

Cymdeithas Mudiadau Gwirfoddol

Pen-y-Bont ar Ogwr

Eich cyngor gwirfoddol sirol lleol



2. Rheoli eich sefydliad

2.9 Cyfle cyfartal

Y sefyllfa gyffredinol

Mae nifer o statudau yn y maes hwn y mae'n rhaid cydymffurfio â hwy. Yn ychwanegol at hyn, mae llawer o gyflogwyr yn awyddus i gael polisiau cyfle cyfartal sy'n ymwneud â grwpiau nad ydynt yn cael eu diogelu'n benodol gan ddeddfwriaeth. Mae deddfau'r DU yn ymwneud â gwahaniaethu ar sail rhyw, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd, hil, lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol, oed ac anabledd. Mae llawer o'r rhain bellach yn seiliedig ar ddeddfau'r Undeb Ewropeaidd, a all mewn rhai amgylchiadau gynnig mwy o amddiffyniad na statudau'r DU.

Mae'n bwysig bod gan gyflogwyr ddealltwriaeth glir o gyfraith gwahaniaethu, gan nad oes uchafswm ar gyfer yr iawndal y gellir ei ddyfarnu i weithwyr y gwahaniaethwyd yn eu herbyn, ac nid yw dangos nad oedd ganddynt unrhyw fwrriad i wahaniaethu yn amddiffyn cyflogwyr mewn unrhyw ffordd. Mae cyfle cyfartal a'r posibilrwydd o wahaniaethu yn faterion y mae angen eu hystyried ym mhob agwedd ar arferion cyflogaeth.

Bydd y daflen wybodaeth hon yn eich cyflwyno i rai agweddau cyfreithiol ar wahaniaethu, cyn trafod beth mae arferion da'n ei olygu yn y maes hwn, ac ystyried rhai o'r materion y bydd angen rhoi sylw iddynt er mwyn sicrhau bod polisiau cyfle cyfartal yn ystyrlon.

Datblygu polisi

Mae gwytodaeth am gyfraith gwahaniaethu yn hanfodol wrth ddatblygu polisi cyfle cyfartal. Fodd bynnag, rydym yn argymhell yn gryf ei bod yn cael ei hymgorffori mewn rhannau eraill o'r polisi cyflogaeth.

Rhestrir isod rai o'r enghreifftiau amlycaf:

- Mae recriwtio'n ffynhonnell gyffredin ar gyfer gwahaniaethu a dylid sicrhau cysylltiad agos rhwng polisiau recriwtio a chyfle cyfartal.
- Mae cyflogau a buddion wedi eu trefnu'n aml mewn ffordd sy'n gwahaniaethu'n anuniongyrchol a dylid eu hadolygu yn achlysurol o safbwynt cydraddoldeb.
- Mae telerau ac amodau yn y contract cyflogaeth yn ffynhonnell gyffredin arall ar gyfer gwahaniaethu anuniongyrchol.
- Dau ddull rheoli mwy uniongyrchol er mwyn delio gyda gwahaniaethu, yn enwedig bwlio ac aflonyddu, yw'r trefniadau cwyno a disgyblu. Dylai trefniadau disgyblu amlinellu ymateb y sefydliad i aflonyddu ar sail hil, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd ac anabledd.

- Mae iechyd a diogelwch wedi eu cysylltu â chyfle cyfartal drwy ddarpariaethau mamolaeth arbennig a rheoli bwlio ac aflonyddu fel peryglon yn y gweithle.
- Rôl aelodau'r pwyllgor rheoli ac mae'n bwysig bod gan y grŵp hwn ymrwymiad diriaethol i gydraddoldeb os disgwylir i eraill yn y sefydliad gydymffurfio ag unrhyw bolisiau cyfle cyfartal.
- Nid oes rhwymedigaeth gyfreithiol i wneud mesurau cydraddoldeb yn rhan o reoli perfformiad. Mae anghydraddoldeb o ran mynediad i hyfforddiant ac addysg yn ffynhonnell gyffredin ar gyfer gwahaniaethu. Mae polisi ar hyfforddi a datblygu yn un maes lle gall ymrwymiad rhagweithiol sefydliad i gydraddoldeb alluogi gweithwyr i gael gwell mynediad i hyfforddiant a chyfleoedd addysgol, ac o bosib i ddyrchafiad.
- Gall cwmpas cyfrifoldebau cyfreithiol tuag at wirfoddolwyr fod yn aneglur, ond derbynnir yn gyffredinol ei bod yn syniad da ichi gynnwys gwirfoddolwyr yn y polisi cyfle cyfartal.
- Rhaid i drefniadau dileu swyddi a diswyddo fod yn anwahaniaethol er mwyn bod yn gyfreithlon.

