POLISI CYDRADDOLDEB

Ysgol Gymunedol Peniel

Cefndir

Mae'r gyfraith yn gwahardd gwahaniaethu ar sail rhyw, hil, anabledd, crefydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol ac oed gan ysgolion yn eu swyddogaeth fel cyflogwyr, ac mae hefyd yn ei gwneud yn ofynnol iddynt beidio â gwahaniaethu wrth ddarparu addysg ar yr holl seiliau hyn ar wahân i oed ac ailbennu rhyw.

Mae llawer o ddeddfiadau cydraddoldeb wedi'u gwneud yn y blynyddoedd diwethaf. Mae'r rhain yn cynnwys gwahardd gwahaniaethu ar sail oed mewn perthynas â chyflogaeth (Hydref 2006) a gwahardd gwahaniaethu ar sail crefydd neu gred neu gyfeiriadedd rhywiol mewn perthynas â disgyblion mewn ysgolion (Ebrill 2007). Mae dyletswyddau penodol ar ysgolion i hyrwyddo cydraddoldeb mewn perthynas ag anabledd hefyd wedi dod i rym ar gyfer ysgolion cynradd (Rhagfyr 2007). Mae dyletswydd benodol debyg hefyd wedi dod i rym mewn perthynas â rhyw (Ebrill 2007).

Gwaharddiadau Cyffredinol

Ni fydd Ysgol Gymudeol Peniel yn gwahaniaethu yn erbyn:

- ymgeiswyr am swyddi;
- aelodau presennol o'r staff;
- plentyn sy'n ceisio cael ei dderbyn i'r ysgol;
- disgyblion presennol.

Ni fydd Ysgol Gymunedol Peniel yn gwahaniaethu'n uniongyrchol nac yn anuniongyrchol ar sail:

- hil;
- anabledd;
- rhyw;
- cyfeiriadedd rhywiol;
- crefydd neu gred;
- oed (mewn perthynas â chyflogaeth).

Diffiniadau o Wahaniaethu

O dan y gyfraith, mae gwahanol gategorïau o wahaniaethu, gyda gwahaniaethau yn y fframwaith cyfreithiol sy'n gysylltiedig â̂ hwy.

Mae "gwahaniaethu uniongyrchol" yn anghyfreithlon ar bob sail a ddiogelir ac eithrio, o dan rai amgylchiadau, oed ac anabledd mewn ysgolion (lle gellir cyfiawnhau hynny). Mae gwahaniaethu uniongyrchol yn digwydd pan mae unigolyn yn cael ei drin yn llai ffafriol nag eraill o dan amgylchiadau tebyg oherwydd nodwedd arbennig fel rhyw, hil neu anabledd. Dim ond pan na ellir ei gyfiawnhau'n wrthrychol y mae gwahaniaethu

uniongyrchol ar sail oed yn anghyfreithlon. Gellir cyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol ar sail anabledd yn erbyn disgyblion presennol a darpar ddisgyblion os yw'r rheswm amdano'n berthnasol i amgylchiadau'r achos penodol ac yn sylweddol.

Mae "gwahaniaethu anuniongyrchol" yn digwydd pan mae darpariaeth, maen prawf neu ymarfer yn cael eu rhoi ar waith yr un fath i bawb ond yn cael effaith wahanol ar aelodau un grŵp neu fwy a ddiogelir, a bod yr achwynydd yn un ohonynt, a'u bod yn cael eu rhoi dan anfantais yn sgil hynny. Mae gwahaniaethu anuniongyrchol yn anghyfreithlon oni bai y gellir ei gyfiawnhau am resymau nad ydynt yn gysylltiedig â'r nodwedd dan sylw. Gallai enghraifft o hyn fod yn brawf cryfder corfforol, a allai wahaniaethu yn erbyn menywod mewn perthynas â swydd sy'n golygu dysgu, ond gellid ei gyfiawnhau mewn perthynas â swydd nad yw'n swydd ddysgu sy'n golygu codi pethau trwm.

