

POLISI CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH

CYFLWYNIAD

Mae Cyngor Sir Caerfyrddin yn gyfrifol am ddarparu ystod amrywiol o wasanaethau i'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu. Dibynna llwyddiant y Cyngor ar y bobl y mae'n eu cyflogi ac ar y defnydd a wna o'u gwahanol safbwyntiau a phrofiadau.

Trwy ddenu, recriwtio, a datblygu pobl amryddawn o'r amrywiaeth ehangaf posibl o gefndiroedd, gall y Cyngor feithrin gwell dealltwriaeth o anghenion ei gwsmeriaid yn awr ac yn y dyfodol a sicrhau ei fod yn llwyddo o ran hynny.

Y CEFNDIR

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r holl ddeddfwriaeth a chodau ymddygiad cysylltiedig yn sylfaen i egwyddorion Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Cyngor. I gael rhagor o wybodaeth am y Ddeddf Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, cyfeiriwch at Atodiad 1.

Y POLISI

Mae Cyngor Sir Caerfyrddin yn ymdrechu i fod yn gyflogwr cyfleoedd cyfartal a nod y polisi hwn yw sicrhau bod y trigolion, defnyddwyr y gwasanaethau, y staff, y cynghorwyr, a'r partneriaid yn deall cyfrifoldebau ei gilydd o ran cyrraedd y nod hwn.

Hefyd mae'r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn ceisio ategu Amcanion a Chynllun Cydraddoldeb Strategol yr Awdurdod, er mwyn cyflwyno ei Strategaethau Cymunedol a Chorfforaethol a'i gyfrifoldebau statudol yn llwyddiannus.

Mae'n rhaid rhoi'r polisi hwn ar waith yn gyson mewn perthynas â phawb heb ystyried hil (sy'n cynnwys lliw, cenedl, tarddiad ethnig neu genedlaethol), anabledd, crefydd neu gred, oedran, rhyw, newid rhywedd, tueddfryd rhywiol, beichiogrwydd neu famolaeth, statws priodasol neu bartneriaeth sifil. Mae rhagor o wybodaeth am y nodweddion gwarchodedig yn Atodiad 2.

Y CWMPAS

Mae'r Polisi hwn yn cwmpasu pob gweithiwr, gan gynnwys athrawon a gyflogir yn ganolog, ac eithrio staff mewn ysgolion a reolir yn lleol, y mae polisi ar wahân yn berthnasol ar eu cyfer.

CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH - BETH MAE HYN YN EI OLYGU I GYNGOR SIR CAERFYRDDIN?

Er bod Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn dermau a ddefnyddir yn aml, mae'n bwysig cael dealltwriaeth gyffredin o ystyr y termau hyn.

Yn gyffredinol yr egwyddor sy'n perthyn i gydraddoldeb yw 'trin pawb yr un peth' neu 'drin pawb fel yr hoffech chi gael eich trin', ond a yw hyn yn berthnasol pan fyddwch yn gweithio gyda phobl sy'n eithaf gwahanol i chi neu'n darparu gwasanaethau iddynt? Mae ymateb i unigolion neu grwpiau yn ôl eu hanghenion yn ffordd fwy priodol o ymdrin â chydraddoldeb.

Er mwyn rhoi sylw teilwng i amrywiaeth mae'n rhaid cydnabod a rhoi pwys ar y gwahaniaethau rhwng unigolion a grwpiau i hybu eu cryfderau a'u doniau ac i ddeall eu hanghenion.

Yn ogystal mae'n bwysig cydnabod bod unigolion, grwpiau, a chymunedau yn wynebu aflonyddu, gwahaniaethu, ac erledigaeth.

Mae cyfrifoldeb ar bawb i groesawu a chefnogi cydraddoldeb ac amrywiaeth, ac i herio ymddygiad ac agweddau sy'n ein hatal rhag cyrraedd y nod. Nod yr Awdurdod yw defnyddio arferion cyflogaeth teg a gwrthrychol i sicrhau bod yr holl weithwyr:

- Yn cael eu trin yn deg a chyda pharch drwy gydol eu cyfnod cyflogaeth, gan gynnwys y broses recriwtio;
- Yn rhydd rhag aflonyddu, gwahaniaethu, neu erledigaeth o unrhyw fath ac yn meddu ar yr hawl i herio ymddygiad amhriodol mewn amgylchedd diogel;
- Yn cael cyfle cyfartal i gyfrannu at eu potensial ac i gyflawni'r potensial hwnnw gan gynnwys mynediad teg i gyfleoedd hyrwyddo a datblygu;
- Yn cael cymorth o ran cydbwyso ymrwymadau gwaith a chartref a bod eu ceisiadau am weithio oriau hyblyg yn cael eu hystyried yn wrthrychol yn unol â'r anghenion o ran darparu gwasanaethau.
- Yn deall eu cyfrifoldebau o ran cyflawni amcanion y polisi hwn ac yn trin eraill yn deg a chyda pharch.