Gwneud penderfyniadau

Mae rhai sefydliadau'n anwybyddu materion cydraddoldeb, mae eraill yn ofni gwneud penderfyniadau ac yn trin materion gwahaniaethu â chylllell a fforc. Fodd bynnag, lle bo'r broses o wneud penderfyniadau'n seiliedig ar bolisiau arferion da, ni ddylai gwneud penderfyniadau fod yn broblem fawr. Mae'n well asesu pob penderfyniad posib o safbwynt gwahaniaethu cyn

gwneud dewis terfynol. Er enghraifft, gallai cyfarwyddyd i fynychu digwyddiad i godi arian sy'n cael ei gynnal gyda'r nos ymddangos yn anwahaniaethol ar yr olwg gyntaf, ond y gwir amdani yw y gallai fod yn anos i ferched gydymffurfio â chyfarwyddyd o'r fath, gan eu bod yn fwy tebygol o fod â chyfrifoldebau gofalu. Gellid newid penderfyniad o'r fath i gais i fynychu yn hytrach na chyfarwyddyd, neu gallai'r sefydliad gynnig talu costau gofal plant.

Beth yw gwahaniaethu?

Ar lefel sylfaenol iawn, mae gwahaniaethu'n golygu trin person yn llai ffafriol gan fod y person hwnnw'n perthyn (neu y credir ei fod yn perthyn) i grŵp penodol. Mae'r driniaeth lai ffafriol hon yn aml yn seiliedig ar dybiaethau ynglŷn â nodweddion y person oherwydd ei aelodaeth o'r grŵp, a syniadau ystrydebol am nodweddion pobl yn y grŵp hwnnw.

Un enghraifft amlwg yw lle bo cyflogwr yn gwrthod cyflogi merch mewn warws gan fod angen codi eitemau trwm fel rhan o'r gwaith, a bod y cyflogwr yn tybio, fel merch, na all wneud y gwaith. Yr hyn sy'n gwneud y penderfyniad yn un tramgwyddus, ac anghyfreithlon, yw bod y cyflogwr yn gwneud penderfyniad ar sail cred am allu pobl yn y grŵp (yn yr achos hwn, merched) heb wneud unrhyw ymdrech i ganfod a yw'r ferch ei hun yn abl i gyflawni'r tasgau angenrheidiol ai peidio. Cyfeirir yn aml at y math hwn o wahaniaethu fel gwahaniaethu uniongyrchol. Mae hyn yn cyfeirio at yr arfer o drin person yn llai ffafriol oherwydd ei aelodaeth o grŵp penodol.

Cyfeirir at un o'r profion a ddefnyddir gan lysoedd i benderfynu a oes gwahaniaethu uniongyrchol ai peidio (yn enwedig mewn achosion o wahaniaethu ar sail rhyw) fel y prawf 'oni bai'. Mae'r llysoedd yn edrych a fyddai'r person yn cael ei drin yn fwy ffafriol oni bai am ei aelodaeth o'r grŵp. Yn yr enghraifft a roddwyd yn barod, byddai'r llysoedd felly'n ystyried a fyddai'r ferch yn cael ei thrin yn fwy ffafriol, oni bai am ei rhyw. Wrth gwrs, yr ateb yma yw byddai, ac felly mae'r cyflogwr wedi gwahaniaethu'n uniongyrchol. Yr hyn sy'n bwysig am y prawf hwn yw bod y cymhelliant neu bwrpas ymddygiad y cyflogwr (ni waeth pa mor 'anrhydeddus' ydyw) yn amherthnasol. Os nodir bod cyflogwr wedi gwahaniaethu'n uniongyrchol, ni ellir cyfiawnhau ei weithredoedd a byddant felly'n anghyfreithlon (oni bai fod eithriad penodol yn y ddeddfwriaeth yn berthnasol).

Mae gwahaniaethu anuniongyrchol yn anos i'w ganfod. Mae hyn yn digwydd lle bo gofyniad neu amod yn cael ei gymhwyso i bobl amrywiol, ond ei fod yn cael effaith anghymesur ar aelodau o grŵp penodol (e.e. merched).

