



Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Cyfeirnod Polisi	Pol_GCYGM_5C
Fersiwn	2
Dyddiad mabwysiadu / adolygiad diwethaf	Ebrill 2025
Dyddiad adolygiad nesaf	Ebrill 2028
Dogfen heb ei rheoli unwaith caiff ei hargraffu	

1. CYFLWYNIAD

- 1.1 Prif amcan Gwasanaeth Cerdd Ysgolion Gwynedd a Môn (GCYGM) yw annog gweithgarwch cerddorol yng Nghymru yn benodol trwy hyrwyddo celfyddyd mynegiannol a cherdd yng nghyd-destun dawn, drama, barddoniaeth, teledu a ffilm. Rydym yn cyflawni hyn trwy ddarparu gwersi cerdd offerynnol a lleisiol i oddeutu 5,000 o ddisgyblion gan tua 50 o diwtoriaid proffesiynol, gweinyddu ein cynllun benthyca offerynnau cerddorol a chydlynu'r ensembles rhanbarthol a sirol.

2. PWRPAS

- 2.1 Mae'r polisi hwn yn amlinellu ymrwymiad y gwasanaeth i hyrwyddo amrywiaeth a sicrhau cydraddoldeb. Rydym yn anelu i gynnal gwasanaeth sydd yn gynhwysol a theg.

3. CWMPAS

- 3.1 Mae'r polisi yn gymwys ac yn weithredol ar draws holl weithgareddau'r gwasanaeth.

4. DATGANIAD

- 4.1 Rydym wedi ymrwymo i hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant a sicrhau cyfle cyfartal ar draws ein holl wasanaethau a gweithdrefnau gan adlewyrchu a chefnogi anghenion amrywiol ein defnyddwyr gwasanaeth a gweithwyr. Byddwn yn ystyriol o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ac ni fyddwn yn gwahaniaethu ar sail:

- dosbarth
- cenedligrwydd, tarddiad ethnig, hil
- rhyw/rhywedd
- statws priodasol
- rhywioldeb
- anabledd meddyliol neu gorfforol
- cred grefyddol neu wleidyddol

5. MANYLION POLISI

5.1 Darparu gwasanaethau

- 5.1.1 Rydym yn cydnabod gwerth amrywiaeth a byddwn yn ceisio darparu profiad cerddorol cynhwysol sy'n rhydd o bob math o wahaniaethu, gan wneud yr hyn a allwn i hyrwyddo gwasanaethau amrywiol a chynhwysol. Byddwn yn cymryd camau cadarnhaol i sicrhau nad ydym yn gwahaniaethu wrth ddarparu ein gwasanaethau.
- 5.1.2 Wrth gynllunio a darparu ein gwasanaethau ein nod fydd sicrhau amgylchedd croesawgar sy'n hygyrch i bawb, a chymryd camau ymarferol i ymateb yn effeithiol i anghenion defnyddwyr gwasanaeth.

5.2 Cyflogaeth

- 5.2.1 Rydym yn ymrwymo i gynnig cyfleoedd cyfartal fel cyflogwr ac ni fyddwn yn gwahaniaethu yn erbyn unrhyw ymgeisydd am swydd nac unrhyw weithiwr oherwydd rhyw, statws priodasol

neu statws fel rhiant, crefydd neu gred wleidyddol, lliw, hil, tras ethnig, credo, bod yn lesbiaidd neu'n hoyw, bod yn drawsrywiol, oedran, anabledd, troseddau yn y gorffennol, statws cyflogaeth neu unrhyw feini prawf eraill sy'n amherthnasol i'r mater dan sylw. Mae'r egwyddor hon hefyd yn gymwys ar gyfer bob agwedd o gyflogaeth, gan gynnwys tâl, oriau gwaith, cyfnodau gwyliau, pennu dyletswyddau, aflonyddu, recriwtio, hyfforddiant, dyrchafiad a diswyddo.

