd a Llywodraethu yn hyrwyddwyr cyflogaeth foesegol Gyrfa Cymru ac yn gyfrifol am y polisi a’i weithrediad ac am ddarparu hyfforddiant i'r holl weithwyr i gynyddu ymwybyddiaeth. Mae hyfforddiant yn cynnwys (fel sy’n briodol i’r gynulleidfa):

* Egwyddorion cyfrifoldebau cymdeithasol y cwmni
* Dulliau o ganfod cam-drin wrth recriwtio a llogi
* Mesurau atal effeithiol a chamau unioni a
* Strategaethau ar gyfer gwelliant parhaus

Mae’r polisi hwn yn berthnasol i gyflogeion ac yn ymestyn i gyflenwyr (gan gynnwys y rheini sydd ymhellach i lawr y gadwyn gyflenwi), partneriaid busnes, buddsoddwyr a rhanddeiliaid eraill

## Diffiniadau:(Cymerwyd o God Sylfaenol y Fenter Masnach Foesegol)

### Cod Sylfaenol y Fenter Masnach Foesegol

#### 1: Dewisir cyflogaeth yn rhydd

1.1 Nid oes unrhyw lafur carchar gorfodol, rhwymedig nac anwirfoddol.

1.2 Nid yw'n ofynnol i weithwyr gyflwyno “blaendalau” na'u papurau adnabod gyda'u cyflogwr ac maent yn rhydd i adael eu cyflogwr ar ôl rhybudd rhesymol.

#### 2: Perchir rhyddid i ymgysylltu a'r hawl i gydfargeinio

2.1 Mae gan weithwyr, yn ddiwahaniaeth, yr hawl i ymuno neu ffurfio undebau llafur o’u dewis eu hunain ac i fargeinio ar y cyd.

2.2 Mae'r cyflogwr yn mabwysiadu agwedd agored tuag at weithgareddau undebau llafur a'u gweithgareddau sefydliadol.

2.3 Ni wahaniaethir yn erbyn cynrychiolwyr gweithwyr ac mae ganddynt fynediad i gyflawni eu swyddogaethau cynrychioliadol yn y gweithle.

2.4 Lle mae’r hawl i fod yn rhydd i ymgysylltu a chydfargeinio wedi’i chyfyngu o dan y gyfraith, mae’r cyflogwr yn hwyluso, ac nid yn rhwystro, datblygu dulliau cyfochrog ar gyfer ymgysylltu a bargeinio annibynnol a rhydd.

#### 3: Mae amodau gwaith yn ddiogel ac yn hylan

3.1 Rhaid darparu amgylchedd gwaith diogel a hylan, gan gadw mewn cof yr wybodaeth gyffredinol am y diwydiant ac unrhyw beryglon penodol. Rhaid cymryd camau digonol i atal damweiniau ac anafiadau i iechyd sy'n deillio o’r gwaith, yn gysylltiedig ag ef, neu'n digwydd wrth ei wneud trwy leihau, cyn belled ag y bo'n rhesymol ymarferol, achosion peryglon cynhenid yn yr amgylchedd gwaith.

3.2 Bydd gweithwyr yn derbyn hyfforddiant iechyd a diogelwch rheolaidd wedi'i gofnodi, a bydd hyfforddiant o'r fath yn cael ei ailadrodd ar gyfer gweithwyr newydd neu wedi'u hailbennu.

3.3 Rhaid darparu mynediad i gyfleusterau toiled glân a dŵr yfed ac, os yn briodol, cyfleusterau glanweithiol ar gyfer storio bwyd.

3.4 Lle darperir llety, bydd yn lân ac yn ddiogel ac yn diwallu anghenion sylfaenol y gweithwyr.

3.5 Bydd y cwmni sy'n cadw at y cod yn aseinio cyfrifoldeb am iechyd a diogelwch i gynrychiolydd yr uwch-reolwyr.

#### 4: Ni ddylid defnyddio llafur plant

4.1 Ni fydd unrhyw recriwtio newydd ar gyfer llafur plant.

4.2 Rhaid i gwmnïau ddatblygu polisïau a rhaglenni, neu gymryd rhan mewn polisïau a rhaglenni a chyfrannu atynt, sy’n darparu trefniadau pontio ar gyfer unrhyw blentyn y canfyddir ei fod yn cyflawni llafur plant i'w alluogi i fynychu addysg o safon ac aros ynddi nes nad yw bellach yn blentyn.

4.3 Ni chaiff plant a phobl ifanc o dan 18 oed eu cyflogi yn ystod y nos nac mewn amodau peryglus.

4.4 Bydd y polisïau a gweithdrefnau hyn yn cydymffurfio â darpariaethau safonau perthnasol y Sefydliad Llafur Rhyngwladol.

