

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

CANLLAW

# Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi.

Canllaw Deddf Cydraddoldeb 2010 i Gyflogwyr

Cyfrol 1 o 7

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

# Cynnwys

<b>Cynnwys</b> .....	<b>2</b>
<b>Cyflwyniad</b> .....	<b>6</b>
Canllawiau eraill a fformatau gwahanol .....	6
Statws cyfreithiol y cyfarwyddyd hwn .....	7
Yr hyn sydd yn y canllaw hwn .....	7
Beth arall sydd yn y canllaw hwn .....	8
1 Sicrhau eich bod yn gwybod yr hyn mae cyfraith cydraddoldeb yn dweud sy'n rhaid i chi ei wneud fel cyflogwr .....	8
A ydych chi'n gyflogwr? .....	9
Nodweddion gwarchodedig .....	9
Beth yw gwahaniaethu anghyfreithlon? .....	9
Cwestiynau am iechyd neu anabledd .....	12
Sefyllfaoedd lle mae cyfraith cydraddoldeb yn wahanol .....	16
Awgrymiadau ynglŷn ag arfer da: defnyddio eithriadau .....	20
Meddwl am beth mae'r swydd yn ei olygu a pha sgiliau, priodoleddau a phrofiad y bydd ar unigolyn eu hangen i'w gwneud .....	20
Osgoi gwahaniaethu uniongyrchol .....	21
Osgowch ofynion na allwch eu cyfiawnhau yn wrthrychol .....	21
Recriwtio pobl anabl .....	22
Hysbysebion am swydd .....	24
Recriwtio pobl anabl .....	24
Ffurflenni cais a CV .....	26
Awgrym arfer da ar gyfer osgoi gwahaniaethu .....	27
Recriwtio pobl anabl .....	27
Gofyn am iechyd neu anabledd .....	28
Rhoi ymgeiswyr ar restr fer i'w cyfarfod neu eu cyfweld .....	31

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

Recriwtio pobl anabl.....	32
Cyfweliadau, cyfarfodydd a phrofion .....	32
Recriwtio pobl anabl.....	33
Bod yn hyblyg am ddyddiadau ac amserau .....	34
Beth na ddylwn i ei ofyn i ymgeisydd? .....	34
Profion .....	35
Digwyddiadau cymdeithasol fel rhan o'r asesiad .....	36
Recriwtio merched sy'n feichiog neu ar absenoldeb mamolaeth .....	39
Gweithredu cadarnhaol.....	40
Beth yw 'gweithredu cadarnhaol'? .....	40
A oes raid i mi weithredu'n gadarnhaol? .....	41
Pryd y gallaf ddefnyddio gweithredu cadarnhaol?.....	41
Egluro pam yr ydych yn defnyddio gweithredu cadarnhaol.....	42
Trin pobl anabl yn well na phobl nad ydynt yn anabl.....	42
Y math o gamau gweithredu cadarnhaol y gallech eu cymryd wrth recriwtio .....	42
Sefyllfaoedd lle mae'n rhaid torri'r ddadl .....	43
Mwy am pryd y caniateir i chi ddefnyddio gweithredu cadarnhaol a beth sy'n rhaid i chi ei wneud i ddangos fod ei angen .....	44
Arfer da cydraddoldeb: defnyddio ffurflenni monitro .....	47
Ga' i ofyn am iechyd neu anabledd ar y ffurflen fonitro? .....	47
Beth sy'n digwydd os yw nodweddion gwarchodedig rhywun yn berthnasol i recriwtio? .....	47
<b>2. Pan mai chi sy'n gyfrifol am yr hyn mae pobl eraill yn ei wneud .....</b>	<b>50</b>
Pan ellir eich dal chi'n gyfreithiol gyfrifol am wahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu neu erledigaeth rhywun arall.....	51
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 .....	52
Defnyddio telerau cyflogaeth ysgrifenedig i gyflogeion .....	53

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

Pan all eich gweithwyr neu eich asiantau fod yn bersonol gyfrifol .....54

Yr hyn sy'n digwydd pan fo'r gwahaniaethu yn cael ei achosi gan berson nad yw'n weithiwr i chi nag yn asiant i chi.....55

Yr hyn sy'n digwydd pe bai person yn rhoi cyfarwyddyd i rywun arall weithredu mewn modd sy'n groes i gyfraith cydraddoldeb.....55

Yr hyn sy'n digwydd pe bai person yn helpu rhywun arall i weithredu mewn modd sy'n groes i gyfraith cydraddoldeb.....56

Yr hyn sy'n digwydd pe baech yn ceisio atal cyfraith cydraddoldeb rhag bod yn berthnasol i sefyllfa.....57

### **3. Y ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol ar gyfer pobl anabl .....58**

Pa bobl anabl y mae'r ddyletswydd hon yn berthnasol iddynt?.....60

Darganfod a yw rhywun yn berson anabl.....60

Tri gofyniad y ddyletswydd.....62

A yw pobl anabl dan anfantais sylweddol? .....63

    Newidiadau i bolisiâu a'r modd mae eich sefydliad yn gwneud pethau fel rheol.....63

    Delio â rhwystrau ffisegol.....64

    Darparu cyfarpar neu gymhorthion ychwanegol.....65

    Sicrhau bod addasiad yn effeithiol .....65

Pwy sy'n talu am addasiadau rhesymol? .....65

Beth mae 'rhesymol' yn ei olygu? .....66

Addasiadau rhesymol ar waith.....68

Sefyllfaoedd penodol .....72

    Gwasanaethau cyflogaeth .....72

    Pensiynau galwedigaethol .....73

Cwestiynau am iechyd neu anabledd .....73

### **4. Yr hyn y dylid ei wneud pe bai rhywun yn dweud ei fod wedi dioddef gwahaniaethu .....74**

Pe bai ymgeisydd swydd yn dod a'i gŵyn atoch chi .....75

    Delio â'r gŵyn .....76

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

Yr hyn y gallwch ei wneud pe baech yn darganfod achos o wahaniaethu anghyfreithlon .....	76
Monitro'r canlyniad .....	76
Y weithdrefn gwestiynau .....	76
Pwyntiau allweddol am achosion gwahaniaethu mewn sefyllfa waith .....	78
Lle mae hawliau yn cael eu dwyn .....	78
Terfyn amser cyn dwyn hawl.....	79
Y safon a baich y profi .....	80
Yr hyn y gall y Tribiwnlys Cyflogaeth eich gorchymyn i'w wneud.....	81
Setlo anghydfod .....	82
Mwy o wybodaeth am amddiffyn achos Tribiwnlys Cyflogaeth .....	84
<b>5. Ffynonellau pellach ar gyfer gwybodaeth a chyngor .....</b>	<b>85</b>
<b>Geirfa .....</b>	<b>97</b>
<b>Cysylltwch â ni.....</b>	<b>116</b>

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

## Cyflwyniad

Un o gyfres o ganllawiau a ysgrifennwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i esbonio'r hyn sy'n rhaid i chi ei wneud i fodloni gofynion cyfraith cydraddoldeb yw hwn. Bydd y canllawiau hyn yn cefnogi cyflwyno Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r Ddeddf hon yn dwyn ynghyd nifer mawr o wahanol ddeddfau cydraddoldeb, llawer ohonynt gennym ers amser maith. Wrth wneud hyn, mae'r Ddeddf yn gwneud cyfraith cydraddoldeb yn fwy syml ac yn haws ei deall.

Mae yna saith canllaw yn rhoi cyngor ar eich cyfrifoldebau dan gyfraith cydraddoldeb, fel rhywun sydd â phobl eraill yn gweithio i chi, p'un a ydynt yn cael eu cyflogi gennych chi neu mewn perthynas gyfreithiol arall â chi.

Mae'r canllawiau'n edrych ar y sefyllfaoedd gwaith a ganlyn:

- Pan fyddwch yn recriwtio rhywun i weithio i chi
- Oriau gwaith ac amser o'r gwaith
- Cyflog a buddion
- Datblygu gyrfa – hyfforddiant, datblygiad, dyrchafiad a throsglwyddiad
- Rheoli pobl
- Diswyddiad, dileu swydd, ymddeoliad ac ar ôl i rywun adael
- Arfer da: polisïau cydraddoldeb, hyfforddiant cydraddoldeb a monitro

## Canllawiau eraill a fformatau gwahanol

Rydym hefyd wedi cynhyrchu:

- Cyfres ar wahân o ganllawiau sy'n esbonio'r hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi os ydych yn darparu gwasanaethau, yn cyflawni swyddogaethau cyhoeddus neu'n rhedeg cymdeithas.
- Gwahanol ganllawiau ar gyfer gwahanol bobl sy'n gweithio neu sy'n defnyddio gwasanaethau ac sydd am wybod am eu hawliau cydraddoldeb.

Os oes arnoch angen y canllaw hwn mewn fformat a/neu iaith arall cysylltwch â ni i drafod eich anghenion. Ceir manylion cyswllt ar ddiwedd y cyhoeddiad.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

## Statws cyfreithiol y cyfarwyddyd hwn

Mae'r cyfarwyddyd hwn yn berthnasol i Gymru, Lloegr a'r Alban. Mae wedi'i wneud yn gydnaws â'r Codau Ymarfer ar Gyflogaeth a Chyflog Cyfartal. Dylai dilyn y canllaw hwn gael yr un effaith â dilyn y Codau. Mewn geiriau eraill, os yw person neu sefydliad sydd â dyletswyddau o dan ddarpariaethau Deddf Cydraddoldeb 2010 ar gyflogaeth a sefyllfaoedd gwaith eraill yn gwneud yr hyn mae'r canllaw hwn yn ei ddweud y mae'n rhaid iddynt ei wneud, gallai eu helpu i osgoi penderfyniad gwrthwynebus gan lys mewn achos sy'n cael ei ddwyn o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Mae'r canllaw hwn wedi'i seilio ar gyfraith cydraddoldeb fel y mae ar 6 Ebrill 2014. Bydd argraffiadau pellach yn adlewyrchu unrhyw newidiadau yn y gyfraith yn y dyfodol.

Diweddarwyd y canllaw hwn ddiwethaf yn Ebrill 2014. Dylech gysylltu â'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i weld a oes fersiwn mwy diweddar wedi'i ddisodli.

## Yr hyn sydd yn y canllaw hwn

Os ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi, mae cyfraith cydraddoldeb yn berthnasol i chi.

Mae cyfraith cydraddoldeb yn berthnasol:

- waeth beth fo maint eich sefydliad
- waeth pa bynnag sector rydych chi'n gweithio ynddo
- p'un ai ydych yn cymryd eich gweithiwr cyntaf ymlaen neu eich canfed ac un
- p'un ai ydych yn defnyddio unrhyw brosesau ffurfiol fel ffurflenni cais, llunio rhestr fer neu gyfweld.

Dywed y canllaw hwn wrthyich sut y gallwch osgoi'r holl wahanol fathau o wahaniaethu anghyfreithlon. Mae'n cydnabod y gall cyflogwyr bach a chyflogwyr mawr weithredu gyda gwahanol lefelau o ffurfioldeb, ond mae'n datgan yn glir fod cyfraith cydraddoldeb yn berthnasol i bawb, a'r hyn mae hynny'n ei olygu i'r ffordd sy'n rhaid i chi (ac unrhyw un sydd eisoes yn gweithio i chi) weithredu.

Mae'n cwmpasu'r sefyllfaoedd a'r pynciau a ganlyn (byddwn yn dweud wrthyich chi beth yw ystyr unrhyw eiriau anarferol wrth i ni fynd ymlaen):

- Meddwl am beth mae'r swydd yn ei chynnwys a pha sgiliau, priodweddau a phrofiad y bydd ar unigolyn eu hangen i'w gwneud
- Hysbysebion am swydd
- Ffurflenni cais a CV
- Rhoi ymgeiswyr ar restr fer i'w cyfarfod neu i'w cyfweld
- Cyfweliadau, cyfarfodydd a phrofion
- Recriwtio merched sy'n feichiog neu ar absenoldeb mamolaeth

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

- Arfer da cydraddoldeb:

## Beth arall sydd yn y canllaw hwn

Mae'r canllaw hwn hefyd yn cynnwys yr adrannau a ganlyn, sy'n debyg ym mhob canllaw yn y gyfres, ac maent yn cynnwys gwybodaeth y bydd arnoch ei hangen yn ôl pob tebyg er mwyn deall yr hyn a ddywedwn wrthy ch chi am recriwtio:

- Gwybodaeth ynglŷn â pha bryd yr ydych chi'n gyfrifol am yr hyn mae pobl eraill yn ei wneud, fel eich cyflogeion.
- Gwybodaeth ynghylch gwneud addasiadau rhesymol i ddileu rhwystrau i bobl anabl sy'n gweithio i chi neu sy'n gwneud cais am swydd gyda chi.
- Cyngor ynghylch yr hyn i'w wneud pe bai rhywun yn dweud eu bod wedi dioddef gwahaniaethu.
- Geirfa'n cynnwys rhestr o eiriau a syniadau allweddol sydd eu hangen arnoch i ddeall y canllaw hwn – mae'r holl eiriau a amlygwyd yn drwm yn y rhestr hon. Fe'u hamlygwyd y tro cyntaf y'u defnyddir ym mhob adran ac weithiau'n ddiweddarach.
- Gwybodaeth ynghylch lle i gael mwy o gyngor a chefnogaeth.
- Rhoddwn syniadau i chi yn y testun drwyddo draw ynghylch yr hyn y gallwch ei wneud pe baech am ddilyn arfer da cydraddoldeb. Tra gall arfer da olygu gwneud mwy na'r hyn a ddywed cyfraith cydraddoldeb sy'n rhaid i chi ei wneud, bydd llawer o gyflogwyr yn ei chael yn ddefnyddiol wrth recriwtio pobl ddawnus i'w gweithlu a'u rheoli'n dda fel eu bod am aros, sy'n gallu arbed arian i chi yn y pen draw. Weithiau, ni fydd cyfraith cydraddoldeb yn dweud wrthy ch yn union sut i wneud yr hyn mae'n ei ddweud sy'n rhaid i chi ei wneud, a gallwch ddefnyddio ein hawgrymiadau ynghylch arfer da i'ch helpu.

## 1 Sicrhau eich bod yn gwybod yr hyn mae cyfraith cydraddoldeb yn dweud sy'n rhaid i chi ei wneud fel cyflogwr



Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

## A ydych chi'n gyflogwr?

Mae'r canllaw hwn yn eich galw'n **gyflogwr** os mai chi yw'r person sy'n penderfynu ynghylch yr hyn sy'n digwydd mewn sefyllfa waith. Mae'n cwmpasu'r mwyafrif o sefyllfaoedd, hyd yn oed os na fyddwch yn rhoi **contract cyflogaeth** ysgrifenedig i'ch gweithiwr neu os ydyn nhw'n **weithiwr contract** yn hytrach na **gweithiwr** rydych chi'n ei gyflogi'n uniongyrchol. Ymdrinnir hefyd â recriwtio pobl i swyddi eraill fel hyfforddeion, prentisiaid a phartneriaid busnes.

Weithiau, mae cyfraith cydraddoldeb yn berthnasol i fath penodol o weithiwr yn unig, fel cyflogeion, a byddwn yn gwneud hyn yn amlwg os felly y mae.

## Nodweddion gwarchoddedig

Sicrhewch eich bod yn gwybod ystyr:

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

Gelwir y rhain yn nodweddion gwarchoddedig.

## Beth yw gwahaniaethu anghyfreithlon?

Gall gwahaniaethu anghyfreithlon fod ar sawl ffurf wahanol:

- Rhaid i chi beidio â thrin ymgeisydd am swydd yn waeth nag ymgeisydd arall oherwydd nodwedd warchoddedig (gelwir hyn yn wahaniaethu uniongyrchol).

### Er enghraifft:

- Nid yw cyflogwr yn cyfweld ag ymgeisydd am swydd oherwydd cefndir ethnig yr ymgeisydd.
- Mae cyflogwr yn dweud mewn hysbyseb am swydd 'mae'r swydd hon yn anaddas i bobl anabl'.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

- Rhaid i chi beidio â gwneud rhywbeth sy'n cael (neu a fyddai'n cael) effaith waeth ar ymgeisydd am swydd ac ar bobl eraill sy'n rhannu nodwedd warchoddedig benodol nag ar bobl nad yw'r nodwedd hon ganddyn nhw. Oni bai eich bod yn gallu dangos bod yr hyn a wnaethoch, neu'r hyn y bwriadwch ei wneud wedi'i gyfiawnhau'n wrthrychol, bydd hyn yn wahaniaethu anuniongyrchol. Gall 'gwneud rhywbeth' gynnwys penderfynu neu gymhwyso rheol neu ffordd o wneud rhywbeth.

#### **Er enghraifft:**

Mae swydd yn golygu teithio i lawer o wahanol fannau i weld cleientiaid. Dywed cyflogwr fod yn rhaid i'r ymgeisydd llwyddiannus allu gyrru i gael y swydd. Gallai hyn atal rhai pobl anabl rhag ymgeisio os na allant yrru. Ond gall fod ffyrdd da eraill o fynd o un apwyntiad i un arall, y gallai pobl anabl nad ydynt yn gallu gyrru eu defnyddio. Felly mae angen i'r cyflogwr ddangos fod gofyniad i allu gyrru yn un y gellir ei gyfiawnhau yn wrthrychol, neu gallant fod yn gwahaniaethu yn anghyfreithlon yn erbyn pobl na allant yrru oherwydd eu hanabledd.

- 
- Rhaid i chi beidio â thrin ymgeisydd anabl am swydd yn anffafriol oherwydd rhywbeth sy'n gysylltiedig â'i anabledd lle na allwch ddangos bod yr hyn rydych yn ei wneud wedi'i gyfiawnhau'n wrthrychol. Dim ond os ydych yn gwybod, neu y gellid disgwyl yn rhesymol eich bod yn gwybod, fod yr ymgeisydd yn anabl y mae hyn yn berthnasol. 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 deillio o anabledd.

**Er enghraifft** - Mae cyflogwr yn dweud wrth rywun sydd â nam ar ei olwg sy'n defnyddio ci tywys ei fod yn anaddas am swydd oherwydd bod y cyflogwr yn ofni cŵn ac ni fyddai'n caniatáu iddo fod yn y swyddfa. Oni bai y gall y cyflogwr gyfiawnhau yn wrthrychol yr hyn mae wedi ei wneud, mae hyn yn debygol o fod yn wahaniaethu yn deillio o anabledd. Mae gwrthod ystyried y sawl sydd â nam ar ei olwg am y swydd yn driniaeth anffafriol sydd o ganlyniad i rywbeth sy'n gysylltiedig â'i anabledd (y ffaith ei fod yn defnyddio ci tywys). Gallai hefyd fod yn fethiant i wneud addasiad rhesymol.

- Rhaid i chi beidio â thrin ymgeisydd am swydd yn waeth nag ymgeisydd arall oherwydd ei fod yn gysylltiedig â pherson sydd â nodwedd warchoddedig.

**Er enghraifft** - Nid yw cyflogwr yn rhoi'r swydd i rywun, hyd yn oed er mai'r person hwnnw yw'r person mwyaf cymwys, oherwydd bod yr ymgeisydd yn

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

dweud wrth y cyflogwr fod ganddo gymar anabl. Mae hyn mae'n debyg yn wahaniaethu uniongyrchol o ganlyniad i anabledd drwy gysylltiad. Ni ellir cyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol, beth bynnag yw cymhelliad y cyflogwr.

- Rhaid i chi beidio â thrin ymgeisydd am swydd yn waeth nag ymgeisydd arall oherwydd eich bod yn meddwl, yn anghywir, fod ganddo nodwedd warchoddedig (canfyddiad).

**Er enghraifft** - Nid yw cyflogwr yn rhoi'r swydd i ymgeisydd, er mai hwnnw yw'r person mwyaf cymwys, oherwydd mae'r cyflogwr yn meddwl yn anghywir fod yr ymgeisydd yn hoyw. Mae hyn yn dal yn wahaniaethu uniongyrchol oherwydd cyfeiriadedd rhywiol.

- Rhaid i chi beidio â thrin ymgeisydd am swydd yn wael na'i erlid oherwydd ei fod wedi cwyno am wahaniaethu neu wedi helpu rhywun arall i gwyno neu wneud unrhyw beth i gynnal ei hawliau cyfraith cydraddoldeb ei hun neu hawliau rhywun arall.

**Er enghraifft** - Nid yw cyflogwr yn rhoi unigolyn ar restr fer i gael cyfweliad, er ei fod â chymwysterau da am y swydd, oherwydd y llynedd dywedodd yr ymgeisydd am swydd ei fod yn credu bod y cyflogwr wedi gwahaniaethu yn ei erbyn wrth beidio â'i roi ar restr fer am swydd arall.

- Rhaid i chi beidio ag aflonyddu ar weithiwr.

**Er enghraifft** - Mae cyflogwr yn gwneud i ymgeisydd am swydd deimlo ei fod yn cael ei sarhau drwy ddweud jôcs am ei grefydd neu gred yn ystod y cyfweliad. Gall hyn fod yn aflonyddu.

