

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

CANLLAW

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Deddf Cydraddoldeb 2010

Canllaw i gyflogwyr

Cyfrol 4 o 7



Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol – www.equalityhumanrights.com

Diweddardwyd Ebrill 2014

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Cynnwys

Cynnwys	2
Cyflwyniad	6
Canllawiau eraill a fformatau amgen:	6
Statws cyfreithiol y canllaw hwn	7
1. Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo	8
Beth sydd yn y canllaw hwn	8
Beth arall sydd yn y canllaw hwn	9
Sicrhau y gwyddoch beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn eich gorfodi i'w wneud fel cyflogwr	10
A ydych yn gyflogwr?	10
Nodweddion gwarchoddedig	10
Beth yw gwahaniaethu anghyfreithlon?	11
Sefyllfaoedd ble mae'r gyfraith gydraddoldeb yn wahanol	13
Beth sydd nesaf yn y canllaw hwn	19
Osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon pan ydych yn cynnig cyfleoedd hyfforddi a datblygu ..	19
Hyfforddi a datblygu ar gyfer menywod sy'n feichiog neu sydd ar absenoldeb mamolaeth	21
Osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon wrth gynnig cyfleoedd dyrchafu neu drosglwyddo	23
A oes rhaid imi hysbysebu dyrchafiad neu drosglwyddiad?	24
Dyrchafu a chyfleoedd eraill yn ystod beichiogrwydd ac absenoldeb mamolaeth	24
Sicrhau nad yw pobl anabl yn colli allan ar gyfleoedd hyfforddi, datblygu, dyrchafu neu drosglwyddo drwy wahaniaethu anghyfreithlon	26
Hyfforddiant	27
Dyrchafu neu drosglwyddo	28

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol – www.equalityhumanrights.com

Diweddarwyd Ebrill 2014

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Arferion da cydraddoldeb: defnyddio gweithredu cadarnhaol i dargedu hyfforddiant neu i hybu ystod ehangach o bobl	28
Beth yw 'gweithredu cadarnhaol'?	29
A oes rhaid imi weithredu'n gadarnhaol?	30
Pryd allaf ddefnyddio gweithredu cadarnhaol?	30
Egluro pam rydych yn defnyddio gweithredu cadarnhaol.....	31
Trin pobl anabl yn well neu'n fwy ffafriol na phobl nad ydynt yn anabl.....	31
Y math o gamau gweithredu cadarnhaol y gallwch eu cymryd ynglŷn â hyfforddi, datblygu, dyrchafu neu drosglwyddo.....	31
Rhagor am bryd y caniateir ichi ddefnyddio gweithredu cadarnhaol a'r hyn sydd rhaid ichi ei wneud i ddangos ei fod yn angenrheidiol.....	32
Sefyllfaoedd torri'r ddadl	35

2. Pan mai chi sy'n gyfrifol am yr hyn mae pobl eraill yn ei wneud37

Pan ellir eich dal chi'n gyfreithiol gyfrifol am wahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu neu erledigaeth rhywun arall.....	39
Sut gallwch chi leihau'r risg y byddwch chi'n cael eich dal yn gyfreithiol gyfrifol	40
Sut gallwch chi sicrhau bod eich gweithwyr ac asiantau yn gwybod sut mae cyfraith cydraddoldeb yn berthnasol i'r hyn y maent yn ei wneud	40
Pan all eich gweithwyr neu eich asiantau fod yn bersonol gyfrifol	42
Yr hyn sy'n digwydd pe bai person yn rhoi cyfarwyddyd i rywun arall weithredu mewn modd sy'n erbyn cyfraith cydraddoldeb.....	43
Yr hyn sy'n digwydd pe bai person yn helpu rhywun arall i weithredu mewn modd sy'n erbyn cyfraith cydraddoldeb.....	44
Yr hyn sy'n digwydd pe baech yn ceisio atal cyfraith cydraddoldeb rhag bod yn berthnasol i sefyllfa.....	45

3. Y ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol ar gyfer pobl anabl46

Pa bobl anabl y mae'r ddyletswydd hon yn berthnasol iddynt?.....	47
Darganfod a yw rhywun yn berson anabl.....	48
Tri gofyniad y ddyletswydd.....	49

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol – www.equalityhumanrights.com

Diweddarwyd Ebrill 2014

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

A yw pobl anabl dan anfantais sylweddol?	50
Newidiadau i bolisiau a'r modd mae eich sefydliad yn gwneud pethau fel rheol.....	50
Delio â rhwystrau ffisegol.....	51
Darparu cyfarpar neu gymhorthion ychwanegol.....	52
Sicrhau bod addasiad yn effeithiol	52
Pwy sy'n talu am addasiadau rhesymol?	52
Beth mae 'rhesymol' yn ei olygu?	53
Addasiadau rhesymol ar waith	56
Sefyllfaoedd penodol	61
Gwasanaethau cyflogaeth	61
Pensiynau galwedigaethol	62
4. Yr hyn y dylid ei wneud pe bai rhywun yn dweud ei fod wedi dioddef gwahaniaethu	63
Pe bai gweithiwr yn dod a'i gŵyn atoch chi.....	64
Delio â'r gŵyn yn anffurfiol.....	65
Pe bai gweithiwr yn gwneud cwyn ffurfiol.....	65
Dull amgen o ddatrys anghydfod	66
Yr hyn y gallwch ei wneud pe baech yn darganfod achos o wahaniaethu anghyfreithlon	66
Yr hyn y gallwch ei wneud pe baech yn darganfod nad oedd achos o wahaniaethu anghyfreithlon	66
Monitro'r canlyniad	66
Y weithdrefn gwestiynau	67
Pwyntiau allweddol am achosion gwahaniaethu mewn sefyllfa waith	68
Lle mae hawliau yn cael eu dwyn	68
Terfyn amser cyn dwyn hawl.....	69
Y safon a baich y profi	71

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol – www.equalityhumanrights.com

Diweddarwyd Ebrill 2014

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Yr hyn y gall y Tribiwnlys Cyflogaeth eich gorchymyn i'w wneud.....	71
Setlo anghydfod.....	73
Mwy o wybodaeth am amddiffyn achos Tribiwnlys Cyflogaeth	74
5. Ffynonellau pellach ar gyfer gwybodaeth a chyngor	75

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Cyflwyniad

Mae'r canllaw hwn yn un o gyfres a ysgrifennwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i egluro'r hyn y mae rhaid ichi ei wneud i gwrdd â gofynion y gyfraith gydraddoldeb. Mae'r canllawiau hyn yn cefnogi cyflwyno Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r Ddeddf hon yn dod â llawer o gyfreithiau cydraddoldeb ynghyd, sawl un sydd wedi bod gennym ers amser maith. Trwy wneud hyn, mae'r Ddeddf yn gwneud y gyfraith gydraddoldeb yn symlach ac yn haws i'w deall.

Mae saith canllaw sy'n rhoi cyngor ar eich cyfrifoldebau o dan y gyfraith gydraddoldeb fel rhywun sydd â phobl eraill yn gweithio gyda chi boed fel cyflogeion neu mewn perthynas gyfreithiol arall ichi. Mae'r canllawiau'n edrych ar y sefyllfaoedd gwaith dilynol:

1. Wrth ichi recriwtio rhywun i weithio ichi
2. Oriau gweithio ac amser i ffwrdd
3. Tâl a buddion
4. Datblygu gyrfa – hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo
5. Rheoli pobl
6. Diswyddo, dileu swydd, ymddeol ac ar ôl i rywun ymadael
7. Arferion da: polisïau cydraddoldeb, hyfforddiant cydraddoldeb a monitro

Canllawiau eraill a fformatau amgen:

Hefyd rydym wedi cynhyrchu:

- Cyfres wahanol o ganllawiau sy'n egluro'r hyn y mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu ichi os ydych yn darparu gwasanaethau, yn cyflawni swyddogaethau cyhoeddus neu'n rheoli cymdeithas.
- Canllawiau gwahanol i bobl unigol sy'n gweithio neu sy'n defnyddio gwasanaethau ac sydd eisiau gwybod am eu hawliau i gydraddoldeb.

Os ydych chi'n dymuno cael y canllaw hwn mewn fformat a/neu iaith arall, gallwch gysylltu â ni. Mae'r manylion cyswllt ar ddiwedd y cyhoeddiad.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Statws cyfreithiol y canllaw hwn

Mae'r canllaw hwn yn perthyn i Loegr, Yr Alban a Chymru. Mae wedi'i alinio â'r Codau Ymarfer ar Gyflogaeth ac ar Dâl Cyfartal. Dylai dilyn y canllaw hwn gael yr un effaith â dilyn y Codau ac efallai bydd yn eich helpu i osgoi penderfyniad anffafriol gan lys mewn achos a ddygir o dan y Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Seiliwyd y canllaw hwn ar y ddeddf cydraddoldeb fel y mae ar 6 Ebrill 2014. Bydd unrhyw newidiadau yn y ddeddf yn cael eu hadlewyrchu mewn rhifynnau pellach.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

1. Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Beth sydd yn y canllaw hwn

Os ydych yn gyflogwr, a rydych yn gwneud penderfyniad, neu'n gweithredu ar ôl penderfyniad, am:

- wella sgiliau eich gweithwyr, neu
- eu dyrchafu neu eu throsglwyddo i swydd neu i rôl arall yn eich sefydliad, mae'r gyfraith gydraddoldeb yn berthnasol i chi.

Mae'r gyfraith gydraddoldeb yn berthnasol :

- beth bynnag yw maint eich sefydliad
- pa sector bynnag rydych yn gweithio ynddo
- os oes un gweithiwr neu ddeg neu gannoedd neu filoedd gyda chi
- os ydych yn defnyddio unrhyw brosesau neu ffurflenni ffurfiol neu beidio i'ch helpu i wneud penderfyniadau
- os y gwneir unrhyw hyfforddiant mae eich gweithwyr yn ei gael gennych chi neu gan rywun arall.

Mae'r canllaw hwn yn dweud wrthy ch sut y gallwch osgoi'r holl fathau gwahanol o wahaniaethu anghyfreithlon. Mae'n cydnabod y gall cyflogwyr bach a mawr weithredu gyda lefelau gwahanol o ffurfioldeb, ond mae'n egluro sut mae'r gyfraith gydraddoldeb yn berthnasol i bawb, a beth mae hyn yn ei olygu am y ffordd y mae rhaid i chi (ac unrhyw berson arall sy'n gweithio ichi) wneud pethau.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Mae'n trafod y sefyllfaoedd a'r testunau dilynol (rydym yn egluro'r hyn y mae unrhyw eiriau anarferol yn ei olygu wrth fynd ymlaen):

- Wrth ichi gynnig cyfleoedd hyfforddi a datblygu
- Wrth ichi wneud penderfyniadau sy'n berthnasol i ddyrchafu ac i drosglwyddo
- Sicrhau nad yw pobl anabl yn colli allan ar gyfleoedd hyfforddi, datblygu, dyrchafu neu drosglwyddo oherwydd gwahaniaethu anghyfreithlon
- Gweithredu cadarnhaol gwirfoddol mewn hyfforddi a dyrchafu

Beth arall sydd yn y canllaw hwn

Hefyd mae'r canllaw hwn yn cynnwys yr adrannau dilynol, sy'n debyg i bob canllaw yn y gyfres, ac sy'n cynnwys gwybodaeth mae'n debyg y bydd ei hangen arnoch er mwyn deall yr hyn a ddywedwn wrthyich am wneud penderfyniadau am hyfforddi a datblygu, dyrchafiadau a throsglwyddiadau:

- Gwybodaeth am yr achlysuron rydych yn gyfrifol am yr hyn a wneir gan bobl eraill, fel eich gweithwyr.
- Gwybodaeth am wneud addasiadau rhesymol i gael gwared ar **rwystrau** i bobl anabl sy'n gweithio ichi neu sy'n cynnig am swydd gyda chi.
- Geirfa sy'n cynnwys rhestr o eiriau a syniadau allweddol y mae eu hangen arnoch er mwyn deall y canllaw hwn – mae pob gair a amlygir yn **fras** ar y rhestr hon. Fe'i amlygir y tro cyntaf y'i defnyddir ac weithiau ar achlysuron dilynol.
- Cyngor ar beth i'w wneud os yw rhywun yn dweud bod rhywun wedi gwahaniaethu yn eu herbyn.
- Gwybodaeth ar ble i ddod o hyd i ragor o gyngor a chefnogaeth.

Trwy gydol y testun, rydym yn rhoi syniadau ichi ar yr hyn y gallwch ei wneud os ydych eisiau dilyn arferion da cydraddoldeb. Er y gall arferion da olygu gwneud mwy nag y mae'r gyfraith gydraddoldeb yn dweud bod rhaid ichi ei wneud, mae llawer o gyflogwyr yn ei chael yn ddefnyddiol wrth recriwtio pobl ddawnus i'w gweithlu a'u rheoli'n dda fel y byddant eisiau aros, sy'n gallu arbed arian ichi yn y tymor hir. Weithiau nid yw'r gyfraith gydraddoldeb ei hunan yn dweud wrthyich yn union sut i gyflawni'r hyn y mae'n dweud bod rhaid ichi ei wneud, a gallwch ddefnyddio ein hawgrymiadau ar arferion da i'ch helpu.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Sicrhau y gwyddoch beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn eich gorfodi i'w wneud fel cyflogwr

A ydych yn gyflogwr?

Mae'r canllaw hwn yn eich galw'n **gyflogwr** os mai chi yw'r person sy'n gwneud penderfyniadau am yr hyn sy'n digwydd mewn sefyllfa waith. Trafodir y mwyafrif o sefyllfaoedd, hyd yn oed os nad ydych yn rhoi contract gwaith ysgrifenedig i'ch gweithiwr neu os ydynt yn **weithiwr contract** yn hytrach nag yn weithiwr a gyflogir yn uniongyrchol gennych. Hefyd trafodir mathau eraill o weithwyr fel hyfforddeion, prentisiaid a phartneriaid busnes. Weithiau, mae'r gyfraith gydraddoldeb yn berthnasol i fathau neilltuol o weithwyr yn unig, fel cyflogaion, ac rydym yn egluro os yw hyn yn wir.

Nodweddion gwarchoddedig

Sicrhewch eich bod yn deall ystyr:

- **oedran**
- **anabledd**
- **aalbennu rhywedd**
- **priodas a phartneriaeth sifil**
- **beichiogrwydd a mamolaeth**
- **hil**
- **crefydd neu gred**
- **rhyw**
- **cyfeiriadedd rhywiol**

Adnabyddir y rhain fel **nodweddion gwarchoddedig**.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Beth yw gwahaniaethu anghyfreithlon?

Gall gwahaniaethu anghyfreithlon gymryd nifer o ffurfiau gwahanol:

- Mae rhaid ichi beidio trin gweithiwr yn **waeth** na gweithiwr arall oherwydd nodwedd warchoddedig (gelwir hyn yn **wahaniaethu uniongyrchol**).

Er enghraifft: Nid yw cyflogwr yn ystyried bod rhywun yn addas ar gyfer dyrchafiad oherwydd ei fod yn berson anabl yn unig.

- Yn achos menywod sy'n **feichiog** neu sydd ar **absenoldeb mamolaeth**, y prawf yw nid os yw'r fenyw'n cael ei thrin yn waeth na rhywun arall, ond os yw'n cael ei thrin yn **anffafriol** o'r amser ei bod yn dweud wrthyhych ei bod yn feichiog hyd at ddiwedd ei habsenoldeb mamolaeth (mae'r gyfraith gydraddoldeb yn galw hwn y **cyfnod gwarchoddedig**) oherwydd ei beichiogrwydd neu oherwydd salwch sy'n berthnasol iddo neu oherwydd absenoldeb mamolaeth.
- Mae rhaid ichi beidio gwneud rhywbeth sy'n cael (neu a fyddai'n cael) effaith waeth ar weithiwr ac ar bobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig neilltuol nag ar bobl nad ydynt yn rhannu'r un nodwedd. Oni bai y gallwch ddangos bod yr hyn eich bod wedi'i wneud, neu eich bod yn bwriadu ei wneud, **wedi'i gyfiawnhau'n wrthrychol**, bydd hyn yn **wahaniaethu anuniongyrchol**. Gall 'gwneud rhywbeth' gynnwys gwneud penderfyniad, neu weithredu rheol neu ffordd o wneud pethau.

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn caniatáu i weithwyr sy'n gweithio llawn amser yn unig i gynnig am ddyrchafiad. Mae hyn yn effeithio'n waeth ar weithwyr sy'n fenywod, sydd yn fwy tebygol o fod yn gweithio rhan amser. Oni bai y gall y cyflogwr **gyfiawnhau'n wrthrychol** y gofyniad i weithio'n llawn amser, mae'n debyg iawn fod hyn yn wahaniaethu anuniongyrchol oherwydd rhyw.

Mae rhaid ichi beidio trin gweithiwr anabl yn **anffafriol** oherwydd rhywbeth sy'n gysylltiedig â'u hanabledd ble na allwch ddangos bod yr hyn yr ydych yn ei wneud **wedi'i gyfiawnhau'n wrthrychol**. Mae hyn yn berthnasol os ydych yn gwybod neu y gellid disgwyl yn rhesymol y byddech wedi gwybod fod y gweithiwr yn berson anabl. Yr wybodaeth sy'n ofynnol yw'r hyn sy'n ymwneud â ffeithiau anabledd yr ymgeisydd. Nid oes angen i gyflogwr sylweddoli hefyd y bydd y ffeithiau penodol hynny yn debygol o fodloni diffiniad cyfreithiol anabledd. Gelwir hyn yn **wahaniaethu sy'n codi o anabledd**.

Er enghraifft: Mae cyflogwr sy'n rheoli siop ffasiwn yn gwrthod gweithwraig sy'n berson anabl am ddyrchafiad i rôl sy'n golygu wynebu cwsmeriaid, er ei bod yn gymwys iawn am y swydd. Mae'r weithwraig yn berson sy'n gyfyngedig o ran twf ac ychydig iawn o'r dillad mae'r siop yn eu gwerthu sy'n ei ffitio, sy'n golygu na

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

allai hi gwrdd â'r gofyniad sydd gan y cyflogwr y dylai staff y siop wisgo'r dillad mae'r siop yn eu gwerthu. Mae'r weithwraig wedi'i thrin yn anffafriol (peidio cael y dyrchafiad) oherwydd rhywbeth sy'n codi o'i hanabledd (nad yw'n gallu gwisgo dillad o faint safonol). Mae bron yn sicr bod hyn yn wahaniaethu sy'n codi o anabledd oni bai y gall y cyflogwr gyfiawnhau'n wrthrychol y gofyniad am wisgo dillad neilltuol. Hefyd gallai hyn fod yn fethiant i wneud addasiad rhesymol.

- Mae rhaid ichi beidio trin gweithiwr yn waeth na gweithiwr arall oherwydd eu bod yn **gysylltiedig â** pherson sydd â nodwedd warchoddedig..

Er enghraifft: Nid yw cyflogwr yn gofyn i weithiwr a hoffent fynd ar gwrs hyfforddi oherwydd y gwyddant fod gan y gweithiwr gymar anabl y mae'n ei chynorthwyo mewn tasgau ddydd i ddydd fel ymolchi a gwisgo. Mae'r cyflogwr yn rhagdybio na fyddai'r gweithiwr eisiau bod i ffwrdd oddi cartref am ddiwrnod sy'n hwy na'r arfer, sef yr hyn y byddai'r hyfforddi yn ei olygu. Sut bynnag, dylid gofyn i'r gweithiwr o hyd a ydynt eisiau mynd ar y cwrs. Yn hytrach, maent wedi'u heithrio o'r cyfle hwn. Mae'n debyg iawn fod hyn yn wahaniaethu uniongyrchol oherwydd anabledd.

- Mae rhaid ichi beidio trin gweithiwr yn waeth na gweithiwr arall oherwydd eich bod yn meddwl yn anghywir bod ganddynt nodwedd warchoddedig (**canfyddiad**).

Er enghraifft: Nid yw cyflogwr yn cynnig siawns o ddyrchafiad i weithiwr oherwydd ei fod yn meddwl bod y gweithiwr yn hoyw, er nad yw, ac nid ydynt yn meddwl yr hoffai gweithwyr eraill gael eu rheoli ganddynt. Mae'n debyg bod hyn yn wahaniaethu uniongyrchol oherwydd cyfeiriadedd rhywiol.

- Mae rhaid ichi beidio trin gweithiwr yn wael na'u **herlid** oherwydd eu bod wedi cwyno am wahaniaethu neu wedi helpu i rywun arall gwyno neu wedi gwneud unrhyw beth i gynnal eu hawliau eu hunain neu hawliau rhywun arall o dan y gyfraith gydraddoldeb.

Er enghraifft: Nid yw cyflogwr yn cynnig hyfforddiant i weithiwr. Mae hyn oherwydd i'r gweithiwr gefnogi cydweithiwr mewn cwyn ei bod wedi'i haflonyddu yn y gwaith llynedd. Os mai'r rheswm am y methiant i roi'r cyfle am hyfforddiant i'r gweithiwr yw'r help a roddodd i'w gydweithiwr, mae'n debyg fod hyn yn erlid.

- Mae rhaid ichi beidio **aflonyddu** gweithiwr.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn peri i rywun sy'n cael ei gyfweld am ddyrchafiad deimlo'n ddarostyngedig trwy ddweud straeon digrif am eu crefydd neu eu cred yn ystod y cyfweiliad.

- Ar ben hynny, i sicrhau bod gan weithiwr anabl yr un mynediad, cyn belled ag y bo'n rhesymol, i bopeth sy'n gysylltiedig â gwneud swydd â gweithiwr nad yw'n anabl, mae rhaid ichi wneud **addasiadau rhesymol**.

Er enghraifft: Dyrchafir gweithwraig anabl sydd â chymwysterau a phrofiad addas a sydd ag amhariad sy'n effeithio ar symudedd eu dwylo a'u breichiau i swydd ble mae angen iddynt brosesu geiriau dogfenni. Mae eu cyflogwr yn darparu technoleg gynorthwyol iddynt helpu gyda rhan hon y rôl. Tra'u bod yn aros i'r dechnoleg gael ei gosod, mae'r cyflogwr yn trefnu i deipydd sain dros dro ei chynorthwyo yn lle.

Gallwch ddarllen rhagor am wneud addasiadau rhesymol i gael gwared ar **rwystrau** i bobl anabl ym Mhennod 4.

Hefyd rydym yn amlygu problemau sy'n arbennig o berthnasol mewn cysylltiad â hyfforddi, datblygu, dyrchafu neu drosglwyddo person anabl nes ymlaen yn y canllaw hwn.

Mae rhaid i chi beidio â gwahaniaethu yn erbyn unigolyn neu ei aflonyddu na'i erlid yn y ffordd a ddisgrifiwyd uchod hyd yn oed pan ddaw eich perthynas cyflogaeth ag ef i ben os yw'r hyn a wnewch yn deillio o ac yn cysylltu'n agos â'r berthynas gyflogaeth a oedd rhyngoch.

Er enghraifft: Mae rheolwr yn gwrthod dyrchafu un o'i gyflogeion. Creda'r cyflogai mai'i grefydd yw'r rheswm am hynny ac mae'n dwyn hawliad o wahaniaethu ar sail crefydd neu gred yn erbyn ei gyflogwr gerbron y Tribiwnlys Cyflogaeth. Ar ôl i'r cyflogai adael y swydd honno gofynna i'w gyflogwr i ddarparu geirada iddo ar gyfer cyflogwr newydd. Mae'r hen gyflogwr yn darparu geirada sâl iddo oherwydd ei hawliad o wahaniaethu ar sail crefydd neu gred. Gwahaniaethu anghyfreithlon yw hyn gan yr hen gyflogwr.

Sefyllfaoedd ble mae'r gyfraith gydraddoldeb yn wahanol

Weithiau mae sefyllfaoedd ble mae'r gyfraith gydraddoldeb yn gweithredu'n wahanol. Mae'r canllaw hwn yn cyfeirio at y rhain fel **eithriadau**.

Mae nifer o eithriadau sy'n perthyn i hyfforddi, datbygu, dyrchafu a throsglwyddo sy'n perthyn i bob cyflogwr.

Mae eraill sy'n perthyn i fathau neilltuol o gyflogwyr yn unig.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Mae'r canllaw hwn yn rhestru'r eithriadau sy'n perthyn i'r sefyllfaoedd mae'n ymdrin â hwy. Mae rhagor o eithriadau sy'n perthyn mewn sefyllfaoedd eraill, er enghraifft, pan ydych yn dewis rhywun i ddileu ei swydd. Eglurir y rhain yn y canllaw perthnasol yn y gyfres.

Yn ogystal â'r eithriadau hyn, mae'r gyfraith gydraddoldeb yn caniatáu ichi:

- Drin pobl anabl yn well na phobl nad ydynt yn anabl.
- Ddefnyddio **gweithredu cadarnhaol** gwirfoddol. Gallwch ddarllen rhagor am weithredu cadarnhaol mewn cysylltiad â hyfforddi a dyrchafu nes ymlaen yn y canllaw hwn.

Oedran

Mae **oedran** yn wahanol i nodweddion gwarchoddedig eraill. Os gallwch ddangos ei fod **wedi'i gyfiawnhau'n wrthrychol**, gallwch wneud penderfyniad a seilir ar oedran rhywun, hyd yn oed os y byddai hyn yn wahaniaethu uniongyrchol fel arall.

Sut bynnag, mae'n anarferol iawn i fod yn gallu **cyfiawnhau'n wrthrychol** wahaniaethu oedran uniongyrchol o'r fath.

Byddwch yn ofalus i beidio defnyddio stereoteipiau am oedran rhywun i wneud barn am eu ffitrwydd neu eu gallu i wneud swydd.

Er enghraifft:

- Mae cyflogwr yn gwrthod cais am ddyrchafiad gan weithiwr sy'n 25 oed oherwydd eu bod yn iau na'r bobl y byddent yn eu rheoli.
- Mae cyflogwr yn gwrthod darparu hyfforddiant i weithwyr sydd dros 50 oherwydd bod eu cyflogwr yn credu ei fod yn debyg y byddant yn rhy sefydlog yn eu ffyrdd.

Byddai'r ddau gyflogwr wedi gwahaniaethu'n uniongyrchol ac yn anghyfreithlon yn erbyn eu gweithwyr oherwydd oedran oni bai y gallant gyfiawnhau'n wrthrychol yr hyn y maent wedi'i wneud, sy'n anhebygol iawn.

I ddangos bod rhywbeth wedi'i gyfiawnhau'n wrthrychol, rhaid i chi allu dangos bod rheswm da am wneud yr hyn yr ydych yn ei wneud, a'i fod yn gymesur.

Nid yw'r prawf yn union yr un fath ag yw o ran gwahaniaethu anuniongyrchol. Mae hyn oherwydd ar gyfer gwahaniaethu anuniongyrchol caniateir i chi ddibynnu ar unrhyw reswm am ddymuno gwneud penderfyniad neu gymhwyso rheol cyn belled ag y bo'n cynrychioli ystyriaeth wrthrychol wirioneddol a'i fod yn gymesur.

Pan fo'r hyn yr ydych yn ei wneud yn wahaniaethu uniongyrchol ar sail oedran caniateir i chi ddibynnu ar nifer cyfyngedig o resymau yn unig. Yn gyffredinol, y rhain fyddai'r rhai sydd o les i'r cyhoedd ehangach, fel hyrwyddo mynediad i gyflogaeth i bobl ifancach, neu

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

ddiogelu urddas gweithwyr hŷn, yn hytrach nag i resymau sy'n benodol i'ch busnes. Hyd yn oed os oes gennych reswm da, mae rhaid i'ch gweithrediadau ddal fod yn gymesur.

Ers diddymu'r oed ymddeol diodyn o 65 yn 2011, bydd rhaid i gyflogwyr sy'n ceisio gosod oed ymddeol ar eu cyflogeion gyfiawnhau'n wrthrychol bellach eu penderfyniad i wneud felly. Cewch gyngor ar reoli ymddeoliad yn ein canllaw ar *Yr hyn y mae cyfraith gydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: diswyddo, dileu swydd, ymddeoliad ac wedi i weithiwr adael.*

Cyhyd â bod mynediad i hyfforddiant neu gyfle arall yn cyfrif fel budd (fel yr ymdrinir ag e fel tâl), efallai y caniateir ichi gynnig mynediad gwahanol i hyfforddiant i weithwyr a seilir ar faint o amser y maent wedi gweithio ichi, er y byddai hyn fel arall yn wahaniaethu anuniongyrchol (oherwydd fod gweithwyr iau yn debyg o gael mwy o anawsterau wrth gael y buddion gwell gan y byddent wedi bod yn gweithio am lai o amser).

Ar gyfer hyd gwasanaeth o hyd at bum mlynedd, nid oes rhaid ichi gyfiawnhau gwahaniaethau o gwbl.

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn rhedeg cwrs ychwanegol i helpu gweithwyr sydd â thair i bum mlynedd o wasanaeth i feddwl am gyfleoedd dyrchafu. Nid yw gweithwyr sydd ag un i ddwy flynedd o wasanaeth yn unig yn cael y cyfle i fynychu hwn.

Gellir gweithio allan hyd gwasanaeth mewn un o ddwy ffordd:

- gan hyd yr amser mae rhywun wedi bod yn gweithio ichi ar neu'n uwch na lefel neilltuol, neu
- gan hyd yr amser mae rhywun wedi bod yn gweithio ichi'n gyfangwbl.

Os ydych yn defnyddio hyd gwasanaeth o fwy na phum mlynedd i wobrwyo neu i gynyddu budd, mae hyn yn syrthio y tu allan i'r eithriad.

Ond mae gwahaniaeth pellach: efallai y byddwch o hyd yn gallu defnyddio hyd gwasanaeth i osod buddion (gan gynnwys hyfforddiant) ar ôl i weithwyr fod gyda chi am fwy na phum mlynedd os ydych yn credu'n rhesymol bod defnyddio hyd gwasanaeth fel hyn yn cyflawni angen busnes. Efallai y byddwch yn credu ei fod yn gwobrwyo lefelau uwch o brofiad, yn hybu ffyddlondeb, neu'n cynyddu neu'n cynnal cymhellion gweithwyr.

Mae hwn yn brawf sy'n llai anodd na'r prawf cyffredinol am **gyfiawnhau gwrthrychol** ar gyfer gwahaniaethu anuniongyrchol. Sut bynnag, mae rhaid ichi o hyd gael tystiolaeth y gallwch seilio eich cred arni. Mae enghreifftiau o'r math o dystiolaeth y gallech ei defnyddio'n cynnwys:

- monitro
- arolygon staff

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

- trafodaethau unigol neu grŵp gyda staff.

Gofynion galwedigaethol

Os gallwch ddangos bod nodwedd warchodedig neilltuol yn ganolog i swydd neilltuol, gallwch fynnu mai dim ond rhywun sydd â'r nodwedd warchodedig neilltuol sy'n addas am y swydd, gan gynnwys am ddyrchafiad neu am drosglwyddiad. Byddai hwnnw'n '**ofyniad galwedigaethol**'.

Er enghraifft: Efallai y bydd sefydliad sy'n hyrwyddo buddion pobl drawsrywiol eisiau dweud y dylai eu prif weithredwr, sy'n ei gynrychioli i'r byd y tu allan, fod yn berson trawsrywiol. Mae'n debyg y byddai hwn yn ofyniad galwedigaethol dilys oherwydd mai dim ond rhywun o'r garfan y mae eu buddion yn cael eu hyrwyddo allai egluro'r problemau o lygad y ffynnon.

