

B12. Hybu cydraddoldeb cyfle ac amrywiaeth yn eich sefydliad

Crynodeb o'r Uned

Beth yw cwmpas yr uned?

Mae'r uned hon yn ymwneud â chymryd yr awenau wrth fynd ati i hybu cydraddoldeb cyfle ac amrywiaeth yn eich sefydliad. Ceir lluo o fanteision cyfundrefnol yn sgîl gwneud hyn, yn amrywio o ryddhau potensial llawn y gweithlu i gael cwsmeriaid, cyflenwyr, gweithwyr posibl a'r gymuned ehangach i'ch ystyried yn gyflogwr teg a moesegol sy'n edrych i'r dyfodol. Hefyd mae angen cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb ac unrhyw godau ymarfer perthnasol.

Mae'r uned yn ymwneud ag ymrwymo uwch reolwyr i sicrhau cydraddoldeb cyfle ac amrywiaeth, a chefnogi hyn trwy sicrhau bod polisi a chynllun gweithredu yn bodoli ac yn cael eu cyflwyno a'u rhoi ar waith yn y sefydliad drwyddo draw. Mae hefyd yn ymwneud â monitro ac adolygu cynnydd er mwyn nodi gweithredu pellach a newidiadau i arferion.

At ddibenion yr uned hon, gall 'sefydliad' olygu endid hunangynhwysol fel cwmni sector preifat, elusen neu awdurdod lleol **neu** uned weithredu sylweddol ei maint, sydd ag ymreolaeth sylweddol, o fewn sefydliad mwy.

Ar gyfer pwy mae'r uned?

Argymhellir yr uned ar gyfer uwch reolwyr.

Cysylltiadau ag unedau eraill

Mae yna gysylltiad rhwng yr uned hon a nifer o unedau yng nghyfres gyffredinol y Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol ar gyfer rheolaeth ac arweinyddiaeth sy'n ymwneud â rheoli neu weithio gyda phobl.

Sgiliau

Isod rhestrir y prif 'sgiliau' generig y mae angen eu defnyddio wrth hybu cydraddoldeb cyfle ac amrywiaeth yn eich sefydliad. Mae cynnwys manwl yr uned yn nodi'n benodol/yn awgrymu'r sgiliau hyn, ac maent wedi'u rhestru yma fel gwybodaeth ychwanegol.

- Arweinyddiaeth
- Dylanwadu a pherswadio
- Monitro
- Rheoli gwybodaeth

- Cyfathrebu
- Meddwl yn strategol
- Cymell
- Adrodd
- Gwerthfawrogi a chefnogi pobl eraill
- Cydbwysu anghenion a buddiannau sy'n cystadlu
- Adolygu
- Blaenoriaethu
- Cynllunio
- Ymgynghori
- Meincnodi
- Gwneud penderfyniadau
- Rheoli risg

B12. Hybu cydraddoldeb cyfle ac amrywiaeth yn eich sefydliad

Canlyniadau perfformiad effeithiol

Mae'n rhaid i chi allu gwneud y pethau canlynol:

