Canllawiau

Canllawiau technegol ar Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus: Cymru

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Cynnwys

[Rhagair 5](#_Toc131155227)

[Pennod 1: Cyflwyniad 6](#_Toc131155228)

[Deddf Cydraddoldeb 2010 6](#_Toc131155229)

[Statws y canllawiau hyn 6](#_Toc131155230)

[Cwmpas y canllaw 7](#_Toc131155231)

[Hawliau dynol 7](#_Toc131155232)

[Termau a ddefnyddir yn y Canllaw Technegol hwn 8](#_Toc131155233)

[Sut i ddefnyddio'r canllawiau 8](#_Toc131155234)

[Enghreifftiau yn y canllaw 9](#_Toc131155235)

[Rhagor o wybodaeth 9](#_Toc131155236)

[Pennod 2: Cyflwyniad i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus 10](#_Toc131155237)

[Beth yw'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol? 10](#_Toc131155238)

[I bwy mae'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn berthnasol? 11](#_Toc131155239)

[Pryd mae'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn berthnasol? 11](#_Toc131155240)

[Sut mae'r ddyletswydd yn berthnasol i'r nodweddion gwarchodedig 15](#_Toc131155241)

[Beth yw pwrpas dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus? 16](#_Toc131155242)

[Pwy sy'n elwa o'r ddyletswydd? 17](#_Toc131155243)

[Cyfrifoldeb cyfreithiol 18](#_Toc131155244)

[Eithriadau 18](#_Toc131155245)

[Beth mae ‘sylw dyledus’ yn ei olygu? 19](#_Toc131155246)

[Faint o sylw yw ‘sylw dyledus’? 19](#_Toc131155247)

[Sut mae'r tri nod yn y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn berthnasol i'w gilydd? 23](#_Toc131155248)

[Pennod 3: Nodau'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol 24](#_Toc131155249)

[Cyflwyniad 24](#_Toc131155250)

[Adran 1: Dileu gwahaniaethu ac ymddygiad gwaharddedig arall 25](#_Toc131155251)

[Adran 2: Hybu cyfle cyfartal 28](#_Toc131155252)

[Adran 3: Meithrin perthnasau da 34](#_Toc131155253)

[Pennod 4: Offer sydd ar gael i gyrff sy'n destun y ddyletswydd i hybu cydraddoldeb 37](#_Toc131155254)

[Trin pobl anabl yn fwy ffafriol na phobl nad ydynt yn anabl 38](#_Toc131155255)

[Gwneud defnydd o eithriadau yn y Ddeddf 38](#_Toc131155256)

[Gweithredu cadarnhaol 39](#_Toc131155257)

[Pennod 5: Cydymffurfio â'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn ymarferol 42](#_Toc131155258)

[Cyflwyniad 42](#_Toc131155259)

[Sicrhau sylfaen dystiolaeth gadarn 45](#_Toc131155260)

[Ymgysylltiad 53](#_Toc131155261)

[Sicrhau sylw dyledus wrth wneud penderfyniadau 56](#_Toc131155262)

[Darparu tystiolaeth o gydymffurfio 62](#_Toc131155263)

[Cyflawni'r ddyletswydd mewn perthynas â chyrff eraill 64](#_Toc131155264)

[Pennod 6: Cydymffurfio â'r dyletswyddau penodol 68](#_Toc131155265)

[Adran 1: Cyflwyniad i Bennod 6 68](#_Toc131155266)

[Adran 2: Amcanion cydraddoldeb (Rheoliadau 3, 4 ac 11(1)) 72](#_Toc131155267)

[Adran 3: Ymgysylltu, Rheoliad 5 83](#_Toc131155268)

[Adran 4: Gwybodaeth berthnasol, Rheoliad 7 86](#_Toc131155269)

[Adran 5: Effaith a monitro polisïau ac arferion, Rheoliad 8 91](#_Toc131155270)

[Adran 6: Casglu gwybodaeth cyflogaeth, Rheoliad 9 94](#_Toc131155271)

[Adran 7: Dyletswyddau hyfforddi, Rheoliad 10 96](#_Toc131155272)

[Adran 8: Gwahaniaethau cyflog a chynlluniau gweithredu, Rheoliadau 11 a 12.97](#_Toc131155273)

[Adran 9: Cynllun cydraddoldeb strategol, Rheoliadau 14 a 15 99](#_Toc131155274)

[Adran 10: Adroddiadau blynyddol, Rheoliad 16 102](#_Toc131155275)

[Adran 11: Adroddiadau gweinidogion Cymru, Rheoliad 17 103](#_Toc131155276)

[Adran 12: Caffael cyhoeddus, Rheoliad 18 104](#_Toc131155277)

[Adran 13: Cydymffurfio â dyletswyddau gan weinidogion Cymru ac ati, Rheoliad 19 106](#_Toc131155278)

[Adran 14: Datgelu gwybodaeth, Rheoliad 20 107](#_Toc131155279)

[Adran 15: Hygyrchedd gwybodaeth, Rheoliad 6 108](#_Toc131155280)

[Pennod 7: Gorfodi 111](#_Toc131155281)

[Cyflwyniad 111](#_Toc131155282)

[Dyletswyddau’r Comisiwn 111](#_Toc131155283)

[Pwerau gorfodi'r Comisiwn: y ddyletswydd gyffredinol 111](#_Toc131155284)

[Methiant i gydymffurfio â hysbysiad cydymffurfiad 112](#_Toc131155285)

[Pwerau gorfodi'r Comisiwn: y dyletswyddau penodol 112](#_Toc131155286)

[Adolygiad Barnwrol 113](#_Toc131155287)

[Atodiad A: Awdurdodau cyhoeddus a swyddogaethau cyhoeddus 114](#_Toc131155288)

[Awdurdod cyhoeddus 114](#_Toc131155289)

[Ymarfer swyddogaethau cyhoeddus 115](#_Toc131155290)

[Pa swyddogaethau sy'n cael eu cynnwys? 116](#_Toc131155291)

[Atodiad B: Ymddygiad gwaharddedig 117](#_Toc131155292)

[Atodiad C: Eithriadau 119](#_Toc131155293)

[Eithriadau 119](#_Toc131155294)

[Eithriad ar gyfer rhai cyrff sy'n arfer swyddogaethau cyhoeddus 121](#_Toc131155295)

[Atodiad D: Asesiadau 123](#_Toc131155296)

[Cylch gorchwyl 123](#_Toc131155297)

[Sylwadau 123](#_Toc131155298)

[Darparu gwybodaeth: hysbysiad 124](#_Toc131155299)

[Methiant i gydymffurfio â hysbysiad 125](#_Toc131155300)

[Casgliad asesiad 125](#_Toc131155301)

[Atodiad E: Geirfa 126](#_Toc131155302)

[Atodiad F: Atodlen 19 y Ddeddf 144](#_Toc131155303)

[Atodiad G: Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 145](#_Toc131155304)

[Cysylltiadau 146](#_Toc131155305)

[Gwasanaeth Cynghori a Chefnogaeth Cydraddoldeb (EASS) 146](#_Toc131155306)

# Rhagair

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf) yn cynrychioli penllanw blynyddoedd o ddadlau ynghylch sut i wella cyfraith cydraddoldeb Prydain. Mae'n cynnig amddiffyniad cryfach i unigolion rhag gwahaniaethu. Mae’r Ddeddf hefyd yn rhoi mwy o eglurder i gyflogwyr a busnesau ynghylch eu cyfrifoldebau, ac mae’n gosod disgwyliad newydd bod yn rhaid i wasanaethau cyhoeddus drin pawb ag urddas a pharch.

Mae gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (y Comisiwn) rôl allweddol i’w chwarae wrth ddod â’r Ddeddf yn fyw. Mae’r Comisiwn wedi ymrwymo i’w weledigaeth o Brydain fodern lle caiff pawb eu trin ag urddas a pharch, a lle mae gan bawb gyfle cyfartal i lwyddo.

Dyna pam mae’r Comisiwn yn cyhoeddi ystod o ganllawiau a fydd yn rhoi’r wybodaeth sydd ei hangen ar unigolion, busnesau, cyflogwyr ac awdurdodau cyhoeddus i ddeall y Ddeddf, arfer eu hawliau, a chyflawni eu cyfrifoldebau yn y ffordd fwyaf syml.

Crëwyd dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus gan y Ddeddf, ac mae’n disodli’r dyletswyddau cydraddoldeb hil, anabledd a rhyw. Fe’i cefnogir gan y dyletswyddau penodol sydd wedi’u cynnwys yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

Mae’r Canllaw Technegol hwn yn egluro tri angen dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus, yn amlinellu gofynion y Ddeddf a’r rheoliadau dyletswydd penodol, ac yn darparu dulliau ymarferol o gydymffurfio â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus. Mae’r ddogfen hon yn rhoi arweiniad awdurdodol, cynhwysfawr a thechnegol i fanylion y gyfraith.

Bydd yn amhrisiadwy i gyfreithwyr, eiriolwyr, personél adnoddau dynol, llysoedd a thribiwnlysoedd, a phawb sydd angen deall y gyfraith yn fanwl neu ei rhoi ar waith yn ymarferol.

Mae rhagor o wybodaeth am yr ystod lawn o ganllawiau sydd ar gael i unigolion, busnesau, darparwyr gwasanaethau a chyflogwyr ar gael ar [wefan y Comisiwn](https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance).

# Pennod 1: Cyflwyniad

## Deddf Cydraddoldeb 2010

1. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf) yn cydgrynhoi ac yn disodli’r ddeddfwriaeth gwahaniaethu flaenorol ar gyfer Cymru, Lloegr a’r Alban. Mae’r Ddeddf yn cwmpasu gwahaniaethu ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Gelwir y categorïau hyn yn ‘nodweddion gwarchodedig’ yn y Ddeddf.
2. Mae'r Ddeddf yn cyflwyno dyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus newydd sy'n disodli'r tair dyletswydd cydraddoldeb flaenorol ar gyfer hil, anabledd a rhyw. Mae’r ddyletswydd newydd yn berthnasol i’r ‘nodweddion gwarchodedig perthnasol’ – oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a chred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol ac, i raddau mwy cyfyngedig, i nodwedd warchodedig priodas a phartneriaeth sifil (gweler 'Sut mae'r ddyletswydd yn berthnasol i'r nodweddion gwarchodedig' ym **mharagraff 2.18**).

a.149

a.149(7)

## Statws y canllawiau hyn

1. Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (y Comisiwn) wedi paratoi a chyhoeddi'r Canllaw Technegol hwn ar sail ei bwerau i ddarparu gwybodaeth a chyngor o dan a.13 Deddf Cydraddoldeb 2006 (DC 2006).

a.13 DC 2006

1. Nid yw'r canllawiau hyn yn God statudol a gyhoeddwyd o dan a.14 DC 2006. Gellir defnyddio’r canllawiau fel tystiolaeth mewn achosion cyfreithiol.
2. Bydd dangos bod y canllawiau yn y ddogfen hon wedi’u dilyn – neu allu egluro pam nad oeddent – yn berthnasol i ddangos cydymffurfiaeth â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus. Mae'r llysoedd wedi dweud y bydd angen i gorff sy'n destun y ddyletswydd gyfiawnhau gwyro oddi wrth ganllawiau anstatudol fel hyn.[[1]](#footnote-1)

## Cwmpas y canllaw

1. Mae'r canllawiau hyn yn ymdrin â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus fel y nodir yn Rhan 11 o'r Ddeddf. Mae'r canllawiau hyn hefyd yn ymdrin â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol) (Cymru) 2011 fel y'i diwygiwyd (y Rheoliadau) sy'n gosod dyletswyddau penodol ar rai awdurdodau cyhoeddus a restrir yn y Rheoliadau.
2. Mae’r rhannau hynny o’r canllaw sy’n ymdrin â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus yn adran 149 o’r Ddeddf yn gymwys (yn amodol ar yr eithriadau a nodir yn **Atodiad C**) i bob awdurdod cyhoeddus, a’r rhai sy’n cyflawni swyddogaethau cyhoeddus, ledled Prydain Fawr.

## Hawliau dynol

1. Mae gan awdurdodau cyhoeddus, a sefydliadau eraill pan fyddant yn cyflawni ‘swyddogaethau o natur gyhoeddus’, ddyletswydd o dan Ddeddf Hawliau Dynol 1998 (HRA) i beidio â gweithredu’n anghydnaws â hawliau o dan y Confensiwn Ewropeaidd ar Ddiogelu Hawliau a Rhyddid Sylfaenol (y Confensiwn). Mae dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus yn defnyddio'r un diffiniad o swyddogaethau o natur gyhoeddus â'r Ddeddf.

a.6 HRA

a.149(2) a 150(5)

1. Mae gan lysoedd a thribiwnlysoedd ddyletswydd i ddehongli deddfwriaeth sylfaenol (gan gynnwys y Ddeddf) ac is-ddeddfwriaeth mewn ffordd sy’n gydnaws â hawliau’r Confensiwn, oni bai ei bod yn amhosibl gwneud hynny. Mae’r ddyletswydd hon yn berthnasol i lysoedd a thribiwnlysoedd p’un a yw awdurdod cyhoeddus yn ymwneud â’r achos ai peidio. Felly, mewn unrhyw hawliad gwahaniaethu, neu unrhyw hawliad sy’n ymwneud â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus a wneir o dan y Ddeddf, rhaid i’r llys neu dribiwnlys sicrhau ei fod yn dehongli’r Ddeddf yn gydnaws â hawliau’r Confensiwn, lle y gall.
2. 'Oherwydd y berthynas agos rhwng hawliau dynol a chydraddoldeb, mae'n arfer da i'r rhai sy'n arfer swyddogaethau cyhoeddus ystyried cydraddoldeb a hawliau dynol gyda'i gilydd wrth lunio polisïau cydraddoldeb neu hawliau dynol. Mae'r canllawiau hyn yn mynd i'r afael â rhwymedigaethau cydraddoldeb yn unig.

## Termau a ddefnyddir yn y Canllaw Technegol hwn

1. Mae'r eirfa yn Atodiad E yn esbonio'r termau allweddol a ddefnyddir yn y Canllawiau Technegol hyn.

## Sut i ddefnyddio'r canllawiau

1. Dylai cyrff sy’n destun y ddyletswydd, gan gynnwys awdurdodau rhestredig[[2]](#footnote-2), ddarllen **Penodau 1 i 5 a Phennod 7** o’r canllawiau sy’n ymwneud â’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol.
2. Yn ogystal, dylai awdurdodau rhestredig ddarllen **Pennod 6** sy'n ymwneud â'r dyletswyddau cydraddoldeb penodol.

Mae Pennod 1 (y bennod hon) yn gyflwyniad

Mae Pennod 2 yn egluro beth yw'r ddyletswydd ac yn cyflwyno ystyr sylw dyledus

Mae Pennod 3 yn egluro beth mae pob un o dri nod dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus yn ei olygu

Mae Pennod 4 yn disgrifio'r offer sydd ar gael i hybu cydraddoldeb

Mae Pennod 5 yn amlinellu dulliau ymarferol o gydymffurfio â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus

Mae Pennod 6 yn amlinellu gofynion y Rheoliadau, a

Mae Pennod 7 yn esbonio sut y gall y Comisiwn ac eraill sydd â buddiant orfodi'r ddyletswydd.

Atodiadau:

* **Atodiad A**: Beth mae ‘awdurdodau cyhoeddus’ a ‘swyddogaethau cyhoeddus’ yn ei olygu
* **Atodiad B**: Ymddygiad gwaharddedig
* **Atodiad C**: Eithriadau
* **Atodiad D**: Asesiadau
* **Atodiad E**: Geirfa
* **Atodiad F**: Cyswllt i Atodlen 19 Deddf Cydraddoldeb 2010, fel y’i diwygiwyd
* **Atodiad G**: Cyswllt i Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

## Enghreifftiau yn y canllaw

1. Defnyddir dau fath o enghraifft yn y canllaw hwn:

* Mae enghreifftiau o gyfraith achosion, sy'n dangos sut mae'r llysoedd wedi dehongli'r Ddeddf, yn cael eu dangos mewn blychau melyn ac yn cael eu cymryd o achosion y penderfynwyd arnynt; teitl y rhain yw ‘Cyfraith achosion’.
* Mae enghreifftiau mewn blychau lliw glas yn enghreifftiau o arferion da; teitl y rhain yw ‘Arferion da’. Bwriad yr enghreifftiau o arferion da yw dangos yr egwyddorion a’r cysyniadau a ddefnyddir yn y ddeddfwriaeth neu ddangos yr hyn y gallai cyrff sy’n destun y ddyletswydd (yn hytrach na’r hyn y mae’n rhaid) ei wneud mewn ymateb i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus.

## Rhagor o wybodaeth

1. Mae’r Comisiwn wedi cyhoeddi canllawiau anstatudol pellach ar ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus sydd ar gael ar [ein gwefan](https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/public-sector-equality-duty-guidance).

# Pennod 2: Cyflwyniad i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus

1. Mae’r bennod hon yn rhoi cyflwyniad i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus.   
   Mae’n egluro beth ydyw, ei diben ac yn cyflwyno’r cysyniad o ‘sylw dyledus’. Mae hefyd yn nodi'r egwyddorion cyfreithiol sy'n berthnasol i'r ddyletswydd. Mae'r rhain yn darparu'r cyd-destun ar gyfer cydymffurfiad ymarferol â'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol a gwmpesir ym **Mhennod 5** y canllaw hwn.
2. Cyfeirir at ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus a nodir yn adran 149 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf) yn y canllawiau hyn fel y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol.

## Beth yw'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol?

1. Mae adran 149 o’r Ddeddf yn gosod dyletswydd ar ‘awdurdodau cyhoeddus’ a chyrff eraill wrth arfer swyddogaethau cyhoeddus i roi sylw dyledus i’r angen i:
2. ddiddymu gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan neu dan y Ddeddf
3. hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a phobl nad ydynt yn ei rhannu, a
4. meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy’n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a’r rhai nad ydynt yn ei rhannu.
5. Yn y canllaw hwn rydym yn cyfeirio at y rhain fel tri nod y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol.
6. Mae **paragraffau 2.7 i 2.12** yn egluro i ba gyrff ac i ba swyddogaethau y mae’r ddyletswydd yn berthnasol.
7. Mae cyfeiriadau yn y canllaw hwn at y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn gyfeiriadau at bob un o dri nod y ddyletswydd. Rhoddir ystyriaeth lawn i bob un o’r nodau ym **Mhennod 3**.

a.149(1)

## I bwy mae'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn berthnasol?

1. Mae’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn berthnasol i awdurdodau cyhoeddus a restrir yn Atodlen 19 i’r Ddeddf mewn perthynas â’u holl swyddogaethau, oni nodir yn wahanol.[[3]](#footnote-3) Mae hefyd yn berthnasol i eraill nad ydynt wedi'u rhestru ond sy'n arfer swyddogaethau cyhoeddus, mewn perthynas â'r swyddogaethau hynny. Esbonnir hyn ymhellach yn **Atodiad A**.[[4]](#footnote-4)
2. Mae’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn berthnasol i gyrff perthnasol beth bynnag fo’u maint, ond dylai’r ffordd y caiff ei gweithredu fod yn briodol i faint y corff a’i swyddogaethau.[[5]](#footnote-5)
3. Mae awdurdodau rhestredig hefyd yn ddarostyngedig i ddyletswyddau cydraddoldeb penodol sydd wedi'u bwriadu i alluogi perfformiad gwell o'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol. Ystyrir y dyletswyddau cydraddoldeb penodol ym **Mhennod 6** y canllaw hwn.

## Pryd mae'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn berthnasol?

1. Rhaid cydymffurfio â’r ddyletswydd pan fo corff sy’n ddarostyngedig iddi yn ‘arfer swyddogaeth’.
2. Mae’r llysoedd wedi dweud nad oes lle i amddifadu ‘swyddogaeth’ o lawer o’i hystyr arferol.[[6]](#footnote-6) Er enghraifft, mewn perthynas â chyngor lleol, dywedodd yr Uchel Lys fod y gair ‘swyddogaethau’ yn cwmpasu ‘holl ddyletswyddau a phwerau awdurdod lleol: cyfanswm y gweithgareddau y mae’r Senedd wedi’u hymddiried iddo’.[[7]](#footnote-7)
3. Mewn perthynas â chyrff sy'n destun y ddyletswydd, mae hyn yn golygu gweithgareddau sy'n rhan o ddiben eu sefydliad neu sy'n naturiol iddo. Er enghraifft, ar gyfer ysgol byddai hyn yn cynnwys unrhyw weithgareddau sy'n ymwneud â'u diben i addysgu plant neu sy'n naturiol iddi, gan gynnwys darparu amgylchedd diogel i blant ddysgu ynddo. I awdurdod lleol, gall gynnwys popeth o osod cyllideb ysgol[[8]](#footnote-8) i gau llyfrgelloedd.[[9]](#footnote-9)

a.149(1) a (2)

1. Mae’r Llys Apêl wedi’i gwneud yn glir y dylai cyrff cyhoeddus roi ystyriaethau cydraddoldeb, pan fyddant yn codi, wrth wraidd y broses o lunio polisi, ochr yn ochr â’r holl amgylchiadau dybryd eraill o ba bynnag faint.[[10]](#footnote-10) Mewn mannau eraill, mae’r Llys Apêl hefyd wedi datgan bod y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol nid yn unig yn berthnasol i lunio polisi’n gyffredinol, ond hefyd yn berthnasol i benderfyniadau a wneir wrth gymhwyso polisi mewn achosion unigol.[[11]](#footnote-11)
2. Mae’r llysoedd hefyd wedi ei gwneud yn glir bod y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn berthnasol nid yn unig pan wneir strategaethau cyffredinol, ond hefyd pan wneir penderfyniadau unigol sy’n rhoi’r strategaethau hynny ar waith.[[12]](#footnote-12)

**Cyfraith achosion**

Cafodd awdurdod lleol ei herio am fethu â chydymffurfio â’r Ddyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl[[13]](#footnote-13) wrth ystyried cais am lety gan gwpl a oedd wedi’u troi allan o’u tenantiaeth oherwydd diffyg talu rhent. Dadleuodd yr awdurdod nad oedd y ddyletswydd yn berthnasol i wneud penderfyniadau am geisiadau unigol am lety. Dywedodd y Llys fod yr awdurdod yn anghywir: mae’r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn berthnasol pan fydd yr awdurdod lleol yn llunio ei feini prawf a phan fydd yn eu cymhwyso mewn achos unigol. Mae'r ddau o'r rhain yn agweddau ar gyflawni ei swyddogaethau.[[14]](#footnote-14)

1. Mae’r llysoedd hefyd wedi dweud ei bod yn amlwg nad yw’r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn rhywbeth y mae’n rhaid ei ystyried dim ond pan fydd corff yn arfer swyddogaeth statudol o dan ddeddfwriaeth benodol. Yn hytrach, mae’n berthnasol i gyflawni unrhyw un o swyddogaethau awdurdod cyhoeddus.[[15]](#footnote-15) Er enghraifft, yn achos awdurdod lleol, gall swyddogaeth gynnwys cyflawni dyletswydd statudol, arfer disgresiwn a roddwyd iddo neu gyflawni rhwymedigaeth cyfraith gwlad.[[16]](#footnote-16)
2. Mae hyn yn golygu y bydd y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn berthnasol i benderfyniadau a wneir gan weithwyr neu asiantau cyrff sy'n destun y ddyletswydd yn eu gweithgareddau o ddydd i ddydd. Bydd angen i gyrff sy’n destun y ddyletswydd benderfynu sut y byddant yn galluogi’r rhai sy’n gweithio iddynt fod yn ymwybodol o’u cyfrifoldebau o dan y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol (gweler **paragraffau 5.46 a 5.47** ar gydymffurfiaeth ymarferol).

**Cyfraith achosion**

Roedd gan ysgol bolisi gwisg ysgol a oedd yn caniatáu dim ond un pâr o stydiau clust blaen ac oriawr arddwrn i'w gwisgo gan ddisgyblion. Gwisgodd disgybl Sikh ei Kara i'r ysgol (breichled ddur gul ag arwyddocâd mawr i Sikhiaid). Gofynnodd athrawes yn yr ysgol i'r ferch ei thynnu oherwydd ei bod yn groes i'r polisi gwisg ysgol. Gwrthodwyd ceisiadau’r ferch i gael ei heithrio o’r polisi gan yr ysgol.

Dywedodd y Llys nad oedd wedi gweld unrhyw dystiolaeth bod y staff addysgu yn gwerthfawrogi eu hymrwymiadau i gyflawni'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol.[[17]](#footnote-17) Roedd y ddyletswydd wedi’i thorri gan fethiant yr ysgol i ailystyried y polisi gwisg ysgol yng ngoleuni’r rhwymedigaethau yn y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol. Roedd yr ysgol hefyd wedi torri’r ddyletswydd drwy fethu â rhoi sylw dyledus i’r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol wrth wneud penderfyniad ynghylch dymuniad y ferch benodol i wisgo’r Kara unwaith y cododd y mater.[[18]](#footnote-18)

1. Er bod y ddyletswydd yn berthnasol i benderfyniadau unigol yn ogystal â llunio polisi, nid yw hyn yn golygu bod yr hyn y mae'r ddyletswydd yn ei gwneud yn ofynnol i'r rhai sy'n arfer y swyddogaeth ei wneud yn y ddwy sefyllfa hyn yr un peth. Mae’r llysoedd wedi ei gwneud yn glir y bydd y sylw sy’n ddyledus wrth arfer swyddogaeth yn dibynnu ar yr amgylchiadau pan fydd swyddogaeth yn cael ei harfer. Trafodir ‘sylw dyledus’ isod.

## Sut mae'r ddyletswydd yn berthnasol i'r nodweddion gwarchodedig

1. Mae’r Ddeddf yn nodi naw nodwedd warchodedig:

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

1. Nod cyntaf y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yw rhoi sylw dyledus i’r angen i ddileu gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf oherwydd unrhyw un o’r nodweddion gwarchodedig hyn.
2. Fodd bynnag, dim ond mewn perthynas â phersonau sy’n rhannu ‘nodwedd warchodedig berthnasol’ y mae ail a thrydydd nod y ddyletswydd (hybu cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da).
3. Mae adran 149(7) yn nodi’r rhestr o ‘nodweddion gwarchodedig perthnasol’. Mae hyn yn cynnwys yr holl nodweddion gwarchodedig a nodir uchod ac eithrio statws priodas a phartneriaeth sifil.
4. O ganlyniad, mewn perthynas â nodwedd warchodedig priodas a phartneriaeth sifil, nid oes angen i gorff sy’n destun y ddyletswydd gydymffurfio ond â nod cyntaf y ddyletswydd a dim ond mewn perthynas â gwaith (Rhan 5 o’r Ddeddf). Mae hyn oherwydd nad yw’r rhannau o’r Ddeddf sy’n ymwneud â gwasanaethau a swyddogaethau cyhoeddus, eiddo ac addysg yn berthnasol i’r nodwedd warchodedig honno.[[19]](#footnote-19)
5. Mae cwmpas y nod cyntaf wedi’i gyfyngu i’r amgylchiadau hynny lle mae’r Ddeddf yn gwneud gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth neu ymddygiad gwaharddedig arall oherwydd nodwedd warchodedig benodol yn anghyfreithlon.
6. Daeth y ddarpariaeth sy’n gwahardd gwahaniaethu ar sail oed mewn gwasanaethau a swyddogaethau cyhoeddus (o dan Ran 3 o’r Ddeddf) i rym ar 1 Hydref 2012.[[20]](#footnote-20) Cyn y dyddiad hwnnw, ar gyfer nodwedd warchodedig oedran, nid oedd angen i gorff gydymffurfio â nod cyntaf y ddyletswydd mewn perthynas â gwasanaethau a swyddogaethau cyhoeddus (Rhan 3 o’r Ddeddf). Bellach mae angen i gorff ystyried nod cyntaf y ddyletswydd mewn perthynas â gwahaniaethu ar sail oed ac aflonyddu mewn gwasanaethau a swyddogaethau cyhoeddus, yn amodol ar eithriadau (gweler **Atodiad C**).

a.4

## Beth yw pwrpas dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus?

1. Nod eang y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yw integreiddio ystyriaeth o hyrwyddo cydraddoldeb i fusnes bob dydd pob corff sy'n destun y ddyletswydd.
2. Bwriad y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yw cyflymu cynnydd tuag at gydraddoldeb i bawb, drwy osod cyfrifoldeb ar gyrff sy’n destun y ddyletswydd i ystyried sut y gallant weithio i fynd i’r afael â gwahaniaethu systemig ac anfantais sy’n effeithio ar bobl â nodweddion gwarchodedig penodol.
3. Mae’r Ddeddf yn cydnabod nad yw anghenion neu brofiadau pawb yr un fath ac nad yw cydraddoldeb bob amser yn golygu trin pawb yn union yr un ffordd. Er mwyn i bawb gael cyfle cyfartal i gyflawni eu llawn botensial, mae angen iddynt fod yn rhydd o unrhyw rwystrau artiffisial, megis rhagfarn neu fethiant i ymateb i anghenion penodol pobl â nodweddion gwarchodedig gwahanol.
4. Mae ail nod y ddyletswydd yn benodol yn adlewyrchu hyn drwy ei gwneud yn ofynnol i gyrff perthnasol roi sylw dyledus i'r angen i leihau neu ddileu anfanteision; i gymryd camau i ddiwallu anghenion gwahanol pobl â nodweddion gwarchodedig gwahanol; a thrwy annog cyfranogiad mewn gweithgareddau gan y rhai y mae eu cyfranogiad yn anghymesur o isel.
5. Mae’r Ddeddf yn ei gwneud yn glir y gallai cydymffurfio â’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol olygu trin rhai pobl yn fwy ffafriol nag eraill, ond nid lle byddai darpariaethau eraill y Ddeddf yn gwahardd hyn.
6. Mae **Pennod 4** yn trafod yr offer sydd ar gael yn y Ddeddf i alluogi corff sy’n destun y ddyletswydd i hybu cydraddoldeb.

a.149(6)

1. Dylai cydymffurfio â’r ddyletswydd arwain at:

* wneud penderfyniadau mwy gwybodus a datblygu polisi
* dealltwriaeth gliriach o anghenion defnyddwyr gwasanaeth, gan arwain at wasanaethau o ansawdd gwell sy'n diwallu anghenion amrywiol
* targedu polisi, adnoddau a'r defnydd o bwerau rheoleiddio yn fwy effeithiol
* canlyniadau gwell a mwy o hyder mewn gwasanaethau cyhoeddus, a mwy o foddhad â nhw
* defnydd mwy effeithiol o dalent yn y gweithlu, a
* gostyngiad mewn achosion o wahaniaethu a hawliadau canlyniadol.

## Pwy sy'n elwa o'r ddyletswydd?

1. Gallai’r ddyletswydd fod o fudd i bawb oherwydd ei bod yn berthnasol i nodweddion sy’n gyffredin i bawb. Er enghraifft, mae gan bawb hil a chyfeiriadedd rhywiol.
2. Mae'r ddyletswydd hefyd yn cynnwys rhai nodweddion na fyddant yn berthnasol i bawb, megis anabledd.
3. Mewn llawer o sefyllfaoedd mae pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig benodol wedi cael eu hallgáu a'u rhoi dan anfantais, ac yn parhau i gael eu heithrio. Mae’n bosibl iawn y bydd ystyried sut i hybu cydraddoldeb yn fwy perthnasol i bobl o’r fath.
4. Ni ddylai cyrff sy’n destun y ddyletswydd wneud rhagdybiaethau ynghylch pwy sydd dan anfantais mewn sefyllfa benodol. Mae'n bwysig bod yn effro i'r ffaith y gall grwpiau a allai fod yn bennaf fel arall fod dan anfantais mewn rhai sefyllfaoedd neu fod ag anghenion penodol heb eu diwallu.

Arferion da

Mae corff iechyd lleol yn darparu grwpiau cymorth i rieni newydd. Mae'n canfod bod y rhain yn cael eu defnyddio'n dda gan famau, ond ychydig iawn o dadau. Yn ôl pob golwg, gall hyn fod oherwydd bod menywod yn tueddu i fod yn brif ofalwyr plant. Fodd bynnag, ar ôl ymgysylltu â thadau lleol, mae'r corff iechyd yn nodi y byddai nifer sylweddol yn hoffi mynychu'r sesiynau hyn neu sesiynau tebyg, ond maent wedi teimlo eu bod wedi'u cau allan yn flaenorol gan nad oeddent yn teimlo bod y sesiynau'n darparu ar eu cyfer. Problem arall oedd bod sesiynau'n cael eu cynnal yn ystod y dydd pan oedd mwyafrif y tadau newydd yn y gwaith.

1. Dylai cyrff sy'n destun y ddyletswydd fod yn ymwybodol hefyd o'r amrywiaeth o brofiadau sydd o fewn unrhyw un grŵp o bobl. Er enghraifft, o fewn y grŵp o bobl o leiafrifoedd ethnig mae yna bobl o wahanol gymunedau lleiafrifoedd ethnig gydag amrywiaethau mewn profiad. O fewn y grŵp o bobl anabl mae yna bobl â gwahanol fathau o namau. Dylai cyrff perthnasol hefyd gofio bod gan bobl nodweddion lluosog, er enghraifft gall person fod yn ddu ac yn fenyw, neu'n anabl ac yn ddyn hoyw.

