

Canllaw Pecyn Cymorth
Cod Ymarfer –
Cyflogaeth Foesegol mewn
Cadwyni Cyflenwi
Chwefror 2022



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Cod Ymarfer

Canllaw ar drechu Caethwasiaeth
Fodern a Thorri Hawliau Dynol



Cynnwys

1. Cyflwyniad	3
2. Beth yw Caethwasiaeth Fodern a Thorri Hawliau Dynol?	4
3. Gofynion a Safonau Cyfreithiol a Rheoliadol	8
4. Pam y dylech boeni am Gaethwasiaeth Fodern a thorri Hawliau Dynol?	10
5. Sut y gallwch drechu Caethwasiaeth Fodern a thorri Hawliau Dynol?	12
Atodiad A – Gwybodaeth a Chanllawiau Pellach	27
Atodiad B – Manylion Pellach ar Ofynion Cyfreithiol a Rheoliadol Rhyngwladol	31
Atodiad C – Manylion Pellach ar Ofynion Cyfreithiol a Rheoliadol y DU	35
Atodiad D – Datganiad ar Gaethwasiaeth Fodern	38
Atodiad E – Darparwyr Hyfforddiant	40

Pwyntiau i'w nodi – gwnewch yn siŵr eich bod yn darllen yr adran hon gyntaf.

Mae'r Canllaw hwn yn rhan o'r **Pecyn Cymorth** sy'n ategu'r *Cod Ymarfer – Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi*.

Mae'r Canllaw hwn ar gyfer unrhyw un sydd ynghlwm wrth gyflenwi nwyddau, gwasanaethau a gwaith, gan gynnwys caffael, rheoli contractau a rheoli cyflenwyr.

“Mae'r canllawiau hyn at ddibenion gwybodaeth yn unig. Nid yw Llywodraeth Cymru yn gwarantu cywirdeb na chyflawnrwydd y wybodaeth a roddir nac yn atebol am unrhyw wallau, hepgoriadau, neu ddatganiadau camarweiniol a geir yn y canllawiau hyn. Ni ddylid dibynnu ar y canllawiau hyn yn lle cael cyngor cyfreithiol annibynnol. Dylid cael cyngor penodol (cyfreithiol neu fel arall) sy'n ymwneud ag amgylchiadau'r unigolyn neu'r sefydliad ei hun.”

Nodwch fod y ddogfen hon yn adlewyrchu'r sefyllfa gyfreithiol yn 2017 ac y bydd yn cael ei hadolygu yn ddiweddarach yn 2022. Dylid parhau i ddilyn canllawiau 2017 nes bod canllawiau newydd ar gael. I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â PolisiMasnachol@llyw.cymru

1. Cyflwyniad

Mae Llywodraeth Cymru yn ymrwymedig i sicrhau bod gweithwyr yn cael eu trin yn deg ac â pharch a bod Cymru yn wlad sy'n herio caethwasiaeth.

Bwriedir i'r Cod Ymarfer – Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi helpu i sicrhau bod gweithwyr o fewn cadwyni cyflenwi'r sector cyhoeddus yng Nghymru yn cael eu cyflogi mewn ffordd deg a moesegol. Mae'r Cod yn trafod y materion cyflogaeth canlynol:

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

Mae 'Datganiad Polisi Caffael Cymru' yn ategu hyn ac yn nodi'r hyn a ddisgwylir gan bob sefydliad yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. Datblygwyd y Cod Ymarfer i adlewyrchu nodau ac ethos cyffredinol y Datganiad Polisi ar ei newydd wedd ac mae'n cefnogi cyflawni'r Nodau Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol canlynol, fel y'u nodir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015:

- **Cymru lewyrchus** – *Cymdeithas arloesol, gynhyrchiol, carbon isel sy'n cydnabod y terfynau sydd ar yr amgylchedd bydeang ac sydd, o ganlyniad, yn defnyddio adnoddau mewn modd effeithlon a chymesur (gan gynnwys gweithredu ar newid yn yr hinsawdd); ac sy'n datblygu poblogaeth fedrus ac addysgedig mewn economi sy'n cynhyrchu cyfoeth ac yn cynnig cyfleoedd cyflogaeth, gan ganiatáu i bobl fanteisio ar y cyfoeth a gynhyrchir drwy gael gafael ar waith addas.*
Bydd y Cod Ymarfer yn cyfrannu at gyflawni'r Nod Llesiant hwn drwy gynnig gwell cyfleoedd gwaith a chefnogi datblygiad gyrfa hirdymor drwy wella arferion cyflogaeth ymhob cadwyn gyflenwi yng Nghymru.
- **Cymru sy'n fwy cyfartal** – *Cymdeithas sy'n galluogi pobl i gyflawni eu potensial ni waeth beth fo'u cefndir neu eu hamgylchiadau (gan gynnwys eu cefndir a'u hamgylchiadau cymdeithasol-economaidd).*
Bydd y Cod Ymarfer yn cyfrannu at gyflawni'r Nod Llesiant hwn trwy helpu i gael gwared ar arferion cyflogi gwael ar draws cadwyni cyflenwi Cymru.
- **Cymru sy'n gyfrifol ar lefel fyd-eang** – *Cenedl sydd, wrth iddi wneud unrhyw beth i wella llesiant economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol Cymru, yn ystyried a allai gwneud peth o'r fath gyfrannu'n gadarnhaol at lesiant byd-eang.*
Bydd y Cod Ymarfer yn cyfrannu at gyflawni'r Nod Llesiant hwn drwy gefnogi'r gwaith o ddileu caethwasiaeth fodern ymhob cadwyn gyflenwi ledled y byd.

2. Beth yw Caethwasiaeth Fodern a Thorri Hawliau Dynol?

Caethwasiaeth Fodern

Yn ôl Mynegai Caethwasiaeth Fodern 2018, roedd 40.3 miliwn o ddynion, merched a phlant yn ddioddefwyr caethwasiaeth fodern ar unrhyw ddiwrnod penodol yn 2016.

Mae caethwasiaeth fodern yn golygu bod un unigolyn yn gwrthod rhyddid unigolyn arall, a gall fod ar sawl ffurf, gan gynnwys:

- prynu a gwerthu pobl;
- caethiwo pobl;
- masnachu pobl – recriwtio, cludo, trosglwyddo, cuddio neu dderbyn unigolyn sydd wedi'i orfodi er mwyn camfanteisio arno, neu dwyllo rhywun i deithio;
- llafur plant;
- mathau eraill o gamfanteisio lle gorfodir pobl i weithio yn erbyn eu hewyllys, lle cânt eu rhwymo wrth ddyled neu lle cânt eu rheoli gan drais. Gall y rhain gynnwys:
 - cadw pasbort neu ddogfennau adnabod unigolyn;
 - ffioedd recriwtio eithafol a/neu fenthyciadau y mae'n rhaid i weithwyr eu had-dalu cyn y gallant adael;
 - cadw cyflogau;
 - cadw/oedi cyn rhoi trwyddedau gwaith;
 - bygwth hysbysu'r awdurdodau am statws mewnfudo unigolyn;
 - atal symud yn rhydd y tu hwnt i safle'r sefydliad a/neu atal cyfathrebu ag eraill;
 - defnyddio sefyllfa bwerus neu awdurdod i reoli symudiadau rhydd sy'n arwain at weithwyr yn byw neu'n gweithio o dan amodau na fyddent yn eu dewis o'u gwirfodd.

Mae'r Sefydliad Llafur Rhyngwladol yn amcangyfrif bod caethwasiaeth fodern yn cynhyrchu \$150bn mewn elw anghyfreithlon bob blwyddyn.

Torri hawliau dynol

Hawliau dynol yw'r safonau sylfaenol y mae gan bawb yr hawl iddynt er mwyn byw ag urddas. Caiff plant hawliau ychwanegol oherwydd mae angen eu hamddiffyn yn fwy nag oedolion. Mae angen i fodolaeth caethwasiaeth fodern o fewn gweithrediadau busnes a chadwyni cyflenwi gael ei deall yng nghyd-destun ehangach torri hawliau dynol. O fewn y gweithle, gall y rhain gynnwys:

- Cam-drin corfforol;
- Bychanu, aflonyddu a chodi ofn;
- Llafur plant;
- Oriau gwaith gormodol;
- Cyflogau isel;
- Safonau ac amodau gwaith gwael a/neu anniogel;
- Dim seibiannau neu ychydig iawn;
- Amddifadu o fwyd, lloches ac ati;
- Triniaeth anghyfartal ar sail ffactorau fel hil, rhyw, crefydd, statws mewnfudo ac ati.

Deall y risgiau

Er y gall caethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol effeithio ar bron pob diwydiant a sector economaidd, mae nifer o nodweddion craidd sy'n golygu bod gweithwyr yn wynebu mwy o risg o gamfanteisio arnynt:

Y cyd-destun y mae'r sefydliad yn gweithredu ynddo:

- Cyfreithiau a rheoliadau annigonol heb fawr ddim gorfodi os o gwbl;
- Presenoldeb llafur rhad a niferoedd uchel o weithwyr agored i niwed – gall hyn gynnwys merched, plant a gweithwyr ifanc, mewnfudwyr, lleiafrifoedd, grwpiau â hanes o wahaniaethu neu wahardd gweithwyr ag anableddau;
- Absenoldeb sefydliadau gweithwyr effeithiol a chynrychioliadol/cydgytundebau. Mewn rhai sefyllfaoedd anogir gweithwyr i beidio ag ymuno ag undeb llafur annibynnol neu cânt eu hatal rhag gwneud hynny. Mewn eraill, sefydlir cydgytundebau rhwng 'ffug' undeb a chyflogwr heb unrhyw ymgynghori â gweithwyr – gelwir y rhain yn gontractau amddiffyn;
- Diffyg atebolrwydd gan y busnes a/neu'r llywodraeth;
- Gwahaniaethu eang yn erbyn grwpiau penodol e.e. merched neu rai grwpiau ethnig;
- Rhyfel/gwrthdaro;
- Lefelau uchel o dlodi.

Modelau busnes/cadwyn gyflenwi:

- Isgontractio a chadwyni cyflenwi cymhleth – mae cadwyn gyflenwi fawr a chymhleth yn cynyddu'r risg o gaethwasiaeth fodern;
- Cydberthnasau cyflogaeth cymhleth – mae dibynnu ar weithwyr asiantaeth, contract allanol neu isgontract yn ychwanegu haen arall rhwng cyflogwyr a gweithwyr, gan adael gweithwyr yn agored i arferion anfoesegol;
- Defnyddio recriwtwyr llafur mewn cadwyni cyflenwi – gall recriwtio a chyflogi drwy froceriaid llafur gynyddu'r risg o fasnachu mewn pobl a llafur dan orfod oherwydd bod arferion llygredd mor gyffredin.

Natur y gwaith:

- Dibynnu ar lafur medr isel neu ddifedr – fel rheol gwaith am dâl isel nas gwerthfawrogir ac a gyflawnir yn aml gan weithwyr agored i niwed;
- Nifer fawr o weithwyr dros dro, tymhorol, neu asiantaeth – mae gweithwyr yn fwy agored i niwed oherwydd ansicrwydd swydd;
- Gwaith peryglus neu gorfforol iawn;
- Ynysu gweithwyr – am eu bod yn gweithio mewn ardaloedd gwledig, yn gweithio gartref neu mewn amgylcheddau na chânt eu monitro na'u rheoleiddio.

Ystyrir diwydiannau sy'n gwneud math o waith amlinellir uchod – yn aml y rhai sy'n cynnwys deunyddiau crai ac sy'n llafur ddwys – yn rhai risg uchel gan gynnwys:

- Amaethyddiaeth;
- Mwyngloddio;
- Torri coed;
- Pysgota a Physgodfeydd;
- Adeiladu;
- Gweithgynhyrchu ac Electroneg;
- Cynhyrchu dillad, esgidiau a thecstilau;
- Prosesu bwyd;
- Gwasanaethau, gan gynnwys y diwydiant Gwesty, glanhau ac arlwyio.

Yn ôl [Mynegai Caethwasiaeth Fyd-eang](#) 2018 mae cyflenwyr o'r gwledydd hyn yn aml yn rhan o gadwyni cyflenwi yn y DU.

Yma yn y DU

Fel arfer ystyrir caethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol yn broblemau tramor. Fodd bynnag, maent hefyd yn digwydd mewn cadwyni cyflenwi yn y DU.

Dengys y tabl isod nifer y dioddefwyr a atgyfeiriwyd i Fecanwaith Atgyfeirio Cenedlaethol y DU (NRM) yn y blynyddoedd diwethaf:

	Y DU	Cymru
2018	1,745	251
2019	10,627	329
2020	10,613	384

Yn rhannol o ganlyniad i fwy o ymwybyddiaeth a gwell hyfforddiant, mae nifer y dioddefwyr a nodir yn cynyddu o flwyddyn i flwyddyn, gyda Chymru yn gweld cynnydd sylweddol bob blwyddyn.



3. Gofynion a Safonau Cyfreithiol a Rheoliadol

Mae'r gyfraith genedlaethol a rhyngwladol berthnasol mewn perthynas â Chaethwasiaeth Fodern a Hawliau Dynol yn cynnwys:

Deddfwriaeth y DU

- Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974;
- Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996;
- Deddf Hawliau Dynol 1998;
- Deddf Meistri Gangiau (Trwyddedu) 2004;
- Deddf Cydraddoldeb 2006;
- Deddf Caethwasiaeth Fodern 2015;
- Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015;
- Deddf Cwmnïau 2006;
- Deddf Masnachu Pobl a Chamfanteisio (Yr Alban) 2015;
- Deddf Masnachu Pobl a Chamfanteisio (Cyfiawnder Troseddol a Chymorth i Ddiodefwyr) (Gogledd Iwerddon) 2015.

Canllawiau'r DU

- Strategaeth Caethwasiaeth Fodern y Swyddfa Gartref 2014;
- Canllawiau statudol y Swyddfa Gartref: Tryloywder mewn Cadwyni Cyflenwi ac ati – Canllaw ymarferol.

Gweler Atodiad C am ragor o fanylion.

Cyfreithiau, Egwyddorion a Safonau Rhyngwladol

- Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol;
- Wyth Confensiwn Craidd y Sefydliad Llafur Rhyngwladol (ILO);
- Bil Hawliau Dynol Rhyngwladol:
 - Datganiad Cyffredinol ar Hawliau Dynol;
 - Cyfamod Rhyngwladol ar Hawliau Sifil a Gwleidyddol (ICCPR);
- Canllawiau i Fusnesau Amlgenedlaethol gan y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD);
- Protocol Palermo i Atal, Rhwystro a Chosbi Masnachu Pobl yn enwedig Merched a Phlant, gan ategu Confensiwn y Cenhedloedd Unedig yn erbyn Troseddau Cyfundrefnol Trawsgenedlaethol;
- Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn;
- Compact Byd-eang y Cenhedloedd Unedig;
- Egwyddorion Arweiniol y Cenhedloedd Unedig ar Fusnes a Hawliau Dynol;
- Nodau Datblygu Cynaliadwy'r Cenhedloedd Unedig;
- Deddf Tryloywder mewn Cadwyni Cyflenwi California (SB 657), Ion 2012;
- Cod Sylfaenol Mentrau Masnach Moesegol;
- Hawliau Plant ac Egwyddorion Busnes: UNICEF, Compact Byd-eang y Cenhedloedd Unedig, Achub y Plant.

Gweler Atodiad B am ragor o fanylion.

4. Pam y dylech boeni am Gaethwasiaeth Fodern a thorri Hawliau Dynol?

Mae gan gyrff yn y sector cyhoeddus a busnesau rôl hanfodol a rhagweithiol i'w chwarae wrth drechu caethwasiaeth fodern:

- atal a chanfod camfanteisio yn eu gweithrediadau eu hunain ac yn y cymunedau lle maent yn gweithredu;
- dylanwadu ar gyflenwyr a phartneriaid busnes a gweithio gyda nhw;
- codi safonau llafur o fewn eu sectorau/ diwydiannau.

