

Cyflwyno

Deddf Cydraddoldeb 2010

**Dyletswyddau Cydraddoldeb
y Sector Cyhoeddus**

**Dyletswyddau Cydraddoldeb
Penodol Cymru**



Active Learning Team

Tabl Cynnwys

Deddf Cydraddoldeb 2010.....	3
<i>Pwy sy'n cael eu Diogelu?.....</i>	<i>3</i>
<i>Ble rydyn ni'n cael ein Diogelu?.....</i>	<i>3</i>
<i>O beth rydym yn cael ein diogelu?</i>	<i>3</i>
<i>Beth a olygir gan wahaniaethu?</i>	<i>3</i>
<i>Eithriadau i'r gyfraith</i>	<i>5</i>
Cyfiawnhad Gwrthrychol.....	6
<i>Addasiadau Rhesymol</i>	<i>7</i>
<i>Gweithredu Cadarnhaol</i>	<i>9</i>
<i>Beth yw ystyr Aflonyddu?.....</i>	<i>10</i>
<i>Beth yw ystyr Erledigaeth?</i>	<i>10</i>
Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.....	10
Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol i Gymru	11
Gwybodaeth Ychwanegol	12

Deddf Cydraddoldeb 2010

Disodlodd y Ddeddf Cydraddoldeb 40 mlynedd o gyfraith gwrth-wahaniaethu - 35 deddf, 52 offeryn statudol, 13 cod ymarfer a 16 cyfarwyddeb CE - gydag un darn o ddeddfwriaeth.

Pwy sy'n cael eu Diogelu?

Darperir diogelu rhag gwahaniaethu anghyfreithlon gan y Ddeddf Cydraddoldeb mewn perthynas â'r **Nodweddion Gwarchodedig** canlynol:

- Oedran
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Priodas a phartneriaeth sifil
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil
- Crefydd a chred
- Rhywedd
- Cyfeiriadedd Rhywiol

Mae gan bob un ohonom o leiaf bedair o'r nodweddion hyn, felly rydym oll yn cael ein diogelu gan y Ddeddf Cydraddoldeb.

Gall rhai pobl fod â Nodweddion Gwarchodedig lluosog, sy'n gallu golygu eu bod yn wynebu gwahaniaethu ar sawl lefel. Mae hyn yn cael ei alw'n **croestoriadoldeb**.

Ble rydyn ni'n cael ein Diogelu?

Fe'n diogelir yn y meysydd canlynol:

- cyflogaeth
- darparu nwyddau a gwasanaethau, gan gynnwys trafnidiaeth
- gofal iechyd
- tai
- addysg
- cyrff cyhoeddus

O beth rydym yn cael ein diogelu?

Fe'n diogelir rhag yr ymddygiadau canlynol:

- **Gwahaniaethu**
- **Aflonyddu**
- **Erledigaeth**

Beth a olygir gan wahaniaethu?

Ceir 5 math o Wahaniaethu:

- Gwahaniaethu Uniongyrchol
- Gwahaniaethu Anuniongyrchol
- Gwahaniaethu sy'n codi yn sgil Anabledd
- Gwahaniaethu ar sail cysylltiadau
- Gwahaniaethu ar sail canfyddiad

Gwahaniaethu Uniongyrchol

Rhaid i gyflogwr neu ddarparwr gwasanaeth beidio â thrin unrhyw un yn waeth nag unrhyw un arall oherwydd nodwedd warchoddedig.

Enghreifftiau

- Nid yw cyflogwr yn cyfweld ymgeisydd am swydd ar sail cefndir ethnig yr ymgeisydd.
- Mae cyflogwr yn seilio'u penderfyniad ynghylch a ddylid cytuno i gais i weithio'n hyblyg ar ryw y gweithiwr. Mae'r cyflogwr yn cytuno ar gais y fam ond mae'n gwrthod cais y tad am ei fod yn ddyn ac mae'r cyflogwr yn credu ei fod yn llai pwysig iddo. Mae'n hyn yn debugol o fod yn gwahaniaethu uniongyrchol ar sail rhyw a byddai hefyd yn torri'r hawl i ofyn am **weithio**

Yn achos beichiogrwydd a mamolaeth, gall gwahaniaethu uniongyrchol ddigwydd dim ond os oes gan y person y nodwedd warchoddedig, heb angen cymharu'r driniaeth â rhywun arall.

