Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Mae Cyngor Tref Frenhinol Caernarfon yn gwbl gefnogol i'r egwyddor o gyfle cyfartal mewn cyflogaeth ac yn gwrthwynebu unrhyw fath o wahaniaethu annheg neu anghyfreithlon ar sail lliw, hil, cenedl, cefndir ethnig, iaith, crefydd, rhyw, oed, statws priodasol, rhywioldeb neu anabledd.

Mae'r polisi'n cofnodi ymrwymiad ac amcanion y Cyngor er mwyn sicrhau nad yw'n trin unigolion yn annheg mewn unrhyw weithgareddau busnes. Mae hefyd yn amlinellu blaenoriaethau'r polisi, a'r trefniadau sydd wedi'u gwneud er mwyn sicrhau ei fod yn cael ei weithredu'n effeithiol ym mhob rhan o'r Cyngor.

- Byddwn yn gwneud popeth posibl i sicrhau bod unigolion yn cael eu trin yn deg ac yn gyfartal a bod penderfyniadau sy'n ymwneud â recriwtio, dewis, hyfforddi, dyrchafu a datblygu gyrfa wedi'u seilio ar deilyngdod a gallu i wneud y gwaith yn unig.
- Mae gan weithwyr ac is-gontractwyr gyfrifoldeb personol i weithredu'r polisi hwn yn ymarferol, ac mae hynny'n ymestyn i aelodau o'r cyhoedd.
- Byddwn yn ceisio sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu uniongyrchol nac anuniongyrchol yn digwydd yn y Cyngor, a bod pob penderfyniad sy'n ymwneud â chyflogaeth, gan gynnwys manylion am ymgeiswyr a'r gweithlu presennol, yn cael eu monitro'n rheolaidd. Mewn unrhyw achos lle mae'n ymddangos nad ydym yn darparu cyfle cyfartal, byddwn yn ymchwilio i'r amgylchiadau ac yn cymryd camau ar unwaith i wella'r sefyllfa.
- Mae Trefn Gwyno'r Cyngor ar gael i unrhyw weithiwr sy'n credu bod rhywun wedi gwahaniaethu'n annheg yn ei erbyn.
- Bydd unrhyw weithiwr neu is-gontractwr y canfyddir ei fod wedi gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn wynebu camau disgyblu. Ystyrir ymddygiad gwahaniaethol ac aflonyddu rhywiol neu hiliol yn gamymddwyn difrifol.
- Bydd pob gweithiwr newydd yn cael hyfforddiant cynefino, sy'n cynnwys hyfforddiant ymwybyddiaeth o'r polisi hwn, a bydd yn ofynnol i'r gweithwyr ac unrhyw is-gontractwyr ddilyn cyfarwyddiadau'r Polisi.
- Bydd y Cyngor, i'r graddau y mae hynny'n rhesymol ymarferol, yn gwneud pob ymdrech i gynnig darpariaeth i bobl anabl. Gall hyn fod drwy addasu safleoedd a chyfarpar, darparu gwell cyfleusterau mynediad neu, o bosib, drwy wneud newidiadau i delerau ac amodau cyflogaeth, er enghraifft, gweithio hyblyg.
- Mae'r polisi hwn yn berthnasol yn y meysydd a ganlyn:
  - ✓ Fel cyflogwr
  - ✓ Darparu gwasanaeth
  - ✓ Gweithgareddau cynllunio
  - ✓ Recriwtio, dewis, arferion cyflogaeth a thelerau ac amodau
  - ✓ Cyflenwyr nwyddau a gwasanaethau
  - ✓ Cynrychiolwyr.

- Mae gan unrhyw weithiwr sydd o'r farn ei fod ef neu hi wedi cael ei drin yn annheg mewn unrhyw ffordd mewn cysylltiad â'r polisi hwn, hawl i ddwyn y mater i sylw'r cyflogwr.
- Mae gan bob gweithiwr ddyletswydd i dderbyn ei gyfrifoldeb personol wrth weithredu'r polisi hwn. Mae'r Cyngor hefyd yn cydnabod bod gan y Cynghorwyr ac unigolion sy'n gysylltiedig â recriwtio a gweinyddu'r gweithiwyr o ddydd i ddydd gyfrifoldebau arbennig.

Cyfrifoldeb Clerc y Dref, sy'n gyfrifol am Adnoddau Dynol, fydd monitro a hwyluso'r polisi hwn. Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu'n flynyddol.

Arwyddwyd:

Swydd

Dyddiad: