

Policy:	Equality and Diversity
Responsibility:	Personnel Committee
Headteacher's recommendation to the Governing Body:	<i>This is a corporate policy provided by IOACC and the headteacher recommends that it is adopted.</i>
Adopted:	(insert date)
Review:	Every three years, as dated below:

Isle of Anglesey County Council

Equality & Diversity Policy

6th Edition - January 2013

Index

	Page
1. Introduction	3
2. Policy Statement	3
3. Employment	4
4. Responsibilities	4
5. Monitoring	5
6. Further Information	5
Appendix 1 - Human Resources Statement of Policy	6

This policy is also available in alternative formats on request.
Contact details can be found on page 5.

1. Introduction

The Isle of Anglesey County Council is committed to equality of opportunity both in the provision of services and in its role as a major employer, and to the elimination of unfair and unlawful discrimination in all our policies, procedures and practices.

The Council recognises that all sections of society may experience prejudice and discrimination. We live in a community of diverse groups where there is a need to respect different cultural backgrounds. Prejudice and discrimination can occur in service delivery and employment.

This policy supports the Council's Strategic Equality Plan 2012 - 2016 which outlines how we will comply with the requirements of the Equality Act 2010 and demonstrates a clear commitment towards having due regard to the need to:

- eliminate unlawful discrimination, harassment and victimisation and other conduct that is prohibited by the Act;
- advance equality of opportunity between people who share a relevant protected characteristic and those who do not;
- foster good relations between people who share a protected characteristic and those who do not.

2. Policy Statement

The Isle of Anglesey County Council opposes all forms of discrimination and is committed to promoting equality in respect of the following protected characteristics:

- Age
- Gender reassignment
- Sex
- Race – including ethnic or national origin, colour or nationality
- Disability
- Pregnancy and Maternity
- Sexual Orientation
- Religion or belief – including lack of belief
- Marriage and civil partnership (but only in respect of the need to eliminate discrimination)

Equality and Diversity Policy

As outlined in our Corporate Business Plan 2012-15, the Council's aim is to promote and protect the interests of the island, its citizens and communities. In so doing, we will value and promote equal opportunities for all and will strive to:

- ensure that everyone in contact with the Council is treated with dignity and respect
- encourage equality of opportunity for all people and actively promote good relations
- engage with the public, service users, partners and other interest groups as part of providing effective services that meet the needs of the people of Anglesey
- embed equality considerations into the work of the authority at all levels through our key strategies and plans
- ensure that all employment policies, procedures and guidelines reflect and reinforce the Council's commitment to equality
- ensure mechanisms are in place for responding to complaints of discrimination and harassment from employees and the public

3. Employment

As a provider of local services, the Council endeavours to meet the needs of the community we serve through fair and appropriate employment and development of the people who work for us. However, in employment matters there are particular and specific matters that require attention which the Council has considered and outlined at **Appendix 1**.

4. Responsibilities

All elected members, employees and others who work on behalf of the Isle of Anglesey County Council are expected to carry out their responsibilities in respect of equality and diversity.

The Councillors (elected members), Chief Executive and senior management have overall responsibility for the ownership of the policy. The Council's Senior Leadership Team has a duty to actively promote equal opportunities within departments, ensuring fairness for all.

All managers must be familiar with this policy. They must promote and monitor the policy actively through their teams and through business plans, service delivery, employment practices and employee development.

Equality and Diversity Policy

Every employee must read, understand and implement this policy through their work and actions, and take personal responsibility to implement and promote this policy in day to day dealings with customers, partners and each other.

We will also require, where legally possible, partners and contractors to comply with this policy. This will be reflected in contracts and partnership agreements.

5. Monitoring

The Council is committed to establishing appropriate information and monitoring systems to assist the effective implementation of our equality policies. The Council's Strategic Equality Plan outlines the steps that will be taken to demonstrate our commitment to equality. Progress towards fulfilling the actions identified in the Plan will be monitored as part of our performance management arrangements as we continue to focus on integrating equality considerations into day-to-day business. The action plan will be reviewed and progress reports published annually.

Any complaints relating to this policy will be dealt with in accordance with the Council's formal complaints procedure.