I gael rhagor o fanylion am bolisiau a gweithdrefnau eraill sy'n cynnal cydraddoldeb ac amrywiaeth, gellir mynd i BRIAN, <http://brian/worklife/SitePages/Document%20Library.aspx>, neu gysylltu â rheolwyr llinell (nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr). Yn benodol mae'r polisiau canlynol yn bwysig o ran hybu bwriad y polisi hwn. Y polisiau hyn yw:

- Côt Ymddygiad
- Polisi Urddas yn y Gweithle
- Polisi Disgyblu
- Polisi Gweithio Orlau Hyblyg a'r Polisiau Absenoldeb Rhiant
- Polisi Achwyniadau
- Arfarniad Helpu Pobl i Berfformio
- Polisi Dysgu a Datblygu
- Polisi Prawf a Gweithdrefnau Cyflwyno
- Polisi Recriwtio a Dewis
- Polisiau Ymddeol a Diswyddo
- Polisi Rheoli Absenoldeb Salwch

- Amcanion a Chynllun Cydraddoldeb Strategol
- Polisi Datgelu Camymddygiad

ANELU AT AMRYWIAETH AR BOB LEFEL YN EIN GWEITHLU

Mae'r llinynnau amrywiaeth canlynol yn cynrychioli'r nodweddion gwarchodedig yn Neddf Cydraddoldeb 2010, yn ogystal ag o ran yr iaith Gymraeg. Maent yn amlinellu cyfrifoldebau pawb yn yr Awdurdod a'r ymddygiad a ddisgwyli'r ganddynt, er mwyn sicrhau bod ymagwedd gadarnhaol at gydraddoldeb ac amrywiaeth yn ein gweithle:

1. Oedran

Mae amrywiaeth oedran yn cael ei hybu a'i gydnabod ar bob lefel drwy:

- herio stereoteipio oedran
- cydnabod manteision cael gweithlu cymysg o ran oedran
- herio gwahaniaethu tuag at staff hŷn ac iau
- cydnabod bod gan staff hŷn ac iau brofiadau ac anghenion datblygu gwahanol
- cydnabod efallai fod angen i staff hŷn ac iau weithio oriau sy'n fwy hyblyg o achos gofal plant a/neu gyfrifoldebau gofalu am henoed.

2. Anabledd

Rhoddir pwys ar alluoedd pobl ag anabledd a chânt eu cydnabod ar bob lefel drwy:

- canolbwyntio ar yr hyn y mae pobl yn gallu ei wneud yn hytrach na'r hyn na allant ei wneud
- herio stereoteipiau am bobl ag anabledau
- deall yr angen am wneud addasiadau rhesymol yn y gweithle er mwyn galluogi unigolion i gyrraedd eu potensial llawn
- herio gwahaniaethu
- cydnabod nad yw pob anabledd yn weladwy
- cydnabod efallai fod angen i rai unigolion weithio oriau mwy hyblyg o achos namau penodol.

3. Newid Rhywedd

Mae menywod a dynion sydd wedi newid rhywedd, sydd yn niwed rhywedd ar hyn o bryd, neu'n sy'n bwriadu newid rhywedd yn cael cefnogaeth drwy:

- sicrhau eu bod yn cael eu diogelu rhag pob math o aflonyddu, gwahaniaethu, neu erledigaeth
- herio stereoteipiau ynghylch trawsrywolion
- cymryd camau cadarnhaol i sicrhau bod unigolion yn cael eu trin ag urddas a pharch
- parchu a diogelu preifatrwydd yr unigolyn
- hybu cysylltiadau gwaith cadarnhaol a dealltwriaeth yn y gweithle
- cydnabod a chefnogi'r sawl sy'n destun camdriniaeth a thrais y tu hwnt i'r gweithle

4. Priodas a Phartneriaeth Sifil

Caiff pobl eu trin yn deg yn y gweithle heb ystyried eu statws priodasol na'u statws partneriaeth sifil drwy:

- trin unigolion mewn partneriaethau sifil yr un peth â pharau priod o ran ystod helaeth o faterion cyfreithiol
- parchu a diogelu preifatrwydd unigolion
- hybu cysylltiadau gwaith cadarnhaol a dealltwriaeth yn y gweithle
- cydnabod a chefnogi'r sawl sy'n destun camdriniaeth a thrais y tu hwnt i'r gweithle

5. Beichiogrwydd a Mamolaeth

Caiff menywod eu cefnogi yn ystod cyfnodau beichiogrwydd a mamolaeth drwy:

- cydnabod bod angen i'r fenyw gael cydbwysedd rhwng bywyd yn y gwaith a bywyd gartref
- helpu unigolion a chymryd camau i gynnal cyfathrebu yn ystod absenoldeb mamolaeth a hybu'r defnydd o ddiwrnodau 'Cadw mewn Cysylltiad'
- hwyluso dychweliad cadarnhaol i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth neu absenoldeb mabwysiadu
- helpu menywod sydd am ddal ati i fwydo ar y fron ar ôl iddynt ddychwelyd i'r gwaith

6. Hil (yn cynnwys lliw, cenedl, tarddiad ethnig neu genedlaethol)

Caiff amrywiaeth diwylliannol a hiliol eu hategu ar bobl lefel drwy:

- herio stereoteipiau hiliol
- deall, parchu, a chydabod gwahanol gefndiroedd a safbwyntiau o ran hil a diwylliant
- herio gwahaniaethu yn erbyn grwpiau duon a grwpiau o leiafrifoedd ethnig gan gynnwys gweithwyr mudol a chymunedau teithiol
- cydnabod bod gwahaniaethu hiliol yn gallu digwydd ar sail lliw, cenedl, neu darddiad ethnig neu genedlaethol
- cydnabod a chefnogi'r sawl sy'n destun camdriniaeth a thrais y tu hwnt i'r gweithle
- hybu cysylltiadau cadarnhaol yn y gweithle

7. Crefydd a Chred

Caiff pobl eu trin yn deg yn y gweithle ar bob lefel heb ystyried eu crefydd na'u cred drwy:

- herio gwahaniaethu yn erbyn grwpiau crefyddol, grwpiau ffydd, neu grwpiau diwylliannol eraill
- cydnabod rhyddid unigolyn o ran cred neu ddiffyg cred
- helpu gweithwyr i gael cydbwysedd yn eu bywyd yn y gwaith er mwyn galluogi unigolion i arddel eu harferion crefyddol neu ddiwylliannol
- cydnabod a chefnogi'r sawl sy'n destun camdriniaeth a thrais y tu hwnt i'r gweithle
- hybu cysylltiadau cadarnhaol yn y gweithle

8. Rhyw

Caiff menywod a dynion eu trin yn deg a'u gwobrwyo am eu cyfraniadau ar bob lefel drwy:

- herio stereoteipiau rhyw a phob math o wahaniaethu, rhywiaeth, ac aflonyddu
- helpu gweithwyr i gael cydbwysedd rhwng eu bywyd yn y gwaith a'u bywyd gartref
- hybu cysylltiadau cadarnhaol yn y gweithle
- cydnabod a chefnogi'r sawl sy'n destun camdriniaeth a thrais y tu hwnt i'r gweithle

9. Tueddfryd Rhywiol

Caiff pobl eu trin yn deg yn y gweithle ar bob lefel heb ystyried eu tueddfryd rhywiol drwy:

- herio gwahaniaethu yn erbyn lesbiaid, hoywon, a phobl ddeurywiol
- cydnabod bod lefel y gwahaniaethu yn anodd ei gloriannu gan fod ar bobl ofn 'dod allan' neu fod yn agored ynghylch eu tueddfryd rhywiol
- parchu taw penderfyniad yr unigolyn yw bod yn agored neu beidio ynghylch tueddfryd rhywiol
- herio stereoteipiau negyddol
- cydnabod a chefnogi'r sawl sy'n destun camdriniaeth a thrais y tu hwnt i'r gweithle
- hybu cysylltiadau cadarnhaol yn y gweithle

10. Yr Iaith Gymraeg

Cydnabyddir dwyieithrwydd yn y gweithle ac ategir hynny ar bob lefel, yn unol â'r ymrwymadau yn y Cynllun Iaith Gymraeg a'r Strategaeth Sgiliau Iaith drwy:

- annog y defnydd o ddwyieithrwydd a hyrwyddo'r defnydd ohono yn y gweithle
- helpu gweithwyr i allu cyflawni eu dyletswyddau yn Gymraeg neu'n Saesneg, yn unol â'u dewis personol lle bo'n bosibl
- hybu'r defnydd cynyddol o'r iaith Gymraeg yn y gweithle a dealltwriaeth o'r dreftadaeth ddiwylliannol
- cynyddu hyder a gallu'r holl staff o ran eu sgiliau dwyieithog
- annog a chynorthwyo dysgwyr Cymraeg yn y gweithle

CYFRIFOLDEB AC ATEBOLRWYDD

Y Bwrdd Gweithredol/Prif Weithredwr sy'n gyfrifol ac yn atebol yn y pen draw am sicrhau bod yr Awdurdod yn cyflawni ei rwymedigaethau o ran y gyfraith ac o ran ei bolisiau mewn perthynas â Chydraddoldeb ac Amrywiaeth. Yn benodol byddant yn

