

Polisi -Cyfle Cyfartal mewn Cyflogaeth f2.0



1. Cyfle Cyfartal mewn Cyflogaeth



2. Gwahaniaethu

Crefydd a Chred

Hil

Anabledd

Oedran

Ailbennu
Rhywedd

Priodas a
Phartneriaeth Sifil

Rhyw

Cyfeiriadedd
Rhywiol

Beichiogrwydd a
Mamolaeth

ROLAU A CHYFRIFOLDEBAU

Mae'r polisi'n berthnasol i holl weithwyr y cyngor (heb ystyried eu lleoliad neu weithgaredd rôl eu swydd) ynghyd ag unigolion sy'n gweithio ar ran y cyngor, sy'n darparu gwasanaeth i'r cyhoedd neu i adrannau'r cyngor.

Mae'r **Prif Weithredwr** yn gyfrifol am ddarparu arweinyddiaeth wrth weithredu'r polisi hwn ac ar gyfer sicrhau bod systemau cynllunio gwasanaethau a rheoli perfformiad yn ymgorffori amcanion cydraddoldeb penodol yn nhermau cyflenwi gwasanaethau a chyflogaeth.

Mae'n ofynnol i **Aelodau Etholedig** ddangos 'sylw dyledus' fel rhan o'r broses benderfynu a rhaid iddynt sicrhau eu bod yn arwain drwy esiampl, gan drin eraill gydag urddas a pharch a sicrhau bod y polisi'n cael ei weithredu'n deg ac yn gyson yn eu maes gwaith.

Mae **Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth** yn gyfrifol am weithredu'r polisi yn eu meysydd gwasanaeth, ynghyd â dyrannu adnoddau penodol i sicrhau cyflenwi amcanion cydraddoldeb mewn perthynas â darpariaeth gwasanaeth a chyflogaeth. Yn ogystal, maent yn gyfrifol am sicrhau bod gweithwyr yn cael gwybodaeth, hyfforddiant a chymorth digonol i sicrhau eu bod yn cyflawni eu dyletswyddau yn unol â'r polisi hwn.

Mae'r **Grŵp Cydraddoldebau Corfforaethol (GCC)** yn gyfrifol am sicrhau bod y Cyngor yn dangos tegwch wrth gyflenwi gwasanaethau ac yn y ei arferion cyflogaeth. Bydd yn gweithio i ddatblygu diwylliant lle mae pob unigolyn yn cael eu trin ag urddas a pharch, ac nad yw ymddygiad tramgwyddus ac aflonyddu yn cael eu goddef.

Mae **Pob Rheolwr** yn gyfrifol am weithredu cydraddoldeb mewn darpariaeth gwasanaeth a chyflogaeth ac am ddarparu cymorth i weithwyr weithio gyda'i gilydd a chyflawni cydraddoldeb. Bydd Rheolwyr yn gyfrifol am sicrhau bod eu staff yn gweithredu yn unol â darpariaethau'r polisi hwn, gan ddarparu'r holl gymorth a chyfarwyddyd angenrheidiol i'w staff.

Mae **HR Direct** yn gyfrifol am goladu a monitro data cydraddoldeb. Mae HR Direct hefyd yn sicrhau bod polisiâu, gweithdrefnau a phrosesau cyflogaeth yn gynhwysol, yn deg ac yn glynu at Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Yn gyfrifol am gyhoeddi'r data a goladir yn unol â Dyletswydd Cydraddoldeb Sefydliadau Sector Cyhoeddus.

Mae **Pob Gweithiwr, i gynnwys Prentisiaid / Hyfforddeion / Asiantaeth / Dros Dro / Wrth Gefn / Cyflenwi / Gwirfoddolwyr / Contractwyr / Cyflenwyr** yn gyfrifol am sicrhau eu bod yn chwarae eu rhan mewn gweithredu'r polisi hwn. Byddant hefyd yn gyfrifol am wella eu hymwybyddiaeth o'r rhwystrau i gydraddoldeb mewn darpariaeth gwasanaeth a chyflogaeth, ar gyfer gweithio tuag at ddileu'r rhwystrau hyn ac ar gyfer perfformio eu dyletswyddau'n unol â'r polisi hwn. Bydd y disgwyliad hwn yn cael ei gyfathrebu i bob aelod staff newydd.

Mae gan bawb gyfrifoldeb am weithredu'r polisi hwn mewn un ffordd neu'r llall, a bydd y rheiny nad ydynt yn dewis dilyn y polisi hwn nid yn unig yn mynd yn groes i'r polisi ei hun, ond gallant hefyd fod yn gweithredu'n anghyfreithlon. Yn ogystal, os ydyw unrhyw un yn dyst i ddigwyddiad gwahaniaethol yn y gwaith, mae ganddynt ddyletswydd gofal i eraill i herio ymddygiad ac arferion o'r fath.

1. Cyfle Cyfartal Mewn Cyflogaeth

Cyflwyniad

Mae tegwch yn y gweithle a mynd i'r afael â gwahaniaethu yn helpu i ddenu, ysgogi a chadw staff ac yn gwella enw da'r sefydliad fel cyflogwr. Mae dileu gwahaniaethu yn helpu pawb i gael cyfle cyfartal i weithio ac i ddatblygu eu sgiliau. Nod ein polisiau yw sicrhau ein bod yn gweithredu yn ôl y gyfraith, yn gwella bywyd gwaith pob gweithiwr a sicrhau ein bod yn trin defnyddwyr gwasanaeth y deg ac yn gyfartal.