"Erledigaeth" yw'r arfer o drin unigolyn yn llai ffafriol oherwydd ei fod wedi cymryd camau penodol mewn perthynas â gwahaniaethu, er enghraifft drwy gyflwyno cwyn neu roi tystiolaeth ar ran gydweithiwr. Mae erledigaeth hefyd yn anghyfreithlon.

"Aflonyddu" yw unrhyw ymddygiad digroeso sy'n tarfu ar urddas unigolyn neu sy'n creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanus neu dramgwyddus iddynt, ar sail un o'r nodweddion perthnasol fel rhyw neu hil. Mae aflonyddu hefyd yn anghyfreithlon mewn rhai o'r sefyllfaoedd a gwmpesir gan gyfraith gwahaniaethu.

Gwahaniaethu yn erbyn Ymgeiswyr am Swyddi neu Aelodau presennol o'r Staff

Ni fydd Ysgol Gymunedol Peniel yn gwahaniaethu yn erbyn ymgeisydd am swydd, neu yn erbyn aelod presennol o staff, ar sail rhyw, hil, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred, bod yn briod, bod mewn partneriaeth sifil, anabledd, ailbennu rhyw neu oed. Fodd bynnag, yn wahanol i feysydd gwahaniaethu eraill, ni fydd gwahaniaethu'n uniongyrchol ar sail oed yn anghyfreithlon os gellir ei gyfiawnhau'n wrthrychol. Mewn perthynas ag anabledd ond nid ag unrhyw faes arall, mae dyletswydd i wneud addasiadau rhesymol er mwyn cael gwared ar yr anfantais sylweddol sy'n cael ei chreu gan yr anabledd.

Bydd yr ysgol yn sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu anghyfreithlon mewn perthynas â materion fel:

- gweithdrefnau recriwtio a safonau dethol;
- amodau cyflogaeth;
- cyfleoedd am ddyrchafiad;
- trosglwyddo;
- hyfforddiant neu fuddion eraill;
- gweithdrefnau disgyblu a chwyno;
- diswyddo.

Gofynion Galwedigaethol Dilys

Mae darpariaethau cyfreithiol penodol sy'n cydnabod y gall fod rhai amgylchiadau prin lle bydd cyflogwyr yn medru amddiffyn eu hunain yn erbyn hawliad o driniaeth lai ffafriol ar sail "gwahaniaethu" benodol. Bydd hyn ar y sail bod nodwedd benodol (fel rhyw neu oed penodol) yn ofyniad galwedigaethol dilys ar gyfer swydd benodol. Cyfrifoldeb y cyflogwr yw sefydlu amddiffyniad rhag gofynion galwedigaethol dilys. Ar y cyfan bydd ond yn berthnasol mewn perthynas â thriniaeth sy'n gysylltiedig â recriwtio a gwrthod swydd neu hyfforddiant i rywun ac, o dan rai amgylchiadau, diswyddo'r person hwnnw.

Bydd yr ysgol yn cofio bod yn rhaid i ofynion galwedigaethol dilys olygu hynny'n union, hynny yw, eu bod yn ddilys. Nid yw ffafriaeth, pa bynnag mor gryf yw'r ffafriaeth, i benodi rhywun o ryw, cyfeiriadedd rhywiol, hil neu oed penodol yn ofyniad galwedigaethol dilys ohono'i hun i rywun o'r rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, hil neu oed penodol hwnnw lenwi'r swydd, ac o dan yr amgylchiadau hynny ni fydd yn ddigonol defnyddio gofyniad galwedigaethol dilys fel amddiffyniad i hawliad o wahaniaethu.

Gwahaniaethu yn erbyn Plentyn sy'n Ceisio Cael ei Dderbyn neu Ddisgybl Presennol

Meysydd lle mae Dyletswyddau Penodol i Hyrwyddo Cydraddoldeb

Ar hyn o bryd mae tri maes lle mae'r gyfraith yn mynd y tu hwnt i'r gwaharddiad cyffredinol ar wahaniaethu ac yn rhoi dyletswyddau cyffredinol a phenodol i awdurdodau cyhoeddus sy'n cynnwys ysgolion i hyrwyddo cydraddoldeb. Hil, anabledd a rhyw yw'r meysydd hynny. Disgrifir y dyletswyddau a darpariaethau allweddol eraill yn y paragraffau perthnasol isod.

