

## **POLISI CYDRADDOLDEB, AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT**

### **Cyflwyniad**

Rydym ni yn Music Theatre Wales wedi ymrwymo i weithredu gwell cydraddoldeb fel sefydliad ac fel cyflogwr. Mae MTW yn parchu, gwerthfawrogi a chrosawu amrywiaeth a gwahaniaeth, a chredwn y dylai ein sefydliad adlewyrchu'r amrywiaeth a geir yn y DU. Rydym wedi ymrwymo i ddatblygu opera fel ffurf ar gelfyddyd sy'n gynrychioliadol ac yn hygyrch i bawb, waeth beth fo eu cefndir. Rydym yn anelu at roi cyfle cyfartal i'r bobl rydym yn gweithio gyda hwy wrth greu, perfformio a chyflenwi gwaith artistig, cyfleoedd hyfforddi, a gwaith.

Mae MTW yn cydnabod y gallai rhai pobl fod wedi wynebu heriau wrth gael mynediad at opera ac adrodd straeon trwy gyfrwng cerddoriaeth, ac mae'n ymrwymo i feithrin amgylchedd teg, amrywiol a chynhwysol i bawb. Credwn fod pawb yn haeddu'r cyfle i fod yn rhan o greu opera newydd, a gwneir pob ymdrech i nodi a chwalu rhwystrau, dathlu ein gwahaniaethau, a chreu gofod lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu.

Ein nod yw sicrhau nad oes neb yn derbyn triniaeth llai ffafriol o ganlyniad i feddu ar nodwedd warchoddedig. Credwn fod hyn yn fater o gyfiawnder cymdeithasol a hawliau dynol, ac nad yw newid yn bosibl oni fydd diwyllianau'n newid o fewn sefydliadau. Rydym yn ymwybodol bod angen gwneud newidiadau ym mhob rhan o'n sefydliad – yn y gwaith rydym yn ei greu a'r bobl sy'n ei wneud; y bobl rydym yn eu cyrraedd; Bwrdd yr Ymddiriedolwyr, a'n gweithlu.

Caiff y credoau hyn eu hadlewyrchu yn ein cenhadaeth, ac fe'u gosodir wrth wraidd ein gwaith artistig. Mae'r Polisi yma'n datgan sut y bydd MTW yn cyflenwi'r ymrwymiad hwn ac yn gwireddu ei weledigaeth a'i genhadaeth.

### **Ein Gweledigaeth**

Cymru lle bydd opera'n rhoi llais i fynegiant, hunaniaeth ac amrywiaeth, fel ffurf ar adrodd straeon i bawb trwy gyfrwng cerddoriaeth.

### **Ein Cenhadaeth**

- Gweithio gydag artistiaid a chymunedau sydd wedi cael eu heithrio o faes opera
- Chwalu'r rhwystrau strwythurol a chymdeithasol sydd wedi rhwystro llawer o artistiaid rhag gweithio ym myd opera, yn enwedig fel crëwyr gwaith newydd.
- Creu gwaith yn nelwedd yr artistiaid a'r cymunedau hynny; cysylltu'r personol a'r lleol â'r byd ehangach.
- Cyflwyno opera fel ffurf ddynamig a chyfoes ar gelfyddyd, sy'n ymdrin â'r byd fel y mae yn awr, ac nad yw'n dibynnu'n unig ar repertoire ac arferion y gorffennol.
- Creu gwaith sy'n berthnasol i'r gymdeithas gyfoes ac yn ymgysylltu â chynulleidfa newydd.

Os na fyddwn yn gweithio gydag artistiaid fydd yn dod â straeon newydd ac agwedd wahanol at gerddoriaeth, theatr a pherfformio, ac a allai ddod o gefndiroedd diwyllianol gwahanol, credwn y bydd opera'n methu datblygu i fod y ffurf gyfoes a dynamig mae ganddi'r gallu amlwg i fod.