Mewn rhai sectorau, mae sefydliadau hefyd mewn sefyllfa i nodi a rhoi gwybod am broblem sydd, yn ôl ei natur, yn dueddol o gael ei chelu.

Er y gallwch efallai gyflawni gweithgareddau eich sefydliad heb gymryd unrhyw gamau i drechu caethwasiaeth fodern neu achosion o dorri hawliau dynol o fewn eich cadwyn gyflenwi, mae gan bawb ddyletswydd foesol i helpu i drechu'r problemau hyn. Drwy gymryd camau rhagweithiol i nodi ac ymdrin ag achosion o gaethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol gallwch hefyd helpu i gyflawni'r manteision canlynol:

- Gwell systemau asesu a rheoli risg o fewn eich sefydliad;
- Gwell delwedd gan y sefydliad a/neu frand sy'n arwain at fwy o ymddiriedaeth ymhlith defnyddwyr a mwy o werthiannau ac elw;
- Mwy o debygolrwydd o fuddsoddiad gan bartïon allanol oherwydd enw da'r sefydliad;
- Mwy o ymgysylltu, recriwtio a chadw staff o fewn eich sefydliad eich hun gan fod gweithwyr wedi'u cymell gan y camau a gymerir o ran hawliau cyflogaion;

- Cynhyrchion o ansawdd gwell a darpariaeth fwy cyson o ganlyniad i'r ffaith bod gweithwyr o fewn y gadwyn gyflenwi wedi'u cymell yn fwy;
- Cydberthnasau busnes mwy cynaliadwy;
- Mwy o allu i fasnachu'n rhyngwladol a bodloni gofynion cynyddol safonau rhyngwladol fel Egwyddorion Arweiniol y Cenhedloedd Unedig ar Fusnes a Hawliau Dynol, a chyfraith rhyngwladol, er enghraifft Deddf Tryloywder mewn Cadwyni Cyflenwi California (SB 657), Ion 2012.

I'r gwrthwyneb, petai unrhyw faterion yn codi gall fod yn niweidiol i'ch sefydliad. Hyd yn oed lle nad yw'r materion a nodwyd yn ymwneud â'ch busnes chi yn uniongyrchol, gall barhau i gael effaith negyddol arnoch oherwydd y cysylltiad yn y ffyrdd canlynol:

- Gall llai o hyder ymhlith defnyddwyr yn eich sefydliad a / neu frand arwain at golli cyfran o'r farchnad a gwneud llai o elw;
- Gellir amharu ar y broses gyflenwi, gan effeithio ar eich parhad gweithredol;
- Gall niwed i'ch enw da olygu nad yw buddsoddwyr yn fodlon cael eu cysylltu â'ch sefydliad;
- Gall eich sefydliad wynebu sancsiynau cyfreithiol a/neu ddirwyon;
- Efallai y caiff eich nwyddau eu hatafael wrth eu mewnfario i rai gwledydd os gwneir cyhuddiadau o lafur dan orfod neu fasnachu mewn pobl mewn perthynas â'r nwyddau hyn.

Yn y rhagair i 'Transparency in Supply Chains etc:

A Practical Guide (www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/471996/Transparency_in_Supply_Chains_etc__A_practical_guide__final_.pdf), gan y Swyddfa Gartref, dywed yr Ysgrifennydd Cartref ar y pryd: "It is not acceptable for any organisation to say, in the twenty-first century, that they did not know. It is not acceptable for organisations to ignore the issue because it is difficult or complex. And, it is certainly not acceptable for organisations to put profit above the welfare and wellbeing of its employees and those working on its behalf."

5. Sut y gallwch drechu Caethwasiaeth Fodern a thorri Hawliau Dynol?

Yn yr adran hon cewch gyngor ymarferol ar y camau y gallwch eu cymryd i drechu Caethwasiaeth Fodern ac achosion o dorri Hawliau Dynol:

Maes	Camau gweithredu allweddol:
Datblygu Polisi	Llunio polisi ysgrifenedig ar gyflogaeth foesebol a'i rannu'n eang
	Llunio (neu ddiweddar) polisi ysgrifenedig ar chwythu'r chwiban a'i rannu'n eang
	Penodi 'Hyrwyddwr Cyflogaeth Foesebol ac Atal Caethwasiaeth'
Hyfforddiant a Chysylltiadau	Codi ymwybyddiaeth o gaethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol ymhlith eich staff a darparu hyfforddiant priodol
	Codi ymwybyddiaeth o gaethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol ymhlith eich cyflenwyr a darparu hyfforddiant priodol
Gweithdrefnau Caffael a Rheoli Contractau	Adolygu a diwygio eich prosesau caffael ac unrhyw ddogfennaeth gysylltiedig
	Adolygu a diwygio eich prosesau rheoli contract ac unrhyw ddogfennaeth gysylltiedig
	Adolygu a diwygio eich prosesau archebu a thalu
Asesu eich cyflenwyr a'ch cadwyni cyflenwi presennol	Mapio eich cadwyn gyflenwi
	Cynnal asesiad risg o'ch cyflenwyr
	Ymchwilio i'ch cyflenwyr risg uchel, gan gynnwys drwy ymgysylltu'n uniongyrchol â gweithwyr lle bo modd
Datrys problemau a nodir	Gweithio gyda'ch cyflenwyr i ddatrys problemau a newid arferion gwaith
	Terfynu eich contract
Datganiad Ysgrifenedig Blynyddol	Llunio a chyhoeddi datganiad ysgrifenedig blynyddol ar Gaethwasiaeth Fodern

Ni ddylai'r camau hyn gael eu hystyried yn weithgareddau untro ond dylid eu gwneud yn rheolaidd fel rhan o'ch prosesau busnes arferol.

Wrth ddarllen yr adran hon mae'n bwysig ystyried y canlynol:

- maint eich sefydliad;
- lefel y risg o fewn eich cadwyn gyflenwi mewn perthynas â chaethwasiaeth a thorri hawliau dynol;
- a allai eich sefydliad fod wedi cyfrannu at unrhyw achos o gaethwasiaeth fodern neu dorri hawliau dynol;
- pa gamau a gymerwyd gennych eisoes.

Dylai'r camau gweithredu, a'r ymdrech a roddir iddynt, fod yn gymesur a dylent dargedu'r materion a gaiff yr effaith fwyaf ar bobl yn eich sefydliad eich hun ac yn eich cadwyni cyflenwi.

Datblygu polisi

Yn ôl Egwyddorion Arweiniol y Cenhedloedd Unedig ar Fusnes a Hawliau Dynol:

'In order to meet their responsibility to respect human rights, business enterprises should have in place policies and processes appropriate to their size and circumstances, including:

- a) A policy commitment to meet their responsibility to respect human rights;
- b) A human rights due diligence process to identify, prevent, mitigate and account for how they address their impacts on human rights;
- c) Processes to enable the remediation of any adverse human rights impacts they cause or to which they contribute.'

Llunio polisiâu ysgrifenedig ar gyflogaeth foesegol a Chwythu'r Chwiban a'u rhannu'n eang.

Polisi Cyflogaeth Foesebol:

Cyn i chi ddechrau ysgrifennu eich polisi bydd angen i chi bennu eich safbwynt o ran cyflogaeth foesebol yn gyffredinol ac o ran Caethwasiaeth Fodern a thorri Hawliau Dynol. Gallwch wneud hyn drwy ymgynghori â'ch staff, eich buddsoddwyr, eich cyflenwyr, eich cwsmeriaid a chyrrff anllywodraethol a sefydliadau cymunedol. Gweler y Polisi Cyflogaeth Foesebol Enghreifftiol yn y Pecyn Cymorth am restr o'r hyn i'w ystyried wrth ddatblygu eich polisi.

Polisi Chwythu'r Chwiban:

Cyn i chi ddechrau ysgrifennu eich polisi bydd angen i chi bennu pryd a sut y dylai eich staff godi unrhyw bryderon/amheuron ynghylch cyflogaeth anfoesebol, Caethwasiaeth Fodern a thorri Hawliau Dynol. Gweler y Polisi Chwythu'r Chwiban Enghreifftiol yn y Pecyn Cymorth am restr o'r hyn i'w ystyried wrth ddatblygu eich polisi.

Bydd angen i chi bennu system ar gyfer nodi problemau ac ymchwilio iddynt, olrhain cynnydd a monitro canlyniadau. Ar gyfer sefydliadau llai lle na fydd efallai'n ymarferol cynnal system o'r fath, efallai y byddwch am gynnwys asiantaethau allanol (e.e. yr heddlu) yn fwy.

Fel rhan o hyn dylech sicrhau bod pobl y tu allan i'ch sefydliad hefyd yn gallu rhoi gwybod am ddigwyddiadau mewn ffordd glir, tryloyw a hygyrch. Gall hyn gynnwys sefydlu proses achwyn newydd neu ddiwygio eich proses gwneud cwyn bresennol.

Unwaith y caiff ei ddatblygu dylech:

- Sicrhau bod y polisi yn cael ei gymeradwyo gan aelod o'r Bwrdd/Uwch dîm o fewn eich sefydliad;
- Rhannu'r polisi â phob aelod o staff a chynnig hyfforddiant fel sy'n briodol;
- Cyhoeddi'r polisi ar eich gwefan mewn man amlwg;

- Rhannu'r polisi â'ch holl gyflenwyr, partneriaid busnes a rhanddeiliaid a chynnig hyfforddiant fel sy'n briodol;
- Sicrhau bod y polisi yn cael ei adlewyrchu mewn unrhyw bolisiau eraill sydd gennych ac o fewn eich prosesau a'ch gweithdrefnau safonol, e.e. eich polisi caffael, dogfennau tendr, contractau, dogfennau recriwtio a hyfforddi, cod ymddygiad cyflenwyr, cod ymddygiad cyflogaion ac ati.

Dylech adolygu'r polisi yn rheolaidd – o leiaf unwaith y flwyddyn.

Penodi Hyrwyddwr 'Cyflogaeth Foesegol ac Atal Caethwasiaeth'

Rôl yr Hyrwyddwr fyddai mynd ati i hyrwyddo a chefnogi eich sefydliad a'i safbwynt ar arferion cyflogaeth anfoesegol, caethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol.

Bydd yr Hyrwyddwr yn gyfrifol am godi ymwybyddiaeth o'r polisiau a monitro a gwerthuso ei effeithiolrwydd. Dylai helpu eraill i ddeall y materion dan sylw, helpu i nodi atebion i broblemau a datblygu ffyrdd newydd o weithio. Dylai hefyd helpu i ddatrys problemau lle nodwyd diffyg cydymffurfio.

Mae'r Hyrwyddwr yn debygol o fod yn aelod presennol o staff sy'n cyflawni'r rôl hon yn ychwanegol at ei brif swydd. Nid oes rhaid iddo fod yn uwch aelod o staff, ond dylai adrodd ar gynnydd i uwch aelod o'r sefydliad sy'n gyfrifol am oruchwyllo'r gwaith hwn (Cyfarwyddwr neu rôl gyfatebol) neu bartner yn achos partneriaeth atebolrwydd cyfyngedig.

Hyfforddiant a chysylltiadau

Codi ymwybyddiaeth o gaethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol ymhlith eich staff a darparu hyfforddiant priodol

Mae'n bwysig bod eich staff yn deall beth yw caethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol, beth yw polisiau eich sefydliad arnynt, sut y gallant effeithio ar eich busnes a'ch cadwyni cyflenwi a pha gamau y gallai/dylai staff eu cymryd yn eu rolau bob dydd. Dylai eich staff hefyd fod yn ymwybodol o gyfreithiau, safonau ac arfer gorau perthnasol. Dylid hefyd ei gwneud yn glir y dylai'r awdurdodau priodol gael gwybod am unrhyw arwydd o gaethwasiaeth fodern.

Gallwch wneud hyn drwy:

- Gynnwys gwybodaeth am gaethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol mewn prosesau sefydlu staff, gan gynnwys codi ymwybyddiaeth o'ch Polisi Cyflogaeth Foesegol a'ch Polisi Chwythu'r Chwiban;
- Adolygu hyfforddiant staff presennol er mwyn cynnwys hyfforddiant ar gaethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol;
- Cyflwyno hyfforddiant penodol ar gaethwasiaeth fodern a hawliau dynol i staff mewn rolau perthnasol e.e. adnoddau dynol, caffael/prynu, rheoli contractau a chyflenwyr;
- Sicrhau bod pob aelod o staff sy'n ymwneud â gwaith caffael/prynu a rheoli cyflenwyr yn cwblhau'r hyfforddiant perthnasol (gweler Atodiad E am restr o ddarparwyr hyfforddiant allanol);
- Ystyried anfon aelodau allweddol o staff ar gyrsiau hyfforddi allanol, fel Rhaglen Hyfforddi Atal Caethwasiaeth Cymru neu raglen Ymchwilio i Gaethwasiaeth Fodern a ddatblygwyd gan yr Awdurdod Meistri Gangiau a Cham-drin Llafur a Phrifysgol Derby, lle mae'n briodol i'w rôl.

Mae gan wefan CThEM adran benodol ar gyfer mynd i'r afael â chaethwasiaeth fodern, sy'n cynnwys gwybodaeth ddefnyddiol am adnabod arwyddion caethwasiaeth.

www.gov.uk/government/collections/modern-slavery

Masnach Deg

Cymru oedd y wlad gyntaf i fod yn Wlad Masnach Deg yn 2008, wedi iddi fodloni cyfres o feini prawf oedd yn ymwneud â chynyddu nifer y cynhyrchion Masnach Deg sydd ar gael mewn siroedd, dinasoedd, trefi, ysgolion a phrifysgolion a'r ffaith bod 75% o boblogaeth Cymru yn gwybod am Fasnach Deg. Mae bod yn wlad Masnach Deg yn golygu bod modd tynnu ar y profiad sydd yng Nghymru. Mae'r marc Masnach Deg yn amddiffyn cynhyrchwyr a gweithwyr mewn cadwyni cyflenwi rhag bod yn rhan o gaethwasiaeth fodern.

Gweler Atodiad B am ragor o wybodaeth am Fasnach Deg.

Mae Masnach Deg Cymru yn cynnig cefnogaeth, arweiniad a chyfle i ymweld, a fyddai'n cynnwys rhywfaint o hyfforddiant, cymorth uni-un a chyfleoedd i gael cyswllt uniongyrchol â chyflenwyr Masnach Deg.

Codi ymwybyddiaeth o gaethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol ymhlith eich cyflenwyr a darparu hyfforddiant priodol

Mae'n bwysig bod eich cyflenwyr yn deall beth yw caethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol, safbwynt eich sefydliad yn hyn o beth, sut y gallant effeithio ar eich busnes a chadwyni cyflenwi a pha gamau gallai/dylai staff eu cymryd o fewn eich sefydliad.

Gallwch wneud hyn drwy:

- Roi copiâu o unrhyw ddeunyddiau hyfforddi ar gaethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol i'w defnyddio yn eu sefydliadau eu hunain.
- Datblygu a chynnal cyrsiau hyfforddi i'ch cyflenwyr. Gallai'r hyfforddiant hwn gael ei ddarparu wyneb yn wyneb, drwy fideo gynadleda neu ar-lein drwy weminarau/gwe-lediadau.
- Annog eich cyflenwyr i sicrhau bod pob aelod o staff sy'n ymwneud â gwaith caffael/prynu a rheoli cyflenwyr yn cwblhau'r hyfforddiant perthnasol (gweler Atodiad E am restr o ddarparwyr hyfforddiant allanol).
- Annog eich cyflenwyr i anfon aelodau allweddol o staff ar gyrsiau hyfforddi allanol, fel Rhaglen Hyfforddi Atal Caethwasiaeth Cymru neu raglen Ymchwilio i Gaethwasiaeth Fodern a ddatblygwyd gan yr Awdurdod Meistri Gangiau a Cham-drin Llafur a Phrifysgol Derby, lle mae'n briodol i'w rôl.

