M&L 47 Hyrwyddo cydraddoldeb cyfle, amrywiaeth a chynhwysiad

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Canlyniad Dysgu** | **Meini prawf Asesu** | **Canllawiau ac ystod**  **Mae'r ymgeisydd yn darparu tystiolaeth eu bod yn deall:** |
| 1. Deall yr egwyddorion sy'n sail i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad yn y gweithlu | 1.1 Dadansoddi datblygiad polisïau ac arferion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad yn y gweithle | Olrhain yn ôl i'r ddeddfwriaeth gydraddoldeb gyntaf a'r rhesymau dros gyflwyno hyn i'r gyfraith, i welliannau heddiw a'r rhesymau pam mae'r deddfau'n dal i gael eu datblygu. Gwahaniaethwch rhwng y tri ymadrodd, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad ac egwyddorion sylfaenol pob un a sut maen nhw wedi'u cysylltu. Darparwch enghreifftiau o bob un o ran polisïau ac arferion o fewn sefydliad. |
|  |  | Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwr ddadansoddi datblygiad y tri chysyniad hyn o ran yr effaith ar y gweithlu a'r gwahaniaethau cymunedol a'r anghydraddoldebau, gan gynnwys y rhesymau y maen nhw'n parhau i ddatblygu. Dylid darparu o leiaf ddwy enghraifft o bolisïau/arferion am bob un am bob cysyniad. |
|  | 1.2 Gwerthuso'r defnydd o ymagweddau at gyfle cyfartal | Gan weithio o enghreifftiau o'r strategaeth ar gyfer darparu cyfleoedd cyfartal a sut caiff hyn ei fonitro yn y gweithle, gwerthuswch effeithiolrwydd y dulliau hyn wrth leihau gwahaniaethu. |
|  |  | Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwr asesu gweithrediadau polisïau cyfle cyfartal a sut maen nhw'n effeithio gweithlu o ran arwain ymddygiad pobl. Pa mor dda mae unigolion wedi'u gwarchod a pha mor effeithiol caiff y strategaethau hyn eu rheoli? |
|  | 1.3 Gwerthuso effaith polisi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad ar berfformiad y gweithlu | Mae gweithio mewn amgylchedd sy'n parchu'r unigolyn a'u galluoedd yn effeithio ar ein cytundebau seicolegol ac ar gytundeb cyflogaeth o ran perfformiad. Pa effaith fesuradwy ar berfformiad y gall polisïau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad ei darparu? Gwerthuswch effeithiau negyddol ymddygiad gwahaniaethol annheg ar forâl cyflogai a pherfformiad y sefydliad.  Esboniwch a dadansoddwch yn feirniadol y berthynas rhwng arfer rheoli cyffredinol a rheoli amrywiaeth a chydraddoldeb o ran lefelau perfformiad. |
| Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwr werthuso effaith polisïau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad a'r defnydd ohonynt ar berfformiad, er mwyn canfod sut maen nhw'n cymell neu'n anghymell gwella perfformiad a datblygiad unigol. |
| 1.4 Gwerthuso dulliau o reoli gwrthdrawiadau moesegol | Mae gwrthdaro moesegol arwyddocaol yn bodoli pan mae presenoldeb a) gwrthdaro gwerthoedd arwyddocaol ymysg gwahanol fuddiannau, b) dewisiadau eraill real y mae modd eu cyfiawnhau o ran cydraddoldeb ac c) goblygiadau arwyddocaol ar 'randdeiliaid' yn y sefyllfa. Mae cyfyng gyngor moesegol yn bod wrth wynebu gorfod gwneud dewis ymysg y dewisiadau eraill hyn. Mae gan y rhan fwyaf o sefydliadau cod ymddygiad sy'n nodi camau yn y gweithle a chodau moeseg sy'n ganllawiau cyffredinol i benderfyniadau am y camau hyn. Gwerthuswch y dulliau a ddefnyddir yn eich sefydliad i wneud y penderfyniadau hyn. |
| Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwr werthuso'r prosesau gwneud penderfyniadau mewn gwrthdaro moesegol i ganfod eu heffeithiolrwydd a'u defnyddioldeb moesegol. |
| 1.5 Gwerthuso’r buddion polisïau ac arferion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad effeithiol i fusnes | Gwerthusiad o'r achos busnes dros gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad o ran y dychweliad ar fuddsoddiad, y manteision diriaethol i unigolion a'r sefydliad a fydd yn gwneud unrhyw strategaeth yn werth chweil ac yn gynaliadwy. |
| Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwr ddadansoddi ystod o fanteision a llunio casgliadau o ran eu gwerth i'r busnes ac i'r gweithlu. |
| 1.6 Gwerthuso effaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad ar arferion sefydliadol | Nodwch yr effaith y mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad yn ei chael ar arferion sefydliadol a gweithgareddau beunyddiol y sefydliad. Dadansoddwch ba wahaniaeth y mae'r rhain wedi ei wneud i'r sefydliad a'r gweithlu, yn ogystal â pha mor dda maen nhw wedi eu gwreiddio i'r ffordd y caiff busnes ei wneud, yn hytrach na bod o hyd yn dasg ychwanegol i'r swydd feunyddiol. |
| Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwr esbonio anfanteision a chyfyngiadau tair neu ragor o strategaethau i wreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad. |
|  | 1.7 Gwerthuso gofynion deddfwriaeth, rheoliadau a chodau ymarfer sy'n effeithio ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad yn y gweithlu | Manylwch ar ddeddfwriaeth, rheoliadau a chodau ymarfer sy'n effeithio ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad yn y gweithlu. Gwerthuswch effaith y gofynion ar sefydliad a'r gweithlu o ran gwell cyfle, deall gwahaniaeth, cynhwysiad, urddas a pharch yn y gwaith.  Dylai'r gwerthusiad hwn gynnwys cysyniadau cyfreithiol:   * Bwlio ac aflonyddu * Gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol * Erledigaeth * Allgau * Gwahaniaethu cadarnhaol * Cydraddoldebcyfle |
|  |  | Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwr ddarparu tystiolaeth o ymchwil i ddeddfwriaeth, rheoliadau a chodau ymddygiad ac i werthuso'r effaith uniongyrchol a gânt ar y gweithlu a'r sefydliad. |
| 2. Bod yn gallu gwerthuso strategaethau, polisïau ac arferion trefniadol sy'n mynd i'r afael â gofynion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad | 2.1 Nodi i ba raddau y mae strategaethau, polisïau ac arferion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad yn addas i'r diben | Nodwch y prif bolisïau, gweithdrefnau ac arferion a gwerthuswch yr effaith a gânt o ran mynd i'r afael â gofynion a materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad i'r gweithlu a'r sefydliad. |
| Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwr ddarparu tystiolaeth ei fod ef neu hi wedi gwerthuso tri neu ragor o bolisïau, gweithdrefnau ac arferion (h.y. o leiaf un yr un) yn erbyn eu pwrpas datganedig. |
| 2.2 Nodi cryfderau a gwendidau drwy feincnodi polisïau ac arferion sefydliadol yn fewnol ac yn allanol o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad. | Bydd goblygiadau peidio â derbyn cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad yn amrywio a gallant gael eu heffeithio gan lawer o ffactorau fel y busnes, y ddemograffeg a'r amgylchedd rydych chi'n gweithredu ynddo. Trwy feincnodi, gallwch bennu cryfderau a gwendidau polisïau ac arferion presennol. Bydd y meincnodau allanol yn eich helpu chi i asesu eich perfformiad wrth gyrraedd eich nodau. Dewiswch briodwedd a warchodir neu elfen arall o ddiddordeb ar gyfer eich meincnodi fel:   * Anabledd * Ailaseinio rhyw * Hil * Rhyw * Oed * Crefydd neu gred * Priodas neu bartneriaeth sifil * Beichiogrwydd a mamolaeth/tadolaeth * Cyfeiriant rhywiol * Cydraddoldeb rhyw * Iechyd meddwl * Elfennau eraill o gydraddoldeb, amrywiaeth neu gynhwysiad |
| Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwr nodi maes penodol i'w feincnodi yn fewnol ac yn allanol a phennu cryfder a gwendid y polisi/arfer yna. |
|  | 2.3 Nodi ystod o feysydd i'w gwella mewn arferion adnoddau dynol, systemau, gweithdrefnau a/neu brosesau sefydliadol | Gan adeiladu ar MPA 2.2 gwerthuswch ystod o arferion adnoddau dynol, systemau sefydliadol, gweithdrefnau a/neu brosesau sy'n cefnogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad yn y sefydliad. |
|  |  | Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwr adnabod ystod o feysydd ar gyfer gwella gan ddilyn gwerthusiad o'r hyn syn bod, o ran y meysydd a nodwyd ac argymell lle mae angen gwneud gwelliannau. |