- Dangos arweiniad clir gydag ymrwymiad ac atebolrwydd ar lefel uwch o ran prif-ffrydio amrywiaeth a chydraddoldeb ym mhob elfen o'r awdurdod a'r gwasanaethau a ddarperir

- Sicrhau y cydymffurfir â Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r holl godau ymarfer a deddfwriaeth cyflogaeth cysylltiedig
- Sicrhau bod yr ymrwymadau i'r Fframwaith Gwella Cydraddoldeb ar gyfer Llywodraeth Leol yng Nghymru yn rhoi bod i gamau penodol o fewn Cynllun Cydraddoldeb Strategol yr Awdurdod
- Ymddwyn ag urddas, dangos parch i eraill, a datblygu gweithle sy'n gynhwysol ac yn hyderus, a heb unrhyw fwlio, aflonyddu na gwahaniaethu
- Gwneud yr Awdurdod yn lle da i weithio sy'n denu, yn datblygu, ac yn cynnal y bobl fwyaf dawnus o amrywiaeth eang o gefndiroedd
- Sicrhau bod gan staff y sgiliau a'r ddarpariaeth sydd eu hangen arnynt i gynnal perfformiad yr Awdurdod drwy ddeall ac ymateb i anghenion ein cwsmeriaid

Y Cyfarwyddwyr

Mae'r **holl Gyfarwyddwyr** yn gyfrifol am:

- Cydgysylltu ymagwedd strategol a chorfforaethol at reoli materion sy'n ymwneud â chydaddoldeb ac amrywiaeth
- Sicrhau bod cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu prif-frydio yn y modd y cynllunnir ac y darperir y gwasanaethau y maent yn gyfrifol amdanynt
- Sicrhau bod cydraddoldeb ac amrywiaeth yn rhan annatod o bob agwedd ar gylch cyflogaeth y staff
- Sicrhau bod asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb yn cael eu cynnal ar gyfer y meysydd gwasanaeth a'r polisiau y maent yn gyfrifol amdanynt. Dylid cyhoeddi'r adroddiad asesu effaith ochr yn ochr â'r polisi ar y Rhyngwyd/Mewnwyd.
- Rhoi Amcanion a Chynllun Cydraddoldeb Strategol yr Awdurdod ar waith yn eu hadrannau ac am gydymffurfiaeth weithredol.
- Helpu eu staff a mynd ati eu hunain i ddatblygu gweithgareddau i sicrhau bod ganddynt y wybodaeth a'r ddealltwriaeth er mwyn darparu gwasanaethau y gall pawb o fewn cymuned amrywiol elwa arnynt.

Y Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl a Pherfformiad) a'r Prif Weithredwr Cynorthwyol (Cwsmeriaid a Pholisi) yw'r swyddogion arweiniol ar gyfer Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Maent yn gyfrifol am sicrhau y datblygir polisi, strategaeth, cyfarwyddyd, a chynghor i ategu sut y mae'r Awdurdod yn cydymffurfio â'r fframwaith cyfreithiol a pholisi o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth, ac yn hyrwyddo hynny.

Mae'r **Penaethiaid Gwasanaethau** yn gyfrifol am

- ymagwedd strategol a chorfforaethol at reoli cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y maes gwasanaeth y maent yn gyfrifol amdano fel rhan annatod o'r broses cynllunio busnes

- hyrwyddo, gweithredu, a chyfleu'r polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y maes gwasanaeth ac arwain drwy esiampl
- cynnwys egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn proffiliau swyddi ac amcanion gwaith
- sicrhau bod y bobl sy'n gyfrifol am recriwtio a dewis, cyflwyno, dysgu a datblygu, arfarnu perfformiad, cyflogau, dyrchafiad, camau disgyblu, dewis gweithwyr ar gyfer ymddeol a diswyddo, dileu swyddi, a'r arferion o ran gweithio a chyfathrebu yn yr awdurdod yn deall eu rôl a'u cyfrifoldeb mewn perthynas â hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth ac osgoi unrhyw fath o wahaniaethu
- sicrhau bod yr adnoddau a'r trefniadau mewnol angenrheidiol ar waith fel y gall yr awdurdod gyflawni ei rwymedigaethau statudol a hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth

Maent yn atebol i Gyfarwyddwyr eu hadrannau am berfformiad eu Tîm Rheoli Adranol o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth drwy'r broses rheoli perfformiad. Bydd y wybodaeth a gesglir yn sgil y broses hon yn rhoi tystiolaeth allweddol o ran gwaith monitro perfformiad yr Awdurdod a bydd ei hangen ar gyfer archwiliadau eraill (mewnol ac allanol) ac ar gyfer cyflwyno gwybodaeth i bwyllgorau craffu ac i'r Bwrdd Gweithredol.

