

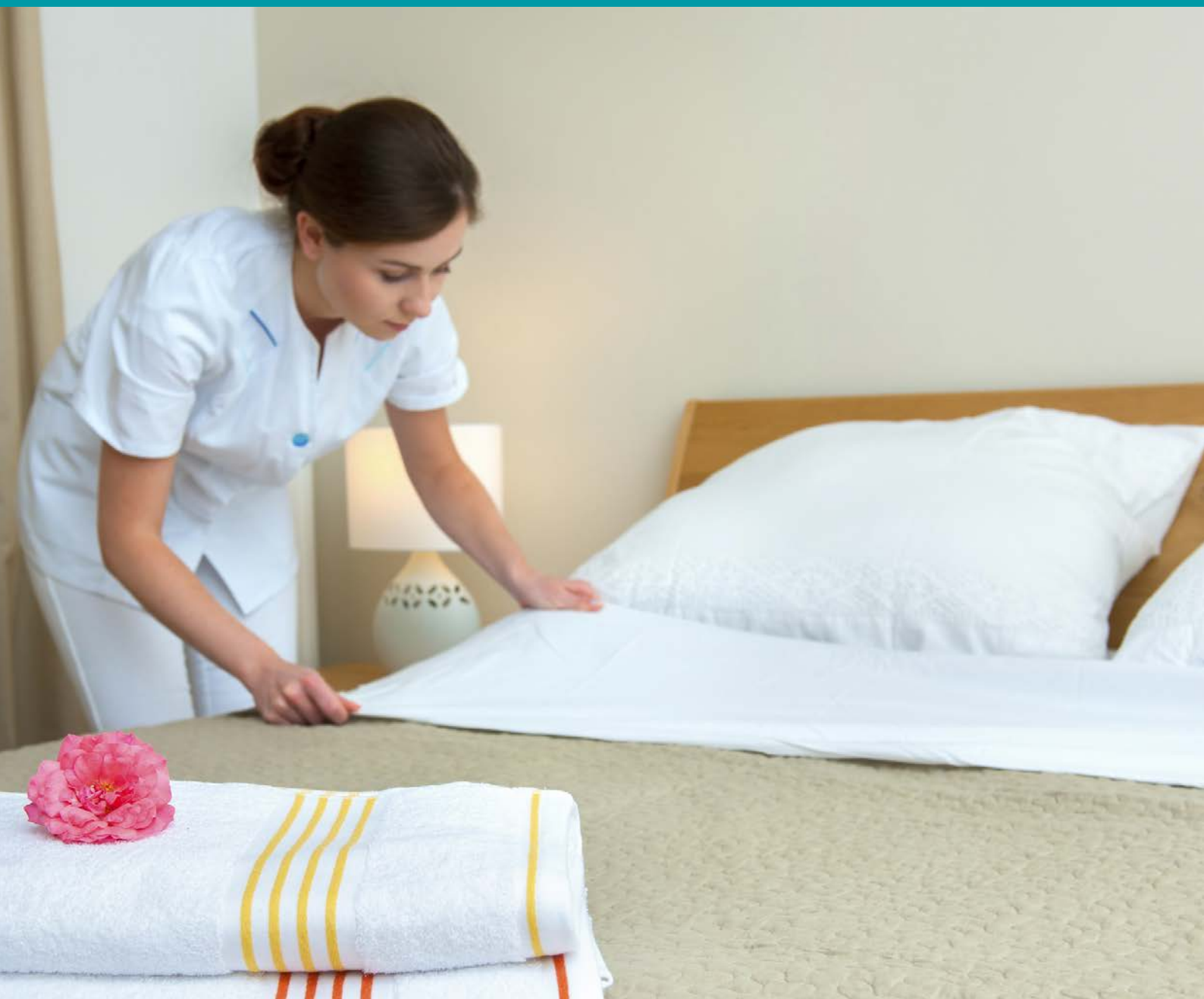
Canllaw Pecyn Cymorth
Cod Ymarfer –
Cyflogaeth Foesebol mewn
Cadwyni Cyflenwi
Mai 2017



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Cod Ymarfer

Enghreifftiau o gwestiynau,
amodau a pholisïau



Cynnwys

Rhan A – Enghreifftiau o Gwestiynau Caffael	1
Rhan B – Enghreifftiau o Amodau Contract	6
Rhan C – Cwestiynau Eithrio yn ôl Disgresiwn	8
Rhan D – Tabled Polisi Chwythu'r Chwiban	10
Rhan E – Tabled Polisi Cyflogaeth Foesebol	12

Wrth ymrwymo i'r Cod Ymarfer ar Gyflogaeth Foesebol mewn Cadwyni Cyflenwi, rydych yn ymrwymo i gymryd nifer o gamau gweithredu yn eich sefydliad a chyda eich cyflenwyr. Mae'r ddogfen hon yn cynnwys enghreifftiau o gwestiynau caffael, amodau contract a thempledi polisi y gallech ddymuno eu defnyddio, neu eu haddasu i'w defnyddio, yn eich gweithdrefnau chi.

