

CANLLAW

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Deddf Cydraddoldeb 2010

Canllaw i gyflogwyr

Cyfrol 2 o 7



Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol www.equalityhumanrights.com

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Cynnwys

Cynnwys	2
Cyflwyniad	6
Canllawiau eraill a fformatau gwahanol	6
Statws cyfreithiol y cyfarwyddyd hwn	7
1. Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith	8
Yr hyn sydd yn y canllaw hwn	8
Beth arall sydd yn y canllaw hwn	9
Sicrhau eich bod yn gwybod yr hyn mae cyfraith cydraddoldeb yn dweud sy'n rhaid i chi ei wneud fel cyflogwr	10
A ydych chi'n gyflogwr?	10
Nodweddion gwarchodedig	10
Beth yw gwahaniaethu anghyfreithlon?	10
Sefyllfaoedd lle mae cyfraith cydraddoldeb yn wahanol	13
Trin gweithwyr anabl yn well na gweithwyr nad ydynt yn anabl	16
Yr hyn sydd nesaf yn y canllaw hwn	16
Penderfyniadau ynghylch oriau gwaith a gweithio hyblyg	18
Osgoi gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol	19
Gwneud addasiadau rhesymol i ddileu rhwystrau i weithwyr anabl ac osgoi gwahaniaethu sy'n deillio o anabledd	22
Ystyried ceisiadau am newidiadau o ran oriau gwaith neu weithio'n hyblyg ar sail cysylltiad â nodwedd warchodedig	23
Ystyried ceisiadau am newidiadau o ran oriau gwaith neu weithio'n hyblyg yn ymwneud â chrefydd neu gred gweithiwr	24

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Ystyried ceisiadau am newidiadau o ran oriau gwaith neu weithio'n hyblyg yn ymwneud ag ailbennu rhywedd gweithiwr.....	25
Penderfynu ynghylch amser o'r gwaith	29
Osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon pan fyddwch yn penderfynu ynghylch amser i ffwrdd gweithwyr.....	30
Osgoi gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol	31
Yr eithrio oherwydd oedran penodol yn caniatáu gwahanol lefelau o wyliau blynyddol ar sail hyd gwasanaeth o hyd at bum mlynedd	31
Gwneud addasiadau rhesymol i ddileu rhwystrau i weithwyr anabl ac osgoi gwahaniaethu sy'n deillio o anabledd	32
Ystyried ceisiadau am amser o'r gwaith yn ymwneud â chrefydd neu gred gweithiwr	34
Ystyried ceisiadau am amser o'r gwaith yn ymwneud ag ailbennu rhywedd.....	35
Absenoldebau sy'n ymwneud â beichiogrwydd	35
Absenoldeb mamolaeth, tadolaeth, mabwysiadu a rhieni	37
2. Pan mai chi sy'n gyfrifol am yr hyn mae pobl eraill yn ei wneud	40
Pan ellir eich dal chi'n gyfreithiol gyfrifol am wahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu neu erledigaeth rhywun arall.....	41
Sut gallwch chi leihau'r risg y byddwch chi'n cael eich dal yn gyfreithiol gyfrifol	42
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	42
Pan all eich gweithwyr neu eich asiantau fod yn bersonol gyfrifol	44
Yr hyn sy'n digwydd pe bai person yn rhoi cyfarwyddyd i rywun arall weithredu mewn modd sy'n erbyn cyfraith cydraddoldeb.....	45
Yr hyn sy'n digwydd pe bai person yn helpu rhywun arall i weithredu mewn modd sy'n erbyn cyfraith cydraddoldeb.....	46
Yr hyn sy'n digwydd pe baech yn ceisio atal cyfraith cydraddoldeb rhag bod yn berthnasol i sefyllfa.....	46
3. Y ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol ar gyfer pobl anabl	48
Pa bobl anabl y mae'r ddyletswydd hon yn berthnasol iddynt?.....	49
Darganfod a yw rhywun yn berson anabl.....	50
Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol www.equalityhumanrights.com Diweddarwyd Ebrill 2014	

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Tri gofyniad y ddyletswydd.....	51
A yw pobl anabl dan anfantais sylweddol?	53
Newidiadau i bolisïau a'r modd mae eich sefydliad yn gwneud pethau fel rheol.....	53
Delio â rhwystrau ffisegol.....	54
Darparu cyfarpar neu gymhorthion ychwanegol.....	55
Sicrhau bod addasiad yn effeithiol	55
Pwy sy'n talu am addasiadau rhesymol?	56
Beth mae 'rhesymol' yn ei olygu?	56
Addasiadau rhesymol ar waith.....	58
Sefyllfaoedd penodol	64
Gwasanaethau cyflogaeth	64
Pensiynau galwedigaethol	64
4. Yr hyn y dylid ei wneud pe bai rhywun yn dweud ei fod wedi dioddef gwahaniaethu.....	66
Pe bai gweithiwr yn dod a'i gŵyn atoch chi.....	67
Delio â'r gŵyn yn anffurfiol.....	68
Pe bai gweithiwr yn gwneud cwyn ffurfiol.....	68
Dull amgen o ddatrys anghydfod	68
Yr hyn y gallwch ei wneud pe baech yn darganfod achos o wahaniaethu anghyfreithlon	69
Yr hyn y gallwch ei wneud pe baech yn darganfod nad oedd achos o wahaniaethu anghyfreithlon	69
Monitro'r canlyniad.....	69
Y weithdrefn gwestiynau	69
Pwyntiau allweddol am achosion gwahaniaethu mewn sefyllfa waith.....	71
Lle dygir hawliau	71
Terfyn amser cyn dwyn hawl.....	72
Y safon a baich y profi	74

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio
hyblyg ac amser o'r gwaith

Yr hyn y gall y Tribiwnlys Cyflogaeth eich gorchymyn i'w wneud.....	74
Setlo anghydfod.....	76
Mwy o wybodaeth am amddiffyn achos Tribiwnlys Cyflogaeth	77
5. Ffynonellau pellach ar gyfer gwybodaeth a chyngor	78

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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. Mae'r canllawiau hyn yn cefnogi cyflwyno Ddeddf Cydraddoldeb 2010, sef Deddf sy'n 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:

1. Pan fyddwch yn recriwtio rhywun i weithio i chi
2. Oriau gwaith ac amser o'r gwaith
3. Cyflog a buddion
4. Datblygu gyrfa – hyfforddiant, datblygiad, dyrchafiad a throsglwyddiad
5. Rheoli pobl
6. Diswyddiad, dileu swydd, ymddeoliad ac ar ôl i rhywun adael
7. Arfer da: polisiau cydraddoldeb, hyfforddiant cydraddoldeb a monitro

Mae pob un o'r canllawiau hyn yn sefyll ar ei ben ei hun. Hynny yw, mae popeth sydd arnoch angen ei wybod yn y sefyllfa rydych am wybod mwy amdani yn y canllaw hwn. Fodd bynnag, golyga hyn fod peth o'r wybodaeth yn cael ei hailadrodd ym mhob canllaw. Pe bai o fudd i chi, gallwch argraffu fersiwn lawn o'r canllawiau hyn heb ailadrodd unrhyw wybodaeth o wefan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

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.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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.

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 ddilyn y canllaw hwn gael yr un effaith â dilyn y Codau ac mae'n bosib y bydd yn eich helpu i osgoi ymateb anffafriol gan lys neu Dribiwnlys Cyflogaeth mewn achosion wedi'u dwyn ymlaen 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.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

1. Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Yr hyn sydd yn y canllaw hwn

Os ydych yn gyflogwr ac yn penderfynu ynghylch oriau gwaith eich gweithwyr, p'un a allant weithio'n hyblyg neu gael amser o'r gwaith, yna 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 a oes gennych un gweithiwr neu ddeg neu gannoedd neu filoedd
- p'un a ydych yn defnyddio unrhyw brosesau neu ffurflenni ffurfiol i'ch helpu wrth benderfynu, ai peidio.

Dywed y canllaw hwn wrthyh 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 wrthyh chi beth yw ystyr unrhyw eiriau anarferol wrth i ni fynd ymlaen):

- Penderfynu ar oriau gwaith neu gais rhywun am weithio'n hyblyg:
 - Osgoi gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol
 - Gwneud addasiadau rhesymol i ddileu **rhwystrau** i bobl anabl ac osgoi gwahaniaethu sy'n codi o anabled
 - Ystyried ceisiadau am newidiadau o ran oriau gwaith neu weithio'n hyblyg ar sail cysylltiad â nodwedd warchoddedig
 - Ystyried ceisiadau am newidiadau o ran oriau gwaith neu weithio'n hyblyg yn ymwneud â chrefydd neu gred gweithiwr
 - Ystyried ceisiadau am newidiadau o ran oriau gwaith neu weithio'n hyblyg yn ymwneud ag ailbennu rhywedd gweithiwr

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

- Penderfynu ynghylch amser o'r gwaith:
 - Osgoi gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol
 - Yr eithrio oherwydd oedran penodol yn caniatáu gwahanol lefelau o wyliau blynyddol ar sail hyd gwasanaeth o hyd at bum mlynedd
 - Gwneud addasiadau rhesymol i ddileu **rhwystrau** i bobl anabl ac osgoi gwahaniaethu sy'n deillio o anabledd
 - Ystyried ceisiadau am amser o'r gwaith yn ymwneud â chrefydd neu gred gweithiwr
 - Ystyried ceisiadau am amser o'r gwaith yn ymwneud ag ailbennu rhywedd
 - Absenoldebau yn sgil beichiogrwydd
 - Absenoldeb salwch
 - Gofal cynenedigol
 - Absenoldeb mamolaeth, tadolaeth a mabwysiadu

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 wrthyh chi am benderfynu ynghylch oriau gwaith, hyblygrwydd ac amser o'r gwaith:

- 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.
- 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. Bydd esboniad pellach am y geiriau hyn yn yr eirfa.
- Cyngor ynghylch yr hyn i'w wneud pe bai rhywun yn dweud eu bod wedi dioddef gwahaniaethu.
- Gwybodaeth ynghylch lle i gael mwy o gyngor a chefnogaeth.

Rhodddwn 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.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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.

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

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. Mae hefyd yn cwmpasu mathau eraill o weithwyr, 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 gwahanol:

- Rhaid i chi beidio â thrin gweithiwr yn waeth na gweithiwr arall oherwydd nodwedd warchoddedig (gelwir hyn yn **wahaniaethu uniongyrchol**).

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn ystyried dau gais am weithio'n hyblyg, oddi wrth weithwyr nad ydynt yn gymwys ar gyfer **hawl i wneud cais am weithio hyblyg** cyflogaeth statudol. Cristion yw un gweithiwr ond nid y llall. Mae'r cyflogwr yn penderfynu cytuno i gais y Cristion yn unig, gan gredu y bydd yn defnyddio'r amser mewn modd mwy buddiol. Bydd hyn, yn ôl pob tebyg, yn wahaniaethu uniongyrchol yn erbyn y sawl nad yw'n Gristion, oherwydd crefydd neu gred. Y dull cywir o fynd ati yw i'r cyflogwr ystyried y ceisiadau gan edrych ar effaith y patrwm gwaith arfaethedig ar y sefydliad, yn hytrach nag ar nodweddion gwarchodedig y sawl a wnaeth y cais. P'un a yw hyn yn arwain at yr un canlyniad ai peidio, ni fyddai'r penderfyniad wedi'i wneud ar sail nodweddion gwarchodedig crefydd neu gred, felly ni fyddai gan y naill weithiwr na'r llall hawl am wahaniaethu anghyfreithlon oherwydd eu crefydd neu eu cred.

- Yn achos menywod sy'n **feichiog** neu ar **absenoldeb mamolaeth**, nid a yw'r fenyw'n cael ei thrin yn waeth na rhywun arall yw'r prawf, ond yn hytrach, a yw hi'n cael ei thrin yn **anffafriol** o'r cyfnod pan ddywedodd wrthoch ei bod yn feichiog hyd ddiwedd ei habsenoldeb mamolaeth (mae cyfraith cydraddoldeb yn galw hwn yn **gyfnod gwarchodedig**) oherwydd ei beichiogrwydd neu salwch cysylltiedig neu oherwydd absenoldeb mamolaeth.
- Rhaid i chi beidio â gwneud rhywbeth sy'n cael (neu a fyddai'n cael) effaith waeth ar weithiwr ac ar bobl eraill sy'n rhannu nodwedd warchodedig benodol nag ar bobl nad yw'r nodwedd hon ganddyn nhw. Oni bai eich bod yn gallu dangos bod yr hyn a wnaethoch, neu yr 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.
- Rhaid i chi beidio â thrin gweithiwr anabl 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 y gweithiwr 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**.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn mynnu bod pob gweithiwr yn y swyddfa erbyn 9am neu'n wynebu cael eu disgyblu. Mae gan weithiwr nam symudedd sy'n gwneud teithio ar adegau prysur yn anodd. Oni bai fod y cyflogwr yn gallu cyfiawnhau'r gofyniad i fod i mewn ar yr adeg yna yn wrthrychol, gall hyn o bosib fod yn wahaniaethu'n codi o anabledd, oherwydd bod y gweithiwr anabl yn cael ei drin yn anffafriol (cael ei ddisgyblu) am rywbeth cysylltiedig â'i anabledd (methu â theithio ar adegau prysur). Gall hyn hefyd fod yn fethiant o ran gwneud addasiadau rhesymol.

- Rhaid i chi beidio â thrin gweithiwr yn waeth na gweithiwr arall oherwydd ei fod yn **gysylltiedig â** pherson sydd â nodwedd warchoddedig.