Rheolwyr a Goruchwylwyr

Mae'r rheolwyr a'r goruchwylwyr i gyd yn gyfrifol am sicrhau eu bod nhw a'u staff yn cyflawni eu holl ddyletswyddau yn unol â'r polisi hwn a pholisïau a chyfarwyddyd cysylltiedig drwy:

- arwain drwy esiampl a gwella galluedd arweiniol o ran hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth drwy gymryd rhan mewn gweithgareddau datblygu rheolaeth perthnasol
- sicrhau bod y polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael ei gyfleu i'r tîm a bod unigolion yn deall eu cyfrifoldebau personol
- herio ymddygiad amhriodol yn y gweithle a hybu cysylltiadau cadarnhaol rhwng y gweithwyr
- clustnodi anghenion y staff o ran hyfforddiant a datblygu mewn perthynas â chydaddoldeb ac amrywiaeth fel rhan o'r broses cynllunio datblygu 'Helpu Pobl i Berfformio'.

Yr holl staff

Mae cyfrifoldeb personol gan staff ar bob lefel i sicrhau eu bod yn ategu'n gadarnhaol egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth bob amser, yn cydweithredu drwy hybu cysylltiadau da, ac yn herio ymddygiad amhriodol drwy ddilyn y gwerthoedd a bennir yn y polisi hwn, yng Nghôd Ymddygiad y Staff, ac mewn cyfarwyddyd a pholisïau cysylltiedig. Os bydd unrhyw anawsterau'n codi, dylid siarad â'r rheolwr llinell yn gyntaf. Dylai'r staff ystyried eu hanghenion datblygu o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth fel rhan o'r broses cynllunio datblygu personol ar y cyd â phroses cynllunio datblygu 'Helpu Pobl i Berfformio'.

Y Cynghorwyr

Mae gan y Cynghorwyr gyfrifoldeb personol i'r holl staff a'r cyhoedd o ran cynnal y gwerthoedd a bennir yn y polisi hwn, hybu cysylltiadau da, a herio ymddygiad amhriodol lle bo'n briodol. Mae'r Cynghorwyr yn gyfrifol am sicrhau eu bod yn ategu'n gadarnhaol egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth wrth gyflawni eu dyletswyddau cyhoeddus a'u bod yn dilyn y Côt Ymddygiad i Gynghorwyr a pholisïau a gweithdrefnau cysylltiedig. Dylai'r Cynghorwyr roi ystyriaeth i'w hanghenion datblygu eu hunain a chânt gymorth i'r perwyl hwn drwy'r Pwyllgor Safonau a thrwy Raglen Datblygu'r Cynghorwyr.

Y Cyhoedd

Gall aelodau'r cyhoedd ddisgwyl cael eu trin ag urddas a pharch yn unol â'r polisi hwn a'r egwyddorion gofal cwsmeriaid yn Strategaeth Gofal Cwsmeriaid yr Awdurdod, y Siarter Gofal Cwsmeriaid, a'r Côt Ymddygiad i Staff a Chynghorwyr.

Hefyd mae cyfrifoldeb ar y cyhoedd i sicrhau bod y gweithwyr a'r Cynghorwyr yn cael eu trin ag urddas a pharch.

Partneriaid a Chontractwyr

Mae'r Cyngor yn cydweithio ag ystod o bartneriaid a chontractwyr ac o'r herwydd mae'r ddyletswydd gyhoeddus i waredu gwahaniaethu a hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ymestyn iddynt hwy pan fyddant yn darparu gwasanaeth gyda'r Cyngor neu ar ei ran. Mae gan bartneriaid a chontractwyr gyfrifoldeb dros gynnal y gwerthoedd a bennir yn y polisi hwn fel rhan o'r contract ar gyfer y gwasanaeth.

PRYDERON NEU GWYNION

Os yw gweithiwr yn bryderus ynghylch diffyg cydymffurfio â'r polisi hwn, fe'i cynghorir i siarad â'i reolwr llinell yn gyntaf. Os yw'r pryder sydd gan y gweithiwr yn ymwneud â'i reolwr llinell, gall gael cymorth gan gynrychiolydd Adnoddau Dynol yr adran neu gan gynrychiolydd yr Undeb Llafur.

Yn dibynnu ar y math o bryder, os na ellir ei unioni'n anffurfiol dylai'r gweithiwr ddilyn y weithdrefn a'r polisi priodol sydd gan yr Awdurdod. Byddai hynny'n golygu cyfeirio at y Polisi a'r Weithdrefn Achwyniadau neu at y Polisi a'r Weithdrefn Urddas yn y Gweithle sydd gan yr Awdurdod, fel y bo'n briodol.

