

Sgôp

Mae'r polisi hwn a'r weithdrefn gysylltiedig yn berthnasol i Itec Training Solutions Holdings Group, gan gynnwys ei is-gwmnïau a chwmnïau cysylltiedig: Center for Strategy and Communication Limited ac Itec Training Solutions Limited a'i holl weithwyr. Trwy gydol y polisi hwn, mae unrhyw gyfeiriadau at "y Cwmni" yn golygu Itec Training Solutions Holdings Group a'i is-gwmnïau a chwmnïau cysylltiedig; Canolfan Strategaeth a Chyfathrebu Cyfyngedig ac Itec Training Solutions Limited.

Mae'r Cwmni'n cydnabod ei gyfrifoldeb wrth hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth a dileu gwahaniaethu. Mae ein harferion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn rhan annatod a sylfaenol o'r ymrwymiad hwn. Mae'r polisi hwn yn berthnasol i'r holl weithwyr, cwsmeriaid, dysgwyr, cyflenwyr ac isgontractwyr sy'n gweithio mewn partneriaeth â'r Cwmni neu ar ei gyfer. Mae'n berthnasol i'n holl swyddogaethau, gwasanaethau, ac arferion a gweithgareddau cyflogaeth.

Mae'n ofynnol i holl weithwyr, cwsmeriaid, dysgwyr, cyflenwyr ac isgontractwyr y Cwmni weithredu mewn ffordd nad yw'n gorfodi unrhyw weithwyr neu gwsmeriaid eraill i unrhyw fath o wahaniaethu ar sail oedran; anabledd; priodas a phartneriaeth sifil; beichiogrwydd a mamolaeth; hil, crefydd neu gred; rhyw; cyfeiriadedd rhywiol. Mae'r Cwmni yn ei gwneud yn ofynnol i'w holl weithwyr ymddwyn mewn ffordd sy'n hyrwyddo cydraddoldeb ac nad ydynt yn gwahaniaethu.

Pan fydd y Cwmni'n gweithredu fel prif gontractwr, bydd y Cwmni'n gweithio gyda chyflenwyr a chontractwyr mewn perthynas â sicrhau cydraddoldeb, amrywiaeth a dileu gwahaniaethu.

Pwrpas

Cynlluniwyd ein polisi i sicrhau dull cydlynol a chydlynol o gydraddoldeb ac amrywiaeth ar draws y busnes. Mae ein polisi, ein cynllun cydraddoldeb sengl a'n cynllun yn nodi ein hymrwymadau i; cydraddoldeb ac amrywiaeth; hawliau Dynol; dileu pob gwahaniaethu anghyfreithlon ac annheg a gwerthfawrogi'r gwahaniaethau y mae amrywiaeth yn eu dwyn i'n sefydliad a'n cymdeithas gyfan.

Ein hymrwymiad yw trin gweithwyr, cwsmeriaid, dysgwyr, cyflenwyr a chontractwyr, presennol a darpar, yn deg ac yn gyfartal, waeth beth fo'u hil; oed; rhyw; cyfeiriadedd rhywiol; priodas a phartneriaeth sifil; beichiogrwydd a mamolaeth; anabledd; crefydd a chred; ailbennu rhywedd. Mae hyn yn berthnasol i'n holl weithgareddau, gan gynnwys ein rôl fel cyflogwr ac fel darparwr gwasanaethau, gan sicrhau y bydd pawb sydd, neu sy'n dymuno, cyrchu ein gwasanaethau a'n gweithwyr presennol a darpar weithwyr yn cael eu trin yn deg a heb wahaniaethu.