Gwahaniaethu ar sail Hil

O dan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976, ni chaiff y corff llywodraethu wahaniaethu yn erbyn plentyn ar sail hil wrth:

- ei dderbyn i'r ysgol;
- darparu addysg neu ei ddyrannu i fathau penodol o ddosbarthiadau;
- defnyddio safonau ymddygiad, gwisg neu ymddangosiad;
- rhoi arweiniad ar yrfaoedd a phrofiad gwaith i ddisgyblion;
- cyflwyno mynediad i fuddion, cyfleusterau neu wasanaethau eraill.

Mae'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) 2000, a ddiwygiodd Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976, yn ei gwneud yn ofynnol i ysgolion ac ALlau a chyrff cyhoeddus eraill i:

- ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail hil;
- hyrwyddo cyfle cyfartal; a
- hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol.

Mae'r ddyletswydd statudol yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau addysgol fynd ati'n ddiwyd i fynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail hil, a hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau hiliol da. Mae'r dyletswyddau penodol y mae disgwyl i bob sefydliad addysgol gydymffurfio â hwy fel a ganlyn:

- bod â pholisi ysgrifenedig ar gydraddoldeb hiliol;
- asesu a monitro effaith eu polisïau ar wahanol grwpiau hiliol o ddisgyblion, staff a rhieni, gyda phwyslais ar gyrraedd gwahanol grwpiau hiliol o ddisgyblion;
- sicrhau bod gwybodaeth ar gael am eu polisïau i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol;
- cymryd camau i gyhoeddi canlyniadau'r gwaith monitro'n flynyddol;
- ystyried dyletswyddau cyffredinol y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) ar gyfer cyrff cyhoeddus.

Mae gan y corff llywodraethu gyfrifoldeb cyfreithiol i sicrhau bod ysgol yn cyflawni ei dyletswydd statudol, yn benodol ei bod yn llunio polisi cydraddoldeb hiliol sy'n adlewyrchu anghenion poblogaeth ethnig ei disgyblion. Mae hefyd yn ofynnol i'r corff llywodraethu

sicrhau bod polisi cydraddoldeb ysgol yn cael ei ddiweddaru a bod ei egwyddorion yn cael eu cynnal yn yr ysgol ac yn cael eu rhannu gyda rhieni a gofalwyr.

Bydd yr ysgol yn monitro effeithiolrwydd trefniadau sicrhau cydraddoldeb hiliol drwy ymdrin â'r canlynol:

- cyraeddiadau a chynnydd disgyblion;
- dysgu ac addysgu'r cwricwlwm;
- ymddygiad disgyblion;
- disgyblu a gwaharddiadau;
- aflonyddu hiliol a bwlio;
- gwerthoedd yr ysgol.

Gwahaniaethu ar sail Anabledd

Mae gwahaniaethu ar sail anabledd rywfaint yn wahanol i feysydd eraill deddfwriaeth wahaniaethu, er enghraifft nid yw'n anghyfreithlon gwahaniaethu o blaid pobl anabl, ac mae'n ofynnol i gyflogwyr wneud "addasiadau rhesymol" i ymdrin â phroblemau penodol sy'n wynebu ymgeiswyr a staff anabl.

O ran ysgolion, mae Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995, fel y'i diwygiwyd gan Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 2005, yn cyflwyno dyletswydd gyffredinol i ystyried yr angen i hyrwyddo cyfle cyfartal ar gyfer pobl anabl a dileu gwahaniaethu, a dyletswydd benodol i gyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Anabledd.