Ufuddhau cyfraith arall

Gallwch ystyried nodwedd warchodedig ble fyddai peidio gwneud hyn yn golygu eich bod yn torri cyfraith arall.

Er enghraifft: Ni all ysgol gyrru ddyrchafu gweinyddwr 19 oed i swydd fel hyfforddwr gyrru hyd yn oed ar ôl iddo dderbyn hyfforddiant addas oherwydd mae rhaid i hyfforddwr gyrru fod o leiaf 21 oed.

Diogelwch cenedlaethol

Gallwch ystyried nodwedd warchodedig person os oes angen gwarchod **diogelwch cenedlaethol**, ac mae'r gwahaniaethu'n **gymesur**.

Eithriadau sy'n berthnasol i rai cyflogwyr yn unig

Hefyd mae rhai eithriadau sy'n berthnasol i rai cyflogwyr yn unig:

- Os ydych yn **grefydd** neu'n **sefydliad cred**, efallai y gallech ddweud bod swydd yn gofyn i berson sy'n gwneud y swydd ddal crefydd neu gred neilltuol os yw hwn, wrth ystyried natur neu gyd-destun y swydd, yn ofyniad galwedigaethol a gellir ei gyfiawnhau'n wrthrychol h.y.yn fodd cymesur o gyflawni nod gyfreithlon. Mae hyn yn cynnwys dyrchafu neu drosglwyddo.

Er enghraifft: Mae sefydliad dyneiddiol eisiau dyrchafu ymgeisydd mewnol fel ei brif weithredwr. Mae'n eithaf posibl y bydd e'n gallu dweud bod rhaid i'w brif weithredwr fod yn Ddyneiddiwr gan wahardd ymgeiswyr nad ydynt yn ddyneiddwyr.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

- Os ydych yn **grefydd gyfundrefnol**, neu hyd yn oed os nad ydych, ond mae'r swydd at ddibenion crefydd gyfundrefnol, efallai y gallwch ddweud bod swydd neu rôl yn gofyn bod person â neu heb nodwedd warchoddedig neilltuol neu fod y person yn ymddwyn neu'n peidio ymddwyn mewn ffordd neilltuol. Mae hyn yn cynnwys dyrchafu neu drosglwyddo, a gall berthyn hefyd i gyfleoedd hyfforddi.

Os:

- yw swydd neu rôl yn bodoli at ddibenion crefydd gyfundrefnol, fel bod yn Weinidog neu'n hyrwyddo neu'n cynrychioli'r grefydd fel arall, ac

oherwydd natur neu gyd-destun y gyflogaeth, mae angen osgoi gwrthdaro gydag argyhoeddiadau crefyddol cryf nifer arwyddocaol o ddilynwyr y grefydd neu i gydymffurfio ag athroniaethau'r grefydd drwy weithredu gofyniad i'r swydd neu i'r rôl,

efallai y gallwch wrthod hyfforddi, dyrchafu neu drosglwyddo person oherwydd:

- maent yn wryw neu'n fenyw
- maent yn berson trawsrywiol
- maent yn briod neu mewn partneriaeth sifil, gan gynnwys ystyried â phwy maent yn briod neu mewn partneriaeth sifil â hwy (fel rhywun sy'n priodi person sydd wedi'i ysgaru y mae ei gyn briod yn dal yn fyw)
- maent yn arddangos cyfeiriadedd rhywiol neilltuol, er enghraifft, person hoyw neu lesbiaidd neu drawsrywiol sydd mewn perthynas â phartner o'r un rhyw.

Mae rhaid i'r gofyniad fod yn allweddol i'r swydd neu i'r rôl, heb fod ond yn un o nifer o ffactorau pwysig. Mae rhaid i'r swydd neu'r rôl berthyn yn agos i ddibenion y grefydd, ac mae rhaid gweithredu'r gofyniad yn **gymesur**.

- Os ydych yn **ddarparwr gwasanaeth cyflogi**, efallai y gallwch ddweud bod rhaid i berson gael nodwedd warchoddedig neilltuol i wneud **hyfforddiant galwedigaethol**, os yw'r hyfforddiant yn arwain at waith ble mae cael y nodwedd honno'n **ofyniad galwedigaethol**.
- Os ydych yn **sefydliad addysgol** fel ysgol neu goleg, efallai y gallwch ddweud bod rhaid i rywun berthyn i grefydd neu gred neilltuol, neu'n gorfod bod yn fenyw, i ddal swydd neilltuol, gan gynnwys dyrchafu neu drosglwyddo.
- Os ydych yn dyrchafu neu'n trosglwyddo rhywun o fewn y gwasanaethau sifil, diplomataidd, arfog neu ddiogelwch a chudd-wybodaeth a rhai sefydliadau cyhoeddus eraill, gallwch bennu i ba genedl y mae rhaid i berson berthyn iddi.
- Os ydych yn dyrchafu neu'n trosglwyddo pobl sy'n gwasanaethu yn y **lluoedd arfog**, efallai y gallwch wahardd menywod a phobl drawsrywiol os yw hon yn ffordd gymesur i sicrhau effeithlondeb ymladd y lluoedd arfog. Ar ben hynny, nid yw oedran ac

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

anabledd, i bob pwrpas, yn nodweddion gwarchoddedig ar gyfer gwasanaeth yn y lluoedd arfog.

Mae mwy o fanylion ynghylch yr eithriadau hyn yn y Geirfa.

Awgrymiadau am arferion da: defnyddio eithriadau

Os yw rhywun yn anghytuno gyda chi gan ddwyn hawliad yn y Tribiwnlys Cyflogaeth, efallai y bydd angen ichi ddangos pam oeddech yn meddwl bod eithriad yn berthnasol . Pan ydych yn gwneud y penderfyniad:

- Edrychwch ar yr eithriadau i weld a fyddent yn berthnasol i'ch sefyllfa neu i'ch sefydliad.
- Os ydych yn penderfynu bod eithriad yn berthnasol , cadwch nodyn i ddangos pam ydych wedi penderfynu ar hyn.
- Dywedwch wrth bobl ba eithriad rydych yn ei ddefnyddio, er enghraifft, drwy unrhyw wybodaeth rydych yn ei rhoi i staff am hyfforddi, datblygu, dyrchafu neu drosglwyddo.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Trin pobl anabl yn well na phobl nad ydynt yn anabl

Mae'r gyfraith gydraddoldeb yn caniatáu ichi drin gweithiwr anabl yn well – neu'n **fwy ffafriol** – na gweithiwr nad yw'n anabl. Gellir gwneud hyn hyd yn oed os nad yw'r gweithiwr anabl dan anfantais benodol oherwydd eu hanabledd yn y sefyllfa neilltuol. Y rheswm y cynlluniwyd y gyfraith yn y ffordd hon yw i gydnabod fod pobl anabl yn wynebu llawer o **rwystrau**'n gyffredinol i gyfranogi mewn gwaith ac mewn gweithgareddau eraill.

Er enghraifft: Mae gan gyflogwr bolisi o roi pob ymgeisydd anabl sy'n cwrdd â'r gofynion isaf-derbyniol am swydd ar ddyrchafiad ar y rhestr fer a'u cyfweld. Byddai'r gyfraith yn caniatáu hyn. Ni fyddai'n wahaniaethu anghyfreithlon yn erbyn ymgeisydd nad yw'n anabl sydd hefyd yn cwrdd â'r gofynion isaf-derbyniol ond nad yw'n cael ei roi ar y rhestr fer oherwydd fod ymgeiswyr mwy cymwys.

Beth sydd nesaf yn y canllaw hwn

Mae rhan nesaf y canllaw hwn yn rhoi rhagor o fanylion ichi am sut y gallwch osgoi'r holl fathau gwahanol o wahaniaethu anghyfreithlon yn y sefyllfaoedd dilynol:

- Pan ydych yn cynnig cyfleoedd hyfforddi a datblygu
- Pan ydych yn gwneud penderfyniadau ynghylch cyfleoedd dyrchafu neu drosglwyddo
- Sicrhau nad yw pobl anabl yn colli allan ar gyfleoedd hyfforddi, datblygu, dyrchafu neu drosglwyddo drwy wahaniaethu anghyfreithlon.
- Gweithredu cadarnhaol gwirfoddol mewn hyfforddi a dyrchafu

Osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon pan ydych yn cynnig cyfleoedd hyfforddi a datblygu

Fel arfer anelir hyfforddi at wella sgiliau neu wybodaeth rhywun neu at godi ymwybyddiaeth o broblem, er enghraifft, o'r hyn y mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i'r ffordd mae gweithwyr yn ymddwyn tuag at ei gilydd.

Fel cyflogwr, fel arfer gallwch benderfynu a ddylech gynnig hyfforddiant ac, os ydych yn ei gynnig, pwy sydd ei angen. Ond os ydych yn cynnig cyfleoedd ar gyfer hyfforddi neu ddatblygu, mae rhaid ichi wneud hyn heb wahaniaethu anghyfreithlon.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Defnyddiwch y wybodaeth gynharach yn y canllaw hwn i sicrhau y gwyddoch beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei ddweud sydd rhaid ichi ei wneud fel cyflogwr i osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon.

Gellir darparu cyfleoedd hyfforddi a datblygu o fewn y sefydliad neu gan ddarparwyr allanol. Gallant ddigwydd wyneb yn wyneb, ar-lein, mewn grwpiau neu un-i-un. Gallant gynnwys y dilynol:

- dysgu 'ar y swydd'
- hyfforddi
- e-ddysgu
- gweithdai
- rhaglenni sefydlu
- cysgodi swydd
- mentora
- rhwydweithio a seminarau
- dosbarthiadau ffurfiol ar ddiwrnod astudio neu allan o oriau gweithio
- gwaith prosiect
- 'cyfeillio'
- secondiadau a blynyddoedd rhydd

Os gwnewch ragdybiaethau ar sail nodweddion gwarchodedig person am eu gallu i gymryd rhan mewn hyfforddiant neu'r buddion y byddant yn eu hennill, gallai hyn arwain at wahaniaethu anghyfreithlon.

Er enghraifft:

- Peidiwch rhagdybio nad oes gan fenywod ddiddordeb mewn hyfforddi neu ddatblygu oherwydd fod ganddynt blant a chyfrifoldebau domestig. Os gweithredwch ar y dybiaeth hon, mae'n debyg y byddai'n wahaniaethu uniongyrchol oherwydd rhyw.
- Os yw gweithiwr yn hŷn, peidiwch cymryd yn ganiataol na fyddant eisiau parhau i ddysgu ac i ddatblygu, nac y bydd gweithwyr iau yn symud ymlaen yn gyflym gan olygu y bydd unrhyw fuddsoddiad yn eu hyfforddi wedi'i wastraffu.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

- Peidiwch gwneud rhagdybiaethau am allu pobl anabl i gymryd rhan mewn hyfforddiant na'r buddion y byddant yn eu hennill. Trafodwch hyfforddiant gyda gweithiwr anabl a chanfyddwch a oes angen addasiadau rhesymol arnynt er mwyn cyfranogi'n llawn.

Efallai y bydd angen cynnig hyfforddiant yn hyblyg neu wneud newidiadau i amseriad, arddull a lleoliad yr hyfforddiant i osgoi gwahaniaethu anghyfeithlon, yn arbennig **gwahaniaethu anuniongyrchol** (os na allwch gyfiawnhau'n wrthrychol yr hyn rydych yn ei wneud) neu fethiant i wneud addasiadau rhesymol.

Er enghraifft:

- Mae cyflogwr yn cynnig un siawns yn unig i wneud cwrs hyfforddi sydd ar Ddydd Gwener yn y gaeaf gan ddechrau am 8.30yb a chan orffen am 5.00yh, pryd mae wedi mynd yn dywyll. Oni bai y gall y cyflogwr gyfiawnhau'n wrthrychol y ffaith ei fod yn cynnig yr un siawns hon ar y diwrnod neilltuol hwnnw, gallai hyn fod yn wahaniaethu anuniongyrchol yn erbyn menywod (sy'n fwy tebyg o weithio'n hyblyg) ac yn erbyn pobl Iddewig (efallai y bydd angen iddynt orffen y gwaith cyn ei bod yn dywyll i gadw'r Saboth).
- Mae cyflogwr yn defnyddio hyfforddiant ar gyfrifiadur. Ni ddylent ragdybio y bydd pawb yn gallu defnyddio cyfrifiadur heb wirio'n gyntaf. Efallai na fydd rhai gweithwyr anabl yn gallu defnyddio cyfrifiadur heb addasiadau rhesymol.
- Nid yw cyflogwr yn gwirio bod lleoliad hyfforddiant allanol yn hygyrch i weithiwr sydd ag amhariad symudedd. Wrth i'r gweithiwr, sy'n defnyddio dwy ffon i gerdded, gyrraedd ni allant fynd i mewn i'r ystafell hyfforddi, a leolir i fyny dwy res o risiau heb lifft. Mae'n debyg y byddai cynnig yr hyfforddiant mewn lleoliad hygyrch wedi bod yn addasiad rhesymol.

Efallai y bydd mynediad i rai cyfleoedd, gan gynnwys hyfforddiant, yn cyfrif fel budd. Mae hyn yn golygu yr ymdrinir â hwy yn yr un ffordd â thâl. Gallwch ddarllen rhagor am yr hyn mae hyn yn ei olygu yng nghanllaw y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: *Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: tâl a buddion.*

Hyfforddi a datblygu ar gyfer menywod sy'n feichiog neu sydd ar absenoldeb mamolaeth

Mae rhaid ichi beidio gwadu cyfleoedd hyfforddi i fenyw oherwydd ei bod yn feichiog, neu ar absenoldeb mamolaeth neu ar fin cymryd absenoldeb mamolaeth, neu ar absenoldeb salwch sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd neu famolaeth.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Mae bron yn sicr y byddai'n wahaniaethu rhyw anghyfreithlon i wadu hyfforddiant i fenyw am reswm sy'n perthyn i'w beichiogrwydd (neu ei habsenoldeb mamolaeth sy'n dynesu). Ni all cyflogwr geisio cyfiawnhau hyn drwy ddweud eu bod yn ei hamddiffyn rhag risg iechyd a diogelwch, oni bai yr adnabyddir risg benodol.

Awgrym am arferion da

Sicrhewch na wnewch ragdybiaethau am bwy sy'n cael cyfleoedd hyfforddi.

Meddyliwch am eich anghenion yn nhermau sgilau a gwybodaeth eich gweithlu, nid nodweddion gwarchoddedig pobl.

Meddyliwch am bwy sydd angen gwybod beth a'r math o hyfforddiant sydd ei angen ar bob gweithiwr.

Arferion da am gydraddoldeb: beth gallwch ei wneud os ydych eisiau gwneud mwy nac sydd angen o dan y gyfraith gydraddoldeb

- Meddyliwch am eich anghenion yn nhermau sgiliau a gwybodaeth eich gweithlu. Mae rhai cyflogwyr yn defnyddio cyfarfodydd un-i-un neu werthusiadau staff i wneud hyn. Gallech gael polisi ysgrifenedig i'ch helpu i weithio allan beth sydd ei angen arnoch a phwy a ddylai gael pa hyfforddiant.
- Adolygwch yn rheolaidd pwy rydych yn ei ddewis ar gyfer hyfforddiant a chyfleoedd datblygu eraill i sicrhau bod eich rhesymau'n dryloyw, yn wrthrychol ac yn gyfiawnadwy.
- I osgoi penderfyniadau bryslog a allai wahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn pobl oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig, gweithiwch allan ymlaen llaw sut y byddwch yn delio'n gyson â cheisiadau sy'n cystadlu, yn arbennig os yw eich cyllideb yn gyfyngedig. Sicrhewch fod y penderfyniad yn berthnasol i'r swydd, nid i'r person sy'n gofyn. A yw'r hyfforddiant mae'r person yn gofyn amdano'n cynnal eu rôl gyfredol neu'n un y gallent symud ymlaen iddi?
- Os ydych mewn sefydliad mawr, sicrhewch fod pawb sy'n gysylltiedig â gwneud penderfyniadau am bwy a ddewisir ar gyfer cyfleoedd hyfforddi a datblygu'n deall sut i wneud hyn heb wahaniaethu'n anghyfreithlon oherwydd nodwedd warchoddedig.
- Hysbysebwrch gyfleoedd hyfforddi a chyfleoedd datblygu eraill mor eang â phosibl drwy gydol y sefydliad, ac mewn ffordd sy'n hygyrch i bawb. Er enghraifft, drwy hysbysfyrdau, gwefannau mewnol a chylchlythyrau. Eglurwch pa rolau y cynllunir yr hyfforddiant i'w cynnal.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

- Anogwch i weithwyr gynnig am hyfforddiant perthnasol a chyfleoedd datblygu eraill, gan gynnwys menywod sydd ar absenoldeb mamolaeth (cyhyd â nad yw'r hyfforddiant yn digwydd yn ystod yr absenoldeb neu y gellir ei drefnu mewn unrhyw ddiwrnodau a gytunwyd i gadw mewn cysylltiad) i sicrhau nad anghofir neb.
- Monitwch pwy sy'n derbyn yr hyfforddiant a'r cyfleoedd datblygu eraill i sicrhau bod gweithdrefnau'n gweithredu'n gyson. Archwiliwch i unrhyw wahaniaethau arwyddocaol mewn derbyn rhwng grwpiau gwahanol, a dilynwch hyn i fyny â gweithredwch.
- Dewch o hyd i adborth ar y ddarpariaeth o gyfleoedd hyfforddi a datblygu oddi wrth staff. Bydd hyn yn eu helpu i ddarganfod a yw cynnwys a darpariaeth yn gweithio i bawb.
- Ystyriwch fynd ati o ddifrif i annog grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol neu sydd dan anfantais i dderbyn cyfleoedd hyfforddi a datblygu drwy ddefnyddio mesurau **gweithredu cadarnhaol** gwirfoddol.
- Os yw'n osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon neu beidio, mae'n arfer da i gynnig hyfforddiant yn hyblyg, i alluogi ystod sydd mor eang â phosibl i gyfranogi, ac i sicrhau nad yw arddull, amseriad a lleoliad yr hyfforddiant rydych yn ei ddarparu'n rhoi unrhyw berson â nodwedd warchoddedig dan anfantais.
- Os ydych yn dod â darparwyr hyfforddiant allanol i mewn, eglurwch eich bod yn disgwyl na fyddant yn gwahaniaethu wrth gynllunio nag wrth gyflawni eu gwasanaethau.

Osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon wrth gynnig cyfleoedd dyrchafu neu drosglwyddo

Mae rhaid ichi gynnig cyfleoedd ar gyfer dyrchafu, trosglwyddo neu ddatblygiad gyrfaoel arall heb wahaniaethu'n anghyfreithlon. Mae hyn yn cynnwys cyfleoedd datblygu a allai arwain at ddyrchafiad parhaol – er enghraifft, 'actio i fyny' ar ddyrchafiad dros dro, dirprwyo neu secondiad.

Defnyddiwch y wybodaeth gynharach yn y canllaw hwn i sicrhau y gwyddoch beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei ddweud sydd rhaid ichi ei wneud fel cyflogwr.

Mae dyrchafu neu drosglwyddo gweithiwr yn debyg iawn i'w recriwtio yn y lle cyntaf. Os ydych eisiau gwybod rhagor am hyn, darllenwch ganllaw y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: *Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu ichi fel cyflogwr: wrth ichi recriwtio rhywun i weithio ichi.*

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Mae camau y gallwch eu cymryd i'ch helpu i sicrhau nad ydych yn ystyried nodweddion gwarchoddedig pobl mewn ffordd na chaniateir gan y gyfraith gydraddoldeb.

A oes rhaid imi hysbysebu dyrchafiad neu drosglwyddiad?

Er nad yw'r gyfraith gydraddoldeb yn gofyn ichi hysbysebu swyddi gweigion na chyfleoedd am ddirchafiad y tu mewn nag y tu allan i'ch sefydliad, gall gwneud hyn eich helpu i osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon.

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn dyrchafu gweithiwr gwrywaidd i swydd heb hysbysebu'r swydd yn fewnol. Mae gweithwyr benywaidd sy'n gymwys am y rôl ac a hoffai fod wedi ymgeisio pe byddent wedi gwybod amdani. Maent wedi colli allan ar gyfle ac os gallant ddangos bod y cyflogwr wedi'u hanwybyddu oherwydd eu bod yn fenyw yn unig (a fyddai'n wahaniaethu uniongyrchol) neu ei fod wedi gweithredu gofyniad i'r rôl a gafodd effaith waeth ar y gweithwyr benywaidd ac nad oedd y cyflogwr yn gallu ei gyfiawnhau'n wrthrychol a dyna pam nad ystyriodd y cyflogwr hwy (a fyddai'n wahaniaethu anuniongyrchol), yna gallai'r cyflogwr orfod wynebu hawliad tribiwnlys.

Dyrchafu a chyfleoedd eraill yn ystod beichiogrwydd ac absenoldeb mamolaeth

Mae rhaid ichi beidio gwadu cyfleoedd dyrchafu i fenyw oherwydd ei bod yn feichiog neu oherwydd ei bod ar absenoldeb mamolaeth. Os yw menyw ar absenoldeb mamolaeth, mae rhaid ei hystyried am ddirchafiad yn yr un ffordd ag unrhyw weithiwr arall nad yw ar absenoldeb.

I osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon, dylech ddweud wrth fenywod am gyfleoedd dyrchafu pan ydynt ar absenoldeb mamolaeth, gan roi cyfle iddynt gynnig am unrhyw ddirchafiad y byddent wedi clywed amdano pe byddent wedi bod yn y gwaith.

Dylech osgoi gwneud rhagdybiaethau am fenywod wrth ddirchafu. Byddai gweithredu ar ragdybiaeth y bydd menyw â phlant yn annibynadwy, yn anhyblyg neu heb ddiddordeb mewn rôl sy'n gofyn llawer, ac felly yn anaddas ar gyfer ei dyrchafu, yn wahaniaethu anghyfreithlon oherwydd rhyw bron yn sicr.

Arferion da cydraddoldeb: beth gallwch ei wneud os ydych eisiau gwneud mwy na'r hyn sydd ei angen o dan y gyfraith gydraddoldeb

- Trafodwch gyfleoedd dyrchafu a throsglwyddo fel swydd wag a defnyddiwch yr un gweithdrefnau, hyd yn oed os ydych yn penderfynu edrych ar ymgeiswyr mewnol yn unig. Gallwch ddod o hyd i ragor am y gyfraith gydraddoldeb a recriwtio yn *Yr hyn y mae cyfraith gydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: pan rydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi.*
- Nid oes angen i hyn gymryd cymaint o amser â recriwtio allanol, ond bydd yn werth ichi gymryd yr amser angenrheidiol i sicrhau eich bod yn cael y person gorau, hyd yn oed os yw hyn yn cymryd ychydig mwy o amser na dewis rhywun oherwydd eich bod yn gyfarwydd â'u gwaith yn unig.
- Hyd yn oed mewn sefydliad bach, gallai dweud wrth bob gweithiwr am ddyrchafiad neu drosglwyddiad olygu bod rhywun nad yw ei sgiliau'n hysbys eisoes yn dod ymlaen gan droi allan i fod y person gorau am y swydd.
- Meddyliwch am sut y dywedwch wrth bobl am gyfleoedd dyrchafu a throsglwyddo. Gall rhoi gwybod i gymaint o bobl â sy'n bosibl yn eich sefydliad am gyfle a'r hyn sy'n gysylltiedig olygu eich bod yn cynyddu'r nifer o ymgeiswyr addas.
- Os yw dyrchafiad uniongyrchol yn gwbl angenrheidiol, gwnewch hwn yn ddyrchafiad dros dro ac yna llenwch y swydd yn barhaol, ac yn agored, drwy weithdrefnau recriwtio neu ddyrchafu arferol y sefydliad. Fel arall, efallai y bydd gweithwyr a allai ddweud eu bod wedi'u trin yn waeth na'r person sydd wedi derbyn y dyrchafiad dros dro, oherwydd nad ystyriwyd hwy. Os gallant ddangos bod hyn oherwydd nodwedd warchoddedig, gallai hyn fod yn wahaniaethu anghyfreithlon.
- Defnyddiwch ddisgrifiad swydd a manyleb person – a phrosesau eraill sy'n fwy 'ffurfiol' fel ffurflen gais, oherwydd:
 - gall hyn ei gwneud yn haws ichi sicrhau nad ydych yn gwahaniaethu yn erbyn pobl
 - maent yn eich helpu i ganolbwyntio ar beth mae'r swydd yn ei olygu a'r sgiliau, y wybodaeth a'r profiad sydd eu hangen ar rywun i wneud y swydd yn dda
 - mae'n llai tebyg y bydd ffactorau amherthnasol yn tynnu eich sylw, fel nodweddion gwarchoddedig rhywun
 - mae hyn yn ei gwneud yn fwy tebygol y cewch y person iawn am y swydd – y person a all ei wneud orau – a hefyd all eich helpu i osgoi hawladau tribiwnlys.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

- Os penderfynwch ddefnyddio disgrifiad swydd a manyleb person, gwnewch yn glir beth mae'r swydd yn ei olygu a'r sgiliau, y cymwysterau a'r profiad rydych yn edrych amdanynt. Ysgrifennwch mewn iaith glir.
- Cofiwch y gall fod angen i chi wneud addasiadau rhesymol i'r prosesau safonol hyn i ymgeiswyr swydd anabl, er enghraifft, caniatáu i ymgeisydd anabl ddarparu gwybodaeth i ategu'i gais mewn ffordd amgenach na'ch ffurflen gais safonol, os pe byddai defnyddio'r ffurflen honno yn ei roi mewn anfantais sylweddol.
- Yn y disgrifiad swydd, os defnyddiwch un i ddweud beth fydd y person sy'n cael y swydd yn ei wneud, ceisiwch osgoi tasgau diangen neu gyfrifoldebau a orbwysleisir neu jargon, acronymau a byrfoddau, a allai eithrio pobl nad ydynt yn deall yr hyn maent yn ei olygu – oni bai fod deall geiriau arbennig yn rhan angenrheidiol o'r swydd.
- Os yw person anabl yn cynnig am y swydd, mae'r gyfraith yn gofyn ichi wneud **addasiadau rhesymol** i gael gwared ar **rwystrau** a allai eu hatal rhag gallu gwneud y swydd. Bydd hyn yn haws os ydych yn:
 - ysgrifennu'r disgrifiad swydd mewn ffordd sy'n rhestru'r hyn y mae'r swydd yn ymwneud ag ef a'r canlyniadau y dylai'r person sy'n ei gwneud eu cynhyrchu
 - canolbwyntio ar yr hyn mae'r swydd yn gofyn amdano ac nid ar sut y gwneir y swydd gan efallai y bydd yr addasiadau rhesymol yn galluogi'r person i wneud y swydd mewn ffordd wahanol, ond gan gynhyrchu canlyniadau sydd llawn cystal .

Sicrhau nad yw pobl anabl yn colli allan ar gyfleoedd hyfforddi, datblygu, dyrchafu neu drosglwyddo drwy wahaniaethu anghyfreithlon

I sicrhau nad ydych yn eithrio pobl anabl rhag cyfleoedd hyfforddi, datblygu, dyrchafu neu drosglwyddo, mae angen ichi edrych ar sut ydych yn disgrifio'r rôl a'r person rydych yn edrych amdano.

Mae rhaid ichi ystyried nid yn unig a ydych yn **gwahaniaethu'n uniongyrchol** neu'n **anuniongyrchol** oherwydd anabledd person, ond hefyd:

- A ydych yn eu trin mewn ffordd neilltuol sydd, oherwydd rhywbeth sy'n gysylltiedig â'u hanabledd, yn eu rhoi dan anfantais ac na allwch gyfiawnhau'r ffordd o wneud yr hyn rydych yn ei wneud ('**gwahaniaethu sy'n codi o anabledd**').

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

- A oes angen **addasiadau rhesymol** i alluogi i berson dderbyn cyfle hyfforddi, datblygu, dyrchafu neu drosglwyddo.

Hyfforddiant

Sicrhewch nad ydych yn gwahaniaethu yn erbyn neu'n achosi anfantais **sylweddol** i unrhyw weithwyr anabl. Ystyrir fod unrhyw beth sy'n fwy na bach neu ddibwys yn anfantais sylweddol.

Efallai y bydd hyn yn gofyn ichi wneud **addasiadau rhesymol** i weithdrefnau dewis ar gyfer hyfforddiant neu i'r trefniadau hyfforddi eu hunain. Gallai olygu newid y ffordd rydych yn gwneud pethau, neu newidiadau i'r safle a ddefnyddir ar gyfer hyfforddiant, neu ddarparu cymhorthion, gwasanaethau neu offer ychwanegol.

Gallwch ddarllen rhagor am wneud addasiadau rhesymol i gael gwared ar **rwystrau** i bobl anabl ym Mhennod 3.

Mae hyn yn cynnwys edrych ar sut ydych yn rhoi mynediad i gyfleoedd secondiad i bobl anabl, cysgodi gwaith, cael mynediad i fentor neu fynychu digwyddiad a all helpu gweithiwr i ddatblygu eu gyrfa.

Hyfforddiant arbenigol

Efallai y bydd angen ichi ddarparu hyfforddiant arbenigol i weithwyr anabl er mwyn iddynt ddefnyddio addasiadau rhesymol yn effeithiol. Gallai hyn gynnwys hyfforddiant ar offer sydd ganddynt fel addasiad, er enghraifft, meddalwedd cyfrifiadur arbenigol.

Neu gallai'r hyfforddiant ei hunan fod yn addasiad, er enghraifft, hyfforddiant cyfeiriadedd mewn gweithle newydd os oes gan rywun anabledd dysgu neu nam ar y golwg.

Hyfforddiant ar gyfer staff eraill

Fel addasiad rhesymol, dylech feddwl a oes angen hyfforddiant ar staff eraill i weithio gyda chydweithiwr anabl (cyhyd â bod y person anabl wedi rhoi caniatâd i'r staff eraill wybod am eu sefyllfa). Gallai hyn amrywio o hyfforddiant arbenigol ar gyfer rheolwyr sy'n gwneud penderfyniadau am addasiadau rhesymol drwodd i bethau fel hyfforddiant ymwybyddiaeth Byddardod ar gyfer pobl sydd â chydweithiwr Byddar.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Dyrchafu neu drosglwyddo

Os yw person a allai fod yn gymwys am ddyrchafiad neu drosglwyddiad neu gyfle datblygu arall yn berson anabl:

- Mae rhaid ichi beidio gwneud rhagdybiaethau am eu galluoedd na'u parodrwydd i dderbyn rôl newydd.
- Hefyd mae'n bwysig ichi ystyried a oes angen cymwysterau neilltuol mewn gwirionedd neu ai lefel sgil neilltuol yw'r hyn rydych ei angen mewn gwirionedd.
- Ni ddylai unrhyw wybodaeth am y rôl ddweud na chyfleu ei bod yn anaddas ar gyfer person anabl oni bai fod rheswm eglur am hyn sy'n perthyn i'r rôl.
- Dylech ddweud wrth bawb, gan gynnwys gweithwyr sydd ag anabledd, am unrhyw ddyrchafiad neu drosglwyddiad neu unrhyw gyfle datblygu arall. Mae hyn yn cynnwys rhoi'r wybodaeth iddynt yn y fformat maent yn arfer ei ddefnyddio yn y gwaith, er enghraifft, print bras neu ffurf electronig. Mae hyn yn debyg o fod yn addasiad rhesymol.
- Os penderfynwch gyfweld rhywun am ddyrchafiad neu am gyfle arall ac y gwyddoch eu bod yn berson anabl mae rhaid ichi wneud unrhyw addasiadau rhesymol sydd eu hangen arnynt i fynychu ac i gyfranogi yn y cyfweiliad.
- Wrth asesu addasrwydd person anabl ar gyfer y rôl newydd mae angen ichi ystyried sut y gallai addasiadau rhesymol eu galluogi i gwrdd â'r gofynion newydd.
- Os penderfynwch, ar ôl gweithio allan sut y gallai addasiadau rhesymol alluogi i berson anabl gwrdd â gofynion newydd rôl rydych yn ystyried eu dyrchafu iddi, nad hwy yw'r person gorau am y dyrchafiad, nid oes rhaid ichi ei gynnig iddynt. Wrth gwrs os mai hwy yw'r person gorau byddwch eisiau ei gynnig iddynt gan wneud yr addasiadau rhesymol.

