FFEDERASIWN CENEDLAETHOL CLYBIAU FFERMWYR IFANC
NATIONAL FEDERATION OF YOUNG FARMERS' CLUBS

POLISI - POLICY

CYFLEOEDD CYFARTAL

EQUAL OPPORTUNITIES

Diweddarwyd Awst 2006 Revised August 2006

CYFLE CYFARTAL

1. Mae CFfI Cymru wedi ymroddi i raglen o weithgarwch i sicrhau bod cyfle cyfartal yn gweithredu'n gwbwl effeithiol o fewn y Ffederasiwn. Bydd yr holl aelodau a'r ymgeiswyr ar gyfer swyddi yn ymwybodol o'r ymroddiad hwn.

1.1 Fel cyflogwr y mae CFfI Cymru yn mabwysiadu'r datganiad canlynol:-
"Mae CFfI Cymru yn gyflogwr cyfle cyfartal. Bwriad y Polisi Cyfle Cyfartal yw sicrhau na fydd unrhyw weithwyr neu ymgeiswyr am swydd yn derbyn triniaeth lai ffafriol trwy ragfarn afresymol ar unrhyw sail, yn cynnwys hil, lliw, cenedl, crefydd, oedran, rhyw, statws priodasol, tueddiad rhywiol, anabledd neu weithgarwch undeb llafur; nac yn cael eu hanfanteisio gan anghenion gofynion na ellir eu cyfiawnhau".

1.2 Bydd meini prawf a gweithdrefnau dewis yn cael eu hadolygu yn gyson i sicrhau bod unigolion yn cael eu dewis, eu dyrchafu a'u trin yn unol â'u rhinweddau a'u galluoedd perthnasol. Bydd yr holl weithwyr yn derbyn cyfle cyfartal, a ble bydd hynny'n addas, hyfforddiant i'w galluogi i wneud cynnydd o fewn y Ffederasiwn.

2. RECRIWTIO A PHENODI

2.1 DISGRIFIAD SWYDD A MANYLION PERSONOL

Bydd disgrifiadau swydd a Manylion Personol yn cael eu hadolygu yn gyson i sicrhau nad ydynt yn cynnwys unrhyw ddeunydd sy'n rhagfarnu yn erbyn grwpiau neu unigolion sydd o dan sylw yn y polisi hwn.

2.2 HYSBYSEBU

Bydd hysbysebion, yn seiliedig ar Ddisgrifiadau Swydd a Manylion Personol, yn cael eu drafftio gan y Prif Weithredwr a'u trafod gyda'r staff perthnasol i sicrhau fod yr hysbyseb yn cyd-fynd â'r Polisi Cyfle Cyfartal. Bydd pob hysbyseb yn cynnwys datganiad byr yn cyfeirio at ymroddiad CFfI CYMRU i gyfle cyfartal.

Yn ogystal â gwybodaeth am y swydd, bydd unrhyw un sy'n ymholi yn derbyn ffurflen gais, copi o'r Polisi Cyfle Cyfartal a ffurflen monitro cyfleoedd cyfartal. Cedwir y ffurflen hon gan CFfI CYMRU i bwrpas monitro ac ni fydd ar gael ar gyfer y panel tynnu rhestr fer a chyfweld.

2.3 TYNNU RHESTR FER

Bydd paneli tynnu rhestr fer yn ymroddedig i gyfle cyfartal a bydd angen iddynt ddeall a gallu gweithredu'r Polisi Cyfle Cyfartal a thynnu rhestr fer o ymgeiswyr yn unol â'r polisi. Bydd Paneli tynnu rhestr fer yn ystyried ymgeiswyr ar sail meini prawf amcanion penodol yn unig. Bydd paneli rhestr fer yn cynnwys dewiswyr sydd yn sensitif tuag at ac yn adlewyrchu'r pryder am gynrychiolaeth o fewn y mudiad o grwpiau sydd o dan sylw yn y polisi hwn. Mae'n rhaid cofnodi rhesymau am wrthod ymgeiswyr ar gyfer y rhestr fer.

2.4 CYFWELD

Bydd yr holl ymgeiswyr yn derbyn cyfle i drafod y swydd yn anffurfiol.

Bydd y panel cyfweld yn ymwybodol o ac yn cytuno â Pholisi Cyfle Cyfartal CFfI CYMRU a byddant:

a) Wedi'u briffio ar annerbynioldeb cwestiynau disgrifiadol, ac, os yn angenrheidiol,
b) yn barod i fynychu sesiwn wedi'i fwriadu i gynyddu ymwybyddiaeth cyfranogwyr o'u rhagfarnau ac ymddygiad camwahaniaethol.

3. HYFFORDDIANT

3.1 Bwriad yr hyfforddiant cyfleoedd cyfartal a ddarperir gan CFfI CYMRU fydd cynorthwyo staff ac eraill sy'n gyfrifol am weithredu'r Polisi Datblygu Staff a Chyfle Cyfartal i adnabod os ac ym mha fodd y gall CFfI CYMRU fel mudiad a'r rhai a gyflogir gan CFfI CYMRU weithredu heb fod yn gamwahaniaethol.