Yn ogystal, gellir trafod pryderon ynghylch bwlio, aflonyddu, neu erledigaeth yn gyfrinachol gyda Swyddog Ymgynghorol – Iechyd Galwedigaethol neu Gwnselydd Staff.

Os oes gan Gynghorwyr unrhyw bryderon, dylent eu codi gyda'r Uned Gwasanaethau Democrataidd yn gyntaf.

Dylai'r cyhoedd, partneriaid, a chontractwyr godi unrhyw bryderon drwy Bolisi Canmoliaeth a Chwynion yr Awdurdod.

GORFODI'R POLISI

Fel arfer ymdrinnir ag achosion o fân dorri rheolau drwy addysgu a chwnsela.

Ymchwilir i bryderon difrifol yn unol â pholisïau a gweithdrefnau priodol yr Awdurdod fel a ganlyn:

Pan fo Gweithwyr yn mynd yn groes i'r Polisi:

Caiff mater o'r fath ei drin fel un disgyblu a hynny'n unol â'r hyn a nodir yng Ngweithdrefn Ddisgyblu y Cyngor.

Pan fo Aelod Etholedig yn mynd yn groes i'r Polisi:

Caiff mater o'r fath ei drin fel pe bai wedi mynd yn groes i'r Côt Ymddygiad, a'r Pwyllgor Safonau fydd yn ymdrin ag ef.

Pan fo defnyddwyr gwasanaeth a'r cyhoedd yn mynd yn groes i'r Polisi:

Mae gan y Cyngor bolisi 'dim goddefgarwch o gwbl' o ran trais, ymddygiad ymosodol, aflonyddu, bwllo, neu ddiffyg urddas a pharch tuag at ei staff. Mae dyletswydd ar y Cyngor i sicrhau ei fod yn lleihau, i'r graddau mwyaf sy'n ymarferol bosibl, y risg o ymddygiad annerbyniol tuag at ei staff wrth iddynt gyflawni eu gwaith.

Mewn amgylchiadau lle mae diogelwch a/neu urddas y staff dan fygythiad, mae gan y Cyngor yr hawl i gyfyngu ar fynediad i wasanaethau neu dynnu gwasanaethu'n ôl fel y bo'n briodol.

Pan fo Contractwyr yn mynd yn groes i'r Polisi:

Os bydd Contractwr sy'n darparu gwasanaeth gyda'r Cyngor, neu ar ran y Cyngor, yn mynd yn groes i'r Polisi mewn unrhyw fodd, ymdrinnir â'r mater yn unol ag amodau'r Contract hwnnw.

ADOLYGU

Caiff y polisi hwn ei adolygu fel y bo'r angen yng ngoleuni profiadau ymarferol, a'r Prif Weithredwr Cynorthwyol (Rheoli Pobl a Pherfformiad) fydd yn gyfrifol am sicrhau bod y polisi a'i weithrediad yn cael eu hadolygu'n rheolaidd.

Os oes angen copi o'r cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat arall, a fydddechystal â chysylltu â Rheoli Pobl a

Pherfformiad drwy ffonio 01267 246184 neu drwy anfon e-bost at: RPUnedCymorthBusnes@sirgar.gov.uk

Atodiad 1

RHAN O DDEDDF CYDRADDOLDEB 2010

Daeth Deddf Cydraddoldeb 2010 i rym ar Hydref 1, 2010. Pwrpas Deddf Cydraddoldeb 2010 yw symleiddio'r ddeddfwriaeth ynghylch gwahaniaethu a chreu fframwaith sy'n fwy cyson ac effeithiol, gan gynyddu'r diogelwch rhag gwahaniaethu ar yr un pryd.

Diffinnir gwahaniaethu uniongyrchol yn ôl y Ddeddf fel triniaeth lai ffafriol o achos nodwedd warchodedig. Y nodweddion gwarchodedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yw:

- oedran;
- anabledd;
- newid rhywedd;
- priodas neu bartneriaeth sifil;
- beichiogrwydd a mamolaeth;
- hil;
- crefydd neu gred;
- rhyw; a
- thueddfryd rhywiol.

Hefyd caiff gwahaniaethu anuniongyrchol yn erbyn unigolion o achos nodwedd warchodedig berthnasol ei gwmpasu, er nad yw beichiogrwydd na mamolaeth yn cael eu cynnwys o dan y darpariaethau gwahaniaethu anuniongyrchol yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

Atodiad 2

DIFFINIADAU

NODWEDDION GWARCHODEDIG

Mae'r dudalen hon yn rhoi rhagor o wybodaeth ichi am y naw nodwedd warchodedig.

Oedran

Mae hyn yn cyfeirio at rywun sy'n perthyn i oedran penodol (e.e. pobl 32 oed) neu ystod o oedrannau (e.e. 18 - 30 oed).

