

COD YMARFER CYFLOGAETH FOESGOL MEWN CADWYNI CYFLENWI LLYWODRAETH CYMRU - CYNLLUN GWEITHREDU 2021-22

YMRWYMIAD	CYNNYDD ERS 2018	GWEITHRED AR GYFER 2021-22
<p>Ymrwymiad 1 o'r Cod Llunio datganiad ysgrifenedig ar gyflogaeth foesegol yn ein sefydliad ninnau ac yn ein cadwyni cyflenwi. Wedi ei lunio, byddwn yn ei rannu ar draws ein sefydliad ac yn ei adolygu'n flynyddol a monitro pa mor effeithiol ydyw.</p> <p>1.1 Penodi Hyrwyddwr Cyflogaeth Foesebol ac Atal Caethwasiaeth</p>	<p>1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datganiad Cyflogaeth Foesebol wedi ei lunio. Byddwn yn ymgorffori' Cynllun Gweithredu yma hefyd ym Mholisi Caffael Cynaliadwy'r Cyngor. • 1.1 Penodwyd yr Aelod Cabinet - Cefnogaeth Gorfforaethol fel Hyrwyddwr Cyflogaeth Foesebol, ynghyd â'r Aelod Cabinet- Tai, Hamdden a Diwylliant (ar gyfer Caethwasiaeth Fodern). 	<p>1 Datganiad wedi ei diweddarau</p>
<p>Ymrwymiad 2 o'r Cod Llunio polisi ysgrifenedig ar chwythu'r chwiban i rymuso staff i godi amheuan ynghylch arferion cyflogaeth anghyfreithlon ac anfoesebol, ac sy'n gosod cyfrifoldeb ar staff i adrodd am weithgarwch troseddol sy'n cael ei gynnal yn ein sefydliad ninnau ac yn ein cadwyni cyflenwi. Wedi i ni lunio'r polisi hwn, byddwn yn ei rannu ar draws ein sefydliad. Byddwn yn adolygu'r polisi yn flynyddol ac yn monitro pa mor effeithiol ydyw.</p> <p>2.1 Darparu dull i bobl o'r tu allan i'n sefydliad godi amheuan ynghylch arferion cyflogaeth anghyfreithlon ac anfoesebol.</p>	<p>2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Polisi chwythu'r chwiban (canu'r gloch) yn bodoli ac ar gael i'r staff ar fewnrwyd y Cyngor. • 2.1 Un pwynt cyswllt: Rheolwr Gwasanaethau Ymgynghorol Adnoddau Dynol, Ffôn: (01766) 771000 	<p>2 Dim gweithred – trefniadau mewn lle</p>
<p>Ymrwymiad 3 o'r Cod Sicrhau bod pawb sy'n gysylltiedig â phrynu/caffael a recriwtio a defnyddio gweithwyr yn cael hyfforddiant ar gaethwasiaeth fodern ac arferion cyflogaeth foesebol, a chadw cofnod o'r rhai sydd wedi cael hyfforddiant.</p>	<p>3 Staff allweddol Categori, Caffael ac Adnoddau Dynol wedi cwblhau modiwl e-ddysgu Llywodraeth Cymru ar y Cod. Yn ogystal, mae modiwl arall, wedi ei greu mewn cydweithrediad â Heddlu Gogledd Cymru a sefydliadau arbenigol eraill, ar gael i staff rheng flaen fydd posib mewn sefyllfa i adnabod arwyddion o gaethwasiaeth fodern fel rhan o'i swydd dydd i ddydd.</p>	<p>3 Os ydy hyfforddiant perthnasol newydd yn dod i sylw'r Cyngor, fydd hyn yn cael ei rhannu gyda staff allweddol.</p>
<p>Ymrwymiad 4 o'r Cod Sicrhau bod arferion cyflogaeth yn cael eu hystyried fel rhan o'r broses gaffael. Byddwn yn:-</p>	<p>4</p>	