Gwahaniaethu Anuniongyrchol

Rhaid i gyflogwr neu ddarparwr gwasanaeth beidio â gwneud rhywbeth, a allai fod wedi'i fwriadu ar gyfer pawb, ond sy'n cael (neu a fyddai'n cael) effaith waeth ar bobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig benodol, nag y byddai ar bobl nad oes ganddynt y nodwedd honno. Gall 'gwneud rhywbeth' gynnwys gwneud penderfyniad, neu osod rheol neu ffordd o wneud pethau.

Enghreifftiau

- Mae siop yn caniatáu dim ond i gwsmeriaid sy'n gweithio i dalu trwy randaliadau. Rydych chi'n bensiynwr, ac felly ni allwch elwa o'r cynllun talu trwy randaliadau. Mae'r polisi yn berthnasol i holl gwsmeriaid y siop, ond mae'n cael effaith gwaeth arnoch chi gan eich bod yn bensiynwr. Gallai hyn fod yn wahaniaethu anuniongyrchol ar sail oedran.
- Mae cyflogwr ond yn caniatáu i weithwyr sy'n gweithio'n llawn amser i wneud cais am ddyrchafiad swydd. Mae hyn yn cael effaith waeth ar

Gwahaniaethu sy'n codi yn sgil Anabledd

Rhaid i gyflogwr neu ddarparwr gwasanaeth beidio â thrin person anabl yn anffafriol oherwydd rhywbeth sy'n gysylltiedig â'i anabledd. Mewn cyflogaeth, mae hyn ond yn berthnasol pe bai'r cyflogwr yn gwybod, neu pe bai'n rhesymol disgwyl i'r cyflogwr wybod, bod y gweithiwr neu'r ymgeisydd yn berson anabl.

Enghraifft

Mae cyflogwr yn dweud wrth rywun sydd â nam ar ei olwg, ac sy'n defnyddio ci cymorth, eu bod yn anaddas ar gyfer swydd oherwydd bod y cyflogwr yn nerfus o gŵn ac na fyddai'n caniatáu hynny yn y swyddfa. Mae hyn yn debygol o fod yn wahaniaethu sy'n codi yn sgil anabledd. Mae'r gwrthod ystyried y person sydd â nam ar ei olwg ar gyfer y swydd yn driniaeth anffafriol oherwydd rhywbeth sy'n gysylltiedig â'u hanabledd (eu defnydd o gi cymorth).

Gwahaniaethu ar sail Cysylltiad

Rhaid i gyflogwr neu ddarparwr gwasanaeth beidio â thrin rhywun yn waeth na rywun arall oherwydd eu bod â chysylltiad â pherson sydd â nodwedd warchoddedig.

Enghraifft

Mae cyflogwr yn cynnig gweithio hyblyg i'r holl staff. Mae ceisiadau i fod i gael eu hystyried ar sail anghenion busnes y sefydliad, ond mae rheolwr yn penderfynu bod cais dyn i weithio'n hyblyg i ofalu am ei dad sy'n 90 oed yn bwysicach na chais dyn arall i ofalu am ei wraig sy'n 50 oed. Os yw penderfyniad y rheolwr yn seiliedig ar oedran y person sy'n derbyn gofal, mae hyn bron yn sicr o fod yn wahaniaethu ar sail cysylltiad oherwydd oedran. Ni fyddai'n anghyfreithlon pe bai'r penderfyniad yn cael ei gyfiawnhau'n wrthrychol (gweler isod), gan fod gwahaniaethu uniongyrchol ar sail oedran, yn wahanol i nodweddion gwarchoddedig eraill, yn cael ei ganiatáu pe bai modd ei gyfiawnhau.

Gwahaniaethu ar sail Canfyddiad

Rhaid i gyflogwr neu ddarparwr gwasanaeth beidio â thrin rhywun yn waeth na rywun arall oherwydd eu bod yn credu'n anghywir bod ganddynt nodwedd warchoddedig.

