
Polisi gwrth-gaethwasiaeth a masnachu mewn pobl

CYNNWYS

1. Datganiad polisi
2. Cyfrifoldeb am y polisi
3. Cydymffurfio â'r polisi
4. Cyfathrebu ac ymwybyddiaeth o'r polisi hwn
5. Torri'r polisi hwn

1. Datganiad polisi

- 1.1 Mae caethwasiaeth fodern yn drosedd ac yn groes i hawliau dynol sylfaenol. Mae ar wahanol ffurfiau, megis caethwasiaeth, caethwasanaeth, llafur gorfodol, a masnachu mewn pobl, ac mae gan bob un ohonynt yn gyffredin yr elfen o rywun yn amddifadu person arall o'u rhyddid er mwyn eu hecsbloetio er budd personol neu fasnachol. Rydym wedi ymrwymo i weithredu'n foesebol a chydag uniondeb yn ein holl drafodion busnes a pherthnasoedd ac i weithredu a gorfodi systemau a rheolaethau effeithiol i sicrhau nad yw caethwasiaeth fodern yn digwydd unrhyw le yn ein busnes ein hunain nac yn unrhyw un o'n cadwyni cyflenwi.
- 1.2 Rydym hefyd wedi ymrwymo i sicrhau bod tryloywder o fewn S4C ac yn ein dull o fynd i'r afael â chaethwasiaeth fodern ym mhob rhan o'n cadwyni cyflenwi. Disgwyliwn yr un safonau uchel gan bob un o'n contractwyr, cyflenwyr a phartneriaid busnes eraill, ac fel rhan o'n prosesau, rydym yn cynnwys gwaharddiadau penodol yn erbyn y defnydd o lafur gorfodol neu wedi'i fasnachu, neu unrhyw un sy'n cael ei ddal mewn caethwasiaeth neu gaethwasanaeth, p'un ai oedolion neu blant, a disgwyliwn y bydd ein cyflenwyr yn dal eu cyflenwyr eu hunain i'r un safonau uchel.
- 1.3 Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bawb sy'n gweithio i S4C neu ar ran S4C mewn unrhyw swyddogaeth, gan gynnwys gweithwyr ar bob lefel, cyfarwyddwyr, swyddogion, gweithwyr asiantaeth, gweithwyr secondiad, gwirfoddolwyr, hyfforddai, asiantau, contractwyr, ymgynghorwyr allanol, cynrychiolwyr trydydd parti a phartneriaid busnes.
- 1.4 Nid yw'r polisi hwn yn ffurfio rhan o gontract cyflogaeth unrhyw weithiwr a gallwn ei ddiwygio ar unrhyw adeg.

2. Cyfrifoldeb am y polisi

- 2.1 Bwrdd Unedol S4C sydd â'r cyfrifoldeb cyffredinol o sicrhau bod y polisi hwn yn cydymffurfio ag unrhyw rwymedigaethau cyfreithiol a moesegol, a bod pawb sydd o dan ein rheolaeth yn cydymffurfio ag ef.
- 2.2 Prif Swyddog Gweithredu S4C sydd â'r cyfrifoldeb sylfaenol ac o ddydd i ddydd am weithredu'r polisi hwn, monitro ei ddefnydd a'i effeithiolrwydd, delio ag unrhyw ymholiadau yn ei gylch, ac archwilio systemau a

gweithdrefnau rheolaeth fewnol i sicrhau eu bod yn effeithiol wrth frwydro yn erbyn caethwasiaeth fodern.

2.3 Mae rheolwyr ar bob lefel yn gyfrifol am sicrhau bod y rhai sy'n adrodd iddynt yn deall ac yn cydymffurfio â'r polisi hwn ac yn cael eu hatgoffa'n rheolaidd o fater caethwasiaeth fodern mewn cadwyni cyflenwi.

2.4 Fe'ch gwahoddir i roi sylwadau ar y polisi hwn ac awgrymu ffyrdd y gellir ei wella. Anogir sylwadau, awgrymiadau ac ymholiadau a dylid eu cyfeirio at y Prif Swyddog Gweithredu.

3. Cydymffurfio â'r polisi

3.1 Rhaid i chi sicrhau eich bod yn darllen, yn deall ac yn cydymffurfio â'r polisi hwn.

3.2 Mae atal, canfod ac adrodd ar gaethwasiaeth fodern mewn unrhyw ran o'n busnes neu gadwyni cyflenwi yn gyfrifoldeb i bawb sy'n gweithio i ni neu o dan ein rheolaeth. Mae'n ofynnol i chi osgoi unrhyw weithgaredd a allai arwain at, neu awgrymu, torri'r polisi hwn.

