

Sgôp

Mae'r weithdrefn hon yn berthnasol i Grŵp Itec Training Solutions Holdings, gan gynnwys ei gweithwyr. Trwy gydol y polisi hwn, mae unrhyw gyfeiriadau at "y Cwmni" yn golygu Grŵp Itec Training Solutions Holdings a'i is-gwmnïau a chwmnïau cysylltiedig.

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob gweithiwr, llawn amser neu ran-amser, boed hynny am gyfnod penodol, achlysurol neu barhaol. Nid yw'r polisi yn rhan o unrhyw gontract cyflogaeth gweithwyr, nis yw'n gytundebol a gallwn ei ddiwygio heb rybudd ar unrhyw adeg.

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; ailbennu rhywedd; 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 agwedd cyson a chydlynol tuag at 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 gwahaniaethu anghyfreithlon ac annheg a gwerthfawrogi'r gwahaniaethau y mae amrywiaeth yn eu dod i'n sefydliad a'n cymdeithas gyfan.

Ein hymrwymiad yw trin gweithwyr, cwsmeriaid, dysgwyr, cyflenwyr a chontractwyr, presennol, 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, defnyddio ein gwasanaethau a'n gweithwyr presennol a phosibl yn cael eu trin yn deg a heb wahaniaethu.

Nod y polisi hwn yw sicrhau nad oes unrhyw arferion annheg, bwlio, 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). Ni fydd gwahaniaethu ar sail oedran; anabledd; ailbennu rhywedd; priodas a phartneriaeth sifil; beichiogrwydd a mamolaeth; hil, crefydd neu gred; rhyw; 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 cydymffurfiad 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 Adran AD a'r fforwm gweithwyr 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, polisiau ac adroddiadau cydraddoldeb. Mae'r Adran AD yn gyfrifol am fonitro cydymffuriad â chyflawni ein dyletswyddau deddfwriaethol a chwblhau asesiadau effaith ar ein polisiau 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 ymrwmo i'r agenda cyfle cyfartal ac yn herio gwahaniaethu sy'n ymwneud â'r holl nodweddion gwarchoddedig; hil; oed; rhyw; cyfeiriadedd rhywiol; priodas a phartneriaeth sifil; beichiogrwydd a mamolaeth; anabled; crefydd a chred; ailbennu rhywedd

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

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

1. gwrdd â gofynion deddfwriaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth a chydymffurfio â chyfrifoldebau cyfreithiol.
2. hyrwyddo a darparu arweiniad clir i staff, isgontractwyr, cwsmeriaid, gweithwyr, a dysgwyr ar eu cyfrifoldebau yn ymwneud 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 gweithiwr presennol a phosibl mynediad cyfartal trwy ein polisiau a'n harferion cyflogaeth
5. sicrhau bod gan bob ddysgwyr presennol a phosibl, gan gynnwys prentisiaid, a chwsmeriaid, mynediad cyfartal a chyfleoedd i gyflawni eu potensial llawn, ac yn y cyflogaeth, darpariaeth hyfforddiant ac yn ei gwaith i gyd,
6. ddatblygu 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, dysgwyr, cwsmeriaid, cyflenwyr a rhanddeiliaid eraill 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 Ymrwymïadau Cydraddoldeb

Ymrwymïad i Hil, Anabledd a Rhyw

Mae gennym ddyletswyddau cyffredinol a phenodol i ymwneud â hyrwyddo cydraddoldeb ar sail hil, anabledd a rhyw. Fel rhan o'n hymrwymïad 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 a'n dysgwyr, pan fo'n briodol, i'w galluogi i gyflawni ein hymrwymïad i gydraddoldeb hil, anabledd a rhyw, gan gynnwys ar gyflwyniad;
- sicrhau nad yw ein polisiâu 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 ddu 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;
- ailddyrranu 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 chyfarwyddiadau ar gyfer gweithwyr anabl;
- Darparu mynediad i asesiadau teg ac addasiadau rhesymol ar gyfer prentisiaid / dysgwyr (Gweler polisi a threfn QA035);
- darparu hyfforddiant neu fentora; 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

Ymrwymïad 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 Deddf Cydraddoldeb 2010 (Oed, Cyfeiriadedd Rhywiol, Crefydd a Chredoau). Rheoliadau sy'n ei gwneud hi'n anghyfreithlon gwahaniaethu neu'n anuniongyrchol, aflonyddu neu erlid rhywun ar sail oedran, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd 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.

Ymrwymadau Pellach

Er mwyn cyflawni'r ymrwymiad ehangaf i gydraddoldeb sy'n adlewyrchu'r gymuned rydym yn gweithio gyda, 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 gorbwysio effeithiau gwahaniaethol yn sylweddol.

Adrodd Toriadau Amodau 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, bwlio 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; anabled; 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 warchoddedig

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

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

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

Anabledd: 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 grefyddol 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.



Esther Barnes
Cyfarwyddwr AD

Dyddiad Adolygiad Polisi: Mehefin 2025

Dyddiad Adolygiad Polisi Nesaf: Mehefin 2026