Ni ddylai hyfforddiant a chodi ymwybyddiaeth fod yn ymarfer untro – dylai ddigwydd yn barhaus.

Ceir rhagor o wybodaeth am hyfforddiant yn Atodiad E.

Gweithdrefnau Caffael

Adolygu a diwygio eich prosesau caffael ac unrhyw ddogfennaeth gysylltiedig

Dylech adolygu eich prosesau caffael er mwyn sicrhau eu bod yn adlewyrchu eich 'Polisi Cyflogaeth Foesegol'. Mae'n bwysig eich bod yn ystyried effaith unrhyw newidiadau ar eich cyflenwyr, yn enwedig busnesau bach a chanolig. Mae'r newidiadau y dylech ystyried eu gwneud fel a ganlyn:

- Cymryd camau cymesur sy'n seiliedig ar risg mewn perthynas â phob digwyddiad caffael er mwyn sicrhau bod materion o ran y gweithlu yn cael eu hasesu, eu deall a'u rheoli ymhob penderfyniad allweddol – dylid cwblhau hyn ar gam cynllunio pob tendr/digwyddiad caffael. Er ei fod wedi'i ddylunio at ddibenion caffael yn y sector cyhoeddus yng Nghymru, gallai 'Asesiad Risg Cynaliadwyedd' Llywodraeth Cymru fod yn ddefnyddiol i bob sefydliad at y diben hwn:
 - Asesiad Risg Cynaliadwyedd ar gyfer nwyddau: [llyw.cymru/caffael-asesu-risg-cynaliadwy-nwyddau](#)
 - Asesiad Risg Cynaliadwyedd ar gyfer gwasanaethau: [llyw.cymru/caffael-asesu-risg-cynaliadwy-gwasanaethau](#)
- Cynnwys copi o'ch 'Polisi Cyflogaeth Foesegol' a'ch 'Polisi Chwythu'r Chwiban' yn eich holl wybodaeth dendr/cyn contract a chodi ymwybyddiaeth ohonynt drwy unrhyw ddigwyddiad 'Cwrdd â'r Prynwr' y gallech ei gynnal.
- Annog cyflenwyr i ymrwymo i'r Cod yn wirfoddol a chytuno i gyflawni ei ymrwymadau yn ystod oes y contract. Lle bo'n briodol efallai y byddwch am ymgorffori elfennau o'r Cod fel amodau contract.
- Nodi unrhyw safonau llafur neu gyflogaeth sy'n benodol i'r diwydiant sy'n gymwys i'r contract ac ystyried cynnwys cydymffurfiaeth â'r rhain fel un o amodau'r contract. Er enghraifft Masnach Deg, neu gyrraedd Safonau Llafur ILO.
- Fel rhan o'r broses gaffael, ystyried gofyn i gyflenwyr roi gwybodaeth am eu harferion gwaith/cyflogaeth a dangos sut maent yn mynd ati i drechu caethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol. Ystyried cynnwys y cwestiynau canlynol, lle bo'n berthnasol:
 - Pa gamau y mae'r cyflenwr wedi'u cymryd/y mae'n bwriadu eu cymryd er mwyn trechu caethwasiaeth fodern ac achosion o dorri hawliau dynol o fewn ei sefydliad a'i gadwyni cyflenwi?
 - A all y cyflenwr gadarnhau ei fod yn glynu wrth bob cyfraith cyflogaeth gymwys?
 - A all y cyflenwr gadarnhau nad yw'n destun ymchwiliadau parhaus neu gyhuddiadau mewn perthynas â chaethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol?
 - A all y cyflenwr gadarnhau nad yw'n ymwybodol o unrhyw ymchwiliadau parhaus neu gyhuddiadau o fewn ei gadwyn gyflenwi mewn perthynas â chaethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol?
 - A all y cyflenwr ddatgelu ei brosesau diwydrwydd dyladwy hawliau dynol?
 - A yw'r cyflenwr yn darparu hyfforddiant ar gaethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol i'w gyflogeion a'i bersonél sydd â chyfrifoldeb am reoli'r gadwyn gyflenwi?
 - A yw'r cyflenwr yn nodi tarddle oedd lle mae risg uchel o dorri hawliau dynol?
 - Sawl gweithiwr a gyflogir gan y cyflenwr ac ar ba sail (e.e. uniongyrchol, staff asiantaeth ac ati)?
 - A yw holl weithwyr y cyflenwr yn ymwybodol o'u hawliau ac a oes ganddynt contractau cyflogaeth?
 - A all y cyflenwr gadarnhau bod pob gweithiwr yn derbyn cyflog teg (yn unol â chyd-destun cenedlaethol perthnasol)?
 - A oes gan y cyflenwr bolisi sy'n nodi'n glir yr oedran cyflogi gofynnol yn unol â chyfraith genedlaethol neu safonau gofynnol rhyngwladol, p'un bynnag sydd uchaf? A oes gan y cwmni 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 e.e. gwisg, cyfarpar diogelu personol ac ati?
- A yw pob gweithiwr yn rhydd i adael i gael gwaith arall?
- A all y cyflenwr gadarnhau nad oes unrhyw weithwyr wedi gorfod talu am waith?
- A all y cyflenwr gadarnhau na chedwir pasbortau gweithwyr?
- A yw pob gweithiwr yn rhydd i ymuno ag Undeb Llafur/cydgytundeb?
- A oes gan y cyflenwr bolisi cwynion/chwythu'r chwiban effeithiol ar waith?
- Ystyried cynnwys glynu wrth yr ymatebion cwestiynau uchod fel amodau contract, fel sy'n briodol.
- Gofyn i'r cyflenwr roi gwybodaeth am unrhyw isgontractwyr a gyflogir i gyflawni'r contract.
- Ystyried gofyn i'r cyflenwr roi gwybodaeth am ei gadwyn gyflenwi, gan nodi enwau prif gyflenwyr pan ddyfernir contract. Ystyried gwneud hyn yn un o amodau'r contract.
- Os ydych yn ystyried sefydlu cytundeb neu gontract gydag asiantaeth gyflogi neu recriwtio, gofyn am wybodaeth am ei harferion recriwtio a chyflogi e.e. codi ffioedd recriwtio, gwirio hunaniaeth, cadw dogfennaeth, defnyddio is-asiantaethau. Ystyried gwneud glynu wrth ei hymateb yn un o amodau'r contract.
- Cymryd camau diwydrwydd dyladwy mewn perthynas â'r wybodaeth gan ddarpar gyflenwyr.

Gweler y ddogfen Cwestiynau Tendr ac Amodau Contract Enghreifftiol yn y Pecyn Cymorth. Mae Oxfam wedi llunio Holiadur i Gyflenwyr a all hefyd fod yn ddefnyddiol wrth lunio eich un eich hun.

Os ydych chi neu eich cyflenwyr yn defnyddio darparwyr llafur, asiantaethau cyswllt cyflogaeth neu weithwyr o'r DU sydd ar yr isafswm cyflog, mae gan gwefan CThEM lawer o adrannau a rhestrau gwirio defnyddiol. Mae'r daflen Diwydrwydd Daladwy yn hynod ddefnyddiol. Bydd hyn yn eich helpu i wneud yn siŵr bod y systemau cywir yn eu lle gennych i wirio cydymffurfiaeth, gan helpu i lywio eich polisïau a rhoi manylion cyswllt ichi ar gyfer codi cwynion.

www.gov.uk/government/publications/use-of-labour-providers

www.gov.uk/guidance/employment-status-employment-intermediaries

www.gov.uk/send-employment-intermediary-report

www.gov.uk/guidance/employment-status-indicator

www.gov.uk/national-minimum-wage/what-is-the-minimum-wage

Gofynion ychwanegol i brynwyr yn y sector cyhoeddus

Rhaid i brynwyr yn y sector cyhoeddus ("Awdurdodau Contractio") sicrhau eu bod yn cydymffurfio â [Rheoliadau Contractau Cyhoeddus 2015](#) ("Rheoliadau 2015") sy'n parhau i fod heb eu heffeithio gan [Reoliadau Caffael Cyhoeddus \(Diwygio etc.\) \(Ymadael â'r UE\) 2020](#), Cyfarwydddeb Contractau Cyhoeddus 2014 (2014/24/EU) ac egwyddorion tryloywder, triniaeth gyfartal, cymesuredd a dim gwahaniaethu sy'n deillio o'r Cytundeb ar Weithrediad yr Undeb Ewropeaidd. Dylech hefyd geisio cyngor cyfreithiol oherwydd ni fwriedir i'r Canllaw hwn fod yn ddatganiad cynhwysfawr o'r gyfraith a bydd pob ymarfer caffael yn esgor ar ystyriaethau gwahanol.

Bydd gwneud defnydd o'r Ddogfen Gaffael Sengl ar wefan Gwerthwchi Gymru, ynghyd â'r Asesiad Risg Cynaliadwyedd, yn eich helpu i ystyried risg fel rhan o bob ymarfer caffael. Dylai unrhyw gwestiynau dethol perthnasol pellach gael eu hychwanegu at y Ddogfen Gaffael Sengl fel cwestiynau sy'n benodol i'r prosiect. Mae'n rhaid defnyddio'r Asesiad Risg Cynaliadwyedd a'r Ddogfen Gaffael Sengl o dan Ddatganiad Polisi Caffael Cymru. Gweler y ddogfen Cwestiynau Tendr Enghreifftiol yn y Pecyn Cymorth am ragor o fanylion.

Cyfeirir prynwyr yn y sector cyhoeddus at ddarpariaethau Rheoliadau 2015 sy'n cefnogi ffynonellau moesegol. Caiff rhai o'r rheini sydd fwyaf perthnasol i destun y Canllaw hwn eu crynhoi isod. Fodd bynnag, rhaid ichi gyfeirio at y Rheoliadau eu hunain i weld telerau llawn y rheoliadau.

- Mae rheoliad 56(2) yn caniatáu i chi benderfynu peidio â dyfarnu contract i'r tendrwr sy'n cyflwyno'r tendr mwyaf manteisiol yn economaidd lle rydych wedi pennu nad yw'r tendr yn cydymffurfio â rhwymedigaethau cymwys ym meysydd cyfraith amgylcheddol, cymdeithasol a llafur fel y sefydlwyd gan gyfraith yr UE, cyfraith genedlaethol, cydgytundebau neu gan y darpariaethau cyfraith amgylcheddol, cymdeithasol a llafur rhyngwladol a restrir yn Atodiad X i'r Gyfarwyddeb Contractau Cyhoeddus – www.eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32014L0024. Nodwch fod y ddarpariaeth hon yn canolbwyntio ar y tendr – yn hytrach na'r tendrwr (y tendrwr yw ffocws y rhesymau dros wahardd yn ôl disgrisiwn).
- Mae rheoliad 57 yn cynnwys rhestr o waharddiadau gorfodol lle mae'n rhaid i chi wahardd tendrwr o weithdrefn gaffael pan fo'r cyflenwr wedi'i gael yn euog o droseddau penodol, gan gynnwys y rhai a nodir isod. Rhaid i gontractwyr gael cyfle i osgoi gwaharddiad drwy brofi eu bod wedi 'troi dalen lân' yn dilyn y dyfarniad.
- Mae rheoliad 57 hefyd yn cynnwys rhesymau dros wahardd yn ôl disgrisiwn, sy'n caniatáu i chi wahardd cyflenwr o ymarfer caffael mewn rhai amgylchiadau. Ymhlith y rhesymau dros waharddiad yn ôl disgrisiwn mae dangos, mewn unrhyw ffordd briodol, bod rhwymedigaethau a geir yn rheoliad 56(2) wedi'u torri, neu fod cyflenwr yn euog o gamymddwyn proffesiynol difrifol, sy'n codi amheuaeth ynghylch ei onestrwydd. Rhaid i dendrwyr gael cyfle i osgoi gwaharddiad drwy ddarparu tystiolaeth ddigonol i brofi eu bod wedi 'troi dalen lân' yn dilyn y dyfarniad.
- Mae rheoliad 67 yn nodi bod yn rhaid i feini prawf dyfarnu fod yn gysylltiedig â thestun y contract. Gallwch gynnwys ystyriaethau cymdeithasol (gan gynnwys materion sy'n ymwneud â'r gweithlu) a masnachu yn eich meini prawf dyfarnu contract ar yr amod eu bod yn gysylltiedig â thestun y contract.
- Mae rheoliad 69 yn caniatáu i chi ofyn i dendrwyr egluro'r pris neu'r costau a gynigir yn y tendr lle mae'n ymddangos yn arbennig o isel. Os pennir bod tendr yn arbennig o isel am nad yw'n cydymffurfio â rhwymedigaethau cymwys a nodir yn rheoliad 56(2) (gweler uchod) rhaid i chi wrthod y tendr.
- Mae rheoliad 70 yn caniatáu i chi gynnwys amodau arbennig yn ymwneud â chyflawni contract, a all gynnwys ystyriaethau cymdeithasol neu sy'n gysylltiedig â chyflogaeth, ar yr amod eu bod yn gysylltiedig â thestun y contract ac wedi'u cynnwys yn yr hysbysiad contract a/neu ddogfennaeth dendr.
- Mae rheoliad 71 yn caniatáu i chi ofyn i'r tendrwr nodi yn ei dendr unrhyw ran o'r contract y mae'n bwriadu ei hisgontractio i drydydd parti ac unrhyw isgontractwyr arfaethedig. Gall gwneud defnydd o'r ddarpariaeth hon wneud eich cadwyn gyflenwi yn fwy tryloyw.

- Mae rheoliad 73 yn nodi y dylech gynnwys cymal mewn contract sy'n caniatáu i chi ei derfynu os cafodd ei ddyfarnu i gyflenwr a oedd, ar ddyddiad dyfarnu'r contract, yn destun un o'r rhesymau dros waharddiad gorfodol.

Adolygu a diwygio eich prosesau rheoli contract ac unrhyw ddogfennaeth gysylltiedig

Dylech adolygu a diwygio eich dogfennau contract, gan gynnwys eich Telerau ac Amodau Safonol, er mwyn adlewyrchu eich 'Polisi Cyflogaeth Foesegol'. Dylech hefyd sicrhau bod unrhyw ofynion a ystyrir ar y cam tendro yn cael eu hadlewyrchu yn nhelerau'r contract, fel sy'n briodol.

Mae'r newidiadau y dylech ystyried eu gwneud fel a ganlyn:

- Cynnwys dolen i'ch 'Polisi Cyflogaeth Foesegol' ar eich archebion prynu, anfonebau, nodiadau derbynebaw nwyddau ac ati.
- Cynnwys trafodaethau am drechu caethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol ymhob cyfarfod adolygu Contract gyda'ch cyflenwyr. Dylai'r trafodaethau hyn ganolbwyntio ar y camau y mae pawb wedi'u cymryd i ateb unrhyw broblemau posibl neu hysbys.
- Datblygu Dangosyddion Perfformiad Allweddol ar drechu caethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol a sicrhau bod y rhain yn rhan o'ch cytundeb â chyflenwyr allweddol/risg uchel.
- Cynnwys cymal terfynu ymhob contract sy'n eich galluogi i derfynu contract os gwneir cyhuddiad yn erbyn eich cyflenwr mewn perthynas â chaethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol.
- Cynnwys cymal ymhob contract sy'n caniatáu i chi arolygu eiddo cyflenwr. Dylai'r cymal hwn roi'r hawl i chi gynnal archwiliadau a siarad yn uniongyrchol â chyflogeion cyflenwr.

- Cymryd sylw o'r wybodaeth a ddarperir am fanylion personol gweithwyr asiantaeth, fel cyfeiriadau, perthynas agosaf a manylion banc, ac annog eich cyflenwyr i wneud yr un fath wrth gyflogi gweithwyr asiantaeth.
- Sicrhau bod isgontractwyr eich cyflenwr wedi'u rhwymo'n gytundebol i'r un telerau â'ch cyflenwr mewn perthynas â chaethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol.
- Ei gwneud yn amod contract bod yn rhaid i chi gymeradwyo pob is-gontractwr sy'n darparu gwasanaethau fel rhan o'ch contract.
- Cynnwys cymal sy'n ei gwneud yn ofynnol i'r cyflenwr rannu amodau'r contract â gweddill y gadwyn gyflenwi.

