

# CYMDEITHAS AMAETHYDDOL DYFFRYN CONWY

## POLISI CYFLE CYFARTAL

### Ein hymrwymiad

Rydym wedi ymrwymo i ddarparu cyfle cyfartal i wirfoddolwyr ac i osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon. Bwriad y polisi hwn yw helpu i roi'r ymrwymiad hwn ar waith.

Rydym hefyd wedi ymrwymo i sicrhau bod amgylchedd y digwyddiad yn rhydd o aflonyddu a bwlio a bod pawb yn cael eu trin ag urddas a pharch.

### Y Gyfraith

Mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol wrth recriwtio oherwydd 'nodwedd warchodedig'. Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn diffinio'r nodweddion gwarchodedig fel oedran, anabledd, rhyw, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd, priodas a phartneriaeth sifil, mamolaeth, hil (sy'n cynnwys lliw, cenedl, a gwreiddiau ethnig neu genedlaethol), cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred.

Mae hefyd yn anghyfreithlon gwahaniaethu neu aflonyddu ar aelod o'r cyhoedd neu ddefnyddiwr gwasanaeth wrth ddarparu gwasanaethau neu nwyddau neu fethu â gwneud addasiadau rhesymol.

### Mathau o wahaniaethu anghyfreithlon

- Gwahaniaethu uniongyrchol** yw pan fydd person yn cael ei drin yn llai ffafriol na'r llall oherwydd nodwedd warchodedig.
- Mae gwahaniaethu anuniongyrchol** yn golygu gweithredu rheol neu bolisi neu ffordd o wneud pethau sy'n cael effaith waeth ar rywun sydd â nodwedd warchodedig na rhywun heb un, pan na ellir cyfiawnhau hyn yn wrthrychol.
- Aflonyddu** yw pan fo ymddygiad digroeso yn gysylltiedig â nodwedd warchodedig (heblaw priodas a phartneriaeth sifil, a beichiogrwydd a mamolaeth) sydd â'r pwrpas neu'r effaith o darfu ar urddas rhywun neu sy'n creu amgylchedd gelyniaethus, diraddiol, bychanus neu sarhaus. Nid oes gwahaniaeth os oedd y person sy'n gyfrifol am yr ymddygiad yn bwriadu'r effaith hon ai peidio.
- Gwahaniaethu ar sail cysylltiad** yw pan nad oes gan yr unigolyn sy'n cael ei drin yn llai ffafriol nodwedd warchodedig ond lle mae'n cael ei wahaniaethu oherwydd ei gysylltiad â rhywun sy'n gwneud hynny (er enghraifft, rhiant plentyn anabl).
- Gwahaniaethu ar sail canfyddiadol** yw pan nad oes gan yr unigolyn sy'n gwahaniaethu yn ei erbyn neu ei aflonyddu nodwedd warchodedig, ond ystyrir bod ganddo nodwedd warchodedig.

- **Mae aflonyddu trydydd parti** yn digwydd pan fydd gwirfoddolwr yn cael ei aflonyddu gan drydydd person fel defnyddwyr gwasanaeth, oherwydd nodwedd warchoddedig.
- **Erledigaeth** yw trin rhywun yn anffafriol oherwydd eu bod wedi cymryd rhyw fath o gamau yn ymwneud â'r Ddeddf Cydraddoldeb. Er enghraifft, oherwydd eu bod wedi cefnogi cwyn neu wedi codi cwyn o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, neu oherwydd eu bod yn cael eu hamau o wneud hynny. Fodd bynnag, nid yw gwirfoddolwr yn cael ei amddiffyn rhag erledigaeth os ydynt wedi ymddwyn yn faleisus neu wedi gwneud neu gefnogi cwyn anghywir.
- **Methu gwneud addasiadau rhesymol** yw pan fo rheol neu bolisi neu ffordd o wneud pethau yn cael effaith waeth ar rywun â nodwedd warchoddedig o'i gymharu â rhywun nad oes ganddo'r nodwedd warchoddedig honno, ac mae'r Gymdeithas wedi methu â gwneud addasiad rhesymol. Er bod y Ddeddf Cydraddoldeb yn cyfeirio at addasiadau rhesymol o ran anabledd, gall hefyd fod yn wahaniaethol anwybyddu gwneud addasiadau rhesymol i bobl â nodweddion gwarchoddedig eraill (er enghraifft, galluogi rhywun i barchu cred grefyddol, darparu toiledau niwtral o ran rhywedd, gwneud addasiadau i fenyw sy'n profi symptomau menopos difrifol ac ati).