- Ar ben hynny, er mwyn sicrhau bod person anabl yn cael yr un mynediad â pherson nad yw'n anabl at bopeth sy'n ymwneud â chael a chyflawni swydd, mae'n rhaid i chi wneud addasiadau rhesymol.

Os yw ymgeisydd yn gofyn am wybodaeth am y swydd a bod y ffurflen gais (os oes un) mewn **fformat gwahanol** sy'n angenrheidiol oherwydd ei fod yn berson anabl yna rhaid i chi ddarparu un, cyhyd ag y bo hyn yn addasiad rhesymol - ac mae'n debygol o fod.

Os oes ar ymgeisydd angen addasiadau rhesymol i gymryd rhan mewn unrhyw broses gyfweld neu asesu, yna rhaid i chi eu gwneud.

Pan ydych yn asesu addasrwydd ymgeisydd anabl am swydd, rhaid i chi roi ystyriaeth i unrhyw addasiadau rhesymol sy'n angenrheidiol i'w alluogi i wneud y swydd.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

Os ar ôl cymryd addasiadau rhesymol i ystyriaeth, nad yr ymgeisydd anabl fyddai'r person gorau am y swydd, nid oes raid i chi ei chynnig iddo.

Ond os mai ef fyddai'r person gorau gyda'r addasiadau rhesymol yn bodoli, rhaid i chi gynnig y swydd iddynt. Beth bynnag, byddai'n gwneud synnwyr i chi wneud hyn, oherwydd eich bod yn dymuno cael y person gorau ar gyfer y swydd.

Gallwch ddarllen mwy am wneud addasiadau rhesymol i ddileu rhwystrau i bobl anabl ym Mhennod 3.

Rydym hefyd yn tynnu sylw at faterion arbennig ym mhob adran o'r canllaw hwn y gall fod arnoch angen meddwl amdanynt pan ydych yn recriwtio pobl anabl.

- Mae rhaid i chi beidio â gwahaniaethu yn erbyn unigolyn neu ei aflonyddu na'i erlid 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.

- 

- Enghraifft - Mae ymgeisydd am swydd yn cwyno eich bod wedi'i drin yn waeth nag eraill mewn cyfweiliad oherwydd ei gefndir ethnig. Mewn ymateb rydych yn dweud wrth gyflogai arall yr ydych yn gwneud busnes ag ef na fyddai'n syniad da i gynnig swydd i'r ymgeisydd, a phan fo'r ymgeisydd yn gwneud cais am swydd gyda'r cyflogwr hwnnw, gwrthodir cyfweiliad iddo oherwydd yr hyn a ddywedoch. Bydd hyn yn erledigaeth anghyfreithlon.

## Cwestiynau am iechyd neu anabledd

Ac eithrio mewn amgylchiadau cyfyngedig iawn neu i ddibenion cyfyngedig iawn, ni chaniateir i chi ofyn i unrhyw ymgeisydd am swydd am ei iechyd neu anabledd hyd nes bo'r person hwnnw:

- naill ai wedi cael cynnig swydd yn y fan a'r lle neu ar sail amodol, neu
- wedi ei gynnwys mewn cronfa o ymgeiswyr llwyddiannus i gael cynnig swydd pan ddaw swydd ar gael (er enghraifft, os yw cyflogwr yn agor gweithle newydd neu yn disgwyl bod ag amryw o swyddi gwag ar gyfer yr un rôl ond nad yw'n dymuno recriwtio ar wahân ar gyfer pob un).

Mae hyn yn cynnwys gofyn cwestiwn o'r fath fel rhan o'r broses ymgeisio neu yn ystod cyfweiliad. Mae hefyd yn cynnwys anfon holiadur atynt am eu hiechyd iddynt ei lenwi cyn yr ydych wedi cynnig swydd iddynt. Mae cwestiynau yn ymwneud ag absenoldeb salwch blaenorol yn cyfrif fel cwestiynau sy'n ymwneud ag iechyd neu anabledd.

Ni all unrhyw un arall ofyn y cwestiynau hyn ar eich rhan ychwaith. Felly ni allwch gyfeirio ymgeisydd at **ymarferydd iechyd galwedigaethol** na gofyn i ymgeisydd lenwi holiadur a ddarperir gan ymarferydd iechyd galwedigaethol cyn y cynigir y swydd (neu cyn eu

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

cynnwys mewn cronfa o ymgeiswyr llwyddiannus) ac eithrio mewn amgylchiadau cyfyngedig iawn, a eglurir nesaf.

Pwrpas atal cyflogwyr rhag gofyn cwestiynau am iechyd neu anabledd yw gofalu yr edrychir ar yr holl ymgeiswyr am swydd yn briodol i weld a allant wneud y swydd dan sylw, a pheidio â'u diystyru oherwydd materion sy'n ymwneud â neu yn codi o'u hiechyd neu anabledd, fel absenoldeb salwch, na fydd, o bosibl, yn dweud dim o gwbl ynghylch a ydynt yn gallu gwneud y swydd yn awr ai peidio.

Gallwch ofyn cwestiynau wedi i chi gynnig y swydd neu wedi i chi gynnwys rhywun mewn grŵp o ymgeiswyr llwyddiannus. Bryd hynny, gallech hefyd sicrhau na fyddai iechyd neu anabledd rhywun yn eu hatal rhag gwneud y swydd. Ond mae'n rhaid i chi ystyried a oes addasiadau rhesymol a fyddai'n eu galluogi i wneud y swydd.

Gallwch ddarllen mwy am wneud addasiadau rhesymol i ddileu rhwystrau i bobl anabl ym Mhennod 3.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

### **Beth sy'n digwydd os gofynnaf gwestiynau am iechyd neu anabledd?**

Gall y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol weithredu'n gyfreithiol yn eich erbyn os gofynnwch unrhyw gwestiynau i ymgeiswyr am swydd sy'n ymwneud ag iechyd neu anabledd nad ydynt yn cael eu caniatáu gan gyfraith cydraddoldeb.

Hefyd, gall ymgeisydd anabl am swydd ddod â hawl yn eich erbyn os:

- ydych wedi gofyn cwestiynau yn gysylltiedig ag iechyd neu anabledd o fath nad ydynt yn cael eu caniatáu, a
- eu bod yn credu y bu gwahaniaethau anghyfreithlon o ganlyniad i'r wybodaeth a roddwyd (neu y methwyd â'i rhoi) wrth ateb cwestiynau o'r fath.

**Mewn hawl o'r fath, bydd y ffaith eich bod wedi gofyn y cwestiynau hyn yn symud baich y profi, fel mai mater i chi fydd profi na wnaethoch wahaniaethu yn erbyn y gweithiwr, pan, er enghraifft, na wnaethoch gynnig y swydd iddo.**

### **Pryd y caniateir i chi ofyn cwestiynau am iechyd neu anabledd**

Gallwch ofyn cwestiynau am iechyd neu anabledd pan:

- Rydych yn gofyn y cwestiynau i ddarganfod a oes ar unrhyw ymgeisydd angen addasiadau rhesymol ar gyfer y broses recriwtio, fel ar gyfer asesiad neu gyfweiliad.

**Er enghraifft** - Mae ffurflen gais yn nodi: 'Cysylltwch â ni os oes arnoch angen y ffurflen gais mewn fformat arall neu os oes arnoch angen unrhyw addasiadau ar gyfer y cyfweiliad'. Caniateir hyn.

- Gallwch ddarllen mwy am addasiadau rhesymol yn ystod y broses ymgeisio yn ddiweddarach yn y canllaw hwn.
- Rydych yn gofyn y cwestiynau i ddarganfod a all y person (boed hwnnw yn berson anabl neu beidio) gymryd rhan mewn asesiad fel rhan o'r broses recriwtio, gan gynnwys cwestiynau am addasiadau rhesymol i'r pwrpas hwn.

**Er enghraifft** - Mae cyflogwr yn recriwtio gweithwyr chwarae ar gyfer canolfan gweithgareddau awyr agored ac yn dymuno cynnal prawf ymarferol i ymgeiswyr fel rhan o'r broses recriwtio. Mae'n gofyn cwestiwn am iechyd er mwyn sicrhau nad yw'n ofynnol i ymgeiswyr nad ydynt yn gallu gwneud y prawf (er enghraifft, oherwydd eu bod yn feichiog neu fod ganddynt anaf) gymryd y prawf. Caniateir hyn.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

- Rydych yn gofyn y cwestiynau at ddibenion monitro i wirio amrywiaeth yr ymgeiswyr. Gallwch ddarllen mwy am fonitro yn ddiweddarach yn y canllaw hwn.
- Rydych am sicrhau bod yr ymgeisydd sy'n berson anabl yn gallu elwa o unrhyw fesurau sydd wedi eu hanelu at wella cyfraddau cyflogaeth pobl anabl. Er enghraifft, y cynllun gwarantu cyfweliad. Gwnewch hi'n eglur i ymgeiswyr am swydd mai dyma pam rydych yn gofyn y cwestiwn.
- Rydych yn gofyn y cwestiwn oherwydd bod y ffaith fod gennych nam penodol yn ofyniad galwedigaethol am swydd arbennig.

**Er enghraifft-** Mae cyflogwr yn dymuno recriwtio gweithiwr prosiect Dall a Byddar sydd â phrofiad personol o fod yn Ddall a Byddar. Mae hwn yn ofyniad galwedigaethol ar gyfer y swydd ac mae'r hysbyseb am y swydd yn nodi hyn. Gall y cyflogwr ofyn ar y ffurflen gais neu mewn cyfweliad am anabledd yr ymgeisydd.

- Lle mae'r cwestiynau yn ymwneud â gofyniad i archwilio hanes ymgeiswyr i ddibenion diogelwch cenedlaethol.
- Lle mae'r cwestiwn yn ymwneud â gallu person i gyflawni swyddogaeth sy'n hanfodol (neu yn gwbl sylfaenol) i'r swydd honno. Lle bo cwestiwn yn gysylltiedig ag iechyd neu anabledd yn golygu y byddech yn gwybod a allai person gyflawni'r swyddogaeth honno gydag addasiadau rhesymol yn eu lle, yna gallwch ofyn y cwestiwn.

**Er enghraifft -** Mae cwmni adeiladu yn recriwtio am sgaffaldwyr. Gall y cwmni ofyn am iechyd neu anabledd ar y ffurflen gais neu mewn cyfweliad os yw'r cwestiynau yn ymwneud yn benodol â gallu'r ymgeisydd i ddringo ysgolion a sgaffaldiau i gryn uchder. Mae'r gallu i ddringo ysgolion a sgaffaldiau yn swyddogaeth sy'n hanfodol neu'n sylfaenol i'r swydd.

Yn ymarferol, hyd yn oed os yw swyddogaeth yn hanfodol i'r swydd, dylech ofyn cwestiwn am allu'r person anabl i wneud y swydd gydag addasiadau rhesymol yn eu lle. Ychydig iawn o sefyllfaoedd felly a fydd lle mae angen gofyn cwestiwn am iechyd neu anabledd rhywun.



Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

Y rhan fwyaf o'r amser, boed hynny ar ffurflen gais neu yn ystod cyfweliad, gallwch ofyn cwestiwn am a oes gan rywun y sgiliau, y nodweddion neu'r profiad perthnasol i wneud y swydd, nid am eu hiechyd nac am unrhyw anabledd a allai fod ganddynt.

**Er enghraifft** - Mae cyflogwr yn recriwtio rhywun fel negesydd ar feic. Maent yn gofyn i ymgeiswyr anfon CV gan gyflwyno eu profiad perthnasol a llythyr i fynd gydag ef yn dweud pam y byddent yn addas am y swydd. Bydd y cyflogwr yn sgorio ymgeiswyr yn ôl eu profiad a'u brwdfrydedd dros seiclo. Nid oes raid gofyn cwestiynau i'r ymgeisydd am iechyd nac anabledd. Os yw'r cyflogwr yn ystyried bod archwiliad ieched yn angenrheidiol, er enghraifft i ddibenion yswiriant, gellir gwneud hyn wedi i'r ymgeisydd gael cynnig y swydd, a gellir gwneud y cynnig am swydd yn amodol ar yr archwiliad ieched.

Os yw ymgeisydd anabl am swydd yn datgelu gwybodaeth am ei ieched neu anabledd yn wirfoddol cyn i chi wneud unrhyw gynnig o swydd, peidiwch â chael eich tynnu i mewn i sgwrs sydd y tu allan i ffiniau'r eithriadau a gyflwynir uchod. Er enghraifft, gallwch ofyn cwestiwn dilynol i ddarganfod pa addasiadau rhesymol oedd yn angenrheidiol i alluogi'r ymgeisydd i gyflawni un o swyddogaethau hanfodol y swydd. Dylech egluro i'r ymgeisydd nad yw'n briodol ac na chaniateir i chi gynnal sgwrs gyffredinol am eu hanabledd neu eu cofnod ieched, ond gallwch drafod yr agwedd arbennig hon.

## Sefyllfaoedd lle mae cyfraith cydraddoldeb yn wahanol

Weithiau mae yna sefyllfaoedd pan weithredir cyfraith cydraddoldeb yn wahanol. Mae'r canllaw hwn yn cyfeirio at y rhain fel **eithriadau**.

Mae nifer o eithriadau sy'n berthnasol i recriwtio ac sy'n berthnasol i bob cyflogwr. Ceir eraill sy'n berthnasol i rai mathau o gyflogwyr yn unig.

Rhestrwn yr eithriadau sy'n berthnasol i sefyllfaoedd y mae'r canllaw hwn yn eu cwmpasu yn unig. Mae mwy o eithriadau sy'n berthnasol mewn sefyllfaoedd eraill, er enghraifft, pan ydych yn dewis rhywun ar gyfer ei ddiswyddo. Caiff y rhain eu hesbonio yn y canllaw perthnasol yn y gyfres.

Ar ben yr eithriadau hyn, mae cyfraith cydraddoldeb yn caniatáu i chi:

- Drin pobl anabl yn well na phobl nad ydyn nhw'n anabl.
- Defnyddio gweithredu cadarnhaol gwirfoddol. Gallwch ddarllen mwy am weithredu cadarnhaol wrth recriwtio yn ddiweddarach yn y canllaw hwn.

## Oedran

Mae **oedran** yn wahanol i nodweddion gwarchodedig eraill. Gallech wneud penderfyniad ar sail oedran rhywun pe baech yn gallu dangos bod **cyfiawnhad gwrthrychol** iddo, hyd yn oed pe bai hyn fel arall yn wahaniaethu uniongyrchol.



Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

Ond mae'n anghyffredin iawn gallu cyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol ar sail oed o'r math hwn yn wrthrychol. Byddwch yn ofalus i beidio â defnyddio stereoteipiau am oed rhywun i ffurfio barn am eu ffitrwydd neu eu gallu i wneud swydd.

### Er enghraifft:

- Mae cyflogwr yn gwrthod ymgeisydd am swydd rheoli oherwydd ei fod yn 25 oed ac yn llawer iau na'r bobl y byddai'n eu rheoli.
- Mae cyflogwr am wneud i bobl dros 50 oed yn unig gymryd prawf dawn, oherwydd mae'r cyflogwr yn credu nad oes gan bobl dros 50 oed y gallu meddyliol i ddysgu sut i wneud swydd.

Mae'r ddwy yma yn enghreifftiau o wahaniaethu ar sail oed y byddai cyflogwr yn ei chael yn anodd iawn i'w cyfiawnhau yn wrthrychol.

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 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 fod yn gymesur.

### Gofynion galwedigaethol

Os gallwch ddangos bod nodwedd warchodedig arbennig yn ganolog i swydd arbennig, gallwch fynnu mai dim ond rhywun gyda'r nodwedd warchodedig arbennig honno sy'n addas ar gyfer y swydd. Byddai hyn yn 'ofyniad galwedigaethol'.

**Er enghraifft** - Efallai bod noddfa i ferched yn dymuno dweud y dylai allu cyflogi merched yn unig fel cynghorwyr. Ei hunig gleientiaid yw merched sy'n profi trais domestig, trais sy'n cael ei gyflawni gan ddynion. Byddai hyn mae'n debyg yn ofyniad galwedigaethol gwirioneddol.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

Mae gofyniad i fod â nodwedd warchoddedig arbennig yng nghyswllt ailbennu rhywedd yn golygu gofyniad i beidio â bod yn unigolyn trawsrywiol ac, o ran priodas a phartneriaethau sifil, yn golygu gofyniad i beidio â bod yn briod neu'n gymar sifil.

Golyga hyn y gall fod yn ofyniad galwedigaethol i **fod** o ryw, hil, anabledd, crefydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol, neu oed arbennig, neu i **beidio â bod** yn unigolyn trawsrywiol, priod neu'n gymar sifil lle mae bod â neu beidio â bod ag un o'r nodweddion gwarchoddedig hynny yn ganolog i'r swydd.

### Ufuddhau i ddeddf arall

Gallwch roi ystyriaeth i nodwedd warchoddedig lle na fyddai gwneud hyn yn golygu eich bod wedi torri deddf arall.

**Er enghraifft** - Rhaid i ysgol yrru wrthod rhywun 19 oed sy'n ymgeisio am swydd fel hyfforddwr gyrru oherwydd byddai cynnig y swydd iddo – hyd yn oed os mai ef yw'r ymgeisydd gorau fel arall – yn golygu torri'r gyfraith oherwydd rhaid i hyfforddwr gyrru fod yn o leiaf 21 oed.

### Diogelwch cenedlaethol

Gallwch gymryd nodwedd warchoddedig rhywun i ystyriaeth os oes angen diogelu diogelwch cenedlaethol, a bod y gwahaniaethu yn **gymesur**.

### Eithriadau sy'n berthnasol i rai cyflogwyr yn unig

Ceir eithriadau hefyd sy'n berthnasol i rai cyflogwyr yn unig:

- Os ydych yn sefydliad sy'n ymwneud â chrefydd neu gred, gallwch ddweud fod swydd yn ei gwneud yn ofynnol i'r sawl sy'n gwneud y swydd fod o grefydd neu gred arbennig os, ar ôl ystyried natur neu gynnwys y swydd, yw hyn yn ofyniad galwedigaethol ac y gellir ei gyfiawnhau'n wrthrychol (h.y. modd cymesur o gyflawni nod cyfreithlon).

**Er enghraifft** - Byddai sefydliad Dyneiddiol sy'n hyrwyddo athroniaeth ac egwyddorion Dyneiddiol mae'n debyg yn gallu ymgeisio am ofyniad galwedigaethol i'w brif weithredwr fod yn Ddyneiddiwr.

- Os yw'r swydd i ddibenion **crefydd gyfundrefnol**, efallai y byddech yn gallu dweud bod y swydd neu rôl yn ei gwneud yn ofynnol i berson fod â neu beidio bod â nodwedd warchoddedig arbennig neu i ymddwyn neu beidio ag ymddwyn mewn modd arbennig.

Os:

- yw swydd neu rôl yn bodoli i bwrpas crefydd gyfundrefnol, fel bod yn Weinidog neu hyrwyddo neu gynrychioli'r grefydd fel arall, ac

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

- oherwydd natur neu gyd-destun y gwaith, mae'n rhaid osgoi gwrthdaro gydag argyhoeddiadau crefyddol nifer sylweddol o ddilynwyr y grefydd neu gydymffurfio ag athrawiaethau'r grefydd drwy gymhwyso gofyniad i'r swydd neu rôl,
- efallai y byddech yn gallu gwrthod cyflogi rhywun oherwydd:
- eu bod yn wryw neu'n fenyw
- eu bod yn berson trawsrywiol
- eu bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil, gan gynnwys rhoi ystyriaeth i bwy y maent wedi eu priodi neu bwy y maent mewn partneriaeth sifil â nhw (fel rhywun sy'n priodi rhywun sydd wedi ysgaru y mae ei gyn ŵr neu wraig yn dal yn fyw)
- eu bod yn arddangos cyfeiriadedd rhywiol arbennig, er enghraifft, dyn hoyw neu lesbiad neu berson deurywiol sydd mewn perthynas â phartner o'r un rhyw.

Dylid defnyddio'r eithriad hwn ar gyfer nifer cyfyngedig o swyddi'n unig, e.e. gweinidogion yr efengyl, a nifer fach o swyddi y tu allan i'r glerigiaeth, e.e. y rhai hynny sy'n bodoli i hyrwyddo neu gynrychioli'r grefydd. Rhaid i'r gofyniad fod yn ffordd **gymesur** o fodloni'r amcanion a nodwyd uchod.