6. Further Information:

If you have any questions or wish to make comments about this policy, please contact us:

By e-mail: equality@anglesey.gov.uk

By post: Policy Unit (Equality)
Deputy Chief Executive's Department
Isle of Anglesey County Council
Council Offices
Llangefni
Anglesey
LL77 7TW

By phone: 01248 752561 / 752520

By fax: 01248 750839

Human Resources Statement of Policy

1. Introduction

The purpose of this policy is to ensure that:

- Council services are of high quality and responsive to residents needs by seeking to ensure that our workforce profile better reflects the profile of the community
- The Council makes best use of all of its employees and potential employee's skills, talents and abilities in delivering services
- The Council fulfils its legal obligations under the Equality Act 2010

It is the policy of the Isle of Anglesey County Council to ensure that no job applicant or employee receives less favourable treatment on the grounds of race, disability, sex, gender reassignment, marriage & civil partnership, sexual orientation, religion or belief, age or language ability that cannot be shown to be justifiable.

The Authority recognises that adhering to the Equality & Diversity Policy, combined with relevant employment policies and practices, maximises the effective use of individuals in both the organisation's and employee's best interests. The Authority also recognises the great benefits in having a diverse workforce with different backgrounds, solely employed on ability.

The application of recruitment, training, and promotion policies to all individuals will be on the basis of job requirements and the individual's abilities and merits.

New employees will be made aware of this policy through the Corporate Induction Process.

2. Recruitment & Promotion

- (a) Advertisements for posts will give sufficiently clear and accurate information to enable potential applicants to assess their own suitability for the post. Information about vacant posts will be provided in such a manner that does not restrict its audience in terms of any of the protected characteristics.
- (b) Recruitment literature will not imply a preference for one group of applicants unless there is a genuine occupational qualification which limits the post to this particular group, in which case this must be clearly stated.
- (c) All vacancies will be circulated internally or externally dependant on the specific needs of the department.

Appendix 1
Human Resources Statement of Policy

- (ch) All descriptions and specifications for posts will include only requirements that are necessary and justifiable for the effective performance of the job.
- (d) All selections will be assessed against defined criteria and will deal only with the applicant's suitability for the job. Where it is necessary to ask questions relating to personal circumstances, these will be related purely to job requirements and asked to all candidates.

It should be noted that the Authority has committed itself to becoming a Disability Symbol User and is therefore working continuously to maintain the five commitments that include the following:

- Interviewing all applicants with a disability who meet the minimum criteria for a job vacancy
- Making every effort when employees may become disabled to make sure they stay in employment
- Ensure a mechanism is in place to discuss with disabled employees what can be done to make sure they can develop and use their abilities
- Take action to ensure key employees develop the appropriate level of disability awareness
- Review these commitments and what has been achieved each year

3. Training

- (a) Employees will be provided with appropriate training regardless of sex, race, marital status, disability, age, sexual orientation or religion
- (b) Encouragement shall be given to all employees to take full advantage of training opportunities.
- (c) All employees will be encouraged to discuss their career prospects and training needs with their Line Manager or Human Resources.

4. Grievances and Victimisation

- (a) The Isle of Anglesey County Council emphasises that discrimination is unacceptable conduct which may lead to disciplinary action under the organisation's Disciplinary Procedure
- (b) Any complaints of discrimination will be pursued through the organisation's Grievance Procedure.

5. Monitoring, Evaluation and Review

- (a) It is the responsibility of all managers and employees to ensure all aspects of this policy are operated throughout the organisation.
- (b) Where it appears that applicants/employees are not being offered equal opportunities, circumstances will be investigated to identify any policies or criteria which exclude or discourage certain employees and, if so, whether these are justifiable.
- (c) This policy is reviewed regularly not only to maintain currency with legislative changes but also in light of feedback from its employees and customers.

6. Further Information:

If you have any questions or wish to make comments about this **Human Resources Statement of Policy**, please contact us.

By e-mail: jobs@anglesey.gov.uk

By post: Human Resources (Equality)
Deputy Chief Executive's Department
Isle of Anglesey County Council
Council Offices
Llangefni
Anglesey
LL77 7TW

By phone: 01248 752505

By fax: 01248 752583

Cyngor Sir Ynys Môn

Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

6ed Argraffiad - Ionawr 2013

Mynegai

	Tudalen
1. Rhagarweiniad	3
2. Datganiad Polisi	3
3. Cyflogaeth	4
4. Cyfrifoldebau	4
5. Monitro	5
6. Gwybodaeth bellach	5
Atodiad 1 – Datganiad Polisi Adnoddau Dynol	6

Mae'r polisi hwn ar gael hefyd mewn fformatau eraill ar gais.
Gweler y manylion cyswllt ar dudalen 5.

1. Rhagarweiniad

Mae Cyngor Sir Ynys Môn yn ymrwymedig i gydraddoldeb, wrth ddarparu gwasanaethau ac fel cyflogwr mawr, ac i ddileu gwahaniaethu annheg ac anghyfreithlon ym mhob un o'n polisiau, gweithdrefnau ac arferion.