Fframwaith Cyfreithiol

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 wedi cysoni a chymryd lle ddeddfwriaeth cydraddoldeb blaenorol (fel Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 a Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 1995) ac mae'n cynnwys yr un grwpiau a warchodwyd gan ddeddfwriaeth gydraddoldeb flaenorol ac fe'u gelwir bellach yn 'Nodweddion Gwarchodedig'. Mae'r Ddeddf yn ymestyn peth gwarchodaeth i nodweddion nad oeddynt yn cael eu cynnwys yn flaenorol, a hefyd yn cryfhau agweddau arbennig o gyfraith cydraddoldeb.

Mae Nodweddion Gwarchodedig yn cynnwys y canlynol:

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu Rhywedd
- Beichiogrwydd a Mamolaeth
- Hil
- Crefydd neu Gred
- Rhyw
- Cyfeiriadedd Rhywiol
- Priodas neu bartneriaeth sifil

Fel cyngor, ein nod yw sicrhau na fydd unrhyw weithiwr neu ymgeisydd am swydd yn profi gwahaniaethu neu'n cael eu trin yn llai ffafriol ar sail eu nodwedd(ion) gwarchodedig fel y diffinnir yn y Ddeddf Cydraddoldeb. Rydym hefyd yn ymroddedig i hybu cydraddoldeb cyfle wrth ddarparu ein gwasanaethau a disgwyliwn yr un ymroddiad gan unrhyw asiantaethau sy'n gweithio ar ein rhan.

Fel y cyfryw, mae'r polisi hwn yn darparu cyngor ac arweiniad ynghylch dyletswydd y cyngor i lynu at ofynion deddfwriaethol ym maes cydraddoldeb ac i helpu i wneud pethau'n gliriach drwy amlgu arfer dda. Yn benodol, nod y ddogfen hon yw darparu gwybodaeth i chi am:

- hawliau i gael eich trin yn deg fel gweithiwr i'r cyngor
- arweiniad ar ddelio'n deg ag eraill, gan gynnwys cydweithwyr, cwsmeriaid a defnyddwyr gwasanaeth
- y rolau a'r cyfrifoldebau penodol o ran gweithredu'r polisi hwn
- cyngor ynghylch beth i'w wneud os ydych yn teimlo eich bod yn cael eich trin yn annheg

Deddf Cydraddoldeb 2010 – Dyletswyddau Cyffredinol

Mae awdurdodau lleol a chyrrff cyhoeddus yn Lloegr a Chymru wedi eu rhwymo gan y Ddyletswydd Gyffredinol ac mae gofyn iddynt dalu sylw dyledus i'r angen i:

1. Ddiddymu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithiol ac ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan y Ddeddf.
2. Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a'r rhai nad ydynt
3. Meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt.

Yn y bôn, tair elfen y ddyletswydd yw nodau'r Ddeddf. Mae talu sylw dyledus i hybu'r nodau hynny yn cynnwys:

- cael gwared ar neu leihau anfanteision mae pobl yn profi oherwydd eu nodweddion gwarchodedig
- cymryd camau i fodloni anghenion pobl o grwpiau gwarchodedig ble mae'r rhain yn wahanol i anghenion pobl eraill
- annog pobl gyda nodweddion gwarchodedig i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu mewn gweithgareddau eraill ble mae eu cyfranogiad yn anghymesur o isel.

Deddf Cydraddoldeb 2010 – Dyletswyddau Penodol

Er mwyn cyflawni'r Ddyletswydd Gyffredinol, datblygwyd Dyletswyddau Penodol yng Nghymru i amlinellu'r gofynion ar gyrrff cyhoeddus. Nodir y rhain yn Rheoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011. Mae'r Dyletswyddau Penodol yng Nghymru yn nodi gweithgareddau allweddol y mae'n rhaid darparu tystiolaeth o'u cyflawni a sut y maent y cael eu cyflawni mewn perthynas â chyflenwi gwasanaethau, llunio polisïau a chyflogaeth.

Mae'r Dyletswyddau Penodol yng Nghymru yn cwmpasu:

- Amcanion
- Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol
- Gwahaniaethau tâl
- Hyfforddiant Staff
- Caffael

Sut y bydd y Dyletswyddau Penodol yn cael eu cyflawni drwy:

- Ymgysylltiad
- Gwybodaeth Cydraddoldeb
- Gwybodaeth Cyflogaeth
- Adrodd Blynyddol
- Adolygu
- Cyhoeddi
- Hygyrchedd
- Asesu Effaith

Er mwyn cydymffurfio ag ail ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus, mae Cyngor Sir Ddinbych wedi gweithredu nifer o gamau yn ystod y broses gyflogaeth. Bydd y camau hyn yn monitro cydraddoldeb ac yn asesu effaith polisiau a gwasanaethau ac ati ar y rheiny sydd â nodweddion gwarchoddedig. Y prif fathau o fonitro y mae'n rhaid eu defnyddio, y gellir eu canfod ar y fewnwyd yw:

- Ffurflen asesiad effaith cydraddoldeb
- Ffurflen fonitro cyfle cyfartal
- Ffurflen wybodaeth cyfle cyfartal gweithwyr

Mae asesiadau effaith cydraddoldeb (AEC) yn cynnig cyfle i'r cyngor feddwl yn ofalus am effaith ei waith ar bobl leol a'i weithwyr. Gall AEC arwain at gamau sy'n anelu at atal gwahaniaethu neu aflonyddu, neu hyrwyddo cydraddoldeb a thegwch i bawb. Mae templedi ffurflenni AEC a nodiadau cyfarwyddyd ar gyfer eu cwblhau ar gael i'w lawrlwytho o'r fewnwyd.