- Os ydych yn **ddarparwr gwasanaeth cyflogaeth** efallai y gallech ddweud fod yn rhaid i berson fod â nodwedd warchoddedig arbennig i wneud **hyfforddiant galwedigaethol**, os yw'r hyfforddiant yn arwain at waith y mae'r nodwedd honno yn ofyniad galwedigaethol ar ei gyfer.
- Os ydych yn **sefydliad addysgol** fel ysgol neu goleg, efallai y gallech ddweud bod yn rhaid i rywun fod o grefydd neu gred arbennig, neu fod yn rhaid iddi fod yn fenyw.
- Os ydych yn recriwtio i'r gwasanaethau sifil, diplomyddol, y lluoedd arfog neu'r gwasanaethau diogelwch a chudd-wybodaeth a rhai cyrff cyhoeddus eraill, gallwch nodi pa genedl y mae'n rhaid i berson fod.
- Os ydych yn recriwtio i wasanaeth yn y lluoedd arfog, efallai y byddwch yn gallu eithrio merched a phobl drawsrywiol os yw hyn yn ffordd gymesur o sicrhau effeithlonrwydd y lluoedd arfog i ymladd. Yn ychwanegol, nid yw oed nac anabledd mewn gwirionedd yn nodweddion gwarchoddedig mewn perthynas â gwasanaeth yn y lluoedd arfog. Gall anabledd hefyd fod yn rheswm dros wrthod rhoi profiad gwaith i rywun yn y lluoedd arfog.

Ceir mwy o fanylion am yr eithriadau hyn yn yr Eirfa.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

## **Awgrymiadau ynglŷn ag arfer da: defnyddio eithriadau**

Os bydd rhywun yn anghytuno â chi ac yn cyflwyno hawl Tribiwnlys Cyflogaeth, efallai y bydd angen i chi ddangos pam yr oeddech yn meddwl bod eithriad yn berthnasol. Pan ydych yn gwneud y penderfyniad:

- Edrychwch ar yr eithriadau i weld a allent fod yn berthnasol i'ch sefyllfa neu'ch sefydliad chi
- Os penderfynwch fod eithriad yn berthnasol, cadwch nodyn o pam yr ydych wedi penderfynu hyn.
- Dywedwch wrth bobl pa eithriad yr ydych yn ei ddefnyddio, er enghraifft, drwy'r hysbyseb am swydd os ydych yn defnyddio un i ddweud wrth bobl am y recriwtio.

## **Yr hyn sydd nesaf yn y canllaw hwn**

Mae rhan nesaf y canllaw hwn yn dweud mwy wrthyich chi ynghylch sut gallwch osgoi'r holl wahanol fathau o wahaniaethu anghyfreithlon yn y sefyllfaoedd a ganlyn:

- Meddwl am beth mae'r swydd yn ei olygu a pha sgiliau, priodoleddau a phrofiad y bydd ar unigolyn eu hangen i'w gwneud
- Hysbysebion am swydd
- Ffurflenni cais a CV
- Rhoi ymgeiswyr ar restr fer i'w cyfarfod neu eu cyfweld
- Cyfweliadau, cyfarfodydd a phrofion
- Recriwtio merched sy'n feichiog neu ar absenoldeb mamolaeth
- Arfer da cydraddoldeb:
  - Defnyddio gweithredu cadarnhaol i recriwtio ystod ehangach o bobl
  - Defnyddio ffurflenni monitro wrth recriwtio

## **Meddwl am beth mae'r swydd yn ei olygu a pha sgiliau, priodoleddau a phrofiad y bydd ar unigolyn eu hangen i'w gwneud**

Cyn i chi recriwtio gweithiwr newydd neu rywun i gymryd lle person sy'n gadael neu sydd wedi gadael, byddwch yn meddwl am beth mae'r swydd yn ei chynnwys a'r sgiliau, priodoleddau a phrofiad y bydd ar berson eu hangen i'w gwneud.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

## Osgoi gwahaniaethu uniongyrchol

Rhaid i chi osgoi gwahaniaethu uniongyrchol yn erbyn pobl oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig yn yr hyn rydych yn ei ddweud neu yn ei ysgrifennu am y swydd

**Er enghraifft** - Mae cyflogwr yn dweud wrth ymgeisydd benywaidd ar y ffôn ei bod yn anaddas am swydd gyrru oherwydd bod y swydd bob amser wedi ei gwneud gan ddyn o'r blaen a dyna beth maent yn chwilio amdano'r tro yma.

Ni ellir **cyfiawnhau** gwahaniaethu uniongyrchol **yn wrthrychol** ar gyfer unrhyw nodwedd warchoddedig ac eithrio oed. Ond peidiwch ag ystyried bod hyn yn golygu bod cyfraith cydraddoldeb yn gyffredinol yn caniatáu gwahaniaethu ar sail oed neu stereoteipio.

Er enghraifft - Mae cyflogwr yn dweud mewn manyleb y person fod yn 'rhaid i'r ymgeisydd llwyddiannus fod â brwdfrydedd ifanc' Byddai hyn mae'n debyg yn wahaniaethu uniongyrchol oherwydd oed na allai'r cyflogwr ddangos y gellid ei **gyfiawnhau yn wrthrychol**. Yr hyn sydd ei angen mewn gwirionedd yw brwdfrydedd, a all fod yr un mor bresennol mewn rhywun nad yw'r cyflogwr yn ei ystyried yn ifanc, felly ni ddylai'r cyflogwr gynnwys y stereoteip ym manyleb y person.

## Osgowch ofynion na allwch eu cyfiawnhau yn wrthrychol

Wrth gwrs, bydd angen i'r ymgeisydd llwyddiannus fod â sgiliau, profiad neu gymwysterau penodol i wneud y swydd.

Os yw gofynion fel y rhain yn rhai y gellir eu **cyfiawnhau yn wrthrychol**, gallwch eu cynnwys yn yr hyn a ddywedwch neu a ysgrifennwch am y swydd, a'r person yr ydych yn chwilio amdano, hyd yn oed os nad ydynt yn cynnwys rhai pobl (er enghraifft, oherwydd bod pobl gyda nodwedd warchoddedig arbennig yn llai tebygol o allu bodloni'r gofynion).

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

Ond os *nad* yw'r gofynion yn rhai y gellir eu cyfiawnhau yn wrthrychol i wneud y swydd, yna gallai eu defnyddio fod yn wahaniaethu anuniongyrchol anghyfreithlon.

**Er enghraifft** - Mae cyflogwr yn nodi bod yn rhaid i swydd gael ei gwneud ar sail amser llawn heb fod wedi edrych ar a allai fod yn addas ar gyfer gwaith rhan amser neu rannu swydd. Byddai'r gofyniad i weithio'n amser llawn yn rhoi merched o dan anfantis o'i gymharu â dynion oherwydd mae mwy o ferched yn gweithio'n hyblyg oherwydd cyfrifoldebau gofal plant. Oni bai y gall y cyflogwr gyfiawnhau yn wrthrychol y gofyniad i weithio'n amser llawn, mae hyn yn debygol o fod yn wahaniaethu anuniongyrchol ar sail rhyw.

### Recriwtio pobl anabl

Dylai unrhyw ofynion ynglŷn â beth mae'r swydd yn ei chynnwys, neu am y person y dymunwch ei recriwtio, fod yn gysylltiedig â'r swydd ac yn angenrheidiol fel rhan o'r swydd. Gallai cynnwys gofynion diangen neu fân ofynion wahaniaethu yn erbyn pobl anabl, er enghraifft, drwy eu hatal rhag ymgeisio.

**Er enghraifft** - Mae cyflogwr yn nodi ei fod yn dymuno recriwtio rhywun sydd yn 'actif ac yn egniol' ond mewn gwirionedd mae'r swydd yn gofyn am rywun i weithio wrth ddesg. Gallai hyn atal rhai pobl anabl rhag ymgeisio, os, er enghraifft, fod ganddynt nam symudedd (er wrth gwrs mae llawer o bobl gyda nam symudedd yn actif ac yn egniol iawn). Byddai hon yn agwedd anghywir i gyflogwr ei chymryd.

Dylech hefyd feddwl am a oes angen cymwysterau penodol mewn gwirionedd neu ai'r hyn sydd ei angen mewn gwirionedd yw lefel sgil neu dasg arbennig.

**Er enghraifft** - Mae cyflogwr yn nodi bod angen trwydded yrru ar gyfer swydd sy'n cynnwys ychydig o deithio. Nid oes gan ymgeisydd am y swydd drwydded yrru oherwydd effeithiau parllys yr ymennydd. Yr ymgeisydd hwn fel arall yw'r ymgeisydd gorau am y swydd honno, gallai wneud y teithio'n rhwydd ac yn rhad heb fod yn gyrru ac mae'n debygol o fod yn addasiad rhesymol i'r cyflogwr adael iddo wneud hynny. Gwahaniaethu mae'n debyg fyddai mynnu ar y fanyleb a gwrthod y cais oherwydd nad oes gan yr ymgeisydd drwydded yrru yn unig.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

### **Awgrym arfer da ar gyfer osgoi gwahaniaethu**

**Cadwch at wneud rhestr o'r hyn y bwriedir i'r swydd ei chyflawni. Ceisiwch beidio â gwneud rhagdybiaethau am bwy fydd yn gallu ei gwneud. Gallai gwneud rhagdybiaethau olygu eich bod yn eithrio pobl oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig, a byddai hyn yn agwedd anghywir.**

Cofiwch fod yn rhaid i chi wneud addasiadau rhesymol i ymgeiswyr anabl yn ystod y broses recriwtio a rhaid i chi ddarparu a derbyn gwybodaeth mewn fformatau amgen, lle byddai hyn yn addasiad rhesymol.

### **Arfer da cydraddoldeb: yr hyn gallwch chi ei wneud os ydych am wneud mwy na'r hyn sy'n ofynnol dan gyfraith cydraddoldeb**

- Defnyddiwch ddisgrifiad swydd a manyleb y person – a phrosesau eraill mwy 'ffurfiol' fel ffurflen gais, oherwydd:
  - gall hyn ei gwneud yn haws i chi 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 profiad a'r cymwysterau y mae ar rywun eu hangen i wneud y swydd yn dda.
  - rydych yn llai tebygol o gael eich gwrthdymnu gan ffactorau amherthnasol, fel nodweddion gwarchoddedig
  - mae hyn yn ei gwneud yn fwy tebygol y byddwch yn cael y person iawn ar gyfer y swydd – y person a allai ei gwneud orau – a hefyd eich helpu chi i osgoi hawliau tribiwnlys.
- Cofiwch, efallai, bydd angen i chi wneud addasiadau rhesymol i'r prosesau safonol hyn i ymgeiswyr anabled, e.e. caniatáu i ymgeisydd anabl ddarparu gwybodaeth i ategu ei gais mewn modd arall yn hytrach nag ar eich ffurflen gais safonol os yw gorfod defnyddio'r ffurflen honno yn ei roi mewn anfantais sylweddol.
- Os penderfynwch ddefnyddio disgrifiad swydd a manyleb y person, gwnewch hi'n eglur beth mae'r swydd yn ei olygu a'r sgiliau, y nodweddion a'r profiad y mae'r cyflogwr yn chwilio amdanynt. Ysgrifennwch mewn iaith syml.
- Yn y disgrifiad swydd (sy'n dweud beth fydd y person sy'n cael y swydd yn ei wneud), osgowch dasgau diangen neu gyfrifoldebau wedi'u gorliwio neu jargon, acronymau a thalfyriadau, a all eithrio pobl nad ydynt yn deall beth maent yn ei olygu – oni bai bod deall geiriau arbennig yn rhan angenrheidiol o'r swydd.
- Os bydd person anabl yn ymgeisio am y swydd, mae'r gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol i chi wneud **addasiadau rhesymol** i ddileu rhwystrau na fyddai pobl nad ydynt yn anabl yn eu hwynebu wrth allu gwneud y swydd. Bydd hyn yn haws os byddwch yn:



Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

- ysgrifennu'r swydd ddisgrifiad mewn modd sy'n rhestru beth yw pwrpas y swydd a'r canlyniadau y dylai'r sawl sy'n ei gwneud eu cynhyrchu
- ceisiwch beidio â chanolbwyntio ar sut y gwneir y swydd, oherwydd gallai addasiadau rhesymol alluogi person anabl i wneud y swydd mewn ffordd wahanol, ond gan gynhyrchu canlyniadau yr un mor dda.
- Ym manyleb y person (sy'n rhestru'r sgiliau, y nodweddion a'r profiad y dylai'r person sy'n cael y swydd eu cael yn ddelfrydol), peidiwch â gor-bwysleisio'r sgiliau, y nodweddion neu'r profiad y mae ar rywun eu hangen i wneud y swydd, a gwnewch hi'n eglur a yw'r sgiliau a'r nodweddion a'r profiad sy'n angenrheidiol ar gyfer y swydd yn hanfodol neu ddim ond yn ddymunol.

## Hysbysebion am swydd

Nid oes raid i chi hysbysebu swydd wag mewn ffordd arbennig nac o gwbl. Ond os nad ydych yn hysbysebu o gwbl neu eich bod yn hysbysebu mewn modd na fydd yn cyrraedd pobl gyda nodwedd warchoddedig arbennig, gallai hyn mewn rhai sefyllfaoedd arwain at wahaniaethu anuniongyrchol, oni bai y gallwch **gyfiawnhau** eich dull **yn wrthrychol**.

**Er enghraifft** - Mae cyflogwr mawr yn recriwtio gweithwyr i swyddi gyrru drwy ledaenu'r gair amdanynt. Mae hyn yn arwain at y ffaith fod pawb sy'n gwneud swydd gyrru yn aelod o'r un teuluoedd neu yn ffrind i'r teuluoedd hynny. Mae holl aelodau'r teulu a'u ffrindiau yn wyn, er bod y gweithle mewn ardal lle ceir poblogaeth uchel o leiafrifoedd ethnig. Oni bai y gall y cyflogwr gyfiawnhau yn wrthrychol y ffordd mae gyrrwyr yn cael eu recriwtio, mae hyn yn debygol o fod yn wahaniaethu anuniongyrchol ar sail hil.

Os ydych yn hysbysebu, boed hynny ar hysbysfwrdd, mewn ffenestr siop, mewn papur newydd neu ar wefan, neu drwy ddefnyddio asiantaeth recriwtio, rhaid i chi beidio â rhoi'r argraff eich bod yn bwriadu gwahaniaethu.

**Er enghraifft** - Mae cyflogwr yn hysbysebu am 'weinyddes'; i osgoi gwahaniaethu uniongyrchol ar sail rhyw, dylai hysbysebu am 'staff gweini' neu 'weinydd neu weinyddes'.

Nid yw hyn yn berthnasol os oes unrhyw rai o'r eithriadau a restrir yn nhudalennau 16-20 yn berthnasol ac os felly gallech grybwyll nodwedd warchoddedig arbennig yn yr hysbyseb am swydd.

## Recriwtio pobl anabl

Os ydych yn hysbysebu swydd, rhaid i chi beidio â nodi nac awgrymu bod swydd yn anaddas i bobl anabl yn gyffredinol neu i berson anabl gyda math arbennig o nam.

**Er enghraifft** - Mae cyflogwr yn hysbysebu am rywun i ddosbarthu parseli ar ei ben ei hun. Mae'r hysbyseb yn nodi y bydd yn rhaid i'r ymgeisydd llwyddiannus yrru a



Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

gallu codi'r parseli. Mae'r angen i yrru yn amlwg yn un o ofynion y swydd. Er y gall hyn allgau rhai pobl anabl, e.e. y rhai hynny gyda nam ar y golwg, ni fyddai'n allgau pob person anabl. Byddai felly yn anghywir – ac yn wahaniaethol - i roi 'anaddas i bobl anabl' yn yr hysbyseb am swydd.

Rhaid i chi beidio â nodi nac awgrymu na fydd addasiadau rhesymol yn cael eu gwneud ar gyfer person anabl.

**Er enghraifft** - Pan mae ysgol yn hysbysebu am athro i weithio mewn adeilad ar ddau lawr nad oes ganddo lifft, rhaid peidio â nodi oherwydd hyn na fyddai'r swydd yn addas i 'person anabl'. Yn hytrach, os dymunant ymdrin â'r mater hwn yn yr hysbyseb, gallent dynnu sylw at y ffaith fod yr ysgol ar ddau lawr ond y byddent yn croesawu ceisiadau gan bobl anabl beth bynnag yw'r nam sydd ganddynt ac y byddent yn gwneud addasiadau rhesymol yn y cyfweiliad ac yn dilyn y penodiad i ymgeiswyr gyda nam symudedd. Os yw'r ysgol yn cyfweld ymgeisydd gyda nam symudedd, byddai cynnal y cyfweiliad yn rhywle gyda mynediad gwastad yn addasiad rhesymol. Os oes gan yr ymgeisydd llwyddiannus nam symudedd, gellid gwneud addasiad rhesymol i ganiatáu iddo wneud ei addysgu ar y llawr daear, ac os byddai angen, gellid darparu mynediad gwastad i'r llawr daear drwy osod ramp pe na bai un yn bodoli'n barod, cyn belled ag y bo'r rhain yn addasiadau rhesymol.

Os dymunwch, gallwch hysbysebu swydd fel un sy'n agored i ymgeiswyr anabl yn unig neu gallwch ddweud mewn hysbyseb eich bod yn annog pobl anabl i ymgeisio am swydd. Nid yw hyn yn wahaniaethu anghyfreithlon yn erbyn person nad yw'n anabl. Mae cyfraith cydraddoldeb yn caniatáu i chi drin person anabl yn well – neu'n **fwy ffafriol** - na rhywun nad yw'n anabl. Gellir gwneud hyn hyd yn oed os nad oes gan y person anabl anfantais benodol oherwydd ei anabledd yn y sefyllfa arbennig. Y rheswm y dyluniwyd y gyfraith fel hyn yw er mwyn cydnabod bod pobl anabl yn gyffredinol yn wynebu llawer o rwystrau i gymryd rhan mewn gwaith a gweithgareddau eraill.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

## Arfer da cydraddoldeb: yr hyn gallwch chi ei wneud os ydych am wneud mwy na'r hyn sy'n ofynnol dan gyfraith cydraddoldeb

- Os ydych yn dymuno ymdrin â thangynrychiolaeth neu anfantais yn eich gweithlu drwy 'weithredu cadarnhaol', gallwch ddefnyddio hysbyseb i annog ceisiadau gan bobl gyda nodwedd arbennig. Ond ni allwch nodi eich bod yn dymuno rhywun gyda nodwedd arbennig yn unig neu mai dim ond pobl gyda'r nodwedd honno a ddylai ymgeisio (oni bai eich bod yn cymhwys gofyniad galwedigaethol, sy'n wahanol i weithredu cadarnhaol). Wrth ddefnyddio'r gweithredu cadarnhaol, rhaid i chi barhau i ddewis yr ymgeisydd llwyddiannus oherwydd mai ef yw'r person gorau am y swydd, nid dim ond o ganlyniad i nodwedd warchoddedig. Gallwch ddarllen mwy am **weithredu cadarnhaol** yn ddiweddarach yn y canllaw hwn.
- Gallech ddefnyddio logo i ddangos eich bod yn annog ceisiadau gan bobl gyda nodwedd warchoddedig arbennig, er enghraifft, os ydych wedi eich awdurdodi i ddefnyddio'r **symbol 'Tic Dwbl'** i ddangos eich bod yn dymuno hyrwyddo ceisiadau gan bobl anabl.
- Neu gallech ddefnyddio datganiad i ddangos eich bod yn dymuno annog unrhyw un sydd â'r sgiliau, nodweddion a'r profiad angenrheidiol i ymgeisio, fel:
  - 'Rydym yn croesawu ymholiadau gan unrhyw un ac yn gwerthfawrogi amrywiaeth yn ein gweithlu'.
  - 'Rydym yn barod i ystyried trefniadau gwaith hyblyg.'
- Os oes gennych **bolisi cydraddoldeb**, gallech grybwyll hwn i ddweud wrth bobl fod eich sefydliad yn dymuno gweithredu mewn modd arbennig.

## Ffurflenni cais a CV

Nid oes raid i chi ofyn i ymgeiswyr am swydd lenwi ffurflen gais na hyd yn oed rhoi CV na hanes eu swyddi blaenorol i chi. Ond rydych yn debygol o fod eisiau canfod pa sgiliau, nodweddion a phrofiad sydd ganddynt a fyddai'n eu gwneud y person gorau i wneud y swydd.

Sut bynnag y cewch yr wybodaeth am rywun, rhaid i chi beidio â defnyddio beth maent yn ei ddweud i wahaniaethu yn anghyfreithlon yn eu herbyn. Er enghraifft, peidiwch â gwrthod ceisiadau oherwydd rhyw, hil neu nodwedd warchoddedig arall sy'n perthyn i'r person, yr ydych wedi ei chanfod o'r wybodaeth a roddwyd. Byddai hyn yn wahaniaethu uniongyrchol.

Os ydych yn gwrthod cais oherwydd oed rhywun, rhaid i chi allu **cyfiawnhau hyn yn wrthrychol**.

Ni chaniateir i chi ychwaith wneud **ymholiadau cyn cyflogi** am anabledd na chofnod iechyd ymgeisydd am swydd ac eithrio mewn amgylchiadau penodol.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

Os gwrthodwch geisiadau oherwydd eich bod yn cymhwyso gofyniad sy'n cael effaith waeth ar bobl gyda nodwedd warchoddedig arbennig, yna oni bai y gallwch **gyfiawnhau'r** gofyniad **yn wrthrychol**, gallai hyn fod yn **wahaniaethu anuniongyrchol**.

**Er enghraifft** - Mae cyflogwr yn penderfynu gwrthod ceisiadau oddi wrth unrhyw un sydd wedi cael seibiant gyrfa. Gallai hyn gael effaith waeth ar rai pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig arbennig, fel merched, sy'n fwy tebygol o fod wedi cymryd seibiant i gael teulu, a phobl drawsrywiol, sydd wedi cael seibiant i gael triniaeth ailbennu rhywedd. Oni bai y gall y cyflogwr gyfiawnhau'r gofyniad yn wrthrychol i'r ymgeisydd llwyddiannus beidio â bod wedi cael seibiant gyrfa, mae hyn yn debygol o fod yn wahaniaethau anuniongyrchol anghyfreithlon.

Os yw'r ymgeisydd a wrthodir am y rheswm hwn yn berson anabl, gall fod yn **wahaniaethu yn deillio o anabledd**.

Os ydych yn gwybod, neu y gellid yn rhesymol ddisgwyl i chi wybod bod ymgeisydd yn anabl, a'ch bod yn gwrthod ei gais oherwydd rhywbeth sy'n gysylltiedig ag anabledd y person, bydd hyn yn **wahaniaethu** anghyfreithlon **yn deillio o anabledd** oni bai y gallwch **gyfiawnhau** eich penderfyniad **yn wrthrychol**. Ffeithiau anabledd yr ymgeisydd yw'r wybodaeth sy'n ofynnol ond nid oes angen i'r cyflogwr sylweddoli hefyd bod y ffeithiau arbennig hynny yn debygol o fodloni diffiniad cyfreithiol anabledd.

## Awgrym arfer da ar gyfer osgoi gwahaniaethu

Peidiwch â gofyn am fanylion personol na fyddwch yn eu defnyddio i wneud penderfyniad ac a allai ganiatáu i wahaniaethu ddigwydd - neu gallai wneud i rywun feddwl eich bod yn gofyn amdano fel y gallwch wahaniaethu, sydd yn eich rhoi mewn perygl o wynebu hawl tribiwnlys.

Mae cyfraith cydraddoldeb yn rhoi cyfyngiadau ar y mathau o gwestiynau am iechyd a chwestiynau yn ymwneud ag anabledd y gallwch eu gofyn cyn y pwynt y byddwch yn cynnig swydd i rywun, megis cwestiynau ar statws priodasol neu drefniadau gofal plentyn. Nid yw'n debygol iawn y bydd angen y fath hon o wybodaeth arnoch i benderfynu pwy fydd orau i wneud y swydd.

Enw a manylion cyswllt fel arfer yw'r cyfan sydd arnoch ei angen fel arfer o ran gwybodaeth bersonol yn ystod y cam hwn (yn hytrach na gwybodaeth am sgiliau, nodweddion a phrofiad rhywun). Gellir gofyn gwybodaeth bersonol arall, er enghraifft, dyddiad geni neu statws priodasol ar gyfer cynllun pensiwn yn gyfrinachol wedi i rywun gael y swydd.

## Recriwtio pobl anabl

Os bydd ymgeisydd yn gofyn am wybodaeth am y swydd a bod y ffurflen gais (os oes un) mewn fformat amgen y mae ei hangen oherwydd ei fod yn berson anabl yna rhaid i chi ddarparu un, cyhyd ag y bo hyn yn addasiad rhesymol – ac mae'n debygol o fod. Gallai hyn fod yn wybodaeth mewn print bras, ffeil electronig neu ffeil sain.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

Dylid dweud wrth bawb yn eich sefydliad sy'n ymwneud â recriwtio beth sy'n rhaid iddynt ei wneud.

**Er enghraifft** - Mae person yn ymgeisio am swydd ac yn gofyn am wybodaeth mewn print bras oherwydd bod ganddo nam ar ei olwg. Nid yw gweinyddwr sy'n ymdrin â hyn yn deall beth y gofynnir iddo'i wneud ac nid yw'n ymwybodol o'i ddyletswydd ei hun na dyletswydd ei gyflogwr i osgoi gwahaniaethu yn erbyn pobl anabl. Mae'n anwybyddu cais yr ymgeisydd ac nid yw'r ymgeisydd yn gallu gwneud cais am y swydd wag. Mae hyn yn fethiant i gydymffurfio â'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol.

Os yw'n addasiad rhesymol i wneud hynny, rhaid i chi fod yn barod i dderbyn cais mewn fformat amgen. Ond, bydd yr ymgeisydd mae'n debyg yn dymuno cyflwyno cais mewn fformat sy'n gweddu i chi fel y cyflogwr. Er enghraifft, gall yr ymgeisydd fel arfer fod yn defnyddio Braille i ddarllen a theipio ond gallai anfon y cais atoch chi fel dogfen gyda'r geiriau arni wedi'u prosesu yn electronig.

Mae bod â ffurflen safonol yn ffordd dda o leihau'r perygl o wahaniaethu yn y broses gwneud cais am swydd. Fodd bynnag, gallai gofyniad am lenwi ffurflen gais roi rhai ymgeiswyr anabl mewn anfantais sylweddol ac felly byddai darparu ffyrdd gwahanol, i ymgeiswyr am swydd ategu eu ceisiadau, yn addasiad rhesymol i fodloni anghenion rhai ymgeiswyr anabl.

## Gofyn am iechyd neu anabledd

Yn gyffredinol, rhaid i chi beidio â gofyn cwestiynau i ymgeisydd am swydd yn ymwneud ag iechyd neu anabledd. Felly peidiwch â gofyn ar y ffurflen gais na gofyn i rywun ddweud unrhyw beth mewn llythyr i gyd-fynd â'r cais gyda CV nac mewn llythyr cais nac ar holiadur ar wahân (oni bai bod hon yn **ffurflen fonitro**) am ei iechyd neu anabledd.

Yn hytrach, gofynnwch a oes gan rywun y sgiliau, nodweddion a'r profiad perthnasol i wneud y swydd, nid am iechyd nac am unrhyw anabledd a allai fod ganddynt.

Un o'r eithriadau i'r rheol hon yw y gallwch ofyn cwestiwn i ganfod a oes ar berson anabl angen **addasiad rhesymol** yn ystod y broses recriwtio ei hun.

Ond peidiwch â gofyn am yr wybodaeth hon ar y ffurflen gais. Gofynnwch i ymgeiswyr ddweud hyn wrthyfych ar ddogfen ar wahân neu gan ddefnyddio llythyr atodol nad yw'n cynnwys unrhyw wybodaeth sy'n berthnasol i benderfynu mynd â'r cais ymhellach ai peidio.

Cadwch yr wybodaeth hon ar wahân i weddill yr wybodaeth y mae ymgeisydd yn ei rhoi amdano'i hun, p'run ai yw hyn ar ffurflen gais neu beidio. Bydd hyn yn sicrhau nad yw'r wybodaeth hon yn cael ei defnyddio i wahaniaethu yn anghyfreithlon yn eu herbyn ac y byddwch yn gallu dangos nad yw wedi gwneud hynny.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

Y ffordd hawsaf o sicrhau na ddefnyddir yr wybodaeth am addasiadau rhesymol yn y ffordd anghywir – i allgau person anabl o'r broses ymgeisio – yw sicrhau nad yw'r person neu'r bobl sy'n penderfynu pa ymgeiswyr sy'n mynd drwodd i gam nesaf y broses yn gweld yr wybodaeth am addasiadau rhesymol cyn gwneud eu penderfyniad.

Os ydych yn gwneud y penderfyniad hwn ar eich pen eich hun (er enghraifft, os yw eich sefydliad yn fach iawn), yna rhaid i chi ofalu peidio â gadael i'ch gwybodaeth am y ffaith fod ar ymgeisydd angen addasiadau rhesymol ddylanwadu ar eich penderfyniad i fynd â nhw i'r cam nesaf ai peidio.

Mae'n rhaid i chi wneud addasiadau dim ond os ydych yn gwybod, neu y gellid disgwyl yn rhesymol i chi wybod, fod person anabl wedi ymgeisio neu y gall ymgeisio am y swydd. Ond mae'n rhaid i chi wneud y cyfan y gellir ei ddisgwyl yn rhesymol i ganfod a yw hyn yn wir a pha addasiadau os o gwbl y mae ar ymgeiswyr eu hangen.

**Er enghraifft** - Wrth wahodd ymgeiswyr am swydd am gyfweiliad, mae cyflogwr yn gofyn i'r ymgeiswyr ddweud a oes ganddynt unrhyw ofynion yn ymwneud ag anabledd ar gyfer y cyfweiliad ac mae'n nodi y bydd y cyflogwr yn gwneud addasiadau rhesymol. Dyma'r agwedd gywir, cyhyd ac nad yw'r cyflogwr wedyn yn defnyddio unrhyw wybodaeth y mae'r ymgeisydd yn ei rhoi i wahaniaethu yn ei erbyn.

Peidiwch â gofyn mewn modd a allai fod yn ymwithiol neu mewn modd sy'n amharu ar breifatrwydd nac urddas y person anabl.

Peidiwch â gofyn unrhyw beth nad yw'n ymwneud â gwneud addasiadau rhesymol i'r broses gais, oni bai fod un o'r eithriadau a restrwyd yn nhudalennau 17-19 yn gymwys.

Peidiwch â defnyddio beth mae'r person yn ei ddweud am addasiadau rhesymol i wneud unrhyw benderfyniadau eraill sy'n rhan o'r broses ymgeisio.

**Er enghraifft** - Mae cyflogwr yn gofyn cwestiwn penodol pan maent yn gwahodd ymgeiswyr am swydd i gyfweiliad: 'A oes arnoch unrhyw addasiadau oherwydd anabledd?' ac yn cynnig ateb unrhyw gwestiynau sydd gan yr ymgeiswyr am y broses gyfweild i'w helpu i sicrhau a oes angen i'r cyflogwr wneud rhywbeth. Mae'r cyflogwr yn eglur hefyd ynghylch a fydd y cyfweiliad yn cael ei gynnal mewn adeilad gyda mynediad gwastad ai peidio (h.y. a oes grisiau yno, rampiau neu lifft yno) ac a oes dolen clyw ar gael. Dyma'r ymagwedd gywir.

Ond nid oes raid i ymgeiswyr ymateb i'r cais hwn ac oni bai y gellid disgwyl i chi yn rhesymol wybod bod ymgeisydd am swydd yn berson anabl, ni fyddwch o dan ddyletswydd i wneud addasiadau. Ond, os bydd ymgeisydd yn datgelu yn ddiweddarach ei fod yn berson anabl, neu y gellid disgwyl i chi yn rhesymol wybod ei fod, rhaid i chi wedyn ystyried a oes arno angen addasiadau rhesymol. Cofiwch, ffeithiau anabledd yr ymgeisydd

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

yw'r wybodaeth sy'n ofynnol ond nid oes angen i'r cyflogwr sylweddoli hefyd bod y ffeithiau arbennig hynny yn debygol o fodloni diffiniad cyfreithiol anabledd.

Gallwch ddarllen mwy am wneud addasiadau rhesymol i ddileu rhwystrau i bobl anabl ym Mhennod 3.

## Arfer da cydraddoldeb: yr hyn gallwch chi ei wneud os ydych am wneud mwy na'r hyn sy'n ofynnol dan gyfraith cydraddoldeb

- Bydd defnyddio ffurflen gais sy'n gofyn i bobl ddweud sut y gallant fodloni gofynion y swydd yn eich helpu chi i ganolbwyntio ar a all pobl wneud y swydd ai peidio, yn hytrach na'u nodweddion gwarchoddedig, ac mae'n gwneud gwahaniaethu anghyfreithlon yn llai tebygol. Bydd hyn yn eich helpu i osgoi hawliau tribiwnlys.
- Cofiwch y gallai fod angen i chi wneud addasiadau rhesymol i brosesau safonol ar gyfer ymgeiswyr anabl, e.e. caniatáu i ymgeisydd anabl i ddarparu gwybodaeth i ategu ei gais mewn ffordd arall yn hytrach na defnyddio eich ffurflen gais safonol os byddai defnyddio'r ffurflen honno yn ei roi mewn anfantais sylweddol.
- Os ydych wedi llunio swydd ddisgrifiad a manyleb y person, defnyddiwch y rhain i benderfynu beth y dymunwch ei ofyn ar y ffurflen gais.
- Gofynnwch am wybodaeth sy'n berthnasol i'r swydd yn unig. Er enghraifft, oni bai bod hynny'n wirioneddol angenrheidiol ar gyfer y swydd, peidiwch â gofyn am ddyddiad geni'r ymgeiswyr na dyddiadau eraill – er y byddwch mae'n debyg yn dymuno gwybod pa mor hir y bu rhywun mewn swydd arbennig, ac mae hyn yn iawn. Ond anaml iawn y mae oed rhywun yn dweud wrthyhch ai hwn yw'r person iawn am y swydd ai peidio.
- Ystyriwch ofyn i ymgeiswyr roi'r holl wybodaeth bersonol ar ddalen ar wahân. Yna efallai y byddwch yn gallu dweud a oes ganddynt nodwedd warchoddedig ai peidio.
- Mae hyn fel nad yw'r wybodaeth hon yn cael ei dangos i'r bobl sy'n dewis ymgeiswyr. Yna gallant ganolbwyntio yn llwyr ar beth mae bob ymgeisydd yn ei ddweud am sut y maent yn bodloni gofynion y swydd, yn hytrach nag ystyried ystyriaethau amherthnasol fel oed, rhyw neu genedligrwydd rhywun (hyd yn oed yn ddamweiniol neu yn isymwybodol).
- Eithriad i hyn fyddai pe bai cyflogwr wedi penderfynu defnyddio **gweithredu cadarnhaol** wrth recriwtio ar gyfer y swydd honno. Os mai dyma'r rheswm am ofyn am wybodaeth arbennig, dylai hyn gael ei wneud yn eglur ar y ffurflen. Neu dylech ofyn caniatâd yr ymgeisydd i ganiatáu i'r bobl sy'n gwneud y penderfyniadau recriwtio i weld eu **ffurflen monitro**.
- Ystyriwch adael i bobl roi gwybodaeth am brofiadau y tu allan i gyflogaeth daledig, neu gwnewch hi'n eglur y gallant ddefnyddio'r rhain wrth ateb cwestiynau. Gall hyn



Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

helpu pobl y mae eu nodweddion gwarchoddedig wedi dylanwadu ar eu hanes gwaith i ddangos eu bod wedi ennill y sgiliau y mae arnoch eu hangen mewn ffyrdd eraill.

### Er enghraifft:

- Mae dynes sydd wedi cymryd nifer o flynyddoedd allan o waith taledig tra roedd ei phlant yn ifanc iawn wedi bod yn ysgrifennydd ei chymdeithas tenantiaid a thrigolion lleol. Mae hyn wedi rhoi sgiliau gwerthfawr iddi mewn gweinyddiaeth a chyd-gysylltu, ac wedi golygu ei bod wedi cadw ei gwybodaeth TG yn gyfoes. Nid yw cyflogwr yn rhoi ystyriaeth i'w phrofiad di-dâl ond mae'n canolbwyntio ar ei swydd daledig ddiwethaf rai blynyddoedd ynghynt. Nid ydynt yn cael darlun cywir o'i sgiliau, nodweddion a'i phrofiad ac maent yn colli'r cyfle i recriwtio gweithiwr da.
- Mae person anabl yn ymgeisio am swydd i weithio mewn canolfan gymunedol. Nid oes gan yr ymgeisydd unrhyw gymwysterau ffurfiol na phrofiad o waith taledig. Ond mae'r gwirfoddoli mae wedi ei wneud i elusennau lleol yn golygu fod ganddo brofiad o drefnu cyfarfodydd a chysylltu â phobl i'w hannog i gymryd rhan mewn gweithgareddau. Byddai ffurflen gais sy'n gofyn am brofiad 'perthnasol, taledig neu ddi-dâl' yn tynnu sylw at hyn mewn modd na fyddai ffurflen oedd yn gofyn am 'waith blaenorol' yn unig yn ei wneud.

## Rhoi ymgeiswyr ar restr fer i'w cyfarfod neu eu cyfweld

Rydych yn llunio rhestr fer pan benderfynwch pwy i'w cyfarfod neu gyfweld i drafod eu cais am swydd. Gallai'r cyfarfod neu'r cyfweliad fod wyneb yn wyneb neu ar y ffôn.

Nid yw cyfraith cydraddoldeb yn dweud bod yn rhaid i chi gyfarfod rhywun neu eu cyfweld cyn cynnig swydd iddynt.

Ond os ydych yn penderfynu cael cyfarfod neu gyfweliad gydag un neu fwy o ymgeiswyr am swydd, yna rhaid i chi beidio â gwahaniaethu yn anghyfreithlon yn erbyn ymgeisydd am swydd pan benderfynwch pwy i'w cyfarfod neu eu cyfweld.

Defnyddiwch yr wybodaeth a roddwyd yn gynharach yn y canllaw hwn i sicrhau eich bod yn gwybod beth mae deddf cydraddoldeb yn ei ddweud y mae'n rhaid i chi ei wneud fel cyflogwr.

Hyd yn oed os ydych yn defnyddio mesurau **gweithredu cadarnhaol** yn ystod y broses recriwtio, rhaid i chi beidio â rhoi ymgeiswyr ar restr fer nad ydynt yn cyrraedd y safon yr ydych wedi ei gosod ar gyfer penderfynu pwy i'w roi ar y rhestr fer oherwydd bod ganddynt nodwedd warchoddedig arbennig yn unig os oes ymgeiswyr gyda gwell cymwysterau heb y nodwedd warchoddedig arbennig honno. Yr unig eithriad i hyn yw os ydych yn recriwtio pobl anabl. Eglurir hyn isod.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

## Recriwtio pobl anabl

Efallai y bydd gan eich sefydliad **gynllun gwarantu cyfweliad** ar gyfer pobl anabl. Yn yr achos hwn, os bydd rhywun yn bodloni'r meini prawf isaf ar gyfer y swydd yna dylech eu rhoi ar y rhestr fer i'w cyfweld.

Nid yw cyfraith cydraddoldeb yn dweud bod yn rhaid i chi fod â chynllun gwarantu cyfweliad. Os nad oes gennych un, rhaid i chi ddal i roi ystyriaeth i sut y gallai addasiadau rhesymol alluogi'r person i gymryd rhan yn y broses recriwtio os ydych yn gwybod neu y gellid disgwyl yn rhesymol i chi wybod ei fod yn berson anabl. Cofiwch, nid oes rhaid i chi wybod fod nam ymgeisydd yn bodloni diffiniad cyfreithiol anabled, dim ond bod nam ganddo sy'n debygol o fodloni'r diffiniad hwnnw.

## Cyfweliadau, cyfarfodydd a phrofion

Gall cyfweliad, cyfarfod neu brawf eich helpu i benderfynu a yw rhywun y person gorau ar gyfer y swydd ai peidio. Ond bydd yn galetach dod o hyd i'r wybodaeth hon os nad ydych yn asesu pawb mewn modd sy'n eich helpu chi i wneud y canlynol:

- canfod a oes ganddynt y sgiliau, nodweddion a'r profiad i'w gwneud y person gorau ar gyfer y swydd, a
- asesu pob ymgeisydd yn yr un modd.

Nid yw cyfraith cydraddoldeb yn dweud bod yn rhaid i chi gyfarfod rhywun neu eu cyfweld cyn cynnig swydd iddynt.

Os penderfynwch roi cyfweliad i ymgeiswyr am swydd, boed hynny wyneb yn wyneb neu dros y ffôn, neu roi prawf iddynt, yna rhaid i chi beidio â gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn ymgeisydd am swydd yn y modd yr ydych yn cynnal y cyfarfod, y cyfweliad neu'r prawf.

Defnyddiwch yr wybodaeth a roddwyd yn gynharach yn y canllaw hwn i sicrhau eich bod yn gwybod beth mae deddf cydraddoldeb yn ei ddweud y mae'n rhaid i chi ei wneud fel cyflogwr.

Mae enghreifftiau o beth i'w osgoi yn cynnwys:

- Gofyn cwestiynau sy'n gwneud rhagdybiaethau am bobl yn seiliedig ar eu nodweddion gwarchoddedig.

**Er enghraifft** - Mae cyflogwr yn gofyn i wraig a fydd arni angen amser i ffwrdd ar gyfer cyfrifoldebau teuluol, pan nad ydynt yn gofyn hynny i ddyn.

- Aflonyddu ar ymgeisydd.



Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

**Er enghraifft** - Mae cyflogwr yn gwneud cyfres o 'jôcs' annymunol am hil ymgeisydd sy'n creu awyrgylch cas iddo.

## Recriwtio pobl anabl

Os yw ymgeisydd yn berson anabl ac wedi dweud bod arno angen addasiadau ar gyfer y cyfweiliad, cyfarfod neu brawf, a bod yr addasiadau hynny'n **addasiadau rhesymol**, yna rhaid i chi eu gwneud.