|  | 2.4 Arfarnu'r sail ar gyfer gosod meini prawf i werthuso effeithiolrwydd strategaethau, polisïau ac arferion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad | Sut caiff meini prawf eu sefydlu i werthuso effeithiolrwydd eich strategaethau, polisïau ar arferion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad? Pa fonitro sydd yn ei le i asesu effeithiolrwydd y meini prawf hyn? Gwerthuswch yr angen am y meini prawf hyn a’r modd o’u sefydlu a'r prosesau monitro. |
|  |  | Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwr werthuso'r strategaethau, y polisïau a'r arferion o fewn y sefydliad i lunio barn ar agweddau ansoddol eu heffeithiolrwydd. |
| 3. Gallu hyrwyddo polisïau ac arferion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad | 3.1 Dyfeisio strategaeth a chynllun cyfathrebu sy'n cynnwys pawb o fewn eu maes cyfrifoldeb | Nodwch gynnwys y strategaeth a'r cynllun i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad i bawb ym maes eich cyfrifoldeb. Dylai hyn gynnwys monitro ac adborth am ddatblygiad parhaus. |
| Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwr nodi'r strategaeth a'r cynllun a'r meysydd penodol y mae'r rhain yn cynnig eu gwella o ran gofynion ymwybyddiaeth o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad ar eich gweithlu a nodwyd ym mholisïau ac arferion y sefydliad. |
| 3.2 Defnyddio cyfryngau cyfathrebu sy'n briodol i natur a strwythur y sefydliad wrth hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad | Yn nhermau amrywiaeth angen ymysg y rhai sy'n derbyn y cyfathrebiadau, nodwch eich rhesymeg dros y dewis o gyfryngau. Gwerthuswch y cyfryngau cyfathrebu yn erbyn gofynion yr anghenion strategol a nodwyd ym MPA 3.1 gan ystyried elfennau ehangach cyfathrebu, er enghraifft yr angen i fod yn ddwy ffordd. |
| Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwr nodi a dadansoddi dewisiadau eraill amrywiol gyfryngau, o ran eu priodoldeb i'r sefydliad a'r gallu i gyrraedd y gynulleidfa darged a nodwyd, yn ogystal â chwrdd â'r gofyniad i hyrwyddo'r pwnc. Lluniwch gasgliadau am y cyfryngau cyfathrebu mwyaf priodol. |
| 3.3 Cymryd camau i sicrhau bod polisïau ac arferion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad wedi'u gwreiddio mewn arferion busnes | Nid yw cael polisïau a strategaethau yn eu lle'n ddigon i sicrhau bod yr arferion beunyddiol sy'n ofynnol yn digwydd. Nid yw'r rhain ar eu pen eu hunain yn ddigon i beri'r newidiadau ymddygiad angenrheidiol. I integreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad i holl arferion busnes, mae angen camau gweithredu benodol a monitro. Cyfiawnhewch y camau a ddewisoch chi i wreiddio'r polisïau a'r arferion yn eich gweithlu. |
| Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwr nodi'r camau i'w cymryd/sy'n cael eu cymryd a chyfiawnhau pam cafodd y camau hyn eu dewis o ran llwyddiant gwreiddio'r polisïau a'r arferion i'r ffordd y caiff busnes ei wneud. |
| 3.4 Hyrwyddo diwylliant lle mae gwahaniaethu gwirioneddol a dichonol yn cael ei herio | Os nad yw diwylliant sefydliad yn cefnogi'n weithgar drafodaeth agored ac adborth ym mhob cyfeiriad, gall rhai digwyddiadau o wahaniaethu neu ddigwyddiadau potensial cael eu colli. Dadansoddwch y diwylliant yn eich sefydliad o ran sut mae'n hyrwyddo gallu a chyfle unigolion i herio gwahaniaethu a sut caiff yr heriau hyn eu trin i ddatblygu urddas, parch ac ymddiriedaeth yn y gweithlu. |
| Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwr ddadansoddi digwyddiadau o wahaniaethu gwirioneddol neu botensial. Nodwch sut mae'r diwylliant yn effeithio ar rwyddineb codi materion a'r hyder sydd gan y gweithlu yn y ffordd y cânt eu trin. |
|  | 3.5 Cymryd camau i sicrhau bod gweithdrefnau, diwylliant a gwerthoedd y sefydliad yn atgyfnerthu arfer da ac yn annog pobl i herio gwahaniaethu | O'r dadansoddiad yn MPA 3.3 a MPA 3.4 nodwch ba gamau sydd eu hangen i wneud yn siŵr bod yr arfer gorau'n cael ei fabwysiadu o ran ymddygiad, gweithdrefnau a gwerthoedd a fydd yn herio gwahaniaethu. |
| Yn y maen prawf hwn mae'n ofynnol i'r dysgwr ddarparu'r cynllun gweithredu sy'n nodi pa newidiadau y mae eu hangen a beth mae'n rhaid ei gynnal i annog pobl i fod â'r gallu, hyder ac ymddiriedaeth eu bod yn gallu herio gwahaniaethu. |