Y gwahaniaeth pwysig rhwng gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol yw bod gwahaniaethu uniongyrchol bron bob amser yn anghyfreithlon (oni bai fod eithriad statudol), ond bod modd cyfiawnhau gwahaniaethu anuniongyrchol (ac nad yw felly'n anghyfreithlon) os yw'r cyflogwr yn bodloni dau brawf. Yn gyntaf, rhaid i'r cyflogwr ddangos bod rheswm da dros y gofyniad neu'r amod gwahaniaethol, ac yn ail rhaid i'r cyflogwr ddangos nad oedd y rheswm yn gysylltiedig â rhyw (neu hil, crefydd neu gyfeiriadedd rhywiol) y gweithiwr.

Mathau o wahaniaethu

Mae rhai mathau o wahaniaethu yn anghyfreithlon, ac mae eraill, er nad ydynt yn anghyfreithlon, yn rhai y dylid eu hystyried fel arferion cyflogaeth gwael. Mae polisïau cyfle cyfartal yn gyffredinol yn ymwneud â'r mathau isod o wahaniaethu: rhyw, statws priodasol neu deuluol, hil, tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw, cenedligrwydd, anabledd, crefydd, daliadau crefyddol neu wleidyddol, cyfeiriadedd rhywiol, ac oed. Yn ychwanegol at hyn, mae grwpiau o bobl nad ydynt yn perthyn yn amlwg i unrhyw un o'r categorïau hyn ond sydd er hynny'n profi gwahaniaethu, e.e. teithwyr a phobl ddigartref.

Gwahaniaethu ar sail rhyw

Y prif statudau ar wahaniaethu ar sail rhyw yw Deddf Cyflog Cyfartal 1970 a Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975, sy'n gwahardd gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol. Yn ychwanegol at hyn, ymdrinnir â gwahaniaethu ar sail rhyw mewn cyflogaeth gan gyfraith y GE. Lle po cyfraith Prydain yn cynnig llai o amddiffyniad i weithiwr na chyfraith y GE, mae'n bosib weithiau i weithwyr ddibynnu ar y gyfraith Ewropeaidd mewn llysoedd a thribiwnlysoedd. Mae'r enghreifftiau adnabyddus yn cynnwys yr achosion lle mae gweithwyr rhan-amser wedi cael hawliau pensiwn, a lle bo merched a ddiswyddwyd o'r lluoedd arfog gan eu bod yn feichiog, wedi derbyn iawndal sylweddol.

Oherwydd dylanwad cyfraith y GE, mae cyfraith gwahaniaethu ar sail rhyw yn tueddu i gael ei dehongli'n weddol gyffredinol i gynnwys sefyllfaoedd nad ydynt o bosib wedi cael sylw yn y

gorffennol. Er enghraifft, mae unrhyw wahaniaethu ar sail beichiogrwydd yn wahaniaethu uniongyrchol ar sail rhyw, ac yn yr un modd, mae aflonyddu rhywiol yn cael ei ystyried fel gwahaniaethu uniongyrchol ar sail rhyw.

Mae'n bwysig cofio bod cyfreithiau gwahaniaethu ar sail rhyw yn amddiffyn dynion a merched. Yr unig eithriad o bwys i'r cyfreithiau gwahaniaethu ar sail rhyw yw lle bo rhyw yn gymhwyster galwedigaethol gwirioneddol. Nodir yr eithriadau hyn yn y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw, ac maent yn berthnasol i fynediad at y swydd, yn hytrach nag unrhyw delerau ac amodau a gynigir. Mae'n bwysig nodi eu bod yn cael eu dehongli'n llym.

Yr eithriadau mwyaf perthnasol i'r sector gwirfoddol yw:

- lle bo ystyriaethau gwedduster neu breifatrwydd yn golygu bod y gwaith yn cael ei wneud gan ferch (neu ddyn);
- lle bo angen i'r gweithiwr fyw neu weithio mewn cartref preifat fel rhan o'r swydd;
- lle bo angen i'r gweithiwr fyw mewn adeilad sy'n eiddo i'r cyflogwr a lle bo'r unig adeilad sydd ar gael heb gyfleusterau ar gyfer y ddau ryw;
- lle bo'r swydd mewn sefydliad un rhyw ar gyfer pobl sydd angen gofal, goruchwyliaeth neu sylw arbennig;
- lle bo'r gweithiwr yn darparu gwasanaethau personol sy'n hybu eu lles neu eu haddysg i unigolion a lle bo'r rhain yn cael eu darparu orau gan ferch (neu ddyn); a,
- lle bo'r swydd yn un o ddwy sydd i'w dal gan bâr priod.