Enghraifft

Nid yw cyflogwr yn rhoi'r swydd i ymgeisydd, er mai nhw yw'r person sydd â'r cymwysterau gorau, oherwydd bod y cyflogwr yn credu'n anghywir bod yr ymgeisydd yn hoyw. Mae hyn yn dal i fod yn wahaniaethu uniongyrchol ar sail cyfiawnderddeb.

Eithriadau i'r gyfraith

Weithiau mae sefyllfaoedd lle mae cyfraith cydraddoldeb yn berthnasol mewn ffyrdd gwahanol. Mae sawl eithriad, sy'n berthnasol i bob cyflogwr.

Yn ogystal â'r eithriadau hyn, mae'r gyfraith cydraddoldeb yn caniatáu i gyflogwr:

- Trin pobl anabl yn well na phobl heb anabled
- Defnyddio camau cadarnhaol gwirfoddol (gweler isod)

Mae oedran yn wahanol i nodweddion gwarchoddedig eraill. Os gall cyflogwr ddangos ei wedi cyfiawnhau penderfyniad yn wrthrychol, gallant wneud y penderfyniad hynny ar sail oedran rhywun, hyd yn oed os byddai hyn fel arall yn gwahaniaethu uniongyrchol.

Fodd bynnag, mae'n anarferol iawn gallu cyfiawnhau'n wrthrychol gwahaniaethu uniongyrchol o'r math hwn ar sail oed. Dylai cyflogwyr fod yn ofalus i beidio â defnyddio stereoteipiau o ran oedran person i wneud barn am eu ffitrwydd neu eu gallu i wneud swydd.

Enghreifftiau

- Mae cyflogwr yn gwrthod ymgeisydd am swydd reoli gan eu bod yn 25 oed ac yn llawer iau na'r bobl y byddent yn eu rheoli.
- Mae cyflogwr ond yn gwneud i bobl dros 50 oed gwneud y prawf dawn, oherwydd bod y cyflogwr yn credu nad oes gan bobl dros 50 yr ystwythder meddyliol i ddysgu gwneud swydd.

Dyma ddwy enghraifft o wahaniaethu ar sail oedran y byddai cyflogwr yn ei chael hi'n anodd iawn cyfiawnhau'n wrthrychol.

Gofynion Galwedigaethol Gwirioneddol

Os gall cyflogwr ddangos bod nodwedd warchoddedig benodol yn ganolog i swydd benodol, gallant fynnu mai dim ond rhywun sydd â'r nodwedd warchoddedig benodol honno sy'n addas ar gyfer y swydd. Byddai hyn yn 'ofyniad galwedigaethol'.

Enghraifft

Efallai y bydd lloches i ferched eisiau dweud y dylai allu cyflogi menywod yn unig fel cwswelwyr. Dim ond menywod sy'n profi trais domestig sy'n cael eu cyflawni gan ddynion yw ei sylfaen cleientiaid. Mae'n debyg y byddai hyn yn ofyniad galwedigaethol go iawn.

Ufuddhau i Ddeddf Arall

Gall cyflogwr ystyried nodwedd warchoddedig, lle byddai peidio â gwneud hyn yn golygu eu bod yn torri cyfraith arall.

Enghraifft

Mae'n rhaid i ysgol yrru wrthod plentyn 19 oed sy'n gwneud cais am swydd fel hyfforddwr gyrru oherwydd byddai cynnig swydd iddyn nhw - hyd yn oed os mai nhw yw'r ymgeisydd gorau fel arall - yn golygu torri'r gyfraith, oherwydd mae'n rhaid i hyfforddwr gyrru fod yn 21 oed o leiaf.

Diogelwch Cenedlaethol

Gall cyflogwr ystyried nodwedd warchoddedig person os oes angen diogelu diogelwch cenedlaethol ac mae'r gwahaniaethu yn gymesur.

