

POLISI CYFLE CYFARTAL

Cyflwyniad

1. Fel mater o arfer da ym maes cysylltiadau cyflogaeth, mae'n bwysig bod y Cyngor yn mabwysiadu, yn gweithredu ac yn monitro polisi cyfle cyfartal. Mae'r Polisi Cyfle Cyfartal hwn yn ategu gwerthoedd craidd y Cyngor, yn benodol;
 - ymdrechu i fod yn gyflogwr da; ac
 - hyrwyddo cydraddoldeb cyfle ym mhob peth a wnawn

Mae'r polisi yn cyfuno'r egwyddorion a nodir yn y ddeddfwriaeth ganlynol:

- Deddf Cyflog Cyfartal 1970
- Deddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw 1975
- Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976
- Deddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygiad) 2000
- Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 1995
- Rheoliadau Ailgyfeirio Rhyw 1999

Polisi

2. Polisi'r Cyngor yw trin pob ymgeisydd am swydd a phob cyflogai yn yr un ffordd, waeth bynnag eu rhyw, tueddfryd rhywiol, ailgyfeiriad rhyw, statws priodasol, oed, hil, lliw, tarddiad ethnig, crefydd neu anabledd.
3. Mae'r polisi hwn yn berthnasol wrth hysbysebu swyddi, recriwtio a phenodi iddynt, hyfforddi, dyrchafu, amodau gwaith, tâl a phob agwedd arall ar gyflogaeth. Mae'r polisi yr un mor berthnasol i'r driniaeth a gaiff defnyddwyr ein gwasanaethau.
4. Mae ar bob rheolwr llinell a chyflogai gyfrifoldeb personol i weithredu'r polisi. Dylid cyfeirio unrhyw achos o amheuaeth ynghylch cymhwyso'r polisi, neu unrhyw gwestiynau eraill, at y Cyfarwyddwr Cyllid a Phersonél sy'n gyfrifol am weithredu'r Polisi Cyfle Cyfartal yn effeithiol.
5. Dylai cyflogeion sy'n anabl neu sy'n dod yn anabl yn ystod eu cyflogaeth hysbysu'r Cyngor a'i gynghori ynghylch unrhyw "addasiadau rhesymol" i'w cyflogaeth neu eu hamodau gwaith sydd yn eu tyb hwy yn angenrheidiol neu a fyddai'n eu cynorthwyo i gyflawni eu dyletswyddau. Rhoddir ystyriaeth ofalus i unrhyw gynigion o'r natur hon a, lle y bydd yn rhesymol ac yn rhesymol ymarferol, gwneir addasiadau o'r fath. Mae'n bosibl, fodd bynnag, y bydd amgylchiadau lle na fydd yn rhesymol neu'n rhesymol

ymarferol i'r Cyngor gyflawni'r cynigion hynny a lle y gellid cyfiawnhau triniaeth lai ffafriol yn unol â'r darpariaethau statudol.

Disgyblu

6. Ymchwilir yn sensitif i bob cwyn am wahaniaethu, ac os profir euogrwydd, gallai arwain at gymryd camau disgyblu yn erbyn y cyflawnwr. Gallai methu â chydymffurfio â thelerau'r polisi hefyd arwain at gamau disgyblu.

Recriwtio a Monitro

7. Un o amcanion y Cyngor yw dethol y person mwyaf addas i'r swydd ar sail profiad a chymwysterau. Ymgymerir â phob tasg dethol a llunio rhestr fer ar sail gwrthrychedd gan ymdrin ag addasrwydd i'r swydd yn unig.
8. Caiff hysbysebion recriwtio eu geirio yn y fath ffordd fel nad ydynt yn rhoi unrhyw grŵp o ymgeiswyr o dan anfantais, oni bai fod cymhwyster galwedigaethol gwirioneddol sy'n berthnasol i unrhyw sefyllfa benodol.
9. Rhoddir copi o Bolisi Cyfle Cyfartal y Cyngor i staff y Cyngor sy'n gysylltiedig â'r broses recriwtio a chânt eu hatgoffa o'r polisi hwn cyn cynnal unrhyw ymgyrch recriwtio.
10. Gofynnir i bob cyflogai ac ymgeisydd am swydd gwblhau ffurflen yn nodi eu rhyw, hil, tarddiad ethnig ac unrhyw anabledau. Mae'r Cyngor yn gwarantu y caiff y ffurflen hon ei defnyddio at ddiben monitro ei bolisi cyfle cyfartal yn unig.