Arferion da cydraddoldeb: defnyddio gweithredu cadarnhaol i dargedu hyfforddiant neu i hybu ystod ehangach o bobl

Yn yr adran hon rydym yn edrych ar y problemau dilynol:

- Beth yw 'gweithredu cadarnhaol'?
- A oes rhaid imi weithredu'n gadarnhaol?
- Pryd allaf ddefnyddio gweithredu cadarnhaol?
- Egluro pam rydych yn defnyddio gweithredu cadarnhaol

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

- Trin pobl anabl yn well na phobl nad ydynt yn anabl
- Y mathau o gamau gweithredu cadarnhaol cyfreithlon y gallwch eu cymryd mewn cysylltiad ag hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo
- Pryd y caniateir ichi ddefnyddio gweithredu cadarnhaol a beth sydd rhaid ichi ei wneud i ddangos ei fod yn angenrheidiol
 - Beth sydd rhaid ichi ei ddangos i allu defnyddio gweithredu cadarnhaol
 - Y math o dystiolaeth y gallwch ei defnyddio
 - Beth mae 'anfantais' yn ei olygu
 - Beth mae 'anghenion gwahanol' yn ei olygu
 - Beth mae 'anghymesur o isel' yn ei olygu
- Sefyllfaoedd torri'r ddadl
- Eithriadau ble y gellir edrych ar nodwedd warchodedig neilltuol yn ystod hyfforddi, datblygu, dyrchafu neu drosglwyddo ond nad ydynt yr un peth â gweithredu cadarnhaol

Beth yw 'gweithredu cadarnhaol'?

Mae 'gweithredu cadarnhaol' yn golygu'r camau y gallwch eu cymryd fel cyflogwr i annog i bobl o garfanau sydd ag anghenion gwahanol neu sydd â hanes o anfantais neu sydd â lefel isel o gyfranogi i fanteisio ar gyfleoedd hyfforddi, datblygu, dyrchafu neu drosglwyddo.

Mae rhaid ichi gael tystiolaeth o'r anghenion gwahanol, yr anfantais neu'r cyfranogi isel cyn y gallwch gymryd unrhyw un o'r camau hyn.

Wrth ichi ystyried dyrchafu rhywun, mae'r gyfraith gydraddoldeb yn caniatáu gweithredu cadarnhaol cyn neu yn ystod y cam ymgeisio, ble gallai'r camau gynnwys annog garfanau neilltuol i ymgeisio, neu helpu pobl â nodweddion gwarchodedig neilltuol i berfformio orau y gallant (er enghraifft, drwy roi hyfforddiant neu gefnogaeth iddynt nad yw ar gael i ymgeiswyr eraill).

Mewn cysylltiad â hyfforddi a datblygu, mae'r gyfraith gydraddoldeb yn caniatáu ichi dargedu hyfforddiant ar garfanau neilltuol.

Enghraifft o achlysur y gallai cyflogwr benderfynu gweithredu'n gadarnhaol yw os oes tystiolaeth ganddynt fod cynnwys lefel neilltuol yn eu gweithlu'n wahanol i gynnwys eu poblogaeth leol, felly maent yn penderfynu annog pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig neilltuol sydd heb gynrychiolaeth ddigonol i ymgymryd â hyfforddiant.

Neu mae tystiolaeth bod pobl sydd â nodwedd warchodedig neilltuol yn llai tebyg o gael cymhwyster neilltuol sy'n berthnasol i swydd neu sy'n debyg o gynyddu eu siawnsiau o ennill dyrchafiad. Mae'r cyflogwr yn rhoi sylw neilltuol i hyfforddi pobl o'r garfan honno.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Nid yw hyn yr un peth â 'gwahaniaethu positif' na 'gwahaniaethu cadarnhaol' nad yw'r gyfraith gydraddoldeb yn eu caniatáu.

A oes rhaid imi weithredu'n gadarnhaol?

Mae gweithredu cadarnhaol yn wirfoddol. Nid oes rhaid ichi weithredu'n gadarnhaol. Sut bynnag:

- Gall cwrdd ag anghenion gwahanol eich gweithlu helpu i wneud eich staff yn fwy cynhyrchiol.
- Gall recriwtio o ystod ehangach o bobl, yn nhermau eu nodweddion gwarchoddedig, helpu eich sefydliad i ddeall ei gwsmeriaid, ei gleientiaid neu ddefnyddwyr ei wasanaethau'n well.
- Os ydych yn **awdurdod cyhoeddus**, gallai gweithredu cadarnhaol eich helpu i gwrdd â'r **ddyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus**.

Pryd allaf ddefnyddio gweithredu cadarnhaol?

Mae rhaid i'r camau y caniateir ichi eu defnyddio fel rhan o weithredu cadarnhaol fod yn gymesur â'r amcanion hyn sy'n golygu bod rhaid iddynt:

- berthyn i'r lefel o anfantais sy'n bodoli
- fod yn fwy nag at ddibenion ffafrio un garfan o bobl dros un arall yn unig ble nad oes anfantais na chynrychiolaeth annigonol yn y gweithlu.

Er enghraifft: Ni allai cyflogwr addysg ddefnyddio gweithredu cadarnhaol i ddenu ymgeiswyr gwrywaidd am ddyrchafiad ar gyfer swydd prifathro ble mae dynion eisoes yn dal 80 y cant o rolau uwch, er bod menywod yn cyfrif am 70 y cant o'r gweithlu addysgu ar y cyfan. Gan na fyddai'r camau'n cael eu cymryd i oresgyn anfantais i ddynion na chynrychiolaeth annigonol ohonynt byddai hyn yn wahaniaethu uniongyrchol anghyfreithlon.

Sut bynnag, gallai'r cyflogwr ddefnyddio gweithredu cadarnhaol i ddyrchafu mwy o fenywod gan eu bod heb ddigon o gynrychiolaeth ar y lefel hon, er enghraifft, gallent gynnig rhaglen hyfforddi a dargedir at fenywod i annog iddynt gynnig am swyddi uwch ac i helpu sicrhau y gallant arddangos y sgiliau angenrheidiol i fod yr ymgeisydd gorau ar gyfer swydd neilltuol.

Mae rhaid ichi beidio cael polisi nag ymarfer unfurf o ymdrin â phobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig yn well na'r rhai hynny sydd hebdi'n awtomatig. Mae rhaid ichi o hyd benodi'r person gorau am y swydd, hyd yn oed os nad yw'r person gorau'n meddu ar y nodwedd warchoddedig neilltuol rydych yn ei thargedu. Sut bynnag, mae darpariaethau arbennig i dorri'r ddadl, gweler tudalen 32.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Egluro pam rydych yn defnyddio gweithredu cadarnhaol

Efallai y bydd gweithredu cadarnhaol yn peri i bobl sydd heb y nodwedd warchoddedig neilltuol deimlo nad ydynt wedi mwynhau'r un cyfle i gynnig am ddyrchafiad neu drosglwyddiad neu i ymgymryd â hyfforddiant. Mae'n syniad da ichi egluro pam rydych wedi penderfynu defnyddio gweithredu cadarnhaol. Mae hynny'n golygu dangos anghenion gwahanol neu anfantais benodol neu gynrychiolaeth annigonol ac nad ydych yn gwneud mwy na'r hyn sy'n angenrheidiol ac sy'n gymesur i fynd i'r afael â'r problemau hynny.

Trin pobl anabl yn well neu'n fwy ffafriol na phobl nad ydynt yn anabl

Yn ogystal â'r eithriadau hyn, mae'r gyfraith gydraddoldeb yn caniatáu ichi drin person anabl yn well – neu'n **fwy ffafriol** – na pherson nad yw'n anabl. Mae hyn yn cydnabod fod pobl anabl yn wynebu llawer o **rwystrau** rhag cyfranogi mewn gwaith a gweithgareddau eraill.

Er enghraifft: Bob blwyddyn, mae cyflogwr yn dyrannu rhywfaint o arian ar gyfer pob gweithiwr i dalu am hyfforddiant. Maent yn penderfynu dyrannu cyllideb ychwanegol i ddarparu dau sesiwn o hyfforddiant rheoli sydd ar gael i staff anabl yn unig. Ni fyddai hyn yn wahaniaethu anghyfreithlon yn erbyn gweithwyr nad ydynt yn anabl.

Y math o gamau gweithredu cadarnhaol y gallwch eu cymryd ynglŷn â hyfforddi, datblygu, dyrchafu neu drosglwyddo

Mae enghreifftiau o'r hyn y gallech ei wneud, sy'n cyfrif fel gweithredu cadarnhaol (gan ddibynnu ar y nodwedd warchoddedig rydych chi'n ei thargedu), yn cynnwys:

- Annog ceisiadau am ddyrchafiadau neu drosglwyddiadau oddi wrth garfanau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol, er enghraifft drwy hysbysebu wedi'i dargedu;
- Cynnig hyfforddiant cyn-ymgeisio i garfanau neilltuol ble mae hyn yn cwrdd ag angen, er enghraifft, diweddarau sgiliau pobl cyn y broses ddyrchafu;
- Cynnig cyfleoedd cysgodi gwaith neu fentora i bobl o garfan neilltuol i annog unigolion o'r garfan hon i gynnig am y dyrchafiad, oherwydd y byddant yn gwybod wedyn am yr hyn sydd ynghlwm yn y swydd;
- Egluro y gellir cyflawni rolau uwch yn hyblyg neu drwy rannu'r swydd;
- Cynnig ariannu i alluogi pobl i ennill cymwysterau;

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

- Egluro bod cyfleusterau neu dalebau gofal plant ar gael.

Cofiwch y bydd angen ichi ystyried a yw'r fath fesurau'n angenrheidiol ac yn gymesur. Dylech adolygu'r hyn rydych yn ei wneud yn rheolaidd i sicrhau bod gweithredu cadarnhaol o hyd yn briodol.

Rhagor am bryd y caniateir ichi ddefnyddio gweithredu cadarnhaol a'r hyn sydd rhaid ichi ei wneud i ddangos ei fod yn angenrheidiol

Beth sydd rhaid ichi ei ddangos i allu defnyddio gweithredu cadarnhaol

Gallwch ddefnyddio gweithredu cadarnhaol ble rydych yn meddwl yn rhesymol (mewn geiriau eraill, ar sail rhyw dystiolaeth) bod:

- pobl sy'n rhannu **nodwedd warchodedig** yn dioddef **anfantais** sy'n gysylltiedig â'r nodwedd honno
- pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig ag **anghenion sy'n wahanol** i anghenion pobl nad ydynt yn ei rhannu, neu
- cyfranogi mewn gweithgaredd gan bobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig yn **anhymesur o isel**.

Weithiau bydd y rhesymau i weithredu'n gorgyffwrdd.

Er enghraifft: Efallai y bydd pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig dan anfantais ac efallai y bydd yr anfantais honno'n achosi angen wahanol neu efallai y caiff ei hadlewyrchu yn eu lefel isel o gyfranogi mewn gweithgareddau neilltuol.

I ddelio â'r dair sefyllfa, gallwch weithredu i:

- alluogi neu i annog pobl i oresgyn neu leihau anfantais
- gwrdd ag anghenion gwahanol, neu i
- alluogi neu i annog cyfranogi.

Y math o dystiolaeth y gallwch ei defnyddio

Gallwch benderfynu defnyddio gweithredu cadarnhaol dim ond os ydych yn credu'n rhesymol bod carfan o bobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig neilltuol heb gynrychiolaeth ddigonol neu eu bod dan anfantais neu eu bod ag anghenion gwahanol.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Bydd angen ichi feddu ar dystiolaeth i ddangos bod eich cred yn rhesymol, ond nid oes angen iddi fod yn ddata ystadegol soffistigedig nag ymchwil.

Er enghraifft: Gallech edrych ar broffil eich gweithlu a'i gymharu â nifer o gwmnïau tebyg yn eich ardal neu eich sector. Hefyd gallech wirio cyflwr pob lefel eich gweithlu, yn nhermau'r nodweddion gwarchodedig sydd gan y gweithwyr.

Hefyd gallech edrych arno mewn cysylltiad â'r boblogaeth leol yn yr ardal y mae eich sefydliad ynddi.

Efallai y gallech ddefnyddio gwybodaeth a ddarperir gan ystadegau swyddogol (y gallwch eu cael oddi wrth eich cyngor lleol neu oddi wrth Ystadegau Cenedlaethol) neu gan sefydliad i gyflogwyr os ydych yn aelod o un neu gan eich undeb llafur cydnabyddedig os oes un gennych.

Nid oes rhaid iddi fod yn wybodaeth yr ydych wedi chasglu eich hunan, felly efallai y byddwch yn clywed am astudiaeth ymchwil sy'n berthnasol i'ch sector y gallech ei defnyddio.

Gallwch dargedu mwy nag un nodwedd warchodedig ar yr un pryd, cyhyd â bod tystiolaeth am anfantais, angen wahanol neu gyfranogi isel gennych ar gyfer pob nodwedd warchodedig.

Awgrym arferion da ar gyfer darganfod rhagor am eich gweithlu

Ni fydd yn amlwg bob tro bod pobl mewn gweithlu â nodwedd neilltuol, felly'r ffordd orau ichi gasglu tystiolaeth yw trwy **fonitro**.

Beth mae 'anfantais' yn ei olygu

Nid yw'r gyfraith yn diffinio 'anfantais' ond gallai gynnwys eithrio, gwrthod, diffyg cyfle, diffyg dewis a rhwystrau rhag cael mynediad i gyfleoedd cyflogaeth. Deallir yn gyffredinol ei bod yn perthyn i rwystrau neu i atalfeydd sy'n ei gwneud yn anodd i berson gael mynediad i, neu i wneud cynnydd mewn, crefft, sector neu weithle.

Er enghraifft: Gall gofyniad i weithio'n llawn amser weithredu fel rhwystr i atal menywod rhag cynnig am swydd uwch oherwydd bod angen oriau hyblyg arnynt er mwyn iddynt gyfuno gwaith am dâl gyda'u cyfrifoldebau teuluol. Felly efallai y bydd cyflogwr yn mabwysiadu polisïau gweithio hyblyg ar gyfer swyddi ble na chynigiwyd rhain fel arfer o'r blaen er mwyn annog i fwy o fenywod gynnig am y fath swyddi uwch.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Beth mae 'anghenion gwahanol' yn ei olygu

Efallai y bydd gan garfanau neilltuol sydd â nodweddion gwarchoddedig anghenion sy'n wahanol i'r personau hynny sydd heb y nodwedd warchoddedig. Angen yw rhywbeth y gofynnir amdano oherwydd ei fod yn hanfodol neu'n bwysig, yn hytrach na'i bod yn ddymunol yn unig i'r bobl sydd â'r nodwedd warchoddedig. Nid oes rhaid i angen fod yn unigryw i'r rhai hynny sydd â'r nodwedd warchoddedig honno, ond mae rhaid iddo fod yn rywbeth y mae'r cyflogwr yn credu'n rhesymol ei fod yn perthyn i'r nodwedd.

Er enghraifft: Mae'n llai tebygol bod gweithwyr dros 50 wedi caffael sgiliau cyfrifiadurol yn ystod eu haddysg yn yr ysgol. Os yw cyfle trosglwyddo'n gofyn am sgiliau cyfrifiadurol uwch, byddai'n iawn i gyflogwr annog gweithwyr dros 50 yn neilltuol i wneud hyfforddiant penodol, os yw ei angen arnynt, i sicrhau eu bod mewn cystal sefyllfa i gynnig am y trosglwyddiad â'u cydweithwyr iau y mae eu haddysg yn yr ysgol wedi darparu'r sgiliau angenrheidiol iddynt.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Beth mae 'anghymesur o isel' yn ei olygu

Gall cyfranogi isel fod yn anghymesur neu beidio. Er mwyn ichi ddefnyddio gweithredu cadarnhaol i'w oresgyn, mae rhaid i gyfranogi fod yn isel o'i gymharu â charfanau eraill neu o'i gymharu â'r lefel o gyfranogi y gellid ei disgwyl yn resymol. Efallai y gwelid hyn mewn ystadegau, neu, ble nad yw'r rhain ar gael, mewn tystiolaeth ansoddol a seilir ar fonitro neu ar ymgynghori.

Er enghraifft: Mae gan gyflogwr ffatri mewn ardal sydd â phoblogaeth uchel o bobl o darddiad Pwylaidd sy'n cyflogi 10 rheolwr adran ond dim ond un rheolwr adran sydd o darddiad Pwylaidd. Byddant yn gallu dangos cyfranogi isel o weithwyr Pwylaidd mewn swyddi goruchwyllo drwy edrych ar broffil eu gweithlu ar y lefel hon o'i gymharu â maint y boblogaeth Bwylaidd yn yr ardal, yn ogystal â'i gymharu â phresenoldeb gweithwyr Pwylaidd ar lefelau is yn yr un ffatri. Ond os oedd y ffatri wedi'i lleoli mewn rhan arall o'r wlad ble roedd y boblogaeth Bwylaidd yn arwyddocaol o lai, efallai na fyddai presenoldeb rheolwyr Pwylaidd yn y ffatri'n isel o'i chymharu â phoblogaeth Bwylaidd yn ardal honno.

Sefyllfaedd torri'r ddadl

Y cam gweithredu cadarnhaol arall y gallwch ei gymryd yw penderfynu dyrchafu gweithiwr o garfan sy'n rhannu nodwedd warchoddedig os ydych yn credu'n rhesymol bod y garfan hon dan anfantais neu heb gynrychiolaeth ddigonol yn y gweithlu neu os yw eu cyfranogi mewn gweithgaredd yn anghymesur o isel. Dylech fod yn gallu dangos bod rhywfaint o wybodaeth neu dystiolaeth i gynnal eich cred, ond nid oes angen iddi fod yn ddata soffistigedig nag ymchwil. Gallech adolygu proffil eich gweithlu eich hunan yn unig neu'r sector yn gyfan. Efallai y bydd arolygon llafur cenedlaethol yn adnodd defnyddiol.

Gallwch ddefnyddio'r darpariaethau 'torri'r ddadl' hyn dim ond wrth wynebu dewis rhwng dau ymgeisydd sydd yr un mor gymwys â'i gilydd. Hefyd mae'n bosibl, er y byddai'n anarferol, y gallai sefyllfa torri'r ddadl godi wrth i fwy na dau ymgeisydd fod yr un mor gymwys am y swydd.

Er ei fod yn fwy tebygol y byddech yn defnyddio'r darpariaethau torri'r ddadl ar ddiwedd y broses o ddyrchafu, gallwch hefyd drin ymgeisydd yn fwy ffafriol ar unrhyw gam cynharach o'r broses, e.e. drwy ei roi ar y rhestr fer. Ond cofiwch y gallwch ddefnyddio'r darpariaethau hyn dim ond os yw'n ffordd gymesur o alluogi neu o annog pobl o'r garfan sydd dan anfantais neu sydd heb gynrychiolaeth ddigonol i oresgyn neu i leihau anfantais y garfan honno.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Er enghraifft: Nid oes gan gwmni mawr staff Affro-Caribiaidd ar y lefel reoli, er bod ganddo lawer o gyflogeion Affro-Caribiaidd ar lefelau is. Wrth i swydd wag ar y lefel reoli godi, mae dau ymgeisydd sydd o deilyngdod cyfartal. Mae un ymgeisydd yn Affro-Caribiaidd ac nid yw'r un arall. Gallai'r cwmni ddewis cynnig y dyrchafiad i'r ymgeisydd Affro-Caribiaidd o dan y darpariaethau gweithredu cadarnhaol, fel na allai'r ymgeisydd nad yw'n Affro-Caribiaidd hawlio gwahaniaethu ar sail hil.

Ni ddiffinir yr ymadrodd 'mor gymwys â' gan y gyfraith, ond dylech briodoli ystyr eang iddo. Dylech wneud asesiad llawn a gwrthrychol ynghylch addasrwydd, sgiliau, cymwysterau (proffesiynol ac academaidd), gallu a pherfformiad proffesiynol pob ymgeisydd, o'u cymharu â set o feini prawf gwrthrychol ar gyfer y swydd.

Mae rhaid ichi beidio cael polisi cyffredinol o drin pobl â'r nodwedd warchoddedig berthnasol yn fwy ffafriol mewn cysylltiad â dyrchafu.

Eithriadau ble y gellir edrych ar nodwedd warchoddedig neilltuol yn ystod hyfforddi, datblygu, dyrchafu neu drosglwyddo ond nad ydynt yr un peth â gweithredu cadarnhaol

Mae ychydig o eithriadau ble y gall cyflogwyr dargedu ymgeiswyr â nodwedd warchoddedig neilltuol heb achosi gwahaniaethu anghyfreithlon. Nid yw'r rhai hyn yr un peth â gweithredu cadarnhaol.

Er enghraifft: Os yw 'gofyniad galwedigaethol' yn bodoli am y swydd:

- Mae sefydliad yn bodoli i gynyddu lles tadau. Efallai y bydd yn bosibl iddynt bennu y dylai eu prif weithredwr fod yn dad, gan fod gan y swydd hon rôl gynrychiadol arwyddocaol. Byddai rhyw yr ymgeisydd yr hyn a elwir 'gofyniad galwedigaethol' am y swydd a byddai hyn yn berthnasol i ymgeiswyr mewnol yn ogystal ag ymgeiswyr allanol.

Y gwahaniaeth rhwng gofyniad galwedigaethol a gweithredu cadarnhaol yw bod:

- Cyflogwr sy'n defnyddio gofyniad galwedigaethol yn dweud mai dim ond pobl â nodwedd warchoddedig neilltuol all wneud y swydd.
- Cyflogwr sydd eisiau defnyddio gweithredu cadarnhaol yn dweud y gall unrhyw berson sydd â'r sgiliau, y wybodaeth a'r profiad iawn wneud y swydd, ond maent eisiau edrych yn arbennig am rywun sydd â nodwedd warchoddedig neilltuol.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus a hawliau dynol

Mae rhaid i gyflogwyr yn y sector cyhoeddus roi'r hyn y mae'r gyfraith yn ei alw yn 'sylw dyledus' i'r angen i ddileu'r mathau o ymddygiad a waherddir o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a drafodwyd yn y canllaw hwn, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin perthynas dda rhwng y rhai â nodweddion gwarchoddedig arbennig a'r rhai heb nodweddion gwarchoddedig. 'Dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus' y gelwir hyn. Mae rhaid i gyrff eraill hefyd sy'n ymgymryd â swyddogaethau cyhoeddus ar ran awdurdodau cyhoeddus gydymffurfio â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus, o ran y swyddogaethau arbennig hynny.

Mae tri nod y ddyletswydd yn gymwys i bob nodwedd warchoddedig ac eithrio priodas a phartneriaeth sifil, sy'n berthnasol i'r nod cyntaf (dileu gwahaniaethu) yn unig. Felly mae rhaid i gorff sy dan y ddyletswydd roi sylw dyledus i'r angen i ddileu gwahaniaethu lle y'i gwaherddir o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 oherwydd priodas neu bartneriaeth sifil yng nghyd-destun cyflogaeth.

Mae rhai awdurdodau cyhoeddus hefyd o dan yr hyn a elwir yn ddyletswyddau cydraddoldeb penodol. Mae'r rhain yn gofyn am gamau sydd wedi'u dylunio i gynorthwyo awdurdodau perthnasol o ran perfformiad dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus. Maent yn cynnwys camau yn ymwneud â'u rôl fel cyflogwyr, megis monitro gwybodaeth am gyflogeion. Mae'r dyletswyddau penodol yn wahanol yng Nghymru, Lloegr a'r Alban.

At hynny, bydd yn ofynnol i gyflogwyr y sector cyhoeddus gydymffurfio â Deddf Hawliau Dynol 1998 a gall fod gan eu cyflogeion hawliau yn eu herbyn o dan y Ddeddf.

Ceir gwybodaeth bellach am ddyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus a'r Ddeddf Hawliau Dynol gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

2. Pan mai chi sy'n gyfrifol am yr hyn mae pobl eraill yn ei wneud

Fel **cyflogwr**, neu mewn sefyllfa waith arall, nid y modd rydych chi'n bersonol yn ymddwyn yn unig sydd o bwys.

Os oes person arall:

- rydych chi'n ei gyflogi, neu

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

- sy'n cyflawni'ch cyfarwyddiadau chi i wneud rhywbeth (a elwir eich asiant gan y gyfraith)

yn gwneud rhywbeth sy'n wahaniaethu anghyfreithlon, **aflonyddu** neu **erledigaeth**, gallwch chi gael eich dal yn gyfreithiol gyfrifol am yr hyn a wnaeth.

Mae'r rhan hon o'r canllaw yn esbonio:

- Pan ellir eich dal chi'n gyfreithiol gyfrifol am wahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu neu erledigaeth rhywun arall
- Sut gallwch chi leihau'r risg y byddwch chi'n cael eich dal yn gyfreithiol gyfrifol
- Sut gallwch chi sicrhau bod eich gweithwyr ac asiantau yn gwybod sut mae cyfraith cydraddoldeb yn berthnasol i'r hyn y maent yn ei wneud
- Pan all gweithwyr rydych chi'n eu cyflogi neu eich asiantau fod yn gyfrifol yn bersonol
- Yn hyn sy'n digwydd os nad yw'r person sy'n camwahaniaethu yn weithiwr i chi nag yn asiant i chi
- Yr hyn sy'n digwydd pe bai person yn rhoi cyfarwyddyd i rywun arall weithredu mewn modd sy'n groes i gyfraith cydraddoldeb
- Yr hyn sy'n digwydd pe bai person yn helpu rhywun arall i weithredu mewn modd sy'n groes i gyfraith cydraddoldeb
- Yr hyn sy'n digwydd pe baech yn ceisio atal cyfraith cydraddoldeb rhag bod yn berthnasol i sefyllfa.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Pan ellir eich dal chi'n gyfreithiol gyfrifol am wahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu neu erledigaeth rhywun arall

Fel **cyflogwr**, chi sy'n gyfreithiol gyfrifol am wahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth y mae gweithwyr rydych chi'n eu cyflogi yn ei weithredu wrth iddynt wneud eu gwaith.

Rydych hefyd yn gyfreithiol gyfrifol fel 'pennaeth' am weithredoedd eich **asiantau** a wnaed dan eich awdurdod chi. Rhywun rydych chi wedi'i gyfarwyddo i wneud rhywbeth ar eich rhan yw eich asiant, ond nid ydych yn ei gyflogi. Nid oes ots p'un a oes gennych gontract ffurfiol ag ef ai peidio.

Cyn belled â:

- bod y gweithiwr yn gweithredu wrth wneud ei waith – mewn geiriau eraill, wrth wneud ei swydd, neu
- fod eich asiant yn gweithredu o fewn cwmpas cyffredinol eich awdurdod – hynny yw, tra roedd yn cyflawni eich cyfarwyddiadau,

nid oes ots p'un a oeddech chi

- yn ymwybodol o, neu
- yn cymeradwyo

yr hyn a wnaeth y gweithiwr neu'r asiant.

Er enghraifft:

- Mae siopwr yn mynd dramor am dri mis ac yn gadael gweithiwr arall mae'n ei gyflogi yn gyfrifol am y siop. Mae'r gweithiwr hwn yn aflonyddu ar gydweithiwr ag anabledd dysgu, trwy feirniadu sut maent yn gweithio'n gyson. Mae'r cydweithiwr yn gadael y swydd oherwydd yr ymddygiad diangen hwn. Gallai hyn gyfrif fel aflonyddu cysylltiedig ag anabledd a gallai'r siopwr fod yn gyfrifol am weithgareddau'r gweithiwr.
- Mae cyflogwr yn cyflogi ymgynghorydd ariannol i weithredu ar ei ran wrth drin eu materion ariannol yn fewnol a chyda chyrff allanol, gan ddefnyddio papur ysgrifennu â phennawd y cyflogwr. Wrth weithio ar y cyfrifon, mae'r ymgynghorydd yn aflonyddu'n rhywiol ar gynorthwyydd cyfrifon. Yn ôl pob tebyg, byddai'r ymgynghorydd yn cael ei ystyried yn asiant y cyflogwr ac mae'n debygol mai'r cyflogwr fyddai'n gyfrifol am yr aflonyddu.

Fodd bynnag, ni fydddech yn cael eich dal yn gyfreithiol gyfrifol pe baech yn gallu dangos:

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

- eich bod wedi cymryd pob cam rhesymol i atal gweithiwr rydych chi'n ei gyflogi rhag ymddwyn yn anghyfreithiol.
- bod asiant wedi gweithredu'r tu hwnt i gwmpas eich awdurdod (mewn geiriau eraill, fe wnaeth rywbeth mor wahanol i'r hyn y gofynnoch iddo ei wneud fel na ellid bellach ystyried ei fod yn gweithio ar eich rhan).

Sut gallwch chi leihau'r risg y byddwch chi'n cael eich dal yn gyfreithiol gyfrifol

Gallwch leihau'r risg y byddwch chi'n cael eich dal yn gyfreithiol gyfrifol am ymddygiad y bobl sy'n gweithio i chi os ydych yn dweud wrthynt sut i ymddwyn fel eu bod yn osgoi gwahaniaethu, aflonyddu neu erledigaeth anghyfreithlon.

Mae hyn yn berthnasol mewn sefyllfaoedd lle rydych chi a'ch staff yn delio wyneb-yn-wyneb â phobl eraill mewn sefyllfa waith a hefyd pan fyddwch yn cynllunio'r hyn fydd yn digwydd.

Pan fyddwch chi neu'ch gweithwyr neu'ch asiantau yn cynllunio'r hyn sy'n digwydd i bobl mewn sefyllfa waith, rydych angen sicrhau nad yw eich penderfyniadau, eich rheolau na'ch ffyrdd o wneud pethau:

- Yn **wahaniaethu uniongyrchol**, neu
- Yn **wahaniaethu anuniongyrchol** na allwch ei **gyfiawnhau'n wrthrychol**, neu
- Yn **wahaniaethu yn deillio o anabledd** na allwch ei **gyfiawnhau'n wrthrychol**, neu
- Yn **aflonyddu**

a'ch bod wedi gwneud **addasiadau rhesymol** ar gyfer unrhyw bobl anabl sy'n gweithio i chi neu sydd yn gwneud cais am swydd gyda chi neu mewn sefyllfa waith arall rydych chi'n gyfrifol amdani.

Felly mae'n bwysig sicrhau bod eich gweithwyr ac asiantau yn gwybod sut mae cyfraith cydraddoldeb yn berthnasol i'r hyn y maent yn ei wneud.