### Addasiadau rhesymol

Bydd yr hyn sy'n rhesymol yn dibynnu ar amgylchiadau pob achos, ond gallai addasiadau fod:

- i leoliad y digwyddiad (gwneud newidiadau i oresgyn rhwystrau a grëir gan y gweithle corfforol)
- i'r ffyrdd y gwneir pethau (lle mae'r gwirfoddolwr anabl dan anfantais sylweddol oherwydd darpariaeth, maen prawf neu ymarfer).
- Darparu offer ychwanegol neu gael rhywun i gynorthwyo'r gwirfoddolwr

Wrth benderfynu a yw addasiad yn rhesymol, byddwn yn ystyried:

- pa mor effeithiol fydd y newid o ran osgoi'r anfantais y byddai'r gwirfoddolwr fel arall yn ei brofi
- ei ymarferoldeb
- y gost
- ein hadnoddau a'n maint
- y cymorth ariannol sy ar gael.

Y nod cyffredinol, cyn belled ag y bo modd, yw tynnu neu leihau unrhyw anfantais sylweddol a wynebir gan wirfoddolwr na fyddai'n wynebu person nad yw'n anabl.

### Recriwtio

Nod ein harferion recriwtio yw denu gwirfoddolwyr gyda'r wybodaeth, y sgiliau a'r profiad sydd eu hangen i helpu yn y digwyddiad, waeth beth yw cefndir yr ymgeisydd. Mae tîm gwirfoddol amrywiol yn ein cefnogi i ddeall anghenion ystod amrywiol o randdeiliaid yn well.

## Defnyddwyr gwasanaeth, cyflenwyr ac eraill

Ni fyddwn yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn defnyddwyr gwasanaeth sy'n defnyddio neu'n ceisio defnyddio'r gwasanaethau a ddarparwn.

Os cewch eich bwlio neu eich aflonyddu gan ddefnyddiwr gwasanaeth, cyflenwyr, contractwr, ymwelydd neu eraill, neu os ydych yn dyst i rywun arall yn cael eu bwlio neu eu haflonyddu, gofynnir i chi roi gwybod i'r Gymdeithas a fydd yn cymryd camau priodol.

## Anwytho a hyfforddiant

Bydd gwirfoddolwyr yn cael hyfforddiant a hyfforddiant anwytho sy'n briodol i'r tasgau penodol sydd i'w cyflawni.

## Eich cyfrifoldebau

Mae pob gwirfoddolwr yn gyfrifol am gefnogi'r Gymdeithas i gyflawni ei hymrwymiad ac osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon. Os ydych yn profi lefel neu anghysur neu anghytundeb â rhywbeth sy'n digwydd pan fyddwch yn y digwyddiad, fe'ch anogir i ddod â'r mater i sylw Cadeirydd y Gymdeithas.

Mae'n bosibl nad yw eraill yn ymwybodol neu nad ydynt wedi ystyried effaith eu gweithredoedd, nad ydynt wedi deall ein polisi, neu o bosibl bod angen diweddarau ein harferion.

Os ydych yn credu eich bod wedi dioddef gwahaniaethu yn eich erbyn, dylech roi gwybod i Gadeirydd y Gymdeithas.

Rydym yn cymryd unrhyw gŵyn o ddifrif ac ni fyddwch yn cael eich cosbi am godi cwyn, hyd yn oed os na chadarnheir eich cwyn, oni bai bod eich cwyn yn anghywir ac yn cael ei gwneud yn anonest.

Os ydych chi'n dyst i'r hyn rydych chi'n credu sy'n gwahaniaethu, dylech roi gwybod i Gadeirydd y Gymdeithas cyn gynted â phosibl.

Gellir dal gwirfoddolwyr yn atebol yn bersonol yn ogystal â, neu yn lle'r Gymdeithas am unrhyw weithred o wahaniaethu anghyfreithlon. Gall gwirfoddolwyr sy'n cyflawni gweithredoedd aflonyddu difrifol fod yn euog o drosedd.

Mae gweithredoedd o wahaniaethu, aflonyddu, bwlio neu erledigaeth yn erbyn gwirfoddolwyr neu ymwelwyr yn droseddau disgyblu a byddant yn cael eu trin o dan ein gweithdrefn ddisgyblu. Gall gwahaniaethu, aflonyddu, bwlio neu erledigaeth fod yn gamymddwyn difrifol a gallai arwain at berson yn gorfod gadael y digwyddiad heb rybudd.

## **Monitro ac adolygu**

Bydd y polisi hwn yn cael ei fonitro o bryd i'w gilydd i farnu ei effeithiolrwydd a bydd yn cael ei ddiweddarau yn unol â newidiadau yn y gyfraith.

Bydd unrhyw wybodaeth a ddarperir gan wirfoddolwyr at ddibenion monitro yn cael ei defnyddio at y dibenion hyn yn unig a bydd yn cael ei thrin yn unol â'r ddeddfwriaeth diogelu data.

## CONWY VALLEY AGRICULTURAL SOCIETY

### EQUAL OPPORTUNITIES POLICY

---

#### Our commitment

We are committed to providing equal opportunities to volunteers and to avoiding unlawful discrimination. This policy is intended to assist putting this commitment into practice.