Rhan A – Enghreifftiau o Gwestiynau Caffael

Mae'r adran hon yn cynnwys cwestiynau enghreifftiol y gallwch ofyn i ymgeiswyr yn ystod proses gaffael i asesu a chymharu eu perfformiad ar faterion cyflogaeth foesebol. Nid ydynt yn rhestrau cyflawn, a dylech asesu pa bynciau sy'n berthnasol i sector y farchnad neu'r cynnyrch neu'r gwasanaeth rydych yn ei brynu, a defnyddio'r rhestr isod fel canllaw. Dylech gymryd gofal i ofyn y cwestiynau hynny yn unig sy'n uniongyrchol berthnasol ac yn bwysig, a'r rheini y gallwch ddisgwyl i'ch ymgeiswyr mewn gwirionedd allu eu hateb.

Efallai y byddwch yn dymuno asesu a sgorio ymatebion cyflenwyr i rai o'r cwestiynau hyn, ac atodi pwysoliadau cymharol i'r sgoriau hyn fel rhan o broses dendro. I eraill, gall fod yn briodol gosod safonau derbyn gofynnol yn erbyn y meini prawf, ac felly ganiatáu i gyflenwyr posibl ddad-ddewis eu hunain os na allant gydymffurfio â nhw.

Ar gyfer prosesau caffael sy'n ddarostyngedig i Reoliadau Contractau Cyhoeddus 2015, bydd ystyried a ddylech osod safonau yn erbyn y meini prawf neu ofyn cwestiynau yn eu cylch hefyd yn eich helpu i benderfynu a ydych am gynnwys cwestiynau yn ystod y cam dethol neu ddyfarnu. Bydd angen i chi hefyd ofyn cwestiynau sy'n ymwneud â'r meini prawf ar gyfer eithriadau gorfodol ac yn ôl disgrisiwn. Gweler Rhan C isod i gael rhagor o fanylion a chyfeiriwch at y Canllawiau perthnasol.

Caethwasiaeth Fodern

- Pa gamau ydych chi wedi'u cymryd/yr ydych yn bwriadu eu cymryd er mwyn trechu caethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol yn eich sefydliad a'ch cadwyni cyflenwi?
- Allwch chi gadarnhau eich bod yn glynu wrth bob cyfraith cyflogaeth gymwys?
- Allwch chi gadarnhau nad ydych yn destun ymchwiliadau parhaus neu gyhuddiadau mewn perthynas â chaethwasiaeth fodern a/neu dorri hawliau dynol?
- Allwch chi gadarnhau nad ydych yn ymwybodol o unrhyw ymchwiliadau parhaus neu gyhuddiadau yn eich cadwyn cyflenwi mewn perthynas â chaethwasiaeth fodern a/neu dorri hawliau dynol?
- Darparwch fanylion eich prosesau diwydrwydd dyladwy hawliau dynol?
- A ydych yn darparu hyfforddiant ar gaethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol i gyflogion a phersonél sydd â chyfrifoldeb am reoli'r gadwyn gyflenwi?
- A ydych yn nodi tarddleoedd lle mae risg uchel o dorri hawliau dynol?
- Sawl gweithiwr ydych yn ei gyflogi ac ar ba sail (ee uniongyrchol, staff asiantaeth ac ati)?
- A yw eich holl weithwyr yn ymwybodol o'u hawliau?
- A oes gan eich holl weithwyr gontractau cyflogaeth?
- Allwch chi gadarnhau bod pob gweithiwr yn derbyn cyflog yn unol â chyfraddau cyflog cenedlaethol perthnasol (sef cyfraddau'r Isafswm Cyflog/y Cyflog Byw yn y DU)?
- A oes genych bolisi sy'n nodi'r oedran cyflogi gofynnol yn unol â chyfraith genedlaethol neu safonau gofynnol rhyngwladol, p'un bynnag sydd uchaf?
- A oes genych bolisi dim goddefgarwch o ran trais, camfanteisio a cham-drin plant, gan gynnwys camfanteisio rhywiol ond nid yn gyfyngedig i hynny?
- A godir tâl ar weithwyr am eitemau sydd eu hangen arnynt i gyflawni eu rôl ee gwisg, cyfarpar diogelu personol ac ati?
- A yw pob gweithiwr yn rhydd i adael i gael gwaith arall?

- Allwch chi gadarnhau nad oes unrhyw weithiwr wedi gorfod talu am waith?
- Allwch chi gadarnhau na chedwir pasbortau gweithwyr?
- A yw pob gweithiwr yn rhydd i ymuno ag Undeb Llafur/cydgytundeb?
- A oes gennych bolisi achwyn/chwythu'r chwiban effeithiol ar waith?

Cosbrestru

- A ydych wedi cyflawni gweithgaredd sy'n mynd yn groes i Reoliadau Cosbrestru 2010 yn ystod y tair blynedd diwethaf?
- A ydych wedi cymryd unrhyw gamau i unioni pethau ("hunanlanhau" yng nghyd-destun caffael cyhoeddus) lle nodwyd yr arfer o gosbrestru?
- Pa brosesau sydd gennych ar waith i sicrhau y caiff manylion eich gweithwyr eu diogelu er mwyn sicrhau na chânt eu cynnwys ar restrau gwaharddedig (cosbrestru)? A yw'r prosesau hyn yn cydymffurfio a'r Ddeddf Diogelu Data?
- Pa ganran o'ch gweithlu a ymrwymwyd drwy asiantaethau cyswllt cyflogaeth? Lle bo'n berthnasol, pa brosesau sydd ar waith i sicrhau bod asiantaethau cyswllt cyflogaeth yn cydymffurfio â'r Ddeddf Diogelu Data?
- Pa gamau ydych yn eu cymryd i sicrhau nad yw eich is-gontractwyr, hy asiantaethau cyflogaeth, wedi cosbrestru?
- A yw eich holl weithwyr yn rhydd i gael gwaith arall ar eu telerau eu hunain?
- A yw eich holl weithwyr yn rhydd i ymuno ag Undeb Llafur neu gydgytundeb?