Bydd yr ysgol yn cwrdd â'i gofynion statudol drwy –

- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl anabl a phobl eraill;
- dileu gwahaniaethu sy'n anghyfreithlon o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd;
- dileu aflonyddu ar bobl anabl am resymau sy'n gysylltiedig â'u hanabledd;
- hyrwyddo agweddau cadarnhaol tuag at bobl anabl;
- annog pobl anabl i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus;
- cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl anabl, hyd yn oed os yw hyn yn gofyn am driniaeth fwy ffafriol.

Er mwyn cyflawni'r nodau hyn mae'r ysgol yn paratoi Cynllun Hygyrchedd sy'n gosod strategaeth a chanllawiau mewn lle.

Gwahaniaethu ar sail Rhyw

Diwygiodd Rhan 3 Deddf Cydraddoldeb 2006 Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975 i gyflwyno dyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol. Mae'n rhaid i ysgolion ddangos eu bod yn hyrwyddo cydraddoldeb ar gyfer menywod a dynion a'u bod yn dileu aflonyddu a gwahaniaethu ar sail rhyw. Mae'r ddyletswydd hefyd yn ymestyn i roi cynllun cydraddoldeb rhywiol ar waith.

Bydd yr ysgol yn cwrdd â'u dyletswyddau statudol drwy:

- baratoi a chyhoeddi cynllun cydraddoldeb rhywiol, sy'n dangos sut mae'n bwriadu cyflawni ei dyletswyddau cyffredinol a phenodol a nodi ei hamcanion cydraddoldeb rhywiol;
- ystyried yr angen i gynnwys amcanion i fynd i'r afael ag achosion unrhyw fwlch cyflog rhwng y rhywiau wrth lunio ei hamcanion cyffredinol;
- casglu a defnyddio gwybodaeth am sut mae polisïau ac arferion yr ysgol yn effeithio ar gydraddoldeb rhywiol yn y gweithlu ac wrth ddarparu gwasanaethau;
- ymgynghori â rhanddeiliaid ac ystyried gwybodaeth berthnasol er mwyn pennu ei hamcanion cydraddoldeb rhywiol;
- asesu effaith ei pholisïau a'i harferion cyfredol ac arfaethedig ar gydraddoldeb rhywiol;
- gweithredu'r camau gweithredu a nodir yn ei chynllun o fewn tair blynedd;
- adrodd ar y cynllun bob blwyddyn ac adolygu'r cynllun bob tair blynedd o leiaf.

Gan ddilyn Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw, ni fydd yr ysgol yn gwahaniaethu ar sail rhyw:

- yn erbyn plentyn sy'n ceisio cael ei dderbyn i'r ysgol (fodd bynnag, mae'n caniatáu i ysgolion un rhyw barhau'n un rhyw);
- wrth ddarparu addysg neu roi disgyblion mewn mathau arbennig o ddosbarthiadau;
- wrth bennu safonau o ran ymddygiad, gwisg a bod yn drwsiadus (er nad yw o reidrwydd yn anghyfreithlon i bennu rheolau gwahanol, ond tebyg, i fechgyn a merched o ran gwisg neu olwg);
- drwy wahardd disgyblion neu osod mathau eraill o anfanteision arnynt (er enghraifft, eu cadw i mewn yn yr ysgol);
- wrth roi cyfarwyddyd gyrfaoedd a phrofiad gwaith i ddisgyblion;
- wrth roi mynediad i ddisgyblion i fanteision, cyfleusterau neu wasanaethau eraill.

Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw yn ei gwneud yn anghyfreithlon i wahaniaethu mewn cyflogaeth ar sail rhyw. Fodd bynnag, caniateir gwahaniaethu yn erbyn dyn neu fenyw mewn achosion lle mae rhyw person yn gymhwyster galwedigaethol dilys ar gyfer swydd (fel y diffinnir yn fanwl yn Adran 7 o'r Ddeddf). Er enghraifft, byddai hyn yn gymwys lle byddai'n rhaid i ddyn gymryd swydd ac nid menyw (neu fel arall) er mwyn sicrhau gwedduster neu breifatrwydd, megis cyflogi dyn yn athro ymarfer corff ar y sail y byddai ei swydd yn cynnwys ymweld ag ystafelloedd newid bechgyn wrth iddynt gael eu defnyddio.