1. Sicrhau ymrwymiad yr uwch reolwyr i hybu cydraddoldeb cyfle ac amrywiaeth, gan gynnwys ei wneud yn faes â blaenoriaeth o ran darparu gwybodaeth ar gyfer gweledigaeth, gwerthoedd ac amcanion y sefydliad yn gyffredinol, a chynllunio a gwneud penderfyniadau.
2. Sicrhau bod eich ymddygiad, eich geirio a'ch gweithredoedd a rhai'r bobl sy'n gweithio i'r sefydliad, yn cefnogi ymrwymiad i gydraddoldeb cyfle ac amrywiaeth.
3. Nodi cyfrifoldebau a rhwymedigaethau'r sefydliad a'ch cyfrifoldebau a'ch rhwymedigaethau chi dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb ac unrhyw godau ymarfer perthnasol.
4. Adolygu amrywiaeth ac anghenion cwsmeriaid cyfredol y sefydliad a'r cwsmeriaid posibl, a nodi meysydd lle nad yw anghenion yn cael eu diwallu a lle dylid gwella amrywiaeth ymhlith cwsmeriaid.
5. Adolygu amrywiaeth y gweithle, ar bob lefel, o'i gymharu â'r boblogaeth leol a/neu genedlaethol, fel bo'n briodol, a chwsmeriaid cyfredol a phosibl y sefydliad, a nodi meysydd i'w gwella.
6. Sicrhau bod gan y sefydliad bolisi cydraddoldeb ac amrywiaeth ysgrifenedig a bod hwn yn cael ei gyfathrebu'n eglur i'r holl bobl sy'n gweithio i'r sefydliad a phartion eraill perthnasol.
7. Sicrhau bod cynllun gweithredu'n cefnogi'r polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth, ei fod yn gosod meysydd i'w gwella yn nhrefn blaenoriaeth ac yn nodi adnoddau gofynnol, a'i fod yn cael ei gyfleu a'i roi ar waith yn y sefydliad drwyddo draw.
8. Creu meincnodau sy'n nodi arfer da mewn perthynas â hybu cydraddoldeb cyfle ac amrywiaeth, a'r gwersi hynny y gellir eu dysgu a'u defnyddio yn eich sefydliad.
9. Sicrhau bod ymgynghori parhaus â phobl sy'n gweithio i'r sefydliad neu eu cynrychiolwyr a charfanau perthnasol eraill ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth.
10. Ceisio a defnyddio arbenigedd arbenigol ynglyn â materion cydraddoldeb ac amrywiaeth.
11. Sicrhau bod systemau ar waith i fonitro, adolygu ac adrodd ar gynnydd o ran cydraddoldeb cyfle ac amrywiaeth yn eich sefydliad, ac y defnyddir y darganfyddiadau i nodi gweithredu gofynnol a newidiadau i arferion.
12. Monitro datblygiadau pellach mewn perthynas â chydraddoldeb ac amrywiaeth ac asesu'u goblygiadau i'ch sefydliad.

Ymddygiad wrth wraidd perfformiad effeithiol

1. Byddwch yn mynd ati i herio'r sefyllfa sydd ohoni ac yn ceisio dod o hyd i well dewisiadau amgen.
2. Byddwch yn ymddwyn mewn modd sy'n dangos parch, cymwynasgarwch a chydweithrediad.
3. Byddwch yn defnyddio arddulliau cyfathrebu sy'n briodol i wahanol bobl a gwahanol sefyllfaoedd.
4. Byddwch yn cydnabod y cyfleoedd y mae amrywiaeth ymhlith pobl yn eu cyflwyno.
5. Byddwch yn deall anghenion, teimladau a chymelliannau unigolion ac yn mynd ati i ymddiddori yn eu pryderon.
6. Byddwch yn annog ac yn cefnogi eraill i ddefnyddio'u galluoedd i'r eithaf.
7. Byddwch yn defnyddio amrywiaeth o arddulliau arwain sy'n briodol i wahanol bobl a gwahanol sefyllfaoedd.
8. Byddwch yn dangos eich bod yn deall gwahanol gwsmeriaid a'u hanghenion yn eglur.
9. Byddwch yn trin unigolion â pharch ac yn gweithredu i sicrhau eu hawliau.
10. Byddwch yn onest, yn deg ac yn gyson wrth wneud penderfyniadau.
11. Byddwch yn cydymffurfio â gofynion cyfreithiol, rheoliadau'r diwydiant, polisiau'r sefydliad a chodau proffesiynol, ac yn sicrhau bod eraill yn cydymffurfio â'r rhain.

B12. Hybu cydraddoldeb cyfle ac amrywiaeth yn eich sefydliad

Gwybodaeth a dealltwriaeth

Mae angen i chi wybod a deall y pethau canlynol:

Gwybodaeth gyffredinol a dealltwriaeth

1. Gwahanol ddiffiniadau o amrywiaeth
2. Y gwahanol ffurfiau posibl ar wahaniaethu ac aflonyddu
3. Achos busnes dros sicrhau cydraddoldeb cyfle a hybu amrywiaeth a sut i'w defnyddio i berswadio a dylanwadu ar bobl eraill
4. Effeithiau tebygol peidio â hybu cydraddoldeb cyfle ac amrywiaeth mewn sefydliad
5. Pam ei bod yn bwysig sicrhau ymrwymiad uwch reolwyr i hybu cydraddoldeb cyfle ac amrywiaeth a sut y gellir arddangos hyn
6. Sut a lle i nodi cyfrifoldebau a rhwymedigaethau'r sefydliad a'ch cyfrifoldebau a'ch rhwymedigaethau personol dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb ac unrhyw godau ymarfer perthnasol
7. Pam ei bod yn bwysig gwneud cydraddoldeb ac amrywiaeth yn faes â blaenoriaeth, a sut i wneud hyn yn effeithiol
8. Pam ei bod yn bwysig arwain trwy esiampl o ran eich ymddygiad, eich geirio a'ch gweithredoedd wrth gefnogi ymrwymiad i gydraddoldeb cyfle ac amrywiaeth
9. Sut i adnabod pan fydd ymddygiad, geirio a gweithredoedd pobl eraill yn cefnogi ymrwymiad i gydraddoldeb cyfle ac amrywiaeth a phan na fyddant yn cefnogi hynny
10. Pwysigrwydd adolygu amrywiaeth ac anghenion cwsmeriaid cyfredol sefydliad, a'r cwsmeriaid posibl, er mwyn nodi meysydd i'w gwella, a sut i wneud hyn yn effeithiol
11. Pwysigrwydd adolygu amrywiaeth ymhlith gweithlu sefydliad ar bob lefel, er mwyn nodi meysydd i'w gwella, a sut i wneud hyn yn effeithiol
12. Sut i ddatblygu polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth ysgrifenedig effeithiol a'r hyn y dylai ei gwmpasu
13. Sut i gyflwyno polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth y sefydliad i'r holl bobl sy'n gweithio i'r sefydliad a charfanau perthnasol eraill
14. Yr hyn y dylai cynllun gweithredu ar gyfer hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth ei gynnwys, a sut y dylid ei gyfleu yn y sefydliad drwyddo draw ac i garfanau perthnasol eraill
15. Y mathau o gefnogaeth ac adnoddau sy'n ofynnol yn y sefydliad drwyddo draw i hybu cydraddoldeb cyfle ac amrywiaeth, a ffyrdd o ddarparu hyn

16. Sut i greu meincnodau sy'n nodi arfer da mewn perthynas â hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth
17. Ffynonellau arbenigedd arbenigol sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth
18. Sut a phryd i ymgynghori â phobl sy'n gweithio i'r sefydliad, neu eu cynrychiolwyr, ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth
19. Sut i sefydlu systemau i fonitro, adolygu ac adrodd ar gynnydd mewn perthynas â chydraddoldeb cyfle ac amrywiaeth o fewn sefydliad
20. Sut/pryd i sicrhau gwybodaeth am ddatblygiadau ehangach sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth a sut i asesu eu goblygiadau i'ch sefydliad

Gwybodaeth a dealltwriaeth sy'n benodol i ddiwydiant/sector

1. Deddfwriaeth, rheoliadau, canllawiau a chodau ymarfer sy'n benodol i'r sector ac sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb ac amrywiaeth
2. Materion a datblygiadau cydraddoldeb ac amrywiaeth sy'n benodol i'r diwydiant neu'r sector
3. Ffynonellau gwybodaeth am gydraddoldeb ac amrywiaeth yn y diwydiant neu'r sector

Gwybodaeth a dealltwriaeth sy'n benodol i'r cyd-destun

1. Gweledigaeth, gwerthoedd, amcanion, cynlluniau a diwylliant cyffredinol y sefydliad
2. Y prosesau cynllunio a gwneud penderfyniadau o fewn y sefydliad
3. Cwsmeriaid cyfredol eich sefydliad, y cwsmeriaid posibl a'u hanghenion
4. Amrywiaeth ymhlith gweithlu eich sefydliad
5. Cymaryddion priodol i adolygu amrywiaeth ymhlith gweithlu eich sefydliad
6. Charfanau perthnasol eraill sydd â diddordeb mewn cydraddoldeb ac amrywiaeth yn eich sefydliad
7. Polisi a chynllun gweithredol cydraddoldeb ac amrywiaeth ysgrifenedig y sefydliad, a sut mae'r rhain yn cael eu cyfleu i bobl sy'n gweithio i'r sefydliad a charfanau eraill perthnasol
8. Mecanweithiau ar gyfer ymgynghori â phobl sy'n gweithio i'r sefydliad, neu eu cynrychiolwyr, ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth
9. Polisiau ac arferion cyflogaeth o fewn y sefydliad – gan gynnwys recriwtio, dethol, ymsefydlu, datblygu, dyrchafu, cadw staff, colli swyddi, diswyddiadau, cyflogau a thelerau ac amodau eraill
10. Sefydliadau i'w hefelychu oherwydd eu dull o hybu amrywiaeth
11. Ffynonellau arbenigedd arbenigol sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth a ddefnyddir gan eich sefydliad
12. Y systemau sydd ar waith ar gyfer monitro, adolygu ac adrodd yn effeithiol ar gynnydd mewn perthynas â chydraddoldeb cyfle ac amrywiaeth