Lle bynnag y bo modd, dylech ystyried mynd yn ôl i gynnwys rhain mewn contractau presennol drwy drafodaethau â'ch cyflenwyr presennol.

Gweler y ddogfen Cwestiynau, Amodau a Pholisïau Enghreifftiol yn y Pecyn Cymorth.

Adolygu a diwygio eich prosesau archebu a thalu

Dylech ystyried effaith bosibl eich prosesau talu ac ailnegodi contract ar weithlu'r gadwyn gyflenwi.

Dylech sicrhau nad ydych yn rhoi gormod o bwysau ar eich cyflenwyr o ran amserlenni cyflenwi na chostau. Lle mae cyflenwyr yn camfanteisio ar weithwyr er mwyn ennill busnes gall hyn arwain at gaethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol yn y gadwyn gyflenwi.

- Ymgysylltu â chyflenwyr er mwyn deall arferion prynu a all gael effaith negyddol ar hawliau dynol gweithwyr. Gweithio i gadw'r rhain i isafswm, a sefydlu ffyrdd o liniaru'r risg o isgontractau afreolaidd er mwyn helpu cwmnïau i barhau i reoli eu cadwyni cyflenwi.

- Nodi safonau diwydiant ar gyfer cyflenwi nwyddau a gwasanaethau a brynir gan eich sefydliad. Sicrhau, pan ewch ati i osod archeb, fod eich sefydliad yn cyrraedd safon berthnasol y diwydiant ac mai dim ond mewn amgylchiadau eithriadol y mae'n ceisio cyflenwad cyflymach. Lle mae angen cyflenwad cyflymach, dylech drafod hyn gyda'ch cyflenwr er mwyn bodloni eich hun na chaiff hyn effaith andwyol ar weithlu'r gadwyn gyflenwi.
- Sefydlu amserlen deg ar gyfer talu eich cyflenwyr a sicrhau na chaiff taliadau eu hoedi heb eisiau. Mae'r 'Cod Talu'n Brydlon' yn annog talu anfoneb ddilys o fewn 30 diwrnod i'w chael. Gweler y ddogfen Cwestiynau, Amodau a Pholisïau Enghreifftiol yn y Pecyn Cymorth am amod contract enghreifftiol.
- Ystyried defnyddio Cyfrifon Banc y Prosiect fel ffordd o dalu cyflenwyr yn eich cadwyn gyflenwi. Mae Cyfrifon Banc y Prosiect yn gyfrifon banc sydd wedi'u neilltuo â statws ymddiriedaeth a ddefnyddir i dalu aelodau o'r gadwyn gyflenwi ar yr un pryd. I gael rhagor o wybodaeth gweler y Nodyn Canllaw 'Project Bank Accounts' a'r Nodyn Canllaw Caffael ar y wefan Canllaw Cynllunio Caffael www.prp.wales.gov.uk/toolkit.

Asesu eich cyflenwyr a'ch cadwyni cyflenwi presennol

Mapio eich cadwyn gyflenwi

Cyn i chi gymryd unrhyw gamau mewn perthynas â'ch cyflenwyr presennol bydd angen i chi ddechrau drwy gynnal ymarfer mapio cadwyn gyflenwi er mwyn eich helpu i ddeall:

- y cyflenwyr yn eich cadwyn neu gadwyni cyflenwi;
- y nwyddau/gwasanaethau y mae pob cyflenwr yn eu darparu;
- gwerth eich busnes gyda phob cyflenwr;
- ble y lleolir pob cyflenwr.

Ffynhonnell dda o wybodaeth gychwynnol yw eich system gyllid. Dylech lunio rhestr o'ch holl gredydwyd dros y flwyddyn ddiwethaf a wnaeth gyflenwi nwyddau/gwaith/gwasanaethau a dileu unrhyw daliadau nad oeddent yn gysylltiedig â chaffael fel:

- cofnodion sy'n ymwneud â thalu staff/unigolion e.e. treuliau;
- cofnodion sy'n ymwneud â thaliadau safonol fel ardrethi busnes ac ati;
- sicrhau mai dim ond unwaith y caiff pob cyflenwr ei restru.

Nesaf, ar gyfer pob cyflenwr:

- Nodi'r nwyddau/gwasanaethau y maent yn eu cyflenwi i chi;
- Nodi'r cyfanswm a wariwyd gyda nhw yn y flwyddyn ddiwethaf;
- Nodi ym mha wlad y maent wedi'u lleoli.

Drwy gymryd y camau uchod cewch restr categori o'ch holl gyflenwyr uniongyrchol. Fodd bynnag, er mwyn deall eich cadwyn gyflenwi yn llawn, bydd angen i chi nodi'r cyflenwyr ymhellach i lawr y gadwyn gyflenwi. Ceir nifer o sefydliadau masnachol a all gynnal y dadansoddiad hwn ar eich rhan am bris. Neu gallech drosglwyddo'r gweithgaredd i lawr eich cadwyn gyflenwi drwy ofyn i'ch cyflenwyr uniongyrchol nodi eu cyflenwyr uniongyrchol hwy ac ati.

Noder: gall y broses hon fod yn gymhleth iawn ac yn ddwys ei hadnoddau. Tra'n deall mai eich cadwyn gyflenwi gyfan yw'r prif nod, efallai y byddwch am ddechrau drwy nodi a deall eich cyflenwyr uniongyrchol, y rheini sy'n gyfrifol am gyflenwi eich cynnyrch/gwasanaeth craidd, neu gyflenwyr sy'n darparu math penodol o nwydd neu sy'n gweithredu mewn gwlad lle mae caethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol yn gyffredin.

Cynnal asesiad risg o'ch cyflenwyr

Bydd cynnal asesiad risg o'ch cadwyn gyflenwi yn eich helpu i ddeall faint o risg sydd o gaethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol o fewn eich cadwyn neu gadwyni cyflenwi a faint o risg y mae hyn yn ei pheri i'ch sefydliad chi – bydd hyn yn eich helpu i flaenoriaethu eich camau gweithredu.

Bydd y wybodaeth a geir am 'Ddeall y Risgiau' yn adran 2 o'r canllaw hwn yn eich helpu gyda'r broses hon. Efallai y byddwch hefyd am siarad â rhanddeiliaid arbenigol (e.e. cymdeithas sifil, cymdeithasau masnach, asiantaethau'r llywodraeth, undebau) a grwpiau y gellir effeithio arnynt (e.e. gweithwyr, plant cyflogeion, aelodau o'r gymuned lle mae eich cyflenwyr yn gweithredu).

Er mwyn deall y risg dylech ystyried:

- y diwydiant y mae'r cyflenwr yn gweithio ynddo:
 - Mae Adran Lafur yr UD yn cadw [rhestr o gynhyrchion](#) y mae'n credu y cânt eu cynhyrchu gan lafur plant neu lafur dan orfod. Gellir chwilio'r rhestr yn ôl nwydd/ cynnyrch a Gwlad – www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-good
- Mae gan Verite borthol gwybodaeth sy'n dangos ble yn y byd y mae'n credu y caiff cynhyrchion penodol eu cynhyrchu gan lafur dan orfod – www.knowledge.verite.org/#/map
- y wlad y mae'r cyflenwr wedi'i leoli ynddi a/neu'n gweithio ynddi:
 - Mae'r Mynegai Caethwasiaeth Fyd-eang yn edrych ar gyffredinrwydd caethwasiaeth fodern mewn 167 o wledydd www.globalslaveryindex.org;
 - Map Rhyngwladol Atal Caethwasiaeth o gynhyrchion a gynhyrchwyd gan gaethwasiaeth a llafur plan www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/anti%20slavery%20poster-final.pdf;

- maint a chymhlethdod y gadwyn neu'r cadwyni cyflenwi dan sylw;
- pwysigrwydd y cyflenwr i'ch busnes – yn ôl gwerth gwariant, natur hanfodol y cyflenwad, hyd y gydberthynas.

Ceir nifer o adnoddau asesu risg y gellir eu defnyddio ar gyfer y broses hon gan gynnwys Adnodd Sgrinio Risg Llywodraeth y DU a'r Cerdyn Sgorio a luniwyd gan Fortescue Metals Group, y mae'r ddau ar gael yn '[Tackling Modern Slavery in Supply Chains: A Guide 1.0](#)' gan Walk Free (Adnoddau 3 a 5).

Unwaith y byddwch wedi cynnal asesiad cychwynnol, gellir cynnal rhagor o asesiadau o'r cyflenwyr risg 'Uchel' hynny (a rhai risg ganolig efallai lle bo'n briodol). Gall hyn gynnwys:

- Asesu eich cydberthynas â'r cyflenwr – a ydych yn gwsmer allweddol? A yw'n unig gyflenwr? A yw ei gyflenwad yn hanfodol i'ch busnes? A ellir dod o hyd i gyflenwad amgen ar fyr rybudd os oes angen?
- Ymchwilio i weld a fu unrhyw sôn am broblemau blaenorol gyda'r cyflenwr, er enghraifft drwy adroddiadau archwilio neu'r cyfryngau.
- Gofyn i'r cyflenwr lenwi holiadur er mwyn rhoi gwybodaeth i chi am ei arferion gwaith e.e. nifer y cyflogeion, math o gyflogaeth a gynigir a chontractau cyflogaeth sydd ar waith, cyfraddau cyflog, ffioedd recriwtio, ffioedd gwisg/cyfarpar diogelu personol. Ceir holiadur enghreifftiol yn '[Tackling Modern Slavery in Supply Chains: A Guide 1.0](#)' gan Walk Free (Adnodd 6).

Dylech adolygu unrhyw wybodaeth a roddir gan y cyflenwr a chynnal archwiliadau diwydrwydd dyladwy priodol.

Noder: Gan fod y broses hon yn gallu bod yn llafurus, efallai y byddwch am ddechrau drwy gynnal asesiad risg o'ch cyflenwyr uniongyrchol. Neu, efallai y byddwch am ganolbwyntio ar gyflenwyr sy'n darparu math arbennig o nwydd neu sy'n gweithredu mewn gwlad lle mae caethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol yn gyffredin, y rheini â gwariant gwerth uchel, neu'r rheini sy'n allweddol i'ch busnes.

Ymchwilio i'ch cyflenwyr risg uchel

Gall asesiadau ac ymarferion ymgysylltu â rhanddeiliaid gyda gweithwyr fod yn werthfawr wrth nodi achosion o gaethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol.

Ceir nifer o ffactorau y dylech eu hystyried cyn cynnal asesiad eich hun, neu gyflogi archwilydd arbenigol i gynnal y broses ar eich rhan:

- Ni ddylai fod unrhyw gysylltiadau rhwng y dewis aseswr a'r cyflenwr.
- Dylai fod yn ofynnol i aseswyr ymgysylltu â gweithwyr – yn enwedig y rhai mwyaf agored i niwed h.y. gweithwyr ifanc, cyflogaion beichiog, gweithwyr mudol – mewn cwmnïau cyflenwi.
- Pa agweddau rydych am i'r archwilydd ganolbwyntio arnynt? E.e. prosesau recriwtio, amodau gwaith, oriau gwaith, iechyd a diogelwch, amodau i weithwyr ifanc, y cyflogau a delir a'r ffordd y caiff gweithwyr eu trin? Yn ddelfrydol dylai'r rhain adlewyrchu unrhyw faterion a nodwyd gennych drwy'r broses asesu risg, gan gynnwys y broses mapio cyd-destun gweithredu gychwynnol a'r ymgysylltu â rhanddeiliaid arbenigol.
- A fyddai hapwiriad yn arwain at archwiliad mwy cywir na gwiriad wedi'i gynllunio?
- Pa ddogfennaeth y bydd yr archwilydd yn ei hadolygu a pha mor barod yw'r cyflenwr i'w darparu? A all y wybodaeth hon gael ei dilysu gan rhanddeiliaid eraill/trydydd partion?
- A oes angen i'r archwilydd ymweld â safle(oedd) y cyflenwr neu a fydd archwiliad bwrdd gwaith yn ddigonol?

- Os ymwelir â safle, a ydych chi/yr archwilydd yn sicr mai dyma'r prif safle ac nid 'safle arddangos'?
- Os yw'r cyflenwr wedi'i leoli dramor, a yw'r archwilydd yn ymwybodol o'r cyfreithiau a'r traddodiadau lleol? Mae'r ILO yn cadw cronfa ddata 'NATLEX' o ddeddfwriaeth llafur, nawdd cymdeithasol a hawliau dynol gysylltiedig genedlaethol www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p_lang=en
- A all yr archwilydd gadarnhau manylion adnabod gweithwyr, gan sicrhau mai'r gweithwyr ar y safle yw'r rhai a restrir fel staff gan y cyflenwr?
- Delio â gweithwyr:
 - Os yw'r cyflenwr wedi'i leoli dramor, neu os yw wedi'i leoli yn y DU gyda nifer fawr o weithwyr o dramor, a all yr archwilydd gyfathrebu â'r gweithwyr yn eu mamiaith? A oes angen cyfieithydd? Yn ddelfrydol, dylai'r archwilydd fod wedi'i leoli yn y wlad lle cynhelir yr archwiliad, bod yn gyfarwydd â normau diwylliannol a bod yn gallu siarad yr iaith oherwydd bydd hyn yn helpu i ennyn ymddiriedaeth â chyflogaion.
 - A all yr archwilydd siarad â gweithwyr yn gyfrinachol, oddi ar y safle o bosibl?
 - A all yr archwilydd ofyn am adroddiadau di-enw neu eu cael?

Wrth ymgysylltu ag archwilydd, dylid hefyd ei gwneud yn glir y dylai'r awdurdodau priodol gael gwybod am unrhyw arwydd o gaethwasiaeth fodern. Gall methiant i wneud hynny alluogi'r tramgwyddwyr i barhau, i'r drosedd barhau heb ei chanfod ac, yn bwysicaf oll, i'r dioddefwyr beidio â chael y cymorth sydd ei angen arnynt a pharhau i wynebu camdriniaeth barhaus.

Un ffordd o leihau costau archwilio yw drwy gydweithio â sefydliadau prynu eraill a chynnal/comisiynu archwiliadau ar y cyd.

Os na ellir cynnal archwiliadau, efallai y byddwch am ystyried ymweld â'r safle i ddechrau er mwyn cyfarfod â'r cyflenwr yn ei eiddo ei hun, cyfarfod â'r gweithwyr a thrafod materion cyflogaeth foesegol gyda nhw.

Neu, gallech ddechrau drwy ofyn i'ch cyflenwyr lenwi holiadur. Un enghraifft o holiadur da yw [Holiadur i Gyflenwyr](#) Oxfam.

Os yw'r nwydd dan sylw yn wynebu risg uchel o gaethwasiaeth, gall fod mentrau cymdeithasol y gallwch gysylltu â hwy lle gallwch ddod o hyd i wybodaeth ac adnoddau gwerthfawr i'ch helpu i asesu cyflenwyr. Un enghraifft fyddai 'Better Work' sy'n canolbwyntio ar y diwydiant dillad – www.betterwork.org

Datrys problemau a nodir

Os dewch ar draws achosion o gaethwasiaeth fodern neu dorri hawliau dynol o fewn eich cadwyni cyflenwi rhaid i chi weithredu ar unwaith. Fodd bynnag, bydd y camau a gymerwch yn dibynnu ar leoliad y cyflenwr a'ch cydberthynas ag ef.