Statws priodasol neu deuluol

Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw yn gwahardd gwahaniaethu yn erbyn pobl briod, ond nid yn erbyn pobl sengl. Fodd bynnag, mae Cyfarwydddeb Triniaeth Gyfartal y GE yn gwahardd gwahaniaethu ar sail rhyw sy'n seiliedig ar statws priodasol neu deuluol. Ymddengys bod hyn yn cynnig mwy o amddiffyniad mewn rhai amgylchiadau.

Mae peidio â gwahaniaethu ar sail statws priodasol neu deuluol gweithiwr yn arfer da. Yn ymarferol, awgrymir y dylai unrhyw fanteision sy'n berthnasol i bartneriaid gael eu rhoi i bartneriaid sy'n cyd-fyw yn ogystal â rhai priod. Fodd bynnag, ar gyfer hawliau pensiwn, mae'n bosib y bydd hwn yn benderfyniad mai dim ond ymddiriedolwyr y cynllun pensiwn all ei wneud.

Ddyletswydd cydraddoldeb rhywiol

Mae'r ddyletswydd cydraddoldeb rhywiol yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau cyhoeddus hybu cydraddoldeb rhywiol a dileu gwahaniaethu ar sail rhyw. Yn lle dibynnu ar unigolion sy'n cyflwyno cwyn am wahaniaethu ar sail rhyw, mae'r ddyletswydd yn cyflwyno cyfrifoldeb cyfreithiol i awdurdodau cyhoeddus ddangos eu bod yn trin dynion a merched yn deg. Bydd y ddyletswydd yn effeithio ar lunio polisïau, gwasanaethau cyhoeddus, fel cludiant, ac arferion cyflogaeth fel recriwtio a gweithio oriau hyblyg. Rhaid i bob awdurdod lleol, e.e. darparwyr iechyd, addysg, llywodraeth leol a'r heddlu gydymffurfio. Bydd y ddyletswydd hefyd yn berthnasol i elusennau, cyrff gwirfoddol a phreifat

sy'n darparu gwasanaeth cyhoeddus. Bydd y ddyletswydd hefyd yn ymwneud â gwasanaethau a ddarperir gan sefydliadau dan gontract, fel cludiant cymunedol. Mae hyn yn golygu y gallai fod yn ofynnol i unrhyw fusnes sy'n darparu nwyddau neu wasanaethau i'r sector cyhoeddus, fel deunydd ysgrifennu, llogi ystafelloedd neu arlwy, edrych ar eu harferion cyflogaeth eu hunain a sut y maent yn darparu gwasanaethau i ddynion a merched.

Hil, Iliw, cenedligrwydd, a tharddiad ethnig neu genedlaethol

Mae'r gyfraith sy'n gwahardd gwahaniaethu ar sail hiliol i'w gweld yn Neddf Cysylltiadau Hiliol 1976. Gwaherddir gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol. Ystyrir aflonyddu hiliol fel gwahaniaethu uniongyrchol.

Mae'r amddiffyniad dan y Ddeddf yn ymestyn i bob grŵp hiliol ac, o ganlyniad, mae pobl wyn yn cael yr un amddiffyniad cyfreithiol â phobl ddu neu Asiaidd. Mae cyfraith achosion a bennwyd gan y Ddeddf hon wedi penderfynu bod yr amddiffyniad a gynigir gan y Ddeddf yn ymestyn i rai grwpiau crefyddol, sef Iddewon a Siciaid, yn ogystal ag i Sipsiwn. Mae gwahaniaethu yn erbyn pobl oherwydd eu bod yn Wyddelod, yn Saeson neu'n Albanwyr hefyd yn anghyfreithlon.

Mae'n bwysig ystyried a fydd polisïau'n cael effaith anuniongyrchol wahaniaethol. Er enghraifft, gallai rhai cyfarwyddiadau gwisg wahaniaethu'n anuniongyrchol, e.e. gwahardd staff rhag gwisgo unrhyw beth ar eu pennau (gwahaniaethu anuniongyrchol yn erbyn Siciaid ac Iddewon).