Rhaid anfon ffurflenni monitro cyfle cyfartal gyda phob pecyn cais am swydd er mwyn cipio data ynghylch ymgeiswyr llwyddiannus ac aflwyddiannus.

Yn ogystal, rhaid monitro cyfansoddiad y gweithlu yn rheolaidd er mwyn sicrhau ei fod yn adlewyrchu demograffeg y gymuned leol. Cynhelir monitro o'r fath drwy ddadansoddi'r ffurflen monitro cyfle cyfartal (a ddefnyddiwyd yn ystod y cyfnod recriwtio) a'r ffurflen Gwybodaeth Cyfle Cyfartal Gweithwyr (a anfonir i bob gweithiwr presennol). Mae'r data'n cael ei goladu wedyn i lunio Adroddiad Cydraddoldeb blynyddol ac archwiliad tâl cyfartal. Cynhyrchir data ychwanegol yn fwy rheolaidd er mwyn adolygu cyfansoddiad y gweithlu'n barhaus.

Gweithredu Cadarnhaol

Os yw'r adroddiad cydraddoldeb yn canfod anghydraddoldebau o fewn y gweithlu, gellir mynd i'r afael â hyn drwy ddefnyddio'r ddeddfwriaeth 'gweithredu cadarnhaol' o Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Mae'r ddeddfwriaeth yn nodi y gall rhywun weithredu'n gadarnhaol os ydynt yn meddwl yn rhesymol bod rhywun sy'n rhannu nodwedd warchoddedig yn:

- dioddef anfantais sy'n gysylltiedig â'r nodwedd, a/neu
- bod ganddynt anghenion sy'n wahanol i anghenion rhywun nad ydynt yn ei rannu a/neu
- bod ganddynt lefelau cyfranogiad anghymesur o isel mewn gweithgaredd

Diffinnir 'gweithredu cadarnhaol' fel unrhyw gam sy'n fodd cymesur o gyflawni'r nod o:

- alluogi neu annog rhywun sy'n rhannu'r nodwedd warchoddedig i oresgyn neu leihau'r anfantais hwnnw
- ddiwallu anghenion y rheiny sy'n rhannu nodwedd warchoddedig sy'n wahanol i anghenion rhywun nad ydynt yn ei rannu, neu
- alluogi neu annog rhywun sy'n rhannu'r nodwedd warchoddedig i gymryd rhan yn y gweithgaredd hwnnw

Enghraifft o bryd y gall cyflogwr benderfynu gweithredu'n gadarnhaol yw os ydynt yn canfod bod cyfansoddiad eu gweithlu'n wahanol i gyfansoddiad ei boblogaeth leol, felly maent yn penderfynu annog pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig arbennig sydd heb gynrychiolaeth ddigonol i ymgeisio am swyddi gwag.

Nid yw hyn yr un fath â 'gwahaniaethu cadarnhaol' neu 'affirmative action' nad yw cyfraith cydraddoldeb yn ei ganiatáu.

Aflonyddu yn y gweithle

Mae'r cyngor yn credu na ddylai unrhyw weithiwr gael ei aflonyddu gan weithiwr/weithwyr eraill ac y dylid ei warchod (cyn belled ag y bo modd) rhag ei aflonyddu gan gwsmeriaid.

Gellir aflonyddu mewn sawl modd, gan gynnwys ymosod corfforol, beirniadaeth barhaus, cael eich sarhau a chael eich gwahardd.

Mae'r ddeddfwriaeth sy'n cwmpasu hyn yn cynnwys Deddf Cyfiawnder Troseddol a Threfn Gyhoeddus 1995 sy'n:

- ei gwneud yn drosedd aflonyddu ar rywun, eu dychryn neu eu tristau yn fwriadol
- nodi y byddai aflonyddu fel arfer yn golygu defnyddio geiriau bygythiol, difriol neu sarhaus neu ymddygiad afreolus

Yn ogystal, mae Deddf Gwarchod Rhag Aflonyddu 1997 yn berthnasol, sy'n:

- ei gwneud yn drosedd i aflonyddu ar a/neu achosi eraill i ofni trais yn fwriadol
- nodi, os ydych yn aflonyddu ar rywun ar ôl o leiaf ddau achlysur gellir eich cael yn euog o aflonyddu o dan y Ddeddf hon.

Safonau Iaith Gymraeg

Mae disgwyl i'n cyngor, fel pob cyngor arall yng Nghymru, gydymffurfio â Safonau Iaith Gymraeg sydd wedi cael eu cyflwyno gan Gomisiynydd y Gymraeg.

Bwriad y safonau yw sicrhau cydraddoldeb i'r iaith Gymraeg mewn gwasanaethau cyhoeddus ar draws Cymru ac yn Sir Ddinbych rydym yn cydnabod y ffaith fod gan siaradwyr Cymraeg yr hawl i gyrchu gwasanaethau yn iaith y maent yn ei ddewis.

Mae'r Safonau wedi cael eu rhannu i bedwar categori Cyflwyno Gwasanaethau; Creu Polisi; Gweithredol a Chadw Cofnod. Mae'r rhain yn cynnwys ystod eang o bethau, yn cynnwys trefnu cyfarfodydd, ateb galwadau ffôn, creu diwylliant dwyieithog o fewn y sefydliad, adnoddau dynol a chreu polisiâu newydd.