<p>4.1 Cynnwys copi o'n polisi ar gyflogaeth foesebol (Ymrwymiad 1) yn yr holl ddogfennaeth gaffael.</p> <p>4.2 Cynnwys cwestiynau priodol ar gyflogaeth foesebol mewn gwybodaeth dendro ac asesu'r ymatebion a ddaw i law.</p> <p>4.3 Lle y bo'n briodol, cynnwys elfennau o'r Cod fel amodau'r contract.</p> <p>4.4 Bob tro y ceir dyfynbris neu dendr anarferol o isel, gofyn i ymgeiswyr esbonio'r effaith y gallai costau isel ei chael ar eu gweithwyr.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 4.1 Cyhoeddi datganiad ar wefan y Cyngor. • 4.2-4.3 Gofynnir cwestiynau perthnasol sy'n gymesur ag elfen risg y prosiectau. Mae samplau o gwestiynau a chymalau ar gael gan Lywodraeth Cymru. • 4.3 Mae termau penodol yn ymwneud â chaethwasiaeth fodern a chyflogaeth foesebol wedi ei ymgorffori yn Nhermau ac Amodau Safonol y Cyngor • 4.4 Fel rhan o'r rheoliadau caffael mae ystyried effaith 'tendr anarferol o isel' yn rhan o drefniadau gwerthuso dyfynbrisiau neu dendr. 	<p>4.1 Datganiad i'w diweddarau yn flynyddol</p> <p>4.2-4.4 Byddem yn parhau i weithio yn unol ag ymrwymadau gwreiddiol</p>
<p>Ymrwymiad 5 o'r Cod</p> <p>Sicrhau nad yw'r ffordd yr ydym yn gweithio gyda'n cyflenwyr yn arwain at ddefnyddio arferion cyflogaeth anghyfreithlon neu anfoesebol yn y gadwyn gyflenwi. Byddwn yn:-</p> <p>5.1 Sicrhau nad oes pwysau diangen o ran costau ac amser yn cael eu gosod ar unrhyw un o'n cyflenwyr os yw hyn yn debygol o arwain at drin gweithwyr mewn modd anfoesebol.</p> <p>5.2 Sicrhau bod ein cyflenwyr yn cael eu talu ar amser - cyn pen 30 diwrnod o dderbyn anfoneb ddilys.</p>	<p>5</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5.1 Pan a phryd fo'r sefyllfa yn codi lle mae amodau cytundeb yn newid, byddwn yn gofyn am asesiad effaith ar y gweithlu i geisio sicrhau nad yw hyn yn cael effaith negyddol. • 5.2 Yn weithredol yn barod, 30 diwrnod yw'r arfer presennol. <p>Mae holl staff perthnasol yn ymwybodol o'r anghenion hyn.</p>	<p>5</p> <p>5.1-5.2 Byddem yn parhau i weithio yn unol ag ymrwymadau gwreiddiol</p>
<p>Ymrwymiad 6 o'r Cod</p> <p>Disgwyl i'n cyflenwyr ymrwymo i'r Cod Ymarfer hwn er mwyn helpu i sicrhau bod arferion cyflogaeth foesebol yn cael eu cynnal drwy'r gadwyn gyflenwi gyfan.</p>	<p>6</p> <ul style="list-style-type: none"> • Byddwn yn codi ymwybyddiaeth ar yr hyn rydym wedi ymrwymo iddo fel Cyngor ac yn annog cyflenwyr i wneud yr un fath lle bo hynny'n bosib. Bydd ein hymrwymiad i'r Cod yn rhan o'r broses caffael gan ei gynnwys yn ein dogfennaeth tendro ac yn Nhermau ac Amodau Safonol y Cyngor • 	<p>6</p> <p>Rydym yn parhau i godi ymwybyddiaeth o'r Cod a'r ymrwymadau ar ein gwefan allanol a ger ein proses dendro.</p>
<p>Ymrwymiad 7 o'r Cod</p> <p>Asesu ein gwariant i ddod o hyd i faterion caethwasiaeth fodern, torri hawliau dynol ac arferion cyflogaeth anfoesebol, ac ymdrin â hwy. Byddwn yn:-</p>	<p>7</p>	