## Cyfrifoldeb cyfreithiol

1. O fewn pob corff sy’n destun y ddyletswydd, y person neu’r corff sydd â’r cyfrifoldeb cyffredinol am weithredoedd neu fethiannau i weithredu’r corff fydd â’r cyfrifoldeb cyfreithiol am fethiant i gydymffurfio â’r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol (a lle bo’n briodol, y dyletswyddau penodol). Mae hyn yn cynnwys, er enghraifft, gweinidog y llywodraeth, prif arolygydd, grŵp o gomisiynwyr; neu fwrdd, awdurdod, comisiwn, cyngor neu lywodraethwyr ysgol.

## Eithriadau

1. Mae nifer o eithriadau i'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol. Mae’r rhain wedi’u nodi yn **Atodiad C**.

## Beth mae ‘sylw dyledus’ yn ei olygu?

1. Rhaid i gyrff sy’n destun y ddyletswydd roi sylw dyledus i bob un o’r tri nod a nodir yn y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol wrth arfer eu swyddogaethau.
2. Mae ‘rhoi sylw dyledus’ yn golygu, wrth wneud penderfyniadau ac yn ei weithgareddau eraill o ddydd i ddydd, fod yn rhaid i gorff sy’n destun y ddyletswydd ystyried yn ymwybodol yr angen i wneud y pethau a nodir yn y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol: dileu gwahaniaethu, symud ymlaen cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da.

## Faint o sylw yw ‘sylw dyledus’?

1. Bydd faint o sylw sy’n ‘ddyledus’ yn dibynnu ar yr amgylchiadau ac yn arbennig ar berthnasedd y nodau yn y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol i’r penderfyniad neu swyddogaeth dan sylw.[[21]](#footnote-21) Po fwyaf yw'r perthnasedd a'r effaith bosibl, y mwyaf o sylw sy'n ofynnol gan y ddyletswydd.
2. Er enghraifft, o gymharu â phrynu papur ysgrifennu, bydd y penderfyniadau a wneir gan awdurdod lleol ynghylch darparu gofal cymdeithasol i bobl hŷn yn cael mwy o effaith bosibl ac yn fwy perthnasol i nodau’r ddyletswydd ac felly bydd angen mwy o sylw arnynt.
3. Gall tri nod y ddyletswydd fod yn fwy perthnasol i rai swyddogaethau nag eraill; neu gallant fod yn fwy perthnasol i rai nodweddion gwarchodedig nag eraill. Er enghraifft:

* Mae un neu fwy o nodau’r ddyletswydd yn debygol o fod yn berthnasol i bolisi un o adrannau’r llywodraeth ar weithio gartref oherwydd ei effaith uniongyrchol ar staff â nodweddion gwarchodedig gwahanol, er enghraifft pobl anabl, ond mae’n llai tebygol y bydd unrhyw un o’r nodau yn berthnasol i'w bolisi ar ailgylchu gwastraff swyddfa.
* Mae darparu gwasanaethau claddu ac amlosgi yn debygol o fod yn hynod berthnasol mewn perthynas â hil a chrefydd neu gred a gall fod yn llai perthnasol i'r nodweddion gwarchodedig eraill.

1. Mae llawer o achosion lle mae’r llysoedd wedi ystyried a yw corff wedi cydymffurfio â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus a’r dyletswyddau cydraddoldeb blaenorol ar gyfer hil, rhyw ac anabledd. Bydd yr egwyddorion a nodir yn yr achosion hynny yn berthnasol i'r ddyletswydd o dan a.149.
2. Yn R (ar gais Brown) v yr Ysgrifennydd Gwladol dros Waith a Phensiynau [2008] EWHC 3158 ystyriodd y llys yr hyn y mae’n rhaid i gorff perthnasol ei wneud i gyflawni ei rwymedigaeth i roi sylw dyledus i’r nodau a nodir yn y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol . Mae’r chwe ‘egwyddor Brown’ a nodwyd ganddo[[22]](#footnote-22) wedi’u derbyn gan y llysoedd mewn achosion diweddarach.[[23]](#footnote-23) Yr egwyddorion hynny yw:

* Er mwyn rhoi sylw dyledus, rhaid i’r rheini mewn corff sy’n destun y ddyletswydd sy’n gorfod gwneud penderfyniadau sy’n effeithio neu a allai effeithio ar bobl â nodweddion gwarchodedig gwahanol fod yn ymwybodol o’u dyletswydd i roi ‘sylw dyledus’ i nodau’r ddyletswydd.
* Rhoddir sylw dyledus cyn ac ar yr adeg yr ystyrir polisi penodol a fydd neu a allai effeithio ar bobl â nodweddion gwarchodedig yn ogystal ag ar yr adeg y gwneir penderfyniad. Mae sylw dyledus yn cynnwys agwedd ymwybodol a chyflwr meddwl. Ni all corff sy’n destun y ddyletswydd fodloni’r ddyletswydd drwy gyfiawnhau penderfyniad ar ôl iddo gael ei wneud. Nid yw ymdrechion i gyfiawnhau penderfyniad sy’n gyson ag arfer y ddyletswydd pan na chafodd ei ystyried cyn y penderfyniad, mewn gwirionedd, yn ddigon i gyflawni’r ddyletswydd.
* Rhaid i'r ddyletswydd gael ei harfer o ran sylwedd, gyda thrylwyredd a meddwl agored yn y fath fodd fel ei bod yn dylanwadu ar y penderfyniad terfynol. Mae'n rhaid i'r ddyletswydd gael ei hintegreiddio wrth gyflawni swyddogaethau cyhoeddus y corff sy'n destun y ddyletswydd. Nid yw’n fater o ‘dicio blychau’. Fodd bynnag, nid yw’r ffaith nad yw corff sy’n destun y ddyletswydd wedi crybwyll yn benodol [a.149][[24]](#footnote-24) wrth gyflawni’r swyddogaeth benodol lle mae i roi ‘sylw dyledus’ yn pennu a yw’r ddyletswydd wedi’i chyflawni. Ond mae'n arfer da i'r gwneuthurwr polisi neu benderfyniad gyfeirio at [a.149] ac unrhyw god neu ganllawiau anstatudol eraill ym mhob achos lle mae [a.149] ar waith, 'Yn y ffordd honno mae’r penderfynwr yn fwy tebygol o sicrhau bod y ffactorau perthnasol yn cael eu hystyried a lleiheir y cyfle i ddadlau a yw'r ddyletswydd wedi'i chyflawni.'
* Nid yw'r ddyletswydd yn ddirprwyadwy. Bydd y ddyletswydd bob amser yn parhau i fod yn gyfrifoldeb y corff sy'n destun y ddyletswydd. Yn ymarferol, gall corff arall gymryd y camau ymarferol i gyflawni polisi a nodir gan gorff sy’n destun y ddyletswydd. O dan yr amgylchiadau hynny, dim ond os: (1) y bydd yn penodi trydydd parti sy’n gallu cyflawni’r ddyletswydd ‘sylw dyledus’ ac sy’n fodlon gwneud hynny; a (2) bod y corff sy’n destun y ddyletswydd yn cynnal goruchwyliaeth briodol dros y trydydd parti i sicrhau ei fod yn cyflawni ei ddyletswydd ‘sylw dyledus’ y bydd y corff sy'n ddarostyngedig i'r ddyletswydd yn bodloni’r angen i gael ‘sylw dyledus’ i'r anghenion a nodwyd.
* Mae'r ddyletswydd yn un barhaus.
* Mae’n arfer da i’r rhai sy’n arfer swyddogaethau cyhoeddus gadw cofnod cywir yn dangos eu bod wedi ystyried [y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol] ac wedi ystyried cwestiynau perthnasol. Mae cadw cofnodion priodol yn annog tryloywder a bydd yn disgyblu'r rhai sy'n cyflawni'r swyddogaeth berthnasol i gyflawni'r ddyletswydd yn gydwybodol. Os na chedwir cofnodion, gall ei gwneud yn anoddach, yn ôl tystiolaeth, i awdurdod cyhoeddus ddarbwyllo llys ei fod wedi cyflawni'r ddyletswydd a osodwyd gan [a.149].

1. Yn R (ar gais Bracking) v yr Ysgrifennydd Gwladol dros Waith a Phensiynau [2013] EWCA Civ 1345, cymeradwyodd y Llys Apêl yr ‘Egwyddorion Brown’, yn ogystal â nodi rhai egwyddorion ychwanegol sy’n berthnasol i gorff cyhoeddus wrth gyflawni ei ddyletswydd i roi 'sylw dyledus' i'r nodau yn y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol. Yr egwyddorion hyn yw:

* Mae'r ddyletswydd cydraddoldeb yn rhan annatod a phwysig o'r mecanweithiau ar gyfer sicrhau bod nodau deddfwriaeth gwrth-wahaniaethu yn cael eu cyflawni.
* Mae'r ddyletswydd ar y penderfynwr yn bersonol. Yr hyn sy'n bwysig yw'r hyn y mae ef neu hi yn ei gymryd i ystyriaeth a'r hyn yr oedd ef neu hi yn ei wybod.
* Rhaid i gorff asesu risg a graddau unrhyw effaith andwyol a’r ffyrdd y gellir dileu risg o’r fath cyn mabwysiadu polisi arfaethedig.

1. Yn yr achos hwn, cadarnhaodd y Llys Apêl hefyd fod angen i gorff sy’n destun y ddyletswydd fod â digon o dystiolaeth i ddangos ei fod wedi cyflawni’r ddyletswydd.
2. Mae’n bwysig cydnabod bod cyfraith achosion sy’n dilyn Brown a Bracking yn nodi na ddylid darllen yr egwyddorion a nodir fel statud, ond eu bod yn darparu’r fframwaith ar gyfer ystyried cymhwyso’r ddyletswydd cydraddoldeb a chydymffurfio â hi.[[25]](#footnote-25)
3. Ymdrinnir â rôl tystiolaeth wrth roi ystyriaeth briodol i nodau'r ddyletswydd cydraddoldeb ym **Mhennod 5** (gweler **paragraff 5.16** ymlaen).
4. Er y gall cwestiynau ynghylch yr adnoddau sydd ar gael fod yn rhan o’i ystyriaeth wrth wneud penderfyniadau, ni all corff osgoi cydymffurfio â’r ddyletswydd drwy honni nad oes ganddo ddigon o adnoddau i wneud hynny.
5. Mae’r llysoedd wedi dweud, hyd yn oed pan fo’r cyd-destun o wneud penderfyniadau yn adnoddau ariannol mewn cyllideb dynn, nid yw hynny’n esgusodi diffyg cydymffurfio â’r ddyletswydd ac ‘yn wir, mae llawer i’w ddweud, mewn cyfnod anodd, bod angen gwneud penderfyniadau clir, gwybodus wrth asesu'r effeithiau ar aelodau llai breintiedig cymdeithas yr un mor fawr, os nad yn fwy'.[[26]](#footnote-26)

## Sut mae'r tri nod yn y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn berthnasol i'w gilydd?

1. Rhaid i gorff sy'n destun y ddyletswydd roi sylw dyledus i bob un o'r tri nod a nodir yn a.149(1) mewn perthynas â phob un o'r nodweddion gwarchodedig perthnasol a nodir yn a.149(7).
2. Gall rhai gweithredoedd gefnogi mwy nag un o nodau'r ddyletswydd ac felly'n cydberthyn.

Arferion da

Mae prifysgol yn cynnal arolwg staff. Mae'r canlyniadau'n dangos lefelau uchel o aflonyddu, er gwaethaf prinder adroddiadau ffurfiol ar achosion. O ganlyniad, mae'n diwygio ei bolisi ar atal ac ymdrin ag aflonyddu a'i weithdrefnau cwyno. Mae hefyd yn hyfforddi'r holl staff ar y polisi a'r gweithdrefnau newydd.   
Mae'r camau hyn yn debygol o gefnogi nod y ddyletswydd i ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf a'r nod o feithrin cysylltiadau da.

# Pennod 3: Nodau'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol

## Cyflwyniad

1. Mae’r bennod hon yn egluro beth mae Deddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf) a’r llysoedd yn ei ddweud am bob un o dri nod y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol. Fel y trafodwyd ym **Mhennod 2**, rhaid i gorff sy’n destun y ddyletswydd roi sylw dyledus i bob un o’r tri nod wrth arfer ei swyddogaethau.
2. Mae'r rhwymedigaethau o dan y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn mynd ymhell y tu hwnt i ddim ond osgoi camwahaniaethu ffurfiol. Mae hyrwyddo cyfle cyfartal yn ymwneud â materion yn ymwneud â chydraddoldeb sylweddol ac mae angen ystyriaeth fwy treiddgar na dim ond gofyn a dorrwyd yr egwyddor o beidio â gwahaniaethu.[[27]](#footnote-27)
3. Y tri nod yw rhoi sylw dyledus i’r angen i:

* ddileu gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall a waherddir o dan y Ddeddf (y cyfeirir ato yng ngweddill y bennod hon fel dileu gwahaniaethu ac ymddygiad gwaharddedig arall). **Gweler adran 1 o'r Bennod hon**
* hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy’n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a phersonau nad ydynt yn ei rhannu (y cyfeirir ati yng ngweddill y bennod hon fel hyrwyddo cyfle cyfartal). **Gweler adran 2 o'r Bennod hon**, a
* meithrin cysylltiadau da rhwng personau sy’n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a phersonau nad ydynt yn ei rhannu (y cyfeirir ati yng ngweddill y bennod hon fel meithrin cysylltiadau da). **Gweler adran 3 o'r Bennod hon**.

## Adran 1: Dileu gwahaniaethu ac ymddygiad gwaharddedig arall

1. Mae'r gofyniad i roi sylw dyledus i'r angen i ddileu gwahaniaethu ac ymddygiad gwaharddedig arall yn golygu bod angen i gorff sy'n destun y ddyletswydd roi ystyriaeth ymlaen llaw i faterion gwahaniaethu cyn gwneud unrhyw benderfyniad polisi a allai gael ei effeithio ganddynt.[[28]](#footnote-28)
2. Mae hyn yn golygu y dylai archwilio ei bolisïau a’i arferion presennol ac arfaethedig i sicrhau nad ydynt yn wahaniaethol neu’n anghyfreithlon fel arall o dan y Ddeddf.
3. Mae'r ddyletswydd yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff perthnasol fynd i'r afael â chanlyniadau penderfyniadau'r gorffennol a fethodd â rhoi sylw dyledus i'r nodau cydraddoldeb.[[29]](#footnote-29) Byddai hyn yn cynnwys polisïau neu arferion presennol nad ydynt erioed wedi bod yn destun ystyriaeth ‘sylw dyledus’.

Cyfraith achosion

Roedd gan ysgol bolisi yn gwahardd bechgyn rhag gwisgo steiliau gwallt penodol, gan gynnwys plethi ŷd. Heriodd disgybl y gwaharddiad, gan ddadlau y dylid gwneud eithriadau lle gwisgwyd plethi ŷd am resymau diwylliannol a theuluol. Canfu'r llys fod y polisi yn gwahaniaethu'n anuniongyrchol. Byddai angen i'r ysgol newid y polisi i osgoi torri'r Ddeddf.

Canfu hefyd na chydymffurfiwyd â'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol. Nid oedd unrhyw ymgynghori wedi bod cyn i'r polisi gael ei gyflwyno. Dadleuodd yr ysgol gan nad oedd wedi derbyn unrhyw gwynion am ei pholisi bod ganddi hawl i'w ystyried yn gymesur. Cytunodd y Llys fod y diffyg cwynion yn ffactor perthnasol ond ni allai fod yn benderfynodol. Nid oedd y diffyg cwynion yn golygu na fu anfantais arbennig i rai gyda'r un nodwedd warchodedig â'r disgybl a gwynodd. Efallai bod ymgynghori ymlaen llaw wedi creu darlun gwahanol.[[30]](#footnote-30)

1. Bydd y graddau y mae’n ofynnol i gorff sy’n destun y ddyletswydd graffu ar bolisi, arfer neu benderfyniad penodol er mwyn cydymffurfio â nod cyntaf y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn dibynnu ar y tebygolrwydd y bydd y polisi neu benderfyniad yn cael effaith wahaniaethol. Mae'n debygol y bydd angen mwy o graffu ar bolisïau sy'n arbennig o berthnasol i gydraddoldeb (fel y rhai sy'n ymwneud â darparu gwasanaethau) na'r rhai nad ydynt yn berthnasol. Mae dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus yn ystyriaeth bwysig pan fydd polisïau a gweithdrefnau yn cael eu sefydlu neu eu treialu gan awdurdod cyhoeddus.[[31]](#footnote-31)
2. Os bydd corff yn canfod y gallai polisi, arfer neu benderfyniad presennol neu arfaethedig arwain at wahaniaethu neu ymddygiad gwaharddedig arall, bydd angen iddo fodloni ei hun ei fod yn gyfreithlon o dan y Ddeddf. Er enghraifft, gall rhywbeth a allai fod yn wahaniaethol anuniongyrchol gael ei gyfiawnhau’n wrthrychol neu fel arall yn gyfreithlon oherwydd eithriad yn y Ddeddf.
3. Pan ystyrir bod polisi, arfer neu benderfyniad yn anghyfreithlon, bydd angen i’r corff sy’n destun y ddyletswydd ei newid er mwyn osgoi:

* bod yn atebol am wahaniaethu neu ymddygiad gwaharddedig arall o dan y Ddeddf, a
* cael ei herio’n llwyddiannus am dorri ei rwymedigaethau cyfraith gyhoeddus i beidio â gweithredu’n anghyfreithlon.

1. Fel gyda holl nodau'r ddyletswydd, mae rhoi sylw dyledus i'r angen i ddileu gwahaniaethu ac ymddygiad gwaharddedig arall yn rhwymedigaeth barhaus. Dylai corff sy’n destun y ddyletswydd fod yn effro i dystiolaeth newydd sy’n awgrymu bod gwahaniaethu neu ymddygiad gwaharddedig arall yn digwydd, neu y gallai fod, a chymryd camau priodol i atal hyn rhag digwydd.

### Perthnasedd y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol i rai mathau o ymddygiad gwaharddedig

1. Bydd rhai mathau o ymddygiad yn anghyfreithlon o dan y Ddeddf dim ond pan nad yw’r ymddygiad yn ‘rhesymol’ neu pan na ellir ei ‘gyfiawnhau’n wrthrychol’. Bydd ystyried a yw corff sy’n destun y ddyletswydd wedi gweithredu’n rhesymol, neu a oedd cyfiawnhad dros ymddygiad corff o’r fath, er enghraifft, yn codi wrth benderfynu a fu:

* methiant i wneud addasiadau rhesymol

**a.20**

* gwahaniaethu anuniongyrchol

**a.19**

* gwahaniaethu yn deillio o anabledd, a

**a.15**

* gweithredu cadarnhaol mewn amgylchiadau lle na chaniateir hynny.

**a.158**

1. Lle mae'r math o ymddygiad yn destun y prawf cyfiawnhad gwrthrychol, nid yw methiant i gydymffurfio â'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol ynddo'i hun yn golygu nad oedd y polisi yn fodd cymesur o gyflawni nod cyfreithlon. Fodd bynnag, mae’r llysoedd wedi dweud bod ‘perfformiad y ddyletswydd cydraddoldeb yn berthnasol wrth sefydlu cyfiawnhad’.[[32]](#footnote-32)
2. Bydd yn haws amddiffyn yn llwyddiannus y math o hawliadau y cyfeirir atynt yn yr enghraifft cyfraith achosion yn dilyn **paragraff 3.6** os yw’r atebydd yn gallu dangos ei fod wedi ystyried yn ofalus a oes modd cyfiawnhau polisi neu benderfyniad a allai gael effaith wahaniaethol neu a oes modd cyfiawnhau’r polisi neu benderfyniad yn rhesymol o dan yr amgylchiadau. Dylai cydymffurfio â nod cyntaf y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol alluogi corff sy’n destun y ddyletswydd i ddarparu tystiolaeth o ystyriaeth o’r fath.[[33]](#footnote-33)

### Gwahaniaethu neu ymddygiad gwaharddedig gan eraill

1. Mae’r darpariaethau yn y Ddeddf sy’n mynd i’r afael ag aflonyddu gan drydydd partïon wedi’u diddymu.[[34]](#footnote-34) Mae hyn fel arfer yn golygu na fydd corff sy’n destun y ddyletswydd yn gyfrifol am wahaniaethu, aflonyddu neu erlid ei gyflogeion (a’r rhai sydd wedi gwneud cais am gyflogaeth) gan drydydd parti, megis defnyddiwr gwasanaeth, disgybl, myfyriwr, tenant neu gyflenwr gwaith, nwyddau neu wasanaethau i'r corff.[[35]](#footnote-35) Fodd bynnag, mae cyrff yn ddarostyngedig i'r ddyletswydd i hyrwyddo cyfle cyfartal ac i feithrin cysylltiadau da – gweler isod – ac yn hyn o beth bydd angen iddynt ystyried sut y maent yn ymdrin â gweithredoedd a gweithredoedd posibl trydydd partïon.

## Adran 2: Hybu cyfle cyfartal

1. Gall pobl sy’n rhannu nodwedd warchodedig o gymharu â phobl nad ydynt yn rhannu’r nodwedd honno fod, oherwydd anfantais hanesyddol neu fethiant i gydnabod a mynd i’r afael â’u gwahanol anghenion:

* heb gynrychiolaeth ddigonol mewn rhai gweithgareddau ac yn y nifer sy'n manteisio ar rai buddion neu wasanaethau
* yn profi iechyd gwael yn anghymesur, tai annigonol, yn agored i droseddu neu ganlyniadau addysgol gwael
* heb gynrychiolaeth ddigonol mewn rhai swyddi a phroffesiynau, a
* wedi'i grynhoi'n anghymesur mewn rhai galwedigaethau neu raddau statws isel.

Nid yw’r rhestr hon yn holl gynhwysol.

1. Mae ail nod y ddyletswydd yn cydnabod na fydd dileu gwahaniaethu sy’n anghyfreithlon o dan y Ddeddf ynddo’i hun yn mynd i’r afael â’r materion hyn.
2. Mae’r Ddeddf yn egluro bod rhoi sylw dyledus i’r angen i hybu cyfle cyfartal yn golygu rhoi sylw dyledus, yn benodol, i’r angen i:
3. ddileu neu leihau anfanteision a ddioddefir gan bobl sy’n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol sy’n gysylltiedig â’r nodwedd honno. Gweler **paragraffau 3.24 a 3.25**
4. cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl sy’n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol sy’n wahanol i anghenion pobl nad ydynt yn ei rhannu. Gweler paragraffau 3.26 i 3.36, a
5. annog pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu unrhyw weithgaredd arall lle mae cyfranogiad pobl o'r fath yn anghymesur o isel. Gweler paragraffau 3.37 i 3.41.

Yn y canllaw hwn rydym yn cyfeirio at y rhain fel y tair elfen ar gyfer hyrwyddo cyfle cyfartal.

**a.149(3)**

1. Bydd angen rhoi sylw dyledus i bob un o'r tair elfen hyn er mwyn cydymffurfio â'r angen i hybu cyfle cyfartal.
2. Yr ail elfen yw dyletswydd i ‘**roi sylw dyledus i’r** angen i… gymryd camau’ i ddiwallu anghenion gwahanol. Trafodir arwyddocâd hyn ym **mharagraff 3.27**.

### Perthnasedd mesurau gweithredu cadarnhaol i hyrwyddo cyfle cyfartal

1. Mae'r Ddeddf yn caniatáu, ond nid yw'n gorfodi, sefydliadau i gymryd mesurau i liniaru anfantais a brofir gan bobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig, lleihau eu tan-gynrychiolaeth mewn gweithgareddau penodol, a diwallu eu hanghenion penodol. Cyfeirir at y rhain fel arfer fel mesurau gweithredu cadarnhaol. Ceir gwybodaeth ynghylch pryd mae’r Ddeddf yn caniatáu i bobl â nodweddion gwarchodedig gwahanol gael eu trin yn wahanol, gan gynnwys drwy gamau cadarnhaol, ym **Mhennod 4**.
2. Mae'r amgylchiadau lle caniateir gweithredu cadarnhaol gan y Ddeddf yn cyfateb yn union i'r tair elfen o'r ddyletswydd i hybu cyfle cyfartal a nodir yn a.149(3), sy'n pwysleisio perthnasedd posibl gweithredu cadarnhaol fel arf i hyrwyddo'r tri nod hynny.
3. Pan fo corff sy’n destun y ddyletswydd wedi nodi anfantais, anghenion penodol neu gyfranogiad isel a’i fod yn ystyried sut y gallai fynd i’r afael â hwy, gallai gynnwys mesurau gweithredu cadarnhaol o fewn yr ystod o opsiynau a ystyriwyd lle byddent yn ffordd gymesur o gyflawni'r nod perthnasol.

Arferion da

Mae comisiynydd heddlu a throseddu yn nodi o arolwg trosedd lleol fod gan ddynion hoyw yn yr ardal lawer mwy o ofn trosedd na phobl â nodweddion gwarchodedig eraill. Mae eu data eu hunain hefyd yn dangos bod dynion hoyw yn yr ardal yn profi lefelau anghymesur o uchel o droseddau casineb, o gymharu â lefelau cenedlaethol. Mewn ymateb i'r data hwn, mae awdurdod yr heddlu yn penderfynu ei bod yn briodol mabwysiadu proffil plismona mwy gweladwy mewn ardaloedd y maent yn gwybod y mae dynion hoyw yn eu mynychu a lle mae digwyddiadau blaenorol wedi digwydd.

1. Pan fo corff sy’n destun y ddyletswydd, wrth arfer ei swyddogaethau, wedi nodi mesurau gweithredu cadarnhaol cymesur a fyddai’n mynd i’r afael ag anfantais, anghenion penodol neu gyfranogiad isel ond serch hynny yn penderfynu peidio â chymryd y camau hynny, dylai allu egluro sut y cydymffurfiwyd â’r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol wrth ddod i’w benderfyniad.

**a.149(6)**

#### (a) Dileu neu leihau anfanteision

1. Gall pobl sy’n rhannu nodwedd warchodedig brofi anfantais neu gael eu heffeithio gan ganlyniadau anfantais yn y gorffennol neu’r presennol. Nid yw ‘anfantais’ wedi’i ddiffinio yn y Ddeddf, ond gall gynnwys eithrio, gwrthodiad, diffyg cyfle, diffyg dewis neu rwystrau i gael mynediad at wasanaethau.
2. Mae’n ofynnol i gorff sy’n destun y ddyletswydd roi sylw dyledus i’r angen i ddileu neu leihau anfanteision o’r fath.

Arferion da

Ychydig o gynhyrchion ariannol sy'n cydymffurfio â gofynion ffurfiol Islamaidd. Mae tystiolaeth bod pobl Fwslimaidd yn cael eu tangynrychioli'n gyson o ran niferoedd sy'n cymryd cynlluniau pensiwn. Mae corff cyhoeddus sy’n sefydlu cynllun cynilo pensiwn cenedlaethol yn cydnabod y diffyg dewis hwn. Yn seiliedig ar dystiolaeth y mae wedi’i chasglu, mae’n penderfynu cynnwys cronfa sy’n cydymffurfio â Sharia yn ei hystod o ddewisiadau cronfa fuddsoddi.

#### (b) Diwallu anghenion

1. Mae’n bosibl y bydd gan bobl â nodweddion gwarchodedig penodol anghenion sy’n wahanol i anghenion pobl eraill. Gall yr anghenion hynny fod yn gynhenid i'r nodwedd honno, er enghraifft bydd gan fenywod anghenion meddygol penodol mewn perthynas â gofal cyn ac ar ôl geni. Gall anghenion hefyd fod o ganlyniad i driniaeth yn y gorffennol gan gymdeithas, neu gan gorff penodol am reswm sy'n gysylltiedig â'r nodwedd honno.
2. Mae’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff perthnasol roi sylw dyledus i’r angen i gymryd camau i ddiwallu anghenion pobl sy’n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol sy’n wahanol i anghenion pobl nad ydynt yn ei rhannu.

Arferion da

Mae Bwrdd Iechyd yn dod yn ymwybodol bod y defnydd hirdymor parhaus o hormonau yn cynyddu’r risg o ganser y fron i fenywod trawsrywiol rhwng 50 a 70 oed. Mae'r ymddiriedolaeth yn nodi bod angen iddynt wneud eu staff yn ymwybodol o hyn a bod pob menyw drawsrywiol yn cael ei hannog i gymryd rhan mewn sgrinio.

##### Maint y ddyletswydd i ddiwallu anghenion

1. Y ddyletswydd yw diwallu ‘anghenion’, yn hytrach nag unrhyw ddymuniadau neu ddewisiadau ar gyfer triniaeth neu wasanaeth penodol. Dylai cyrff sy’n destun y ddyletswydd hefyd gadw natur ‘sylw dyledus’ y ddyletswydd mewn cof – nid oes gofyniad ar gyrff cyhoeddus i gymryd camau i gynnig gwasanaethau ar wahân i grwpiau gwahanol ar gais.
2. Mae'r ddyletswydd yn berthnasol i ddiwallu anghenion sy'n codi o fewn cwmpas y swyddogaethau a gwmpesir gan y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol.
3. Felly, ni fydd yn rhaid i gorff sy'n destun y ddyletswydd ystyried sefydlu mannau addoli, megis teml, lle nad oes ganddo swyddogaeth sy'n ymwneud â darparu mannau addoli. Ond efallai y bydd yn rhaid i gorff perthnasol roi sylw i ddiwallu anghenion sy’n codi o ganlyniad i gred grefyddol, pan fo’r rhain yn codi yng nghyd-destun swyddogaeth sydd ganddo. Er enghraifft, rhaid i garchar neu ysbyty sicrhau bod carcharorion neu gleifion yn gallu cael gafael ar ffurfiau priodol o addoliad crefyddol.

##### Diwallu anghenion pobl anabl

1. Mae’r Ddeddf yn dweud yn benodol bod y camau sydd ynghlwm wrth ddiwallu anghenion pobl anabl yn cynnwys, yn benodol, gamau i ystyried anableddau pobl anabl.[[36]](#footnote-36) Adlewyrchir pwysigrwydd penodol diwallu anghenion gwahanol pobl anabl drwy'r Ddeddf, er enghraifft drwy'r ddyletswydd gadarnhaol i wneud addasiadau rhesymol ar gyfer pobl anabl.[[37]](#footnote-37)

a.149(4)

a.20

1. Yn achos Pieretti[[38]](#footnote-38), roedd cwpl wedi’u troi allan o’u tenantiaeth oherwydd nad oedd y rhent wedi’i dalu ac wedi gwneud cais i’r awdurdod lleol am lety oherwydd eu bod yn ddigartref. Penderfynodd yr awdurdod lleol mai dim ond dyletswydd gyfyngedig oedd arno i ddarparu llety oherwydd bod y cwpl wedi dod yn ddigartref yn fwriadol. Yn ei gais am gymorth ticiodd y dyn flwch yn nodi bod ganddo anabledd meddwl. Cadarnhaodd ei feddyg teulu hefyd ei fod yn dioddef o iselder a bod ei wraig yn dioddef o iselder a phroblemau corfforol amrywiol. Dywedodd y Llys, o ystyried hanes meddygol y dyn, bod posibilrwydd gwirioneddol mai salwch meddwl oedd yn gyfrifol am beidio â thalu’r rhent. Pan ystyriodd ei gais, dylai’r awdurdod lleol fod wedi cymryd camau i ystyried hyn (hynny yw, drwy wneud ymholiadau pellach).
2. Mae’r dyfarniad yn berthnasol i gyrff cyhoeddus o ran eu cydymffurfiaeth ag is-adrannau (3)(b) a (4) o adran 149 o’r Ddyletswydd Cydraddoldeb mewn perthynas ag anabledd. Dylai cyrff sy’n destun y ddyletswydd, yn benodol, ystyried yr angen i gymryd camau i ystyried anableddau pobl anabl.
3. Ers Pieretti, bu nifer o ddyfarniadau eraill ynghylch rhwymedigaethau awdurdodau mewn perthynas ag anabledd, tai a dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus, a natur y ffocws ar anabledd fel nodwedd warchodedig. Mae’r dyfarniadau hyn wedi sefydlu, wrth ystyried cais am gymorth o dan Ddeddf Tai 1996 ar sail digartrefedd a bregusrwydd, bod y ddyletswydd cydraddoldeb yn ei gwneud yn ofynnol i’r adolygydd ganolbwyntio’n ‘glir iawn’ ar (i) a oes gan yr ymgeisydd anabledd (neu a oes ganddo nodwedd warchodedig berthnasol)’’ (ii) graddau anabledd o’r fath, (iii) effaith debygol yr anabledd, o’i gymryd ynghyd ag unrhyw nodweddion eraill, ar y ceisydd os a phan yn ddigartref, a (iv) a yw’r ceisydd, o ganlyniad, “agored i niwed”.[[39]](#footnote-39)
4. Mae ymagwedd debyg yn berthnasol i'r cwestiwn a yw llety a gynigir yn addas;[[40]](#footnote-40) yn ogystal â'r cwestiwn a yw'n rhesymol i rywun barhau i feddiannu llety.[[41]](#footnote-41)
5. Mewn perthynas ag anabledd yn arbennig, gall darparu cyfle cyfartal trwy ddiwallu anghenion olygu bod angen cynnig gwasanaethau ychwanegol i bobl anabl weithiau. Fodd bynnag, dylai unrhyw wasanaeth amgen fod yn union hynny – dewis arall y gall person anabl ddewis ei ddefnyddio.

