

Cyngor Cymuned Cilymaenllwyd

Cilymaenllwyd Community Council

Polisi Cyfle Cyfartal

Mae Cyngor Cymuned Cilymaenllwyd yn cydnabod ei bod yn hanfodol darparu cyfle cyfartal i bawb heb wahaniaethu. Mae'r polisi hwn yn nodi safbwynt y sefydliad ar gyfle cyfartal ym mhob agwedd ar gyflogaeth, gan gynnwys recriwtio a dyrchafu, rhoi arweiniad ac anogaeth i weithwyr ar bob lefel i weithredu'n deg ac atal gwahaniaethu ar sail:

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Priodas a phartneriaeth sifil
- Beichiogrwydd neu famolaeth
- Hil gan gynnwys lliw, cenedligrwydd a tharddiad ethnig neu genedlaethol
- Crefydd neu gred
- Rhyw (rhyw)
- Cyfeiriadedd rhywiol

Dyma'r nodweddion gwarchoddedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Ei bolisi yw:

- Adolygu'r Polisi Cyfle Cyfartal unwaith bob tymor etholiadol, neu yn y Cyfarfod Cyffredinol Blyneddol
- Sicrhau nad yw unrhyw gynghorydd cyfetholedig, ymgeisydd am swydd neu weithiwr cyflogedig yn cael eu trin yn llai ffafriol ar sail rhyw, hil, statws priodasol, anabledd, oedran, statws contract rhan-amser neu dymor penodol, cyfeiriadedd rhywiol neu grefydd, nac o dan anfantais oherwydd amodau neu ofynion na ellir dangos eu bod yn gyfiawn.
- Mae'r cyngor cymuned wedi ymrwymo nid yn unig i'w rwymedigaethau cyfreithiol ond hefyd i hyrwyddo cyfle cyfartal yn gadarnhaol ym mhob agwedd ar ei fusnes a gweithgarwch cymunedol ac ymgysylltu.
- Mae'r cyngor cymuned yn cydnabod manteision sylweddol cael gweithlu amrywiol o gefndiroedd gwahanol.
- Bydd pob aelod o'r cyngor cymuned yn cael gwybod am y polisi hwn yn flynyddol.
- Bydd hysbysebion am swyddi gwag yn rhoi gwybodaeth glir a chywir i alluogi darpar ymgeiswyr i asesu eu haddasrwydd eu hunain ar gyfer y rôl.

- Ni fydd llenyddiaeth recriwtio yn awgrymu ffafriaeth i un grŵp o ymgeiswyr oni bai bod cymhwyster galwedigaethol dilys sy'n cyfyngu'r swydd i'r grŵp penodol hwn, ac os felly rhaid nodi hyn yn glir.
- Bydd yr holl ddisgrifiadau a manylebau ar gyfer swyddi yn cynnwys gofynion sy'n angenrheidiol ac y gellir eu cyfiawnhau ar gyfer cyflawni'r swydd yn effeithiol.
- Bydd yr holl broses ddethol yn drylwyr, yn cael ei chynnal yn erbyn meini prawf diffiniedig ac yn delio ag addasrwydd yr ymgeisydd ar gyfer y swydd yn unig.
- Lle bo angen gofyn cwestiynau sy'n ymwneud ag amgylchiadau personol, bydd y rhain yn ymwneud â gofynion y swydd yn unig ac yn cael eu gofyn i bob ymgeisydd.
- Ni fydd y cyngor cymuned yn gwahaniaethu ar sail rhyw, hil, statws priodasol, anabledd, oedran, statws contract rhan amser neu gyfnod penodol, cyfeiriadedd rhywiol na chrefydd wrth ddyrannu dyletswyddau.
- Bydd y cyngor cymuned yn rhoi unrhyw fesurau a/neu addasiadau rhesymol ar waith ar gyfer y rhai sy'n dod yn anabl neu ar gyfer penodeion anabl.
- Rhoddir hyfforddiant priodol i'r aelodau waeth beth fo'u rhyw, hil, statws priodasol, anabledd, oedran, cyfeiriadedd rhywiol neu grefydd.
- Anogir pob aelod i drafod eu hanghenion hyfforddi gyda Chlerc y Cyngor Cymuned.
- Mae'r cyngor cymuned yn pwysleisio bod gwahaniaethu yn ymddygiad annerbyniol a all arwain at gamau disgyblu.
- Bydd torri'r Polisi Cyfle Cyfartal hwn yn cael ei ystyried yn gamymddwyn difrifol a gallai arwain at gamau disgyblu. Mae gan aelodau hawl i gwyno am wahaniaethu, aflonyddu neu erledigaeth trwy Weithdrefn Gwyno'r Cyngor.

Chwefror 2023