Mae mwy o wybodaeth ar gael ar y fewnwyd a'r wefan Cyngor Sir Ddinbych.

2. Gwahaniaethu

Cwyno am wahaniaethu

Os yw gweithiwr yn credu eu bod rhywun yn gwahaniaethu yn ei erbyn yn y gweithle am unrhyw reswm, dylai siarad yn gyntaf â'i reolwr neu oruchwyliwr. Os ydyw'n credu nad yw hyn yn opsiwn dichonol, fe'u hanogir i gysylltu efo eu Cynrychiolydd Undeb Llafur neu HR Direct. Mae gan weithwyr sy'n credu eu bod wedi dioddef unrhyw fath o wahaniaethu, aflonyddu neu fictimeiddio yr hawl i godi'r mater drwy'r gweithdrefnau cwyno. Mae gan ddefnyddwyr gwasanaeth yr hawl i godi eu pryderon drwy'r weithdrefn gwyno gorfforaethol.

Mae'r Cyngor yn gwrthwynebu pob math o wahaniaethu a bydd yn trin unrhyw dramgwyddau yn y cyswllt hwn yn o ddifrif. Bydd achosion o dorri'r polisi hwn yn cael eu hymchwilio a gellir eu hystyried yn achosion o gamymddwyn difrifol o dan Bolisi Disgyblu'r cyngor.

Yn ogystal, yn achos tramgwyddau sylweddol, gellir codi hyn drwy'r Polisi Chwythu'r Chwiban. Bydd pob cwyn am wahaniaethu yn cael eu trin yn o ddifrif, yn brydlon ac yn gyfrinachol a nod y cyngor fydd sicrhau na fydd unrhyw weithiwr yn cael ei fictimeiddio o ganlyniad i arfer eu hawl i godi cwyn neu am roi cymorth i rywun sydd wedi codi cwyn o dan y polisi hwn.

Gwahaniaethu uniongyrchol

Mae gwahaniaethu uniongyrchol yn digwydd pan fo rhywun yn cael ei drin yn llai ffafriol na rhywun arall oherwydd nodwedd warchodedig sydd ganddynt neu y meddylir fod ganddynt (gweler gwahaniaethu canfyddiadol isod), neu oherwydd bod ganddynt gysylltiad efo rhywun a chanddynt nodwedd warchodedig (gweler gwahaniaethu drwy gysylltiad isod). Er enghraifft, gwrthod cais gan ddynes sy'n ymgeisio am swydd dyn traddodiadol, lle tybir na fyddai'r ddynes yn gallu cyd-fynd â'r tîm o ddynion oherwydd nad yw'n ddyn neu fod cyflogwr yn gwrthod rhoi mynediad i'r gweithiwr i gyfleusterau oherwydd nodwedd warchodedig.

Gwahaniaethu drwy gysylltiad

Mae hwn yn wahaniaethu uniongyrchol yn erbyn rhywun oherwydd bod ganddynt gysylltiad efo rhywun arall sy'n meddu ar nodwedd warchodedig. Er enghraifft, mae rheolwr yn rhoi adroddiad gwael i dad plentyn anabl oherwydd nad ydynt yn cytuno efo ceisiadau'r dyn i fynychu apwyntiadau ysbyty'r plentyn.

Gwahaniaethu ar sail anabledd

Mae gwahaniaethu ar sail anabledd yn digwydd pan fo gweithiwr anabl yn cael ei drin yn **anffafriol** oherwydd rhywbeth sy'n gysylltiedig efo'u hanabledd le nad yw'r cyflogwr yn gallu dangos bod modd **cyfiawnhau yn wrthrychol** yr hyn y maent yn ei wneud. Nid yw hyn ond yn berthnasol os yw'r cyflogwr yn ymwybodol neu y gellid fod wedi disgwyl yn rhesymol iddynt wybod fod y gweithiwr yn rhywun anabl.

Er enghraifft, mae'r cyflogwr yn gorfodi rheol 'dim barfau' fel rhan o god gwisg ac yn dweud wrth staff y cânt eu disgyblu os nad ydynt yn siafio. Mae'r gweithiwr yn rhywun anabl sydd efo cyflwr croen sy'n gwneud siafio'n boenus iawn. Maent yn cael eu trin yn anffafriol (eu bygwth efo camau disgyblu) oherwydd rhywbeth sy'n codi o'u hanabledd (eu hanallu i siafio). Onid yw'r cyflogwr yn gallu cyfiawnhau'r gofyn hwn yn wrthrychol, gall hyn fod yn wahaniaethu sy'n codi o anabledd os oeddynt yn gwybod, neu y gellid fod wedi disgwyl yn rhesymol bod gan y gweithiwr y cyflwr hwn. Gall hefyd fod yn fethiant i wneud addasiad rhesymol.

Gwahaniaethu canfyddiadol

Mae hwn yn wahaniaethu uniongyrchol yn erbyn unigolyn oherwydd bod eraill yn meddwl eu bod yn meddu ar nodwedd warchoddedig arbennig. Mae'n berthnasol hyd yn oed os nad yw'r unigolyn yn wir yn meddu ar y nodwedd honno. Er enghraifft, mae cyflogwr yn meddwl yn anghywir bod un o'i weithwyr yn hoyw. Mae'n dweud wrth y gweithiwr bod rhaid iddo newid ei ddillad mewn ystafell stoc lychlyd yn hytrach nag yn y man newid cymunol. Mae hyn yn debygol o fod yn achos o wahaniaethu oherwydd cyfeiriadedd rhywiol ar sail canfyddiad y cyflogwr, er nad yw'r gweithiwr yn hoyw (pe bai'r gweithiwr yn hoyw, byddai bron yn sicr o fod yn wahaniaethu uniongyrchol).

