



Ysgol Pentreuchaf

33. Polisi Cyfle Cyfartal Staff

Gan fod hwn yn bolisi sy'n ymwed â chyfrifoldebau a hawliau unigolion, derbyniwn y Polisi a gyfwynir gan yr Adran Addysg

Adolygir: Chwefror 2017

Arwyddwyd: _____, Cadeirydd y Llywodraethwyr

Dyddiad: _____

CYFLE CYFARTAL

1.0 CYFRIFOLDEBAU CYRFF LLYWODRAETHOL

1.1 Gan y bydd gan y Corff Llywodraethol hawl gweithredol i benodi dan Ddeddf Diwygio Addysg 1988, byddant hefyd a chyfrifoldeb am sicrhau nad ydynt yn torri deddfau gwahaniaethu ar sail rhyw neu hil mewn perthynas a phenodiadau.

Y Corff Llywodraethol fydd yr atebwydd mewn amgylchiadau lle -

- honnir fod gwahaniaethu wedi bod yn erbyn ymgeiswyr, gweithwyr neu weithwyr cytundeb.
- herir gofyniad y Cyrff Llywodraethol am ymgeiswyr o ryw neu hil arbennig dan ddarpariaethau 'cymhwyster galwedigaethol dilys'.
- honnir fod gweithiwr sydd mewn swydd yn, yr ysgol yn euog o fod wedi gweithredu mewn modd sy'n gwahaniaethu (atebolrwydd dros arall).

1.2 Wrth ffurfio'u polisïau, cynghorir Cyrff Llywodraethol i roi sylw i Bolisi Cyfle Cyfartal yr Awdurdod. Bydd ddarpariaethau Codau Ymarfer y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol a'r Comisiwn Cyfle Cyfartal i'w cymhwyso i waith Cyrff Llywodraethol, a'r ffordd orau i ateb gofynion y Codau fydd parhau i gymhwyso Polisi Cyfle Cyfartal yr A.A.LI. Atgoffir y Cyrff Llywodraethol y gall tribiwnlysoedd diwydiannol roi ystyriaeth 1 ddarpariaethau'r Codau a bydd A.A.LI. yn darparu cyngor a hyfforddiant yn y maes hwn.

2.0 POLISI CYFLE CYFARTAL CYNGOR GWYNEDD

2.1 Yn unol a Deddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw 1975, a'r Ddeddf Cyflogau Cyfartal 1970 a'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1977, mae'r Cyngor Sir wedi paratoi'r datganiad canlynol ynglŷn a chael gwared ar wahaniaethu mewn cyflogaeth.

3. DATGANIAD

3.1 Mae'r Cyngor Sir yn cydnabod ac yn derbyn cyfrifoldeb corfforaethol fel cyflogwr dros roi cyfle cyfartal i'r holl weithwyr, fel y gwnaeth o'r dechrau.

3.2 Amcan y polisi hwn yw cadarnhau bod yr holl staff yn cael cyfle cyfartal mewn cyflogaeth a bod telerau a'r amodau i bawb yn gyfartal, a bod yr holl weithwyr yn cael eu recriwtio, eu hyfforddi a'u dyrchafu ar sail eu gallu, eu haddasrwydd i'r gwaith a gofynion y swydd.

3.3 Wrth ddsbarthu'r datganiad polisi i'r holl weithwyr, dymuna'r Cyngor Sir bwysleisio y bennir fod dileu gwahaniaethu mewn cyflogaeth ar sail hil, lliw, cenedl, rhyw, anabledd, statws priodasol, yn gyd-amcan gan y Cyngor Sir a'i weithwyr, ac yn y cyswllt hwn annog a phawb sy'n ymwneud â'r mater i fod yn weithgar i gyrraedd y nod.

3.4 Bydd yr Awdurdod yn gwneud pob dim rhesymol o fewn ei bŵer o gwrdd a'r cyfrifoldeb hwn gan roi sylw arbennig i:

- i) - recriwtio a dewis,
- ii) hyfforddi a dyrchafu,
- iii) amodau gwaith.

4. GWEITHREDU'R POLISI

4.1 I sicrhau bod y polisi yn hollol effeithiol, mabwysiadwyd y drefn ganlynol:

(a) dynodi'r cyfrifoldeb cyffredinol am y polisi i Swyddog Personél a Gwasanaethau Rheoli'r Sir a'r Cyfarwyddwr Addysg.