#### (c) Annog cyfranogiad

1. Mae tystiolaeth bod cyfranogiad mewn bywyd cyhoeddus neu weithgaredd arall gan rai pobl sy’n rhannu nodwedd warchodedig yn anghymesur o isel.

Mae'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff sy'n destun y ddyletswydd roi sylw dyledus i'r angen i annog eu cyfranogiad.

1. Mae ‘bywyd cyhoeddus a gweithgareddau eraill’ yn cwmpasu ystod eang o weithgareddau, gan gynnwys cyflogaeth mewn meysydd, proffesiynau neu fathau penodol o waith. Er enghraifft: gweithgareddau chwaraeon a diwylliannol; pleidleisio mewn etholiadau lleol a chenedlaethol; aelodaeth o gynghorau ysgol a chymdeithasau tenantiaid neu breswylwyr; a phenodiad i swydd gyhoeddus.
2. Mae cyfranogiad nid yn unig yn ymwneud â niferoedd cyffredinol y bobl sy'n cymryd rhan mewn gweithgaredd, mae hefyd yn cwmpasu'r lefel y mae'r bobl hynny'n cymryd rhan arni. Er enghraifft, efallai y bydd corff sy’n destun y ddyletswydd yn canfod bod nifer fawr o fenywod o leiafrifoedd ethnig yn cymryd rhan mewn grwpiau cymunedol neu fforymau cymdogaeth, ond mai anaml y byddant yn cymryd rhan yn y gwaith o redeg a gwneud penderfyniadau ar grwpiau o’r fath. Bydd angen i gorff sy’n destun y ddyletswydd feddu ar ddealltwriaeth ddigonol o achosion cyfranogiad anghymesur o isel i’w alluogi i gydymffurfio o ran sylwedd â’r ddyletswydd i roi sylw dyledus i’r angen i annog cyfranogiad. Gall hyn olygu bod angen i'r corff gasglu tystiolaeth ychwanegol. (Mae **paragraffau 5.16 i 5.30** yn trafod casglu tystiolaeth cydraddoldeb.)

Arferion da

Mae amgueddfa yn adolygu ei ffigurau ymwelwyr blynyddol. Mae'n nodi bod gan bobl ifanc, dros oedran ysgol, lefelau anghymesur o isel o ymweliadau ar gyfer yr arddangosion parhaol ac arbennig. Mae’n ymgysylltu â phobl ifanc i nodi beth fyddai’n gwneud ymweld â’r amgueddfa o fwy o ddiddordeb iddynt.

##### Nodi cyfranogiad anghymesur o isel

1. Mae angen i gorff sy’n destun y ddyletswydd ystyried pa weithgareddau y gallai arfer ei swyddogaethau effeithio arnynt ac a oes ganddo ddigon o wybodaeth am lefelau cyfranogiad yn y gweithgareddau hynny gan bobl â nodweddion gwarchodedig gwahanol i’w alluogi i roi sylw dyledus i annog cyfranogiad.
2. Er mwyn llywio ystyriaeth sylw dyledus corff yn briodol, dylai’r wybodaeth ei alluogi i ganfod a yw cyfranogiad yn anghymesur o isel ar gyfer pobl ag unrhyw nodwedd warchodedig benodol.

Er enghraifft, lle bynnag y bo'n bosibl ac yn gymesur, dylai cyfranogiad o'r fath gael ei rannu yn ôl nodweddion gwarchodedig.

## Adran 3: Meithrin perthnasau da

1. Mae’r Ddeddf yn dweud bod meithrin cysylltiadau da yn golygu rhoi sylw dyledus, yn arbennig, i’r angen i:
2. fynd i'r afael â rhagfarn, a
3. hybu dealltwriaeth.

**a.149(5)**

### Beth mae meithrin cysylltiadau da yn ei olygu?

1. Nid yw’r Ddeddf yn diffinio’r term ‘meithrin’ felly dylid rhoi ei ystyr arferol iddo, sef hybu twf neu ddatblygiad, annog, meithrin neu ofalu amdano. Mae'n golygu:

* annog datblygiad neu dwf syniadau ac agweddau sy'n arwain at berthynas dda neu well rhwng yr unigolion mewn gwahanol grwpiau, a
* annog cynnal neu wella perthnasoedd sydd eisoes yn dda rhwng unigolion yn y gwahanol grwpiau.

1. Nid yw’r Ddeddf yn diffinio ‘perthnasoedd da’ felly dylid rhoi ei ystyr arferol iddi. Diffiniad gweithredol yw: ‘twf cysylltiadau a strwythurau sy’n cydnabod amrywiaeth cymdeithas, ac sy’n ceisio hyrwyddo parch, tegwch ac ymddiriedaeth, a chofleidio amrywiaeth yn ei holl ffurfiau’.[[42]](#footnote-42)
2. Y ddyletswydd yw meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig benodol a phobl nad ydynt yn ei rhannu. Yn ymarferol, gallai hyn olygu meithrin perthynas dda rhwng, er enghraifft, pobl â nam ar y golwg a phobl heb nam.

### Nod y ddyletswydd i feithrin cysylltiadau da

1. Y bwriad yw meithrin perthynas dda rhwng pobl sy’n rhannu nodwedd warchodedig benodol a’r rhai nad ydynt, er enghraifft:

* cynyddu integreiddio
* lleihau’r lefelau o ragfarn rhwng pobl a hybu dealltwriaeth rhwng pobl sy’n rhannu nodwedd warchodedig a phobl nad ydynt yn ei rhannu
* cynyddu amrywiaeth mewn cyfranogiad dinesig a gwleidyddol (gan gynnwys gwirfoddoli) yn y gymuned berthnasol
* cynyddu hyder ac ymddiriedaeth a adroddir mewn sefydliadau fel y corff sy'n destun y ddyletswydd
* arwain at ostyngiad mewn bwlio, aflonyddu, troseddau casineb a thrais yn erbyn y rhai sy’n rhannu nodwedd warchodedig benodol, ar-lein ac all-lein, a
* arwain at leihad mewn ofn trosedd o ran y rhai sy'n rhannu nodwedd warchodedig arbennig a'r rhai nad ydynt.

### Mynd i'r afael â rhagfarn a hybu dealltwriaeth

1. Mae’r term ‘rhagfarn’ yn golygu barn neu deimlad ystrydebol am unigolion sy’n rhannu nodwedd warchodedig benodol, a ffurfiwyd yn gyffredinol heb wybodaeth briodol am bobl sydd â’r nodwedd warchodedig honno. Mae person sy’n gweithredu ar ragfarn yn cyffredinoli nodweddion y mae’n eu hystyried yn negyddol neu’n gadarnhaol i’r grŵp cyfan ar sail ymddygiad canfyddedig, a adroddir neu ymddygiad tybiedig rhai aelodau o’r grŵp hwnnw. Gall hyd yn oed stereoteipiau sy’n ymddangos yn gadarnhaol fod yn niweidiol a gallant arwain, er enghraifft, at fethiant i nodi a mynd i’r afael ag anghenion unigolyn o’r grŵp hwnnw.
2. Mae’r term ‘dealltwriaeth’ yn golygu gwybodaeth gywir am natur ac amgylchiadau gwirioneddol unigolion sy’n rhannu nodwedd warchodedig benodol. Dylai gynnwys nid yn unig ddealltwriaeth o’r unigolyn o ran y nodwedd warchodedig y mae wedi wynebu rhagfarn o’i herwydd, ond hefyd o ystod lawnach o briodoleddau’r unigolyn hwnnw.

Arferion da

Mae awdurdod lleol yn bwriadu trosi nifer fach o eiddo preswyl yn llety â chymorth ar gyfer oedolion ifanc digartref gyda phlant.   
Mae'n derbyn nifer fawr o wrthwynebiadau i'r datblygiad. Mae'r gwrthwynebiadau hyn yn rhagdybio y bydd y bobl ifanc dan sylw yn cynyddu lefel ymddygiad gwrthgymdeithasol yn yr ardal drwy fod yn swnllyd ac aflonyddgar, er gwaethaf y ffaith nad oes tystiolaeth i gadarnhau'r honiadau hyn. Mae cyfarfodydd cyhoeddus yn cael eu cynnull i ymgynghori â thrigolion lleol, lle mae swyddogion y cyngor yn gofyn i’r darparwr tai â chymorth dawelu meddwl y trigolion yn uniongyrchol drwy egluro nad oes tystiolaeth o’u pryderon, ac wrth wneud hynny hyrwyddo gwell dealltwriaeth a herio rhagfarn yn gyhoeddus.

# Pennod 4: Offer sydd ar gael i gyrff sy'n destun y ddyletswydd i hybu cydraddoldeb

1. Y rhagdybiaeth sylfaenol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf) yw bod gwahaniaethu oherwydd nodwedd warchodedig yn anghyfreithlon. Fodd bynnag, nid yw hyn yn golygu bod y Ddeddf bob amser yn mynnu bod pobl â nodweddion gwarchodedig gwahanol yn cael eu trin yr un fath.
2. Mae’r Ddeddf yn cydnabod, mewn rhai amgylchiadau, mai dim ond os gellir trin pobl â nodweddion gwarchodedig gwahanol yn wahanol, er enghraifft i adlewyrchu eu hanghenion penodol, y bydd cydraddoldeb sylweddol yn cael ei gyflawni.

Mae’r Ddeddf yn gwneud hyn mewn tair prif ffordd:

* drwy ei gwneud yn ofynnol i bobl â rhai nodweddion gwarchodedig gael eu trin yn wahanol, er enghraifft drwy wneud addasiadau rhesymol ar gyfer pobl anabl
* drwy nodi eithriadau i gymhwyso darpariaethau’r Ddeddf sy’n gymwys i nodweddion gwarchodedig penodol o dan rai amgylchiadau, er enghraifft drwy ganiatáu gwasanaethau un rhyw mewn rhai sefyllfaoedd, a
* drwy ganiatáu gweithredu cadarnhaol mewn amgylchiadau cyfyngedig.

1. Mae'r rhain i gyd yn arbennig o berthnasol i'r ail nod cydraddoldeb yn y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol; sef, rhoi sylw dyledus i'r angen i hybu cyfle cyfartal. Fel yr eglurwyd ym **Mhennod 3**, oherwydd nad yw pobl â nodweddion gwarchodedig penodol yn dechrau o’r un sefyllfa â’r rhai heb y nodweddion hynny, mae’r Ddeddf yn cydnabod yn benodol yn a.149(6) y gallai cydymffurfio â’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol olygu trin rhai pobl yn fwy ffafriol nag eraill. Nid yw hynny, fodd bynnag, yn caniatáu ymddygiad a fyddai fel arall yn cael ei wahardd gan y Ddeddf; er enghraifft, y defnydd o gwotâu.
2. Mae rhagor o fanylion ynghylch pryd mae’r Ddeddf yn galluogi neu’n mynnu bod pobl â nodweddion gwarchodedig penodol yn cael eu trin yn wahanol i eraill i’w gweld yn ein dogfennau [Gwasanaethau, swyddogaethau cyhoeddus a chymdeithasau: Cod Ymarfer Statudol](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf) a [Cyflogaeth: Cod Ymarfer Statudol](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf). Rhoddir ystyriaeth gryno isod i’r agweddau ar y Ddeddf sydd fwyaf arwyddocaol i gyrff cyhoeddus wrth gydymffurfio â’r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol.

## Trin pobl anabl yn fwy ffafriol na phobl nad ydynt yn anabl

1. Mae adran 149(4) o’r Ddeddf yn nodi bod y camau sydd ynghlwm wrth ddiwallu anghenion pobl anabl yn cynnwys camau i ystyried anableddau pobl anabl. Mae hyn yn pwysleisio'r ffaith na ellir sicrhau cyfle cyfartal i bobl anabl dim ond drwy drin pobl anabl a phobl nad ydynt yn anabl fel ei gilydd. Mae’r egwyddor hon yn cael ei chydnabod yn y Ddeddf drwy’r ddyletswydd i ddarparu addasiadau rhesymol.
2. Mae’r Ddeddf yn cynnwys nifer o ddarpariaethau sy’n caniatáu i gamau gael eu cymryd i ystyried anableddau pobl anabl. Maent yn ei gwneud yn gyfreithlon i drin person anabl yn fwy ffafriol na pherson nad yw'n anabl. Gall person anabl hefyd gael ei drin yn fwy ffafriol na phobl anabl â namau eraill trwy ddibynnu ar y darpariaethau gweithredu cadarnhaol.[[43]](#footnote-43) Er mwyn cydymffurfio â'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol, dylai cyrff perthnasol ystyried diwallu anghenion pobl anabl drwy eu trin yn fwy ffafriol nag eraill.

## Gwneud defnydd o eithriadau yn y Ddeddf

1. Mae ein dogfennau [Gwasanaethau, swyddogaethau cyhoeddus a chymdeithasau: Cod Ymarfer Statudol](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf) a [Cyflogaeth: Cod Ymarfer Statudol](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf) yn darparu manylion eithriadau i'r rheol gyffredinol yn erbyn gwahaniaethu uniongyrchol yn y Ddeddf.
2. Gallai defnyddio eithriadau caniataol yn y Ddeddf alluogi darparu gwasanaethau sydd wedi’u teilwra i anghenion pobl â nodwedd warchodedig benodol. Mae hyn yn arbennig o berthnasol i ail nod y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol gyda'i bwyslais ar ddiwallu gwahanol anghenion ac annog cyfranogiad. Un enghraifft o'r fath yw darparu gwasanaethau un rhyw.

### Gwasanaethau un rhyw

1. Mae’r Ddeddf yn caniatáu i wasanaethau gael eu darparu ar wahân i ddynion a merched, neu i’w darparu i un rhyw yn unig, lle bodlonir amodau penodol.[[44]](#footnote-44) Pan fydd yn bodloni’r amodau hyn, nid yw’n ofynnol i gorff perthnasol o dan y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol roi’r gorau i wasanaethau un rhyw neu ddarparu gwasanaethau ar wahân i bobl o wahanol ryw. O ganlyniad i gydymffurfio â’r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol, gallai corff perthnasol benderfynu y byddai’n briodol defnyddio’r darpariaethau hyn i ddiwallu anghenion gwahanol, neu leihau anfantais a brofir gan ryw neu’r llall.

Arferion da

Mae cyngor yn penderfynu sefydlu uned gymorth i ferched sydd wedi profi trais rhywiol a domestig. Gall gyfiawnhau ei benderfyniad i ddarparu’r gwasanaeth hwn i fenywod yn unig gan fod ganddo dystiolaeth sy’n awgrymu nad oes digon o alw am ddarparu uned gyfatebol i ddynion yn unig yn ei ardal.

## Gweithredu cadarnhaol

1. Fel rhan o’u cydymffurfiaeth â’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol, gallai cyrff perthnasol ystyried a yw’n bosibl cymryd camau cadarnhaol ac, os felly, a fyddai’n briodol cymryd y camau hynny.

### Pryd mae gweithredu cadarnhaol yn gyfreithlon?

1. Bydd yn gyfreithlon i gorff perthnasol gymryd camau cadarnhaol lle mae’n meddwl yn rhesymol bod pobl sy’n rhannu nodwedd warchodedig:
2. profi anfantais sy'n gysylltiedig â'r nodwedd honno, neu
3. ag anghenion sy'n wahanol i anghenion pobl nad ydynt yn rhannu'r nodwedd honno, neu
4. â chyfranogiad anghymesur o isel mewn gweithgaredd o gymharu â'r rhai nad ydynt yn rhannu'r nodwedd warchodedig honno.
5. Gellir cymryd camau pan fydd unrhyw un neu bob un o'r amodau hyn yn bodoli. Weithiau bydd yr amodau’n gorgyffwrdd – er enghraifft, gall pobl sy’n rhannu nodwedd warchodedig fod o dan anfantais a allai hefyd arwain at angen gwahanol neu a allai gael ei adlewyrchu yn eu lefel isel o gyfranogiad mewn gweithgareddau penodol.

**a.158**

Cyfraith achosion

Sicrhaodd awdurdod lleol ei fod yn cyflawni ei ddyletswydd tai i breswylwyr drwy enwebu pobl ar gyfer eiddo cymdeithasau tai. Rheolwyd un o'r tai hyn gan gymdeithas dai elusennol, a oedd yn dyrannu tai i ymgeiswyr o'r gymuned Iddewig Uniongred yn unig. Roedd gan y gymdeithas dai hon eiddo mwy (pedair ystafell wely neu uwch) yn bennaf. Cafodd yr awdurdod lleol a’r gymdeithas dai eu herio gan rywun na chafodd gynnig tŷ pedair ystafell wely, er ei bod ar frig y rhestr dai, gan nad oedd yn aelod o’r gymuned Iddewig Uniongred. Canfu’r Llys fod polisi’r gymdeithas dai yn fodd cyfreithlon a chymesur o ddiwallu anghenion tai aelodau’r gymuned honno, gan fod tystiolaeth sylweddol o anfantais yn anghenion tai penodol y gymuned Iddewig Uniongred yn yr ardal honno. Felly nid oedd yn wahaniaethol yn anghyfreithlon.[[45]](#footnote-45)

### Pa weithred sy'n gyfreithlon?

1. Lle bo’r amodau uchod yn berthnasol, gall y corff perthnasol gymryd unrhyw gamau sy’n gymesur â bodloni’r nodau a nodir yn y Ddeddf. Y nodau hynny yw:

* galluogi neu annog pobl sy'n rhannu'r nodwedd warchodedig i oresgyn neu leihau'r anfantais honno
* diwallu'r anghenion hynny, neu
* galluogi neu annog pobl sy'n rhannu'r nodwedd warchodedig i gymryd rhan yn y gweithgaredd hwnnw.

1. Nid yw gweithredu cadarnhaol yr un peth â gwahaniaethu cadarnhaol, sy'n anghyfreithlon. Esbonnir y gwahaniaeth rhwng y ddau yn ein dogfen [Gwasanaethau, swyddogaethau cyhoeddus a chymdeithasau: Cod Ymarfer Statudol](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf).[[46]](#footnote-46)

Arferion da

Nid oes gan gyngor unrhyw gynghorwyr o dan 30 oed. Mae'n rhoi cynllun mentora ar waith i annog mwy o bobl ifanc i ymddiddori mewn gwleidyddiaeth leol. Ei nod tymor hwy yw cynyddu nifer y cynghorwyr iau. Dyfernir lleoedd trwy gystadleuaeth agored a chaiff yr enillwyr gysgodi cynghorwyr enwebedig.

# Pennod 5: Cydymffurfio â'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn ymarferol

## Cyflwyniad

1. Mae **Pennod 2** yn egluro, er mwyn ‘rhoi sylw dyledus’ i’r tri nod yn y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol, rhaid i gorff perthnasol ystyried yn ymwybodol yr angen i wneud y pethau a nodir yn y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol wrth arfer unrhyw un o’i swyddogaethau sy’n ddarostyngedig i’r ddyletswydd.
2. Bydd corff sy’n destun y ddyletswydd yn gweld yr egwyddorion ym **mharagraffau 2.45 i 2.47** o **Bennod 2** yn ddefnyddiol wrth benderfynu pa gamau y mae angen iddo eu cymryd i sicrhau ei fod yn cydymffurfio â’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn barhaus. I grynhoi, yr egwyddorion i’w hystyried yw:

* gwybodaeth o'r ddyletswydd
* amseroldeb
* ystyriaeth wirioneddol
* gwybodaeth ddigonol
* nid yw'r ddyletswydd yn ddirprwyadwy
* adolygu, a
* tystiolaeth o ystyriaeth.

1. Bydd angen i awdurdodau rhestredig sicrhau eu bod hefyd yn cydymffurfio â’r camau gorfodol a nodir yn y rheoliadau dyletswydd penodol, a gwmpesir ym **Mhennod 6** y canllawiau hyn. Bwriad y dyletswyddau penodol yw galluogi perfformiad gwell o'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol.
2. Er mwyn penderfynu pa gamau i'w cymryd, gallai corff sy'n destun y ddyletswydd ofyn cyfres o gwestiynau iddo'i hun. Mae'r adrannau yn y bennod hon yn awgrymu sut y gellid ateb y cwestiynau hyn.
3. Sut y bydd yn asesu perthnasedd y ddyletswydd i'r swyddogaethau y mae'n eu harfer?

**Gweler: Nodi perthnasedd y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol (para 5.5 i 5.15)**

1. Sut y bydd yn casglu’r wybodaeth sydd ei hangen arno i’w alluogi i gydymffurfio â’r ddyletswydd?
2. Pa fecanweithiau adolygu y bydd yn eu rhoi ar waith i sicrhau bod cydymffurfiaeth â’r ddyletswydd yn parhau?

**Gweler: Sicrhau sail dystiolaeth gadarn (para 5.16 i 5.30)**

1. Sut y bydd yn sicrhau bod y rhai sy’n arfer y swyddogaethau hynny yn deall eu rhwymedigaethau o dan y ddyletswydd?
2. Sut y bydd yn sicrhau y cydymffurfir â’r ddyletswydd cyn ac yn ystod unrhyw broses gwneud penderfyniadau?
3. Sut y bydd yn integreiddio ystyriaeth drylwyr a sylweddol o’r ddyletswydd yng ngweithrediad ei swyddogaethau a’i brosesau gwneud penderfyniadau?

**Gweler: Sicrhau sylw dyledus wrth wneud penderfyniadau (para 5.40 i 5.60)**

1. Sut bydd yn dangos ei fod wedi cydymffurfio â'r ddyletswydd?

**Gweler: Darparu tystiolaeth o gydymffurfio (para 5.61 i 5.63)**Dylai awdurdodau rhestredig hefyd gyfeirio at Bennod 6

1. Sut y bydd yn cynnwys cydymffurfiad â'r ddyletswydd yn ei waith comisiynu neu gaffael/delio â thrydydd partïon?

**Gweler: Cyflawni’r ddyletswydd mewn perthynas â chyrff eraill (para 5.64 i 5.66)**

Nodi perthnasedd y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol

1. Rhaid i gorff sy’n destun y ddyletswydd benderfynu’n gyntaf i ba raddau y mae nodau’r ddyletswydd yn berthnasol i’r swyddogaethau penodol (gan gynnwys polisïau, arferion, gweithgareddau a phenderfyniadau presennol neu arfaethedig) y mae’n eu cyflawni, ac mewn perthynas â pha nodweddion gwarchodedig perthnasol. Dylai’r corff gofio’r ystyr eang a roddir i ‘swyddogaeth’ yng nghyd-destun y ddyletswydd (gweler **Atodiad A**).
2. Mewn rhai achosion bydd yn amlwg, hyd yn oed ar ôl ystyriaeth frysiog, nad yw nodau’r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn berthnasol i swyddogaeth benodol, er enghraifft archwilio ei gyfrifon. Gallai, felly, benderfynu nad oes yn rhaid iddo wneud dim mwy i fodloni’r ddyletswydd wrth arfer y swyddogaeth honno. Byddai’n arfer da iddo gofnodi’r rhesymau dros y penderfyniad hwn.
3. Fodd bynnag, os oes unrhyw amheuaeth a yw unrhyw un o'r nodau'n cael eu defnyddio, mae angen ymchwilio i'r mater cyn y gellir dod i unrhyw gasgliad diogel nad ydynt.[[47]](#footnote-47) Os nad oes gan gorff sy’n destun y ddyletswydd ddigon o dystiolaeth i wneud penderfyniad gwybodus am effaith ei swyddogaethau ar rai nodweddion gwarchodedig, dylai’r awdurdod ystyried casglu mwy o dystiolaeth.
4. Os yw’r corff sy’n destun y ddyletswydd o’r farn bod un neu fwy o nodau’r ddyletswydd yn berthnasol i swyddogaeth benodol, yna dylai fynd ymlaen i ystyried effaith bosibl y swyddogaeth ar bobl â’r nodweddion gwarchodedig perthnasol.
5. Bydd angen rhywfaint o ddadansoddi er mwyn asesu a yw'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn berthnasol i swyddogaeth a dylai fod yn fwy na dyfalu, ond ni ddylai fod yn dasg feichus. Nid yw’n ddiben ynddo’i hun; yn hytrach dylai helpu corff sy'n destun y ddyletswydd i flaenoriaethu ei ymdrechion a'i alluogi i roi mwy o ystyriaeth i'r swyddogaethau hynny sydd â'r perthnasedd a'r effaith fwyaf.
6. Mae swyddogaethau cyrff sy'n destun y ddyletswydd yn amrywio'n fawr. Prif swyddogaethau rhai cyrff perthnasol fydd darparu gwasanaethau penodedig, megis iechyd ac addysg, i'r cyhoedd neu adran o'r cyhoedd. Bydd y nodau yn y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn berthnasol iawn i'r swyddogaethau hyn, oherwydd eu heffaith uniongyrchol ar fywydau unigolion. Bydd angen i gyrff sy'n destun y ddyletswydd sicrhau eu bod yn ystyried cymhwyso'r ddyletswydd o'r cychwyn cyntaf - megis ar yr adeg y gwneir penderfyniadau cyllidebol sy'n effeithio ar wasanaeth penodol.[[48]](#footnote-48)
7. Mae cyrff eraill sy'n destun y ddyletswydd yn cyflawni swyddogaethau a all fod o leiaf un cam wedi'u tynnu oddi ar aelodau'r cyhoedd, er enghraifft y rhai sy'n cynnal ymchwil neu archwilio. Fodd bynnag, gallai dileu gwahaniaethu neu hyrwyddo cyfle cyfartal fod yn berthnasol i arfer eu swyddogaethau oherwydd effaith eu gwaith ar gyrff eraill sy'n destun y ddyletswydd.
8. Efallai nad yw’r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn berthnasol iawn i waith rhai cyrff, er enghraifft y rhai sy’n ymwneud ag agweddau cwbl dechnegol y gwyddorau ffisegol a thechnoleg ac nad yw eu penderfyniadau’n cael effaith uniongyrchol ar aelodau’r cyhoedd. Gall y ddyletswydd fod yn berthnasol o hyd i rai o weithgareddau’r corff hwnnw, er enghraifft yn rhinwedd ei swydd fel cyflogwr.
9. Mae'r ddyletswydd yn un barhaus. Ni ddylai corff perthnasol gymryd yn ganiataol, oherwydd ei fod unwaith wedi asesu a yw'r ddyletswydd yn berthnasol i swyddogaeth benodol, nad oes angen ystyried hyn eto. Gall perthnasedd y ddyletswydd i swyddogaeth (neu nodwedd warchodedig arbennig) newid dros amser.
10. Os bydd amgylchiadau'n newid ac yn effeithio ar y gweithgaredd perthnasol yna efallai y bydd angen ystyried cymhwysedd y ddyletswydd eto.
11. Unwaith y bydd corff sy’n destun y ddyletswydd wedi datblygu ffyrdd o asesu perthnasedd y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol i’w swyddogaethau, bydd yn haws iddo asesu unrhyw swyddogaethau newydd neu ddiwygiedig.

Arferion da

Yn hanesyddol, mae gan gyngor gwledig boblogaeth ethnig homogenaidd. Mae'n canfod bod proffil ei phoblogaeth wedi newid yn aruthrol dros y pum mlynedd diwethaf. Mae nifer cynyddol o bobl o Ddwyrain Ewrop a gwladolion tramor eraill wedi mudo i'r ardal ar gyfer gwaith tymhorol ac wedi penderfynu aros. Mae hyn wedi arwain at rai tensiynau yn y gymuned a'r canfyddiad bod gwasanaethau'n cael eu gorymestyn. O gymharu ag o'r blaen, mae meithrin cysylltiadau da ar sail hil bellach wedi dod yn fwy perthnasol i ddarpariaeth clybiau ar ôl ysgol, er enghraifft. O ganlyniad, mae'r cyngor yn ystyried a ddylid adolygu sut mae'n meithrin cysylltiadau da ac a all wneud mwy i hybu dealltwriaeth.

## Sicrhau sylfaen dystiolaeth gadarn

1. Er mwyn rhoi ystyriaeth briodol i’r nodau a nodir yn y ddyletswydd gyffredinol, bydd angen i gorff perthnasol gael tystiolaeth ddigonol o’r effaith y mae ei bolisïau a’i arferion yn ei chael, neu’n debygol o’i chael, ar bobl â nodweddion gwarchodedig gwahanol. Cyfeirir at wybodaeth o'r fath yn y canllaw hwn fel tystiolaeth cydraddoldeb.
2. Mae’r llysoedd wedi nodi’n glir bod angen casglu gwybodaeth berthnasol er mwyn gwneud penderfyniadau[[49]](#footnote-49) ar sail tystiolaeth a bydd angen i gorff sy’n destun y ddyletswydd allu dangos bod ganddo dystiolaeth ddigonol i’w alluogi i roi sylw dyledus.[[50]](#footnote-50)
3. Mae tystiolaeth cydraddoldeb ddigonol a chywir, wedi'i deall a'i dadansoddi'n briodol, wrth wraidd cydymffurfiaeth effeithiol â'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol. Hebddo, byddai corff sy’n destun y ddyletswydd yn annhebygol o allu rhoi sylw dyledus i’w nodau.

Cyfraith achosion

Penderfynodd cyngor dinas beidio â thrwyddedu model newydd o dacsi, gan gyfyngu ar y math y gellid ei ddefnyddio i dacsis tebyg i Lundain. Heriodd defnyddiwr cadair olwyn fawr â modur y penderfyniad hwn yn llwyddiannus. Ni ellid ei diogelu mewn tacsi tebyg i Lundain oherwydd y lle cyfyngedig i droi cadair olwyn. Roedd hyn yn golygu nad oedd ganddi unrhyw ddewis ond teithio i'r ochr, heb wregys diogelwch, a oedd yn anghyfforddus ac yn anniogel. Ni fyddai wedi gorfod gwneud hynny yn y model y gwrthododd y cyngor ei drwyddedu.

Llwyddodd yr her oherwydd bod penderfyniad y cyngor yn seiliedig ar gamddealltwriaeth sylfaenol o’r ffeithiau. Roedd o’r farn ei fod yn delio’n unig â dymuniad neu ffafriaeth defnyddwyr cadeiriau olwyn am fwy o ddewis, yn hytrach na rhywbeth a oedd yn rhwystro eu gallu i ddefnyddio tacsis trwyddedig yn ddiogel.  
o gwbl.

Dywedodd y barnwr fod y gwallau ffeithiol hyn yn hollbwysig yn ei benderfyniad gan fod y gwir sefyllfa ffeithiol yn ‘ystyriaeth berthnasol orfodol’ o dan a.49A Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995.[[51]](#footnote-51)

1. Drwy sicrhau bod ganddo sylfaen dystiolaeth ddibynadwy bydd corff sy’n destun y ddyletswydd yn gallu:

* deall effaith ei bolisïau, arferion a phenderfyniadau
* ystyried a oes angen ymchwil neu ymgysylltu pellach
* ystyried a oes ffyrdd o liniaru unrhyw effaith andwyol a nodwyd
* penderfynu a ddylid addasu neu ailystyried polisi, arfer neu benderfyniad
* nodi blaenoriaethau cydraddoldeb; ar gyfer awdurdodau rhestredig mae hyn yn cynnwys datblygu amcanion cydraddoldeb, a
* monitro eu cynnydd yn erbyn yr amcanion hyn.

1. Bydd monitro cynnydd polisïau a phenderfyniadau yn galluogi'r corff sy'n destun y ddyletswydd i fynd i'r afael â natur barhaus y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol. Bydd angen iddo benderfynu sut i adolygu cynnydd yn gymesur fel ei fod yn ymwybodol o amgylchiadau a allai ei gwneud yn ofynnol iddo ystyried adolygu polisi neu benderfyniad cyfredol. Er enghraifft, gallai tystiolaeth cydraddoldeb ddangos bod y gymuned y mae'n ei gwasanaethu wedi newid; bod y cyd-destun y mae'r corff yn gweithredu ynddo wedi newid; neu fod y polisi yn cael effaith wahaniaethol bosibl yn ymarferol.