Mae'r Cyngor yn cydnabod y gall pob rhan o gymdeithas ddioddef rhagfarn a chamwahaniaethu. Rydym yn byw mewn cymuned o grwpiau gwahanol lle mae angen parchu cefndiroedd diwylliannol gwahanol. Gall rhagfarnu a gwahaniaethu ddigwydd wrth ddarparu gwasanaeth ac yn y maes cyflogaeth.

Mae'r polisi hwn yn cefnogi Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2012 – 2016 y Cyngor sy'n amlinellu sut y byddwn yn cydymffurfio â gofynion y Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ac yn dangos ymrwymiad eglur tuag at roi sylw priodol i'r angen i:

- ddiddymu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan y Ddeddf
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rhai nad ydynt
- feithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt

2. Datganiad Polisi

Mae Cyngor Sir Ynys Môn yn gwrthwynebu pob math o wahaniaethu ac yn ymrwymedig i hyrwyddo cydraddoldeb mewn perthynas â'r nodweddion isod a warchodir:

- Oed
- Newid rhyw
- Rhyw
- Hil – gan gynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd
- Anabledd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Crefydd neu gred – gan gynnwys dim cred
- Priodas a phartneriaeth sifil (er dim ond lle mae angen dileu gwahaniaethu)

Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Fel yr amlinellir yn ein Cynllun Busnes Corfforaethol 2012-15, nod y Cyngor yw hyrwyddo a gwarchod buddiannau'r ynys, ei dinasyddion a'i chymunedau. Trwy wneud hyn, byddwn yn gwerthfawrogi ac yn hyrwyddo cyfleoedd cyfartal i bawb ac yn ymdrechu i:

- sicrhau bod pawb sydd mewn cysylltiad â'r Cyngor yn cael eu trin gydag urddas a pharch
- annog cyfleoedd cyfartal i bawb a hyrwyddo perthynas dda
- ymgysylltu gyda'r cyhoedd, defnyddwyr gwasanaeth, partneriaid a grwpiau budd eraill fel rhan o ddarparu gwasanaethau effeithiol sy'n cwrdd ag anghenion pobl Ynys Môn
- ymgorffori ystyriaethau cydraddoldeb yng ngwaith yr awdurdod ar bob lefel trwy ein strategaethau a'n cynlluniau allweddol
- sicrhau bod pob un o'n polisïau, gweithdrefnau a chanllawiau o ran cyflogaeth yn adlewyrchu ac yn atgyfnerthu ymrwymiad y Cyngor i gydraddoldeb
- sicrhau bod mecanweithiau mewn lle ar gyfer ymateb i gwynion o ran camwahaniaethu ac aflonyddu gan weithwyr a'r cyhoedd

3. Cyflogaeth

Fel un sy'n darparu gwasanaethau lleol, mae'r Cyngor yn ceisio cwrdd ag anghenion y gymuned yr ydym yn ei gwasanaethu trwy gyflogi a datblygu pobl sy'n gweithio i ni mewn modd sy'n deg ac yn briodol. Fodd bynnag, mewn materion cyflogaeth, mae yna faterion penodol y mae angen rhoi sylw iddynt ac mae'r Awdurdod wedi eu hystyried a'u hamlinellu yn **Atodiad 1**.

4. Cyfrifoldebau

Disgwylir i bob aelod etholedig, gweithiwr a phawb arall sy'n gweithio ar ran Cyngor Sir Ynys Môn gwrdd â'u dyletswyddau mewn perthynas â chydraddoldeb ac amrywiaeth.

Mae gan y Cynghorwyr (aelodau etholedig), y Prif Weithredwr a'r uwch reolaeth gyfrifoldeb cyffredinol am berchenogaeth y polisi hwn. Mae gan Uwch Dîm Arweinyddiaeth y Cyngor ddyletswydd i hyrwyddo cyfleoedd cyfartal o fewn eu hadrannau a sicrhau tegwch i bawb.

Rhaid i'r holl reolwyr fod yn gyfarwydd gyda'r polisi hwn. Rhaid iddynt hyrwyddo a monitro'r polisi trwy eu timau a thrwy gynlluniau busnes, trefniadau darparu gwasanaeth, arferion cyflogaeth a threfniadau datblygu gweithwyr.

Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Rhaid i'r holl weithwyr ddarllen, deall a gweithredu'r polisi hwn yn eu gwaith a'u gweithrediadau a rhaid iddynt gymryd cyfrifoldeb personol i weithredu a hyrwyddo'r polisi hwn wrth ddelio gyda chwsmeriaid, partneriaid a chyda'i gilydd o ddydd i ddydd.