Nod y polisi hwn yw sicrhau nad oes unrhyw arferion annheg, bwllo, aflonyddu a gwahaniaethol yn bodoli yn y sefydliad. Mae'r Cwmni yn gwrthwynebu pob math o wahaniaethu anghyfreithlon ac annheg (gan gynnwys aflonyddu o unrhyw fath). Gwahaniaethu ar sail oedran; anabledd; ailbennu rhywedd; priodas a phartneriaeth sifil; beichiogrwydd a mamolaeth; hil, crefydd neu gred; rhyw; ni fydd cyfeiriadedd rhywiol nac unrhyw fath arall o wahaniaeth yn cael ei oddef ac ymdrinnir â thorri'r polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth gan weithwyr o dan weithdrefn ddisgyblu'r cwmni.

Cyfrifoldebau

Mae'r Bwrdd Cyfarwyddwyr a'r Uwch Dîm Rheoli yn gyfrifol am sicrhau bod y polisi hwn yn cael ei weithredu'n llawn ac yn effeithiol a sicrhau cydymffurfiaid â deddfwriaeth berthnasol a hyrwyddo arfer gorau. Disgwylir i Uwch Reolwyr ddilyn y polisi hwn a sicrhau bod yr holl weithwyr, dysgwyr, cwsmeriaid a chyflenwyr yn gwneud yr un peth.

Y Bwrdd Cyfarwyddwyr a'r Uwch Dîm Rheoli sydd â'r cyfrifoldeb cyffredinol am sicrhau bod y Cwmni'n hyrwyddo cyfle cyfartal ac yn dileu gwahaniaethu. Mae gan y Rheolwr AD uwch gyfrifoldeb am faterion

cydraddoldeb ac amrywiaeth sy'n ymwneud â staff. Mae'r Uwch Reolwr Ansawdd yn gyfrifol am faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth sy'n ymwneud â dysgwyr, isgontractwyr a defnyddwyr gwasanaeth eraill. Mae'r grwpiau ffocws Lles yn gyfrifol am ddatblygu syniadau newydd, hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y cwmni, tynnu sylw at feysydd pryder ac arfer da a monitro cynnydd wrth weithredu ein hamcanion.

Mae'r Adran AD yn gyfrifol am ddarparu cyngor ac arweiniad i reolwyr a gweithwyr ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth staff a chymeradwyo ein cynlluniau, polisïau ac adroddiadau cydraddoldeb. Mae'r Adran AD yn gyfrifol am fonitro cydymffurfiaid â chyflawni ein dyletswyddau deddfwriaethol a chwblhau asesiadau effaith ar ein polisïau a'n gweithdrefnau, hyrwyddo ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb a lledaenu arfer da.

Mae'r Uwch Reolwr Ansawdd yn gyfrifol am ddarparu arweinyddiaeth, gwybodaeth arbenigol ac arweiniad i reolwyr, gweithwyr a dysgwyr ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth dysgwyr. Mae'r Adran Ansawdd yn gyfrifol am ymgynghori â dysgwyr ac isgontractwyr a gweithwyr ar ddatblygiadau a syniadau newydd.

Mae'r holl reolwyr a gweithwyr yn gyfrifol am hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth a herio gwahaniaethu, ac am sicrhau ei fod wedi'i ymgorffori yn eu darpariaeth, eu harferion gwaith a'u gweithdrefnau. Mae cydweithrediad yr holl weithwyr yn hanfodol ar gyfer llwyddiant y polisi hwn a'r weithdrefn gysylltiedig. Mae'r holl weithwyr yn gyfrifol am gefnogi'r busnes i weithredu ei strategaethau cydraddoldeb ac amrywiaeth allweddol yn effeithiol ac yn cymryd rhan weithredol mewn mesurau a gyflwynir gan y Cwmni i sicrhau bod cyfle cyfartal a pheidio â gwahaniaethu.

Datganiad y Polisi

Mae'r Cwmni wedi ymrwymo i'r agenda cyfle cyfartal ac yn herio gwahaniaethu sy'n ymwneud â'r holl nodweddion gwarchodedig; ras; oed; rhyw; cyfeiriadedd rhywiol; priodas a phartneriaeth sifil; beichiogrwydd a mamolaeth; anabledd; crefydd a chred; ailbennu rhywedd

Mae'r Cwmni wedi ymrwymo i sicrhau diwylliant lle mae pobl o bob cefndir a phrofiad yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u gwerthfawrogi. Rydym wedi ymrwymo'n ddigamsyniol i sicrhau cyfle cyfartal i bawb.