- **Er enghraifft** - Mae gan ymgeisydd am swydd gyda chyflogwr nam ar ei glyw sy'n golygu ei fod yn defnyddio ffôn testun. Mae'r cyflogwr wedi gofyn i'r ymgeiswyr gymryd rhan mewn cyfweiliad ffôn. Mae'r ymgeisydd yn dweud wrth y cyflogwr ymlaen llaw y bydd yn defnyddio ffôn testun a **Gwasanaeth UK Text Relay**, ac mae'r cyflogwr yn ei gyfweld fel hyn. Mae'r cyflogwr wedi gwneud addasiad rhesymol.

Mae'n rhaid i chi wneud addasiadau dim ond os ydych yn gwybod, neu y gellid disgwyl yn rhesymol i chi wybod, fod person anabl wedi ymgeisio neu y gallai ymgeisio am y swydd. Cyn gynted ag yr ydych yn gwybod hynny, neu y dylech fod wedi gwybod, rhaid i chi gymryd camau i ganfod a oes ar yr ymgeisydd am swydd angen unrhyw addasiadau a beth yw'r addasiadau hynny. Mae hyn yn golygu y bydd angen i chi wneud yn sicr bod holl drefniadau'r cyfweiliad yn caniatáu i'r person fynychu a chymryd rhan yn effeithiol, cyn belled ag y bo'r rhain yn addasiadau rhesymol.

**Er enghraifft** - Mae ymgeisydd gyda nam ar ei glyw yn hysbysu'r cyflogwr ei fod yn defnyddio cyfuniad o gymorth clyw a darllen gwefusau ond bydd angen iddo allu gweld wyneb y cyfwelydd yn glir. Mae'r cyfwelydd yn gofalu bod ei wyneb wedi ei oleuo'n dda, ei fod yn wynebu'r ymgeisydd wrth siarad, ei fod yn siarad yn glir a bod yn barod i ailadrodd cwestiynau os nad yw'r ymgeisydd yn eu deall. Mae'r rhain yn debygol o fod yn addasiadau rhesymol i'r cyflogwr orfod eu gwneud.

Os nad ydych wedi gofyn a oes ar ymgeisydd angen addasiad neu os nad yw ymgeisydd wedi dweud wrthy ch ymlaen llaw, rhaid i chi ddal i wneud unrhyw addasiad y mae ar yr ymgeisydd ei angen pan mae'n cyrraedd. Mae hyn cyn belled ag y byddwch yn gwybod ei fod yn anabl a bod arno angen addasiad a'i fod yn rhesymol i chi wneud yr addasiad. Ond gall yr hyn sy'n rhesymol i chi ei wneud os na chawsoch rybudd ymlaen llaw, er eich bod wedi gofyn i'r ymgeisydd, fod yn wahanol i'r hyn a fyddai wedi bod yn rhesymol gyda mwy o rybudd.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

**Er enghraifft** - Ni ddywedodd ymgeisydd wrth gyflogwr fod arno angen mynediad gwastad oherwydd nam symudedd. Pan gyrhaedda, mae grisiau i'r ystafell cyfweld a dim lifft. Nid yw'r cyflogwr yn gallu symud i ystafell arall ar fyr rybudd ond mae'n gofyn iddo ddod ar ddiwrnod arall pan fydd ystafell gyda mynediad gwastad ar gael. Mae hyn yn debygol o fod yn addasiad rhesymol.

Rhaid i chi beidio â newid y penderfyniad i gyfweld ymgeisydd oherwydd eich bod yn darganfod wrth iddo gyrraedd ei fod yn berson anabl. Ni ddylech ychwaith newid y ffordd yr ydych yn ei gyfweld, er enghraifft, drwy gwtogi'r cyfweliad neu drwy beidio â'i brofi yn yr un modd ag y byddech yn gwneud gydag ymgeiswyr eraill (oni bai bod y newid i'r cyfweliad yn addasiad rhesymol).

Gallwch ddarllen mwy am wneud addasiadau rhesymol i ddileu rhwystrau i bobl anabl ym Mhennod 3.

## Bod yn hyblyg am ddyddiadau ac amserau

Efallai y bydd angen i chi fod yn hyblyg neu wneud newidiadau i ddyddiadau neu amserau cyfweliadau i osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon, yn arbennig gwahaniaethu anuniongyrchol os na allwch **gyfiawnhau yn wrthrychol** yr hyn rydych yn ei wneud, neu os ceir methiant i wneud addasiadau rhesymol.

### Er enghraifft:

- Mae cyflogwr yn cynnig un amser ar gyfer cyfweliadau i ymgeiswyr am swydd. Dywedir wrth berson anabl gyda nam symudedd ddod am 9am, er ei fod wedi gofyn am amser sy'n caniatáu iddo deithio ar drafnidiaeth gyhoeddus y tu allan i'r awr frys ac wedi egluro pam. Mae hyn yn debygol o fod yn fethiant ar ran y cyflogwr i wneud addasiad rhesymol.
- Mae cyflogwr yn cynnig un amser ar gyfer cyfweliadau i ymgeiswyr am swydd. Mae un ymgeisydd yn Fwslim sy'n rhoi sylw i'w grefydd na all fynychu ganol dydd ar ddydd Gwener. Yn anffodus, dyma'r unig amser y cynigir cyfweliad iddo. Oni bai y gall y cyflogwr **gyfiawnhau'r** diffyg hyblygrwydd **yn wrthrychol**, gall hyn fod yn wahaniaethu anuniongyrchol oherwydd crefydd neu gred.

## Beth na ddylwn i ei ofyn i ymgeisydd?

Rhaid i chi beidio â gofyn cwestiynau am nodweddion gwarchodedig rhywun oni bai bod y rhain yn amlwg iawn yn gysylltiedig â'r swydd (er enghraifft, oherwydd bod un o'r eithriadau yn berthnasol).

Os penderfynwch beidio â chyflogi rhywun oherwydd nodwedd warchodedig yn unig, oni bai ei fod yn dod o fewn yr eithriadau, byddai hyn yn wahaniaethau uniongyrchol.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

- Yn arbennig, rhaid i chi beidio â gofyn cwestiynau am iechyd neu anabledd, gan gynnwys am gofnod absenoldeb salwch rhywun. Ceir rhai eithriadau cyfyngedig iawn i hyn y gallwch ddarllen amdanynt yn nhudalennau 15-19. Un eithriad yw pe bai'r ateb i'r cwestiwn yn golygu y byddech yn gwybod a all person gyflawni swyddogaeth hanfodol neu gwbl sylfaenol i'r swydd gydag addasiadau rhesymol wedi eu gwneud. Mae gennych ddyletswydd i ystyried addasiadau rhesymol os yw'r ateb yn datgelu bod y rhain yn angenrheidiol.
- Yn hytrach, gofynnwch gwestiynau am a oes gan yr ymgeisydd y sgiliau, nodweddion a'r profiad perthnasol i wneud y swydd, nid am eu hiechyd nac am unrhyw anabledd a allai fod ganddynt.

### Awgrym ar gyfer osgoi gwahaniaethu

Peidiwch â gofyn cwestiynau a allai awgrymu eich bod eisoes wedi penderfynu mai ef yw'r person anghywir am y swydd oherwydd ei nodweddion gwarchoddedig. Er enghraifft, drwy ddweud "Dych chi ddim yn meddwl eich bod chi braidd yn ifanc am y swydd hon?"

Gofynnwch gwestiynau sy'n ymwneud â'r swydd.

Myth yw dweud bod cyfraith cydraddoldeb yn dweud bod yn rhaid i chi ofyn yn union yr un cwestiynau i bawb. Nid oes unrhyw reswm i chi beidio â gofyn am bethau sy'n wahanol i ymgeisydd arbennig, na dilyn ymlaen o atebion ymgeisydd gyda chwestiynau sy'n ymwneud â'r hyn maent newydd ei ddweud. Ond dylech fod yn canolbwyntio ar yr un pynciau yn fras gyda phob ymgeisydd. Mae hyn oherwydd fel arall y gallech fod yn cymhwyso safonau gwahanol at ymgeiswyr gwahanol yn seiliedig ar eu nodweddion gwarchoddedig, a gallai hyn arwain at wahaniaethu anghyfreithlon.

### Profion

Os gofynnwch i ymgeiswyr wneud prawf o ryw fath i'ch helpu i benderfynu pwy yw'r person gorau am y swydd, ni ddylech ddefnyddio prawf i wahaniaethu yn anghyfreithlon yn erbyn ymgeisydd.

**Er enghraifft** - Mae cyflogwr yn penderfynu gwneud i ymgeiswyr am swyddi gymryd prawf o'u Saesneg ysgrifenedig, er nad yw'r swydd yn ei gwneud yn ofynnol i berson fod â Saesneg ysgrifenedig da. Mae'r prawf hwn yn fwy anodd i rai pobl ei basio oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig, er enghraifft, rhai pobl nad yw Saesneg yn famiaith iddynt. Ganwyd ymgeisydd y tu allan i'r DU ac mae'n rhugl mewn Saesneg llafar ond yn llai hyderus mewn Saesneg ysgrifenedig. Oni bai y gall y cyflogwr gyfiawnhau yn wrthrychol gwneud iddynt gymryd y prawf hwn (sy'n annhebygol os nad yw'n ymwneud â'r swydd), gall fod

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

yn wahaniaethu anuniongyrchol oherwydd hil. Mae'n rhoi'r ymgeisydd hwnnw o dan anfantais yn ogystal â phobl eraill sy'n rhannu eu nodwedd warchoddedig, yn yr achos hwn bod â tharddiad cenedlaethol gwahanol.

Os gosodwch brawf, a'i fod ar gael i ymgeiswyr ei gyflawni ar amser penodedig ar ddiwrnod penodedig yn unig, dylech osgoi gwyliau crefyddol neu ddyddiau sanctaidd neu adegau o gadw defodau crefyddol cyn belled ag y bo hynny'n bosib. Oni bai y gallwch **gyfiawnhau'r** gofyniad i'r holl ymgeiswyr gymryd y prawf ar yr adeg arbennig honno **yn wrthrychol**, gall hyn fod yn wahaniaethu anuniongyrchol oherwydd crefydd neu gred. Mae hyn oherwydd ei bod yn cael effaith waeth ar bobl sy'n ddilynwyr y grefydd neu'r gred a effeithir nag ar y rhai hynny sydd ddim, oherwydd efallai na fyddant yn gallu cymryd y prawf o gwbl, sy'n golygu na fyddent yn cael eu hystyried am y swydd o gwbl.

### Recriwtio pobl anabl

Pan anfonir ffurflenni cais, neu yn ystod y cyfnod pan lunnir y rhestr fer, dywedwch wrth yr ymgeiswyr a ddisgwylir iddynt gymryd prawf ai peidio. Rhowch amlinelliad iddynt o'r hyn y bydd yn ei olygu a gofynnwch a oes arnynt angen unrhyw addasiadau rhesymol. Mae hyn oherwydd os yw ymgeisydd yn berson anabl, ac *na* ddywedir wrtho ymlaen llaw am brawf, y gall hyn ei roi o dan anfantais oherwydd nad yw'n rhoi cyfle iddo ofyn am addasiadau rhesymol. Hyd yn oed os nad yw'r ymgeisydd yn dweud wrthy ch ei fod yn anabl nac yn gofyn am unrhyw addasiadau, os daw hyn yn eglur wedi iddynt gyrraedd am y prawf, bydd yn dal angen i chi wneud unrhyw addasiadau sy'n rhesymol. Fel arall gellir eu hatal rhag gallu cystadlu ar yr un telerau ag ymgeiswyr eraill.

Ni ddylid rhoi ymgeiswyr o dan anfantais oherwydd eu hanabledd oherwydd cynnwys ac amseriad y prawf.

**Er enghraifft** - Mae cyflogwr yn caniatáu amser ychwanegol i ymgeisydd wneud prawf ysgrifenedig oherwydd bod ganddo ddyslecsia difrifol. Mae hefyd yn rhoi cyfrifiadur iddo, ar ôl gofyn iddo pa addasiadau sy'n angenrheidiol ac ar ôl derbyn eu bod yn addasiadau rhesymol.

Ond, nid oes raid i chi addasu prawf i'r pwynt lle nad yw bellach yn profi a fyddai rhywun yn gallu gwneud y swydd ai peidio (gan roi ystyriaeth i unrhyw addasiadau rhesymol a fyddai'n galluogi'r person anabl i wneud y swydd).

Gallwch ddarllen mwy am wneud addasiadau rhesymol i ddileu rhwystrau i bobl anabl ym Mhennod 3.

### Digwyddiadau cymdeithasol fel rhan o'r asesiad

Os yw'r broses cyfweld neu'r asesiad yn cynnwys digwyddiad cymdeithasol lle nad oes ond alcohol ar gael i'w yfed, gall hyn roi rhywun y mae ei grefydd yn gwahardd cysylltiad ag alcohol, er enghraifft, aelodau o rai enwadau Cristnogol a Mwslimiaid neu bobl na all yfed alcohol oherwydd eu hanabledd, o dan anfantais.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

Os ydych yn darparu bwyd, mae'r un peth yn wir am ymgeiswyr gydag anghenion dietegol penodol yn seiliedig ar grefydd neu gred neu anabledd.

Gofynnwch ymlaen llaw a gofawch y gellir darparu diodydd meddal neu bryd o fwyd gwahanol. Os na wnewch hyn mae'n rhoi'r ymgeiswyr hyn o dan anfantais – oherwydd na allant ymuno yn yr un modd ag ymgeiswyr eraill a gallai hyn arwain at eu hystyried fel pobl anghyfeillgar nad ydynt yn barod i gymysgu – a all fod yn wahaniaethu anuniongyrchol oherwydd crefydd neu gred neu anabledd oni bai y gallwch ei **gyfiawnhau yn wrthrychol**.

## Arfer da cydraddoldeb: yr hyn gallwch chi ei wneud os ydych am wneud mwy na'r hyn sy'n ofynnol dan gyfraith cydraddoldeb

- Y cyfweliad neu'r cyfarfod mae'n debyg yw'r tro cyntaf yr ydych wedi gweld yr ymgeisydd neu wedi ei glywed dros y ffôn. Gofalwch beidio â llunio barn personol ac weithiau annheg ar unwaith am addasrwydd rhywun oherwydd **nodwedd warchoddedig**. Canolbwyntiwch ar ganfod a oes ganddynt y sgiliau, y nodweddion a'r profiad sy'n angenrheidiol i wneud y swydd.
- Peidiwch â gofyn cwestiynau naill ai'n sy'n ymwneud yn uniongyrchol neu yn anuniongyrchol â nodweddion gwarchoddedig yr ymgeiswyr. Mae hyn oherwydd bod yr wybodaeth hon yn annhebygol iawn o fod yn berthnasol i pun a oes gan rywun y sgiliau i wneud y swydd neu beidio a gall awgrymu i ymgeisydd eich bod yn bwriadu gwahaniaethu, gan eich rhoi mewn perygl o hawl tribiwnlys.
- Gofalwch fod gennych fwy nag un person i wneud y cyfweld, oherwydd gall hyn helpu i osgoi tuedd anfwriadol yn erbyn pobl gyda nodweddion gwarchoddedig arbennig.
- Pun a yw'n angenrheidiol osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon ai peidio, byddwch yn hyblyg ynglŷn â dyddiad ac amser y cyfweliad neu brawf a rhowch rybudd digonol. Bydd hyn yn helpu ymgeiswyr a all fod â chyfrifoldebau teuluol arbennig neu ofynion sy'n ymwneud â rhoi sylw i ddefodau crefyddol. Bydd hefyd yn ddefnyddiol i rai ymgeiswyr anabl y gall fod arnynt angen addasiadau rhesymol mewn perthynas ag amseru'r cyfweliad neu brawf.
- Cadwch gofnod o'r cyfweliad, a chadwch y nodiadau am 12 mis. Os dymuna ymgeisydd gwyno, mae ganddo hawl i weld y nodiadau. Gallai hyn fod yn dystiolaeth bwysig i ddangos na wahaniaethwyd yn ei erbyn.
- Gofynnwch gwestiynau tebyg yn gysylltiedig â swydd i'r ymgeiswyr i gyd, er nad yw hyn yn eich atal rhag gofyn i ymgeisydd am agwedd arbennig o'u profiad yn y gorffennol neu am fwlch yn eu cofnod gwaith.
- Os gosodwch brawf, gofalwch fod y prawf yn ymwneud â gofynion y swydd. Dylai profion brofi gallu ymgeisydd i wneud y swydd neu i gael ei hyfforddi ar ei chyfer, gan roi ystyriaeth i unrhyw **addasiadau rhesymol** a fyddai'n galluogi person anabl i wneud y swydd. Os ydych yn profi unrhyw beth arall, yna mae risg y byddwch yn seilio eich penderfyniad ar wybodaeth sy'n rhoi pobl gyda nodweddion gwarchoddedig arbennig o dan anfantais ddiangen.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

### Atebion i'ch cwestiynau

- C. Beth sy'n digwydd os yw ymgeisydd am swydd yn crybwyll rhywbeth sy'n ymwneud â nodwedd warchoddedig, er enghraifft, yn gofyn am hyblygrwydd neu yn dweud wrthyf sut y byddent yn gwneud y swydd os oes ganddynt anabledd a bod arnynt angen addasiadau rhesymol?
- A. Efallai y bydd ymgeiswyr am swydd yn teimlo y dylent egluro sut y gallent wneud y swydd yn hyblyg neu gydag addasiadau rhesymol. Cyn belled ag y boch wedi gofyn y cwestiwn iawn - mewn geiriau eraill, un a fwriadwyd i brofi eu gallu i wneud beth mae ar y swydd ei hangen, nid un a allai wneud i'r ymgeisydd feddwl y byddwch yn gwahaniaethu yn ei erbyn - nid yw hi o bwys a yw'r ateb yn rhoi gwybodaeth na wnaethoch ofyn amdani i chi. Ond dylech fod yn ofalus i beidio â defnyddio'r wybodaeth i'w diystyru, ond yn hytrach ystyriwch nhw yn wrthrychol yn erbyn yr holl ymgeiswyr eraill i benderfynu ai ef/hi yw'r person gorau am y swydd. Os ydynt yn gofyn cwestiwn, yna gallwch wrth gwrs ei ateb.

## Recriwtio merched sy'n feichiog neu ar absenoldeb mamolaeth

Rhaid i chi beidio â gwrthod cyflogi merch oherwydd ei bod yn feichiog, ar absenoldeb mamolaeth neu oherwydd bod ganddi salwch sy'n ymwneud â'i beichiogrwydd (neu wedi bod â salwch felly).

Nid yw cyfraith cydraddoldeb yn dweud bod yn rhaid i ferch sy'n ymgeisio am swydd gyda chi ddweud wrthyf ei bod yn feichiog. Mae hyn oherwydd na ddylech seilio eich penderfyniad ar p'un ai i'w chyflogi hi ai peidio neu p'un ai yw hi yn feichiog ai peidio ond ar p'un ai oes ganddi'r sgiliau i wneud y swydd ai peidio.

Os nad yw gwraig yn dweud wrthyf ei bod yn feichiog a'ch bod yn rhoi'r swydd iddi, rhaid i chi beidio â'i diswyddo pan ddywed wrthyf am ei beichiogrwydd.

**Er enghraifft** - Mae gwraig yn ymgeisio am swydd fel hyfforddwr hyfforddiant. Ar sail ei ffurflen gais a'i chyfweliad, mae'r cyflogwr yn penderfynu mai hi yw'r person gorau am y swydd ac yn cynnig y swydd iddi. Mae hi newydd ddarganfod ei bod yn feichiog ac yn dweud hyn wrth y cyflogwr pan mae'n derbyn y cynnig o swydd. Os yw'r cyflogwr yn newid ei feddwl ac yn dileu'r cynnig o swydd, byddai hyn yn wahaniaethu uniongyrchol oherwydd beichiogrwydd ac ni ellir ei gyfiawnhau.

Ni ddylech ychwaith ofyn i wraig a yw'n bwriadu cael plant ai peidio, beth bynnag yw ei hoed neu ei statws priodasol neu hyd yn oed os ydych yn meddwl y gallai fod yn feichiog. Nid yw hyn yn rhywbeth y dylech ei ystyried wrth benderfynu a oes gan berson y sgiliau sy'n angenrheidiol ar gyfer swydd arbennig.

Os gofynnwch y cwestiynau hyn, gall y wraig yr ydych yn gofyn y cwestiwn iddi feddwl mai'r unig reswm eich bod yn dymuno gwybod yw fel y gallwch wahaniaethu yn ei herbyn.



Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

Os nad ydych yn cynnig y swydd iddi ar ôl gofyn y cwestiynau hyn, rydych yn rhoi eich hun mewn perygl o hawl am wahaniaethu ar sail rhyw.