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn caniatáu'r holl staff sydd â phlant i adael y gwaith yn gynnar un prynhawn cyn y Nadolig er mwyn mynd i ddrama neu sioe ysgol eu plentyn. Maent yn cymryd yn ganiataol na fydd gweithiwr â phlentyn anabl angen yr amser yma o'r gwaith, felly ni roddir yr un hawl iddynt. Mae hyn yn debygol o fod yn wahaniaethu uniongyrchol oherwydd anabledd ar sail cysylltiad y gweithiwr â'i blentyn anabl.

Rhaid i chi beidio â thrin gweithiwr yn waeth na gweithiwr arall oherwydd eich bod yn meddwl, yn anghywir, fod ganddo nodwedd warchoddedig (**canfyddiad**). **Rhaid i chi beidio â thrin gweithiwr 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 eu hawliau cyfraith cydraddoldeb ei hun neu hawliau rhywun arall.

Er enghraifft: Pan fydd gweithiwr yn gofyn am weithio'n hyblyg, mae ei gyflogwr yn gwrthod oherwydd bod y gweithiwr wedi helpu cydweithiwr â chwyn am wahaniaethu. Erledigaeth yw hyn.

- Rhaid i chi beidio ag **aflonyddu** ar weithiwr.

Er enghraifft: Mae rheolwr yn caniatáu i weithiwr gymryd ei wyliau blynyddol ond dim ond ar ôl holi cwestiynau tramgwyddus o ran eu cyfeiriadedd rhywiol, sydd wedi'i fychanu. Mae hyn yn debygol o fod yn aflonyddu.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

- Ar ben hynny, er mwyn sicrhau bod gweithiwr anabl yn cael yr un mynediad â gweithiwr nad yw'n anabl at bopeth sy'n ymwneud â chyflawni swydd (gan gynnwys gweithio'n hyblyg ac amser o'r gwaith), mae'n rhaid i chi wneud **addasiadau rhesymol**.

Er enghraifft: Mae gan gyflogwr bolisi ysgrifenedig sy'n cwmpasu pob math o absenoldeb, gan gynnwys yr hyn sydd i'w wneud pan fo gweithwyr yn rhy sâl i ddod i'r gwaith, sut y penderfynir am ba bryd y cymerir gwyliau blynyddol, ac ar weithio hyblyg. Fel addasiad rhesymol ar gyfer gweithiwr anabl sydd â nam ar y golwg, mae'r cyflogwr yn darllen y polisi ac yn ei roi ar CD cyn ei roi i'r gweithiwr.

- Rhaid i chi wneud addasiadau rhesymol i'r hyn rydych yn ei wneud, yn ogystal â'r modd rydych yn ei wneud.

Er enghraifft: Mae gan weithiwr sydd ag anabledd dysgu gontract i weithio o 9am i 5.30pm ond mae am newid yr oriau hyn oherwydd na fydd y cyfaill sy'n hebrwng y gweithiwr i'r gwaith bellach ar gael cyn 9am. Mae caniatáu i'r gweithiwr ddechrau'n hwyrach yn debygol o fod yn addasiad rhesymol i'r cyflogwr yna ei wneud.

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

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.

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 dwy eithriad sy'n berthnasol i benderfyniadau ynghylch oriau gwaith, gwaith hyblyg ac amser o'r gwaith. Mae'r rhain yn berthnasol i bob cyflogwr.

- Y posibilrwydd bod **cyfiawnhad gwrthrychol** ar gyfer gwahaniaethu uniongyrchol ar sail oedran.
- Triniaeth arbennig i fenywod mewn cysylltiad â beichiogrwydd a mamolaeth.

Rhestrwn yr eithriadau sy'n berthnasol i sefyllfaoedd y mae'r canllaw hwn yn eu cwmpasu yn unig. Mae eithriadau eraill sy'n berthnasol i sefyllfaoedd eraill, er enghraifft, pan fyddwch yn recriwtio rhywun i wneud swydd. Caiff y rhain eu hesbonio yn y canllaw perthnasol yn y gyfres.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

- Trin pobl anabl yn well na phobl nad ydyn nhw'n anabl.
- Defnyddio **gweithredu cadarnhaol** gwirfoddol yn y modd y rheolir gweithwyr. Gwelir fod gweithredu cadarnhaol yn berthnasol amlaf ym maes recriwtio, dyrchafiad a hyfforddiant ond gall hefyd fod o fudd wrth fynd i'r afael â gwahanol anghenion gweithwyr pan fyddwch yn eu rheoli.

Oedran

Mae **oedran** yn cael ei drin yn wahanol i nodweddion gwarchoddedig eraill. Os gallwch ddangos fod **cyfiawnhad gwrthrychol** iddo, gallwch wneud penderfyniad yn seiliedig ar oedran rhywun, hyd yn oed pe bai hyn fel arall yn gwahaniaethu uniongyrchol. Fodd bynnag, ni ellir cyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol ar sail oedran yn wrthrychol ond mewn rhai sefyllfaoedd cyfyngedig yn unig.

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 wahanol i **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 ddal fod yn **gymesur**.

Mae yna eithriad oherwydd oedran penodol sy'n caniatáu gwahanol lefelau o fuddion, er enghraifft gwyliau blynyddol, ar sail hyd gwasanaeth o hyd at bum mlynedd. Caiff hyn ei esbonio ar dudalen 32.

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

Triniaeth arbennig mewn cysylltiad â beichiogrwydd a mamolaeth

Nid gwahaniaeth ar sail rhyw yn erbyn dyn yw darparu triniaeth arbennig i fenyw mewn cysylltiad â beichiogrwydd neu enedigaeth plentyn.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn caniatáu i weithiwr beichiog gael amser o'r gwaith i fynd i apwyntiadau cynnedigol (sy'n ofyniad cyfreithiol) a hefyd i fynychu dosbarthiadau ffitrwydd i fenywod beichiog mewn campfa gerllaw. Mae'r gweithiwr yn gweithio'r oriau a gollwyd ar amser arall, ond ni fyddai'n rhaid iddi wneud hynny ar gyfer apwyntiad cynnedigol. Ni fyddai'n wahaniaethu ar sail rhyw i wrthod cais dyn i fynd i ddsbarth ffitrwydd yn ystod oriau gwaith.

Fodd bynnag, wrth ganiatáu triniaeth arbennig i fenyw sydd eisoes wedi geni plentyn, mae'n rhaid i chi sicrhau fod y driniaeth yn fodd cymesur o unioni'r anfanteision a ddaeth i'w rhan yn sgil bod yn feichiog neu roi genedigaeth. Mewn geiriau eraill, ni all unrhyw driniaeth arbennig fod heb gysylltiad agos â'r ffaith bod y fenyw wedi geni plentyn. Bydd, fel arfer, yn gymesur i barhau ag unrhyw fuddion y cai'r fenyw fel rhan o'i chyflogaeth am gyfnod cyfan ei mamolaeth o'r gwaith, ac efallai bydd gofyn am gamau eraill i sicrhau na ddioddefodd unrhyw anfantais oherwydd absenoldeb a achoswyd gan ei bechiogrwydd neu gyfnod mamolaeth o'r gwaith. Os yw'n bosibl, dylid gwneud hyn mewn modd nad yw'n rhoi gweithiwr arall dan anfantais, er, weithiau, bydd triniaeth ffafriol yn angenrheidiol, hyd yn oed pan fydd yn anfanteisiol i weithiwr arall. Cyhyd nag y bo'r driniaeth yn mynd y tu hwnt i'r hyn sydd ei angen i unioni'i hanfantais, ni fydd yn gwahaniaethu ar sail rhyw yn erbyn dynion.

Gweithredu cadarnhaol

Mae 'gweithredu cadarnhaol' yn golygu'r camau y gallwch chi eu cymryd, fel cyflogwr, i fynd i'r afael â gwahanol anghenion neu hanes anfantais yn y gorffennol neu nifer bach o bobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig benodol yn cyfranogi.

Er y cysylltir gweithredu cadarnhaol fel rheol â chyd-destun recriwtio, dyrchafiad neu hyfforddiant, mae ar gael i chi ym mhob sefyllfa gyflogaeth, er bod gofyn i chi fynd trwy nifer o brofion i ddangos bod angen gweithredu cadarnhaol.

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

- Mae diwallu gwahanol anghenion eich gweithlu yn gallu helpu i wneud eich staff yn fwy cynhyrchiol.
- Os ydych yn **awdurdod cyhoeddus**, mae'n bosib y gall gweithredu'n gadarnhaol eich helpu i fodloni **dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus**.

Os hoffech chi wybod mwy am weithredu'n gadarnhaol yn wirfoddol o ran y modd rydych yn rheoli'ch gweithwyr, darllenwch ganllaw y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: *Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: rheoli gweithwyr*.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Trin gweithwyr anabl yn well na gweithwyr nad ydynt yn anabl

Yn ogystal â'r eithriadau hyn, mae cyfraith cydraddoldeb yn caniatáu i chi drin gweithiwr anabl yn well – neu'n **fwy ffafriol** – na gweithiwr nad yw'n anabl. Gellir gwneud hyn hyd yn oed os nad yw'r gweithiwr anabl dan anfantais benodol oherwydd ei anabledd yn y sefyllfa benodol. Cydnabod bod pobl anabl yn gyffredinol yn wynebu llawer o **rwystrau** i gyfranogi mewn gwaith a gweithgareddau eraill yw'r rheswm y lluniwyd y gyfraith yn y modd arbennig hwn.

Dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus a hawliau dynol

Mae'n rhaid i gyflogwyr yn y sector cyhoeddus roi'r hyn y galwa'r gyfraith yn 'sylw dyledus' i'r angen i ddileu'r mathau o ymddygiad a waherddir o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, deddf a drafodir yn y canllaw hwn, ac i hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin perthynas dda rhwng y sawl sydd â nodweddion gwarchoddedig penodol a'r sawl nad oes nodwedd warchoddedig ganddo. 'Dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus' y gelwir hyn. Mae'n rhaid i gyrrff eraill hefyd sy'n cyflawni swyddogaethau cyhoeddus ar ran awdurdodau cyhoeddus gydymffurfio â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus, o ran y swyddogaethau penodol hynny.

Mae tri nod y ddyletswydd yn berthnasol i bob nodwedd warchoddedig, ac eithrio priodas a phartneriaeth sifil, sy'n berthnasol i'r nod cyntaf yn unig (dileu gwahaniaethu). Felly mae'n rhaid i gorff o 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 yn dod o dan yr hyn a elwir yn ddyletswyddau cydraddoldeb penodol. Mae'r rhain yn gofyn am gamau penodol sydd wedi'u cynllunio i gynorthwyo awdurdodau perthnasol wrth gyflawni dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus. Mae'r dyletswyddau penodol hyn yn wahanol yng Nghymru, Lloegr a'r Alban.

Ar ben hynny, bydd gofyn i gyflogwyr yn 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 sydd nesaf yn y canllaw hwn

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

- Penderfynu ar oriau gwaith neu gais rhywun am weithio'n hyblyg:

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

- Osgoi gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol
- Gwneud addasiadau rhesymol i ddileu rhwystrau i bobl anabl ac osgoi gwahaniaethu sy'n deillio o anabledd
- Ystyried ceisiadau am newidiadau o ran oriau gwaith neu weithio'n hyblyg ar sail cysylltiad â nodwedd warchoddedig
- Ystyried ceisiadau am newidiadau o ran oriau gwaith neu weithio'n hyblyg yn ymwneud â chrefydd neu gred gweithiwr
- Ystyried ceisiadau am newidiadau o ran oriau gwaith neu weithio'n hyblyg yn ymwneud ag ailbennu rhywedd gweithiwr
- Penderfynu ynghylch amser o'r gwaith:
 - Osgoi gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol
 - Yr eithrio oherwydd oedran penodol yn caniatáu gwahanol lefelau o wyliau blynyddol ar sail hyd gwasanaeth o hyd at bum mlynedd
 - Gwneud addasiadau rhesymol i ddileu **rhwystrau** i bobl anabl ac osgoi gwahaniaethu sy'n deillio o anabledd
 - Ystyried ceisiadau am amser o'r gwaith yn ymwneud â chrefydd neu gred gweithiwr
 - Ystyried ceisiadau am amser o'r gwaith yn ymwneud ag ailbennu rhywedd gweithiwr
 - Absenoldebau yn sgil beichiogrwydd
 - absenoldeb salwch
 - gofal cynenedigol
 - Absenoldeb mamolaeth, tadolaeth a mabwysiadu

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Penderfyniadau ynghylch oriau gwaith a gweithio hyblyg

Gweithio hyblyg a'r 'hawl i wneud cais'

Beth yw 'gweithio'n hyblyg'?

Ystyr 'gweithio'n hyblyg' yn y canllaw hwn yw unrhyw newid o wythnos waith arferol o 35 awr neu fwy, yn cael eu gweithio rhwng amseroedd penodol ac mewn lle penodol. Yn ymarferol, gall hyn olygu gweithiwr:

- yn gweithio rhan-amser, yn gweithio yn ystod y tymor ysgol yn unig, neu'n gweithio o gartref rywfaint o'r amser
- yn addasu eu hamser dechrau a gorffen
- yn mabwysiadu patrwm sifftiau penodol neu weithio oriau hwy ar rai dyddiau, gydag amser o'r gwaith ar eraill.

I gael mwy o wybodaeth ar sut gall gweithio'n hyblyg fod o fudd i gyflogwyr a gweithwyr, gweler adroddiad *Gweithio'n Well* y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Beth yw'r 'hawl i wneud cais'?

Mae'r canllaw hwn yn dweud wrthyfych am gyfraith cydraddoldeb yn unig. Mae cyfreithiau eraill yn rhoi'r hawl i lawer o gyflogeion sydd â chyfrifoldebau gofalu am blant neu oedolion penodol gael cais am weithio'n hyblyg wedi'i hystyried yn unol â gweithdrefnau gosodedig (dyma'r 'hawl i wneud cais'). Ar 30 Mehefin 2014, daw deddfwriaeth newydd i rym a fydd yn golygu y bydd gan pob gweithiwr gyda mwy na 26 wythnos o wasanaeth yr hawl i ofyn am weithio'n hyblyg am unrhyw rheswm.