- Mae caethwasiaeth fodern yn drosedd yn y DU ac os ydych yn amau ei bod yn digwydd o fewn cyflenwr a leolir yn y DU dylech roi gwybod am hynny ar unwaith. Mewn argyfwng, ffoniwch yr Heddlu ar 999.
- Os hoffech siarad â chynghorydd hyfforddedig yn gyfrinachol er mwyn cael help, cyngor neu arweiniad ar unrhyw beth yn ymwneud â chaethwasiaeth fodern ffoniwch:
 - Llinell Gymorth Caethwasiaeth Fodern: **0800 0121 700**;
 - Neu ffoniwch: Yr Heddlu – **101**;
 - Awdurdod Meistri Gangiau a Cham-drin Llafur **0800 432 0804**;
 - Crimestoppers – **0800 555111**.
- Mae caethwasiaeth yn drosedd o dan gyfraith ryngwladol. Fodd bynnag, gall arferion lleol ac arferion gwaith a dderbynnir olygu nad yw'r cyflenwr yn ymwybodol ei fod yn ei chyflawni. Os felly, efallai mai gweithio gyda'r cyflenwr i helpu i wella arferion gwaith yw'r cam gorau i'w gymryd. Bydd hyn hefyd yn helpu i ennyn ymddiriedaeth a gall helpu i osgoi arferion gwael yn cael eu cuddio o'r

golwg. Mewn sefyllfaoedd eithafol lle mae bywyd yn y fantol dylech roi gwybod amdano ar unwaith er mwyn diogelu'r rheini dan sylw. Gallwch wneud hyn drwy gysylltu ag asiantaethau gorfodi'r gyfraith yn y wlad berthnasol neu Lywodraeth Leol neu Gyrrff Anllywodraethol.

- Gallwch hefyd ffonio llinell gymorth ACAS i adrodd am achosion o beidio talu'r Lleiafswm Cyflog neu'r Cyflog Byw yn y DU – 0300 123 1100 a thrwy'r wefan: www.gov.uk/pay-and-work-rights.

Llafur Plant

Mewn sefyllfaoedd lle caiff plant (a ddiffinnir gan Gonfensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn fel person o dan 18 oed) eu cyflogi, mae angen i'r camau a gymerir a'r canlyniadau posibl gael eu hystyried yn ofalus.

Lle nodwch lafur plant (fel y'i diffinnir yng nghonfensiwn yr ILO Rhif 138) – www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138 yn eich gweithrediadau uniongyrchol eich hun, dylech arwain unrhyw gamau adferol. Lle darganfyddir llafur plant o fewn gweithrediadau un o'chartneriaid busnes neu gyflenwyr, efallai mai'r parti arall sydd yn y sefyllfa orau i arwain y ffordd oherwydd mae'n fwy tebygol o fod yn agosach i'r man lle digwyddodd y llafur plant. Fodd bynnag, dylech gyfranogi o hyd, ac ymhob achos, dylech chi a'ch cyflenwyr gydweithredu er mwyn dod o hyd i ateb.

Mewn unrhyw sefyllfa lle darganfyddir llafur plant, dylid hysbysu'r awdurdodau lleol priodol a dylid ceisio mwy o arweiniad a chymorth gan arbenigwyr amddiffyn plant a hawliau plant lleol. Mae'n bwysig cymryd y camau yn gyflym ac yn briodol er mwyn diogelu'r plant. Er mai cymryd y plentyn allan o'r sefyllfa all ymddangos fel yr ateb gorau, gallai hyn gael effaith andwyol ar ei sefyllfa economaidd ef a'i deulu a/neu ei wthio i gyfeiriad camfanteisio mwy difrifol, fel camfanteisio rhywiol neu fasnachu mewn pobl.

Bydd pob achos yn unigryw ac yn gofyn am ymateb wedi'i deilwra yn seiliedig ar ffactorau fel oedran y plentyn a'r amodau gwaith. Cyn cymryd gweithiwr sy'n blentyn allan, dylech lunio cynllun adfer, ar y cyd â'r plentyn a'i riant/gwarcheidwad cyfreithiol, gwasanaethau amddiffyn plant lleol a sefydliadau hawliau plant. Dylai'r cynllun hwn nodi sut y caiff y plentyn ei gefnogi nes ei fod o oedran gweithio cyfreithlon a gallai gynnwys:

- Cynnig cyfleoedd addysg, dysgu trosiannol neu hyfforddiant galwedigaethol: a/neu,
- Fod oedolyn o'r teulu yn cymryd lle'r plentyn sy'n gweithio er mwyn gwneud iawn am golli incwm y teulu.

Dylai hynt unrhyw gamau adfer gael ei fonitro'n rheolaidd.

Mae angen i blant sy'n profi'r mathau gwaethaf o lafur plant – gan gynnwys caethwasiaeth a gwaith peryglus fel y diffinnir yng nghonfensiwn yr ILO Rhif 182 – gael sylw a gofal arbennig. Dylid mynd ati ar unwaith i'w hatal rhag gwneud gwaith peryglus a/neu atal unrhyw gamfanteisio arnynt a'u hatgyfeirio i'r awdurdod amddiffyn plant lleol priodol neu, os nad oes awdurdod llywodraethol ar gael, gorff anllywodraethol hawliau plant lleol.

Gweithio gyda'ch cyflenwyr i ddatrys problemau a newid arferion gwaith

Lle nodwyd achosion o gaethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol yn eich cadwyn gyflenwi, dylech anelu at weithio gyda'r cyflenwr i'w helpu i ddeall goblygiadau'r hyn a wnaiff a'i helpu i wella. Gall terfynu contract arwain at lai o dryloywder yn y gadwyn gyflenwi lle mae cyflenwyr yn mynd ati i guddio gwybodaeth, neu gall arwain at allgáu cymdeithasol pellach ymhlith y rheini sydd eisoes yn agored i niwed.

“Dylech hefyd ystyried effaith terfynu contract ar weithwyr oherwydd gall hynny, yn enwedig pan fydd eich cadwyn gyflenwi dramor, fod yn niweidiol i'r gweithwyr eu hunain.

- a fydd terfynu contract yn stopio achosion o gam-drin neu a fydd yn arwain at amodau gweithio gwaeth?
- beth fydd yn digwydd i'r gweithwyr os bydd busnes y cyflenwr yn cau? A fyddant yn gallu dod o hyd i waith arall?
- a fydd y gweithwyr yn cael eu talu am y gwaith y maent eisoes wedi'i wneud?

Mae eich perthynas â'r cyflenwr yn debygol o bennu faint o ddylanwad a gewch i gyflwyno newid. Er na fyddwch efallai yn un o brif gwsmeriaid y cyflenwr, gall fod yn hanfodol i'ch busnes. Yn y sefyllfaoedd hyn, gall cydgysylltu â'ch partneriaid yn y gadwyn gyflenwi a busnesau eraill sy'n defnyddio'r un cyflenwr fod yn ffordd dda o gynyddu eich dylanwad. Gall hefyd helpu i gynnwys sefydliadau fel cyrff Llywodraeth, Cyrff Anllywodraethol a chyrff Diwydiant.

Ymhlith y camau y gallwch eu cymryd mae:

- Ymchwilio i gyfreithiau ac arferion lleol. Er enghraifft, a oes cyfreithiau iechyd a diogelwch ar waith? A oes cyfreithiau sy'n diogelu hawliau gweithwyr ac, os felly, a ydynt yn ddigonol?
- Gweithio gyda'r cyflenwr i ddeall y prif faterion, pam eu bod yn digwydd a beth sydd angen ei wneud i gyflwyno newid.
- Rhoi copïau o'ch Polisi Cyflogaeth Foesegol i'ch cyflenwr er mwyn ei helpu i ddeall eich safbwynt a pham eich bod am ymdrin â'r materion hyn.
- Rhoi copïau o unrhyw ddeunydd hyfforddi mewnlun ar gaethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol i'r cyflenwr eu defnyddio. Fel arall gallech wahodd cyflenwyr i'ch cyrsiau hyfforddi mewnlun eich hun.
- Annog y cyflenwr i roi hyfforddiant i'w staff rheoli a'i weithwyr.
- Datblygu a chytuno ar gynllun gweithredu gyda'r cyflenwr sy'n amlinellu'n glir beth mae pob cam gweithredu yn ei olygu a phwy sy'n gyfrifol ynghyd â therfynau amser, cerrig milltir a thargedau. Dylid ymdrin â'r materion pwysicaf fel blaenoriaeth yn y cynllun gweithredu.
- Cadw mewn cysylltiad â'r cyflenwr er mwyn asesu hynt y cynllun, ond hefyd sicrhau bod y cyflenwr yn teimlo bod hyn yn gyfrifoldeb a rennir.
- Sefydlu prosesau adborth y gall gweithwyr eu dilyn er mwyn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf o safbwynt cyflogeion.
- Cysylltu â sefydliadau lleol all roi cymorth i weithwyr agored i niwed a gweithwyr y camfanteisir arnynt, gan sicrhau nad enwir y sawl sy'n codi problemau.

Dylai unrhyw gamau y cytunir arnynt anelu at gywiro'r problemau a hefyd eu hatal rhag digwydd yn y dyfodol. Mae [gwefan Adran Lafur yr UD](#) yn cynnwys peth gwybodaeth ddefnyddiol am achosion posibl a'r camau y gall sefydliadau eu cymryd i fynd i'r afael â hwy.

Dylid hefyd ystyried unrhyw gam gweithredu o ran unrhyw effaith negyddol y gall ei chael. Er enghraifft, gall gofyn i'r cyflenwr beidio â defnyddio gweithwyr sy'n blant ymddangos fel y cam mwyaf moesegol ond gall hyn gael effaith negyddol ar y plentyn a'i deulu. Gweler Pennod 4 o '[Tackling Modern Slavery in Supply Chains: A Guide 1.0](#)' gan Walk Free am ganllawiau pellach yn y maes hwn.

Dylai eich holl gysylltiadau â'r cyflenwr fod yn agored a gonest. Er y dylech nodi'n glir fod yn rhaid i'r cyflenwr ddatrys unrhyw broblemau er mwyn parhau i gael eich busnes, mae hefyd yn bwysig tawelu meddyliau rheolwyr eich bod am weithio gyda nhw a'u helpu i wneud y newidiadau angenrheidiol. Os na wnewch hynny, efallai y bydd y cyflenwr yn gwneud mwy o ymdrech i guddio'r problemau.

Datganiad Ysgrifenedig Blynnyddol

Llunio a chyhoeddi Datganiad Ysgrifenedig ar Gaethwasiaeth Fodern

Os oes gan eich sefydliad drosiant o £36m neu fwy mae'n rhaid i chi lunio datganiad blynnyddol o dan Adran 54 o'r Ddeddf Caethwasiaeth Fodern www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/section/54/enacted.

Gweler y Polisi Cyflogaeth Foesegol Enghreifftiol yn y Pecyn Cymorth am ragor o wybodaeth ac i weld a oes angen i'ch sefydliad lunio'r datganiad hwn yn ôl y gyfraith.

Hyd yn oed os yw eich trosiant o dan £36m, mae llunio datganiad yn arfer da ac felly mae'n un o'r ymrwymïadau (rhif 11) a wnewch wrth ymrwymo i'r Cod Ymarfer.

Dylai eich datganiad:

- Amlinellu'r camau rydych wedi eu cymryd i drechu caethwasiaeth a masnachu pobl yn eich sefydliad eich hun a'ch cadwyni cyflenwi yn y flwyddyn ariannol ddiwethaf.
- Cynnwys cynllun gweithredu sy'n amlinellu cynlluniau i drechu caethwasiaeth a masnachu pobl yn eich sefydliad eich hun yn y flwyddyn ariannol gyfredol (a thu hwnt os yw'n briodol).
- Cael ei ysgrifennu mewn iaith glir a syml.
- Cael ei gymeradwyo gan uwch aelod o'r sefydliad.
- Cael ei gyhoeddi ar eich gwefan gyda dolenn iddo o'r Hafan.

Unwaith y bydd wedi'i gwblhau dylai eich datganiad gael ei ffeilio gyda chofrestrfa. Rydych yn ymrwymo i hyn hefyd wrth ymrwymo i'r Cod Ymarfer ac mae'n helpu i sicrhau mwy o dryloywder. Nid oes un safle swyddogol unigol i ffeilio eich datganiad. Mae'r Ganolfan Adnoddau Busnes a Hawliau Dynol yn gofrestrfa am ddim www.business-humanrights.org.

Yng Nghymru, fe'ch anogwn i ffeilio eich datganiad gyda www.tiscreport.org sy'n gweithio mewn partneriaeth â Llinell Gymorth Caethwasiaeth Fodern y DU ac yn ei hariannu. Mae cofrestrfa TISC am ddim i sefydliadau sydd â throsiant o dan £36m i lanlwytho eu datganiad. Mae'r gofrestrfa hon yn galluogi defnyddwyr, y cyhoedd a buddsoddwyr i gael gafael ar ddatganiadau mewn un man. Yn ogystal â'ch galluogi i ffeilio eich datganiad, mae'r gofrestrfa hefyd yn eich helpu i lunio datganiadau drwy 'adnodd creu datganiad' a chofnodi camau wrth iddynt gael eu cymryd er mwyn helpu i lunio datganiadau yn y dyfodol. Drwy danysgrifio gallwch hefyd gysylltu â'r sefydliadau hynny yn eich cadwyn gyflenwi sydd hefyd yn ffeilio, a thrwy hynny ddangos mwy o dryloywder drwy'r gadwyn gyflenwi yn ogystal â thrwy eich sefydliad eich hun.

Ceir Canllaw Ymarferol i lunio'r Datganiad Blynnyddol a gyhoeddwyd gan Lywodraeth y DU yn: www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/471996/Transparency_in_Supply_Chains_etc__A_practical_guide__final_.pdf

Er nad oes templed ffurfiol i'w ddefnyddio ar gyfer y Datganiad, mae templed enghreifftiol ar gael yn Atodiad D.

Atodiad A: Gwybodaeth a Chanllawiau Pellach

Isod ceir rhestr o adnoddau a nodwyd wrth ddatblygu'r canllaw hwn a all fod o gymorth pellach i chi a'ch sefydliad. Noder nad yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr.

Pecynnau Cymorth a Chanllawiau

Ar wefan y Swyddfa Gartref ceir adrannau penodol am drechu caethwasiaeth fodern, sy'n cynnwys gwybodaeth ddefnyddiol ynghylch adnabod arwyddion caethwasiaeth.

www.gov.uk/government/collections/modern-slavery

'Ethical and Sustainable Procurement Guide' – a luniwyd gan Sefydliad Walk Free, Traidcraft a Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi – www.cips.org/Documents/About%20CIPS/CIPS_Ethics_Guide_WEB.pdf

'Tackling Modern Slavery in the Supply Chains: A guide 1.0' – a luniwyd gan Sefydliad Walk Free, Traidcraft a Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi.

'Tackling modern slavery in global supply chains: A toolkit for business' – a luniwyd gan stronger2gether – www.stronger2gether.org

'Beyond Compliance: Effective Reporting under the Modern Slavery Act' – a luniwyd gan Glymblaid CORE gyda chyfraniadau gan Amnesty International UK, Anti-Slavery International, CAFOD, Focus on Labour Exploitation (FLEX), Know the Chain, Quakers in Britain, ShareAction, Traidcraft and Unicef UK – www.corporate-responsibility.org/wp-content/uploads/2016/03/CSO_TISC_guidance_final_digitalversion_16.03.16.pdf

Safonau Cynnyrch/Gwasanaeth

www.standardsmap.org –

dnodd ar-lein am ddim sy'n darparu gwybodaeth am fwy na 210 o safonau, codau ymddygiad a phrotocolau archwilio ledled cadwyni cyflenwi byd-eang. Gellir chwilio yn ôl cynnyrch, gwlad gynhyrchu a gwlad cyrchfan.

Gwybodaeth am Nwyddau a Gwledydd

www.globalslaveryindex.org/ – Mae'r Mynegai Caethwasiaeth Fyd-eang yn darparu gwybodaeth am ba mor gyffredin yw caethwasiaeth fodern yn ôl gwlad, ynghyd â gwybodaeth am y camau a gymerir gan bob llywodraeth.