Mae gwahaniaethu mewn cyflogaeth yn erbyn pobl trawsryweddol yn anghyfreithlon o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw (fel y diwygiwyd gan Reoliadau Gwahaniaethu ar sail Rhyw (Ailbennu Rhyw) 1999). Mae'n anghyfreithlon trin person yn llai ffafriol ar y sail ei fod wedi datgan bwriad i ailbennu ei ryw, fod y broses hon yn digwydd neu wedi digwydd - caiff hyn ei ddiffinio fel proses a gyflawnir o dan oruchwyliaeth feddygol er mwyn ailbennu rhyw person (ond proses nad oes angen triniaeth feddygol neu lawfeddygol ar ei chyfer). Mae canllawiau i gyflogwyr ar ymdrin ag ailbennu rhyw ar gael ar wefan Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth.

O dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw, mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu mewn perthynas â chyflogaeth ar y sail bod person wedi priodi neu mewn partneriaeth sifil.

Meysydd lle nad oes Dyletswyddau i Hyrwyddo Cydraddoldeb

Ar hyn o bryd mae dau faes lle nad oes dyletswyddau i hyrwyddo cydraddoldeb.

Crefydd neu Gred a Chyfeiriadedd Rhywiol

Mae gwahaniaethu ar sail crefydd neu gred a chyfeiriadedd rhywiol bellach yn anghyfreithlon ym maes cyflogaeth ac wrth ddarparu addysg, er nad yw'r gyfraith yn rhoi dyletswydd ar awdurdodau cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb yn ddiwyd yn y meysydd hyn.

Mae'r Corff Llywodraethol yn ymwybodol o Reoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Cyfeiriadedd Rhywiol) 2003 a Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd neu Gred) 2003 sy'n cynnwys gwahaniaethu ar sail cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd neu gred, sy'n gymwys i ysgolion fel cyflogwyr. Mae'r Rheoliadau hyn yn gymwys i bob agwedd ar gyflogaeth, gan gynnwys:

- recriwtio;
- telerau ac amodau;
- dyrchafiadau;
- trosglwyddiadau;
- diswyddiadau;
- hyfforddiant; a
- holl arferion cyflogaeth fel codau gwisg a gweithdrefnau disgyblu.

Maent yn ei gwneud yn anghyfreithlon i wahaniaethu'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol neu aflonyddu ar unrhyw un oherwydd ei grefydd neu gred, neu ei gyfeiriadedd rhywiol canfyddedig neu wirioneddol, neu oherwydd ei fod yn ffrindiau gyda, neu'n ymwneud â rhywun o gyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred benodol.

Gwahaniaethu ar sail Oed

Mae Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed) 2006 yn ei gwneud yn anghyfreithlon i gyflogwyr wahaniaethu ar sail oed. Mae gwahaniaethu ar sail oed rywfaint yn wahanol i fathau eraill o wahaniaethu gan nad yw gwahaniaethu uniongyrchol nac anuniongyrchol yn anghyfreithlon os gellir ei "gyfiawnhau'n wrthrychol" – hynny yw, y gellir dangos ei fod yn fodd cymesur o gyflawni nod dilys. Mae hwn yn brawf manwl ac nid yw'n hawdd o reidrwydd ei brofi os yw'n cael ei herio'n gyfreithiol.

Fel gyda deddfwriaeth wahaniaethu arall, mae'r Rheoliadau yn caniatáu i gyflogwr, wrth recriwtio ar gyfer swydd, drin ceisiadau am swydd yn wahanol ar sail oed os yw nodwedd sy'n gysylltiedig ag oed yn ofyniad galwedigaethol dilys ar gyfer y swydd honno. Hefyd, gall cyflogwr ddibynnu ar yr eithriad hwn mewn materion sy'n ymwneud â dyrchafu, trosglwyddo a hyfforddi ac wrth ddiswyddo person o swydd lle mae gofyniad galwedigaethol dilys yn gymwys. Fodd bynnag, dylai ysgolion fod yn wyliadwrus iawn rhag rhagdybio y gallant ddangos bod oed yn ofyniad galwedigaethol dilys mewn perthynas ag unrhyw swydd. Mae ACAS yn darparu canllawiau yn adran gwahaniaethu ar sail Oed ei wefan. (D.S. Nid yw deddfwriaeth gwahaniaethu ar sail oed yn berthnasol i driniaeth disgyblion mewn ysgolion.)