Gwahaniaethu anuniongyrchol

Gall gwahaniaethu anuniongyrchol ddigwydd pan fo gan gyflogwr amod, rheol, polisi neu hyd yn oed ymarfer sy'n berthnasol i bawb ond sydd, yn arbennig, yn rhoi pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig dan anfantais. Gellir cyfiawnhau gwahaniaethu anuniongyrchol os gall y cyflogwr ddangos ei fod wedi gweithredu'n rhesymol wrth redeg y busnes, h.y. ei fod yn 'fodd cymesur o gyflawni 'nod cyfreithlon*', a bod Gofyn Galwedigaethol i wneud hynny.

Er enghraifft, mae cyflogwr yn penderfynu gweithredu rheol 'dim hetiau na phenwisgoedd eraill' ar gyfer staff. Os gweithredir y rheol hon yn union yr un modd yn achos bob aelod staff ni fydd Siciaid, Mwslemiaid a Rastaffariaid sy'n gorchuddio eu pennau fel rhan o'u crefydd yn gallu cyflawni gofynion y cod gwisg a gallant wynebu camau disgyblu o ganlyniad i hynny. Onid yw'r cyflogwr yn gallu **cyfiawnhau'n wrthrychol** eu defnydd o'r rheol, bydd hwn yn wahaniaethu anuniongyrchol.

*Gall nod cyfreithiol fod yn unrhyw benderfyniad cyfreithlon wrth redeg y busnes neu sefydliad, ond os oes effaith wahaniaethol, mae'r nod unigol o leihau costau yn debygol o fod yn anghyfreithlon. Yn wir, mae bod yn gymesur yn golygu bod yn deg a rhesymol, gan gynnwys bod dewisadau eraill 'llai gwahaniaethol' wedi cael eu hystyried cyn gwneud unrhyw benderfyniad.

Aflonyddu

Mae aflonyddu yn 'ymddygiad digroeso yn ymwneud â nodwedd warchoddedig sydd â'r diben neu'r effaith o droseddu ar urddas rhywun, neu'n creu amgylchedd gelyniaethus, diraddiol, bychanus neu dramgwyddus ar gyfer yr unigolyn hwnnw'.

Mae aflonyddu'n berthnasol i bob nodwedd warchoddedig ar wahân i feichiogrwydd a mamolaeth a phriodas a phartneriaeth sifil. Bellach gall gweithwyr gwyno am ymddygiad sy'n dramgwyddus iddynt hyd yn oed os nad oedd wedi'i gyfeirio atynt, ac nid oes rhaid i'r achwynydd fod yn meddu ar y nodwedd berthnasol ei hun. Er enghraifft, mae dynes drawsrywiol yn destun 'cellwair' cas yn y gweithle, mewn perthynas ag ailbennu ei rhywedd. Mae hyn yn creu awyrgylch gelyniaethus a thramgwyddus iddi ac mae'n debygol o fod yn achos o aflonyddu.

Aflonyddu trydydd parti

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn ei gwneud yn bosibl i gyflogwyr fod yn gyfrifol dros aflonyddu ar eu gweithwyr gan bobl (trydydd partion) nad ydynt yn gweithio i'w cwmni, fel cwsmeriaid neu gleientiaid. Ni fydd cyflogwyr ond yn gyfrifol pan fo achosion o aflonyddu wedi digwydd ar o leiaf ddau achlysur blaenorol, a bod y cyflogwr yn ymwybodol eu bod wedi digwydd ac nad ydynt wedi cymryd camau rhesymol i'w atal rhag digwydd eto. Er enghraifft, mae cyflogwr yn ymwybodol bod merch sy'n gweithio mewn bar wedi bod yn destun aflonyddu rhywiol ar ddau achlysur gwahanol gan ddau gwsmer gwahanol. Ar ôl rhoi gwybod i'r cyflogwr neu eu bod wedi cael gwybod am y ddau achlysur cyntaf, byddant yn gyfrifol am drydedd gweithred o aflonyddu tuag at yr un gweithiwr bar, os ydynt yn methu â chymryd camau ymarferol rhesymol i atal rhagor o aflonyddu. Dyma fydd y sefyllfa hyd yn oed os cyflawnir y drydedd weithred o aflonyddu gan gwsmer nad oes ganddo gysylltiad efo'r achosion blaenorol.

Fictimeiddio

Mae fictimeiddio'n digwydd pan fo gweithwyr yn cael eu trin yn wael oherwydd eu bod wedi gwneud cwyn neu wedi cefnogi cwyn neu wedi codi cwyn o dan y Ddeddf Cydraddoldeb; neu oherwydd yr amheuir eu bod wedi gwneud hynny. Nid fydd gweithiwr yn cael ei warchod os ydyw wedi gwneud neu gefnogi cwyn celwyddog maleisus. Er enghraifft, mae gweithiwr yn helpu cydweithiwr efo hawliad am aflonyddu rhywiol yn erbyn gweithiwr arall ac, oherwydd hyn, mae ei reolwr yn ei raddio'n is yn ei adolygiad perfformiad blynyddol, gan nodi 'nid yw'n ffyddlon iawn'. Byddai hyn bron yn sicr o fod yn achos o fictimeiddio.