(b) sicrhau fod y polisi yn wybyddus i'r holl weithwyr ac i bawb sy'n ymgeisio am swyddi.

(c) gweithredu trefn arolygu. Bydd adroddiad ar weithredu'r polisi yn rhan o'r adroddiad blynyddol a wneir gan y Corff Llywodraethol i'r Awdurdod.

(ch) bydd Cyfle Cyfartal yn rhan o unrhyw drefn arolygu neu werthfawrogi sydd yn bod neu sydd i'w chyflwyno.

5. AROLYGU

5.1 Bydd yr Awdurdod yn ymrwmo i adolygu'r Polisi'n rheolaidd ar y cyd gydag Undebau..

5.2 Bydd arolygu synhwyrol, er enghraifft, yn dangos:

(i) A oes aelodau o un: rhyw'n peidio ag ymgeisio am swyddi - neu am ddirchafiadau, neu fod llai'n ymgeisio na'r disgwyl.

(ii) A oes achosion o beidio â recriwtio neu ddyrchafu aelodau o un rhyw, neu eu penodi ar raddfa dipyn is na'r gyfran ohonynt sy'n ymgeisio.

(iii) A oes aelodau o un rhyw wedi'i canoli mewn rhai swyddi unedau neu adrannau arbennig.

6. TREFN GWYNO

6.1 Lle bo'n briodol, caiff gweithwyr ddefnyddio'r drefn gwyno i ddatrys cwynion ynglŷn gwahaniaethu ar ran y cyflogwr.

7. CANLLAWIAU I GYRFF LLYWODRAETHOL AR WEITHREDU Y POLISI CYFLE CYFARTAL

7. GWEITHREDU Y POLISI

7.2 Wrth weithredu y polisi cyfle cyfartal, mae'n hanfodol i warchod yn erbyn gwahaniaethu drwy gymryd yn ganiataol fod rhyw, statws priodasol neu ffactor arall yn gwneud yr unigolyn yn anaddas i'w ch/gyflogi. Rhai enghreifftiau o ragdybiaethau o'r fath fyddai:

1. Dangos diffyg ymrwymiad i'r gwaith.
 2. Ymrwymadau y tu allan i'r gweithle yn amharu ar y gwaith.
 3. Bod yn llai medrus yn feddyliol neu yn gorfforol.
 4. Y byddai yn creu adwaith anffafriol gan aelodau eraill o'r staff neu aelodau o'r cyhoedd.
 5. Bod yn addas i'r gwaith oherwydd teimladau fod rhai mathau o waith yn fwy addas i un grŵp o bobl nac i eraill e.e. gwaith glanhau yn fwy addas i ferched priod.
 6. Ddim yn gallu arolygu.
 7. Meddiannu awch gyrfaol cyfyngedig.
 8. Bod yn anfodion i ymgymryd a hyfforddiant.
 9. Safonau isel o ymddygiad.
 10. Rhwystredigaethau yn cael eu gosod oherwydd diddordebau a phrofiadau traddodiadol merch. Mae'r polisi yn pwysleisio fod gwahaniaethu oherwydd unrhyw ragdybiaeth o'r fath yn annerbyniol.
- 7.3 Gall unrhyw gyfyngiadau a weithredir ac sy'n effeithio ar rai grwpiau o staff yn fwy na'i gilydd olygu fod gwahaniaethu anuniongyrchol yn digwydd a dylid adolygu'r cyfyngiadau hynny er mwyn penderfynu a ydynt yn angenrheidiol, ac nid yn gyfleus, a'u dileu os nad ydynt yn angenrheidiol

8. YR AMGYLCHEDD GWAITH

- 8.1 Dylai pob sefydliad gynnal amgylchedd sy'n annog pob aelod o'r staff i gyfrannu'n llawn ac yn gyfartal.
- 8.2 Nid yw gweithred neu eiriau sy'n adlewyrchu rhagfarn yn erbyn pobl o ryw arbennig neu o grŵp cymdeithasol arbennig ac sy'n debygol o dramgwyddo yn gymorth i greu amgylchedd gwaith cadarnhaol. Gellir disgyblu'r sawl sy'n ymddwyn fel hyn.