Pwy yw'r Cyflogwr?

Sir Gaerfyrddin yw cyflogwr yr holl staff.

Equality Poilicy

Ysgol Gymunedol Peniel

Background

The law prohibits discrimination on the grounds of gender, race, disability, religion or belief, sexual orientation and age, by schools in their roles as employers, and also requires them not to discriminate in the provision of education on all these grounds apart from age and gender reassignment.

Much equal opportunities legislation has been passed in recent years. This includes the prohibition of age discrimination in relation to employment (October 2006) and the prohibition of discrimination on the basis of religion or belief or sexual orientation in relation to pupils in schools (April 2007). Schools also have express obligations to promote equal opportunities related to disability that came into force for primary schools in December 2007. A similar express obligation also came into force in relation to gender (April 2007).

General Prohibitions

Ysgol Gymunedol Peniel will not discriminate against:

- job applicants;
- existing members of staff;
- a child seeking admission to the school;
- existing pupils.

Ysgol Gymunedol Peniel will not discriminate either directly or indirectly on the basis of:

- race;
- disability;
- gender;
- sexual orientation;
- religion or belief;
- age (relating to employment).

Definitions of Discrimination

Under the law, there are different categories of discrimination, with differences in the legal framework surrounding them.

"Direct discrimination" is unlawful on all protected grounds apart from, under certain circumstances, age and disability in schools (where that may be justified). Direct discrimination occurs when a person is treated less favourably than others in comparable circumstances because of a particular characteristic such as gender, race or disability. It is only when it may not be justified directly that indirect discrimination on the basis of age is unlawful. Direct discrimination on the grounds of disability may be justified against existing pupils and prospective pupils if the reason for doing so is both relevant to the circumstances of a particular case and substantial.

"Indirect discrimination" occurs when a provision, criterion or practice is applied equally to all but has the effect of placing members of one or more protected groups, of which the complainant is a member, at a substantial disadvantage as a result. Indirect discrimination is unlawful unless it can be justified for reasons not related to the characteristic concerned. An example might be a physical strength test, which could discriminate against women in relation to a job that involves teaching, but might be justified in relation to a non-teaching job that involves substantial lifting.

"Victimisation" is the practice of treating a person less favourably because they have taken action in respect of discrimination, for example by bringing a complaint or giving evidence for a colleague. Victimisation is also unlawful.

"Harassment" is any unwanted conduct related to a relevant protected characteristic such as gender or race which has the purpose or effect of violating a person's dignity or creates an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for them. Harassment is also unlawful in some of the situations covered by discrimination law.

Discrimination against Job Applicants or Existing Members of Staff

Ysgol Gymunedol Peniel will not discriminate against an applicant for a post, or against an existing member of staff, on grounds of gender, race, sexual orientation, religion or belief, marital status, civil partnership, disability, gender reassignment or age. However, unlike other discrimination strands, direct age discrimination will not be unlawful if it can be shown to be objectively justified. In relation to disability but no other strand, there is an obligation to make reasonable adjustments in order to remove the substantial disadvantage created by the disability.

The school will ensure that there is no unlawful discrimination in relation to matters such as:

- recruitment procedures and selection standards;
- conditions of employment;
- opportunities for promotion;
- transfer;
- training or other benefits;
- disciplinary and grievance procedures;
- dismissals.

Legitimate Occupational Requirements

There are specific legal provisions which recognise that there may be some rare circumstances where employers will be allowed a defence to a claim of less favourable treatment on a particular "discrimination" ground. These are based on a particular relevant characteristic being an "occupational requirement" (such as a particular gender or age) for a particular job (see individual discrimination strands for details). The burden of establishing such defence rests with the employer. In the main it will only apply in respect of treatment linked to recruitment and refusing someone a post or training, and, in some circumstances, to dismissal from a post.