Mae'r Cwmni wedi ymrwymo i ymgorffori ein polisi ledled ein sefydliad ac i gydraddoldeb ac amrywiaeth fel egwyddor arweiniol i

1. cwrdd â gofynion deddfwriaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth a chydymffurfio â chyfrifoldebau cyfreithiol.
2. hyrwyddo a darparu arweiniad clir i staff, isgontractwyr, cwsmeriaid a dysgwyr ar eu cyfrifoldebau mewn perthynas â chydaddoldeb ac amrywiaeth a'n polisi,
3. hyrwyddo a mabwysiadu arfer gorau o fewn y busnes, hyrwyddo cysylltiadau da, dathlu amrywiaeth ac annog arloeson newydd,
4. sicrhau bod gan bob darpar weithiwr a phresennol fynediad cyfartal trwy ein polisïau a'n harferion cyflogaeth
5. sicrhau bod gan bob darpar ddysgwr a dysgwr cyfredol, gan gynnwys prentisiaid, a chwsmeriaid, fynediad cyfartal a chyfluoedd i gyflawni eu potensial llawn
6. datblygu perthnasoedd gwaith da gyda chymunedau lleol, cyflogwyr, awdurdodau a chyrrff allanol perthnasol,
7. ymgynghori'n effeithiol â, cyfathrebu, darparu hyfforddiant, cyngor a gwybodaeth i'r holl staff, cyflenwyr a chontractwyr ar gydraddoldeb ac amrywiaeth,
8. adolygu, monitro data gwerthuso yn ôl llinyn cydraddoldeb yn effeithiol i nodi tueddiadau a meysydd i'w gwella.

Datganiadau ac Ymrwymadau Cydraddoldeb

Ymrwymiad i Hil, Anabledd a Rhyw

Mae gennym ddyletswyddau cyffredinol a phenodol mewn perthynas â hyrwyddo cydraddoldeb ar sail hil, anabledd a rhyw. Fel rhan o'n hymrwymiad byddwn yn anelu at:

- hyrwyddo cyfle cyfartal a dileu gwahaniaethu ac aflonyddu anghyfreithlon;
- hyrwyddo perthnasoedd ac agweddau cadarnhaol;
- gweithio gyda chyflenwyr i ddileu aflonyddu, cefnogi dioddefwyr a gweithredu yn erbyn cyflawnwyr;
- darparu hyfforddiant i'n gweithwyr i'w galluogi i gyflawni ein hymrwymiad i gydraddoldeb hil, anabledd a rhyw;
- sicrhau nad yw ein polisiau yn gwahaniaethu yn erbyn pobl o darddiad du a lleiafrifoedd ethnig, anabledd a rhyw naill ai'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol;
- sicrhau bod pawb yn cael eu hannog a'u cefnogi i fod yn rhan o brosesau gwneud penderfyniadau a datblygu sianeli cyfathrebu ac ymgynghori ychwanegol lle mae sianeli ffurfiol yn amhriodol;
- sicrhau bod gwybodaeth a ddarparwn, lle bo hynny'n rhesymol, yn hygyrch i gwsmeriaid anabl, pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig, mewn ieithoedd a / neu fformatau y gellir eu deall yn hawdd;
- hyrwyddo gwerth amrywiaeth ymhlith staff a defnyddwyr gwasanaeth, a sicrhau nad yw ein gweithdrefnau recriwtio a'n harferion datblygu yn gwahaniaethu'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol;
- sicrhau bod anghenion pobl o darddiad du a lleiafrifoedd ethnig, anabledd a rhyw yn cael eu nodi wrth gynllunio a darparu gwasanaethau;
- sicrhau bod gwasanaethau'n hygyrch ac yn diwallu anghenion pawb.