O dan yr hen rheolau a'r rheini sy'n berthnasol o Mehefin 2014 fel ei gilydd, os bydd cyflogai yn gymwys i'r hawl i ofyn am weithio'n hyblyg, ni allwch wrthod ond ar un o'r seiliau'n unig sy'n gysylltiedig â busnes wedi'u hamlinellu yn y rheolau statudol.

Ar hyn o bryd, os na fyddwch yn dilyn y gweithdrefnau gosodedig, yna rydych yn mentro cael eich dwyn i Dribiwnlys Cyflogaeth ac, o bosib, gorfod talu iawndal i'r cyflogai. O 30 Mehefin 2014, ni fydd rhaid i gyflogwyr bellach, sy'n cael cais o dan y cynllun hawl i ofyn, ddelio â cheisiadau am weithio'n hyblyg o dan y gweithdrefnau gosodedig ond byddant dan ddyletswydd i ystyried y cais mewn modd 'rhesymol'.

Mae Acas wedi cynhyrchu dipyn o ganllaw anstatudol ar drin ceisiadau am weithio'n hyblyg o dan y drefn newydd: www.acas.org.uk/media/pdf/p/6/Handling-requests-to-work-flexibly-in-a-reasonable-manner-an-Acas-guide.pdf

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Mae manylion cyswllt *Acas yn Ffynonellau pellach ar gyfer gwybodaeth a chyngor.*

Rhaid i chi osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon pan fyddwch yn penderfynu ynghylch pa oriau y dylai rhywun weithio a ph'un ai eu caniatáu i weithio'n hyblyg ai peidio.

Yn gyntaf, defnyddiwch yr wybodaeth yn gynharach yn y canllaw hwn i sicrhau eich bod yn gwybod yr hyn mae cyfraith cydraddoldeb yn dweud sy'n rhaid i chi ei wneud fel cyflogwr.

Mae'r adran hon o'r canllaw yn cwmpasu'r hyn a ganlyn:

- Osgoi gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol
- Gwneud addasiadau rhesymol i ddileu **rhwystrau** i bobl anabl ac osgoi gwahaniaethu sy'n deillio o anabledd
- Ystyried ceisiadau am newidiadau o ran oriau gwaith neu weithio'n hyblyg ar sail cysylltiad â nodwedd warchoddedig
- Ystyried ceisiadau am newidiadau o ran oriau gwaith neu weithio'n hyblyg yn ymwneud â chrefydd neu gred gweithiwr
- Ystyried ceisiadau am newidiadau o ran oriau gwaith neu weithio'n hyblyg yn ymwneud ag ailbennu rhywedd gweithiwr.

Osgoi gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol

Oni bai fod y sefyllfa wedi'i chynnwys yn un o'r eithriadau lle rydych yn benodol yn cael ystyried nodwedd warchoddedig rhywun, peidiwch â chaniatáu i nodwedd warchoddedig rhywun arall ddylanwadu ar eich penderfyniad ynghylch oriau gwaith neu weithio hyblyg.

Pe baech yn gwneud hynny, mae'n debygol o fod yn wahaniaethu uniongyrchol ac ni ellir cyfiawnhau hynny (oni bai mai **oedran** yw'r nodwedd warchoddedig – esbonir hyn ar dudalen 14).

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn dod i benderfyniad ynghylch p'un ai i gytuno â chais i weithio'n hyblyg ar sail rhyw gweithiwr. Mae'r cyflogwr yn cytuno i gais mam i weithio'n hyblyg ond yn gwrthod cais tad am ei fod yn ddyn ac mae'r cyflogwr o'r farn nad yw mor bwysig iddo fe. Mae'n debyg mai gwahaniaethu uniongyrchol ar sail rhyw yw hyn a byddai hefyd yn tramgwyddo'r hawl i wneud cais i weithio'n hyblyg, pe bai'r tad wedi gwneud cais dan y weithdrefn honno.

Peidiwch â gwneud penderfyniad sydd ag, neu a fyddai ag, effaith waeth ar weithiwr sydd â nodwedd warchoddedig benodol a phobl eraill sy'n rhannu'r un nodwedd nag ar bobl nad

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

ydynt yn ei rhannu. Oni bai eich bod yn gallu dangos bod yr hyn a wnaethoch wedi'i **gyfiawnhau'n wrthrychol**, bydd hyn yn wahaniaethu anuniongyrchol.

Er enghraifft:

- Mae menyw yn dychwelyd o absenoldeb mamolaeth ac yn gofyn am weithio rhan-amser, gan ddefnyddio'r hawl i wneud cais am weithio'n hyblyg, ac mae hi'n gymwys. Mae ei chyflogwr yn gwrthod y cais oherwydd nid yw unrhyw un o'r swyddi tebyg i'w swydd hi yn y sefydliad yn swydd rhan-amser. Mae'n rhaid i'r cyflogwr:
 - ddilyn y gweithdrefnau y manylir arnynt yn y gyfraith ar yr hawl i wneud cais am weithio'n hyblyg, neu os gwneir y cais ar ôl 30 Mehefin 2014, ystyriwch y cais mewn modd 'rhesymol'
 - seilio'r penderfyniad ar un neu fwy o'r rhesymau busnes am wrthod cais o'r fath a amlinellir yn y rheolau statudol a
 - bod yn gallu **cyfiawnhau'r** gwrthod **yn wrthrychol**, gan y byddai'r penderfyniad yn gofyn bod y swyddi'n cael eu cyflawni'n amser llawn yn effeithio mwy arni hi ac ar fenywod eraill o'u cymharu â dynion, gan fod menywod yn fwy tebygol o orfod cyfuno gwaith cyflogedig â chyfrifoldebau gofalu. Os nad yw'r cyflogwr yn gallu cyfiawnhau'r gwrthod yn wrthrychol ynghyd â chymhwyso'r rheol (nad oes gwaith rhan-amser yn y swydd hon), mae hyn yn debygol o fod yn wahaniaethu anuniongyrchol ar sail rhyw.
- Mae menyw sy'n gofalu am ei phlentyn ifanc yn gwneud cais i weithio'n hyblyg, gan ddefnyddio'r hawl i wneud cais, ac mae hi'n gymwys. Mae'n cael ei gwrthod.

Mae'n gwneud cais arall chwe mis yn ddiweddarach, gan awgrymu patrwm gweithio gwahanol y gellid ei ddefnyddio'n hawdd. Nid oes rhaid i'w chyflogwr ddefnyddio'r gweithdrefnau y manylir arnynt dan yr hawl i wneud cais, oherwydd rhaid ystyried y ceisiadau hyn bob 12 mis yn unig. Fodd bynnag, os yw'r cyflogwr yn gwrthod edrych ar ei chais yn llwyr, neu os yw'n cael ei gwrthod eto, gall hyn o bosib fod yn wahaniaethu anuniongyrchol ar sail rhyw, oni bai fod y cyflogwr yn gallu cyfiawnhau'r hyn a wnaeth yn wrthrychol. Mae hyn oherwydd bod gwrthod ystyried newid yn nhrefniadau gweithio'r fenyw yn cael effaith waeth ar y fenyw unigol ac ar ferched yn gyffredinol o'u cymharu â dynion, gan eu bod nhw yn fwy tebygol o orfod cyfuno gwaith cyflogedig â chyfrifoldebau gofalu.

- Mae cyflogwr yn gorfodi menyw sy'n gweithio rhan-amser i newid i weithio oriau amser llawn pan mae ei phartner rhannu swydd yn ymddiswyddo. Dywedir wrthi y bydd yn cael ei diswyddo oni bai ei bod yn cytuno i hyn. Nid yw'r cyflogwr yn ystyried recriwtio partner rhannu swydd arall ac mae'n dadlau fod yna resymau busnes dros beidio â chaniatáu iddi weithio rhan-amser bellach. Gall hyn o bosib fod yn wahaniaethu anuniongyrchol ar sail rhyw oni bai fod yna reswm cryf iawn dros

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

wrthod i'r fenyw barhau i weithio rhan-amser, oherwydd mae gan y gofyniad i weithio amser llawn effaith waeth ar fenywod nac ar ddynion.

Mae'r rheolau hyn yn berthnasol i weithwyr presennol, p'un a ydynt yn gymwys ar gyfer yr 'hawl i wneud cais' dan y weithdrefn gweithio'n hyblyg ai peidio. Maent hefyd yn berthnasol i ymgeiswyr am swydd a'r sawl sy'n dechrau o'r newydd.

Pe bai rheol am oriau gwaith yn atal mwy o fenywod nac o ddynion rhag *gwneud cais* am swydd, gall hyn fod yn wahaniaethu anghyfreithlon ar sail rhyw, oni bai eich bod yn gallu **cyfiawnhau**’r rheol yn **wrthrychol**. Gall hyn arwain o bosib at eich gorfodi i gytuno i gais am weithio'n hyblyg o'r amser y bydd menyw yn dechrau gweithio i chi.

Er enghraifft:

- Ni all menyw wneud cais am swydd y mae'n dra chymwys ar ei chyfer oherwydd bod y cyflogwyr yn gofyn i'r holl staff weithio patrwm sifftiau cylchredol. Ni all y fenyw weithio yn ystod pob patrwm sifftiau oherwydd ei bod angen gofalu am ei mam 80 oed ar adegau penodol o'r dydd. Ni fydd yr angen hwn yn cael ei ystyried. Byddai gofyniad o'r fath yn gosod y fenyw a menywod eraill dan anfantais oherwydd bod menywod yn fwy tebygol na dynion i fod angen cyfuno gwaith cyflogedig â chyfrifoldebau gofalu. Bydd y cyflogwr wedi gwahaniaethu'n uniongyrchol yn erbyn y fenyw oherwydd ei rhyw oni bai ei fod yn gallu **cyfiawnhau**’r gofyniad yn **wrthrychol**.
- Mae oriau gwaith 7am i 3pm yn peri i fenyw beidio â gwneud cais am swydd i weithio mewn siop fach papurau newydd a nwyddau cyfleus ac ni all gyfuno dechrau'n fore gyda'i chyfrifoldebau gofal plant. Gan fod natur y busnes yn ei gwneud yn hanfodol i agor yn fore, mae'n debygol y gallai'r cyflogwr **gyfiawnhau**’r gofyniad am ddechrau'n fore yn **wrthrychol**.

Fodd bynnag, mae'r fenyw a chyfaill mewn sefyllfa debyg yn gwneud cais i wneud y swydd ar y cyd. Bydd un yn gofalu am y plant yn gynnar yn y bore am wythnos wrth i'r llall weithio, ac yna byddant yn cyfnewid lle. Yn y sefyllfa hon, os mai dyma'r person gorau am y swydd, ar y cyd, gall gwrthod caniatáu'r trefniant hwn fod yn wahaniaethu anuniongyrchol oni bai fod y cyflogwr yn gallu cyfiawnhau gwrthod yn wrthrychol. Wrth gwrs, gallai'r cyflogwr ei hun drefnu'r swydd ar gyfer gweithio hyblyg o'r math hwn, fel mater o arfer da.

Er ei bod yn fwy tebygol mai menywod yn hytrach na dynion fydd yn cyfuno gwaith cyflogedig â chyfrifoldebau gofalu, peidiwch â rhagdybio pwy sy'n gyfrifol am ofalu am blant neu oedolion. Pe baech yn gweithredu ar ragdybiaeth ar sail nodweddion gwarchoddedig person, er enghraifft bod cais dyn hoyw am oriau gwaith penodol yn llai pwysig na chais menyw heterorywiol, gallai arwain at wahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Gwneud addasiadau rhesymol i ddileu rhwystrau i weithwyr anabl ac osgoi gwahaniaethu sy'n deillio o anabledd

Mae'n bosib y byddai caniatáu i weithiwr anabl weithio'n hyblyg yn addasiad rhesymol, os yw hyn yn dileu rhwystr rhag iddo allu gwneud y swydd. Os yw'r newid mewn oriau yn addasiad rhesymol, rhaid i chi gytuno iddo.

Rhaid i chi wneud y newid o'r pwynt cyntaf y mae'r dyletswydd i wneud addasiadau rhesymol yn codi, mewn geiriau eraill, naill ai pan fydd y gweithiwr yn dechrau gweithio i chi neu (os yw eisoes yn gweithio i chi), pan ddaw yn berson anabl. Mae hyn yn berthnasol os ydych yn gwybod, neu y dylid disgwyl yn rhesymol eich bod yn gwybod, fod y gweithiwr yn berson anabl. 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.

Er enghraifft: Rhaid i berson anabl fwyta ar amseroedd penodol er mwyn rheoli'i siwgr gwaed oherwydd diabetes; dim ond wrth newid amser egwyl ychydig (ac felly gweithio oriau ychydig yn wahanol) o'r hyn sy'n bodoli fel rheol mewn sefydliad y mae hyn yn bosib. Nid yw hyn yn cael effaith negyddol ar allu'r gweithiwr i wneud y swydd; i'r gwrthwyneb, mae'n dileu rhwystr a fyddai fel arall yn ei atal rhag gwneud y swydd. Os yw hyn yn addasiad rhesymol, rhaid i'r cyflogwr ganiatáu'r newid mewn oriau.

Nid yw p'un a fydddech chi'n caniatáu i berson nad yw'n anabl weithio'n hyblyg yn y swydd benodol hon ai peidio yn berthnasol:

- gan eich bod dan ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol, ac
- rydych yn cael trin person anabl yn well na pherson nad yw'n anabl.

