

Cyngor Tref Dolgellau

**Polisi Cyfle Cyfartal**

Cyngor Tref Dolgellau 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 gwarchodedig) 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 gwarchodedig 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 cyfweliad 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 anfantais 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.