## Gweithredu cadarnhaol

Yn yr adran hon, archwilir y canlynol:

- Beth yw 'gweithredu cadarnhaol'?
- A oes raid i mi weithredu'n gadarnhaol?
- Pryd y gallaf ddefnyddio gweithredu cadarnhaol?
- Egluro pam yr ydych yn defnyddio gweithredu cadarnhaol
- Trin pobl anabl yn well na phobl nad ydynt yn anabl
- Y math o gamau gweithredu cadarnhaol y gallech eu cymryd wrth recriwtio
- Sefyllfaoedd lle mae'n rhaid torri'r ddadl
- Mwy am bryd y caniateir i chi ddefnyddio gweithredu cadarnhaol a beth sy'n rhaid i chi ei wneud i ddangos fod ei angen
- Beth sy'n rhaid i chi 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
- Eithriadau lle gellir edrych ar nodwedd warchoddedig arbennig wrth recriwtio ond nad ydynt yr un fath â gweithredu cadarnhaol

### Beth yw 'gweithredu cadarnhaol'?

Mae 'gweithredu cadarnhaol' yn golygu'r camau y gallwch eu cymryd fel cyflogwr i annog pobl o grwpiau gydag anghenion gwahanol neu gyda hanes o anfantais neu o gyfranogiad isel yn y gorffennol i ymgeisio am swyddi.

Wrth recriwtio, mae cyfraith cydraddoldeb yn caniatáu gweithredu cadarnhaol cyn neu yn ystod y cam ymgeisio. Yn ystod y cam hwn, gallai'r camau gynnwys annog grwpiau arbennig i ymgeisio, neu helpu pobl gyda nodweddion gwarchoddedig arbennig i berfformio hyd eithaf eu gallu (er enghraifft, drwy roi hyfforddiant neu gymorth iddynt nad yw ar gael i ymgeiswyr eraill).

Enghraifft o bryd y gallai cyflogwr benderfynu gweithredu'n gadarnhaol yw os yw'n canfod bod cyfansoddiad y gweithlu yn wahanol i gyfansoddiad y boblogaeth leol, felly maent yn penderfynu annog pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig arbennig sy'n cael eu tangynrychioli i ymgeisio am swyddi gwag.



Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

Nid yw hyn yr un peth â ‘**gwahaniaethu cadarnhaol**’ neu ‘**weithredu cadarnhaol**’ nad yw cyfraith cydraddoldeb yn eu caniatáu.

### A oes raid i mi weithredu’n gadarnhaol?

Mae gweithredu cadarnhaol yn wirfoddol. Nid oes rhaid i chi weithredu’n gadarnhaol. Fodd bynnag:

- Gall bodloni anghenion gwahanol eich gweithlu helpu i wneud eich staff yn fwy cynhyrchiol.
- Gall recriwtio o blith ystod ehangach o bobl, yn nhermau eu nodweddion gwarchoddedig, helpu eich sefydliad i ddeall ei gwsmeriaid, cleientiaid neu ddefnyddwyr gwasanaeth yn well.
- Os ydych yn awdurdod cyhoeddus, gall gweithredu cadarnhaol eich helpu chi i fodloni dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus.

### Pryd y gallaf ddefnyddio gweithredu cadarnhaol?

Mae cyfraith cydraddoldeb yn dweud bod yn rhaid i chi fynd drwy nifer o brofion i ddangos bod angen gweithredu cadarnhaol.

Mae’r profion yn dweud bod yn rhaid i’r camau y caniateir i chi eu cymryd fel rhan o weithredu cadarnhaol:

- fod yn gysylltiedig â lefel yr anfantais sy’n bodoli
- fod nid yn unig er mwyn ffafrio un grŵp o bobl dros un arall lle nad oes unrhyw anfantais na thangynrychiolaeth yn y gweithlu.

**Er enghraifft** - Ni allai cyflogwr addysg ddefnyddio gweithredu cadarnhaol i ddenu merched i ymgeisio am swydd addysgu gynradd ar lefel mynediad lle roedd merched eisoes yn ffurfio 70 y cant o’r gweithlu addysgu. Oherwydd na fyddai’r camau yn cael eu cymryd i oresgyn anfantais neu dangynrychiolaeth byddai hyn yn wahaniaethu uniongyrchol anghyfreithlon.

Ond gallai’r cyflogwr ddefnyddio gweithredu cadarnhaol i recriwtio mwy o ddynion oherwydd eu bod yn cael eu tangynrychioli yn y gweithle hwn.

Rhaid i chi ofalu nad oes gennych bolisi neu arfer cyffredinol o drin pobl sy’n rhannu nodweddion gwarchoddedig yn well na’r rhai hynny nad oes ganddynt y nodwedd honno yn awtomatig. Rhaid i chi barhau i benodi’r person gorau am y swydd, hyd yn oed os nad oes gan y person gorau y nodwedd warchoddedig arbennig yr ydych yn ei thargedu.

**Er enghraifft** - Mae gwasanaeth tân lleol yn nodi o’i ddata monitro bod merched yn cael eu tangynrychioli fel diffoddwyr tân. Mae’r gwasanaeth yn ei gwneud yn eglur yn ei ymarferiad recriwtio nesaf fod croeso i geisiadau gan ferched ac mae’n cynnal

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

diwrnod agored ar gyfer darpar ymgeiswyr sy'n ferched lle gallant gyfarfod â diffoddwyr tân eraill sy'n ferched. Ond, rhaid i'r gwasanaeth tân beidio â sicrhau y bydd y merched i gyd yn mynd drwy gamau dechreuol y broses ymgeisio, heb ystyried eu haddasrwydd.

## Egluro pam yr ydych yn defnyddio gweithredu cadarnhaol

Gall gweithredu cadarnhaol wneud pobl nad oes ganddynt y nodwedd warchoddedig arbennig deimlo na roddwyd yr un cyfle iddynt ymgeisio am swydd. Mae'n syniad da i chi egluro pam eich bod wedi penderfynu defnyddio gweithredu cadarnhaol. Mae hyn yn cynnwys dangos anfantais neu dangynrychiolaeth penodol ac nad ydych yn gwneud mwy nag sy'n angenrheidiol ac yn gymesur i dacio'r problemau hynny.

## Trin pobl anabl yn well na phobl nad ydynt yn anabl

Yn ogystal â'r eithriadau hyn, mae cyfraith cydraddoldeb yn caniatáu i chi drin person anabl yn well – neu'n **fwy ffafriol** - na rhywun nad yw'n anabl. Mae hyn yn cydnabod bod pobl anabl yn gyffredinol yn wynebu llawer o rwystrau i gymryd rhan mewn gwaith a gweithgareddau eraill. Gallwch ddewis trin ymgeisydd anabl am swydd yn fwy ffafriol hyd yn oed os nad yw o dan anfantais oherwydd ei anabledd yn y sefyllfa arbennig.

**Er enghraifft** - Mae gan gyflogwr bolisi o roi'r holl ymgeiswyr anabl sy'n bodloni'r gofynion isaf ar gyfer eu swyddi ar restr fer a'u cyfweld, Byddai'r gyfraith yn caniatáu hyn. Ni fyddai'n wahaniaethu anghyfreithlon yn erbyn ymgeisydd heb fod yn anabl sydd hefyd yn bodloni'r gofynion isaf ond nad yw'n cael ei roi ar y rhestr fer.

## Y math o gamau gweithredu cadarnhaol y gallech eu cymryd wrth recriwtio

Mae enghreifftiau o beth y gallech ei wneud (yn dibynnu ar y nodwedd warchoddedig yr ydych yn ei thargedu), a fyddai'n cyfrif fel gweithredu cadarnhaol, yn cynnwys:

- Annog ymgeiswyr o grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli, fel trwy hysbysebu wedi ei dargedu.

**Er enghraifft** - Mae meithrinfa gyda staff benywaidd i gyd yn cynnwys datganiad yn ei hysbysebion am swyddi i ddweud 'Rydym yn croesawu ceisiadau gan ddynion oherwydd maent yn cael eu tangynrychioli ar hyn o bryd yn ein gweithlu.' Ond, pe bai dyn yn ymgeisio am swydd sydd â llai o gymwysterau na gwraig sy'n ymgeisio (yn nhermau bodloni gofynion manyleb y person), rhaid i'r feithrinfa benodi'r wraig gyda'r cymwysterau gwell.

- Cynnig hyfforddiant cyn ymgeisio i grwpiau arbennig lle mae hyn yn bodloni angen. Er enghraifft, diweddarau sgiliau pobl cyn y broses recriwtio.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

- Cynnig cyfleoedd cysgodi gwaith i bobl o grŵp arbennig i annog unigolion o'r grŵp hwn i ymgeisio am y swydd, oherwydd eu bod yn gwybod beth mae hyn yn ei olygu.
- Cynnal dyddiau agored neu 'ddyddiau blasu' a gynhelir ar gyfer y grŵp a dargedir yn benodol.
- Cynnig bwrsariaethau i gael cymwysterau mewn proffesiwn fel newyddiaduriaeth.
- Ei gwneud yn eglur bod cyfleusterau neu dalebau gofal plant ar gael.

Cofiwch y bydd angen i chi ystyried a oes angen mesurau o'r fath ac a ydynt yn gymesur. Dylech adolygu beth rydych yn ei wneud yn rheolaidd i sicrhau bod gweithredu cadarnhaol yn dal yn briodol.

## Sefyllfaoedd lle mae'n rhaid torri'r ddadl

Y cam arall o ran gweithredu cadarnhaol y gallwch ei gymryd yw penderfynu penodi ymgeisydd o grŵp sy'n rhannu nodwedd warchoddedig os ydych yn credu'n rhesymol bod y grŵp hwn o dan anfantais neu yn cael ei dangynrychioli yn y gweithlu neu os yw ei gyfranogiad mewn gweithgaredd yn anghymesur o isel. Dylech allu dangos bod rhywfaint o wybodaeth neu dystiolaeth i gefnogi eich cred, ond nid oes raid i hwn fod yn ddata nac yn ymchwil soffistigedig. Gallech adolygu proffil eich gweithlu eich hun neu'r sector yn gyffredinol. Gall arolygon cenedlaethol o'r gweithlu fod yn adnodd defnyddiol.

Gallwch ddefnyddio'r darpariaethau hyn ar gyfer torri'r ddadl dim ond pan wynebir chi gyda dewis rhwng dau ymgeisydd sydd â chystal cymwysterau â'i gilydd. Mae hefyd yn bosib, er y byddai'n anghyffredin, y gallai sefyllfa o fod angen torri dadl godi lle byddai gan fwy na dau ymgeisydd yr un cymwysterau ar gyfer y swydd.

Er ei bod yn fwy tebygol y byddech yn defnyddio'r darpariaethau ar gyfer torri'r ddadl ar ddiwedd y broses recriwtio, gallwch hefyd drin ymgeisydd yn fwy ffafriol yn gynharach yn y broses. Ond cofiwch y gallwch ddefnyddio'r darpariaethau hyn dim ond os yw'n ffordd gymesur o alluogi neu annog pobl o'r grŵp o dan anfantais neu a dangynrychiolir i oresgyn neu leihau anfantais y grŵp hwnnw.

**Er enghraifft** - Nid oes gan wasanaeth cynghori ynglŷn â thai unrhyw weithwyr Mwslimaidd, er ei fod wedi ei leoli mewn ardal lle ceir poblogaeth uchel o Fwslimiaid. Pan fo swydd wag yn codi, mae dau ymgeisydd cystal â'i gilydd. Mae un ymgeisydd yn Fwslim a'r llall ddim. Gallai'r gwasanaeth cynghori ddewis cynnig y swydd i'r ymgeisydd Mwslimaidd o dan ddarpariaethau gweithredu cadarnhaol, fel na allai'r ymgeisydd nad yw'n Fwslim hawlio gwahaniaethu ar sail grefyddol.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

Nid yw'r ymadrodd 'mor gymwys â' wedi ei ddiffinio gan y ddeddf, ond dylech roi ystyr fras iddo. Dylech wneud asesiad llawn a gwrthrychol o addasrwydd, sgiliau, cymwysterau (proffesiynol ac academaidd), cymhwysedd a pherfformiad proffesiynol pob ymgeisydd, wedi eu cyfateb yn erbyn set o feini prawf gwrthrychol ar gyfer y swydd.

Rhaid i chi beidio â chael polisi cyffredinol o drin pobl gyda'r nodwedd warchoddedig berthnasol yn fwy ffafriol wrth recriwtio.

## Mwy am pryd y caniateir i chi ddefnyddio gweithredu cadarnhaol a beth sy'n rhaid i chi ei wneud i ddangos fod ei angen

### Beth sy'n rhaid i chi ei ddangos i allu defnyddio gweithredu cadarnhaol

Gallwch ddefnyddio gweithredu cadarnhaol ble rydych yn meddwl yn rhesymol (mewn geiriau eraill, ar sail rhywfaint o dystiolaeth) fod:

- pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig yn dioddef *anfantais* sy'n gysylltiedig â'r nodwedd honno
- pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig yn rhai sydd ag *anghenion sy'n wahanol* i anghenion pobl nad ydynt yn ei rhannu, neu
- cyfranogiad mewn gweithgaredd gan bobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig yn *anghymesur* o isel.

Weithiau bydd y rhesymau am weithredu yn gorgyffwrdd. Er enghraifft, gallai pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig fod o dan anfantais a gall yr anfantais honno hefyd arwain at angen gwahanol neu gellir ei adlewyrchu yn eu lefel isel o gyfranogiad mewn gweithgareddau arbennig.

I ymdrin â'r tair sefyllfa, gallwch gymryd camau **cymesur** i:

- alluogi neu annog pobl i oresgyn neu gadw anfantais i isafswm
- bodloni gwahanol anghenion, neu
- galluogi neu annog cyfranogiad.

### Y math o dystiolaeth y gallwch ei defnyddio

Gallwch benderfynu defnyddio gweithredu cadarnhaol dim ond os ydych yn meddwl yn rhesymol bod grŵp o bobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig arbennig yn cael ei dangynrychioli neu ei fod o dan anfantais neu fod ganddo anghenion gwahanol.

Bydd angen i chi fod â rhywfaint o dystiolaeth i ddangos bod eich cred yn rhesymol, ond nid oes angen iddi fod yn ddata ystadegol neu ymchwil soffistigedig. Er enghraifft, gallech edrych ar broffil eich gweithlu a'i gymharu â nifer o gyflogwyr cymharol yn eich ardal neu sector.

### Awgrym ar ganfod gwybodaeth am eich gweithlu

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

Ni fydd bob amser yn amlwg fod gan bobl mewn gweithlu nodwedd arbennig, felly'r ffordd orau i chi gasglu tystiolaeth yw drwy fonitro.

Gellir defnyddio gwybodaeth arall yn ogystal – nid oes raid iddi fod yn wybodaeth yr ydych wedi ei chasglu drosoch eich hun.

**Er enghraifft** - Mae ymchwil cenedlaethol yn dangos bod pobl anabl yn cael eu tangynrychioli wrth weithio yn y diwydiant gwestai a chroeso. Mae cadwyn o westai yn penderfynu ymdrin â'r dangynrychiolaeth hon drwy gynnal diwrnod agored wedi ei dargedu at bobl anabl.

Gallwch dargedu mwy nag un grŵp gyda nodwedd warchoddedig arbennig cyn belled â bod gennych reswm i gredu bod anfantais, angen gwahanol neu gyfranogiad isel yn digwydd ym mhob grŵp.

### **Beth mae 'anfantais' yn ei olygu**

Nid yw'r gyfraith yn diffinio 'anfantais' ond yn gyffredinol deallir ei fod yn ymwneud â rhwystrau sy'n ei gwneud yn anodd i berson fynd i mewn i neu symud ymlaen mewn masnach, sector neu weithle.

**Er enghraifft** - Gall gofyniad i weithio'n amser llawn weithredu fel rhwystr i ferched sy'n ymgeisio am swydd oherwydd bod arnynt angen gweithio hyblyg fel y gallant gyfuno gwaith taledig gyda chyfrifoldebau teuluol. Mae cyflogwr felly yn mabwysiadu polisïau gwaith hyblyg ar gyfer swyddi lle nad yw'r rhain fel arfer wedi eu cynnig, i annog mwy o ferched i ymgeisio am swyddi o'r fath.

### **Beth mae 'anghenion gwahanol' yn ei olygu**

Efallai y bydd gan rai grwpiau gyda nodweddion gwarchoddedig anghenion sy'n wahanol i rai'r bobl nad oes ganddynt y nodwedd warchoddedig. Mae angen yn rhywbeth sy'n angenrheidiol oherwydd ei fod yn hanfodol neu'n bwysig, yn hytrach na bod yn ddim mwy na dymunol i'r rhai hynny gyda nodwedd arbennig. Nid oes raid i angen fod yn unigryw i'r rhai hynny gyda'r nodwedd arbennig honno, ond mae'n rhaid iddo fod yn rhywbeth y mae'r cyflogwr yn credu'n rhesymol sy'n ymwneud â'r nodwedd.

**Er enghraifft** - Mae cyflogwr yn ymwybodol fod merched yn cael eu tangynrychioli mewn swydd arbennig sy'n gofyn am wybodaeth am y pecynnau TG diweddaraf. Maent yn gweithio gyda'r Ganolfan Waith leol i gynnig cyrsiau gloywi TG i ferched, yn arbennig y rhai hynny sydd wedi cymryd amser i ffwrdd o'r gweithlu i roi sylw i gyfrifoldebau teuluol. Mae'r merched hyn wedyn mewn sefyllfa well i ymgeisio am y swyddi gwag.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

### **Beth mae ‘anghymesur o isel’ yn ei olygu**

Gall cyfranogiad isel fod yn anghymesur neu ddim. Er mwyn i chi ddefnyddio gweithredu cadarnhaol i'w oresgyn, rhaid i gyfranogiad fod yn isel o'i gymharu â lefel y cyfranogiad y gellid ei ddisgwyl yn rhesymol. Gellid dangos tystiolaeth o hyn drwy gyfrwng ystadegau, neu, lle nad yw'r rhain ar gael, drwy dystiolaeth ansoddol yn seiliedig ar fonitro neu ymgynghori.

**Er enghraifft** - Mae cyflogwr gyda ffatri mewn dinas fawr sydd â phoblogaeth ethnig amrywiol yn cyflogi 150 o bobl ond dim ond un gweithiwr Asiaidd. Bydd yn gallu dangos cyfranogiad isel o weithwyr Asiaidd drwy edrych ar broffil y gweithlu o'i gymharu â maint y boblogaeth Asiaidd yn y ddinas. Ond pe bai'r ffatri wedi ei lleoli mewn ardal nad oedd ganddi boblogaeth ethnig amrywiol, lle mae'r boblogaeth Asiaidd yn sylweddol is, efallai na fyddai cyfranogiad gweithwyr Asiaidd yn y ffatri yn isel o'i gymharu â phoblogaeth Asiaidd yr ardal honno.

### **Eithriadau lle gellir edrych ar nodwedd warchodedig arbennig wrth recriwtio ond nad ydynt yr un fath â gweithredu cadarnhaol**

Mae ychydig o **eithriadau** lle gall cyflogwyr dargedu ymgeiswyr gyda nodwedd warchodedig arbennig heb i hyn fod yn wahaniaethu anghyfreithlon. Nid yw'r rhain yr un fath â gweithredu cadarnhaol.

#### **Er enghraifft:**

- Mewn rhai sefyllfaoedd, gallai fod yn bosib nodi bod yn rhaid i rywun fod dros neu o dan oed arbennig, os gellir **cyfiawnhau** hyn yn **wrthrychol**.
- Os oes '**gofyniad galwedigaethol**' yn bodoli ar gyfer y swydd, er enghraifft, pan fo cynorthwydd personol yn cael ei recriwtio i gefnogi person anabl i ymolchi, mynd i'r toiled a gwisgo, mae'n bosib recriwtio rhywun o'r un rhyw â'r person sy'n cael ei gefnogi, a byddai rhyw'r ymgeisydd yn ofyniad galwedigaethol.

Y gwahaniaeth rhwng gofyniad galwedigaethol a gweithredu cadarnhaol yw:

- Mae cyflogwr sy'n defnyddio gofyniad galwedigaethol yn dweud mai dim ond pobl gyda nodwedd warchodedig arbennig a all wneud y swydd.
- Mae cyflogwr sy'n dymuno defnyddio gweithredu cadarnhaol yn dweud bod gan unrhyw un sydd â'r sgiliau, yr wybodaeth a'r profiad cywir yn gallu gwneud y swydd, ond maent yn dymuno edrych yn arbennig o fanwl am rywun gyda'r nodwedd warchodedig arbennig.

Gallwch ddarllen mwy am eithriadau yn nhudalennau 16-20



Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

## **Arfer da cydraddoldeb: defnyddio ffurflenni monitro**

Bydd rhoi ffurflen fonitro i ymgeisydd am swydd yn eich helpu chi i weld pwy sydd wedi ymgeisio am y swydd a phwy sydd wedi ei ddewis, yn nhermau ei nodweddion gwarchoddedig. Yna gallech gymharu pwy sydd wedi ymgeisio am swyddi yn erbyn proffil y rhai sy'n chwilio am swyddi yn y gymuned leol, yn genedlaethol, yn eich sector a phroffil y gweithwyr sydd yn y sefydliad yn barod. Mae hyn yn tynnu sylw at unrhyw grwpiau nad ydynt yn ymgeisio neu nad ydynt yn mynd ymhellach ymlaen yn y recriwtio. Os yw hyn yn digwydd, yna edrychwch eto at eich prosesau asesu: ydych chi'n allgau ymgeiswyr da yn ddiangen?