Cyfiawnhad Gwrthrychol

Gall Gwahaniaethu ar sail Oedran Uniongyrchol ac Anuniongyrchol fod yn gyfreithlon, ar yr amod y gellir cyfiawnhau'r gwahaniaeth yn y driniaeth yn wrthrychol. O ran pobl anabl, efallai y bydd cyflogwr yn gallu defnyddio'r prawf cyfiawnhad gwrthrychol mewn perthynas â honiadau o 'wahaniaethu ar sail anabled' a 'gwahaniaethu anuniongyrchol'. Mae pob deddfwriaeth o'r fath yn dibynnu ar ddatblygu cyfraith achos ac, hyd yn hyn, nid oes llawer yn bodoli.

I Dribiwnlys Diwydiannol, mae'r prawf o gyfiawnhad gwrthrychol yn cynnwys dwy elfen:

- Dilyn nod cyfreithlon, a
- Chymesuredd

Pan fydd cyflogwr yn trin gweithiwr yn llai ffafriol na phersonau eraill ar sail ei oedran, neu ei oedran ymddangosiadol, oni bai bod modd cyfiawnhau'r driniaeth honno'n wrthrychol.

Nod Cyfreithlon

Er mwyn anelu at fod yn gyfreithlon rhaid iddo gyfateb ag angen gwirioneddol ar ran y cyflogwr. Mae angen i gyflogwyr ddarparu tystiolaeth o'r nod cyfreithlon ac nid dim ond gwneud honiadau amdano. Gall nod cyfreithlon gwmpasu:

- Iechyd, lles a diogelwch (gan gynnwys amddiffyn pobl ifanc neu bobl hŷn)
- Hwyluso cynllunio cyflogaeth
- Gofynion hyfforddiant penodol
- Annog a gwobrwyo teyrngarwch
- Yr angen am gyfnod rhesymol o gyflogaeth cyn ymddeol
- Recriwtio neu gadw pobl hŷn

Cymesuredd

Os yw'r driniaeth wahaniaethol, y ddarpariaeth, y meini prawf neu'r arfer yn dilyn nod cyfreithlon, mae dal angen iddo fod yn gymesur. Er yn gyffredinol mae "cymesur" yn golygu bod yn rhaid i'r dull o ddilyn y nod fod yn "briodol ac angenrheidiol" nid prawf absoliwt yw hwn ond mae'n cynnwys cydbwysio effeithiau gwahaniaethol mesur â phwysigrwydd y nod a ddilynir.

Rhaid i'r driniaeth wahaniaethol fynd ati i gyfrannu at drywydd y nod cyfreithlon. Er enghraifft, os mai'r nod a nodir yw annog teyrngarwch, yna rhaid i'r cyflogwr fod yn fodlon y bydd defnyddio darpariaeth sy'n gysylltiedig ag oedran yn annog teyrngarwch mewn gwirionedd.

Rhaid cael cydbwysedd bob amser rhwng pwysigrwydd y nod cyfreithlon ac effaith andwyol yr arfer gwahaniaethol. Er enghraifft, os mai'r nod dilys yw diogelu iechyd a diogelwch yna gall effaith wahaniaethol andwyol fwy sylweddol fod yn dderbyniol na phan fo'r nod cyfreithlon yn llai pwysig, er enghraifft mae'n gwobrwyo teyrngarwch yn unig.

Rhaid i gyflogwyr bob amser ystyried a oes modd cyflawni'r nod cyfreithlon drwy fesurau eraill nad ydynt yn cael effaith mor wahaniaethol. Mae tystiolaeth bod cyflogwr wedi ystyried dewisiadau amgen eraill yn allweddol os am gyfiawnhau'r gwahaniaethu.

Addasiadau Rhesymol

Mae cyfraith cydraddoldeb yn cydnabod y gall sicrhau cydraddoldeb i bobl anabl olygu newid y ffordd mae cyflogaeth wedi'i strwythuro, gwaredu rhwystrau corfforol a/neu ddarparu cefnogaeth ychwanegol i weithiwr anabl.

Dyma'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol.

Nod y ddyletswydd yw sicrhau, cyn belled ag y bo yn rhesymol, bod gan weithiwr anabl yr un mynediad at bopeth sy'n ymwneud â gwneud a chadw swydd fel person nas yw'n anabl.