Sut gallwch chi sicrhau bod eich gweithwyr ac asiantau yn gwybod sut mae cyfraith cydraddoldeb yn berthnasol i'r hyn y maent yn ei wneud

Dywedwch wrth eich gweithwyr a'ch asiantau yr hyn mae cyfraith cydraddoldeb yn ei ddweud ynghylch sut mae'n rhaid iddyn nhw ymddwyn a pheidio ag ymddwyn wrth weithio i chi.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Gweler isod enghreifftiau o gamau rhesymol y gallwch chi eu cymryd i atal gwahaniaethu anghyfreithlon neu aflonyddu rhag digwydd yn eich gweithle chi:

- dweud wrth eich gweithwyr a'ch asiantau wrth iddynt gychwyn gweithio i chi – a gwirio o bryd i'w gilydd eu bod yn cofio yr hyn a ddywedoch wrthynt, er enghraifft, trwy weld a yw / sut mae wedi gwneud gwahaniaeth i'r modd y maent yn ymddwyn. Gallai hyn fod yn rhestr wirio syml iawn y gallech ei thrafod â nhw, neu fe allech roi'r canllaw hwn iddynt, neu fe allech drefnu iddynt gael **hyfforddiant cydraddoldeb**
- ysgrifennu'r safonau ymddygiad rydych yn eu disgwyl mewn **polisi cydraddoldeb**
- cynnwys gofyniad am ymddwyn yn unol â chyfraith cydraddoldeb yn **nhelerau cyflogaeth** pob gweithiwr neu gontract arall, ac egluro y bydd achosion o dorri cyfraith cydraddoldeb yn cael eu trin fel materion disgyblu neu dorri contract.

Gallwch ddarllen mwy am hyfforddiant cydraddoldeb a pholisïau cydraddoldeb yng nghanllaw'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: *Arfer cydraddoldeb da i gyflogwyr: polisïau cydraddoldeb, hyfforddiant cydraddoldeb a monitro.*

Defnyddio telerau cyflogaeth ysgrifenedig i gyflogeion

Dywed cyfraith cyflogaeth fod yn rhaid i chi, fel cyflogwr, roi datganiad ysgrifenedig i bob **cyflogai** am brif delerau ei gyflogaeth. Felly gallech chi gynnwys brawddeg yn y telerau ysgrifenedig hyn sy'n rhoi gwybod i'r person sy'n gweithio i chi fod yn rhaid iddo fodloni gofynion cyfraith cydraddoldeb, gan ei gwneud yn eglur bod methu â gwneud hynny yn dramgwydd disgyblaethol.

Wrth gwrs, os gwnewch chi hyn, mae'n bwysig eich bod hefyd yn dweud wrth y cyflogai yr hyn mae'n ei olygu. Gallech ddefnyddio polisi cydraddoldeb i wneud hyn, neu fe allech ei drafod yn unig â nhw, neu fe allech roi'r canllaw hwn iddynt ei ddarllen. Ond mae'n bwysig eu bod yn eglur o ran yr hyn mae cyfraith cydraddoldeb yn ei ddweud sydd yn rhaid iddynt ei wneud a pheidio â'i wneud, neu fe allech chi gael eich dal yn gyfreithiol gyfrifol am yr hyn maent yn ei wneud.

Cofiwch, os yw'r cyflogai yn berson anabl, gallai rhoi'r wybodaeth iddynt mewn modd maent yn ei deall fod yn addasiad rhesymol.

Pe baech yn derbyn cwyn yn honni gwahaniaethu anghyfreithlon gan un o'ch cyflogeion neu rywun arall mewn sefyllfa waith rydych chi'n gyfrifol amdani, gallwch ddefnyddio'r telerau ysgrifenedig i ddangos eich bod wedi cymryd cam rhesymol i atal gwahaniaethu anghyfreithlon ac aflonyddu rhag digwydd. Fodd bynnag, bydd yn rhaid i chi wneud mwy na hyn i fynd ati i atal gwahaniaethu.

Pe bai rhywun yn cwyno, dylech ymchwilio i'r hyn a ddigwyddodd a, pe bai'n briodol, mae'n bosib y bydd yn rhaid i chi ddisgyblu'r person sydd wedi gwahaniaethu'n

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

anghyfreithlon neu aflonyddu yn erbyn rhywun arall, eu rhybuddio'n ffurfiol neu'n anffurfiol, darparu hyfforddiant neu hyd yn oed eu diswyddo; bydd eich gweithredu yn amlwg yn amrywio'n unol â natur y tramgwyddo a'i ddifrifoldeb.

Pe baech yn darganfod bod gweithiwr rydych chi'n ei gyflogi wedi gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn rhywun arall mewn sefyllfa waith, yna edrychwch eto ar yr hyn rydych yn ei ddweud wrth eich staff i sicrhau eu bod yn gwybod yr hyn mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu o ran sut maent yn ymddwyn tuag at y bobl maent yn cydweithio â nhw.

Gallwch ddarllen mwy ym Mhennod 4 am beth i'w wneud pe bai rhywun yn dweud ei fod wedi dioddef gwahaniaethu.

Awgrym o ran arfer da am sut y dylech chi a'ch staff ymddwyn

Yn ddelfrydol, byddech am i unrhyw un sy'n gweithio i chi drin pawb y maent yn eu cyfarfod ag urddas a pharch. Bydd hyn yn eich helpu i ddarparu amgylchedd gwaith da (nid yn unig o ran peidio â gwahaniaethu ond yn fwy cyffredinol) a gall wneud eich gweithwyr yn fwy cynhyrchiol.

Pe bai eich staff yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn eu cydweithwyr neu eraill mewn sefyllfa waith, gall eich enw da ddioddef hyd yn oed pe na bai'r sawl sy'n dioddef yn dod ag achos cyfreithiol yn eich erbyn.

Pan all eich gweithwyr neu eich asiantau fod yn bersonol gyfrifol

Gall gweithiwr rydych chi'n ei gyflogi fod yn bersonol gyfrifol am ei weithgareddau ei hun o ran gwahaniaethu, aflonyddu neu erledigaeth a wnaed yn ystod ei gyflogaeth neu wrth weithredu dan eich awdurdod chi. Mae hyn yn berthnasol lle, naill ai:

- rydych chi hefyd yn gyfrifol fel ei gyflogwr neu ei bennaeth, neu
- chi fyddai'n gyfrifol ond rydych yn dangos:
 - eich bod wedi cymryd pob cam rhesymol i atal eich gweithiwr rhag gwahaniaethu yn erbyn, aflonyddu neu erlid rhywun
 - bod eich asiant wedi ymddwyn y tu hwnt i gwmpas eich awdurdod.

Er enghraifft: Mae gweithiwr ffatri yn aflonyddu'n hiliol ar ei gydweithiwr. Y cyflogwr fyddai'n gyfrifol am weithgareddau'r gweithiwr, ond mae'n gallu dangos ei fod wedi cymryd pob cam rhesymol i ddod â'r aflonyddu i ben. Mae'r

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

cydweithiwr yn dal i fod yn gallu hawlio iawndal oddi wrth y gweithiwr ffatri mewn Tribiwnlys Cyflogaeth.

Ond mae yna eithriad i hyn. *Ni* fydd gweithiwr neu asiant yn gyfrifol os yw ei gyflogwr neu ei bennaeth wedi dweud wrtho nad oes unrhyw beth o'i le ar yr hyn maent yn ei wneud ac mae'r gweithiwr neu'r asiant yn credu'n rhesymol fod hyn yn wir.

Mae'n dramgwydd troseddol i gyflogwr neu bennaeth wneud datganiad ffug y mae gweithiwr neu asiant yn dibynnu arno i gynnal gweithred anghyfreithlon, a'r gosb yw dirwy.

Beth a ddigwydd os mai person nad yw yn weithiwr i chi nac yn asiant i chi sy'n gyfrifol am y gwahaniaethu.

Fel arfer nid y cyflogwr fydd yn gyfrifol am y gwahaniaethu, aflonyddu neu erledigaeth a wna rhywun nad yw'n gyflogai nac yn asiant iddo. Fodd bynnag, mae achos cyfraith yn dangos y gall o bosib cael ei ddyfarnu'n gyfreithiol gyfrifol am beidio â chymryd camau pan fo rhywfaint o reolaeth ganddo dros sefyllfa lle mae'r ymddygiad tramgwyddus yn parhau dros gyfnod o amser, ond nid yw'n cymryd camau i'w atal rhag ail ddigwydd.

Yr hyn sy'n digwydd pe bai person yn rhoi cyfarwyddyd i rywun arall weithredu mewn modd sy'n erbyn cyfraith cydraddoldeb

Rhaid i gyflogwr neu bennaeth beidio â chyfarwyddo, achosi na chymell gweithiwr y maent yn ei gyflogi neu asiant i wahaniaethu yn erbyn gweithiwr arall neu aflonyddu arno neu ei erlyn, neu geisio gwneud hynny.

Gall 'achosi' neu 'gymell' rhywun i wneud rhywbeth gynnwys sefyllfaoedd lle gorfodir rhywun i wneud rhywbeth, neu ei berswadio i'w wneud, hyd yn oed os na chawson nhw gyfarwyddyd uniongyrchol i'w wneud.

Mae gan:

- y person sy'n derbyn y cyfarwyddyd neu sy'n cael ei achosi neu ei gymell i wahaniaethu yn erbyn, aflonyddu neu erlid, a'r
- person sy'n destun y gwahaniaethu, yr aflonyddu neu'r erlid

ill dau hawl yn erbyn y person sy'n rhoi'r cyfarwyddiadau os ydynt yn dioddef colled neu niwed o ganlyniad i'r cyfarwyddyd neu achosi neu gymell y gwahaniaethu, yr aflonyddu neu'r erlid.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Mae hyn yn berthnasol p'un a weithredir y cyfarwyddyd ai peidio.

Yr hyn sy'n digwydd pe bai person yn helpu rhywun arall i weithredu mewn modd sy'n erbyn cyfraith cydraddoldeb

Mae'n rhaid i berson beidio â helpu rhywun i gynnal gweithred y mae'r sawl sy'n helpu yn gwybod ei bod yn anghyfreithlon dan gyfraith cydraddoldeb.

Fodd bynnag, os dywedodd y person sy'n cael help wrth y sawl sy'n ei helpu fod y weithred yn gyfreithiol ac maent yn credu'n rhesymol fod hyn yn wir, ni fyddant yn gyfreithiol gyfrifol.

Mae'n dramgwydd troseddol i wneud datganiad ffug y mae person arall yn dibynnu arno i helpu i gynnal gweithred anghyfreithlon, a'r gosb yw dirwy.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Yr hyn sy'n digwydd pe baech yn ceisio atal cyfraith cydraddoldeb rhag bod yn berthnasol i sefyllfa

Ni allwch atal cyfraith cydraddoldeb rhag bod yn berthnasol i sefyllfa os ydy hi, mewn gwirionedd, yn berthnasol. Er enghraifft, nid oes pwynt mewn gwneud datganiad mewn contract cyflogaeth nad yw cyfraith cydraddoldeb yn berthnasol. Ni fydd unrhyw effaith gyfreithiol gan y datganiad. Hynny yw, ni fydd yn bosib gorfodi na dibynnu ar amod mewn contract sy'n ceisio gwneud hyn. Felly mae, hyd yn oed os yw'r person arall wedi datgan ei fod wedi deall yr amod ac / neu wedi cytuno ag ef.

Er enghraifft:

- Mae contract gweithiwr yn cynnwys amod sy'n dweud na all ddod â hawl mewn Tribiwnlys Cyflogaeth. Mae ei gyflogwr yn aflonyddu arno'n rhywiol. Nid yw'r amod yn ei contract yn ei rwystro rhag dod ag achos o aflonyddu rhywiol yn y Tribiwnlys Cyflogaeth.
- Mae cytundeb partneriaeth partner busnes yn cynnwys amod sy'n dweud 'nid yw cyfraith cydraddoldeb yn berthnasol yn y cytundeb hwn'. Mae'r partner yn datblygu nam ar y golwg ac mae angen addasiadau rhesymol i ddileu rhwystrau rhag iddo barhau i wneud ei swydd. Yn lle hyn, mae'r partneriaid eraill yn gofyn iddo ymddiswyddo o'r bartneriaeth. Gall y partner ddod â hawl yn y Tribiwnlys Cyflogaeth am fethiant i wneud addasiadau rhesymol a gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail anabled.
- Dywedir wrth ymgeisydd am swydd 'nid yw cyfraith cydraddoldeb yn berthnasol i'r busnes hwn, mae'n rhy fach'. Mae hi'n dal i gytuno mynd yno i weithio. Pan mae hi'n beichiogi, mae'n cael ei diswyddo. Gall hithau ddod â hawl yn y Tribiwnlys Cyflogaeth am wahaniaethu ar sail beichiogrwydd.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

3. Y ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol ar gyfer pobl anabl

Mae cyfraith cydraddoldeb yn cydnabod y gall dod â chydraddoldeb i bobl anabl i fodolaeth olygu o bosib newid y modd y mae cyflogaeth wedi'i strwythuro, dileu rhwystrau ffisegol a / neu ddarparu cefnogaeth ychwanegol i weithiwr anabl.

Dyma'r **ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol**.

Nod y ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol yw sicrhau, cyn belled ag y bo'n rhesymol, fod gweithiwr anabl yn gallu cyrraedd popeth sy'n ymwneud a chyflawni swydd a'i chadw yn yr un modd â pherson nad yw'n anabl.

Pan fydd y ddyletswydd yn codi, rydych dan ddyletswydd gadarnhaol a rhagweithiol i gymryd camau i ddileu neu leihau neu rwystro'r rhwystrau sy'n wynebu gweithiwr neu ymgeisydd anabl.

Mae'n rhaid i chi wneud addasiadau pan ydych yn ymwybodol – neu fe ddylech fod yn rhesymol ymwybodol – fod gan weithiwr anabled, yn unig. Nid oes rhaid i chi wybod bod nam ymgeisydd yn ateb y diffiniad cyfreithiol o anabled, dim ond fod nam ganddo sy'n debygol o ateb y diffiniad hwnnw.

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

Fodd bynnag, os na wnewch chi unrhyw beth, a gall gweithiwr anabl ddangos fod yna **rwystrau** y dylech fod wedi'u nodi ac addasiadau rhesymol y gallech fod wedi'u gwneud, yna gallant ddod â hawl yn eich erbyn yn y Tribiwnlys Cyflogaeth ac mae'n bosib y cewch chi orchymyn i dalu iawndal iddynt yn ogystal â gwneud yr addasiadau rhesymol.

Yn benodol, rhaid i'r angen i wneud addasiadau ar gyfer gweithiwr unigol:

- beidio â bod yn rheswm dros beidio â rhoi dyrchafiad i weithiwr os mai ef yw'r person gorau ar gyfer y swydd, gyda'r addasiadau yn eu lle
 - beidio â bod yn rheswm dros ddiswyddo gweithiwr
 - gael ei ystyried mewn perthynas â phob agwedd ar swydd gweithiwr
- cyn belled ag y bod yr addasiadau yn rhesymol i chi eu gwneud.

Bydd nifer mawr o ffactorau ynghlwm â phenderfynu pa addasiadau i'w gwneud a byddant yn dibynnu ar amgylchiadau unigol. Bydd ar wahanol bobl angen newidiadau gwahanol, hyd yn oed os yw eu namau'n ymddangos yn debyg.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Cynghorir chi i drafod yr addasiadau gyda'r gweithiwr anabl; fel arall mae'n bosib na fydd yr addasiadau'n effeithiol.

Mae gweddill yr adran hon yn edrych ar fanylion y ddyletswydd ac yn rhoi enghreifftiau o'r mathau o addasiadau y gallech chi eu gwneud. Mae'n edrych ar:

- Ba bobl anabl y mae'r ddyletswydd yn berthnasol iddynt?
- Darganfod a yw rhywun yn berson anabl
- Tri gofyniad y ddyletswydd
- A yw pobl anabl dan anfantais sylweddol?
- Newidiadau i bolisïau a'r modd mae eich sefydliad yn gwneud pethau fel rheol
- Trin rhwystrau ffisegol
- Darparu cyfarpar neu gymhorthion ychwanegol
- Sicrhau bod addasiad yn effeithiol
- Pwy sy'n talu am addasiadau rhesymol?
- Beth mae 'rhesymol' yn ei olygu?
- Addasiadau rhesymol ar waith
- Sefyllfaoedd penodol
 - Gwasanaethau cyflogaeth
 - Pensiynau galwedigaethol

Pa bobl anabl y mae'r ddyletswydd hon yn berthnasol iddynt?

Mae'r ddyletswydd hon yn berthnasol i unrhyw berson anabl:

- sy'n gweithio i chi, neu
- sy'n gwneud cais am swydd gyda chi, neu
- sy'n dweud wrthy ch chi ei fod yn ystyried gwneud cais am swydd gyda chi.

Mae'n berthnasol i bob cam ac agwedd ar gyflogaeth. Felly, er enghraifft, lle mae'r ddyletswydd yn codi, mae'n rhaid i chi wneud addasiadau rhesymol i weithdrefnau disgyblu neu ddiswyddo a phenderfyniadau. Nid oes ots a oedd y gweithiwr yn berson anabl pan gychwynnodd weithio i chi, ynteu a ddaeth yn anabl yn ystod y cyfnod o weithio i chi.

Gall y ddyletswydd hefyd fod yn berthnasol wedi i'r gyflogaeth ddod i ben.

Mae'r ddyletswydd hefyd yn berthnasol o ran **gwasanaethau cyflogaeth**, gyda rhai gwahaniaethau sy'n cael eu hesbonio'n ddiweddarach yn y bennod hon.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Mae'n bosib y bydd angen addasiadau rhesymol hefyd o ran cynlluniau pensiwn galwedigaethol. Mae hyn yn cael ei esbonio'n ddiweddarach yn y bennod hon.

Darganfod a yw rhywun yn berson anabl

Mae'n rhaid i chi wneud y newidiadau hyn dim ond pan wyddoch chi, neu y gellid disgwyl yn rhesymol eich bod yn gwybod, fod y gweithiwr yn anabl a'i fod - neu'n debygol o fod – yn dioddef anfantais sylweddol o ganlyniad. Nid oes rhaid i chi wybod bod nam ymgeisydd yn ateb y diffiniad cyfreithiol o anabled, dim ond fod nam ganddo sy'n debygol o ateb y diffiniad hwnnw. Golyga hyn wneud popeth y gellir disgwyl yn rhesymol i chi ei wneud i ddod i wybod amdanynt.

Er enghraifft: Mae perfformiad gweithiwr wedi gwaethygu'n ddiweddar ac mae wedi dechrau cyrraedd y gwaith yn hwyr. Cyn hynny, roedd ganddo gofnod da iawn o ran bod ar amser a pherfformio. Yn hytrach na dweud wrtho fod yn rhaid iddo wella, mae'r cyflogwr yn cael gair preifat ag ef. Mae hyn yn caniatáu i'r cyflogwr wirio p'un a yw'r newid o ran perfformiad yn deillio o bosib o reswm yn ymwneud ag anabled. Dywed y gweithiwr ei fod yn dioddef o hen broblem iselder a ddychwelodd ac nid yw'n cysgu'n dda, sy'n ei wneud yn hwyr. Mae'r cyflogwr a'r gweithiwr yn cytuno ar y cyd i newid ychydig ar oriau'r gweithiwr tra mae yn y sefyllfa hon ac y gall y gweithiwr ofyn am gymorth pa bryd bynnag mae yn ei gweld yn anodd dechrau neu orffen tasg. Mae'r rhain yn addasiadau rhesymol.

Nid yw hyn, fodd bynnag, yn golygu gofyn cwestiynau busneslyd na chwestiynau sy'n troseddu yn erbyn urddas rhywun. Ystyriwch breifatrwydd a chyfrinachedd yn yr hyn rydych yn ei ofyn a sut byddwch yn gofyn.

Awgrym am arfer da: byddwch yn barod i wneud addasiadau rhesymol

Dywed cyfraith cydraddoldeb fod yn rhaid i chi wneud addasiadau rhesymol os ydych yn gwybod fod gweithiwr yn berson anabl, ei fod angen addasiadau a bod yr addasiadau hyn yn rhesymol.

Nid oes rhaid i chi roi addasiadau rhesymol yn eu lle dim ond rhag ofn fod un o'ch gweithwyr presennol yn dod yn berson anabl.

Ond mae'n bosib eich bod am fod yn barod:

1. Meddyliwch ymlaen llaw am dasgau craidd swydd benodol a'r addasiadau a alla fod yn bosib (cyn cychwyn ar ymarfer recriwtio neu hyrwyddo, er enghraifft).
2. Cyflwynwch broses ar gyfer gweithio allan addasiadau rhesymol pe bai gweithiwr presennol yn mynd yn anabl neu bod berson anabl yn dechrau gweithio gyda'r sefydliad, cyn bod sefyllfa unigol yn eich wynebu.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

3. Sicrhewch eich bod yn gwybod ymlaen llaw pa gefnogaeth sydd ar gael i bobl anabl oddi wrth Mynediad i Waith.
4. Os ydych yn adnewyddu neu'n addasu'ch adeilad, bydd meddwl am sut gallwch wneud rhannau newydd eich adeilad yn fwy hygyrch i bobl anabl yn eich helpu pe baech yn cyflogi person anabl yn ddiweddarach ac yn eich caniatáu i ddenu mwy o weithwyr arfaethedig.

Yn ogystal ag osgoi hawl Tribiwnlys Cyflogaeth posib, mae bod yn agored i wneud addasiadau rhesymol yn golygu ei bod yn bosib y gallwch osgoi colli sgiliau gweithiwr sy'n dod yn anabl drwy wneud ychydig yn unig o newidiadau.

Tri gofyniad y ddyletswydd

Mae'r ddyletswydd yn cynnwys tri gofyniad sy'n berthnasol mewn sefyllfaoedd lle byddai person anabl fel arall dan anfantais **sylweddol** o'i gymharu â phobl nad ydynt yn anabl.

- Mae'r gofyniad cyntaf yn cynnwys newid y modd y gwneir pethau (mae cyfraith cydraddoldeb yn sôn am lle rhoddir y gweithiwr anabl dan anfantais sylweddol gan **ddarpariaeth, maen prawf neu arfer** ei gyflogwr).

Er enghraifft: Mae gan gyflogwr bolisi mai dim ond i uwch reolwyr y rhoddir cynnig o fannau parcio penodedig. Rhoddir man parcio penodedig i weithiwr nad yw yn rheolwr ond sydd â nam symudedd ac mae arno angen parcio'n agos iawn at y swyddfa. Mae hyn yn debygol o fod yn addasiad rhesymol i bolisi'r cyflogwr ar barcio ceir.

- Mae'r ail ofyniad yn cynnwys gwneud newidiadau i ddatrys rhwystrau y mae **nodweddion ffisegol** eich gweithlu yn eu creu.

Er enghraifft: Mae drysau gwydr clir ar ben coridor mewn gweithle arbennig yn creu perygl i weithiwr â nam ar y golwg. Mae rhoi arwyddion y gellir eu gludo a dangosyddion eraill ar y drysau fel eu bod yn haws eu gweld yn debygol o fod yn addasiad rhesymol i'r cyflogwr ei wneud.

- Mae'r trydydd gofyniad yn cynnwys darparu cyfarpar ychwanegol (yr hyn a elwir dan gyfraith cydraddoldeb yn **gymorth ategol**) neu rywun i wneud rhywbeth i gynorthwyo'r person anabl (yr hyn a elwir dan gyfraith cydraddoldeb yn **wasanaeth ategol**).

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

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

Edrychir ar bob un o'r gofynion hyn yn fwy manwl yn ddiweddarach yn y rhan hon o'r canllaw.

A yw pobl anabl dan anfantais sylweddol?

Y cwestiwn sydd yn rhaid i chi ei ofyn i'ch hunan yw p'un a yw:

- y modd rydych chi'n gwneud pethau
- unrhyw **nodwedd ffisegol** yn eich gweithle
- absenoldeb cymorth ategol neu wasanaeth ategol

yn rhoi gweithiwr anabl neu ymgeisydd anabl am swydd dan anfantais sylweddol o'u cymharu â pherson nad yw'n anabl.

Mae unrhyw beth sy'n fwy na bach neu bitw yn anfantais sylweddol.

Os yw anfantais sylweddol yn bodoli, yna mae'n rhaid i chi wneud addasiadau rhesymol.

Nod yr addasiadau a wnewch yw dileu neu leihau yr anfantais sylweddol.

Ond addasiadau sy'n rhesymol i chi eu gwneud yn unig sydd yn rhaid i chi eu gwneud. Mae mwy o wybodaeth am sut i weithio allan yr hyn sy'n rhesymol ychydig yn ddiweddarach yn y rhan hon.

Newidiadau i bolisiau a'r modd mae eich sefydliad yn gwneud pethau fel rheol

Mae'r gofyniad cyntaf yn cynnwys newid y modd y gwneir pethau (mae cyfraith cydraddoldeb yn sôn am lle rhoddir y gweithiwr anabl dan anfantais sylweddol gan **ddarpariaeth, maen prawf neu arfer** ei gyflogwr).

Golyga hyn edrych ar p'un a oes angen i chi newid rhai polisiau, ysgrifenedig neu anysgrifenedig, a / neu rai o'r ffyrdd rydych yn gwneud pethau fel rheol, i ddileu neu leihau **rhwystrau** a fyddai'n gosod person anabl dan anfantais **sylweddol**, er enghraifft, trwy ei rwystro rhag gallu gweithio i chi neu ei rwystro rhag ymwneud yn llawn â'r gwaith.

Mae hyn yn cynnwys eich meini prawf ar gyfer dyrchafiad neu hyfforddiant, buddion, amodau gwaith a threfniadau cytundebol.

Er enghraifft:

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

- Mae goruchwylwyr mewn sefydliad yn cael eu cyflogi fel rheol ar sail amser llawn. Mae'r cyflogwr yn rhoi caniatâd i weithiwr anabl y mae ei nam yn achosi llesgedd difrifol weithio ar sail rhan-amser neu rannu swydd. Wrth wneud hyn, mae'r cyflogwr yn gwneud addasiad rhesymol.
- Mae cynllun gweithle arbennig yn ei gwneud yn anodd i berson anabl sydd â nam ar ei glyw glywed, oherwydd bod y brif swyddfa ar gynllun agored gyda llawr caled, gan achosi llawer o sŵn cefndir. Mae ei gyflogwr yn cytuno y dylid cynnal cyfarfodydd staff mewn lle mwy tawel sy'n caniatáu i'r person hwnnw chwarae rhan lawn yn y cyfarfod. Wrth wneud hyn, mae'r cyflogwr yn gwneud addasiad rhesymol.

Delio â rhwystrau ffisegol

Mae'r ail ofyniad yn cynnwys gwneud newidiadau i ddatrys rhwystrau y mae **nodweddion ffisegol** eich gweithlu yn eu creu.

Golyga hyn y bydd o bosib angen i chi wneud rhai newidiadau i'ch adeilad neu'ch safle ar gyfer person anabl sy'n gweithio i chi, neu sy'n ceisio am swydd gyda chi.

Bydd pa fath yn union o newid a wnewch yn dibynnu ar y math o rwystrau sydd yn eich safle. Bydd arnoch angen ystyried eich safle cyfan ac mae'n bosib y bydd arnoch angen gwneud mwy nag un newid.

Ymhlith newidiadau ffisegol mae: grisiau, cyrbau, arwynebau a phafin awyr agored, ardaloedd parcio, mynedfeydd ac allanfeydd adeiladau (gan gynnwys llwybrau dianc mewn argyfwng), drysau mewnol ac allanol, gatiâu, cyfleusterau toiled ac ymolchi, cyfleusterau cyhoeddus (fel ffonau, cownteri neu ddesgiau gwasanaeth), golau ac awyru, lifftiau a grisiau symudol, gorchuddion llawr, arwyddion, dodrefn, ac eitemau dros dro neu symudol (fel cyfarpar a rheseli arddangos). Mae nodweddion ffisegol hefyd yn cynnwys maint y safle (er enghraifft, maint adeilad). Nid yw hon yn rhestr gyflawn.

- Gallai nodwedd ffisegol fod yn rhywbeth sy'n ymwneud â strwythur yr adeilad ei hunan, fel grisiau, newid yn y lefel, allanfeydd brys neu byrth cul.
- Neu fe all fod yn rhywbeth ynghylch y modd y mae pethau wedi'u hychwanegu at yr adeilad neu'r safle, fel drysau trwm, toiledau anodd eu cyrraedd neu oleuadau anaddas.
- Gallai hyd yn oed fod y modd y mae pethau wedi'u trefnu dan do yn y safle, fel gosodion a ffitiadau, fel uchder sillfoedd mewn ardaloedd storio neu seddau gosodedig yn y cantîn.

Er enghraifft: Mae cyflogwr wedi recriwtio gweithiwr sy'n defnyddio cadair olwyn ac a fyddai'n cael trafferth symud o gwmpas y swyddfa. Gan ymgynghori â'r gweithiwr

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

newydd, mae'r cyflogwr yn aildrefnu cynllun y dodrefn yn y swyddfa. Mae'r cyflogwr wedi gwneud addasiadau rhesymol.

Darparu cyfarpar neu gymhorthion ychwanegol

Mae trydydd gofyniad y ddyletswydd yn cynnwys darparu cyfarpar ychwanegol – yr hyn a elwir dan gyfraith cydraddoldeb yn **gymorth ategol** – a **gwasanaethau ategol**, lle mae rhywun arall yn cael ei ddefnyddio i gynorthwyo'r person anabl, fel darllenwr, cyfieithydd iaith arwyddion neu weithiwr cefnogi.

Gall cymorth neu wasanaeth ategol ei gwneud yn haws i berson anabl wneud ei swydd neu i gymryd rhan mewn cyfweiliad neu broses ddethol. Felly fe ddylech ystyried a yw'n rhesymol darparu hyn.

Bydd y math o gyfarpar neu gymorth neu wasanaeth yn dibynnu'n llwyr ar y person anabl unigol a'r swydd y maent yn ei gwneud neu y byddant yn ei gwneud neu'r hyn sy'n rhan o'r broses recriwtio. Mae'n bosib bod gan y person anabl ei hunan brofiad o'r hyn sydd ei angen arno, neu mae'n bosib yn byddwch yn gallu cael cyngor arbenigol oddi wrth rai o'r sefydliadau a restrir yn *Ffynonellau pellach ar gyfer gwybodaeth a chyngor*.

Sicrhau bod addasiad yn effeithiol

Mae'n bosib y bydd angen sawl addasiad er mwyn dileu neu leihau ystod o anfanteision ac ni fydd y rhain bob amser yn amlwg i chi. Felly fe ddylech weithio, cyn belled ag y bo'n bosib, gyda'r person anabl i nodi'r math o anfanteision neu broblemau sy'n ei wynebu a hefyd yr atebion posib o ran addasiadau.

Ond hyd yn oed os nad yw'r gweithiwr anabl yn gwybod beth i'w gynnig, mae'n rhaid i chi ystyried pa addasiadau a allai fod eu hangen.

Er enghraifft: Bu gweithiwr anabl yn absennol o'i waith oherwydd iselder. Ni all y gweithiwr na'i feddyg awgrymu unrhyw addasiadau y gellid eu gwneud. Er hynny, dylai'r cyflogwr barhau i ystyried p'un a fyddai unrhyw addasiadau, fel gweithio o gartref am gyfnod neu newid oriau gwaith neu gynnig mwy o gefnogaeth o ddydd i ddydd, yn rhesymol.

Mae'n bosib y byddwch yn gallu cael cyngor arbenigol oddi wrth rai o'r sefydliadau a restrir yn *Ffynonellau pellach ar gyfer gwybodaeth a chyngor*

Pwy sy'n talu am addasiadau rhesymol?