Lle mae hynny'n gyfreithlon bosib, byddwn hefyd yn gofyn i bartneriaid a chontractwyr gydymffurfio gyda'r polisi hwn a bydd hynny'n cael ei adlewyrchu mewn contractau a chytundebau partneriaeth.

5. Monitro

Mae'r Awdurdod yn ymrwymedig i sefydlu systemau gwybodaeth a monitro priodol i gynorthwyo gyda gweithrediad effeithiol ein polisïau cydraddoldeb. Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor yn amlinellu'r camau a fydd yn cael eu cymryd i ddangos ein hymrwymiad tuag at gydraddoldeb. Bydd cynnydd yn erbyn cyflawni'r gweithrediadau a nodwyd yn y Cynllun yn cael ei fonitro fel rhan o'n trefniadau rheoli perfformiad wrth i ni barhau i ganolbwyntio ar integreiddio ystyriaethau cydraddoldeb o fewn ein busnes dydd i ddydd. Bydd ein Grŵp Cydraddoldeb Corfforaethol yn adolygu cynnydd ac fe fyddwn yn adrodd yn flynyddol ar gynnydd yn erbyn cyflawni ein hamcanion cydraddoldeb.

Ymdrinnir ag unrhyw gwynion mewn perthynas â'r polisi hwn drwy Weithdrefn Cwynion ffurfiol y Cyngor.

6. Gwybodaeth Bellach

Os oes gennych chi unrhyw gwestiynau neu os ydych yn dymuno gwneud unrhyw sylwadau am y polisi hwn, cysylltwch â ni os gwelwch yn dda:

Trwy e-bost: cydraddoldeb@ynysmon.gov.uk

Trwy'r post: Uned Bolisi (Cydraddoldeb)
Adran y Dirprwy Brif Weithredwr
Cyngor Sir Ynys Môn
Swyddfeydd y Cyngor
Llangefni
Ynys Môn
LL77 7TW

Ffôn: 01248 752561 / 752520

Ffacs: 01248 750839

Datganiad Polisi Adnoddau Dynol

1. Rhagarweiniad

Pwrpas y polisi hwn yw sicrhau bod:

- Gwasanaethau'r Cyngor o ansawdd uchel ac yn ymateb i anghenion trigolion trwy geisio sicrhau bod proffil ein gweithlu yn adlewyrchu proffil y gymuned yn well
- Y Cyngor yn gwneud y defnydd gorau o sgiliau, talentau a galluoedd ei weithwyr a'i ddarparu weithwyr wrth ddarparu gwasanaethau
- Y Cyngor yn cyflawni ei ymrwymadau cyfreithiol o dan y Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Mae'n bolisi gan Cyngor Sir Ynys Môn i sicrhau nad yw unrhyw un sy'n ymgeisio am swydd neu unrhyw un sy'n gweithio iddo yn derbyn triniaeth llai ffafriol ar sail hil, anabledd, rhyw, newid rhyw, priodas a phartneriaeth sifil, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred, oed neu alluoedd ieithyddol nad oes modd eu cyfiawnhau.

Mae'r Awdurdod yn cydnabod bod glynu wrth y Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, ynghyd â pholisïau ac arferion cyflogaeth perthnasol, yn gwneud y defnydd mwyaf effeithiol o unigolion a hynny er budd y sefydliad a'r gweithwyr eu hunain. Mae'r Awdurdod hefyd yn cydnabod y manteision mawr o gael gweithlu amrywiol gyda gwahanol gefndiroedd - gweithlu a gyflogir ar sail gallu yn unig.

Bydd gweithredu polisïau recriwtio, hyfforddi a dyrchafu yn seiliedig ar ofynion y swydd a galluoedd a rhinweddau'r unigolyn.

Bydd gweithwyr newydd yn cael gwybod am y polisi hwn trwy'r broses Anwytho Corfforaethol.

2. Recriwtio a Dyrchafu

- (a) Bydd hysbysebion ar gyfer swyddi yn rhoi gwybodaeth glir a chywir fel bod modd i ddarparu ymgeiswyr asesu a ydynt yn addas ar gyfer y swydd. Bydd gwybodaeth ynghylch swyddi gweigion yn cael ei darparu mewn modd nad yw'n cyfyngu ei gynulleidfa o ran unrhyw un o'r nodweddion a warchodir.
- (b) Ni fydd llenyddiaeth ynghylch recriwtio yn awgrymu ffafriaeth i un grŵp o ymgeiswyr oni bai bod cymhwyster galwedigaethol gwirioneddol sy'n cyfyngu'r swydd i'r grŵp penodol hwn, yn y fath achosion dylid nodi hynny'n glir.

