

Polisi Cyfle Cyfartal

Mae Cyngor Tref Frenhinol Caernarfon yn gyflogwr cyfle cyfartal ac mae'n ceisio cyflogi gweithlu sy'n adlewyrchu amrywiaeth y gymuned, gan fod y Cyngor yn gwerthfawrogi cyfraniad unigolion, heb ystyried hil, rhyw, statws beichiogrwydd neu famolaeth, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, oedran, anabledd, statws priodasol neu bartneriaeth sifil, crefydd neu gred, lliw, cenedl, gwreiddiau ethnig neu genedlaethol nac unrhyw nodwedd arall o'r fath. Mae'r polisi hwn yn cofnodi ymrwymiad ac amcanion y Cyngor er mwyn sicrhau nad yw'n trin unigolion yn annheg mewn unrhyw weithgaredd busnes. Mae hefyd yn amlinellu blaenoriaethau'r polisi a'r trefniadau er mwyn gwneud cynnydd.

Bydd y Cyngor yn trin pob gweithiwr ac ymgeisydd am swydd ag urddas a pharch, a bydd yn darparu amgylchedd gwaith heb unrhyw wahaniaethu anghyfreithlon, erledigaeth nac aflonyddu ar sail rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, oedran, statws priodasol, anabledd, hil, lliw, crefydd, gwreiddiau ethnig neu genedlaethol (nodweddion gwarchoddedig) nac aelodaeth o undeb llafur. Byddwn yn sicrhau nad yw gweithiwr yn cael ei roi dan anfantais gan amodau neu ofynion na ellir dangos bod cyfiawnhad drostynt.

Mae egwyddorion ymarfer gwrth-wahaniaethol a chyfle cyfartal hefyd yn berthnasol i'r ffordd y mae gweithwyr yn trin ymwelwyr, cleientiaid, cwsmeriaid, cyflenwyr a chyn aelodau o'r staff.

Mae gan bob gweithiwr ddyletswydd i weithredu yn unol â'r polisi hwn. Bydd pob gweithiwr newydd yn cael hyfforddiant cynefino a fydd yn cynnwys hyfforddiant ymwybyddiaeth o'r polisi hwn a bydd yn ofynnol i weithwyr ddilyn cyfarwyddiadau'r polisi hwn.

Bydd y Cyngor yn gwneud pob ymdrech, i'r graddau y mae hynny'n rhesymol, i gynnig darpariaeth i bobl anabl. Gall wneud hyn drwy addasu safleoedd a chyfarpar, darparu gwell cyfleusterau mynediad neu o bosib drwy newid telerau ac amodau cyflogaeth.

Recriwtio a Dewis Staff

Polisi'r Cyngor yw darparu cyfle cyfartal ym mhob agwedd ar berthynas y Cyngor â'i weithwyr gan gynnwys Recriwtio a Dewis, Gwobrwyo, Dyrchafu a Hyfforddi a Datblygu, a hynny i weithwyr amser llawn a rhan-amser fel ei gilydd.

Mae'r Cyngor yn ceisio sicrhau na fydd yn gwahaniaethu yn erbyn unrhyw ymgeisydd am swydd oherwydd unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig uchod. Adolygir ein trefniadau recriwtio'n rheolaidd er mwyn sicrhau bod unigolion yn cael eu trin ar sail teilyngdod a gallu perthnasol. Adolygir y meini prawf ar gyfer dewis staff yn rheolaidd er mwyn sicrhau eu bod yn berthnasol i'r swydd ac nad ydynt yn anghymesur.

Dylid sicrhau nad yw hysbysebion swyddi'n stereoteipio nac yn defnyddio geiriau a allai achosi i rai grwpiau beidio ag ymgeisio.

Ni ddylid holi ymgeiswyr ynglŷn ag iechyd neu anabledd cyn cynnig swydd iddynt. Mae rhai eithriadau, ond bydd angen cymeradwyaeth gan Gadeirydd y Pwyllgor Personél sy'n gyfrifol am gymeradwyo adnoddau dynol (neu'r is-gadeirydd os bydd y cadeirydd yn absennol). Er enghraifft:

- Cwestiynau y mae angen eu gofyn er mwyn canfod a all unrhyw ymgeisydd gyflawni rhan annatod o'r swydd (ag addasiadau rhesymol)
- Cwestiynau er mwyn canfod a yw ymgeisydd yn ffit i fynd am asesiad, neu unrhyw addasiadau rhesymol y gallai fod eu hangen mewn cyfweiliad neu asesiad
- Camau cadarnhaol er mwyn recriwtio pobl anabl
- Monitro cyfle cyfartal (na fydd yn rhan o'r broses o wneud penderfyniadau)

Ni fyddwn yn gofyn i ymgeiswyr a ydynt yn feichiog, a ydynt wedi bod yn feichiog yn y gorffennol, nac ychwaith a oes ganddynt unrhyw gynlluniau yn ymwneud â beichiogrwydd ar gyfer y dyfodol. Ni fyddwn yn holi ymgeiswyr ynglŷn â materion sy'n ymwneud ag oed, hil, crefydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol, neu ailbennu rhywedd heb gymeradwyaeth ymlaen llaw gan Gadeirydd y Pwyllgor Personél sy'n gyfrifol am adnoddau dynol (neu'r is-gadeirydd os bydd y cadeirydd yn absennol). (Dylai'r Cadeirydd ystyried yn gyntaf a yw materion o'r fath yn berthnasol ac a ellir rhoi sylw iddynt yn unol â'r gyfraith).

