

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

CANLLAW

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd- daliadau

Deddf Cydraddoldeb 2010

Canllaw I gyflogwyr

Cyfrol 3 o 7



Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol – www.equalityhumanrights.com

Diweddarwyd Ebrill 2014

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Cynnwys

CANLLAW	1
Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau	1
Deddf Cydraddoldeb 2010	1
Canllaw I gyflogwyr	1
Cyfrol 3 o 7	1
Cynnwys	2
Cyflwyniad	6
Canllawiau eraill a fformatau eraill	6
Statws cyfreithiol y canllaw hwn.....	6
1. Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau	8
Yr hyn sydd yn y canllaw hwn	8
Beth arall sydd yn y canllaw hwn	10
Sicrhau eich bod yn deall yr hyn y mae deddf cydraddoldeb yn ei ddweud sy'n rhaid i chi ei wneud fel cyflogwr	11
Ydych chi'n gyflogwr?	11
Nodweddion gwarchoddedig.....	11
Sefyllfaoedd lle mae deddf cydraddoldeb yn wahanol	14
Gweithwyr ifanc.....	15
Gwahaniaethau mewn cyflog a budd-daliadau cysylltiedig i hyd gwasanaeth	16
Priodas a phartneriaeth sifil	17
Trin gweithwyr anabl yn well na gweithwyr nad sy'n anabl	18
Beth sydd nesaf yn y canllaw hwn	18
Osgoi camwahaniaethu anghyfreithiol pan fyddwch chi'n penderfynu pa gyflog a budd-daliadau y bydd y gweithwyr yn eu derbyn	19
Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol – www.equalityhumanrights.com	

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Pwy sy'n gyfrifol am wasanaeth rydych chi'n ei roi i'ch gweithwyr fel budd-dal	20
Ydych chi'n darparu'r gwasanaeth i'ch gweithwyr yn union yn yr un modd ag yr ydych yn ei ddarparu i aelodau'r cyhoedd?	21
Ydych chi'n darparu gwasanaeth i'ch gweithwyr sydd bron yr un fath â'r gwasanaeth rydych chi'n ei gynnig i'r cyhoedd ond mewn modd arbennig oherwydd eu bod yn gweithio i chi?	21
A oes rhywun arall yn darparu gwasanaeth ar eich rhan?	21
Ydych chi'n cynnig yswiriant grŵp?	22
Ydy deddf cyflog cyfartal yn gymwys?	23
Bonysau	23
Cynlluniau pensiwn galwedigaethol	24
Yswiriant iechyd a gweithwyr anabl	24
Trafodaethau cyflog	25
Sicrhau eich bod yn rhoi cyflog a budd-daliadau cyfartal i ferched a dynion.....	26
Cymal cydraddoldeb ar sail rhyw	27
Gwaith cyfartal	29
Nid oes angen i'r cymharydd fod yn ei gyflogaeth yr un pryd a'r fenyw sy'n hawlio cyflog cyfartal.	29
Gwaith tebyg	29
Fodd bynnag, lle bo dynion a menywod yn gwneud yr un gwaith mewn gwirionedd ond nid oes ganddynt yr un rhwymedigaethau cytundebol, dylai'r ffocws fod ar yr hyn sy'n digwydd mewn gwirionedd. Mewn geiriau eraill, nid yw'r rhwymedigaeth gytundebol ar y dynion i gyflawni dyletswyddau eraill yn cyfrif os nad yw'r rhain mewn gwirionedd yn cael eu cyflawni.	30
Gwaith sy'n cael ei gyfrif yn gyfartal	30
Gwaith sy'n gyfwerth	31
Amddiffyniad y cyflogwr o'r 'ffactor materol'	32
Cynlluniau diogelu cyflogau	33
Cyflog, budd-daliadau a bonysau yn ystod cyfnod mamolaeth	34

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol – www.equalityhumanrights.com

Diweddarwyd Ebrill 2014

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Cydraddoldeb mamolaeth mewn cynlluniau pensiwn	36
Mae'r Llywodraeth wedi cynhyrchu'r <i>'Think, Act, Report'</i> sy'n darparu fframwaith cam wrth gam syml i helpu cyflogwyr i feddwl am gydraddoldeb rhyweddol yn eu gweithluoedd, yn arbennig o ran recriwtio, cadw, hyrwyddo a thalu cyflog. Fe'i ceir yn:	39
Beth i'w wneud os bydd rhywun yn dweud eich bod yn talu llai iddo nag i rywun arall oherwydd nodwedd warchoddedig	39
Yr hyn sy'n rhaid i'r Tribiwnlys Cyflogaeth ei benderfynu mewn achos o gyflog cyfartal	40
Pa achosion all y Tribiwnlys Cyflogaeth wrando arnyn nhw.....	41
Terfynau amser.....	41
Gellir dod ag achosion cyflog cyfartal hefyd i'r llys sirol a'r Uchel Lys neu (yn yr Alban) y Llys Sesiwn a llys y Siryf ac ar gyfer hyn, y terfyn amser yw chwe blynedd (5 mlynedd yn yr Alban) oddi ar y torcyfraith honedig.	43
Baich y profi	43
Asesu a ydy'r gwaith yn gyfwerth.....	43
Yr hyn y gall y Tribiwnlys Cyflogaeth ei benderfynu mewn achosion lle mae arian yn ddyledus	44
Achosion pensiwn	44
2. Pan mai chi sy'n gyfrifol am yr hyn mae pobl eraill yn ei wneud	46
Pan ellir eich dal chi'n gyfreithiol gyfrifol am wahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu neu erledigaeth rhywun arall.....	47
Sut gallwch chi leihau'r risg y byddwch chi'n cael eich dal yn gyfreithiol gyfrifol	48
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	48
Pan all eich gweithwyr neu eich asiantau fod yn bersonol gyfrifol	50
Yr hyn sy'n digwydd pe bai person yn rhoi cyfarwyddyd i rywun arall weithredu mewn modd sy'n erbyn cyfraith cydraddoldeb.....	51
Yr hyn sy'n digwydd pe bai person yn helpu rhywun arall i weithredu mewn modd sy'n erbyn cyfraith cydraddoldeb.....	51
Yr hyn sy'n digwydd pe baech yn ceisio atal cyfraith cydraddoldeb rhag bod yn berthnasol i sefyllfa.....	52
Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol – www.equalityhumanrights.com	

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

3. Y ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol ar gyfer pobl anabl.....53

Pa bobl anabl y mae'r ddyletswydd hon yn berthnasol iddynt?.....54

Darganfod a yw rhywun yn berson anabl.....55

Tri gofyniad y ddyletswydd.....56

A yw pobl anabl dan anfantais sylweddol?57

Newidiadau i bolisïau a'r modd mae eich sefydliad yn gwneud pethau fel rheol.....57

Delio â rhwystrau ffisegol.....58

Darparu cyfarpar neu gymhorthion ychwanegol.....59

Sicrhau bod addasiad yn effeithiol59

Pwy sy'n talu am addasiadau rhesymol?59

Beth mae 'rhesymol' yn ei olygu?60

Addasiadau rhesymol ar waith.....62

Sefyllfaoedd penodol69

Gwasanaethau cyflogaeth69

Pensiynau galwedigaethol69

4. Yr hyn y dylid ei wneud pe bai rhywun yn dweud ei fod wedi dioddef gwahaniaethu.....71

Pe bai gweithiwr yn dod a'i gŵyn atoch chi.....72

Delio â'r gŵyn yn anffurfiol.....73

Pe bai gweithiwr yn gwneud cwyn ffurfiol.....73

Dull amgen o ddatrys anghydfod74

Yr hyn y gallwch ei wneud pe baech yn darganfod achos o wahaniaethu anghyfreithlon74

Yr hyn y gallwch ei wneud pe baech yn darganfod nad oedd achos o wahaniaethu anghyfreithlon74

Monitro'r canlyniad.....74

Y weithdrefn gwestiynau75

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol – www.equalityhumanrights.com

Diweddarwyd Ebrill 2014

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Pwyntiau allweddol am achosion gwahaniaethu mewn sefyllfa waith	76
Lle dygir hawliau	76
Terfyn amser cyn dwyn hawl.....	77
Y safon a baich y profi	78
Yr hyn y gall y Tribiwnlys Cyflogaeth eich gorchymyn i'w wneud.....	79
Setlo anghydfod.....	80
Cytundeb rhyngoch chi a'r gweithiwr.....	80
Acas	81
Cytundeb cyfaddawd cymhwyso	81
Mwy o wybodaeth am amddiffyn achos Tribiwnlys Cyflogaeth	82
5. Ffynonellau pellach ar gyfer gwybodaeth a chyngor.....	83
Geirfa	95
Cysylltwch â ni.....	1

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Cyflwyniad

Mae'r canllaw hwn yn un o gyfres a ysgrifennwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i egluro'r hyn sy'n rhaid i chi ei wneud i gyflawni gofynion deddf cydraddoldeb. Mae'r canllawiau hyn yn cefnogi cyflwyno Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r Ddeddf hon yn uno llawer o wahanol ddeddfau cydraddoldeb - bu nifer o'r rhain o gwmpas am amser hir. Drwy wneud hyn, mae'r Ddeddf yn gwneud y ddeddf cydraddoldeb yn symlach ac yn haws i'w deall.

Mae saith canllaw yn rhoi cyngor i chi fel rhywun sydd â phobl eraill yn gweithio iddo fel cyflogai neu mewn perthynas gyfreithiol arall. Maen nhw'n ymwneud â'ch cyfrifoldebau o fewn deddf cydraddoldeb ac maen nhw'n edrych ar y sefyllfaoedd gwaith canlynol:

1. Pan fyddwch chi'n recriwtio rhywun i weithio i chi
2. Oriau gwaith ac amser rhydd
3. Cyflog a budd-daliadau
4. Datblygiad gyrfa – hyfforddiant, datblygiad, dyrchafiad a throsglwyddiad
5. Rheoli pobl
6. Diswyddo, colli gwaith, ymddeol ac ar ôl i rywun adael
7. Arfer da: polisïau cydraddoldeb, hyfforddiant cydraddoldeb a monitro

Canllawiau eraill a fformatau eraill

Rydyn ni hefyd wedi llunio:

- Cyfres ar wahân o ganllawiau sy'n dehongli deddf cydraddoldeb i chi os ydych chi'n darparu gwasanaethau, cynnal swyddogaethau cyhoeddus neu'n rhedeg cymdeithas.
- Canllawiau gwahanol i bobl unigol sy'n gweithio neu'n defnyddio gwasanaethau ac sydd am wybod eu hawliau o safbwynt cydraddoldeb.

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

Statws cyfreithiol y canllaw hwn

Mae'r canllaw hwn yn gymwys i Loegr, Yr Alban a Chymru. Mae wedi'i alinio gyda Chodau Ymarfer ar Gyflogaeth ac ar Gyflog Cyfartal. Dylai dilyn y canllaw hwn gael yr un effaith â dilyn y Codau a gall eich helpu i osgoi penderfyniad anffafriol gan lys neu

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Dribiwnlys Cyflogaeth mewn achos fydd yn cael ei ddwyn o fewn Deddf Cydraddoldeb 2010.

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

1. Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Yr hyn sydd yn y canllaw hwn

Os ydych chi'n gyflogwr ac yn gwneud penderfyniadau am lefel cyflog eich gweithwyr neu'n penderfynu pa fudd-daliadau i'w rhoi iddyn nhw, mae deddf cydraddoldeb yn gymwys i chi.

Mae deddf cydraddoldeb yn gymwys:

- beth bynnag yw maint eich sefydliad
- pa sector bynnag rydych chi'n gweithio ynddo
- pa un a oes gennych un gweithiwr neu ddeg neu gannoedd neu filoedd
- pa un a ydych chi'n defnyddio prosesau neu ddulliau ffurfiol ai peidio i'ch helpu i wneud penderfyniadau?

Mae'r canllaw hwn yn dweud wrthyhych sut gallwch chi osgoi'r holl wahanol fathau o wahaniaethu anghyfreithlon. Mae'n cydnabod y gall cyflogwyr bach a mawr weithredu gyda lefelau gwahanol o ffurfioldeb ond mae'n ei gwneud hi'n glir sut mae deddf cydraddoldeb yn gymwys i bawb, a'r hyn y mae hyn yn ei olygu i'r modd y mae'n rhaid i chi (ac unrhyw un sy'n gweithio i chi'n barod) wneud pethau.

Mae cyflog a budd-daliadau'n cynnwys:

- cyflog sylfaenol
- bonysau annewisol
- cyfraddau a lwfansau goramser
- budd-daliadau perthynol i berfformiad
- tâl diswyddo a thâl colli swydd
- mynediad i gynlluniau pensiwn
- budd-daliadau o fewn cynlluniau pensiwn
- oriau gwaith
- ceir cwmni

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

- tâl salwch
- ‘cilfanteision’ fel lwfansau teithio.

Ni allwch atal gweithwyr rhag trafod eu cyflog gyda rhywun arall os bydd hyn er mwyn cael gwybod a oes achos efallai o gamwahaniaethu cyflog yn anghyfreithiol, er enghraifft, a ydyn nhw’n ceisio cael gwybod a ydy pobl o gefndir ethnig gwahanol yn cael eu talu’n wahanol i un arall.

Mae rheolau pendant yn gymwys pan fydd cyflog neu fudd-daliadau’n rhan o gontract gwaith gweithiwr a bod unrhyw wahaniaeth oherwydd rhyw’r gweithiwr, mewn geiriau eraill, lle mae gwahaniaethau rhwng cyflogau merched a chyflogau dynion. Gelwir hyn fel arfer yn ‘gyflog cyfartal’.

Hefyd, mae rhai gwahaniaethau yn y gweithdrefnau sy’n gymwys os bydd rhywun yn dwyn achos Tribiwnlys Cyflogaeth yn eich erbyn am gyflog cyfartal gan gynnwys rheolau gwahanol am y terfynau amser am ddwyn hawliad. Yn wahanol i hawliadau gwahaniaethu eraill ynglŷn â gwaith gall gweithiwr ddod â hawliad cyflog cyfartal yn y llys sirol neu’r Uchel Lys (neu’r Llys Sesiwn neu lys y Siryf yn yr Alban) yn lle’r Tribiwnlys Cyflogaeth.

Mae’r canllaw hwn yn delio â’r sefyllfaoedd a’r pynciau canlynol (byddwn yn egluro ystyr geiriau anghyffredin wrth fynd ymlaen):

- Osgoi camwahaniaethu anghyfreithiol pan fyddwch chi’n penderfynu pa gyflog a budd-daliadau y bydd gweithwyr yn eu derbyn
 - Pwy sy’n gyfrifol am wasanaeth rydych chi’n ei roi i’ch gweithwyr fel budd-dal
 - Bonysau
 - Cynlluniau pensiwn galwedigaethol
 - Yswiriant iechyd a gweithwyr anabl
 - Trafodaethau cyflog
- Sicrhau eich bod yn rhoi cyflog a budd-daliadau eraill cyfartal i ferched a dynion
- Cymal cydraddoldeb rhyw
 - Gwaith cyfartal
 - Gwaith tebyg
 - Gwaith sy’n cael ei raddio fel un cyfwerth
 - Gwaith cyfwerth
 - Amddiffyniad cyflogwr o’r ‘ffactor materol’
 - Cynlluniau diogelu cyflog
 - Cyflog, budd-daliadau a bonysau yn ystod cyfnod mamolaeth

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

- Yr hyn y dylech ei wneud os bydd rhywun yn dweud eich bod yn talu llai iddyn nhw na rhywun arall oherwydd nodwedd warchoddedig
 - Yr hyn sy'n rhaid i'r Tribiwnlys Cyflogaeth ei benderfynu mewn achos o gyflog cyfartal
 - Pa achosion y gall y Tribiwnlys Cyflogaeth wrando arnyh nhw
 - Terfynau amser
 - Baich y profi
 - Asesu a ydy'r gwaith yn gyfwerth
 - Yr hyn y gall y Tribiwnlys Cyflogaeth ei benderfynu mewn achosion lle mae arian yn ddyledus
 - Achosion pensiwn

Beth arall sydd yn y canllaw hwn

Mae'r canllaw hwn hefyd yn cynnwys yr adrannau canlynol. Mae'r rhain yn debyg ym mhob canllaw yn y gyfres, ac maen nhw'n cynnwys gwybodaeth y byddwch chi'n debygol o fod ei hangen i ddeall yr hyn fyddwn ni'n ei ddweud wrthy ch am wneud penderfyniadau am gyflog a budd-daliadau:

- Gwybodaeth am bryd y byddwch chi'n gyfrifol am yr hyn y mae pobl eraill yn ei wneud, fel eich cyflogai.
- Gwybodaeth am wneud addasiadau rhesymol i symud **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 phrif syniadau rydych eu hangen i ddeall y canllaw hwn - mae pob gair wedi'i amlygu mewn **du** yn y rhestr hon. Amlygir hwy y tro cyntaf y defnyddir hwy ym mhob adran ac weithiau ar achlysuron dilynol.
- Cyngor ar yr hyn y dylech ei wneud os bydd rhywun yn dweud eu bod wedi'u camwahaniaethu.
- Gwybodaeth am le i gael hyd i fwy o gyngor a chymorth.

Drwy gydol y testun, byddwn yn cynnig rhai syniadau am yr hyn y gallwch ei wneud os ydych am ddilyn arfer da cydraddoldeb. Er y gall arfer da olygu gwneud mwy nag y mae deddf cydraddoldeb yn dweud sy'n rhaid i chi ei wneud, mae nifer o gyflogwyr yn ei chael hi'n ddefnyddiol recriwtio pobl dalentog i'w gweithlu a'u rheoli'n dda fel eu bod am aros. Gall hyn arbed arian i chi yn y pen draw.

Weithiau nid yw deddf cydraddoldeb ei hun yn dweud wrthy ch sut yn union i wneud yr hyn y mae'n dweud wrthy ch sy'n rhaid i chi ei wneud. Gallwch ddefnyddio ein hawgrymiadau arfer da i'ch helpu.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Sicrhau eich bod yn deall yr hyn y mae deddf cydraddoldeb yn ei ddweud sy'n rhaid i chi ei wneud fel cyflogwr

Cofiwch bob amser, fod rheolau penodol yn gymwys i gyflog cyfartal rhwng merched a dynion lle mae cyflog neu fudd-daliadau'n rhan o gcontract gwaith gweithiwr. Os mai'r rheswm dros wahaniaeth mewn cyflog neu fudd-daliadau yw rhyw gweithiwr, mewn geiriau eraill, y ffaith eu bod yn ddyn neu'n ferch, neu gall hyn fod yn rheswm, dylech ddarllen y wybodaeth ar dudalen 24: 'Sicrhau eich bod yn rhoi cyflog a budd-daliadau cyfartal i ferched a dynion' i ddeall y rheolau.

Ydych chi'n gyflogwr?

Mae'r canllaw hwn yn eich galw'n **gyflogwr** os mai chi yw'r person sy'n gwneud penderfyniadau am yr hyn sy'n digwydd mewn sefyllfa waith. Mae'r mwyafrif o sefyllfaoedd yn cael eu cynnwys, hyd yn oed os nad ydych yn rhoi contract gwaith ysgrifenedig neu os ydyn nhw'n **weithwyr contract** yn hytrach na **gweithwyr** sy'n cael eu cyflogi'n uniongyrchol gennych. Mae mathau eraill o weithwyr fel hyfforddai, prentisiaid a phartneriaid busnes hefyd wedi'u cynnwys. Weithiau, mae deddf cydraddoldeb yn gymwys i fathau arbennig o weithwyr yn unig, fel cyflogai, a byddwn yn gwneud hyn yn glir os ydy hyn yn wir.

Nodweddion gwarchoddedig

Gwnewch yn sicr eich bod yn gwybod beth a olygir gan:

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

Gelwir y rhain yn nodweddion gwarchoddedig.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Beth yw camwahaniaethu anghyfreithiol?

Gall camwahaniaethu anghyfreithiol fod mewn sawl ffurf gwahanol:

- Ni ddylech drin un gweithiwr yn waeth na gweithiwr arall oherwydd nodwedd warchodedig (gelwir hyn yn **gamwahaniaethu uniongyrchol**).

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn penderfynu ar y swm i'w dalu i ddau hyfforddai sy'n dechrau gweithio. Bydd y ddau hyfforddai'n gwneud yr un gwaith. Os bydd y cyflogwr yn penderfynu talu llai i un o'r hyfforddai oherwydd ei fod yn berson anabl, byddai hyn bron yn sicr yn gamwahaniaethu anghyfreithiol oherwydd anabledd.

- Yn achos merched sy'n **feichiog** neu ar **gyfnod mamolaeth**, y prawf yw nid a ydy'r ferch yn cael ei thrin yn waeth nag unrhyw un arall, ond a ydy hi'n cael ei thrin yn **anffafriol** o'r amser y mae'n dweud wrthyh ei bod yn feichiog hyd at ddiwedd ei chyfnod mamolaeth (mae deddf cydraddoldeb yn galw hyn yn **gyfnod gwarchodedig**) oherwydd ei beichiogrwydd neu salwch cysylltiol neu oherwydd cyfnod mamolaeth.
- Ni ddylech wneud unrhyw beth sy'n cael (neu a fyddai'n cael) effaith gwaeth ar weithiwr ac ar bobl eraill sy'n rhannu nodwedd warchodedig arbennig nag ar bobl nad sydd â'r nodwedd warchodedig hwnnw. Heblaw eich bod yn gallu dangos bod yr hyn a wnaethoch, neu'n bwriadu ei wneud, **wedi'i gyfiawnhau'n wrthrychol**, bydd hyn yn **gamwahaniaethu anuniongyrchol**. Gall 'gwneud rhywbeth' gynnwys gwneud penderfyniad, neu gymhwyso rheol neu ddull o wneud pethau.

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn darparu car cwmni i weithwyr lle mae'r costau yswiriant yn is na therfyn arbennig yn unig. Oherwydd bod costau yswiriant i yrwyr iau'n gyffredinol uwch, gall hyn olygu nad yw gweithwyr iau'n gymwys i gael car cwmni. Heblaw bod y cyflogwr yn gallu cyfiawnhau'n wrthrychol ei bolisi car cwmni, gall hyn fod yn gamwahaniaethu anuniongyrchol oherwydd oed.

- Ni ddylech drin gweithiwr anabl yn anffafriol oherwydd rhywbeth yn ymwneud â'i anabledd lle na allwch ddangos bod yr hyn rydych chi'n ei wneud **wedi'i gyfiawnhau'n wrthrychol**. Mae hyn yn gymwys dim ond os byddwch chi'n gwybod, neu y gellid disgwyl yn rhesymol i chi fod yn gwybod, bod y person yn weithiwr anabl.

Yr wybodaeth sy'n ofynnol yw'r hyn sy'n ymwneud â ffeithiau anabledd yr ymgeisydd.

Nid oes angen i gyflogwr sylweddoli hefyd y bydd y ffeithiau penodol hynny yn debygol

o fodloni diffiniad cyfreithiol anabledd. Gelwir hyn yn **gamwahaniaethu ar sail anabledd**.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn rhoi bonws i weithwyr os nad ydyn nhw wedi cymryd mwy na thri diwrnod o'u gwaith oherwydd salwch yn y flwyddyn flaenorol. Nid ydyn nhw'n cofnodi amser i ffwrdd ar wahân ar gyfer salwch ac amser i ffwrdd ar gyfer apwyntiadau meddygol pobl anabl. Mae'n rhaid i weithiwr sy'n berson anabl newydd fynychu clinig unwaith y mis i wirio ei goes brosthetig oherwydd iddo golli ei goes. Mae'n rhaid iddo gymryd hanner diwrnod i ffwrdd bob tro ac mae hwn wedi'i gofnodi fel chwe diwrnod absenoldeb salwch dros gyfnod o flwyddyn. Heblaw bod y cyflogwr yn gallu cyfiawnhau'n wrthrychol drwy ddefnyddio absenoldeb salwch fel prawf a ydy gweithiwr yn derbyn y bonws, mae hwn yn debygol o fod yn gamwahanïaethu ar sail anabledd, gan fod y gweithiwr anabl wedi'i drin yn anffafriol (ddim yn derbyn y bonws) am reswm sy'n gysylltiedig â neu'n codi o'i anabledd (yr angen am amser i ffwrdd ar gyfer yr apwyntiadau).

- Ni ddylech drin gweithiwr yn waeth na gweithiwr arall oherwydd ei fod yn **gysylltiedig** â pherson â nodwedd warchoddedig.

Er enghraifft: Mae cadwyn fechan o dai bwyta bwydydd sydyn yn rhoi talebau i staff â phlant er mwyn iddyn nhw fynd â'u plant i gael prydau rhad. Mae gan un aelod o'r staff blentyn anabl ac nid yw'n derbyn talebau oherwydd bod y rheolwr yn tybied na fydd y plentyn yn gallu mynd i'r bwyty. Mae hyn, mae'n debyg, yn camwahanïaethu uniongyrchol oherwydd anabledd drwy gysylltiad.

- Ni ddylech drin gweithiwr yn waeth na gweithiwr arall oherwydd eich bod yn meddwl yn anghywir bod ganddo nodwedd warchoddedig (**canfyddiad**).
- Ni ddylech drin gweithiwr yn wael na'i **erlid** oherwydd ei fod wedi cwyno am gamwahanïaethu neu wedi helpu rhywun i gwyno neu wedi gwneud unrhyw beth i gefnogi ei hawlïau deddf cydraddoldeb ei hun neu rywun arall.

Er enghraifft: Ni fydd gweithiwr sy'n cwyno'n aflwyddiannus, ond mewn ffydd, am aflonyddwch rhywiol gan reolwr, yn cael bonws ar ddiwedd y flwyddyn. Os mai'r rheswm dros wrthod y bonws yw'r cwyn, byddai hyn bron yn sicr yn achos o erlid..

Mae hyn hefyd yn cynnwys trin gweithiwr yn wael oherwydd ei fod wedi trafod gydag unrhyw un (gan gynnwys cydweithiwr, cyn gydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur) a ydy wedi derbyn tâl gwahanol oherwydd nodwedd warchoddedig.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Er enghraifft: Mae gweithiwr o dras Bangladeshi yn meddwl nad yw'n derbyn cyflog llawn oherwydd ei hil o gymharu â chydweithiwr gwyn. Mae'n gofyn i'r cydweithiwr gwyn faint mae'n cael ei dalu ac mae'r cydweithiwr yn dweud wrtho er bod ei contract yn ei wahardd rhag datgelu ei gyflog i staff arall. Mae'r cyflogwr yn mynd ag achos disgyblaeth yn erbyn y cydweithiwr gwyn o ganlyniad ac yn ei ddiswyddo. Byddai hyn yn cael ei drin fel achos o erlid.

- Ni ddylech **aflonyddu ar** weithiwr.

Er enghraifft:

Gwrthodir bonws i weithiwr oherwydd ei bod yn gwrthod ymostwng i aflonyddwch rhywiol gan ei rheolwr ac yn lle hynny'n cyflwyno adroddiad amdano. Mae atal y bonws yn weithred bellach o aflonyddwch o fewn diffiniad deddf cydraddoldeb gan ei bod yn driniaeth llai ffafriol oherwydd ei bod wedi gwrthod ymostwng.

Hefyd, er mwyn sicrhau bod gweithiwr anabl yn cael yr un mynediad i bob peth sy'n ymwneud â chyflawni swydd (gan gynnwys cyflog a budd-daliadau) â gweithiwr nad sy'n anabl, rhaid i chi wneud **addasiadau rhesymol**.

Rhaid i chi wneud addasiadau rhesymol i'r hyn rydych chi'n ei wneud ynghyd â'r modd rydych chi'n ei wneud.

Gallwch ddarllen mwy am wneud addasiadau rhesymol i symud **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 deddf cydraddoldeb yn wahanol

Weithiau, mae sefyllfaoedd lle mae deddf cydraddoldeb yn cymhwyso'n wahanol. Mae'r canllaw hwn yn cyfeirio at y rhain fel **eithriadau**.

Yr unig eithriadau y byddwn ni'n eu rhestru yw'r rhai sy'n gymwys i'r sefyllfaoedd a gynhwysir yn y canllaw hwn. Mae mwy o eithriadau sy'n gymwys mewn sefyllfaoedd eraill. Er enghraifft, pan fyddwch chi'n recriwtio rhywun i wneud swydd neu'n cyfrif taliadau colli gwaith. Eglurir y rhain yn y canllaw perthnasol yn y gyfres.

Mae eithriadau penodol yn ymwneud â chyflog a budd-daliadau ar gyfer:

- Gweithwyr ifanc
- Gwahaniaethau mewn cyflog a budd-daliadau cysylltiedig â hyd gwasanaeth

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

- Priodas a phartneriaeth sifil

Gweithwyr ifanc

Os byddwch chi'n cyflogi gweithwyr ifanc rhwng 16 a 21 oed, gallwch seilio eich strwythurau cyflog iddyn nhw ar fandiau oed a welir yn y Rheoliadau Isafswm Cyflog Cenedlaethol 1999.

Mae'r Rheoliadau hyn yn gosod cyfraddau isafswm cyflog ac mae cyfraddau isafswm cyflog is ar gyfer gweithwyr iau 16 a 17 oed, ac ar gyfer y rhai 18 i 21 oed. Ceir y cyfraddau isafswm cenedlaethol cyfredol o ran oed yn www.gov.uk/national-minimum-wage-rates.

Gallwch naill ai ddefnyddio'r cyfraddau cyflog a welir yn y Rheoliadau neu gallwch dalu cyflogau uwch cyhyd â'u bod wedi'u cysylltu i fandiau'r un oed. Mae hyn yn rhagdybied eich bod yn talu llai i weithwyr iau. Nid oes yn rhaid i chi osod cyfraddau gwahanol i weithwyr o wahanol oed, gallwch benderfynu talu pawb yr un gyfradd awr beth bynnag eu hoed.

Os byddwch chi'n defnyddio'r bandiau oed isafswm cyflog cenedlaethol, nid oes yn rhaid i'r cyfraddau cyflog eu hunain fod yn berthnasol i'r isafswm cyflog cenedlaethol. Mewn geiriau eraill, nid oes yn rhaid i'r gwahaniaethau rhwng y gwahanol fandiau fod yn berthnasol i lefel yr isafswm cyflog cenedlaethol yn y band hwnnw.

Er enghraifft: Mae archfarchnad yn penderfynu adolygu ei graddau cyflog. Mae'n rhaid iddi dalu o leiaf yr isafswm cyflog cenedlaethol. Os bydd yn penderfynu talu mwy, a thalu cyfraddau gwahanol i gyflogai iau, gall wneud hyn, cyhyd â'i bod yn seilio'r hyn y mae'n ei wneud ar y bandiau oed a ddefnyddir ar gyfer isafswm cyflog cenedlaethol. Mae'r archfarchnad yn penderfynu ar y cyfraddau canlynol sy'n cael eu caniatáu:

- 16-17 oed - 20p yr awr yn fwy na'r isafswm cyflog cenedlaethol i gyflogai yn y band oed hwnnw
- 18-21 oed - 45p yr awr yn fwy na'r isafswm cyflog cenedlaethol i gyflogai yn y band oed hwnnw, a
- 22 oed neu hŷn - 70p yr awr yn fwy na'r isafswm cyflog cenedlaethol i gyflogai 22 oed neu hŷn.

Cofiwch bob amser fod rheolau penodol yn gymwys lle mae cyflog neu fudd-daliadau'n rhan o contract gwaith gweithiwr a bod merched a dynion yn cael eu talu'n wahanol. Os ydy hyn yn wir, (er enghraifft, os bydd y swyddi lle'r ydych chi'n talu gweithwyr iau ar gyfraddau gwahanol yn cael eu gwneud yn bennaf gan ferched ifanc neu'n cael eu

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

gwneud yn bennaf gan ddynion ifanc), dylech hefyd ddarllen y wybodaeth ar dudalen 26: 'Sicrhau eich bod yn rhoi cyflog a budd-daliadau cyfartal i ferched a dynion'.

Gwahaniaethau mewn cyflog a budd-daliadau cysylltiedig i hyd gwasanaeth

Hefyd, mae'n bosibl y caniateir i chi roi gwahanol gyflogau a budd-daliadau i weithwyr ar sail hyd yr amser y maen nhw wedi gweithio i chi, er y byddai hyn fel arall yn camwahaniaethu anuniongyrchol ar sail oed (gan y bydd gweithwyr iau'n debygol o fod wedi bod yn y gwaith am gyfnod byrrach).

Am hyd at bum mlynedd o wasanaeth, nid oes yn rhaid i chi gyfiawnhau gwahaniaethau o gwbl.

Er enghraifft: I staff iau swyddfa, mae cyflogwr yn gweithredu gradd gyflog pum pwynt i adlewyrchu profiad cynyddol dros y pum mlynedd gyntaf o wasanaeth. Byddai deddf cydraddoldeb yn caniatáu hyn.

Gellir cyfrif hyd gwasanaeth mewn un o ddwy ffordd:

- hyd yr amser y bu rhywun yn gweithio i chi ar lefel neu uwch ben lefel arbennig, neu
- hyd yr amser y bu rhywun yn gweithio i chi'n gyfan gwbl.

Os byddwch chi'n defnyddio hyd gwasanaeth o fwy na phum mlynedd i wobrwyo neu i gynyddu budd-dal, mae hyn y tu allan i'r eithriad.

Ond mae gwahaniaeth pellach: mae'n bosibl y byddwch chi'n gallu defnyddio hyd gwasanaeth hefyd i osod cyflog a budd-daliadau ar ôl i weithwyr fod gyda chi am fwy na phum mlynedd os byddwch chi'n credu'n rhesymol bod defnyddio hyd gwasanaeth yn y modd hwn yn cyflawni angen busnes. Mae'n bosibl y byddwch chi'n credu ei fod yn gwobrwyo lefelau uwch o brofiad, yn annog ffyddlondeb neu'n cynyddu neu'n cynnal symbyliad gweithwyr.

Mae hwn yn brawf llai anodd na'r prawf cyffredinol ar gyfer **cyfiawnhad gwrthrychol** ar gyfer camwahaniaethu anuniongyrchol. Fodd bynnag, mae'n rhaid i chi o hyd gael tystiolaeth i seilio eich cred. Gall enghreifftiau o'r math o dystiolaeth y gallech ei defnyddio gynnwys:

- monitro
- arolygon staff
- trafodaethau unigol neu grŵp gyda staff.

Cofiwch bob amser fod rheolau penodol yn gymwys lle mae cyflog neu fudd-daliadau'n rhan o gontract gwaith gweithiwr a merched a dynion yn cael eu talu'n wahanol. Os, er enghraifft, bydd y swyddi lle'r ydych chi'n darparu cyflog neu fudd-daliadau cynyddol wedi'u seilio ar hyd gwasanaeth, yn cael eu gwneud gan ddynion yn bennaf, fel eu bod yn

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

ennill mwy na'r merched rydych chi'n eu cyflogi, dylech hefyd ddarllen y wybodaeth ar dudalen 26: 'Sicrhau eich bod yn rhoi cyflog a budd-daliadau cyfartal i ferched a dynion'.

Priodas a phartneriaeth sifil

Ni ddylech drin gweithwyr sy'n briod neu mewn partneriaeth sifil yn waeth na gweithwyr nad sy'n briod neu mewn partneriaeth sifil.

Fodd bynnag, gallwch eu trin yn well. Ni fydd hyn yn camwahaniaethu anghyfreithiol yn erbyn gweithwyr nad sy'n briod neu mewn partneriaeth sifil.

Ond, dylech drin gweithwyr sy'n briod â pherson o'r rhyw arall a gweithwyr sydd mewn partneriaeth sifil yr un fath. Dylech hefyd drin gweithwyr sy'n briod â pherson o'r un rhyw yn yr un ffordd ag yr ydych yn trin gweithwyr sy'n briod â'r rhyw arall.

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn rhoi wythnos ychwanegol o fis mêl i ferch sy'n priodi. Y llynedd, roedd cydweithiwr lesbiaid oedd yn dathlu partneriaeth sifil yn cael diwrnod ychwanegol yn unig o wyliau i fynd ar fis mêl. Mae hyn bron yn sicr yn camwahaniaethu anghyfreithiol oherwydd cyfeiriadedd rhywiol.

Os byddwch chi'n cynnig budd-dal i bartneriaid pobl sy'n gweithio i chi, er enghraifft, yn caniatáu iddyn nhw yrru car cwmni, neu'n rhoi gostyngiadau staff iddyn nhw ar eich gwasanaethau, rhaid cynnig y budd-daliadau hyn ar yr un telerau i rai partneriaid yr un rhyw a phartneriaid rhyw wahanol.

Rhaid i chi fod yn gyson a ydych chi am i bartneriaid fod yn briod neu mewn partneriaeth sifil cyn cael budd-dal. Os ydych chi'n rhoi budd-dal i bartneriaid rhyw gwahanol dibriod, rhaid i chi eu rhoi ar yr un telerau ag i bartneriaid un rhyw nad sydd mewn partneriaeth sifil. Byddai peidio â gwneud hyn bron yn sicr o fod yn gamwahaniaethu anghyfreithiol oherwydd cyfeiriadedd rhywiol..

Yr unig eithriad i hyn yw os bydd budd-dal yn cael ei roi i weithwyr priod cyn 5 Rhagfyr 2005 neu'n gymwys i amser pan oedd rhywun yn gweithio i chi cyn y dyddiad hwn.

Cofiwch bob amser fod rheolau penodol yn gymwys lle mae cyflog neu fudd-daliadau'n rhan o gontract gwaith gweithiwr a bod merched a dynion yn cael eu talu'n wahanol. Os, er enghraifft, bydd y swyddi lle'r ydych chi'n darparu budd-dal yn dibynnu a ydy gweithiwr yn briod neu mewn partneriaeth sifil, yn cael eu gwneud yn bennaf gan ferched neu'n cael eu gwneud yn bennaf gan ddynion, fel bod pobl o un rhyw yn ennill mwy na'r llall, dylech hefyd ddarllen y wybodaeth ar dudalen 26: 'Sicrhau eich bod yn rhoi cyflog a budd-daliadau cyfartal i ferched a dynion'.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Trin gweithwyr anabl yn well na gweithwyr nad sy'n anabl

Ynghyd â'r eithriadau hyn, mae deddf cydraddoldeb yn caniatáu i chi drin gweithiwr anabl yn well - neu'n **fwy ffafriol** - na gweithiwr nad sy'n anabl. Gellir gwneud hyn hyd yn oed os na fydd y gweithiwr anabl o dan anfantais benodol oherwydd ei anabledd yn y sefyllfa arbennig. Y rheswm y lluniwyd y deddf fel hyn yw cydnabod bod pobl anabl yn gyffredinol yn wynebu llawer o **rwystrau** i gymryd rhan mewn gwaith a gweithgareddau eraill.

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 gyffwrdd 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.

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.

Beth sydd nesaf yn y canllaw hwn

Mae rhan nesaf y canllaw hwn yn edrych yn gyntaf ar y rheolau cyffredinol am osgoi camwahaniaethu anghyfreithiol wrth osod lefelau cyflog a budd-daliadau. Mae wedyn yn egluro'r rheolau penodol ar gyflog cyfartal rhwng merched a dynion, beth i'w wneud os bydd rhywun yn dweud eich bod yn talu llai iddyn nhw nag i rywun arall oherwydd nodwedd warchoddedig a'r rheolau penodol sy'n gymwys mewn achosion cyflog cyfartal yn y Tribiwnlys Cyflogaeth. Mae'n cynnwys:

- Osgoi camwahaniaethu anghyfreithiol pan fyddwch chi'n penderfynu pa gyflog a budd-daliadau y bydd gweithwyr yn eu derbyn
 - Pwy sy'n gyfrifol am wasanaeth y byddwch chi'n ei roi i'ch gweithwyr fel budd-dal

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

- Bonysau
- Cynlluniau pensiwn galwedigaethol
- Yswiriant iechyd a gweithwyr anabl
- Trafodaethau cyflog
- Sicrhau eich bod yn rhoi cyflog a budd-daliadau cyfartal i ferched a dynion
 - Cymal cydraddoldeb rhyw
 - Gwaith cyfartal
 - Gwaith tebyg
 - Gwaith a ystyrir fel cyfartal
 - Gwaith cywerth
 - Amddiffyniad cyflogwr o'r 'ffactor materol'
 - Cynlluniau diogelu cyflog
 - Cyflog, budd-daliadau a bonysau yn ystod cyfnod mamolaeth
- Beth i'w wneud os bydd rhywun yn dweud eich bod chi'n talu llai i rywun arall oherwydd nodwedd warchoddedig
 - Beth sy'n rhaid i'r Tribiwnlys Cyflogaeth ei benderfynu mewn achos o gyflog cyfartal
 - Pa achosion y gall y Tribiwnlys Cyflogaeth wrando arnyn nhw?
 - Terfyn amser
 - Baich y profi
 - Asesu a ydy gwaith yn gywerth
 - Yr hyn y gall y Tribiwnlys Cyflogaeth ei benderfynu mewn achosion lle mae arian yn ddyledus
 - Achosion pensiwn

Osgoi camwahaniaethu anghyfreithiol pan fyddwch chi'n penderfynu pa gyflog a budd-daliadau y bydd y gweithwyr yn eu derbyn

Mae gwahanol ddulliau lle gallwch chi benderfynu ar yr hyn i'w dalu i berson a pha fudd-daliadau i'w darparu, fel:

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

- y gyfradd gyffredinol ar gyfer y swydd yn eich sector a/neu ardal
- y sgiliau a'r cymwysterau sydd eu hangen ar rywun pan fydd yn gwneud y swydd
- ei berfformiad yn y swydd.

Rhaid i chi sicrhau nad yw'r modd rydych chi'n cyfrif ac yn cymhwyso'r meini prawf hyn yn camwahaniaethu'n anghyfreithiol.

Cofiwch bob amser fod rheolau'n gymwys pan fydd cyflog neu fudd-daliadau'n rhan o gcontract gwaith gweithiwr a bod merched a dynion yn cael eu talu'n wahanol. Os, er enghraifft, ydy'r swyddi lle'r ydych chi'n talu gweithwyr ar gyfraddau gwahanol yn cael eu gwneud yn bennaf gan ferched neu eu gwneud y'n bennaf gan ddynion, dylech hefyd ddarllen y wybodaeth ar dudalen 26: 'Sicrhau eich bod yn rhoi cyflog a budd-daliadau cyfartal i ferched a dynion'.

Awgrymiadau arfer da ar gyfer osgoi camwahaniaethu anghyfreithiol mewn cyflog a budd-daliadau

- Sicrhau eich bod yn gwybod pam eich bod yn talu pobl yn wahanol.
- Gwirio nad yw pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig arbennig yn gyffredinol yn gwneud yn waeth na phobl nad sy'n ei rannu
- Defnyddio **archwiliad cyflog cyfartal** i wirio effaith eich penderfyniadau ar gyflog a budd-daliadau.
- Mae system gyflog agored, strwythuredig wedi'i seilio ar **gynllun gwerthuso swydd** cadarn yn fwy tebygol o fod yn rhydd o ragfarn nag un sy'n dibynnu'n bennaf ar ddoethineb rheolwyr.
- Mae canllaw defnyddiol yn rhan 2 y Cod Ymarfer ar Gyflog Cyfartal, 'Arfer cyflog cyfartal da'.

Pwy sy'n gyfrifol am wasanaeth rydych chi'n ei roi i'ch gweithwyr fel budd-dal

Os ydych chi'n sefydliad sy'n darparu gwasanaethau, nwyddau neu gyfleusterau (y mae'r rhan hon o'r canllaw'n ei alw'n 'wasanaeth') i'r cyhoedd neu i adran o'r cyhoedd, gallwch roi mynediad i'r gwasanaeth hwnnw i'ch gweithwyr naill ar yr un sail â'r cyhoedd neu ar delerau arbennig, fel gostyngiad staff.

Neu gallwch dalu rhywun arall i ddarparu gwasanaeth i'ch gweithwyr. Mae pum cwestiwn i feddwl amdanyn nhw yn y sefyllfa hon:

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

- Ydych chi'n darparu gwasanaeth i'ch gweithwyr yn union yn yr un modd ag yr ydych chi'n ei ddarparu i aelodau'r cyhoedd (er enghraifft, gallan nhw logi ystafell achlysuron arbennig gennych ar yr un telerau ag aelod o'r cyhoedd)?
- Ydych chi'n darparu gwasanaeth i'ch gweithwyr sydd bron yr un fath â gwasanaeth rydych chi'n ei roi i'r cyhoedd ond mewn modd arbennig oherwydd eu bod yn gweithio i chi (er enghraifft, maen nhw'n cael gostyngiad staff pan fyddan nhw'n prynu rhywbeth gennych)?
- A oes rhywun arall yn darparu gwasanaeth ar eich rhan?
- Ydych chi'n cynnig yswiriant grŵp?
- Ydy deddf cyflog cyfartal yn gymwys?

Ydych chi'n darparu'r gwasanaeth i'ch gweithwyr yn union yn yr un modd ag yr ydych yn ei ddarparu i aelodau'r cyhoedd?

Mae'n bosibl y byddwch chi'n darparu gwasanaeth i'ch gweithwyr yn union yn yr un modd ag yr ydych yn ei ddarparu i aelodau'r cyhoedd. Er enghraifft, gallan nhw logi ystafell achlysuron arbennig gennych ar yr un telerau ag aelod o'r cyhoedd.

Os ydy hyn yn wir a bod gweithiwr yn dweud i chi gamwahaniaethu yn ei erbyn yn y sefyllfa honno, dylech ddarllen canllaw'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: *Ystyr deddf cydraddoldeb i'ch busnes* neu'r canllaw cyfatebol ar gyfer mathau eraill o sefydliadau. Mae'r cyflwyniad i'r canllaw hwn yn dweud wrthy ch sut i gael hyd i'r wybodaeth hon.

Ydych chi'n darparu gwasanaeth i'ch gweithwyr sydd bron yr un fath â'r gwasanaeth rydych chi'n ei gynnig i'r cyhoedd ond mewn modd arbennig oherwydd eu bod yn gweithio i chi?

Mae'n bosibl eich bod yn darparu gwasanaeth i'ch gweithwyr yn yr un modd bron ag yr ydych yn ei ddarparu i aelodau'r cyhoedd ond ar delerau arbennig gan fod y person yn gweithio i chi. Er enghraifft, mae'n cael gostyngiad staff ar y gwasanaeth.

Os ydy hyn yn wir a bod gweithiwr yn dweud eich bod wedi camwahaniaethu yn ei erbyn, dyma'r canllaw cywir i chi ei ddarllen.

A oes rhywun arall yn darparu gwasanaeth ar eich rhan?

Weithiau, mae'n bosibl y byddwch yn trefnu i rywun arall ddarparu gwasanaeth i grŵp o'ch gweithwyr.

Os bydd y person neu'r sefydliad sy'n darparu'r gwasanaeth yn camwahaniaethu'n anghyfreithiol yn erbyn un o'ch gweithwyr, y darparodd gwasanaeth fydd yn gyfrifol. Gallai eich gweithwyr ddwyn achos yn y llys sirol (yng Nghymru neu yn Lloegr) neu lys y siryf (yn

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

yr Alban) yn erbyn y darparwydd gwasanaeth, fel unrhyw aelod arall o'r cyhoedd sy'n defnyddio'r gwasanaeth hwnnw ac nid yn eich erbyn chi.

Ond os mai eich ymddygiad chi sy'n camwahaniaethu'n anghyfreithiol, gallai achos y gweithiwr fod yn eich erbyn chi a dyma'r canllaw cywir i chi ei ddarllen.

Ydych chi'n cynnig yswiriant grŵp?

Mae rhai cyflogwyr yn cynnig budd-daliadau ar ffurf yswiriant i'w gweithwyr fel yswiriant bywyd neu ddamwain o fewn polisi yswiriant grŵp. Mae deddf cydraddoldeb yn caniatáu i gyflogwyr ddarparu ar gyfer premiymau neu fudd-daliadau gwahanol ar sail rhyw pa un a ydy pobl yn briod neu mewn partneriaeth sifil, ar gyfer beichiogrwydd a mamolaeth neu ailbennu rhywedd. Fodd bynnag, rhaid i'r gwahaniaeth yn y driniaeth fod yn rhesymol ac yn cael ei wneud drwy gyfeirio yn ôl ystadeg yswiriant neu ddata arall o ffynhonnell sy'n rhesymol i ddibynnu arni.

Yn y sefyllfa hon, chi'r cyflogwr, nid yr yswiriwr, sy'n gyfrifol am sicrhau bod budd-daliadau o fewn cynlluniau yswiriant grŵp yn gyfreithiol gamwahaniaethol.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn trefnu i yswiriwr ddarparu cynllun yswiriant iechyd grŵp i weithwyr yn eu cwmni. Mae'r yswiriwr yn gwrthod darparu yswiriant ar yr un telerau i un o'r gweithwyr oherwydd ei bod yn berson trawsrywiol. Byddai'r cyflogwr, sy'n gyfrifol am unrhyw gamwahananiaeth yn y cynllun, yn gweithredu'n gyfreithiol dim ond os bydd y gwahaniaeth yn y driniaeth yn rhesymol ym mhob amgylchiad a'i fod wedi'i wneud drwy gyfeirio yn ôl ystadeg yswiriant dibynnol neu ddata arall.

Ydy deddf cyflog cyfartal yn gymwys?

Cofiwch fod rheolau arbennig yn gymwys pan fydd y gwasanaeth rydych chi'n ei ddarparu fel budd-dal yn rhan o gontract gwaith gweithiwr a bod gwahaniaeth rhwng y budd-daliadau y mae dynion a merched yn eu derbyn (er enghraifft, os bydd y swyddi yr ydych yn darparu gwasanaeth fel budd-dal ar eu cyfer yn cael eu gwneud yn bennaf gan ferched neu'n bennaf gan ddynion). Dylech hefyd ddarllen y wybodaeth ar dudalen 26: 'Sicrhau eich bod yn rhoi cyflog a budd-daliadau cyfartal i ferched a dynion'

Bonysau

Gwneir taliadau bonws ar ben y cyflog sylfaenol. Fel arfer, maen nhw wedi'i llunio i symbylu cyflogai drwy eu gwobrwyo am gyflawni targedau neu safonau arbennig.

Weithiau, bydd bonws wedi'i nodi yng nghontract gweithiwr. Weithiau chi, fel cyflogwr, fydd yn penderfynu os bydd bonws yn cael ei dalu (cyfeirir at hyn yn aml fel 'bonws dewisol'). Mae nifer o gynlluniau'n gymysgedd o'r ddau fath fel bod gan weithiwr yr hawl i gael ei ystyried am fonws ond gyda chi mae'r gair olaf a ddylid ei dalu ai peidio.

Rhaid i chi osgoi camwahananiaethu anghyfreithiol wrth wobrwyo taliadau bonws. Mae hyn yn cynnwys pob math gwahanol o gamwahananiaethu anghyfreithiol.

Gall hyn olygu, er enghraifft, gwneud addasiadau rhesymol i weithiwr sy'n berson anabl.

Er enghraifft: Mae gweithiwr mewn gwerthiant yn cymryd bob prynhawn dydd lau fel gwyliau heb dâl am reswm yn ymwneud ag anabled. Fel addasiad rhesymol, mae'r cyflogwr yn gostwng targed ei werthiant i adlewyrchu ei absenoldeb. Mae targed y tîm hefyd yn cael ei ostwng gan swm cymesur.

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

Cofiwch bob amser fod rheolau penodol yn gymwys lle mae cyflog neu fudd-daliadau'n rhan o gontract gwaith gweithiwr a bod merched a dynion yn cael eu talu'n wahanol. Os, er enghraifft, yw'r swyddi lle'r ydych chi'n darparu bonws yn cael eu gwneud yn bennaf gan ferched neu'n bennaf gan ddynion, neu fod bonysau'n cael eu gosod mewn modd sy'n golygu'n gyffredinol bod pobl o un rhyw yn well allan na'r llall, dylech hefyd ddarllen y

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

wybodaeth ar dudalen 26: ‘Sicrhau eich bod yn rhoi cyflog a budd-daliadau cyfartal i ferched a dynion’.

Cynlluniau pensiwn galwedigaethol

Os ydych chi'n darparu cynllun pensiwn galwedigaethol neu gynllun pensiwn gwaith neu gwmni i'ch cyflogai (neu fod un wedi'i ddarparu ar eich rhan), rhaid i'r rhai sy'n rhedeg y cynllun osgoi camwahaniaethu anghyfreithiol yn y modd y mae'n cael ei redeg. Mae hyn yn cynnwys yr holl fathau gwahanol o gamwahaniaethu anghyfreithiol yn y rhestr a ddisgrifiwyd ynghynt yn y canllaw hwn.

Er enghraifft: Rhaid i gynllun pensiwn sy'n cynnig budd-daliadau i bartneriaid rhyw gyferbyniol, roi'r un budd-daliadau i bartneriaid o'r un rhyw. Os bydd yn rhaid i bobl fod yn briod i dderbyn budd-daliadau, yna dylid cynnig yr un budd-daliadau yn gyfartal i bartneriaid sifil ac i'r rheini mewn priodasau un rhyw a phriodasau rhwng y ddau ryw. Byddai peidio â gwneud hyn yn camwahaniaethu oherwydd cyfeiriadedd rhywiol.

Mae'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol i symud rhwystrau i bobl anabl yn gymwys i gynlluniau pensiwn. Gallwch ddarllen mwy am wneud addasiadau rhesymol i symud rhwystrau i bobl anabl ym Mhennod 3.

Mae rheolau penodol yn gymwys lle mae aelodaeth o gynllun pensiwn galwedigaethol yn rhan o gontract gwaith gweithwyr a bod merched a dynion yn cael eu trin yn wahanol gan y cynllun. Mae hefyd eithriadau o ran oedran.

Gallwch ddarganfod mwy am sut mae deddf cydraddoldeb yn gymwys i bensiynau galwedigaethol yn y Codau Ymarfer ar Gyflogaeth a Chyflog Cyfartal. Os ydych chi'n bryderus a ydy eich cynllun pensiwn galwedigaethol efallai'n camwahaniaethu'n anghyfreithiol yn erbyn gweithwyr, dylech ofyn am gyngor arbenigol.

Yswiriant iechyd a gweithwyr anabl

Os ydych chi'n cynnig yswiriant iechyd preifat i'ch gweithwyr fel budd-dal, ni ddylech chi na'ch yswiriwr wahardd gweithiwr sy'n berson anabl na chynnig telerau gwahanol iddo, heblaw eich bod yn gallu cyfiawnhau'n wrthrychol unrhyw wahaniaeth yn y driniaeth.

Arfer da cydraddoldeb: yr hyn y gallwch ei wneud os ydych am wneud mwy nag y mae deddf cydraddoldeb yn dweud sy'n rhaid i chi ei wneud

Gwnewch yn siŵr bod yr holl gyflogai'n ymwybodol o unrhyw fudd-daliadau neu newidiadau newydd i'r ddarpariaeth bresennol gan gynnwys unrhyw un sydd allan o'r gweithle dros dro, er enghraifft, rhywun sydd ar gyfnod mamolaeth neu'n absennol oherwydd anabledd.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Edrychwch yn achlysurol ar bwy sy'n defnyddio pa fudd-daliadau. Os na fydd person â nodwedd warchoddedig arbennig yn defnyddio budd-dal go iawn, mae'n bosibl y bydd yn derbyn pecyn budd-dal gwaeth. Gall hyn fod yn gamwahaniaethu anuniongyrchol heblaw eich bod yn gallu ei gyfiawnhau'n wrthrychol. Bydd cadw golwg a yw budd-daliadau'n cael eu defnyddio a gweld a oes unrhyw batrymau'n ymwneud â nodweddion gwarchoddedig (er enghraifft, drwy **fonitro**) yn eich helpu i osgoi hyn.

Os byddwch chi'n gwneud gwahaniaethau i'r budd-daliadau rydych chi'n eu cynnig i'ch gweithwyr, meddylwch a fyddai'n llai gwerthfawr i bobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig arbennig nag yw i'r rhai nad ydynt. Heblaw eich bod yn gallu cyfiawnhau'n wrthrychol yr hyn rydych chi'n ei wneud, gallai hyn fod yn gamwahaniaethu anuniongyrchol. Meddylwch am hyn ymlaen llaw, ac ystyriwch gynnig rhywbeth arall sy'n gyfwerth i'r bobl sy'n annhebygol o ddefnyddio budd-dal arbennig.

Trafodaethau cyflog

Mae rhai cyflogwyr yn ei gwneud hi'n amod mewn contract cyflogaeth na ddylai eu cyflogai siarad am eu cyflog gyda chydweithwyr nac unrhyw un arall. Gelwir hyn weithiau'n 'gymal cyfrinachedd' neu 'gymal cau ceg'. Mae'n golygu na all cyflogai wirio a yw'n derbyn yr un tâl ag eraill am yr un gwaith neu waith tebyg.

Dywed deddf cydraddoldeb bod hawl gan berson ddweud wrth unrhyw un am ei gyflog beth bynnag mae ei contract yn ei ddweud, gan gynnwys:

- cydweithwyr,
- cyn gydweithwyr, neu
- (er enghraifft) gynrychiolydd undeb llafur

os mai i ddarganfod a oes cysylltiad rhwng cyflog a bod (neu beidio â bod) â nodwedd warchoddedig neu i ba raddau mae'r cysylltiad hwn. Gall gweithiwr hefyd geisio cael gwybodaeth am gyflog oddi wrth gydweithiwr neu gyn gydweithiwr er mwyn darganfod hyn. Mae deddf cydraddoldeb yn galw'r holl drafodaethau hyn yn 'ddatgeliadau cyflog perthnasol'.

Mewn geiriau eraill, ni fydd gan gymal 'cau ceg' mewn contract unrhyw effaith cyfreithiol i atal y mathau hyn o drafodaethau cyflog rhag digwydd.

Gall y drafodaeth ymwneud ag unrhyw nodwedd warchoddedig nid dim ond cyflog cyfartal rhwng merched a dynion.

Er enghraifft: Gallai trafodaeth rhwng gweithiwr sy'n berson anabl a chydweithiwr nad sy'n anabl er mwyn sefydlu a yw person nad sy'n anabl yn cael mwy o dâl na'r person anabl, olygu datgelu cyflog perthnasol. Fodd bynnag, nid yw dau gydweithiwr nad sy'n anabl yn cymharu yn syml gyflogau ei gilydd yn debygol o wneud datgeliad cyflog perthnasol heblaw eu bod yn ymchwilio i wahaniaethau y gellir eu cysylltu i ryw, hil neu nodwedd warchoddedig arall.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Ni ddylech drin unrhyw un yn wael oherwydd ei fod wedi siarad â rhywun am ei gyflog er mwyn darganfod os yw ei gyflog yn wahanol oherwydd nodwedd warchoddedig. Byddai hyn yn achos o **erlid**.

Sicrhau eich bod yn rhoi cyflog a budd-daliadau cyfartal i ferched a dynion

Defnyddir y term 'cyflog cyfartal' yn benodol i sicrhau bod merched a dynion sy'n gwneud **gwaith cyfartal** yn derbyn yr un gwobrau o fewn eu contract gwaith.

Mae cyflog cyfartal yn gymwys i bob peth y mae'r cyflogai'n ei dderbyn o fewn ei contract, nid dim ond yr arian sy'n cael ei dalu iddo, fel hawl i wyliau.

Mae cyflog cyfartal yn gymwys i **weithwyr, deilwyr swyddi**, swyddogion yr heddlu a phobl sy'n gwasanaethu yn y lluoedd arfog. Mae'r canllaw hwn yn cyfeirio at yr holl bobl hyn fel 'cyflogai' er hwylustod. Hefyd, cyfeirir at bobl sy'n recriwtio neu'n 'cyflogi' y bobl hyn fel 'cyflogwyr',

Os:

- na fydd y person rydych chi'n ei dalu yn un o'r perthnasoedd hyn gyda chi ond ei fod mewn sefyllfa waith arall, neu
- os yw'r camwahaniaethu anghyfreithiol oherwydd nodwedd warchoddedig heblaw am ryw, neu
- os nad yw cyflog na budd-daliadau'n rhan o gontract y cyflogai

yna, ni ddylech eto gamwahaniaethu'n anghyfreithiol yn eu herbyn. Ond nid yw'r deddfau a'r gweithdrefnau cyflog cyfartal arbennig yn gymwys a hanner cyntaf y canllaw hwn sy'n gymwys i'r sefyllfa yn lle hynny.

Nodyn: Oherwydd bod merched yn cael eu talu llai na dynion yn fwy aml na pheidio, mae hyn yn gyffredinol yn cyfeirio at y person sy'n hawlio'r cyflog cyfartal fel bod yn ferch. Ond mae deddf cyflog cyfartal yn diogelu dynion a merched yn gyfartal felly os bydd dyn yn cael ei dalu llai na merch am waith cyfwerth, mae'r canlynol yn gymwys hefyd.

Mae'r adran hon o'r canllaw'n edrych ar rai o'r rheolau'n fwy manwl, gan gynnwys:

- Cymal cydraddoldeb rhyw
- Gwaith cyfwerth
- Gwaith tebyg
- Gwaith sy'n cael ei raddio fel cyfartal
- Gwaith sy'n gyfwerth

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

- Amddiffyniad y cyflogwr o'r 'ffactor materol'
- Cynlluniau diogelu cyflog
- Cyflog, budd-daliadau a bonysau yn ystod cyfnod mamolaeth

Fodd bynnag, er bod y rheswm dros fodolaeth y ddeddf yn syml - sicrhau bod merched a dynion yn derbyn yr un gwobrau am waith cyfwerth - gall y ddeddf ei hun fod yn gymhleth. Mae'r canllaw hwn yn rhoi amlinelliad cyffredinol o'r ddeddf, ond os ydych yn bryderus am gyflog cyfartal, dylech geisio cael help a chyngor arall, er enghraifft, oddi wrth:

- y Gwasanaeth Cynghori a Chymorth Cydraddoldeb (EASS)
- Acas.

I gael manylion cyswllt, gweler *Ffynonellau pellach gwybodaeth a chyngor*. Yn benodol, mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol wedi llunio arweinyfr **archwilio cyflog cyfartal**, gan gynnwys fersiwn yn arbennig ar gyfer busnesau bach, a all fod yn ddefnyddiol i chi. Gallwch hefyd ddarllen y **Cod Ymarfer ar Gyflog Cyfartal**.

Cymal cydraddoldeb ar sail rhyw

Rhaid i chi dalu'r un peth i ferched a dynion sy'n gwneud gwaith cyfwerth a rhoi'r un budd-daliadau iddyn nhw. Yr unig eithriad i hwn yw os gallwch chi ddangos bod rheswm am y gwahaniaeth yn y cyflog nad sy'n berthnasol o gwbl i ryw'r gweithwyr. Gelwir hyn yn 'amddiffyniad o'r ffactor materol' a cheir eglurhad mwy manwl ar dudalen 32: 'Amddiffyniad o'r ffactor materol'.

Darllenir contract gwaith pob merch yn awtomatig fel petai'n cynnwys amod neu gymal sy'n cael yr effaith o sicrhau bod ei chyflog a'r holl delerau contract eraill ddim gwaeth nag un dyn pan fydd yn gwneud gwaith cyfwerth. Nid yw'n gwneud unrhyw wahaniaeth os yw'r contract yn ysgrifenedig ai peidio.

Mae hyn yn gymwys i holl rannau'r contract gan gynnwys:

- cyflogau
- bonysau annewisol
- tâl gwyliau
- tâl salwch
- goramser
- taliadau sifft
- budd-daliadau pensiwn galwedigaethol, a

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

- telerau nad sy'n arian fel hawliadau gwyliau neu seibiant arall neu fynediad i fudd-daliadau chwaraeon a chymdeithasol (er enghraifft, aelodaeth o gampfa os yw hyn yn rhywbeth y mae contract cyflogai â hawl iddo).

Cofiwch, os na fydd agweddau o gyflog a budd-daliadau'n rhan o gontract gwaith cyflogai, ni ddylech eto gamwahaniaethu'n anghyfreithiol yn erbyn rhywun oherwydd rhyw, ond nid yw deddf cyflog cyfartal a'r gweithdrefnau'n gymwys. Mae hyn yn cynnwys bonysau dewisol yn unig, dyrchafiadau, trosglwyddiadau a hyfforddiant a chynigion cyflogaeth neu apwyntiadau i swyddi.

Er enghraifft: Mae gan ferch sy'n rheolwr gwerthiant hawl o fewn ei gontract gwaith i fonws blynyddol sy'n cael ei gyfrif yn ôl nifer penodol o werthiannau. Mae'n darganfod bod dyn sy'n rheolwr gwerthiant ac yn gweithio i'r un cyflogwr ac yn yr un swyddfa yn cael bonws uwch o fewn ei gontract am yr un nifer o werthiannau. Byddai'n dod â'i hachos o fewn y darpariaethau cydraddoldeb telerau (cyflog cyfartal).

Fodd bynnag, os na fydd y ferch sy'n rheolwr gwerthiant yn derbyn bonws Nadolig dewisol y mae'r dyn sy'n rheolwr yn ei dderbyn, gallai ddwyn achos am gamwahaniaethu anghyfreithiol ar sail rhyw yn hytrach nag achos cyflog cyfartal oherwydd nad yw'n ymwneud ag amod yn y contract.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Gwaith cyfartal

Mae tri math o waith cyfartal. Mae pob un o'r rhain angen merch i gymharu ei hun i ddyn yn yr **un swydd**. Gelwir ef yn **'gymharydd'**

- Y cyntaf yw pan fydd merch yn gwneud gwaith sydd yr un fath neu sy'n gymharol debyg i waith y mae'r cymharydd yn ei wneud. Gelwir hyn yn **'waith tebyg'**.
- Yr ail yw pan fydd **astudiaeth gwerthuso swydd** yn dangos bod swyddi dynion a merched yn cael eu hystyried yn gyfartal, er bod eu gwaith yn wahanol. Gelwir hyn yn waith **'sy'n cael ei gyfrif yn gyfartal'**.
- Y trydydd yw pan fydd swyddi dynion a merched yn wahanol ond yn gyfwerth o safbwynt y gofynion neu'r sgiliau sydd eu hangen. Gelwir hyn yn **'waith cyfwerth'**.

Nid oes angen i'r cymharydd fod yn ei gyflogaeth yr un pryd a'r fenyw sy'n hawlio cyflog cyfartal.

Gwaith tebyg

Os bydd y swyddi'n union yr un fath, mae'n hawdd dweud ei fod yn **'waith tebyg'**. Os na fyddan nhw'n union yr un fath, yna dylech ystyried y gwahaniaethau rhyngddyn nhw. Os na fydd y rhain yn bwysig yn ymarferol, yna mae'r swyddi'n gymharol debyg ac yn dal i gael eu cyfrif fel **'gwaith tebyg'** felly dylid talu'r gweithwyr yn union yr un fath.

Er enghraifft: Yn dibynnu ar yr union amgylchiadau, gellid ystyried y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd hyn fel rhai sy'n gwneud **'gwaith tebyg'**.

- Gyrwyr gwrywaidd a benywaidd lle mae'r dynion yn fwy tebygol o weithio ar benwythnosau.
- Merch yn coginio i baratoi ciniawau i gyfarwyddwyr a dyn yn coginio brecwast, cinio a the i'r cyflogai.
- Gweithwyr gwrywaidd a benywaidd mewn archfarchnad yn cyflawni tasgau tebyg er bod y dynion efallai'n codi nwyddau trymach o bryd i'w gilydd.

Nid yw'r ffaith fod gan ddyn a menyw yr un dyletswyddau cytundebol ond bod y dyn yn mynd y tu hwnt i'r hyn y mae ei contract yn gofyn iddo ei wneud yn golygu na all fod yn gymharydd. Bydd y ffocws yn yr amgylchiadau hyn ar yr hyn y mae'r swydd yn ei ofyn yn wirioneddol.

Er enghraifft: Mae gan dyn a menyw sy'n gweithio mewn swyddfa gytundeb i weithio 40 o oriau'r wythnos ac mae ganddynt yn gyffredinol yr un cyfrifoldebau. Mae'r dyn yn fynnych yn gweithio'n fwy na'i oriau cytundebol ac yn aml yn ymgymryd â dyletswyddau nad yw'n

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

rhan o'i ddisgrifiad swydd. Mae swydd y dyn a'r fenyw yn dal yn debyg a byddai'n debygol o gael ei thrin fel 'gwaith tebyg' oherwydd bod gofynion gwirioneddol swydd y ddau yn gyffredinol yr un peth.

Fodd bynnag, lle bo dynion a menywod yn gwneud yr un gwaith mewn gwirionedd ond nid oes ganddynt yr un rhwymedigaethau cytundebol, dylai'r ffocws fod ar yr hyn sy'n digwydd mewn gwirionedd. Mewn geiriau eraill, nid yw'r rhwymedigaeth gytundebol ar y dynion i gyflawni dyletswyddau eraill yn cyfrif os nad yw'r rhain mewn gwirionedd yn cael eu cyflawni.

Er enghraifft: Mae dynion yn gwneud yr un swydd ond nid y menywod, ond o dan eu cytundebau, dim ond y dynion sy'n gorfod gweithio goramser gorfodol a gallai fod yn ofynnol iddynt drosglwyddo i ddyletswyddau gwahanol. Nid yw'r gwahaniaeth hwn o bwys yn ymarferol os na elwir ar yr hyblygrwydd mewn gwirionedd.

Gwaith sy'n cael ei gyfrif yn gyfartal

Mae gwerthuso swydd yn ddull o asesu'n systematig gwerth perthnasol swyddi gwahanol. Os byddwch chi'n cynnal (neu'n cael rhywun i'w wneud ar eich rhan) astudiaeth gwerthuso swydd a bod hyn yn rhoi gwerth cyfartal i waith merch a'i chymharydd, yna cyfrifir ei gwaith yn gyfartal i un y dyn.

Bydd gwerth y gwaith yn cael ei fesur drwy edrych ar y gofynion a wneir ar y gweithwyr, gan ddefnyddio ffactorau fel ymdrech, sgil a gwneud penderfyniadau.

Oherwydd bod y ffocws ar ofynion y swydd yn hytrach nag ar natur y swydd yn gyffredinol, gellir ystyried swyddi sy'n ymddangos fel petaen nhw o fath gwahanol iawn, fel rhai cyfartal.

Er enghraifft : Mae'n bosibl y bydd gwaith nyrs iechyd galwedigaethol yn cael ei ystyried yn gyfartal i un goruchwyliwr cynhyrchu pan fydd elfennau'r swydd fel sgil, cyfrifoldeb ac ymdrech yn cael eu hasesu gan gynllun gwerthuso swydd dilys.

Er mwyn i astudiaeth gwerthuso swydd fod yn ddilys, rhaid iddi:

- gwmpasu swydd y fenyw a'i chymharydd ill dau
- bod yn drwyadl yn ei dadansoddiad ac yn gallu gweithredu'n ddiuedd
- cymryd i gyfrif ffactorau sy'n gysylltiedig yn unig â'r gofynion o gyflawni'r swydd yn hytrach na'r person sy'n cyflawni'r swydd, e.e. perfformiad swydd, a
- bod yn ddadansoddol wrth asesu cydrannau swyddi penodol, yn hytrach na'u cynnwys cyffredinol ar sylfaen swydd gyfan

Rhaid i chi hefyd fod yn ofalus nad yw'r astudiaeth gwerthuso swydd ei hunan yn wahaniaethol, p'un ai a yw'n fwriadol neu beidio.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Os bydd astudiaeth gwerthuso swydd wedi asesu swydd y ferch fel un is ei gwerth na swydd ei chymharydd gwrywaidd, yna bydd hawl am werth cyfartal gan y ferch yn methu. Bydd yn methu dim ond os bydd gan y Tribiwnlys Cyflogaeth, sy'n gwrando ar yr achos, seiliau rhesymol dros amau bod y gwerthusiad ei hun yn camwahaniaethu yn y modd y'i cynhaliwyd neu yn y mesur a ddefnyddiodd neu ei fod mewn rhyw fodd arall yn annibynadwy (er enghraifft na chafodd ei chynnal yn unol â'r pwyntiau uchod).

Yn hanesyddol, bu tuedd i dan werthuso neu anwybyddu rhinweddau sy'n gynhenid mewn gwaith a wneir yn draddodiadol gan ferched (er enghraifft, gofalu).

Byddai cynllun gwerthuso swydd sy'n esgor ar wahanol bwyntiau'n cael eu rhoi i swyddi oherwydd ei fod yn gwerthuso rhai gofynion gwaith a wneir yn draddodiadol gan ferched yn wahanol i ofynion gwaith a wneir yn draddodiadol gan ddynion, yn camwahaniaethu.

Ni fydd cynllun fel hwn yn atal merch rhag hawlio y gall ei gwaith fod yn gyfartal i un cymharydd gwrywaidd.

Er enghraifft: Mae astudiaeth gwerthuso swydd yn cyfrif swyddi cynorthwywyr dysgu benywaidd yn y dosbarth a'u hyfforddwyr addysg gorfforol gwrywaidd sy'n derbyn gwell tâl fel rhai anghyfartal. Mae hyn oherwydd bod yr astudiaeth yn rhoi mwy o bwyntiau i'r ymdrech corfforol sy'n rhan o swyddi'r dynion nag i'r gwaith deallusol a gofal sy'n rhan o'r swyddi a wneir yn bennaf gan ferched. Gan ei fod yn defnyddio system pwyntiau â rhagfarn rhyw, ni fyddai'r astudiaeth gwerthuso swydd hon yn atal y merched rhag ennill mewn achos o gyflog cyfartal.

Gall merch hefyd ddwyn achos dros gyflog cyfartal pan fydd ei swydd yn cael ei hystyried yn uwch nag un y cymharydd o fewn cynllun gwerthuso swydd ond ei bod yn derbyn llai o dâl.

Mae canllaw manwl ar lunio, gweithredu a monitro cynlluniau gwerthuso swyddi anwahaniaethol ar gael oddi wrth y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Gwaith sy'n gyfwerth

Os nad ydych wedi cynnal (neu wedi gofyn i rywun arall wneud ar eich rhan) astudiaeth gwerthuso swydd, gall merch ddal i hawlio cyflog cyfartal gyda dyn os gall ddangos bod ei gwaith yn gyfwerth â'i waith ef o safbwynt y galwadau a wneir arni. Yn lle eich bod chi'n cynnal yr asesiad fel y cyflogwr fel rhan o'r astudiaeth gwerthuso swydd, mae'r asesiad a ydy'r gwaith yn gyfwerth yn digwydd fel rhan o achos y ferch i'r Tribiwnlys Cyflogaeth.

Mae swyddi sy'n gyfwerth yn golygu bod y swyddi a wneir gan ferch a'i chymharydd gwrywaidd yn wahanol ond gellir eu hystyried fel rhai cyfwerth, wrth ystyried:

- natur y gwaith sy'n cael ei gyflawni
- hyfforddiant neu sgiliau sy'n angenrheidiol i gyflawni'r swydd
- yr amodau gwaith, a
- gwneud penderfyniadau sy'n rhan o'r rôl.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Mewn rhai achosion, mae'n bosibl y bydd y swyddi sy'n cael eu cymharu'n ymddangos yn gymharol gyfartal (fel pennaeth personél benywaidd a phennaeth cyllid gwrywaidd). Yn fwy cyffredin, gall mathau hollol wahanol o swyddi (fel gwaith bôn braich a gweinyddu) droi allan i fod yn gyfwerth o'u dadansoddi yn nhermau'r gofynion a wneir ar y cyflogai.

Mae canllaw mwy manwl ar sut i ddweud a yw swyddi'n gyfwerth ar gael oddi wrth y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Amddiffyniad y cyflogwr o'r 'ffactor materol'

Pan fydd merch wedi dangos ei bod yn gwneud gwaith cyfartal gyda'i chymharydd gwrywaidd, bydd y cymal cydraddoldeb yn dod i rym heblaw eich bod yn gallu profi bod:

- y gwahaniaeth mewn cyflog neu delerau cytundebol arall oherwydd ffactor materol, ac
- nad yw'r ffactor hwn ynddo'i hun yn camwahaniaethu yn ei herbyn naill ai'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol oherwydd ei rhyw.

Rhaid i chi ddweud beth yw'r ffactor (au) a phrofi:

- mai'r ffactor yw'r rheswm go iawn dros y gwahaniaeth mewn cyflog ac nad rhywbeth ffug neu ymhoiad
- bod pob ffactor yn achosi'r gwahaniaeth mewn cyflog rhwng y ferch a'i chymharydd
- bod pob ffactor yn faterol; hynny yw, yn arwyddocaol ac yn berthnasol
- nad yw'n cynnwys camwahaniaethu uniongyrchol nac anuniongyrchol oherwydd rhyw.

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn dadlau bod yn rhaid talu mwy i gymharydd gwrywaidd oherwydd diffyg sgiliau. I lwyddo, rhaid i'r cyflogwr ddarparu tystiolaeth o anawsterau go iawn wrth geisio recriwtio a chadw pobl i wneud y swydd sy'n cael ei chyflawni gan ddyn ar gyflog uwch.

Mae ffactorau materol posibl yn cynnwys:

- gwahaniaethau personol rhwng y cyflogai dan sylw, fel profiad a chymwysterau
- gwahaniaethau daearyddol, er enghraifft, pwysiad Llundain
- oriau anghymdeithasol, gwaith sifft sy'n newid a gweithio nos.

Bydd a fyddwch chi'n gallu amddiffyn y gwahaniaeth mewn cyflog yn dibynnu ar yr amgylchiadau penodol ym mhob achos.

I fod yn amddiffyniad dilys, ni ddylai'r ffactor materol ynddo'i hun fod yn uniongyrchol nac yn anuniongyrchol gamwahaniaethol.

Bydd ffactor materol yn uniongyrchol gamwahaniaethol pan fydd wedi'i seilio ar drin merched a dynion yn wahanol oherwydd eu rhyw. Ni all hyn ddarparu amddiffyniad mewn

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

achos o gyflog cyfartal, ac nid yw'n agored i gyflogwr gyfiawnhau'r camwahaniaethu.

Er enghraifft: Telir mwy i weithwyr cynnal a chadw gwrywaidd na gweinyddwyr benywaidd mewn banc oherwydd bod y banc bob amser wedi ystyried a gwobrwyo dynion fel enillwyr cyflog y teulu. Mae hyn yn gamwahaniaethu uniongyrchol ac ni ellir ei gyfiawnhau.

Hyd yn oes os gall cyflogwr ddangos nad yw ffactor materol yn camwahaniaethu'n uniongyrchol, mae'n bosibl y bydd merch sy'n hawlio cyflog cyfartal yn gallu dangos ei fod yn gamwahaniaethu'n anuniongyrchol.

Mae camwahaniaethu anuniongyrchol yn digwydd pan fydd system gyflog, polisi neu drefniant yn cael gwaeth effaith ar ferched o gymharu â'u cymaryddion gwrywaidd. Os na all y cyflogwr **gyfiawnhau'n wrthrychol** yr hyn y maen nhw wedi'i wneud, ni fyddan nhw'n llwyddo yn amddiffyniad y ffactor materol.

Er enghraifft: Mae merched a gyflogir fel gofalwyr gan awdurdod lleol, y mae eu gwaith wedi'i ystyried yn gyfartal i ddynion a gyflogir fel glanhawyr ffyrdd a garddwyr, yn derbyn llai o dâl. Mae'r gwahaniaeth oherwydd cynllun bonws cynhyrchedd nad sy'n gymwys i ofalwyr, a oedd yn fenywod yn bennaf. Gan fod gan y cynllun effaith anffafriol anghyfartal ar y merched, mae'n rhaid i'r cyflogwr ddarparu cyfiawnhad gwrthrychol am hyn.

Cynlluniau diogelu cyflogau

Mae nifer o gyflogwyr wedi cydnabod bod merched yn hanesyddol wedi derbyn llai o dâl na dynion am waith cywerth ac mae gan rai 'gynlluniau diogelu cyflogau' fel rhan o'r hyn y maen nhw'n ei wneud i ddatrys y sefyllfa. Mae'r cynlluniau hyn yn parhau anghyfartaledd mewn cyflog dros dro, er enghraifft drwy ganiatáu i ddynion barhau ar gyflog uwch tra bod camau'n cael eu cymryd i godi cyflog merched. Dywed deddf cydraddoldeb fod amcan tymor hir cyflogwr i ostwng anghyfartaledd cyflog rhwng merched a dynion, bob amser yn cael ei ystyried fel nod cyfreithiol.

Fodd bynnag, i gynllun fel hwn gymhwyso fel amddiffyniad 'ffactor materol', bydd yn rhaid cael tystiolaeth bod y cyflogwr yn symud i gau'r gofod cyflog, yn hytrach na pharhau'n amhenodol gyda'r anghyfartaledd rhwng cyflogau dynion a merched.

Mae mwy o ganllawiau manwl i'ch helpu i benderfynu a ydy cynllun diogelu cyflog arfaethedig yn gyfreithiol, ar gael oddi wrth y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Cyflog, budd-daliadau a bonysau yn ystod cyfnod mamolaeth

Ni ddylech roi cyflog is na thelerau cytundebol gwaeth i ferch feichiog am reswm yn ymwneud â'i beichiogrwydd. Os byddwch chi'n gwneud hyn, bydd ganddi achos cyflog cyfartal.

Fodd bynnag, pan fydd merch yn mynd ar **gyfnod mamolaeth**, heblaw bod ei chontract yn darparu ar gyfer cyflog dros gyfnod mamolaeth, nid oes yn rhaid i chi barhau i dalu ei chyflog arferol ac unrhyw fudd-daliadau sydd â gwerth arian trosglwyddadwy (fel lwfans car). Mae ganddi hawl o hyd i unrhyw fudd-daliadau nad sy'n rhai arian.

Mae cyflog yn ymwneud â mamolaeth yn golygu cyflog heblaw tâl mamolaeth statudol y mae gan ferch sy'n feichiog neu sydd ar gyfnod mamolaeth hawl iddo o fewn ei chontract. Mae nifer o gyflogwyr, fel mater o arfer busnes da, yn darparu cynllun tâl mamolaeth mwy hael na'r un a osodir gan y ddeddf fel lleiafswm ac maen nhw'n parhau i sicrhau budd-daliadau gan gynnwys y rhai gyda gwerth arian trosglwyddadwy.

Pan fydd merch ar gyfnod mamolaeth, mae 'cymal cydraddoldeb mamolaeth' yn cael ei roi'n awtomatig i mewn i'w chontract sy'n ymwneud â:

- chyfrif unrhyw gyflog yn ymwneud â mamolaeth y mae gan y ferch hawl iddo o fewn ei chontract
- taliadau bonws yn ystod cyfnod mamolaeth, a
- chodiadau cyflog yn dilyn cyfnod mamolaeth.

Yn wahanol i fathau eraill o hawl i gyflog cyfartal, nid oes yn rhaid i'r ferch gael cymharydd gwrywaidd lle mae ei hawl yn ymwneud â'r tri pheth hwn (neu â mathau eraill o gamwahaniaethu oherwydd beichiogrwydd a mamolaeth).

Rhaid ystyried unrhyw godiad cyflog y mae merch yn ei dderbyn neu y byddai wedi'i dderbyn heblaw ei bod ar gyfnod mamolaeth, wrth gyfrif ei chyflog mamolaeth.

Er enghraifft: Yn gynnar yn ystod ei chyfnod mamolaeth, mae hawl gan ferch sy'n derbyn cyflog sy'n berthnasol i famolaeth, i godiad cyflog (oherwydd bod codiad cyflog wedi digwydd ar draws y sefydliad y mae hi'n gweithio iddo). Os na fydd ei thelerau gwaith yn darparu i'r cynnydd gael ei adlewyrchu yn ei chyflog mamolaeth, rhaid i'r cyflogwr ail gyfrif ei chyflog mamolaeth i ystyried y codiad cyflog.

Rhaid i chi hefyd dalu unrhyw dâl bonws cytundebol o roddir i ferch yn ystod ei chyfnod mamolaeth neu a fyddai wedi'i roi iddi pe na bai ar gyfnod mamolaeth.

Fodd bynnag, wrth gyfrif y bonws, nid oes yn rhaid i chi gynnwys y cyfnod mamolaeth ei hun, heblaw am y ddwy i bedair wythnos o gyfnod mamolaeth gorfodol.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Er enghraifft: Mae merch yn mynd ar gyfnod mamolaeth dri mis cyn diwedd blwyddyn gyfrifon ei chwmmi. Ar ddiwedd y flwyddyn gyfrifon, tra mae hi ar gyfnod mamolaeth, rhoddir bonysau am y flwyddyn gyfan i'r staff. Cyfrifir bonws y ferch ar sail naw mis o'r flwyddyn gyfrifon pan nad oedd hi ar gyfnod mamolaeth ynghyd â'r cyfnod mamolaeth gorfodol o ddwy wythnos sy'n gymwys iddi (byddai'n bedair wythnos petai'n gweithio mewn ffatri).

Rhaid i chi dalu unrhyw godiad cyflog neu fonws pan fydden nhw fel arfer yn ddyledus a pheidio ag aros hyd nes i'r ferch gyrraedd yn ôl o'i chyfnod mamolaeth.

Er enghraifft: Mae merch yn mynd ar gyfnod mamolaeth ar 1 Mehefin. Mae'r bonws cytundebol am y flwyddyn hyd at 30 Ebrill yn daladwy ar 1 Gorffennaf. Dywed ei chyflogwr y bydd yn talu'r bonws iddi pan fydd yn dychwelyd ymhen ychydig o fisoedd. Mae'r ddeddf yn mynnu bod y cyflogwr yn talu'r bonws ar 1 Gorffennaf fel petai'r ferch heb fod ar gyfnod mamolaeth. Os na fydd hyn yn digwydd, gall ddwyn achos gan ddibynnu ar ddarpariaethau cymal cydraddoldeb mamolaeth.

Pan fydd merch yn dychwelyd i'r gwaith, ac yn dechrau derbyn ei chyflog arferol eto (yn hytrach na chyflog mamolaeth statudol neu gyflog perthnasol i famolaeth) rhaid i chi dalu unrhyw godiadau cyflog iddi y byddai wedi'u derbyn pe na bai ar gyfnod mamolaeth. Er enghraifft, os bydd pawb yn eich sefydliad, neu hyd yn oed y bobl sy'n gwneud y gwaith y mae hi'n dychwelyd iddo, wedi cael codiad cyflog tra bod y ferch ar gyfnod mamolaeth, rhaid iddi gael ei thalu ar gyfradd sy'n ystyried y codiad cyflog ac nid ar ei chyflog blaenorol.

Os na fydd cyflog a budd-daliadau wedi'u talu oherwydd beichiogrwydd neu gyfnod mamolaeth merch, ond nad ydyn nhw'n bethau y mae ganddi hawl iddyn nhw o fewn ei chontract, yna gallai hawlio camwahaniaethu anghyfreithiol oherwydd beichiogrwydd a mamolaeth, yn hytrach na chyflog cyfartal, ac mae rhan gyntaf y canllaw hwn yn gymwys i hynny.

Er enghraifft: Mae merch sydd wedi'i chymeradwyo ar gyfer dyrchafiad yn dweud wrth ei chyflogwr ei bod yn feichiog. Mae'r cyflogwr yn ymateb gan ddweud na fydd yn awr yn ei dyrchafu oherwydd y bydd i ffwrdd ar gyfnod mamolaeth yn ystod cyfnod hynod o brysur. Byddai hyn yn camwahaniaethu ar sail beichiogrwydd yn y gwaith ond ddim yn achos cyflog cyfartal.

Fodd bynnag, os bydd yr un ferch yn cael ei dyrchafu a bod ei chyflog uwch yn dod i rym ar ôl i'w chyfnod mamolaeth ddechrau, bydd yn rhaid ail gyfrif ei chyflog perthnasol i famolaeth i ystyried y codiad cyflog. Pan fydd hi'n dychwelyd i'r gwaith o'i chyfnod mamolaeth, rhaid iddi fod ar ei chyflog newydd. Os na fydd hyn yn digwydd, gall ddwyn achos gan ddibynnu ar y darpariaethau cymal cydraddoldeb mamolaeth.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Gallwch ddarllen mwy am gyflog mamolaeth statudol (SMP), gan gynnwys eich hawl i adfer o leiaf 100 y cant o SMP yn:

- Acas os ydych yng Nghymru neu yn Lloegr, neu
- Business Gateway Scotland os ydych yn yr Alban.

Gweler manylion cyswllt y sefydliadau hyn yn *Ffynonellau pellach gwybodaeth a chyngor*.

Cydraddoldeb mamolaeth mewn cynlluniau pensiwn

Ystyrir bod cymal cydraddoldeb mamolaeth mewn cynllun pensiwn galwedigaethol hyd yn oed os nad oes cymal yno'n barod. Effaith hyn yw sicrhau bod merch ar gyfnod mamolaeth yn parhau i adeiladu'r un budd-daliadau o safbwynt y pensiwn y bydd yn ei gael pan fydd yn ymddeol.

Gallwch ddarganfod mwy am sut mae deddf cydraddoldeb yn gymwys i bensiynau galwedigaethol yng Nghodau Ymarfer ar Gyflogaeth ac ar Gyflog Cyfartal. Os ydych chi'n bryderus a ydy eich cynllun pensiwn galwedigaethol efallai'n camwahaniaethu'n anghyfreithiol yn erbyn gweithwyr, dylech chwilio am gyngor arbenigol.

Arfer da cydraddoldeb: yr hyn y gallwch ei wneud os ydych am wneud mwy nag y mae deddf cydraddoldeb yn ei ddweud sy'n rhaid

Rôl archwiliadau cyflog cyfartal

Mae archwiliad cyflog cyfartal yn cymharu cyflog cyflogai gwrywaidd a benywaidd sy'n gwneud gwaith cyfartal ac yn gwirio i weld a oes unrhyw wahaniaethau ac anghyfartaleddau cyflog.

Nid yw deddf cydraddoldeb yn dweud bod yn rhaid i chi gynnal archwiliad cyflog cyfartal. Ond bydd cynnal un yn eich helpu i weld os ydych chi'n darparu cyflog cyfartal am waith cyfartal ac yn gwobrwyo eich cyflogai'n deg. Bydd yn eich helpu i osgoi camwahaniaethu anghyfreithiol.

Buddion archwiliad cyflog cyfartal fydd sicrhau trefniadau cyflog teg a thryloyw sy'n dangos nad oes unrhyw un yn cael ei dalu llai oherwydd unrhyw nodwedd warchodedig neu oherwydd rhywbeth a all fod yn gysylltiol â nodwedd warchodedig (fel patrwm gwaith hyblyg).

Mae hefyd yn dangos eich bod wedi ymrwymo i degwch, cydraddoldeb a chyflog cyfartal.

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

Ffactorau risg ar gyfer cyflog anghyfartal

Mae rhai pethau y mae cyflogwyr yn eu gwneud yn gyffredinol o safbwynt cyflog yn cynyddu'r risg o beidio â darparu cyflog cyfartal am waith cyfwerth. Mae'r rhain yn cynnwys:

- diffyg tryloywder a chyfrinachedd diangen wrth osod graddfeydd a chyflog
- systemau cyflog wedi'u seilio ar ddewis cyflogwr (er enghraifft, cyflog haeddiant a chyflog perthnasol i berfformiad) heblaw bod y rhain wedi'u strwythuro'n glir ac wedi'u seilio ar feini prawf gwrthrychol, yn hytrach na dim ond ar farn y cyflogwr.
- cyflog gwahanol nad sy'n sylfaenol, telerau ac amodau gwahanol ar gyfer gwahanol grwpiau o gyflogai (er enghraifft, gwahaniaethau mewn lwfansau presenoldeb, taliadau goramser neu oriau anghymdeithasol)
- mwy nag un system raddio a chyflog o fewn y sefydliad
- graddfeydd neu ystodau cyflog hir a/neu rai sy'n gorgyffwrdd
- rheolwyr unigol yn gallu gosod cyflogau dechreuol cyflogai newydd

- systemau cyflog wedi'u seilio ar gyfraddau'r farchnad ar gyfer rolau gwahanol ond heb eu tanategu gan werthuso swydd (oherwydd gall y rhain, er enghraifft, greu camwahaniaethu rhyw presennol)
- systemau gwerthuso swyddi sydd wedi'u gweithredu'n anghywir neu heb eu diweddarau
- polisïau diogelu cyflog, nad sydd, er enghraifft, yn symud yn ddigon cyflym i ddod â chyflog anghyfartal blaenorol i ben.

Mae risgiau heriau cyflog cyfartal yn codi'n gyffredinol nid o unrhyw fwriad i gamwahaniaethu, ond drwy beidio ag adolygu a diweddarau systemau cyflog.

Gallwch gael arweiniad manylach:

- am y gwiriadau y gallwch eu cynnal i benderfynu os ydych mewn risg o achos cyflog cyfartal oddi wrth y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, ac
- ar yr amrywiol wahanol fathau o systemau cyflog a gwerthuso swyddi oddi wrth Acas.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Mae manylion cyswllt y ddau sefydliad yn *Ffynonellau pellach gwybodaeth a chyngor*.

Buddion cynnal archwiliad cyflog cyfartal

Os nad yw eich sefydliad wedi cynnal archwiliad cyflog cyfartal yn barod, bydd archwiliad yn eich helpu i:

- ganfod, egluro ac, os bydd yn anghyfiawnadwy, ddileu anghyfartaleddau cyflog
- gael trefniadau cyflog rhesymol, teg a thryloyw
- ddangos i'ch cyflogai ac i ddarpar gyflogai ymrwymiad i gydraddoldeb
- ddangos eich gwerthoedd i'r bobl a'r sefydliadau rydych chi'n gwneud busnes gyda nhw.

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn argymhell cynnal archwiliadau cyflog cyfartal fel y dull mwyaf effeithlon o sicrhau bod system gyflog yn rhydd o ragfarn anghyfreithiol.

Dylai'r archwiliad gynnwys:

- cymharu cyflog dynion a merched sy'n gwneud gwaith cyfartal – gan sicrhau bod hyn yn ystyried gwaith sydd yr un fath neu'n gymharol debyg (gwaith tebyg), gwaith sy'n cael ei ystyried fel gwaith cyfartal a gwaith y gellir dangos ei fod yn gyfwerth
- canfod ac egluro unrhyw wahaniaethau mewn cyflog
- dileu'r anghyfartaleddau cyflog hynny na ellir eu hegluro ar sail anwahaniaethol.

Ni all proses nad sy'n cynnwys y nodweddion hyn hawlio ei bod yn archwiliad cyflog cyfartal.

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol wedi llunio arweinlyfr **archwiliad cyflog cyfartal** gan gynnwys fersiwn arbennig ar gyfer busnesau bach a all fod yn ddefnyddiol i chi.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Mae'r Llywodraeth wedi cynhyrchu'r *'Think, Act, Report'* sy'n darparu fframwaith cam wrth gam syml i helpu cyflogwyr i feddwl am gydraddoldeb rhyweddol yn eu gweithluoedd, yn arbennig o ran recriwtio, cadw, hyrwyddo a thalu cyflog. Fe'i ceir yn: www.gov.uk/government/policies/creating-a-fairer-and-more-equal-society/supporting-pages/think-act-report.

Beth i'w wneud os bydd rhywun yn dweud eich bod yn talu llai iddo nag i rywun arall oherwydd nodwedd warchoddedig

Os bydd gweithiwr yn cwyno eich bod yn talu llai iddo nag i rywun arall oherwydd nodwedd warchoddedig, mae nifer o gamau y gall eu cymryd.

Eglurir y rhain ym Mhennod 4: *Beth i'w wneud os bydd rhywun yn dweud ei fod wedi'i gamwahaniaethu yn ei erbyn.*

Mae'r gweithdrefnau a amlinellir yno'n gymwys i gwynion eich bod:

- yn talu llai i un gweithiwr nag i un arall oherwydd unrhyw nodwedd warchoddedig, heblaw rhyw, neu
- eich bod y n talu llai i ferch nag i ddyn neu lai i ddyn nag i ferch am waith cyfartal ond nad yw'r cyflog na'r budd-daliadau'n rhan o'u contract gwaith, er enghraifft, bonws rydych chi'n dewis ei roi i weithwyr pan fydd eich sefydliad wedi perfformio'n dda ond lle nad oes gan weithiwr unrhyw hawl cytundebol.
- Os bydd y cwyn a gyflwynir yn dweud eich bod yn talu llai i ferch nag i ddyn neu i ddyn nag i ferch am waith cyfartal a bod y cyflog neu'r budd-daliadau'n rhan o gontract gwaith y person, yna rydych chi'n wynebu achos o gyflog cyfartal o'r math a ddisgrifir ar dudalen 26: 'Sichau eich bod yn rhoi cyflog a budd-daliadau cyfartal i ferched a dynion'.