Trechu Arferion Cyflogaeth Annheg

- Pa bolisi a phrosesau sydd gennych ar waith i osod gweithwyr ar gontractau dim oriau ar gontract oriau rheolaidd lle maent yn gweithio oriau rheolaidd? A yw'r prosesau hyn yn cynnwys adolygiadau rheolaidd a chyfleoedd i staff ofyn am newid contract?

- A oes gennych brosesau recriwtio teg ac agored i benodi staff ar gontractau dim oriau?
- A oes gennych feini prawf clir ar waith i ddyrannu gwaith yn deg ac yn gyson rhwng staff?
- Pa gyfnod o rybudd ydych yn ei roi wrth ddisgwyl i staff ar gontractau dim oriau gyflawni gwaith?
- Sut ydych yn sicrhau eich bod yn rhoi ystyriaeth briodol i gyfrifoldebau eraill gweithwyr (ar gontractau dim oriau) fel astudio, gofal plant a gofalu?
- A ydych yn digolledu staff pan fyddwch yn canslo gwaith ar fyr rybudd?
- A gaiff gweithwyr ar gontractau dim oriau broses sefydlu a chyfleoedd hyfforddi a datblygu perthnasol eraill â thâl?
- A gaiff gweithwyr ar gontractau dim oriau reolwr llinell a chyfle i drafod cyflawniadau, heriau a dyheadau gyrfa?
- A gaiff gweithwyr ar gontractau dim oriau ymuno â chynllun pensiwn? A nodir hyn yn glir mewn gwybodaeth recriwtio a thelerau penodi?
- Pa brosesau sydd gennych ar waith i ymdrin â gweithwyr asiantaeth sydd wedi gweithio gyda'ch sefydliad am fwy na 12 wythnos (yn unol â Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010)?
- Pa brosesau sydd gennych ar waith i sicrhau na ddylai eich gweithwyr sy'n gweithio i chi fel staff hunangyflogedig gael eu trin fel cyflogeion?
- Allwch chi gadarnhau bod gweithwyr hunangyflogedig yn cael eu talu yn unol â chyfraddau cyflog cenedlaethol, a bod hawl ganddynt i gael tâl gwyliau a salwch?
- Pa ganran o'ch gweithlu a ymrwymwyd drwy asiantaethau cyswllt cyflogaeth?
- Pa brosesau sydd gennych ar waith i sicrhau nad yw gweithwyr a gyflogir drwy asiantaethau cyswllt cyflogaeth yn rhan o gynlluniau ambarél annheg nac ar gontractau dim oriau neu â statws hunangyflogaeth ffug?

- Sawl gweithiwr ydych yn ei gyflogi ac ar ba sail (ee uniongyrchol, staff asiantaeth ac ati)?
- A yw pob gweithiwr yn ymwybodol o'i hawliau ac a oes ganddo gontract cyflogaeth?
- Allwch chi gadarnhau bod pob gweithiwr yn cael cyflog teg yn unol â'r cyfraddau cyflog cenedlaethol (sef cyfraddau'r Isafswm Cyflog/y Cyflog Byw yn y DU)?
- A godir tâl ar weithwyr am eitemau sydd eu hangen arnynt i gyflawni eu rôl ee gwisg, cyfarpar diogelu personol ac ati?
- A yw pob gweithiwr yn rhydd i ymuno ag Undeb Llafur/cydygundeb?

Y Cyflog Byw

Cwestiwn enghreifftiol am Arferion Cyflogaeth Teg mewn Gwahoddiad i Dendro – fe'i ddefnyddir i gynnwys y Cyflog Byw ac arferion cyflogaeth eraill fel y nodir uchod.

Yn y blwch isod ceir enghraifft o gwestiwn tendr y gallech ei ddefnyddio i asesu ymrwymiad darpar gyflenwyr i arferion gweithio teg, a thalu'r Cyflog Byw. Mae'n seiliedig ar y cwestiwn Gwahoddiad i Dendro enghreifftiol yng Nghanllawiau Statudol Llywodraeth yr Alban¹.

Dylai'r cwestiwn gael ei addasu er mwyn bod yn fwy penodol am eich gofynion, a'r arferion gwaith hynny sy'n berthnasol i destun y contract.