Mae'n ofynnol i'r Cyngor yn unol â'r gyfraith sicrhau bod gan bob gweithiwr hawl i weithio yn y Deyrnas Unedig. Ni ddylid gwneud tybiaethau ynglŷn â statws mewnfudo ar sail ymddangosiad neu genedligrwydd ymddangosiadol. Rhaid i bob darpar aelod o staff, beth bynnag ei genedligrwydd, allu cyflwyno dogfennau gwreiddiol (megis pasbort) cyn dechrau gweithio, er mwyn bodloni'r ddeddfwriaeth fewnfudo gyfredol.

Er mwyn sicrhau bod y polisi hwn yn gweithio'n effeithiol, ac er mwyn nodi grwpiau a allai fod yn cael eu tangynrychioli neu allai fod dan anfantis yn ein sefydliad, rydym yn monitro grwpiau ethnig, rhyw, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd ac oedran ymgeiswyr fel rhan o unrhyw broses recriwtio. Nid oes gorfodaeth ar neb i ddarparu'r wybodaeth hon, ac ni fydd yn cael effaith anffafriol ar siawns unigolyn o gael ei benodi nac ar unrhyw benderfyniad arall sy'n gysylltiedig â'i waith. Bydd yr wybodaeth hon yn cael ei thynnu o'r ceisiadau wrth wneud rhestr fer ac yn cael ei chadw mewn fformat dienw at y dibenion a nodwyd yn y polisi hwn. Mae dadansoddi'r data hyn yn ein helpu i gymryd camau priodol er mwyn osgoi camwahaniaethu a dal i wella cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Terfynu cyflogaeth

Bydd y Cyngor yn sicrhau bod meini prawf a gweithdrefnau diswyddo'n deg ac yn wrthrychol ac nad ydynt yn gwahaniaethu yn erbyn unigolion, yn uniongyrchol nac yn anuniongyrchol. Byddwn hefyd yn sicrhau bod gweithdrefnau disgyblu a chosbau'n cael eu cymhwyso heb unrhyw wahaniaethu, pa un a ydynt yn arwain at rybudd disgyblu, diswyddo neu gamau disgyblu eraill.

Gwahaniaethu ar sail Anabledd

Os byddwch yn cael anawsterau yn y gwaith oherwydd eich anabledd, efallai y byddech yn hoffi cysylltu â'r rheolwr llinell sydd â chyfrifoldeb am adnoddau dynol er mwyn trafod unrhyw addasiadau rhesymol a fyddai'n helpu i oresgyn neu leihau'r anhawster. Efallai y bydd arnom eisiau cysylltu â chi a'ch cynghorydd/cynghorwyr meddygol ynglŷn ag addasiadau posibl. Bydd y Cyngor yn ystyried y mater yn ofalus ac yn ceisio diwallu eich anghenion o fewn rheswm. Os bydd y Cyngor o'r farn na fyddai addasiad penodol yn rhesymol byddwn yn egluro'n rhesymau ac yn ceisio datrys y broblem mewn ffordd arall os oes modd.

Rhoddir cymorth er mwyn sicrhau bod ymwelwyr a gweithwyr anabl yn cael help â mynediad i'r gweithle ac at y cyfleusterau. Mae'r Cyngor yn ceisio sicrhau bod ei swyddfeydd a'i gyfleusterau'n cydymffurfio â Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995.

Ni fydd y Cyngor yn goddef unrhyw weithredoedd sy'n mynd yn groes i'r polisi hwn, a bydd pob achos o ymddygiad o'r fath, neu ymddygiad honedig, yn cael ei gymryd o ddifri. Cynhelir ymchwiliad llawn i bob achos a gallai trefniadau disgyblu'r Cyngor gael eu dilyn. Ni fydd gweithwyr sy'n gwneud honiadau didwyll o'r fath yn cael eu herlyn na'u trin yn llai ffafriol o ganlyniad i hynny. Fodd bynnag, byddwn yn ymdrin â chamgyhuddiadau, y canfyddir eu bod wedi cael eu gwneud ag ewyllys drwg, dan drefniadau disgyblu'r Cyngor.

Gallwch ddefnyddio Trefn Gwyno'r Cyngor os ydych yn credu y gallem fod wedi gwahaniaethu'n annheg yn eich erbyn.

Mae gan bob gweithiwr ddyletswydd i dderbyn ei gyfrifoldeb personol am weithredu'r polisi hwn. Mae'r Cyngor hefyd yn cydnabod bod gan y Cynghorwyr sy'n gysylltiedig â recriwtio a gweinyddu'r gweithwyr o ddydd i ddydd gyfrifoldebau arbennig.

Adolygir y Polisi hwn yn flynyddol.

Arwyddwyd:

Swydd:

Dyddiad