3.3 Rhaid i chi hysbysu naill ai eich rheolwr neu'r Prif Swyddog Gweithredu cyn gynted â phosibl os ydych yn credu neu'n amau bod gwrthdaro â'r polisi hwn wedi digwydd, neu y gallai ddigwydd yn y dyfodol.

3.4 Fe'ch anogir i godi pryderon am unrhyw fater neu amheuaeth o gaethwasiaeth fodern mewn unrhyw rannau o'n busnes neu unrhyw haen o'n cadwyni cyflenwi cyn gynted â phosibl.

3.5 Os ydych yn credu neu'n amau bod y polisi hwn wedi'i dorri neu y gallai ddigwydd, rhaid i chi roi gwybod amdano yn unol â Pholisi Datgelu Camymddygiad neu Weithgaredd Amhriodol S4C cyn gynted â phosibl. Dylech nodi, lle bo'n briodol, a chyda lles a diogelwch gweithwyr lleol yn flaenoriaeth, efallai y byddwn yn rhoi cymorth ac arweiniad i'n cyflenwyr i'w helpu i fynd i'r afael ag arferion gwaith gorfodol neu ecsbloetiol yn eu busnes a'u cadwyni cyflenwi eu hunain.

3.6 Os ydych yn ansicr ynghylch os yw gweithred benodol, triniaeth gweithwyr yn fwy cyffredinol, neu eu hamodau gwaith o fewn unrhyw haen o'n cadwyni cyflenwi yn gyfystyr ag unrhyw un o'r ffurfiau amrywiol ar gaethwasiaeth fodern, codwch y mater gyda'ch rheolwr neu'r Prif Swyddog Gweithredu.

- 3.7 Ein nod yw annog bod yn agored a byddwn yn cefnogi unrhyw un sy'n mynegi pryderon gwirioneddol yn ddiwyll o dan y polisi hwn, hyd yn oed os daw i'r amlwg eu bod wedi camgymryd. Rydym wedi ymrwymo i sicrhau nad oes unrhyw un yn dioddef unrhyw driniaeth anffafriol o ganlyniad i adrodd yn ddiwyll eu hamheuon bod caethwasiaeth fodern o ba bynnag ffurf yn digwydd neu y gallai fod yn digwydd mewn unrhyw ran o'n busnes ein hunain neu yn unrhyw un o'n cadwyni cyflenwi. Mae triniaeth niweidiol yn cynnwys diswyddo, camau disgyblu, bygythiadau neu driniaeth anffafriol arall sy'n gysylltiedig â chodi pryder. Os credwch eich bod wedi cael unrhyw driniaeth o'r fath, dylech hysbysu'ch rheolwr neu'r Prif Swyddog Gweithredu ar unwaith. Os na chaiff y mater ei unioni, a'ch bod yn gyflogai, dylech ei godi'n ffurfiol gan ddefnyddio ein Polisi a Gweithdrefn Gwynion, sydd i'w gweld yn y llawlyfr staff ar y fewnwyd.

4. Cyfathrebu ac ymwybyddiaeth o'r polisi hwn

- 4.1 Mae hyfforddiant ar y polisi hwn, ac ar y risg y mae ein busnes yn ei wynebu gan gaethwasiaeth fodern yn y cadwyni cyflenwi, yn rhan o'r broses sefydlu ar gyfer pob unigolyn sy'n gweithio i ni, a bydd hyfforddiant yn cael ei ddarparu yn ôl yr angen.
- 4.2 Rhaid i'n hymrwymiad i fynd i'r afael â chaethwasiaeth fodern yn ein busnes a'n cadwyni cyflenwi gael ei gyfleu i bob cyflenwr, contractwr a phartner busnes ar ddechrau ein perthynas fusnes â nhw a'i atgyfnerthu fel y bo'n briodol wedi hynny.

5. Torri'r polisi hwn

- 5.1 Bydd unrhyw weithiwr sy'n torri'r polisi hwn yn wynebu camau disgyblu, a allai arwain at ddiswyddo am gamymddwyn neu gamymddwyn difrifol.
- 5.2 Gallwn derfynu ein perthynas ag unigolion a sefydliadau eraill sy'n gweithio ar ein rhan os ydynt yn torri'r polisi hwn.

Mai 2024