Gofyniad Galwedigaethol Dilys (GGD)

Mewn achosion cyfyngedig iawn, bydd yn gyfreithlon i gyflogwr drin pobl yn wahanol os ydyw'n ofyniad galwedigaethol dilys i ddeiliad y swydd feddu ar nodwedd warchoddedig arbennig. Wrth benderfynu os yw hyn yn berthnasol, mae angen ystyried natur y gwaith a'r cyd-destun y caiff ei gyflawni oddi mewn iddo.

3. Nodweddion Gwarchoddedig

Mae'r nodweddion isod yn cynnwys amryw enghreifftiau ond nid yw'n rhestr gyflawn. Cyfeiriwch at y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol am wybodaeth fwy penodol am bob un o'r nodweddion.

Gellir cael mynediad i'r CCHD drwy'r canlynol:

Gwefan ar y rhyngwrwyd:

<https://www.equalityhumanrights.com>

<https://www.equalityhumanrights.com/cy/hawliau-dynol-yng-nghymru>

Ffôn: 0808 800 0082

Ffôn testun: 0808 800 0084

Rhyw a Chyfeiriadedd Rhywiol – Cydraddoldeb Lesbiad, Hoyw, Deurywiol, Trawsrywiol (LGBT)

Nod y polisi yw darparu mynediad cyfartal i bobl i gyfleoedd cyflogaeth, nwyddau a gwasanaethau heb ystyried eu rhyw neu gyfeiriadedd rhywiol.

Y brif ddeddfwriaeth berthnasol yw Deddf Cydraddoldeb 2010 a Deddf Partneriaeth Sifil 2004 sydd:

- yn nodi na allwch drin rhywun yn llai ffafriol oherwydd ei ryw/rhyw neu gyfeiriadedd rhywiol.
- yn cynnwys gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol. Enghraifft o wahaniaethu uniongyrchol fyddai peidio â chyflogi dyn ar gyfer swydd a wneir yn draddodiadol gan ferched (e.e. ysgrifenyddes) neu beidio ag apwyntio'r ymgeisydd gorau ar gyfer y swydd oherwydd eu bod yn hoyw neu'n lesbiad, yn ddeurywiol neu'n drawsrywiol. Gallai enghraifft o wahaniaethu

anuniongyrchol olygu gofyn i ymgeiswyr fod yn o leiaf 6 troedfedd o ran taldra (a allai eithrio nifer sylweddol uwch o ferched na dynion).

- hefyd yn cynnwys fictimeiddio ac aflonyddu.

Y Ddeddf berthnasol arall yw Deddf Cyflog Cyfartal 1970. Mae hon yn nodi y dylai dynion a merched sy'n gwneud yr un gwaith (neu waith cyfwerth) gael yr un amodau cyflogaeth, gan gynnwys tâl (oni ellir cyfiawnhau'r gwahaniaeth).

Cydraddoldeb Anabledd

Y brif ddeddfwriaeth berthnasol yw Deddf Cydraddoldeb 2010 sydd:

- yn nodi na allwch drin rhywun yn llai ffafriol oherwydd eu hanabledd os gellir gwneud addasiadau rhesymol a allai eu galluogi i wneud y swydd, neu gael mynediad i nwyddau neu wasanaethau.
- yn cynnwys gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol. Gall 'uniongyrchol' fod yn gwrthod cyfweld rhywun sydd wedi colli eu clyw. Gall 'anuniongyrchol' fod yn gwrthod aildrefnu dodrefn i roi mynediad i ddefnyddiwr cadair olwyn.
- yn berthnasol i recriwtio, hyfforddiant, datblygu, telerau ac amodau cyflogaeth, newidiadau corfforol i'r eiddo neu offer, trosglwyddiadau ac mae'n cynnwys ymgeiswyr am swyddi a gweithwyr presennol sy'n anabl neu sy'n dod i fod yn anabl.
- yn nodi na ddylai gweithdrefnau, polisiau neu arferion, er yn berthnasol i bob gweithiwr, roi'r rheiny sy'n rhannu anabledd arbennig dan anfantais anghymesur, oni ellir cyfiawnhau'r rhain.
- yn gwarchod eich hawliau os oes gennych gysylltiad ag unigolyn anabl, e.e. fel gofalwr neu riant.
- yn cynnwys fictimeiddio ac aflonyddu.

O ran recriwtio, ni chaniateir i gyflogwr ond gwneud ychydig o ymholiadau am iechyd ac anabledd ymgeisydd er mwyn:

- helpu i benderfynu a allwch gyflawni tasg sy'n rhan hanfodol o'r gwaith
- helpu i ganfod a allwch gymryd rhan mewn cyfweiliad
- helpu i benderfynu a oes angen i'r cyfweilwyr wneud addasiadau rhesymol mewn proses ddewis
- helpu efo monitro

Dyfarnwyd i'r cyngor y "Symbol yn Gadarn o Blaid Pobl Anabl - Cynllun Gwarantu Cyfweliad y Ddau Dic" a redir gan y Ganolfan Byd Gwaith. Dyfarnir yr achrediad i gyflogwyr a all arddangos eu bod wedi cyflawni pum ymrwymiad mewn perthynas â chyflogi pobl anabl.