Addasiadau Rhesymol

Mae'n ddyletswydd ar y Cwmni i wneud addasiadau rhesymol i hwyluso cyflogaeth person anabl. Gall hyn gynnwys:

- gwneud addasiadau i adeilad;
- ailddyrannu rhai neu'r cyfan o ddyletswyddau gweithiwr anabl;
- trosglwyddo gweithiwr anabl i rôl sy'n fwy addas i'w anabledd;
- adleoli gweithiwr anabl i swyddfa fwy addas;
- rhoi amser i ffwrdd o'r gwaith i weithiwr anabl ar gyfer triniaeth feddygol neu adsefydlu;
- cyflenwi neu addasu offer, llawlyfrau hyfforddi a hyfforddi ar gyfer gweithwyr anabl;
- darparu hyfforddiant neu fentora i weithiwr anabl; neu
- unrhyw addasiadau eraill y mae'r Cwmni yn eu hystyried yn rhesymol ac yn angenrheidiol ar yr amod bod addasiadau o'r fath o fewn modd ariannol y Cwmni.

Os oes gan weithiwr anabledd ac yn teimlo y gallai'r Cwmni wneud unrhyw addasiadau o'r fath, dylent gysylltu â'r Adran Adnoddau Dynol

Ymrwymiad i Oedran, Cyfeiriadedd Rhywiol a Chrefydd / Cred a / neu Ddim yn Gred

Mae'r Cwmni'n cefnogi ac wedi ymrwymo i sicrhau bod ei wasanaethau a'i arferion cyflogaeth yn cydymffurfio â'r Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed, Cyfeiriadedd Rhywiol, Crefydd a Chredoau) sy'n ei gwneud hi'n anghyfreithlon gwahaniaethu neu'n anuniongyrchol, aflonyddu neu erlid rhywun ar sail oedran, cyfeiriadedd rhywiol. a chrefydd neu gredoau.

Mae'r rheoliadau Oedran hefyd yn dileu'r terfynau oedran uchaf ar gyfer diswyddo annheg a diswyddo, yn gwneud ymddeoliad gorfodol o dan chwe deg pump yn anghyfreithlon ac yn rhoi'r hawl i weithwyr ofyn am weithio y tu hwnt i oedran ymddeol.

Mae'r Cwmni'n cefnogi ac wedi ymrwymo i sicrhau bod ei wasanaethau a'i arferion cyflogaeth yn cydymffurfio ag ymestyn ei ddyletswyddau cyfreithiol fel y nodir yn y Ddeddf Cydraddoldeb, gan ei gwneud hi'n anghyfreithlon gwahaniaethu ar sail cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd neu gredoau wrth ddarparu addysg, cyfleusterau, nwyddau a gwasanaethau.

Ymrwymiadau Pellach

Er mwyn cyflawni'r ymrwymiad ehangaf i gydraddoldeb sy'n adlewyrchu'r gymuned rydym yn gweithio gyda hi, bydd y Cwmni'n sicrhau na wahaniaethir yn erbyn y grwpiau canlynol wrth ddarparu gwasanaethau neu arferion cyflogaeth:

- Statws priodas a phartneriaethau sifil
- Dibynyddion a / neu gyfrifoldebau gofalu
- Iechyd a lles gwael neu mewn perygl
- Wedi'i eithrio yn gymdeithasol
- Ffactorau economaidd/gymdeithasol
- Ailbennu rhywedd
- Mamolaeth neu feichiogrwydd
- Cymunedau nad ydynt yn gydlynol neu sy'n dameidiog

Mewn amgylchiadau cyfyngedig iawn bydd yn gyfreithlon i gyflogwr drin pobl yn wahanol os oes gofyniad galwedigaethol dilys neu ei fod yn ffordd gymesur o gyflawni nod cyfreithlon. Mae hyn yn golygu profi nad oes unrhyw ffordd amgen, llai gwahaniaethol o gyflawni'r nodau a bod y buddion yn gorbwyso effeithiau gwahaniaethol yn sylweddol.