Arferion Gwaith Teg

Canllaw Cwestiynau:

Mae ***** [enw'r sefydliad] wedi mabwysiadu Cod Ymarfer Llywodraeth Cymru ar Gaffael Moesegol mewn Cadwyni Cyflenwi. Bwriad hyn yw sicrhau bod gwasanaethau cyhoeddus o ansawdd uchel yn cael eu darparu ledled Cymru gan weithlu a gaiff ei drin yn gyfreithlon, yn deg ac yn ddiogel, ac a wobrwyr yn dda. Mae'r Cod hwn yn cynnwys ymrwymiad i ystyried hyrwyddo'r Cyflog Byw mewn contractau perthnasol. Gall tystiolaeth o arferion gweithio teg gynnwys:

- polisi cyflog teg a chyfartal sy'n cynnwys ymrwymiad i dalu'r Cyflog Byw o leiaf i bob aelod o staff
- dod yn Gyflogwr Cyflog Byw achrededig
- sicrhau bod pob aelod o staff yn cael manteisio ar gyfleoedd hyfforddi a datblygu
- hyrwyddo cyfle cyfartal i bob aelod o staff waeth beth fo'i oedran, rhyw, anabledd, crefydd, hil na chyfeiriadedd rhywiol
- cyflogaeth sefydlog, gan osgoi'r defnydd amhriodol o gontractau dim oriau, a chwmnïau cyflogi ambarél

- trefniadau gweithio hyblyg fel y gellir cefnogi gofawyr, ac ar gyfer gweithio ystyriol o deuluoedd
- cefnogi'r gwaith o ymgysylltu a'r gweithlu, er enghraifft cydnabod Undebau Llafur a'u cynrychiolaeth, neu drefniadau eraill i rymuso staff.

Er mwyn sicrhau safonau uchel o wasanaeth yn y contract hwn, disgwyliwn i gontractwyr gymryd camau tebyg mewn perthynas ag arferion gweithio moesegol.

Cwestiwn Tendr:

Disgrifiwch sut y byddwch yn ymrwmo i arferion gweithio teg ar gyfer gweithwyr sy'n ymwneud â chyflawni'r contract hwn (gan gynnwys unrhyw weithwyr asiantaeth neu is-gontract).

Nid oes rhaid i atebion gael eu cyfyngu i'r enghreifftiau a roddir yn y canllawiau sy'n cyd-fynd a'r cwestiwn hwn. Bydd atebion da yn tawelu meddyliau gwerthuswyr fod eich cwmni yn cymryd camau cadarnhaol i sicrhau bod eich gweithwyr yn destun arferion gweithio teg, yn derbyn cyflog teg ac yn cael y cyfle i feithrin sgiliau.

¹ Statutory Guidance on the Selection of Tenderers and Award of Contracts – Addressing Fair Work Practices, including the Living Wage, in Procurement. Llywodraeth yr Alban, mis Hydref 2015.

Rhan B – Enghreifftiau o Amodau Contract

Ymwadiad: Mae'r amodau contract a amlinellir isod wedi'u paratoi fel enghraifft yn unig. Nid yw Llywodraeth Cymru yn darparu unrhyw warant nac yn gwneud unrhyw sylwadau ar eu priodoldeb na'u cywirdeb ac nid yw'n derbyn cyfrifoldeb dros unrhyw ddibyniaeth arnynt nac ar unrhyw ddefnydd a wneir ohonynt. Dylid cael cyngor cyfreithiol penodol bob amser wrth lunio telerau ac amodau contract a dylid eu teilwra i amgylchiadau unigolyn neu sefydliad. Ni ddylid dibynnu ar yr amodau hyn yn hytrach na chyngor cyfreithiol annibynnol.

- (i) Wrth weithredu'r Contract, rhaid i'r [Cyflenwr] gydymffurfio â'r holl rwymedigaethau statudol cymwys sydd mewn grym am y tro gan gynnwys (yn ddiglyfyngiad) y rheini sy'n berthnasol i iechyd, diogelwch a lles, yr amgylchedd, caethwasiaeth fodern, hawliau a pherthynas cyflogaeth, hawliau gweithio, hawliau dynol, diogelu data a chydraddoldeb.
- (ii) Mae'r [Cyflenwr] yn gwarantu ac yn mynegi bod yr holl wybodaeth a gynhwysir yn y tendr yn parhau'n wir, yn gywir ac nad yw'n camarwain, ac eithrio fel y gellir fod wedi'i ddatgelu'n benodol yn ysgrifenedig i'r [Cleient] cyn y dyddiad cychwyn, a bod y [Cleient] wedi'i dderbyn.
- (iii) Rhaid i'r [Cyflenwr] beidio â chynnal ei fusnes mewn modd a allai, ym marn y [Cleient], ddwyn anfri ar y [Cleient].
- (iv) Rhaid i'r [Cyflenwr] gyflenwi'r [nwyddau/gwasanaethau] yn unol â'r [mewnoder disgrifiad o'r Cod/Safon/Trwydded/Hawlen/Polisi perthnasol] canlynol.
- (v) Rhaid i'r [Cyflenwr] beidio ag is-gontractio'r gwaith o gyflawni ei holl oblygiadau, neu rai ohonynt o dan y Cytundeb hwn heb ganiatâd ysgrifenedig ymlaen llaw gan y [Cleient]. Rhaid i'r [Cyflenwr] ddarparu'r cyfryw wybodaeth am ei is-gontractwyr fel y gofynnir amdani o dro i dro gan y [Cleient].
- (vi) Rhaid i'r [Cyflenwr] ddarparu'r cyfryw wybodaeth fel y gofynnir amdani o dro i dro gan y [Cleient] am gadwyn gyflenwi y [Cyflenwr] am y [nwyddau/gwasanaethau] a ddarperir.
- (vii) Rhaid i'r [Cyflenwr] ddarparu'r cyfryw wybodaeth fel y gofynnir amdani o dro i dro mewn perthynas ag unrhyw asiantaethau [recriwtio/cyflogi] a ddefnyddir gan y [Cyflenwr] er mwyn darparu'r gwasanaethau gan gynnwys (yn ddiglyfyngiad) wybodaeth am yr [arferion a'r gweithdrefnau recriwtio/cyflogi] a ddefnyddir gan yr asiantaethau hynny.
- (viii) Bydd gan y [Cleient] yr hawl i arolygu ac archwilio safle'r [Cyflenwr] lle bydd y [gwasanaethau/nwyddau] yn cael eu [cyflenwi/storio/darparu] ar gais ac i siarad yn uniongyrchol â chyflogion y Cyflenwr.
- (ix) Rhaid i'r [Cyflenwr] sicrhau bod ei is-gontractwyr a'i gyflenwyr wedi derbyn rhwymedigaethau sydd gyfwerth â'r rheini a amlinellwyd yng nghymal/nghymalau [cyfeiriwch at y cymalau sy'n delio â chaethwasiaeth fodern a hawliau dynol A/NEU gyflogaeth ac arferion gweithio] o'r telerau ac amodau hyn.
- (x) Rhaid i [Pris y Contract] gael ei dalu [yn ôl-weithredol] i'r [Cyflenwr] [mewn rhandaliadau misol/chwarterol] ar gyfer [nwyddau/gwasanaethau] a gyflenwir i'r [Cleient] ac y mae'r [Cleient] yn fodlon