### Pa fath o dystiolaeth cydraddoldeb fydd ei hangen?

1. Lle mae un neu fwy o nodau’r ddyletswydd wedi’u nodi fel rhai sy’n berthnasol i swyddogaeth (fel y disgrifir ym **mharagraffau 5.5 i 5.15**) mewn perthynas ag un neu fwy o nodweddion gwarchodedig, dylai corff sy’n destun y ddyletswydd ystyried a oes ganddo ddigon o dystiolaeth i’w rhoi ystyriaeth briodol i effaith bosibl y swyddogaeth ar bobl â’r nodweddion gwarchodedig hynny.
2. Bydd hyn yn cynnwys ystyried a oes ganddo ddealltwriaeth ddigonol o'r anfanteision penodol, anghenion gwahanol a/neu gyfranogiad anghymesur o isel a brofir gan bobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig penodol y mae'r swyddogaeth yn effeithio arnynt. Mae'r ddealltwriaeth honno'n arbennig o berthnasol i gydymffurfio â'r nod o hybu cyfle cyfartal ond gall hefyd fod o gymorth i nodi ffyrdd y gall polisi wahaniaethu'n anuniongyrchol yn erbyn pobl â nodwedd warchodedig benodol.
3. Nid yw’r gofyniad i gael tystiolaeth ddigonol yn awgrymu bod angen i gorff sy’n destun y ddyletswydd, ym mhob achos, gael data ystadegol caled.   
   Gall corff perthnasol hefyd ddefnyddio ffynonellau mwy ansoddol megis adborth gan ddefnyddwyr gwasanaeth. Lle nad oes gan gorff sy'n destun y ddyletswydd ddigon o wybodaeth yn fewnol gall hefyd ddefnyddio ffynonellau allanol, er enghraifft gwybodaeth sydd ar gael gan y Comisiwn; grwpiau cynrychioliadol lleol neu genedlaethol ac ati.
4. Nid yw’n dderbyniol i gorff perthnasol ddweud na all fodloni’r ddyletswydd oherwydd nad oes ganddo dystiolaeth am fater perthnasol. Os nad oes gan gorff sy'n destun y ddyletswydd ddigon o dystiolaeth i roi sylw dyledus, bydd angen iddo gael hyn. Ffyrdd posibl o wneud hyn yw trwy:

* casglu ffynonellau data newydd ei hun, os oes ganddo amser a’i fod yn gymesur gwneud hyn
* ymgysylltu â phobl â nodweddion gwarchodedig penodol, neu
* defnyddio ffynonellau allanol o wybodaeth. Mae hyn yn debygol o fod yn arbennig o ddefnyddiol ar gyfer y nodweddion gwarchodedig hynny lle mae casglu gwybodaeth yn sensitif a niferoedd yn isel, er enghraifft ailbennu rhywedd.

Arferion da

Mae swyddogaethau awdurdod lleol yn cynnwys dyrannu grantiau i’r sector gwirfoddol a chymunedol. Mae'n penderfynu y gallai'r ffordd y mae'n cynnig grantiau hybu cyfle cyfartal i bobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig penodol ac sy'n meithrin cysylltiadau da. Mae hefyd yn ymwybodol o’r angen i sicrhau bod y broses grantiau’n cael ei gweithredu mewn ffordd anwahaniaethol. Fodd bynnag, nid oes gan yr awdurdod unrhyw wybodaeth fonitro i ddangos i ba raddau y mae'r dyfarniad grantiau presennol yn cyflawni'r pethau hynny neu y gallai wneud hynny yn y dyfodol. Mae’n penderfynu casglu a dadansoddi gwybodaeth am ddyfarnu grantiau i gyrff sy’n darparu gwasanaethau i bobl sy’n rhannu’r nodweddion gwarchodedig perthnasol er mwyn sicrhau nad yw ei broses grantiau yn wahaniaethol, er mwyn nodi a allai fod angen iddo wneud mwy i annog rhai grwpiau i ymgeisio, a sicrhau ei fod yn gyffredinol yn meithrin cysylltiadau da drwy ei raglen.

### Diffyg tystiolaeth

1. Gall gymryd peth amser i wybodaeth o ansawdd da gael ei chasglu. Bydd angen i gorff sy’n destun y ddyletswydd benderfynu ble mae bylchau yn ei sylfaen dystiolaeth a sut i fynd i’r afael â nhw.
2. Ni ddylai corff sy’n destun y ddyletswydd oedi cyn ystyried materion sy’n dod i’r amlwg o ffynonellau presennol; er enghraifft, gwybodaeth staff, achosion llys neu dribiwnlys, adborth cwsmeriaid neu ymgysylltiad (cynnwys) grwpiau cydraddoldeb, neu ddata cenedlaethol.[[52]](#footnote-52)

Cyfraith achosion

Cyflwynodd heddlu rwydwaith symudol o gamerâu gwyliadwriaeth i helpu  
iddo nodi pobl o ddiddordeb ar restr wylio ar adegau a lleoedd penodol. Roedd y system yn defnyddio technoleg adnabod wynebau, sy'n fath o ddeallusrwydd artiffisial (AI). Deellir yn eang y gall systemau o'r fath fod â thuedd gynhenid ​​ac y gallent arwain at wneud penderfyniadau gwahaniaethol, er enghraifft trwy gam-adnabod menywod a lleiafrifoedd ethnig yn amlach na phobl eraill.

Cymerodd unigolyn gamau yn erbyn yr heddlu, gan honni bod cyflwyno'r system AI hon yn torri ei hawliau dynol, yn ogystal â chyfreithiau cydraddoldeb a diogelu data. Sefydlodd y Llys nad oedd yr heddlu wedi rhoi ystyriaeth ddigonol i oblygiadau cydraddoldeb a hawliau dynol y penderfyniad i roi’r dechnoleg newydd ar waith. Penderfynodd y Llys nad oedd yr heddlu ‘erioed wedi ceisio bodloni eu hunain, naill ai’n uniongyrchol neu drwy ddilysiad annibynnol’ nad oedd gan y rhaglen feddalwedd ragfarn annerbyniol ar sail hil neu ryw. Roedd y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn ei gwneud yn ofynnol i'r heddlu fod wedi cynnal ystyriaeth fanylach o oblygiadau cydraddoldeb posibl ei benderfyniad i ddefnyddio'r system wyliadwriaeth newydd. Dylai hyn fod wedi digwydd cyn i’r system newydd gael ei threialu am y tro cyntaf, ac ar sail barhaus unwaith y’i gweithredwyd.

Roedd yr achos hefyd yn egluro, lle mae corff cyhoeddus yn caffael gwasanaeth gan drydydd parti, mae'n rhaid i'r corff cyhoeddus barhau i ystyried yn llawn y gofynion o dan y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol. Ni all ddibynnu ar y trydydd parti i wneud hyn, ac nid yw’n ddigon da awgrymu bod y dadansoddiad yn rhy anodd neu fod y wybodaeth sydd ei hangen yn fasnachol sensitif. Nid yw'r ddyletswydd yn ddirprwyadwy.[[53]](#footnote-53)

Arferion da

Gan ddefnyddio data cenedlaethol, mae landlord cymdeithasol cofrestredig yn nodi bod tai hygyrch yn brin. Mae adborth cwsmeriaid hefyd yn nodi y gall fod angen heb ei ddiwallu yn yr ardal. Er nad oes ganddo dystiolaeth gadarn eto am angen lleol, mae’r landlord cymdeithasol yn cymryd camau i wella argaeledd tai hygyrch tra hefyd yn dechrau casglu data lleol.

1. Nid yw bob amser yn angenrheidiol, nac yn bosibl, cael tystiolaeth cydraddoldeb soffistigedig cyn ystyried mater cydraddoldeb. Fodd bynnag, bydd angen cyfiawnhau unrhyw benderfyniad nad oes digon o amser i gasglu tystiolaeth bellach. Mae angen sicrhau cydbwysedd rhwng ymdrechion i gasglu tystiolaeth ac ymdrechion i fynd i'r afael â materion cydraddoldeb. Mae’n bosibl na fydd angen casglu rhagor o dystiolaeth os yw’r corff sy’n destun y ddyletswydd yn ystyried yn briodol y gall arfer ei ddyletswydd gyda’r deunydd sydd ganddo.[[54]](#footnote-54)

Arferion da

Yn absenoldeb gwybodaeth leol am nifer y dynion hoyw, lesbiaid neu bobl ddeurywiol sy'n defnyddio gwasanaethau iechyd meddwl a ddarperir gan gorff iechyd, gallai gwybodaeth genedlaethol arwain y corff i benderfynu y dylai hyfforddiant staff a hyrwyddo'r gwasanaethau hyn fynd i'r afael yn benodol â materion o'r fath. Gallai diffyg gwybodaeth leol hefyd arwain at y corff iechyd yn penderfynu y dylai wella’r broses o gasglu data ansoddol a meintiol er mwyn gallu casglu tystiolaeth ar gyfeiriadedd rhywiol gan ddefnyddwyr gwasanaethau iechyd meddwl.

1. Fel enghraifft arall, er y gall dyfeisio mesuriadau soffistigedig ynghylch hygyrchedd amwynderau lleol fod yn gymhleth ac yn ddrud, gall awdurdodau lleol nodi maint a lleoliad problemau drwy ymgysylltu â phobl anabl, a dylent ddefnyddio’r dystiolaeth hon i lywio eu penderfyniadau am faterion hygyrchedd.

### Casglu tystiolaeth yn ymarferol

1. Wrth benderfynu pa dystiolaeth i’w chasglu, gallai corff sy’n destun y ddyletswydd ofyn y cwestiynau canlynol iddo’i hun:
2. Pa wybodaeth, os o gwbl, y mae eisoes yn ei chasglu fel mater o drefn a allai ei helpu i ddeall effaith ei swyddogaethau?
3. A yw'r wybodaeth honno wedi'i dadgyfuno yn ôl nodweddion gwarchodedig gwahanol? Os na, a all fod?
4. A yw’r wybodaeth honno’n rhoi dealltwriaeth ddigonol iddo o’r anfanteision penodol, y gwahanol anghenion a/neu’r cyfranogiad anghymesur o isel a brofir gan bobl sy’n rhannu nodweddion gwarchodedig penodol?
5. A oes angen iddo gymryd camau i sicrhau cyfrinachedd unrhyw wybodaeth sensitif y mae'n ei chasglu?
6. Os nad oes ganddo wybodaeth berthnasol, pa ffynonellau gwybodaeth eraill sydd ar gael?
7. A fyddai’n ddefnyddiol ymgysylltu â’r bobl y mae penderfyniad neu bolisi yn effeithio’n benodol arnynt?
8. A oes modd gweithio'n lleol gyda chyrff eraill sy'n destun y ddyletswydd i rannu adnoddau wrth gasglu tystiolaeth?
9. Mae enghreifftiau o sut y gallai cyrff sy’n destun y ddyletswydd ymateb i’r cwestiynau hyn yn cynnwys:

* Mewn ymateb i bryderon ynghylch diogelwch teithwyr a godwyd gan deithwyr ifanc a hŷn, mae gweithrediaeth trafnidiaeth teithwyr yn penderfynu casglu data ar oedran mewn unrhyw arolygon y mae'n eu cynnal yn y dyfodol.
* Mae landlord cymdeithasol cofrestredig yn cael ei ariannu’n gyhoeddus gan awdurdod lleol i ddarparu gwasanaeth tai â chymorth. Mae'n hyfforddi ei staff ar bwysigrwydd diogelu data a chasglu gwybodaeth sensitif, megis mewn perthynas â chyfeiriadedd rhywiol, gan ddefnyddwyr gwasanaethau.
* Nid oes gan wasanaeth tân ac achub sy’n adolygu ei bolisïau cyflogaeth ddigon o wybodaeth am yr holl nodweddion gwarchodedig perthnasol, felly mae’n penderfynu ymgysylltu â’i undeb llafur i’w helpu i ddeall effaith bosibl y newidiadau y mae’n dymuno eu gwneud.

## Ymgysylltiad

1. Mae’r adran hon yn esbonio pam y gallai ymgysylltu â phersonau y mae eu penderfyniadau’n debygol o effeithio arnynt (er enghraifft, defnyddwyr gwasanaethau a chyflogeion) gynorthwyo cyrff perthnasol i gydymffurfio â’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol.
2. Bydd y wybodaeth a'r mewnwelediadau y gellir eu cael o ymgysylltu yn helpu corff sy'n destun y ddyletswydd i ddeall effeithiau gwirioneddol neu bosibl ei bolisïau a'i arferion.
3. Mae pwysigrwydd ymgysylltu wedi’i amlygu gan gyfraith achosion, lle nododd y llys, wrth ganfod achos o dorri’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol: ‘…pe bai’r Ysgrifennydd Gwladol yn unig wedi ymgynghori â nhw (yr hawlwyr) byddent wedi gallu (pe byddent yn dymuno) amlygu’r ystyriaethau cydraddoldeb arbennig hynny iddo’.[[55]](#footnote-55)

### Beth mae ymgysylltu yn ei olygu?

1. Mae ymgysylltu[[56]](#footnote-56) yn derm eang a fwriedir i gwmpasu’r ystod gyfan o ffyrdd y mae cyrff sy’n destun y ddyletswydd yn rhyngweithio â’u defnyddwyr gwasanaeth a’u gweithwyr, y tu hwnt i’r hyn a wnânt wrth ddarparu gwasanaethau neu o fewn perthynas gyflogaeth ffurfiol. Bydd yr hyn sy'n addas ar gyfer corff penodol neu'n briodol ar gyfer swyddogaeth benodol yn dibynnu ar yr amgylchiadau.
2. Ni all corff sy’n destun y ddyletswydd ymgysylltu â phawb, ym mhob penderfyniad, drwy’r amser. Dylent, felly, gymryd agwedd gymesur at benderfynu a ddylid ymgysylltu a chyda phwy, a hyd a lled yr ymarfer. Dylai dulliau a graddau ymgysylltu hefyd fod yn gymesur â maint ac adnoddau'r corff ac arwyddocâd y mater.

Cyfraith achosion

Penderfynodd cyngor gau cartref gofal er mwyn defnyddio'r safle ar gyfer  
llety hunangynhwysol â chymorth. Heriwyd hyn gan drigolion. Penderfynodd y Llys fod y cyngor wedi cydymffurfio â'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol berthnasol.[[57]](#footnote-57)

Roedd y cyngor wedi penodi gweithwyr cymdeithasol yn benodol i gymryd barn y perthnasau, gan gynnwys y rhai oedd wedi ymateb i'r cynigion. Penodwyd gweithiwr cymdeithasol amser llawn am gyfnod o dri mis yn y cartref at ddibenion cyswllt.

Penodwyd eiriolwr hefyd i gynrychioli'r trigolion. Rhoddwyd ystyriaeth i farn grwpiau sy'n cynrychioli pobl hŷn.

Nododd y llys fod y grwpiau hynny wedi cyflwyno dadleuon yn benodol ar sail bod y rhan fwyaf, os nad y cyfan, o'r trigolion yn anabl. Roedd yr ymgynghoriad gyda'r bobl hŷn dan sylw, eu perthnasau a'u grwpiau cynrychioliadol yn cael eu cofnodi a'u nodi'n ofalus.

Dangosodd yr ymgynghoriad, i’r preswylwyr, fod gwir broblemau cau (fel sioc, trallod, dryswch, colled, colli ffrindiau, colli cartref) wedi’u sefydlu a’u cofnodi. Rhoddwyd ystyriaeth benodol i effaith y cau ar y rhai sy'n dioddef o ddementia. Rhoddwyd crynodeb priodol o'r safbwyntiau a fynegwyd yn yr ymgynghoriad gerbron y rhai sy'n gwneud penderfyniadau yn ysgrifenedig ac ar lafar. Caniatawyd i lefarwyr ar ran y trigolion annerch y penderfynwyr.[[58]](#footnote-58)

1. Cyn penderfynu a oes angen ymgysylltu ymhellach a hyd a lled yr ymarfer, dylai corff sy’n destun y ddyletswydd sefydlu pa wybodaeth sydd eisoes ar gael, megis ymchwil, neu ganlyniadau ymarferion ymgynghori ac ymgysylltu cynharach, a ble mae’r bylchau.

Arferion da

Mae heddlu yn adolygu ei bolisi cymorth i ddioddefwyr. Mae’n adolygu gwybodaeth o arolygon boddhad dioddefwyr ac yn nodi nad oes llawer o wybodaeth am foddhad pobl anabl gyda gwasanaeth cyffredinol yr heddlu. Mae'n ceisio mynd i'r afael â'r bwlch hwn mewn gwybodaeth drwy ymgynghori ag aelodau ei grŵp cynghori ar anabledd i ganfod a oes unrhyw anghenion heb eu diwallu y mae angen mynd i'r afael â hwy.

1. Os bydd corff sy’n destun y ddyletswydd yn penderfynu ei fod yn mynd i ymgynghori ag aelodau o’r cyhoedd fel rhan o’i ymgysylltiad â nhw, rhaid iddo wneud yn siŵr bod yr ymgynghoriad yn ystyrlon. Rhaid caniatáu digon o amser i bobl ymateb a rhaid ystyried ymatebion gyda meddwl agored. Ni ddylai ymgynghoriadau fod yn ymarfer o ffurf dros sylwedd.[[59]](#footnote-59)

### Ymwneud yn ymarferol

1. Wrth benderfynu sut i gynnal ymgysylltiad yn ymarferol, gallai corff sy’n destun y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol ofyn iddo’i hun:

* A oes mecanweithiau presennol ar waith ac a ydynt yn hygyrch  
  a ddefnyddir gan bobl â nodweddion gwarchodedig gwahanol?
* A yw pobl â nodweddion gwarchodedig penodol ar hyn o bryd  
  heb gynrychiolaeth ddigonol?
* Pa gamau y gellir eu cymryd i fynd i'r afael ag unrhyw dangynrychiolaeth?
* A all weithio gyda chyrff eraill ar unrhyw ymarferion ymgysylltu i wneud y defnydd gorau o adnoddau ac i leihau ‘blinder ymgysylltu’?
* Sut y bydd yn adlewyrchu canlyniad unrhyw ymgysylltu?

1. Mae enghreifftiau o sut y gallai corff sy’n destun y ddyletswydd ymateb i’r cwestiynau hyn yn cynnwys:

* mae prifysgol yn sefydlu rhwydwaith staff lesbiaidd, hoyw a deurywiol i weithredu fel fforwm cynrychioliadol
* bod heddlu yn newid ei leoliad ar gyfer cyfarfodydd rhawd cymunedol i un a ddefnyddir yn rheolaidd gan sefydliadau cymunedol ffoaduriaid i annog mwy o gyfranogiad gan bobl o wahanol leiafrifoedd ethnig, a
* corff iechyd ac awdurdod lleol yn cynnal ymarfer ymgysylltu ar y cyd i lywio datblygiad asesiad o anghenion iechyd a gofal cymdeithasol lleol.

## Sicrhau sylw dyledus wrth wneud penderfyniadau

1. Mae pawb sy'n destun y ddyletswydd yn gwneud penderfyniadau. Ar un pen i'r sbectrwm mae penderfyniadau sy'n ymwneud â pholisïau trosfwaol neu gyllideb a chynllunio busnes. Ar y pen arall mae'r nifer fawr o benderfyniadau arferol sy'n effeithio ar unigolion neu deuluoedd sy'n gynhenid ​​i swyddogaethau penodol, er enghraifft penderfyniadau stopio a chwilio gan staff heddlu neu ddelio â cheisiadau am fudd-daliadau lles.
2. Rhaid i gorff perthnasol gydymffurfio â’r ddyletswydd ar gyfer pob math o benderfyniad sy’n ymwneud â swyddogaethau pan fo’r ddyletswydd yn berthnasol. Yn yr adran hon, mae cyfeiriadau at ‘wneuthurwyr penderfyniadau’ yn gyfeiriadau at y rhai sy’n arfer y swyddogaethau sy’n ddarostyngedig i’r ddyletswydd ar ba bynnag lefel o fewn sefydliad. O ystyried yr ystyr eang a roddir i 'swyddogaeth' gan y llysoedd yng nghyd-destun y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol, bydd hyn yn amrywio o aelodau corff penderfynu ffurfiol, megis pwyllgor awdurdod lleol, i athro sy'n gwneud penderfyniad ynghylch y cais o bolisi gwisg ysgol.[[60]](#footnote-60)
3. Bydd corff perthnasol ond yn gallu cydymffurfio â’r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol mewn perthynas â phenderfyniad, os yw’r penderfynwr terfynol:

* deall rhwymedigaethau’r corff o dan y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol
* yn meddu ar wybodaeth ddigonol, a
* yn amlwg yn cymryd y wybodaeth hon i ystyriaeth yn llawn drwy gydol y broses gwneud penderfyniadau.

1. Mae’r llysoedd wedi pwysleisio pwysigrwydd rhoi sylw dyledus cyn ac ar yr adeg y mae polisi penodol yn cael ei ystyried, ac o arfer y ddyletswydd gyda meddwl agored.[[61]](#footnote-61) Maen nhw hefyd wedi pwysleisio, heb dystiolaeth o ‘ymgais strwythuredig i ganolbwyntio ar fanylion materion cydraddoldeb’, mae’r penderfynwr yn debygol o fod mewn trafferthion os caiff y penderfyniad ei herio.[[62]](#footnote-62)
2. Mae’r llysoedd wedi derbyn pwysigrwydd sicrhau y cydymffurfir â’r ddyletswydd ar gam ffurfiannol wrth lunio polisïau tra hefyd yn derbyn na ellir o reidrwydd adnabod ‘camau’ ffurfiannol penodol yn hawdd ym mhob proses gwneud penderfyniadau.
3. Mae’r llysoedd hefyd wedi dweud ‘Mae’n sicr yn afreal bod angen “craffu cynhwysfawr” (beth bynnag mae hynny’n ei olygu) ar bob eiliad drwy gydol y broses. Gall ac a fydd yn union pa ystyriaeth sy’n ddyledus amrywio o bryd i’w gilydd yn ystod y broses… I’r graddau y gall y Barnwr fod wedi nodi ar un cam o’i farn y bydd Asesiad llawn o’r Effaith ar Gydraddoldeb *bob amser* yn ddigon, ar yr amod ei fod yn cael ei gynhyrchu cyn y penderfyniad sy'n cael ei wneud o'r diwedd, efallai ei fod yn mynd yn rhy bell.'[[63]](#footnote-63)

### Sicrhau bod y rhai sy'n gwneud penderfyniadau yn deall y ddyletswydd

1. Gallai sicrhau bod y rhai sy’n gwneud penderfyniadau yn deall y ddyletswydd arwain corff perthnasol at:

* nodi a darparu hyfforddiant i sicrhau bod y ddyletswydd yn llywio prosesau gwneud penderfyniadau
* sicrhau bod y rhai sy'n gwneud penderfyniadau yn ymwybodol o'r canllawiau hyn neu ganllawiau perthnasol eraill, a
* sicrhau bod goblygiadau’r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol wedi’u nodi mewn adroddiadau neu bapurau eraill i’r rhai sy’n gwneud penderfyniadau.[[64]](#footnote-64)

1. Bydd hyfforddiant yn fwyaf defnyddiol os yw'n cynnwys pobl sy'n gyfrifol am bob cam o'r broses gwneud penderfyniadau. Mewn sefydliadau mawr gall hyn fod yn nifer o bobl wahanol gyda rolau gwahanol: y rhai sy'n dadansoddi; y rhai sy'n gwneud y penderfyniad; a'r rhai sy'n gyfrifol am gyflawni'r polisi neu arfer dilynol.

Arferion da

Mae awdurdod lleol yn wynebu cyfyngiadau cyllidebol. Mae i fod i wneud cyfres o benderfyniadau am y gostyngiad yn y ddarpariaeth o wasanaethau gofal i oedolion a phobl ifanc. Mae arweinydd y cyngor yn gwybod y bydd y penderfyniadau hyn yn ddadleuol a bod ganddynt y potensial i effeithio'n andwyol ar bobl â nodweddion gwarchodedig penodol, yn enwedig pobl anabl a'u gofalwyr. Mae hi ac arweinwyr pleidiau eraill yn sicrhau bod swyddogion yn briffio'r cynghorwyr sy'n gyfrifol am wneud y penderfyniadau hyn yn llawn ynghylch perthnasedd dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus. Maent hefyd yn cael eu briffio ar ba dystiolaeth y dylent fod yn chwilio amdani yn y wybodaeth a ddarperir iddynt gan swyddogion er mwyn sicrhau y gallant roi sylw dyledus wrth wneud penderfyniadau.

### Sicrhau bod tystiolaeth ddigonol o gydraddoldeb yn cael ei hystyried drwy gydol y broses gwneud penderfyniadau

1. Nid oes diben casglu tystiolaeth cydraddoldeb os na chaiff ei defnyddio i hysbysu corff sy’n destun y ddyletswydd am effaith bosibl ei benderfyniadau, yn ogystal â sefydlu lle mae angen cymryd camau, a mesur ei lwyddiant. Mae’r llysoedd wedi pwysleisio’r ddyletswydd i asesu graddau unrhyw effaith andwyol a’r ffyrdd y gellir dileu risg o’r fath cyn mabwysiadu polisi arfaethedig. Bydd hyn yn golygu rhoi sylw dyledus i'r angen i gymryd camau i gasglu gwybodaeth berthnasol.[[65]](#footnote-65)
2. Bydd cyrff sy’n destun y ddyletswydd am sicrhau bod tystiolaeth cydraddoldeb ar gael yn rhwydd i staff a’r rhai sy’n gwneud penderfyniadau, gan gynnwys byrddau neu uwch dimau rheoli.
3. Lle mae asesiad o effaith polisi neu benderfyniad yn briodol ac wedi’i gynnal, bydd hyn yn bwysig i helpu’r penderfynwr i roi sylw dyledus. Bydd angen iddynt sicrhau eu bod yn fodlon eu bod yn:

* deall perthnasedd nodau’r ddyletswydd cydraddoldeb i’r polisi neu benderfyniad
* cael digon o wybodaeth am effaith bosibl y penderfyniad ar bobl â nodweddion gwarchodedig perthnasol. Os na, bydd angen iddynt benderfynu a oes angen ymchwil neu ymgynghori pellach
* wedi ystyried a ellir cymryd camau i liniaru unrhyw effeithiau andwyol posibl a nodwyd yn sgil y polisi neu’r penderfyniad ar bobl sy’n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol, gan gynnwys cymryd camau cadarnhaol lle byddai hyn yn cael ei ganiatáu gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf), a
* wedi ystyried a oes modd cymryd camau i alluogi’r polisi neu’r penderfyniad i hybu cyfle cyfartal i bobl sy’n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol.

Cyfraith achosion

Oherwydd cyfyngiadau ariannol, mae awdurdod lleol yn penderfynu cyfyngu gwasanaethau gofal oedolion i bobl ag anghenion critigol. Heriwyd hyn gan adolygiad barnwrol. Dywedodd y Llys nad oedd tystiolaeth bod y ddyletswydd gyfreithiol [yn yr achos hwnnw o dan adran 49A o Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995] a’i goblygiadau wedi’u dwyn i sylw’r cynghorwyr. Dylent fod wedi cael gwybod nid yn unig bod anabledd yn broblem, ond hefyd am y rhwymedigaethau penodol yr oedd y gyfraith yn eu gosod.

Atodiodd swyddogion grynodeb i’r adroddiad a arweiniodd at benderfyniad y cyngor a oedd yn cyfeirio’n amwys yn unig at wrthdaro posibl â Deddf 1995. Nid oedd hyn yn rhoi unrhyw syniad i gynghorydd prysur o'r dyletswyddau difrifol a osodwyd ar y cyngor gan y Ddeddf honno. O ganlyniad, ni allai'r cyngor bwyso a mesur materion yn gywir yn y fantol. Nid oedd yn ddigon derbyn bod gan y cyngor hanes anabledd da a chymryd yn ganiataol bod y neges wedi cyfleu rhywsut.[[66]](#footnote-66)

### Rhoi pwys dyladwy i'r nodau cydraddoldeb wrth wneud penderfyniadau

1. Lle mae her gyfreithiol yn honni methiant i gydymffurfio â’r ddyletswydd, rôl y llys yw adolygu a oedd gan y corff sy’n cael ei herio ‘sylw dyledus’. Mae’r cysyniad o sylw dyledus yn ei gwneud yn ofynnol i’r llys sicrhau bod ffocws priodol a chydwybodol wedi bod ar yr hyn sy’n ofynnol yn ôl y ddyletswydd. Os gwneir hynny, ni all y llys ymyrryd â’r penderfyniad dim ond oherwydd y byddai wedi rhoi mwy o bwysau i oblygiadau cydraddoldeb y penderfyniad nag a roddodd y penderfynwr. Rhaid i’r penderfynwr fod yn glir yn union beth yw’r goblygiadau o ran cydraddoldeb pan fydd yn eu rhoi yn y fantol, a rhaid iddynt gydnabod y dymunoldeb o’u cyflawni, ond yn y pen draw mater iddynt hwy yw penderfynu pa bwysau y dylid ei roi yng ngoleuni popeth perthnasol ffactorau.[[67]](#footnote-67)
2. Mewn rhai sefyllfaoedd, gall corff sy'n destun y ddyletswydd ddod i'r casgliad bod ystyriaethau eraill yn gorbwyso'r rhai cydraddoldeb. Gallai hyn gynnwys, er enghraifft, blaenoriaethau lleol neu adnoddau sydd ar gael.
3. Gall y pwysau a roddir i ffactorau gwrthbwysol gan y penderfynwr gael ei herio yn y llys os yw'r penderfyniad yn afresymol neu'n seiliedig ar ystyriaethau neu ffeithiau amherthnasol.
4. Mae’r llysoedd wedi sefydlu’r egwyddorion a ganlyn y dylai corff sy’n destun y ddyletswydd eu hystyried wrth wneud penderfyniadau y mae’r ddyletswydd yn berthnasol iddynt:

* Mae’r ddyletswydd yn golygu bod effaith bosibl penderfyniad ar bobl â nodweddion gwarchodedig gwahanol bob amser yn cael ei hystyried gan gorff sy’n destun y ddyletswydd fel ystyriaeth berthnasol orfodol.[[68]](#footnote-68)
* Pan effeithir ar niferoedd mawr o bobl agored i niwed – llawer iawn ohonynt yn rhannu nodwedd warchodedig berthnasol, rhaid ystyried y materion a nodir yn y ddyletswydd yn uchel iawn.[[69]](#footnote-69)
* Fodd bynnag, hyd yn oed os gall nifer y bobl yr effeithir arnynt gan benderfyniad penodol fod yn fach, er enghraifft penderfyniad sy'n effeithio ar bobl draws, gallai difrifoldeb neu raddfa gwahaniaethu ac aflonyddu fod yn fawr. Nid yw'r pwysau a roddir i nodau'r ddyletswydd o reidrwydd yn llai pan fo nifer y bobl yr effeithir arnynt yn fach.

### Sicrhau sylw dyledus trwy ddefnyddio canllawiau a meini prawf

1. Mae llawer o swyddogaethau corff sy’n destun y ddyletswydd yn ei gwneud yn ofynnol iddo wneud penderfyniadau mewn achosion unigol. Er enghraifft, trwyddedu, mesurau amddiffyn plant a disgyblaeth staff.
2. Fel arfer gwneir penderfyniadau o'r fath yn unol â chanllawiau neu feini prawf y mae corff wedi'u mabwysiadu i gynorthwyo ei staff neu ei swyddogion i wneud penderfyniadau sy'n gyson ac yn deg.
3. Os yw’r canllawiau neu feini prawf wedi’u hasesu gan gyfeirio at dri nod y ddyletswydd, gallant helpu’r rhai sy’n gwneud penderfyniadau unigol i sicrhau eu bod yn rhoi sylw dyledus.

Arferion da

Mae awdurdod lleol yn llunio canllawiau i benaethiaid a llywodraethwyr ar ddefnyddio gwaharddiadau dros dro a pharhaol. Maent yn penderfynu y bydd yr angen i ddileu gwahaniaethu a'r angen i hybu cyfle cyfartal yn berthnasol i'w weithrediad. O ganlyniad, mae'r canllawiau'n cynnwys cyngor ar sut i sicrhau nad yw penderfyniadau'n wahaniaethol. Yn benodol, mae’n awgrymu sut y gall ysgolion sicrhau bod disgyblion anabl a rhieni nad ydynt yn siarad Saesneg fel iaith gyntaf yn gallu cyflwyno sylwadau.

1. Lle mae penderfynwyr unigol yn arfer rhywfaint o ddisgresiwn, nid yw cael polisi neu ganllawiau yn dileu'r cyfrifoldeb arnynt i sicrhau eu bod wedi ystyried yr holl faterion perthnasol.
2. Yn yr enghraifft uchod, byddai disgwyl o hyd i bennaeth sy’n ystyried a ddylid gwahardd disgybl roi sylw dyledus wrth wneud y penderfyniad unigol hwnnw.
3. Os oes tystiolaeth y bydd penderfyniadau unigol a wneir yn unol â’r polisi presennol yn cael effaith andwyol ar bobl sy’n rhannu nodwedd warchodedig benodol neu’n anfanteisiol iddynt, yna bydd angen i’r corff ystyried a ddylid adolygu’r polisi.

## Darparu tystiolaeth o gydymffurfio

1. Mae’r llysoedd wedi ei gwneud yn glir bod cyrff cyhoeddus perthnasol wedi’u cyhuddo o gyfrifoldeb sylweddol am gyflawni’r ddyletswydd cydraddoldeb, ac o ran sicrhau bod tystiolaeth ar gael, os oes angen, i ddangos bod y ddyletswydd wedi’i chyflawni.[[70]](#footnote-70) Bydd yn anodd i gorff perthnasol berswadio llys ei fod wedi cydymffurfio â’r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn absenoldeb cofnodion.
2. Fodd bynnag, mae'r llysoedd wedi ei gwneud yn glir ei bod yn arfer da cadw cofnodion sy'n dangos sut y maent wedi rhoi sylw dyledus. Os na chedwir cofnodion bydd yn ei gwneud yn anoddach, yn ôl tystiolaeth, i gorff cyhoeddus ddarbwyllo llys ei fod wedi cydymffurfio â’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol. Bydd yn arbennig o bwysig i gorff gadw cofnodion sy’n dangos ei resymeg lle mae wedi penderfynu peidio â chymryd unrhyw gamau i hyrwyddo’r nodau yn y ddyletswydd er bod cydraddoldeb yn hynod berthnasol i’r penderfyniad dan sylw. Gall cyhoeddi gwybodaeth am sut y daethpwyd i benderfyniad penodol hefyd yn ymarferol leihau’r tebygolrwydd o her, gan gynnwys her gyfreithiol, rhag digwydd yn y lle cyntaf. Os yw’r rhai yr effeithir arnynt gan benderfyniad yn deall sut y daethpwyd iddo ac yn gallu gweld bod yr holl faterion perthnasol wedi’u hystyried, efallai y byddant yn llai tueddol o herio’r penderfyniad.

Cyfraith achosion

Roedd achos cyfreithiol yn herio penderfyniad cyngor ar gymhwysedd a meini prawf ar gyfer gwasanaethau cymorth i blant anabl. Gwrthododd y Llys y ddadl ei fod wedi rhoi sylw dyledus. Dywedodd y barnwr ‘nad oes trywydd archwilio yn cadarnhau bod yr awdurdod lleol wedi cydymffurfio [gyda’r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol] neu hyd yn oed wedi cyfeirio ati o gwbl. Nid yw’r awdurdod lleol wedi cynhyrchu unrhyw ddogfennaeth i ddangos ymagwedd briodol at y cwestiwn... lle na all yr awdurdod lleol gyflwyno unrhyw ddogfennaeth sy’n ymwneud â’r meini prawf cymhwystra sy’n cyfeirio at y ddyletswydd ac nad oes unrhyw adnabod gwirioneddol o’r math o ffactorau sydd ganddo gwneud yn berthnasol, mae'n amlwg yn anodd dod i'r casgliad y bu cydymffurfiad'.[[71]](#footnote-71)

1. Wrth benderfynu pa gofnodion i’w cadw a pha wybodaeth i’w chyhoeddi, dylai corff sy’n destun y ddyletswydd hefyd ystyried:

* y dylai tryloywder ynghylch gwneud penderfyniadau helpu i ganolbwyntio meddyliau’r rhai sy’n gwneud penderfyniadau ar sicrhau eu bod yn gallu dangos eu bod wedi ystyried yr holl ffactorau perthnasol, gan gynnwys effaith bosibl y penderfyniad ar bobl â nodweddion gwarchodedig perthnasol, ac
* a allai cyhoeddi gwybodaeth helpu i gyflawni nodau’r ddyletswydd. Er enghraifft, bydd angen iddo ystyried a allai cyhoeddi gwybodaeth am sut y gwneir penderfyniadau helpu i chwalu mythau a helpu i feithrin cysylltiadau da fel sy’n ofynnol gan y trydydd nod cydraddoldeb.

Dylai awdurdodau rhestredig hefyd gyfeirio at **Bennod 6** sy'n esbonio rhwymedigaethau yn y dyletswyddau cydraddoldeb penodol i gyhoeddi gwybodaeth yn ymwneud â'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol.

## Cyflawni'r ddyletswydd mewn perthynas â chyrff eraill

1. Mae’n debygol y bydd gan lawer o gyrff sy’n destun y ddyletswydd swyddogaethau sy’n cynnwys rhyngweithio â chyrff eraill. Gall hyn gynnwys:

* cyrff sy’n dod o dan ei ddylanwad uniongyrchol, megis pan fo ‘rhiant’ adran o’r llywodraeth yn gyfrifol am rai awdurdodau cyhoeddus
* cyrff y mae'n eu rheoleiddio, eu harolygu neu eu harchwilio
* cyrff y mae ganddo berthnasoedd cytundebol â nhw
* sefydliadau y mae'n gweithio mewn partneriaeth â nhw, a
* sefydliadau y mae'n rhoi cymorth iddynt.

1. Bydd angen i gorff sy’n destun y ddyletswydd feddwl yn ymwybodol sut y gall arfer ei swyddogaethau hyrwyddo pob un o dri nod y ddyletswydd mewn perthynas â chyrff eraill.
2. Mae’r ddwy adran ganlynol yn ymdrin yn fras â dau amgylchiad: Comisiynu a chaffael (**paragraffau 5.67 i 5.76**, ac Archwilio, arolygu a rheoleiddio eraill (**paragraffau 5.77 i 5.81)**.

### Comisiynu a chaffael

1. Mae’r adran hon yn egluro sut y gallai’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol fod yn berthnasol i gomisiynu a chaffael. Diffinnir y termau ‘comisiynu’ a ‘chaffael’ yn yr eirfa.

#### Comisiynu

1. Mae comisiynu yn cwmpasu’r gweithgareddau a’r prosesau a ddefnyddir gan gyrff sy’n destun y ddyletswydd wrth wneud penderfyniadau ynghylch y ffordd orau o ddarparu ystod eang o wasanaethau, er enghraifft gwasanaethau plant, gwasanaethau oedolion neu wasanaethau iechyd.

Lle mae gwasanaethau cyhoeddus yn cael eu comisiynu, bydd nodau’r ddyletswydd, ac yn benodol y nod o hybu cyfle cyfartal, bron bob amser yn berthnasol oherwydd bod comisiynu’n ymwneud â diwallu anghenion y cyhoedd, gan gynnwys pobl â nodweddion gwarchodedig penodol.

1. Os bydd corff sy'n destun y ddyletswydd yn penderfynu y gellid darparu'r cyfan neu ran o'r gwasanaeth yn fwyaf effeithiol yn fewnol, yna bydd y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn berthnasol i arfer y swyddogaeth honno.
2. Os bydd yn penderfynu y gallai'r gwasanaeth cyfan neu ran ohono gael ei ddarparu'n fwyaf effeithiol gan ddarparwr allanol yna, er mwyn cydymffurfio â'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol, byddai disgwyl iddo roi sylw dyledus i'r tri nod cydraddoldeb wrth gyflawni ei broses gaffael.
3. Mae rhai gwasanaethau yn amlwg yn swyddogaethau cyhoeddus, gan y byddent fel arfer yn cael eu cyflawni gan y wladwriaeth ac nid gan gontractwr preifat, er enghraifft rhedeg carchar. Mewn rhai amgylchiadau gall swyddogaethau cyhoeddus o'r fath gael eu contractio allan i ddarparwr preifat.
4. Mae hyn yn cyferbynnu â gwasanaethau sydd ddim ond yn atodol i swyddogaethau cyhoeddus gan gorff cyhoeddus ac, felly, nad ydynt yn swyddogaethau cyhoeddus, er enghraifft darparu gwasanaethau arlwyo neu lanhau yn un o adeiladau neu ysgolion y llywodraeth.

**a.149(2)**

1. Pan fo contractwr yn darparu gwasanaeth sy’n gyfystyr ag arfer swyddogaeth gyhoeddus, bydd yn ofynnol i’r contractwr gydymffurfio â’r ddyletswydd, ond dim ond mewn perthynas â chyflawni’r swyddogaeth gyhoeddus honno. Rhaid i gorff sy’n destun y ddyletswydd sicrhau bod unrhyw gontractwyr a benodir o dan amgylchiadau o’r fath yn gallu cydymffurfio â’r ddyletswydd, yn deall eu rhwymedigaethau, ac yn bodloni’r ddyletswydd yn ymarferol.

#### Caffael

1. Mae’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn berthnasol i weithgareddau caffael pan gânt eu cyflawni gan awdurdod cyhoeddus sy’n destun y ddyletswydd, neu pan fo corff yn arfer swyddogaeth gyhoeddus.
2. Rhaid ystyried y gofyniad i gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol ochr yn ochr â gofynion perthnasol eraill.[[72]](#footnote-72)
3. Dylai caffael hyrwyddo a chyfrannu at amcanion cydraddoldeb corff. Wrth nodi anghenion corff ar ddechrau'r broses gaffael, gellir nodi'r effaith ar gydraddoldeb a chynnwys gofynion cydraddoldeb perthnasol yn y fanyleb, fel y gellir asesu ac adeiladu gallu tendrwr i fodloni'r gofynion hynny pan fydd yn mynd i mewn i'r contract. Yna gall cydraddoldeb gael ei adolygu a rheoli perfformiad ochr yn ochr ag elfennau eraill y contract. Efallai y bydd yn ofynnol i awdurdodau rhestredig ystyried meini prawf ac amodau dyfarnu mewn perthynas â chaffael cyhoeddus yn unol â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011, Rheoliad 18. Rhoddir arweiniad pellach ym **Mhennod 6**.

### Archwilio, arolygu a rheoleiddio eraill

1. I rai cyrff, bydd eu swyddogaethau cyhoeddus yn ymwneud yn bennaf â rhyngweithio ag eraill, er enghraifft drwy archwilio, arolygu neu reoleiddio gweithgareddau cyrff eraill.
2. Bydd yr hyn y byddai'n ofynnol gan gorff arolygu wrth gyflawni'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn dibynnu ar rôl a chwmpas y corff hwnnw. Er enghraifft, ni fyddai’n briodol i’r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch gynghori awdurdodau ar ddatblygu strategaeth effeithiol ar gyfer cydymffurfio â’r ddyletswydd, gan y byddai hyn y tu hwnt i’w gylch gwaith. Yn yr un modd, efallai na fydd corff arolygu sydd â phwerau wedi'u diffinio'n dynn yn y gyfraith yn gallu gwario arian ar gynghori awdurdodau cyhoeddus ar gydraddoldeb.
3. Lle mae gan gyrff archwilio neu arolygu rôl ehangach, megis arolygu neu asesu perfformiad cyffredinol awdurdod mewn perthynas â’i ddarpariaeth gwasanaeth, bydd angen iddynt sicrhau bod cydymffurfio â’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn dod yn rhan annatod o’r arolygiad/ proses archwilio, wedi'i chynnwys yn eu cyfundrefnau arolygu ac yn llywio eu barnau ar yr hyn sy'n gyfystyr â pherfformiad da. Yn benodol, lle bo'n briodol, bydd angen iddynt adolygu dulliau arolygu ac archwilio i sicrhau eu bod yn cael eu cynllunio a'u gweithredu gan roi sylw dyledus i nodau'r ddyletswydd.
4. Gallai hyn, er enghraifft, arwain corff arolygu neu archwilio i:

* cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb yn eu hasesiadau o'r hyn sy'n gyfystyr â pherfformiad da
* penderfynu pa gamau y dylai eu cymryd os bydd yn nodi unrhyw achosion posibl o dorri cyfraith gwahaniaethu
* gwella arolygon ymchwil a chasglu data er mwyn darparu data defnyddiol i gyrff cyhoeddus eu hystyried wrth ddadansoddi eu perfformiad o’r ddyletswydd
* nodi a lledaenu arfer gorau mewn perthynas â chydraddoldeb, a
* ystyried cyhoeddi canllawiau ar ba wybodaeth cydraddoldeb y gallai awdurdodau rhestredig ei chasglu a’i chyhoeddi mewn ymateb i’w dyletswyddau penodol (gweler Pennod 6).

1. Gallai awdurdodau cyhoeddus sy'n dylanwadu ar y ffordd y mae sector penodol yn gweithredu, megis arolygiaethau neu reolyddion, helpu i safoni fformatau a chymaroldeb data. Gallent ystyried cyhoeddi canllawiau ar ba wybodaeth cydraddoldeb y gallai’r sefydliadau o fewn y sector hwnnw ei chasglu, er enghraifft mewn perthynas â phlismona, sgrinio iechyd neu fynd i’r afael â digartrefedd.

Arferion da

Mae corff cyhoeddus sy’n gyfrifol am gynnal archwiliadau iechyd a diogelwch ymhlith busnesau lleol yn cael gwybod bod cynnydd sylweddol wedi bod yn nifer y cwynion gan fenywod beichiog yn ymwneud â’u diogelwch yn y gwaith. Mae’r corff yn cyfarwyddo ei arolygwyr i dynnu sylw busnesau at eu cyfrifoldebau i gynnal asesiadau risg ar gyfer menywod beichiog yn ystod eu hymweliadau arferol ac i godi ymwybyddiaeth o’r ffynonellau arweiniad sydd ar gael i gyflogwyr.

# Pennod 6: Cydymffurfio â'r dyletswyddau penodol

*O fewn y bennod hon, mae geiriau ac ymadroddion i’w dehongli yn unol â’u hystyr yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 (y Rheoliadau).*

## Adran 1: Cyflwyniad i Bennod 6

### Pwy sy'n dod o dan y dyletswyddau penodol?

1. Yng Nghymru, mae’r cyrff cyhoeddus a restrir yn Rhan 2 o Atodlen 19 i Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (fel y’i diwygiwyd) (y Ddeddf) hefyd yn ddarostyngedig i ddyletswyddau penodol a geir yn y Rheoliadau.[[73]](#footnote-73)
2. Cyfeirir at y cyrff cyhoeddus hynny yn y bennod hon fel ‘awdurdodau rhestredig’. Rhaid i'r holl awdurdodau cyhoeddus a restrir yn Rhan 2 o Atodlen 19 y Ddeddf gydymffurfio â'r dyletswyddau penodol.[[74]](#footnote-74)
3. Gellir ychwanegu cyrff eraill trwy orchymyn gweinidog y Goron neu weinidogion Llywodraeth Cymru.[[75]](#footnote-75)

### Y dyletswyddau penodol

1. Nod y dyletswyddau penodol yn y Rheoliadau yw galluogi awdurdodau rhestredig i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol yn well. Mae'r Rheoliadau yn ceisio gwneud hyn drwy ganolbwyntio ar gyflawni **canlyniadau** cydraddoldeb gwell. Felly, nid yw cydymffurfio â'r dyletswyddau penodol yn ymwneud â phrosesau a gweithdrefnau gweinyddol yn unig - mae'n ymwneud â chynhyrchu canlyniadau cydraddoldeb cadarnhaol.
2. Wrth gydymffurfio â'r dyletswyddau penodol, felly, rhaid i awdurdod rhestredig ystyried tri nod y ddyletswydd gyffredinol bob amser.
3. Mae pedair egwyddor arweiniol yn llywio’r dyletswyddau penodol:

* Defnyddio tystiolaeth: tystiolaeth gadarn i ddeall y cymunedau a wasanaethir a llywio camau gweithredu yn y dyfodol.
* Ymgynghori a chynnwys: fel y gall anghenion y dinesydd helpu i siapio'r broses o ddylunio a darparu gwasanaethau sy'n addas i'r diben, sy'n diwallu anghenion ac yn sicrhau canlyniad cadarnhaol.
* Tryloywder: sut y gosodwyd amcanion cydraddoldeb ac adrodd ar gynnydd yr amcanion cydraddoldeb hynny.
* Arweinyddiaeth: arweinyddiaeth gref sy'n gosod diwylliant a hinsawdd gadarnhaol o fewn y sector cyhoeddus yng Nghymru i ddefnyddio adnoddau'n effeithiol i helpu i gyflawni dyletswyddau cydraddoldeb yn llwyddiannus.

1. Mae’r dyletswyddau penodol yn cwmpasu:
2. amcanion cydraddoldeb. **Gweler paragraffau 6.24 i 6.60**.**(Adran 2 o Bennod 6)**
3. ymgysylltu â phobl briodol. **Gweler paragraffau 6.61 i 6.75**. **(Adran 3 o Bennod 6)**
4. gwybodaeth berthnasol. **Gweler paragraffau 6.76 i 6.95**. **(Adran 4 o Bennod 6)**
5. asesu a monitro effaith polisïau ac arferion. **Gweler paragraffau 6.96 i 6.110**. **(Adran 5 o Bennod 6)**
6. casglu gwybodaeth cyflogaeth a mynd i'r afael ag achosion gwahaniaethau cyflog. **Gweler paragraffau 6.111 i 6.120**. **(Adran 6 o Bennod 6)**
7. hyfforddiant. **Gweler paragraffau 6.121 i 6.124**. **(Adran 7 o Bennod 6)**
8. gwahaniaethau cyflog a chynlluniau gweithredu. **Gweler paragraffau 6.125 i 6.136**. **(Adran 8 o Bennod 6)**
9. cynlluniau cydraddoldeb strategol. **Gweler paragraffau 6.137 i 6.150**. **(Adran 9 o Bennod 6)**
10. adroddiadau blynyddol. **Gweler paragraffau 6.151 i 6.156**. **(Adran 10 o Bennod 6)**
11. dyletswyddau penodol ychwanegol sy’n berthnasol i weinidogion Llywodraeth Cymru yn unig. **Gweler paragraffau 6.157 i 6.160**. **(Adran 11 o Bennod 6)**
12. caffael. **Gweler paragraffau 6.161 i 6.174**. **(Adran 12 o Bennod 6)**
13. cydymffurfio gan weinidogion Llywodraeth Cymru. **Gweler paragraff 6.175**. **(Adran 13 o Bennod 6)**
14. datgelu gwybodaeth. **Gweler paragraffau 6.176 i 6.178**. **(Adran 14 o Bennod 6)**
15. hygyrchedd gwybodaeth. **Gweler paragraffau 6.179 i 6.181**. **(Adran 15 o Bennod 6**

### Sut mae'r dyletswyddau penodol yn cydgysylltu

1. Mae'r dyletswyddau penodol hyn yn rhyng-gysylltiedig ac yn ategu ei gilydd yn barhaus i hysbysu'r awdurdod rhestredig ynghylch sut i gyflawni canlyniadau cydraddoldeb gwell.
2. Er enghraifft, mae dyletswydd i gasglu gwybodaeth cyflogaeth mewn perthynas â gweithlu’r awdurdod rhestredig. Bydd y wybodaeth honno wedyn yn rhan o’r dystiolaeth y mae’n rhaid i’r awdurdod rhestredig ei hystyried wrth ystyried beth ddylai ei amcanion cydraddoldeb fod. Mae dyletswydd hefyd i adolygu amcanion cydraddoldeb sy'n golygu bod yn rhaid adolygu'r dystiolaeth y mae'n ei hystyried (fel y wybodaeth cyflogaeth) hefyd.
3. Rhaid i’r awdurdod rhestredig hefyd gyhoeddi’r camau y mae wedi’u cymryd i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol, effeithiolrwydd y trefniadau ar gyfer nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol, a sut y defnyddiwyd y wybodaeth i gydymffurfio â’r ddyletswydd gyffredinol a’r dyletswyddau penodol.

### Partneriaethau

1. Gall awdurdodau rhestredig fod yn rhan o bartneriaethau er mwyn darparu eu gwasanaethau’n well, er enghraifft Byrddau Partneriaeth Rhanbarthol. Lle nad oes gan y partneriaethau hynny hunaniaeth gyfreithiol ar wahân, ni fyddant yn ddarostyngedig i'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol na'r dyletswyddau penodol eu hunain. Fodd bynnag, pan fo partner yn cyflawni swyddogaeth gyhoeddus bydd yn rhaid iddo gydymffurfio â'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol ac, os yw wedi'i restru yn yr Atodlen i'r Rheoliadau, y dyletswyddau penodol mewn perthynas ag unrhyw swyddogaethau cyhoeddus y mae'n eu harfer yn y bartneriaeth.
2. Efallai y bydd awdurdod rhestredig sy’n gweithio mewn partneriaeth ag un neu fwy o awdurdodau rhestredig eraill am gydweithio i asesu effaith polisi neu arfer y bartneriaeth. Dylai hyn helpu i sicrhau bod cysondeb o ran asesu effaith y polisi neu'r arfer dan sylw rhwng aelodau'r bartneriaeth, a dylai hefyd leihau'r baich ar unrhyw aelod unigol o'r bartneriaeth.
3. Lle mae corff cenedlaethol neu oruchwyliol neu sefydliad ‘ymbarél’ yn datblygu polisi gan ddisgwyl y bydd y polisi’n cael ei fabwysiadu gan un neu fwy o awdurdodau rhestredig, dylai pob awdurdod, lle bo angen, asesu’r effaith yn unigol cyn mabwysiadu’r polisi.
4. Os yw’r corff sy’n datblygu’r polisi eang yn awdurdod rhestredig, yna disgwylir iddo fod wedi asesu effaith y polisi cyn ei hyrwyddo i’r cyrff y mae’n eu goruchwylio neu’n eu cefnogi.

### Cyhoeddi gwybodaeth

1. Mae rhai rheoliadau yn mynnu bod gwybodaeth benodol yn cael ei chyhoeddi. Rhaid i awdurdod rhestredig gymryd pob cam rhesymol i sicrhau bod yr holl wybodaeth a gyhoeddir yn hygyrch i bersonau sy’n rhannu un neu fwy o’r nodweddion gwarchodedig. Gallai hyn gynnwys, er enghraifft, fformatau ac ieithoedd eraill.[[76]](#footnote-76)

Rheoliad 6

1. Mae dyletswydd i gyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol sy’n gorfod cynnwys gwybodaeth sy’n deillio o gydymffurfio â dyletswyddau penodol eraill, megis amcanion cydraddoldeb yr awdurdod rhestredig a’r trefniadau sydd ganddo ar gyfer cyflawni’r amcanion hynny.

Rheoliadau 14 a 15

1. Mae dyletswydd hefyd i gyhoeddi adroddiad blynyddol y mae'n rhaid iddo nodi gwybodaeth sy'n ymwneud â chydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol. Er enghraifft, rhaid i’r adroddiad blynyddol nodi’r cynnydd y mae’r awdurdod rhestredig wedi’i wneud o ran cyflawni pob un o’i amcanion cydraddoldeb.

Rheoliad 16

1. Mae cyhoeddi'r wybodaeth hon yn unol â'r egwyddor o dryloywder; fodd bynnag, nodwch y cyfyngiadau cyfreithiol ar gyhoeddi gwybodaeth y cyfeirir atynt ym **mharagraffau 6.176 a 6.177**.

### Beth sy'n briodol?

1. Mae llawer o’r dyletswyddau penodol yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdod rhestredig wneud penderfyniadau penodol y mae’n eu hystyried yn ‘briodol’. Bydd yr hyn sy'n briodol yn dibynnu ar yr amgylchiadau unigol (gan gynnwys rhai pob awdurdod rhestredig) ond rhaid i'r awdurdod rhestredig bob amser ystyried y ddyletswydd gyffredinol. Fel mater o arfer da, dylai hefyd ystyried y pedair egwyddor arweiniol a nodir ym **mharagraff 6.6** wrth benderfynu beth sy'n briodol.
2. Rhaid i'r awdurdod rhestredig hefyd weithredu yn unol ag egwyddorion arferol cyfraith gyhoeddus (hynny yw, rhaid iddo weithredu mewn modd rhesymol a chymesur, gan gymryd i ystyriaeth ystyriaethau perthnasol).

### Rhwymedïau, sancsiynau a'r dyletswyddau penodol

1. Fel yn achos y ddyletswydd gyffredinol, ni fydd torri'r dyletswyddau penodol yn arwain at unrhyw hawliau cyfraith breifat. Ni fydd unigolion yn gallu hawlio iawndal am dorri dyletswyddau cydraddoldeb yn wahanol, er enghraifft, pan fyddant wedi dioddef gwahaniaethu anghyfreithlon yn y gwaith.
2. Gall aelodau’r cyhoedd ofyn am adolygiad barnwrol o benderfyniad a wnaed gan gorff cyhoeddus sy’n torri’r ddyletswydd gyffredinol. Fodd bynnag, ni allant geisio adolygiad barnwrol am dorri'r dyletswyddau penodol yn unig (adran 32(11) o DC 2006).
3. Mae gan y Comisiwn bwerau i gyhoeddi hysbysiadau cydymffurfio am dorri'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol. At hynny, gall y Comisiwn ddwyn achos adolygiad barnwrol yn erbyn awdurdod rhestredig mewn perthynas â methiant honedig i gydymffurfio â’r dyletswyddau penodol. Esbonnir gorfodi'r ddyletswydd ym **Mhennod 7** y canllaw hwn.

## Adran 2: Amcanion cydraddoldeb (Rheoliadau 3, 4 ac 11(1))

### Pwrpas amcanion cydraddoldeb

1. Rhaid i awdurdod rhestredig gyhoeddi amcanion cydraddoldeb sy'n ei helpu i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol. Rhaid dylunio amcanion cydraddoldeb i arwain at berfformiad **gwell** o'r ddyletswydd gyffredinol. Rhaid adolygu amcanion cydraddoldeb hefyd fel y bo'n briodol (gweler **paragraffau 6.49 i 6.56** am ragor o wybodaeth am yr adolygiad).

Rheoliad 3(1)

### Beth yw amcan cydraddoldeb?

1. Mae amcan cydraddoldeb yn nodi'r canlyniadau cydraddoldeb i'w cyflawni o dan amgylchiadau penodol yr awdurdod rhestredig. Dylai gwireddu'r canlyniadau hynny arwain at berfformiad gwell o'r ddyletswydd gyffredinol a sicrhau newid cadarnhaol.
2. Dylai amcanion cydraddoldeb nodi nodau mesuradwy clir i'w cyflawni. Er y dylai’r nodau fod yn uchelgeisiol, dylent fod yn realistig a rhoi sylw i amgylchiadau’r awdurdod rhestredig a’r dystiolaeth y mae wedi’i chasglu wrth gasglu gwybodaeth ac ymgysylltu â phersonau priodol (hynny yw, dylai’r amcanion cydraddoldeb fod yn gymesur o ran effaith).
3. Dylai'r amcanion hefyd fod yn gallu cael eu mesur yn wrthrychol er mwyn penderfynu a ydynt wedi'u cyflawni, ac yn cael eu cyflawni ai peidio. Mae hyn yn cydgysylltu â'r ddyletswydd i adrodd yn flynyddol ar y cynnydd y mae'r awdurdod rhestredig wedi'i wneud er mwyn cyflawni ei amcanion cydraddoldeb ac effeithiolrwydd y camau a gymerwyd i gyflawni'r amcanion cydraddoldeb hynny (gweler **paragraffau 6.43 i 6.48)**. Ni ddylai amcanion cydraddoldeb fod yn ceisio cyflawni gwelliant i bawb; er mwyn cyflawni tri nod y ddyletswydd gyffredinol, mae angen iddynt fynd i'r afael ag anfanteision penodol sy'n berthnasol i grwpiau â nodweddion gwarchodedig.

Rheoliad 3(2)(b)

Arferion da

Mae Bwrdd Iechyd GIG yn gosod amcan cydraddoldeb i wella darpariaeth iechyd meddwl ar gyfer holl drigolion ei ardal. Nid yw hyn yn dileu'r anfantais. Mae’r dystiolaeth yn dangos mai darpariaeth iechyd meddwl ar gyfer plant a phobl ifanc sydd â’r canlyniadau gwaethaf yn eu hardal. Er mwyn dileu’r anfantais honno a hyrwyddo cyfle cyfartal, mae’r Bwrdd Iechyd yn diwygio ei amcan cydraddoldeb fel ei fod yn datgan i wella’r ddarpariaeth iechyd meddwl i blant a phobl ifanc.

### Ystyried a dylunio amcanion cydraddoldeb

1. Wrth ystyried a dylunio amcanion cydraddoldeb, bydd angen i awdurdod rhestredig gael trosolwg a dealltwriaeth glir o'r materion cydraddoldeb y mae'n eu hwynebu. Gall awdurdod rhestredig nodi bod ganddo faterion cydraddoldeb sylweddol.
2. Yn yr achosion hynny, dylai'r awdurdod rhestredig flaenoriaethu a chyfeirio adnoddau'n effeithiol tuag at fynd i'r afael â'r materion cydraddoldeb penodol hynny.
3. Mae’r dyletswyddau penodol yn galluogi awdurdod rhestredig i ddeall y materion cydraddoldeb y mae’n eu hwynebu drwy ei gwneud yn ofynnol iddo nodi, casglu ac asesu gwybodaeth berthnasol a monitro polisïau ac arferion, tra hefyd yn ymgysylltu â phersonau priodol. Dim ond wedyn y gall yr awdurdod rhestredig ganolbwyntio ar gyflawni gwelliannau penodol ac adnabyddadwy mewn: (a) polisïau; ( b ) y ffordd y caiff gwasanaethau a swyddogaethau eu darparu; ac (c) canlyniadau i gyflogeion a defnyddwyr gwasanaeth.
4. Wrth ystyried a dylunio amcanion cydraddoldeb, dylai awdurdod rhestredig hefyd, fel mater o arfer da, ystyried yr egwyddorion arweiniol a nodir ym **mharagraff 6.6**, sy'n ategu'r dyletswyddau penodol. Bydd hyn yn helpu i ddangos tryloywder yn y modd y gwneir penderfyniadau ac yn dangos arweiniad wrth sefydlu diwylliant cadarnhaol.
5. Os nad yw awdurdod rhestredig yn cyhoeddi amcan cydraddoldeb mewn perthynas ag un neu fwy o’r nodweddion gwarchodedig rhaid iddo gyhoeddi rhesymau dros ei benderfyniad i beidio â gwneud hynny.
6. Mae hyn yn berthnasol hyd yn oed os oes gan yr awdurdod rhestredig amcan cydraddoldeb ar waith ar gyfer y nodwedd warchodedig honno sy'n mynd i'r afael ag achosion gwahaniaethau cyflog. Ceir rhagor o wybodaeth am amcanion cydraddoldeb sy’n mynd i’r afael ag achosion gwahaniaethau cyflog yn **Adran 8 o Bennod 6**.

Rheoliadau 3(3) a (4)

At hynny, wrth benderfynu peidio â chyhoeddi amcan cydraddoldeb, bydd angen i awdurdod rhestredig fodloni ei hun ei fod yn cydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol (yn ogystal ag egwyddorion cyffredinol cyfraith gyhoeddus). Felly, **ni** fydd awdurdod rhestredig sy’n dewis peidio â chyhoeddi amcan cydraddoldeb mewn perthynas ag unrhyw nodwedd warchodedig yn rhydd i anwybyddu’r nodwedd warchodedig honno wrth arfer ei swyddogaethau oherwydd bydd y ddyletswydd gyffredinol yn dal yn berthnasol.

1. Dim ond ar ôl cydymffurfio â'r dyletswyddau i ymgysylltu â phersonau priodol a rhoi sylw dyledus i wybodaeth berthnasol y dylid gwneud unrhyw benderfyniad i beidio â chyhoeddi amcan cydraddoldeb mewn perthynas ag un neu fwy o'r nodweddion gwarchodedig.
2. Dylid hefyd ailedrych ar unrhyw benderfyniad i beidio â chyhoeddi amcan cydraddoldeb mewn perthynas ag un neu fwy o'r nodweddion gwarchodedig fel y bo'n briodol. Mae hyn oherwydd bod y dyletswyddau penodol yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdod rhestredig gyhoeddi amcanion cydraddoldeb fel y mae’n ‘ystyried yn briodol’ a gall fod yn briodol mabwysiadu amcan cydraddoldeb mewn meysydd lle nad oes rhai ar hyn o bryd. Ni all awdurdod rhestredig felly gau ei feddwl at y posibilrwydd y bydd angen iddo ailedrych ar benderfyniad i beidio â chyhoeddi amcan cydraddoldeb. Ymdrinnir yn fanylach ag adolygiad o amcanion cydraddoldeb ym **mharagraffau 6.49 i 6.56**.

Rheoliad 4(2)(b)

### Gwneud amcanion cydraddoldeb

1. Gellir rhannu’r broses o wneud amcanion cydraddoldeb yn dri cham allweddol:

* Ystyried beth ddylai'r amcanion cydraddoldeb fod.
* Cynllunio amcanion cydraddoldeb.
* Cyhoeddi amcanion cydraddoldeb.

1. Rhaid i'r broses fod yn dryloyw ac yn wybodus. Wrth ystyried beth ddylai amcanion cydraddoldeb fod, efallai y bydd awdurdod rhestredig am fynd i’r afael â’r anghydraddoldebau mwyaf arwyddocaol sy’n effeithio ar bobl ar draws gwahanol nodweddion gwarchodedig y gall ef, fel awdurdod, gymryd camau gweithredu mewn perthynas â hwy, yn seiliedig ar y dystiolaeth a gasglwyd. Dylid defnyddio tystiolaeth gadarn a dibynadwy fel adroddiad cyfnodol y Comisiwn ar gyflwr cydraddoldeb a hawliau dynol[[77]](#footnote-77) i helpu i lywio hyn. Ar y cam o ystyried beth ddylai ei amcanion cydraddoldeb fod ac ar y cam o’u dylunio, rhaid i awdurdod rhestredig ymgysylltu â phersonau priodol (gweler **Adran 3 o Bennod 6**) a rhoi sylw dyledus i’r wybodaeth berthnasol sydd ganddo (gweler **Adran 4 o Bennod 6**). I gael esboniad llawn o'r ddyletswydd i roi sylw dyledus, gweler **Pennod 2**, yn enwedig **paragraffau 2.39 i 2.51**.
2. Mae'r siart a ganlyn yn dangos y broses y dylai'r awdurdod rhestredig ei dilyn.[[78]](#footnote-78)

Nac ydw

Ydw

Ymgysylltu â phobl briodol

Rhoi sylw dyledus i wybodaeth berthnasol a gedwir gan yr awdurdod rhestredig Cymreig

Ystyriwch beth ddylai'r amcanion cydraddoldeb fod

Unrhyw nodweddion gwarchodedig i beidio ag amcan cydraddoldeb **neu** i gael amcan gwahaniaeth cyflog yn unig?