Atodiad 1
Datganiad Polisi Adnoddau Dynol

- (c) Bydd swyddi gweigion yn cael eu hysbysebu'n fewnol neu yn allanol yn dibynnu ar anghenion penodol yr Adran.
- (ch) Bydd disgrifiadau a manylion ar gyfer swyddi yn cynnwys gofynion sy'n angenrheidiol ac y mae modd eu cyfiawnhau ar gyfer cyflawni'r swydd yn effeithiol yn unig.
- (d) Bydd y trefniadau ar gyfer dewis unigolion ar gyfer swyddi yn cael eu hasesu yn ôl meini prawf diffiniedig ac yn delio yn unig gydag addasrwydd yr ymgeisydd ar gyfer y swydd. Os bydd angen gofyn cwestiynau ynghylch amgylchiadau personol, bydd y rheini'n ymwneud yn unig ag anghenion y swydd ac fe'u gofynnir i'r holl ymgeiswyr.

Dylid nodi bod yr Awdurdod wedi ymrwymo i fod yn Ddefnyddiwr Symbol Anabledd ac felly'n gweithio'n barhaus i gynnal y pum ymrwymiad, sy'n cynnwys y canlynol:

- cyfweld pob ymgeisydd sy'n anabl ac yn cwrdd â'r lleiafswm o'r gofynion ar gyfer swydd wag
- gwneud pob ymdrech i sicrhau bod gweithwyr sy'n dod yn anabl yn gallu parhau mewn cyflogaeth
- sicrhau bod mecanwaith mewn lle ar gyfer trafod gyda gweithwyr anabl beth y mae modd ei wneud i sicrhau eu bod yn gallu datblygu a defnyddio eu galluoedd
- cymryd camau i sicrhau bod gweithwyr allweddol yn datblygu lefel briodol o ymwybyddiaeth am anabledd
- adolygu'r ymrwymadau hyn ynghyd â'r hyn a gyflawnwyd yn flynyddol

3. Hyfforddiant

- (a) Rhoddir hyfforddiant priodol i'r holl weithwyr gwaeth beth fo'u rhyw, hil, statws priodasol, anabledd, oed, cyfeiriadedd rhywiol neu grefydd.
- (b) Anogir pob gweithiwr i fanteisio'n llawn ar bob cyfle hyfforddi.
- (c) Anogir yr holl weithwyr i drafod eu rhagolygon gyrfa a'u hanghenion hyfforddi gyda'u rheolwyr llinell neu Adnoddau Dynol.

4. Cwynion ac Erledigaeth

- (a) Mae Cyngor Sir Ynys Môn yn pwysleisio bod gwahaniaethu yn ymddygiad annerbyniol a all arwain at gamau disgyblu yn unol â Threfniadau Disgyblu'r Awdurdod.
- (b) Rhoddir sylw i unrhyw gwynion o wahaniaethu yn unol â Gweithdrefn Gwynion y Cyngor.

5. Monitro, Gwerthuso ac Adolygu

- (a) Cyfrifoldeb pob rheolwr a gweithiwr yw sicrhau bod pob agwedd o'r polisi hwn yn cael eu gweithredu trwy'r Awdurdod.
- (b) Lle mae'n ymddangos nad yw ymgeiswyr / gweithwyr yn cael cynnig cyfleoedd cyfartal, ymchwilir i'r amgylchiadau i nodi unrhyw bolisiau neu feini prawf nad ydynt yn cefnogi rhai gweithwyr neu sy'n cau rhai gweithwyr allan ac, os felly, bydd yn ystyried a oes modd cyfiawnhau'r fath bolisiau.
- (c) Adolygir y polisi hwn yn rheolaidd nid yn unig i gydymffurfio gyda'r ddeddfwriaeth gyfredol ond hefyd yn wyneb sylwadau a wneir gan weithwyr a chwsmeriaid.

6. Gwybodaeth Bellach

Os oes gennych chi unrhyw gwestiynau neu os ydych yn dymuno gwneud unrhyw sylwadau am y **Datganiad Polisi Adnoddau Dynol** hwn, cysylltwch â ni os gwelwch yn dda:

Trwy e-bost: swyddi@ynysmon.gov.uk

Trwy'r post: Adnoddau Dynol (Cydraddoldeb)
Adran y Dirprwy Brif Weithredwr
Cyngor Sir Ynys Môn
Swyddfeydd y Cyngor
Llangefni
Ynys Môn
LL77 7TW

Ffôn: 01248 752505

Ffacs: 01248 752583