â hwy, o fewn [30 diwrnod calendr] o dderbyn [a chytuno ar] derbynneb ddilys sy'n cynnwys yr wybodaeth a ganlyn [MEWNOSODER] ac sydd wedi'i hategu ag unrhyw ddogfennau eraill sy'n ofynnol gan y [Cleient] er mwyn cadarnhau'r dderbynneb.

- (xi) Caiff y [Cleient] derfynu'r Contract drwy hysbysiad ar unwaith os yw'r [Cyflenwr] yn destun hawliad am dorri'r Ddeddf Hawliau Dynol.
- (xii) Caiff y [Cleient] derfynu'r Contract drwy hysbysiad ar unwaith os yw'r [Cyflenwr] yn destun ymchwiliad ffurfiol, neu'n destun

hawliad sy'n codi mewn cysylltiad â'i rwymedigaethau statudol sy'n ymwneud â hawliau cyflogaeth, perthynas gyflogaeth, hawliau gweithio neu gydraddoldeb.

- (xiii) Amod contract enghreifftiol yn benodol i Ddeddf Caethwasiaeth Fodern 2015:

Caiff y [Cleient] derfynu'r Contract drwy hysbysiad ar unwaith os yw'r [Cyflenwr] yn destun ymchwiliad ffurfiol am unrhyw drosedd o dan Ddeddf Caethwasiaeth Fodern 2015, neu'n destun erlyniad mewn perthynas â'r Ddeddf.

Rhan C – Cwestiynau Eithrio yn ôl Disgresiwn

Mae'r cwestiynau isod ar gyfer contractau sy'n ddarostyngedig i Reoliadau Contractau Cyhoeddus 2015.

Cyfeirnod SQuID: SA.GEN.02

Nodyn i brynwyr: Ni allwch eithrio'n awtomatig o unrhyw un o'r meini prawf hyn. Bydd angen i chi ystyried pob un fesul achos, gan **asesu unrhyw dystiolaeth bod cyflenwyr wedi hunanlanhau.**

Cyfeirnod SQuID: SAGen002a01v02

Mae Rheoliad 57 (8) o Reoliadau Contractau Cyhoeddus 2015 yn nodi ar ba sail y gellir ystyried nad yw'r sefydliad sy'n cyflwyno cynnig yn gymwys i dendro ar gyfer contract cyhoeddus neu gael contract cyhoeddus. Os bydd yn dod yn amlwg i'r sefydliad sy'n prynu, bod unrhyw un o'r sefyllfaoedd canlynol wedi bod yn gymwys i'ch sefydliad o fewn y tair blynedd diwethaf, neu os yw'n gymwys i'ch sefydliad ar hyn o bryd, gellir eich eithrio o'r broses gaffael. Dewiswch "Ydy" os hoffech drafod unrhyw rai o'r materion hyn gyda'r sefydliad sy'n prynu.