Anabledd

Mae gan rywun anabledd os oes ganddo ef/hi nam meddyliol neu gorfforol sydd yn cael effaith andwyol sylweddol dros gyfnod hir ar ei allu ef/gallu hi i gyflawni gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd.

Newid rhywedd

Y broses o newid o un rhywedd i'r llall.

Priodas a phartneriaeth sifil

Diffinnir priodas fel 'uniad rhwng dyn a menyw'. Gall parau o'r un rhyw gael eu perthynas wedi ei chydabod yn gyfreithiol fel 'partneriaeth sifil'. Rhaid trin partneriaid sifil yr un peth â pharau priod o ran ystod helaeth o faterion cyfreithiol.

Beichiogrwydd a mamolaeth

Ystyr beichiogrwydd yw bod yn feichiog neu'n disgwyl babi. Mamolaeth yw'r cyfnod ar ôl yr enedigaeth, ac yng nghyd-destun cyflogaeth mae cysylltiad rhyngddo ac absenoldeb mamolaeth. Mewn cyd-destun nad yw'n un gwaith, mae diogelwch rhag gwahaniaethu ar sail mamolaeth yn bodoli am gyfnod o 26 wythnos ar ôl rhoi genedigaeth, ac mae hyn yn cynnwys trin menyw yn llai ffafriol o achos ei bod yn bwydo ar y fron.

Hil

Cyfeiria at nodwedd warchodedig arall, sef Hil. Mae'n cyfeirio at grŵp o bobl a ddiffinnir gan eu hil, eu lliw, eu cenedl (yn cynnwys dinasyddiaeth), tarddiad ethnig neu genedlaethol.

Crefydd a chred

Fel arfer mae'r hyn y mae crefydd yn ei olygu yn amlwg ond mae cred yn cynnwys credoau crefyddol ac athronyddol yn cynnwys diffyg cred (e.e. Anffyddiaeth). Yn gyffredinol, er mwyn ei gynnwys yn y diffiniad, dylai cred olygu rhywbeth sy'n cael effaith ar eich dewisiadau bywyd neu ar y ffordd rydych yn byw.

Rhyw

Dyn neu fenyw.

Tueddfryd rhywiol

A yw rhywun wedi ei atynnu'n rhywiol tuag at ei ryw ei hun, y rhyw arall, neu'r ddau ryw.

MATHAU O WAHANIAETHU ANGHYFREITHLON

Gwahaniaethu uniongyrchol yw pan gaiff rhywun ei drin yn llai ffafriol na rhywun arall o achos nodwedd warchodedig. Enghraifft o wahaniaethu uniongyrchol fyddai gwrthod cyflogi menyw o achos ei bod yn feichiog.

Mewn hyn a hyn o amgylchiadau gall cyflogwyr wahaniaethu'n uniongyrchol yn erbyn unigolyn am reswm sy'n gysylltiedig ag unrhyw un o'r nodweddion gwarchodedig lle mae rheidrwydd galwedigaethol. Mae'n rhaid bod y rheidrwydd galwedigaethol yn hanfodol ar gyfer y swydd ac yn fodd cymesur o gyflawni amcan dilys.

Gwahaniaethu anuniongyrchol yw lle bo darpariaeth, meini prawf, neu arferion yn cael eu rhoi ar waith sy'n gwahaniaethu yn erbyn unigolion sydd â nodwedd warchodedig berthnasol (er nad yw'n cynnwys yn benodol beichiogrwydd na mamolaeth, sy'n cael eu cwmpasu gan wahaniaethu rhyw anuniongyrchol) mewn modd a fyddai er anfantais i bobl sy'n rhannu'r nodwedd warchodedig honno o gymharu â phobl nad ydynt yn ei rhannu, a lle na ellir dangos ei fod yn fodd cymesur o gyflawni amcan dilys.

Aflonyddu yw lle bo ymddygiad nad oes ei eisiau, sy'n gysylltiedig ag un o'r nodweddion gwarchodedig (heblaw am briodas a phartneriaeth sifil, a beichiogrwydd a mamolaeth), a lle bo'r ymddygiad hwnnw at ddiben amharu ar urddas rhywun arall neu'n cael yr effaith honno, neu'n creu sefyllfa fygythiol, elyniaethus, ddiraddiol, iselhaol, neu atgas. Nid oes gwahaniaeth a oedd cael yr effaith hon yn fwriad ai peidio gan y sawl oedd yn gyfrifol am yr ymddygiad.

Gwahaniaethu cysylltiadol yw pan fo unigolyn yn destun gwahaniaethu uniongyrchol neu aflonyddu o achos ei gysylltiad ag unigolyn arall sydd â nodwedd warchodedig (er nad yw'n cwmpasu aflonyddu o achos priodas a phartneriaeth sifil, na beichiogrwydd a mamolaeth [yn ôl cyfarwyddyd gan y Llywodraeth a'r Gwasanaeth Cyngori, Cymodi, a Chyflafareddu]).