Os yw rhywbeth yn addasiad rhesymol, mae'n rhaid i chi, fel y cyflogwr, dalu amdano. Gellir ystyried cost addasiad wrth benderfynu p'un a yw'n rhesymol ai peidio.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Fodd bynnag, mae cynllun gan y llywodraeth o'r enw Mynediad i Waith a all helpu person y mae ei iechyd neu ei anabledd yn effeithio ar ei waith, trwy roi cyngor a chefnogaeth iddo. Gall Mynediad i Waith helpu â chostau ychwanegol na fyddai'n rhesymol i gyflogwr neu ddarpar gyflogwr eu talu.

Er enghraifft, mae'n bosib y bydd Mynediad i Waith yn talu cyfran o gost cyrraedd y gwaith os nad yw'r person anabl yn gallu defnyddio trafnidiaeth gyhoeddus, neu am gymorth â chyfathrebu mewn cyfweiliadau am swydd.

Mae'n bosib y gall person gael cyngor a chefnogaeth oddi wrth Mynediad i Waith os yw:

- mewn swydd â chyflog, neu
- yn ddi-waith ac ar fin cychwyn swydd, neu
- yn ddi-waith ac ar fin cychwyn Treial Gwaith, neu
- yn hunangyflogedig

ac

- mae ei anabledd neu ei gyflwr iechyd yn ei rwystro rhag gwneud rhannau o'i swydd.

Sicrhewch fod eich gweithiwr yn ymwybodol o Mynediad i Waith. Er mai i'r gweithiwr y rhoddir y cyngor a'r gefnogaeth, mae'n amlwg o fudd i chi hefyd. Ceir gwybodaeth am Mynediad i Waith yn *Ffynonellau pellach ar gyfer gwybodaeth a chyngor*.

Beth mae 'rhesymol' yn ei olygu?

Dim ond yr hyn sy'n rhesymol sy'n rhaid i chi ei wneud.

Mae sawl ffactor yn dylanwadu ar p'un a ystyrir addasiad penodol yn rhesymol. Mae'r prawf o ran yr hyn sy'n rhesymol yn brawf gwrthrychol yn y pen draw, yn hytrach na mater o'r hyn rydych chi'n bersonol o bosib yn ei ystyried yn rhesymol.

Wrth benderfynu a yw addasiad yn rhesymol, gallwch ystyried:

- pa mor effeithiol fydd y newid o ran osgoi'r anfantais a fyddai wedi dod i ran y gweithiwr anabl fel arall
- ei ymarferoldeb
- y gost
- adnoddau a maint eich sefydliad
- argaeledd cefnogaeth ariannol.

Dylai'ch nod cyffredinol fod, cyn belled â phosib, i ddileu neu leihau unrhyw anfantais y mae gweithiwr anabl yn ei wynebu.

Materion i'w hystyried:

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

- Gallwch drin pobl anabl yn well neu'n **'fwy ffafriol'** na phobl nad ydynt yn anabl ac weithiau gall hynny fod yn rhan o'r ateb.
- Mae'n rhaid i'r addasiad fod yn effeithiol wrth helpu i ddileu neu leihau unrhyw anfantais sy'n wynebu'r gweithiwr anabl. Os nad yw'n cael effaith, yna nid oes diben.
- Mewn gwirionedd, gall gymryd o bosib sawl addasiad gwahanol i ddelio â'r anfantais hynny ond mae'n rhaid i bob newid gyfrannu tuag ato.
- Gallwch ystyried p'un a yw addasiad yn ymarferol. Po hawsaf yw addasiad, y mwyaf tebygol yw o fod yn rhesymol. Fodd bynnag, nid yw'r ffaith fod rhywbeth yn anodd yn golygu na all hefyd fod yn rhesymol. Mae arnoch angen cydbwysu hyn yn erbyn ffactorau eraill.
- Pe bai addasiad yn costio fawr ddim, neu ddim byd o gwbl, ac nad yw'n aflonyddu, fe fyddai'n rhesymol oni bai fod rhyw ffactor arall (fel bod yn anymarferol neu'n aneffeithiol) yn ei wneud yn afresymol.
- Mae eich maint a'ch adnoddau yn ffactor arall. Pe bai addasiad yn costio swm sylweddol, mae'n fwy tebygol o fod yn rhesymol i chi ei wneud os oes gennych chi adnoddau ariannol sylweddol. Mae'n rhaid edrych ar eich adnoddau ledled y sefydliad cyfan, nid ar yr adran neu'r gangen lle mae'r person anabl yn gweithio neu lle fyddai o'n gweithio yn unig. Dyma fater sy'n rhaid i chi ei gydbwysu yn erbyn ffactorau eraill.
- Wrth herio polisïau, meini prawf neu arferion, nid oes rhaid i chi newid natur sylfaenol y swydd, lle byddai hynny y tu hwnt i'r hyn sy'n rhesymol.
- Gall yr hyn sy'n rhesymol mewn un sefyllfa fod yn wahanol i'r hyn sy'n rhesymol mewn sefyllfa arall, fel lle mae rhywun eisoes yn gweithio i chi ac yn wynebu colli ei swydd heb addasiad, neu pan fo rhywun yn ymgeisio am swydd. Lle mae rhywun eisoes yn gweithio i chi, neu ar fin dechrau swydd tymor hir gyda chi, mae'n debygol y byddai disgwyl i chi wneud newidiadau mwy parhaol (ac, os oes angen, gwario mwy o arian) nag y byddech chi ar gyfer rhywun sy'n dod am awr ar gyfer cyfweiliad am swydd.
- Os ydych yn gyflogwr mawr yn hytrach nag yn gyflogwr bach, rydych yn fwy tebygol o orfod gwneud addasiadau penodol fel adleoli neu batrymau gwaith hyblyg. Gall hyn fod yn haws i sefydliad gyda mwy o staff.
- Os oes cyngor ar gael, er enghraifft oddi wrth Mynediad i Waith neu sefydliad arall (weithiau bydd elusennau yn helpu gyda chostau addasiadau), yna mae hyn yn fwy tebygol o wneud yr addasiad yn rhesymol.
- Pe bai gwneud addasiad penodol yn cynyddu risg i iechyd a diogelwch unrhyw un, gan gynnwys y gweithiwr anabl dan sylw, yna gallwch ystyried hyn wrth benderfynu ynghylch a yw'r addasiad neu'r datrysiad penodol hwn yn rhesymol. Ond mae'n rhaid i sail eich penderfyniad fod yn asesiad dilys o'r risgiau iechyd a diogelwch posib. Ni ddylech gymryd unrhyw beth yn ganiataol o ran risgiau sy'n gallu wynebu rhai gweithwyr anabl.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Os, wedi ystyried y materion perthnasol, mae addasiad yn rhesymol, yna mae'n rhaid i chi ei roi ar waith.

Os oes anghytundeb ynghylch p'un a yw addasiad yn rhesymol ai peidio yna Tribiwnlys Cyflogaeth yn unig all benderfynu hyn yn y pen draw.

Darparu gwybodaeth mewn fformat arall

Dywed cyfraith cydraddoldeb fod y camau sy'n rhesymol i gyflogwr eu cymryd, lle bo darparu gwybodaeth ynghlwm, yn cynnwys camau i sicrhau bod yr wybodaeth yn cael ei darparu mewn fformat hygyrch.

Er enghraifft: Mae gweithiwr llaw yn gofyn a ellir darllen y rheolau iechyd a diogelwch, eu rhoi ar CD sain a rhoi copi iddo. Mae hyn yn debygol o fod yn addasiad rhesymol sy'n rhaid i'r cyflogwr ei gyflawni.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Addasiadau rhesymol ar waith

Ymhlith camau a allai fod yn rhesymol i chi orfod eu cymryd mae:

- Gwneud addasiadau i safleoedd.

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn gwneud newidiadau strwythurol neu newidiadau ffisegol eraill fel lledu porth, darparu ramp neu symud dodrefn i ddefnyddiwr cadair olwyn; yn symud switsys golau, dolenni drws, neu silffoedd i rywun sy'n cael anhawster eu cyrraedd; neu'n darparu gwrthgyferbyniad priodol wrth addurno i helpu symudedd diogel person a nam ar ei olwg.

- Dyrannu rhai o ddyletswyddau'r gweithiwr anabl i weithiwr arall.

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn ailddyrannu dyletswyddau bach neu gynorthwyol i weithiwr arall gan fod gweithiwr anabl yn ei chael yn anodd eu cwblhau oherwydd ei anabledd. Er enghraifft, mae'r swydd yn cynnwys mynd ar do agored adeilad o bryd i'w gilydd ond mae cyflogwr yn trosglwyddo hyn oddi wrth weithiwr y mae ei anabledd yn cynnwys pendro difrifol.

- Trosglwyddo'r gweithiwr i swydd wag sydd yna eisoes.

Er enghraifft: Dylai cyflogwr ystyried p'un a oes swydd amgen ar gael ar gyfer gweithiwr sy'n datblygu anabledd (neu y mae ei anabledd yn gwaethygu), lle nad oes unrhyw addasiad rhesymol a fyddai'n galluogi'r gweithiwr i barhau i wneud y swydd bresennol. Gallai hyn o bosib hefyd gynnwys ailhyfforddi neu addasiadau rhesymol eraill fel cyfarpar ar gyfer y swydd newydd, neu drosglwyddo i swydd ar raddfa uwch.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

- Newid oriau gweithio neu hyfforddi gweithiwr.

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn caniatáu i berson anabl weithio oriau hyblyg i'w alluogi i gymryd seibiannau ychwanegol oherwydd llesgedd yn deillio o'i anabledd. Gallai hefyd gynnwys gweithio rhan-amser, neu oriau gwaith gwahanol er mwyn osgoi'r angen i deithio ar adeg brysur os yw hyn yn broblem sy'n gysylltiedig â nam. Mae'n bosib y byddai dychwelyd i'r gwaith gam wrth gam, gan gynyddu oriau'n raddol, hefyd yn briodol o dan rai amgylchiadau.

- Penodi'r gweithiwr i wahanol weithle neu hyfforddiant gwahanol.

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn adleoli gweithfan gweithiwr sydd newydd ddod yn anabl (ac sydd bellach yn defnyddio cadair olwyn) o swyddfa anodd ei chyrraedd ar y trydydd llawr i swyddfa hygyrch ar y llawr isaf. Pe bai'r cyflogwr yn gweithredu o fwy nag un gweithle, gall symud man gwaith y gweithiwr i safle arall yr un cyflogwr o bosib fod yn rhesymol os yw'r adeilad cyntaf yn anhygyrch a'r safle arall ddim felly.

- Caniatáu i'r gweithiwr fod yn absennol yn ystod oriau gwaith neu hyfforddi ar gyfer adsefydlu, asesu neu driniaeth.

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn caniatáu i berson anabl sydd wedi datblygu cyflwr yn ddiweddar gael mwy o amser o'r gwaith nag a fyddai'n cael ei ganiatáu i weithwyr nad ydynt yn anabl, i'w alluogi i gael mwy o adsefydlu. Byddai addasiad tebyg yn briodol pe bai anabledd yn gwaethygu neu pe bai gweithiwr anabl angen triniaeth o bryd i'w gilydd beth bynnag.

- Rhoi hyfforddiant neu fentora, neu ei drefnu (p'un ai i'r gweithiwr anabl neu i unrhyw weithiwr arall). Gallai hyn fod yn hyfforddiant â darnau penodol o offer y mae'r gweithiwr anabl yn eu defnyddio, neu addasu hyfforddiant safonol y gweithle i sicrhau ei fod yn hygyrch ar gyfer y gweithiwr anabl.

Er enghraifft:

- Mae pob gweithiwr yn cael ei hyfforddi i ddefnyddio peiriant penodol ond mae cyflogwr yn darparu hyfforddiant hwy neu ychydig yn wahanol i weithiwr y mae symudedd ei law neu ei fraich yn gyfyngedig, neu hyfforddiant mewn

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

meddalwedd ychwanegol ar gyfer person â nam ar ei olwg fel ei fod yn gallu defnyddio cyfrifiadur ag allbwn lleferydd.

- Mae cyflogwr yn darparu hyfforddiant ar gyfer gweithwyr ar gynnal cyfarfodydd mewn modd sy'n galluogi aelod Byddar o'r staff i gymryd rhan yn effeithiol.
- Mae person anabl yn dychwelyd i'r gwaith wedi absenoldeb o chwe mis oherwydd strôc. Mae ei gyflogwr yn talu iddo weld mentor gwaith ac yn caniatáu amser o'r gwaith i weld ei fentor, i helpu â cholli hyder yn dilyn datblygu ei anabledd.

- Caffael neu addasu offer.

Er enghraifft: Mae'n bosib y bydd yn rhaid i gyflogwr ddarparu cyfarpar arbennig (fel bysellfwrdd wedi'i addasu ar gyfer rhywun ag arthritis neu sgrin fawr i berson a nam ar y golwg), ffôn wedi'i haddasu i rywun sydd â nam ar ei glyw neu gyfarpar arall wedi'i addasu ar gyfer gweithwyr anabl (fel dolennau hwy ar beiriant).

Nid oes rhaid i chi ddarparu cyfarpar, na'i addasu, at ddibenion personol nad ydynt yn gysylltiedig â swydd gweithiwr, fel darparu cadair olwyn os oes angen un ar y gweithiwr beth bynnag, ond nad oes ganddo un. Mae hyn oherwydd nad yw'r anfanteision yn llifo o bethau rydych chi'n eu rheoli.

- Addasu cyfarwyddiadau neu lawlyfrau cyfeiriol.

Er enghraifft: Mae'n bosib y byddai angen addasu fformat cyfarwyddiadau a llawlyfrau ar gyfer rhai gweithwyr anabl (fel eu cynhyrchu yn Braille neu ar CD sain), ac mae'n bosib y byddai angen rhoi cyfarwyddiadau i bobl ag anableddau dysgu yn llafar, gydag arddangosiadau unigol neu mewn fformat Hawdd ei Ddarllen.

- Addasu gweithdrefnau ar gyfer rhoi ar brawf ac asesu.

Er enghraifft: Byddai gweithiwr y mae ei fedrusrwydd llaw yn gyfyngedig sy'n gwneud cais am ddyrchafiad dan anfantais mewn prawf ysgrifenedig, felly mae'r cyflogwr yn rhoi prawf iddo ar lafar yn lle.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

- Darparu darllenwr neu ddehonglwr.

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn trefnu i gydweithiwr ddarllen post copi caled i weithiwr â nam ar y golwg ar adegau penodol yn ystod y diwrnod gwaith. Neu fe all y cyflogwr gyflogi darllenwr.

- Darparu goruchwyliaeth neu gefnogaeth arall.

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn darparu gweithiwr cefnogi neu'n trefnu help oddi wrth gydweithiwr, mewn amgylchiadau priodol, ar gyfer rhywun y mae ei anabledd yn arwain at ansicrwydd neu ddiffyg hyder.

- Caniatáu gweithiwr anabl i gymryd cyfnod o absenoldeb anabledd.

Er enghraifft: Mae gweithiwr sy'n dioddef o ganser angen derbyn triniaeth ac adsefydlu. Mae ei gyflogwr yn caniatáu cyfnod o absenoldeb anabledd ac yn caniatáu iddo ddychwelyd i'w swydd ar ddiwedd y cyfnod hwn.

- Cyfranogi mewn cynlluniau cyflogaeth dan gymorth, fel **Work Choice**.

Er enghraifft: Mae person yn gwneud cais am swydd fel cynorthwydd swyddfa ar ôl peidio â gweithio ers sawl blwyddyn oherwydd iselder. Bu'n cymryd rhan mewn cynllun cyflogaeth dan gymorth, lle gwelodd hysbyseb am y swydd. Fel addasiad rhesymol, mae'r person yn gofyn i'r cyflogwr am ganiatâd i wneud galwadau ffôn personol at weithiwr cefnogi yn y cynllun yn ystod y diwrnod gwaith.

- Cyflogi gweithiwr cefnogi i gynorthwyo gweithiwr anabl.

Er enghraifft: Weithiau mae angen i weithiwr â nam ar y golwg wneud ymweliadau cartref at gleientiaid. Mae'r cyflogwr yn cyflogi gweithiwr cefnogi i'w gynorthwyo ar yr ymweliadau hyn.

- Addasu gweithdrefnau disgyblu neu weithdrefnau achwyn.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Er enghraifft: Mae gweithiwr ag anabledd dysgu yn cael caniatâd i fynd â ffrind (nad yw'n gweithio gydag ef) i'w ganlyn fel eiriolwr mewn cyfarfod â chyflogwr y person ynghylch achwyniad. Fel rheol, mae'r cyflogwr yn caniatáu i gydweithwyr yn unig hebrwng gweithwyr. Mae'r cyflogwr hefyd yn sicrhau bod y cyfarfod yn cael ei gynnal mewn modd nad yw'n rhoi'r gweithiwr anabl dan anfantais nac yn ei drin yn nawddoglyd.

- Addasu meini prawf dethol ar gyfer dileu swydd.

Er enghraifft: Mae gweithiwr sy'n dioddef o glefyd hunan-imiwn wedi bod yn absennol am sawl cyfnod byr yn ystod y flwyddyn oherwydd y cyflwr. Pan fo ei gyflogwr yn ystyried absenoldebau fel maen prawf i ddethol pobl ar gyfer dileu swyddi, nid yw'n cynnwys y cyfnodau hyn o absenoldeb yn ymwneud ag anabledd.

- Addasu trefniadau cyflog wedi'u seilio ar berfformiad.

Er enghraifft: Mae ar weithiwr anabl sy'n cael ei dalu ar ei allbwn yn unig angen seibiannau byr ychwanegol yn aml yn ystod ei ddiwrnod gwaith – rhywbeth y mae ei gyflogwr yn cytuno iddo fel addasiad rhesymol. Mae'n debygol o fod yn addasiad rhesymol pe bai ei gyflogwr yn ei dalu ar gyfradd cytunedig (e.e. ei gyfradd gyfartalog yr awr) am y seibiannau hyn.

Gall fod yn angenrheidiol ar adegau i'r cyflogwr gymryd cyfuniad o gamau.

Er enghraifft: Mae menyw sy'n ddall yn cael swydd newydd gyda'i chyflogwr mewn rhan anghyfarwydd o'r adeilad. Mae'r cyflogwr

- yn trefnu cyfleusterau ar gyfer ei chi cymorth yn yr ardal newydd
- yn trefnu i'w chyfarwyddiadau newydd fod mewn Braille, ac
- yn darparu hyfforddiant cydraddoldeb anabledd i'r holl staff.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Mewn rhai sefyllfaoedd, ni fydd addasiad rhesymol yn gweithio heb gydweithrediad gweithwyr eraill. Mae'n debygol felly y gallai gweddill eich staff fod â rôl bwysig wrth helpu sicrhau bod addasiad rhesymol yn cael ei weithredu mewn gwirionedd. Mae'n rhaid i chi sicrhau bod hyn yn digwydd. Mae'n annhebygol y bydd dadlau fod addasiad yn afresymol oherwydd bod gweddill eich staff yn rhwystrol neu'n amharod eu cymwynas pan geisioch chi weithredu addasiad yn 'amddiffyniad' dilys i hawl dan gyfraith cydraddoldeb na wnaed addasiadau rhesymol. Byddai arnoch angen o leiaf gallu dangos eich bod wedi cymryd pob cam rhesymol i geisio datrys problem agwedd gweddill eich staff.

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn sicrhau bod gan weithiwr sy'n dioddef o awtistiaeth ddiwrnod gwaith strwythuredig fel addasiad rhesymol. Fel rhan o'r addasiad rhesymol, cyfrifoldeb y cyflogwr yw sicrhau bod gweithwyr eraill yn cydweithredu â'r trefniad hwn.

Pe bai'r gweithiwr yn anghytuno y dylid cynnwys gweithwyr eraill, yna rhaid i chi beidio â thorri ei gyfrinachedd trwy ddweud wrth weithwyr eraill am sefyllfa'r gweithiwr anabl.

Pe bai gweithiwr yn amharod i roi gwybod i staff eraill, ac rydych chi o'r farn bod ar addasiad rhesymol angen cydweithrediad cydweithwyr y gweithiwr, yna esboniwch na allwch wneud yr addasiad oni bai ei fod yn barod i rywfaint o wybodaeth gael ei rhannu. Nid oes rhaid rhoi gwybodaeth fanwl am ei gyflwr, cyn belled â'i bod yn ddigon i esbonio i staff arall yr hyn sydd angen iddynt ei wneud.

Sefyllfaoedd penodol

Gwasanaethau cyflogaeth

Rhaid i ddarparwr gwasanaeth cyflogaeth beidio â gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn pobl sy'n defnyddio ei wasanaethau neu sydd am wneud hynny. Mae mwy o wybodaeth am ystyr hyn yn yr Eirfa.

Ar ben hynny, mae gan ddarparwr gwasanaeth cyflogaeth ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol, ar wahân i pan fo'n darparu **gwasanaeth galwedigaethol**.

Mae'r ddyletswydd yn 'rhagflaenorol' i ddarparwyr gwasanaeth cyflogaeth, yn wahanol i gyflogwyr. Os ydych chi'n ddarparwr gwasanaeth cyflogaeth, golyga hyn na allwch chi aros nes mae person anabl am ddefnyddio'ch gwasanaethau, ond mae'n rhaid i chi feddwl ymlaen llaw (ac yn barhaus) am yr hyn a allai pobl anabl gydag ystod o namau fod ei angen yn rhesymol, fel pobl â nam ar y golwg, nam ar y clyw, nam symudedd, neu anabledd dysgu.

Er enghraifft: Mae asiantaeth cyflogaeth yn sicrhau bod ei gwefan yn hygyrch i bobl anabl a'i bod yn darparu gwybodaeth am gyfleoedd swyddi mewn amrywiaeth o

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

fformatau gwahanol. Mae hefyd yn sicrhau bod ei staff wedi cael eu hyfforddi i gynorthwyo pobl anabl sy'n mynd ati i gael gwybodaeth am gyfleoedd swyddi.

Pensiynau galwedigaethol

Rhaid i gynlluniau pensiwn galwedigaethol beidio â gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn pobl. Gallwch gael mwy o wybodaeth am yr hyn mae hyn yn ei olygu yng nghanllaw'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: *Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a buddion.*

Ar ben hynny, rhaid i gynllun pensiwn galwedigaethol wneud addasiadau rhesymol i unrhyw ddarpariaeth, faen prawf neu arfer mewn perthynas â'r cynllun sy'n rhoi person anabl dan anfantais **syllweddol** o'u cymharu â phobl nad ydynt yn anabl.

Er enghraifft: Mae rheolau cynllun cyflog terfynol cyflogwr yn darparu fod y swm mwyaf o bensiwn y gellir ei dderbyn wedi'i seilio ar gyflog yr aelod yn y flwyddyn olaf o weithio. Wedi iddo weithio'n amser llawn am 20 mlynedd, mae gweithiwr yn datblygu cyflwr sy'n ei arwain i gwtogi ar ei oriau gwaith ddwy flynedd cyn ei oedran pensiwn. Mae rheolau'r cynllun yn ei roi dan anfantais oherwydd ei anabled, oherwydd bydd ei bensiwn yn cael ei gyfrifo ar ei gyflog rhan-amser yn unig. Mae'r ymddiriedolwyr yn penderfynu trosi cyflog rhan-amser y gweithiwr i swm gyfwerth amser llawn a chwtogi'n gyfatebol ar y cyfnod o weithio'n rhan-amser sy'n cyfrif at y pensiwn. Yn y modd hwn, bydd ei enillion amser llawn yn cael eu hystyried. Mae hyn yn debygol o fod yn addasiad rhesymol i'w wneud.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

4. Yr hyn y dylid ei wneud pe bai rhywun yn dweud ei fod wedi dioddef gwahaniaethu

Pe bai **gweithiwr** yn dweud eich bod chi neu weithiwr arall rydych chi yn ei gyflogi, neu eich **asiant**, wedi **gwahaniaethu'n anghyfreithlon** yn ei erbyn mewn sefyllfa waith, eich cyfrifoldeb chi yw delio â'r gŵyn mewn modd sy'n darganfod a gafwyd gwahaniaethu anghyfreithlon, ac os felly, i unioni'r sefyllfa.

Gall gweithiwr:

- ddod â'i gŵyn atoch chi
- gwneud hawl yn y Tribiwnlys Cyflogaeth.

Gall rhai hawliadau am wahaniaethu o ran cyflog gael eu dwyn gerbron llysoedd eraill – eglurir hyn yn yr adran '*Lle mae hawl yn cael ei ddwyn*' isod.

Nid dewis y naill neu'r llall sydd yma oherwydd mae gan y sawl sy'n gwneud cwyn hawl o hyd i wneud hawl yn y Tribiwnlys Cyflogaeth hyd yn oed os mai i chi y gwnaeth y gŵyn gyntaf.

Mae'r rhan hon o'r canllaw yn cynnwys:

- Pe bai gweithiwr yn dod a'i gŵyn atoch chi
- Yr hyn y gallwch ei wneud pe baech yn darganfod achos o wahaniaethu anghyfreithlon
- Monitro'r canlyniad
- Y weithdrefn gwestiynau, y mae rhywun yn gallu ei defnyddio i gael mwy o wybodaeth gennych os ydynt o'r farn ei fod wedi dioddef gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu neu erledigaeth. Diddymwyd y weithdrefn gwestiynau ar 6 Ebrill 2014. Fodd bynnag, bydd yn dal yn berthnasol i ddigwyddiadau cyn y dyddiad hwnnw a gall gweithiwr eich holi am ddigwyddiadau ar y dyddiad hwnnw neu wedyn.
- Pwyntiau allweddol am achosion gwahaniaethu mewn sefyllfa waith
 - Lle mae hawl yn cael ei ddwyn
 - Terfyn amser cyn dod â hawl
 - Y safon a baich y profi
 - Yr hyn y gall y Tribiwnlys Cyflogaeth eich gorchymyn i'w wneud
- Mwy o wybodaeth am amddiffyn achos Tribiwnlys Cyflogaeth

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Awgrym am arfer da ar gyfer osgoi hawliadau ynghylch gwahaniaethu yn y gwaith a'u datrys

Mae gan weithiwr sy'n credu ei fod wedi dioddef gwahaniaethu anghyfreithlon hawl i wneud hawl Tribiwnlys Cyflogaeth.

Gall amddiffyn hawl Tribiwnlys Cyflogaeth gymryd amser maith, fod yn ddrud ac yn feichus, a gall effeithio'n niweidiol ar enw da eich sefydliad.

Mae'n debygol o fod yn fanteisiol i bawb geisio cywiro pethau cyn y bydd hawl yn cael ei gwneud i Dribiwnlys Cyflogaeth.

Os oes gennych weithdrefnau da ar gyfer datrys cwynion am wahaniaethu, mae'n bosib y gallwch osgoi'r person yn teimlo bod dwyn hawliad yn eich erbyn yn angenrheidiol.

Mae sicrhau eich gweithwyr y bydd cwynion am wahaniaethu anghyfreithlon yn cael eu hystyried o ddifrif, hyd yn oed os ydynt yn cael eu codi'n llai ffurfiol, y tu allan i'ch gweithdrefnau achwyn ffurfiol, yn ffactor pwysig ynghyd â'r sicrwydd y bydd rhywbeth yn digwydd i gywiro'r sefyllfa pe bai rhywun wedi gwahaniaethu'n anghyfreithiol.

Gwnewch yn eglur yr hyn fydd yn digwydd pe bai'r ymchwiliad yn dangos bod rhywun wedi gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn rhywun arall:

- y byddwch, pe bai angen, yn cymryd unrhyw gamau disgyblu sy'n briodol yn eich barn chi
- y byddwch, pe bai angen, yn newid y modd rydych yn gwneud pethau fel na fydd yr un peth yn digwydd eto, ac yna sicrhau eich bod yn gwneud hyn.

Hefyd:

- ystyriwch **hyfforddiant cydraddoldeb** i chi'ch hunan a / neu bobl sy'n gweithio i chi
- meddyliwch am gael **polisi cydraddoldeb**.

Pe bai gweithiwr yn dod a'i gŵyn atoch chi

Mae gennych ddwy ffordd o ddatrys y sefyllfa:

- ceisio delio â'r gŵyn yn anffurfiol
- defnyddio'ch gweithdrefnau achwyn.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Mae'n bosib y byddwch hefyd am ddefnyddio pobl eraill i'ch helpu i ddatrys y sefyllfa trwy rywbeth fel cymodi neu gyfryngu. Gelwir hyn yn aml yn 'ddull amgen o ddatrys anghydfod' a dywed y canllaw hwn wrthydd lle gallwch ddod o hyd i fwy o wybodaeth amdano.

Sicrhewch nad ydych chi'n gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn unrhyw un drwy'r modd rydych yn ymateb i gŵyn.

Er enghraifft: Mae gweithiwr anabl sydd ag anabledd dysgu yn cwyno bod gweithiwr arall wedi gwahaniaethu yn ei erbyn. Mae'r cyflogwr yn cymryd yr hyn a ddywed y gweithiwr anabl yn llai o ddifrif na'r hyn a ddywed y gweithiwr arall wrth ymateb. Os mai anabledd dysgu'r person anabl sydd wrth wraidd agwedd y cyflogwr, yna mae hyn yn debygol o fod yn wahaniaethu anghyfreithlon.

Pe bai unrhyw un sy'n ymwneud â chwyn yn weithiwr anabl sydd angen **addasiadau rhesymol** i ddileu **rhwystrau** y byddent yn eu hwynebu fel arall wrth fod yn rhan o'r broses gwyno, mae'n rhaid i chi wneud y rhain. Gallwch ddarllen mwy am addasiadau rhesymol ym Mhennod 3.

Delio â'r gŵyn yn anffurfiol

Mae'n bosib y gallwch edrych ar y gŵyn a phenderfynu ar yr hyn i'w wneud heb yr angen i'ch gweithiwr wneud cwyn ffurfiol.

Os mai'r modd rydych chi a'ch sefydliad yn gwneud rhywbeth yw testun y gŵyn, meddyliwch am ei newid.

Os mai ymddygiad rheolwr neu gydweithwyr at y person yw'r broblem, mae'n bosib y gallai siarad yn anffurfiol â'r person neu'r bobl gysylltiedig cyn mynd cyn belled â gweithdrefnau ffurfiol.

Rhaid cael caniatâd y person a wnaeth y gŵyn cyn siarad â'r person arall yn anffurfiol.

Sicrhewch eich bod yn dweud canlyniad ei gŵyn anffurfiol wrth y gweithiwr, neu gallai wneud cwyn ffurfiol neu ddwyn hawl Tribiwnlys Cyflogaeth.

Pe bai gweithiwr yn gwneud cwyn ffurfiol

Pe bai gweithiwr yn gwneud cwyn ffurfiol, cyfeirir at hyn yn aml fel 'achwyniad'.

Gallwch gael mwy o wybodaeth am ymchwilio i achwyniad a'i drin (p'un a ydynt yn ymwneud â gwahaniaethu neu faterion eraill y gweithle) oddi wrth Acas. Mae manylion cyswllt Acas yn *Ffynonellau pellach ar gyfer gwybodaeth a chyngor*.

Pe bai eich gweithiwr yn anfodlon ynghylch canlyniad gweithdrefn achwyn, yna mae ganddo hawl i apelio.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Dull amgen o ddatrys anghydfod

Os ydych am gael help i ddatrys cwyn am wahaniaethu, gallech weld a fydd y person sy'n cwyno yn cytuno i'r hyn a elwir fel rheol yn 'ddull amgen o ddatrys anghydfod' neu ADR. Mae ADR yn cynnwys dod o hyd i fodd o ddatrys y gŵyn heb wrandawriad tribiwnlys ffurfiol. Ymhlith technegau ADR mae cyfryngu a chymodi. Am ragor o wybodaeth gweler yr adran ar 'Setlo Anghydfod' isod.