Nid yw cyfraith cydraddoldeb yn dweud bod yn rhaid i chi ddefnyddio ffurflen fonitro i ganfod gwybodaeth bersonol unigol am eich ymgeiswyr am swydd a'u nodweddion gwarchoddedig fel rhan o'r broses recriwtio.

Ond os ydych yn defnyddio ffurflen fonitro a bod hon yn dweud wrthy ch am nodweddion gwarchoddedig unrhyw berson, yna rhaid i chi beidio â defnyddio'r wybodaeth hon i wahaniaethu yn eu herbyn. Rhaid i chi beidio â seilio penderfyniadau ynglŷn â phwy i fynd â nhw ymhellach i'r broses ymgeisio ar yr wybodaeth y mae pobl yn ei rhoi ar y ffurflen fonitro.

## **Ga' i ofyn am iechyd neu anabledd ar y ffurflen fonitro?**

Yn gyffredinol, rhaid i chi beidio â gofyn cwestiynau i ymgeisydd am swydd yn ymwneud ag iechyd neu anabledd. Un o'r eithriadau i'r rheol hon yw'r un sy'n ymwneud â monitro. Caniateir i chi ofyn cwestiynau am iechyd neu anabledd os mai pwrpas hyn yw canfod faint o ymgeiswyr am swydd sy'n bobl anabl ac a ydynt wedi cael eu rhoi ar y rhestr fer neu wedi eu penodi.

Dylid ymdrin ag atebion i gwestiynau monitro am iechyd neu anabledd yn yr un modd â'r atebion i gwestiynau monitro eraill, mewn geiriau eraill, dylid eu cadw ar wahân i'r brif ffurflen gais. Ni ddylai'r person neu'r bobl sy'n rhoi pobl ar y rhestr fer ac yn penodi weld yr wybodaeth cyn penderfynu pwy i'w gyfweld neu ei benodi.

## **Beth sy'n digwydd os yw nodweddion gwarchoddedig rhywun yn berthnasol i recriwtio?**

Os, fel eithriad, y mae nodweddion gwarchoddedig rhywun yn chwarae rhan yn y broses o lunio penderfyniad, er enghraifft:

- os ydych wedi eich cofrestru ar gyfer y cynllun gwarantu cyfweliad, neu
- os yw gweithredu cadarnhaol yn cael ei ddefnyddio wrth recriwtio am swydd arbennig, neu
- os ydych wedi cymhwyso gofyniad galwedigaethol, neu
- os yw naill ai'n ofyniad cyfreithiol neu fel arall yn un y gellir ei gyfiawnhau yn wrthrychol fod yn rhaid i rywun fod o oed arbennig i wneud swydd, neu



Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

- os ydych yn sefydliad crefydd neu gred ac mae'r swydd yn un lle mae'n rhaid i rywun fod o grefydd neu gred arbennig neu os ydych yn grefydd gyfundrefnol, neu mae'r swydd i ddiben crefydd gyfundrefnol, ac mae'r swydd yn un lle mae'n rhaid bod â nodwedd arbennig neu ddim neu ymddwyn mewn modd arbennig.

yna dylech ei gwneud yn eglur pan ofynnwch i bobl ymgeisio am y swydd a gofyn iddynt ar wahân i'r ffurflen fonitro a oes ganddynt y nodwedd warchoddedig arbennig. Mae hyn yn sicrhau bod y person neu'r bobl sy'n gwneud y penderfyniad ynghylch pwy i'w gyfweld neu gyflogi yn gweld yr wybodaeth am nodweddion gwarchoddedig sy'n berthnasol yn unig ac nad oes angen iddynt weld y ffurflen fonitro ei hun.

Os defnyddiwch ffurflen fonitro, yna mae'r wybodaeth sydd arni yn debygol o fod yn bersonol a dylech sicrhau ei bod yn cael ei chadw'n ddiogel fel nad yw cyfrinachedd neu hawliau **diogelu data** pobl yn cael eu torri. Gallai hyn fod yn arbennig o bwysig ar gyfer rhai nodweddion gwarchoddedig, fel ailbennu rhywedd, a rhai anabledau fel statws HIV a chyflyrau iechyd meddwl.

## Arfer da cydraddoldeb: yr hyn gallwch chi ei wneud os ydych am wneud mwy na'r hyn sy'n ofynnol dan gyfraith cydraddoldeb

- Bydd rhoi ffurflen fonitro i bob ymgeisydd am swydd yn eich helpu chi i weld pwy sydd wedi ymgeisio am y swydd a phwy sydd wedi ei ddedol, yn nhermau ei nodweddion gwarchoddedig. Yna gallech gymharu pwy sydd wedi ymgeisio am swyddi yn erbyn proffil y rhai sy'n chwilio am swyddi yn y gymuned leol, yn eich sector ac yn genedlaethol a phroffil y gweithwyr sydd yn y sefydliad yn barod. Mae hyn yn tynnu sylw at unrhyw grwpiau nad ydynt yn ymgeisio neu nad ydynt yn mynd ymhellach ymlaen yn y recriwtio. Os yw hyn yn digwydd, yna edrychwch eto at eich prosesau asesu: ydych chi'n allgau ymgeiswyr da yn ddiangen?
- Nid oes raid i ymgeisydd am swydd lenwi ffurflen fonitro os nad yw'n dymuno gwneud hynny. Ond gallwch ddweud wrthynt y gallai'r wybodaeth hon fod yn ddefnyddiol iawn i sicrhau bod gennych weithlu amrywiol, a dyma pam yr ydych yn gofyn amdani.
- Nid oes unrhyw bwrpas mewn casglu gwybodaeth oni bai y bwriadwch ddefnyddio beth mae pobl yn ei ddweud wrthynt am wneud y canlynol:
  - gwirio pwy sy'n ymgeisio am swyddi
  - gweld a yw pobl gyda nodweddion gwarchoddedig yn cael eu tangynrychioli, er enghraifft, o'i gymharu â'ch ardal leol a'ch sector, a
  - meddwl am beth y gallech ei wneud i ymdrin â hyn.
- Dylech ddweud wrth bobl pam eich bod yn casglu'r wybodaeth hon a beth y byddwch yn ei wneud gyda hi. Dylech hefyd eu sicrhau y bydd y data yn cael ei thrin yn gyfrinachol ac na fydd yn cael ei defnyddio ar gyfer dewis y rhestr fer. Dylech roi dewis i'r ymgeiswyr o optio allan o'r broses drwy gynnwys y dewis o dicio 'byddai'n

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

well gennyf beidio â dweud' o fewn pob categori. Os gwrthoda rhywun roi'r wybodaeth y gofynnwch amdani, peidiwch â dal hyn yn eu herbyn.

- Os yw eich sefydliad yn un bach iawn ac nad oes gennych adran Adnoddau Dynol, er enghraifft, a all sicrhau fod y ffurflenni monitro yn cael eu cadw ar wahân, yna ystyriwch ofyn i bob ymgeisydd roi ei ffurflen monitro mewn amlen ar wahân neu ei hatodi mewn dogfen wrth e-bost ar wahân ac edrych arni ar ôl i chi benderfynu pwy i'w recriwtio yn unig.

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

## **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. 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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

## 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
- 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
- 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

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

## 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 cwrpas 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 cyflogwr yn dweud wrth ei dderbynnnydd am anfon ffurflenni cais at unrhyw un sy'n ffonio i ofyn am swydd a hysbysebwyd yn ddiweddar. Mae'r derbynnnydd yn clywed bod gan alwr acen Affricanaidd gref ac yn lle anfon ffurflen, mae'n dweud wrth yr ymgeisydd fod y swydd wedi mynd. Bydd y cyflogwr yn gyfrifol am weithredoedd y derbynnnydd.
- Mae'r cyflogwr yn cyflogi recriwtiwr i weithio'n fewnol i recriwtio tîm o uwch reolwyr. Mae'r recriwtiwr yn chwynnu ceisiadau oddi wrth ferched sydd o oed cael plant. Mae hyn bron yn sicr yn wahaniaethu anghyfreithlon ar sail rhyw. Byddai'r cyflogwr a'r recriwtiwr (sy'n asiant i'r cyflogwr) yn gyfrifol yn gyfreithiol am y gwahaniaethu, oni bai y gall y cyflogwr ddangos ei fod wedi dweud wrth y recriwtiwr am gydymffurfio â chyfraith cydraddoldeb. Mae hyn yn golygu nad oedd yr awdurdod a roddwyd i'r recriwtiwr fel asiant yn ymestyn i weithredu mewn dull gwahaniaethol. Gweithredodd yr asiant y tu allan i gwmpas awdurdod y cyflogwr a dim ond yr asiant sy'n gyfrifol am y gwahaniaethu.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

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

- 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 sy'n ceisio am swydd, 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 codi o anabledd** na allwch ei **gyfiawnhau'n wrthrychol**, neu
- Yn **aflonyddu**
- a'ch bod wedi gwneud **addasiadau rhesymol** i unrhyw bobl anabl sy'n ymgeisio am swydd gyda chi.

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.

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

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i 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'r 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 **gyflogai** 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 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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

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 neu eich asiant 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 swyddog diogelwch a gyflogir gan fanc yn gwneud sylwadau tramgwyddus i ymgeisydd am swydd sy'n Fwslim pan gyrhaedda am gyfweliad am swydd gyda'r banc. Byddai'r cyflogwr yn gyfrifol am weithredoedd y swyddog diogelwch ond mae'n gallu dangos ei fod wedi cymryd bob cam rhesymol i atal unrhyw aflonyddu o'r math hwn. Roedd wedi rhoi hyfforddiant helaeth i'r holl swyddogion diogelwch ynglŷn ag osgoi aflonyddu ac roedd wedi eu rhybuddio am ganlyniadau disgyblaethol pe na baent yn gwneud hynny. Hyd yn oed os gallai'r cyflogwr osgoi cyfrifoldeb cyfreithiol am yr aflonyddu oherwydd ei fod wedi



Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

cymryd pob cam ataliol rhesymol, gall yr ymgeisydd am y swydd ddal i hawlio iawndal yn erbyn y swyddog diogelwch 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.

## Yr hyn sy'n digwydd pan fo'r gwahaniaethu yn cael ei achosi gan berson nad yw'n weithiwr i chi nag yn asiant i chi

Fel arfer ni fyddwch yn gyfrifol am wahaniaethu, aflonyddu neu erledigaeth a achosir gan rywun nad yw'n gweithio i chi nac yn asiant i chi. Fodd bynnag, mae cyfraith achos yn dangos ei bod yn bosibl i chi gael eich dal yn gyfreithiol gyfrifol am fethu â chymryd camau mewn amgylchiadau penodol. Byddai'r rhain yn codi pan fo gennych rywfaint o reolaeth dros sefyllfa a bod yr ymddygiad tramgwyddus yn parhau er i chi wybod amdano ac am i chi beidio â gweithredu i atal yr ymddygiad rhag digwydd eto.

**Er enghraifft** – Cyflogir menyw gennych i weithio mewn hostel i ddynion ifanc rhwng 18 a 21 oed. Mae rhai o'r dynion ifanc yn rheolaidd yn gwneud sylwadau rhywiol sarhaus amdani yn ei chlyw ac weithiau yn ei chyffwrdd yn amhriodol. Mae hi wedi cwyno wrth ei rheolwr sawl gwaith ynglŷn â hyn ond nid yw wedi gwneud unrhyw beth amdano, drwy rybuddio'r dynion ifanc bod eu hymddygiad yn annerbyniol ac y gellir gofyn iddynt adael yr hostel pe bai'n parhau. Gallai'r cyflogwr fod yn gyfreithiol gyfrifol am yr aflonyddu gan y dynion ifanc.

## Yr hyn sy'n digwydd pe bai person yn rhoi cyfarwyddyd i rywun arall weithredu mewn modd sy'n groes i gyfraith cydraddoldeb

Rhaid i gyflogwr neu bennaeth beidio â chyfarwyddo, achosi na chymell gweithiwr y maent yn ei gyflogi neu asiant i wahaniaethu yn erbyn ymgeisydd swydd 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:

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

- 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.

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 groes i gyfraith 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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

## 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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

### 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 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 ymgeisydd anabl. Nid mater o wneud addasiadau i'r broses recriwtio yn unig yw hyn, ond o gadw mewn cof y gall addasiadau fod yn angenrheidiol i'r swydd ei hun.

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

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

Os na wnewch unrhyw beth, ac y gall ymgeisydd anabl am swydd ddangos fod rhwystrau y dylech fod wedi eu nodi ac addasiadau rhesymol y gallech fod wedi eu gwneud, gallant fod â hawl yn eich erbyn yn y Tribiwnlys Cyflogaeth, a gellir eich gorchymyn 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
- gael ei ystyried mewn perthynas â phob agwedd ar swydd gweithiwr

cyn belled ag y bo'r addasiadau yn rhesymol i chi eu gwneud.

Bydd nifer fawr 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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

Cynghorir chi i drafod yr addasiadau gyda'r unigolyn anabl; fel arall mae'n bosib na fydd yr addasiadau'n effeithiol. Ond ac eithrio mewn amgylchiadau penodol, ni allwch gael y drafodaeth hon cyn i chi fod wedi cynnig swydd i ymgeisydd anabl, yn amodol os oes angen. Cyflwynir y rheolau am ymholiadau iechyd neu anabledd cyn cyflogi yn fanylach yn gynharach yn nhudalen 12.

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 bolisiâu 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
- Cwestiynau am iechyd neu anabledd

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

## 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. 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.

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 yr addasiadau hyn dim ond os ydych yn gwybod, neu y gellid disgwyl yn rhesymol i chi wybod, fod person anabl wedi ymgeisio neu y gallai ymgeisio am y swydd. Golyga hyn wneud popeth y gellir disgwyl yn rhesymol i chi ei wneud i ddod i wybod amdanynt. Ffeithiau anabledd yr ymgeisydd swydd yw'r wybodaeth sy'n ofynnol ond nid oes angen i chi sylweddoli hefyd fod y ffeithiau penodol hynny yn debygol o ateb y diffiniad cyfreithiol o anabledd.

**Er enghraifft:** Mae ymgeisydd am swydd yn cyrraedd cyfweiliad ar ddiwrnod tywyll o aeaf yn gwisgo sbectol haul. Byddai hyn yn awgrymu i'r cyflogwr y gall yr ymgeisydd fod ag anabledd, e.e. nam ar y golwg neu ffurf ar epilepsi. Dylai'r cyflogwr ofyn i'r ymgeisydd a oes arnynt angen unrhyw addasiadau i'r lleoliad neu'r trefniadau cyfweld.

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.

Cofiwch fod cyfyngiadau ar bryd y gallwch ofyn cwestiynau yn gysylltiedig ag iechyd neu anabledd cyn gwneud cynnig am swydd neu dderbyn ymgeisydd am swydd i gronfa o

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

ymgeiswyr i gynnig swydd iddynt pan mae un ar gael. Mae hyn er mwyn gwneud yn siŵr na wahaniaethir yn erbyn ymgeiswyr am swyddi oherwydd materion yn ymwneud ag iechyd neu anabledd. Cyflwynir yr eithriadau i'r cyfyngiadau yn gynharach yn y canllaw hwn ar dudalen 16.

Gallwch ofyn cwestiynau i ganfod a oes ar ymgeiswyr am swydd angen addasiadau rhesymol ar gyfer y broses recriwtio. Ond rhaid i chi ddefnyddio eu hatebion i weld pa addasiadau sy'n angenrheidiol yn unig a ph'un a yw'r rhain yn rhesymol.

Pe baech wedi defnyddio'r ffaith fod ar y person angen addasiadau rhesymol fel rheswm i beidio â mynd a nhw ymhellach i'r broses recriwtio, byddai hyn yn wahaniaethu anghyfreithlon.

Os nad yw ymgeisydd am swydd yn gofyn am addasiadau ymlaen llaw ond bod arno eu hangen mewn gwirionedd, mae'n rhaid i chi ei gwneud o hyd, er y gall yr hyn sy'n rhesymol yn yr amgylchiadau hyn fod yn wahanol i'r hyn a fyddai'n rhesymol gyda mwy o rybudd. Rhaid i chi beidio â dal y ffaith fod yn rhaid i chi wneud addasiadau munud olaf yn erbyn yr ymgeisydd.

**Er enghraifft:** Nid yw ymgeisydd am swydd yn dweud wrth gyflogwr ymlaen llaw ei bod yn defnyddio cadair olwyn ac nid yw'r cyflogwr yn gwybod am hyn. Ar ôl cyrraedd y cyfweiliad mae'r ymgeisydd yn canfod nad yw'r ystafell yn un hygrych. Er na ellid disgwyl i'r cyflogwr fod wedi gwneud y newidiadau angenrheidiol ymlaen llaw, byddai'n addasiad rhesymol cynnal y cyfweiliad mewn ystafell hygrych arall pe bai un ar gael heb ormod o amhariad na chost. Neu gallai fod yn addasiad rhesymol i aildrefnu'r cyfweiliad pe bai hyn yn ymarferol.

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

Mae cyfraith cydraddoldeb yn dweud bod yn rhaid i chi wneud addasiadau rhesymol os ydych yn gwybod bod gweithiwr neu ymgeisydd am swydd yn berson anabl, fod arno angen addasiadau a bod yr addasiadau hynny'n rhesymol.

Nid oes raid i chi gyflwyno addasiadau rhesymol rhag ofn y bydd person anabl yn ceisio am swydd.

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

- Meddylwch ymlaen llaw am dasgau craidd swydd benodol a'r addasiadau a allai fod yn bosib (cyn cychwyn ar ymarfer recriwtio neu hyrwyddo, er enghraifft).
- Gofynnwch i'r ymgeiswyr am swydd a oes arnynt angen addasiadau rhesymol i gymryd rhan yn y broses recriwtio. Cofiwch am y cyfyngiad ar ofyn cwestiynau sy'n gysylltiedig ag iechyd neu anabledd - a gwnewch hi'n eglur i'r ymgeiswyr yr unig reswm nad ydych



Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

yn gofyn yw er mwyn sicrhau eich bod yn dileu unrhyw rwystrau yn ystod y broses recriwtio, cyn belled ag y bo hyn yn rhesymol (neu os bydd un o'r eithriadau eraill yn berthnasol).

- Cyflwynwch broses ar gyfer penderfynu beth yw addasiadau rhesymol pe bai person anabl yn dechrau gwaith gyda'r sefydliad, cyn cael ei wynebu gyda sefyllfa unigol.
- Sicrhewch eich bod yn gwybod ymlaen llaw pa gefnogaeth sydd ar gael i bobl anabl oddi wrth Fynediad i Waith.
- 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 posibl gan Dribiwnlys Cyflogaeth, bydd bod yn agored i wneud addasiadau rhesymol yn golygu bod gennych ddewis ehangach o weithwyr. Efallai mai ymgeisydd anabl fydd y person gorau am y swydd.

## Tri gofyniad y ddyletswydd

Mae'r ddyletswydd yn cynnwys tri gofyniad sy'n berthnasol mewn sefyllfaoedd lle byddai person anabl fel arall o 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 fod lleoedd dynodedig mewn meysydd parcio yn cael eu defnyddio gan weithwyr presennol ac nid gan ymwelwyr. Rhoddir lle parcio dynodedig i ymgeisydd am swydd sydd â nam symudedd ac sydd angen parcio'n agos iawn at leoliad y cyfweliad, ar gyfer y cyfweliad. 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 ymgeisydd am swydd neu 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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

- 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**).

**Er enghraifft:** Mae ymgeisydd am swydd sy'n ddall yn dod i'r gweithle am gyfweiliad. Mae'r cyflogwr yn trefnu i aelod o'r staff ei gyfarfod a mynd ag ef o gwmpas yn gyffredinol, fel y gellir dangos iddo ble mae'r toiledau, yr ystafell gotiau a'r ystafell gyfweled fel y bo'n angenrheidiol.

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'r 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/ymgeisydd swydd 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

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

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 prosesau ar gyfer penderfynu i bwy y cynigir gwaith, meini prawf ar gyfer dyrchafiad neu hyfforddiant, buddion, amodau gwaith a threfniadau cytundebol.

### Er enghraifft:

- 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 ran-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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

- Gallai hyd yn oed fod y modd y mae pethau wedi'u trefnu dan do yn y safle, fel gosodion a ffitiadau, fel uchder silffoedd 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 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, dehonglwr 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 y 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.

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, rhaid i chi dalu amdano fel y darpar gyflogwr neu, wedi i weithiwr newydd ddechrau, fel y cyflogwr. Gellir ystyried cost addasiad wrth benderfynu p'un a yw'n rhesymol ai peidio.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

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 Fynediad 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 ymgeisydd am swydd yn ymwybodol o Fynediad i Waith. Er mai i'r ymgeisydd am swydd y rhoddir y cyngor a'r gefnogaeth, mae'n amlwg o fudd i chi hefyd. Ceir gwybodaeth am Fynediad 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 neu ymgeisydd am swydd yn ei wynebu.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

Materion i'w hystyried:

- 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 person 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 polisiau, 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 na 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 Fynediad 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

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

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.