9. RECRIWTIO A DYRCHAFU

9.1 Rhaid rhoi gwybodaeth glir a manwl ynglŷn â'r swydd i'r ymgeiswyr trwy hysbysebion, swydd-ddisgrifiadau a chyfweliadau er mwyn eu galluogi i farnu drostynt eu hunain a ydynt yn addas ar gyfer swydd. Rhaid rhoi hysbysrwydd am swyddi mewn lle amlwg lle gall pawb yn ddiwahân ei gweld.

9.2 Ni chaniateir i lenyddiaeth recriwtio led-awgrymu fod un grŵp o ymgeiswyr yn well na'i gilydd (e.e. defnyddio lluniau o un rhyw yn unig), onid oes galw gwirioneddol yn natur y swydd am un rhyw yn unig. Os yw hynny'n bod, dylid ei ddatgan yn glir. Fodd bynnag, yn unol ag Adran 48, Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw, 1975, caiff y Cyrff Llywodraethu roi anogaeth i un rhyw yn unig ymgeisio am swyddi gwag lle bo nifer y personau o'r rhyw hwnnw a gyflogwyd ar waith arbennig yn ystod y--12- mis diwethaf yn fychan o'i gymharu â nifer y personau o'r rhyw arall a gyflogwyd ar y gwaith hwnnw gan y Cyrff Llywodraethol. Fodd bynnag, ar 61 annog ceisiadau o'r fath, rhaid ystyried pob ymgeisydd yn 61 ei rh/rinwedd a'i (h)addasrwydd i'r swydd ac ni chaniateir i'r ffaith eu bod yn perthyn i'r grŵp sydd â rhy ychydig o gynrychiolaeth ddylanwadu ar y penodiad. Rhaid anelu hysbysebion ac ymgyrchoedd recriwtio at grŵp mor eang ag sy'n bosib o bobl sydd â chymwysterau a phrofiad addas.

9.3 Rhaid hysbysu pob ymgeisydd fod y Cyrff Llywodraethol yn hyrwyddo cyfle cyfartal, ac yn gweithredu polisi cyfle cyfartal. Gellid nodi r wybodaeth honno mewn swydd ddisgrifiadau neu ar ffurflenni cais.

9.4 Ni chaniateir cynnwys ond gofynion sydd yn angenrheidiol ac y gellir eu cyfiawnhau am eu bod yn angenrheidiol i wneud y swydd yn effeithiol oherwydd gall gofynion sy'n gyfleus, yn hytrach nag yn angenrheidiol, fod yn wahaniaethus.

9.5 Dylai cyfweiliadau gael eu cynnal mewn dull trwyadl a gwrthrychol gan gymryd i ystyriaeth dim ond addarwydd yr ymgeisydd i ymgymryd a'r swydd. Lle mae'n berthnasol i asesu a yw amgylchiadau personol yn nylanwadau ar allu yr ymgeisydd i wneud y gwaith (e.e. lle bydd rhaid gweithio oriau anghymdeithasol neu deithio i ffwrdd o gartref) dylai hyn gael ei drafod yn wrthrychol (heb gwestiynau ynglŷn â statws priodasol, plant neu drefniadau teuluol). Ni ddylid gofyn cwestiynau ynglŷn â chynlluniau i briodi neu gael plant gan y gall y rhain gael eu dehongli fel rhagfarn yn erbyn merched. Mae modd i wybodaeth bersonol gael ei gasglu ar ôl i swydd gael ei chynnig. Cynghorir Llywodraethwyr i ffurfio dull o roi gwybod i ymgeiswyr y rhesymau paham na fuont yn llwyddiannus mewn cyfweiliad.

9.6 Rhaid annog yr holl staff i drafod eu gyrfa a'u hangen am hyfforddiant

9.7 Rhaid hysbysebu swyddi gweigion mor eang ag sydd bosibl yn fewnol ymysg staff sy'n debygol o fod gyda'r cymwysterau neu'r profiadau angenrheidiol

9.8 Ni fydd y Cyrff Llywodraethol yn gwahaniaethu ar sail rhyw na statws priodasol wrth ddyrannu dyletswyddau neu shifftiau i staff a gyflogir ar unrhyw radd arbennig neu ar raddau sydd â disgrifiadau swyddi cyffelyb, heblaw lle daw'r dyletswyddau hynny o dan Ddeddf Ffatrioedd, 1961, yn benodol.