Yr hyn y gallwch ei wneud pe baech yn darganfod achos o wahaniaethu anghyfreithlon

Bydd y camau a gymerwch yn dibynnu ar fanylion penodol yr achos a'i ddifrifoldeb. Dylech ystyried unrhyw amgylchiadau sydd wrth wraidd yr achos a chanlyniad achosion o'r fath yn y gorffennol. Gallech gymryd camau fel a ganlyn:

- Rhyw ffurf ar ddull amgen o ddatrys anghydfod (sydd wedi'i esbonio uchod).
- **Hyfforddiant cydraddoldeb** i'r sawl a wahaniaethodd.
- Camau disgyblu priodol (gall Acas roi mwy o wybodaeth i chi).

Yr hyn y gallwch ei wneud pe baech yn darganfod nad oedd achos o wahaniaethu anghyfreithlon

Pe bai eich ymchwiliad chi ac unrhyw apêl yn canfod nad oedd gwahaniaethu anghyfreithlon, yna mae arnoch angen dod o hyd i ffordd i bawb barhau i weithio gyda'i gilydd.

Mae'n bosib y byddwch yn gallu gwneud hyn eich hunan, neu fe all fod yn fuddiol cael help o'r tu allan, fel dull amgen o ddatrys anghydfod.

Monitro'r canlyniad

P'un a ydych yn penderfynu y bu gwahaniaethu anghyfreithlon ai peidio, sicrhewch nad ydych yn trin y gweithiwr a wnaeth y gŵyn yn wael. Er enghraifft, gall gorfodi'r gweithiwr a wnaeth y gŵyn i drosglwyddo i ran arall o'ch sefydliad (os yw'n ddigon mawr) fod yn **erledigaeth**. Fodd bynnag, pe bai'n gofyn am drosglwyddo, fe ddylech wneud hyn os ydych yn sicr mai dyma'r hyn y mae ar y gweithiwr ei eisiau mewn gwirionedd, ac nad yw'n arwydd na wnaethoch chi ddelio â'i gŵyn yn briodol.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Monitwch y sefyllfa i sicrhau fod y gwahaniaethu anghyfreithlon (os gwnaethoch ddarganfod gwahaniaethu) wedi dod i ben ac nad yw'r gweithiwr a wnaeth y gŵyn yn cael ei erlid, nac unrhyw un a wnaeth ei gynorthwyo.

Os nad yw eich gweithiwr yn fodlon ar yr hyn a ddigwyddodd, yna mae'n bosib y bydd yn penderfynu dwyn hawl yn y Tribiwnlys Cyflogaeth.

Y weithdrefn gwestiynau

Pe bai gweithiwr yn teimlo ei fod wedi dioddef gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu neu erledigaeth yn erbyn cyfraith cydraddoldeb, yna gall gael gwybodaeth gennych chi i'w helpu i benderfynu p'un a yw ei hawl yn ddilys ai peidio.

Bydd y modd y gall wneud hyn yn dibynnu a yw'r hawliad am ddigwyddiadau cyn 6 Ebrill 2014 neu beidio.

Hawliadau am ddigwyddiadau cyn 6 Ebrill 2014

Os yw'r hawliad am ddigwyddiadau cyn 6 Ebrill 2014, mae trefn osod y gall y gweithiwr ei defnyddio i gael gwybodaeth gennych. Mae'n cynnwys ffurflen benodol o'r enw 'yr holiadur' neu'r 'weithdrefn gwestiynau' ar gael yn: www.gov.uk/government/publications/discrimination-and-other-prohibited-conduct-complaints-questionnaire

Nid oes rhaid defnyddio'r ffurflen holiadur, cyhyd ag y bo'r gweithiwr yn defnyddio'r cwestiynau penodol a ddefnyddir yn y ffurflen.

Pe baech yn derbyn cwestiynau oddi wrth rywun, nid oes gofyn cyfreithiol i chi ateb y cais nac ateb y cwestiynau, ond gall peidio ag ateb wneud niwed i'ch achos.

Gall y cwestiynau a'r atebion ffurfio rhan o'r dystiolaeth mewn achos wedi'i ddwyn dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Gall gweithiwr anfon y cwestiynau i chi cyn gwneud hawl i'r Tribiwnlys Cyflogaeth, neu ar yr un pryd, neu ar ôl anfon yr hawl.

Os yw'n anfon yn gynharach, yna mae'n rhaid i chi dderbyn y cwestiynau cyn pen tri mis o'r hyn a ddywed y gweithiwr oedd yn wahaniaethu anghyfreithlon. Pe bai hawl eisoes wedi'i gyflwyno i'r Tribiwnlys Cyflogaeth, yna mae'n rhaid i chi dderbyn y cwestiynau cyn pen 28 diwrnod o anfon y gŵyn at y Tribiwnlys Cyflogaeth.

Os nad ydych yn ymateb i'r cwestiynau cyn pen wyth wythnos o'u hanfon atoch chi, gall y Tribiwnlys Cyflogaeth gymryd hynny i ystyriaeth wrth gyrraedd ei benderfyniad. Gall y Tribiwnlys Cyflogaeth hefyd ystyried atebion sy'n aneglur neu sy'n osgoi ateb y cwestiwn.

Mae yna eithriad i hyn. Ni all y Tribiwnlys Cyflogaeth ystyried methiant i ateb os yw person neu sefydliad yn datgan y gallai rhoi ateb niweidio achosion troseddol ac mae hyn yn

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

rhesymol. Fel rheol, hawl mewn tribiwnlys neu lys sifil yn unig fyddai canlyniad torri cyfraith cydraddoldeb. Ambell waith, gall torri cyfraith cydraddoldeb arwain at gosb yn y llysoedd troseddol. Yn y sefyllfa honno, mae'n bosib y gall y person neu'r sefydliad wrthod ateb y cwestiynau, pe bai ateb yn ei argyhuddo ei hun, ac mae'n rhesymol iddo beidio ag ateb. Os ydych yn teimlo y gall hyn fod yn berthnasol i chi, fe ddylech gael mwy o gyngor am beth i'w wneud.

Hawliadau am ddigwyddiadau ar 6 Ebrill 2014 neu wedyn

Diddymwyd y weithdrefn gwestiynau a'r ffurflen holiadur ar 6 Ebrill 2014. Ar gyfer hawliadau am ddigwyddiadau a gymerodd lle ar neu ar ôl y dyddiad hwnnw bydd yn dal yn arfer dda i weithiwr sydd o'r farn ei fod wedi dioddef gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu neu erledigaeth dan gyfraith cydraddoldeb geisio am wybodaeth berthnasol oddi wrthoch chi cyn dwyn hawliad ffurfiol.

Mae Acas wedi llunio canllaw anstatudol i gyflogwyr a gweithwyr yn gofyn ac yn ateb cwestiynau ar ôl 6 Ebrill 2014. Fe'i geir yn www.acas.org.uk/media/pdf/m/p/Asking-and-responding-to-questions-of-discrimination-in-the-workplace.pdf

Mae'r canllaw hwnnw yn egluro'n glir y dylech drin unrhyw gwestiynau o'r fath yn ddifrifol ac yn brydlon a pheidio â'u hanwybyddu. Gall cwestiynau ac atebion o'r fath ffurfio rhan o'r dystiolaeth mewn achos a ddygwyd o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

P'un ai a yw'r hawliad am ddigwyddiadau cyn 6 Ebrill 2014 neu ar neu ar ôl y dyddiad hwnnw, rhaid i chi beidio â thrin gweithiwr yn wael oherwydd iddo anfon cwestiynau atoch ynglŷn â hawliad. Pe baech yn gwneud felly, byddai'n sicr yn erledigaeth anghyfreithlon o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Pwyntiau allweddol am achosion gwahaniaethu mewn sefyllfa waith

Y pwyntiau allweddol y mae'r canllaw hwn yn eu hesbonio yw:

- Lle mae hawliau yn cael eu dwyn
- Terfyn amser cyn dwyn hawl
- Y safon a baich y profi
- Yr hyn y gall y Tribiwnlys Cyflogaeth eich gorchymyn i'w wneud

Lle mae hawliau yn cael eu dwyn

Gall Tribiwnlys Cyflogaeth benderfynu ynghylch cwyn sy'n ymwneud â gwahaniaethu anghyfreithlon mewn sefyllfa waith.

Gall Tribiwnlysoedd Cyflogaeth hefyd benderfynu achosion ynghylch:

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

- Cydgytundebau, sy'n gallu cwmpasu unrhyw delerau cyflogaeth, fel tâl neu fuddion eraill neu amodau gwaith.
- Achosion cyflog cyfartal a phensiynau galwedigaethol; gallwch ddarllen mwy am y rhain yng nghanllaw'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. *Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a buddion.*
- Gofynion y mae cyflogwr yn eu gosod ar rywun i wahaniaethu yn erbyn pobl fel rhan o'u swydd, er enghraifft, pe bai rhywun yn gweithio mewn siop, dweud wrtho am beidio â gweini ar gwsmeriaid â nodwedd warchoddedig benodol.

Gall hawliadau am gyflog cyfartal rhwng y rhywiau gael eu penderfynu hefyd yn y Llys Sirol neu'r Uchel Lys (yng Nghymru a Lloegr) a Llys y Siryf neu'r Llys Sesiwn (yn yr Alban). Eglurir hyn yng nghanllaw'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: *Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a buddion.*

Gall Tribiwnlys Cyflogaeth glywed achos oddi wrth aelod o'r **lluoedd arfog** os yw ei **gŵyn gwasanaeth** wedi'i phenderfynu yn unig.

Mae rhaid i berson sy'n dwyn hawl i Dribiwnlys Cyflogaeth ar neu ar ôl 29 Gorffennaf 2013 i dalu ffi i ddwyn hawl a ffi arall er mwyn i'w achos gael ei chlywed. Mae trefniadau dilead yn eu lle, sy'n golygu os bydd incwm gweithiwr yn is na rhyw lefel (ac mae hyn yn amrywio yn ôl, er enghraifft, maint y teulu), gostyngir y ffioedd neu'u hepgor yn llwyr.

Mae'r Llywodraeth wedi cyhoeddi canllaw ar-lein ar ffioedd: www.gov.uk/employment-tribunals/apply-to-the-tribunal

Mae'r Tribiwnlys yn debygol o'ch gorchymyn i dalu'r ffioedd yn ôl i'r person sy'n dwyn yr hawliad os nad ydych yn llwyddiannus wrth amddiffyn yr hawliad.

Terfyn amser cyn dwyn hawl

Rhaid i weithiwr ddwyn ei hawl ymlaen cyn pen tri mis (namyn diwrnod) ers i'r gwahaniaethu anghyfreithlon honedig ddigwydd.

Mae dwy sefyllfa lle mae hyn ychydig yn wahanol:

- mewn achosion cyflog cyfartal, mae terfynau amser gwahanol yn berthnasol – gweler canllaw'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: *Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a buddion.*
- chwe mis (namyn diwrnod) yw'r terfyn amser ar gyfer achosion yn ymwneud â'r lluoedd arfog.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Pe bai gweithiwr yn dwyn hawliad yn ddiweddarach, y Tribiwnlys Cyflogaeth sydd i benderfynu a yw'n deg i bawb sydd â wnelo â'r achos, gan gynnwys y cyflogwr a'r gweithiwr, ganiatáu dwyn hawl yn ddiweddarach na hyn.

Pan fo hawl yn ymwneud ag ymddygiad dros gyfnod o amser, mae'r terfyn amser yn dechrau pan ddaw'r ymddygiad i ben.

Er enghraifft: Mae gan gyflogwr bolisi o ddarparu ceir cwmni i gyflogeion 35 oed neu hŷn yn unig. Oni bai y gellir cyfiawnhau'r polisi yn wrthrychol, gallai rhywun dan 35 oed wneud hawliad ar unrhyw adeg i dribiwnlys am wahaniaethu ar sail oed tra fo'r polisi'n parhau i weithredu o blaid y rheini sy'n 35 oed. Pe bai'r polisi'n dar fod i weithredu o blaid y grŵp oedran hwn, byddai rhaid dwyn hawliadau cyn pen tri mis i'r digwyddiad hwnnw.

Pe bai'r gweithiwr yn cwyno am fethiant i wneud rhywbeth, er enghraifft, methiant i wneud **addasiadau rhesymol**, yna mae'r tri mis yn cychwyn pan benderfynwyd peidio â gwneud hynny. Os nad oes tystiolaeth gadarn o benderfyniad, yna ystyrir bod y penderfyniad wedi'i wneud naill ai:

- pan mae'r person a fethodd â gwneud y peth yn gwneud rhywbeth arall sy'n dangos nad oedd yn bwriadu ei wneud, neu
- ar ddiwedd y cyfnod pan ellid bod wedi disgwyl yn rhesymol iddo wneud y peth.

Er enghraifft: Mae defnyddiwr cadair olwyn yn gofyn i'w gyflogwr osod ramp i'w alluogi i fynd dros y cwrbyn rhwng y maes parcio a mynedfa'r swyddfa yn haws. Dywed y cyflogwr y bydd yn gwneud hyn ond ni chyflawnir unrhyw waith o gwbl. Yn dilyn cyfnod pan fyddai'n rhesymol i'r cyflogwr fod wedi comisiynu'r gwaith, er nad yw'r cyflogwr wedi gwneud penderfyniad positif i beidio â gosod ramp, mae'n bosib y bydd yn cael ei drin fel petai wedi gwneud y penderfyniad hwnnw.

Pan mae rhaid i berson gysylltu ag Acas cyn dwyn hawl gan fod y weithdrefn gymodi gynnar yn berthnasol, mae rheolau arbennig o ran y terfynau amser. Ymestynnir y terfyn amser arferol i ganiatáu i'r cymodi i ddigwydd. Mae rhagor o wybodaeth ar y weithdrefn gymodi gynnar yn adran 'Setlo anghydfod' y canllaw hwn.

Am ragor o wybodaeth gweler canllaw Acas ar y weithdrefn gymodi gynnar:

www.acas.org.uk/media/pdf/h/o/Early-Conciliation-explained.pdf

Nid yw'r rheolau yn syml a dylid cymryd cyngor cyfreithiol pan fo unrhyw amheuaeth am berthnasedd y rheolau.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Y safon a baich y profi

Y safon profi mewn achosion o wahaniaethu yw'r un arferol mewn achosion sifil (anhroddol). Rhaid i'r ddwy ochr geisio profi bod ffeithiau eu hachos yn wir ar gydbwysedd tebygolrwydd, hynny yw, bod ei fersiwn nhw yn fwy na thebyg yn wir ym marn y tribiwnlys.

Os yw gweithiwr yn honni gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu neu erledigaeth yn eich erbyn, yna mae **baich y profi** yn dechrau gyda nhw. Bydd dwy sefyllfa lle bydd baich y profi yn symud arnoch chi:

1. Os ydynt yn profi digon o ffeithiau y gall y tribiwnlys benderfynu ohonynt, heb unrhyw esboniad arall, fod y gwahaniaethu, aflonyddu neu erledigaeth wedi digwydd, neu
2. Os mai eu cwyn yw nad ydynt wedi cael cynnig swydd oherwydd eich bod wedi canfod am eu hanabledd ar ôl gofyn cwestiynau na chaniateid i chi eu gofyn o dan y rheolau yn erbyn **ymholiadau am iechyd cyn cyflogi neu ymholiadau ynglŷn ag anabledd**.

Yn y naill neu'r llall o'r sefyllfaoedd hyn, mae'r baich yn symud arnoch chi i ddangos nad oeddech chi neu rywun roeddech chi yn gyfrifol am eu gweithredoedd neu eu hesgeulustod wedi gwahaniaethu, aflonyddu ar neu erlid y person sy'n gwneud yr hawl.

Yr hyn y gall y Tribiwnlys Cyflogaeth eich gorchymyn i'w wneud

Pe baech chi'n colli'ch achos, gall y tribiwnlys orchymyn yr hyn a elwir yn unioni. Y prif gamau unioni sydd ar gael i'r Tribiwnlys Cyflogaeth yw:

- Gwneud datganiad eich bod wedi gwahaniaethu.
- Pennu iawndal i'w dalu am y golled ariannol a ddioddefodd yr hawlydd (colli enillion, er enghraifft), ac iawndal am niwed i deimladau'r hawlydd. Nid oes terfyn uchaf cyfreithiol ar swm yr iawndal.
- Gwneud argymhelliad yn ei gwneud yn ofynnol i'r cyflogwr wneud rhywbeth penodol cyn pen amser penodol i ddileu neu i leihau'r effeithiau drwg y mae'r hawl wedi dangos sy'n bodoli ar yr unigolyn.

Er enghraifft: Darparu geirda neu dderbyn y person yn ôl i'w swydd, os yw'r tribiwnlys o'r farn y byddai hyn yn gweithio er gwaethaf yr hanes blaenorol.

Gall y Tribiwnlys Cyflogaeth hefyd wneud argymhelliad ei bod yn ofynnol i'r cyflogwr wneud rhywbeth penodol cyn pen amser penodol i ddileu neu i leihau'r effeithiau drwg y mae'r hawl wedi dangos sy'n bodoli ar y gweithlu ehangach (er nid mewn achosion cyflog cyfartal). Gall y Tribiwnlys Cyflogaeth wneud y math hwn o argymhelliad hyd yn oed os

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

yw'r person sydd wedi ennill yr achos eisoes wedi gadael y cyflogwr. Dywedodd y Llywodraeth y bydd yn diddymu grym y Tribiwnlys Cyflogaeth i wneud argymhellion ehangach o'r fath. Os gall fod yn berthnasol i achos rydych yn ymwneud â hi, bydd angen i chi ganfod a yw'n dal yn bodoli.

Er enghraifft:

- cyflwyno polisi cyfle cyfartal
- sicrhau bod ei bolisi aflonyddu yn cael ei roi ar waith yn fwy effeithiol
- sefydlu panel adolygu i ddelio â chyfle cyfartal a gweithdrefnau aflonyddu / achwyn
- ailhyfforddi staff, neu
- cyhoeddi'r meini prawf dethol a ddefnyddir ar gyfer trosglwyddo neu ddyrchafu staff.

Os yw'r argymhelliad yn gysylltiedig ag unigolyn ac os nad yw'r cyflogwr yn gwneud yr hyn y dywedwyd wrtho am ei wneud, gall y tribiwnlys ei orchymyn i dalu iawndal, neu fwy o iawndal, i'r hawlydd yn lle hynny.

Mewn achosion o **aflonyddu anuniongyrchol**, pe baech yn gallu profi nad oeddech yn bwriadu i'r hyn a wnaethoch fod yn wahaniaethol, rhaid i'r tribiwnlys ystyried yr holl gamau unioni cyn edrych ar iawndal.

Gall y tribiwnlys hefyd eich gorchymyn i dalu'r costau cyfreithiol a chostau'r person sy'n dwyn yr hawliad ar ben eich costau cyfreithiol eich hunan, er nad yw hyn yn digwydd yn aml mewn achosion Tribiwnlys Cyflogaeth. Fodd bynnag, mae'r Tribiwnlys yn awr yn debygol o'ch gorchymyn i ad-dalu unrhyw ffioedd y bu rhaid i'r person dalu'r tribiwnlys i ddwyn hawl os ydych yn aflwyddiannus wrth amddiffyn yr hawliad.

O 6 Ebrill 2014, gall y Tribiwnlys hefyd osod cosbau ariannol o rhwng £100 a £5,000 (yn daladwy i'r Llywodraeth) ar gyflogwr os yw'n aflwyddiannus wrth amddiffyn hawliad a bod 'nodweddion gwaethybol' gan yr achos. Mae'n debygol y gosodir y dyfarniadau ariannol hyn yn gynnig pan fo ymddygiad y cyflogwr yn arbennig o resynus yn unig.

Mae'r Llywodraeth hefyd yn bwriadu cyflwyno deddfwriaeth ym mis Hydref 2014 a fydd yn gofyn i Dribiwnlys Cyflogaeth orchymyn, yn amodol ar rai eithriadau, cyflogwr i ymgymryd ag archwiliad cyflog cyfartal lle bo'r Tribiwnlys yn pennu fod y cyflogwr wedi mynd yn groes i gymal cydraddoldeb a/neu wedi gwahaniaethu ar sail rhyw o ran cyflog.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Setlo anghydfod

Gall dechrau achos cyfreithiol fod yn brofiad blinderus a chymryd amser. Efallai y byddai er lles pawb i geisio setlo anghydfod er mwyn osgoi mynd i wrandawriad tribiwnlys cyflogaeth neu wrandawriad llys. Mae tair ffordd o setlo anghydfod:

- Cytundeb rhyngoch chi a'r gweithiwr
- Gwasanaeth cymodi Acas
- Cytundeb cyfaddawd cymhwyso

Cytundeb rhyngoch chi a'r gweithiwr

Cyn i'ch gweithiwr gyflwyno hawliad yn y tribiwnlys cyflogaeth, gallwch gytuno i setlo anghydfod yn uniongyrchol â nhw. Gall cytundeb i setlo anghydfod gynnwys unrhyw amodau y byddwch yn cytuno arnynt gyda'r gweithiwr a gall gynnwys iawndal, gweithredu yn y dyfodol gennych chi a'r gweithiwr a materion cyfreithiol eraill.

Er enghraifft: Mae gweithiwr yn codi cwyn gyda'i chyflogwr yn ymwneud â methiant i gyflawni addasiadau rhesymol. Mae'r cyflogwr yn ymchwilio i gwyn y gweithiwr ac yn ategu'r achwyniad. Mae'r cyflogwr yn cytuno â'r gweithiwr i sefydlu'r addasiadau rhesymol ac yn cynnig ymddiheuriad ysgrifenedig iddi, y mae'n ei dderbyn.

Acas

Gallech hefyd geisio cymorth gan Acas, sy'n cynnig gwasanaeth cymodi i bartïon mewn anghydfod, p'un a wnaethpwyd hawliad i dribiwnlys cyflogaeth neu beidio.

O 6 Mai 2014, bydd rhaid i bob hawliwr (gydag eithriadau cyfyngedig iawn) gydymffurfio â'r Weithdrefn Cymodi Cynnar cyn iddo allu dwyn achos i'r Tribiwnlys Cyflogaeth. O dan y weithdrefn, mae rhaid i berson sydd am ddwyn hawliad lenwi a chyflwyno ffurflen cymodi cynnar i Acas neu ffonio Acas gan roi ei fanylion ei hun a'i gyflogwr iddynt. Bydd Acas wedyn yn cynnig gwasanaeth cymodi rhad ac am ddim i geisio helpu'r partïon i ddatrys eu hanghydfod.

Fel arfer ymestynnir y terfyn amser ar gyfer dwyn hawliad i ganiatáu i'r broses cymodi ddigwydd.

Gall y cymodi cynnar gael ei ddechrau gan gyflogwyr yn ogystal ag unigolion, felly gallwch gysylltu ag Acas os ydych o'r farn y gallai rhywun ddwyn hawliad Tribiwnlys yn eich erbyn.

Ceir y ffurflen hysbysiad rhagnodedig a chanllaw ar y weithdrefn cymodi cynnar ar wefan Acas yn: www.acas.org.uk/media/pdf/h/o/Early-Conciliation-explained.pdf

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Er enghraifft: Mae gweithiwr yn codi cwyn gyda'i chyflogwr gan honni gwahaniaethu ar sail rhyw. Mae'r cyflogwr yn gwrthod ei hachwyniad. Mae'n cyflwyno hawliad i'r tribiwnlys, ond cyn y gwrandawriad mae'n ceisio cymorth gan Acas i gymodi'r anghydfod. O ganlyniad i'r cymodi, mae'r gweithiwr a'i chyflogwr yn cytuno i setlo'r hawliad ar amodau sy'n ddymunol i'r ddau.

Cytundeb cyfaddawd cymhwyso

Gallwch chi a'r gweithiwr setlo hawliad neu hawliad posibl i'r tribiwnlys cyflogaeth trwy 'gcontract cyfaddawd cymhwyso'. Mae yna amodau penodol y mae'n rhaid eu bodloni er mwyn setlo hawliad fel hyn:

- rhaid i'r cytundeb fod yn ysgrifenedig
- rhaid teilwra'r amodau yn y cytundeb i amodau'r hawliad
- rhaid i'r gweithiwr fod wedi derbyn cyngor cyfreithiol ynglŷn ag amodau'r cytundeb gan gynghorydd annibynnol sydd wedi ei yswirio yn erbyn y risg o hawliad yn deillio o'r cyngor hwnnw
- rhaid i'r sawl sy'n darparu'r gweithiwr â chyngor cyfreithiol annibynnol ar y cytundeb cyfaddawd fod yn gyfreithiwr, cynrychiolydd undeb llafur gydag awdurdod ysgrifenedig gan yr undeb llafur neu'n weithiwr canolfan gynghori gydag awdurdod ysgrifenedig gan y ganolfan i roi'r cyngor hwn.

Mwy o wybodaeth am amddiffyn achos Tribiwnlys Cyflogaeth

Gallwch ddarganfod mwy am yr hyn y dylid ei wneud pe bai rhywun yn dwyn achos Tribiwnlys Cyflogaeth yn eich erbyn oddi wrth Acas – gweler Ffynonellau pellach ar gyfer gwybodaeth a chyngor am fanylion cyswllt.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

5. Ffynonellau pellach ar gyfer gwybodaeth a chyngor

Cyngor a gwybodaeth gyffredinol

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol:

Yr eiriolydd annibynnol dros gydraddoldeb a hawliau dynol ym Mhrydain yw'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Ei nod yw ceisio lleihau anghydraddoldeb, dileu gwahaniaethu, cryfhau perthynas dda rhwng pobl a hyrwyddo ac amddiffyn hawliau dynol. Os oes angen gwybodaeth, cyngor a chymorth arbenigol arnoch ar wahaniaethu a materion hawliau dynol a'r gyfraith berthnasol, yn arbennig os oes angen mwy o gymorth arnoch na all asiantaethau cynghori a sefydliadau lleol arall ei ddarparu i chi, cysylltwch â'r Gwasanaeth Cynghori a Chymorth Cydraddoldeb (EASS), isod. Comisiynwyd EASS gan y Llywodraeth yn 2012 i ddisodli Llinell Gymorth y Comisiwn, sydd wedi'i chau bellach. Mae EASS yn gwbl annibynnol o'r Comisiwn.

Gwasanaeth Cynghori a Chymorth Cydraddoldeb (EASS)

Mae'r Llinell Gymorth yn cynghori ac yn cynorthwyo unigolion ar faterion yn ymwneud â chydraddoldeb a hawliau dynol, ledled Cymru, Lloegr a'r Alban. Gallant hefyd dderbyn achosion sydd wedi'u hatgyfeirio gan sefydliadau na all, oherwydd materion gallu neu ariannu, ddarparu cyngor wyneb i wyneb i ddefnyddwyr lleol eu gwasanaethau.

Gwefan: www.equalityadvisoryservice.com/

- Ffôn: 0808 800 0082 (dydd Llun – Gwener: 9am i 8pm; dydd Sadwrn 10am i 2pm)
- Ffôn Testun: 0808 800 0084 (dydd Llun – Gwener: 9am i 8pm; dydd Sadwrn 10am i 2pm)

Acas – y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu Annibynnol:

Nod Acas yw gwella sefydliadau a bywyd gwaith trwy berthnasau cyflogaeth gwell. Mae'n darparu cyngor diduedd, hyfforddiant, gwybodaeth ac ystod o wasanaethau datrys problemau.

Gwefan: www.acas.org.uk

Ffôn: 08457 47 47 47 (dydd Llun i ddydd Gwener: 08:00–20:00; dydd Sadwrn: 09:00–13:00)

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

GOV.UK (Cyflogi Pobl)

Canllaw o wefan y llywodraeth i gyflogwyr.

- Gwefan: <https://www.gov.uk/browse/employing-people>

Mynediad i Waith

Gall Mynediad i Waith helpu pobl anabl neu eu cyflogwyr os yw eu cyflwr neu eu hanabledd yn effeithio ar ba mor hawdd yw gwneud eu swydd neu gael swydd. Mae'n rhoi cyngor a chymorth gyda chostau ychwanegol a all godi oherwydd anghenion penodol.

Gwefan: <https://www.gov.uk/access-to-work>

Llundain, Dwyrain Lloegr a De-ddwyrain Lloegr:

- Ffôn: 020 8426 3110
- Ffôn Testun: 020 8426 3133
- E-bost: atwosu.london@jobcentreplus.gsi.gov.uk
- Cymru, De-orllewin Lloegr, Gorllewin Canolbarth Lloegr a Dwyrain Canolbarth Lloegr:
 - Ffôn: 02920 423 29
 - Ffôn Testun: 0845 602 5850
 - E-bost: atwosu.cardiff@jobcentreplus.gsi.gov.uk

Yr Alban, Gogledd-orllewin Lloegr, Gogledd-ddwyrain Lloegr a Swydd Efrog a Glannau Humber:

- Ffôn: 0141 950 5327
- E-bost: atwosu.glasgow@jobcentreplus.gsi.gov.uk

Advicenow

Gwefan annibynnol nad yw ar gyfer gwneud elw yn darparu'r wybodaeth gywir ddiweddaraf ar hawliau a materion cyfreithiol.

- Gwefan: www.advicenow.org.uk

Advice UK

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Rhwydwaith DU o sefydliadau sy'n darparu cyngor. Nid ydynt eu hunain yn rhoi cyngor, ond mae gan y wefan gyfeiriadur o asiantaethau sy'n rhoi cyngor.

- Gwefan www.adviceuk.org.uk
- E-bost: mail@adviceuk.org.uk
- Ffôn: 0300 777 0107 neu 0300 777 0108

Age UK

Nod Age UK yw gwella bywyd hwyrach mewn bywyd i bawb drwy ddarparu gwybodaeth a chyngor, ymgyrchoedd, cynhyrchion, hyfforddiant ac ymchwil.

- Gwefan: www.ageuk.org.uk
- Ffôn: 0800 169 6565
- E-bost: contact@ageuk.org.uk

Cymdeithas Pobl Broffesiynol Anabl (ADP):

Mae gwefan ADP yn cynnig cyngor, cefnogaeth, adnoddau a gwybodaeth gyffredinol ar gyfer pobl broffesiynol, entrepreneuriaid a chyflogwyr anabl.

- Gwefan: www.adp.org.uk
- Ffôn: 01204 431638 (gwasanaeth peiriant ateb yn unig)
- Ffacs: 01204 431638
- E-bost: info@adp.org.uk

Siambr Fasnach Prydain (BCC):

Y BCC yw'r corff cenedlaethol ar gyfer rhwydwaith o Siambrau Masnach achrededig ledled y DU; mae pob Siambr yn darparu cynrychiolaeth, gwasanaethau, gwybodaeth a chyfarwyddyd i'w haelodau.

- Gwefan: www.britishchambers.org.uk
- Ffôn: 020 7654 5800
- Ffacs: 020 7654 5819
- E-bost: info@britishchambers.org.uk

Consortium Manwerthu Prydain (BRC):

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Cymdeithas fasnach yw'r BRC, sy'n cynrychioli ystod eang o fanwerthwyr. Mae'n darparu cyngor a gwybodaeth i'w haelodau.