Anabledd

Mae Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995 yn gwneud gwahaniaethu yn erbyn pobl anabl yn anghyfreithlon. Cyflwynwyd y cysyniad o wahaniaethu uniongyrchol i'r ddeddfwriaeth yn Hydref 2004, gan olygu ei bod yn anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn rhywun oherwydd ei anabledd, ac nad oes posibilrwydd y gellir cyfiawnhau triniaeth o'r fath. Mae'r Ddeddf hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr wneud addasiadau rhesymol. Mae'n bwysig nodi nad yw'r newidiadau hyn wedi eu cyfyngu i addasiadau ffisegol i'r gweithle. Mae'n bosib y bydd angen addasu prosesau gweithio hefyd. Mae achos diweddar wedi nodi'n glir os bydd gweithiwr yn mynd yn anabl ac yn methu â pharhau i wneud ei swydd bresennol, hyd yn oed ag addasiadau rhesymol, rhaid i'w gyflogwr gynnig unrhyw swydd arall sydd ar gael yn y sefydliad y mae'n meddu ar y sgiliau i'w chyflawni hyd yn oed os yw ar lefel uwch na'i swydd bresennol.

Yn gyffredinol, rhaid i gyflogwyr ystyried pa addasiadau rhesymol y gallent eu gwneud, ar gyfer recriwtio, ac ar gyfer y staff presennol. Rhaid i'r addasiadau ymwneud ag anghenion unigolion penodol.

Mae'n bwysig ymgynghori â gweithwyr anabl felly er mwyn penderfynu pa addasiadau fyddai'n briodol. Gallai gwneud addasiadau rhesymol olygu gwneud addasiadau ffisegol i adeiladau, darparu darllenrydd neu ddehonglydd, rhoi rhywfaint o waith i weithwyr eraill, penodi'r gweithiwr anabl i swydd arall, neu addasu oriau gwaith, patrymau gweithio neu fan gwaith. Wrth benderfynu beth y mae'n

rhesymol i gyflogwr ei wneud, gellir ystyried y gost, ond disgwylir i gyflogwyr ofyn am gymorth ariannol â chostau lle bo ar gael, e.e. drwy'r Cynllun Mynediad i Waith. Bydd yr adnoddau ariannol y disgwylir i sefydliad eu neilltuo ar gyfer gwneud addasiadau yn dibynnu ar sefyllfa ariannol gyffredinol y sefydliad hwnnw. Yn ymarferol, mae modd gwneud llawer o addasiadau am gost isel, neu ddim cost o gwbl, a gallant olygu bod y gweithiwr yn mynd drwy fwy o waith. Cynhyrchwyd *A Code of Practice on Employment and Occupation* gan y Comisiwn Hawliau Anabledd ac mae'n cynnwys gwybodaeth fanwl am y dyletswyddau newydd.

Dyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl

Daeth y Ddyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl ar gyfer y sector cyhoeddus i rym ar 4 Rhagfyr 2006. Nid yw'n ymwneud â gwneud newidiadau i adeiladau na darparu ffurfiau gwahanol, oherwydd ymdrinnir â'r agweddau hyn yn barod gan Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995. Yn hytrach, mae'r ddyletswydd gadarnhaol hon yn ei gwneud yn ofynnol i bob corff cyhoeddus roi ystyriaeth briodol i hybu cydraddoldeb i bobl anabl.

Crefydd

Er Rhagfyr 2003, mae gwahaniaethu ar sail crefydd neu ddaliadau person wedi bod yn anghyfreithlon. Mae'r gyfraith yn ymwneud â gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol, aflonyddu ac erlid. Mae'n ymwneud â gwahaniaethu ar sail crefydd neu ddaliadau tybiedig yn ogystal ag ar sail gwir grefydd neu ddaliadau person, ac

maent hefyd yn ymwneud â gwahaniaethu gan fod person yn dod i gysylltiad â phobl sydd â chrefydd neu ddaliadau penodol.

Mae rhai eithriadau i'r ddeddfwriaeth ar gyfer swyddi lle mae bod o grefydd benodol yn wirioneddol angenrheidiol i'r gwaith. Yn gyffredinol, er mwyn hawlio bod arddel crefydd benodol yn wirioneddol angenrheidiol ar gyfer y gwaith, bydd rhaid i gyflogwr allu dangos bod arddel y grefydd honno yn hollbwysig er mwyn gallu gwneud y gwaith. Ni ellir defnyddio'r eithriad er mwyn cadw cwota o nifer penodol o bobl o grefydd benodol o fewn y sefydliad.