Cyhoeddi rhesymau dros beidio â chael amcan cydraddoldeb

Dylunio amcanion cydraddoldeb drafft a datganiad drafft o'r camau i'w cymryd

Ymgysylltu â phersonau priodol; rhoi sylw dyledus i wybodaeth berthnasol a gedwir gan yr awdurdod rhestredig

Dylunio amcanion cydraddoldeb terfynol

Cyhoeddi amcanion cydraddoldeb

a'r datganiad o'r camau i'w cymryd

### Amcan gwahaniaeth cyflog

1. Wrth ystyried beth ddylai ei amcanion cydraddoldeb fod, mae’r Rheoliadau yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdod rhestredig roi sylw dyledus i’r angen i gael amcanion cydraddoldeb sy’n mynd i’r afael ag achosion unrhyw wahaniaethau rhwng cyflog unrhyw gyflogeion sy’n rhannu un neu fwy o nodweddion gwarchodedig a’r rhai sy’n ddim, lle mae amodau penodol yn cael eu bodloni.
2. Mae’r rhwymedigaeth i roi sylw dyledus yn golygu bod yn rhaid i’r awdurdod rhestredig roi ystyriaeth weithredol a phwys priodol o dan yr holl amgylchiadau i’r angen i fynd i’r afael ag achosion unrhyw wahaniaeth cyflog a nodir yn dilyn ymgysylltu a chan roi sylw dyledus i’r wybodaeth berthnasol a gedwir ganddo.
3. Ceir rhagor o wybodaeth am ddyletswyddau penodol sy’n ymwneud â gwahaniaethau cyflog yn **Adran 8 o Bennod 6**.

Rheoliad 11(1)

### Cyhoeddi amcanion cydraddoldeb

1. Mae dyletswydd i fod wedi cyhoeddi amcanion cydraddoldeb i ddechrau erbyn 2 Ebrill 2012 ac wedi hynny wedi hynny fel y gwêl yr ​​awdurdod rhestredig yn briodol, o leiaf bob pedair blynedd. Mae hyn felly yn gosod rhwymedigaeth barhaus ar yr awdurdod rhestredig i gyhoeddi amcanion cydraddoldeb ar adegau priodol. Bydd yr hyn sy'n briodol yn dibynnu ar amgylchiadau'r awdurdod rhestredig (gweler **paragraff 6.19**).

Rheoliad 4(2)(b)

**Arferion da**

Os bydd unrhyw un o swyddogaethau neu weithgareddau’r awdurdod rhestredig yn newid, neu os bydd unrhyw rai o’r amgylchiadau neu’r dystiolaeth a arweiniodd at benderfyniad i gyhoeddi neu beidio â chyhoeddi newid amcan cydraddoldeb, fel bod effaith o ran nodwedd warchodedig, Byddai’n briodol adolygu unrhyw amcanion cydraddoldeb sy’n ymwneud â’r nodwedd warchodedig honno neu (os nad oes amcan cydraddoldeb perthnasol) archwilio a ddylid cyhoeddi un wedi’r cyfan.

### Datganiad o'r camau a gymerwyd, neu sydd i'w cymryd, a monitro cynnydd

1. Ochr yn ochr â’i amcanion cydraddoldeb, rhaid i awdurdod rhestredig gyhoeddi datganiad yn nodi’r camau y mae wedi’u cymryd neu’n bwriadu eu cymryd er mwyn cyflawni’r amcanion cydraddoldeb hynny, a’r **amserlen** ddisgwyliedig ar gyfer gwneud hynny. Rhaid cynnwys amserlenni ond gellir eu diwygio os bydd amgylchiadau'n newid.

Rheoliad 3(2)(a)

**Arferion da**

Yn dilyn ymgysylltu â rhanddeiliaid perthnasol a chasglu gwybodaeth berthnasol am gydraddoldeb, mae awdurdod rhestredig yn datblygu ac yn cyhoeddi amcan cydraddoldeb sy'n nodi canlyniad sy'n ymwneud â chydraddoldeb anabledd. Bydd defnyddio tystiolaeth o ymgysylltu a gwybodaeth am gydraddoldeb yn eu galluogi i nodi: beth ddylai'r amcan cydraddoldeb fod; y camau y mae angen iddynt eu cymryd er mwyn cyflawni'r amcan; ac amserlen realistig ar gyfer gwneud hynny. Gallai enghreifftiau o gamau perthnasol gynnwys: codi ymwybyddiaeth am gydraddoldeb anabledd ymhlith cyflogeion; newid strwythur ffisegol adeiladau; a phrynu offer arbenigol a hyfforddi staff sut i'w ddefnyddio. Mae’r camau hyn wedi’u hesbonio’n glir mewn cynllun gweithredu cyhoeddedig ynghylch sut y caiff yr amcan ei gyflawni’n ymarferol. Rhaid cynnwys yr amserlen ar gyfer cyflawni hefyd yn y cynllun gweithredu cyhoeddedig. Caiff y cynllun gweithredu ei adolygu a'i ddiweddaru'n rheolaidd pan fydd camau gweithredu wedi'u cwblhau neu pan fydd angen eu diwygio.

1. Rhaid gosod y datganiadau mewn cynllun cydraddoldeb strategol. Rhaid adolygu cynlluniau cydraddoldeb strategol yn barhaus ac wrth wneud hynny, rhaid i awdurdod rhestredig roi sylw dyledus i wybodaeth berthnasol y mae’n ei dal yn ogystal ag unrhyw wybodaeth arall y mae’n ei hystyried yn debygol o gynorthwyo’r adolygiad.
2. Gall y wybodaeth honno dynnu sylw'r awdurdod rhestredig at newidiadau y mae angen eu hadlewyrchu yn y datganiad o gamau i'w cymryd i gyflawni ei amcanion cydraddoldeb. Mae hyn yn golygu y bydd angen i'r datganiad newid ac, oherwydd bod y datganiad yn rhan o'r cynllun cydraddoldeb strategol, efallai y bydd angen adolygu neu ail-wneud y cynllun cydraddoldeb strategol hefyd (yn dibynnu ar raddfa'r newidiadau).

Rheoliadau 15(5) a (6)

1. Wrth adolygu neu ail-wneud cynllun cydraddoldeb strategol, mae dyletswydd ar yr awdurdod rhestredig i ymgysylltu â phersonau priodol a rhoi sylw dyledus i’r wybodaeth berthnasol sydd ganddo. Felly, rhaid i newidiadau yn y datganiad o gamau i'w cymryd i gyflawni amcanion cydraddoldeb hefyd gynnwys ymgysylltu priodol a rhoi sylw dyledus i wybodaeth berthnasol.

Rheoliad 15(1)

1. Rhaid i’r awdurdod rhestredig hefyd wneud trefniadau priodol ar gyfer monitro’r cynnydd y mae’n ei wneud ac effeithiolrwydd y camau y mae wedi’u cymryd i gyflawni ei amcanion cydraddoldeb. Rhaid cyhoeddi'r trefniadau hyn hefyd mewn cynllun cydraddoldeb strategol.

Rheoliad 3(2)(b)

1. Rhaid i’r awdurdod rhestredig wedyn gyhoeddi datganiad o effeithiolrwydd y camau y mae wedi’u cymryd er mwyn cyflawni pob un o’i amcanion cydraddoldeb mewn adroddiad blynyddol. Gall yr asesiad hwn ei hun arwain at adolygiad o'r camau i'w cymryd er mwyn cyflawni'r amcan cydraddoldeb perthnasol. Ceir rhagor o wybodaeth am gynlluniau cydraddoldeb strategol ac adroddiadau blynyddol yn **Adrannau 9 a 10 ym Mhennod 6**, yn y drefn honno.

Rheoliad 16(2)(e)(ii)

### Adolygu amcanion cydraddoldeb

1. Rhaid cynnal adolygiadau o amcanion cydraddoldeb presennol ar adegau priodol (o leiaf bob pedair blynedd) fel bod yr awdurdod rhestredig yn parhau i ganolbwyntio ar gyflawni canlyniadau cydraddoldeb sy'n berthnasol ac sy'n ystyried datblygiadau.
2. Wrth adolygu amcan cydraddoldeb sy’n ymwneud ag unrhyw nodwedd warchodedig, byddai’n gwneud synnwyr i awdurdod rhestredig ystyried a yw’n briodol cyhoeddi unrhyw amcanion cydraddoldeb eraill sy’n ymwneud â’r nodwedd honno. Felly, dylai adolygu amcanion cydraddoldeb gael ei drin yn yr un modd ag ystyried beth ddylai'r amcanion cydraddoldeb fod (ac fel y cyfryw fod yn ddarostyngedig i'r dyletswyddau i ymgysylltu a rhoi sylw dyledus i wybodaeth berthnasol).
3. Mae’n rhaid cynnal adolygiad o bob amcan cydraddoldeb o leiaf bob pedair blynedd, gan ddechrau o’r dyddiad y cyhoeddwyd yr amcan gyntaf ac wedyn bob hyn a hyn heb fod yn hwyrach na diwedd y cyfnod o bedair blynedd sy’n dechrau gyda dyddiad yr adolygiad diwethaf o’r amcan.
4. Yn ogystal â’r ddyletswydd i adolygu pob amcan o leiaf bob pedair blynedd, gall awdurdod rhestredig gynnal adolygiad o’i amcanion ar unrhyw adeg arall. Er enghraifft, mae dyletswydd i gynnwys mewn adroddiad blynyddol: y cynnydd y mae'r awdurdod rhestredig wedi'i wneud er mwyn cyflawni pob un o'i amcanion cydraddoldeb; ac effeithiolrwydd y camau a gymerwyd i gyflawni'r amcanion hynny. Gall y materion a gynhwysir yn yr adroddiad blynyddol amlygu materion y mae angen rhoi sylw iddynt mewn amcan cydraddoldeb a thynnu sylw’r awdurdod rhestredig at yr angen i gynnal adolygiad o’r amcan ei hun, yr amserlen ar gyfer ei gyflawni a/neu’r camau i’w cymryd i cyflawni cyflawniad ohono.
5. Gall newid yn amgylchiadau'r awdurdod rhestredig hefyd arwain at adolygiad o amcan cydraddoldeb, yn ogystal â newid yn y wybodaeth berthnasol a arweiniodd at ddylunio'r amcan cydraddoldeb.
6. Mae'r uchod yn dangos sut mae'r gwahanol ddyletswyddau'n cydgysylltu ac yn ategu ei gilydd er mwyn ffurfio fframwaith cadarn ar gyfer adolygiad trylwyr o amcanion cydraddoldeb ar adegau priodol.

Rheoliad 4(4)

**Arferion da**

Mae awdurdod lleol yn gweithio mewn partneriaeth â sefydliad gwirfoddol  
cefnogi pobl o grŵp hiliol penodol i gyflawni mwy o integreiddio cymdeithasol yn eu cymuned leol. Oherwydd amrywiaeth o ffactorau, ni all y mudiad gwirfoddol sicrhau cyllid digonol i barhau  
y gwaith hwn ac mae'n cau ei weithrediadau yn yr ardal. O ganlyniad, mae angen i'r awdurdod lleol adolygu ei amcan cydraddoldeb mewn perthynas â'i waith gyda'r sefydliad gwirfoddol hwnnw. Mae'r awdurdod lleol yn penderfynu gweithio mewn partneriaeth  
gyda nifer o fudiadau gwirfoddol lleol eraill er mwyn meithrin perthynas dda rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol yn yr ardal leol. Mae'r awdurdod lleol yn adolygu ei amcan cydraddoldeb sy'n ymwneud â'r gwaith hwn ac yn cyhoeddi'r amcan diwygiedig. Mae hefyd yn diwygio ei ddatganiad cyhoeddedig ar y camau y mae’n bwriadu eu cymryd i gyflawni’r amcan hwnnw i adlewyrchu’r amgylchiadau newydd.

1. Gallai adolygiad o’r amcan cydraddoldeb arwain at:

* dim newid yn yr amcan cydraddoldeb
* angen adolygu'r amcan cydraddoldeb
* angen ail-wneud yr amcan cydraddoldeb,
* penderfyniad i beidio â chyhoeddi’r amcan cydraddoldeb mwyach.

1. Fel mater o arfer da, ac er mwyn cydymffurfio â’r gofyniad i gyhoeddi amcanion cydraddoldeb fel y gwêl yn briodol,  
   dylai'r awdurdod rhestredig hefyd adolygu o bryd i'w gilydd unrhyw benderfyniad i beidio â chyhoeddi unrhyw amcan cydraddoldeb mewn perthynas â nodwedd warchodedig (gweler **paragraffau 6.32 i 6.35**). Bydd adolygu penderfyniad i beidio â chyhoeddi amcan cydraddoldeb hefyd yn helpu i fodloni’r ddyletswydd i fonitro effaith polisïau ac arferion yr awdurdod rhestredig (gweler **paragraffau 6.104 a 6.105**).

### Adolygu neu ail-wneud amcan cydraddoldeb

1. Mae adolygu amcan cydraddoldeb yn golygu unrhyw addasiad i amcan sy'n brin o ail-wneud neu greu amcan cydraddoldeb newydd. Os bydd awdurdod rhestredig yn adolygu amcan heb ei ail-wneud, yna rhaid iddo, cyn gynted ag y bo modd ar ôl gwneud y diwygiad, gyhoeddi’r diwygiad neu’r amcan diwygiedig (fel y mae’n ei ystyried yn briodol).

Rheoliad 4(6)

1. Mae ail-wneud amcan cydraddoldeb yn golygu ailwampio'r amcan cydraddoldeb yn drylwyr. Rhaid cyhoeddi'r amcan cydraddoldeb wedi'i ail-wneud yn ei gyfanrwydd. Gallai’r enghraifft sy’n dilyn **paragraff 6.54** lle mae newid mawr yn y ffordd y mae’r awdurdod lleol yn gweithio mewn partneriaeth â sefydliadau gwirfoddol, arwain at ail-wneud yr amcan cydraddoldeb.
2. Gellir adolygu neu ail-wneud amcan cydraddoldeb ar unrhyw adeg. Mae’r camau y mae’n rhaid eu cymryd wrth adolygu neu ail-wneud amcan cydraddoldeb yn debyg i’r rhai ar gyfer gwneud amcan cydraddoldeb a nodir ym **mharagraff 6.36** (hynny yw, rhaid i’r awdurdod rhestredig ymgysylltu â phersonau priodol a rhoi sylw dyledus i’r wybodaeth berthnasol sydd ganddo pan ystyried, dylunio a drafftio'r adolygiad neu wrth ail-wneud amcan).

Rheoliad 4(5)

1. Os bydd awdurdod rhestredig yn adolygu neu’n ail-wneud amcan cydraddoldeb, rhaid iddo naill ai ddiwygio’r datganiad o gamau i’w cymryd y cyfeirir ato ym **mharagraff 6.43** neu gyhoeddi datganiad newydd.

Rheoliad 4(7)

## Adran 3: Ymgysylltu, Rheoliad 5

### Pwrpas ymgysylltu

1. Mae’r ddyletswydd i ymgysylltu â phersonau priodol yn helpu i sicrhau tryloywder a chynhwysiant. Bydd yn cynorthwyo'r awdurdod rhestredig i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol yn well. Mae'r ddyletswydd yn cydgysylltu â dyletswyddau penodol eraill ac yn sail iddynt.
2. Rhaid ymgysylltu mewn perthynas â:

* ystyried, dylunio, adolygu ac ail-wneud amcanion cydraddoldeb

Rheoliad 4(1)

* asesu sut mae pethau a wneir (neu bethau y gellid eu gwneud) yn cyfrannu at gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol

Rheoliad 7(4) a (5)

* asesu effaith polisïau ac arferion ar gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol, a

Rheoliad 8(1)(a) a (b)

* llunio, ail-wneud neu ddiwygio cynlluniau cydraddoldeb strategol.

Rheoliad 15(1)

### Dyletswydd i gynnwys

1. Pryd bynnag y bydd y ddyletswydd i ymgysylltu yn gymwys, rhaid i’r awdurdod rhestredig gynnwys y personau hynny y mae’n ystyried:
2. cynrychioli buddiannau personau sy’n rhannu un neu fwy o’r nodweddion gwarchodedig, a
3. â buddiant yn y ffordd y mae’r awdurdod rhestredig yn cyflawni ei swyddogaethau.

Rheoliad 5(2)(a)

1. Rhaid i'r awdurdod rhestredig gynnwys personau y mae'n ystyried sy'n bodloni'r ddwy elfen hyn. Y ddyletswydd yw cynnwys pobl sy'n cynrychioli unigolion sy'n rhannu un neu fwy o'r nodweddion gwarchodedig. Gall y rhain gynnwys yr unigolion hynny eu hunain neu beidio. Efallai y bydd yr awdurdod rhestredig yn dymuno cynnwys defnyddwyr gwasanaeth blaenorol, presennol a phosibl, staff, grwpiau cydraddoldeb staff, undebau llafur a sefydliadau cydraddoldeb.
2. Dylai graddau'r ymwneud â'r bobl hynny barhau i fod yn agored ac yn hyblyg. Bydd hyn yn sicrhau bod yr ymgysylltu yn hysbysu'r awdurdod rhestredig yn ddigonol i'w helpu i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol a gwella canlyniadau cydraddoldeb. Dylid cofnodi manylion gweithgarwch ymgysylltu, gan gynnwys sut mae ymgysylltu o'r fath wedi llywio'r gwaith o gynllunio amcanion cydraddoldeb er mwyn dangos yn glir eu bod yn cydymffurfio â'r darpariaethau ymgysylltu.

### Disgresiwn i gynnwys ac ymgynghori

1. Gall yr awdurdod rhestredig hefyd gynnwys neu ymgynghori ag unrhyw bersonau eraill y mae’n eu hystyried yn briodol. Wrth arfer y disgresiwn hwn rhaid i’r awdurdod rhestredig roi sylw i’r angen i gynnwys neu ymgynghori, cyn belled ag y bo’n ymarferol, â phersonau sy’n rhannu un neu fwy o’r nodweddion gwarchodedig ac sydd â buddiant yn y ffordd y mae’r awdurdod rhestredig yn cyflawni ei swyddogaethau.   
   Bwriad hyn yw canolbwyntio sylw’r rhai sy’n arferswyddogaethau cyhoeddus tuag at ymgysylltu’n uniongyrchol ag unigolion sy’n rhannu un neu fwy o’r nodweddion gwarchodedig, nid dim ond cynrychiolwyr yr unigolion hynny.

**Rheoliad 5(2)(b) a (c) a (3)**

### Beth yw'r gwahaniaeth rhwng cynnwys ac ymgynghori?

1. Mae cynnwys person yn golygu y bydd y person yn gweithio’n annatod gyda’r awdurdod rhestredig, gan gymryd rhan weithredol yn y broses o wneud penderfyniadau, heb wrth gwrs lyffetheirio disgresiwn yr awdurdod rhestredig. Mae ymgynghori yn golygu gwrando ar bobl a chymryd eu barn.

**Arferion da**

Mae arolygiaeth eisiau newid ei meini prawf arolygu, felly mae’r ddyletswydd i ymgysylltu yn berthnasol. Bydd ymgysylltu â rhanddeiliaid perthnasol yn ei alluogi i gasglu gwybodaeth ddefnyddiol ynghylch a yw’r meini prawf newydd arfaethedig yn briodol ai peidio. Mae angen i'r arolygiaeth ymgysylltu ag ystod o randdeiliaid. Rhaid i hyn gynnwys y rhai sy’n cynrychioli buddiannau pobl sy’n rhannu un neu fwy o nodweddion gwarchodedig sydd â buddiant yn y ffordd y mae’r arolygiaeth yn cyflawni ei swyddogaethau. Gall hefyd gynnwys pobl â nodweddion gwarchodedig, y sefydliadau y mae'n eu harolygu, arolygiaethau eraill sydd â brîff tebyg, defnyddwyr gwasanaethau neu bobl eraill y mae'n eu hystyried yn berthnasol.

### Ymgysylltu effeithiol

1. Dylai ymgysylltu effeithiol fod yn:

* strwythuredig a ffocws da
* adnoddau digonol a hygyrch
* dylanwadol a thryloyw, a
* parchu cyfrinachedd.

1. Wrth ystyried a dylunio amcanion cydraddoldeb, dylai ymgysylltu ddigwydd yn gynnar er mwyn casglu barn, tystiolaeth a syniadau cychwynnol. Bydd hyn yn rhoi cyfle cynnar i gael dealltwriaeth gliriach o'r materion cydraddoldeb y bydd angen iddynt fynd i'r afael â hwy mewn amcanion cydraddoldeb.
2. Gellir cynnwys ymgysylltiad yng ngwaith awdurdodau rhestredig. Er enghraifft, mae awdurdod lleol yn cynnwys blwch testun ar dudalen gwynion ei wefan, gan awgrymu y dylai’r bobl hynny sydd am ymgysylltu â’r awdurdod lleol ar faterion cydraddoldeb gyflwyno eu manylion. Mae’n dangos ymrwymiad yr awdurdod lleol i hyrwyddo cydraddoldeb fel rhan o’i waith gwella parhaus.
3. Yna rhaid ailedrych ar gynnwys ac ymgynghori pryd bynnag y bydd y ddyletswydd i ymgysylltu yn berthnasol. (Gweler **para 6.62**.)

### Cymesuredd

1. Dylai ymgysylltu fod yn gymesur â maint ac adnoddau’r awdurdod rhestredig, yn ogystal ag arwyddocâd y polisi mewn perthynas â grŵp gwarchodedig (hynny yw, grŵp o unigolion sy’n rhannu un neu fwy o’r nodweddion gwarchodedig).
2. Nid oes angen i awdurdod rhestredig ymgysylltu â phob grŵp gwarchodedig ar bob penderfyniad, felly bydd angen iddo benderfynu pa mor berthnasol yw’r penderfyniad i grŵp penodol ac ymgysylltu yn unol â hynny. Wrth helpu awdurdod rhestredig i wneud y dyfarniad hwnnw, dylai wneud y defnydd mwyaf posibl o’r gofyniad i asesu a oes pethau wedi’u gwneud (neu bethau y gellid eu gwneud) sy’n cyfrannu at gydymffurfio â’r ddyletswydd gyffredinol. Mae'r asesiad hwnnw'n rhan o'r gwaith o nodi gwybodaeth berthnasol ac mae angen ymgysylltu â phobl briodol (gweler **paragraff 6.61**).
3. Mae hwn yn gyfle cynnar i'r rhai sy'n ymgysylltu hysbysu'r awdurdod rhestredig ynghylch pa faterion sy'n bwysig ac yn berthnasol iddynt, a bydd yn dangos ymgysylltiad effeithiol â ffocws.
4. Bydd hefyd yn helpu'r awdurdod rhestredig i osgoi gwneud unrhyw ragdybiaethau di-sail. Er enghraifft, efallai y bydd gan bersonau sy'n rhannu nodwedd warchodedig ailbennu rhyw gymaint o ddiddordeb mewn addysg ag ydynt mewn iechyd, er mai dim ond ar faterion iechyd yr oedd yr awdurdod rhestredig wedi ymgysylltu â phobl o'r fath yn flaenorol.

Rheoliad 7(4) a (5)

## Adran 4: Gwybodaeth berthnasol, Rheoliad 7

### Pwrpas y wybodaeth berthnasol

1. Bydd cyhoeddi gwybodaeth berthnasol yn cynorthwyo tryloywder ac yn galluogi gwell atebolrwydd ac asesiad o berfformiad cydraddoldeb yr awdurdod rhestredig. Fodd bynnag, nodwch y cyfyngiadau cyfreithiol ar gyhoeddi gwybodaeth y cyfeirir atynt ym **mharagraffau 6.176 a 6.177**.
2. Bydd nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol yn galluogi'r awdurdod rhestredig i ddibynnu ar dystiolaeth gadarn wrth wneud penderfyniadau sy'n ymwneud â chydraddoldeb. Bydd yn helpu i nodi materion cydraddoldeb y mae'n rhaid rhoi sylw iddynt mewn amcanion cydraddoldeb a bydd yn allweddol i fesur cynnydd.
3. Felly, mae nodi gwybodaeth berthnasol yn arf hollbwysig i hysbysu'r awdurdod rhestredig o'r hyn y mae angen iddo ei wneud i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol yn well.
4. Mae’r ddyletswydd i roi sylw dyledus i wybodaeth berthnasol yn codi pan:

* ystyried, dylunio, adolygu ac ail-wneud amcanion cydraddoldeb

Rheoliad 4(1)

* asesu sut mae pethau a wneir (neu bethau y gellid eu gwneud) yn cyfrannu at gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol

Rheoliad 7(4) a (5)

* asesu effaith polisïau ac arferion ar gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol, a

Rheoliad 8(1)(a) a (b)

* llunio, ail-wneud, adolygu neu adolygu cynlluniau cydraddoldeb strategol.

Rheoliad 15(1) a (5)

### Beth yw gwybodaeth berthnasol?

1. Diffinnir gwybodaeth berthnasol fel gwybodaeth sy’n ymwneud â chydymffurfiaeth (neu fel arall) gan yr awdurdod rhestredig â’r ddyletswydd gyffredinol.
2. Gall gwybodaeth berthnasol gynnwys, er enghraifft: ymchwil meintiol (er enghraifft, arolygon); ymchwil ansoddol (fel canlyniadau o grwpiau ffocws); a gwybodaeth ac adborth defnyddwyr gwasanaeth, gan gynnwys cwynion, data gweinyddol a dadansoddiad economaidd. Bydd hefyd yn cynnwys unrhyw ddogfen a baratowyd neu wybodaeth a nodir yn unol â'r dyletswyddau penodol a nodir yn y bennod hon. Mae gwybodaeth berthnasol yn cynnwys gwybodaeth y mae’r awdurdod rhestredig yn ei chadw a gwybodaeth nad yw’n ei dal.
3. Bydd y wybodaeth sydd ei hangen i lywio penderfyniadau sy'n ymwneud â chydraddoldeb yn amrywio yn dibynnu ar amgylchiadau megis swyddogaethau a maint yr awdurdod rhestredig. Gall gymryd peth amser i ddatblygu gwybodaeth gynhwysfawr, ond mae angen casglu gwybodaeth berthnasol cyn gwneud penderfyniadau. Dylai nodi gwybodaeth berthnasol felly fod yn un o'r camau cyntaf wrth gydymffurfio â'r dyletswyddau penodol hyn.

Rheoliad 2

### Gwybodaeth a gedwir gan awdurdod rhestredig

1. Rhaid i’r awdurdod rhestredig wneud trefniadau priodol a chyfnodol i **nodi’r** wybodaeth berthnasol y mae’n ei dal ac i **gyhoeddi’r** wybodaeth honno pan fo’n briodol gwneud hynny. Ceir rhagor o wybodaeth am gyhoeddi yn yr adrannau ar gynlluniau cydraddoldeb strategol ac adolygiadau blynyddol.
2. Mae gwybodaeth berthnasol yn cael ei chadw gan yr awdurdod rhestredig os yw mewn gwirionedd yn cael ei chadw gan yr awdurdod rhestredig neu os yw’n cael ei dal gan berson arall ar ran yr awdurdod rhestredig.
3. Ystyrir hefyd bod yr awdurdod rhestredig yn dal gwybodaeth berthnasol os yw’n cael ei dal gan yr awdurdod rhestredig ar ran person arall a bod y person arall hwnnw’n cydsynio i’r awdurdod rhestredig ddefnyddio’r wybodaeth i gydymffurfio â’i ddyletswyddau cydraddoldeb, neu os yw’n defnyddio’r wybodaeth yn rhesymol o dan yr amgylchiadau ac nid yw’n groes i’r gyfraith i ddefnyddio’r wybodaeth.

Rheoliad 7(1)(a) a (c)

### Gwybodaeth nad yw'n cael ei chadw gan awdurdod rhestredig

1. Rhaid i’r awdurdod rhestredig hefyd wneud trefniadau priodol i **nodi** a **chasglu** gwybodaeth berthnasol **nad** yw’n ei dal. Mae hyn yn golygu bod yn rhaid i'r awdurdod rhestredig nodi unrhyw fylchau yn y wybodaeth berthnasol sydd ganddo eisoes a mynd ati i gasglu gwybodaeth i lenwi'r bylchau hynny. Unwaith y bydd wedi'i chasglu, daw'r wybodaeth honno'n wybodaeth a ddelir gan yr awdurdod rhestredig ac felly'n ddarostyngedig i'r ddyletswydd i gyhoeddi (gweler **paragraffau 6.83 i 6.85**).

Rheoliad 7(1)(b)

**Arferion da**

Mae awdurdod lleol eisiau cymryd camau i fynd i'r afael ag aflonyddu hiliol a meithrin cysylltiadau da mewn ardal lle mae tensiwn rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol. Mae eu cynlluniau'n cynnwys datblygu canolfan ieuenctid newydd i annog pobl ifanc o wahanol grwpiau hiliol i ryngweithio â'i gilydd. Mae'n cysylltu â sefydliadau gwirfoddol sy'n gweithio gyda phobl ifanc o wahanol grwpiau hiliol i gael gwybodaeth am ble maent yn cysylltu â phobl ifanc. Mae hyn yn eu galluogi i benderfynu ble y byddai'n fwyaf defnyddiol lleoli'r ganolfan ieuenctid.

1. Os bydd yr awdurdod rhestredig yn nodi unrhyw wybodaeth berthnasol nad yw’n ei dal ac yn penderfynu peidio â’i chasglu, yna rhaid iddo gyhoeddi ei reswm dros beidio â chasglu’r wybodaeth honno mewn adroddiad blynyddol. Gweler **Adran 10 o Bennod 6**.

Rheoliad 16(2)(c)

### Gwybodaeth am wahaniaethau cyflog

1. Mae'r Rheoliadau'n ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau rhestredig roi sylw dyledus i'r angen i gael amcanion cydraddoldeb sy'n mynd i'r afael ag achosion unrhyw wahaniaethau rhwng cyflog cyflogeion sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt, lle bodlonir amodau penodol. Ceir rhagor o wybodaeth am amcanion gwahaniaeth cyflog yn **Adran 8 o Bennod 6**.

Rheoliad 11

1. Rhaid i’r awdurdod rhestredig wneud darpariaeth benodol ar gyfer nodi a chasglu gwybodaeth am wahaniaethau cyflog i gyflawni’r ddyletswydd hon, gweler **Adran 6 o Bennod 6**.

Rheoliad 11(2)

### Nodi a chyhoeddi gwybodaeth berthnasol

1. Mae nodi gwybodaeth berthnasol yn hanfodol i ddatblygiad amcanion cydraddoldeb a pherfformiad gwell o'r ddyletswydd gyffredinol.

Rheoliad 7(4) a (5)

1. Wrth nodi gwybodaeth berthnasol, rhaid i’r awdurdod rhestredig gynnal **asesiad** i nodi a oes pethau wedi’u gwneud gan yr awdurdod rhestredig sy’n cyfrannu at ei gydymffurfiaeth (neu fel arall) â’r ddyletswydd gyffredinol. Rhaid i'r asesiad hefyd nodi pethau y gallai'r awdurdod rhestredig eu gwneud a fyddai'n debygol o gyfrannu at gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol.
2. Wrth gynnal yr asesiad hwnnw mae dyletswydd i ymgysylltu â phersonau priodol. Bydd ymgysylltu effeithiol yn helpu'r awdurdod rhestredig i ddeall pa fath o wybodaeth y mae'n rhaid iddo ei nodi. Rhaid i’r awdurdod rhestredig hefyd roi sylw dyledus i’r wybodaeth berthnasol y mae eisoes yn ei dal wrth gynnal yr asesiad. Bydd hyn yn helpu i gadw'r awdurdod rhestredig i ganolbwyntio ar wybodaeth y mae eisoes wedi'i nodi a sut y gallai fod angen adlewyrchu unrhyw newidiadau mewn amcanion cydraddoldeb diwygiedig neu ail-wneud.

