

Cadwyn Clwyd Cyfleodd Cyfartal

CYFLWYNIAD

Mae Cadwyn Clwyd Clwyd yn gweithredu, a bydd yn parhau i weithredu dulliau a threfniadau teg a chyfiawn i sicrhau bod ei holl weithwyr a darpar weithwyr yn cael eu trin yn deg ac nad ydynt yn gorfod dioddef gwahaniaethu annheg. Mae'n bwysig bod y polisi cyfleodd cyfartal hwn mewn cyflogaeth yn cael ei dderbyn a'i ddeall yn llwyr gan Swyddogion er mwyn sicrhau bod yr holl weithwyr ac ymgeiswyr am swyddi gwag o fewn Cadwyn Clwyd Clwyd yn cael eu trin yn gyfartal ni waeth be fo eu cysylltiadau crefyddol neu wleidyddol, eu rhyw, gogwydd rhywiol, statws priodasol, oed, anabledd, hil, credo, lliw, tarddiad ethnig neu genedlaethol. Mae'r un mor bwysig bod ymwybyddiaeth o'r polisi hwn yn cael ei hyrwyddo yn ôl yr arfer.

1. HYFFORDDIANT A DATBLYGIAD A CHEFNOGAETH

Bydd Cadwyn Clwyd Clwyd yn:

- 1.1 gwneud yr holl staff yn ymwybodol o'r cyfrifoldebau am weithredu Polisi Cyfle Cyfartal yr Awdurdod;
- 1.2 sicrhau bod Hyfforddiant a Datblygiad Rheolwyr ar gael i'r un graddau i ddynion ac i ferched;
- 1.3 trefnu, ble bynnag y bo'n bosibl, oriau gweithio staff i hwyluso cyfrifoldebau cartref;
- 1.4 ceisio darparu arweiniad a datblygiad gyrfa i'w holl weithwyr.

2. YR AMGYLCHEDD GWEITHIO

- 2.1 Ceisio creu amgylchedd lle mae'r holl weithwyr yn teimlo'n gyffyrddus heb ystyried hil, rhyw, iaith, anabledd, oed, neu ogwydd rhywiol;
- 2.2 Ceisio darparu amgylchedd sy'n mynegi'n weithredol yr ethos Cyfle Cyfartal drwy arddangos gwybodaeth yn Gymraeg a Saesneg fel y bo'n briodol.

3. RHEOLI AMRYWIOLDEB O FEWN CADWYN CLWYD

- 3.1 Bydd rheoli cydraddoldeb cyfle o fewn Cadwyn Clwyd Clwyd yn golygu:
 - sicrhau bod yr holl weithwyr yn cael eu trin yn deg ac yn derbyn cyfle cyfartal i gyflawni eu potensial
 - sicrhau nad yw symud ymlaen yn y gwaith/dyrchafiad yn cael ei lesteirio gan ragfarn a syniadau ystrydebol.

4. DEFNYDDIAU A CHYHOEDDUSRWYDD

- 4.1 Sicrhau bod yr holl ddefnydd sy'n deillio Cadwyn Clwyd Clwyd yn anwahaniaethol eu cynnwys ac yn adlewyrchu arfer da o ran cyfle cyfartal

- 4.2 Sicrhau bod pob hysbyseb am swyddi yn adlewyrchu safbwynt Cadwyn Clwyd ar Gyfleodd Cyfartal ac yn dwyn datganiad i'r perwyl hwnnw.

5. AFLONYDDU

- 5.1 Mae Cadwyn Clwyd yn gresynu at bob ffurf ar aflonyddu ac yn ceisio sicrhau amgylchedd gweithio ble mae perthynas weithio gytun, barchus ac urddasol rhwng yr holl weithwyr.

6. RECRIWTIO A DETHOL

- 6.1 Bydd gofynion swydd yn cael eu hadolygu'n gyson i sicrhau nad ydynt yn gwahaniaethu naill ai'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol yn erbyn cyflogi unrhyw grŵp;
- 6.2 Mae pob swydd i'w hysbysebu mewn ffordd sy'n annog yn gadarnhaol geisiadau gan grwpiau sydd heb eu cynrychioli'n ddigonol, ac sy'n sicrhau bod y mwyaf posibl o bobl o'r amrediad ehangaf o gefndiroedd yn gallu ymateb drwy osgoi pob siarad jargon a thrwy ddefnyddio'n y rhwydweithiau cyhoeddusrwydd priodol.