Gall cyflogwyr sydd ag ethos crefyddol hawlio bod hyn yn wirioneddol angenrheidiol ar gyfer ystod ehangach o swyddi, ond rhaid iddynt ddangos o hyd bod gan y swydd broffil sy'n effeithio ar ethos cyffredinol y sefydliad. Rhaid i'r ffordd y mae'r gwaith yn cael ei wneud gyfrannu felly tuag at ethos y sefydliad.

Mae bob amser yn syniad da ichi ofyn am gyngor cyfreithiol cyn hysbysebu bod gan swydd ofynion sy'n wirioneddol gysylltiedig â'r gwaith.

Trawsrywioldeb

Mae gan bobl drawsrywiol hawl i gael eu hamddiffyn rhag gwahaniaethu uniongyrchol dan y Rheoliadau Gwahaniaethu ar sail Rhyw (Newid Rhyw) 1999. Mae diswyddo gweithiwr oherwydd ei fod yn bwriadu newid ei ryw, neu yn newid ei ryw, yn wahaniaethu anghyfreithlon. Mae'n bwysig bod unrhyw absenoldeb sy'n gysylltiedig â newid rhyw yn cael ei drin yn yr un modd ag yr ymdrinnir absenoldeb oherwydd salwch neu anaf.

Cyfeiriadedd rhywiol

Daeth deddfwriaeth yn gwneud gwahaniaethu ar sail cyfeiriadedd rhywiol yn anghyfreithlon i rym yn Rhagfyr 2003. Mae hyn yn gwneud gwahaniaethu yn erbyn gweithwyr neu ddarpar weithwyr oherwydd eu cyfeiriadedd rhywiol yn anghyfreithlon. Mae hyn yn amddiffyn gweithwyr pa un a ydynt yn bobl heterorywiol, lesbiaid, hoywon neu bobl ddeurywiol a hefyd yn amddiffyn pobl rhag gwahaniaethu oherwydd bod pobl yn tybio eu bod yn hoyw neu gan eu bod yn cysylltu â phobl sy'n hoyw. Mae gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol yn anghyfreithlon, ynghyd ag aflonyddu ac erlyn.

Mae rhai eithriadau ar gyfer swyddi lle mae bod â chyfeiriadedd rhywiol penodol yn gymhwyster gwirioneddol a hollbwysig ar gyfer y gwaith. Mae eithriad hefyd lle bo cyflogaeth i ddibenion crefydd gyfundrefnol a lle bo cymhwysir gofyniad yn ymwneud â chyfeiriadedd rhywiol er mwyn cydymffurfio ag athrawiaeth y grefydd. Cyn ystyried manteisio ar yr eithriadau, mae'n bwysig gofyn am gyngor cyfreithiol gan ei bod yn debygol y bydd cwrmpas yr eithriadau hyn yn cael ei egluro ymhellach gan gyfraith achosion.

Dylai cyflogwyr wneud yn siŵr y bydd eu polisiau cwyno yn effeithiol wrth ddelio gyda chwynion gan staff am driniaeth wahaniaethol. Mae'n bwysig gwneud yn siŵr hefyd bod polisiau aflonyddu yn cynnwys aflonyddu ar staff lesbiaid, hoyw a deurywiol.

Mae'n bwysig bod cyflogwyr yn sicrhau nad yw unrhyw rai o'u telerau a'u hamodau'n cael effaith andwyol ar lesbiaid, pobl ddeurywiol a dynion hoyw. Maes lle mae'n debygol iawn y

bydd gwahaniaethu yw darparu buddion partneriaeth, e.e. absenoldeb o'r gwaith i ofalu am bartner sy'n sâl, neu absenoldeb oherwydd profedigaeth ar gyfer partneriaid neu aelodau o deulu partneriaid. Mae'n bwysig cydnabod hefyd partneriaid o'r un rhyw mewn cynlluniau pensiwn a chynnig hawliau pensiwn sydd gyfwerth o leiaf â'r rhai a gynigir i bartneriaid di-briod o ryw gwahanol. Mae cyfreithiau i ganiatáu i bartneriaid o'r un rhyw gofrestru fel partneriaid sifil wedi rhoi llawer o fanteision a chyfrifoldebau gwladol cyfwerth â phriodas. Maent hefyd wedi ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr drin partneriaid sifil yn yr un modd ag y byddent yn trin priod i ddibenion unrhyw fantais sy'n gysylltiedig â gwaith.