- a) mae eich sefydliad wedi torri rhwymedigaethau ym meysydd cyfraith amgylcheddol, gymdeithasol a llafur
- b) mae eich sefydliad yn fethdalwr neu'n destun camau ansolfedd neu ddirwyn i ben
- c) mae eich sefydliad yn euog o gamymddwyn proffesiynol difrifol, sy'n golygu bod amheuaeth ynghylch ei uniondeb
- d) mae eich sefydliad wedi llunio cytundebau â gweithredwyr economaidd eraill gyda'r nod o ystumio'r gystadleuaeth
- e) mae gan eich sefydliad wrthdaro buddiannau gyda'r sefydliad sy'n prynu na ellir ei unioni

- f) mae cyfranogiad eich sefydliad ymlaen llaw wrth baratoi'r weithdrefn caffael wedi arwain at ystumio'r gystadleuaeth mewn modd na ellir ei unioni
- g) mae eich sefydliad wedi dangos diffygion sylweddol neu fynych ym mherfformiad un o'r gofynion parhaol o dan gontract cyhoeddus blaenorol a arweiniodd at derfynu'r contract blaenorol hwnnw yn gynnar, iawndal neu sancsiynau eraill tebyg
- h) mae eich sefydliad wedi bod yn euog o gamddehongli difrifol wrth gyflenwi gwybodaeth mewn ymarfer caffael, neu mae wedi cadw'r cyfryw wybodaeth neu ni all gyflwyno'r ddogfennaeth ategol
- i) mae eich sefydliad wedi ceisio dylanwadu'n ddiangen ar broses yr awdurdod contractio o wneud penderfyniadau, neu gael gwybodaeth gyfrinachol; neu mae wedi darparu gwybodaeth gamarweiniol a all gael dylanwad sylweddol ar benderfyniadau mewn perthynas ag eithrio, dethol neu ddyfarnu.

Atebwch: Ydy/Nac ydy

Gall y prynwr eich eithrio rhag cymryd rhan mewn gweithdrefn gaffael os gwelir, ar ôl ymchwilio i'r amgylchiadau, bod unrhyw un o'r seiliau hyn dros eithrio yn gymwys.

Os ydych yn cyflwyno cynnig fel consortiwm neu ar ei ran, dylech gadarnhau â phob aelod o'r consortiwm a yw'r seiliau hyn dros eithrio yn gymwys.

Gall y prynwr gynnwys cwestiynau ychwanegol sy'n cwmpasu rhai o'r seiliau hyn yn fwy penodol, er enghraifft, ar wrthdaro buddiannau, ar arferion cyflogaeth fel Cosbrestru a Hunangyflogaeth Ffug ac ar droseddau o dan ddeddfwriaeth Cydraddoldeb, Amgylcheddol ac Iechyd a Diogelwch. Gweler Rheoliad 56(2) am ragor o fanylion.

Cyfeirnod SQUID: SA.GEN.04

Cyfeirnod SQUID: SAGen004a01v01

A ganfuwyd eich bod chi neu eich sefydliad wedi bod yn defnyddio'r arfer o 'gosbrestru' yn ystod y tair blynedd diwethaf?

Atebwch: Do/Naddo

Cyfeirnod SQUID: SAGen004b01v01

Os mai "Do" oedd eich ateb i gwestiwn SA.GEN.04a dylech gynnwys manylion yma, gan amlinellu'r amgylchiadau, yn cynnwys camau a gymerwyd gennych ers hynny i unioni pethau, fel y'i disgrifiwyd yng nghanllawiau'r cwestiwn hwn.

Atebwch: Eglurhad sy'n amlinellu'r camau a gymerwyd.

Os ydych chi neu eich sefydliad wedi defnyddio neu redeg rhestrau gwaharddedig o fewn y tair blynedd diwethaf, fel y'i diffiniwyd yn Rheoliadau 2010 Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth 1999 (Cosbrestrau), rhaid i chi ddatgelu hyn.

Gall y prynwr ystyried nad ydych yn gymwys i dendro oni allwch ddangos tystiolaeth ddigonol o 'hunanlanhau' (gweler Rheoliad 57 (13) – (17)). Caiff y mesurau a gymerwyd gennych eu gwerthuso hefyd gan ystyried difrifoldeb ac amgylchiadau penodol yr achos o gamymddwyn.

Os ydych yn cyflwyno cynnig fel consortiwm neu ar ei ran, dylech gadarnhau â phob aelod o'r consortiwm a yw'r seiliau hyn dros eithrio yn gymwys. Dewiswch "Do" os yw'r seiliau hyn yn gymwys i unrhyw aelod o'r consortiwm.

Rhan D – Templed Polisi Chwythu'r Chwiban

Argymhellwn fod eich Polisi Cyflogaeth Foesegol yn cwmpasu pob elfen o gyflogaeth foesegol sydd wedi ei gynnwys yn y Cod Ymarfer ar Gyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi:

- Caethwasiaeth Fodern
- Cosbrestru
- Hunangyflogaeth ffug
- Defnydd annheg o gynlluniau ambarél a chontractau dim oriau
- Talu'r Cyflog Byw.

Ystyriaethau

Wrth ddatblygu eich polisi mae'n bosibl y byddwch am ystyried y canlynol:

- enwebu aelod o'r Bwrdd neu uwch aelod o staff i fod yn atebol am y polisi yn gyffredinol ac am ei roi ar waith
- i bwy fydd y polisi yn gymwys, er enghraifft mae'n bosibl y bydd hyn ond yn cynnwys staff cyflogedig ac unigolion sydd wedi dioddef, neu a fu'n dyst i ddigwyddiadau, ond gallai hefyd ymestyn i gyflenwyr (gan gynnwys y rheini ymhellach i lawr y gadwyn gyflenwi), partneriaid busnes, buddsoddwyr a rhanddeiliaid eraill
- cysoni'r polisi â deddfwriaeth sydd eisoes yn bodoli a gofynion rheoliadol
- cysoni'r polisi â'ch polisi Cyflogaeth Foesegol
- lle caiff y polisi ei gyhoeddi a sut y caiff ei ddsbarthu
- sut y caiff cydymffurfiaeth ei fonitro a sut y nodir diffyg cydymffurfio, sut y caiff hynny ei archwilio a'i ddatrys
- defnyddio rhywfaint o'r gefnogaeth a'r canllawiau sydd ar gael er mwyn sicrhau y dilynir y polisi.