### **Cyd-destun Allanol**

Mae'r polisi hwn yn dangos ymrwymiad Music Theatre Wales i weithredu'n unol â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 ac yn cefnogi saith nod Deddf Llywodraeth Cymru, Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015. Mae'r polisi hwn yn unol â'n Cynllun Artistig, ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol, a'n Polisi yr Iaith Gymraeg, a chaiff y cyfan eu hadolygu a'u cymeradwyo'n flynyddol gan Fwrdd MTW.

## MUSIC. THEATRE. WALES.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn amddiffyn pobl yn gyfreithiol rhag achosion o wahaniaethu yn y gweithle ac yn y gymdeithas ehangach. Ynndi, tynnwyd at ei gilydd sawl darn o ddeddfwriaeth yn gysylltiedig â chydraddoldeb a gwahaniaethu, ac mae'n darparu fframwaith sylfaenol o amddiffyniad yn erbyn gwahaniaethu, aflonyddu, ac erledigaeth, boed yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol.

Mae'r Ddeddf yn cynnig amddiffyniad ar gyfer pobl sy'n dioddef gwahaniaethu oherwydd fod ganddynt nodwedd warchoddedig. Mae'n anghyfreithlon i wahaniaethu yn erbyn unrhyw un am y rhesymau canlynol:

- oedran
- ailbennu rhywedd
- bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil
- yn feichiog neu ar absenoldeb mamolaeth
- anabledd
- hil, yn cynnwys lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol
- crefydd neu gred
- rhyw
- cyfeiriadedd rhywiol

Ni chaiff cefndir cymdeithasol-economaidd ei ystyried fel nodwedd warchoddedig; fodd bynnag, mae nifer o sefydliadau – yn cynnwys MTW – yn ei gynnwys yn eu ffordd o feddwl ac o weithredu. Mae MTW hefyd yn ymwybodol o fater croestoriadedd, lle mae unigolyn yn perthyn i fwy nag un o'r grwpiau gwarchoddedig ac yn cael ei effeithio mewn modd anghymesur oherwydd hyn.

Mae saith nod llesiant Llywodraeth Cymru wedi eu gosod gyda'r bwriad o wella llesiant Cymru yn gymdeithasol, economaidd, amgylcheddol, a diwylliannol. Cânt eu cynnwys yn gyfreithiol dan Ddeddf Llywodraeth Cymru, Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015:

- Cymru lewyrchus
- Cymru gydnerth
- Cymru iachach
- Cymru sy'n fwy cyfartal
- Cymru o gymunedau cydlynus
- Cymru â diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu
- Cymru sy'n gyfrifol ar lefel fyd-eang

### Cyd-destun Mewnol

Caiff ein hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ei gyfathrebu'n glir yn ein cenhadaeth, ein gweledigaeth a'n nodau. Manylir ar y modd y mae MTW yn cyflenwi'r ymrwymadau hyn yn ein Cynllun Busnes a'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Adolygwyd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol ddiwethaf ym mis Mawrth 2023, ac mae MTW wedi ymrwymo i adolygiad pellach a diweddariad llawn o'r cynllun erbyn mis Medi 2024.

Mae gan bawb gyfrifoldeb i weithio o fewn y polisi hwn. Mae gan yr holl gyflogeion, ymddiriedolwyr, staff llawrydd, hyfforddeion a gwirfoddolwyr (y cyfeirir atynt ar y cyd fel "staff" drwy gydol y polisi) gyfrifoldeb i ymddwyn yn unol â'r polisi hwn a thrin cydweithwyr ag urddas bob amser, ac i beidio â gwahaniaethu yn erbyn personau eraill, na chwaith eu hafllonyddu. Mae hefyd yn gyfrifoldeb ar bob aelod o'r staff – yn eu gweithredoedd, eu penderfyniadau a'u hymddygiad o ddydd i ddydd – i wneud pob ymdrech i hyrwyddo'r cysyniadau hyn yn fewnol ac yn allanol. Nid yw'r polisi hwn yn ffurfio rhan o gytundeb cyflogaeth unrhyw gyflogai, a gellir ei newid ar unrhyw adeg.