The school should bear in mind that a legitimate occupational requirement is just that, legitimate. A preference, however strongly held, for someone of a particular gender, sexual orientation, race or age to take up a job is not of itself a legitimate occupational

requirement, and in those circumstances it will not be sufficient to raise a legitimate occupational requirement as a defence to a claim of discrimination.

Discrimination against a Child seeking Admission or an Existing Pupil

Areas with Express Obligations to Promote Equal Opportunities

There are currently three areas where the law goes further than the general prohibition on discrimination and places general and express obligations on public authorities, that includes schools to promote equal opportunities. Those areas are race, disability and gender. The other key obligations and provisions are described in the relevant paragraphs below.

Race Discrimination

Under the Race Relations Act 1976, the governing body must not discriminate against a child on the grounds of race:

- when admitting him/her to the school;
- in the provision of education or allocation to specific types of classes;
- when applying standards of behaviour, uniform or appearance;
- when giving pupils careers and work experience guidance;
- when delivering access to benefits, facilities or other services.

The Race Relations (Amendments) Act 2000, which revised the Race Relations Act 1976, requires schools and LEAs and other public bodies to:

- eliminate unlawful racial discrimination;
- promote equal opportunities; and
- promote good relations between people of different racial groups.

The statutory obligation requires educational establishments to actively deal with racial discrimination, and to promote equal opportunities and good racial relations. The explicit obligations to which each educational establishment is expected to conform are as follows:

- to have a written policy on racial equality;
- to assess and monitor the impact of their policies on the different racial groups of pupils, staff and pupils, with the emphasis being on achieving different racial groups of pupils;
- to ensure that information is available about their policies to promote racial equality;
- to take steps to publish the monitoring results annually;
- to consider the general obligations of the Race Relations (Amendment) Act for public bodies.

The governing body has a legal responsibility to ensure that the school meets its statutory obligations, and that it expressly formulates a racial equality policy which reflects the ethnic population needs of its pupils. The governing body is also required to ensure that the school's equal opportunities policy is updated and that its principles are upheld in the school and shared with parents and carers.

The school will monitor the effectiveness of arrangements for ensuring equality by the following means:

- pupils' attainment and progress;
- Curriculum learning and teaching;
- Pupil behaviour;
- Disciplinary action and exclusion;
- racial harassment and bullying;
- school values.

Disability Discrimination

Discrimination on the grounds of disability is somewhat different to other areas of discrimination legislation, for example it is not unlawful to discriminate in favour of disabled people, and employers are required to make "reasonable adjustments" to deal with specific problems affecting disabled applicants and staff.

With regard to schools, the Disability Discrimination Act 1995, as amended by the Disability Discrimination Act 2005, includes a general obligation to consider the need to promote equal opportunities for disabled people and to eliminate discrimination, and an express obligation to publish a Disability Equality Scheme.

The school will meet its statutory requirements by –

- promoting equal opportunities between disabled people and others;
- eliminating unlawful discrimination under the Disability Discrimination Act;
- eliminating the harassment of disabled people for reasons relating to their disability;
- promoting positive attitudes towards disabled people;
- encouraging disabled people to take part in public life;
- taking steps to meet the needs of disabled people, even if doing so requires more favourable treatment.

To achieve these aims, the school will prepare an Accessibility Scheme which sets out a strategy and guidelines.

Sex Discrimination

Part 3 of the Equality Act 2006 revised the Sex Discrimination Act 1975 by including an obligation to promote gender equality. Schools must show that they are promoting equality for men and women and that they are eliminating sex discrimination. They are also required to actively introduce a gender equality scheme.