#### 5: Telir cyflog byw

Mae Gyrfa Cymru yn Gyflogwr Achrededig y Sefydliad Cyflog Byw.

5.1 Mae’r cyflogau a budd-daliadau a delir am wythnos waith safonol yn bodloni, o leiaf, safonau cyfreithiol cenedlaethol neu safonau meincnodi’r diwydiant, pa un bynnag sydd uchaf. Beth bynnag, dylai cyflogau bob amser fod yn ddigon i ddiwallu anghenion sylfaenol ac i ddarparu rhywfaint o incwm dewisol.

5.2 Bydd pob gweithiwr yn cael gwybodaeth ysgrifenedig a dealladwy am ei amodau cyflogaeth mewn perthynas â chyflogau cyn dechrau cyflogaeth ac am fanylion ei gyflog am y cyfnod tâl dan sylw bob tro y caiff ei dalu.

5.3 Ni chaniateir didyniadau o gyflogau fel mesur disgyblu ac ni chaniateir unrhyw ddidyniadau o gyflogau na ddarperir ar eu cyfer gan gyfraith genedlaethol heb ganiatâd penodol y gweithiwr dan sylw. Dylid cofnodi pob mesur disgyblu.

#### 6: Nid yw oriau gwaith yn ormodol

6.1 Rhaid i oriau gwaith gydymffurfio â deddfau cenedlaethol, cytundebau cyfunol, a darpariaethau 6.2 i 6.6 isod, pa un bynnag sy’n rhoi’r amddiffyniad mwyaf i weithwyr. Mae 6.2 i 6.6 yn seiliedig ar safonau llafur rhyngwladol.

6.2 Bydd oriau gwaith, ac eithrio goramser, yn cael eu diffinio gan gontract, ac ni fyddant yn fwy na 48 awr yr wythnos.\*

6.3 Bydd unrhyw oramser yn wirfoddol. Bydd goramser yn cael ei ddefnyddio’n gyfrifol, gan ystyried pob un o’r canlynol: graddau, amlder ac oriau’r gwaith a wneir gan weithwyr unigol a'r gweithlu cyfan. Ni chaiff ei ddefnyddio yn lle cyflogaeth arferol.

6.4 Ni fydd cyfanswm yr oriau a weithir mewn unrhyw gyfnod o saith niwrnod yn fwy na 60 awr, ac eithrio lle mae cymal 6.5 isod yn berthnasol.

6.5 Gall oriau gwaith fod yn fwy na 60 awr mewn unrhyw gyfnod o saith niwrnod dim ond mewn amgylchiadau eithriadol lle bodlonir pob un o’r canlynol:

* caniateir hyn gan y gyfraith wladol
* caniateir hyn gan gytundeb ar y cyd a drafodwyd yn rhydd gyda sefydliad gweithwyr sy'n cynrychioli cyfran sylweddol o'r gweithlu
* mae mesurau diogelu priodol yn cael eu cymryd i ddiogelu iechyd a diogelwch y gweithwyr a
* gall y cyflogwr ddangos bod amgylchiadau eithriadol yn berthnasol megis brigau cynhyrchu annisgwyl, damweiniau neu argyfyngau

6.6 Bydd gweithwyr yn cael o leiaf un diwrnod rhydd ym mhob cyfnod o saith niwrnod neu, lle caniateir hynny dan y gyfraith wladol, dau ddiwrnod rhydd ym mhob cyfnod o 14 diwrnod.\*

*\*Mae safonau rhyngwladol yn argymell gostyngiad graddol mewn oriau gwaith arferol, pan fo’n briodol, i 40 awr yr wythnos, heb unrhyw ostyngiad yng nghyflogau gweithwyr wrth i oriau gael eu cwtogi*

#### 7: Nid oes unrhyw wahaniaethu yn cael ei ymarfer

7.1 Nid oes unrhyw wahaniaethu o ran cyflogi, iawndal, mynediad i hyfforddiant, dyrchafiad, terfynu neu ymddeoliad ar sail hil, cast, tarddiad cenedlaethol, crefydd neu gredoau, oedran, anabledd, rhywedd, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, aelodaeth undeb neu ymlyniad gwleidyddol.

#### 8: Darperir cyflogaeth reolaidd

8.1 I'r holl raddau posibl, rhaid i’r gwaith a gyflawnir fod ar sail perthynas gyflogaeth gydnabyddedig a sefydlwyd trwy gyfraith ac arferion cenedlaethol.