Oed

Mae Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed) (2006) yn ei gwneud yn anghyfreithlon i gyflogwyr wahaniaethu yn erbyn gweithwyr, hyfforddeion neu geiswyr swyddi oherwydd eu hoed ac yn sicrhau bod gan bob gweithiwr, beth bynnag ei oed, yr un hawliau o ran hyfforddiant a dyrchafiad. Er enghraifft, byddai polisi recriwtio a fyddai ddim ond yn cyflogi graddedigion dan 35 oed yn wahaniaethol. Byddai llai o ferched nag o ddynion yn gallu cydymffurfio ag amod o'r fath, gan fod nifer sylweddol o ferched yn graddio yn hŷn na 35 oed ar ôl cymryd amser o'r gwaith i fagu plant. Mae hyn yn enghraifft amlwg o wahaniaethu anuniongyrchol. Byddai dynion a merched yn cael yr un driniaeth dan y rheol hon. Byddai'r gwahaniaethu'n deillio o'r ffaith y byddai mwy o ferched nag o ddynion dan anfantais.

Dylai sefydliadau fod yn ystyried sut y gallant ddileu unrhyw wahaniaethu ar sail oed. Yn fwyaf arbennig, ni ddylai hysbysebion swyddi nodi isafswm neu uchafswm oedran.

Polisi cyfle cyfartal

Mae'n arfer da i gyflogwyr gael polisi cyfle cyfartal i ddangos eu hymrwymiad i hybu a chynnal cyfle cyfartal ac amrywiaeth ymhlith eu staff.

Gall polisiâu cyfle cyfartal cadarn sy'n cael eu gweithredu'n briodol helpu i osgoi achosion cyfreithiol, costus, anodd sy'n cymryd llawer o amser.

Gweithredu a monitro'r polisi

Mae'n bwysig nad yw ymrwymiad sefydliad i gyfle cyfartal yn dod i ben ar ôl i'r polisi cyfle cyfartal gael ei ysgrifennu. Os yw'r sefydliad yn creu polisi cyfle cyfartal newydd neu'n newid y polisi, mae'n bwysig cynnwys y staff i gyd. Gellir gwneud hyn drwy ddsbarthu'r polisi drafft ar gyfer sylwadau, a threfnu cyfarfodydd anffurfiol i'w drafod. Dylai'r polisi terfynol hefyd gael ei ddsbarthu i bob aelod o'r staff, y gwirfoddolwyr a'r ymddiriedolwyr a'i roi i bob un sy'n ymgeisio am swydd. Yn ychwanegol at hyn, mae angen cynnwys staff a gwirfoddolwyr er mwyn sicrhau bod holl bolisiâu ac arferion eraill y sefydliad yn cydymffurfio â'r polisi cyfle cyfartal. Mae hyn yn amlwg yn broses barhaus, ac yn un y mae angen i bob rheolwr fod yn ymwybodol ohoni a'i chefnogi.

Mae llawer o sefydliadau'n rhoi rôl cyfle cyfartal i aelod o'r staff. Mae'n bwysig, fodd bynnag, nad yw cyfle cyfartal yn cael ei ystyried fel cyfrifoldeb un person yn unig. Ar y llaw arall, mae'n briodol ym mhob sefydliad bod person

neu bersonau enwebedig y gall staff gysylltu â hwy os ydynt yn poeni am gyfle cyfartal. Mae'n bosib mai'r person hwn fydd y person neu'r personau y gall ddwyn adroddiadau am aflonyddu i'w sylw.

Mae'n bwysig monitro effeithiolrwydd polisi cyfle cyfartal y sefydliad. Gellir gwneud hyn mewn sawl ffordd, a gall y dull a ddewisir ddibynnu ar faint y sefydliad. Mewn sefydliadau mawr yn fwyaf arbennig, efallai y byddai'n briodol cadw ystadegau am gyfansoddiad y staff yn ôl rhyw, hil a gallu er mwyn sicrhau bod rhwymedigaethau cyfreithiol yn cael eu cyflawni.

Dylai hyn ymwneud â monitro nid yn unig nifer y staff ym mhob grŵp ond hefyd nifer y staff ar wahanol lefelau yn y sefydliad ac ar wahanol gyfraddau cyflog.

Os yw gyfansoddiad y staff yn wahanol iawn i gyfansoddiad y gymuned leol neu'r gymuned y mae'r sefydliad yn ei gwasanaethu, dylai'r sefydliad ystyried sut y gellid newid ei bolisiâu recriwtio, hyfforddi a dyrchafu er mwyn sicrhau bod y sefydliad yn cynnig cyfle cyfartal gwirioneddol.