Mae'r adran nesaf yn y canllaw hwn yn egluro'n fyr y rheolau mewn achos o gyflog cyfartal. Mae'n canolbwyntio'n arbennig ar y gwahaniaethau rhwng achosion cyflog cyfartal a mathau eraill o achosion sy'n cael eu dwyn o fewn deddf cydraddoldeb lle mae'n gymwys i sefyllfaoedd gwaith. Dylech hefyd ddarllen y cyngor cyffredinol ym Mhennod 4: *Beth i'w wneud os bydd rhywun yn dweud ei fod wedi'i gamwahaniaethu yn ei erbyn.* Yn benodol, mae'r rheolau am yr angen i dalu ffioedd i ddwyn achos gerbron Tribiwnlys Cyflogaeth a'r weithdrefn Cymodi Cynnar y disgrifir yn yr adran honno yn y canllaw yn berthnasol hefyd i hawliadau cyflog cyfartal.

- Yr hyn y mae'n rhaid i'r Tribiwnlys Cyflogaeth ei benderfynu mewn achos o gyflog cyfartal
- Pa achosion y gall y Tribiwnlys Cyflogaeth wrando arny'n nhw
- Terfynau amser
- Baich y profi
- Asesu i weld a ydy'r gwaith yn gywerth

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

- Yr hyn y gall y Tribiwnlys Cyflogaeth ei benderfynu mewn achosion lle mae arian yn ddyledus
- Achosion pensiwn

Fodd bynnag, gall achosion cyflog cyfartal fod yn hynod gymhleth a chymryd llawer o amser. Os bydd yn rhaid i chi amddiffyn y math hwn o achos, bydd yn rhaid i chi gael cymorth a chynghor cyfreithiol.

Os bydd:

- cyflogai, neu
- grŵp o gyflogai, neu
- undeb llafur, neu
- unrhyw un arall sy'n cynrychioli gweithiwr neu grŵp o weithwyr

yn dweud:

- bod rhywun wedi torri **cymal cydraddoldeb rhyw** neu
- bod un neu fwy o bobl sy'n gweithio i chi yn cael llai o dâl na'r rhai o'r rhyw arall sy'n gwneud gwaith cyfartal, a
- bod y cyflog neu'r budd-daliadau perthnasol yng nghontract gwaith cyflogai,

mae hyn yn achos o gyflog cyfartal a dylech geisio cael cynghor pellach.

Gallwch gael hyd i restr o sefydliadau a all efallai eich helpu yn *Ffynonellau pellach gwybodaeth a chynghor*.

Yr hyn sy'n rhaid i'r Tribiwnlys Cyflogaeth ei benderfynu mewn achos o gyflog cyfartal

Wrth wneud penderfyniad am achos o gyflog cyfartal, mae'n rhaid i'r Tribiwnlys Cyflogaeth asesu'r dystiolaeth:

- a ydy'r cymharydd yn gymharydd cywir (mewn geiriau eraill, a ydy yn yr un gwaith)
- am y gwaith a wneir gan y ferch a'i chymharydd
- y gwerth a roir ar y gwaith (weithiau gyda chynghor Arbenigwr Annibynnol) o safbwynt gofynion y swyddi
- o gyflog neu delerau contract arall y ferch a'i chymharydd a sut penderfynwyd arny'n nhw, a'r
- rhesymau am y gwahaniaeth mewn cyflog neu delerau eraill contract.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Pa achosion all y Tribiwnlys Cyflogaeth wrando arnyn nhw

Gall Tribiwnlys Cyflogaeth benderfynu ar gŵyn sy'n ymwneud â chamwahaniaethu anghyfreithiol mewn sefyllfa waith.

Mae hyn yn cynnwys unrhyw achos cyflog cyfartal, gan gynnwys:

- achosion sy'n berthnasol i gyflog yn ystod beichiogrwydd a mamolaeth, ac
- achosion sy'n ymwneud â chyfartaledd yn rheolau cynlluniau pensiwn galwedigaethol.

Hefyd, gall Tribiwnlysoedd Cyflogaeth wrando ar achosion am ddadleuon eraill yn y gweithle fel pan fydd rhywun yn dwyn achos am ddiswyddo annheg.

Rhaid i aelodau'r lluoedd arfog ddwyn achos am wasanaeth cyn iddyn nhw allu dwyn achos i'r Tribiwnlys Cyflogaeth.

Terfynau amser

Mae terfyn amser o chwe mis yn gymwys pan:

- fydd person am ddwyn achos am dorcyfraith mewn cymal neu reol cydraddoldeb, neu
- eu bod am i'r Tribiwnlys Cyflogaeth wneud datganiad am effaith cymal neu reol cydraddoldeb.

Mae'r terfyn amser o chwe mis fel arfer yn dechrau o ddiwedd contract gwaith person. Felly, os byddan nhw'n dal yn yr un swydd, gallan nhw ddwyn achos ar unrhyw adeg.

Pan fo rhaid i gyflogai gysylltu ag Acas cyn dwyn hawliad oherwydd fod y weithdrefn cymodi cynnar yn gymwys, mae rheolau arbennig am derfynau amser. Ymestynir y terfyn amser arferol i ganiatau i gymodi ddigwydd. Ceir mwy o wybodaeth ar y weithdrefn cymodi cynnar ym Mhennod 4 y canllaw hwn, sef 'Setlo anghydfod'.

Os:

- bydd cyflogwr yn celu gwybodaeth oddi wrth y person a fyddai wedi dweud wrthyn nhw nad oedden nhw'n cael cyflog cyfartal, neu
- bod gan y person sy'n dwyn yr achos 'analluedd'

mae dechrau'r chwe mis yn cael ei fesur o bwynt gwahanol.

Os bydd y cyflogwr yn celu gwybodaeth am yr anghyfartaledd cyflog, mae'r chwe mis yn dechrau gyda'r dyddiad pan oedd y person yn dwyn yr achos yn darganfod (neu a allai'n rhesymol fod wedi darganfod) y celu.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Er enghraifft: Mae merch yn amau bod ei chydweithwyr gwrywaidd sy'n gwneud yr un gwaith, yn cael mwy o gyflog. Mae ei chyflogwr yn ei sicrhau ei bod hi a'i chydweithwyr yn cael yr un cyflog ond mae'n fwriadol yn celu wrthi fod y dynion hefyd yn derbyn bonysau perfformiad o fewn eu contract. Mae ei chydweithwyr gwrywaidd yn gwrthod trafod eu cyflog gyda hi. Dim ond pan oedd un o'r dynion yn dweud wrthi 18 mis ar ôl iddi orffen yn y swydd yr oedd y ferch yn darganfod y gwahaniaeth rhwng ei chyflog hi a chyflog y dynion. O fewn chwe mis, mae'n dwyn achos cyflog cyfartal i driwlynlys ar sail gwerth y taliadau bonws y byddai wedi'u derbyn petai ei contract wedi darparu ar gyfer hyn. Er bod y ferch yn dwyn yr achos mwy na chwe mis ar ôl iddi orffen yn y swydd, mae'n dangos bod ei chyflogwr wedi'i chamarwain yn fwriadol i gredu bod ei chyflog yr un fath ag un y dynion. Ni allai mewn unrhyw fodd ddarganfod y gwirionedd ynghynt. Gall ei hachos barhau fel achos o gelu.

Os bydd y person sy'n dwyn yr achos ag analluedd, mae'r chwe mis yn dechrau ar y dyddiad mae'r analluedd yn gorffen. Ystyr 'ganddo/ganddi analluedd' yw:

- yng Nghymru a Lloegr eu bod o dan 18 oed neu nad oes ganddyn nhw'r gallu o fewn ystyr y Ddeddf Galluedd Meddyliol 2005, ac
- yn yr Alban eu bod o dan 16 neu eu bod yn analluog o fewn ystyr y Ddeddf Oedolion ag Analluedd (yr Alban) 2000.

Er enghraifft: Mae swydd merch yn dod i ben oherwydd cyflwr iechyd meddwl sy'n esgor ar ddiffyg galluedd dros dro i wneud penderfyniadau drosti ei hun. Gallai ddwyn achos o dorcyfraith i Driwlynlys Cyflogaeth yn erbyn y cymal cydraddoldeb ond nid yw'n ddigon da i wneud hynny. Bydd y terfyn amser o chwe mis yn dechrau pan fydd hi'n gwella'n ddigon da i ddwyn achos gerbron.

Mae gan aelodau'r lluoedd arfog naw mis o'u diwrnod olaf o wasanaeth i wneud eu cais i'r Tribiwnlys Cyflogaeth dim ond iddyn nhw'n gyntaf fod wedi dwyn cwyn gwasanaeth.

Er enghraifft: Mae cyn aelod o'r lluoedd arfog am ddwyn achos am ei thelerau gwaith. Yn gyntaf mae'n cyflwyno cŵyn gwasanaeth ac yna'n dwyn achos am dorcyfraith o'r cymal cydraddoldeb mewn Tribiwnlys Cyflogaeth. Bydd yn rhaid dwyn yr achos hwn o fewn naw mis i ddiwedd ei chyfnod o wasanaeth.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Gellir dod ag achosion cyflog cyfartal hefyd i'r llys sirol a'r Uchel Lys neu (yn yr Alban) y Llys Sesiwn a llys y Siryf ac ar gyfer hyn, y terfyn amser yw chwe blynedd (5 mlynedd yn yr Alban) oddi ar y torcyfraith honedig.

Baich y profi

Rhaid i ferch sy'n hawlio cyflog cyfartal brofi ffeithiau. Wedyn gall y Tribiwnlys Cyflogaeth benderfynu a ydy ei chyflogwr wedi talu llai iddi nag i gymharydd gwrywaidd sy'n gwneud gwaith cyfartal. Mae hyn yn golygu bod yn rhaid i'r ferch ddangos ei bod yn fwy tebygol na pheidio:

- iddi gael ei chyflogi i wneud gwaith cyfartal i gymharydd gwrywaidd (sy'n gymharydd go iawn yn hytrach nag un damcaniaethol) yn yr un swydd, ond
- bod ei chymharydd gwrywaidd wedi derbyn gwell cyflog neu fudd-daliadau cytundebol eraill na hi.

Pan fydd y ferch wedi dangos hyn, rhaid i'w chyflogwr ddangos ei bod yn fwy tebygol na pheidio bod y gwahaniaeth mewn cyflog a/neu delerau eraill am reswm materol heblaw rhyw neu nad yw'r gwaith, mewn ffaith, yn gyfartal. Os gall y cyflogwr ddangos hyn, bydd ganddo 'amddiffyniad o'r ffactor materol' a bydd achos y ferch yn methu.

Fodd bynnag, os bydd y ferch yn dangos bod y ffactor materol yr oedd y cyflogwr yn dibynnu arno'n cael gwaeth effaith ar ferched sy'n gwneud gwaith cyfartal i waith y cymharydd, bydd yn rhaid i'r cyflogwr **gyfiawnhau'n wrthrychol** y ffactor materol.

Asesu a ydy'r gwaith yn gyfwerth

Pan fydd yn rhaid i Dribiwnlys Cyflogaeth benderfynu a ydy gwaith yr hawlydd a gwaith y cymharydd yn gyfwerth, gall ofyn i Acas enwebu arbenigwr annibynnol i baratoi adroddiad ar y mater.

Heblaw bod y tribiwnlys yn tynnu ei gais yn ôl am adroddiad, rhaid iddo aros am adroddiad yr arbenigwr cyn penderfynu a ydy'r gwaith yn gyfwerth.

Os bydd y tribiwnlys yn tynnu ei gais yn ôl am yr adroddiad, gall ofyn i'r arbenigwr roi unrhyw ddogfennau neu wybodaeth arall sydd gan yr arbenigwr i'w helpu i wneud penderfyniad.

Os cynhaliwyd **astudiaeth gwerthuso swydd** ar y gwaith dan sylw, a bod yr astudiaeth yn darganfod nad yw gwaith yr hawlydd yn gyfwerth â gwaith y cymharydd, disgwylir i'r tribiwnlys ddod i'r un penderfyniad heblaw bod rheswm da i amau bod yr astudiaeth yn gamwahaniaethol neu'n annibynadwy.

Er enghraifft: Mae merch yn hawlio bod ei swydd yn gyfwerth i un cymharydd gwrywaidd. Mae'r cyflogwr yn cyflwyno astudiaeth gwerthuso swydd i'r tribiwnlys lle mae swydd y ferch wedi'i graddio'n is na swydd y cymharydd. Mae'r cyflogwr yn gofyn i'r tribiwnlys wrthod hawl y ferch ond gall y ferch ddangos bod yr astudiaeth yn annibynadwy oherwydd ei fod yn hen ffasiwn ac nad yw'n ystyried newidiadau yn y

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

swydd oherwydd technoleg newydd. Gall y Tribiwnlys anwybyddu casgliad yr astudiaeth a symud ymlaen i benderfynu a ydy gwaith yr hawlydd a'r cymharydd yn gyfwerth.

Yr hyn y gall y Tribiwnlys Cyflogaeth ei benderfynu mewn achosion lle mae arian yn ddyledus

Os bydd achos cyflog cyfartal yn cael ei gynnal, mae'n bosibl y bydd y Tribiwnlys:

- yn gwneud datganiad ynglŷn â hawliau'r ferch a/neu ei chyflogwr o safbwynt yr achos oedd wedi'i ddwyn gerbron. Er enghraifft, codiad cyflog i lefel cyflog y cymharydd (gan gynnwys unrhyw hawliau pensiwn galwedigaethol) neu gynnwys unrhyw delerau buddiol nad sydd yng nghontract y ferch
- yn gorchymyn i'r cyflogwr dalu ôl-ddyledion cyflog neu iawndaliadau i'r person sydd wedi dwyn yr achos gerbron.

Nid oes unrhyw iawndal am frifo teimladau mewn achos o gyflog cyfartal.

Yng Nghymru a Lloegr, gall y Tribiwnlys Cyflogaeth bennu ôl-ddyledion cyflog neu iawndaliadau gan fynd yn ôl chwe blynedd o'r dyddiad y cafodd yr achos ei gyflwyno i'r Tribiwnlys Cyflogaeth. Mae hwn yn ymestyn i'r diwrnod lle digwyddodd y torcyfraith yn y lle cyntaf lle mae analluedd neu gelu'n gymwys.

Yn yr Alban, gall y Tribiwnlys Cyflogaeth bennu ôl-ddyledion neu iawndaliadau sy'n mynd yn ôl pum mlynedd o'r dyddiad y cafodd yr achos ei gyflwyno i'r Tribiwnlys Cyflogaeth. Mae hwn yn ymestyn i 20 mlynedd lle'r oedd gan y cyflogai analluedd perthnasol neu fod twyll neu gamgymeriad.

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.

O ran achosion cyflog cyfartal ni all y Tribiwnlys argymhell i gyflogwr gymryd camau i atal y camwahaniaethu fel y gall mewn achosion camwahaniaethu o fathau arall. Fodd bynnag, mae'r Llywodraeth 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.

Achosion pensiwn

Mewn achosion am hawliadau pensiwn galwedigaethol, gall Tribiwnlys Cyflogaeth wneud datganiad am hawliau pawb dan sylw.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Gall hefyd orchymyn iawndal, ond mae'r rheolau am hyn yn gymhleth felly mae'n bwysig gofyn am gyngor.

Pan fydd Tribiwnlys Cyflogaeth yn gwneud datganiad am sut dylai aelod o gynllun galwedigaethol gael ei drin, bydd yn rhaid i'r cyflogwr, os bydd angen, dalu digon o arian i mewn i'r cynllun, i roi ei haeddiant i'r hawlydd heb iddi hi nac unrhyw aelodau eraill orfod gwneud unrhyw gyfraniadau ychwanegol.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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
- Yn hyn sy'n digwydd os nad yw'r person sy'n camwahaniaethu yn weithiwr i chi nag yn asiant i chi
- Yr hyn sy'n digwydd pe bai person yn rhoi cyfarwyddyd i rywun arall weithredu mewn modd sy'n groes i gyfraith cydraddoldeb
- Yr hyn sy'n digwydd pe bai person yn helpu rhywun arall i weithredu mewn modd sy'n groes i gyfraith cydraddoldeb
- Yr hyn sy'n digwydd pe baech yn ceisio atal cyfraith cydraddoldeb rhag bod yn berthnasol i sefyllfa.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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

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

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

Cyn belled â:

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

nid oes ots p'un a oeddech chi

- yn ymwybodol o, neu
- yn cymeradwyo

yr hyn a wnaeth y gweithiwr neu'r asiant.