Os, wedi ystyried yr holl faterion perthnasol, eich bod yn penderfynu bod 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 ymgeisydd am swydd yn gofyn am i wybodaeth am y swydd gael ei darllen ar CD sain a'i hanfon ato. Mae hyn yn debygol o fod yn addasiad rhesymol sy'n rhaid i'r cyflogwr ei gyflawni.

## 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 person anabl i berson arall.

**Er enghraifft:** Mae cyflogwr yn ailddyrrannu dyletswyddau bach neu gynorthwyol i weithiwr arall gan fod person 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.



Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

- Trosglwyddo'r person 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.

- Newid oriau gweithio neu hyfforddiant y gweithiwr.

**Er enghraifft:** Mae cyflogwr yn hysbysebu swydd gydag oriau o 9 am – 5 pm bob dydd. Pan gynigir y swydd, mae gweithiwr anabl yn egluro ei fod yn cael anhawster teithio yn ystod yr oriau brys oherwydd, ar gyfrif ei anabledd, mae'n rhaid iddo gael eistedd i lawr ar y trê. Fel addasiad rhesymol, mae'r cyflogwr yn cytuno y gallai weithio o 10 am – 6 pm i osgoi'r awr frys.

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

**Er enghraifft:** Mae cyflogwr yn adleoli'r orsaf waith a fwriadwyd ar gyfer gweithiwr anabl sydd newydd ei recriwtio (sy'n defnyddio cadair olwyn) o swyddfa anhygyrch ar y trydydd llawr i un hygyrch ar y llawr daear.

- 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 ar berson anabl angen triniaeth achlysurol 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 meddalwedd ychwanegol ar gyfer person â nam ar ei olwg fel ei fod yn gallu defnyddio cyfrifiadur ag allbwn lleferydd.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

- Mae cyflogwr yn darparu hyfforddiant i weithwyr ynghylch cynnal cyfarfodydd mewn modd sy'n galluogi i aelod staff sy'n Fyddar gyfranogi yn effeithiol.

- Caffael neu addasu offer.

**Er enghraifft:** Mae cyflogwr yn cael offer arbennig (fel bysellfwrdd wedi ei addasu ar gyfer gweithiwr sydd newydd ei recriwtio gyda chryd cymalau neu sgrin fawr ar gyfer person gyda nam ar ei olwg), ffôn wedi ei haddasu ar gyfer rhywun gyda nam ar y clyw, neu offer arall wedi ei ddiwygio ar gyfer gweithwyr anabl (fel dolennau hwy ar beiriant). Mae'r cyflogwr yn sicrhau bod ganddynt yr offer angenrheidiol cyn bod y gweithiwr anabl yn dechrau. Mae'r cyflogwr yn gwneud y trefniadau i gael yr offer ac nid yw'n gofyn i'r gweithiwr ei gael.

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 llawlyfrau cyfeiriol.

**Er enghraifft:** Efallai byddai angen newid fformat cyfarwyddiadau a llawlyfrau ar gyfer rhai pobl anabl (fel eu cynhyrchu mewn Braille neu ar CD sain) ac efallai y byddai angen cyfleu cyfarwyddiadau i bobl gydag anawsterau dysgu yn llafar gydag arddangosiad unigol neu mewn Darllen Hawdd.

- Addasu gweithdrefnau ar gyfer rhoi ar brawf ac asesu.

**Er enghraifft:** Byddai ymgeisydd am swydd nad yw'n gallu symud ei ddwylo yn ddeheuig o dan anfantais pe byddai'n rhaid iddo wneud prawf ysgrifenedig, felly mae'r cyflogwr yn rhoi prawf llafar i'r person hwnnw yn hytrach.

- Darparu darllenwr neu ddehonglwr.

**Er enghraifft:** Mae cyflogwr yn trefnu i ladmerydd fod yn bresennol ar gyfer cyfweld ymgeisydd am swydd sy'n fyddar.

- 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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

- 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 trefniadau cyflog wedi'u seilio ar berfformiad.

**Er enghraifft:** Mae ar berson anabl sy'n cael ei dalu yn ôl yr hyn mae'n ei gynhyrchu angen egwylliau ychwanegol byr yn ystod y diwrnod gwaith - rhywbeth y mae'r cyflogwr yn cytuno iddo fel addasiad rhesymol. Mae'n debygol o fod yn addasiad rhesymol pe bai ei gyflogwr yn ei dalu ar gyfradd gytunedig (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.

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

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio 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.

## Sefyllfaedd 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 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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

## 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 anabledd, 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 cyfwerth 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.

## Cwestiynau am iechyd neu anabledd

Ac eithrio mewn amgylchiadau cyfyngedig iawn neu i ddibenion cyfyngedig iawn, ni chaniateir i chi ofyn i unrhyw ymgeisydd am swydd am ei iechyd neu anabledd hyd nes bo'r person hwnnw naill ai wedi cael cynnig swydd yn y fan a'r lle neu ar sail amodol, neu wedi ei gynnwys mewn cronfa o ymgeiswyr llwyddiannus i gael cynnig swydd pan ddaw swydd ar gael (er enghraifft, os yw cyflogwr yn agor gweithle newydd neu yn disgwyl bod ag amryw o swyddi gwag ar gyfer yr un rôl ond nad yw'n dymuno recriwtio ar wahân ar gyfer pob un).

Mae hyn yn cynnwys gofyn cwestiwn o'r fath fel rhan o'r broses ymgeisio neu yn ystod cyfweiliad. Mae cwestiynau yn ymwneud ag absenoldeb salwch blaenorol yn cyfrif fel cwestiynau sy'n ymwneud ag iechyd neu anabledd.

Cyflwynir manylion pellach am y rheolau hyn ym Mhennod 1 y canllaw hwn.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

## 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 ar 'Lle dygir hawliadau' 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 recriwtio
  - 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

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

- Mwy o wybodaeth am amddiffyn achos Tribiwnlys Cyflogaeth

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

Mae gan ymgeisydd swydd 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.

Ffactor bwysig fydd i'ch holl weithwyr fod yn sicr y bydd cwynion am wahaniaethu anghyfreithlon yn cael eu cymryd o ddifrif, ac y bydd rhywbeth yn digwydd i unioni'r sefyllfa os oes rhywun wedi gwahaniaethu'n anghyfreithlon.

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'r bobl sy'n gweithio i chi
- meddyliwch am gael **polisi cydraddoldeb**.

## Pe bai ymgeisydd swydd yn dod a'i gŵyn atoch chi

Os bydd ymgeisydd am swydd yn cwyno wrthyfch fod eich dulliau dethol neu eich penderfyniad recriwtio yn rhai gwahaniaethol neu eich bod wedi methu â gwneud addasiadau rhesymol, mae angen i chi ymchwilio.

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



Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

**Er enghraifft:** Mae ymgeisydd anabl am swydd gydag anawsterau dysgu yn cwyno wrth gyflogwr am sylwadau a ddywedwyd wrtho yn ystod y broses recriwtio. Mae'r cyflogwr yn cymryd beth mae'r person anabl yn ei ddweud yn llai difrifol na'r hyn y mae'r person y cwynwyd amdano yn ei ddweud mewn ymateb. Os mai anabledl 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

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

Gofalwch eich bod yn dweud wrth yr ymgeisydd am swydd beth yw canlyniad ei gŵyn, neu efallai y daw â hawl Tribiwnlys Cyflogaeth.

## 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 ddirifoldeb. Dylech ystyried unrhyw amgylchiadau sydd wrth wraidd yr achos a chanlyniad achosion o'r fath yn y gorffennol. Gallech gymryd camau fel a ganlyn:

- **Hyfforddiant cydraddoldeb** i'r sawl a wahaniaethodd.
- Camau disgyblu priodol (gallwch ganfod mwy am weithdrefnau disgyblu gan Acas) yn erbyn y sawl y gwahaniaethwyd yn ei erbyn.

## Monitro'r canlyniad

P'un a ydych yn penderfynu y bu gwahaniaethu anghyfreithlon ai peidio, sicrhewch nad ydych yn trin y person a wnaeth y gŵyn yn wael neu unrhyw un a'i helpodd. Er enghraifft, byddai gofalu nad yw'r person yn cael ei roi ar restr fer ar unrhyw geisiadau am swydd yn y dyfodol yn gyfystyr ag **erledigaeth**.

Os nad yw'r ymgeisydd am swydd 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 ymgeisydd am swydd 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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

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](http://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 person sy'n cwyno 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 llys ystyried methiant i ateb os yw person neu sefydliad yn datgan y gallai rhoi ateb niweidio achosion troseddol ac mae hyn yn 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 gyngor cyfreithiol 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

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

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](http://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
- Datrys anghydfod

### 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:

- 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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

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.*

Os yw'r gŵyn am ymholiad yn gysylltiedig ag iechyd neu anabledd wrth recriwtio, ni all y Tribiwnlys Cyflogaeth wrando achos oherwydd bod ymholiad wedi ei wneud yn unig. Dim ond y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a all weithredu ymhellach ynglŷn â'r math hwn o achos.

Ond gall ymgeisydd am swydd sy'n credu y gwahaniaethwyd yn ei erbyn oherwydd anabledd, neu am reswm sy'n gysylltiedig â'i anabledd, ddwyn hawl yn y Tribiwnlys Cyflogaeth.

**Er enghraifft:** Gofynnir cwestiynau am ei iechyd neu anabledd i ymgeisydd am swydd sy'n berson anabl yn ystod y cyfweiliad. Nid yw'n cael y swydd. Mae'n credu fod hyn oherwydd yr atebion a roddwyd i'r cwestiynau. Gallai ddod â hawl yn y Tribiwnlys Cyflogaeth. Ond, dim ond y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a allai weithredu ar yr achos ehangach (yn y Llys Sirol yng Nghymru neu Loegr, a Llys y Siryf yn yr Alban) i herio'r cyflogwr am ofyn y cwestiynau yn unig pe na bai unrhyw unigolyn wedi'i effeithio'n bersonol.

Gall Tribiwnlys Cyflogaeth glywed achos oddi wrth aelod o'r **lluoeedd 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](http://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 berson ddwyn ei hawl ymlaen cyn pen tri mis (namyn diwrnod) ers i'r gwahaniaethu anghyfreithlon honedig ddiwydd.

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.*

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

- chwe mis (namyn diwrnod) yw'r terfyn amser ar gyfer achosion yn ymwneud â'r lluoedd arfog.

Pe bai person yn dwyn hawl 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.

Pe bai'r person 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 ymgeisydd am swydd sydd â nam ar ei olwg yn clywed am swydd ac yn gofyn i'r cyflogwr anfon y pecyn cais wedi ei recordio ar dâp sain. Nid yw'r cyflogwr yn gwrthod gwneud hyn, ond nid yw ychwaith yn mynd ati i'w wneud. Wedi i'r dyddiad cau am geisiadau fynd heibio, mae'n amlwg nad yw'r cyflogwr yn bwriadu anfon y tâp. Mae'n debyg y dylai'r ymgeisydd gyfrif tri mis o'r diwrnod cyn y dyddiad cau, sef y diwrnod olaf pan allai'r cyflogwr fod wedi sicrhau bod y tâp yn cyrraedd yr ymgeisydd mewn pryd iddo ymgeisio.

Gall tribiwnlys wrando ar hawl pe bai'n cael ei gyflwyno'r tu allan i'r terfyn amser pe bai'r tribiwnlys o'r farn y byddai'n 'gyfiawn ac yn deg' (yn deg i'r ddwy ochr) iddo wneud hyn.

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](http://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.

## Y safon a baich y profi

Y safon profi mewn achosion o wahaniaethu yw'r un arferol mewn achosion sifil (anhroseddol). Rhaid i'r ddwy ochr geisio profi bod ffeithiau eu hachos yn wir ar

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

gydbwysedd tebygolrwydd, hynny yw, bod ei fersiwn nhw yn fwy na thebyg yn wir ym marn y tribiwnlys.

Os yw ymgeisydd am swydd 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 bai'r ymgeisydd am swydd yn ennill yr 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 ddiodefodd 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 yw'r person sydd wedi ennill yr achos eisoes wedi gadael y cyflogwr. Dywedodd y Llywodraeth y bydd yn diddymu grym y Tribiwnlys



Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

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 gynnill 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.

### Setlo anghydfod

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

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



Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

- Cytundeb cyfaddawd cymhwys

### **Cytundeb rhyngoch chi a'r gweithiwr**

Cyn i'ch gweithiwr gyflwyno hawliad yn y tribiwnlys cyflogaeth, gallwch gyuno 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.

#### **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](http://www.acas.org.uk/media/pdf/h/o/Early-Conciliation-explained.pdf)

**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 cysylltu ag Acas er mwyn cydymffurfio â'r weithdrefn cymodi cynnar. Mae Acas yn ei helpu hi a'i chyflogwr i gymodi. 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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

### **Cytundeb cyfaddawd cymhwys**

Gallwch chi a'r gweithiwr setlo hawliad neu hawliad posibl i'r tribiwnlys cyflogaeth trwy 'gontract 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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

## 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/](http://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](http://www.acas.org.uk)

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

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

## **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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](http://www.advicenow.org.uk)

## **Advice UK**

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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

- Gwefan [www.adviceuk.org.uk](http://www.adviceuk.org.uk)
- E-bost: [mail@adviceuk.org.uk](mailto: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 chynngor, ymgyrchoedd, cynhyrchion, hyfforddiant ac ymchwil.

- Gwefan: [www.ageuk.org.uk](http://www.ageuk.org.uk)
- Ffôn: 0800 169 6565
- E-bost: [contact@ageuk.org.uk](mailto: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](http://www.adp.org.uk)
- Ffôn: 01204 431638 (gwasanaeth peiriant ateb yn unig)
- Ffacs: 01204 431638
- E-bost: [info@adp.org.uk](mailto:info@adp.org.uk)

## **Siambwr Fasnach Prydain (BCC):**

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

- Gwefan: [www.britishchambers.org.uk](http://www.britishchambers.org.uk)
- Ffôn: 020 7654 5800
- Ffacs: 020 7654 5819
- E-bost: [info@britishchambers.org.uk](mailto:info@britishchambers.org.uk)

## **Consortiwm Manwerthu Prydain (BRC):**

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

- Gwefan: [www.brc.org.uk](http://www.brc.org.uk)

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

- 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](http://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](http://www.bitc.org.uk)
- Ffôn: 020 7566 8650
- E-bost: [information@bitc.org.uk](mailto: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/](http://www.businessdisabilityforum.org.uk/)
- Ffôn: 020 7403 3020
- Ffacs: 020 7403 0404
- Ffôn testun: 020 7403 0040
- E-bost: [enquiries@businessdisabilityforum.org.uk](mailto:enquiries@businessdisabilityforum.org.uk)

### **Swyddfa Cyngor ar Bopeth (CAB)**

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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

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](http://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/](http://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](http://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](http://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](http://www.closesthegap.org.uk)
- Ffôn: 0141 337 8131

### **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.



Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

- Gwefan: [www.cbi.org.uk](http://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](http://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](http://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](http://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.

- Gwefan: [www.efa.org.uk](http://www.efa.org.uk)
- Ffôn: 020 7922 7790

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

- E-bost: [efa@efa.org.uk](mailto: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 gydb berthynas 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](http://www.efbelief.org.uk)
- Ffôn: 020 7922 7790
- E-bost: [info@efbelief.org.uk](mailto: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](http://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](http://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](http://www.gires.org.uk)
- Ffôn: 01372 801 554
- Ffacs: 01372 272 297
- E-bost: [info@gires.org.uk](mailto:info@gires.org.uk)

### **Yr Ymddiriedolaeth Rhywedd**

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

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](http://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 chynngor 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](http://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](http://www.hse.gov.uk)
- Ffôn: 08701 545 500
- E-bost: [hseinformationservices@natbrit.com](mailto: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](http://www.healthymindsatwork.org.uk)
- E-bost: [info@healthymindsatwork.org.uk](mailto:info@healthymindsatwork.org.uk)

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

### **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](http://www.investorsinpeople.co.uk)
- Ffôn: 020 7467 1900
- E-bost: [info@investorsinpeople.co.uk](mailto: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 chyngor 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 cyngor cyfreithiol, ond gall ddarparu manylion eich canolfan i gyfreithwyr agosaf.

- Gwefan: [www.lawcentres.org.uk](http://www.lawcentres.org.uk)
- Ffôn: 0203 637 1330

### **Cymdeithas y Gyfreithwyr**

Cymdeithas y Gyfreithwyr 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 cyngor cyfreithiol.

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

Mae ganddi hefyd swyddfa yng Nghymru

- Ffôn: 029 2064 5254
- Ffacs: 029 2022 5944
- E-bost: [wales@lawsociety.org.uk](mailto:wales@lawsociety.org.uk)

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

### **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](http://www.mindfulemployer.net)
- Ffôn: 01392 208 833
- E-bost: [info@mindfulemployer.net](mailto: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](http://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](http://www.pfc.org.uk)
- Ffôn: 08448 708165
- E-bost: [office@pfc.org.uk](mailto: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](http://www.raceforopportunity.org.uk)
- Ffôn: 0207 566 8716

### **Small Business UK:**

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

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

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](http://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](http://www.stonewall.org.uk)
- Ffôn: 08000 50 20 20
- E-bost: [info@stonewall.org.uk](mailto: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](http://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](http://www.tuc.org.uk)
- Ffôn: 020 7636 4030

### **Scottish Trades Union Congress (STUC):**

- Gwefan: [www.stuc.org.uk](http://www.stuc.org.uk)
- Ffôn: 0141 337 8100
- E-bost: [info@stuc.org.uk](mailto:info@stuc.org.uk)

### **Hyfforddi i Ennill:**

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

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

- Gwefan: [www.traintogain.gov.uk](http://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.workingfamilies.org.uk](http://www.workingfamilies.org.uk)
- Ffôn: 0800 013 0313
- E-bost: [office@workingfamilies.org.uk](mailto: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](http://www.workwiseuk.org)
- Ffôn: 01252 311 557
- E-bost: [enquiries@workwiseuk.org](mailto:enquiries@workwiseuk.org)



Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

## 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

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

### **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

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

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 warchodedig 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 gwarchodedig, 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

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

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 cymhwysio archwiliad cyflog cyfartal at nodweddion eraill a warchodir i helpu cyflogwr i sicrhau bod eu busnes yn cydymffurfio o ran cydraddoldeb.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

**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 anableded 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 rywedd. 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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

<b>aflonyddwch</b>	Ymddygiad digroeso sy'n amharu ar urddas rhywun neu yn creu amgylchedd diraddiol, gwaradwyddus, gelyniaethus, brawychus neu dramgwyddus iddo. <i>Gweler hefyd <b>aflonyddu rhywiol</b></i>
<b>nam</b>	Cyfyngiad gweithredol a allai arwain at ddiffinio person fel rhywun anabl yn ôl y diffiniad o dan y Ddeddf. <i>Gweler hefyd <b>anabledd</b>.</i>
<b>gwahaniaethu anuniongyrchol</b>	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 <b>gyfiawnhau</b> cymhwyso'r arfer, darpariaeth neu faen prawf <b>yn wrthrychol</b> .
<b>cyfarwyddyd i wahaniaethu</b>	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.
<b>cynllun gwerthuso swydd</b>	<i>Gweler <b>astudiaeth gwerthuso swydd</b></i>
<b>astudiaeth gwerthuso swydd</b>	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 <b>gwaith cyfartal</b>.</i>
<b>adolygiad barnwrol</b>	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.
<b>gwybodaeth</b>	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.



Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

### **llai ffafriol**

Gwaeth - felly mae 'triniaeth lai ffafriol' yn golygu'r un fath â 'thriniaeth 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.<sup>1</sup> Bydd hyn yn wir hefyd yn yr Alban pan ddaw'r ddeddfwriaeth berthnasol i rym.<sup>2</sup>

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).

<sup>1</sup> Adran 1, Deddf Priodas (Cyplau o'r un rhyw) 2013

<sup>2</sup> 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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

### **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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

**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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

### **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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

### **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 ffafiaeth 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 cydraddoldeb 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

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

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 gontract 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, anabledd, 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 bolisiau 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,

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

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 mewnfudwyr; 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.



Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

**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 diofyn yn 2011. Gallai'r cyflogwr hefyd osod oed ymddeol ar weithwyr nad ydynt

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

### **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

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

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 anabledd.

**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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

### **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.

Yr hyn mae Cyfraith Cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: Pan ydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi

## Cysylltwch â ni

Ceir y cyhoeddiad hwn ac adnoddau cydraddoldeb a hawliau dynol cysylltiedig ar wefan y Comisiwn: [www.equalityhumanrights.com](http://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](http://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](mailto: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](http://www.equalityhumanrights.com).

Am wybodaeth ar gael cyhoeddiad y Comisiwn mewn fformat gwahanol, cysylltwch â:

[correspondence@equalityhumanrights.com](mailto:correspondence@equalityhumanrights.com)

© Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2014

Cyhoeddwyd am y tro cyntaf ym mis Gorffennaf 2011. Diweddarwyd ddiwethaf ym mis Ebrill 2014

ISBN 978-1-84206-610-2