Yn ychwanegol, amlinellir rolau a chyfrifoldebau penodol ar gyfer y canlynol:

**Bwrdd yr Ymddiriedolwyr, a Chyfarwyddwr a Rheolwr Cyffredinol MTW**, sy'n gyfrifol am lunio'r Polisi, monitro ei effeithiolrwydd, a chymeradwyo adolygiadau ffurfiol yn ôl yr angen.

Mae gan **Fwrdd yr Ymddiriedolwyr** atebolrwydd cyffredinol am sicrhau bod MTW yn cydymffurfio â deddfwriaeth.

**Mae gan Gyfarwyddwr a Rheolwr Cyffredinol MTW** gyfrifoldeb cyffredinol dros sicrhau bod MTW yn cydymffurfio â deddfwriaeth, yn ateb gofynion y Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, ac yn cyflenwi cynnydd ar weithredoedd a nodir o fewn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

**Mae Bwrdd yr Ymddiriedolwyr a holl staff MTW** yn gyfrifol am ymgynffurfio â thelerau'r Polisi, ei ddilyn, a'i weithredu.

**Gall unrhyw aelod o staff MTW** gynnig newidiadau i'r Polisi, i'w hystyried.

**Rheolwr Cyffredinol MTW** yw'r person sy'n gyfrifol am sicrhau bod pobl ar draws y sefydliad yn ymwybodol o'r Polisi a bod adolygiadau rheolaidd yn cael eu cynnal.

Bydd MTW yn darparu cefnogaeth a hyfforddiant priodol i bob aelod o'r staff i sicrhau bod pawb yn teimlo'n abl i gyfrannu at ymrwymadau'r polisi. Bydd hyn yn cynnwys archwiliad o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant fel rhan o'r broses o ymgynffurfio â'r sefydliad.

Wrth gynllunio pob gweithgaredd artistig, bydd MTW yn sicrhau y rhoddir ystyriaeth i'r cymunedau amrywiol mae'r cwmni'n eu gwasanaethu, a sut y gall ymateb i'w gwahanol anghenion.

Rydym hefyd yn cydnabod pwysigrwydd derbyn ffyrdd gwahanol o feddwl o fewn ein timau, ac rydym wedi ymrwymo'n llwyr i fanteisio ar, a hyrwyddo, talentau pobl niwroamrywiol, pobl a chanddynt anabledau dysgu, neu gyflyrau iechyd meddwl, neu fathau eraill o gyflyrau niwrowybyddol. Byddwn bob amser yn ceisio gwneud addasiadau priodol i weithleoedd a phrosesau recriwtio a gwaith er mwyn bod yn gwbl gynhwysol i bobl a chanddynt wahanol anghenion a dulliau gwahanol o weithio.

## **Gweithdrefnau Cefnogi**

### **1. Monitro a Gwerthuso Data**

I sicrhau bod y polisi hwn yn gweithredu'n effeithiol, ac i adnabod grwpiau y gellid o bosib eu nodi fel rhai a dangynrychiolir neu sydd dan anfantais, mae MTW yn gofyn i'r holl staff, ymddiriedolwyr, aelodau o gynulleidfaoedd, mynychwyr gweithdai, ymgeiswyr am swyddi, ac unrhyw un arall sy'n ymgysylltu â gwaith MTW, i gwblhau Arolwg Cyfleoedd Cyfartal. Mae cwblhau'r arolwg hwn yn wirfoddol; caiff unrhyw wybodaeth a gesglir ei chyflwyno'n ddi-enw, a chedwir y data mewn modd cyfrinachol, yn unol â Chynllun Diogelu Data MTW.