<p>7.1 Cynnal adolygiadau rheolaidd o wariant a chynnal asesiad risg ar y canfyddiadau, i ddod o hyd i gynnyrch a/neu wasanaethau lle ceir risg o gaethwasiaeth fodern a/neu arferion cyflogaeth anghyfreithlon neu anfoesegol yn y DU a thramor.</p> <p>7.2 Ymchwilio i arferion unrhyw gyflenwr sydd wedi'i nodi fel risg uchel, drwy ymgysylltu'n uniongyrchol â'r gweithwyr lle bynnag y bo hynny'n bosibl.</p> <p>7.3 Gweithio gyda'n cyflenwyr i unioni unrhyw faterion yn gysylltiedig ag arferion cyflogaeth anghyfreithlon neu anfoesegol.</p> <p>7.4 Monitro arferion cyflogaeth ein cyflenwyr risg uchel, gan wneud hyn yn eitem safonol ar yr agenda ar gyfer pob cyfarfod/adolygiad rheoli contractau.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 7.1 Byddwn angen adnabod prosiectau risg uchel o gaethwasiaeth fodern ac arferion cyflogaeth anfoesegol drwy asesu ein meysydd gwariant. • Sefydlu trefn ar gyfer asesu'r cytundebau ac arferion gwaith. • 7.2 Tuag at diwedd 2019, dechreuwyd gwaith i adnabod meysydd risg uchel, gyda dwy o rhain yn Adeiladwaith a Bwyd : https://www.gla.gov.uk/publications/labour-exploitation/ <p>Gwnaethom asesu sampl bach o gyflenwyr adeiladwaith ni er mwyn darganfod ei ymwybyddiaeth o God Ymarfer Llywodraeth Cymru ac er mwyn darganfod pa brosesau oedd ganddynt mewn lle gyda'i chadwyni cyflenwi yn nhermau caethwasiaeth fodern ac ymarferion cyflogaeth foesegol. Er oedd gan y priif gyflenwyr brosesau mewn lle, mae'n deg i ddweud oedd rhai o'r gadwyn cyflenwi yn llai gyfarwydd a'r pwnc. Rhannwyd y wybodaeth hefo cydweithwyr Llywodraeth Cymru.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 7.3 – 7.4 Rydym yn cydnabod mai cychwyn ar daith yw'r ymrwymiad i'r Cod ac ni allwn warantu bod ein cadwyn gyflenwi yn cydymffurfio ond byddwn yn gwneud ymdrech i ddiddymu unrhyw achosion o gaethwasiaeth fodern, torri hawliau dynol ac arferion cyflogaeth anfoesegol. 	<p>7.2 -7.4</p> <ul style="list-style-type: none"> • Byddem yn edrych ar sampl o gyflenwr bwyd er mwyn darganfod ei ymwybyddiaeth o'r Cod Ymarfer a pa gamau maent yn dilyn gyda'i chadwyni cyflenwi yn nhermau caethwasiaeth fodern ac ymarferion cyflogaeth. Byddem yn rhannu'r wybodaeth hefo cydweithwyr Llywodraeth Cymru • Os ydym yn adnabod meysydd risg uchel eraill neu yn awyddus i asesu maes penodol, fyddem yn dyblygu ein gwaith blaenorol yn edrych ar adeiladwaith a bwyd. • Bydd Busnes Cymru hefyd yn gweithio hefo cyflenwyr lleol er mwyn codi ei ymwybyddiaeth o ymarferion cyflogaeth foesegol
<p>Ymrwymiad 8 o'r Cod</p> <p>Sicrhau na fydd unrhyw arferion hunangyflogi ffug yn cael eu cynnal ac na fydd cynlluniau mantell a chontractau dim oriau yn cael eu defnyddio'n annheg neu fel modd o:</p> <p>8.1 Osgoi, neu hwyluso osgoi, talu treth a chyfraniadau Yswiriant Gwladol a'r isafswm cyflog perthnasol.</p>	<p>8</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8.1 Nid yw Cyngor Gwynedd yn cefnogi'r defnydd o gytundebau dim oriau, ac ers 2013 ni phenodwyd unrhyw weithiwr o'r newydd ar gontract o'r fath. Ar yr un pryd mae'r Cyngor hefyd wedi cymryd camau i leihau'r nifer o staff sydd ers blynyddoedd, yn gweithio dan drefniadau o'r fath. Roedd 338 aelod staff yn cael eu cyflogi ar drefniadau o'r fath yn y flwyddyn 2011/12 ond bellach mae'r ffigwr wedi 	<p>8</p> <p>Dim angen gweithred pellach</p>