Ni ddylai unrhyw brosesau a gaiff eu rhoi ar waith atal y defnydd o brosesau barnwrol

neu brosesau eraill sydd wedi eu seilio ar y wladwriaeth, neu danseilio rôl undebau llafur dilys.

Cynnwys

Gallai eich polisi gynnwys y canlynol:

- diffiniadau o bob un o'r materion cyflogaeth foesegol sydd wedi eu cwmpasu – gellir gweld y rhain yn y Canllawiau pecyn cymorth – a'r math o bryderon y gellir eu codi o dan y polisi
- gwerthoedd eich sefydliad a sut y mae'r rhain yn cael effaith ar staff a chyflenwyr
- rolau a chyfrifoldebau'r rheini sydd wedi eu cynnwys yn y broses chwythu'r chwiban – staff, rheolwyr, adnoddau dynol ac ati
- y broses a'r dull er mwyn codi amheuan ynghylch arferion cyflogaeth gwael, gan gynnwys pwy i gysylltu â nhw a'r wybodaeth y bydd ei hangen, ac unrhyw wahaniaethau rhwng y broses hon i staff mewmol a rhanddeiliaid allanol
- y broses er mwyn trin ac ymchwilio i honiadau nodedig sydd wedi eu nodi, gan gynnwys i bwy y rhoddir gwybod am y pryderon ac ym mha ffordd, y camau gweithredu y bydd angen eu cymryd yn dilyn hynny, y bobl a fydd yn gweithredu a'r amserlenni disgwyledig
- eich dull gweithredu o ran preifatrwydd a thegwch i'r holl bartïon dan sylw, gan gynnwys sut i drin ceisiadau am anhysbysrwydd, sut y gall ceisiadau gael eu cofnodi'n ddiennw, a gofynion perthnasol y Ddeddf Diogelu Data
- eich dull gweithredu ar drin honiadau maleisus neu drallodus
- sut y mae'r broses yn gyson â chyrff allanol eraill, e.e. undebau llafur a heddlu

- eich gweithdrefn gwyno er mwyn nodi pryderon sy'n ymwneud â'r broses chwythu'r chwiban
- y camau y byddwch yn eu cymryd i gefnogi gweithwyr sydd wedi lleisio eu barn, a'ch dull gweithredu er mwyn gwella a/neu gael iawndal lle bo angen
- prosesau a gweithdrefnau eraill y bydd y polisi yn effeithio arnynt e.e. caffael, rheoli cyflenwyr, rheoli contractau, adnoddau dynol a recriwtio, gan gynnwys rheoli staff a gweithdrefnau disgyblu
- sut y byddwch yn codi ymwybyddiaeth o'r polisi, er enghraifft drwy hyfforddiant, sefydlu, briffiadau staff a chyflenwyr ac ati
- rheoli risgiau cysylltiedig ac adrodd arnynt.

Rhan E – Tabled Polisi Cyflogaeth Foesegol

Argymhellwn fod eich Polisi Cyflogaeth Foesegol yn cwmpasu pob agwedd ar gyflogaeth foesegol sydd wedi ei chynnwys yn y Cod Ymarfer ar Gyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi:

- Caethwasiaeth Fodern
- Cosbrestru
- Hunangyflogaeth ffug
- Defnydd annheg o gynlluniau ambarél a chontractau dim oriau
- Talu'r Cyflog Byw.

Ystyriaethau

Wrth ddatblygu eich polisi mae'n bosibl y byddwch am ystyried y canlynol:

- enwebu aelod o'r Bwrdd neu uwch aelod o staff i fod yn atebol am y polisi yn gyffredinol ac am ei roi ar waith
- penodi Hyrwyddwr Cyflogaeth Foesegol a fydd yn gyfrifol am y polisi ac am ei roi ar waith
- i bwy y bydd y polisi yn gymwys, er enghraifft mae'n bosibl y bydd hyn ond yn cynnwys staff cyflogedig, ond gallai hefyd ymestyn i gyflenwyr (gan gynnwys y rheini ymhellach i lawr y gadwyn gyflenwi), partneriaid busnes, buddsoddwyr a rhanddeiliaid eraill
- cysoni'r polisi â deddfwriaeth sydd eisoes yn bodoli a gofynion rheoliadol
- cysoni'r polisi â'ch polisi chwythu'r chwiban
- lle y caiff y polisi ei gyhoeddi a sut y caiff ei ddsbarthu
- sut y caiff cydymffurfiaeth ei fonitro a sut y nodir diffyg cydymffurfio, sut y caiff hynny ei archwilio a'i ddatrys
- defnyddio rhywfaint o'r gefnogaeth a'r canllawiau sydd ar gael er mwyn sicrhau y rhoddir y polisi ar waith.