Mae'r ddyletswydd yn cynnwys tri gofyniad sy'n berthnasol mewn sefyllfaoedd lle byddai person anabl fel arall yn cael eu rhoi dan anfantais sylweddol o'i gymharu â phobl sydd ddim yn anabl.

1. Mae'r gofyniad cyntaf yn cynnwys newid y ffordd y mae pethau'n cael eu gwneud (mae cyfraith cydraddoldeb yn sôn am ble mae gweithiwr anabl yn cael ei roi o dan anfantais sylweddol gan ddarpariaeth, maen prawf neu arfer ei gyflogwr).

Enghraifft

Mae gan gyflogwr bolisi bod manau parcio dynodedig ond yn cael eu cynnig i uwch reolwyr. Mae gweithiwr nad yw'n rheolwr, ond sydd â nam symudedd ac sydd angen parcio'n agos iawn at y swyddfa, yn cael lle parcio dynodedig. Mae'n debygol y bydd hyn yn addasiad rhesymol i bolisi parcio'r cyflogwr.

2. Mae'r ail ofyniad yn cynnwys gwneud newidiadau i oresgyn rhwystrau a grëwyd gan nodweddion corfforol eich gweithle.

Enghraifft

Mae drysau gwydr clir ar ddiwedd coridor mewn gweithle penodol yn cyflwyno perygl i weithiwr sydd â nam ar ei olwg. Mae ychwanegu arwyddion glynu neu ddangosyddion eraill at y drysau, fel eu bod yn dod yn fwy gweladwy, yn debygol o fod yn addasiad rhesymol i'r cyflogwr ei wneud.

3. Mae'r trydydd gofyniad yn cynnwys darparu offer ychwanegol (mae'r gyfraith cydraddoldeb yn galw hyn yn gymorth ategol) neu gael rhywun i wneud rhywbeth i gynorthwyo'r person anabl (mae'r gyfraith cydraddoldeb yn galw hyn yn wasanaeth ategol).

Enghraifft

Mae cyflogwr yn darparu meddalwedd arbenigol ar gyfer aelod o staff sy'n datblygu nam ar eu golwg ac y mae ei swydd yn golygu defnyddio cyfrifiadur.

Pan fydd y ddyletswydd yn codi, rydych o dan ddyletswydd gadarnhaol a rhagweithiol i gymryd camau i ddileu, lleihau neu atal y rhwystrau y mae gweithiwr anabl neu ymgeisydd swydd yn eu hwynebu.

Mae ond rhaid i chi wneud addasiadau lle rydych chi'n ymwybodol – neu dylech fod yn rhesymol ymwybodol – bod gan weithiwr anabled.

Ni fydd llawer o'r addasiadau y gallwch eu gwneud yn arbennig o ddrud, ac nid oes gofyn i chi wneud mwy na'r hyn sy'n rhesymol i chi ei wneud. Mae'r hyn sy'n rhesymol i chi ei wneud yn dibynnu (ymhlith ffactorau eraill) ar faint a natur eich sefydliad.

Fodd bynnag, os nad ydych yn gwneud dim, a gall gweithiwr anabl ddangos bod yna rwystrau y dylech fod wedi'u nodi a bod addasiadau rhesymol y gallech fod wedi'u gwneud, gallant ddod â hawliad yn eich erbyn yn y Tribiwnlys Cyflogaeth, ac efallai y byddwch yn cael gorchymyn i dalu iawndal iddynt yn ogystal â gwneud yr addasiadau rhesymol.

Yn benodol, mae angen i wneud addasiadau ar gyfer gweithiwr unigol:

- Ni ddylent fod yn rheswm i beidio â dyrchafu gweithiwr os mai nhw yw'r person gorau ar gyfer y swydd gyda'r addasiadau yn eu lle
- Ni ddylent fod yn rheswm i ddiswyddo gweithiwr
- Rhaid eu hystyried mewn perthynas â phob agwedd o swydd gweithwyr
- Rhaid eu hystyried, cyn belled â bod yr addasiadau'n rhesymol i chi eu gwneud

Bydd llawer o ffactorau'n rhan o benderfynu pa addasiadau i'w gwneud a byddant yn dibynnu ar amgylchiadau unigol. Bydd angen newidiadau gwahanol ar wahanol bobl, hyd yn oed os yw'n ymddangos bod ganddynt namau tebyg.