Hyfforddiant

11. Darperir camau sefydlu i bob aelod newydd o'r staff, a hynny'n cynnwys esbonio Polisi Cyfle Cyfartal y Cyngor.
12. Darperir cyfleoedd hyfforddiant a datblygiad yn unol â'r polisi hwn.
13. Rhoddir hyfforddiant Cyfle Cyfartal priodol i gyflogeion y Cyngor.

Cwynion am wahaniaethu

14. Caiff unrhyw aelod o'r staff ddefnyddio'r weithdrefn achwynion i gwyno am ymddygiad gwahaniaethol. Mae'r cwmni'n dymuno sicrhau bod pob aelod o'r staff yn teimlo eu bod yn gallu codi

achwynion o'r fath oni bai eu bod yn anwir ac yn cael eu cyflwyno
yn anonest.

Mathau o Wahaniaethu

Mae'r canlynol yn fathau o wahaniaethu sy'n mynd yn groes i bolisi'r Cyngor.

Gwahaniaethu uniongyrchol

15. Am reswm sy'n gysylltiedig ag anabledd, rhyw, tueddfryd rhywiol, ailgyfeiriad rhyw, statws priodasol, lliw, tarddiad ethnig, hil neu grefydd person, mae'r Cyngor yn ei drin ef neu'n ei thrin hi yn llai ffafriol nag y byddai'n trin eraill nad ydynt yn anabl, neu o'r rhyw arall, heb briodi neu o hil neu grefydd wahanol, neu sydd wedi cael triniaeth ailgyfeirio rhyw neu oherwydd eu tueddfryd rhywiol.

Gwahaniaethu anuniongyrchol

16. Mae hyn yn digwydd pan fydd y Cyngor yn cymhwyso neu'n bwriadu cymhwyso gofyniad neu amod sydd :
- o'r math fel bod cyfran y person neu bersonau o ryw arbennig, personau priod neu bersonau o grŵp hiliol neu grefyddol penodol sy'n gallu cydymffurfio, yn sylweddol is na chyfran y rheiny o'r rhyw arall, sy'n ddi-briod neu bersonau nad ydynt o'r grŵp hiliol neu grefyddol hwnnw, ac
 - ni ellir dangos bod modd ei gyfiawnhau, waeth bynnag rhyw, statws priodasol, hil neu grefydd y person sy'n destun i'r fath driniaeth; ac
 - felly, bod y driniaeth honno ar draul y person hwnnw

Rhaid i bob un o'r tair amod fod yn berthnasol.

Fictimeiddio

17. Mae person yn cael ei fictimeiddio neu'n wynebu triniaeth lai ffafriol na pherson arall yn yr un amgylchiadau oherwydd eu bod wedi mynnu neu fod tybiaeth eu bod wedi mynnu eu hawliau o dan y ddeddfwriaeth a restrir yn adran 1.

Methu â gwneud addasiadau rhesymol

18. Mae'r Cyngor yn methu â chydymffurfio â dyletswydd i wneud addasiadau rhesymol ar gyfer person anabl.

Aflonyddwch

19. Mae cyflogai yn destun aflonyddwch, ymddygiad bygythiol neu driniaeth anffafriol. Gellir disgrifio aflonyddwch fel ymddygiad corfforol, geiriol neu aneiriol digroeso.
20. Ymdrinnir ag addasiadau i'r amgylchedd gwaith ffisegol sy'n sarhau, fel gosod lluniau sarhaus, fel math o aflonyddwch. Caiff amgylchedd gwaith ffisegol y Cyngor ei gynnal a'i ddatblygu fel ei fod yn hygyrch ac yn groesawgar i bawb.