<p>8.2 Rhoi gweithwyr dan anfantais yn ddiangen o ran hawliau tâl a chyflogaeth, sicrwydd swyddi a chyfleoedd gyrfa.</p> <p>8.3..Osgoi cyfrifoldebau Iechyd a Diogelwch.</p>	<p>gostwng i 35. Er hynny, mae'r Cyngor yn parhau fod rhai unigolion yn dymuno parhau i weithio dan drefniadau dim oriau am ei fod yn addas i'w trefniadau personol nhw.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8.2 Mae'r Cyngor yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth berthnasol yn nghyswllt unigolion hunangyflogedig sydd yn cael eu talu i ymgymryd â gwaith penodol ar ran yr Awdurdod. Mae'r Cyngor yn monitro ei drefniadau er mwyn sicrhau fod y berthynas sydd rhyngddo ac unigolion hunangyflogedig yn gwbl eglur, gan felly gydymffurfio â gofynion yr HMRC. • 8.3 Mae gan Cyngor Gwynedd bolisi iechyd a diogelwch yn ei le sy'n amlinellu cyfrifoldebau iechyd a diogelwch cyflogeion a chontractwyr ac ni chaniateir unrhyw wahaniaethu safonau ar sail cytundebau cyflogaeth. Mae'r gofyn i gynnal gwaith mewn dull diogel ac iachus yn sefyll i bawb. Mae gan y Cyngor hefyd bolisi Rheoli Contractwyr o ran iechyd a diogelwch sy'n mynnu safon uchel o gymwysterau a safon gwaith gan gontractwyr. 	
<p>Ymrwymiad 9 o'r Cod</p> <p>Sicrhau bod gweithwyr yn rhydd i ymuno ag Undeb Llafur neu gydgytundeb ac i ymgymryd ag unrhyw weithgaredd cysylltiedig a chodi pryderon gweithwyr heb berygl y byddant yn wynebu unrhyw fath o wahaniaethu yn eu herbyn.</p> <p>Byddwn yn:</p> <p>9.1 Peidio â defnyddio cosbrestri/rhestr gwaharddedig</p> <p>9.2 Sicrhau nad yw ein cyflenwyr yn defnyddio cosbrestri/rhestr gwaharddedig</p> <p>9.3 Peidio â llunio contract ag unrhyw gyflenwr sydd wedi defnyddio cosbrestri/rhestr waharddedig ac sydd wedi methu cymryd camau i unioni'r sefyllfa</p> <p>9.4 Disgwyl i'n cyflenwyr sicrhau bod cynrychiolwyr Undebau Llafur yn gallu cael mynediad at aelodau a gweithwyr contract.</p>	<p>9</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mae Cyngor Gwynedd yn annog perthynas iach â'r undebau llafur cydnabyddedig ac yn awyddus i weithio mewn partneriaeth â hwy. Ni fydd y Cyngor yn rhoi unrhyw aelod o staff dan anfantais annheg o fod yn ymwneud ag unrhyw weithgaredd ar ran undeb. • 9.1 Nid yw'r Cyngor yn defnyddio cosbrestri / rhestr gwaharddedig. • 9.2 Bydd y Cyngor yn ceisio sicrhau ein bod yn defnyddio cyflenwyr sydd yn rhannu'r egwyddor hon. • 9.3 Mae sicrwydd o hyn yn rhan o drefniadau cyn cymhwyso cyflenwyr sydd yn ymgeisio am gytundebau'r Cyngor. • 9.4 Gweler 9.2 uchod 	<p>9</p> <p>Byddem yn parhau i ymdrin â'r elfennau hyn fel rhan o'r broses cyn cymhwyso a thendro</p>