Adrodd Toriadau a Phryderon

Os fydd gweithwyr, trwy gydol eu cyflogaeth, wedi achosi neu annog gwahaniaethu, bydd hyn yn cael ei ystyried yn drosedd ddifrifol, gan eu gwneud yn agored i gamau disgyblu. Gall gweithwyr hefyd gael eu dal yn atebol yn annibynnol ac yn unigol am eu gweithredoedd gwahaniaethol gan Dribiwnlys Cyflogaeth a'u gorchymyn i dalu iawndal i'r unigolyn sydd wedi dioddef o ganlyniad i weithredoedd gwahaniaethol.

Dylai gweithwyr hefyd dynnu sylw'r rheolwyr at weithredoedd neu arferion gwahaniaethol honedig anghyfreithlon neu annheg. Os bydd gweithiwr yn destun neu'n cyflawni ymddygiad gwahaniaethol, neu'n dyst i ymddygiad gwahaniaethol, cyfeiriwch at Lawlyfr Cwmni'r Cwmni neu cysylltwch â'r Adran Adnoddau Dynol.

Gall gweithiwr sydd â phryder ynghylch gwahaniaethu annheg neu aflonyddu yn y gwaith ddefnyddio un o weithdrefnau ffurfiol y Cwmni e.e. achwyniad, parch yn y gwaith, bwllo ac aflonyddu. Nid yw hyn yn effeithio ar hawl gweithiwr i gyfeirio at dribiwnlys cyflogaeth o fewn y terfynau amser statudol.

Diffiniad o Wahaniaethu

Mae gwahaniaethu yn driniaeth anghyfartal neu wahaniaethol sy'n arwain at drin un person yn fwy neu'n llai ffafriol nag y mae eraill, neu a fyddai'n cael ei drin o dan yr un amgylchiadau neu amgylchiadau tebyg ar sail oedran; anabledd; ailbennu rhywedd; priodas a phartneriaeth sifil; beichiogrwydd a mamolaeth; hil, crefydd neu gred; rhyw; cyfeiriadedd rhywiol. Gall gwahaniaethu fod yn uniongyrchol, yn anuniongyrchol, trwy gysylltiad, trwy ganfyddiad, aflonyddu neu erledigaeth.

Gall gwahaniaethu gael ei achosi gan unigolion, grwpiau neu sefydliadau.

Ar lefel Sefydliadol, methiant ar y cyd sefydliad yw darparu gwasanaeth a / neu gyflogaeth briodol a phroffesiynol. Mae rhagfarnau'n cael eu hymgorffori mewn polisïau, arferion, gweithdrefnau a meini prawf ar gyfer gwneud penderfyniadau. Mae'r rhain yn gwahaniaethu ag effaith eithrio rhai pobl o blaid eraill. Gallai hyn

arwain at driniaeth anghyfartal, dosbarthiad annheg o gyfleoedd, pŵer ac adnoddau, a allai yn ei dro amddifadu cyfleoedd a gwell ansawdd bywyd i rai pobl.

Ar lefel unigol, gall unigolyn feddu ar agweddau negyddol a defnyddio iaith a allai arwain at ymddygiad neu ganlyniadau gwahaniaethol amhriodol.

Mae pob math o wahaniaethu yn annerbyniol, fel:

Gwahaniaethu uniongyrchol: Mae hyn yn digwydd pan fydd person neu bolisi yn trin person yn llai ffafriol nag un arall yn fwriadol ar sail nodwedd warchodedig

Gwahaniaethu anuniongyrchol: Cymhwyso polisi, maen prawf neu arfer sy'n berthnasol i bawb ond sy'n niweidiol neu'n anfantais i nodwedd warchodedig benodol

Gwahaniaethu cysylltiol: Gwahaniaethu uniongyrchol yn erbyn rhywun oherwydd ei fod yn cysylltu â pherson arall sydd â nodwedd warchodedig