Er enghraifft:

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

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

- eich bod wedi cymryd pob cam rhesymol i atal gweithiwr rydych chi'n ei gyflogi rhag ymddwyn yn anghyfreithiol.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

- 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.

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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 contract arall, ac egluro y bydd achosion o dorri cyfraith cydraddoldeb yn cael eu trin fel materion disgwyblu neu dorri contract.

Gallwch ddarllen mwy am hyfforddiant cydraddoldeb a pholisiau cydraddoldeb yng nghanllaw'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: *Arfer cydraddoldeb da i gyflogwyr: polisiau 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 anghyfreithlon neu aflonyddu yn erbyn rhywun arall, eu rhybuddio'n ffurfiol neu'n anffurfiol, darparu hyfforddiant neu hyd yn oed eu diswyddo; bydd eich gweithredu yn amlwg yn amrywio'n unol â natur y tramgwyddo a'i ddifrifoldeb.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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

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

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

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

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

Pan all eich gweithwyr neu eich asiantau fod yn bersonol gyfrifol

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

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

Er enghraifft: Mae gweithiwr ffatri yn aflonyddu'n hiliol ar ei gydweithiwr. Y cyflogwr fyddai'n gyfrifol am weithgareddau'r gweithiwr, ond mae'n gallu dangos ei fod wedi cymryd pob cam rhesymol i ddod â'r aflonyddu i ben. Mae'r cydweithiwr yn dal i fod yn gallu hawlio iawndal oddi wrth y gweithiwr ffatri mewn Tribiwnlys Cyflogaeth.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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

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

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

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

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

Mae gan:

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

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

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 contract yn ei rwystro rhag dod ag achos o aflonyddu rhywiol yn y Tribiwnlys Cyflogaeth.
- Mae cytundeb partneriaeth partner busnes yn cynnwys amod sy'n dweud 'nid yw cyfraith cydraddoldeb yn berthnasol yn y cytundeb hwn'. Mae'r partner yn datblygu nam ar y golwg ac mae angen addasiadau rhesymol i ddileu rhwystrau rhag iddo barhau i wneud ei swydd. Yn lle hyn, mae'r partneriaid eraill yn gofyn iddo ymddiswyddo o'r bartneriaeth. Gall y partner ddod â hawl yn y Tribiwnlys Cyflogaeth am fethiant i wneud addasiadau rhesymol a gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail 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 olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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 anabledd, yn unig. Nid oes rhaid i chi wybod bod nam ymgeisydd yn ateb y diffiniad cyfreithiol o anabledd, dim ond fod nam ganddo sy'n debygol o ateb y diffiniad hwnnw.

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 olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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

Darganfod a yw rhywun yn berson anabl

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

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

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

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

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

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

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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

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

Tri gofyniad y ddyletswydd

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

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

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

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

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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

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

A yw pobl anabl dan anfantais sylweddol?

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

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

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

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

Os yw anfantais sylweddol yn bodoli, yna mae'n rhaid i chi wneud addasiadau rhesymol. Nod yr addasiadau a wnewch yw dileu neu leihau yr anfantais sylweddol.

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

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

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

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

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

Er enghraifft:

- 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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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, gatieu, cyfleusterau toiled ac ymolchi, cyfleusterau cyhoeddus (fel ffonau, cownteri neu ddesgiau gwasanaeth), golau ac awyru, lifftiau a grisiau symudol, gorchuddion llawr, arwyddion, dodrefn, ac eitemau dros dro neu symudol (fel cyfarpar a rheseli arddangos). Mae nodweddion ffisegol hefyd yn cynnwys maint y safle (er enghraifft, maint adeilad). Nid yw hon yn rhestr gyflawn.

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

Er enghraifft: Mae cyflogwr wedi recriwtio gweithiwr sy'n defnyddio cadair olwyn ac a fyddai'n cael trafferth symud o gwmpas y swyddfa. Gan ymgynghori â'r gweithiwr newydd, mae'r cyflogwr yn aildrefnu cynllun y dodrefn yn y swyddfa. Mae'r cyflogwr wedi gwneud addasiadau rhesymol.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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*

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.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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 trafndiaeth gyhoeddus, neu am gymorth â chyfathrebu mewn cyfweliadau am swydd.

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

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

ac

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

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

Beth mae 'rhesymol' yn ei olygu?

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

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

Wrth benderfynu a yw addasiad yn rhesymol, gallwch ystyried:

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

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

Materion i'w hystyried:

- 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.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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

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.
- Gallai llenwi ffurflen gais roi rhai ymgeiswyr swydd anabl mewn anfantais sylweddol a gallai darparu gwybodaeth mewn ffordd wahanol i ategu cais fod yn addasiad rhesymol mewn rhai amgylchiadau.

Addasiadau rhesymol ar waith

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

- Gwneud addasiadau i safleoedd.

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

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

- 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 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.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

- 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 olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

- 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 ddarllen post copi caled i weithiwr â nam ar y golwg ar adegau penodol yn ystod y diwrnod gwaith. Neu fe all y cyflogwr gyflogi darllenwr.

- Darparu goruchwyliaeth neu gefnogaeth arall.

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

- Caniatáu gweithiwr anabl i gymryd cyfnod o absenoldeb anabledd.

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

- 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 olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

- 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 anabled 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 olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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, 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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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.

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 gennyh 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

Os yw cwyn y gweithiwr yn ymwneud â chael ei dalu'n llai na pherson o'r rhyw arall am waith cyfartal, ac mae'r cyflog a'r buddion dan sylw yn rhan o gytundeb cyflogaeth (a elwir

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

fel arfer yn 'hawliadau cyflog cyfartal') mae rheolau a therfynau amser gwahanol yn gymwys. Caiff y rhain eu hegluro yn yr adran 'Beth i'w wneud os bydd rhywun yn dweud eich bod yn talu llai iddo nag i rywun arall oherwydd nodweddedig' ar dudalen 35 y canllaw hwn.

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

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

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

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

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

Mae sicrhau eich gweithwyr y bydd cwynion am wahaniaethu anghyfreithlon yn cael eu hystyried o ddifrif yn ffactor pwysig ynghyd â'r sicrwydd y bydd rhywbeth yn digwydd i gywiro'r sefyllfa pe bai rhywun wedi gwahaniaethu'n anghyfreithiol.

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

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

Hefyd:

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

Pe bai gweithiwr yn dod a'i gŵyn atoch chi

Mae gennych ddwy ffordd o ddatrys y sefyllfa:

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Mae'n bosib y byddwch hefyd am ddefnyddio pobl eraill i'ch helpu i ddatrys y sefyllfa trwy rywbeth fel cymodi neu gyfyngu. 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.

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.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Dull amgen o ddatrys anghydfod

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

Y weithdrefn gwestiynau

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

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

Hawliadau am ddigwyddiadau cyn 6 Ebrill 2014

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

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

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

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

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

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

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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

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

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

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

Pwyntiau allweddol am achosion gwahaniaethu mewn sefyllfa waith

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

- Lle mae hawliau yn cael eu dwyn
- Terfyn amser cyn dwyn hawl
- Y safon a baich y profi
- Yr hyn y gall y Tribiwnlys Cyflogaeth eich gorchymyn i'w wneud
- 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 yn adran 'Beth i'w wneud os bydd rhywun yn dweud eich bod yn talu llai iddo nag i rywun arall oherwydd nodwedd warchoddedig' y canllaw hwn.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

- Gofynion y mae cyflogwr yn eu gosod ar rywun i wahaniaethu yn erbyn pobl fel rhan o'u swydd, er enghraifft, pe bai rhywun yn gweithio mewn siop, dweud wrtho am beidio â gweini ar gwsmeriaid â nodwedd warchoddedig benodol.

Gall hawliadau am gyflog cyfartal rhwng y rhywiau gael eu penderfynu hefyd yn y Llys Sirol neu'r Uchel Lys (yng Nghymru a Lloegr) a Llys y Siryf neu'r Llys Sesiwn (yn yr Alban). Eglurir hyn yn adran 'Beth i'w wneud os bydd rhywun yn dweud eich bod yn talu llai iddo nag i rywun arall oherwydd nodwedd warchoddedig' y canllaw hwn..

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

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

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

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

Terfyn amser cyn dwyn hawl

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

Mae dwy sefyllfa lle mae hyn ychydig yn wahanol:

- mewn achosion cyflog cyfartal, mae terfynau amser gwahanol yn berthnasol – gweler adran 'Beth i'w wneud os bydd rhywun yn dweud eich bod yn talu llai iddo nag i rywun arall oherwydd nodwedd warchoddedig' y canllaw hwn.
- 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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

weithredu o blaid y grŵp oedran hwn, byddai rhaid dwyn hawliadau cyn pen tri mis i'r digwyddiad hwnnw.

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

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

Er enghraifft: Mae defnyddiwr cadair olwyn yn gofyn i'w gyflogwr osod ramp i'w alluogi i fynd dros y cwrbyn rhwng y maes parcio a mynedfa'r swyddfa yn haws. Dywed y cyflogwr y bydd yn gwneud hyn ond ni chyflawnir unrhyw waith o gwbl. Yn dilyn cyfnod pan fyddai'n rhesymol i'r cyflogwr fod wedi comisiynu'r gwaith, er nad yw'r cyflogwr wedi gwneud penderfyniad positif i beidio â gosod ramp, mae'n bosib y bydd yn cael ei drin fel petai wedi gwneud y penderfyniad hwnnw. Gall tribiwnlys wrando ar hawl pe bai'n cael ei gyflwyno'r tu allan i'r terfyn amser pe bai'r tribiwnlys o'r farn y byddai'n 'gyfiawn ac yn deg' (yn deg i'r ddwy ochr) iddo wneud hyn.

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

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

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

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

Y safon a baich y profi

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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 iechedd cyn cyflogi neu ymholiadau ynglŷn ag anabledd**.

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

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

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

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

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

- 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 gynnwl 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.

Setlo anghydfod

Gall dechrau achos cyfreithiol fod yn brofiad blinderus a chymryd amser. Efallai y byddai er lles pawb i geisio setlo anghydfod h.y. dod i gytundeb gyda'ch gweithiwr ble fo'n bosibl, er mwyn osgoi mynd i wrandawriad tribiwnlys cyflogaeth (neu i'r llys os yw'r achos yn ymwneud â chynllun pensiwn galwedigaethol). 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 gytuno i setlo anghydfod yn uniongyrchol â nhw. Gall cytundeb i setlo anghydfod gynnwys unrhyw amodau y byddwch yn cytuno arnynt gyda'r gweithiwr a gall gynnwys iawndal, gweithredu yn y dyfodol gennych chi a'r gweithiwr a materion cyfreithiol eraill.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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

Acas

Gallech hefyd geisio cymorth gan Acas, sy'n cynnig gwasanaeth cymodi i bartïon mewn anghydfod, p'un a wnaethpwyd hawliad i driwlynys 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/index.aspx?articleid=4028

Enghraifft: Mae gweithiwr yn codi cwyn gyda'i chyflogwr gan honni gwahaniaethu ar sail rhyw. Mae'r cyflogwr yn gwrthod ei hachwyniad. Mae'n cyflwyno hawliad i'r triwlynys, ond cyn y gwrandawriad mae'n cysylltu ag Acas er mwyn cydymffurfio â'r weithdrefn cymodi cynnar. Mae Acas yn ei helpu hi a'i chyflogwr i gymodi'r anghydfod. O ganlyniad i'r cymodi, mae'r gweithiwr a'i chyflogwr yn cytuno i setlo'r hawliad ar amodau sy'n ddymunol i'r ddau.

Cytundeb cyfaddawd cymhwyso

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

- rhaid i'r cytundeb fod yn ysgrifenedig
- rhaid teilwra'r amodau yn y cytundeb i amodau'r hawliad
- rhaid i'r gweithiwr fod wedi derbyn cyngor cyfreithiol ynglŷn ag amodau'r cytundeb gan gynghorydd annibynnol sydd wedi ei yswirio yn erbyn y risg o hawliad yn deillio o'r cyngor hwnnw
- rhaid i'r sawl sy'n darparu'r gweithiwr â chynghor 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.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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 chyingor am fanylion cyswllt.

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 olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

- 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 chynghor, 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 cynghor, 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):

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

- Gwefan: www.brc.org.uk

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

- 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 anableded 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)

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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

Cyddfederasiwn Diwydiant Prydain (CBI):

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

- 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 hymrwymadau 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.

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

- 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 Ymddiriedolaeth Rhywedd

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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 chynghor 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 olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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 chyngor cyfreithiol arbenigol annibynnol a rhad ac am ddim i bobl sy'n byw neu'n gweithio yn eu dalgylchoedd. Nid yw'r ffederasiwn ei hun yn darparu cyngor cyfreithiol, ond gall ddarparu manylion eich canolfan i gyfreithwyr agosaf.

- Gwefan: www.lawcentres.org.uk
- 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 cyfreithiwr. Nid yw'n darparu cyngor 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
- E-bost: wales@lawsociety.org.uk

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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:

Mae Small Business UK yn darparu adnoddau, cynnyrch a gwasanaethau i berchnogion busnesau bach a'r rheini sydd newydd gychwyn eu busnes. Mae'n cynnig cyngor ar-lein

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

rhad ac am ddim fel erthyglau newyddion, canllawiau, awgrymiadau ac ysgrifau nodwedd i helpu pobl i sefydlu a rhedeg busnesau bach.

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

Stonewall:

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

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

Rhwydwaith Oed a Chyflogaeth (TAEN):

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

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

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

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

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

Scottish Trades Union Congress (STUC):

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

Hyfforddi i Ennill:

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

- Gwefan: www.traintogain.gov.uk

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

- 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 chydbwysu pwysau rhwng y cartref a'r gwaith.

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

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 olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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

cysylltiad, drwy

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

cymorth cynorthwyol

Darn arbennig o offer fel arfer i wella hygyrchedd.

gwasanaeth cynorthwyol

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

rhwystrau

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

Mesur

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

baich y profi

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

elusen

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

Cod Ymarfer

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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 olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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

anfantais

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

gwahaniaethu yn deillio o anabledd

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

anghymesur o isel

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

amrywiaeth

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

dyletswydd i wneud addasiadau rhesymol

Mae'r ddyletswydd hon yn codi lle mae

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

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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 cymhwysu 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 olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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	Cyfyngiad 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 olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

llai ffafriol

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

atebolrwydd

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

gwaith tebyg

Gweler gwaith cyfartal.

priodas a phartneriaeth sifil

Yng Nghymru a Lloegr, ni chyfyngir priodas bellach i uniad rhwng dyn a menyw, ond mae bellach yn cynnwys priodas rhwng dau berson o'r un rhyw.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 olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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 olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

**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 olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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 personol yw swydd daledig y penodir person yn personol 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 **syllweddol** 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 olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

gweithredu cadarnhaol

Os yw cyflogwr yn meddwl yn rhesymol bod pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig 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 warchodedig arbennig. Ni chaniateir i gyflogwr roi ffafiaeth i weithiwr wrth recriwtio neu ddyrchafu oherwydd bod ganddo nodwedd warchodedig.

gwahaniaethu cadarnhaol

Trin rhywun gyda nodwedd warchodedig 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 y 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 olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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 bolisiâu ffurfiol neu anffurfiol, penderfyniadau, rheolau, arferion, trefniadau, meini prawf, amodau, rhagofynion neu gymwysterau.

awdurdod cyhoeddus

I ddibenion y Canllaw hwn mae 'awdurdod cyhoeddus' yn golygu: adrannau'r llywodraeth, awdurdodau lleol, llysoedd a thribiwnlysoedd, awdurdodau iechyd ac ysbytai, ysgolion, carchardai a'r heddlu.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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.

holiadur

Gweler **gweithdrefn cwestiynau**.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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.

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.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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 **ailbennu 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 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.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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.

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.

Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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 olygu i chi fel cyflogwr: cyflog a budd-daliadau

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