Rhestr Adran Lafur yr UD o Nwyddau a Gynhyrchir gan Lafur Plant neu Lafur dan Orfod o amgylch y byd y mae'n credu iddynt gael eu cynhyrchu gan lafur plant neu lafur dan orfod gan dorri safonau rhyngwladol. Gellir chwilio'r rhestr yn ôl Nwydd/cynnyrch a Glwad.

www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/ – Caiff Adroddiad Masnachu Pobl Adran y Wladwriaeth yr UD ei lunio bob blwyddyn a rhydd wybodaeth am weithgareddau llywodraethol ledled y byd. Mae adroddiad 2015 yn canolbwyntio ar fasnachu mewn pobl yn y farchnad fyd-eang ac mae'n cynnwys camau y gall sefydliadau eu cymryd i atal caethwasiaeth a masnachu pobl.

www.walkfree.org/projects/strengthening-supply-chain-transparency/ – Mae Taflen Ffeithiau Busnes a Chadwyni Cyflenwi Sefydliad Walk Free yn cynnwys tabl defnyddiol sy'n dangos nwyddau a gwledydd risg uchel.

www.verite.org/Commodities – Mae Porthol Gwybodaeth Llafur Dan Orfod Verite yn rhoi gwybodaeth sy'n benodol i wledydd am nwyddau sy'n wynebu risg. Mae Verite hefyd wedi llunio adroddiad 'Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains Research' sy'n cynnwys gwybodaeth fanwl am 43 o nwyddau Byd-eang – www.knowledge.verite.org/#/map

www.gov.uk/government/collections/overseas-business-risk – Mae gwasanaeth Risg Busnes Dramor yn llunio canllawiau ar wledydd sy'n rhoi gwybodaeth am risgiau posibl gan gynnwys materion hawliau dynol, llwgrwobrwy a llygredd, terfysgaeth, gweithgarwch troseddol ac eiddo deallusol.

www.traidcraft.co.uk/resourcesearch – mae gwefan Traidcraft yn cynnwys ystod eang o adnoddau y gellir eu lawrlwytho sy'n ymwneud â nwyddau allweddol fel Coco, te, bwydydd, cotwm a lledr.

www.ecolabelindex.com – Mae rhestr labeli 'Big Room' yn gyfeiriadur byd-eang o ecolabeli sy'n cwmpasu 455 o ecolabeli mewn 199 o wledydd, a 25 o sectorau diwydiant.

www.conflictreesourcing.org/ – rhestr o fwyndoddwyr a choethwyr ynghyd â Thempled Adrodd Mwynau Gwrthdaro am ddim. Mae'r wefan hefyd yn darparu amrywiaeth o adnoddau a hyfforddiant.

www.electronicswatch.org/en/buy-it-fair-guideline-for-sustainable-procurement-of-computers_5004.pdf a luniwyd gan y Ganolfan Ymchwil i Gorfforaethau Amlgenedlaethol 'BuyITFair' – dogfen ganllaw ar gyfer caffael cyfrifiaduron yn gynaliadwy.

www.data.unicef.org/resources/resource-type/datasets/ – mae Unicef yn rhoi data sy'n benodol i wledydd ar faterion amddiffyn a diogelu plant.

Sefydliadau ac Asiantaethau

www.antislavery.org – Mae Anti Slavery International yn Elusen yn y DU sy'n cynnal nifer o brosiectau i atal caethwasiaeth ledled y byd. Mae'r sefydliad hefyd yn cynnig ymgynghoriaeth cadwyni cyflenwi ac mae wedi sefydlu'r Fenter Chwilio am Staff i drechu caethwasiaeth yn y diwydiant lletygarwch yn y DU.

www.corporate-responsibility.org/about-core/ – CORE yw clymblaid cymdeithas sifil y DU ar atebolrwydd corfforaethol ac mae'n gweithio i ddatblygu'r gwaith o amddiffyn hawliau dynol a'r amgylchedd o ran gweithrediadau byd-eang cwmnïau yn y DU. Mae CORE wedi llunio'r canllaw 'Beyond Compliance: Effective reporting under the Modern Slavery Act'.

www.dol.gov/agencies/ilab – Mae Swyddfa Materion Rhyngwladol Adran Lafur yr UD yn gweithio i helpu i drechu achosion o dorri hawliau dynol. Yn ôl y wefan 'ILAB produces reports on the incidence and nature of child and forced labor and efforts underway to address these problems. We assist in the development and implementation of U.S. government policy, and also engage strategically with governments, business, labor, and civil society groups to implement models that work to reduce exploitive labor practices.'

www.ecpat.org.uk – Mae ECPAT UK yn sefydliad hawliau plant sy'n ymgyrchu yn erbyn masnachu mewn plant a chamfanteisio ar blant. Mae'r sefydliad yn canolbwyntio ar amddiffyn plant a gafodd eu masnachu a phlant y camfanteisiwyd arnynt ym maes twristiaeth ac atal troseddau o'r fath.

www.ituc-csi.org/ – Mae Cydffederasiwn Rhyngwladol Undebau Llafur (ITUC) yn hyrwyddo ac yn amddiffyn hawliau a buddiannau gweithwyr, yn gweithio gydag undebau llafur ac yn cynnal ymgyrchoedd a gwaith eiriolaeth ledled y byd. Ymhlith ei brif weithgareddau mae'r canlynol: undeb llafur a hawliau dynol; yr economi, cymdeithas a'r gweithle; cydraddoldeb a dim gwahaniaethu; a undod rhyngwladol.

www.ibe.org.uk – Sefydliad moeseg busnes.

www.ethicaltrade.org – Mae'r Fenter Masnachu Moesegol (ETI) yn gorff sy'n cynnwys cwmnïau, undebau llafur a chyrrff anllywodraethol sy'n hyrwyddo hawliau gweithwyr ledled y byd. Mae ETI yn gweithio i godi ymwybyddiaeth o faterion hawliau dynol, lobbïo a hefyd yn darparu adnoddau a hyfforddiant.

www.equalityhumanrights.com – Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (DU) yw'r corff rheoleiddio sy'n gyfrifol am orfodi Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r wefan yn cynnwys canllawiau cam wrth gam ar ystod eang o faterion, gan gynnwys hawliau dynol, ynghyd ag ystod eang o adnoddau i'w lawrlwytho yn ei llyfrgell cyhoeddiadau. Ceir cangen Cymru yn www.equalityhumanrights.com/en/commission-wales.

www.fairlabor.org/transparency – Mae'r Gymdeithas Llafur Teg yn cyhoeddi asesiadau o gadwyn cyflenwi ei haelodau, ac maent ar gael ar-lein.

www.gla.gov.uk – Mae'r Awdurdod Meistri Gangiau a Cham-drin Llafur (GLAA) yn Gorff Cyhoeddus Anadrannol sy'n rhedeg cynllun trwyddedu i reoleiddio busnesau sy'n darparu gweithwyr er mwyn sicrhau eu bod yn cyrraedd y safonau cyflogaeth sydd eu hangen yn ôl y gyfraith. Lluniodd y GLAA ganllawiau mewn perthynas â chaethwasiaeth fodern – Labour Exploitation – Spotting the Signs.

www.gbcat.org – Mae'r Glymblaid Fusnes Fydeang yn erbyn Masnachu Pobl (GBCAT) yn rhoi cymorth i fusnesau drwy ddarparu arweiniad, rhannu arfer gorau a datblygu cysylltiadau rhwng gwahanol gyrff a sefydliadau. Mae GBCAT wrthi'n datblygu Pecyn Cymorth Cadwyni Cyflenwi a fydd yn cynnwys:

- Adnodd asesu polisiâu atal masnachu pobl;
- Adnodd i nodi'r risg o gynhyrchion a weithgynhyrchwyd drwy lafur dan orfod;
- Strategaethau ar gyfer mapio cadwyni cyflenwi mewn modd cost-effeithiol;

- Holiadur ar gyfer asesu cydymffurfiaeth cyflenwyr â pholisiau atal masnachu pobl cwmnïau;
- Enghreifftiau o arfer da ac astudiaethau achos.

www.ilo.org – Mae'r Sefydliad Llafur Rhyngwladol (ILO) yn un o asiantaethau'r Cenhedloedd Unedig sy'n dwyn ynghyd lywodraethau, cyflogwyr a chynrychiolwyr gweithwyr o 187 o aelod-wladwriaethau, er mwyn pennu safonau llafur, datblygu polisiâu a chyflwyno rhaglenni sy'n hyrwyddo gwaith da i bawb:

- Adnoddau a dogfennau canllaw'r ILO sy'n ymwneud â llafur dan orfod – www.ilo.org/forcedlabour;
- Gwybodaeth am raglen gwella ffatrioedd yr ILO – www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/projects/WCMS_124683/lang--en/index.htm;
- Datganiad yr ILO ar Egwyddorion a Hawliau Sylfaenol yn y Gwaith – www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm;
- Diffiniad o'r math gwaethaf o Lafur Plant www.ilo.org/ipecc/facts/WorstFormsofChildLabour/lang--en/index.htm.

www.sedexglobal.com/ – Mae Sedex, y Gyfnewidfa Data Moesegol Cyflenwyr, yn sefydliad di-elw o aelodau sy'n anelu at wella arferion cyfrifol a moesegol mewn cadwyni cyflenwi byd-eang.

stronger2gether.org/ – Mae Stronger Together yn sefydliad yn y DU sy'n darparu arweiniad, adnoddau, hyfforddiant a chymorth.

www.Stopthetraffik.org.uk – Mae Stop the Traffik yn elusen annibynnol yn y DU sy'n gweithio i atal masnachu pobl. Ffocws allweddol i'r elusen yw tryloywder cadwyni cyflenwi.

www.ungift.org – Mae Menter Fyd-eang y Cenhedloedd Unedig yn erbyn Masnachu Pobl yn gweithio gyda rhanddeiliaid ledled y byd i drechu masnachu mewn pobl.

www.unglobalcompact.org – mae Compact Byd-eang y Cenhedloedd Unedig wedi llunio Deg Egwyddor ar hawliau dynol, llafur, yr amgylchedd ac atal llygredd. Mae'r wefan yn cynnwys amrywiaeth o adroddiadau, adnoddau ac astudiaethau achos – www.unglobalcompact.org/library.

www.unicef.org.uk – Mae Unicef wedi sefydlu Uned Fusnes a Hawliau Plant i helpu llywodraethau a busnesau i gynnwys hawliau plant mewn ymdrechion diwydrwydd dyladwy hawliau dynol. Mae'r sefydliad hefyd wedi helpu i ddatblygu nifer o adnoddau ymarferol er mwyn helpu cwmnïau i integreiddio hawliau plant mewn prosesau diwydrwydd dyladwy hawliau dynol:

- Sut i ysgrifennu ymrwymiad polisi i blant
- Hawliau plant mewn asesiad effaith
- Cynnwys rhanddeiliaid ym maes hawliau plant
- Sut i adrodd ar effeithiau hawliau plant.

Mae'r rhain ar gael yn:

www.unicef.org/csr/88.htm.

www.verite.org – Mae Verite yn sefydliad sy'n canolbwyntio ar fynd i'r afael â materion cyflogaeth gan gynnwys llafur plant a chaethwasiaeth. Ymhlith y gwasanaethau a gynigir mae rhaglenni archwilio, ymchwil a hyfforddiant yn ogystal â gwasanaethau Ymgynghori. Mae Verite wedi llunio canllaw, sef – www.verite.org/sites/default/files/ethical_framework_paper_20120209_PRINTED.pdf.

www.walkfreefoundation.org – Sefydliad Walk Free. Mae'r Sefydliad yn gwneud gwaith ymgysylltu â'r gymuned, datblygu polisi ac ymchwil. Mae hefyd yn cynhyrchu'r Mynegai Caethwasiaeth Fyd-eang.

www.hull.ac.uk/work-with-us/research/institutes/wilberforce-institute/wilberforce-institute Mae Sefydliad Wilberforce er Astudio caethwasiaeth a rhyddfrefinio (WISE) yn sefydliad o fewn Prifysgol Hull sy'n cynnal ymchwil ac yn codi ymwybyddiaeth o faterion yn ymwneud â chaethwasiaeth a hawliau dynol. Mae gan WISE nifer o brosiectau gan gynnwys Gwasanaeth Asesu Risg.

Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi Adnoddau (CIPS)

www.cips.org – Mae gan CIPS ystod eang o adnoddau sy'n ymwneud â chaethwasiaeth fodern a hawliau dynol ac mae nifer wedi cael eu datblygu ar y cyd â chyrrff eraill gan gynnwys Sefydliad Walk Free a Traidcraft:

- Mynegai Cynaliadwyedd CIPS – www.nottingham.ac.uk/fabs/procurement/sustainability/cips-sustainability-index-si.aspx.
- Canllaw – Ethical and Sustainable Procurement – www.cips.org/Documents/About%20CIPS/CIPS_Ethics_Guide_WEB.pdf.
- Canllaw – Ethical business practices in purchasing and supply management – www.cips.org/Documents/Knowledge/Procurement-Topics-and-Skills/5-Strategy-and-Policy/Procurement-Policy-Development/POP-Ethical_Business_Practices.pdf.
- Canllaw – Modern Slavery in supply chains – www.cips.org/Documents/About%20CIPS/Ethics/CIPS_ModernSlavery_Broch_WEB.pdf.
- Canllaw – Modern Slavery Act 2015 – www.cips.org/Documents/Knowledge/Procurement-Topics-and-Skills/4-Sustainability-CSR-Ethics/Sustainable-and-Ethical-Procurement/Modern-Day-Slavery.pdf.
- Cod Ymddygiad CIPS – www.cips.org/en-GB/aboutcips/CIPS-Code-of-Conduct/.

- Canllaw – Win/Win. ‘Achieving Sustainable Procurement with the Developing World’ – www.cips.org/Documents/About%20CIPS/Buyers%20Guide%20-%20Win-Win%20Achieving%20sustainable%20procurement%20with%20the%20developing%20world.pdf.

Mae rhagor o adnoddau ar gael i aelodau CIPS.

Datblygu polisi

www.jo-in.org/pub/docs/Jo-In%20Draft%20Common%20Code%205.05.pdf – Cod Ymarfer Llafur Drafft gan y Gydfenter ar Atebolrwydd Corfforaethol a Hawliau Gweithwyr.

www.fairlabor.org/our-work/labor-standards – Cod Ymddygiad y Gweithle.

Ymhlith y Datganiadau a pholisïau enghreifftiol a nodwyd wrth ddatblygu'r canllaw hwn mae Gap, Ikea, Apple, Oxfam, Patagonia, Hewlett Packard a Disney.

Gweithio gyda chwmnïau Recriwtio

www.iom.int/ – Sefydliad Rhyngwladol Ymfudo a'r System Uniodeb Recriwtio Ryngwladol
www.iris.iom.int/ sydd wedi cyhoeddi Cod Ymddygiad.

www.staff-wanted.org – Caiff y Fenter Chwilio am Staff ei rheoli mewn partneriaeth ag Antislavery international a'r Sefydliad Hawliau Dynol a Busnes. Mae'n rhoi amrywiaeth o adnoddau a gwybodaeth sy'n canolbwyntio ar asiantaethau cyflogaeth. Mae 'fformiwla SEE' yn rhoi cyngor cam wrth gam ar ddiogelu gweithwyr.

www.tourismpartnership.org/wp-content/themes/itp-child/assets/files/ITP-guidelines-for-checking-recruitment-agencies.pdf – Mae'r Bartneriaeth Twristiaeth Ryngwladol wedi llunio Canllawiau ar gyfer archwilio asiantaethau recriwtio.

Egwyddorion Arweiniol y Cenhedloedd Unedig ar Fusnes a Hawliau Dynol

www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf – Egwyddorion Arweiniol y Cenhedloedd Unedig ar Fusnes a Hawliau Dynol.

www.gov.uk/government/publications/bhr-action-plan – Mae'r Comisiwn Ewropeaidd wedi llunio tri chanllaw (a ysgrifennwyd gan y Sefydliad Hawliau Dynol a Busnes a Shift) ar weithredu Egwyddorion Arweiniol y Cenhedloedd Unedig ar Fusnes a Hawliau Dynol ar gyfer asiantaethau Cyflogaeth a Recriwtio, cwmnïau Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu (TGCh) a chwmnïau Olew a Nwy.

www.business-humanrights.org/en/ – Mae'r Ganolfan Adnoddau Busnes a Hawliau Dynol yn darparu amrywiaeth o erthyglau a chanllawiau sy'n ymwneud ag egwyddorion arweiniol y Cenhedloedd Unedig.

www.unicef.org/csr/12.htm – Hawliau Plant ac Egwyddorion Busnes.

Atodiad B: Manylion Pellach ar Ofynion Cyfreithiol a Rheoliadol Rhyngwladol

Wyth Confensiwn Craidd ILO

Mae ILO yn rhan o system y Cenhedloedd Unedig ac mae'n cynnwys undebau llafur, llywodraethau a chwmnïau. Mae'r wyth Confensiwn Craidd yn gosod hawliau gofynnol ar gyfer pob gweithiwr ledled y byd:

- Confensiwn Rhyddid i Ymgysylltu a Diogelu'r Hawl i Drefnu, 1948 (Confensiwn Rhif 87)
- Confensiwn Hawl i Drefnu a Chydfargeinio, 1949 (Confensiwn Rhif 98)
- Confensiwn Llafur dan Orfod, 1930 (Confensiwn Rhif 29).
- Confensiwn Dileu Llafur dan Orfod, 1957 (Confensiwn Rhif 105).
- Confensiwn Oedran Gofynnol, 1973 (Convention No. 138.)
- Confensiwn Mathau Gwaethaf o Lafur Plant, 1999 (Confensiwn Rhif 182).
- Confensiwn Cydnabyddiaeth Gyfartal, 1951 (Confensiwn Rhif 100).
- Confensiwn Gwahaniaethu (Cyflogaeth a Galwedigaeth), 1958 (Confensiwn Rhif 111).

Ceir rhagor o wybodaeth yn:

www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm.

Bil Hawliau Dynol Rhyngwladol

Mae'r Bil Hawliau Dynol Rhyngwladol yn cynnwys Datganiad Cyffredinol Hawliau Dynol, y Cytundeb Rhyngwladol ar Hawliau Economaidd, Cymdeithasol a Diwylliannol, a'r Cytundeb Rhyngwladol ar Hawliau Sifil a Gwleidyddol.

Datganiad Cyffredinol ar Hawliau Dynol (1948)

Mae'r Datganiad yn gosod yr hawliau dynol a rhyddid sylfaenol y mae gan bawb yr hawl iddynt, heb unrhyw wahaniaethu.

Dywed Erthygl 1:

Genir pawb yn rhydd ac yn gydradd â'i gilydd mewn urddas a hawliau. Fe'u cynysgaeddir â rheswm a chydwybod, a dylai pawb ymddwyn y naill at y llall mewn ysbryd cymodlon.

Cyfamod Rhyngwladol ar Hawliau Sifil a Gwleidyddol (ICCPR):

Mae'r ICCPR yn gytundeb hawliau dynol rhyngwladol a fabwysiadwyd gan y Cenhedloedd Unedig yn 1966 ac a gadarnhawyd yn y DU yn 1976.

Mae'n cwmpasu ystod eang o faterion hawliau dynol gan gynnwys:

- artaith a thriniaeth neu gosb arall sy'n greulon, yn annynol neu'n ddiraddiol;
- caethwasiaeth a llafur dan orfod;
- rhyddid i ymgysylltu, gan gynnwys drwy undebau llafur;
- cydraddoldeb a dim gwahaniaethu.

Cyfamod Rhyngwladol ar Hawliau Economaidd Cymdeithasol a Diwylliannol (ICESCR):

Mae'r ICESCR yn gytundeb hawliau dynol rhyngwladol a fabwysiadwyd gan y Cenhedloedd Unedig ac a gadarnhawyd yn y DU yn 1976. Ynghyd â'r ICCPR, rhydd y cytundeb hwn rym cyfreithiol i'r Datganiad Cyffredinol ar Hawliau Dynol.

Mae'r ICESCR yn cwmpasu amrywiaeth o hawliau economaidd, cymdeithasol a diwylliannol sy'n cynnwys hawliau Llafur:

- Y rhyddid i weithio ac i ddewis a derbyn gwaith yn rhydd.
- Mynediad cyfartal at waith.
- Dim gwahaniaethu yn y gweithle.
- Amodau gwaith cyfiawn a ffafriol, gan gynnwys digon o gyflog, cyflog cyfartal, gweithle diogel, oriau gwaith cyfyngedig a gwyliau â thâl rheolaidd.
- Yr hawl i ffurfio neu ymuno ag undebau llafur a'r hawl i streicio (yn gyfyngedig i weithwyr yn y lluoedd arfog, yr heddlu, neu weinyddwyr llywodraeth).

Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn a'i Brothocolau Dewisol

Daeth y Confensiwn i rym yn 1990 ac mae 194 o wledydd wedi ymrwymo iddo, gan gynnwys y DU.

Mae'r Confensiwn ar Hawliau'r Plentyn yn gytundeb hawliau dynol sy'n nodi'r hawliau sifil, gwleidyddol, economaidd, cymdeithasol, iechyd a diwylliannol sydd gan bob plentyn. Mae'r Confensiwn yn diffinio plentyn fel unrhyw un o dan 18 oed, oni fydd cyfreithiau gwlad yn nodi bod oedran cyfreithlon oedolyn yn iau.

Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol (ECHR):

Mae'r ECHR yn gytundeb hawliau dynol rhyngwladol a sefydlwyd gan Gyngor Ewrop ac a ddaeth i rym yn 1953.

Mae'n cwmpasu ystod eang o faterion hawliau dynol gan gynnwys:

- artaith a thriniaeth neu gosb arall sy'n greulon, yn annynol neu'n ddiraddiol;
- caethwasiaeth, caethiwed a llafur dan orfod;
- rhyddid i ymgysylltu, gan gynnwys drwy undebau llafur;
- gwahaniaethu.

Gwrandewir ar achosion a ddygir o dan yr ECHR gan Lys Hawliau Dynol Ewrop. Fodd bynnag, yn y DU gellir gwrandeo ar achosion yn Llysoedd y DU o ganlyniad i Ddeddf Hawliau Dynol 1998.

Canllawiau i Fusnesau Rhyngwladol gan y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD):

Mae canllawiau'r OECD yn darparu argymhellion ar gyfer ymddygiad busnes cyfrifol i gwmnïau sy'n gweithredu yn eu gwlad eu hunain a'r tu allan iddi.

Mae'r canllawiau'n cwmpasu ystod eang o faterion, gan gynnwys:

- diwydrwydd dyladwy yn y gadwyn gyflenwi;
- hawliau dynol;
- cysylltiadau cyflogaeth a diwydiannol;
- gweithio i atal llwgrwobrwyo;
- trethiant.

Ystyrir diffyg cydymffurfio gan y Pwynt Cyswllt Cenedlaethol. Yn y DU lleolir y rôl hon o fewn Llywodraeth y DU yn yr Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau. – www.gov.uk/guidance/uk-national-contact-point-for-the-organisation-for-economic-co-operation-and-development-oecd-guidelines-for-multinational-enterprises.

Deddf Tryloywder mewn Cadwyni Cyflenwi California (SB 657), Ion 2012.

Mae'r rheoliadau yn ei gwneud yn ofynnol i gwmnïau sy'n gwneud busnes yn nhalaith California nodi sut maent wedi mynd ati i ddileu caethwasiaeth a masnachu pobl o'u cadwyni cyflenwi. Mae'r Ddeddf yn cwmpasu manwerthwyr a chwmnïau gweithgynhyrchu canolig a mawr sydd â refeniw blynyddol o \$100 miliwn.

Rhaid i gwmni ddatgelu i ba raddau mae'n:

- dilysu cadwyni cyflenwi cynnyrch er mwyn gwerthuso'r risg o fasnachu mewn pobl a chaethwasiaeth a rhoi sylw i hynny;
- archwilio cyflenwyr;
- ei gwneud yn ofynnol i gyflenwadau uniongyrchol ardstio bod deunyddiau yn y cynnyrch yn cydymffurfio â chyfreithiau caethwasiaeth a masnachu pobl y gwledydd lle maent yn gwneud busnes;
- cynnal safonau a gweithdrefnau atebolrwydd i gyflogeion neu gontractwyr sy'n methu â chyrraedd safonau'r cwmni o ran caethwasiaeth a masnachu pobl;
- darparu hyfforddiant i gyflogeion a rheolwyr ar gaethwasiaeth a masnachu pobl.

Protocol Palermo

Cafodd Protocol Palermo i Atal, Rhwystro a Chosbi Masnachu Pobl yn enwedig Merched a Phlant, ei fabwysiadu gan y Cenhedloedd Unedig yn 2000 a daeth i rym yn 2003. Mae'r DU yn un o blith 169 o wledydd sydd wedi ymrwymo iddo (ym mis Tachwedd 2015).

Mae'r protocol yn ymrwymo gwledydd i weithio i drechu ac atal masnachu pobl, diogelu a chynorthwyo dioddefwyr a hyrwyddo cydweithredu rhwng gwledydd. Mae'n seiliedig ar dair egwyddor, sef erlyn tramgwyddwyr, diogelu dioddefwyr ac atal drwy gyfreithiau cenedlaethol.

Compact Byd-eang y Cenhedloedd Unedig:

Mae Compact Byd-eang y Cenhedloedd Unedig yn fenter i annog busnesau ledled y byd i fod yn fwy cynaliadwy a chymdeithasol gyfrifol. Mae'r Compact yn cynnwys deg egwyddor sy'n cwmpasu meysydd fel hawliau dynol, llafur, yr amgylchedd a gwrth-llygredd.

Cafodd Compact Byd-eang y Cenhedloedd Unedig ei lansio yn 2000.

Dywed Egwyddor 4 y Compact y dylai busnesau sicrhau bod pob math o lafur dan orfod a gorfodol yn cael ei ddileu.

Egwyddorion Datblygu Cynaliadwy'r Cenhedloedd Unedig:

Mae Nodau Datblygu Cynaliadwy'r Cenhedloedd Unedig yn cwmpasu ystod eang o faterion datblygu cynaliadwy. Cawsant eu mabwysiadu yn Uwchgynhadledd Datblygu Cynaliadwy'r Cenhedloedd Unedig ym mis Medi 2015.

Mae Nod 8 o'r 17 o nodau yn anelu at hyrwyddo twf economaidd cynhwysol a chynaliadwy, cyflogaeth a gwaith da i bawb. Targedau penodol y nod hwn yw:

- Cymryd camau effeithiol ac uniongyrchol i ddileu llafur dan orfod, rhoi diwedd ar gaethwasiaeth fodern a masnachu pobl a sicrhau y caiff y mathau gwaethaf o lafur plant eu hatal a'u dileu, gan gynnwys recriwtio a defnyddio milwyr sy'n blant, ac erbyn 2025 rhoi diwedd ar lafur plant ar bob ffurf.
- Diogelu hawliau gweithwyr a hyrwyddo amgylcheddau gwaith diogel a sicr i bob gweithiwr, gan gynnwys gweithwyr mudol, yn arbennig ymfudwyr sy'n fenywod, a'r rheini mewn swyddi ansicr.

Gelwir Nodau Datblygu Cynaliadwy'r Cenhedloedd Unedig yn 'Trawsnewid ein byd: Agenda 2030 ar gyfer Datblygu Cynaliadwy' hefyd.

Egwyddorion Arweiniol y Cenhedloedd Unedig ar Fusnes a Hawliau Dynol:

Mae'r Egwyddorion Arweiniol hyn yn safon fyd-eang sy'n anelu at atal ac ymdrin â'r risg o effeithiau andwyol ar hawliau dynol sy'n gysylltiedig â gweithgareddau busnes. Cawsant eu hardystio gan Gyngor Hawliau Dynol y Cenhedloedd Unedig yn 2011.

Mae'r egwyddorion hyn yn cynnwys tair elfen, sef Diogelu, Parchu ac Unioni, sy'n amlinellu sut y dylai'r fframwaith gael ei weithredu:

- Dyletswydd y wladwriaeth i ddiogelu hawliau dynol – drwy bolisïau, rheoliadau, ymchwiliadau a chymau gorfodi.
- Y cyfrifoldeb corfforaethol i barchu hawliau dynol – i weithredu â diwydrwydd dyladwy er mwyn osgoi torri hawliau dynol ac ymdrin ag unrhyw effeithiau negyddol.
- Camau unioni i ddioddefwyr camdriniaeth ym myd busnes – mewn ffyrdd barnwrol ac anfarnwrol.

Fe'u gelwir yn 'Egwyddorion Ruggie' hefyd.

O fewn yr egwyddorion nodir:

'In order to meet their responsibility to respect human rights, business enterprises should have in place policies and processes appropriate to their size and circumstances, including:

- d) A policy commitment to meet their responsibility to respect human rights;
- e) A human rights due diligence process to identify, prevent, mitigate and account for how they address their impacts on human rights;
- f) Processes to enable the remediation of any adverse human rights impacts they cause or to which they contribute.'

Cod Sylfaenol Mentrau Masnach Moesegol:

Mae Cod Sylfaenol ETI yn seiliedig ar gonfensiynau'r Sefydliad Llafur Rhyngwladol (ILO) ac mae'n god ymarfer llafur a gydnabyddir yn rhyngwladol. Mae'r safonau a nodir yn y Cod fel a ganlyn:

- Dewisir cyflogaeth yn rhydd:
 - ni cheir unrhyw lafur dan orfod, wedi'i rwymo na llafur carchar anwirfoddol;
 - nid oes rhaid i weithwyr roi blaendal na'u papurau adnabod i'w cyflogwr;
 - caiff gweithwyr adael eu cyflogwr ar ôl cyfnod o rybudd rhesymol.
- Perchir y rhyddid i ymgysylltu a'r hawl i gydfargeinio.
- Mae amodau gwaith yn ddiogel ac yn lân.
- Ni ddefnyddir llafur plant.
- Telir cyflog byw - yn unol â safonau cyfreithiol cenedlaethol neu safonau meincnod y diwydiant.
- Ni cheir oriau gwaith gormodol – gan gydymffurfio â chyfreithiau cenedlaethol a chydgytundebau.
- Nid arferir unrhyw wahaniaethu.
- Cynigir gwaith rheolaidd.
- Ni chaniateir triniaeth lem nac annynol.

Masnach Deg

Mae'r Marc Masnach Deg yn Farc ardystio annibynnol rhyngwladol sy'n ymddangos fel gwarant bod cynhyrchwyr a masnachwyr wedi bodloni safonau masnach deg. Mae'r Marc Masnach Deg yn eiddo i'r Sefydliadau Labelu Masnach Deg Rhyngwladol, ac yn cael ei amddiffyn ganddo ar ran ei 22 o fentrau labelu a rhwydweithiau cynhyrchu sy'n aelodau neu aelodau cysylltiedig. Ceir safonau ar gyfer:

- Sefydliadau cynhyrchu bach;
- Llafur ar log;
- Gweithwyr ar gontract ym maes cynhyrchu;
- Masnachwyr;
- Yr Hinsawdd;
- Tecstilïau.

Mae'r safonau yn cwmpasu pum prif faes:

- Pris teg.
- Premiwm cymdeithasol. Dyma swm ychwanegol o arian ar ben y pris, y gall y cynhyrchwyr ddewis sut i'w fuddsoddi. Yn aml mae'n cael ei ddefnyddio ar gyfer addysg, gofal iechyd a datblygu busnesau cynaliadwy.
- **Amodau gwaith. Mae'r rhain yn cynnwys dim llafur plant na llafur dan orfod, a gofynion yn gweithwyr, er enghraifft cyfarpar diogelu personol.**
- Gofynion amgylcheddol.
- Partneriaethau masnachu tymor hir.