8.2 Ni fydd rhwymedigaethau i gyflogeion o dan ddeddfau a rheoliadau llafur neu nawdd cymdeithasol sy’n deillio o’r berthynas gyflogaeth reolaidd yn cael eu hosgoi trwy ddefnyddio trefniadau contractio llafur yn unig, is-gontractio neu weithio gartref, neu drwy gynlluniau prentisiaeth lle nad oes unrhyw fwriad gwirioneddol i gyflwyno sgiliau neu ddarparu cyflogaeth reolaidd, ac ni fydd unrhyw rwymedigaethau o'r fath yn cael eu hosgoi trwy orddefnydd o gontractau cyflogaeth cyfnod penodol.

#### 9: Ni chaniateir triniaeth lem nac annynol

9.1 Gwaherddir cam-drin neu ddisgyblaeth gorfforol, bygythiad o gam-drin corfforol, aflonyddu rhywiol neu fel arall, a cham-drin geiriol neu fathau eraill o fygwth.

## Archwilio:

Archwiliadau cymdeithasol yw'r prif declyn a ddefnyddir gan sefydliadau i asesu eu cyfleusterau eu hunain a chyfleusterau eu cyflenwyr i weld a ydynt yn cydymffurfio â'u polisïau a chodau corfforaethol, ac i ganfod troseddau cydymffurfio a cham-drin gweithwyr. Ymdrinnir â'r pwyntiau canlynol gan holiadur cyn-gontract i gyflenwyr:

* Proffil cyffredinol gweithwyr mudol
* Y broses ar gyfer dethol a chontractio recriwtwyr llafur
* Pwy sy'n goruchwylio'r broses recriwtio
* Ffioedd a threuliau recriwtio
* Contractau cyflogaeth ar gyfer gweithwyr mudol
* Cadw dogfennau a dal pasbortau yn ôl
* Codi tâl am flaendaliadau diogelwch
* Talu cyflogau a didyniadau
* Goramser gorfodol neu anwirfoddol
* Rhyddid gweithwyr mudol i symud a rhyddid personol yn y gweithle ac mewn ystafelloedd cysgu
* Disgyblaeth yn y gweithle
* Bygythiadau trais a bygythiadau eraill
* Gweithdrefnau cwyno a
* Hawliau gweithwyr mudol i derfynu cyflogaeth heb gosb

## Monitro a chydymffurfedd:

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu'n rheolaidd yn erbyn y ddeddfwriaeth gyfredol. Mae diffyg cydymffurfio yn cael ei nodi trwy’r dulliau canlynol:

* Craffu’n rheolaidd ar fetrigau Adnoddau Dynol
* Trwy holiadur i ddarpar gyflenwyr
* Trwy ymateb i holiaduron gan y rhai sy'n contractio gyda ni ar gyfer ein gwasanaethau

Hefyd:

* Gwneir ymholiadau sy'n anelu at gydymffurfio gyda'r holl gyflenwyr, gan gyfrannu hefyd at godi ymwybyddiaeth o'r materion hyn a rhoi ystyriaeth i'r angen i wneud yr ymholiadau hyn i glirio is-gontractwyr.
* Bydd gwybodaeth ychwanegol sy'n deillio o adroddiadau chwythu'r chwiban yn llywio camau gweithredu yn y dyfodol.
* Mae cynllun gweithredu i sicrhau cydymffurfedd yn ei le ac yn cael ei adolygu'n rheolaidd.
* Mae ymatebion penodol y cwmni i'r materion wedi'u mapio (gan sicrhau bob amser bod gweithwyr agored i niwed yn cael eu hamddiffyn a bod trefniadau wrth gefn yn eu lle i ymateb i faterion lle maent yn digwydd).
* Rhoddir sylw i achosion sylfaenol y materion, gan gynnwys y polisïau a'r arferion a gyfrannodd at y broblem.
* Mae'r risgiau a'u ffynonellau – y prosesau busnes penodol, y swyddogaethau gweithredol, neu’r bylchau strwythurol y mae'r risgiau'n codi ohonynt – yn cael eu mapio (asesiadau risg). a
* Caiff y canlyniadau eu bwydo i mewn i gynllun gwella systemau rheoli.
* Bydd materion sy'n dod i'r amlwg drwy weithredu'r polisi hwn yn destun adrodd i'r Bwrdd.
* Cyflwynir adroddiadau blynyddol ar bolisi, perfformiad ac effaith, gan roi manylion am y camau atal a chywiro a gymerwyd yn erbyn llafur gorfodol, a'r mesurau amddiffynnol sydd ar waith fel rhan o'r broses recriwtio, ddethol a chyflogi ar gyfer gweithwyr mudol yn eu cadwyni cyflenwi. Disgrifir ymyriadau polisi a strategaethau newydd, a rhennir y gwersi a ddysgwyd wrth eu gweithredu.