Aflonyddu

Er mwyn sicrhau bod sefydliad yn cynnig cyfle cyfartal gwirioneddol, mae angen sicrhau hefyd nad yw aelodau o grwpiau sydd dan anfantais yn cael eu trin yn wael gan gydweithwyr. Mae cyflogwyr yn atebol yn gyfreithiol am aflonyddiad ar weithwyr gan weithwyr eraill a hyd yn oed gan gleientiaid os yw'r cyflogwr mewn sefyllfa i wneud rhywbeth ynglŷn â'r peth. Mae cyfreithiau penodol erbyn hyn sy'n amddiffyn gweithwyr rhag aflonyddiad ar sail hil, rhyw, anabled, cyfeiriadedd

rhywiol, crefydd a daliadau. Mewn rhai achosion, gall aflonyddu gynnwys sefyllfaoedd lle bo amgylchedd gwaith gelyniaethus. Gallai hyn gynnwys amgylchedd gwaith lle bo lluniau o ferched (neu ddynion) noeth neu hanner noeth, neu lle gwneir jôcs dirmygus, neu lle clywir sylwadau rhywiol neu dramgwyddus ac iaith ddirmygus.

Mae'n hawdd i bobl nad ydynt yn cael eu gwahaniaethu fychanu neu roi amcan rhy isel o effaith amgylchedd gelyniaethus. Mae'n bwysig felly bod cyflogwyr yn nodi'n glir yn eu polisïau beth sy'n dderbyniol a beth sy'n annerbyniol.

Atebolrwydd estynedig

Mae'r cysyniad hwn yn debyg i'r cysyniad cyfreithiol cyffredinol o atebolrwydd dros arall. Mewn sefyllfa gyflogaeth y broblem yw penderfynu ym mha amgylchiadau y gellir dal cyflogwr yn atebol am ymddygiad gwahaniaethol rhywun arall. Gellir ymestyn atebolrwydd cyflogwr am weithredoedd gwahaniaethol mewn dwy ffordd. Y cyntaf yw atebolrwydd eilaidd am weithredoedd gweithwyr, a'r ail yw atebolrwydd am weithredoedd trydydd parti e.e. cleient. Mae atebolrwydd eilaidd yn debyg i atebolrwydd dros arall, ond yn ehangach. Mae'n ymwneud â gweithredoedd gwahaniaethol a gyflawnwyd gan weithwyr yn erbyn eu

cydweithwyr a defnyddwyr gwasanaeth. Mae amddiffyniad i gyflogwyr cydwybodol a all ddangos eu bod wedi cymryd camau penodol i atal rhywbeth o'r fath rhag digwydd. Nid yw'n ddigon i'r cyflogwr hawlio nad oedd yn ymwybodol o ymddygiad gwahaniaethol y gweithiwr.

Mae'r rheolau ynglŷn ag atebolrwydd am weithredoedd trydydd parti yn hawdd i'w cofio. Bydd cyflogwr yn atebol am weithredoedd gwahaniaethol trydydd parti lle bo gan y cyflogwr gymaint o reolaeth dros y sefyllfa fel y byddai, drwy ddefnyddio arferion cyflogaeth da, wedi gallu atal y gwahaniaethu, neu leihau.

Mae'r rheolau hyn yn arbennig o berthnasol i gleientiaid a defnyddwyr gwasanaeth sy'n aflonyddu ar staff.

Mwy o wybodaeth

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

www.cehr.org.uk

Ymwadiad

Mae'r wybodaeth a ddarperir yn y daflen hon ar gyfer cyfarwyddyd yn unig. Nid yw'n amnewid am gyngor proffesiynol ac ni allwn dderbyn unrhyw gyfrifoldeb am golled o ganlyniad i unrhyw berson weithredu neu wrthod gweithredu arno.

Am rhagor o wybodaeth cysylltwch â

Cymdeithas Mudiadau Gwirfoddol Pen-y-Bont ar Ogwr
112-113 Heol y Fasnach, Maesteg, Pen-y-Bont ar Ogwr, CF34 9DL
Elusen Gofrestredig 1062850

Ffôn: 01656 810400 bavo@bavo.org.uk
Ffacs: 01656 812151 www.bavo.org.uk

Cynhyrwyd gan WCVA, Cynghorau Gwirfoddol Sirol a Chanolfannau Gwirfoddoli
Wedi ei ddiweddarau: 03/12/2009



Ffôn: 0800 2888 329
www.wcva.org.uk