I gael rhagor o wybodaeth am safonau ac ardystio a chymorth, gweler:

- Masnach Deg Rhyngwladol - safonau: www.fairtrade.net.
- Sefydliad Masnach Deg - ardystio yn y DU: www.fairtrade.org.uk.
- Cymru Masnach Deg – cymorth a chynghor: www.fairtradewales.org.uk.

Hawliau Plant ac Egwyddorion Busnes:

Rhydd yr Egwyddor Hawliau Plant a Busnes fframwaith i fusnes helpu i gefnogi hawliau plant drwy amlinellu'r camau y gellir eu cymryd yn y gweithle, yn y farchnad ac yn y gymuned.

Cafodd yr Egwyddorion eu datblygu gan UNICEF, Compact Byd-eang y Cenhedloedd Unedig ac Achub y Plant ac maent yn gyson â safonau, mentrau ac arferion da eraill sy'n gysylltiedig â busnes a phlant.

Atodiad C: Manylion Pellach ar Ofynion Cyfreithiol a Rheoliadol y DU

Deddf Hawliau Dynol 1998:

Mae Deddf Hawliau Dynol 1998 yn nodi'r hawliau sydd gan bawb yn y DU, ac mae'n ei gwneud yn ofynnol i bob corff cyhoeddus ddiogelu a pharchu hawliau dynol pobl.

Ymhlith yr hawliau a nodir yn y Ddeddf mae:

- Rhyddid rhag artaith a thriniaeth greulon neu ddiraddiol (Erthygl 3).
- Rhyddid rhag caethwasiaeth a llafur dan orfod (Erthygl 4).
- Rhyddid i ymgynnull a chymdeithasu (Erthygl 11).

Mae'r Ddeddf yn gwneud y Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol yn rhan o gyfraith y DU. Mae hyn yn sicrhau y gall dinasyddion y DU gyflwyno achosion o dorri hawliau dynol mewn llys ym Mhrydain yn hytrach na Llys Hawliau Dynol Ewrop yn Strasbwrg, Ffrainc.

Deddf Meistri Gangiau (Trwyddedu) 2004:

Mae'r Awdurdod Meistri Gangiau a Chamdrin Llafur (GLAA) (yr Awdurdod Trwyddedu Meistri Gangiau (GLA) gynt) yn gorff cyhoeddus anadrannol gweithredol, a noddir gan y Swyddfa Gartref, a sefydlwyd i ddiogelu gweithwyr rhag camfanteisio.

Yn 2016 cafodd cylch gwaith y GLAA ei ymestyn drwy Ddeddf Mewnfudo 2016 er mwyn caniatáu ymchwilio i achosion o gamfanteisio ar lafur, gan gynnwys troseddau caethwasiaeth fodern, ymhob sector llafur. Mae'r GLAA yn rhedeg cynllun trwyddedu i reoleiddio busnesau sy'n cyflenwi llafur i'r sectorau amaethyddol, prosesu bwyd a phecynnu, garddwriaethol a chasglu pysgod cregyn. Bydd y cynllun trwyddedu yn parhau o fewn y sectorau hynny ond gall safonau trwyddedu'r GLAA fod yn gymwys i bob math o fusnes.

Deddf Cwmnïau 2006:

Diwygiodd Rheoliadau Deddf Cwmnïau 2006 (Adroddiad Strategol ac Adroddiad y Cyfarwyddwyr) 2013 Ddeddf Cwmnïau 2006. Mae un o'r rheolau a gyflwynwyd gan y Rheoliadau yn ei gwneud yn ofynnol i bob cwmni 'rhestredig' wneud datgeliadau newydd am hawliau dynol yn adroddiad blynyddol y cyfarwyddwyr.

Deddf Caethwasiaeth Fodern 2015:

Gwnaed y Ddeddf Caethwasiaeth Fodern yn gyfraith ym mis Mawrth 2015 ac mae'n dwyn ynghyd droseddau caethwasiaeth a masnachu pobl sy'n cwmparu caethwasiaeth, caethiwed, llafur dan orfod neu lafur gorfodol. Mae'r Ddeddf yn rhoi mwy o bwerau i asiantaethau gorfodi'r gyfraith ymchwilio ac erlyn y sawl sy'n masnachu pobl ac yn ymwneud â chaethwasiaeth, tra hefyd yn cyflwyno cosbau llymach a rheolau dedfrydu. Mae'r Ddeddf hefyd wedi cyflwyno mesurau newydd i roi mwy o gymorth a diogelwch i ddioddefwyr caethwasiaeth a masnachu pobl. Hefyd, mae'r Ddeddf wedi sefydlu Comisiynydd Atal Caethwasiaeth Annibynnol cyntaf y DU.

Ceir manylion llawn y Ddeddf yn :

www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted.

Deddf Caethwasiaeth Fodern 2015 – Adran 54:

afodd cymal ei ychwanegu i'r Ddeddf a ddaeth i rym ym mis Hydref 2015. Mae'r cymal hwn yn ei gwneud yn ofynnol i bob sefydliad masnachol sy'n gweithredu yn y DU ac sydd â throsiant o £36m neu fwy lunio datganiad blynyddol sy'n amlinellu'r camau y mae wedi'u cymryd er mwyn sicrhau na cheir caethwasiaeth na masnachu pobl o fewn ei sefydliad ei hun nac unrhyw un o'i gadwyni cyflenwi. Noda canllaw Llywodraeth y DU y canlynol:

'There are many ways in which a body corporate or a partnership in the UK can pursue business objectives. The Government expects that whether such a body or partnership can be said to be carrying on a business will be answered by applying a common sense approach. So long as the organisation in question is incorporated (by whatever means) or is a partnership, it does not matter if it pursues primarily charitable or educational aims or purely public functions. The organisation will be caught if it engages in commercial activities and has a total turnover of £36m – irrespective of the purpose for which profits are made.'

Dylai'r Datganiad gael ei ysgrifennu mewn iaith syml a rhaid iddo amlinellu'r camau a gymerwyd gan y sefydliad yn y flwyddyn ariannol ddiwethaf. Lle nad yw sefydliad wedi cymryd unrhyw gamau bydd angen iddo lunio a chyhoeddi datganiad.

Rhaid i'r Datganiad gael ei gyhoeddi ar wefan y sefydliad a rhaid cynnwys dolen i'r datganiad mewn man amlwg ar yr hafan. Os nad oes gan sefydliad wefan rhaid iddo roi copi o'r Datganiad i unrhyw un sy'n gofyn amdano o fewn 30 diwrnod i dderbyn cais ysgrifenedig.

Mae'r Ddeddf yn nodi pwy a gaiff gymeradwyo a llofnodi'r Datganiad.

Os na fydd sefydliad sy'n gweithredu yn y DU ac sydd â throsiant o £36m neu fwy yn gallu cynhyrchu Datganiad ar Gaethwasiaeth Fodern, gall yr Ysgrifennydd Gwladol geisio gwaharddeb ac os na fydd y sefydliad yn cydymffurfio ag ef yna bydd yn euog o ddirmyg llys a gall gael dirwy amhenodol.

Ceir rhagor o fanylion ar Adran 54 yn: www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/section/54/enacted.

Hefyd ceir Canllaw Ymarferol i Adran 54 yn: www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/471996/Transparency_in_Supply_Chains_etc__A_practical_guide__final_.pdf.

Strategaeth Caethwasiaeth Fodern y Swyddfa Gartref

Yng Nghymru cyflawnir y strategaeth i drechu caethwasiaeth yn unol â Strategaeth Caethwasiaeth Fodern y Swyddfa Gartref – www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/383764/Modern_Slavery_Strategy_FINAL_DEC2015.pdf.

- **Erlid** – Erlyn a rhwystro unigolion a grwpiau sy'n gyfrifol am gaethwasiaeth.
- **Atal** – Atal pobl rhag ymwneud â chaethwasiaeth.
- **Diogelu** – Gwellu mesurau diogelwch yn erbyn caethwasiaeth drwy ddiogelu pobl agored i niwed rhag camfanteisio a chynyddu ymwybyddiaeth o'r drosedd hon a gwydnwch yn ei herbyn.
- **Paratoi** – Lleihau'r niwed a achosir gan gaethwasiaeth drwy wella'r broses o adnabod dioddefwyr a gwella'r cymorth a roddir iddynt.

Adnoddau CThEM

Mae gan wefan CThEM amryw o wahanol adrannau a rhestrau gwirio defnyddiol i chi eu darllen os yw'ch cadwyn gyflenwi'n cynnwys darparwyr llafur, cyfryngwyr cyflogaeth neu weithwyr y DU sy'n derbyn isafswm cyflog.

www.gov.uk/government/publications/use-of-labour-providers

www.gov.uk/national-minimum-wage/what-is-the-minimum-wage

www.gov.uk/guidance/employment-status-employment-intermediaries

www.gov.uk/send-employment-intermediary-report

www.gov.uk/guidance/employment-status-indicator

Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015:

Nod y Ddeddf yw sicrhau bod anghenion presennol yn cael eu diwallu heb beryglu gallu cenedlaethau'r dyfodol i ddiwallu eu hanghenion eu hunain. Bydd yn gwneud i gyrff cyhoeddus yng Nghymru feddwl mwy am yr hirdymor, gweithio'n well gyda phobl a chymunedau a gyda'i gilydd, a cheisio atal problemau rhag codi a mabwysiadu dull gweithredu mwy cydgysylltiedig.

Mae'r Ddeddf yn cynnwys nifer o nodau Llesiant, ac mae'r rhai canlynol yn hynod berthnasol i'r Cod Ymarfer:

- **Cymru lewyrchus** – darparu gwell cyfleoedd gwaith a chefnogi datblygiad gyrfa hirdymor drwy wella arferion cyflogaeth ymhob cadwyn gyflenwi yng Nghymru.
- **Cymru fwy cyfartal** – cefnogi dileu arferion cyflogaeth annheg a chaethwasiaeth fodern ymhob cadwyn gyflenwi yng Nghymru.
- **Cymru sy'n gyfrifol ar lefel fyd-eang** – cefnogi dileu caethwasiaeth fodern ymhob cadwyn gyflenwi ledled y byd.

Deddf Masnachu Pobl a Chamfanteisio (Yr Alban) 2015

Daeth Deddf Masnachu Pobl a Chamfanteisio (Yr Alban) 2015 i rym ym mis Mai 2016.

Mae'r Ddeddf yn egluro ac yn atgyfnerthu'r gyfraith droseddol sy'n ymwneud â masnachu pobl a chamfanteisio ar bobl yn yr Alban.

Gwna'r Ddeddf ddarpariaeth o ran masnachu pobl, caethwasiaeth a llafur dan orfod neu lafur gorfodol. Hefyd, gwna ddarpariaeth o ran troseddau, dedfrydau a chymorth i ddioddefwyr.

Bellach, gall troseddau llafur dan orfod, caethwasiaeth a masnachu pobl gael eu cosbi drwy ddedfrydau troseddol gan gynnwys carchar am oes. Mae'r Ddeddf hefyd yn rhoi'r pŵer i atafaelu eiddo a ddefnyddir mewn gweithgareddau o'r fath.

Deddf Masnachu Pobl a Chamfanteisio (Cyfiawnder Troseddol a Chymorth i Ddioddefwyr) (Gogledd Iwerddon) 2015

Mae'r Ddeddf, a ddaeth i rym ar 15 Ionawr 2015, yn symleiddio troseddau Masnachu Pobl a Chaethwasiaeth ac yn gwneud darpariaeth o ran masnachu pobl, caethwasiaeth a mathau eraill o gamfanteisio. Mae hefyd yn cynnwys mesurau i atal camfanteisio a rhoi cymorth i ddioddefwyr.

Atodiad D: Datganiad ar Gaethwasiaeth Fodern

Datganiad Ysgrifenedig ar Gaethwasiaeth Fodern Blwyddyn Ariannol xx/xx i xx/xx

Sefydliad:

Rhowch fanylion ar:

- Strwythur y sefydliad – gan gynnwys unrhyw riant -gwmni/isgwmniau a leolir y tu allan i'r DU.
- Sector(au) busnes, model busnes a natur y gwaith.
- Prif gynhyrchion/gwasanaethau.
- Cadwyni cyflenwi – strwythur a chymhlethdod, gan gynnwys mathau o nwyddau/gwasanaethau a geir, o ba wledydd y ceir nwyddau a gwasanaethau.
- Lleoliad gweithrediadau'r cwmni ac o ba wledydd y ceir nwyddau/gwasanaethau (gan gynnwys y math o nwyddau).

Polisiau:

Rhowch fanylion/dolenni i bolisiau perthnasol eich sefydliad, fel:

- Polisi Cyflogaeth Foesegol.
- Polisi Chwythu'r Chwiban.
- Cod ymddygiad i gyflogeion.
- Polisi recriwtio.
- Polisi caffael.
- Cod ymddygiad i gyflenwyr.

Hefyd, amlinellwch y prosesau a ddefnyddir i:

- ddatblygu ac adolygu eich polisiau;
- cyfleu eich polisiau i staff/cyflenwyr;
- asesu effeithiolrwydd eich polisiau.

Camau a gymerir:

Rhowch fanylion unrhyw gamau a gymerir i atal/nodi caethwasiaeth a masnachu pobl o fewn eich sefydliad a'i gadwyni cyflenwi – gall y camau a amlinellir yn adran 5 eich helpu i wneud hyn e.e.:

- Datblygu polisiau a hyfforddiant;
- Diwygiadau i brosesau a gweithdrefnau, gan gynnwys rheoli contractau caffael a chyflenwyr, a dogfennaeth gysylltiedig.
- Adolygiadau ac asesiadau risg o'ch gwariant a'ch cadwyni cyflenwi ac unrhyw weithgareddau sy'n deillio o hynny, gan gynnwys archwiliadau/adolygiadau cyflenwyr.
- Archwiliadau diwydrwydd dyladwy o gyflenwyr newydd.
- Camau adferol a gymerwyd lle nodwyd caethwasiaeth neu fasnachu pobl.

Hyfforddiant:

- Rhowch fanylion unrhyw hyfforddiant a ddarperir i staff/a gyflawnir gan staff.

Asesu effeithiolrwydd:

Nodwch pa mor effeithiol yw eich polisiau a'r camau a gymerwyd gennych yn eich barn chi, gan nodi unrhyw achosion o ganfod caethwasiaeth fodern a chanlyniadau unrhyw gamau a gymerwyd.

Cynllun Gweithredu Blaengar:

Rhowch fanylion unrhyw gamau y mae eich sefydliad yn bwriadu eu cymryd o ran atal/nodi caethwasiaeth a masnachu pobl o fewn eich sefydliad a'i gadwyni cyflenwi yn ystod y flwyddyn ariannol (a thu hwnt os yw'n briodol). Os oes modd, dylech gynnwys gwybodaeth am sut rydych yn bwriadu monitro a gwerthuso effeithiolrwydd y mesurau a roddir ar waith.

Llofnodwyd gan:

Enw:

Rôl yn y Sefydliad

Dyddiad cymeradwyo:

Atodiad E: Darparwyr Hyfforddiant

Isod ceir rhestr o ddarparwyr hyfforddiant sy'n cynnig cyrsiau yn ymwneud â chaethwasiaeth fodern a thorri hawliau dynol. Noder nad yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr ac nad yw ansawdd yr hyfforddiant wedi cael ei asesu.

- Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi – www.cips.org/en-GB/training-courses/Ethical-Procurement-and-Supply-/
- EPCAT – www.ecpat.org.uk/Pages/Events/Category/training
- Menter Masnachu Moesegol – www.ethicaltrade.org
- Awdurdod Meistri Gangiau a Cham-drin Llafur a Phrifysgol Derby – www.gla.gov.uk/International
- Sefydliad Rhyngwladol Ymfudo y DU – www.iom.int/counter-trafficking
- Stronger2gether – www.stronger2gether.org/
- Unseen – www.unseenuk.org/
- Verite – www.verite.org
- Grŵp Arwain Atal Caethwasiaeth Cymru – Grŵp Arwain Atal Caethwasiaeth Cymru – gov.wales/wales-anti-slavery-leadership-group