Er mwyn osgoi gwahaniaethu sy'n deillio o anabledd, rhaid i chi hefyd osgoi trin person anabl yn **anffafriol** wrth ddod i benderfyniad ynghylch ei oriau gwaith neu wrth ystyried ei gais i weithio'n hyblyg:

- os yw hyn oherwydd rhywbeth sy'n gysylltiedig â'i anabledd, ac
- os na allwch chi ddangos fod yr hyn rydych yn ei wneud wedi'i **gyfiawnhau'n wrthrychol**, ac
- os ydych yn gwybod, neu y gellid disgwyl yn rhesymol eich bod yn gwybod, fod y gweithiwr yn anabl.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Ystyried ceisiadau am newidiadau o ran oriau gwaith neu weithio'n hyblyg ar sail cysylltiad â nodwedd warchoddedig

Nid yw'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol i ddileu **rhwystrau** i bobl anabl yn berthnasol i weithwyr nad ydynt yn anabl sydd angen addasiadau er mwyn gofalu am berson anabl y maen nhw'n gysylltiedig ag ef. Cyfeirir at bobl yn y sefyllfa hon a'r sawl sy'n cynorthwyo plant neu berthnasau hŷn (p'un ai'n anabl ai peidio) â'u hanghenion gofal o ddydd i ddydd fel gofalwyr yn aml.

Bydd mwyafrif y gofalwyr yn gymwys ar gyfer gwneud cais am weithio'n hyblyg unwaith y maent wedi gweithio i'w cyflogwr am o leiaf 26 wythnos. O 30 Mehefin 2014, bydd gan bob gweithiwr gyda mwy na 26 wythnos o wasanaeth yr hawl i ofyn am weithio'n hyblyg.

Bydd arnoch angen hefyd ystyried p'un a allai gwrthod cais am weithio'n hyblyg fod yn wahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol ar sail rhyw, fel yr esboniwyd yn gynharach.

Mae'n bosib y bydd nodwedd warchoddedig y person y mae gweithiwr yn gysylltiedig ag ef yn berthnasol os penderfynwch chi ar sail y nodwedd warchoddedig honno.

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn cynnig gweithio'n hyblyg i'r holl staff. Dylid ystyried ceisiadau ar sail anghenion busnes y sefydliad, ond mae rheolwr yn penderfynu bod cais dyn i weithio'n hyblyg er mwyn gofalu am ei dad 90 oed yn bwysicach na chais dyn arall er mwyn gofalu am ei wraig 50 oed. Os yw penderfyniad y rheolwr wedi'i seilio ar oedran y person sy'n derbyn gofal, mae hyn, bron yn bendant, yn wahaniaethu ar sail oedran trwy gysylltiad. (Ni fyddai'n anghyfreithlon pe bai'r penderfyniad wedi'i gyfiawnhau'n wrthrychol, gan y caniateir gwahaniaethu uniongyrchol oherwydd oedran, yn wahanol i oherwydd nodweddion gwarchoddedig eraill, os oes cyfiawnhad.)

Pe bai'r rheolwr wedi penderfynu ar sail y ffaith fod y person y mae'r gweithiwr yn gysylltiedig ag ef yn berson anabl yn hytrach nac yn berson hŷn, gallai hynny hefyd fod yn wahaniaethu uniongyrchol trwy gysylltiad. Dylai'r rheolwr seilio unrhyw benderfyniad ar anghenion busnes y sefydliad, yn hytrach nag ar nodweddion gwarchoddedig y bobl yn gwneud y ceisiadau.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Ystyried ceisiadau am newidiadau o ran oriau gwaith neu weithio'n hyblyg yn ymwneud â chrefydd neu gred gweithiwr

Gall rhai crefyddau neu greddau ofyn bod eu dilynwyr yn gweddïo ar amseroedd penodol o'r diwrnod, neu fod wedi gorffen gwaith erbyn amser penodol.

Er enghraifft: Bydd rhai Iddewon yn gorffen gwaith cyn machlud haul ar ddydd Gwener er mwyn osgoi gweithio ar y Saboth Iddewig, ac ni fyddant yn gweithio eto tan ar ôl machlud haul ddydd Sadwrn.

Os byddwch yn cymhwyso rheol, fel gwrthod â chaniatáu i weithiwr gymryd seibiannau penodol neu orffen gwaith erbyn amser penodol, bydd arnoch angen **cyfiawnhau** r hyn rydych yn ei wneud yn **wrthrychol**; fel arall, gallai hyn fod yn wahaniaethu anuniongyrchol oherwydd crefydd neu gred.

Er enghraifft:

- Mae cyflogwr yn rhoi rota waith barhaol ar waith, ac mae gweithio ar y Sul yn ofynnol yn achlysurol. Mae un gweithiwr yn Gristion brwd. Pan dderbyniodd y fenyw y swydd chwe mis yn gynharach, roedd wedi dweud wrth y cwmni na allai weithio ar y Sul oherwydd ei ffydd. Derbyniwyd hyn ar y pryd. Mae'n ymddiswyddo pan ddywedir wrthi na fydd trafodaeth am y newid i weithio ar y Sul. Mae effaith y rheol hon yn waeth ar y fenyw a Christnogion eraill y mae cadw'r Sul yn adlewyrchiad o'u crefydd. Bydd cymhwyso'r rheol yn wahaniaethu anuniongyrchol oherwydd crefydd neu gred oni bai fod y cyflogwr yn gallu ei gyfiawnhau yn wrthrychol.
- Mae ar gwmni gweithgynhyrchu bach angen i'w staff gymryd eu seibiannau ar adegau penodol oherwydd y broses weithgynhyrchu sydd angen cwblhau proses cyn gallu gadael cyfarpar. Mae gweithiwr y mae gweddïo ar adegau penodol o'r dydd yn ofynnol yn ei grefydd yn gofyn a allai gymryd ei seibiannau ar adegau pan fo angen gweddïo, gan weithio'r amser yn ystod gweddill y dydd. Mae'r cwmni yn ystyried y cais trwy edrych ar yr effaith ar y busnes. Gallai gwrthod y cais o bosib fod yn wahaniaethu anuniongyrchol oherwydd crefydd neu gred oni bai fod y cyflogwr yn gallu ei gyfiawnhau yn wrthrychol; mae'n bosib y gallai wneud hynny os, er enghraifft, nad oes dull amgen o wneud y gwaith.

Mae ar rhai crefyddau angen cyfnodau estynedig o ymptydio. Os dewiswch wneud trefniadau arbennig i gefnogi gweithwyr trwy gyfnod o ymptydio, byddai hyn yn fater o arfer da a gallai bod yn ofynnol mewn rhai amgylchiadau.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Er enghraifft: Mae cwmni arlwyio mawr yn cyflogi nifer mawr o weithwyr Mwslimaidd. Yn ystod Ramadan, pan fo'r gweithwyr Mwslimaidd yn ymryd fel rhan annatod o'u crefydd, mae'r cyflogwr yn caniatáu iddynt gymryd seibiannau ychwanegol er mwyn helpu'n gyffredinol.

Ystyried ceisiadau am newidiadau o ran oriau gwaith neu weithio'n hyblyg yn ymwneud ag ailbennu rhywedd gweithiwr

Pe bai gweithiwr yn bwriadu mynd trwy'r broses o ailbennu rhywedd, yn gwneud hynny eisoes, neu wedi ailbennu'i rhywedd, ac mai dyma'r rheswm am ei gais i weithio'n hyblyg, dylech ystyried ei gais ar yr un sail ag y byddech yn ystyried unrhyw gais tebyg na wnaed dan yr hawl i wneud cais am weithio hyblyg.

Peidiwch â gwrthod cais, neu beidio â'i drin o ddifrif oherwydd mai person **trawsrywiol** sy'n gwneud y cais hwnnw.

Er enghraifft: Mae person trawsrywiol yn gofyn i'w gyflogwr a gaiff gywasgu ei oriau gwaith i 9 diwrnod allan o bob 10 fel ei fod yn gallu mynychu apwyntiad yn ymwneud â phroses ailbennu rhywedd ar y degfed diwrnod. Mae'r cyflogwr yn penderfynu derbyn y cais. Mae hyn oherwydd ei fod wedi edrych ar anghenion ei sefydliad a byddai wedi cytuno â chais o'r fath pe bai rhywun nad oedd yn mynd drwy'r broses o ailbennu rhywedd wedi ei gyflwyno. Pe baent wedi gwrthod oherwydd bod y gweithiwr yn berson trawsrywiol, byddai hyn yn wahaniaethu uniongyrchol oherwydd ailbennu rhywedd.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

Manteision gweithio'n hyblyg

Mae rhai cyflogwyr yn caniatáu i'w holl staff wneud cais am weithio'n hyblyg, yn amodol ar anghenion eu sefydliad, er nad yw hyn yn ofynnol dan y gyfraith.

Mae gwneud hyn yn caniatáu i weithwyr gael cydbwysedd rhwng gofynion eu gwaith a'u bywyd y tu allan i'r gwaith, a dywed cyflogwyr sy'n cynnig hyn fod manteision, gan gynnwys:

- mwy o foddhad a theyrngarwch ymhlith gweithwyr
- cadw staff yn well
- costau recriwtio a hyfforddi is, a
- llai o absenoldeb a straen yn y gweithle.

Meddylwch am sut bydd y camau a ganlyn yn eich helpu chi a'ch sefydliad i gael budd o weithio hyblyg ac osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon:

- Datblygwch bolisi ar weithio hyblyg fel bod pob gweithiwr yn deall yr hyn ydyw, pwy all wneud cais amdano a than ba amgylchiadau, sef:
 - y bobl hynny sy'n gymwys dan gyfraith cyflogaeth ar gyfer yr hawl i wneud cais am weithio'n hyblyg, ac unrhyw un gyda nodwedd warchoddedig a allai ei gwneud yn ofynnol i chi ystyried gweithio hyblyg neu ei ganiatáu, neu
 - bawb yn eich sefydliad.

Dywedwch wrth eich gweithwyr beth yw'r broses ar gyfer gwneud cais a'r modd y penderfynir arno.

- Sicrhewch eich bod chi (ac unrhyw un arall sy'n penderfynu am hawl i wneud cais am weithio hyblyg) yn deall pwy sydd â hawl cyfreithiol i wneud cais am weithio hyblyg a'r hyn sydd ei angen i chi neu nhw ei wneud mewn amgylchiadau o'r fath. Pe baech chi, er enghraifft, yn cyflogi rheolwr nad yw'n deall hyn, ac mae'n gwrthod ystyried, neu, mewn rhai amgylchiadau, yn gwrthod caniatáu cais, mae'n bosib mai chi fyddai'n gyfrifol am fethiant y rheolwr. Gallwch ddarllen mwy am pryd yr ydych chi'n gyfrifol am yr hyn mae pobl eraill yn ei wneud ym Mhennod 2.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Mynd y tu hwnt i'r hawl i wneud cais

- Meddyliwch am gynnig hyblygrwydd i bawb sy'n gweithio i chi, o'r diwrnod maent yn dechrau yn y gwaith, cyn belled â bod hyn yn cydweddu â gofynion eich sefydliad i gyflawni ei nodau.

Er enghraifft:

- Mae cyflogwr yn hysbysebu pob swydd fel swyddi sy'n agored i drefniadau gweithio hyblyg, oni bai eu bod wedi gweithio allan rheswm da pam fod swydd benodol yn anaddas. Maent yn cynnig trafod hyn unwaith y bydd y swydd wedi'i chynnig.
- Peidiwch â chymryd yn ganiataol fod rhai swyddi yn anaddas ar gyfer gweithio hyblyg. Ymhlith y rhesymau y gall cyflogwyr feddwl mai felly y mae hi yw:
 - mae'r swydd yn rôl uwch ac felly mae angen i rywun fod yn bresennol bob amser
 - byddai cyflwyno gweithio hyblyg i un person yn golygu y byddai pawb am weithio'n hyblyg
 - byddai rheoli rhywun sy'n gweithio'n hyblyg yn rhy anodd
 - ni fyddai cwsmeriaid yn ei hoffi.

Fodd bynnag, ni welodd nifer mawr o gyflogwyr sydd wedi cyflwyno gweithio hyblyg fod y rhain yn rhwystrau ac maent wedi gweld manteision.

Er enghraifft:

- Mae cyflogwr yn caniatáu'r hyblygrwydd i weithwyr gyfnewid sifftiau ymhlith eu hunain. Mae hyn o fudd i'r sefydliad pan ddaw argyfyngau brys ac adegau hynod o brysur.

I gael mwy o wybodaeth ar sut gall gweithio'n hyblyg fod o fudd i gyflogwyr a gweithwyr, gweler adroddiad *Gweithio'n Well* y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Pwysigrwydd defnyddio'r broses gywir

Un ffordd bwysig y gallwch osgoi gwahaniaethu wrth benderfynu pwy sy'n gallu newid eu horiau gwaith neu weithio'n hyblyg yw sefydlu proses nad yw'n cychwyn trwy edrych ar y rheswm dros gais y gweithwyr ond, yn hytrach, yn ystyried yn gyntaf p'un a fyddai'ch sefydliad yn parhau i allu cynnal ei ddiben pe baech yn cytuno i'r cais.

Er enghraifft:

- Nid oes raid i gyflogwr wybod ei bod yn bwysig i weithiwr hebrwng perthynas i sesiynau dialysis yr arennau ar brynhawn Mercher, dim ond ei fod yn dymuno addasu ei oriau i osgoi gweithio ar yr adeg yna.

Felly edrychwch ar yr effaith ar waith y person ac ar eich sefydliad, nid ar yr effaith ar amgylchiadau personol y gweithiwr unigol. Unwaith y byddwch yn edrych ar y mater gyda meddwl agored, gallech weld fod y cais yn achosi llai o broblemau na'r hyn a feddylioch chi gyntaf.

Mewn rhai sefyllfaoedd, fodd bynnag, ni allwch osgoi ystyried rhesymau'r gweithiwr dros y cais – er enghraifft, os yw gweithiwr yn gofyn am addasiad rhesymol oherwydd bod ganddo anabled.

Mae'n rhaid i chi hefyd ystyried rhesymau'r gweithiwr dros y cais os ydych yn meddwl am ei wrthod mewn sefyllfa a allai fod **yn wahaniaethu anuniongyrchol**. Mewn geiriau eraill, os ydych yn cymhwyso rheol i'r gweithiwr a fyddai'n anfanteisiol iddo a hefyd yn tueddu rhoi anfantais i eraill sydd â'r un nodwedd warchoddedig, ee menywod eraill neu weithwyr eraill sy'n dilyn yr un grefydd.

Er mwyn osgoi **gwahaniaethu anuniongyrchol**, mae'n rhaid i'r cyflogwr fod yn gallu cyfiawnhau'n wrthrychol yr hyn y mae'n ei wneud. Golyga hyn fod yn rhaid i'r rheol y maen nhw'n ei chymhwyso fod yn **gymesur**. Mae effaith y cyflogwr yn dweud 'na' ar y gweithiwr yn cael ei phwyso yn erbyn anghenion y cyflogwr. Po fwyaf yw'r problemau a achosir i'r gweithiwr (a gweithwyr eraill sydd â'r un nodwedd warchoddedig), yna po fwyaf y cyfiawnhad sydd ei angen ar y cyflogwr i wrthod cais y gweithiwr am weithio'n hyblyg.

Dyma'r dull o fynd ati sy'n *rhaid* i chi ei gymryd os yw'r gweithiwr a wnaeth y cais yn defnyddio'r hawl i wneud cais am weithio hyblyg dan gyfraith cyflogaeth.

Ond mae hefyd yn ddull defnyddiol i'w gymryd pe baech yn penderfynu cynnig gweithio hyblyg i ystod fwy o weithwyr.

Os sicrhewch chi fod eich holl weithwyr yn deall sut byddwch yn dod i benderfyniad, bydd hyn yn:

- eich helpu i osgoi gwneud penderfyniadau ar sail nodwedd warchoddedig lle gallai gwneud hyn arwain o bosib at wahaniaethau anghyfreithlon

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

- helpu eich gweithwyr i wneud eu cais yn y fath fodd sy'n ateb cwestiynau sydd gennych o bosib ynghylch yr effaith ar eich sefydliad pe baech yn cytuno i'w cais, yn hytrach na gorfod dweud wrthyh chi am eu hamgylchiadau personol, a
- helpu i osgoi sefyllfaoedd lle bydd un gweithiwr yn teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi'n llai na gweithiwr arall oherwydd eich bod chi wedi barnu ei bod yn bwysicach i un person fod yn gallu gweithio'n hyblyg ar sail eu hamgylchiadau personol.

Penderfynu ynghylch amser o'r gwaith

Sut mae cyfraith cyflogaeth a chyfraith cydraddoldeb yn rhyngweithio

Mae cyfraith cyflogaeth (yn hytrach na'r gyfraith cydraddoldeb sy'n cael ei hesbonio yn y canllaw hwn) yn manylu ar hawliau pobl, sef:

- Lleiafswm o ddiwrnodau o'r gwaith â thâl
- Absenoldeb mamolaeth â thâl a di-dâl
- Absenoldeb tadolaeth â thâl
- Absenoldeb mabwysiadu â thâl a di-dâl
- Absenoldeb rhiant di-dâl
- Absenoldeb argyfwng teulu di-dâl mewn amgylchiadau penodol (er enghraifft, pe bai gofal plant arferol gweithiwr, neu ofal am aelodau eraill o'r teulu sy'n dibynnu arnyh nhw ddim ar gael ar y funud olaf)
- Amser o'r gwaith â thâl neu'n ddi-dâl ar gyfer dyletswyddau cyhoeddus a chyfrifoldebau undebau llafur

Gallwch gael mwy o wybodaeth am yr hawliau hyn yn Acas.

Mae manylion cyswllt Acas yn *Ffynonellau pellach ar gyfer gwybodaeth a chynghor*.

Yn gyffredinol, nid yw cyfraith cydraddoldeb yn berthnasol i p'un ai a oes gan bobl hawl i gael amser o'r gwaith, ond, yn hytrach, sut y gwnewch chi benderfynu ynghylch:

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

- pwy sy'n cael amser i ffwrdd, pa bryd a faint
- p'un a ddylai'r amser i ffwrdd fod â thâl ynteu'n ddi-dâl
- sut byddwch yn cofnodi gwahanol fathau ar absenoldeb.

Ymhlith eithriadau i hyn, lle mae cyfraith cydraddoldeb yn effeithio ar p'un ai a oes gan rywun hawl i amser i ffwrdd, mae:

- Amser i ffwrdd o'r gwaith fel addasiad rhesymol i ddileu rhwystrau i bobl anabl
- Absenoldeb ailbennu rhywedd
- Absenoldeb yn sgil beichiogrwydd

Caiff y sefyllfaoedd hyn eu esbonio yn adran nesaf y canllaw hwn.

Osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon pan fyddwch yn penderfynu ynghylch amser i ffwrdd gweithwyr

Mae'n rhaid i chi osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon wrth benderfynu ynghylch amser gweithiwr o'r gwaith. Gallai penderfyniadau ynghylch amser o'r gwaith amrywio o bwy sy'n cymryd ei wyliau pa bryd i sut y cofnodir absenoldebau gweithwyr.

Yn gyntaf, defnyddiwch yr wybodaeth yn gynharach yn y canllaw hwn i sicrhau eich bod yn gwybod yr hyn mae cyfraith cydraddoldeb yn dweud sy'n rhaid i chi ei wneud fel cyflogwr.

Mae'r adran hon o'r canllaw yn cwmpasu'r hyn a ganlyn:

- Osgoi gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol
 - Yr eithrio oherwydd oedran penodol yn caniatáu gwahanol lefelau o wyliau blynyddol ar sail hyd gwasanaeth o hyd at bum mlynedd
- Gwneud addasiadau rhesymol i ddileu rhwystrau i bobl anabl ac osgoi gwahaniaethu sy'n codi o anabledd
- Ystyried ceisiadau am amser o'r gwaith yn ymwneud â chrefydd neu gred gweithiwr
- Ystyried ceisiadau am amser o'r gwaith yn ymwneud ag ailbennu rhywedd gweithiwr
- Absenoldebau yn sgil beichiogrwydd
 - absenoldeb salwch
 - gofal cynenedigol
- Absenoldeb mamolaeth, tadolaeth a mabwysiadu

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Mae rhai mathau o absenoldeb, fel gwyliau, yn cyfrif fel budd ac yn cael eu trin yn yr un modd â chyflog. Gallwch ddarllen mwy am yr hyn mai hwn yn ei olygu yng nghanllaw'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: *Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: cyflog a buddion.*

Osgoi gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol

Pe baech:

- yn gwrthod cais rhywun am absenoldeb oherwydd nodwedd warchoddedig, neu
- yn talu mwy i rai pobl nag eraill yn ystod eu hamser i ffwrdd o'r gwaith oherwydd nodwedd warchoddedig, neu
- yn rhoi mwy o absenoldeb i rai pobl nag i eraill oherwydd nodwedd warchoddedig mae'n debygol o fod yn wahaniaethu uniongyrchol, oni bai fod cyfraith cyflogaeth neu gyfraith cydraddoldeb yn caniatáu'n benodol i chi wneud hyn (fel y gwna gydag absenoldeb mamolaeth, er enghraifft).

Pe baech:

- yn dweud fod yn rhaid i bawb gymryd gwyliau ar adeg benodol o'r flwyddyn, neu
- yn gosod amodau ar ba bryd fydd rhywun yn gymwys ar gyfer gwyliau ychwanegol gall hyn fod ag effaith waeth ar berson sydd â nodwedd warchoddedig benodol, a phobl eraill sydd â'r un nodwedd, nag ar bobl nad ydy'r nodwedd hon ganddynt. Oni bai eich bod yn gallu **cyfiawnhau** r' hyn rydych yn ei wneud yn **wrthrychol**, gall hyn fod yn wahaniaethu anuniongyrchol.

Yr eithrio oherwydd oedran penodol yn caniatáu gwahanol lefelau o wyliau blynyddol ar sail hyd gwasanaeth o hyd at bum mlynedd

Mae cyfraith cydraddoldeb yn caniatáu i chi wahaniaethu rhwng gweithwyr mewn cyflog a buddion ar sail hyd gwasanaeth, gan gynnwys faint o wyliau blynyddol y maent yn ei gael.

Gallwch roi hawliau gwyliau gwahanol i weithwyr sydd â llai na phum mlynedd o wasanaeth i'r sawl sydd â mwy na phum mlynedd heb orfod **cyfiawnhau** hyn yn **wrthrychol**:

Er enghraifft: I annog gweithwyr i aros gyda nhw am fwy na dwy flynedd, mae cyflogwr yn rhoi diwrnod ychwanegol o wyliau â thâl am bob blwyddyn lawn o

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

wasanaeth, hyd at bum mlynedd. Mae'r eithriad yn caniatáu i'r cyflogwr wneud hyn heb orfod cyfiawnhau'r arfer yn wrthrychol. Mae hyn yn berthnasol er ei bod yn anos i weithwyr ifanc gymhwyso am y gwyliau ychwanegol a'i bod felly, ar yr wyneb, yn wahaniaethu anuniongyrchol ar sail oedran yn erbyn y gweithwyr iau.

Gallwch weithio allan hyd gwasanaeth mewn un o ddwy ffordd:

- trwy hyd y cyfnod y bu'r gweithiwr yn gweithio i chi ar lefel benodol neu'n uwch, neu
- drwy hyd cyfanswm y cyfnod y bu'r gweithiwr yn gweithio i chi.

Os defnyddiwch chi hyd gwasanaeth mwy na phum mlynedd i wobrwyo neu gynyddu budd, mae hyn yn disgyn y tu allan i'r eithriad.

Ond mae yna wahaniaeth pellach: mae'n bosib y byddwch yn dal i fod yn gallu defnyddio hyd gwasanaeth o fwy na phum mlynedd i benderfynu ynghylch hawliau gwyliau os ydych o'r farn resymol fod defnyddio hyd gwasanaeth yn y modd hwn yn cyflawni angen busnes. Mae'n bosib eich bod o'r farn ei fod yn gwobrwyo lefelau profiad uwch, yn annog teyrngarwch, neu'n cynyddu neu gynnal cymhelliant eich gweithwyr.

Mae hyn yn brawf llai anodd na'r prawf cyffredinol ar gyfer **cyfiawnhau gwrthrychol** ar gyfer gwahaniaethu anuniongyrchol. Fodd bynnag, rydych yn dal i fod yn gorfod cael tystiolaeth i gefnogi'ch barn ei fod yn cyflawni angen busnes. Ymhlith enghreifftiau o'r math o dystiolaeth y gallech ei defnyddio mae:

- monitro
- arolygon staff
- trafod â staff yn unigol neu mewn grwpiau.

Er enghraifft: Mae cyflogwr am roi pum diwrnod ychwanegol o wyliau blynyddol i weithwyr ar ôl deng mlynedd o wasanaeth. Gall y cyflogwr wneud hyn dim ond os yw'n credu'n rhesymol fod yr arfer yma'n cyflawni angen busnes.

Gwneud addasiadau rhesymol i ddileu rhwystrau i weithwyr anabl ac osgoi gwahaniaethu sy'n deillio o anabledd

Bydd cyflogwyr weithiau'n defnyddio cofnodion absenoldeb salwch gweithwyr i'w helpu i benderfynu ar bethau fel:

- dyrchafiad
- bonysau
- dileu swyddi

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

- geirdaon.

Os ydych yn trin amser o'r gwaith y mae person anabl yn ei gymryd, sy'n ymwneud â'i anabledd, yn yr un modd yn union ag y byddwch yn trin absenoldeb salwch y mae gweithiwr nad yw'n anabl yn ei gymryd, gall hyn arwain at drin y person anabl yn waeth na gweithiwr arall oherwydd rhywbeth sy'n deillio o'i anabledd.

Er enghraifft: Mae ar weithiwr sy'n berson anabl angen diwrnod i ffwrdd bob tri mis ar gyfer ffisiotherapi'n ymwneud â'i gyflwr. Mae'r cyflogwr yn cofnodi'r diwrnodau i ffwrdd hyn fel absenoldebau salwch. Pan fydd y cyflogwr yn penderfynu pa staff y bydd yn talu bonws blynyddol iddynt, un o'r profion yw bod â llai na phum diwrnod o absenoldeb salwch yn ystod y flwyddyn. Nid yw'r person anabl felly'n gymwys ar gyfer y bonws. Mae wedi cael ei drin yn waeth na gweithwyr eraill oherwydd rhywbeth sy'n deillio o'i anabledd (sef yr angen i gymryd amser i ffwrdd ar gyfer ffisiotherapi). Er mwyn osgoi torri'r gyfraith, rhaid i'r cyflogwr fod yn gallu **cyfiawnhau** hyn yn **wrthrychol**.

Yn hytrach na cheisio cyfiawnhau cymhwyso'r rheol yn y ffordd hyn yn wrthrychol, mae'r cyflogwr yn penderfynu cofnodi absenoldeb sy'n gysylltiedig ag anabledd y gweithiwr ar wahân i absenoldeb salwch cyffredin. Mae'r cyflogwr yn eithrio'r diwrnodau hyn o gofnod absenoldeb salwch y gweithiwr wrth weithio allan cymhwyster ar gyfer y bonws. Byddai cofnodi'r absenoldeb ar wahân fel hyn yn addasiad rhesymol yn ôl pob tebyg.