Mae gwefan Verite hefyd yn cynnwys darpariaethau enghreifftiol i'w defnyddio mewn codau ymddygiad:

www.verite.org/helpwanted/toolkit/suppliers/improving-codes-conduct-company-policies.

Dylai'r polisi fod yn glir, yn ddiamwys ac wedi ei ysgrifennu mewn iaith syml. Lle y byddwch yn gweithio'n uniongyrchol gyda chyflenwyr wedi eu lleoli dramor dylech ystyried cyfieithu'r polisi lle bo'n briodol, er mwyn sicrhau bod gweithwyr dramor yn gallu ei ddeall.

Cynnwys

Gallai eich polisi gynnwys y canlynol:

- diffiniadau o bob un o'r materion cyflogaeth foesegol sydd wedi eu cynnwys – gellir gweld y rhain yn y Canllawiau pecyn cymorth
- gwerthoedd eich sefydliad a sut y mae'r rhain yn cael effaith ar staff a chyflenwyr
- eich safonau cyflogaeth – gallai'r rhain fod yn gyffredinol a/neu yn benodol i'r diwydiant, er enghraifft:
 - er mwyn mynd i'r afael â chaethwasiaeth fodern ac achosion o dorri hawliau dynol mae'n werth ystyried defnyddio safonau sydd eisoes yn bodoli megis 8 Confensiwn Craidd y Mudiad Llafur Rhyngwladol, Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn, neu God Sylfaenol y Fenter Masnachu Moesegol (www.ethicaltrade.org/eti-base-code)
 - ar gyfer materion cyflogaeth ehangach gallai fod yn werth defnyddio safonau sy'n benodol i'r diwydiant e.e. Cod Ymddygiad Cymdeithas y Gweithwyr Llawrydd a Chontractwyr, Cod Ymddygiad System Uniondeb Recriwtio Rhyngwladol

- safbwynt eich sefydliad ar gael gweithwyr – drwy gyflogaeth uniongyrchol, neu drwy asiantaethau recriwtio neu gyflogi, neu drwy ddefnyddio busnesau cyflogi
- dull gweithredu eich sefydliad ar is-gontractio gwaith, er enghraifft yr amgylchiadau lle y mae is-gontractio yn digwydd, ac a oes angen i chi gymeradwyo pob is-gontractwr
- safbwynt eich sefydliad ar ddefnyddio busnesau cyflogi, asiantaethau recriwtio, darparwyr llafur, gan gynnwys talu ffioedd recriwtio
- safbwynt eich sefydliad ar gostau a phwysau amserlenni sydd ar gyflenwyr e.e. osgoi prisiau sy'n anarferol o isel neu amserlenni nad ydynt yn cyrraedd safon y diwydiant, sicrhau telerau talu teg ac amserlenni cyflawni teg ac ati
- safbwynt eich sefydliad ar gosbresru a rhyddid i ymgysylltu
- safbwynt eich sefydliad ar dalu Cyflog Byw'r Sefydliad Cyflog Byw (yn y DU) a chyflogau teg (dramor)
- eich dull gweithredu i fonitro cadwyni cyflenwi byd-eang, er enghraifft p'un a ydych yn defnyddio cadwyni cyflenwi sy'n mynd dramor, a ph'un a ydych yn cynnwys gwledydd sydd â risg uchel o gamfanteisio ar weithwyr
- eich dull gweithredu ar reoli cadwyni cyflenwi a monitro – asesiad risg, archwilio, adolygiadau, gwiriadau diwydrwydd dyladwy
- canlyniadau diffyg cydymffurfio e.e. adfer o gymharu â dod â chontract i ben – ac o dan ba amgylchiadau e.e. llafur plant, llafur gorfodol, contractau gwaith annheg
- y camau y cymerir yn eich sefydliad i gefnogi gweithwyr sydd wedi lleisio eu barn
- prosesau a gweithdrefnau eraill a fydd yn cael effaith ar y polisi e.e. caffael, gwiriadau cyflenwyr, rheoli cyflenwyr, rheoli contractau, adnoddau dynol a recriwtio, rheoli staff
- sut y byddwch yn codi ymwybyddiaeth o'r polisi, er enghraifft drwy hyfforddiant, sefydlu, briffiau staff a chyflenwyr ac ati
- rheoli risgiau cysylltiedig ac adrodd arnynt.

Lle nodir llafur plant fel maes risg o fewn eich cadwyni cyflenwi dylech ystyried datblygu canllaw adfer llafur plant, gan gynnwys proses adfer, y gellid ei dilyn gan reolwyr a chyflenwyr er mwyn sicrhau bod diogelwch a hawliau plant yn cael eu cadarnhau a bod eu lles pennaf yn cael ei sicrhau bob amser. Dylai unrhyw gymhwyso canllawiau adfer llafur plant ystyried cyfreithiau lleol a rhyngwladol yn y wlad y maent yn gweithredu ynddynt, yn arbennig mewn cysylltiad â'r isafswm oedran cenedlaethol i gael cyflogaeth ac er mwyn nodi tasgau sy'n cael eu hystyried yn beryglus ac sy'n cael eu gwahardd i'r rheini o dan 18 mlwydd oed.