

**Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Cyngor Cymuned
Llandysiliogogo**

1. Mae llwyddiant y Cyngor Cymuned yn dibynnu ar waith ei Gynghorwyr a'i weithwyr. Bydd manteisio ar yr hyn sy'n unigryw am unigolion ac yn tynnu ar eu safbwyntiau a'u profiadau gwahanol yn ychwanegu gwerth i'r ffordd y mae'r Cyngor yn rheoli ei faterion ar ran y gymuned y mae'n ei gwasanaethu.
2. Bydd y Cyngor Cymuned yn ymdrechu'n barhaus i greu amgylchedd cynhyrchiol, sy'n ymateb i wahanol ddiwylliannau a grwpiau, lle caiff pawb gyfle cyfartal i gyfrannu at amcanion y Cyngor Cymuned.
3. Mae gan gynghorwyr a gweithwyr i gyd gyfrifoldeb i gofleidio a chefnogi'r weledigaeth hon a rhaid iddynt barhau i herio ymddygiad ac agweddau sy'n atal y Cyngor Cymuned rhag cyflawni ei weledigaeth. Gan ddefnyddio arferion cyflogaeth teg, gwrthrychol ac arloesol, nod y Cyngor Cymuned yw sicrhau:
 - Mae'r holl weithwyr a gweithwyr posib yn cael eu trin yn deg a gyda pharch ar bob cam o'u cyflogaeth.
 - Mae gan bob gweithiwr yr hawl i fod yn rhydd o aflonyddu o bwlio unrhyw ddisgrifiad, neu unrhyw fath arall o ymddygiad diangen, boed yn seiliedig ar ryw, statws traws-ryw, statws priodasol, statws partneriaeth sifil, beichiogrwydd, hil, anabledd, oedran, cred wleidyddol neu grefyddol neu rywioldeb.
 - Mae gan bob gweithiwr gyfle cyfartal i gyfrannu ac y gyflawni ei botensial, heb ystyried unrhyw nodwedd ddiffiniol a allai arwain at wahaniaethu annheg.

**Llandysiliogogo Community Council Equality and Diversity
Policy**

1. The success of the Council depends on the work of its Councillors and employees. Capitalising on what is unique about individuals and drawing on their different perspectives and experiences will add value to the way the Council manages its affairs on behalf of the community it serves.
2. The Community Council will constantly strive to create a productive environment, representative of and responsive to different cultures and groups, where everyone has an equal opportunity to contribute to the Council's objectives.
3. Councillors and employees all have a responsibility to embrace and support this vision and must continue to challenge behaviour and attitudes that prevent the Council from achieving its vision. Using fair, objective and innovative employment practices, the Council's aim is to ensure that:
 - All employees and potential employees are treated fairly and with respect at all stages of their employment.
 - All employees have the right to be free from harassment and bullying of any description, or any other form of unwanted behaviour, whether based on sex, trans-gender status, marital status, civil partnership status, pregnancy, race, disability, age, political or religious belief or sexuality.
 - All employees have an equal chance to contribute and to achieve their potential, irrespective of any defining feature that may give rise to unfair discrimination.

4. Rhyw

Mae'r Cyngor Cymuned wedi ymrwymo'n llwyr i:

- herio stereoteipiau rhyw.
- cefnogi gweithwyr i gydbwyso eu bywyd yn y gwaith ac yn y cartref
- cefnogi gweithwyr sy'n beichiogi ac yn cymryd camau gweithredol i hwyluso eu dychweliad i'r gwaith ar ôl cyfnod mamolaeth.

5. Statws traws-ryw

Mae pobl sy'n bwriadu cael, yn cael eu derbyn, neu sydd wedi cael ail-aseiniad rhywedd yn cael eu diogelu rhag pob math o wahaniaethu ac aflonyddu. Bydd y Cyngor Cymuned yn cymryd camau cadarnhaol i gefnogi person traws-ryw a sicrhau eu bod yn cael eu trin ag urddas a pharch.

6. Statws priodasol

Mae pobl yn cael eu trin yn deg ac yn gyfartal o fewn y Cyngor Cymuned, beth yw eu statws priodasol, partneriaeth sifil neu statws teuluol.

7. Ras

Mae'r Cyngor Cymuned wedi ymrwymo i:

- herio stereoteipiau hiliol.
- deall, parchu a gwerthfawrogi gwahanol gefndiroedd a safbwyntiau hiliol a diwylliannol.

4. Gender

The Council is fully committed to:

- challenging gender stereotypes.
- supporting employees in balancing their life at work and at home
- supporting employees who become pregnant and taking active steps to facilitate their return to work after maternity leave.

5. Trans-gender status

People who plan to undergo, are undergoing, or have undergone gender re-assignment are protected against all forms of discrimination and harassment. The Community Council will take positive steps to support a trans-gender person and ensure they are treated with dignity and respect.

6. Marital status

People are treated fairly and equally within the Council irrespective of their marital, civil partnership or family status.

7. Race

The Community Council is committed to:

- challenging racial stereotypes.
- understanding, respecting and valuing different racial and cultural backgrounds and perspectives.

8. Anabledd

Mae galluoedd pobl anabl yn cael eu cydnabod a'u gwerthfawrogi o fewn y Cyngor Cymuned drwy:

- canolbwyntio ar yr hyn y gall pobl ei wneud yn hytrach nag ar yr hyn na allant.
- herio stereoteipiau am bobl ag anableddau.
- gwneud addasiadau priodol yn y gweithle i helpu pobl ag anableddau i gyflawni eu potensial gyrfa llawn.

9. Oed

Mae amrywiaeth oedran yn cael ei hyrwyddo a'i werthfawrogi drwy herio stereoteipio ar sail oedran.

10. Cred grefyddol

Mae pobl yn cael eu trin yn deg yn y Cyngor Cymuned beth bynnag yw eu credoau a'u harferion crefyddol drwy gydnabod rhyddid cred a hawl unigolion i amddiffyn rhag anoddefgarwch ac erledigaeth.

11. HIV

Nid yw gwahaniaethu yn erbyn gweithiwr neu ddarpar weithiwr posib ar sail bod ganddo, neu y credir bod ganddo HIV neu AIDS yn dderbyniol, a bydd cyfrinachedd yn cael ei barchu yn unol â dymuniadau unigolyn â HIV neu AIDS.

8. Disability

The abilities of disabled people are recognised and valued within the Community Council through:

- focusing on what people can do rather than on what they cannot.
- challenging stereotypes about people with disabilities.
- making appropriate adjustments in the workplace to help people with disabilities achieve their full career potential.

9. Age

Age diversity is promoted and valued through challenging age stereotyping.

10. Religious belief

People are treated fairly in the Community Council irrespective of their religious beliefs and practices by recognising individuals' freedom of belief and right to protection from intolerance and persecution.

11. HIV

Discrimination against an employee or potential employee on grounds that he or she has, or is thought to have, HIV or AIDS is not acceptable, and confidentiality will be respected in line with the wishes of an individual with HIV or AIDS.

12. Rhywioldeb

Mae pobl yn cael eu trin yn deg yn y Cyngor Cymuned beth bynnag yw eu rhywioldeb drwy:

- parchu gwahanol ffyrdd o fyw.
- herio safbwyntiau ystrydebol negyddol.

12. Sexuality

People are treated fairly in the Community Council irrespective of their sexuality through:

- respecting different lifestyles.
- challenging negative stereotypical views.