Unwaith y byddwch yn gwybod fod gweithiwr yn cael ei gynnwys dan ddiffiniad person anabl, rhaid osgoi

- gwahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol oherwydd anabledd, neu
- wahaniaethu sy'n deillio o anabledd

ac i sicrhau eich bod wedi cydymffurfio â'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol, fe ddylech:

- Gofnodi amser i ffwrdd sy'n ymwneud ag anabledd y gweithiwr ar wahân i absenoldeb salwch cyffredinol. Bydd hyn yn golygu nad ydych chi'n cyfrifo bonysau nac yn penderfynu ar faterion eraill o ran tâl neu gyflogaeth mewn modd sy'n gwahaniaethu yn eu herbyn yn anghyfreithiol.
- Cadwch mewn cysylltiad pe bai rhywun yn absennol am gyfnod hir i ddarganfod sut y mae ac i ddweud wrtho beth sy'n digwydd yn y gwaith (er gwnewch yn glir iddo nad ydych yn ei ddisgwyl yn ôl yn y gwaith cyn iddo fod yn barod).
- Meddyliwch am gynllun ar gyfer ei ddychwelyd i'r gwaith, er enghraifft, trefnu iddo ddechrau gweithio eto'n raddol, neu weithio gartref cyn dod i mewn i'r swyddfa, os yw hyn yn bosib yn ei swydd ef.
- Ystyriwch addasiadau rhesymol gydag ef, ac os oes angen, defnyddio cyngor arbenigol i weithio allan pa addasiadau rhesymol y gellir eu gwneud ar gyfer yr adeg y

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

bydd y gweithiwr yn barod i ddychwelyd i'r gwaith. Os yw newid yn rhesymol, mae'n rhaid i chi ei weithredu.

Nid oes rhaid i chi dalu tâl salwch y tu hwnt i'r hyn byddwch yn ei dalu fel rheol oherwydd bod absenoldeb rhywun yn ymwneud ag anabledd. Ond fe allai fod yn addasiad rhesymol pe baech:

- yn ymestyn ei dâl salwch
- yn cynnig 'absenoldeb anabledd' di-dâl, neu
- yn caniatáu iddo gymryd amser ychwanegol i ffwrdd o'r gwaith fel gwyliau blynyddol.

Os mai oedi o ran rhoi addasiad rhesymol ar waith a fyddai'n galluogi'r gweithiwr i ddychwelyd i'r gweithle yw'r rheswm pam fod gweithiwr yn absennol, gallai cynnal tâl llawn fod yn addasiad rhesymol pellach i'r cyflogwr ei weithredu.

Er enghraifft: Mae ar fenyw sydd â nam ar y golwg angen i ddogfennau gwaith gael eu gwneud yn fwy. Mae ei chyflogwr yn methu â gwneud trefniadau i ddarparu'r rhain iddi. O ganlyniad, mae'n absennol o'r gwaith nifer o weithiau oherwydd straen ar y llygad. Wedi iddi hi dderbyn tâl salwch yn llawn am bedwar mis, mae'r cyflogwr yn ystyried ei gwtogi i hanner tâl yn unol â'i bolisi salwch. Mae cynnal tâl llawn yn debygol o fod yn addasiad rhesymol gan mai oedi'r cyflogwr cyn gwneud yr addasiad gwreiddiol yw achos ei absenoldeb.

Gallech hefyd newid y targedau y mae disgwyl i rywun eu cyrraedd fel bod ganddo'r un cyfle o ennill bonysau.

Er enghraifft: Mae gweithiwr yn yr adran werthu yn cymryd pob prynhawn lau i ffwrdd fel gwyliau di-dâl am reswm yn ymwneud ag anabledd. Fel addasiad rhesymol, mae ei gyflogwr yn gostwng ei darged gwerthiant i adlewyrchu ei absenoldeb. Mae targed y tîm hefyd yn cael ei ostwng o swm cymesur.

Ystyried ceisiadau am amser o'r gwaith yn ymwneud â chrefydd neu gred gweithiwr

Pe bai gwyliau neu ddiwrnodau i roi sylw i ymlyniad ysbrydol yn rhan o grefydd neu gred gweithiwr, mae'n bosib y bydd yn gofyn am amser o'r gwaith ar adeg benodol er mwyn dathlu gwyliau neu fynychu seremonïau.

Pe baech yn gwrthod cais pawb i gymryd amser o'r gwaith ar ddiwrnod penodol sy'n digwydd bod yn ddiwrnod cadw gŵyl arbennig i weithwyr o grefydd benodol, gall hyn o bosib fod yn wahaniaethu anuniongyrchol oni bai eich bod yn gallu cyfiawnhau'ch gwrthodiad. Er ei bod yn bosib bod gennych resymau cryf dros fod angen yr holl weithwyr yn y gwaith ar ddiwrnod arbennig, fe ddylech gofio ei bod yn aml yn hynod bwysig i weithwyr sy'n rhannu'r grefydd honno nad ydynt yn gweithio ar y diwrnod perthnasol.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Gall rheolau cyffredinol ynghylch pa bryd y gellir cymryd gwyliau blynyddol wahaniaethu'n anuniongyrchol yn erbyn gweithwyr sy'n rhannu crefydd benodol os ydynt yn cyd-daro â gwyliau crefyddol ac rydych yn gwrthod amser o'r gwaith ar y dyddiadau perthnasol.

Yn yr un modd, gall rheol na all gweithwyr gymryd eu gwyliau i gyd ar un adeg wahaniaethu'n anuniongyrchol yn erbyn gweithiwr sydd am fynd ar bererindod grefyddol. Ym mhob achos, er mwyn osgoi bod y gwrthodiad yn wahaniaethu anuniongyrchol, mae arnoch angen gallu cyfiawnhau dweud na yn wrthrychol.

Ystyried ceisiadau am amser o'r gwaith yn ymwneud ag ailbennu rhywedd

Rhaid i chi beidio â thrin rhywun sy'n berson trawsrywiol yn waeth am fod yn absennol o'r gwaith oherwydd ei fod yn bwriadu mynd trwy'r broses o ailbennu rhywedd, yn gwneud hynny eisoes, neu wedi ailbennu rhywedd nag y byddech yn ei drin:

- pe bai'n absennol oherwydd ei fod yn sâl
- pe bai'n absennol oherwydd unrhyw reswm arall, ac mae'n afresymol ei drin yn waeth.

Mae hyn yn cynnwys peidio â thrin y person yn waeth pan fyddwch yn penderfynu ynghylch pa amser o'r gwaith a ddylai gael. Pe baech yn cytuno i gais am amser o'r gwaith i rywun wella o anaf, yna peidiwch â gwrthod rhywun sy'n gofyn am amser o'r gwaith ar gyfer rhan o'r broses ailbennu rhywedd. Nid oes rhaid i'r cais ymwneud â phroses feddygol. Gallai, er enghraifft, fod ar gyfer electrolysis i gael gwared ar flew, neu ar gyfer cwnsela.

Absenoldebau sy'n ymwneud â beichiogrwydd

Absenoldeb salwch

Mae rheolau arbennig yn berthnasol i absenoldeb salwch sy'n ymwneud â beichiogrwydd menyw neu'r ffaith ei bod wedi rhoi genedigaeth.

Fe ddylech gofnodi salwch yn ymwneud â beichiogrwydd ar wahân i fathau eraill o salwch ac ni ddylech ei gyfri yng nghyfanswm cofnod salwch rhywun.

Ni ddylech dalu llai i fenyw sy'n absennol oherwydd salwch yn ymwneud â beichiogrwydd na'r tâl salwch cytundebol y byddai'n ei dderbyn pe bai'n absennol oherwydd unrhyw salwch arall gyda datganiad ffit i weithio ('nodyn ffitrwydd').

Rhaid i chi beidio ag ystyried cyfnod o absenoldeb oherwydd salwch yn ymwneud â beichiogrwydd neu absenoldeb mamolaeth wrth benderfynu ynghylch cyflogaeth menyw, er enghraifft, i ddibenion disgyblu neu os ydych yn dethol gweithwyr ar gyfer dileu swydd. Dylid trin absenoldeb yn ymwneud ag erthyliad naturiol fel salwch yn ymwneud â beichiogrwydd.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Er enghraifft: Mae gweithiwr wedi bod o'r gwaith oherwydd cymhlethdodau beichiogrwydd ers yn gynnar yn ei beichiogrwydd. Mae ei chyflogwr bellach wedi'i diswyddo yn unol â'r polisi salwch sy'n caniatáu hyd at 20 wythnos o absenoldeb parhaus yn unig. Rhoddir y polisi hwn ar waith heb ystyried rhyw, beichiogrwydd a mamolaeth. Mae'r diswyddo yn driniaeth anffafriol a byddai'n wahaniaethu anghyfreithlon ar sail beichiogrwydd, hyd yn oed pe bai dyn yn cael ei ddiswyddo am gyfnod tebyg o absenoldeb salwch, oherwydd roedd y cyflogwr wedi ystyried absenoldeb a oedd yn ymwneud â beichiogrwydd y gweithiwr wrth benderfynu diswyddo.

Gallwch ddod o hyd i fwy o wybodaeth ynghylch yr hyn y dylid ei wneud yn y sefyllfa hon yng nghanllaw'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar reoli rhieni newydd a'r sawl sy'n disgwyl.

Gallwch ddarllen mwy am dâl yn ystod beichiogrwydd menyw ac absenoldeb mamolaeth yng nghanllaw'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: *Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a buddion.*

Gofal cynenedigol

Mae'n rhaid i chi roi amser i ffwrdd i weithiwr bechiog ar gyfer gofal cynenedigol. Gall gofal cynenedigol gynnwys archwiliadau meddygol, dosbarthiadau rhianta ac ymlacio.

Er enghraifft: Mae gweithiwr bechiog wedi trefnu amser o'r gwaith i fynd i apwyntiad meddygol yn ymwneud â'i beichiogrwydd. Mae ei chyflogwr yn mynnu bod yn rhaid gwneud iawn am yr amser a gollwyd trwy weithio dan drefniadau oriau hyblyg neu bydd yn cwtochi ar ei thâl i adlewyrchu'r amser i ffwrdd. Mae hyn yn anghyfreithlon: nid yw gweithiwr bechiog dan unrhyw rwymedigaeth i wneud iawn am yr amser a gollwyd oherwydd apwyntiadau cynenedigol ac ni all cyflogwr wrthod amser o'r gwaith â thâl i fynychu apwyntiadau o'r fath.

Nid yw'r hawl i amser o'r gwaith â thâl yn cwmpasu partneriaid menywod bechiog neu ddarpar dadau, er gallech ddewis, fel mater o arfer da, caniatáu i rywun gymryd gwyliau blynyddol neu absenoldeb di-dâl neu weithio'n hyblyg i gefnogi'i bartner. Fodd bynnag, o 1 Hydref 2014, bydd darpar dadau neu gymar mam yn gallu cymryd amser o'r gwaith i fynychu hyd at 2 apwyntiad cynenedigol.

Os ydych yn caniatáu amser o'r gwaith i gymheiriaid menywod bechiog, neu i ddarpar dadau sicrhewch nad ydych yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn eich dull o fynd ati.

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn caniatáu i ddyn y mae ei bartner benywaidd yn feichiog gymryd gwyliau blynyddol i fynychu apwyntiadau cynenedigol gyda hi. Mae'r cyflogwr yn gwrthod cais tebyg oddi wrth fenyw y mae ei phartner benywaidd yn

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

feichiog. Mae hyn yn debygol o fod yn wahaniaethu uniongyrchol oherwydd cyfeiriadedd rhywiol.

Awgrym am arfer da:

Hyd yn oed os mai'r prawf a ddefnyddiwch yw p'un a ellir parhau i ddiwallu anghenion busnes eich sefydliad pe baech yn cydsynio â chais person am amser o'r gwaith, mae'n syniad da cadw cofnod o ba bryd y gwnaethpwyd y cais, gan ba gyflogai, a'ch penderfyniad.

Yna gallech edrych ar eich penderfyniadau chi a'ch sefydliad dros gyfnod penodol o amser. Pe baech yn **monitro** nodweddion gwarchodedig eich gweithwyr, gallech ddefnyddio'r wybodaeth hon i wirio a oes unrhyw grŵp arbennig yn fwy tebygol o wneud cais sy'n cael ei wrthod.

Pe baech yn gweld mai felly mae hi, edrychwch unwaith eto ar y meini prawf a ddefnyddiwch i benderfynu pa geisiadau y byddwch yn eu caniatáu.

Absenoldeb mamolaeth, tadolaeth, mabwysiadu a rhieni

Pan fyddwch yn delio â gweithwyr sy'n gwneud cais am absenoldeb mamolaeth, tadolaeth, mabwysiadu neu rieni neu sy'n cymryd yr absenoldeb hwn, sicrhewch nad ydych chi'n gwahaniaethu yn erbyn person oherwydd nodwedd warchodedig.

Er enghraifft: Mae lesbiad wedi gofyn i'w chyflogwr am absenoldeb rhieni di-dâl. Mae hi a'i phartner wedi mabwysiadu plentyn ddwy flynedd yn ôl ac mae hi am fod yn gallu edrych ar ôl ei phlentyn am ran o wyliau'r haf. Mae'r gweithiwr wedi sicrhau nad yw'r cyfnod y gofynnodd hi amdano yn gwrthdaro ag absenoldeb rhieni y mae gweithwyr eraill yn ei gymryd. Wrth arfer ei ddoethineb p'un ai i ganiatáu'r absenoldeb rhieni, mae rheolwr llinell y fenyw yn gwrthod ei chais gan nad yw'n cytuno â chyplau o'r un rhyw yn cael mabwysiadu plant. Mae hyn yn debygol o fod yn wahaniaethu uniongyrchol oherwydd cyfeiriadedd rhywiol.

Dylech fod yn ymwybodol hefyd fod y Llywodraeth wedi pasio deddfwriaeth sy'n golygu y gall mamau, tadau, cymheiriaid a mabwysiadwyr o Ebrill 2015 ymlaen ddewis i rannu absenoldeb rhieni ar ôl genedigaeth eu plentyn neu'i leoliad. Gall cymheiriaid tadau a mamau gymryd hyd at flwyddyn bob yn un, neu gall rhieni gymryd nifer o fisoedd yr un pryd.