<p>Ymrwymiad 10 o'r Cod</p> <p>Ystyried talu Cyflog Byw y Sefydliad Cyflog Byw fel isafswm i bob aelod o staff ac annog ein cyflenwyr i wneud yr un fath.</p> <p>Byddwn yn:</p> <p>10.1 Ystyried talu Cyflog Byw y Sefydliad Cyflog Byw fel isafswm i'n holl staff yn y DU</p> <p>10.2 Ystyried cael ein hachredu fel Cyflogwr Cyflog Byw</p> <p>10.3 Annog ein cyflenwyr sydd wedi'u lleoli dramor i dalu cyflog teg i'w holl staff, a sicrhau bod staff sy'n gweithio yn y DU yn cael yr isafswm cyflog o leiaf</p>	<p>10</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10.1 Mae'r Cyngor yn dymuno ac yn anelu i dalu Cyflog Byw'r Sefydliad Cyflog Byw fel isafswm cyflog i staff ac mae'n hyderus y bydd yn gallu cyflawni hyn. • 10.2 Er hynny, nid yw'r Cyngor wedi ymrwymo'n ffurfiol i dalu Cyflog Byw'r Sefydliad Cyflog Byw, ond byddwn yn ystyried gwneud hyn yn ystod 2018/19. • 10.3 I gyflawni'r uchelgais o dalu Cyflog Byw'r Sefydliad Cyflog Byw fel isafswm cyflog, bydd y Cyngor mewn sefyllfa i annog ein cyflenwyr i dalu Cyflog Byw'r Sefydliad Cyflog Byw, hefyd. 	<p>10.2</p> <p>Ar yr adeg o diweddaru'r Cynllun Gweithredu hyn, mae'r Cyngor yn talu ychydig yn llai na raddfa cyfredol Sefydliad Cyflog Byw : https://www.livingwage.org.uk/</p> <p>Bydd unrhyw newidiadau i'r sefyllfa yn 2022 yn cael ei diweddaru yn y Cynllun a/neu Datganiad Cyflogaeth Foesebol.</p>
<p>Ymrwymiad 11 o'r Cod</p> <p>Llunio datganiad blynyddol ysgrifenedig yn amlinellu'r camau a gymerir yn ystod y flwyddyn ariannol, a'r camau gweithredu sy'n cael eu cynllunio, i sicrhau nad oes unrhyw achos o gaethwasiaeth na masnachu pobl yn unrhyw ran o'n sefydliad a'i gadwyni cyflenwi. Byddwn yn:</p> <p>11.1 Sicrhau bod y datganiad yn cael ei lofnodi gan uwch-reolwr/aelod o'r bwrdd</p> <p>11.2 Cyhoeddi'r datganiad ar ein gwefan. Os nad yw hyn yn bosibl, byddwn yn darparu copi i unrhyw un cyn pen 30 o ddiwrnodau o dderbyn cais.</p>	<p>11</p> <ul style="list-style-type: none"> • 11.1 – 11.2 Datganiad Caethwasiaeth Fodern ar gael ar wefan y Cyngor a siart llif caethwasiaeth fodern yn amlinellu'r broses ar gyfer adrodd, er sylw staff. • Datganiad Caethwasiaeth Fodern yn cael ei diweddaru yn flynyddol ac unrhyw datblygiadau yn cael ei adlewyrchu 	<p>11.2</p> <p>Bydd y Datganiad Caethwasiaeth Fodern yn cael ei diweddaru yn flynyddol ac unrhyw ddatblygiadau yn cael ei adlewyrchu</p>
<p>Ymrwymiad 12 o'r Cod</p> <p>Sicrhau bod y rheini sy'n gwneud gwaith ar gontract allanol yn cael eu trin yn deg ac yn gyfartal.</p> <p>Byddwn yn:</p> <p>12.1 Sicrhau bod staff y sector cyhoeddus sy'n cael eu trosglwyddo fel rhan o wasanaeth cyhoeddus sy'n cael ei drefnu'n allanol drwy drydydd parti yn cadw eu telerau ac amodau cyflogaeth.</p>	<p>12</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12.1 Mae'r Cyngor yn parchu egwyddorion y Cod Ymarfer ar Faterion y Gweithlu (2014), trwy sicrhau fod deddfwriaeth TUPE yn cael ei weithredu'n gywir wrth drosglwyddo staff y Cyngor i drydydd parti a fydd yn cyflenwi gwasanaethau. Mae hynny'n golygu y bydd staff sy'n trosglwyddo i drydydd parti yn cadw eu hamodau a thelerau gwaith. 	<p>12</p> <p>Dim gweithred pellach – trefniadau mewn lle</p>

<p>12.2 Sicrhau bod aelodau eraill o staff sy'n gweithio ar wasanaeth cyhoeddus sy'n cael ei drefnu'n allanol yn cael eu cyflogi ar delerau ac amodau tebyg i'r staff sydd wedi eu trosglwyddo o'r sector cyhoeddus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 12.2 Mae'r Cyngor yn cytuno â'r egwyddor y dylai corff sy'n darparu gwasanaeth ar ei ran gyflogi staff ar delerau ac amodau gwaith tebyg i'r staff hynny sydd wedi eu trosglwyddo allan o gyflogaeth yr Awdurdod. Ar yr un pryd mae angen i'r Cyngor yn gyntaf oll barchu ac ymrwymo i ofynion cyfraith cyflogaeth wrth drosglwyddo staff allan o'i gyflogaeth. 	
--	---	--

Cod Ymarfer Llywodraeth Cymru : [Cyflogaeth foesebol mewn cadwyni cyflenwi: cod ymarfer | LLYW.CYMRU](#)

Animeiddiad : <https://youtu.be/pEVJn2mKI9Y>

(2021)