Rheoliad 7(6)

**Arferion da**

Mae coleg addysg bellach am nodi'r holl wybodaeth berthnasol sydd ganddo ar gydraddoldeb. Mae'n datblygu templed y gellir ei ddosbarthu i bob adran sy'n gofyn cyfres o gwestiynau am y wybodaeth cydraddoldeb sydd ganddynt am staff a defnyddwyr gwasanaeth. Cynhelir nifer o gyfarfodydd hefyd ar gyfer rhieni, ymgeiswyr, a chyn-fyfyrwyr a myfyrwyr presennol. Yn y cyfarfodydd, gwahoddir cyfranogwyr i drafod eu profiadau o gydraddoldeb mewn perthynas â'r gwahanol wasanaethau yn y coleg. Mae hyn yn cynnwys arlwyo, gyrfaoedd, caplaniaeth, gwasanaethau canolfan iechyd, diwrnodau agored, addysgu ac asesu. Mae'r coleg yn esbonio nodau a gofynion y ddyletswydd cydraddoldeb, a'r hyn y mae'n ei olygu yn ymarferol iddynt. Mae'r cyfarfodydd wedi'u cynllunio a'u hwyluso'n dda, a chaiff cyfraniadau eu casglu a'u bwydo'n ôl i'r cyfranogwyr. Cynhelir digwyddiad tebyg hefyd ar gyfer staff y coleg. Mae hyn yn galluogi'r coleg i asesu'r wybodaeth berthnasol sydd ganddo.

Defnyddir y wybodaeth cydraddoldeb a gesglir o'r ddwy ffynhonnell hyn ar gyfer datblygu amcanion cydraddoldeb ac ar gyfer blaenoriaethu ymgysylltiad pan fydd y coleg yn asesu effaith ei weithgareddau ar gydraddoldeb.

1. Y trefniadau a wnaed (neu sydd i’w gwneud): (a) nodi gwybodaeth berthnasol a gedwir gan yr awdurdod rhestredig; ( b ) nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol nad yw'n cael ei dal gan yr awdurdod rhestredig; ac (c) cyhoeddi gwybodaeth berthnasol a ddelir gan yr awdurdod rhestredig ac y mae'n credu ei bod yn briodol ei chyhoeddi, rhaid ei chynnwys mewn cynllun cydraddoldeb strategol.

Rheoliad 14(2)(d)(ii)

### Dyletswydd barhaus

1. Rhaid i’r awdurdod rhestredig, o bryd i’w gilydd, nodi, casglu a chyhoeddi gwybodaeth berthnasol (gan gynnwys cynnal yr asesiad y cyfeirir ato ym **mharagraffau 6.91 i 6.93**) fel y mae’r awdurdod rhestredig yn ei ystyried yn briodol. Mae hyn yn golygu bod dyletswydd barhaus i ystyried gwybodaeth berthnasol.

**Rheoliad 7(1)**

1. Mae dyletswydd hefyd i gadw trefniadau sy’n ymwneud ag adnabod, casglu a chyhoeddi gwybodaeth dan adolygiad, a gellir adolygu neu ail-wneud trefniadau o’r fath ar unrhyw adeg.

Rheoliad 13(3)(ii)

## Adran 5: Effaith a monitro polisïau ac arferion, Rheoliad 8

### Pwrpas asesu a monitro polisïau ac arferion

1. Mae awdurdod rhestredig o dan ddyletswydd i asesu a monitro effaith polisïau ac arferion ar ei allu i gydymffurfio â’r ddyletswydd gyffredinol. Bydd yn rhaid iddo ystyried sut mae polisïau ac arferion yn effeithio ar grwpiau gwarchodedig.
2. Bydd asesu a monitro polisïau ac arferion o bryd i'w gilydd yn tynnu sylw'r awdurdod rhestredig at faterion y gall fod angen rhoi sylw iddynt mewn amcanion cydraddoldeb.

### Dyletswydd i asesu effaith polisïau ac arferion

1. Rhaid i awdurdod rhestredig wneud trefniadau priodol ar gyfer **asesu**:

* effaith debygol polisïau ac arferion arfaethedig ar ei allu i gydymffurfio â’r ddyletswydd gyffredinol
* effaith unrhyw bolisi neu arfer sy’n cael ei adolygu ar ei allu i gydymffurfio â’r ddyletswydd gyffredinol, a
* effaith unrhyw ddiwygiad arfaethedig i bolisi neu arfer ar ei allu i gydymffurfio â’r ddyletswydd gyffredinol.

1. Rhaid i unrhyw asesiad o’r fath ymgysylltu â phersonau priodol a rhoi sylw dyledus i wybodaeth berthnasol sydd gan yr awdurdod rhestredig.
2. Nid yw'r ddyletswydd hon i gynnal asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb yn cynnwys polisïau ac arferion presennol nad yw'r awdurdod rhestredig wedi penderfynu eu hadolygu; fodd bynnag, mae'n rhaid **monitro'r** polisïau presennol hynny o hyd fel y disgrifir ym **mharagraffau 6.104 i 6.106**.

Rheoliad 8(1)(a) a (b)

### Adroddiadau asesiadau

1. Rhaid i’r awdurdod rhestredig hefyd wneud trefniadau ar gyfer cyhoeddi adroddiadau mewn perthynas ag asesiadau o’r math y cyfeirir atynt ym **mharagraff 6.98** (pan fo effaith sylweddol ar allu’r awdurdod rhestredig i gydymffurfio â’r ddyletswydd gyffredinol).
2. Rhaid i adroddiadau asesu nodi:

* diben y polisi, arfer neu adolygiad sy'n cael ei asesu
* crynodeb o’r camau y mae’r awdurdod rhestredig wedi’u cymryd i gynnal yr asesiad (gan gynnwys unrhyw ymgysylltu a wnaed)
* crynodeb o’r wybodaeth y mae’r awdurdod rhestredig wedi’i chymryd i ystyriaeth yn yr asesiad
* canlyniadau'r asesiadau hynny, a
* unrhyw benderfyniad a gymerwyd gan yr awdurdod rhestredig mewn perthynas â’r canlyniadau hynny, gan gynnwys unrhyw gamau lliniaru.

1. Dylai cyhoeddi adroddiadau o'r fath adlewyrchu'r pedair egwyddor arweiniol a nodir ym **mharagraff 6.6**. Bydd cyhoeddi canlyniadau asesu gonest yn helpu tryloywder, a bydd penderfyniadau a wneir o ganlyniad i’r canlyniadau hynny yn dangos arweinyddiaeth fwy cadarn sy’n seiliedig ar dystiolaeth wrth fynd i’r afael â materion cydraddoldeb.

**Rheoliad 8(1)(d)**

### Dyletswydd i fonitro

1. Rhaid i'r awdurdod rhestredig hefyd **fonitro** effaith polisïau ac arferion ar ei allu i gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol. Er nad oes gofyniad i ymgysylltu neu roi sylw dyledus i wybodaeth berthnasol wrth fonitro, rhaid i’r awdurdod rhestredig wneud trefniadau priodol o hyd o ran monitro (hynny yw, dylai monitro fod yn wrthrychol a dylai’r canlyniadau a’r canfyddiadau gael eu cyfathrebu’n effeithiol o fewn yr awdurdod rhestredig ac ar gael i'w benderfynwyr).
2. Yna gall y penderfynwyr benderfynu a ddylid adolygu unrhyw bolisi neu arfer a’i asesu wedyn yn unol â **pharagraff 6.98**.

**Rheoliad 8(1)(c)**

**Arferion da**

Mae bwrdd iechyd lleol yn bwriadu lleihau lefel y cludiant di-argyfwng y mae'n ei ddarparu. Mae’n cynnal asesiad o’r effaith ar gydraddoldeb sy’n cynnwys rhywfaint o ymgysylltu â phobl â nodweddion gwarchodedig gwahanol a allai gael eu heffeithio. Mae hefyd yn cynnwys y rhai sy'n cynrychioli buddiannau pobl â nodweddion gwarchodedig gwahanol yn y broses asesu. Mae'r asesiad yn nodi y byddai'r newidiadau arfaethedig yn arwain at deithiau hirach i wahanol gleifion, gan gynnwys pobl hŷn a phobl anabl.   
O ganlyniad, mae’r bwrdd yn penderfynu addasu ei gynigion er mwyn lleihau amseroedd teithio. Mae’n ymrwymo i fonitro effaith y trefniadau newydd pan gânt eu gweithredu, ac i adolygu’r polisi newydd yn ffurfiol erbyn dyddiad penodol.

1. Byddai'n briodol i fonitro effaith polisïau ac arferion fod yn rhan o archwiliad mewnol yr awdurdod rhestredig.

### Polisïau ac arferion perthnasol

1. Gan fod ‘polisïau ac arferion’ yn derm eang iawn, efallai y bydd angen i’r awdurdod rhestredig ganolbwyntio ar bolisïau ac arferion sydd fwyaf perthnasol i’r grwpiau gwarchodedig. Gellir defnyddio’r cwestiynau canlynol i nodi perthnasedd:

* A yw'r polisi'n effeithio'n sylweddol ar ddefnyddwyr gwasanaeth, gweithwyr cyflogedig neu'r gymuned ehangach?
* A yw’n bolisi mawr, sy’n effeithio’n sylweddol ar y modd y cyflawnir swyddogaethau mewn perthynas â grwpiau gwarchodedig?
* A yw'n ymwneud â maes lle mae anghydraddoldebau hysbys?

1. Os mai ‘ydw’ yw’r ateb i unrhyw un o’r cwestiynau hyn, yna mae’n debygol y bydd angen asesu polisi neu arfer a chyhoeddi adroddiad asesu.

**Arferion da**

Mae ysgol gynradd newydd wedi'i hadeiladu ac mae safle sipsiwn a theithwyr wedi'i leoli  
yn yr ardal leol. Mae’r ysgol yn ymwybodol (o adroddiadau’r arolygiaeth genedlaethol)  
materion posibl yn ymwneud â phresenoldeb a chyrhaeddiad disgyblion sipsiwn-teithwyr. Wrth roi sylw dyledus i'r angen i hybu cyfle cyfartal a meithrin perthynas dda, mae'r ysgol yn datblygu polisi newydd i fynd i'r afael ag ef  
cyfranogiad isel mewn ysgolion gan blant sipsiwn a theithwyr yn ei ardal.   
Anfonir pecyn gwybodaeth at bob rhiant yn egluro pwysigrwydd a manteision presenoldeb rheolaidd i ddisgyblion. Mae’r pecyn hefyd yn rhoi gwybodaeth i rieni am y cyngor a’r cymorth sydd ar gael iddynt gan yr ysgol os oes ganddynt bryderon am gynnydd eu plentyn yn yr ysgol.

### Dyletswydd i adolygu trefniadau

1. Mae dyletswydd i barhau i adolygu trefniadau sy’n ymwneud ag asesu (gan gynnwys cyhoeddi adroddiadau) a monitro polisïau ac arferion, a gellir adolygu neu ail-wneud trefniadau o’r fath ar unrhyw adeg.

Rheoliad 13(3)(iii)

1. Mae hyn yn cydgysylltu â gofynion cynlluniau cydraddoldeb strategol sydd hefyd yn ei gwneud yn ofynnol i'r awdurdod rhestredig ystyried, ymhlith pethau eraill, y trefniadau sydd ganddo yn eu lle ar gyfer asesu a monitro polisïau ac arferion.

Rheoliad 14(2)(d)(iii)

## Adran 6: Casglu gwybodaeth cyflogaeth, Rheoliad 9

### Pwrpas casglu gwybodaeth cyflogaeth flynyddol

1. Bydd casglu, defnyddio a chyhoeddi gwybodaeth cydraddoldeb sy’n ymwneud â gweithwyr yn helpu’r awdurdod rhestredig i ddeall sut mae ei bolisïau, arferion a phenderfyniadau’n effeithio ar unigolion sy’n rhannu un neu fwy o’r nodweddion gwarchodedig.
2. Mae cyfathrebu pwrpas casglu'r data hwn yn dryloyw i gyflogeion yn debygol o arwain at fwy o barodrwydd ymhlith cyflogeion i ddarparu gwybodaeth. Mae rhai awdurdodau rhestredig wedi cyflwyno systemau hunanwasanaeth i sicrhau eu bod yn gallu casglu'r data hwn gan bob cyflogai. Rhaid i awdurdodau rhestredig wneud popeth o fewn eu gallu i sicrhau bod gweithwyr yn darparu'r wybodaeth.
3. Bydd y wybodaeth yn dod yn wybodaeth berthnasol ac yn darparu tystiolaeth bellach y gellir ei defnyddio i wneud penderfyniadau sy'n ymwneud â chydraddoldeb. Felly mae casglu gwybodaeth am weithwyr yn rhan hanfodol o nodi materion y mae angen mynd i'r afael â nhw mewn amcanion cydraddoldeb.
4. Bydd cyhoeddi'r wybodaeth hefyd yn helpu tryloywder ac yn helpu i ddatgelu patrymau cydraddoldeb a'r cynnydd sy'n cael ei wneud tuag at ganlyniadau cydraddoldeb. Dylai cyhoeddi hefyd anelu at osod meincnod ar gyfer sefydliadau tebyg eraill, ond dylid nodi'r cyfyngiadau cyfreithiol ar gyhoeddi gwybodaeth y cyfeirir atynt ym **mharagraffau 6.176 a 6.177**.
5. Fodd bynnag, ni all awdurdod rhestredig ddefnyddio’r dyletswyddau i orfodi cyflogai (neu geisydd am gyflogaeth) i ddatgelu gwybodaeth am nodwedd warchodedig y cyflogai.

Rheoliad 9(5)

### Gwybodaeth am bob nodwedd warchodedig

1. Mae’n ddyletswydd ar awdurdodau rhestredig i gasglu (a chyhoeddi) y wybodaeth gyflogaeth ganlynol yn ei chyfanrwydd ar gyfer eu gweithlu a hefyd, mewn perthynas â phob nodwedd warchodedig, y niferoedd sy’n rhannu’r nodwedd warchodedig honno:

* Ym mhob blwyddyn, nifer y personau a gyflogwyd gan yr awdurdod rhestredig ar 31 Mawrth y flwyddyn honno.
* Ym mhob blwyddyn rhwng 1 Ebrill a 31 Mawrth, mae nifer y canlynol:
* personau sydd wedi gwneud cais am gyflogaeth gyda’r awdurdod rhestredig (ac eithrio personau a gyflogir eisoes gan yr awdurdod rhestredig)
* cyflogeion yr awdurdod rhestredig sydd wedi newid swydd o fewn yr awdurdod rhestredig, gan gynnwys y nifer a wnaeth gais i newid swydd a’r nifer a oedd yn llwyddiannus (neu fel arall) yn eu cais
* cyflogeion yr awdurdod rhestredig sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant a’r nifer a oedd yn llwyddiannus (neu fel arall) yn eu cais
* cyflogeion yr awdurdod rhestredig a gwblhaodd yr hyfforddiant
* cyflogeion yr awdurdod rhestredig a oedd neu sy’n ymwneud â gweithdrefnau cwyno, boed fel y cyhuddedig neu’r cyhuddwr
* cyflogeion yr awdurdod rhestredig a oedd neu sy’n destun achos disgyblu, a
* cyflogeion yr awdurdod rhestredig a adawodd gyflogaeth yr awdurdod rhestredig.

Rheoliadau 9(1)(a) ac (c) a (2)

### Gwybodaeth am swydd, graddfa, cyflog, math o gontract a phatrymau gwaith

1. Mae gan awdurdodau rhestredig hefyd ddyletswydd i gasglu (a chyhoeddi) gwybodaeth am gyfanswm nifer y bobl a gyflogir gan yr awdurdod rhestredig ar 31 Mawrth bob blwyddyn, wedi’i dadansoddi yn ôl:

* swydd
* gradd (os oes system raddio)
* tâl
* math o gontract (gan gynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i gontractau parhaol a chyfnod penodol), a
* patrymau gwaith (gan gynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i drefniadau amser llawn, rhan amser a threfniadau hyblyg eraill).

Rheoliad 9(1)(b)

1. **Rhaid** dadansoddi'r wybodaeth hon hefyd yn ôl nifer y menywod a'r nifer sy'n ddynion.
2. Nid oes unrhyw ofyniad i gasglu na chyhoeddi'r wybodaeth yn seiliedig ar unrhyw nodwedd warchodedig heblaw rhyw. Fodd bynnag, er nad yw’n ofyniad, bydd casglu a chyhoeddi’r wybodaeth hon mewn perthynas â’r **holl** nodweddion gwarchodedig yn helpu’r awdurdod rhestredig i fodloni’r gofyniad i ystyried yr angen am amcanion cydraddoldeb sy’n mynd i’r afael ag achosion unrhyw wahaniaethau rhwng cyflog gweithwyr sy’n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt. Fodd bynnag, nid oes unrhyw ofyniad i gyhoeddi'r wybodaeth hon ac eithrio mewn perthynas â dynion a menywod, fel y crybwyllwyd uchod. Ceir rhagor o wybodaeth am wahaniaethau cyflog yn **Adran 8 o Bennod 6**.

Rheoliad 9(3)

### Cyhoeddi gwybodaeth cyflogaeth

1. Rhaid cynnwys y wybodaeth cyflogaeth uchod mewn adroddiad blynyddol oni bai ei bod eisoes wedi'i chyhoeddi mewn man arall (gweler **paragraffau 6.154 a 6.155**). Fodd bynnag, nodwch y cyfyngiadau cyfreithiol ar gyhoeddi gwybodaeth y cyfeirir atynt ym **mharagraffau 6.176 a 6.177**.

Rheoliad 16(2)(f)

## Adran 7: Dyletswyddau hyfforddi, Rheoliad 10

### Pwrpas a gofynion dyletswyddau hyfforddi

1. Bwriad y gofyniad hwn yw cynyddu ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ar draws yr awdurdod rhestredig drwy hyfforddiant priodol ac felly sefydlu diwylliant a hinsawdd gadarnhaol o fewn y sector cyhoeddus yng Nghymru.
2. Rhaid i awdurdod rhestredig wneud trefniadau priodol ar gyfer hybu gwybodaeth a dealltwriaeth o’r ddyletswydd gyffredinol a’r dyletswyddau penodol ymhlith ei gyflogeion. Rhaid i unrhyw drefniadau ynghylch hyfforddiant o'r fath gael eu hadolygu'n barhaus, a gellir adolygu neu ail-wneud trefniadau o'r fath ar unrhyw adeg.

Rheoliad 10(a)

1. Rhaid i'r awdurdod rhestredig hefyd ddefnyddio unrhyw weithdrefnau asesu perfformiad sydd ganddo i nodi a mynd i'r afael ag anghenion hyfforddi cyflogeion mewn perthynas â'r dyletswyddau cydraddoldeb hynny.
2. Er nad oes gofyniad i ymgysylltu â phersonau priodol wrth ystyried dyletswyddau hyfforddi, rhaid i awdurdod rhestredig wneud trefniadau sy’n briodol. Gan ddibynnu ar amgylchiadau'r awdurdod rhestredig a phwnc yr hyfforddiant, gall fod yn briodol ymgysylltu er mwyn llywio cynnwys, pwyslais a ffocws yr hyfforddiant mewn cyd-destun penodol.

Rheoliad 10(b)

**Arferion da**

Mae awdurdod lleol yn cyflwyno hyfforddiant cydraddoldeb i ystod o uwch staff, gan gynnwys penaethiaid a chyfarwyddwyr adrannau fel cynllunio, tai, gwasanaethau cymdeithasol a chyllid. Mae’r hyfforddiant yn egluro’r broses ar gyfer cynnal asesiad o’r effaith ar gydraddoldeb (AEA), gan gynnwys pwy sy’n gyfrifol am gynnal AEA, ac am ddatblygu unrhyw gynigion perthnasol i’w cyflwyno i’r pwyllgor. Er mwyn gwerthuso effeithiolrwydd ei hyfforddiant mae'r awdurdod lleol yn gofyn i bobl â nodweddion gwarchodedig gwahanol adolygu a rhoi adborth ar sampl o AEC. Mae hyn er mwyn sicrhau bod yr Asesiadau o’r Effaith ar Gydraddoldeb yn cael eu hesbonio’n glir, eu rhesymu’n dda a’u hategu gan dystiolaeth gadarn. Mae awdurdodau lleol yn defnyddio adborth o’r ‘profion ffordd’ hwn o AEC i adolygu a gwella eu hyfforddiant i staff.

## Adran 8: Gwahaniaethau cyflog a chynlluniau gweithredu, Rheoliadau 11 a 12

### Pwrpas mynd i'r afael ag achosion gwahaniaethau cyflog

1. Mae ystyried cyflog ac achosion cyflog anghyfartal yn hanfodol i gyflawni canlyniadau cydraddoldeb ar gyfer pob grŵp gwarchodedig. Gellir eu defnyddio hefyd fel arf allweddol i ddangos bod awdurdod rhestredig yn cydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol.

### Gwahaniaethau cyflog mewn perthynas â phob nodwedd warchodedig

1. Wrth ystyried beth ddylai ei amcanion cydraddoldeb fod, mae’n rhaid i awdurdod rhestredig roi sylw dyledus i’r angen i gael amcanion cydraddoldeb sy’n mynd i’r afael ag achosion unrhyw wahaniaethau rhwng cyflog unrhyw weithiwr sydd â nodwedd warchodedig a chyflogai nad yw’n gwneud hynny, lle mae’r naill neu’r llall o’r ddau amod a ganlyn yn cael eu bodloni:
2. Mae’r gwahaniaeth mewn cyflog yn gysylltiedig â nodwedd warchodedig y cyflogai.
3. Mae’n ymddangos yn weddol debygol i’r awdurdod rhestredig bod y gwahaniaeth yn gysylltiedig â nodwedd warchodedig y cyflogai.
4. Mae tâl yn cynnwys nid yn unig gyflogau ond hefyd unrhyw fuddion eraill a ddarperir i weithwyr. Rhaid ystyried, dylunio a chyhoeddi unrhyw amcan gwahaniaeth cyflog yn yr un modd ag unrhyw amcan cydraddoldeb arall (gweler **paragraffau 6.36 a 6.37**).

Rheoliad 11(1)

### Casglu gwybodaeth

1. Rhaid i’r trefniadau ar gyfer nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol (gweler **paragraffau 6.83 i 6.95**), gynnwys trefniadau ar gyfer nodi a chasglu gwybodaeth am unrhyw wahaniaethau rhwng cyflog person sydd â nodwedd warchodedig a pherson nad yw’n gwneud hynny, ac achosion unrhyw gwahaniaethau o'r fath. Gweler **Adran 6 o Bennod 6**.
2. Dylai'r trefniadau ddatgelu pa fathau o swyddi sydd gan unigolion o grwpiau gwarchodedig o fewn yr awdurdod rhestredig a faint maent yn cael eu talu.

Rheoliad 11(2)

### Effaith ar ddyletswydd i gyhoeddi rhesymau

1. Os bydd awdurdod rhestredig, mewn perthynas â nodwedd warchodedig benodol, ond yn cyhoeddi amcan cydraddoldeb sy’n mynd i’r afael â mater gwahaniaethau cyflog ac nad yw’n cyhoeddi unrhyw amcan cydraddoldeb arall sy’n ymwneud â’r nodwedd warchodedig honno, yna rhaid i’r awdurdod rhestredig gyhoeddi ei resymau dros beidio â chyhoeddi unrhyw amcan cydraddoldeb arall mewn perthynas â’r nodwedd warchodedig honno.

Rheoliad 3(4)

1. Os yw’r awdurdod rhestredig yn nodi gwahaniaeth cyflog rhwng y **rhywiau** ac yn penderfynu peidio â chyhoeddi amcan cydraddoldeb i fynd i’r afael ag achosion y gwahaniaeth hwnnw, rhaid iddo wedyn nodi’r rhesymau dros beidio â chyhoeddi amcan cydraddoldeb o’r fath.

Rheoliad 11(3)

### Anghyfartaledd cyflog rhwng y rhywiau

1. Mewn perthynas ag unrhyw anghydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau, mae'n ofynnol i'r awdurdod rhestredig (yn ogystal ag ystyried cyhoeddi amcan gwahaniaeth cyflog o dan **baragraff 6.126** gyhoeddi cynllun gweithredu.
2. Mae'r ddyletswydd i gyhoeddi cynllun gweithredu yn rhwymedigaeth y mae'n rhaid cydymffurfio ag ef p'un a yw amcan cydraddoldeb wedi'i gyhoeddi mewn perthynas ag anghydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau.

### Cynllun gweithredu

1. Mae’r rheoliadau’n rhagnodi’r hyn y mae’n rhaid ei nodi mewn cynllun gweithredu, sef:

* unrhyw bolisi gan yr awdurdod rhestredig sy’n ymwneud â’r angen i fynd i’r afael ag achosion unrhyw wahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau (a dylai’r awdurdod rhestredig lunio polisi o’r fath os nad oes ganddo un eisoes)
* unrhyw amcan cydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau a gyhoeddir gan yr awdurdod rhestredig
* unrhyw ddiwygiad i amcan cydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau
* datganiad o’r camau i gyflawni unrhyw amcan cydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau a’r amserlen ddisgwyliedig (gweler **paragraff 6.43**), a
* unrhyw resymau dros benderfyniad i beidio â chyhoeddi amcan i fynd i’r afael ag achos unrhyw wahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau a nodwyd (gweler **paragraff 6.131**).

Rheoliad 12(1)

1. Os caiff amcan cydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau ei adolygu neu ei ail-wneud, rhaid diwygio'r cynllun gweithredu cyhoeddedig neu gyhoeddi cynllun gweithredu newydd.
2. Mae gwahaniaethau na ellir eu cyfiawnhau rhwng cyflogau menywod a dynion beth bynnag yn anghyfreithlon o dan y Ddeddf a rhaid cymryd camau i sicrhau cydymffurfiaeth â chyfrannau cyflog cyfartal y Ddeddf (gweler ein cyhoeddiad [Cyflog Cyfartal: Cod Ymarfer Statudol](http://www.equalityhumanrights.com/publication/equal-pay-statutory-code-practice).

Rheoliad 12(2)

## Adran 9: Cynllun cydraddoldeb strategol, Rheoliadau 14 a 15

### Pwrpas cynllun cydraddoldeb strategol

1. Mae'r cynllun cydraddoldeb strategol (y cynllun) yn dwyn ynghyd amrywiol elfennau o'r dyletswyddau penodol. Bydd yn dangos sut mae'r awdurdod rhestredig yn cyflawni ei ddyletswyddau cydraddoldeb a gellir ei ddefnyddio fel cynllun gweithredu wedi'i amserlennu ar gyfer cyflawni'r dyletswyddau hynny.
2. Bydd cyhoeddi cynllun yn helpu i sicrhau tryloywder penderfyniadau allweddol y mae’r awdurdod rhestredig wedi’u gwneud mewn perthynas â’i ddyletswyddau penodol.
3. Er nad yw rhai rhannau o’r cynllun yn benodol yn ddarostyngedig i’r dyletswyddau i ymgysylltu â phersonau priodol a rhoi sylw dyledus i wybodaeth berthnasol, mae’r cynllun yn ei gyfanrwydd yn ddarostyngedig i’r dyletswyddau hynny, felly maent yn berthnasol i bob cydran fel rhan o’r cynllun cyfan.
4. Mae gan awdurdod rhestredig ddyletswydd i gynhyrchu cynllun cydraddoldeb strategol sy’n nodi:

* disgrifiad o'r awdurdod rhestredig
* amcanion cydraddoldeb yr awdurdod rhestredig
* y camau y mae’r awdurdod rhestredig wedi’u cymryd neu’n bwriadu eu cymryd er mwyn cyflawni pob amcan a’r amserlen ddisgwyliedig ar gyfer gwneud hynny
* y trefniadau y mae’r awdurdod rhestredig wedi’u gwneud i gydymffurfio â nhw:
* monitro’r cynnydd a wnaed ac effeithiolrwydd y camau a gymerwyd er mwyn cyflawni pob amcan cydraddoldeb (gweler **paragraffau 6.43 i 6.48**)
* nodi, casglu a chyhoeddi gwybodaeth berthnasol (gweler **Adran 4 o Bennod 6**)
* asesu a monitro effaith polisïau ac arferion (gan gynnwys polisïau ac arferion arfaethedig) a chyhoeddi unrhyw adroddiadau asesu (gweler **Adran 5 o Bennod 6**)
* trefniadau ar gyfer hybu gwybodaeth ac ymwybyddiaeth ymhlith cyflogeion o’r ddyletswydd gyffredinol a’r dyletswyddau penodol ac ar gyfer defnyddio gweithdrefnau asesu perfformiad i nodi anghenion hyfforddi mewn perthynas â’r dyletswyddau hynny (gweler **Adran 7 o Bennod 6**), a
* y cynllun gweithredu sy'n ymwneud â gwahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau (**gweler paragraff 6.134**).

Rheoliad 14(2)

1. Gall y cynllun cydraddoldeb strategol gynnwys unrhyw fater arall sy’n berthnasol i gydymffurfio â’r dyletswyddau penodol, er enghraifft gall ddarparu dolenni i’r wybodaeth berthnasol sydd gan yr awdurdod rhestredig ac y mae’n ei hystyried yn briodol i’w chyhoeddi.
2. Gall hefyd gynnwys rhesymau’r awdurdod rhestredig dros beidio â chyhoeddi amcan cydraddoldeb mewn perthynas ag un neu fwy o’r nodweddion gwarchodedig (gweler **paragraffau 6.32 i 6.35**).
3. Gellir gosod y cynllun hefyd fel rhan o ddogfen gyhoeddedig arall neu o fewn nifer o ddogfennau cyhoeddedig eraill.

Rheoliad 7(1)(c)

### Llunio, adolygu neu ail-wneud cynllun cydraddoldeb strategol

1. Wrth lunio, adolygu neu ail-wneud cynllun, rhaid i’r awdurdod rhestredig ymgysylltu â phersonau priodol a rhoi sylw dyledus i’r wybodaeth berthnasol y mae’n ei dal. Rhaid cyhoeddi'r cynllun cyn gynted â phosibl ar ôl iddo gael ei wneud neu ei ail-wneud.
2. Os caiff y cynllun ei adolygu (heb ei ail-wneud) yna rhaid i'r awdurdod rhestredig gyhoeddi'r diwygiad neu'r cynllun diwygiedig cyn gynted â phosibl.
3. Mae adolygu cynllun cydraddoldeb strategol yn golygu unrhyw addasiad i'r cynllun sy'n brin o ail-wneud neu greu cynllun newydd. Mae ail-wneud cynllun yn golygu ail-lunio'r cynllun yn drylwyr.
4. Gellir adolygu neu ail-wneud cynllun cydraddoldeb strategol ar unrhyw adeg.

Rheoliad 15(1)

### Adolygu cynllun cydraddoldeb strategol

1. Mae dyletswydd i barhau i adolygu cynllun cydraddoldeb strategol ac unrhyw ddiwygiadau a wneir iddo. Er nad oes amserlen benodedig ar gyfer cynnal adolygiadau o'r fath, bydd y cynllun yn cynnwys gwybodaeth a adolygir o bryd i'w gilydd (megis amcanion cydraddoldeb a'r camau a gymerwyd i'w cyflawni). Felly bydd angen i'r cynllun adlewyrchu unrhyw newidiadau mewn gwybodaeth o'r fath.

Rheoliad 15(5)

1. Mae dyletswydd i roi sylw dyledus i wybodaeth berthnasol wrth adolygu cynllun cydraddoldeb strategol. Mae hyn yn rhoi cyfle arall i awdurdodau rhestredig ystyried y wybodaeth sydd ar gael iddynt. Gall y wybodaeth berthnasol honno ddatgelu bod newid wedi bod yn y dystiolaeth a arweiniodd at gyhoeddi amcan cydraddoldeb blaenorol. Fel arall, gall ddatgelu newid yn swyddogaethau neu weithgareddau’r awdurdod rhestredig sy’n effeithio ar bersonau sy’n rhannu un neu fwy o’r nodweddion gwarchodedig.
2. Yn y naill achos neu’r llall, rhaid i’r awdurdod rhestredig roi sylw dyledus i’r wybodaeth ac, os yw’n briodol, adolygu neu ail-wneud y cynllun ac unrhyw amcanion cydraddoldeb perthnasol yn unol â hynny.

## Adran 10: Adroddiadau blynyddol, Rheoliad 16

### Pwrpas adroddiadau blynyddol

1. Mae adroddiadau blynyddol yn nodi nifer o ddatganiadau cynnydd sy'n deillio o gydymffurfio â'r dyletswyddau penodol. Bydd hyn yn dangos tryloywder ynghylch y cynnydd y mae awdurdodau rhestredig yn ei wneud tuag at gyflawni eu hamcanion cydraddoldeb. Bydd y wybodaeth hefyd yn sail i adroddiad gweinidogion Cymru (gweler **Adran 11 o Bennod 6**).
2. Rhaid i awdurdod rhestredig gyhoeddi adroddiadau blynyddol mewn perthynas â phob cyfnod o 12 mis o 1 Ebrill i 31 Mawrth (oni bai mai hwn yw’r adroddiad blynyddol cyntaf ac os felly rhaid i’r adroddiad fod mewn perthynas â’r cyfnod rhwng 6 Ebrill 2011 a 31 Mawrth 2012) .
3. Rhaid cyhoeddi’r adroddiad erbyn 31 Mawrth yn y flwyddyn ar ôl y cyfnod adrodd.
4. Rhaid i’r adroddiad nodi:

* y camau a gymerwyd gan yr awdurdod rhestredig i nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol
* sut mae’r awdurdod rhestredig wedi defnyddio’r wybodaeth berthnasol sydd ganddo i gydymffurfio â’r ddyletswydd gyffredinol a’r dyletswyddau penodol
* unrhyw resymau dros beidio â chasglu unrhyw wybodaeth berthnasol sydd wedi’i nodi ond nad yw’n cael ei chadw gan yr awdurdod rhestredig
* y cynnydd y mae'r awdurdod rhestredig wedi'i wneud er mwyn cyflawni pob amcan cydraddoldeb
* datganiad gan yr awdurdod rhestredig o effeithiolrwydd:
* trefniadau ar gyfer nodi a chasglu gwybodaeth berthnasol, a
* camau a gymerwyd er mwyn cyflawni pob amcan cydraddoldeb, a
* yr wybodaeth cyflogaeth y mae’r awdurdod rhestredig wedi’i chasglu o dan **Adran 6 o Bennod 6** (oni bai ei bod eisoes wedi’i chyhoeddi).