Disgwylir hefyd o Ebrill 2015 ymlaen y bydd rhieni mewn trefniadau geni plant ar ran pobl eraill a 'maethu i fabwysiadu' yn gymwys i absenoldeb mabwysiadu â thâl.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Gallwch ddod o hyd i arweiniad ymarferol ar ddelio ag absenoldeb mamolaeth, tadolaeth, rhieni a mabwysiadu yng *Nghanllaw'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar reoli rhieni newydd a'r sawl sy'n disgwyl*.

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

- Dywedwch wrth eich gweithwyr wrth iddynt ddechrau gweithio i chi beth yw'r broses ar gyfer gwneud cais am amser o'r gwaith a sut y gwneir penderfyniadau.
- Cofiwch gynnwys gwyliau blynyddol a mathau eraill o amser o'r gwaith, fel absenoldeb mamolaeth, tadolaeth a mabwysiadu, absenoldeb rhieni ac amser o'r gwaith oherwydd argyfyngau. Gallech gynnwys yr wybodaeth hon yn nhelerau cyflogaeth ysgrifenedig neu gontract gweithiwr a / neu ei roi mewn llawlyfr staff pe bai gan eich sefydliad y fath beth.
- Ceisiwch fod yn hyblyg ynghylch pa bryd y cymerir gwyliau blynyddol a sicrhewch fod eich gweithwyr yn gwybod faint o rybudd sydd arnoch ei angen er mwyn gweithio allan sut i ddiwallu anghenion cymaint o bobl â phosib (er enghraifft, pe baech yn gorfod gofyn i bobl eraill wneud eu gwaith).
- Mae'n bosib bod rhai swyddi lle nad yw'n bosib bod yn hyblyg ond mae'n bosib y gall esbonio a thrafod ei gwneud yn bosib i chi ddod i gyfaddawd. Nid oes rhaid i chi dderbyn tarfu afresymol ar weithgareddau'ch sefydliad.
- Mae'n bosib ei bod yn ymarferol i un person neu hyd yn oed nifer bach fod yn absennol, ond gall fod yn anodd i chi pe bai nifer mawr o bobl yn gofyn am yr un cyfnod o'r gwaith. Pe bai hyn yn digwydd, fe ddylech ei drafod gyda'r bobl sy'n gwneud y cais (a chydag undeb llafur cydnabyddedig os oes yna un), gyda'r nod o gydbwyso anghenion y sefydliad a'ch gweithwyr.

Atebion i'ch cwestiynau

C. *Pe bawn yn gwrthod amser o'r gwaith i fenyw dderbyn triniaeth ffrwythlonrwydd, a yw hyn yn wahaniaethu anghyfreithlon ar sail rhyw?*

- A. Nid yw cyfraith cydraddoldeb na chyfraith cyflogaeth yn rhoi hawl i fenyw gael amser o'r gwaith ar gyfer ffrwythloni in vitro (IVF) neu driniaeth ffrwythlondeb arall. Ond wrth ymateb i unrhyw gais, rhaid i chi beidio â thrin menyw yn waeth nag y byddech chi'n trin dyn sy'n gwneud cais cyfwerth am amser o'r gwaith.

Er enghraifft: Mae gweithiwr benywaidd sy'n cael triniaeth IVF yn gorfod cymryd amser o'r gwaith gyda salwch oherwydd sgil-effeithiau. Mae ei chyflogwr yn trin hyn fel absenoldeb salwch cyffredin ac yn talu'r tâl salwch cytundebol sy'n ddyledus iddi.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Pe bai wedi gwrthod tâl salwch cytundebol, gallai hynny fod yn wahaniaethu ar sail rhyw.

Wrth gwrs, wedi i embryo a ffrwythlonwyd gael ei fewnblannu, mae menyw yn feichiog yn gyfreithiol. O hyn ymlaen, mae'n cael ei gwarchod rhag triniaeth anffafriol oherwydd beichiogrwydd, gan gynnwys salwch yn ymwneud â beichiogrwydd. Byddai ganddi hawl hefyd i amser o'r gwaith ar gyfer gofal cynenedigol.

Mae'n arfer da (er nad yn ofyniad cyfreithiol) i chi drin unrhyw gais o bryd i'w gilydd am amser o'r gwaith ar gyfer triniaeth IVF neu driniaeth ffrwythlondeb arall gyda chydymdeimlad, ac ystyried cynllunio gweithdrefn ar gyfer y sefyllfa hon. Gallai hyn gynnwys caniatáu i fenywod gymryd gwyliau blynyddol neu wyliau di-dâl pan maent yn derbyn triniaeth a dynodi aelod staff y gallant roi gwybod iddo, yn gyfrinachol, eu bod yn derbyn triniaeth.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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 y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

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

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

Cyn belled â:

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

nid oes ots p'un a oeddech chi

- yn ymwybodol o, neu
- yn cymeradwyo

yr hyn a wnaeth y gweithiwr neu'r asiant.

Er enghraifft:

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

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

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

Defnyddio telerau cyflogaeth ysgrifenedig i gyflogeion

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

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

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

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

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

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

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

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

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

Pan all eich gweithwyr neu eich asiantau fod yn bersonol gyfrifol

Gall gweithiwr rydych chi'n ei gyflogi neu'ch 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 gweithiwr ffatri yn aflonyddu'n hiliol ar ei gydweithiwr. Y cyflogwr fyddai'n gyfrifol am weithgareddau'r gweithiwr, ond mae'n gallu dangos ei fod wedi cymryd pob cam rhesymol i ddod â'r aflonyddu i ben. Mae'r

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

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

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

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

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

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 erbyn cyfraith cydraddoldeb

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

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

Mae gan:

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

- 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 erbyn cyfraith cydraddoldeb

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

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

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

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 gontract yn ei rwystro rhag dod ag achos o aflonyddu rhywiol yn y Tribiwnlys Cyflogaeth.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

- 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 anabledd.
- 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 y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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 gweithiwr neu ymgeisydd anabl.

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

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

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

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

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

cyn belled ag y bod yr addasiadau yn rhesymol i chi eu gwneud.

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

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

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

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

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

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

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

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

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

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

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

- Meddyliwch ymlaen llaw am dasgau craidd swydd benodol a'r addasiadau a allai fod yn bosib (cyn cychwyn ar ymarfer recriwtio neu hyrwyddo, er enghraifft).
- Cyflwynwch broses ar gyfer gweithio allan addasiadau rhesymol pe bai gweithiwr presennol yn mynd yn anabl neu bod berson anabl yn dechrau gweithio gyda'r sefydliad, cyn bod sefyllfa unigol yn eich wynebu.
- Sicrhewch eich bod yn gwybod ymlaen llaw pa gefnogaeth sydd ar gael i bobl anabl oddi wrth Mynediad 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 Tribiwnlys Cyflogaeth posib, mae bod yn agored i wneud addasiadau rhesymol yn golygu ei bod yn bosib y gallwch osgoi colli sgiliau gweithiwr sy'n dod yn anabl drwy wneud ychydig yn unig o newidiadau.

Tri gofyniad y ddyletswydd

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

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

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

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

A yw pobl anabl dan anfantais sylweddol?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

Delio â rhwystrau ffisegol

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

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

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

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

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

Sicrhau bod addasiad yn effeithiol

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

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

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Pwy sy'n talu am addasiadau rhesymol?

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

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

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

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

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

ac

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

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

Beth mae 'rhesymol' yn ei olygu?

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

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

Wrth benderfynu a yw addasiad yn rhesymol, gallwch ystyried:

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

- argaeledd cefnogaeth ariannol.

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

Materion i'w hystyried:

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

ynghylch a yw'r addasiad neu'r datrysiad penodol hwn yn rhesymol. Ond mae'n rhaid i sail eich penderfyniad fod yn asesiad dilys o'r risgiau iechyd a diogelwch posib. Ni ddylech gymryd unrhyw beth yn ganiataol o ran risgiau sy'n gallu wynebu rhai gweithwyr anabl.

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

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

Darparu gwybodaeth mewn fformat arall

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

Er enghraifft:

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

Addasiadau rhesymol ar waith

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

- Gwneud addasiadau i safleoedd.

Er enghraifft:

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

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

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn ailddyrannu dyletswyddau bach neu gynorthwyol i weithiwr arall gan fod gweithiwr anabl yn ei chael yn anodd eu cwblhau oherwydd ei anabledd. Er enghraifft, mae'r swydd yn cynnwys mynd ar do agored adeilad o

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

bryd i'w gilydd ond mae cyflogwr yn trosglwyddo hyn oddi wrth weithiwr y mae ei anabledd yn cynnwys pendro difrifol.

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

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

- Newid oriau gweithio neu hyfforddi gweithiwr.

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

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

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

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

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn caniatáu i berson anabl sydd wedi datblygu cyflwr yn ddiweddar gael mwy o amser o'r gwaith nag a fyddai'n cael ei ganiatáu i

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

weithwyr nad ydynt yn anabl, i'w alluogi i gael mwy o adsefydlu. Byddai addasiad tebyg yn briodol pe bai anabledd yn gwaethygu neu pe bai gweithiwr anabl angen triniaeth o bryd i'w gilydd beth bynnag.

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

Er enghraifft:

- Mae pob gweithiwr yn cael ei hyfforddi i ddefnyddio peiriant penodol ond mae cyflogwr yn darparu hyfforddiant hwy neu ychydig yn wahanol i weithiwr y mae symudedd ei law neu ei fraich yn gyfyngedig, neu hyfforddiant mewn meddalwedd ychwanegol ar gyfer person â nam ar ei olwg fel ei fod yn gallu defnyddio cyfrifiadur ag allbwn lleferydd.
- Mae cyflogwr yn darparu hyfforddiant ar gyfer gweithwyr ar gynnal cyfarfodydd mewn modd sy'n galluogi aelod Byddar o'r staff i gymryd rhan yn effeithiol.
- Mae person anabl yn dychwelyd i'r gwaith wedi absenoldeb o chwe mis oherwydd strôc. Mae ei gyflogwr yn talu iddo weld mentor gwaith ac yn caniatáu amser o'r gwaith i weld ei fentor, i helpu â cholli hyder yn dilyn datblygu ei anabledd.

- Caffael neu addasu offer.

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

- Addasu cyfarwyddiadau neu lawlyfrau cyfeiriol.

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

- Addasu gweithdrefnau ar gyfer rhoi ar brawf ac asesu.

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

- Darparu darllenwr neu ddehonglwr.

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

- Darparu goruchwyliaeth neu gefnogaeth arall.

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

- Caniatáu gweithiwr anabl i gymryd cyfnod o absenoldeb anabledd.

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

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

- Cyflogi gweithiwr cefnogi i gynorthwyo gweithiwr anabl.

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

- Addasu gweithdrefnau disgyblu neu weithdrefnau achwyn.

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

- Addasu meini prawf dethol ar gyfer dileu swydd.

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

- Addasu trefniadau cyflog wedi'u seilio ar berfformiad.

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

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

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

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

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

Byddai arnoch angen o leiaf gallu dangos eich bod wedi cymryd pob cam rhesymol i geisio datrys problem agwedd gweddill eich staff.

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

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Sefyllfaoedd penodol

Gwasanaethau cyflogaeth

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

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

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

Er enghraifft: Mae asiantaeth cyflogaeth yn sicrhau bod ei gwefan yn hygyrch i bobl anabl a'i bod yn darparu gwybodaeth am gyfleoedd swyddi mewn amrywiaeth o fformatau gwahanol. Mae hefyd yn sicrhau bod ei staff wedi cael eu hyfforddi i gynorthwyo pobl anabl sy'n mynd ati i gael gwybodaeth am gyfleoedd swyddi.

Pensiynau galwedigaethol

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

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

Er enghraifft: Mae rheolau cynllun cyflog terfynol cyflogwr yn darparu fod y swm mwyaf o bensiwn y gellir ei dderbyn wedi'i seilio ar gyflog yr aelod yn y flwyddyn olaf o weithio. Wedi iddo weithio'n amser llawn am 20 mlynedd, mae gweithiwr yn datblygu cyflwr sy'n ei arwain i gwtogi ar ei oriau gwaith ddwy flynedd cyn ei oedran pensiwn. Mae rheolau'r cynllun yn ei roi dan anfantais oherwydd ei anabledd,

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

oherwydd bydd ei bensiwn yn cael ei gyfrifo ar ei gyflog rhan-amser yn unig. Mae'r ymddiriedolwyr yn penderfynu trosi cyflog rhan-amser y gweithiwr i swm gyfwerth amser llawn a chwtogi'n gyfatebol ar y cyfnod o weithio'n rhan-amser sy'n cyfrif at y pensiwn. Yn y modd hwn, bydd ei enillion amser llawn yn cael eu hystyried. Mae hyn yn debygol o fod yn addasiad rhesymol i'w wneud.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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 waith
 - Lle mae hawl yn cael ei ddwyn
 - Terfyn amser cyn dod â hawl
 - Y safon a baich y profi
 - Yr hyn y gall y Tribiwnlys Cyflogaeth eich gorchymyn i'w wneud
- Mwy o wybodaeth am amddiffyn achos Tribiwnlys Cyflogaeth

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

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

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

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

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

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

Pe bai gweithiwr yn dod a'i gŵyn atoch chi

Mae gennych ddwy ffordd o ddatrys y sefyllfa:

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

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

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

Delio â'r gŵyn yn anffurfiol

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

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

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

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

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

Pe bai gweithiwr yn gwneud cwyn ffurfiol

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

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

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

Dull amgen o ddatrys anghydfod

Os ydych am gael help i ddatrys cwyn am wahaniaethu, gallech weld a fydd y person sy'n cwyno yn cytuno i'r hyn a elwir fel rheol yn 'dull amgen o ddatrys anghydfod' neu ADR. Mae ADR yn cynnwys dod o hyd i fodd o ddatrys y gŵyn heb wrandawriad tribiwnlys

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

ffurfiol. Ymhlith technegau ADR mae cyfryngu a chymodi. Am ragor o wybodaeth gweler adran 'Setlo anghydfod' isod.