We are also committed to ensuring that the event environment is free of harassment and bullying and that everyone is treated with dignity and respect.

#### The law

It is unlawful to discriminate directly or indirectly in recruitment because of a 'protected characteristic'. The Equality Act defines the protected characteristics as being age, disability, sex, gender reassignment, marriage and civil partnership, pregnancy, maternity, race (which includes colour, nationality, and ethnic or national origins), sexual orientation, religion or belief.

It is also unlawful to discriminate against or harass a member of the public or service user in the provision of services or goods or to fail to make reasonable adjustments.

#### Types of unlawful discrimination

- **Direct discrimination** is where a person is treated less favourably than another because of a protected characteristic.
- **Indirect discrimination** means putting in place a rule or policy or way of doing things that has a worse impact on someone with a protected characteristic than someone without one, when this cannot be objectively justified.
- **Harassment** is where there is unwanted behaviour related to a protected characteristic (other than marriage and civil partnership, and pregnancy and maternity) which has the purpose or effect of violating someone's dignity or which creates a hostile, degrading, humiliating or offensive environment. It does not matter whether or not this effect was intended by the person responsible for the conduct.
- **Associative discrimination** is where the individual treated less favourably does not have a protected characteristic but is discriminated against because of their association with someone who does (for example the parent of a disabled child).
- **Perceptive discrimination** is where the individual discriminated against or harassed does not have a protected characteristic, but they are perceived to have a protected characteristic.
- **Third-party harassment** occurs where a volunteer is harassed by third parties such as service users, due to a protected characteristic.

- **Victimisation** is treating someone unfavourably because they have taken some form of action relating to the Equality Act. For example, because they have supported a complaint or raised a grievance under the Equality Act 2010, or because they are suspected of doing so. However, a volunteer is not protected from victimisation if they acted maliciously or made or supported an untrue complaint.
- **Failure to make reasonable adjustments** is where a rule or policy or way of doing things has a worse impact on someone with a protected characteristic compared with someone who does not have that protected characteristic, and the Society has failed to make a reasonable adjustment. Whilst the Equality Act refers to reasonable adjustments with regards to disability, it may also be discriminatory to ignore making reasonable adjustments for people with other protected characteristics (for example, to enable someone to respect a religious belief, providing gender neutral toilets, making adjustments for a woman experiencing severe menopausal symptoms etc).

### Reasonable adjustments

What is reasonable will depend on the circumstances of each case, but adjustments could be to:

- the event location (making changes to overcome barriers created by the physical workplace)
- the ways things are done (where the disabled volunteer is put at a substantial disadvantage by a provision, criterion or practice).
- Providing extra equipment or getting someone to assist the volunteer

When deciding whether an adjustment is reasonable we will consider:

- how effective the change will be in avoiding the disadvantage the volunteer would otherwise experience
- its practicality
- the cost
- our resources and size
- the availability of financial support.

The overall aim will be, as far as possible, to remove or reduce any substantial disadvantage faced by a volunteer which would not be faced by a non-disabled person.

### Recruitment

Our recruitment practices aim to attract volunteers with the knowledge, skills and experience required for helping at the event, irrespective of an applicant's background. A diverse volunteer team supports us to better understand the needs of a diverse range of stakeholders.

## **Service users, suppliers and others**

We will not discriminate unlawfully against service users using or seeking to use the services we provide.

If you are bullied or harassed by a service user, suppliers, contractor, visitor or others, or if you witness someone else being bullied or harassed, you are asked to report this to the Society who will take appropriate action.

## **Induction and training**

Volunteers will be given induction and training appropriate to the specific tasks to be undertaken.

## **Your responsibilities**

All volunteers are responsible for supporting the Society in meeting its commitment and avoiding unlawful discrimination. If you experience a level of discomfort or disagreement with something that happens when you are at the event, you are encouraged to bring it to the attention of the Society's Chair.

It is possible that others are not aware or have not considered the impact of their actions, have not understood our policy, or possibly our practices need to be updated.

If you believe that you have been discriminated against you should report this to the Society's Chair.

We take any complaint seriously and you will not be penalised for raising a grievance, even if your grievance is not upheld, unless your complaint is both untrue and made in bad faith.

If you witness what you believe to be discrimination you should report this to The Society's Chair as soon as possible.

Volunteers can be held personally liable as well as, or instead of, the Society for any act of unlawful discrimination. Volunteers who commit serious acts of harassment may be guilty of a criminal offence.

Acts of discrimination, harassment, bullying or victimisation against volunteers or visitors are disciplinary offences and will be dealt with under our disciplinary procedure. Discrimination, harassment, bullying or victimisation may constitute gross misconduct and could lead to being removed from the event without notice.

### **Monitoring and review**

This policy will be monitored periodically to judge its effectiveness and will be updated in accordance with changes in the law.

Any information provided by volunteers for monitoring purposes will be used only for these purposes and will be dealt with in accordance with the data protection legislation.