Bydd yr hyfforddiant yn ymwneud ag agweddau a newid ymddygiad.

3.2 Bydd CFfI CYMRU fel darparwr gwasanaethau yn sicrhau bod cyfleoedd cyson ar gyfer staff i gyfarfod a thrafod a monitor ymarfer.

3.3 Darperir cyfleoedd i staff leisio pryderon am wahaniaethu a gweithredu'r Polisïau Cyfleoedd Cyfartal a Datblygu Staff o fewn goruchwyliaeth, cyfarfodydd staff a Gwerthusiadau, gan y bydd y rhain â dylanwad sylweddol ar ddatblygiad gyrfa.

4. AMODAU CYFLOGAETH

4.1 GOFAL PLANT A BEICHIOGRWYDD

Mae'r contractau cyflogaeth yn datgan y canlynol yn ymwneud â thâl ac absenoldeb mamolaeth:-

a) **ABSENOLDEB MAMOLAETH**

Bydd aelod staff sy'n absennol o'r gwaith oherwydd beichiogrwydd neu esgoriad â hawl i dderbyn Tâl Mamolaeth (fel y disgrifir isod) os:

i) Y bydd hi'n parhau i gael ei chyflogi gan y Ffederasiwn (os yw hi yn y gweithle neu beidio) hyd at un wythnos ar ddeg cyn wythnos arfaethedig yr esgoriad;
ii) Y bydd hi ar yr adeg hynny wedi ei chyflogi am 26 wythnos hyd at ac yn cynnwys ei wythnos cymhwyso (yr wythnos cymhwyso yw'r 15fed wythnos cyn wythnos arfaethedig yr enedigaeth)
iii) Y bydd yn hysbysu ei rheolwr llinell yn ysgrifenedig, dair wythnos o flaen llaw, neu cyn gynted a bo'n rhesymol ymarferol wedi hynny, y bydd yn absennol o'i gwaith oherwydd beichiogrwydd; a
iv) Bydd yn darparu tystysgrif feddygol yn nodi wythnos arfaethedig ei hesgoriad.

Telir tâl mamolaeth fel a ganlyn:-

i) Chwe wythnos o dâl llawn llai'r swm o Fudd-dal Mamolaeth (yn cynnwys Atodiad ar sail Enillion) y gall ei hawlio, cyn belled a bo'r budd-dal hwnnw wedi ei dalu i'r Ffederasiwn, yna bydd y swm dan sylw yn cael ei ad-dalu fel taliad di-dreth ac felly'n adfer y cyflog i'r raddfa gyflawn. Dylid anfon y taliad

mewn perthynas â'r budd-dal i'r cyflogwr ar ddiwedd y cyfnod chwe wythnos neu ar unrhyw adeg sy'n gyfleus yn ystod y cyfnod hwn.

ii) Cyfnod ychwanegol o ddeuddeg wythnos o hanner cyflog, y gweithiwr i gadw'r Budd-dal Mamolaeth. Mae'r Ffederasiwn yn disgwyl y bydd unrhyw aelod staff sy'n feichiog a heb fwriad o ddychwelyd wedi'r esgoriad yn ymddiswyddo cyn cymryd mantais o'r deuddeg wythnos ychwanegol o hanner cyflog.

b) **HAWL I DDYCHWELYD I'R GWAITH**

Mae gan y gweithiwr hawl i ddychwelyd i'r gwaith cyn belled:

i) A'i bod yn cydymffurfio ag amodau a (i) i (iv) uchod, ac

ii) Y bydd yn hysbysu CFfI CYMRU yn ysgrifenedig o leiaf dair wythnos cyn ei habsenoldeb (neu cyn gynted a bo'n rhesymol ymarferol wedi hynny) ei bod yn bwriadu dychwelyd i'w swydd flaenorol ar unrhyw bryd o fewn naw wythnos ar hugain o ddyddiad yr esgoriad.

Gall y Ffederasiwn ohirio ei dychweliad am o leiaf un wythnos cyn y mae'n bwriadu dychwelyd i'r gwaith. Mae'n rhaid iddi roddi hysbysiad o'i bwriadau o fewn pedair wythnos wrth roddi rhesymau penodol, a gall ei ohirio am yr un cyfnod.

Bydd aelod staff yn derbyn amser rhesymol i ffwrdd o'r gwaith gyda chyflog llawn i bwrpas mynychu clinigau cyn ac wedi'r genedigaeth ac ni fydd hyn yn cyfrif yn erbyn hawliau absenoldeb salwch.