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

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

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

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

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

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

Monitro'r canlyniad

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

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

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

Y weithdrefn gwestiynau

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

Hawliadau am ddigwyddiadau cyn 6 Ebrill 2014

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

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

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

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

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

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

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

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

Hawliadau am ddigwyddiadau ar 6 Ebrill 2014 neu wedyn

Diddymwyd y weithdrefn gwestiynau a'r ffurflen holiadur ar 6 Ebrill 2014. Ar gyfer hawliadau am ddigwyddiadau a gymerodd lle ar neu ar ôl y dyddiad hwnnw bydd yn dal yn arfer dda i weithiwr sydd o'r farn ei fod wedi dioddef gwahaniaethu anghyfreithlon,

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

aflonyddu neu erledigaeth dan gyfraith cydraddoldeb geisio am wybodaeth berthnasol oddi wrthoch chi cyn dwyn hawliad ffurfiol.

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

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

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

Pwyntiau allweddol am achosion gwahaniaethu mewn sefyllfa waith

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

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

Lle dygir hawliau

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 warchodedig benodol.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

Gall Tribiwnlys Cyflogaeth glywed achos oddi wrth aelod o'r **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

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

Terfyn amser cyn dwyn hawl

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

Mae dwy sefyllfa lle mae hyn ychydig yn wahanol:

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

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

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

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

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

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 ddiwydd. Mae rhagor o wybodaeth ar y weithdrefn gymodi gynnar yn adran 'Setlo anghydfod' y canllaw hwn.

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

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Y safon a baich y profi

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

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

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

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

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

Pe baech chi'n colli'ch achos, gall y tribiwnlys orchymyn yr hyn a elwir yn unioni.

Y prif gamau unioni sydd ar gael i'r Tribiwnlys Cyflogaeth yw:

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

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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 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 gynnil 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 Tribiwnlys 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.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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
- Cytundeb cyfaddawd cymhwys

Cytundeb rhyngoch chi a'r gweithiwr

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

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

Cytundeb cyfaddawd cymhwys

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

- rhaid i'r cytundeb fod yn ysgrifenedig

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

- 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 y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

5. Ffynonellau pellach ar gyfer gwybodaeth a chyngor

Cyngor a gwybodaeth gyffredinol

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol:

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

Gwasanaeth Cynghori a Chymorth Cydraddoldeb (EASS)

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

Gwefan: www.equalityadvisoryservice.com/

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

Acas – y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu Annibynnol:

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

Gwefan: www.acas.org.uk

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

GOV.UK (Cyflogi Pobl)

Canllaw o wefan y llywodraeth i gyflogwyr.

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

Mynediad i Waith

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

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

Llundain, Dwyrain Lloegr a De-ddwyrain Lloegr:

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

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

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

Advicenow

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

- Gwefan: www.advicenow.org.uk

Advice UK

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

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

Age UK

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

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

Cymdeithas Pobl Broffesiynol Anabl (ADP):

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

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

Siambr Fasnach Prydain (BCC):

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

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

Consortium Manwerthu Prydain (BRC):

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

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

Porth Busnes:

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

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

Busnes yn y Gymuned:

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

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

Business Disability Forum (BFD)

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

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

Swyddfa Cyngor ar Bopeth (CAB)

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

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

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

Swyddfa Cyngor ar Bopeth (CAB) yr Alban

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

Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD):

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

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

ChildcareLink:

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

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

Close the Gap Scotland:

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Cyddfederasiwn Diwydiant Prydain (CBI):

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

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

Yr Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau (BIS):

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

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

Gwasanaeth Cyfraith Anabledd (DLS)

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

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

EEF:

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

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

Fforwm y Cyflogwyr ar Gred (EFB):

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

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

Equality Britain:

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

- Gwefan: www.equalitybritain.uk

Ffederasiwn Busnesau Bach (FSB):

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

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

Gender Identity Research and Education Society (GIRES):

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Yr Ymddiriedolaeth Rhywedd

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

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

GOV.UK

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

- Gwefan:

Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth (GEO):

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

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

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE):

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

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

Meddwl Iach yn y Gwaith:

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Buddsoddwyr mewn Pobl (BmP):

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

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

Rhwydwaith Canolfannau i Gyfreithwyr

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

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

Cymdeithas y Cyfreithwyr

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

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

Mae ganddi hefyd swyddfa yng Nghymru

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

Mindful Employer:

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

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

Opportunity Now:

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

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

Press for Change (PfC):

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

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

Race for Opportunity (RfO):

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

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

Small Business UK:

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

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

Stonewall:

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

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

Rhwydwaith Oed a Chyflogaeth (TAEN):

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

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

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

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

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

Scottish Trades Union Congress (STUC):

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

Hyfforddi i Ennill:

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

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

Teuluoedd sy'n Gweithio:

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

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

Doethwaith:

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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 y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

nodwedd warchodedig yn arbennig, ond oherwydd ei fod yn 'gysylltiedig â' pherson arall sydd â'r nodwedd warchodedig 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 gwarchodedig. 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 y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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 y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

	<p>ydynt yn bodloni'r meini prawf hyn (e.e. cancr asymptomatig a HIV).</p>
anfantais	<p>Niwed neu nam – rhywbeth y gallai'r unigolyn yr effeithir arno ystyried yn rhesymol sy'n newid ei sefyllfa er gwaeth.</p>
gwahaniaethu yn deillio o anabledd	<p>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.</p>
anghymesur o isel	<p>Mae hyn yn cyfeirio at sefyllfaoedd lle mae pobl sydd â nodwedd warchoddedig yn cael eu tangynrychioli o'i gymharu â'u niferoedd yn y boblogaeth neu yn y gweithle perthnasol.</p>
amrywiaeth	<p>Tueddir i ddefnyddio hyn i gyfeirio at grŵp o bobl gyda llawer o fathau gwahanol o nodweddion gwarchoddedig, e.e. pobl o bob oed, crefydd, cefndir ethnig ac ati.</p>
dyletswydd i wneud addasiadau rhesymol	<p>Mae'r ddyletswydd hon yn codi lle mae</p> <ol style="list-style-type: none">(1) nodwedd ffisegol o'r gweithle neu(2) ddarpariaeth, maen prawf, neu arfer a gymhwysir gan gyflogwr <p>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</p>

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

sefydliadau addysgol

Ysgolion, colegau a sefydliadau addysg uwch.

cyflogai

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

cyflogwr

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

darparwr gwasanaeth cyflogaeth

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

gwasanaethau cyflogaeth

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

Tribiwnlys Cyflogaeth

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

archwiliad cyflog cyfartal

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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 anabled neu ymrwymadau gofal plant. Gweler hefyd Hawl i ofyn am weithio hyblyg
ailbennu rhywedd	Y broses o newid o un rhyw i un arall. Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn gwahardd gwahaniaethu yn erbyn person sy'n bwriadu mynd drwy, neu sy'n mynd drwy neu wedi mynd drwy broses, neu ran o broses, er mwyn ailbennu ei rhywedd. Gweler hefyd person trawsrywiol .
tystysgrif adnabod rhyw	Tystysgrif a gyhoeddir o dan y Ddeddf Adnabod Rhywedd i berson trawsrywiol sydd wedi, neu sydd wedi cael dysfforia rhyw, sydd wedi byw yn y rhyw a gafaelwyd trwy gydol y ddwy flynedd flaenorol, ac sy'n bwriadu parhau i fyw yn y rhyw a gafaelwyd hyd ei farwolaeth.
cynllun cyfweliad gwarantiedig	Mae hwn yn gynllun i bobl anabl sy'n golygu y bydd ymgeisydd yn cael ei wahodd i gyfweliad os yw'n bodloni'r gofynion hanfodol a nodwyd ar gyfer y swydd.
aflonyddu	Ymddwyn tuag at rywun arall mewn modd sy'n amharu ar ei urddas, neu yn creu amgylchedd diraddiol, gwaradwyddus, gelyniaethus, brawychus neu dramgwyddus iddo.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

llai ffafriol

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

atebolrwydd

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

gwaith tebyg

Gweler **gwaith cyfartal.**

priodas a phartneriaeth sifil

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

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

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

² Deddf Priodas a Phartneriaeth Sifil (yr Alban) 2014

mamolaeth

Gweler **beichiogrwydd a mamolaeth.**

absenoldeb mamolaeth

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

monitro

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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 y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

**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 y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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 y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

gweithredu cadarnhaol

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

gwahaniaethu cadarnhaol

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

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

ymholiadau cyn cyflogi am anabledd ac iechyd

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

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

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

pennaeth

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

caffaeliad

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

cymesur

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

nodweddion gwarchodedig

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

cyfnod gwarchodedig

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

darpariaeth, maen prawf neu ymarfer

Mae nodi darpariaeth, maen prawf neu arfer yn allweddol i sefydlu **gwahaniaethu anuniongyrchol**. Gall gynnwys, er enghraifft, unrhyw bolisïau 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 y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

cyrff cyhoeddus

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

swyddogaethau cyhoeddus

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

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

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

dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus

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

cyrff cymwysterau

Awdurdod neu gorff a allai gyflwyno cymwysterau.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

holiadur	Gweler gweithdrefn cwestiynau .
gweithdrefn cwestiynau	Gweithdrefn yn ymwneud â deddf gwahaniaethu lle'r anfonir cwestiynau at yr ymatebydd cyn gweithredu, h.y. y person neu'r sefydliad y gellir gwneud hawl am wahaniaethu yn ei erbyn. Rhoddir y cwestiynau fel arfer ar ffurf ysgrifenedig safonol a elwir yn aml yn 'holiadur'. Diddymir y weithdrefn hon ar 6 Ebrill 2014 (gweler, adran yn y Canllaw ar 'gweithdrefn cwestiynau' am fanylion).
hil	Mae'n cyfeirio at nodwedd warchoddedig hil. Mae'n cyfeirio at grŵp o bobl a ddiffinnir yn ôl eu lliw, cenedligrwydd (gan gynnwys dinasyddiaeth) tarddiadau ethnig neu genedlaethol.
a ddisgrifir fel cyfwerth	Cysyniad yn ymwneud â chyflog cyfartal – gweler gwaith cyfartal .
addasiad rhesymol	Gweler y ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol
rheoliadau	Deddfwriaeth eilaidd a lunnir o dan Ddeddf Seneddol (neu ddeddfwriaeth Ewropeaidd) sy'n cyflwyno materion atodol sy'n cynorthwyo i weithredu'r Ddeddf.
crefydd neu gred	Ystyr crefydd yw'r ystyr a roddir iddi fel arfer ond mae cred yn cynnwys credoau crefyddol ac athronyddol gan gynnwys diffyg cred (e.e. anffyddiaeth). Yn gyffredinol, dylai cred effeithio ar eich dewisiadau mewn bywyd neu ar y modd yr ydych yn byw iddo gael ei gynnwys yn y diffiniad.
sefydliadau crefydd neu gred	Sefydliad a sylfaenwyd ar ethos yn seiliedig ar grefydd neu gred. Mae ysgolion ffydd yn un enghraifft o sefydliad crefydd neu gred. Gweler hefyd crefydd neu gred .
sefydliad crefyddol	Gweler sefydliadau crefydd neu gred .
oed ymddeol	Yr oed y mae gweithiwr yn ymddeol neu y disgwylir iddo ymddeol. Gallai hyn fod yr oed a osodir yng nghontract gwaith y gweithiwr neu'r oed ymddeol arferol yn y gwaith hwnnw. Mae'n rhaid i gyflogwyr gyfiawnhau'n wrthrychol unrhyw oed ymddeol a osodir, yn dilyn diddymiad yr oed ymddeol diodyn yn 2011. Gallai'r cyflogwr hefyd osod oed ymddeol ar weithwyr nad ydynt

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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 y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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 y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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

tribiwnlys

Gweler **Tribiwnlys Cyflogaeth**

symbol y tic dwbl

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

Gwasanaeth Cyfnewid Testun y DU

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

anffafriol

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

atebolrwydd dirprwyol

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

erledigaeth

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

erlid

Y weithred o erledigaeth.

gwasanaeth galwedigaethol

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

hyfforddiant galwedigaethol

Hyfforddiant i wneud swydd neu dasg arbennig.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

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 y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei golygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith, gweithio hyblyg ac amser o'r gwaith

Cysylltwch â ni

Ceir y cyhoeddiad hwn ac adnoddau cydraddoldeb a hawliau dynol cysylltiedig ar wefan y Comisiwn: www.equalityhumanrights.com

Am gyngor, gwybodaeth neu ganllaw ar gydraddoldeb, gwahaniaethu neu faterion hawliau dynol, cysylltwch â'r Gwasanaeth Cyngori a Chymorth Cydraddoldeb, gwasanaeth annibynnol rhad ac am ddim.

Gwefan: www.equalityadvisoryservice.com

Ffôn 0808 800 0082

Ffôn Testun 0808 800 0084

Oriau 09:00 i 20:00 (dydd Llun i ddydd Gwener)

10:00 i 14:00 (dydd Sadwrn)

Post FREEPOST Equality Advisory Support Service FPN4431

Gellir anfon cwestiynau neu sylwadau ar y cyhoeddiad hwn i: correspondence@equalityhumanrights.com. Bydd y Comisiwn yn croesawu eich adborth.

Fformatau amgenach

Mae'r canllaw hwn ar gael fel ffeil PDF a ffeil Microsoft Word o www.equalityhumanrights.com.

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

correspondence@equalityhumanrights.com

© Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2014

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

ISBN 978-1-84206-619-5



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