Dyma'r pum ymrwymiad:

1. Cyfweld pob ymgeisydd anabl sy'n bodloni'r meini prawf sylfaenol ar gyfer y swydd
2. Sicrhau bod cyfrwng ar gael i drafod, unrhyw bryd, ond o leiaf unwaith y flwyddyn, gyda gweithwyr anabl, beth y gall y ddau barti ei wneud i sicrhau bod gweithwyr anabl yn gallu datblygu a defnyddio'u galluoedd i gyd
3. Ymdrechu i'r eithaf pan fydd gweithwyr yn dod yn anabl i sicrhau eu bod yn aros yn y gwaith
4. Gweithredu i sicrhau bod pob gweithiwr yn datblygu'r lefel briodol o ymwybyddiaeth o anabledd sy'n angenrheidiol i sicrhau bod yr ymrwymadau hyn yn gweithio
5. Cynnal adolygiad blynyddol o'r hyn a gyflawnwyd a chynllunio ffyrdd o'u gwella

Fel rhan o'r Cynllun Dau Dic, rydym yn gwarantu cyfweliad ar gyfer pobl anabl sy'n cyflawni'r meini prawf hanfodol ar gyfer swydd.

Yn ogystal, gall gweithwyr fod yn gymwys i gael Grant Mynediad i Waith sy'n gallu helpu i dalu am gymorth ymarferol i wneud eu swydd. Gellir cael rhagor o wybodaeth a chyngor drwy'r gwasanaeth Therapi Galwedigaethol.

Cydraddoldeb Hiliol

Dylai'r cyngor hybu cydraddoldeb hiliol mewn cyflogaeth a sicrhau bod y gwasanaethau a ddarperir ganddynt yn ystyried hil (sy'n cynnwys lliw, cenedl, tarddiad ethnig, diwylliant a tharddiad cenedlaethol) y rheiny sy'n eu ceisio.

Y brif ddeddfwriaeth berthnasol yw Deddf Cydraddoldeb 2010 sydd:

- yn datgan na allwch drin rhywun yn llai ffafriol oherwydd eu hil.
- yn cynnwys gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol. Byddai 'uniongyrchol' yn golygu peidio â chyflogi rhywun oherwydd eu bod yn Indiad. Byddai 'anuniongyrchol' yn golygu eithrio ymgeiswyr am swyddi a chanddynt gyfeiriadau mewn ardal benodol lle mae nifer uchel o bobl Tsieineaidd yn byw.
- hefyd yn cynnwys fictimeiddio ac aflonyddu.

Crefydd, Cred a Dim Cred

Mae'r polisi hwn yn nodi na ddylem wahaniaethu yn erbyn rhywun oherwydd eu crefydd, eu cred neu ddim cred. Y brif ddeddfwriaeth berthnasol yw Deddf Cydraddoldeb 2010 sydd:

- yn nodi na allwch drin rhywun yn llai ffafriol oherwydd eu crefydd, eu cred neu ddim cred.
- yn cynnwys pob prif grefydd a hefyd rhai llai hysbys fel Paganiaeth a'r ffydd Rastaffaraidd. Mae hefyd yn berthnasol i'r rheiny nad oes ganddynt gred grefyddol e.e. dyneiddwyr ac agnostigiaid, yn ogystal â chredau eraill (anghrefyddol) sy'n cael effaith ddofn ar ffordd rhywun o fyw neu'r ffordd y maent yn gweld y byd.
- yn cynnwys gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol. Byddai gwahaniaethu 'uniongyrchol' yn golygu peidio â chyflogi rhywun oherwydd eu bod yn Hindŵ; byddai gwahaniaethu 'anuniongyrchol' yn golygu gweithredu rheol 'dim penwisgoedd' a allai wahaniaethu'n uniongyrchol yn erbyn staff Sîc sy'n gwisgo tyrbanau am resymau crefyddol.
- ni ellir ond cyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol mewn amgylchiadau cyfyngedig iawn ble gellir cyfiawnhau gofyniad galwedigaethol dilys.
- hefyd yn cynnwys fictimeiddio ac aflonyddu.

Cydraddoldeb Oedran

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn anghyfreithlon i wahaniaethu yn erbyn gweithwyr, rhai sy'n chwilio am waith a hyfforddeion oherwydd eu hoedran. Yn ogystal, mae'r Ddeddf Cydraddoldeb wedi dileu'r terfyn oedran uwch o ran diswyddo annheg a diswyddo. Mae'n nodi hefyd y dylem feddwl am ystod oedran cyfan pobl wrth gynllunio ar gyfer sut i gyflenwi gwasanaethau.

Y brif ddeddfwriaeth berthnasol yw Deddf Cydraddoldeb 2010 sydd yn nodi:

- ni allwch drin rhywun yn llai ffafriol oherwydd eu hoedran.
- ni allwch wahaniaethu yn erbyn rhywun, naill ai'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, oherwydd eu hoedran. Yn achos gwahaniaethu 'uniongyrchol' byddid yn pennu bod rhaid i ymgeiswyr fod yn iau na rhyw oedran arbennig. Yn achos gwahaniaethu 'anuniongyrchol', byddid yn pennu bod angen cyfnod penodol o brofiad a all atal pobl iau rhag ymgeisio.

- mae'n anghyfreithlon i aflonyddu ar rywun neu eu fictimeiddio oherwydd eu hoedran.

Cydraddoldeb Alibennu Rhywedd

Mae ailbennu rhywedd yn broses bersonol, gymdeithasol ac weithiau feddygol sy'n newid y modd y maent yn cyflwyno eu hunain o ran eu rhyw (sut y maent yn ymddangos i eraill). Mae unrhyw un sy'n bwriadu, yn dechrau neu sydd wedi cwblhau proses i newid ei ryw/rhyw yn cael eu gwarchod o dan y Ddeddf Cydraddoldeb. Nid oes angen i unigolyn fod o dan oruchwyliaeth feddygol i gael eu gwarchod. Felly, er enghraifft, byddai dynes sy'n penderfynu byw fel dyn heb ymgymryd ag unrhyw driniaethau meddygol yn cael eu cynnwys.