- Gwefan: www.brc.org.uk
- Ffôn: 020 7854 8900
- Ffacs: 020 7854 8901

Porth Busnes:

Porth Busnes sy'n darparu help ymarferol, cyngor a chefnogaeth ar gyfer busnesau newydd a busnesau sy'n tyfu yn yr Alban.

- Gwefan: www.btgateway.com
- Ffôn: 0845 609 6611

Busnes yn y Gymuned:

Mae Busnes yn y Gymuned yn ysgogi busnesau er gwell, gan weithio i wella busnesau o ran telerau eu cyfrifoldeb i'r gymuned leol a'r gymuned fyd-eang ac yn helpu i weithio tuag at ddyfodol cynaliadwy.

- Gwefan: www.bitc.org.uk
- Ffôn: 020 7566 8650
- E-bost: information@bitc.org.uk
- Twitter: @BITC1

Business Disability Forum (BFD)

Mae BFD yn disodli EFD ac ef yw'r sefydliad cyflogwyr mwyaf blaengar yn y byd sy'n canolbwyntio ar anabledd wrth iddo effeithio ar fusnes.

- Gwefan: www.businessdisabilityforum.org.uk/
- Ffôn: 020 7403 3020
- Ffacs: 020 7403 0404
- Ffôn testun: 020 7403 0040
- E-bost: enquiries@businessdisabilityforum.org.uk

Swyddfa Cyngor ar Bopeth (CAB)

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Mae'r Swyddfa Cyngor ar Bopeth yn cynnig cyngor cyfrinachol, diduedd, annibynnol, rhad ac am ddim o dros 3,500 o leoliadau. Mae'r rhain yn cynnwys strydoedd mawr, canolfannau cymunedol, meddygfeydd, llysoedd a charchardai. Mae ar gael i bawb.

Ceir cyngor wyneb i wyneb neu ar y ffôn. Gall y rhan fwyaf o'r swyddfeydd drefnu ymweliadau cartref ac mae rhai hefyd yn darparu cyngor drwy e-bost. Mae nifer cynyddol yn ymgymryd â chyfnodau peilota ar ddefnyddio testun, sgwrsio ar-lein a gwe-gamerâu.

- Gwefan: www.citizensadvice.org.uk/getadvice.ihtml
- Ffôn (Cymru): 08444 77 20 20
- Ffôn (Lloegr): 08444 111 444

Swyddfa Cyngor ar Bopeth (CAB) yr Alban

- Gwefan: www.cas.org.uk/
- Ffôn: 0808 800 9060

Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD):

Y CIPD yw corff mwyaf Ewrop ym maes proffesiynol datblygu adnoddau dynol, gyda dros 135,000 o aelodau. Mae'n cefnogi ac yn datblygu'r sawl sy'n gyfrifol am reoli a datblygu pobl mewn sefydliadau.

- Gwefan: www.cipd.co.uk
- Ffôn: 020 8612 6208

ChildcareLink:

Mae ChildcareLink yn darparu manylion darparwyr gofal plant lleol ar gyfer gweithwyr a chyflogwyr, yn ogystal â gwybodaeth gyffredinol am ofal plant.

- Gwefan: www.childcarelink.gov.uk
- Ffôn: 0800 2346 346

Close the Gap Scotland:

Mae Close the Gap Scotland yn gweithio i gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau trwy weithio gyda chwmnïau ac undebau llafur yn ogystal â chynnal ymchwil i ddangos y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

- Gwefan: www.closesthegap.org.uk
- Ffôn: 0141 337 8131

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Cyddfederasiwn Diwydiant Prydain (CBI):

Y CBI yw sefydliad busnes mwyaf blaengar Prydain, yn siarad dros tua 240,000 o fusnesau sy'n cyflogi ar y cyd tua thraean o weithlu'r sector preifat.

- Gwefan: www.cbi.org.uk
- Ffôn: 020 7379 7400

Yr Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau (BIS):

BIS yw adran llywodraeth y DU sy'n gyfrifol am fasnach, twf busnesau, cyfraith cwmnïau a chyflogaeth a datblygiad economaidd rhanbarthol.

- Gwefan www.gov.uk/government/organisations/department-for-business-innovation-skills
- Ffôn: 020 7215 5000

Gwasanaeth Cyfraith Anabledd (DLS)

Elusen genedlaethol yw DLS yn darparu gwybodaeth a chynghor i bobl anabl a phobl Fyddar. Mae'n cynnwys ystod eang o bynciau gan gynnwys gwahaniaethu, materion defnyddwyr, addysg a chyflogaeth.

- Gwefan: www.dls.org.uk
- Ffôn: 020 7791 9800
- Minicom: 020 7791 9801

EEF:

Sefydliad aelodaeth yw EEF sy'n darparu gwasanaethau busnes i helpu aelodau i reoli pobl, prosesau, amgylchedd a mwy, fel bod aelodau yn gallu bodloni eu hymrwymiaid rheoleiddiol.

- Gwefan: www.eef.org.uk
- Ffôn: 0845 250 1333
- Fforwm Cyflogwyr ar Oedran (EFA):

Rhwydwaith annibynnol o gyflogwyr blaengar sy'n cydnabod gwerth gweithlu ag amrywiaeth oedran yw EFA. Yn ogystal â chefnogi cyflogwyr, mae'r EFA yn dylanwadu ar y Llywodraeth, busnesau ac undebau llafur, gan ymgyrchu am newid ymarferol go iawn wrth atal gwahaniaethu ar sail oedran yn y gwaith ac yn y farchnad swyddi.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

- Gwefan: www.efa.org.uk
- Ffôn: 020 7922 7790
- E-bost: efa@efa.org.uk

Fforwm y Cyflogwyr ar Gred (EFB):

Mae EFB yn cynnig cyfarwyddyd ymarferol i gyflogwyr ac mae'n rhannu arfer da ynghylch materion fel codau gwisg, gwyliau crefyddol, y gydberthynas rhwng cred grefyddol a meysydd amrywiaeth eraill a gwrthdaro yn y gweithle. Nid yw'r fforwm yn gysylltiedig ag unrhyw grŵp crefyddol neu gred athronyddol.

- Gwefan: www.efbelief.org.uk
- Ffôn: 020 7922 7790
- E-bost: info@efbelief.org.uk

Equality Britain:

Nod Equality Britain yw hyrwyddo cyfleoedd mewn cyflogaeth, addysg, tai a chwaraeon i bobl o leiafrifoedd ethnig.

- Gwefan: www.equalitybritain.uk

Ffederasiwn Busnesau Bach (FSB):

Mae'r FSB yn gweithio i amddiffyn, hyrwyddo a hybu buddion y sawl sy'n hunangyflogedig a'r sector busnesau bach. Mae'n darparu amrywiaeth o wasanaethau i aelodau.

- Gwefan: www.fsb.org.uk
- Ffôn: 020 7528100

Gender Identity Research and Education Society (GIRES):

Mae GIRES yn darparu ystod eang o wybodaeth a hyfforddiant i bobl Drawsryweddol, eu teuluoedd a'r bobl broffesiynol sy'n gofalu amdanynt.

- Gwefan: www.gires.org.uk
- Ffôn: 01372 801 554
- Ffacs: 01372 272 297
- E-bost: info@gires.org.uk

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Yr Ymddiriedolaeth Rhywedd

Yr Ymddiriedolaeth Rhywedd yw elusen fwyaf y DU sy'n gweithio i gefnogi pobl Drawsrywiol, y sawl sydd â Dysfforia Rhyw a phobl Trawsrhyweddol neu'r sawl sy'n cael eu heffeithio gan faterion hunaniaeth o ran rhywedd. Mae'n darparu hyfforddiant a gwybodaeth i gyflogwyr a sefydliadau.

- Gwefan: www.gendertrust.org.uk
- Ffôn: 01273 234024

GOV.UK

Gwasanaeth digidol Llywodraeth y DU yw GOV.UK i bobl yng Nghymru a Lloegr. Mae'n cyflenwi gwybodaeth a chyngor ymarferol am wasanaethau cyhoeddus, yn eu dwyn ynghyd i gyd mewn un lle.

- Gwefan:

Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth (GEO):

Y GEO yw adran y Llywodraeth sy'n gyfrifol am ddeddfwriaeth a pholisi cydraddoldebau yn y DU.

- Gwefan: www.gov.uk
- Ffôn: 020 7211 6000

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE):

Mae'r HSE yn darparu gwybodaeth a chyfarwyddyd am iechyd a diogelwch.

- Gwefan: www.hse.gov.uk
- Ffôn: 08701 545 500
- E-bost: hseinformationservices@natbrit.com

Meddwl Iach yn y Gwaith:

Menter yng Nghymru yw Meddwl Iach yn y Gwaith i helpu i atal absenoldeb o'r gwaith oherwydd afiechydon cysylltiedig â straen trwy wella lles cyflogeion.

- Gwefan: www.healthymindsatwork.org.uk
- E-bost: info@healthymindsatwork.org.uk

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Buddsoddwyr mewn Pobl (BmP):

Mae BmP yn cynnig offeryn gwella busnes sydd wedi'i lunio i helpu pob math o sefydliadau i ddatblygu perfformiad trwy ei bobl. Mae'n darparu asesiadau wedi'u haddasu'n benodol a'u llunio i gefnogi sefydliadau wrth gynllunio strategaethau effeithiol, eu rhoi ar waith a'u gwerthuso ac mae'n berthnasol i sefydliadau o bob maint a sector.

- Gwefan: www.investorsinpeople.co.uk
- Ffôn: 020 7467 1900
- E-bost: info@investorsinpeople.co.uk

Rhwydwaith Canolfannau i Gyfreithwyr

Rhwydwaith Canolfannau i Gyfreithwyr yw'r sefydliad cydlynu cenedlaethol i rwydwaith o ganolfannau i gyfreithwyr yn seiliedig ar gymunedau. Mae canolfannau i gyfreithwyr yn darparu cynrychiolaeth a chynghor cyfreithiol arbenigol annibynnol a rhad ac am ddim i bobl sy'n byw neu'n gweithio yn eu dalgylchoedd. Nid yw'r ffederasiwn ei hun yn darparu cynghor cyfreithiol, ond gall ddarparu manylion eich canolfan i gyfreithwyr agosaf.

- Gwefan: www.lawcentres.org.uk
- Ffôn: 0203 637 1330

Cymdeithas y Cyfreithwyr

Cymdeithas y Cyfreithwyr yw'r sefydliad cynrychiadol dros gyfreithwyr yng Nghymru a Lloegr. Mae gan ei gwefan gyfeiriadur ar-lein o gwmnïau cyfreithwyr a chyfreithwyr. Gallwch hefyd alw ei llinell ymholiadau am gymorth i ganfod cyfreithwr. Nid yw'n darparu cynghor cyfreithiol.

- Gwefan: www.lawsociety.org.uk
- Ffôn: 020 7242 1222 (ymholiadau cyffredinol)

Mae ganddi hefyd swyddfa yng Nghymru

- Ffôn: 029 2064 5254
- Ffacs: 029 2022 5944

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

- E-bost: wales@lawsociety.org.uk

Mindful Employer:

Mae Mindful Employer yn darparu gwybodaeth, cyngor a chefnogaeth ymarferol i bobl y mae eu hiechyd meddwl yn effeithio ar eu gallu i ddod o hyd i waith neu i barhau mewn swydd, hyfforddiant, addysg a gwaith gwirfoddol.

- Gwefan: www.mindfulemployer.net
- Ffôn: 01392 208 833
- E-bost: info@mindfulemployer.net

Opportunity Now:

Sefydliad aelodaeth yw Opportunity Now, yn cynrychioli cyflogwyr sydd am sicrhau cynhwysiant i fenywod, gan gefnogi eu potensial i fod mor brysur yn economaidd â dynion. Mae Opportunity Now yn rhan o Fusnes yn y Gymuned.

- Gwefan: www.opportunity.org.uk
- Ffôn: 0207 566 8650

Press for Change (PfC):

Sefydliad lobïo gwleidyddol ac addysgol yw PfC. Mae'n ymgyrchu am gydraddoldeb a hawliau dynol i'r holl bobl Traws yn y DU trwy ddeddfwriaeth a newid cymdeithasol. Mae'n darparu cyngor cyfreithiol, hyfforddiant ac ymgynghoriad i gyflogwyr a sefydliadau yn ogystal â chynnal ymchwil wedi'i gomisiynu.

- Gwefan: www.pfc.org.uk
- Ffôn: 08448 708165
- E-bost: office@pfc.org.uk

Race for Opportunity (RfO):

Rhwydwaith o sefydliadau'r sector preifat a'r sector cyhoeddus yw'r RfO, sy'n gweithio ledled y DU i hybu'r achos busnes dros hil ac amrywiaeth. Mae'n rhan o Fusnes yn y Gymuned.

- Gwefan: www.raceforopportunity.org.uk
- Ffôn: 0207 566 8716

Small Business UK:

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol www.equalityhumanrights.com
Diweddarwyd Ebrill 2014

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Mae Small Business UK yn darparu adnoddau, cynnyrch a gwasanaethau i berchnogion busnesau bach a'r rheini sydd newydd gychwyn eu busnes. Mae'n cynnig cyngor ar-lein rhad ac am ddim fel erthyglau newyddion, canllawiau, awgrymiadau ac ysgrifau nodwedd i helpu pobl i sefydlu a rhedeg busnesau bach.

- Gwefan: www.smallbusiness.co.uk
- Ffôn: 020 7250 7010

Stonewall:

Stonewall yw elusen lesbiad, hoyw a deurywiol mwyaf blaengar y DU ac mae'n ymgyrchu, yn lobïo ac yn cynnal gwaith ymchwil yn ogystal â darparu gwasanaeth gwybodaeth rhad ac am ddim ar gyfer unigolion, sefydliadau a chyflogwyr.

- Gwefan: www.stonewall.org.uk
- Ffôn: 08000 50 20 20
- E-bost: info@stonewall.org.uk

Rhwydwaith Oed a Chyflogaeth (TAEN):

Elusen annibynnol yw hon a'i chenhadaeth yw hybu marchnad swyddi effeithiol sy'n gwasanaethu anghenion pobl canol oed a hŷn, cyflogwyr a'r economi.

- Gwefan: www.taen.org.uk
- Ffôn: 020 7843 1590

TUC – Cyngres yr Undebau Llafur (Cymru a Lloegr):

Gyda 59 o undebau sy'n aelodau, yn cynrychioli dros chwe miliwn a hanner o bobl sy'n gweithio, mae'r TUC yn ymgyrchu dros chwarae teg yn y gwaith ac am gyfiawnder cymdeithasol gartref a thramor.

- Gwefan: www.tuc.org.uk
- Ffôn: 020 7636 4030

Scottish Trades Union Congress (STUC):

- Gwefan: www.stuc.org.uk
- Ffôn: 0141 337 8100
- E-bost: info@stuc.org.uk

Hyfforddi i Ennill:

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Cyngor ac adnoddau i fusnesau sy'n edrych am gefnogaeth wrth hyfforddi eu staff.

- Gwefan: www.traintogain.gov.uk
- Ffôn: 0845 600 9006

Teuluoedd sy'n Gweithio:

Sefydliad cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith yw Teuluoedd sy'n Gweithio, yn helpu plant, rhieni sy'n gweithio a gofalwyr a'u cyflogwyr i ddod o hyd i well cydbwysedd yn y cartref ac yn y gwaith.

- Gwefan: www.workingfamilites.org.uk
- Ffôn: 0800 013 0313
- E-bost: office@workingfamilies.org.uk

Doethwaith:

Nod Doethwaith yw gwneud y DU yn un o'r economïau mwyaf blaengar yn y byd trwy annog mabwysiadu arferion gweithio callach yn fwy eang er mwyn ennill cynhyrchiant gwell a chydbwysu pwysau rhwng y cartref a'r gwaith.

- Gwefan: www.workwiseuk.org.
- Ffôn: 01252 311 557
- E-bost: enquiries@workwiseuk.org

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Geirfa

Ileoliad hygyrch

Adeilad a adeiladwyd a/neu a newidiwyd i sicrhau y gall pobl, gan gynnwys pobl anabl, fynd i mewn iddo a symud o gwmpas yn rhydd a manteisio ar ei ddigwyddiadau a'i gyfleusterau.

Deddf

Deddf neu ddarn o ddeddfwriaeth a gaiff ei phasio gan Dŷ'r Cyffredin a Thŷ'r Arglwyddi ac y cytunwyd arni gan y Goron, sydd wedyn yn dod yn rhan o gyfraith statudol (hy mae'n cael ei *deddfu*)

gweithredu cadarnhaol

Camau cadarnhaol a gymerir i gynyddu cyfranogiad gan grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli yn y gweithle. Gallai gynnwys ymadroddion fel gweithredu cadarnhaol a gwahaniaethu cadarnhaol. Nid yw'r ymadrodd, sy'n deillio o Unol Daleithiau America, yn cael ei ddefnyddio yn y Ddeddf Cydraddoldeb.

oedran

Mae hyn yn cyfeirio at berson yn perthyn i grŵp oed arbennig, a allai olygu pobl o'r un oed (e.e. rhai 32 oed) neu ystod o oedrannau (e.e. rhai 18-30 oed, 'pobl ganol oed' neu bobl dros 50).

asiant

Person sydd ag awdurdod i weithredu ar ran un arall ('y pennaeth') ond nad yw'n gyflogai nac yn weithiwr a gyflogir gan y cyflogwr.

pob cam rhesymol

O ran gweithrediadau gwahaniaethol gan gyflogai, pob peth y gallai'r cyflogwr yn rhesymol ei wneud i atal y gweithrediadau gwahaniaethol os nad yw'n gyfrifol amdanynt; o ran addasiadau rhesymol, ymadrodd arall yw 'camau rhesymol' am y pethau y gallai'r cyflogwr fod wedi ei wneud i ddileu'r anfantais.

fformat amgen

Fformatau cyfryngau sy'n hygyrch i bobl anabl gyda namau penodol, er enghraifft Braille, disgrifiad sain, is-deitlau a Darllen Hawdd.

lluoedd arfog

Mae hyn yn cyfeirio at bobl o fewn y gwasanaeth milwrol.

cysylltiedig â

Defnyddir hyn mewn sefyllfa lle nad y rheswm y mae ymgeisydd am swydd neu weithiwr yn un y gwahaniaethir yn ei erbyn yw oherwydd bod ganddo

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

nodwedd warchoddedig yn arbennig, ond oherwydd ei fod yn 'gysylltiedig â' pherson arall sydd â'r nodwedd warchoddedig honno ei hun, e.e y person arall yw ei ffrind neu berthynas. Er enghraifft, mae cyflogwr yn penderfynu peidio â recriwtio gweithiwr nad yw'n anabl oherwydd mae ganddynt blentyn anabl. Cyfeirir at hyn weithiau fel gwahaniaethau 'drwy gysylltiad'.

cysylltiad, drwy

Fel yn 'gwahaniaethu drwy gysylltiad'. Gweler **cysylltiedig â**.

cymorth cynorthwyol

Darn arbennig o offer fel arfer i wella hygyrchedd.

gwasanaeth cynorthwyol

Gwasanaeth i wella mynediad at rywbeth sy'n aml yn cynnwys darparu cynorthwydd

rhwystrau

Yn y canllaw hwn, mae'r gair hwn yn cyfeirio at rwystrau a ddaw i atal cydraddoldeb i weithwyr anabl, a gweithwyr eraill yn cael eu rhoi o dan anfantais oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig. Oni bai y nodir yn benodol, nid yw 'rhwystrau' yn golygu rhwystrau corfforol yn unig. I gael mwy am rwystrau mewn perthynas â gweithwyr anabl, gweler **y ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol**.

Mesur

Deddf ddrafft, nad yw wedi ei phasio gan y Senedd.

baich y profi

Mae hyn yn cyfeirio at ai mater i'r gweithiwr, mewn Tribiwnlys Cyflogaeth, yw profi bod gwahaniaethu wedi digwydd neu ai mater i'r cyflogwr ei wrthbrofi. A siarad yn fras, rhaid i weithiwr brofi ffeithiau sydd, os nad ydynt wedi'u hegluro, yn arwydd o wahaniaethu. Mae baich y profi yn symud wedyn at y cyflogwr i brofi na fu unrhyw wahaniaethu. Os na all y cyflogwr brofi wedyn y bu unrhyw wahaniaethu, bydd y gweithiwr yn ennill ei achos.

elusen

Corff (corfforaethol neu ddim) sydd i bwrpas elusenol statudol ac sy'n darparu budd i'r cyhoedd.

Cod Ymarfer

Dogfen ganllaw statudol y mae'n rhaid ei chymryd i ystyriaeth gan lysoedd a thribiwnlysoedd wrth gymhwyso'r gyfraith ac a all gynorthwyo pobl i ddeall a chydymffurfio gyda'r gyfraith.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

cymharydd

Person y mae hawliwr yn cymharu ei hun ag ef i sefydlu triniaeth lai ffafriol neu anfantais mewn achos gwahaniaethu. Os nad oes cymharydd yn bodoli, mae'n aml yn bosibl i ddibynnu ar sut fyddai'r person wedi'i drin pe na bai'r nodwedd warchoddedig berthnasol ganddo. Mae hyn yn gymharydd 'damcaniaethol'.

gweithiwr contract

O dan y Ddeddf Cydraddoldeb, mae gan hyn ystyr arbennig. Mae'n golygu person a anfonir gan ei gyflogwr i wneud gwaith i rywun arall (y 'pennaeth') o dan gontract rhwng y cyflogwr a'r pennaeth. Er enghraifft, gallai person a gyflogir gan asiantaeth i weithio i rywun arall ('defnyddiwr yn y pen draw') neu berson a gyflogir gan gwmni wedi'i breifateiddio i weithio ar wasanaethau wedi'u contractio allan i awdurdod cyhoeddus, fod yn weithiwr contract. Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn ei gwneud yn anghyfreithlon i'r pennaeth wahaniaethu yn erbyn y gweithiwr contract.

diogelu data

Gwneir darpariaeth ar gyfer rhagofalon ynghylch data personol mewn statud, Deddf Diogelu Data 1998 yn bennaf.

gwahaniaethu uniongyrchol

Trin person yn llai ffafriol o'i gymharu â pherson arall oherwydd nodwedd warchoddedig. Gallai hon fod eu nodwedd warchoddedig ef ei hun, neu nodwedd warchoddedig rhywun arall, e.e. rhywun y maent yn **gysylltiedig** ag ef. Mae trin rhywun yn llai ffafriol oherwydd bod y cyflogwr yn tybio'n anghywir bod ganddynt nodwedd warchoddedig yn wahaniaethu uniongyrchol hefyd.

anabledd

Mae gan berson anabledd os oes ganddo nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith niweidiol **sylweddol** a thymor hir ar allu'r person hwnnw i gyflawni gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd. Weithiau caiff pobl eu trin fel pobl ag anabledd pan nad ydynt yn bodloni'r meini prawf hyn (e.e. cancr asymptomatig a HIV).

person anabl

Rhywun sydd â nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith niweidiol **sylweddol** a thymor hir ar ei allu i gyflawni gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd. Weithiau caiff pobl eu trin fel pobl ag anabledd pan nad

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

ydynt yn bodloni'r meini prawf hyn (e.e. cancr asymptomatig a HIV).

anfantais

Niwed neu nam – rhywbeth y gallai'r unigolyn yr effeithir arno ystyried yn rhesymol sy'n newid ei sefyllfa er gwaeth.

gwahaniaethu yn deillio o anabledd

Pan mae person yn cael ei drin yn anffafriol oherwydd rhywbeth sy'n codi o ganlyniad i'w anabledd, e.e. mae cyflogwr yn diswyddo gweithiwr oherwydd hyd yr amser y mae wedi bod ar absenoldeb salwch. Y rheswm y mae'r gweithiwr wedi bod i ffwrdd yn sâl yw oherwydd ei anabledd. Os gellir **cyfiawnhau yn wrthrychol** trin person yn anffafriol oherwydd rhywbeth sy'n codi o'i anabledd, yna ni fydd y driniaeth yn anghyfreithlon. Mae'n annhebygol o fod yn rhywbeth y gellir ei gyfiawnhau os nad yw'r cyflogwr yn gyntaf wedi gwneud unrhyw **addasiadau rhesymol**. Ffeithiau anabledd y gweithiwr yw'r wybodaeth sy'n ofynnol ond nid oes angen i'r cyflogwr hefyd sylweddoli bod y ffeithiau arbennig hynny yn debygol o fodloni'r diffiniad cyfreithiol o anabledd.

anghymesur o isel

Mae hyn yn cyfeirio at sefyllfaoedd lle mae pobl sydd â nodwedd warchoddedig yn cael eu tangynrychioli o'i gymharu â'u niferoedd yn y boblogaeth neu yn y gweithle perthnasol.

amrywiaeth

Tueddir i ddefnyddio hyn i gyfeirio at grŵp o bobl gyda llawer o fathau gwahanol o nodweddion gwarchoddedig, e.e. pobl o bob oed, crefydd, cefndir ethnig ac ati.

dyletswydd i wneud addasiadau rhesymol

Mae'r ddyletswydd hon yn codi lle mae

- (1) nodwedd ffisegol o'r gweithle neu
- (2) ddarpariaeth, maen prawf, neu arfer a gymhwysir gan gyflogwr

yn rhoi gweithiwr anabl neu ymgeisydd am swydd o dan anfantais **sylweddol** o'u cymharu â phobl nad ydynt yn anabl. Mae hefyd yn berthnasol lle byddai gweithiwr neu ymgeisydd am swydd yn cael ei roi o dan anfantais sylweddol pe na bai cymorth ychwanegol yn cael ei ddarparu. Mae gan y cyflogwr ddyletswydd i gymryd camau rhesymol i osgoi'r anfantais honno drwy (i) newid darpariaethau, meini prawf neu arferion, (ii) newid, dileu neu ddarparu dull arall rhesymol o osgoi

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

nodweddion ffisegol, a (iii) darparu cymhorthion ychwanegol. Mewn llawer o sefyllfaoedd, rhaid i gyflogwr drin y gweithiwr anabl neu ymgeisydd am swydd yn fwy ffafriol nag eraill fel rhan o'r addasiad rhesymol. Cyflwynir mwy o fanylion am y gyfraith ac enghreifftiau o addasiadau rhesymol ym Mhenod 4 y canllaw hwn.

sefydliadau addysgol

Ysgolion, colegau a sefydliadau addysg uwch.

cyflogai

Person sy'n ymgymryd â gwaith dros berson dan gontract gwasanaeth neu gontract prentisiaeth neu gontract yn bersonol i wneud y gwaith; neu berson sy'n cyflawni gwaith i'r Goron neu i aelod perthnasol o staff Tŷ'r Cyffredin neu Dŷ'r Arglwyddi. Mae'r canllaw hwn yn cyfeirio at rywun yn y categorïau hyn fel 'gweithwyr'.
Gweler gweithiwr.

cyflogwr

Person sy'n sicrhau bod gwaith ar gael o dan gontract cyflogaeth, contract gwasanaeth, contract prentisiaeth, y Goron neu aelod perthnasol o staff Tŷ'r Cyffredin neu Dŷ'r Arglwyddi.

darparwr gwasanaeth cyflogaeth

Person sy'n darparu hyfforddiant a chanllawiau galwedigaethol a gwasanaethau gyrfaoedd ac a allai gyflenwi gweithwyr i gyflogwyr.

gwasanaethau cyflogaeth

Hyfforddiant a chanllawiau galwedigaethol, canfod gwaith i bobl, cyflenwi gweithwyr i gyflogwyr.

Tribiwnlys Cyflogaeth

Gwrandawir ar achosion o wahaniaethu mewn sefyllfaoedd gwaith (yn ogystal â diswyddo annheg a'r rhan fwyaf o hawliau cyfraith cyflogaeth) gan Dribiwnlysoedd Cyflogaeth. Caiff Gwrandawriad llawn ei drin fel arfer gan banel gyda thri pherson arno – Barnwr a dau aelod heb fod o'r maes cyfreithiol.

archwiliad cyflog cyfartal

Ymarferiad i gymharu cyflog merched a dynion sy'n gwneud gwaith cyfartal mewn sefydliad, ac ymchwilio i achosion unrhyw fylchau a nodir mewn cyflog; sy'n cael ei alw hefyd yn 'adolygiad cyflog cyfartal'. Mae'r darpariaethau yn y Ddeddf Cydraddoldeb sy'n ymwneud yn uniongyrchol â chyflog cyfartal yn cyfeirio at gydraddoldeb rhyw ond gellid cymhwyso archwiliad cyflog cyfartal at nodweddion eraill a warchodir i helpu cyflogwr i sicrhau bod eu busnes yn cydymffurfio o ran cydraddoldeb.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

gwaith cyfartal	Mae gwaith merch yn gyfartal i waith dyn yn yr un gwaith (ac i'r gwrthwyneb) os yw yr un fath neu yn debyg yn fras; os yw'n cael ei ddisgrifio fel gwaith cyfatebol i'w waith ef o dan gynllun gwerthuso swyddi neu os gallai hi ddangos bod ei gwaith hi o werth cyfartal i'w waith ef yn nhermau'r gofynion a wneir arni hi.
cymal cydraddoldeb	Caiff cymal cydraddoldeb rhyw ei gynnwys o fewn contract cyflogaeth person fel lle ceir amod sy'n llai ffafriol na'r un a fwynheir gan rywun o'r rhyw arall sy'n gwneud gwaith cyfartal, bydd yr amod honno yn cael ei diwygio i ddarparu amodau cyfartal.
polisi cydraddoldeb	Datganiad o ymrwymiad sefydliad i'r egwyddor o gyfle cyfartal yn y gweithle.
hyfforddiant cydraddoldeb	Hyfforddiant ynghylch cyfraith cydraddoldeb ac arferion effeithiol o ran cydraddoldeb.
TC	Talfyriad am Tribiwnlys Cyflogaeth .
eithriadau	Lle, mewn amgylchiadau a nodir, nad yw un o ddarpariaethau'r Ddeddf yn berthnasol.
gweithio hyblyg	Patrymau gwaith amgen, fel gweithio oriau gwahanol neu gartref, gan gynnwys i ymdrin ag anabledd neu ymrwymadau gofal plant. Gweler hefyd Hawl i ofyn am weithio hyblyg
ailbennu rhywedd	Y broses o newid o un rhyw i un arall. Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn gwahardd gwahaniaethu yn erbyn person sy'n bwriadu mynd drwy, neu sy'n mynd drwy neu wedi mynd drwy broses, neu ran o broses, er mwyn ailbennu ei rhywedd. Gweler hefyd person trawsrywiol .
tystysgrif adnabod rhyw	Tystysgrif a gyhoeddir o dan y Ddeddf Adnabod Rhywedd i berson trawsrywiol sydd wedi, neu sydd wedi cael dysfforia rhyw, sydd wedi byw yn y rhyw a gafaelwyd trwy gydol y ddwy flynedd flaenorol, ac sy'n bwriadu parhau i fyw yn y rhyw a gafaelwyd hyd ei farwolaeth.
cynllun cyfweliad gwarantiedig	Mae hwn yn gynllun i bobl anabl sy'n golygu y bydd ymgeisydd yn cael ei wahodd i gyfweliad os yw'n bodloni'r gofynion hanfodol a nodwyd ar gyfer y swydd.
aflonyddu	Ymddwyn tuag at rywun arall mewn modd sy'n amharu ar ei urddas, neu yn creu amgylchedd diraddiol, gwaradwyddus, gelyniaethus, brawychus neu dramgwyddus iddo.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

aflonyddwch	Ymddygiad digroeso sy'n amharu ar urddas rhywun neu yn creu amgylchedd diraddiol, gwaradwyddus, gelyniaethus, brawychus neu dramgwyddus iddo. <i>Gweler hefyd aflonyddu rhywiol</i>
nam	Cyfngiad gweithredol a allai arwain at ddiffinio person fel rhywun anabl yn ôl y diffiniad o dan y Ddeddf. <i>Gweler hefyd anabledd.</i>
gwahaniaethu anuniongyrchol	Lle byddai cyflogwr yn cymhwyso (neu y byddai yn cymhwyso) arfer, darpariaeth neu faen prawf a allai fod yn niwtral sy'n rhoi pobl gyda nodwedd warchoddedig arbennig o dan anfantais o'i gymau ag eraill nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno, oni bai y gall y cyflogwr gyfiawnhau cymhwyso'r arfer, darpariaeth neu faen prawf yn wrthrychol .
cyfarwyddyd i wahaniaethu	Pan mae rhywun sydd mewn sefyllfa i wneud hynny yn gofyn i rywun arall wahaniaethu yn erbyn trydydd parti. Er enghraifft, pe bai Meddyg Teulu yn gofyn i'r derbynnydd beidio â chofrestru rhywun y gallai fod angen cymorth cyfieithydd arno, bydd hyn yn gyfystyr â chyfarwyddyd i wahaniaethu.
cynllun gwerthuso swydd	Gweler astudiaeth gwerthuso swydd
astudiaeth gwerthuso swydd	Astudiaeth yw hon a wneir i asesu gwerth cymharol gwahanol swydd o fewn sefydliad, gan ddefnyddio ffactorau fel ymdrech, sgil a llunio penderfyniadau. Gall hyn sefydlu a yw'r gwaith a wneir gan wraig a dyn yn gyfartal, i ddibenion cyflog cyfartal. <i>Gweler hefyd gwaith cyfartal.</i>
adolygiad barnwrol	Gweithdrefn lle mae'r Uchel Lys yn arolygu'r modd y mae grym awdurdod cyhoeddus yn cael ei ymarfer i sicrhau ei fod yn parhau o fewn ffiniau'r hyn sy'n gyfreithiol.
gwybodaeth	Cyfeiria hyn at wybodaeth o anabledd person sydd, mewn rhai amgylchiadau, ei angen i wahaniaethu ddigwydd. Ffeithiau am anabledd y gweithiwr yw'r wybodaeth sy'n ofynnol ond nid oes angen i'r cyflogwr hefyd sylweddoli bod y ffeithiau arbennig hynny yn debygol o fodloni'r diffiniad cyfreithiol o anabledd.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

llai ffafriol

Gwaeth - felly mae 'triniaeth lai ffafriol' yn golygu'r un fath â 'triniaeth waeth'.

atebolrwydd

Cyfrifoldeb cyfreithiol. Mae cyflogwr yn gyfrifol yn gyfreithlon am wahaniaethu a gyflawnir gan weithwyr a gyflogir gennych chi neu gan eich asiantau, oni bai eich bod wedi cymryd pob cam ataliol rhesymol

gwaith tebyg

Gweler gwaith cyfartal.

priodas a phartneriaeth sifil

Yng Nghymru a Lloegr, ni chyfyngir priodas bellach i uniad rhwng dyn a menyw, ond mae bellach yn cynnwys priodas rhwng dau berson o'r un rhyw.¹ Bydd hyn yn wir hefyd yn yr Alban pan ddaw'r ddeddfwriaeth berthnasol i rym.²

Gall cyplau o'r un rhyw gael eu perthnasau wedi'u cydnabod yn gyfreithlon fel 'partneriaethau sifil'. Ni ddylid trin partneriaid sifil yn llai ffafriol na chyplau priod (ac eithrio pan fydd y Ddeddf Cydraddoldeb yn ei ganiatáu).