Mae'n ddoeth i chi drafod yr addasiadau gyda'r gweithiwr anabl, fel arall efallai na fydd yr addasiadau'n effeithiol.

O ran recriwtio, pan fydd cyflogwr yn asesu addasrwydd ymgeisydd swydd anabl ar gyfer swydd, rhaid iddynt ystyried unrhyw addasiadau rhesymol sydd eu hangen i'w galluogi i wneud y gwaith.

Os, ar ôl ystyried addasiadau rhesymol, nid yr ymgeisydd anabl fyddai'r person gorau ar gyfer y swydd, does dim rhaid i'r cyflogwr ei gynnig iddyn nhw.

Ond os mai nhw fyddai'r person gorau, gyda'r addasiadau rhesymol yn eu lle, rhaid i'r cyflogwr gynnig y swydd iddyn nhw. Wrth gwrs, mae'n gwneud synnwyr i wneud hyn, gan y bydd cyflogwr eisiau'r person gorau ar gyfer y swydd beth bynnag.

Dylid hefyd rhoi addasiadau rhesymol ar waith os bydd rhywun yn dod yn anabl yn ystod eu cyflogaeth, neu os yw eu hanghenion yn newid, neu os ydyn nhw'n symud i rôl wahanol.

Gweithredu Cadarnhaol

Mae gweithredu cadarnhaol yn golygu'r camau y gall cyflogwr eu cymryd i annog pobl o grwpiau sy'n profi anfantais neu gyfranogiad isel i fanteisio ar gyfleoedd gwaith, gan gynnwys swyddi, hyfforddiant, dyrchafiad, trosglwyddo neu gyfleoedd datblygu eraill. Mae cyfraith cydraddoldeb yn caniatáu i gyflogwr dargedu cyfleoedd mewn grwpiau penodol. Nid yw hyn yr un peth â 'gwahaniaethu cadarnhaol', nad yw'r gyfraith cydraddoldeb yn ei ganiatáu.

Enghraifft

Mae gwasanaeth lleol yn nodi o'i ddata monitro y mae menywod wedi'u tangynrychioli. Mae'r gwasanaeth yn egluro yn ei ymarfer recriwtio nesaf bod croeso i geisiadau gan fenywod ac yn cynnal diwrnod agored i ymgeiswyr posib sy'n fenywod, lle gallant gwrrdd â gweithwyr benywaidd. Fodd bynnag, rhaid i'r gwasanaeth beidio â gwarantu y bydd pob menyw yn mynd trwy gamau cychwynnol y broses ymgeisio, waeth beth yw eu haddasrwydd.

Mewn sefyllfa lle mae ymgeiswyr yr un mor gymwys, mae'n bosibl penodi ymgeisydd o grŵp sy'n rhannu nodwedd warchoddedig os ydych yn rhesymol yn credu bod y grŵp hwn dan anfantais, neu'n cael ei dangynrychioli yn y gweithlu, neu os yw eu cyfranogiad mewn gweithgaredd yn anghymesur o isel.

Enghraifft

Nid oes gan wasanaeth cyngor tai unrhyw weithwyr Mwslimaidd, er ei fod wedi'i leoli mewn ardal lle mae poblogaeth Fwslimaidd uchel. Pan fydd swydd wag yn codi, mae dau ymgeisydd o deilyngdod cyfartal. Mae un ymgeisydd yn Fwslim a'r llall ddim. Gallai'r gwasanaeth cyngori ddewis cynnig y swydd i'r ymgeisydd Mwslimaidd o dan y darpariaethau gweithredu cadarnhaol, fel na allai'r ymgeisydd nad yw'n Fwslimiaid hawlio gwahaniaethu crefyddol.

