

CANLLAW

Beth mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: diswyddo, dileu swydd, ymddeoliad ac wedi i weithiwr adael

Deddf Cydraddoldeb 2010

Canllaw i gyflogwyr

Cyfrol 6 o 7



**Comisiwn
Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol**

**Equality and
Human Rights
Commission**

Cynnwys

| | |
|---|----------|
| Cynnwys | 1 |
| Cyflwyniad | 6 |
| Canllawiau eraill a fformatau gwahanol | 6 |
| Statws cyfreithiol y cyfarwyddyd hwn | 7 |
| 1. Beth mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: diswyddo, dileu swydd, ymddeoliad ac wedi i weithiwr adael | 8 |
| Beth sydd yn y canllaw hwn | 8 |
| Beth arall sydd yn y canllaw hwn | 9 |
| Sicrhau'ch bod yn gwybod beth mae cyfraith cydraddoldeb yn ddweud sy'n rhaid i chi fel cyflogwr wneud | 9 |
| Ydych chi'n gyflogwr? | 9 |
| Nodweddion gwarchoddedig | 10 |
| Beth yw gwahaniaethu anghyfreithlon? | 10 |
| Sefyllfaoedd ble mae cyfraith cydraddoldeb yn wahanol | 14 |
| Cael neu beidio cael nodwedd warchoddedig benodol os ydych yn grefydd gyfundrefnol neu os yw swydd i ddibenion crefydd gyfundrefnol | 16 |
| Beth sydd nesaf yn y canllaw hwn | 18 |
| Osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon wrth ddiswyddo gweithiwr | 18 |
| Rhesymau a gweithdrefnau | 19 |
| Sicrhau nad ydych yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon wrth ddiswyddo unigolyn anabl | 19 |
| Diswyddo unigolyn anabl am nad ydynt yn gallu gwneud y gwaith mwyach | 20 |
| Osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon wrth wneud penderfyniadau dileu swydd | 22 |
| Gweithdrefnau a meini prawf dileu swydd | 23 |
| Pa swyddi sydd yn y gronfa ddethol? | 23 |
| Penderfynu ar ffactorau matrices a sut ydych yn sgorio yn eu herbyn | 24 |
| Osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon yn erbyn pobl anabl | 26 |

| | |
|--|-----------|
| Absenoldeb mamolaeth a chyflogaeth amgen addas | 27 |
| Oedran a thaliadau dileu swydd..... | 28 |
| Rheoli ymddeoliad | 28 |
| Ymddeoliad a gwahaniaethu ar sail oed | 29 |
| Osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon wrth ddarparu tystlythyrau..... | 34 |
| 2. Pan mai chi sy'n gyfrifol am yr hyn mae pobl eraill yn ei wneud | 37 |
| Pan ellir eich dal chi'n gyfreithiol gyfrifol am wahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu neu erledigaeth rhywun arall..... | 38 |
| Sut gallwch chi leihau'r risg y byddwch chi'n cael eich dal yn gyfreithiol gyfrifol | 39 |
| 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 | 39 |
| Pan all eich gweithwyr neu eich asiantau fod yn bersonol gyfrifol | 41 |
| Yr hyn sy'n digwydd pe bai person yn rhoi cyfarwyddyd i rywun arall weithredu mewn modd sy'n erbyn cyfraith cydraddoldeb..... | 42 |
| Yr hyn sy'n digwydd pe bai person yn helpu rhywun arall i weithredu mewn modd sy'n erbyn cyfraith cydraddoldeb..... | 43 |
| Yr hyn sy'n digwydd pe baech yn ceisio atal cyfraith cydraddoldeb rhag bod yn berthnasol i sefyllfa..... | 44 |
| 3. Y ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol ar gyfer pobl anabl | 45 |
| Pa bobl anabl y mae'r ddyletswydd hon yn berthnasol iddynt?..... | 46 |
| Darganfod a yw rhywun yn berson anabl..... | 47 |
| Tri gofyniad y ddyletswydd..... | 49 |
| A yw pobl anabl dan anfantais sylweddol? | 50 |
| Newidiadau i bolisïau a'r modd mae eich sefydliad yn gwneud pethau fel rheol..... | 50 |
| Delio â rhwystrau ffisegol..... | 51 |
| Darparu cyfarpar neu gymhorthion ychwanegol..... | 51 |
| Sicrhau bod addasiad yn effeithiol | 52 |
| Pwy sy'n talu am addasiadau rhesymol? | 52 |
| Beth mae 'rhesymol' yn ei olygu? | 53 |

| | |
|---|-----------|
| Addasiadau rhesymol ar waith | 55 |
| Sefyllfaoedd penodol | 59 |
| Gwasanaethau cyflogaeth | 59 |
| Pensiynau galwedigaethol | 60 |
| 4. Yr hyn y dylid ei wneud pe bai rhywun yn dweud ei fod wedi dioddef gwahaniaethu | 65 |
| Pe bai gweithiwr yn dod a'i gŵyn atoch chi..... | 67 |
| Delio â'r gŵyn yn anffurfiol..... | 67 |
| Pe bai gweithiwr yn gwneud cwyn ffurfiol..... | 68 |
| Dull amgen o ddatrys anghydfod | 68 |
| Yr hyn y gallwch ei wneud pe baech yn darganfod achos o wahaniaethu anghyfreithlon | 68 |
| Yr hyn y gallwch ei wneud pe baech yn darganfod nad oedd achos o wahaniaethu anghyfreithlon | 68 |
| Monitro'r canlyniad..... | 69 |
| Y weithdrefn gwestiynau | 69 |
| Pwyntiau allweddol am achosion gwahaniaethu mewn sefyllfa waith..... | 70 |
| Lle mae hawliau yn cael eu dwyn | 71 |
| Terfyn amser cyn dwyn hawl..... | 71 |
| Y safon a baich y profi | 73 |
| Yr hyn y gall y Tribiwnlys Cyflogaeth eich gorchymyn i'w wneud..... | 73 |
| Setlo anghydfod..... | 75 |
| Mwy o wybodaeth am amddiffyn achos Tribiwnlys Cyflogaeth | 76 |
| 5. Ffynonellau pellach ar gyfer gwybodaeth a chyngor | 77 |

Cyflwyniad

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

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

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

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

Canllawiau eraill a fformatau gwahanol

Rydym hefyd wedi cynhyrchu:

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

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 cyfarwyddyd hwn

Mae'r canllaw hwn yn berthnasol yng Nghymru, Lloegr a'r Alban. Fe'i aliniwyd gyda'r Codau Ymarfer ar Gyflogaeth a Chyflog Cyfartal. Bydd dilyn y canllaw hwn yn cael yr un effaith â dilyn y Codau. Mewn geiriau arall, os bydd person neu sefydliad, sydd â dyletswyddau ganddynt o dan ddarpariaeth Deddf Cydraddoldeb 2010 ar gyflogaeth neu sefyllfaoedd gwaith eraill, yn gwneud yr hyn a ddywed y canllaw hwn y mae'n rhaid iddynt ei wneud, gallai helpu iddynt osgoi penderfyniadau anffafriol gan driwlynlys mewn gweithdrefnau a ddilyniir o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

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

1. Beth mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: diswyddo, dileu swydd, ymddeoliad ac wedi i weithiwr adael

Beth sydd yn y canllaw hwn

Os ydych yn gyflogwr, ac yn gwneud penderfyniad, neu'n gweithredu yn dilyn penderfyniad i ddiswyddo gweithiwr neu wneud gweithiwr yn ddi-waith, neu parthed beth yr ydych yn ei wneud wedi i rywun stopio gweithio i chi (er enghraifft, os gofynnir i chi am dystlythyr), mae cyfraith cydraddoldeb yn berthnasol i chi.

Mae cyfraith cydraddoldeb yn berthnasol:

- waeth beth yw maint eich sefydliad
- pa bynnag sector ydych yn gweithio ynddi
- p'un a oes gennych un gweithiwr neu 10 neu gannoedd neu filoedd
- p'un a ydych yn defnyddio prosesau neu ffurflenni ffurfiol i'ch helpu i wneud penderfyniadau (er weithiau mae'r gyfraith yn dweud bod rhaid i chi ddilyn proses ffurfiol a bod yn rhaid gwneud rhai pethau yn ysgrifenedig).

Mae'r canllaw hwn yn dweud wrthy ch sut i osgoi y gwahanol fathau o wahaniaethu anghyfreithlon. Mae'n cydnabod y gall cyflogwyr mawr a bach weithredu gyda lefelau gwahanol o ffurfioldeb, ond yn egluro sut mae cyfraith cydraddoldeb yn berthnasol i bawb, a beth mae'n golygu o ran sut ydych chi (ac unrhyw un sydd eisoes yn gweithio i chi) angen gwneud pethau.

Mae'r canllaw hwn yn delio â'r sefyllfaoedd a phynciau canlynol (rydym yn esbonio unrhyw eiriau anarferol wrth i ni fynd ymlaen):

- Diswyddo gweithiwr, naill ai am gamymddwyn neu am nad ydynt yn gallu gwneud eu gwaith mwyach
- Gwneud gweithiwr yn ddi-waith pan nad oes angen eu swydd mwyach
- Ymddeol gweithiwr, ar yr amod y gellir cyfiawnhau ymddeoliad yn wrthrychol
- Delio â rhywun oedd yn arfer gweithio i chi, er enghraifft, os gofynnwyd i chi am dystlythyr

Beth arall sydd yn y canllaw hwn

Mae'r canllaw hwn hefyd yn cynnwys yr adrannau canlynol, sy'n debyg ym mhob canllaw yn y gyfres, ac yn cynnwys gwybodaeth y byddwch yn debygol o fod angen er mwyn deall beth ydym yn ddweud ynglŷn â gwneud penderfyniadau ar ddiswyddo, dileu swydd, ymddeoliad a beth sy'n digwydd wedi i weithiwr adael:

- Gwybodaeth ynglŷn â pryd ydych yn gyfrifol am beth mae pobl eraill yn ei wneud, megis eich cyflogeion.
- Gwybodaeth ynglŷn â gwneud addasiadau rhesymol i ddiddymu rhwystrau sy'n llesteirio pobl anabl sy'n gweithio i chi neu'n ymgeisio am swydd gyda chi.
- Cyngor ar beth i'w wneud os bydd rhywun yn dweud y gwahaniaethwyd yn eu herbyn.
- Rhestr o eiriau a syniadau allweddol a amlygwyd yr ydych eu hangen i ddeall y canllaw hwn – mae'r holl eiriau sydd mewn print trwm ar y rhestr hon. Maent wedi eu hamlygu y tro cyntaf y'i defnyddir ym mhob adran. Eithriadau i hyn yw ble rydym yn meddwl y gallai fod yn ddefnyddiol i chi wirio gair neu frawddeg.
- Gwybodaeth ar ble i ddod o hyd i ragor o gyngor a chefnogaeth.

Trwy gydol y testun, rydym yn rhoi syniadau i chi ar beth allwch wneud os ydych eisiau dilyn arfer da cydraddoldeb. Tra y gall arfer da olygu gwneud mwy na mae cyfraith cydraddoldeb yn ei ddweud sy'n rhaid i chi wneud, efallai y bydd yn ddefnyddiol i gyflogwyr wrth recriwtio pobl dalentog i'w gweithlu a'u rheoli'n dda fel eu bod eisiau aros, gan arbed arian i chi yn yr hirdymor o bosibl. Weithiau nid yw cyfraith cydraddoldeb ei hun yn dweud wrthy ch yn union sut i wneud beth mae'n ddweud sy'n rhaid i chi, a gallwch ddefnyddio ein hawgrymau arfer da i'ch helpu.

Sicrhau'ch bod yn gwybod beth mae cyfraith cydraddoldeb yn ddweud sy'n rhaid i chi fel cyflogwr wneud

Ydych chi'n gyflogwr?

Mae'r canllaw hwn yn eich galw'n **gyflogwr** os mai chi yw'r sawl sy'n gwneud penderfyniadau ynglŷn â beth sy'n digwydd mewn sefyllfa waith. Trafodir y rhan fwyaf o sefyllfaoedd, hyd yn oed os nad ydych yn rhoi **contract cyflogaeth** ysgrifenedig i weithiwr neu os yw'n **weithiwr contract** yn hytrach na **chyflogai**. Trafodir mathau eraill o weithwyr hefyd megis **hyfforddeion**, **prentisiaid** a **partneriaid busnes**. Os nad ydych yn siŵr, gwiriwch dan 'sefyllfa waith' yn y Rhestr o eiriau a syniadau allweddol. Weithiau, mae cyfraith cydraddoldeb yn berthnasol i fathau penodol o weithiwr yn unig, megis cyflogeion, ac rydym yn esbonio os yw hyn yn wir.

Nodweddion gwarchodedig

Sicrhewch eich bod yn gwybod beth a olygir wrth sôn am:

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

Gelwir y rhain yn **nodweddion gwarchodedig**.

Beth yw gwahaniaethu anghyfreithlon?

Gall gwahaniaethu anghyfreithlon fod ar sawl ffurf:

- Ni ddylech drin rhywun yn ddim gwaeth na rhywun arall dim ond oherwydd nodwedd warchodedig (fe elwir hyn yn **wahaniaethu uniongyrchol**).

Er enghraifft:

- Mae cyflogwr yn dewis menyw i ddileu swydd am ei bod yn feichiog.
- Mae cyflogwr yn defnyddio'r esgus o fod yn hwyr yn gyson i ddiswyddo dyn hoyw am ei fod yn hoyw; nid yw dyn strêr sydd â'r un patrwm o fod yn hwyr yn cael ei ddiswyddo.
- Yn achos menywod sy'n **feichiog** neu ar **absenoldeb mamolaeth**, nid yw'r prawf yn un o a yw menyw yn cael ei thrin yn waeth na rhywun arall, ond a yw'n cael ei thrin yn **anffafriol** o'r amser pan fydd yn dweud wrthydd ei bod yn feichiog i ddiwedd ei chyfnod absenoldeb mamolaeth (mae cyfraith cydraddoldeb yn galw hyn y **cyfnod gwarchodedig**) oherwydd ei beichiogrwydd neu oherwydd absenoldeb mamolaeth.
- Ni ddylech wneud rhywbeth i rywun mewn ffordd sy'n cael effaith waeth arnynt ac ar bobl eraill sy'n rhannu nodwedd warchodedig benodol nag y mae'n ei gael ar bobl nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno. Oni bai y gallwch ddangos bod **cyfiawnhad gwrthrychol** i'r hyn a wnaethoch, neu yr ydych yn bwriadu ei wneud, bydd hyn yn

wahaniaethu anuniongyrchol. Gall 'gwneud rhywbeth' gynnwys gwneud penderfyniad, neu gymhwyso rheol neu ffordd o wneud pethau.

Er enghraifft: Mae gan gyflogwr bolisi o ddarparu tystlythyrau i gyn cyflogeion sy'n datgan hyd gwasanaeth a'r nifer o ddyddiau yr oeddynt yn absennol o'r gwaith waeth beth yw'r rheswm. Os na all y cyflogwr roi cyfiawnhad gwrthrychol dros ei ymagwedd, mae'n debygol o fod yn wahaniaethu anuniongyrchol yn erbyn cyn gyflogeion oedd yn absennol oherwydd nodwedd warchoddedig, gan ei fod yn cael effaith waeth arnynt ac eraill sy'n rhannu'r un nodwedd.

- Ni ddylech drin rhywun anabl yn **anffafriol** oherwydd rhywbeth yn ymwneud â'i anabledd lle na allwch **gyfiawnhau'n wrthrychol** yr hyn rydych yn ei wneud. Mae hyn yn gymwys dim ond os ydych chi'n gwybod neu y gellir disgwyl i chi'n **rhesymol** wybod bod yr unigolyn yn berson anabl. Yr wybodaeth sy'n ofynnol yw'r hyn sy'n ymwneud â ffeithiau anabledd yr ymgeisydd. Nid oes angen i gyflogwr sylweddoli hefyd y bydd y ffeithiau penodol hynny yn debygol o fodloni diffiniad cyfreithiol anabledd. Gelwir hyn yn **wahaniaethu oherwydd anabledd**.

Er enghraifft: Mae cwmni cynnyrch harddwch bychan yn cyflogi derbynnnydd sy'n cael damwain, ac o ganlyniad pan mae'n dychwelyd i'r gwaith mae ganddi anffurfiad difrifol ar ei hwyneb. Mae cleientiaid y cwmni yn gwneud sylwadau am hyn ac yn awgrymu nad yw'n addas ar gyfer y rôl amlwg hon. Mae'r cwmni'n ystyried ei diswyddo oherwydd faint o amser mae aelodau eraill staff yn treulio yn esbonio ei sefyllfa a sut mae hyn yn gwneud iddynt deimlo. Fodd bynnag, wrth ystyried y penderfyniad, maent yn sylweddoli y byddai'r diswyddiad am reswm sy'n gysylltiedig â'i hanabledd (agwedd y cleientiaid a'r effaith ar staff eraill). Yn hytrach, mae'r cwmni yn ei chadw yn ei swydd ac yn hyfforddi'r staff eraill i herio agweddau negyddol ymwelwyr. Er i'r cwmni ystyried a allent gyfiawnhau ei diswyddo yn wrthrychol, mae'n penderfynu cadw cyflogai gwerthfawr ac osgoi'r posibiliad o hawliad yn deillio o anabledd.

- Ni ddylech drin rhywun yn waeth na rhywun arall oherwydd **cysylltiad â** rhywun sydd â nodwedd warchoddedig.

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn dewis rhywun ar gyfer dileu swydd nid am eu bod yn bodloni'r meini prawf dethol, ond am fod ganddynt blentyn anabl ac mae'r cyflogwr yn credu yr hoffent gael amser o'r gwaith i ofalu am eu plentyn.

- Ni ddylech drin rhywun yn waeth na rhywun arall oherwydd eich bod yn meddwl ar gam fod ganddynt nodwedd warchoddedig (**canfyddiad**).

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn diswyddo aelod o staff am ei fod yn credu ar gam bod ganddynt gyflwr cynyddol (mewn geiriau eraill, eu bod yn anabl). Mae hyn bron yn sicr yn wahaniaethu uniongyrchol oherwydd anabledd yn seiliedig ar ddehongliad.

- Ni ddylech drin rhywun yn ddrwg na'u **herlid** oherwydd iddynt gwyno am wahaniaethu neu helpu rhywun arall i gwyno neu wneud unrhyw beth i gynnal eu hawliau cyfraith cydraddoldeb eu hunain neu rywun arall.

Er enghraifft: Mae cyflogai yn achwyn am wahaniaethu ac mae cydweithiwr yn mynd i'w Tribiwnlys Cyflogaeth i'w cefnogi, er nad ydynt yn rhoi tystiolaeth. Yn dilyn, dewisir y cydweithiwr ar gyfer dileu swydd am fod y cyflogwr yn flin ynglŷn â'u cefnogaeth i'r cyflogai gwreiddiol. Mae hyn bron yn sicr yn erledigaeth. Byddai hefyd yn berthnasol pe byddai'r cydweithiwr wedi cyflwyno tystiolaeth yn yr achos.

Mae hyn hefyd yn cynnwys diswyddo rhywun neu eu dethol am ddileu swydd neu wahaniaethu yn eu herbyn wedi iddynt stopio gweithio i chi am eu bod wedi trafod a ydynt yn cael eu talu'n wahanol oherwydd nodwedd warchoddedig.

Er enghraifft: Mae menyw yn credu ei bod yn derbyn tâl is o gymharu â chydweithiwr gwrywaidd oherwydd ei rhyw. Mae'n gofyn iddo faint yw ei gyflog, ac mae'n dweud wrthi er bod ei contract yn ei wahardd rhag datgelu ei gyflog i staff eraill. Mae'r cyflogwr yn gweithredu'n ddisgyblaethol yn erbyn y dyn ac o ganlyniad yn ei ddiswyddo. Byddai hyn yn cael ei drin fel erledigaeth.

Os yw hyn yn berthnasol i chi, gallwch ddarllen mwy am y mater yn y canllaw Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol hwn: *Beth mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: tâl a buddion.*

- Ni ddylech **aflonyddu** ar rywun.

Er enghraifft: Mae perchennog siop yn gwneud cynnig i un o gynorthwyr y siop, mae hi'n gwrthod ei ymdrechion ac yna'n cael ei dewis ar gyfer colli swydd ac yn credu na fyddai hyn wedi digwydd pe byddai wedi croesawu ymdrechion cariadus ei bos. Mae hyn yn debygol o fod yn aflonyddu.

Yn ogystal, i sicrhau bod gan bobl anabl yr un mynediad, cyn belled â'i bod yn **rhesymol**, i bopeth sy'n gysylltiedig â chael a gwneud swydd fel unigolyn nad yw'n anabl, rhaid i chi wneud **addasiadau rhesymol**.

Er enghraifft:

- Mae cyflogwr yn ystyried diswyddo cyflogai sy'n digwydd bod yn unigolyn anabl gyda nam ar eu golwg. Mae'n debygol o fod yn addasiad rhesymol i'r cyflogwr sicrhau bod yr wybodaeth mae'r unigolyn angen am y weithdrefn ddisgyblu ar gael iddynt drwy wirio ar ba fformat maent angen y dogfennau.
- Mae gan unigolyn anabl anabledd dysgu ac mae eu cyflogwr yn cytuno, fel addasiad rhesymol, y gallant gael gweithiwr cymorth gyda nhw mewn gwrandawriad disgyblu yn ogystal â'u cynrychiolydd undeb.

Rhaid i chi wneud addasiadau rhesymol i'r hyn rydych yn ei wneud yn ogystal â'r ffordd yr ydych yn ei wneud.

Er enghraifft: Mae gan unigolyn anabl gyflwr meingefnol sy'n achosi poen difrifol iddynt. Un diwrnod, mae'r unigolyn yn gweiddi ar ei gyflogwr. Mae hyn yn gwbl groes i'r graen, ac o ganlyniad i'r boen maent yn eiddioddef. Fel arfer, byddai hyn yn arwain at ystyried y cyflogai ar gyfer gweithredu disgyblaethol. Fodd bynnag, mae'r cyflogwr yn gwybod am anabledd yr unigolyn ac, fel addasiad rhesymol, yn gweithredu trothwy uwch cyn ystyried eu hymddygiad i fod yn annerbyniol. (Mae hefyd wedi annog yr unigolyn anabl i fod yn agored â chydweithwyr ynglŷn â'r cyflwr fel bod staff yn deall y rheswm dros y driniaeth wahanol). Nid yw hyn yn golygu y gall yr unigolyn anabl ymddwyn fel y mynna; dim ond addasiadau *rhesymol* sy'n rhaid i'r cyflogwr eu gwneud, felly os yw'r ymddygiad yn annerbyniol o ddrwg, mae'r cyflogwr yn dal i allu dewis gweithredu disgyblaethol. Os bydd hyn yn digwydd, er y gallai gweithredu disgyblaethol gyfateb i drin yr unigolyn anabl yn anffafriol am rywbeth yn deillio o'u hanabledd (eu tymer byr), byddai'r cyflogwr yn gallu rhoi **cyfiawnhad gwrthrychol** o'u hymagwedd.

Gallwch ddarllen mwy am wneud addasiadau rhesymol i gael gwared ar rwystrau sy'n llesteirio pobl anabl ym Mhennod 3.

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

Er enghraifft: Mae gweithiwr yn colli ei swydd ac mae'n credu iddo ei cholli oherwydd ei hil. Mae'n dwyn hawliad o wahaniaethu hiliol gerbron y Tribiwnlys Cyflogaeth. Ar ôl i'r cyflogai adael y swydd honno gofynna i'w gyflogwr i ddarparu geirda iddo ar gyfer cyflogwr newydd. Mae'r hen gyflogwr yn darparu geirda sâl iddo oherwydd ei hawliad o wahaniaethu hiliol. Gwahaniaethu anghyfreithlon yw hyn gan yr hen gyflogwr.

Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

Gallai cyflogwyr yn y sector cyhoeddus a chyflogwyr eraill sy'n ymgymryd â swyddogaethau cyhoeddus ar ran awdurdodau cyhoeddus orfod rhoi'r hyn y galwa'r gyfraith yn 'sylw dyledus' i'r angen i ddileu'r mathau o ymddygiad a waherddir o dan y

Ddeddf Cydraddoldeb a drafodwyd yn y canllaw hwn, ac i hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin perthynas dda rhwng pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig arbennig a phobl nad oes ganddynt y nodweddion hynny. Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus y gelwir hyn. Mae hon yn berthnasol i bob nodwedd warchoddedig ac eithrio priodas a phartneriaeth sifil (lle dylai corff gymryd pob cam rhesymol i atal gwahaniaethu rhag digwydd er mwyn osgoi atebolrwydd am ymddygiad gwahaniaethol gan ei gyflogeion neu asiantau).

Mae rhai awdurdodau cyhoeddus hefyd yn dod o dan yr hyn a elwir yn ddyletswyddau cydraddoldeb penodol. Mae'r rhain yn gofyn i'r awdurdodau cyhoeddus hynny y maent yn berthnasol iddynt gymryd camau sydd wedi'u llunio i'w galluogi i berfformio'n well wrth gyflawni dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus. Maent yn cynnwys camau yn ymwneud â'u rôl fel cyflogwyr, megis monitro gwybodaeth am gyflogeion. Mae'r dyletswyddau penodol hyn yn wahanol i Gymru, Lloegr a'r Alban. Mae dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus yn ymestyn at gyflog cyfartal.

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

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

Sefyllfaoedd ble mae cyfraith cydraddoldeb yn wahanol

Weithiau mae sefyllfaoedd ble mae cyfraith cydraddoldeb yn berthnasol mewn ffordd wahanol. Mae'r canllaw hwn yn cyfeirio at yr **eithriadau** hynny.

Mae yna sawl eithriad sy'n ymwneud â diswyddo neu ddileu swydd ac sy'n berthnasol i unrhyw gyflogwr:

- Meini prawf oed;
- Gofynion galwedigaethol;
- Bodloni cyfraith arall; a
- Diogelwch cenedlaethol.

Mae dau eithriad sy'n ymwneud â diswyddo, dileu swydd neu ymddeoliad ac sy'n berthnasol i rai cyflogwyr neu swyddi'n unig:

- Cael neu beidio cael crefydd neu greddo penodol, sy'n berthnasol i **sefydliadau crefyddol neu ffydd** yn unig, a
- Cael neu beidio cael nodwedd warchoddedig benodol, sy'n berthnasol i **grefyddau cyfundrefnol** neu swyddi i ddiben crefydd gyfundrefnol yn unig.

Dim ond yr eithriadau sy'n berthnasol i ddiswyddiad, dileu swydd neu ymddeoliad a restrir yn y canllaw hwn. Mae yna eithriadau eraill, sy'n berthnasol mewn sefyllfaoedd eraill, er enghraifft, pan fyddwch yn recriwtio rhywun i wneud swydd.

Yn ogystal â'r eithriadau hyn, mae cyfraith cydraddoldeb yn eich caniatáu i drin unigolyn anabl yn well – neu'n **fwy ffafriol** – nag unigolyn nad yw'n anabl. Mae hyn yn cydnabod bod pobl anabl yn wynebu llawer mwy o rwystrau i gyfranogi mewn gwaith a gweithgareddau eraill.

Meini prawf oed

Mae **oedran** yn wahanol i nodweddion gwarchodedig eraill. Os gallwch chi ddangos ei fod yn gallu cael ei **gyfiawnhau'n wrthrychol**, gallwch wneud penderfyniad ar sail oedran rhywun, hyd yn oed os byddai hyn fel arall yn wahaniaethu uniongyrchol.

Fodd bynnag, mae'n hynod anghyffredin gallu **cyfiawnhau'n wrthrychol** wahaniaethu uniongyrchol ar sail oedran o'r math hwn.

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

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

Pan fo'r hyn yr ydych yn ei wneud yn wahaniaethu **uniongyrchol** ar sail oedran caniateir i chi ddibynnu ar nifer cyfyngedig o resymau yn unig. Yn gyffredinol, y rhain fyddai'r rhai sydd o les i'r cyhoedd ehangach, fel hyrwyddo mynediad i gyflogaeth i bobl ifancach, neu ddiogelu urddas gweithwyr hŷn, yn hytrach nag i resymau sy'n benodol i'ch busnes. Hyd yn oed os oes gennych reswm da, mae rhaid i'ch gweithrediadau ddal fod yn **gymesur**.

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

Mae'r canllaw hwn yn esbonio pryd allwch wneud taliadau dileu swydd yn seiliedig ar oed rhywun, a'r sefyllfaoedd cyfyngedig ble gellir cyfiawnhau'n wrthrychol gofyn i gyflogai ymddeol am eu bod wedi cyrraedd oedran penodol.

Gofynion galwedigaethol

Os gallwch ddangos bod nodwedd warchodedig benodol yn ganolog i swydd benodol, gallwch fynnu mai dim ond rhywun sydd â'r nodwedd warchodedig honno sy'n addas ar gyfer y swydd. Gelwir hyn yn 'ofyniad galwedigaethol'. Mae darpariaethau penodol o ran sefydliadau crefyddol, ac ystyrir hwy isod. Os ydych wedi penodi rhywun yn defnyddio gofyniad galwedigaethol ac nad oes ganddynt y nodwedd warchodedig benodol honno

bellach, mae cyfraith cydraddoldeb yn eich caniatáu i'w diswyddo heb i hyn fod yn wahaniaethu anghyfreithiol.

Bodloni cyfraith arall

Gallwch ystyried nodwedd warchoddedig ble na fyddai gwneud hyn yn golygu eich bod yn torri cyfraith arall. Er enghraifft, os yw'r gyfraith yn dweud bod yn rhaid i rywun fod yn oed penodol i wneud rhywbeth a'ch bod yn darganfod nad oeddynt yr oedran hwnnw, gallech eu diswyddo am hyn heb iddo fod yn wahaniaethu anghyfreithiol.

Diogelwch cenedlaethol

Gallwch ystyried nodwedd warchoddedig unigolyn os oes angen er mwyn sicrhau **diogelwch cenedlaethol**, a bod y gwahaniaethu yn gymesur.

Cael crefydd neu greddo penodol os ydych yn sefydliad crefydd neu greddo

Os ydych yn **sefydliad crefydd neu greddo**, efallai y byddwch yn gallu dweud bod swydd angen i'r sawl sy'n ei gwneud fod o greffydd neu greddo os, o ystyried natur neu gyd-destun y swydd, yw hyn yn ofyniad galwedigaethol ac fe ellir ei **gyfiawnhau'n wrthrychol**. Yna gallech ddiswyddo'r unigolyn os nad ydynt yn dal i fod o'r greffydd neu greddo honno heb iddo fod yn wahaniaethu anghyfreithlon.

Er enghraifft: Mae'n debyg y byddai sefydliad Dyneiddiol sy'n hyrwyddo athroniaeth ac egwyddorion dyneiddiol yn gallu gweithredu gofyniad galwedigaethol i'w Brif Weithredwr fod yn Ddyneiddiwr. Pe byddai'r prif weithredwr yn stopio bod yn Ddyneiddiwr, gallai'r sefydliad ei ddiswyddo heb i hyn fod yn wahaniaethu anghyfreithlon.

Cael neu beidio cael nodwedd warchoddedig benodol os ydych yn greffydd gyfundrefnol neu os yw swydd i ddibenion crefydd gyfundrefnol

Os:

- yw swydd neu rôl yn bodoli i ddibenion crefydd gyfundrefnol, megis bod yn Weinidog neu hyrwyddo neu gynrychioli crefydd fel arall, ac
- oherwydd natur neu gyd-destun y gyflogaeth, mae angen osgoi gwrthdaro gyda chredoau crefyddol cadarn nifer sylweddol o ddilynwyr y greffydd neu gydymffurfio ag athrawiaeth y greffydd trwy gyflwyno gofyniad i'r swydd neu rôl,

gallech ddiswyddo rhywun oherwydd:

- Eu bod yn ddyn neu'n fenyw (os yw gofynion y swydd yn newid gan ei chynnwys yn yr eithriad).
- Eu bod yn **unigolyn trawsrywiol**.
 - Eu bod yn priodi neu'n mynd i bartneriaeth sifil, yn cynnwys i bwy maent yn briod neu mewn partneriaeth sifil â nhw (megis rhywun sy'n priodi unigolyn wedi ysgaru y mae ei gyn wraig neu ei chyn wŵr yn dal yn fyw).
 - Eu bod yn **arddangos** cyfeiriadedd rhywiol penodol, er enghraifft, unigolyn hoyw neu lesbiaidd sy'n cychwyn perthynas â phartner o'r un rhyw.

Rhaid i'r gofynion fod yn allweddol i'r swydd neu rôl, ac nid dim ond un o nifer o ffactorau. Rhaid i'r swydd neu rôl fod wedi ei chysylltu'n agos at ddibenion y grefydd, a rhaid i gymhwysiad y grefydd fod yn gymesur.

Awgrymau arfer da ar ddefnyddio eithriadau

Os bydd rhywun yn anghytuno â chi ac yn dod â hawliad Tribiwnlys Cyflogaeth, efallai y bydd angen i chi ddangos pam eich bod yn meddwl y gellid gweithredu eithriad. Wrth i chi wneud y penderfyniad:

- Edrychwch ar yr eithriadau i weld a allent fod yn berthnasol i'ch sefyllfa neu sefydliad.
- Os ydych yn penderfynu bod eithriad yn gymwys, cadwch nodyn o pam y penderfynoch hyn.
- Dywedwch wrth bobl pa eithriad ydych yn ei ddefnyddio, er enghraifft, mewn unrhyw wybodaeth a roddwch i weithwyr ynglŷn â'r hyn yr ydych yn ei wneud.

Dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus a hawliau dynol

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

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

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'r rhan nesaf o'r canllaw hwn yn dweud mwy wrthyfych am sut y gallwch osgoi'r holl wahanol fathau o wahaniaethu anghyfreithiol yn y sefyllfaoedd canlynol:

- Diswyddo gweithiwr, p'un a yw hynny am gamymddwyn neu am nad ydynt yn gallu gwneud eu gwaith mwyach
- Dileu swydd gweithiwr pan nad oes angen y swydd mwyach
- Ymddeol gweithiwr, ar yr amod y gellir rhoi cyfiawnhad gwrthrychol dros yr ymddeoliad
- Delio â rhywun oedd yn arfer gweithio i chi, er enghraifft, os gofynnir i chi ddarparu tystlythyr

Osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon wrth ddiswyddo gweithiwr

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

Mae'r adran hon yn edrych ar dri mater:

- Rhesymau a gweithdrefnau
- Sicrhau nad ydych yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon wrth ddiswyddo unigolyn anabl
- Diswyddo unigolyn anabl am nad ydynt yn gallu gwneud y gwaith mwyach

Diswyddo teg ac annheg

Mae'r canllaw hwn yn sôn am gyfraith cydraddoldeb yn unig. Mae deddfau eraill y bydd rhaid i chi eu dilyn i sicrhau bod diswyddiad yn deg. Cewch ragor o wybodaeth

am hyn gan Cyswllt Busnes ac Acas, y mae eu manylion cyswllt wedi eu rhestru yn *Ffynonellau gwybodaeth a chyngor pellach*. Bydd dilyn y weithdrefn i sicrhau bod diswyddiad yn deg hefyd yn eich helpu i osgoi diswyddo anghyfreithlon.

Rhesymau a gweithdrefnau

Rhaid i chi osgoi gwahaniaethu anghyfreithiol yn y rhesymau dros wneud rhywbeth a'r modd yr ydych yn ei wneud.

Sicrhewch nad yw'ch rhesymau dros ddiswyddo rhywun yn cyfateb i wahaniaethu anghyfreithlon.

Sicrhewch nad yw'r gweithdrefnau disgyblaethol yr ydych yn eu dilyn yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon ychwaith.

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn dweud wrth weithiwr eu bod am gynnal gwrandawriad disgyblaethol gyda'r bwriad o'u diswyddo am gamymddwyn. Mae'r dyddiad ac amser wedi eu gosod ar gyfer diwrnod sy'n digwydd bod yn wyliau crefyddol i'r grefydd y mae'r gweithiwr yn aelod ohoni. Oni bai y gall y cyflogwr roi **cyfiawnhad gwrthrychol** dros fynnu ar gynnal y gwrandawriad ar y diwrnod hwnnw (y mae'n debygol na fydd y gweithiwr yn gallu ei fynychu), mae hyn yn **wahaniaethu uniongyrchol** oherwydd crefydd neu gredo.

Mae yna ragor o wybodaeth ynglŷn ag osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon mewn gweithdrefnau disgyblu yng nghanllaw'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: *Beth mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: rheoli gweithwyr*

Sicrhau nad ydych yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon wrth ddiswyddo unigolyn anabl

Mae camau ychwanegol y mae'n rhaid i chi eu dilyn cyn diswyddo rhywun sy'n anabl. Mae hyn am fod rhaid i chi ystyried nid yn unig a ydych yn **gwahaniaethu'n uniongyrchol** neu'n **anuniongyrchol** oherwydd anabledd yr unigolyn, ond hefyd:

- Ni ddylech drin rhywun anabl yn **anffafriol** oherwydd rhywbeth yn ymwneud â'i anabledd lle na allwch **gyfiawnhau'n wrthrychol** yr hyn rydych yn ei wneud. Gelwir hyn yn **wahaniaethu oherwydd anabledd**. Mae hyn yn gymwys dim ond os ydych chi'n gwybod neu y gellir disgwyl i chi'n **rhesymol** wybod bod yr unigolyn yn berson anabl. Cofiwch, nid oes rhaid i chi wybod bod y person yn anabl fel y'i diffinnir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, dim ond bod nam ganddynt sy'n debygol o fodloni'r diffiniad.
- Os yw gweithiwr yn unigolyn anabl, rhaid i chi wneud **addasiadau rhesymol** os oes eu hangen i ddiddymu rhwystrau y mae'r unigolyn yn wynebu i wneud eu gwaith. Beth mae hyn yn golygu yw bod rhaid i chi'n gyntaf ystyried pa addasiadau fyddai'n diddymu'r rhwystrau i'r gweithiwr ac yn ail, os ydynt yn addasiadau rhesymol, rhaid i

chi eu cyflawni. A fyddai addasiad rhesymol yn diddymu'r rheswm pam eich bod yn ystyried diswyddo'r gweithiwr hwnnw?

Er enghraifft: Mae unigolyn yn cael ei ystyried ar gyfer gweithredu disgyblaethol a allai arwain at ddiswyddiad oherwydd eu bod yn hwyr yn gyson. Dylai'u cyflogwr ganfod a yw'r rheswm eu bod yn hwyr yn gysylltiedig â'i hanabledd. Efallai bod diffyg amllder bysus hygyrch. Neu fod cyflwr yr unigolyn yn boenus iawn yn y bore ac felly mae cyrraedd y gwaith mewn pryd yn anodd iddynt. Os yw'r cyflogwr yn diswyddo'r gweithiwr ac nad yw'n gallu rhoi **cyfiawnhad gwrthrychol o'r hyn mae wedi'i wneud, gallai hyn fod yn wahaniaethu yn deillio o anabledd. Efallai** mai'r ateb i hyn fyddai i'r cyflogwr ystyried a oes unrhyw newidiadau y gallant wneud a fyddai'n addasiadau rhesymol. Gallai'r cyflogwr edrych ar amrywio eu hamser cychwyn yn hytrach na'u diswyddo. Os ydynt yn parhau i fod yn hwyr hyd yn oed gydag amser cychwyn newydd, gallai'r cyflogwr ddal i ystyried gweithredu disgyblaethol, wrth gwrs.

Diswyddo unigolyn anabl am nad ydynt yn gallu gwneud y gwaith mwyach

Rhaid i chi fod yn arbennig o ofalus i osgoi gwahaniaethu anghyfreithiol os yw'r rheswm pam eich bod yn credu fod angen diswyddo rhywun sy'n anabl oherwydd nad ydynt yn gallu gwneud y gwaith mwyach, er enghraifft, os ydynt wedi bod yn absennol o'r gwaith.

Er yn y sefyllfa hon y gellir defnyddio'r term 'ymddeoliad meddygol', neu 'ymddeoliad ar sail iechyd', beth mae'n ei olygu mewn gwirionedd yw bod rhywun yn gadael gwaith oherwydd yr ystyrir nad ydynt yn gallu gwneud eu gwaith am reswm yn ymwneud â'u hiechyd, a ble fo manteision iddynt o ymddeol, megis pensiwn.

Os ydych chi a'ch gweithiwr yn wirioneddol gytuno y dylent adael, yna mae'n annhebygol y byddwch yn wynebu hawliad am wahaniaethu anghyfreithiol.

Os nad oes cytundeb, er enghraifft oherwydd nad yw'ch cyflogai eisiau gadael, neu os ydynt yn gweld bod gobaith o ddychwelyd i waith, yna rhaid i chi sicrhau'ch bod yn:

- ystyried a ellid gwneud addasiadau rhesymol a fyddai'n golygu y gallant ddychwelyd i'r gwaith a dal i weithio i chi (hyd yn oed os nad yn yr un swydd yn union), a
- sicrhau nad ydych yn eu trin yn anffafriol oherwydd rhywbeth sy'n gysylltiedig â'u hanabledd, megis angen am egwylliau rheolaidd, os na allwch roi **cyfiawnhad gwrthrychol** o'ch ymagwedd.

Beth mae hyn yn ei olygu yn ymarferol

Cyn i chi ystyried gwneud i rywun adael oherwydd anabledd, dylech fod wedi archwilio pob opsiwn arall i wneud addasiadau rhesymol i'w cadw mewn swydd.

Mae hyn yn cynnwys edrych ar unrhyw newidiadau y gallech eu gwneud i'ch trefniadau gwaith, neu nodweddion corfforol eich gweithle, neu a allech ddarparu offer atodol.

Er enghraifft: Mae gweithiwr yn ei chael yn anodd gweithio'n llawn amser oherwydd blinder cynyddol. Mae'r cyflogwr yn ystyried a yw'n rhesymol gadael iddynt weithio'n rhan amser yn hytrach na'u hystyried yn awtomatig ar gyfer ymddeoliad meddygol cynnar.

Os yw effaith amhariad rhywun yn dod yn fwy difrifol iddynt ond nad yw hyn yn effeithio ar eu gallu i wneud eu gwaith, yna ni ddylai hyn fod yn rhan o benderfyniad ar a ydynt yn dal i weithio i chi.

Fodd bynnag, os yw amhariad yn ei wneud yn anoddach i unigolyn anabl wneud eu gwaith, yna'r cam cyntaf sy'n rhaid i chi ei gymryd yw ystyried pa addasiadau rhesymol y gellid eu sefydlu i'w cadw mewn gwaith.

Os nad ydych yn edrych ar addasiadau rhesymol, yna gallai gofyn i rywun stopio gweithio i chi fod yn wahaniaethu anghyfreithlon ar sail anabledd.

Addasiadau rhesymol i'w hystyried

Bydd addasiadau rhesymol yn amrywio yn ôl y sefyllfa ac anghenion penodol yr unigolyn. Fodd bynnag, gallai pethau i'w hystyried gynnwys:

- Dychwelyd cam wrth gam i'r gwaith os yw rhywun wedi bod i ffwrdd am gyfnod hir.
- Oriau rhan amser neu hyblyg os yw rhywun yn cael anhawster gyda gwaith llawn amser.
- Newid i eiddo, megis gosod ramp, gwella arwyddion, neu symud desg rhywun yn agosach at offer swyddfa allweddol.
- Darparu offer atodol, megis meddalwedd neu galedwedd cyfrifiadurol penodol os yw hyn yn berthnasol i'w swydd.
- Cefnogaeth atodol (er enghraifft, darllenydd rhan amser i rywun sydd â nam ar eu golwg i helpu rheoli'r wybodaeth ysgrifenedig y mae'n rhaid iddynt ei phrosesu).
- Ailbenodi rhai elfennau o'u swydd i aelod arall o staff neu eu trosglwyddo i rôl arall yn eich sefydliad.

Gallwch ddarllen mwy am wneud addasiadau rhesymol i gael gwared ar rwystrau i bobl anabl ym Mhennod 3, yn cynnwys sut i bwysu a mesur beth sy'n rhesymol a sut y gallai cynllun Mynediad i Waith y llywodraeth helpu.

Derbyn cyngor

Mewn achosion priodol, yn ogystal â'i drafod gyda'r gweithiwr ei hun, efallai yr hoffech ystyried ceisio cyngor arbenigol ar raddau gallu rhywun ac ar beth allech ei wneud i newid

eiddo neu drefniadau gwaith. Mae yna sefydliadau sy'n arbenigo mewn gweithio gyda chyflogwyr a'u staff i'w helpu i gadw gweithwyr anabl trwy edrych ar ba addasiadau y gellid eu gwneud ac a ydynt yn rhesymol. Mae manylion pellach am y sefydliadau hyn yn Adran 5 y Canllaw hwn.

Fodd bynnag, dylech fod yn ofalus ynglŷn â dibynnu ar gyngor meddygol yn unig i asesu sefyllfa rhywun. Efallai na fydd gweithiwr iechyd yn ymwybodol bod gan gyflogwyr ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol, beth allai'r addasiadau hyn fod, neu o'r trefniadau gwaith perthnasol.

Pryd y gallai fod yn briodol i rywun adael

Os wedi ystyried:

- effaith anabledd rhywun ar y swydd
- unrhyw addasiadau rhesymol
- trafodaethau gyda'r unigolyn, ac
- (os yn briodol) cyngor arbenigol

nad yw'n bosibl i rywun ddal i weithio, yna fe allai fod yn briodol i'r unigolyn adael.

Osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon wrth wneud penderfyniadau dileu swydd

Mae dileu swyddi'n un o'r sefyllfaoedd anoddaf i unrhyw gyflogwr ei wynebu.

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

Mae'r adran hon yn edrych ar sut y gallwch sicrhau nad ydych yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon wrth ddewis pobl i'w diswyddo, ac yn arbennig:

- Gweithdrefnau a meini prawf dileu swydd
- Pa swyddi sydd yn y gronfa ddethol?
- Penderfynu ar ffactorau matrices a sut ydych yn sgorio yn eu herbyn
 - Hyd gwasanaeth
 - Cofnod absenoldeb ac oriau gwaith
 - Hyfforddiant a chymwysterau

- Osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon yn erbyn pobl anabl
- Absenoldeb mamolaeth a chyflogaeth amgen addas
- Oedran a thaliadau dileu swydd

Gweithdrefnau a meini prawf dileu swydd

Sicrhau bod diswyddiad dileu swydd yn deg

Mae'r canllaw hwn yn sôn am gyfraith cydraddoldeb yn unig. Mae yna ddeddfau eraill y bydd rhaid i chi eu dilyn i sicrhau bod diswyddiad dileu swydd yn deg. Cewch ragor o wybodaeth am hyn gan Acas, y mae eu manylion cyswllt wedi eu rhestru yn *Ffynonellau gwybodaeth a chyngor pellach*. Bydd dilyn y weithdrefn i sicrhau bod diswyddiad dileu swydd yn deg hefyd yn eich helpu i osgoi diswyddo anghyfreithlon.

Sicrhewch nad yw'r gweithdrefnau dileu swydd rydych yn eu dilyn a'r meini prawf rydych yn eu defnyddio yn gwahaniaethu'n anghyfreithiol ychwaith. Cofiwch yn achos pobl anabl, bod methu gwneud addasiad rhesymol, yn cynnwys addasiadau i feini prawf a gweithdrefnau dileu swydd, yn fath o wahaniaethu anghyfreithlon.

Mae hyn yn berthnasol p'un a ydych yn chwilio am wirfoddolwyr ar gyfer dileu swyddi neu'n dileu swyddi'n orfodol.

Fodd bynnag, mae'n bosibl gwneud taliadau dileu swyddi yn seiliedig ar oed ac mae rhagor o wybodaeth am hyn ar dudalen 27.

Pa swyddi sydd yn y gronfa ddethol?

O ba swyddi y mae'n rhaid i chi ddethol? Mewn geiriau eraill, beth yw'r gronfa y byddwch yn gwneud eich detholiad ohoni?

A ydych, er enghraifft, yn stopio gwasanaeth neu linell gynhyrchu benodol neu'n cau lleoliad daearyddol?

Os nad ydych yn dewis pawb mewn categori penodol o weithwyr, megis pawb mewn lle penodol neu'n gwneud swydd benodol na fydd ei hangen mwyach, rhaid i chi sicrhau nad yw'ch detholiad cronfa yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon.

Er enghraifft: Mae sefydliad yn wynebu toriadau cyllideb ac yn penderfynu lleihau maint ei dîm marchnata. Mae pedwar o bobl yn y tîm (un dyn a thair menyw) ac mae'r cyflogwr yn penderfynu rhoi'r ddau sy'n gweithio rhan amser, y ddwy ohonynt yn fenywod, yn y gronfa ar gyfer dileu swydd, gan gredu bod eu henillion yn llai pwysig iddynt na'r rhai sy'n gweithio'n llawn amser, sy'n fwy tebygol o fod yn 'enillwyr cyflog' y teulu. Gan fod menywod yn fwy tebygol o weithio'n rhan amser, bydd yr ymagwedd hon yn gwahaniaethu'n anuniongyrchol (yn cael effaith waeth ar y ddwy ran amser sy'n fenywod ac ar fenywod eraill nag y mae ar ddynion) oni bai y gall y cyflogwr roi

cyfiawnhad gwrthrychol o'r hyn mae wedi ei wneud. Ymagwedd a fyddai'n llai tebygol o wahaniaethu'n anghyfreithiol fyddai i roi pawb o'r adran farchnata yn y gronfa.

Penderfynu ar ffactorau matrices a sut ydych yn sgorio yn eu herbyn

Wedi i chi benderfynu ar eich cronfa, bydd dal angen i chi sicrhau eich bod yn ystyried oblygiadau defnyddio meini prawf penodol i ddethol ar gyfer dileu swyddi o'r gronfa a ddetholwyd. Os nad ydych yn gwneud hyn, efallai y byddwch yn dal i fod yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon.

Awgrymau arfer da i osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon

- Defnyddiwch matrices dethol yn cynnwys nifer o wahanol feini prawf dethol yn hytrach na dim ond un maen prawf dethol, i leihau'r risg o unrhyw effaith wahaniaethol bosibl.
- Ymgynghorwch â'ch undeb llafur cydnabyddedig os oes gennych un.
- Sicrhewch eich bod chi – neu unrhyw un sy'n sgorio cyflogeion yn erbyn y meini prawf – wedi derbyn hyfforddiant ar sut i osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon.

Rydym yn edrych ar y meini prawf canlynol yn fanylach, am eu bod yn feini prawf ble gallai fod mwy o risg y byddwch yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon. Ym mhob achos, bydd a oes gwahaniaethu anghyfreithlon yn dibynnu ar fod gswllt rhwng effaith y maen prawf a nodwedd warchoddedig y sawl sy'n cael ei wneud yn ddi-waith.

- Hyd gwasanaeth
- Cofnod absenoldeb ac oriau gwaith
- Hyfforddiant a chymwysterau

Hyd gwasanaeth

Mae'n bosibl defnyddio maen prawf hyd gwasanaeth i ddethol pobl ar gyfer dileu swydd, ond dim ond mewn rhai amgylchiadau penodol:

- Mae angen defnyddio maen prawf o'r fath yn ofalus oherwydd fe allai wahaniaethu'n anuniongyrchol.

Er enghraifft: Os oes pobl yn y gronfa a fyddai'n cael eu dethol mewn niferoedd mwy oherwydd y cymhwyswyd maen prawf hyd gwasanaeth, megis:

- pobl ifainc na fyddant wedi cronni cofnod cyflogaeth mor hir

- menywod, sy'n aml â gyrfaoedd mwy bylchog, neu
- bobl anabl, y gallai eu hanabledd fod wedi ymyrryd ar eu gyrfa yna gallai defnyddio'r maen prawf hwn fod yn wahaniaethol.
- Dylai hyd gwasanaeth fod yn un o'r ffactorau i'w hystyried yn unig wrth ddethol pobl am ddileu swydd.
- Fel un o nifer o feini prawf dethol, mae'n debyg y bydd yn gyfreithlon (yn yr ystyr y bydd yn debygol ei fod yn wahaniaethu ar sail oed uniongyrchol y gellir ei gyfiawnhau'n wrthrychol) os ydych yn ei ddefnyddio gyda'r nod o, er enghraifft:
 - barchu teyrngarwch ac amddiffyn gweithwyr hŷn a allai'i chael yn anodd sicrhau cyflogaeth arall, neu
 - ddal gafael ar brofiad
- ac y gallwch ddangos:
 - bod hyd gwasanaeth yn fodd **cymesur** o gyflawni'ch nod
 - pam nad oedd yn bosibl cyflawni eich nod mewn unrhyw ffordd arall nad yw'n rhoi'r gweithwyr a ddetholwyd dan anfantais i'r un graddau.

Yn ddibynnol ar faint a natur y gronfa ar gyfer detholiad dileu swydd, dylech ddefnyddio'r meini prawf atodol yn seiliedig ar ffactorau eraill i sicrhau eich bod yn dethol mewn ffordd nad yw'n gwahaniaethu.

Cofnod absenoldeb ac oriau gwaith

Os ydych yn defnyddio cofnod absenoldeb neu oriau gwaith gweithwyr i ddethol pobl ar gyfer dileu swydd, rhaid i chi fod yn ofalus i osgoi gwahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol.

Er enghraifft:

- Os detholir menyw oherwydd ei habsenoldeb ar gyfnod mamolaeth neu oherwydd salwch yn gysylltiedig â beichiogrwydd, bydd hyn bron yn sicr yn wahaniaethu uniongyrchol oherwydd beichiogrwydd neu famolaeth.
- Os detholir unigolyn anabl am iddynt fod angen amser i ffwrdd neu am eu bod yn gweithio'n hyblyg am reswm sy'n gysylltiedig â'u hanabledd, mae risg bod hyn yn **wahaniaethu yn deillio o anabledd** oni bai y gall y cyflogwr roi **cyfiawnhad gwrthrychol** dros ddefnyddio'r maen prawf hwn.

Mae hyn yn golygu bod angen i chi ystyried pa absenoldeb fyddwch yn ei gynnwys os ydych yn defnyddio cofnod presenoldeb fel un o'ch meini prawf. Dim ond y rhai a fyddai'n berthnasol i bawb waeth beth yw eu nodweddion gwarchodedig y dylech eu defnyddio. Mae gan hyn oblygiadau o ran sut y cofnodir absenoldeb, sy'n cael ei esbonio yn y canllaw

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: *Beth mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: oriau gwaith ac amser i ffwrdd.*

Hyfforddiant a chymwysterau

Bydd priodoldeb defnyddio cymwysterau i ddethol pobl ar gyfer dileu swyddi'n amrywio yn ôl y sefyllfa. Os oes gennych ddau unigolyn yn gweithio mewn rolau tebyg, ond bod gan un gymhwyster perthnasol sy'n ychwanegu at eu gallu i wneud y gwaith, mae penderfynu gwneud yr unigolyn llai cymwys yn ddi-waith yn annhebygol o wahaniaethu'n anghyfreithlon.

Gallwch hefyd ddweud bod yn rhaid i unigolyn gael cymhwyster penodol os yw'r cymhwyster hwnnw'n ofyniad allweddol ar gyfer y swydd na ellir ei bodloni trwy brofiad neu hyfforddiant pellach.

Fodd bynnag, os ydych yn defnyddio cymwysterau nad ydynt yn arbennig o berthnasol neu'n diffinio'r cymwysterau'n rhy gyfyng heb ystyried yr oblygiadau, efallai y gwelwch eich bod yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon os yw defnyddio'r cymwysterau hynny'n cael gwaeth effaith ar bobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig ac na allwch gyfiawnhau hyn yn wrthrychol. Er enghraifft, dewis dileu swyddi'r cyflogeion hynny sydd â chymhwyster gan brifysgol o du allan i Brydain yn unig.

Osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon yn erbyn pobl anabl

Mae ofynion penodol pan fyddwch yn ystyried sefyllfa dileu swydd i sicrhau nad yw pobl anabl dan anfantais am resymau yn ymwneud â'u hanabledd. Ble fo angen, rhaid i chi wneud **addasiadau rhesymol** i'r meini prawf a phroses.

Os yw cyflogai yn y gronfa'n unigolyn anabl, a'ch bod yn gwybod neu y gellid disgwyl yn rhesymol i chi wybod hyn, ni ddylech eu trin yn anffafriol oherwydd rhywbeth yn gysylltiedig â'u hanabledd oni bai y gallwch ddangos y gellir **cyfiawnhau'n wrthrychol** yr hyn yr ydych yn ei wneud.

Er enghraifft: Mae cyflogwr yn gwybod bod un o'u cyflogeion yn unigolyn anabl. Maent yn dethol cyflogeion o'r gronfa ar sail absenoldeb dros y ddwy flynedd ddiwethaf. Mae'r unigolyn anabl wedi cymryd cryn dipyn o amser o'r gwaith oherwydd yr anabledd (gyda'r amser i ffwrdd yn 'rhywbeth sy'n gysylltiedig â'r anabledd'). Os nad yw'r cyflogwr yn gallu rhoi cyfiawnhad gwrthrychol o'r penderfyniad, mae hyn yn debygol o fod yn wahaniaethu yn deillio o anabledd. Ymagwedd well fyddai i'r cyflogwr eithrio'r absenoldeb seiliedig ar anabledd o'r absenoldeb a ddefnyddir i sgorio cyflogeion yn erbyn y maen prawf hwnnw (byddai hyn yn debygol o fod yn addasiad rhesymol, y byddwn yn edrych arno nesaf).

Yn ogystal, os yw cyflogai yn y gronfa yn unigolyn anabl, rhaid i chi wneud 'addasiadau rhesymol' os oes angen y rhain i drechu rhwystrau mae'r unigolyn yn eu wynebu na fyddai unigolyn nad yw'n anabl yneu wynebu. Beth mae hyn yn eiolygu yw bod rhaid i chi'n

gyntaf ystyried pa addasiadau fyddai'n diddymu'r rhwystrau i'r gweithiwr ac yn ail, os ydynt yn addasiadau rhesymol, rhaid i chi eu cyflawni.

Er enghraifft: Mae gwneuthurwr yn dileu swyddi rhai cyflogeion. Un o'r meini prawf yw gallu i weithredu pob peiriant ar linell gynhyrchu'r cyflogwr. Nid yw unigolyn anabl yn gallu gweithio un o'r peiriannau oherwydd natur ei amhariad. Mae'r cyflogwr yn penderfynu ei bod yn addasiad rhesymol i'r maen prawf i addasu marc y cyflogai er mwyn anwybyddu absenoldeb y peiriant hwnnw, felly maent yn sgorio'r un faint a gweithiwr dy'n gallu gweithio'r peiriant hwnnw i safon boddhaol.

Cofiwch, does dim ond rhaid i chi wneud newidiadau i'r meini prawf os yw'r cyflogai angen y rhain i drechu **anfantais arwyddocaol**. Dylech edrych ar bob un o'r meini prawf yn eu tro a gweld sut mae'r unigolyn anabl yn cael ei sgorio yn eu herbyn, gan wneud addasiadau i bob un ble fo angen. Dim ond beth sy'n rhesymol sy'n rhaid i chi ei wneud.

Mae angen i chi hefyd sicrhau nad yw unrhyw unigolyn anabl yn cael ei ystyried ar gyfer dileu swydd neu sydd eisiau gwirfoddoli ar gyfer dileu swydd yn wynebu anfantais i gael gwybodaeth, ac yn ymwybodol o'r weithdrefn neu'n derbyn gohebiaeth ynglŷn â'r dileu swyddi.

Er enghraifft: Mae gan weithiwr anabled dysgu ac mae'r cyflogwr yn cynnig dileu swyddi'n wirfoddol. Mae'r cyflogwr yn darparu'r gweithiwr â'r wybodaeth ar fformat Hawdd ei Darllen ac yn sicrhau bod rhywun priodol yn treulio amser yn esbonio'r opsiynau i'r gweithiwr.

Gallwch ddarllen mwy am wneud addasiadau rhesymol i gael gwared ar rwystrau i bobl anabl ym Mhennod 3, yn cynnwys sut i bwysu a mesur beth sy'n rhesymol.

Absenoldeb mamolaeth a chyflogaeth amgen addas

Pan fydd swyddi amgen ar gael yn eich sefydliad neu gyda chyflogwr cysylltiedig yn ystod ymarfer dileu swyddi, dylech sicrhau eu bod yn cael eu cynnig i gyflogeion a allai gollu gwaith yn defnyddio meini prawf nad ydynt yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon.

Mae'r sefyllfa'n wahanol os yw unrhyw un o'r cyflogeion a allai gael eu diswyddo'n fenyw ar absenoldeb mamolaeth.

Yn y sefyllfa hon, nid oes rhaid iddi fynd trwy ddetholiad yn erbyn y meini prawf ar gyfer llenwi swydd wag.

Yn hytrach, rhaid i chi gynnig unrhyw swydd addas iddi gyda chi, eich olynydd (os yw'ch sefydliad yn cael ei gymryd drosodd neu basio ymlaen i sefydliad arall), neu unrhyw gyflogwr cysylltiedig.

Rhaid i'r cynnig fod o gontract newydd i ddod i rym unwaith y bydd y contract blaenorol yn dod i ben a rhaid bod:

- y gwaith yn addas a phriodol iddi'i wneud, a

- nad yw'r cynhwysedd, man cyflogaeth ac amodau a thelerau eraill yn sylweddol llai ffafriol na dan y contract blaenorol.

Er enghraifft: Mae cwmn'ni penderfynu cyfuno ei brif swyddfa a thimau rhanbarthol a chreu 'canolfan ragoriaeth' yn lleoliad presennol y brif swyddfa. Llunnir strwythur sefydliadol newydd sy'n galw am leihau niferoedd. Mae'r cwmn'ni'n bwriadu i bob cyflogai gael cyfle i ymgeisio am swyddi yn y strwythur newydd. Bydd y rhai sy'n aflwyddiannus mewn cyfweiliad yn cael eu diswyddo. Wrth weithredu hyn, mae un o aelodau presennol tîm y brif swyddfa ar absenoldeb mamolaeth gyffredinol. Felly, mae ganddi hawl flaenorol i gael cynnig swydd wag briodol yn y sefydliad newydd heb orfod mynd trwy'r broses gyfweld gystadleuol.

Oedran a thaliadau dileu swydd

Er eu bod ar yr wyneb yn wahaniaethu anuniongyrchol oherwydd oed (gan fod cyflogeion iau yn debygol o fod ar eu colled), gallwch wneud taliadau dileu swydd uwch yn seiliedig ar hyd gwasanaeth heb orfod cyfiawnhau hyn yn wrthrychol, cyn belled â'u bod wedi eu cyfrifo yn yr un modd â thaliadau dileu swyddi statudol.

Er enghraifft:

- Mae cyflogwr yn gweithredu cynllun dileu swyddi sy'n darparu taliadau dileu swyddi uwch yn seiliedig ar dâl wythnosol cyflogai, yn hytrach na'r uchafswm (is) a sefydlir yn y cynllun dileu swyddi statudol. Mae cyfraith cydraddoldeb yn caniatáu hyn.
- Gan ddefnyddio fformwla'r cynllun dileu swyddi statudol ac uchafswm cyflog wythnosol y cynllun, mae cyflogwr arall yn cyfrifo hawl dileu swydd pob cyflogai, yna'n lluosogi'r cyfanswm â dau. Mae cyfraith cydraddoldeb yn caniatáu hyn hefyd.

Os oes gennych eich cynllun dileu swydd cytundebol eich hun sy'n defnyddio oed neu hyd gwasanaeth mewn ffordd wahanol, mewn geiriau eraill, nid yw'n gysylltiedig â'r cynllun dileu swydd statudol, gallai hyn fod yn wahaniaethu anghyfreithlon anghyfreithiol oni bai y gallwch **gyfiawnhau'n wrthrychol** yr hyn yr ydych yn ei wneud.

Os ydych yn meddwl y gallai hyn fod yn berthnasol i chi, yna mae angen i chi dderbyn cyngor pellach. Gallwch ganfod mwy am ble i gael gwybodaeth a chyngor pellach yn nes ymlaen yn y canllaw hwn.

Rheoli ymddeoliad

Nid oes oed ymddeol diofyn bellach. Golyga hyn y gall gweithwyr ymddeol pan fyddant yn barod yn y rhan fwyaf o achosion, yn hytrach na phan fydd eu cyflogwr yn penderfynu. Mae'n wahaniaethu uniongyrchol ar sail oed i ofyn i weithiwr neu'i berswadio i ymddeol oherwydd eu hoed oni bai y gallwch roi **cyfiawnhad gwrthrychol** dros wneud hyn.

I ddangos bod **cyfiawnhad gwrthrychol** i rywbeth, mae'n rhaid i chi allu dangos fod rheswm da am wneud yr hyn rydych yn ei wneud a'i fod yn **gymesur**.

Nid yw'r prawf yn union yr un fath ag i **wahaniaethu anuniongyrchol**. Mae hyn oherwydd cewch ar gyfer gwahaniaethu anuniongyrchol ddibynnu ar unrhyw reswm am ddymuno gwneud penderfyniad neu gymhwyso rheol ar yr amod ei fod yn cynrychioli ystyriaeth wrthrychol, wirioneddol a'i fod yn **gymesur**.

Pan fo'r hyn yr ydych yn ei wneud yn gwahaniaethu **uniongyrchol** ar sail oed, cewch ddibynnu ar nifer cyfyngedig o resymau'n unig. Y rhain yn gyffredinol yw'r rheini y byddai er lles ehangach y cyhoedd, megis hyrwyddo mynediad at gyflogaeth i bobl ifancach neu cadw urddas gweithwyr hŷn, yn hytrach na rhesymau sy'n benodol i'ch busnes. Hyd yn oed os oes rheswm o'r fath gennych, bydd rhaid i'ch camau ddal fod yn **gymesur**.

Nid yw oed ymddeol o reidrydd yr un peth ag oed pensiwn – yr oed pan fydd gan rywun hawl i'w pensiwn. Nid yw cyfraith cydraddoldeb yn effeithio ar yr oed pan fydd rhywun yn derbyn pensiwn ymddeol y wladwriaeth. Nid yw cyfraith cydraddoldeb yn effeithio ar yr oed pan y gall rhywun dderbyn unrhyw **bensiwn galwedigaethol** ychwaith, sydd wedi ei bennu gan reolau'r cynllun pensiwn. Gall rhai gweithwyr barhau i weithio tu hwnt i'r oedran pan fydd ganddynt hawl i pensiwn.

Mae'r rhan hon o'r canllaw yn edrych ar y canlynol:

- Beth yw nod cyfreithlon?
- A yw gosod oed ymddeol yn gymesur?
- Ymddeoliad gwahaniaethol oherwydd nodweddion gwarchoddedig eraill
- Arfer da o ran rheoli gweithlu hŷn

Ymddeoliad a gwahaniaethu ar sail oed

Mae'n wahaniaethu uniongyrchol ar sail oed i ofyn i weithiwr neu i'w berswadio i ymddeol oherwydd eu hoed oni bai y gallwch roi **cyfiawnhad gwrthrychol** dros wneud hyn. Mae'n bwysig osgoi gwneud unrhyw dybiaethau cyffredinol ynglŷn â gallu a pherfformiad swydd unigolyn ar unrhyw oed penodol. Mae hyn yn wir p'un a ydych yn gosod oedran ymddeol cyffredinol i bob gweithiwr mewn swydd benodol (a elwir yn aml yn 'Oed Ymddeol Arferol') neu'n dewis ymddeol unigolyn pan ddaw i oed penodol.

Wrth gael gwared ar yr oed ymddeol diofyn cyffredinol yn 2011, fe ddywedodd y llywodraeth na ddylid amddifadu neb o'r cyfle i weithio dim ond am eu bod wedi cyrraedd oed penodol. Yn y rhan fwyaf o amgylchiadau, ni fydd yn bosibl cyfiawnhau'n wrthrychol gosod eich oed ymddeol eich hun yn ei le. Er mwyn cyfiawnhau gwneud hynny'n wrthrychol, byddai angen i chi allu cyflwyno tystiolaeth gymhellol i ddangos, parthed y swydd benodol:

1. eich bod yn ceisio cyflawni **nod gyfreithlon** a
2. bod y polisi o osod oed ymddeol yn ffordd **gymesur** o gyflawni'r nod honno, a bod yr oed a ddewiswyd ar gyfer ymddeoliad hefyd yn gymesur.

Gallai profi bod penderfyniad ymddeol yn fodd cymesur o gyflawni nod fod yn anodd ei fynegi mewn sawl sefyllfa.

Beth yw nod gyfreithlon?

Mae hyn yn ddibynnol ar natur eich busnes a'r swyddi dan sylw. Yn gyffredinol y nodau cyfreithlon ar gyfer cael oed ymddeol yw'r rheini sydd er lles ehangach y cyhoedd, yn hytrach na rhesymau sy'n benodol i fusnes y cyflogwr megis lleihau costau neu wella'r ysfa gystadleuol.

Gallai nodau cyfreithlon gynnwys :

- cynnal safonau iechyd a diogelwch. Ar gyfer y nod gyfreithlon hon, mae angen bod pryder iechyd a diogelwch gwirioneddol, yn seiliedig ar asesiad cywir o risg, ac nid un a ddychmygwyd. Rhaid i'r risg fod yn gysylltiedig â gweithgaredd penodol a rhaid iddi hefyd fod ar lefel uwch na'r lefel o risg sydd fel arfer yn bodoli mewn bywyd pob dydd.
- dan amgylchiadau cyfyngedig, darparu cyfle digonol ar gyfer dyrchafiad, i annog staff i aros. Gelwir hyn weithiau yn 'degwch rhyng- genhedlaethol'. Dim ond os oes tystiolaeth o broblem wirioneddol sy'n atal cyfleoedd dyrchafiad i weithwyr (o unrhyw grŵp oedran) am nad yw gweithwyr hŷn yn ymddeol y bydd hyn yn gyfreithlon – er enghraifft, mewn sefydliadau bach yn gweithredu ar gyllideb wirioneddol sefydlog. Os na fydd cyfleoedd digonol ar gyfer dyrchafiad mewn math penodol o swydd yn codi oherwydd trosiant arferol staff, byddai hyn yn nod gyfreithlon.
- hwyluso cynllunio gweithle (hynny yw, sicrhau bod gennych bersonél yn eu lle i fodloni'ch amcanion busnes yn y dyfodol), fel bod disgwyliadau realistig o ran pryd fydd swyddi penodol yn dod ar gael. Dim ond mewn lleiafrif bychan o sefydliadau fydd hyn yn nod gyfreithlon. Byddai'n rhaid i chi allu arddangos, o ystyried natur eich sefydliad, na allwch gyflawni'ch amcanion busnes yn gywir heb wybodaeth o flaen llaw ynglŷn â swyddi gwag.
- cynnal urddas gweithwyr hŷn. Er enghraifft, cyfyngu'r angen o ddiarddel gweithwyr hŷn am resymau sy'n ymwneud â chymwyseddau a thrwy hynny, yn cadw diwylliant o barch a chefnogaeth golegol.

Chi fel cyflogwr fydd yn gyfrifol am ddangos, gyda thystiolaeth, fod y nod yn wirioneddol gyfreithlon.

A yw gosod oed ymddeol yn gymesur?

Hyd yn oed os gallwch sefydlu nod gyfreithlon, byddai angen i chi ddangos ei fod yn gymesur

- i osod oed ymddeol o gwbl
- i'w osod ar yr oed penodol yr ydych wedi ei ddewis

Mae hyn yn berthnasol p'un ai a ydych wedi gosod 'Oed Ymddeol Arferol' neu yn ceisio diswyddo gweithiwr arbennig oherwydd ei oed. Yn achos Oed Ymddeol Arferol, dyma'r oed y gwneir i weithwyr yn yr un math o swyddi o fewn sefydliad ymddeol fel arfer. Efallai na fydd yr un oed â'r oed ymddeol a amlinellwyd yng nghytundeb cyflogaeth y gweithwyr, os ydych mewn gwirionedd yn gofyn iddynt ymddeol wrth iddynt gyrraedd oed gwahanol.

Cofiwch, nid oes oed ymddeol diofyn bellach. Ni allwch felly ddibynnu'n unig ar y ffaith mai 65 oedd yr oed ymddeol diofyn, ond bydd rhaid i chi ystyried ba oed, os unrhyw oed, fyddai'n gymesur yng nghyd-destun arbennig eich gweithlu.

Yn gyntaf, dylech allu arddangos nad oes dewisiadau amgen sy'n llai gwahaniaethol i gael oed ymddeol gorfodol. Er enghraifft, hyd yn oed os gall cyflogwr ddangos nod gyfreithlon o gynllunio gweithle parthed dosbarthiad gweithwyr mewn gwahanol swyddi a llwybrau dyrchafiad, mewn sefydliadau ble ceir trosiant rhesymol uchel o staff, ni fydd gosod oed ymddeol yn fodd cymesur o gyflawni'r nod hon. Mae gweithwyr yn mynd a dod am bob math o resymau ac mae'n debygol o fod yn anghymesur i briodoli anawsterau cynllunio neu ataliadau hyrwyddo ar ddiffyg oed ymddeol, hyd yn oed mewn amgylchiadau cyfyngedig iawn. Er enghraifft, mewn sefydliadau bychain iawn gyda mwyafrif o weithwyr sydd wedi bod yno ers amser, efallai y bydd ambell sefyllfa ble bydd wir angen datrys rhwystrau i ddyrchafiad er mwyn cadw staff arbenigol ar gyfer swyddi penodol.

Wrth ystyried a ellir cyfiawnhau polisi ymddeoliad yn wrthrychol, ni allwch ddibynnu ar dybiaethau na chyffredinoli: mae angen i chi allu cynhyrchu tystiolaeth. Cofiwch na fydd y modd o gyflawni'ch nod yn gymesur os gellir cyflawni'r un nod mewn ffordd lai gwahaniaethol.

Mae cwmni bysus yn gorfodi oed ymddeol o 72 ar eu gyrwyr bysus. Mae ganddynt nod gyfreithlon, sef sicrhau iechyd a diogelwch teithwyr. Fodd bynnag, efallai na fydd yr oed ymddeol yn gymesur pe byddai profion meddygol a pherfformiad rheolaidd i yrwyr unigol yn darparu ffordd llai wahaniaethol o osgoi'r risg o anallu sydyn. I ddangos ei bod yn gymesur cael oed ymddeol gorfodol, byddai'r cyflogwr angen tystiolaeth mai'r ymagwedd hon yw'r ffordd leiaf gwahaniaethol o ddelio'n effeithiol gyda'r risgiau iechyd a diogelwch a nodwyd.

Yn ail, hyd yn oed os ydych yn hyderus bod cael oed ymddeol ar gyfer swyddi penodol yn y sefydliad yn ymagwedd gymesur i'w dilyn, yna rhaid i chi ddewis yr oed ymddeol yn ofalus i sicrhau ei fod yn gwahaniaethu cyn lleied â phosibl.

Mae awdurdod chwaraeon yn penderfynu bod yn rhaid i'r dyfarnwyr mae'n eu cyflogi ymddeol yn 48 oed er mwyn sicrhau eu bod o ansawdd uchel a chynnal safonau perfformiad. Er bod y nod yn gyfreithlon, mae gorfodi oed ymddeol yn annhebyg o fod yn gymesur. Mae hyn oherwydd y gellir profi ansawdd ar sail unigol trwy brofion ffitrwydd blynyddol ac asesiadau perfformiad parhaus y mae'n rhaid i'r holl ddyfarnwyr eu cyflawni beth bynnag. Nid oes gan yr awdurdod dystiolaeth bod perfformiad neu ffitrwydd yn lleihau yn 48 oed. Hyd yn oed os byddai cael oed ymddeol yn ffordd briodol o gyflawni nod yr awdurdod, dan yr amgylchiadau hyn mae dewis oed o 48 yn annhebygol o fod yn gymesur.

Mae Acas wedi cynhyrchu canllaw i gyflogwyr 'Working without the default retirement age' (ar gael yn www.acas.org.uk/media/pdf/d/4/Working_without_the_DRA_Employer_guidance-March_2011.pdf). Mae'n trafod materion yn ymwneud â chynllunio ymlaen a rheoli perfformiad gweithwyr hŷn.

Ymddeoliad gwahaniaethol oherwydd nodweddion gwarchodedig eraill

Hyd yn oed os ydych yn gallu cyfiawnhau gosod oed ymddeol fel nad yw'n cyfateb i wahaniaethu yn seiliedig ar oed, rhaid i chi ddal i osgoi gwahaniaethu yn erbyn pobl oherwydd nodweddion gwarchodedig eraill. Er enghraifft, ni ddylech ganiatáu i ddynion weithio'n hirach na menywod neu ddewis rhywun ar gyfer ymddeoliad oherwydd bod ganddynt anabledd.

Mae'r wybodaeth mewn rhannau eraill o'r canllaw hwn yn sôn mwy am wahaniaethu anghyfreithlon a sut i'w osgoi.

Arfer da o ran rheoli gweithlu hŷn

Rheoli perfformiad

Mae angen i chi fod yn ofalus i beidio gwneud tybiaethau y bydd perfformiad gweithwyr yn gwaethgu wrth iddynt heneiddio. Dengys ymchwil nad yw cynhyrchiant gweithwyr hŷn fel arfer yn lleihau, o leiaf hyd at 70 oed, os darperir yr un lefel o hyfforddiant ag i weithwyr iau.

Os oes gennych dystiolaeth o bryderon ynglŷn â pherfformiad gweithiwr hŷn, dylech eu trin yn yr un modd ag y byddech yn trin unrhyw weithiwr iau y mae ei berfformiad yn achosi pryder. Mae'n wahaniaethol i fethu delio â phryderon perfformiad oherwydd eich bod yn gwneud tybiaethau y bydd gweithwyr hŷn yn gadael yn fuan. Mae hefyd yn wahaniaethol i

fod yn galetach ar weithwyr hŷn nag eraill, er enghraifft, oherwydd yr hoffech eu hannog i adael neu oherwydd eich bod yn gwneud tybiaethau ynglŷn â'u gallu i wella. Dylai unrhyw system rheoli perfformiad sydd gennyfch fod yn deg i'ch gweithwyr i gyd.

Gyda swyddi corfforol, mae'n arbennig o bwysig i gael gweithdrefnau ac amddiffyniadau iechyd a diogelwch yn eu lle i ddiogelu gweithwyr o bob oed. I weithwyr hŷn gyda swyddi corfforol, efallai y byddai'n syniad da i gynnal gwiriadau iechyd cyfnodol i ddelio ag unrhyw bryderon iechyd a diogelwch ynglŷn â'u gallu i barhau yn y rôl honno. Os yw gweithiwr â llaw yn cael anawsterau i berfformio ei swydd, efallai bydd yn bosibl cynnig trosglwyddo i rôl lai corfforol iddynt – o bosibl yn swydd dwylo glân.

Ble nad oes rolau amgen addas, dylech ddefnyddio'ch gweithdrefnau arferol i ddelio â phryderon ynglŷn â gallu gweithiwr.

Anghenion datblygu a hyfforddiant a chynlluniau'r dyfodol

Ni ddylech wneud tybiaethau ynglŷn ag anghenion datblygu neu hyfforddiant gweithwyr yn seiliedig ar eu hoed. Yn arbennig, ni ddylech dybio y byddai gweithwyr hŷn yn gwrthwynebu hyfforddiant mewn meysydd newydd. Dylech drafod anghenion a gobeithion gyda gweithwyr hŷn yn union fel y byddwch gyda gweithwyr eraill. Fel gyda gweithwyr o bob oed, mae'n arfer da i ofyn iddynt ba fath o hyfforddiant fyddai'n well ganddynt ei gael, e.e. un i un yn y swydd, mewn sesiwn grŵp neu wedi ei ddysgu ar gyfrifiadur.

Mae hefyd yn arfer da i gael amser ffurfiol, e.e. mewn gwerthusiad blynyddol, pan fydd pob gweithiwr yn gallu trafod eu cynlluniau a gobeithion ar gyfer y dyfodol. Ni ddylid eithrio gweithwyr hŷn o'r cyfle hwn. Gallwch gychwyn trafodaeth ynglŷn â chynlluniau gweithiwr ar yr amod eich bod yn codi hyn mewn modd niwtral ac nad ydych yn trin unrhyw un yn llai ffafriol oherwydd eu hateb. Y dyddiau hyn, byddai nifer o weithwyr o bob oed yn hoffi'r cyfle i weithio'n hyblyg neu leihau oriau. Mae cael polisi gwaith hyblyg sy'n berthnasol i bawb yn arfer da ac yn osgoi'r risg o wahaniaethu.

Ond byddai'n wahaniaethol i chi dybio bod gweithiwr hŷn eisiau lleihau oriau, neu i chi roi pwysau ar weithiwr hŷn i weithio oriau byrrach. Mae hefyd yn bwysig bod gweithwyr hŷn yn gallu archwilio opsiynau gyda chi mewn trafodaeth heb gael eu pwysu wedi hynny i leihau oriau oherwydd iddynt grybwyll y posibiliad.

Salwch

Dylid trin gweithiwr sy'n 65 oed neu'n hŷn ac sy'n absennol oherwydd salwch byr neu hirdymor yn yr un ffordd ag unrhyw weithiwr iau. Os yw gweithiwr ar absenoldeb salwch hirdymor, dylech ymgynghori â nhw a chael cyngor meddygol gwybodus o ran pryd y gallent ddychwelyd, neu unrhyw addasiadau i'r gweithle fyddai'n eu galluogi i ddychwelyd yn gynt.

Buddiannau yswiriedig

Gallwch stopio cynnig buddiannau yswiriant grŵp, e.e. yswiriant meddygol preifat neu yswiriant bywyd, i weithwyr sydd wedi cyrraedd 65 oed (neu unrhyw oed pensiwn y

wladwriaeth hŷn) hyd yn oed os ydynt yn dal i weithio i chi – ar yr amod nad yw hyn yn torri eu contract cyflogaeth.

Wedi i rywun adael swydd

Weithiau bydd eich cyfrifoldebau fel cyflogwr yn parhau wedi i rywun stopio gweithio i chi a rhaid i chi ddal i beidio gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn eu herbyn na'u **herlid**.

Er enghraifft: Pan fydd gweithiwr yn cael ei ddiswyddo, dywedir wrtho y gall ddod i mewn yn yr wythnos nesaf i glirio ei ddesg a chasglu ei bethau. Y noson honno, mae'r gweithiwr yn anfon e-bost at y cyflogwr yn dweud ei fod yn credu iddo gael ei ddiswyddo am ei fod yn groenddu. Mae'r cyflogwr wedi ei gynhyrfu gan y cyhuddiad o wahaniaethu ar sail hil ac yn dweud wrth y cyflogai nad yw'n cael dod i mewn i gasglu ei bethau wedi'r cyfan. Mae hyn yn debygol o fod yn **erledigaeth**.

Osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon wrth ddarparu tystlythyrau

Darparu tystlythyrau'n gyffredinol

Mae'r canllaw hwn yn sôn am gyfraith cydraddoldeb yn unig. Mae cyfreithiau eraill y mae'n rhaid i chi eu dilyn wrth baratoi tystlythyrau, er enghraifft, deddfau'n ymwneud ag esgeulustod neu ddifenwad. Cewch ragor o wybodaeth am hyn gan Acas, y mae eu manylion cyswllt wedi eu rhestru yn *Ffynonellau gwybodaeth a chyingor pellach*.

Y maes ble rydych yn fwyaf tebygol o ddod i gysylltiad â rhywun a oedd yn arfer gweithio i chi yw os ydynt (neu eu cyflogwr newydd posibl) yn gofyn i chi am dystlythyr.

Ni ddylech:

- wrthod rhoi tystlythyr o gwbl, neu
- ddarparu tystlythyr drwg

oherwydd nodwedd warchodedig neu os byddai gwrthod darparu tystlythyr yn cyfrif fel **erledigaeth**.

Er enghraifft:

Mae cyn - gyflogwr gweithiwr yn gwrthod darparu tystlythyr oherwydd iddynt gefnogi hawliad rhywun arall o aflonyddu rhywiol. Byddai hyn bron yn sicr yn erledigaeth.

Nid yw'n bwysig pa mor bell yn ôl y bu'r unigolyn yn gweithio i chi, cyn belled â bod y gweithiwr yn gallu dangos bod unrhyw wahaniaethu anghyfreithiol yn deillio o'r berthynas gyflogaeth flaenorol ac wedi'i gysylltu'n agos â hi .

Os ydy rhywun yn dal i weithio i chi pan fyddant yn gofyn am dystlythyr er mwyn newid swydd, mae hyn yn dal i fod yn rhan o'u cyflogaeth, a rhaid i chi beidio gwahaniaethu'n anghyfreithiol yn eu herbyn, yn union fel unrhyw sefyllfa waith arall.

A oes rhaid i mi ddarparu tystlythyr i rywun?

Yn gyffredinol, nid oes gofyniad cyfreithiol i chi ddarparu rhywun â thystlythyr, ar yr amod y cymhwysir eich polisi ar ddarparu tystlythyrau (neu beidio'u darparu) heb wahaniaethu'n anghyfreithiol yn erbyn rhywun. Fodd bynnag, os yw contract cyflogaeth rhywun yn dweud y darperir tystlythyrau, yna rhaid i chi ddarparu un.

Byddwch yn ymwybodol ym mhob sector ble mae gweithwyr yn amodol i reolau arbennig (megis cyllid) ac yn methu cael swydd heb dystlythyr, mae'r llysoedd wedi dweud bod amod ymhlwg yn y contract y bydd cyflogwyr yn darparu un.

Os ydych yn darparu tystlythyrau, ni ddylent gynnwys sylwadau ynglŷn â nodwedd yr unigolyn (neu yn achos anabledd, sylwadau ynglŷn â rhywbeth sy'n gysylltiedig ag anabledd yr unigolyn) a allai fod yn gwahaniaethu anghyfreithlon.

Mae'r un rheolau'n berthnasol i dystlythyrau eraill dros y ffôn neu ar lafar .

Awgrym arfer da ar ddarparu tystlythyrau

- Os ydych yn mynegi barn mewn tystlythyr (yn hytrach na datgan ffaith), sicrhewch nad yw'n gwahaniaethu'n anghyfreithlon.
- Peidiwch â chyflenwi data personol, er enghraifft, ar absenoldeb salwch, oni bai y cafwyd caniatâd penodol i wneud hyn gan y gweithiwr trwy lythyr. Fodd bynnag, dylech fod yn ymwybodol nad yw cyflenwi gwybodaeth ynglŷn â chyfanswm dyddiau absenoldeb dros gyfnod penodol yn torri'r Ddeddf Diogelu Data 1998.

Ni ddylech gyfeirio at absenoldeb nad yw'n absenoldeb salwch os yw'n ymwneud â nodwedd warchoddedig ac y byddai rhoi gwybod i gyflogwr newydd rhywun yn torri cyfrinachedd – er enghraifft, absenoldeb mamolaeth, absenoldeb anabledd neu absenoldeb ailbennu rhywedd, pob un ohonynt wedi ei nodi yn y canllaw hwn fel rhywbeth y dylid ei gofnodi ar wahân i salwch absenoldeb.

Gall gweithiwr roi caniatâd penodol i chi ddatgelu gwybodaeth os ydynt eisiau'i wneud – er enghraifft, efallai yr hoffent i'w cyflogwr newydd wybod y rheswm dros gyfnod o absenoldeb. Ond ni ddylech wneud hyn heb ganiatâd.

Ydw i'n gallu rhoi tystlythyr drwg os oes ganddynt gofnod gwaith drwg?

Os, waeth beth yw nodweddion gwarchoddedig rhywun, y byddai'r tystlythyr wedi bod yn ddrwg, yna wrth gwrs mae gennych hawl i wneud hyn a dylech wrthsefyll ymdrechion i wneud i chi ei newid.

Fodd bynnag, os ydych wedi rhoi tystlythyr drwg i rywun nad yw'n ei haeddu dan amgylchiadau sy'n gwneud hyn yn **wahaniaethu anghyfreithlon**, yna mae ganddynt hawl i ofyn i chi newid yr hyn a ddywedoch. Os nad ydych yn gwneud hyn, yna fe allant ddod ag achos Tribiwnlys Cyflogaeth yn eich erbyn.

Cyfrinachedd

- Byddwch yn ymwybodol y gallai'r sawl yr ydych yn ysgrifennu amdanynt ddarllen eich llythyr, a sicrhau ei fod yn ffeithiol gywir ac nad yw'n gwahaniaethu'n anghyfreithlon. Gallai'r gweithiwr ei weld am fod y cyflogwr newydd yn rhoi copi iddynt. Hyd yn oed os ydych wedi darparu tystlythyr 'yn gyfrinachol', gallai'r cyflogwr newydd benderfynu y dylent ei roi i'r gweithiwr er mwy cydymffurfio â rheolau **diogelu data**. Fel arfer, byddant yn cysylltu â chi i ofyn a ydych yn gwrthwynebu i ddatgelu'r tystlythyr, ond hyd yn oed os ydych yn gwrthwynebu, byddant yn dal i allu rhoi'ch tystlythyr i'r gweithiwr os ydynt yn credu bod budd y gweithiwr o weld yr hyn a ysgrifennwyd yn drech na'ch budd o'i drin yn gyfrinachol.
- Os nad yw rhywun yn cael swydd, neu os yw swydd wedi ei thynnu yn ôl, a'u bod yn credu bod hyn am eich bod wedi darparu tystlythyr gwahaniaethol, yna gallant ofyn i weld copi yn defnyddio'r **weithdrefn cwestiynau**. Er i'r weithdrefn cwestiynau gael ei diddymu ar 6 Ebrill 2014 gallwch gael eich gofyn am wybodaeth o hyd gan rywun yn dwyn hawliad. Gallwch ddarllen mwy am beth mae hyn yn ei olygu ym Mhennod 5 *Beth i'w wneud os yw rhywun yn dweud y gwahaniaethwyd yn eu herbyn.*

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

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

Os oes person arall:

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

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

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

- Pan ellir eich dal chi'n gyfreithiol gyfrifol am wahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu neu erledigaeth rhywun arall
- Sut gallwch chi leihau'r risg y byddwch chi'n cael eich dal yn gyfreithiol gyfrifol
- Sut gallwch chi sicrhau bod eich gweithwyr ac asiantau yn gwybod sut mae cyfraith cydraddoldeb yn berthnasol i'r hyn y maent yn ei wneud
- Pan all gweithwyr rydych chi'n eu cyflogi neu eich asiantau fod yn gyfrifol yn bersonol
- Yr hyn sy'n digwydd pe bai person nad yw'n weithiwr i chi neu yn asiant i chi yn gyfrifol am y gwahaniaethu
- 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.

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 herwheliwr i weithio'n fewnol i recriwtio tîm uwch reoli. Mae'r herwheliwr yn chwynnu ffurflenni ymgeisio menywod o oed geni plant. Mae hyn bron yn sicr yn gwahaniaethu ar sail rhyw. Byddai'r cyflogwr a'r herwheliwr (sy'n asiant y cyflogwr) ill dau yn gyfreithiol gyfrifol am y gwahaniaethu, heblaw i'r cyflogwr allu dangos ei fod wedi dweud wrth yr herwheliwr i gydymffurfio â chyfraith cydraddoldeb. Golyga hyn nad oedd yr awdurdod a roddwyd i'r herwheliwr fel asiant yn ymestyn at weithredu mewn ffordd gwahaniaethol; gweithredodd yr asiant y tu hwnt i gwmpas awdurdod y cyflogwr a dim ond yr asiant sy'n atebol am y gwahaniaethu.

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

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

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

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

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

Pan fyddwch chi neu'ch gweithwyr neu'ch asiantau yn cynllunio'r hyn sy'n digwydd i bobl 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 yw / sut mae wedi gwneud gwahaniaeth i'r modd y maent yn ymddwyn. Gallai hyn fod yn rhestr wirio syml iawn y gallech ei thrafod â nhw, neu fe allech roi'r canllaw hwn iddynt, neu fe allech drefnu iddynt gael **hyfforddiant cydraddoldeb**
- ysgrifennu'r safonau ymddygiad rydych yn eu disgwyl mewn **polisi cydraddoldeb**
- cynnwys gofyniad am ymddwyn yn unol â chyfraith cydraddoldeb yn **nhelerau cyflogaeth** pob gweithiwr neu gontract arall, ac egluro y bydd achosion o dorri cyfraith cydraddoldeb yn cael eu trin fel materion disgyblu neu dorri contract.

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

Defnyddio telerau cyflogaeth ysgrifenedig i gyflogeion

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pan all eich gweithwyr neu eich asiantau fod yn bersonol gyfrifol

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

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

Er enghraifft:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mae gan:

- 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 anabled.
- Dywedir wrth ymgeisydd am swydd 'nid yw cyfraith cydraddoldeb yn berthnasol i'r busnes hwn, mae'n rhy fach'. Mae hi'n dal i gytuno mynd yno i weithio. Pan mae hi'n beichiogi, mae'n cael ei diswyddo. Gall hithau ddod â hawl yn y Tribiwnlys Cyflogaeth am wahaniaethu ar sail beichiogrwydd.

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

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

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

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

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

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 neu ymgeisydd swydd:

- 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.

Dim ond pan fyddwch yn gwybod - neu dylech yn rhesymol fod yn gwybod - bod gan gyflogai neu ymgeisydd anabledd y mae'n rhaid i chi wneud addasiadau. Ffeithiau am anabledd y gweithiwr yw'r wybodaeth sy'n ofynnol ond nid oes angen i'r cyflogwr hefyd sylweddoli fod y ffeithiau arbennig hynny yn debygol o fodloni diffiniad cyfreithiol anabledd.

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 anfantaes 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
- Cwestiynau am iechyd neu anabledd

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.

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 neu'r ymgeisydd swydd yn anabl. 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 anabledd. 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.

Cofiwch fod cyfyngiadau ar bryd y gallwch ofyn cwestiynau yn gysylltiedig ag iechyd neu anabledd cyn rhoi rhywun ar y rhestr fer neu wneud cynnig am swydd. Mae hyn er mwyn gwneud yn siŵr na wahaniaethir yn erbyn ymgeiswyr am swyddi oherwydd materion yn ymwneud ag iechyd neu anabledd. Cyflwynir yr eithriadau i'r cyfyngiadau ar ddiwedd rhan hon y canllaw.

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

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

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

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

Mae mwy o wybodaeth am yr hyn y mae hwn yn ei olygu yng nghanllaw y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: *Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel cyflogwr: pan rydych yn recriwtio rhywun i weithio i chi.*

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:

- 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).

- Gofynnwch i'r ymgeiswyr am swydd a oes arnynt angen addasiadau rhesymol i gymryd rhan yn y broses recriwtio. Cofiwch am y cyfyngiad ar ofyn cwestiynau sy'n gysylltiedig ag iechyd neu anabledd - a gwnewch hi'n eglur i'r ymgeiswyr yr unig reswm nad ydych yn gofyn yw er mwyn sicrhau eich bod yn dileu unrhyw rwystrau yn ystod y broses recriwtio, cyn belled ag y bo hyn yn rhesymol (neu os bydd un o'r eithriadau eraill yn berthnasol).

- Cyflwynwch broses ar gyfer gweithio allan addasiadau rhesymol pe bai gweithiwr presennol yn mynd yn anabl neu bod berson anabl yn dechrau gweithio gyda'r sefydliad, cyn bod sefyllfa unigol yn eich wynebu.

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

Yn ogystal ag osgoi hawl posibl gan Dribiwnlys Cyflogaeth, bydd bod yn agored i wneud addasiadau rhesymol yn golygu bod gennych ddewis ehangach o weithwyr. Efallai mai ymgeisydd anabl fydd y person gorau am y swydd. Neu allwch 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 sefyllfaeod 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 hyn yn **ddarpariaeth, maen prawf neu arfer**).

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**).

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 galw hyn yn **ddarpariaeth, maen prawf neu arfer**).

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 llesgedd difrifol weithio ar sail rhan-amser neu rannu swydd. Wrth wneud hyn, mae'r cyflogwr yn gwneud addasiad rhesymol.
- Darparu gwahanol ffyrdd i ymgeiswyr swyddi ddarparu gwybodaeth i ategu'u cais pan fyddai defnyddio eich ffurflen safonol yn eu rhoi o dan anfantais sylweddol.

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

Delio â rhwystrau ffisegol

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

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

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

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

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

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

Darparu cyfarpar neu gymhorthion ychwanegol

Mae trydydd gofyniad y ddyletswydd yn cynnwys darparu cyfarpar ychwanegol – yr hyn a elwir dan gyfraith cydraddoldeb yn **gymorth ategol** – a **gwasanaethau ategol**, lle mae

rhywun arall yn cael ei ddefnyddio i gynorthwyo'r person anabl, fel darllenwr, cyfieithydd iaith arwyddion neu weithiwr cefnogi.

Gall cymorth neu wasanaeth ategol ei gwneud yn haws i berson anabl wneud ei swydd neu i gymryd rhan mewn cyfweliad 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.

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.
- Mewn gwirionedd, gall gymryd o bosib sawl addasiad gwahanol i ddelio â'r anfantais hynny ond mae'n rhaid i bob newid gyfrannu tuag ato.
- Gallwch ystyried p'un a yw addasiad yn ymarferol. Po hawsaf yw addasiad, y mwyaf tebygol yw o fod yn rhesymol. Fodd bynnag, nid yw'r ffaith fod rhywbeth yn anodd yn

golygu na all hefyd fod yn rhesymol. Mae arnoch angen cydbwysu hyn yn erbyn ffactorau eraill.

- Pe bai addasiad yn costio fawr ddim, neu ddim byd o gwbl, ac nad yw'n aflonyddu, fe fyddai'n rhesymol oni bai fod rhyw ffactor arall (fel bod yn anymarferol neu'n aneffeithiol) yn ei wneud yn afresymol.
- Mae eich maint a'ch adnoddau yn ffactor arall. Pe bai addasiad yn costio swm sylweddol, mae'n fwy tebygol o fod yn rhesymol i chi ei wneud os oes gennych chi adnoddau ariannol sylweddol. Mae'n rhaid edrych ar eich adnoddau ledled y sefydliad cyfan, nid ar yr adran neu'r gangen lle mae'r person anabl yn gweithio neu lle fyddai o'n gweithio yn unig. Dyma fater sy'n rhaid i chi ei gydbwysu yn erbyn ffactorau eraill.
- Wrth herio polisiau, meini prawf neu arferion, nid oes rhaid i chi newid natur sylfaenol y swydd, lle byddai hynny y tu hwnt i'r hyn sy'n rhesymol.
- Gall yr hyn sy'n rhesymol mewn un sefyllfa fod yn wahanol i'r hyn sy'n rhesymol mewn sefyllfa arall, fel lle mae rhywun eisoes yn gweithio i chi ac yn wynebu colli ei swydd heb addasiad, neu pan fo rhywun yn ymgeisio am swydd. Lle mae rhywun eisoes yn gweithio i chi, neu ar fin dechrau swydd tymor hir gyda chi, mae'n debygol y byddai disgwyl i chi wneud newidiadau mwy parhaol (ac, os oes angen, gwario mwy o arian) nag y byddech chi ar gyfer rhywun sy'n dod am awr ar gyfer cyfweliad 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.

Addasiadau rhesymol ar waith

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

- Gwneud addasiadau i safleoedd.

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

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

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

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

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

- Newid oriau gweithio neu hyfforddi gweithiwr.

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

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

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

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

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

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

Er enghraifft:

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

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

gyfarpar arall wedi'i addasu ar gyfer gweithwyr anabl (fel dolennau hwy ar beiriant).

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

- Addasu cyfarwyddiadau neu lawlyfrau cyfeiriol.

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

- Addasu gweithdrefnau ar gyfer rhoi ar brawf ac asesu.

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

- Darparu darllenwr neu ddehonglwr.

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

- Darparu goruchwyliaeth neu gefnogaeth arall.

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

- Caniatáu gweithiwr anabl i gymryd cyfnod o absenoldeb anabledd.

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

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

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

- Cyflogi gweithiwr cefnogi i gynorthwyo gweithiwr anabl.

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

- Addasu gweithdrefnau disgyblu neu weithdrefnau achwyn.

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

- Addasu meini prawf dethol ar gyfer dileu swydd.

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

- Addasu trefniadau cyflog wedi'u seilio ar berfformiad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sefyllfaoedd penodol

Gwasanaethau cyflogaeth

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

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

Mae'r ddyletswydd yn 'rhagflaenrol' 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 **sylweddol** 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 amser llawn a chwtogi'n gyfatebol ar y cyfnod o weithio'n rhan-amser sy'n cyfrif at y pensiwn. Yn y modd hwn, bydd ei enillion amser llawn yn cael eu hystyried. Mae hyn yn debygol o fod yn addasiad rhesymol i'w wneud.

Cwestiynau am iechyd neu anabledd

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

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

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

Ni all unrhyw un arall ofyn y cwestiynau hyn ar eich rhan ychwaith. Felly ni allwch gyfeirio ymgeisydd at **ymarferydd iechyd galwedigaethol** na gofyn i ymgeisydd lenwi holiadur a

ddarperir gan ymarferydd iechyd galwedigaethol cyn y cynigir y swydd (neu cyn eu cynnwys mewn cronfa o ymgeiswyr llwyddiannus) ac eithrio mewn amgylchiadau cyfyngedig iawn, a eglurir nesaf.

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

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

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

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

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

Gall y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol weithredu'n gyfreithiol yn eich erbyn os gofynnwch unrhyw gwestiynau i ymgeiswyr am swydd sy'n ymwneud ag iechyd neu anabledd nad ydynt yn cael eu caniatáu gan gyfraith cydraddoldeb. Mae hyn yn cynnwys anfon holiadur atynt ynglŷn â'u hiechyd er mwyn iddynt ei lenwi cyn ichi gynnig swydd iddynt.

Pryd y caniateir i chi ofyn cwestiynau am iechyd neu anabledd

Gallwch ofyn cwestiynau am iechyd neu anabledd pan:

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

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

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

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

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

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

- Lle mae'r cwestiynau yn ymwneud â gofyniad i archwilio hanes ymgeiswyr i ddibenion diogelwch cenedlaethol.

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

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

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

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

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

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 mae hawliau'n cael eu dwyn' isod.

Nid dewis y naill neu'r llall sydd yma oherwydd mae gan y sawl sy'n gwneud cynw 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 recriwtio
 - 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

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 ddruod 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 Tribiwnlys Cyflogaeth.

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

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

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

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

Hefyd:

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

Pe bai gweithiwr yn dod a'i gŵyn atoch chi

Mae gennych ddwy ffordd o ddatrys y sefyllfa:

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

Mae'n bosib y byddwch hefyd am ddefnyddio pobl eraill i'ch helpu i ddatrys y sefyllfa trwy rywbeth fel cymodi neu gyfryngu. Gelwir hyn yn aml yn 'dull 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.

Dull amgen o ddatrys anghydfod

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Y weithdrefn gwestiynau

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

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

Hawliadau am ddigwyddiadau cyn 6 Ebrill 2014

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

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

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

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

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

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

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

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

Hawliadau am ddigwyddiadau ar 6 Ebrill 2014 neu wedyn

Diddymwyd y weithdrefn gwestiynau a'r ffurflen holiadur ar 6 Ebrill 2014. Ar gyfer hawliadau am ddigwyddiadau a gymerodd lle ar neu ar ôl y dyddiad hwnnw bydd yn dal yn 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 mae hawliau yn cael eu dwyn

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

Gall Tribiwnlysoedd Cyflogaeth hefyd benderfynu achosion ynghylch:

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

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

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

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

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

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

Terfyn amser cyn dwyn hawl

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

Mae dwy sefyllfa lle mae hyn ychydig yn wahanol:

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

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 driwlynlys am wahaniaethu ar sail oed tra fo'r polisi'n parhau i weithredu o blaid y rheini sy'n 35 oed. Pe bai'r polisi'n darford i weithredu o blaid y grŵp oedran hwn, byddai rhaid dwyn hawliadau cyn pen tri mis i'r digwyddiad hwnnw.

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
2. Os mai eu cwyn yw nad ydynt wedi cael cynnig swydd oherwydd eich bod wedi canfod am eu hanabledd ar ôl gofyn cwestiynau na chaniateid i chi eu gofyn o dan y rheolau yn erbyn ymholiadau am iechyd cyn cyflogi neu ymholiadau ynglŷn ag anabledd.

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

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

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

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

- Gwneud datganiad eich bod wedi gwahaniaethu.
- Pennu iawndal i'w dalu am y golled ariannol a ddioddefodd yr hawlydd (colli enillion, er enghraifft), ac iawndal am niwed i deimladau'r hawlydd. Nid oes terfyn uchaf cyfreithiol ar swm yr iawndal.

- Gwneud argymhelliad yn ei gwneud yn ofynnol i'r cyflogwr wneud rhywbeth penodol cyn pen amser penodol i ddileu neu i leihau'r effeithiau drwg y mae'r hawl wedi dangos sy'n bodoli ar yr unigolyn.

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

Gall y Tribiwnlys Cyflogaeth hefyd wneud argymhelliad ei bod yn ofynnol i'r cyflogwr wneud rhywbeth penodol cyn pen amser penodol i ddileu neu i leihau'r effeithiau drwg y mae'r hawl wedi dangos sy'n bodoli ar y gweithlu ehangach (er nid mewn achosion cyflog cyfartal). Gall y Tribiwnlys Cyflogaeth wneud y math hwn o argymhelliad hyd yn oed os yw'r person sydd wedi ennill yr achos eisoes wedi gadael y cyflogwr. Dywedodd y Llywodraeth y bydd yn diddymu grym y Tribiwnlys Cyflogaeth i wneud argymhellion ehangach o'r fath. Os gall fod yn berthnasol i achos rydych yn ymwneud â hi, bydd angen i chi ganfod a yw'n dal yn bodoli.

Er enghraifft:

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

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

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

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

O 6 Ebrill 2014, gall y Tribiwnlys hefyd osod cosbau ariannol o rhwng £100 a £5,000 (yn daladwy i'r Llywodraeth) ar gyflogwr os yw'n aflwyddiannus wrth amddiffyn hawliad a bod

'nodweddion gwaethybol' gan yr achos. Mae'n debygol y gosodir y dyfarniadau ariannol hyn yn gynnill pan fo ymddygiad y cyflogwr yn arbennig o resynus yn unig.

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

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 cymhwyso

Cytundeb rhyngoch chi a'r gweithiwr

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

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

Acas

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

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

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

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

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

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

Cytundeb cyfaddawd cymhwys

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

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

Mwy o wybodaeth am amddiffyn achos Tribiwnlys Cyflogaeth

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

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.

- 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 cyngor, cefnogaeth, adnoddau a gwybodaeth gyffredinol ar gyfer pobl broffesiynol, entrepreneuriaid a chyflogwyr anabl.

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

Siambr Fasnach Prydain (BCC):

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

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

Consortium Manwerthu Prydain (BRC):

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

- Gwefan: www.brc.org.uk

- Ffôn: 020 7854 8900
- Ffacs: 020 7854 8901

Porth Busnes:

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

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

Busnes yn y Gymuned:

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

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

Business Disability Forum (BFD)

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

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.

- 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

- 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 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

Buddsoddwyr mewn Pobl (BmP):

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

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

Rhwydwaith Canolfannau i Gyfreithwyr

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

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

Cymdeithas y Cyfreithwyr

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

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

Mae ganddi hefyd swyddfa yng Nghymru

- Ffôn: 029 2064 5254
- Ffacs: 029 2022 5944
- E-bost: wales@lawsociety.org.uk

Mindful Employer:

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

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

Opportunity Now:

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

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

Press for Change (PfC):

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

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

Race for Opportunity (RfO):

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

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

Small Business UK:

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

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

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

Stonewall:

Stonewall yw elusen lesbiad, hoyw a deurywiol mwyaf blaengar y DU ac mae'n ymgyrchu, yn lobiö 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 hÿn, 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

- 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 chymbwysu 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

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.

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

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

| | |
|---------------------------------------|---|
| | <p>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.</p> |
| sefydliadau addysgol | <p>Ysgolion, colegau a sefydliadau addysg uwch.</p> |
| cyflogai | <p>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'. <i>Gweler gweithiwr.</i></p> |
| cyflogwr | <p>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.</p> |
| darparwr gwasanaeth cyflogaeth | <p>Person sy'n darparu hyfforddiant a chanllawiau galwedigaethol a gwasanaethau gyrfaoedd ac a allai gyflenwi gweithwyr i gyflogwyr.</p> |
| gwasanaethau cyflogaeth | <p>Hyfforddiant a chanllawiau galwedigaethol, canfod gwaith i bobl, cyflenwi gweithwyr i gyflogwyr.</p> |
| Tribiwnlys Cyflogaeth | <p>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.</p> |
| archwiliad cyflog cyfartal | <p>Ymarferiad i gymharu cyflog merched a dynion sy'n gwneud gwaith cyfartal mewn sefydliad, ac ymchwilio i achosion unrhyw fylchau a nodir mewn cyflog; sy'n cael ei alw hefyd yn 'adolygiad cyflog cyfartal'. Mae'r darpariaethau yn y Ddeddf Cydraddoldeb sy'n ymwneud yn uniongyrchol â chyflog cyfartal yn cyfeirio at gydraddoldeb rhyw ond gellid cymhwyso archwiliad cyflog cyfartal at nodweddion eraill a warchodir i helpu cyflogwr i sicrhau bod eu busnes yn cydymffurfio o ran cydraddoldeb.</p> |

| | |
|---------------------------------------|--|
| 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. |

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

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.

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.

**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.

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.

gweithredu cadarnhaol

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

gwahaniaethu cadarnhaol

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

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

ymholiadau cyn cyflogi am anabledd ac iechyd

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

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

beichiogrwydd a mamolaeth

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

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

pennaeth

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

caffaeliad

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

cymesur

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

nodweddion gwarchodedig

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

cyfnod gwarchodedig

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

darpariaeth, maen prawf neu ymarfer

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

awdurdod cyhoeddus

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

cyrff cyhoeddus

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

swyddogaethau cyhoeddus

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

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

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

dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus

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

cyrff cymwysterau

Awdurdod neu gorff a allai gyflwyno cymwysterau.

holiadur

Gweler **gweithdrefn cwestiynau**.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

dyletswyddau cydraddoldeb

penodol

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

rhanddeiliaid

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

sylweddol

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

telerau cyflogaeth

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

ffôn testun

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

undebau llafur

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

person trawsrywiol

Mae hyn yn cyfeirio at berson sydd â'r nodwedd warchoddedig o **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.

| | |
|--|--|
| 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. <i>Gweler hefyd atebolrwydd.</i> |
| 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. |

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.

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