Y brif ddeddfwriaeth berthnasol yw Deddf Cydraddoldeb 2010 sy'n nodi:

- ni allwch drin rhywun yn llai ffafriol oherwydd eu bod wedi ailbennu eu rhywedd.
- ni allwch wahaniaethu yn erbyn rhywun, sy'n cynnwys gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol, gwahaniaethu drwy gysylltiad, gwahaniaethu canfyddiadol, gwahaniaethu mewn achosion o absenoldeb cysylltiedig o'r gwaith oherwydd ailbennu eu rhywedd. Gwahaniaethu 'uniongyrchol' fyddai dweud wrth ddyn trawsrywiol sydd yn y broses o ailbennu ei rywedd o fod yn ddynes i fod yn ddyn na allai fynychu cwrs hyfforddiant oherwydd y byddai'n gwneud i'r ymgeiswyr eraill deimlo'n anghyfforddus.

Byddai gwahaniaethu 'anuniongyrchol' yn golygu bod darparwr hyfforddiant yn gwrthod newid yr enw ar dystysgrif hyfforddiant presennol a ddyfarnwyd yn ddiweddar ar gyfer rhywun trawsrywiol. Mae hyn yn rhoi'r unigolyn trawsrywiol dan anfantis oherwydd y bydd rhaid iddynt ddarparu tystysgrifau hyfforddiant i unrhyw ddarpar gyflogwr o dan eu henw blaenorol, sydd felly'n datgelu eu statws trawsrywiol.

- Mae'n anghyfreithlon i aflonyddu ar rywun neu eu fictimeiddio oherwydd eu bod wedi ailbennu eu rhywedd.
- Mae Deddf Hawliau Dynol 1998 yn rhoi gwarchodaeth i bobl drawsrywiol, yn bennaf o dan yr hawl i fyw bywyd preifat.

Priodas a Phartneriaeth Sifil

Mae'r polisi hwn yn nodi na ddylem wahaniaethu yn erbyn rhywun oherwydd eu statws o ran priodas neu bartneriaeth sifil.

Y brif ddeddfwriaeth berthnasol yw Deddf Cydraddoldeb 2010 sy'n nodi:

- ni allwch drin rhywun yn llai ffafriol oherwydd eu statws o ran priodas neu bartneriaeth sifil.
- ni allwch wahaniaethu yn erbyn rhywun, sy'n cynnwys gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol, oherwydd eu statws o ran priodas neu bartneriaeth sifil. Byddai gwahaniaethu 'uniongyrchol' yn golygu na fyddai merch briod ifanc yn cael cynnig swydd ar y sail ei bod yn rhoi llai o sylw ar ei gyrfa nag ymgeisydd dibriod. Byddai gwahaniaethu 'anuniongyrchol' yn golygu bod pobl yn cael eu symud i swyddfeydd mewnol er mwyn cael dyrchafiad. Gallai hyn effeithio ymgeiswyr priod gan efallai na fyddai modd i'w partner symud, sy'n ei gwneud yn anoddach i bobl priod fod yn gymwys i gael dyrchafiad.
- mae'n anghyfreithlon i fictimeiddio rhywun oherwydd eu statws o ran priodas neu bartneriaeth sifil.
- rhaid trin partneriaid sifil yn yr un modd â phartneriaid priod yn nhermau mynediad i fuddion cyflogwyr, er enghraifft, pensiynau.

Beichiogrwydd a Mamolaeth

Mae'r polisi hwn yn nodi na ddylem wahaniaethu yn erbyn rhywun oherwydd beichiogrwydd neu famolaeth.

Y brif ddeddfwriaeth berthnasol yw Deddf Cydraddoldeb 2010 sy'n nodi:

- ni allwch drin rhywun yn llai ffafriol oherwydd beichiogrwydd neu famolaeth.
- ni allwch wahaniaethu yn erbyn rhywun, sy'n cynnwys gwahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol oherwydd mamolaeth, beichiogrwydd neu oherwydd salwch a ddiodefwyd ganddi o ganlyniad i'w beichiogrwydd. Mae hyn hefyd yn cynnwys bwydo o'r fron ac yn cynnwys rhai sydd wedi rhoi genedigaeth yn y 26 wythnos diwethaf. Byddai gwahaniaethu 'uniongyrchol' yn golygu gwrthod penodi merch sy'n feichiog. Byddai gwahaniaethu 'anuniongyrchol' yn golygu ble mae merch wedi dychwelyd i'w gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth ac yn gofyn am gael gweithio'n rhan amser gan ddefnyddio'r hawl i ofyn am gael gweithio'n hyblyg. Os yw'r rheolwr yn gwrthod y cais hwn oherwydd nad yw swyddi eraill tebyg yn rhai rhan amser byddai hyn yn wahaniaethu anuniongyrchol.
- mae'n anghyfreithlon i fictimeiddio rhywun oherwydd beichiogrwydd neu famolaeth. Nid yw beichiogrwydd a mamolaeth yn cael eu gwarchod yn uniongyrchol o dan y darpariaethau aflonyddu, fodd bynnag, bydd ymddygiad digroeso yn arwain at aflonyddu mewn perthynas â rhyw.