¹ Adran 1, Deddf Priodas (Cyplau o'r un rhyw) 2013

² Deddf Priodas a Phartneriaeth Sifil (yr Alban) 2014

mamolaeth

Gweler beichiogrwydd a mamolaeth.

absenoldeb mamolaeth

Absenoldeb y gallai dynes ei gymryd pan mae hi'n feichiog ac ar ôl geni ei phlentyn. Rhennir absenoldeb mamolaeth statudol yn absenoldeb mamolaeth gorfodol, cyffredin ac ychwanegol. Bydd faint o absenoldeb y mae gan ddynes hawl iddo, a faint ohono sy'n cael ei dalu, yn amrywio, ond mae gan bob gwraig sy'n gyflogai hawl i 52 wythnos.

monitro

Monitro am ddata cydraddoldeb i wirio a yw pobl gyda nodweddion gwarchodedig yn cymryd rhan ac yn cael eu trin yn gyfartal. Er enghraifft, monitro sut mae merched, neu bobl anabl yn cael eu cynrychioli yn y gweithlu neu ar lefelau uwch o fewn sefydliadau.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

ffurflen fonitro

Ffurflen y mae sefydliadau yn ei defnyddio i gasglu data monitro cydraddoldeb – er enghraifft oddi wrth ymgeiswyr am swydd neu gyflogai. Mae'n cofnodi gwybodaeth nodweddion gwarchoddedig person. Fe'i cedwir ar wahân oddi wrth unrhyw wybodaeth sy'n ei gwneud yn bosibl i adnabod y person.

mwy ffafriol

Trin rhywun yn well na rhywun arall. Mae hyn yn anghyfreithlon o dan y Ddeddf os yw oherwydd nodwedd warchoddedig ac eithrio mewn amgylchiadau cyfyngedig iawn. Mae'r ddeddf yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwr wneud addasiadau rhesymol i berson anabl i ddileu unrhyw anfantais a achosir gan ei anabledd, ac mae hyn yn aml yn ei *gwneud yn ofynnol* iddynt eu trin yn fwy ffafriol. Gall cyflogwr hefyd *ddewis* trin gweithiwr anabl yn fwy ffafriol mewn ffyrdd eraill, e.e. drwy eu rhoi ar restr fer yn awtomatig am swydd, hyd yn oed os nad ydynt o dan anfantais arbennig ar yr achlysur perthnasol. Gall y ddeddf ei gwneud yn ofynnol i weithwyr beichiog hefyd gael eu trin yn fwy ffafriol mewn rhai amgylchiadau.

diogelwch cenedlaethol

Diogelwch y genedl a'i gwarchodaeth rhag bygythiadau allanol a mewnol, yn arbennig rhag gweithgareddau fel terfysgaeth a bygythiadau gan genhedloedd eraill.

oed ymddeol arferol

Dyma'r oed ymddeol y byddai disgwyl i weithwyr mewn swydd a gweithle arbennig ymddeol fel arfer. Gall oed ymddeol arferol fod yn wahanol i'r oed ymddeol cytundebol. Beth bynnag yr oed, rhaid ei gyfiawnhau yn wrthrychol.

cyfiawnhad gwrthrychol

Gweler **cyfiawnhawyd yn wrthrychol**.

cyfiawnhawyd yn wrthrychol

Pan ellir dangos rhywbeth yn fodd cymesur o gyflawni nod gyfreithlon - hynny yw, mae'r modd o gyflawni'r nod yn briodol ac yn angenrheidiol. Gweler hefyd **cymesur**.

iechyd galwedigaethol

Nid oes gan iechyd galwedigaethol unrhyw ystyr cyfreithlon yng nghyd-destun y Ddeddf Cydraddoldeb, ond gellir ei ddefnyddio i gyfeirio at y gwaith parhaus o gynnal a hyrwyddo lles ffisegol, meddyliol a chymdeithasol i bob gweithiwr. Defnyddir yr ymadrodd yn aml fel ffordd law-fer o gyfeirio at **wasanaethau iechyd galwedigaethol** a ddarperir gan y cyflogwr.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

ymarferydd iechyd galwedigaethol

Swyddog iechyd proffesiynol sy'n darparu gwasanaethau iechyd galwedigaethol.

gwasanaeth iechyd galwedigaethol

Mae hyn fel arfer yn cyfeirio at feddygon neu nyrsys a gyflogir yn fewnol gan gyflogwr neu drwy ddarparwr allanol y gallai'r cyflogwr ofyn iddynt weld gweithwyr a rhoi cyngor meddygol am eu hiechyd pan mae problemau'n codi yn y gweithle.

pensiwn galwedigaethol

Pensiwn y gall gweithiwr ei dderbyn ar ôl ymddeol fel budd cytundebol.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

gofyniad galwedigaethol

Gall cyflogwr wahaniaethu yn erbyn gweithiwr mewn amgylchiadau cyfyngedig iawn lle mae'n 'ofyniad galwedigaethol' bod â nodwedd warchoddedig arbennig a bod cymhwyso'r gofyniad yn un y gellir **ei gyfiawnhau yn wrthrychol**. Mae dau eithriad arbennig ynghylch gofyniad galwedigaethol lle mae cyflogaeth i bwrpas crefydd gyfundrefnol neu mae gan y cyflogwr ethos yn seiliedig ar grefydd neu gred, ond mae angen cyflawni gofynion penodol iawn.

deiliaid swyddi

Ceir swyddi personol a chyhoeddus. Swydd bersonol yw swydd daledig y penodir person yn bersonol iddi o dan gyfarwyddyd rhywun arall. Penodir person i swydd gyhoeddus gan aelod o'r llywodraeth, neu argymhellir y penodiad ganddyn nhw, neu gellir gwneud y penodiad ar argymhelliad neu gyda chymeradwyaeth Tŷ'r Cyffredin a Thŷ'r Arglwyddi, Senedd yr Alban neu Gynulliad Cenedlaethol Cymru.

palandeipydd

Gelwir hwn hefyd yn 'Ohebydd Lleferydd i Destun' Mae palandeipydd yn atgynhyrchu lleferydd i fformat testun ar sgrin gyfrifiadurol ar gyflymder siarad i bobl Fyddar neu drwm eu clyw ei ddarllen.

anabledd yn y gorffennol

Person sydd wedi bod ag anabledd fel y diffinnir hynny gan y Ddeddf Cydraddoldeb.

canfyddiad

Mae hyn yn cyfeirio at gred bod gan rywun nodwedd warchoddedig, p'un ai a oes ganddynt un ai peidio. Mae gwahaniaethu ar sail nodwedd warchoddedig dybiedig yn anghyfreithlon. Ni chyfeirir yn benodol at y syniad o wahaniaethu ar sail canfyddiad yn y Ddeddf Cydraddoldeb, ond mae'n cael ei gynnwys oherwydd y modd y mae'r diffiniad o **wahaniaethu uniongyrchol** wedi'i eirio.

rhwystrau ffisegol

Nodwedd ffisegol adeilad neu eiddo sy'n rhoi pobl anabl o dan anfantais **sylweddol** o'i gymhau â phobl nad ydynt yn anabl wrth gyrchu at nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau neu waith. *Gweler hefyd nodweddion ffisegol.*

nodweddion ffisegol

Unrhyw beth sy'n ffurfio rhan o ddyluniad neu adeiladwaith lle gwaith, gan gynnwys unrhyw ddarnau gosod, fel drysau, grisiau ac ati.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

gweithredu cadarnhaol

Os yw cyflogwr yn meddwl yn rhesymol bod pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig arbennig yn dioddef anfantais sy'n gysylltiedig â'r nodwedd honno neu fod ganddynt anghenion gwahanol, neu os yw eu cyfranogiad mewn gwaith neu weithgaredd arall yn anghymesur o isel, gall cyflogwr gymryd unrhyw gamau (a fyddai fel arall yn wahaniaethu yn erbyn pobl eraill) sy'n ddull cymesur o alluogi neu o annog y bobl hynny i oresgyn eu hanfantais neu sicrhau ei fod cyn lleied â phosibl neu o gymryd rhan mewn gwaith neu weithgareddau eraill neu o fodloni eu hanghenion. Er enghraifft, gallai cyflogwr ddarparu cyrsiau hyfforddi yn arbennig i weithwyr gyda nodwedd warchoddedig arbennig. Ni chaniateir i gyflogwr roi ffafriaeth i weithiwr wrth recriwtio neu ddyrchafu oherwydd bod ganddo nodwedd warchoddedig.

gwahaniaethu cadarnhaol

Trin rhywun gyda nodwedd warchoddedig yn fwy ffafriol i wrthweithio effeithiau gwahaniaethu yn y gorffennol. Yn gyffredinol nid yw hyn yn gyfreithiol, er y caniateir trin gweithwyr yn fwy ffafriol oherwydd eu hanabledd os yw'r cyflogwr yn dymuno hynny.

Ymhellach, gallai'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol ei gwneud yn ofynnol i gyflogwr drin gweithiwr yn fwy ffafriol os oes angen hynny i osgoi anfantais.

ymholiadau cyn cyflogi am anabledd ac iechyd

Yn gyffredinol ni ddylai cyflogwr ofyn am anebleddau nac am iechyd ymgeisydd am swydd cyn iddynt gael gynnig y swydd.

Os yw'r cyflogwr yn gofyn cwestiynau o'r fath ac yna yn methu â chynnig y swydd i'r ymgeisydd, bydd y ffaith fod y cyflogwr wedi gwneud ymholiadau o'r fath yn symud **baich y prawf** os yw'r ymgeisydd yn dod â hawl am wahaniaethu ar sail anabledd. Gallai'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol hefyd gymryd camau cyfreithiol yn erbyn y cyflogwr os gwneir ymholiadau o'r fath yn anghywir. Cyflwynir mwy o fanylion yn y canllaw, *'Yr hyn mae cyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi*

beichiogrwydd a mamolaeth

Beichiogrwydd yw'r cyflwr o fod yn feichiog neu yn disgwyl babi. Mae mamolaeth yn cyfeirio at y cyfnod ar ôl y geni, ac mae'n gysylltiedig ag absenoldeb

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

mamolaeth yn y cyd-destun cyflogaeth lle mae gwarchodaethau arbennig yn berthnasol.

pennaeth

Yng nghyd-destun **gweithiwr contract**, mae hwn yn rhywun sy'n sicrhau bod gwaith ar gael i weithiwr a gyflogir gan rywun arall ac a gyflenwir gan y cyflogwr hwnnw o dan contract rhwng y cyflogwr a'r pennaeth. Gweler **gweithiwr contract**

caffaeliad

Y gair a ddefnyddir mewn perthynas â'r ystod o nwyddau a gwasanaethau y mae corff neu awdurdod cyhoeddus yn eu comisiynu a'u dosbarthu. Mae'n cynnwys dod o hyd i a phenodi darparwr gwasanaethau a rheoli'r nwyddau a'r gwasanaethau a ddarperir yn dilyn hynny.

cymesur

Mae hyn yn cyfeirio at fesurau neu gamau sy'n briodol ac yn angenrheidiol. Bydd a yw rhywbeth yn gymesur o dan yr amgylchiadau yn gwestiwn o ffaith a bydd yn cynnwys pwyso effaith wahaniaethol y weithred yn erbyn y rhesymau amdani, a gofyn a oes unrhyw ffordd arall o gyflawni'r nod.

nodweddion gwarchodedig

Dyma'r rhesymau pam fod gwahaniaethu yn anghyfreithlon. Y nodweddion yw: oedran, anabled, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

cyfnod gwarchodedig

Mae hyn yn cyfeirio at yr amser mewn cyd-destun gwaith pan mae'r gwaharddiad penodol yn erbyn trinaeth anffafriol ar famau sy'n disgwyl a mamau newydd yn berthnasol. Mae'r cyfnod yn dechrau ar ddechrau beichiogrwydd gwraig ac yn parhau tan ddiwedd ei habsenoldeb mamolaeth.

darpariaeth, maen prawf neu ymarfer

Mae nodi darpariaeth, maen prawf neu arfer yn allweddol i sefydlu **gwahaniaethu anuniongyrchol**. Gall gynnwys, er enghraifft, unrhyw bolisiâu ffurfiol neu anffurfiol, penderfyniadau, rheolau, arferion, trefniadau, meini prawf, amodau, rhagofynion neu gymwysterau.

awdurdod cyhoeddus

I ddibenion y Canllaw hwn mae 'awdurdod cyhoeddus' yn golygu: adrannau'r llywodraeth, awdurdodau lleol,

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

llysoedd a thriwlynlysoedd, awdurdodau iechyd ac ysbytai, ysgolion, carchardai a'r heddlu.

cyrff cyhoeddus

At ddibenion y Canllaw hwn mae 'cyrff cyhoeddus' yn cynnwys awdurdodau cyhoeddus (fel yr uchod) yn ogystal â sefydliadau sydd â rôl ym mhrosesau llywodraethau cenedlaethol ond nad ydynt yn adran o'r llywodraeth nac yn rhan o un. Maent yn gweithredu i raddau mwy neu lai hyd braich oddi wrth Weinidogion – corff o fewn adran o'r llywodraeth neu arolygiaeth. Nid yw hon yn rhestr gyflawn.

swyddogaethau cyhoeddus

'Swyddogaeth gyhoeddus' at ddibenion y Canllaw hwn yw unrhyw weithred neu weithgareddau o natur gyhoeddus a gyflawnir gan awdurdod cyhoeddus neu gorff cyhoeddus neu gan y sectorau preifat neu wirfoddol nas ymdrinnir â nhw yn barod gan adrannau eraill y Ddeddf sy'n ymdrin â gwasanaethau, tai, addysg a chyflogaeth. Yn benodol, mewn perthynas â'r sectorau preifat a gwirfoddol, mae'n unrhyw weithred neu weithgareddau a gyflawnir ar ran y wladwriaeth.

Mae enghreifftiau o swyddogaethau cyhoeddus yn cynnwys: penderfynu ar fframweithiau ar gyfer hawl i fudd-daliadau neu wasanaethau; gorfodi'r ddeddf; derbyn rhywun i'r carchar neu gyfleuster i gadw mewn fudwyr; rheoli cynllunio; trwyddedu; rheolaethau parcio; safonau masnach; iechyd yr amgylchedd; swyddogaethau rheoleiddiol; ymchwilio i gwynion; amddiffyn plant. Nid yw hon yn rhestr gyflawn.

Unrhyw weithred neu weithgaredd a gyflawnir gan awdurdod cyhoeddus mewn perthynas â chyflenwi gwasanaeth cyhoeddus neu gyflawni dyletswyddau o natur gyhoeddus e.e. darparu plismona a gwasanaethau carchar, gan gynnwys llunio polisi'r llywodraeth neu wasanaethau cynllunio awdurdodau lleol.

dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus

Y ddyletswydd ar awdurdod cyhoeddus wrth gyflawni ei swyddogaethau i roi ystyriaeth ddyledus i'r angen i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon ac aflonyddwch, meithrin perthynas dda a hybu cyfle cyfartal.

cyrff cymwysterau

Awdurdod neu gorff a allai gyflwyno cymwysterau.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

holiadur

Gweler **gweithdrefn cwestiynau**.

gweithdrefn cwestiynau

Gweithdrefn yn ymwneud â deddf gwahaniaethu lle'r anfonir cwestiynau at yr ymatebydd cyn gweithredu, h.y. y person neu'r sefydliad y gellir gwneud hawl am wahaniaethu yn ei erbyn. Rhoddir y cwestiynau fel arfer ar ffurf ysgrifenedig safonol a elwir yn aml yn 'holiadur'. Diddymir y weithdrefn hon ar 6 Ebrill 2014 (gweler, adran yn y Canllaw ar 'gweithdrefn cwestiynau' am fanylion).

hil

Mae'n cyfeirio at nodwedd warchoddedig hil. Mae'n cyfeirio at grŵp o bobl a ddiffinnir yn ôl eu lliw, cenedligrwydd (gan gynnwys dinasyddiaeth) tarddiadau ethnig neu genedlaethol.

a ddisgrifir fel cyfwerth

Cysyniad yn ymwneud â chyflog cyfartal – gweler **gwaith cyfartal**.

addasiad rhesymol

Gweler y **ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol**

rheoliadau

Deddfwriaeth eilaidd a lunnir o dan Ddeddf Seneddol (neu ddeddfwriaeth Ewropeaidd) sy'n cyflwyno materion atodol sy'n cynorthwyo i weithredu'r Ddeddf.

crefydd neu gred

Ystyr crefydd yw'r ystyr a roddir iddi fel arfer ond mae cred yn cynnwys credoau crefyddol ac athronyddol gan gynnwys diffyg cred (e.e. anffyddiaeth). Yn gyffredinol, dylai cred effeithio ar eich dewisiadau mewn bywyd neu ar y modd yr ydych yn byw iddo gael ei gynnwys yn y diffiniad.

sefydliadau crefydd neu gred

Sefydliad a sylfaenwyd ar ethos yn seiliedig ar grefydd neu gred. Mae ysgolion ffydd yn un enghraifft o sefydliad crefydd neu gred. Gweler hefyd **crefydd neu gred**.

sefydliad crefyddol

Gweler **sefydliadau crefydd neu gred**.

oed ymddeol

Yr oed y mae gweithiwr yn ymddeol neu y disgwylir iddo ymddeol. Gallai hyn fod yr oed a osodir yng nghontract gwaith y gweithiwr neu'r **oed ymddeol arferol** yn y gwaith hwnnw. Mae'n rhaid i gyflogwyr gyfiawnhau'n wrthrychol unrhyw oed ymddeol a osodir, yn dilyn diddymiad yr oed ymddeol diodyn yn 2011. Gallai'r cyflogwr hefyd osod oed ymddeol ar weithwyr nad ydynt

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

yn gyflogeion, ond rhaid i hyn gael ei gyfiawnhau yn wrthrychol hefyd.

hawl i ofyn am weithio hyblyg

Mae gan weithwyr sydd gydag o leiaf 26 wythnos o wasanaeth yr hawl i ofyn am weithio hyblyg o dan weithdrefn ffurfiol am unrhyw reswm. Y cyfan yw hyn yw hawl i fynd drwy weithdrefn ffurfiol i gael y cais wedi'i ystyried mewn cyfarfod ac i dderbyn rhesymau ysgrifenedig am unrhyw wrthodiad. Mae'r hawl gwirioneddol i gael caniatâd i weithio'n hyblyg am resymau gofal yn fwy cyffredin ar gyfer gweithwyr ac ymdrinnir ag ef gan gyfraith gwahaniaethu ar sail rhyw o dan y Ddeddf Cydraddoldeb.

yr un gyflogaeth

Cysyniad yn ymwneud â chyflog cyfartal (gweler **gwaith cyfartal**). Yn gyffredinol, gallai merched a dynion gymharu eu cyflog ac amodau eraill gyda'r rhai hynny a ddefnyddir gan yr un cyflogwr neu gyflogwr cysylltiedig.

cwyn am wasanaeth

Lle digwyddodd y gwahaniaethu pan oedd y gweithiwr yn gwasanaethu fel aelod o'r lluoedd arfog, ni all tribiwnlys cyflogaeth benderfynu ar yr hawl oni bai bod y gweithiwr wedi gwneud cwyn am wasanaeth am y mater na chafodd ei dynnu'n ôl.

darparwr gwasanaeth

Rhywun (gan gynnwys sefydliad) sy'n darparu gwasanaethau, nwyddau neu gyfleusterau i'r cyhoedd neu adran o'r cyhoedd.

rhyw

Mae hon yn nodwedd warchoddedig. Mae'n cyfeirio at p'un ai yw person yn ddyn neu yn ferch (o unrhyw oed).

aflonyddu rhywiol

Unrhyw ymddygiad o natur rhywiol nad yw'r sawl sy'n ei dderbyn yn ei groesawu, gan gynnwys ymddygiad llafar, heb fod yn llafar a chorfforol, ac ymddygiad sy'n amharu ar urddas y dioddefwr ac sy'n creu amgylchedd brawychus, gelyniaethus, diraddiol neu dramgwyddus iddynt.

Cyfeiriadedd rhywiol

P'un a yw atyniad rhywiol person tuag at ei ryw ei hun, y rhyw arall neu at y ddeuryw.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

cyfleusterau un rhyw

Cyfleusterau sydd ar gael i ddynion neu i ferched yn unig, y gall eu darparu fod yn gyfreithiol o dan y Ddeddf Cydraddoldeb.

dyletswyddau cydraddoldeb

penodol

Dyletswyddau yw'r rhain a osodir ar rai awdurdodau cyhoeddus. Cynllunnir hwy i sicrhau fod awdurdod cyhoeddus yn cyflawni dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus yn briodol. Gweler hefyd **dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus**.

rhanddeiliaid

Pobl sydd â diddordeb mewn pwnc neu fater sy'n debygol o gael ei effeithio gan unrhyw benderfyniad sy'n ymwneud ag ef a/neu sydd â chyfrifoldebau yn ymwneud ag ef.

sylweddol

Mae'r gair hwn yn tueddu i ymddangos mewn cysylltiad â'r diffiniad o anabledd a'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol ar gyfer gweithwyr anabl. Y cyfan a ddywed y Ddeddf Cydraddoldeb yw bod 'sylweddol' yn golygu mwy na mân neu ddibwys.

telerau cyflogaeth

Darpariaethau contract cyflogaeth person, p'un a ddarperir ar eu cyfer yn benodol yn y contract ei hun neu eu bod yn cael eu hymgorffori drwy statud, arfer a defod neu ddeddf gyffredin ac ati.

ffôn testun

Math o deleffon i bobl Fyddar neu drwm eu clyw a atodir wrth fysellfwrdd a sgrin y dangosir y negeseuon a anfonir ac a dderbynnir arno.

undebau llafur

Mae'r rhain yn fudiadau a ffurfir i gynrychioli hawliau a buddiannau gweithwyr i'w cyflogwyr, er enghraifft er mwyn gwella amodau gwaith, cyflogau neu fuddion. Maent hefyd yn eiriol yn ehangach ar ran buddiannau eu haelodau ac yn gwneud argymhellion i'r llywodraeth, cyrff diwydiant a llunwyr polisi eraill.

person trawsrywiol

Mae hyn yn cyfeirio at berson sydd â'r nodwedd warchoddedig o **aibennu rhywedd**. Gall y person fod yn wraig sydd wedi trawsnewid neu sydd yn trawsnewid i fod yn ddyn, neu yn ddyn sydd wedi trawsnewid neu sydd yn trawsnewid i fod yn wraig. Nid yw'r ddeddf yn ei gwneud yn ofynnol i berson gael triniaeth feddygol i

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

gael ei gydnabod fel person trawsrywiol. Cyn gynted ag y mae person trawsrywiol wedi cael **tystysgrif cydnabyddiaeth rhyw**, mae'n debyg y dylid ei drin yn gyfan gwbl fel y rhyw y mae'r person hwnnw wedi ei chaffael.

tribiwnlys

Gweler **Tribiwnlys Cyflogaeth**

symbol y tic dwbl

Arwydd a ddyfernir gan y Ganolfan Byd Gwaith i gyflogwyr sy'n gadarnhaol ynghylch cyflogi pobl anabl ac sydd wedi ymrwymo i gyflogi, cadw a datblygu staff anabl.

Gwasanaeth Cyfnewid Testun y DU

Mae Text Relay yn wasanaeth ffôn cenedlaethol i bobl fyddar, pobl a fyddarwyd, pobl trwm eu clyw, pobl ddall a byddar a rhai gyda nam ar eu lleferydd. Mae'n gadael iddynt ddefnyddio ffôn testun i gyrchu at unrhyw wasanaethau sydd ar gael ar systemau ffôn safonol.

anffafriol

Defnyddir yr ymadrodd (yn lle llai ffafriol) lle nad oes angen cymharydd i ddangos bod rhywun wedi dioddef colled neu anfantais o ganlyniad i nodwedd warchoddedig – er enghraifft mewn perthynas â gwahaniaethu ar sail beichiogrwydd a mamolaeth, neu wahaniaethu yn deillio o anabled.

atebolrwydd dirprwyol

Defnyddir yr ymadrodd hwn weithiau i ddisgrifio'r ffaith bod cyflogwr yn gyfrifol yn gyfreithiol am wahaniaethu a gyflawnir gan ei weithwyr. *Gweler hefyd atebolrwydd.*

erledigaeth

Darostwng person i niwed oherwydd eu bod wedi cyflawni gweithred warchoddedig neu y credir eu bod wedi cyflawni gweithred warchoddedig h.y. dod ag achos o dan y Ddeddf Cydraddoldeb; rhoi tystiolaeth neu wybodaeth mewn cysylltiad ag achos o dan y Ddeddf; gwneud unrhyw beth arall i bwrpas neu mewn cysylltiad â'r Ddeddf; gwneud honiad bod person wedi mynd yn groes i'r Ddeddf; neu wneud datgeliad perthnasol am dâl.

erlid

Y weithred o erledigaeth.

gwasanaeth galwedigaethol

Ystod o wasanaethau i alluogi pobl i gadw ac ennill gwaith taledig ac addysg prif ffrwd.

hyfforddiant galwedigaethol

Hyfforddiant i wneud swydd neu dasg arbennig.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Work Choice

Mae Work Choice yn rhoi cymorth i bobl anabl i gael swydd a'i chadw. Mae'r math o gefnogaeth yn amrywio yn ôl y cymorth sydd ei angen ond gall cynnwys hyfforddiant a datblygu sgiliau; adeiladu hyder a hyfforddiant ar gyfsweliadau.

gwaith o werth cyfartal

Gweler **gwaith cyfartal**.

gweithiwr

Yn y canllaw hwn, defnyddir 'gweithiwr' i gyfeirio at unrhyw berson sy'n gweithio i gyflogwr, p'run ai a yw yn cael ei gyflogi ar gontract cyflogaeth (h.y. 'cyflogai') neu ar gontract yn bersonol i wneud gwaith, neu yn fwy cyffredinol fel **gweithiwr contract**. Mewn cyfraith cyflogaeth, mae gan y gair 'gweithiwr' ystyr tebyg i'r bobl hynny yr ymdrinnir â nhw gan y Ddeddf Cydraddoldeb. Ond nid yw'n union yr un fath â hynny ac mae ganddo ei ddiffiniad ei hun. Defnyddir y gair, er enghraifft, i gyfeirio at bobl yr ymdrinnir â nhw gan y Rheoliadau Amser Gwaith a'r gyfraith ynghylch yr isafswm cyflog.

Beth mae'r gyfraith gydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: hyfforddi, datblygu, dyrchafu a throsglwyddo

Cysylltwch â ni

Ceir y cyhoeddiad hwn ac adnoddau cydraddoldeb a hawliau dynol cysylltiedig ar wefan y Comisiwn: www.equalityhumanrights.com

Am gyngor, gwybodaeth neu ganllaw ar gydraddoldeb, gwahaniaethu neu faterion hawliau dynol, cysylltwch â'r Gwasanaeth Cyngori a Chymorth Cydraddoldeb, gwasanaeth annibynnol rhad ac am ddim.

Gwefan: www.equalityadvisoryservice.com

Ffôn 0808 800 0082

Ffôn Testun 0808 800 0084

Oriau 09:00 i 20:00 (dydd Llun i ddydd Gwener)

10:00 i 14:00 (dydd Sadwrn)

Post FREEPOST Equality Advisory Support Service FPN4431

Gellir anfon cwestiynau neu sylwadau ar y cyhoeddiad hwn i: correspondence@equalityhumanrights.com. Bydd y Comisiwn yn croesawu eich adborth.

Fformatau amgenach

Mae'r canllaw hwn ar gael fel ffeil PDF a ffeil Microsoft Word o www.equalityhumanrights.com.

Am wybodaeth ar gael cyhoeddiad y Comisiwn mewn fformat gwahanol, cysylltwch â: correspondence@equalityhumanrights.com

© Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2014

Cyhoeddwyd am y tro cyntaf ym mis Ionawr 2011. Diweddarwyd ddiwethaf ym mis Ebrill 2014

ISBN 978-1-84206-619-5