Mae dadansoddi'r data hwn yn helpu MTW i fesur ein perfformiad yn hyrwyddo cyfleoedd cyfartal i bawb i'w galluogi i gael mynediad at ein gwaith neu wireddu eu potensial fel ymarferwyr celfyddydol a/neu artistiaid creadigol. Adroddir yn flynyddol ar y cynnydd a wneir, a chaiff y Cynllun Cydraddoldeb Strategol sy'n cyd-fynd â'r Polisi hwn ei ddiweddarau yn ôl yr angen, gan osod amcanion ar gyfer y flwyddyn ddilynol.

### **2. Recriwtio**

Nod MTW yw sicrhau nad oes unrhyw ymgeisydd am unrhyw un o'i gyfleoedd yn dioddef gwahaniaethu oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig neu gefndir cymdeithasol-economaidd.

Fel cyflogwr, rydym wedi ymrwymo i'r canlynol er mwyn gwella hygyrchedd yn ein gweithle:

- Sicrhau bod ein proses recriwtio yn gynhwysol a hygyrch, yn cynnwys darparu cwestiynau cyfweliad o flaen llaw.
- Cyfathrebu a hyrwyddo swyddi gwag drwy ystod o wahanol gyfryngau.

## MUSIC. THEATRE. WALES.

- Cynnig cyfweiliad i bobl anabl, pobl niwroamrywiol, neu bobl o'r mwyafrif byd-eang, sy'n cwrdd ag isafswm y gofynion am y swydd.
- Rhag-weld a darparu addasiadau rhesymol yn ôl yr angen.
- Rhoi cymorth i unrhyw gyflogai sy'n datblygu anabledd neu gyflwr iechyd tymor hir, a'u galluogi i aros yn eu swydd.
- Darparu adborth i bob ymgeisydd, i wella tryloywder a mynediad o fewn arferion cyflogi.

Mae MTW yn monitro cynnwys ei Fwrdd a'i Staff, a hynny'n rheolaidd ac mor fanwl ag y bo modd. Ein nod yw datblygu amrywiaeth y Bwrdd i lefelau sy'n cyd-fynd â dadansoddiad o boblogaeth Cymru.

Byddwn yn gwneud ein gorau i gynnal cydbwysedd rhwng y rhywiau, a'n nod yw sicrhau bob amser bod o leiaf ddau aelod o'r Bwrdd yn siaradwyr Cymraeg.

### 3. Cwyno a Disgyblu

Mae MTW yn cymryd o ddifrif unrhyw gwynion sy'n codi yn ystod gweithgareddau'r sefydliad ynghylch bwlio, aflonyddu, erledigaeth a gwahaniaethu anghyfreithlon gan gyd-gyflogeion, cwsmeriaid, cyflenwyr, ymwelwyr, y cyhoedd, ac unrhyw un arall. Os yw cyflogeion o'r farn bod rhywun wedi gwahaniaethu yn eu herbyn, cânt eu hannog i godi'r mater drwy gyfrwng Gweithdrefn Disgyblu MTW. Ymdrinnir ag unrhyw achosion honedig o ymddygiad gwahaniaethol neu ddiraddiol trwy ddefnyddio Gweithdrefn Disgyblu MTW.

Bydd unrhyw aelod o'r staff y canfyddir eu bod wedi cyflawni gweithred o wahaniaethu neu aflonyddu, yn ddarostyngedig i weithredu disgyblaethol. Gellir ystyried ymddygiad o'r fath fel camymddwyn difrifol, a gall arwain at ddiswyddiad diannod. Mae'r Cwmni'n cymryd agwedd lem at achosion difrifol o dorri'r polisi hwn.

Ceir mynediad at bolisiau a gweithdrefnau cwyno a disgyblu y Cwmni yma: <https://drive.google.com/drive/folders/1zZxFFJDHfvcSKSop7JullPZ1rY9cg4Xy?usp=sharing>