5.3 Cyfrifoldeb ac arweinyddiaeth

- 5.3.1 Mae'r Ymddiriedolwyr yn llwyr ymroi i weithredu'r polisi hwn yn effeithiol, bydd y cyfrifoldeb am weithredu yn rhan o gyfrifoldebau'r Cyfarwyddwr Creadigol.
- 5.3.2 Bydd yr holl staff a thrydydd partïon sydd yn gweithio ar ran GCYGM yn cadw at y polisi hwn. Gall methu â gwneud hynny arwain at gychwyn y drefn ddisgyblu a allai arwain at ddiswyddo. Yn ogystal, gall unrhyw weithiwr sy'n teimlo ei fod ef neu hi yn dioddef oherwydd triniaeth anghyfartal ar unrhyw sail, weithredu'r drefn gwyno.
- 5.3.3 Gall staff herio fel unigolion neu grŵp o staff, unrhyw agweddau, sylwadau ac ymddygiad gwahaniaethol.
- 5.3.4 Byddwn yn sicrhau bod fframweithiau ffurfiol ac anffurfiol ar gyfer deialog rheolaidd ar faterion sy'n ymwneud â gwahaniaethu er mwyn caniatáu cyfnewid barn, meddyliau, teimladau a gwybodaeth.
- 5.3.5 Rydym yn cydnabod a derbyn ein bod yn chwarae rôl bwysig o fewn y gymuned a bod cyfrifoldeb i hyrwyddo perthynas yn seiliedig ar gydraddoldeb gyda rhanddeiliaid.

5.4 Delio gyda chwynion

- 5.4.1 Cyfrifoldeb y Cyfarwyddwr Creadigol yw ymchwilio i bob cwyn ffurfiol gyda golwg ar wahaniaethu, erledigaeth neu aflonyddu.
- 5.4.2 Rydym yn cydnabod y gall unigolion deimlo'n rhwystredig ynglŷn â gwneud cwyn ynghylch aflonyddu hiliol neu rywiol. Gall hyn fod am nifer o resymau, megis ofn dial; cywilydd; meddwl y bydd eraill yn ystyried yr ymddygiad yn rhywbeth pitw; ofn na fydd y gŵyn yn cael ei chymryd o ddifri ac na fydd unrhyw gamau'n cael eu cymryd yn erbyn yr un sy'n aflonyddu, neu diffyg gwybodaeth ynghylch y dull cywir o weithredu. Felly, mae hawl gan staff i gynnwys eu hundeb gydnabyddedig neu gydweithiwr yn y gyfundrefn o wneud cwyn.
- 5.4.3 Mewn achos o gwyno, yr unigolyn fydd yn penderfynu beth sy'n cyfrif fel aflonyddu a p'run ai i wneud cwyn ffurfiol ai peidio.
- 5.4.4 Os ydy'r Cyfarwyddwr Creadigol, yn dilyn cynnal ymchwiliad, yn derbyn bod yna achos o aflonyddu, yna bydd y mater yn cael ei drin yn unol â'r Drefn Ddisgyblu.

5.5 Diffiniadau

- 5.5.1 Ystyrir fod gwahaniaethu uniongyrchol yn golygu trin person, ar sail y nodweddion a restrir yn 4.1 uchod, yn llai ffafriol na fyddai eraill yn cael, neu ddim yn cael, eu trin dan yr un amgylchiadau.
- 5.5.2 Mae gwahaniaethu anuniongyrchol yn golygu gosod amod sydd, p'run ai'n fwriadol ai peidio, yn cael effaith anffafriol ar un grŵp arbennig.
- 5.5.3 Aflonyddu yw unrhyw ymddygiad, yn fwriadol neu beidio, sy'n tarfu ar berson arall, ymddygiad nad ydyn nhw'n ei groesawu, sy'n sarhaus, yn wrthun, yn peri gofid neu embaras

iddyn nhw, ac a allai fod yn fygythiad i sicrwydd swydd y gweithiwr neu greu amgylchedd gwaith anodd neu fygythiol.

- 5.5.4 Erledigaeth yw trin person yn llai ffafriol nag eraill gan iddo ef/hi fynnu ei hawliau yn unol â'r polisi hwn neu'r deddfwriaeth berthnasol.

6. Monitro ac adrodd

- 6.1 Bydd gweithrediad y polisi hwn yn cael ei fonitro yn agos, gyda unrhyw achosion o fethu a chydymffurfio yn cael ei adrodd i'r Ymddiriedolwyr.

7. Adolygu

- 7.1 Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu bod 3 blynedd, neu o ganlyniad i unrhyw newid deddfwriaethol.

Mabwysiadwyd gan Fwrdd Ymddiriedolwyr GCYGM ar y 10ed o Ebrill 2025