Yn ogystal bydd CFfI Cymru yn sicrhau y bydd merched beichiog yn derbyn:

- Cymorth a gwybodaeth addas a pherthnasol
- Amodau gwaith addas (e.e. peidio codi pethau trwm, neu os oes angen sefyll neu eistedd am gyfnod sylweddol, bydd egwyliau addas er mwyn gorffwyso)
- Os gofynnant, gostwng oriau gweithio (i 5 awr y dydd) heb ostwng cyflog:
  - i) Yn gynnar yn y cyfnod beichiogrwydd os oes problem feddygol benodol,
  - ii) Am y pedair wythnos olaf cyn cychwyn yr absenoldeb mamolaeth,
  - iii) Am y pedair wythnos wedi iddi ddychwelyd i'r gwaith.

DYCHWELYD I'R GWAITH

Os yn ymarferol, gwneir ymdrechion i geisio darparu ar gyfer merched sy'n dymuno dychwelyd i'r gweithle wedi cyfnod mamolaeth i weithio'n rhan amser.

Os yw gweithiwr o'r farn y bydd hi'n dymuno dychwelyd i weithio'n rhan amser, dylai hysbysu'r Ffederasiwn o leiaf dair wythnos cyn ei habsenoldeb neu cyn gynted ag y bo'n ymarferol wedi hynny er mwyn rhoddi ystyriaeth lawn i'w chais.

Gwneir pob ymdrech cyn belled a bo hynny'n ymarferol i ganiatáu i'r gweithiwr ddychwelyd i'r gweithle yn rhan amser. Ble na fydd hynny'n bosibl, bydd CFfI CYMRU yn ymchwilio i bosibiliadau eraill ar gyfer cyflogaeth rhan amser, sy'n gyson â phrofiad a gallu'r gweithiwr ac anghenion CFfI CYMRU, e.e. rhannu swydd.

Bydd y Ffederasiwn yn ymateb o fewn 28 diwrnod. Gall y Ffederasiwn atal dychwelyd am hyd at bedair wythnos o roddi rhesymau penodol, ac fe all hi ei atal am yr un

cyfnod. Dylid pwysleisio na all CFfI CYMRU warantu y bydd gwaith rhan amser ar gael, er y bydd ymdrechion neilltuol yn cael eu gwneud i sicrhau hynny.

ABSENOLDEB TADOLAETH

Mae'r amodau cyflogaeth sy'n ymwneud ag absenoldeb tadolaeth yn datgan "yn ddibynnol ar gyfnod cymhwyso o 26 wythnos yn diweddu gyda'r 15fed wythnos cyn wythnos arfaethedig genedigaeth y plentyn, bydd aelodau staff gwrywaidd â hawl i ddwy wythnos o absenoldeb tadolaeth. Nid yw'r hawl hwn yn cael ei ystyried fel rhan o'r hawl arferol." Dylid cymryd y ddwy wythnos o absenoldeb fel dyddiau neu ran o ddyddiau o fewn deg wythnos o'r esgoriad.

CYFLEUSTERAU GOFAL PLANT

Yn ddibynnol ar gyllid ac adnoddau eraill ac wedi trafodaeth rhwng staff a'r Prif Weithredwr, bydd CFfI CYMRU yn wneud pob ymdrech i gynnig cyngor a chymorth i'w cynorthwyo i sicrhau cyfleusterau gofal plant addas.

4.2 **OEDRAN YMDDEOLIAD**

O fewn cyfyngiadau cynlluniau pensiwn a deddfwriaeth gyfredol, bydd CFfI CYMRU yn ymdrechu i sicrhau y gall dynion yn ogystal â merched ymddeol yn 60 oed os dymunant. Gall merched sy'n gyflogedig aros wrth eu gwaith wedi cyrraedd chwe deg mlwydd oed a hyd at 65 oed os dymunant.

Bydd pob aelod staff yn cael cynnig amser i fynychu cwrs cyn-ymddeol addas yn ystod eu blwyddyn cyflogaeth olaf. Yn ogystal, gall staff ymgeisio am gronfeydd neu hyfforddiant arbenigol arall ar gyfer eu hymddeoliad. Ystyrir unrhyw geisiadau o'r fath yr un pryd a cheisiadau eraill ac maent yn dibynnu ar yr adnoddau fydd ar gael.

4.3 **GWEITHDREFNAU DISGYBLAETH A CHWYNO**

Cyfeirir tuag at y drefn disgyblaeth a chwyno o fewn yr holl gytundebau cyflogaeth. Byddant yn cael eu gweithredu heb gyfeirio tuag at hil, lliw, cenedl, crefydd, gweithgaredd undeb llafur, rhyw, statws priodasol, tueddiad rhywiol neu anabledd.

Os oes unrhyw weithiwr o'r farn ei fod ef/bod hi wedi dioddef ymdriniaeth anghyfartal ar seiliau o'r fath, dylai gyflwyno cwyn, a gaiff ei ystyried trwy'r drefn gwyno a ddisgrifir ac a gytunir yn y cytundeb Cyflogaeth.

Bydd Osgoi Bwriadol neu danseilio neu droseddu mynych o safbwynt Polisi neu Raglen Cyfle Cyfartal CFfI Cymru yn cael ei ystyried fel camymddygiad difrifol ac felly'n agored i'r gweithdrefnau disgyblu.