The school will meet its statutory obligations by:

- preparing and publishing a gender equality scheme, showing how it intends to achieve its general and express obligations and noting its gender equality objectives;
- considering the need to include objectives to deal with cases of any pay gaps between the genders when formulating its general objectives;
- gathering and using information about how the school's policies and practices affect gender equality in the workforce and when providing services;

- consulting with stakeholders and considering relevant information to determine gender equality;
- assessing the impact of its current and proposed gender equality policies and practices;
- implementing the actions noted in its scheme within three years;
- reporting on the scheme each year and reviewing the scheme at least every three years.

In line with the Sex Discrimination Act, the school will not discriminate on the grounds of gender:

- against a child seeking admission to the school (however, single-sex schools will be allowed to remain as single-sex schools);
- in the provision of education or allocation to specific types of classes;
- when applying standards of behaviour, uniform and smartness (although it is not necessarily unlawful to set different, but similar, rules for boys and girls with regard to their uniform or appearance);
- by excluding pupils or punishing them in other ways (for example, keeping them in school);
- when giving pupils careers and work experience guidance;
- when delivering access to benefits, facilities or other services.

The Sex Discrimination Act makes it unlawful to discriminate in employment on the grounds of gender. However, discrimination against a man or a woman is permitted in cases where a person's sex is a valid occupational qualification for a post (as defined in detail in Section 7 of the Act). For example, this would apply in cases where a man rather than a woman (and vice versa) would have to take up a post in order to ensure propriety or privacy, such as appointing a man to be a physical education teacher on the basis that the job would require him to enter boys' changing rooms when they are in use.

Discriminating in employment against transgender people is unlawful under the Sex Discrimination Act (as revised by the Sex Discrimination (Gender Reassignment) Regulations 1999). It is unlawful to treat a person less favourably on the grounds that he has stated his intention to reassign his gender, whether this process is happening or has happened – this is defined as a process undertaken under medical supervision in order to reassign a person's gender (but a process that does not require medical or surgical treatment). Guidelines for employers on dealing with gender reassignment are available on the Government's Equalities Office website.

Under the Sex Discrimination Act, it is unlawful to discriminate in relation to employment on the grounds that a person is married or in a civil partnership.

Areas with no Obligation to Promote Equality

There are two areas which currently have no obligation to promote equality.

Religion or Belief and Sexual Orientation

Discrimination on the basis of religion or belief and sexual orientation is now unlawful in employment and in the provision of education, although the law does not place an obligation on public authorities to actively promote equality in these areas.

The Governing Body is aware of the Employment Equality Regulations (Sexual Orientation) 2003 and the Employment Equality Regulations (Religion or Belief) 2003 that include discrimination on the basis of sexual orientation and religion or belief, relevant to schools as employers. These Regulations apply to all aspects of employment, including:

- recruitment;
- terms and conditions;
- promotions;
- transfers;
- dismissals;
- training; and
- all employment practices such as dress codes and disciplinary procedures.

They make it unlawful to discriminate either directly or indirectly or harass anyone due to their religion or belief, or perceived or actual sexual orientation, or because they are friends with, or associate with someone of a particular sexual orientation, religion or belief.

Age Discrimination

The Employment Equality Regulations (AGE) 2006 make it unlawful for employers to discriminate on the basis of age. Age discrimination is somewhat different to other types of discrimination as neither direct nor indirect discrimination are unlawful if they can be "subjectively justified" – that is, that it can be demonstrated that it is a proportionate way of achieving a genuine aim. This is a detailed test and is not necessarily easy to prove if it is legally challenged.

As with other discriminatory legislation, the Regulations allow employers, when recruiting to posts, to treat applications for a post differently on the grounds of age if an age-related characteristic is a genuine occupational requirement for that post. An employer may also rely on this exception in matters which deal with promotion, transfer and training and when dismissing a person from a post which has a relevant genuine occupational requirement. However, schools should be very wary of assuming that they are able to demonstrate that age is a genuine occupational requirement in relation to any post. ACAS provides guidelines in the Age discrimination section of its website. (N.B. Age discrimination legislation does not apply to the treatment of pupils in schools.)

Who is the Employer?

Carmarthen County Council is the employer for all staff.

YSGOL
GYNRADOL
PENIEL