Mae'r gyfraith Cydraddoldeb hefyd yn caniatáu i gyflogwr drin person anabl yn well, neu'n fwy ffafriol, na pherson nad yw'n anabl. Mae hyn yn cydnabod y rhwystrau ychwanegol i waith y mae pobl anabl yn eu hwynebu.

Beth yw ystyr Aflonyddu?

Mae'n rhaid i gyflogwr beidio ag **aflonyddu** ymgeisydd swydd, gweithiwr neu gyn-weithiwr.

Mae'r Ddeddf yn diffinio Aflonyddu fel:

Triniaeth neu ymddygiad digroeso sy'n ymwneud ag un neu fwy o'r nodweddion gwarchoddedig ac sydd â'r effaith neu'r diben o darfu ar urddas person neu greu amgylchedd gelyniaethus, bygythiol, diraddiol, bychanol neu dramgwyddus i'r sawl sy'n ei dderbyn.

Enghraifft

Mae cyflogwr yn gwneud i ymgeisydd swydd deimlo wedi'i fychanu trwy ddweud jôcs am eu crefydd neu eu cred yn ystod y cyfweiliad. Gall hyn olygu aflonyddu.

Beth yw ystyr Erledigaeth?

Rhaid i gyflogwr beidio â thrin ymgeisydd swydd, gweithiwr neu gyn-weithiwr yn wael neu eu herlid am eu bod wedi cwyno am wahaniaethu, neu wedi helpu rhywun arall i gwyno neu wedi gwneud unrhyw beth i gynnal hawliau cyfraith cydraddoldeb eu hunain neu rywun arall.

Gall y darpariaethau sy'n ymwneud â chymdeithas, canfyddiad ac erledigaeth fod yn berthnasol i unrhyw un, hyd yn oed os nad oes ganddynt un o'r nodweddion gwarchoddedig eu hunain.

Enghraifft

Nid yw cyflogwr yn rhoi rhywun ar restr fer ar gyfer cyfweiliad, er eu bod wedi cymhwyso'n dda ar gyfer y swydd, oherwydd y llynedd dywedodd yr ymgeisydd hwnnw eu bod yn credu bod y cyflogwr wedi gwahaniaethu yn eu herbyn wrth beidio â'u rhoi ar restr fer ar gyfer swydd arall.

Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

Creodd y Ddeddf Cydraddoldeb 2010 hefyd Ddyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, gan ddisodli'r dyletswyddau hil, anabledd a chydaddoldeb rhwng y rhywiau. Daeth y cyntaf o'r dyletswyddau hyn, y ddyletswydd cydraddoldeb hiliol yn 2001, allan o Adroddiad Macpherson ar lofruddiaeth y llanc du, Stephen Lawrence. Yn dilyn methiannau'r ymchwiliad i lofruddiaeth Lawrence, fe ddatgelodd yr adroddiad hiliaeth sefydliadol yn yr Heddlu Metropolitan. Roedd yn amlwg bod angen ailfeddwl radical o ran y dull yr oedd sefydliadau'r sector cyhoeddus yn cymryd tuag at fynd i'r afael â gwahaniaethu a hiliaeth.

Cyn cyflwyno'r ddyletswydd cydraddoldeb hil, roedd pwyslais deddfwriaeth cydraddoldeb ar unioni achosion o wahaniaethu ac aflonyddu wedi iddyn nhw ddigwydd, nid eu hatal rhag digwydd yn y lle cyntaf. Bwriad y ddyletswydd cydraddoldeb hil oedd symud y cyfrifoldeb o unigolion i sefydliadau, gan osod rhwymedigaeth am y tro cyntaf ar awdurdodau cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb yn gadarnhaol, nid dim ond er mwyn osgoi gwahaniaethu.

Mae'n cynnwys dyletswydd cydraddoldeb gyffredinol, sy'n cael ei chefnogi gan ddyletswyddau penodol sy'n cael eu gosod gan ddeddfwriaeth eilaidd. Yng Nghymru, mae'r is-ddeddfwriaeth wedi'i datganoli, a dyna pam mae ganddi ei Dyletswyddau Penodol Cymreig ei hun.