Gwahaniaethu yn ôl canfyddiad: Gwahaniaethu uniongyrchol yn erbyn rhywun oherwydd bod eraill o'r farn bod ganddyn nhw nodwedd warchodedig benodol

Aflonyddu: Ymddygiad sy'n sarhaus hyd yn oed os nad yw wedi'i gyfeirio atynt

Aflonyddu gan drydydd parti: Aflonyddu gweithwyr gan bobl nad ydyn nhw'n eu cyflogi

Erledigaeth: Mae rhywun yn cael ei drin yn annheg oherwydd ei fod wedi gwneud a / neu gefnogi cwyn neu achwyniad o dan y Ddeddf Cydraddoldeb

Rhesymau anghyfreithlon dros wahaniaethu

Oedran: Ni chaniateir trin person yn llai ffafriol oherwydd eu oedran. Mae hyn yn berthnasol i bobl o bob oed. Ar hyn o bryd nid yw hyn yn berthnasol i gyfrifo taliadau diswyddo. Beth bynnag, nid yw triniaeth wahanol oherwydd oedran yn gwahaniaethu os gellir ei chyfiawnhau; mae hyn yn golygu bod yn rhaid i gyflogwyr ddangos ei fod yn fodd cymesur o gyflawni nod cyfreithlon.

Anabled: Ni chaniateir trin person anabl yn llai ffafriol na pherson nad yw'n anabl. Rhaid gwneud addasiadau rhesymol i amodau gwaith neu'r gweithle lle byddai hynny'n helpu i ddarparu ar gyfer unigolyn anabl penodol. Mae person yn anabl os oes ganddo nam corfforol neu feddyliol, sy'n cael effaith andwyol sylweddol a hirdymor ar ei allu i gyflawni gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd.

Ailbennu Rhyw: Person trawsrywiol yw rhywun sy'n cynnig, dechrau neu wedi cwblhau proses i newid ei ryw. Mae'n gwahaniaethu trin pobl drawsrywiol yn llai ffafriol am fod yn absennol o'r gwaith oherwydd eu bod yn bwriadu ymgymryd, eu bod yn cael ailbennu rhywedd neu wedi cael eu hailbennu ar sail rhyw, yna byddent yn cael eu trin pe byddent yn absennol oherwydd salwch neu anaf.

Hil: At ddibenion deddfwriaeth ac mae'r polisi hwn yn cynnwys 'hil' lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol: Ni chaniateir trin person yn llai ffafriol oherwydd ei hil, lliw ei groen, ei genedligrwydd neu ei darddiad ethnig. . Gall grŵp hil gynnwys dau neu fwy o grwpiau hiliol gwahanol.

Crefydd neu Gred: Ni chaniateir trin person yn llai ffafriol oherwydd ei gredoau crefyddol neu eu crefydd, gan gynnwys diffyg crefydd neu gred. Rhaid bod gan grefydd strwythur a system gred glir. Mae cred yn golygu unrhyw gred crefyddol neu athronyddol, neu ddiffyg cred.

Rhyw: Ni chaniateir trin person yn llai ffafriol ar sail ei ryw. Mae hyn yn berthnasol i ddynion a menywod. Gellir gweld bod aflonyddu rhywiol ar ddynion a menywod yn gwahaniaethu ar sail rhyw.

Cyfeiriadedd Rhywiol: Ni chaniateir trin person yn llai ffafriol oherwydd ei gyfeiriadedd rhywiol. Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn amddiffyn pobl ddeurywiol, hoyw, heterorywiol a lesbiaidd.

Statws Partneriaeth Priodasol a Sifil: Ni chaniateir trin unigolyn yn llai ffafriol ar sail ei statws priodasol neu bartneriaeth sifil.

Beichiogrwydd a Mamolaeth: Mae menyw yn cael ei hamddiffyn rhag gwahaniaethu ar sail beichiogrwydd a mamolaeth yn ystod cyfnod ei beichiogrwydd ac unrhyw absenoldeb mamolaeth statudol y mae ganddi hawl iddo.