7. CYDRADDOLDEB ANABLEDD

- 7.1 Gall gwahaniaethu'n erbyn pobl gydag anableddau godi o ragfarnau. Mae Cadwyn Clwyd yn gwrthwynebu gwahaniaethu ar sail anabledd yn gyfan gwbl, pa un ai yw gwahaniaethu o'r fath yn fwriadol neu ynteu oherwydd anwybodaeth. Mae Cadwyn Clwyd wedi ymrwymo i ymladd pob ffurf ar wahaniaethu yn erbyn pobl gydag anableddau. Mae croeso i geisiadau am swyddi gan bobl anabl a byddant yn cael eu hystyried yn llawn ac yn deg gan ddal sylw cadarnhaol ar eu doniau a'u galluoedd mewn perthynas a gofynion y swydd sy'n cael ei llenwi.

8. CYDRADDOLDEB HIL AC ETHNIG RWY

- 8.1 Mae Cadwyn Clwyd yn derbyn y gall strwythurau, dulliau gweithredu ac ymddugiad unigol fod yn hiliol ei effaith, hyd yn oed os nad oedd amcan bwriadol i fod yn hiliol, a bydd yn gweithio er newid cadarnhaol yn yr holl feysydd hyn;
- 8.2 Mae Cadwyn Clwyd yn gresynu at effeithiau rhwygol a niweidiol hiliaeth, sy'n gorfodi pobl dduon a'r rheini o grwpiau ethnig lleiafrifol i ddiodef agweddau negyddol ac i gael eu trin fel rhai isradd; sy'n ysgogi casineb hiliol, ac sy'n nadu cydraddoldeb cyfle.

9. CYDRADDOLDEB OEDRAN

- 9.1 gall gwahaniaethu mympwyol ar sail oedran effeithio ar bawb. Mae'n rhoi gweithwyr hyn, pobl ifanc a merched sy'n dychwelyd i waith dan anfantais yn gyson. Mae'n ffafrio unigolion yn y grŵp oedran pump ar hugain i bymtheg

- ar hugain yn gyson. Yn anaml y gellir cyfiawnhau penderfyniadau sydd wedi'u seilio ar oedran, mae'r penderfyniadau hynny'n aml yn rhai gwael eu safon ac yn arwain at ddefnydd aneffeithiol ar adnoddau dynol;
- 9.2 ni ddylai canllawiau oedran a meini prawf sy'n gysylltiedig ag oedran gael eu defnyddio i wahardd grwpiau oedran arbennig.

10. CYDRADDOLDEB RHYW

- 10.1 mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail rhyw a'r Ddeddf Gyflog Gyfartal yn gwneud gwahaniaethu ar sail rhyw yn anghyfreithlon;
- 10.2 gall y crynhoad o ferched mewn swyddi isel eu cyflogi godi o'r rhwystrau i symud ymlaen mewn gyrfa. Mae Cadwyn Clwyd yn gwrthwynebu gwahaniaethu ar sail rhyw yn gyfan gwbl ac mae'n cydnabod bod agweddau cymdeithasol yn amddifadu i ferched y cyfleoedd i gyflawni eu llawn potensial. Amcan y polisi hwn yw gwella'r cyfleoedd sydd ar gael i ferched ac mae'n cynnwys cydnabyddiaeth o sgiliau a phrofiad merched sydd yn draddodiadol heb eu gwerthfawrogi'n ddigonol.

11. TREFNIADAU DISGYBLU A CHWYNO

- 11.1 bydd bob gweithwyr yn gallu troi at drefniadau disgybl a chwyno arferol Cadwyn Clwyd;
- 11.2 mewn materion disgyblu bydd Cadwyn Clwyd yn cymryd unrhyw anawsterau cyfathrebu neu ddeall sut gan weithwyr i ystyriaeth;
- 11.3 bydd bob gweithiwr yn agored i'r trefniadau disgyblu arferol os byddant yn gwahaniaethu'n erbyn unrhyw aelod o'r staff.