Dyletswyddau Cyffredinol

I grynhoi, mae'n rhaid i'r rhai sy'n ddarostyngedig i'r ddyletswydd cydraddoldeb (pob awdurdod cyhoeddus), wrth arfer eu swyddogaethau, roi sylw dyladwy i'r angen:

- Diddymu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithiol ac ymddygiadau eraill sydd wedi eu gwahardd gan y Ddeddf
- Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rhai nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno.
- Meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rhai nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno.

Cyfeirir at y rhain weithiau fel tri nod neu geinciau'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol. Mae'r Ddeddf yn egluro bod rhei sylw dyladwy i hyrwyddo cydraddoldeb yn cynnwys y canlynol:

- cael gwared ar neu leihau anfanteision mae pobl yn profi oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig
- Rhoi camau ar waith i ddiwallu anghenion pobl o grwpiau a ddiogelir pan fo'r anghenion hynny'n wahanol i anghenion pobl eraill.
- annog pobl gyda nodweddion gwarchoddedig i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu mewn gweithgareddau eraill ble mae eu cyfranogiad yn anghymesur o isel.

Dywed y Ddeddf bod ateb anghenion gwahanol yn cynnwys cymryd camau i ystyried anabledau pobl anabl. Mae'n disgrifio meithrin cysylltiadau da fel mynd i'r afael â rhagfarn a hybu dealltwriaeth rhwng pobl o wahanol grwpiau. Mae'n dweud y gallai cydymffurfio â'r ddyletswydd gynnwys trin rhai pobl yn fwy ffafriol nag eraill.

Mae'r ddyletswydd cydraddoldeb yn cwmpasu'r naw nodwedd warchoddedig: oedran; anabled; aibennu rhywedd; priodas a phartneriaeth sifil; beichiogrwydd a mamolaeth; hil; crefydd neu gred; rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Mae angen i awdurdodau cyhoeddus hefyd roi sylw dyladwy i'r angen i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon yn erbyn rhywun oherwydd eu statws priodas neu bartneriaeth sifil. Mae hyn yn golygu bod nod cyntaf y ddyletswydd yn berthnasol i'r nodwedd hon ond nad yw'r nodau eraill (hybu cydraddoldeb a meithrin cysylltiadau da) yn berthnasol.

Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol i Gymru

Nod y Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol yw arwain awdurdodau cyhoeddus yn fanwl drwy sut i weithredu'r Dyletswyddau Cyffredinol.

Dyletswyddau Cydraddoldeb Penodol (Cymru)

Rhaid i awdurdodau cyhoeddus:

- Gosod a chyhoeddi **Amcanion Cydraddoldeb**
- Datblygu **Cynllun Cydraddoldeb Strategol** a chyhoeddi **Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol** sy'n asesu effeithiolrwydd y Cynllun Cydraddoldeb.
- **Ymgysylltu** â phobl sy'n cynrychioli buddiannau personau sy'n rhannu un neu fwy o'r nodweddion gwarchoddedig.

- **Asesu'r effaith** o'u polisïau ac arferion arfaethedig ar ei allu i gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol (Asesiad Effaith Cydraddoldeb).
- Casglu a chyhoeddi **Gwybodaeth Cydraddoldeb**, gan gynnwys data'r gweithlu, arolygon cwsmeriaid ac unrhyw adborth o ymgysylltu.
- Casglu a chyhoeddi gwybodaeth ar **Wahaniaethau Cyflog** rhwng gweithwyr ag unrhyw nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodwedd warchoddedig.
- Sicrhau bod **hyfforddiant i staff** yn galluogi gweithwyr i gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol.
- Ystyried Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ym mhob agwedd ar **Gaffael**.

Gwybodaeth Ychwanegol



**Equality and
Human Rights
Commission**

[Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol](#)



Equality Advisory Support Service

[Gwasanaeth Cymorth Cyngori ar Gydraddoldeb](#)



GOV.UK

[Canllawiau Llywodraeth y DU](#)



**citizens
advice**

[Cyngor ar Bopeth](#)



Active Learning Team

The Stables Business Centre,
Suite 4, Castleland Street,
Y Barri CF63 4LL
info@activelearningteam.com / 07956223467