Gwahaniaethu tybiaethol yw pan fo unigolyn yn destun gwahaniaethu uniongyrchol neu aflonyddu ar sail tybiaeth bod ganddo ef/hi nodwedd warchodedig benodol pan nad oes, mewn gwirionedd, ganddo ef/hi y nodwedd warchodedig honno (heblaw am briodas a phartneriaeth sifil, a beichiogrwydd a mamolaeth).

Erledigaeth yw pan fo gweithiwr o dan anfantais, yn yr ystyr na chaiff gyfle i gael hyfforddiant na dyrchafiad o achos ei fod wedi gwneud neu gefnogi cŵyn neu wedi achwyn o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, neu o achos bod amheuaeth ei fod wedi gwneud hynny. Fodd bynnag, ni ddiogelir gweithiwr

rhag erledigaeth os yw ef/hi wedi ymddwyn yn faleisus neu wedi gwneud neu gefnogi cŵyn anwir. Bellach nid oes angen i achwynydd gymharu ei driniaeth â rhywun sydd heb wneud na chefnogi cŵyn o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Er enghraifft, os yw gweithiwr dall yn achwyn nad yw cyflogwr yn cyflawni ei ddyletswydd o ran gwneud addasiadau rhesymol, ac yna'n cael ei atal rhag mynychu'r holl gyfarfodydd, gallai ymddygiad o'r fath fod yn gyfystyr ag erledigaeth.

Methu gwneud addasiadau rhesymol yw lle bo nodwedd ffisegol neu ddarpariaeth, meini prawf, neu arferion yn golygu bod rhywun anabl o dan anfantais sylweddol o gymharu â rhywun sydd heb y nodwedd warchodedig honno, a bod y cyflogwr wedi methu gwneud addasiadau rhesymol i alluogi'r person anabl i oresgyn yr anfantais.

Atodiad 3

Gwerthoedd Craidd Cyngor Sir Caerfyrddin yw:

Diffuantrwydd, ymddiriedaeth, gonestrwydd, uniondeb

Rydym yn credu mewn bod yn agored ac yn onest yn ein holl drafodion gyda'r cyhoedd; byddwn yn darparu gwybodaeth gynhwysfawr i'r cyhoedd am ein gwasanaethau, fel y gallant farnu pa mor dda rydym yn perfformio.

Rhoi'r flaenoriaeth i gwsmeriaid

Byddwn yn sicrhau bod anghenion ein cwsmeriaid yn ganolog i bopeth a wnawn. Byddwn yn trin pobl â pharch bob amser.

Gwrando - a chyflawni'n haddewidion

Rydym yn sefydliad sy'n gwrando, ac sy'n ymgynghori cyn gwneud penderfyniadau pwysig. Wedi dod i benderfyniad, rydym yn cyflawni'n haddewidion. Rydym yn credu mewn arweinyddiaeth glir, gwneud penderfyniadau ar sail gwybodaeth, craffu cadarn ac anrhydeddu'n hymrwymiaadau.

Gweithio mewn partneriaeth

Rydym yn credu mewn partneriaeth - meddwl gyda'n gilydd a gweithredu gyda'n gilydd. Byddwn yn ymdrechu i osgoi dyblygu a gwastraffu ymdrechion trwy gydweithio'n agos â'n partneriaid, y sector gwirfoddol, yr undebau llafur a'r gymuned leol.

Gwerthfawrogi ein staff

Ni allwn gyflawni dim heb ymdrechion ein staff - nhw sy'n gyfrifol am ein llwyddiant. Byddwn yn cefnogi, yn canmol ac yn buddsoddi yn ein gweithlu i gyflawni safonau uwch wrth gyflwyno gwasanaethau.

Sicrhau cyfle cyfartal

Rydym yn gosod gwerth ar amrywiaeth ac yn cydnabod cyfraniad unigryw pob aelod o'n cymuned. Byddwn yn cynnig yr un gwasanaeth i'n holl gwsmeriaid a'r gymuned, ac yn ymdrechu i sicrhau bod gan bawb yr un hawliau mynediad at ein holl wasanaethau.

Trin yr amgylchedd â pharch

Ein nod yw arwain ym maes cynaliadwyedd - gwella ansawdd bywyd ar gyfer pobl leol, ar yr un pryd ag arbed adnoddau'r ddaear a diogelu'r amgylchedd.

Gwella ein gwasanaethau

Byddwn yn ymdrechu i wella'n gwasanaethau'n barhaus; rydym yn sefydliad blaengar sy'n chwilio'n barhaus am ffyrdd newydd a gwell o gyflwyno'n gwasanaethau.