Rheoliad 16(2)

1. Gall yr adroddiad gynnwys unrhyw fater arall sy’n berthnasol i gydymffurfio â’r ddyletswydd gyffredinol a’r dyletswyddau penodol. Gellir ei nodi hefyd fel rhan o ddogfen gyhoeddedig arall neu o fewn nifer o ddogfennau cyhoeddedig eraill.

Rheoliad 16(3) a (4)

**Arferion da**

Mae gwasanaeth tân ac achub yn cwblhau pedwar asesiad effaith cydraddoldeb (EIAs) mewn blwyddyn. O'r Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb hyn, dim ond dau sydd wedi nodi effaith sylweddol ar bobl â nodweddion gwarchodedig. Rhaid cyhoeddi'r ddau adroddiad hyn  
yn unol â Rheoliad 8(1)(d). Nid oes rhaid i'r gwasanaeth gyhoeddi'r ddau AEC arall oherwydd eu bod wedi nodi effaith gyfyngedig ar bobl â nodweddion gwarchodedig. Fodd bynnag, mae'r gwasanaeth tân ac achub yn dewis cyhoeddi crynodeb o bob un o'r pedwar Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb a gynhaliwyd y flwyddyn honno yn ei adroddiad blynyddol.   
Mae hefyd yn cynnwys canfyddiadau manwl o'r ddau EIA a nododd effaith sylweddol ar bobl â nodweddion gwarchodedig.

1. Nid yw’n ofynnol yn benodol i’r awdurdod rhestredig ymgysylltu a rhoi sylw dyledus i wybodaeth berthnasol wrth baratoi adroddiadau blynyddol, er y dylai’r wybodaeth a nodir yn yr adroddiad ddangos yn glir sut mae’r awdurdod rhestredig wedi ymgysylltu a rhoi sylw dyledus i wybodaeth berthnasol drwy gydol y cyfnod adrodd.

## Adran 11: Adroddiadau gweinidogion Cymru, Rheoliad 17

1. Mae gweinidogion Llywodraeth Cymru (gweinidogion Cymru) yn ddarostyngedig i’r dyletswyddau cyffredinol a phenodol, a hefyd y dyletswyddau penodol ychwanegol a ganlyn sy’n berthnasol iddynt hwy yn unig.
2. Mae’n ddyletswydd ar weinidogion Cymru i gyhoeddi adroddiadau sy’n rhoi trosolwg o’r cynnydd a wnaed gan awdurdodau rhestredig tuag at gydymffurfio â’r ddyletswydd gyffredinol. Mae’n ofynnol i weinidogion Cymru gyhoeddi adroddiad heb fod yn hwyrach na 31 Rhagfyr bob pedair blynedd (roedd y cyntaf o’r adroddiadau hyn yn ofynnol erbyn 31 Rhagfyr 2014). Mae hefyd yn ofynnol iddynt gyhoeddi adroddiad interim bob dwy flynedd.

Rheoliad 17(2)

1. Rhaid i adroddiadau gweinidogion Cymru hefyd nodi cynigion ar gyfer cydgysylltu camau gweithredu gan awdurdodau rhestredig er mwyn sicrhau cynnydd pellach o ran cydymffurfio â’r ddyletswydd gyffredinol.
2. Gallai gweinidogion Cymru felly edrych ar adroddiadau blynyddol awdurdodau rhestredig ac ar y wybodaeth a nodir ac a gasglwyd ganddynt, a’i ddefnyddio fel tystiolaeth wrth ystyried pa gynnydd (neu ddiffyg cynnydd) sydd wedi’i wneud gan awdurdodau rhestredig. Bydd hyn yn galluogi gweinidogion Cymru i nodi tueddiadau neu rwystrau i gyflawni'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol.

Rheoliad 17(5)

## Adran 12: Caffael cyhoeddus, Rheoliad 18

### Diben a chefndir Rheoliad 18

1. Diben Rheoliad 18 yw sicrhau bod awdurdodau rhestredig yn ystyried materion sy'n ymwneud â chydraddoldeb wrth gynnal ymarferion caffael cyhoeddus.
2. Gall caffael cyhoeddus ddarparu cyfleoedd gwych i gyflawni nodau'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol, er enghraifft i hybu cyfle cyfartal.
3. ‘Caffael cyhoeddus’ yw prynu nwyddau, gwaith neu wasanaethau gan rai cyrff cyhoeddus.
4. Mae’n cael ei lywodraethu gan Reoliadau Contractau Cyhoeddus 2015 (y ‘Rheoliadau Caffael). Mae ystyried cwmpas a chymhwysiad y Rheoliadau Caffael y tu hwnt i gwmpas y canllawiau. Ceisiwch gyngor cyfreithiol arbenigol os oes angen arweiniad pellach arnoch ar y rheoliadau hyn. Gweler hefyd ein canllawiau, [Prynu deilliannau gwell: prif-ffrydio ystyriaethau cydraddoldeb wrth gaffael – canllaw i awdurdodau cyhoeddus yn Lloegr](https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/buying-better-outcomes-mainstreaming-equality-considerations-procurement-guide).
5. Bydd yn ofynnol i awdurdod rhestredig gydymffurfio â Rheoliad 18 dim ond os:

* ei fod yn ‘awdurdod contractio’ at ddibenion y Rheoliadau Caffael, ac
* mae’r caffaeliad yn ymwneud â chontract sy’n dod o dan y Rheoliadau Caffael (er enghraifft, mae gwerth y contract dros y trothwy ariannol perthnasol; mae’r contract yn un nad yw wedi’i eithrio o gwmpas y Rheoliadau Caffael).

1. Bydd angen i’r awdurdod rhestredig sicrhau ei fod yn ystyried ei rwymedigaethau o dan y dyletswyddau penodol yn gynnar yn y broses gaffael ac ar sail achos wrth achos fel y gall gydymffurfio â gofynion Rheoliad 18 a’r Rheoliadau Caffael.

### Cam Dyfarnu Contract, Rheoliad 18(1)

1. Lle dyfernir contract ar sail cynnig sydd ‘y mwyaf manteisiol yn economaidd’, rhaid i awdurdod rhestredig roi sylw dyledus i’r cwestiwn a ddylai’r ‘meini prawf dyfarnu’ gynnwys ystyriaethau sy’n berthnasol i’w berfformiad o’r ddyletswydd gyffredinol.
2. Cynnig sef y ‘tendr mwyaf manteisiol yn economaidd’ yw un sy’n cynnig y gwerth gorau am arian yn seiliedig ar gostau oes gyfan a’r ansawdd a gynigir i fodloni gofynion defnyddwyr.
3. Wrth asesu ai cynnig yw’r mwyaf manteisiol yn economaidd, bydd angen i awdurdod rhestredig asesu’r bidiau y mae’n eu derbyn ar sail meini prawf dyfarnu a gyhoeddwyd ymlaen llaw. Os yw awdurdod rhestredig yn dymuno cynnwys meini prawf dyfarnu sy'n ymwneud â'i ddyletswydd gyffredinol, rhaid i'r meini prawf dyfarnu fod yn gysylltiedig â phwnc y contract.
4. Rhaid asesu hyn fesul achos, ond mae angen i gontractau sydd ag elfen ‘sy’n wynebu’r cyhoedd’ fod yn hygyrch ac adlewyrchu anghenion y bobl a allai ddefnyddio’r gwasanaethau a ddarperir oddi tanynt. Un enghraifft fyddai awdurdod lleol yn prynu gwasanaethau gofal cymdeithasol i bobl hŷn. Mewn achosion o'r fath, mae'n fwy tebygol o fod yn briodol i geisiadau gael eu hasesu ar y graddau y maent yn cydymffurfio â gofynion cydraddoldeb, er enghraifft sut maent yn sicrhau mynediad cyfartal at nwyddau a gwasanaethau, neu sut maent yn creu cyfleoedd i bobl ddifreintiedig. Ceisiwch gyngor cyfreithiol os oes angen arweiniad pellach.

**Arferion da**

Mae awdurdod lleol yn caffael gofal preswyl i bobl hŷn. Mae’n ymwybodol o adroddiad sy’n rhoi tystiolaeth o bobl hŷn lesbiaidd, hoyw a deurywiol sy’n wynebu gwahaniaethu mewn cartrefi gofal. Drwy osod maen prawf dyfarnu priodol, gall yr awdurdod lleol asesu a yw tendrwyr wedi gwneud darpariaethau clir i ddiwallu anghenion defnyddwyr gwasanaethau lesbiaidd, hoyw a deurywiol pan fydd yn gwerthuso pob un o'r cynigion.

### Amodau contract, Rheoliad 18(2)

1. Pan fo awdurdod rhestredig yn bwriadu pennu amodau sy’n ymwneud â chyflawni contract, rhaid iddo roi sylw dyledus i ba un a ddylai amodau o’r fath gynnwys ystyriaethau sy’n berthnasol i’w berfformiad o’r ddyletswydd gyffredinol.
2. Ni all awdurdod rhestredig gyflawni’r ddyletswydd hon oni bai:

* bod y bwriad i gynnwys amodau sy'n ymwneud â chydraddoldeb wedi'i nodi yn y cais am gystadleuaeth a'r dogfennau contract, a
* mae'r amodau'n unol â rheolau rhyngwladol.

**Arferion da**

Mae awdurdod lleol wedi dyfarnu contract gwaith ar gyfer adeiladu canolfan hamdden newydd. Mae'r gwaith yn cynnwys gwaith plymwr, gwaith saer, gosod brics, plastro ac addurno. Mae'r awdurdod lleol yn ymwybodol bod menywod yn cael eu tangynrychioli ym mhob un o'r crefftau hyn. Mae’r awdurdod lleol yn cynnwys amod yn ei gontract bod ‘[x]% o’r wythnosau person sy’n ofynnol i gwblhau’r gwaith i’w cyflawni gan fenywod sydd â phrentisiaeth, sy’n hyfforddai neu sydd â chontract cyflogaeth gyda’r contractwr neu is-gontractwr, a bod yn rhan o raglen hyfforddi a dderbynnir gan y cyflogwr'. Wrth benderfynu pa ganran oedd yn briodol, bu iddynt ystyried pa rif fyddai'n gymesur.

### Cyfleoedd eraill i hyrwyddo cydraddoldeb ym maes caffael

1. Er nad yw’n ofyniad yn Rheoliad 18, gall awdurdod rhestredig ddyfarnu contractau i fusnesau sydd â’r prif nod o integreiddio pobl anabl yn gymdeithasol a phroffesiynol neu fel rhan o raglenni cyflogaeth. Er mwyn bod yn gymwys, rhaid i'r busnes gyflogi gweithlu y mae mwy na 30 y cant ohono yn bobl anabl lle mae'n asesu y gellir bodloni'r angen caffael. Caniateir hyn yn unol â Rheoliad 20 y Rheoliadau Caffael. Os yw awdurdod rhestredig yn dymuno gwneud hyn, rhaid iddo nodi hyn yn yr alwad am gystadleuaeth.
2. Efallai y bydd awdurdod rhestredig hefyd am ystyried ystyriaethau cydraddoldeb yn ystod y cam pan fydd yn dewis cynigwyr i’w gwahodd i dendro. Unwaith eto, nid yw hyn yn ofyniad o dan Reoliad 18.

## Adran 13: Cydymffurfio â dyletswyddau gan weinidogion Cymru ac ati, Rheoliad 19

1. Gall gweinidogion Llywodraeth Cymru, Prif Weinidog Cymru a Chwnsler Cyffredinol Llywodraeth Cymru baratoi cynllun cydraddoldeb strategol, cyhoeddi adroddiad neu wneud unrhyw beth arall i gydymffurfio â’r Rheoliadau drwy weithredu ar y cyd.

## Adran 14: Datgelu gwybodaeth, Rheoliad 20

1. Mae’r Rheoliadau’n nodi nad oes dim yn y dyletswyddau penodol sy’n ei gwneud yn ofynnol i awdurdod rhestredig gyhoeddi gwybodaeth os:

* byddai gwneud hynny yn gyfystyr â thorri cyfrinachedd neu Ddeddf Diogelu Data 2018 a Rheoliadau Diogelu Data Cyffredinol y DU[[79]](#footnote-79). Byddai hyn yn anghyfreithlon beth bynnag, felly nid oes gan yr awdurdod rhestredig awdurdod i gyhoeddi gwybodaeth o'r fath, neu
* byddai hawl gan yr awdurdod rhestredig i wrthod cyflwyno’r wybodaeth mewn achos llys neu at ddibenion achos llys. Yn yr achos hwn, fodd bynnag, gallai'r awdurdod rhestredig ddewis cyhoeddi'r wybodaeth pe bai'n dymuno. Er enghraifft, er y gallai fod gan yr awdurdod rhestredig hawl i wrthod rhoi cyngor cyfreithiol y mae wedi’i dderbyn, fe all serch hynny ddewis ei ddangos.

1. Mae sicrhau cyfrinachedd yn debygol o fod yn broblem arbennig wrth ymdrin â data sensitif (data categori arbennig neu drosedd[[80]](#footnote-80)) neu pan fo nifer y bobl ag unrhyw nodwedd yn isel o ran niferoedd, gan ei gwneud yn haws o bosibl adnabod unigolion. Byddai hyn yn cynnwys data mewn perthynas â tharddiad hiliol neu ethnig, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred, data yn ymwneud ag iechyd, ac ailbennu rhywedd.
2. Dienw yw'r broses o drosi data i ffurf lle mae'n annhebygol y bydd unigolion yn cael eu hadnabod. Mae Swyddfa’r Comisiynydd Gwybodaeth wedi cyhoeddi cod ymarfer ar ddienwi data personol a datgelu data unwaith y bydd yn ddienw.[[81]](#footnote-81)

## Adran 15: Hygyrchedd gwybodaeth, Rheoliad 6

1. Rhaid i awdurdodau rhestredig gymryd pob cam rhesymol i sicrhau bod unrhyw ddogfen neu wybodaeth y mae’n ofynnol i awdurdod rhestredig ei chyhoeddi o dan y dyletswyddau penodol hyn yn hygyrch i bersonau sy’n rhannu un neu fwy o’r nodweddion gwarchodedig.
2. Er enghraifft, efallai y bydd angen darparu gwybodaeth ar ffurf hawdd ei darllen neu mewn Braille. Efallai y bydd angen i’r awdurdod rhestredig hefyd ystyried a yw’r wybodaeth yn hygyrch i bobl iau. Lle caiff y wybodaeth ei chyhoeddi ar-lein, rhaid cymryd gofal i sicrhau bod y wybodaeth yn hygyrch ac yn ddefnyddiadwy i’r rhai sydd â nam ar eu golwg, namau dysgu neu namau eraill. Dylai'r wybodaeth hefyd fod yn hawdd dod o hyd iddi gan ddefnyddio cyfleuster chwilio.
3. Bydd angen i awdurdodau rhestredig ystyried hefyd a yw'n rhesymol cynhyrchu gwybodaeth nid yn unig yn Gymraeg a Saesneg, ond hefyd mewn ieithoedd eraill, gan gynnwys Iaith Arwyddion Prydain.

**Arferion da**

Mae awdurdod lleol yn adolygu ei ddarpariaeth o ofal preswyl i bobl hŷn. Mae’n ystyried bod angen iddo resymoli ei stoc o gartrefi gofal ac mae’n ystyried trosglwyddo cartrefi penodol sydd angen eu hatgyweirio i ddarparwyr allanol (cymdeithasau tai neu’r sector preifat), ar y sail y bydd y darparwyr yn cyflawni lefel warantedig o fusnes os mae darparwyr yn dod â nhw i fyny i'r safon.

Wrth gynnal yr adolygiad hwn, rhaid iddo weithredu yn unol â'r ddyletswydd gyffredinol.

Yn unol â Rheoliad 8 mae'n cynnal asesiad effaith. Mae’n ystyried pa wybodaeth berthnasol y mae’n ei chadw ac yn darganfod yn gynnar nad oes ganddi wybodaeth berthnasol am sefyllfa pobl sy’n rhannu rhai nodweddion gwarchodedig.

Mae felly'n rhoi cyhoeddusrwydd (mewn modd hygyrch) i'r ffaith ei fod yn cynnal yr adolygiad a hefyd yn ymgysylltu'n uniongyrchol ag amrywiol sefydliadau anllywodraethol a grwpiau cymunedol.

O ganlyniad i’r ymgysylltu hwn, mae’r awdurdod lleol yn cael llawer mwy o wybodaeth am sefyllfa’r henoed sy’n perthyn i grwpiau gwarchodedig amrywiol, a sut y darperir ar eu cyfer o ran gofal preswyl.   
Mae'n penderfynu cyhoeddi'r wybodaeth hon.

Ymhlith y materion a godwyd yn ystod yr ymgysylltu mae sefyllfa cyplau o’r un rhyw yn y sector gofal preswyl.

Mae gan yr awdurdod lleol amcan cydraddoldeb o dan Reoliad 3 ‘sicrhau bod holl wasanaethau’r awdurdod lleol ar gael i bob unigolyn waeth beth fo’u cyfeiriadedd rhywiol’. Nid yw datganiad camau’r awdurdod lleol yn cyfeirio at ofal i’r henoed.

Mae’r awdurdod lleol o’r farn ei bod yn bosibl nad oedd y defnydd o’r gair ‘unigol’ yn ddigon clir i gynnwys cyplau.

Yng ngoleuni'r wybodaeth sydd ganddo bellach, mae'r awdurdod lleol felly yn penderfynu, ar ôl ymgynghori a sicrhau cyfranogiad pobl sy'n cynrychioli pobl hoyw a lesbiaidd oedrannus:

a. Diwygio ei amcan cydraddoldeb o dan Reoliad 4 drwy roi ‘pobl’ yn lle ‘unigolion’ ac ychwanegu ‘a yw’r gwasanaethau hynny’n cael eu darparu’n uniongyrchol neu drwy ddarparwr allanol a ariennir gan yr awdurdod lleol’.

b. Cychwyn rhaglen o hyfforddiant dan Reoliad 10 ar gyfer yr holl staff yn  
y sector gofal henoed er mwyn sicrhau na wahaniaethir yn erbyn cyplau o’r un rhyw.

c. Dyfeisio cynllun gweithredu sy'n sicrhau bod cyplau o'r un rhyw yn cael mynediad cyfartal i holl gartrefi preswyl yr awdurdod lleol a diwygio'r datganiad o gamau i gefnogi'r amcan cydraddoldeb i gynnwys y cynllun hwn (o dan Reoliad 3).

Yng nghyd-destun ei adolygiad a’r trosglwyddiad arfaethedig o gartrefi preswyl,  
bod yr awdurdod lleol yn penderfynu bod yn rhaid iddo sicrhau bod unrhyw ddarparwr sector preifat neu drydydd sector yn cydymffurfio â pholisi’r awdurdod lleol ar fynediad cyfartal i bob cwpl, waeth beth fo’u cyfeiriadedd rhywiol. Mae'r awdurdod lleol eisoes yn ei gwneud yn ofynnol fel cymal safonol nad yw ei gyflenwyr gwasanaethau yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon, ond teimlir nad yw hyn yn sicrhau'n ddigonol bod y materion penodol sy'n wynebu cyplau oedrannus o'r un rhyw yn cael eu dwyn i'r blaen ac felly'n cael sylw.

O ganlyniad, mae'r awdurdod lleol yn penderfynu y bydd yn cynnwys amod contract penodol sy'n mynnu bod pob cwpl yn cael eu derbyn a'u trin yn gyfartal, waeth beth fo'u rhyw neu eu cyfeiriadedd rhywiol (Rheoliad 18(2)). Mae hefyd yn penderfynu y bydd yn cynnwys gofyniad yn ei feini prawf dyfarnu i gynhyrchu cynllun hyfforddi a gweithredu i sicrhau triniaeth gyfartal, gan gynnwys manylion yr adnoddau i'w dyrannu ar gyfer hyn. Po orau yw'r cynllun, y mwyaf o farciau y bydd yn ei gael wrth asesu dyfarnu'r contract (Rheoliad 18(1)).

Er mwyn sicrhau bod yr awdurdod lleol yn cydymffurfio â’i ddyletswyddau o dan y Rheoliadau a’r Rheoliadau Caffael, mae’n nodi yn yr hysbysiad contract ac yn y dogfennau contract ei fwriad i gynnwys amodau contract sy’n ymwneud â chydraddoldeb.

Mae'r awdurdod lleol yn cynnwys adroddiad o'r hyn y mae wedi'i wneud yn ei Adroddiad Blynyddol (Rheoliad 16) a'i Gynllun Cydraddoldeb Strategol (Rheoliad 14).

# Pennod 7: Gorfodi

## Cyflwyniad

1. Mae'r bennod hon yn egluro rôl y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (y Comisiwn) mewn perthynas â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus a sut y caiff y ddyletswydd ei gorfodi, gan y Comisiwn a chan eraill sydd â diddordeb yn ei gweithredu.
2. Mae'r Comisiwn yn asiantaeth statudol annibynnol a sefydlwyd o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2006 (DC 2006).

## Dyletswyddau’r Comisiwn

1. Ymhlith ei ddyletswyddau eraill a nodir yn DC 2006, mae gan y Comisiwn ddyletswydd i hybu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o hawliau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf) ac i orfodi'r Ddeddf honno, gan gynnwys gorfodi dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus.

**a.8 DC 2006**

## Pwerau gorfodi'r Comisiwn: y ddyletswydd gyffredinol

### Asesiad

1. Gall y Comisiwn gynnal asesiad i ba raddau, neu’r modd, y mae corff wedi cydymffurfio â’i ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol. Gweler **Atodiad D** am ragor o fanylion.

**a.31 DC 2006**

### Hysbysiad cydymffurfio

1. Os bydd y Comisiwn, yn dilyn asesiad, o’r farn bod person wedi methu â chydymffurfio â’i ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol, gall gyhoeddi hysbysiad yn ei gwneud yn ofynnol i’r person gydymffurfio â’i ddyletswydd a’i roi i’r Comisiwn, o fewn y cyfnod o 28 diwrnod sy’n dechrau â’r dyddiad lle maent yn cael yr hysbysiad, gwybodaeth ysgrifenedig am y camau a gymerwyd neu y bwriedir eu cymryd er mwyn cydymffurfio â'r ddyletswydd. Gelwir yr hysbysiad hwn yn ‘hysbysiad cydymffurfio’.

**a.32(2) a (4) DC 2006**

1. Gall yr hysbysiad cydymffurfio ei gwneud yn ofynnol i berson roi gwybodaeth i'r Comisiwn sy'n ofynnol ar gyfer asesu cydymffurfiaeth â'r ddyletswydd. Os gwna  
   felly, rhaid iddo bennu o fewn pa gyfnod y mae’r wybodaeth i’w rhoi (gan ddechrau gyda’r dyddiad y daw’r hysbysiad i law, a dim mwy na thri mis), a’r modd a’r ffurf y mae’r wybodaeth i’w rhoi.

a.32(3) DC 2006

1. Er y gall yr hysbysiad ofyn am wybodaeth sy’n ofynnol ar gyfer asesu cydymffurfiaeth â’r ddyletswydd, ni all y Comisiwn orfodi’r person i roi gwybodaeth y mae ef neu hi wedi’i wahardd rhag ei ​​datgelu o dan ddeddfiad neu na ellid ei orfodi i’w rhoi mewn achos blaenorol yr Uchel Lys.

**a.32(6) DC 2006**

## Methiant i gydymffurfio â hysbysiad cydymffurfiad

1. Os yw’r Comisiwn o’r farn bod person y rhoddwyd yr hysbysiad iddo wedi methu â chydymffurfio â gofyniad yn yr hysbysiad, caiff wneud cais i’r Uchel Lys yng Nghymru a Lloegr am orchymyn yn ei gwneud yn ofynnol i’r person gydymffurfio.

**a.32(8) DC 2006**

## Pwerau gorfodi'r Comisiwn: y dyletswyddau penodol

1. Gall y Comisiwn hefyd roi hysbysiad cydymffurfio os yw’n meddwl nad yw awdurdod rhestredig wedi cydymffurfio â’i ddyletswyddau penodol. Gall wneud hyn heb fod angen cynnal asesiad.

**a.32(1) a (4) DC 2006**

1. Os yw’r Comisiwn o’r farn bod person y rhoddwyd yr hysbysiad iddo wedi methu â chydymffurfio â gofyniad yn yr hysbysiad, caiff wneud cais i’r llys sirol yng Nghymru a Lloegr am orchymyn yn ei gwneud yn ofynnol i’r person gydymffurfio.

**a.32(8) a (9) DC** 2006

## Adolygiad Barnwrol

1. Yn ogystal â phwerau’r Comisiwn i orfodi’r ddyletswydd, os nad yw awdurdod cyhoeddus yn cydymffurfio â’r ddyletswydd gyffredinol, gellir herio ei weithredoedd, neu fethiant i weithredu, drwy hawliad i’r Uchel Lys am adolygiad barnwrol. Gallai hawliad am adolygiad barnwrol gael ei wneud gan berson neu grŵp o bobl sydd â diddordeb yn y mater. Gall y Comisiwn hefyd wneud hawliad.
2. Pan fydd adolygiad barnwrol yn llwyddiannus, gall y llys ddileu’r penderfyniad a wnaed gan yr awdurdod cyhoeddus sy’n cael ei herio. Gall hynny olygu bod yn rhaid i’r awdurdod dan sylw ailadrodd y broses benderfynu, gan sicrhau y tro hwn ei fod yn rhoi sylw dyledus i nodau’r ddyletswydd y methodd â’i gwneud wrth ddod i’w benderfyniad gwreiddiol. Mae nifer o awdurdodau cyhoeddus wedi cael eu herio’n llwyddiannus fel hyn mewn perthynas â’r dyletswyddau cydraddoldeb, er enghraifft yn achos Bracking a drafodwyd uchod.[[82]](#footnote-82)
3. Ni ellir gwneud hawliad am adolygiad barnwrol mewn perthynas â’r dyletswyddau penodol – dim ond drwy hysbysiad cydymffurfio, fel y nodir uchod, y gellir gorfodi’r rhain. Serch hynny, gellir defnyddio methiant i gydymffurfio â’r dyletswyddau penodol fel tystiolaeth o fethiant i gydymffurfio â’r ddyletswydd gyffredinol.

**a.32(11) DC 2006**

# Atodiad A: Awdurdodau cyhoeddus a swyddogaethau cyhoeddus

1. Mae’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn berthnasol i ddau fath o gorff:

* awdurdodau cyhoeddus (a.149(1)), a
* cyrff nad ydynt yn ‘awdurdodau cyhoeddus’ ond sy’n cyflawni ‘swyddogaethau cyhoeddus’ (a.149(2)).

## Awdurdod cyhoeddus

1. At ddibenion y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol, mae Deddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf) yn diffinio awdurdod cyhoeddus fel person a bennir yn Atodlen 19 y Ddeddf.
2. Mae **Atodiad F** yn darparu dolen i’r rhestr lawn o gyrff a bennir ar hyn o bryd (yn unigol neu’n gyffredinol) yn Atodlen 19.
3. Mae’r Ddeddf yn galluogi Gweinidog y Goron, gweinidogion Llywodraeth Cymru a gweinidogion Llywodraeth yr Alban i ddiwygio Atodlen 19, gyda rhwymedigaethau i ymgynghori â’r Comisiwn a gweinidogion eraill. Dim ond os yw’r gweinidog o’r farn ei fod yn arfer swyddogaeth gyhoeddus (gweler isod) y gellir ychwanegu corff at Atodlen 19.
4. Effaith y diffiniad hwn yw y bydd ar unrhyw un adeg gyrff yn y sector cyhoeddus, yn ogystal ag yn y sector preifat neu wirfoddol, y mae eu holl swyddogaethau neu ran ohonynt yn swyddogaethau cyhoeddus, ond na chânt eu pennu yn Atodlen 19.

Fodd bynnag, bydd y cyrff hyn yn ddarostyngedig i'r ddyletswydd am eu swyddogaethau cyhoeddus o dan a.149(2) (gweler isod).

## Ymarfer swyddogaethau cyhoeddus

1. Dywed adran 149(2) o'r Ddeddf fod y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol hefyd yn berthnasol i gyrff sy'n cyflawni swyddogaethau cyhoeddus. Mae hyn yn dod â chyrff cyhoeddus nad ydynt wedi’u rhestru fel ‘awdurdod cyhoeddus’ yn Atodlen 19 i’r Ddeddf o fewn cwmpas y ddyletswydd a chyrff yn y sector preifat neu wirfoddol sydd, o dan ddarpariaethau statudol neu drefniadau cytundebol neu eraill, yn cyflawni swyddogaethau cyhoeddus.
2. Mae’r Ddeddf yn dweud bod swyddogaeth gyhoeddus yn swyddogaeth sy’n swyddogaeth o natur gyhoeddus at ddibenion Deddf Hawliau Dynol 1998 (yr HRA).

**a.150(5)**

1. Natur y swyddogaeth ac nid natur y person sy'n penderfynu a yw person yn arfer swyddogaeth gyhoeddus. Gall swyddogaethau cyhoeddus gael eu cyflawni gan sefydliadau preifat a gwirfoddol, er enghraifft pan fo cwmni preifat yn rheoli carchar neu pan fydd sefydliad gwirfoddol yn cymryd cyfrifoldeb am amddiffyn plant.
2. Yn gyffredinol, bydd person yn arfer swyddogaeth gyhoeddus pan fo’n cyflawni gweithgareddau ar ran y Wladwriaeth ac nad ydynt yn debyg o ran nwyddau i wasanaethau y gellid eu cyflawni gan bersonau preifat.
3. Mater i'r llysoedd yn y pen draw fydd p'un a yw sefydliad yn arfer swyddogaeth o natur gyhoeddus ai peidio.
4. Fel y mae’r gyfraith ar hyn o bryd, gellir dyfarnu bod corff preifat yn arfer swyddogaeth gyhoeddus ac felly’n ddarostyngedig i’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol os yw rhai neu bob un o’r ffactorau canlynol yn bresennol mewn perthynas â’r swyddogaeth honno:

* mae’n cael ei ariannu’n gyhoeddus, neu mae’n dibynnu’n sylweddol ar arian cyhoeddus
* ei fod yn arfer pwerau o natur gyhoeddus a neilltuwyd yn uniongyrchol iddo gan statud
* mae'n cymryd lle llywodraeth ganolog neu leol
* mae’n darparu gwasanaeth cyhoeddus
* ei fod yn gweithredu er budd y cyhoedd
* mae ei strwythurau a'i waith wedi'u cysylltu'n agos â rhai'r corff Gwladol sy'n dirprwyo neu'n contractio allan
* bod perthynas agos rhwng y corff preifat ac unrhyw awdurdod cyhoeddus
* ei fod yn cael ei oruchwylio gan gorff rheoleiddio'r Wladwriaeth, neu
* mae'n arfer pwerau gorfodi a ddatganolwyd gan y Wladwriaeth.[[83]](#footnote-83)

## Pa swyddogaethau sy'n cael eu cynnwys?

### Awdurdodau cyhoeddus

1. Mae’r rhan fwyaf o awdurdodau cyhoeddus a nodir yn Atodlen 19 yn ddarostyngedig i’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol mewn perthynas ag arfer eu holl swyddogaethau – hynny yw, popeth y mae’n ofynnol iddynt ei wneud ac y caniateir iddynt ei wneud. Fodd bynnag, mae rhai awdurdodau cyhoeddus wedi'u rhestru yn Atodlen 19 fel rhai sy'n ddarostyngedig i'r ddyletswydd mewn perthynas â swyddogaethau penodol yn unig. Mae hyn wedi’i nodi’n glir yn Atodlen 19.

### Cyrff sy’n cyflawni swyddogaethau cyhoeddus

1. Mae cyrff sy’n destun y ddyletswydd oherwydd eu bod yn cyflawni swyddogaethau cyhoeddus mewn sefyllfa wahanol. Dim ond mewn perthynas â'r swyddogaethau cyhoeddus y maent yn eu harfer y maent yn ddarostyngedig i'r ddyletswydd.

Felly, yn achos corff sector preifat neu sector gwirfoddol sydd wedi’i gontractio i gyflawni swyddogaeth benodol o natur gyhoeddus, dim ond i’r swyddogaeth honno y bydd y ddyletswydd yn gymwys.

Yn achos corff cyhoeddus nad yw wedi’i restru fel awdurdod cyhoeddus yn Atodlen 19, gall y sefyllfa fod yn wahanol. Gall y rhan fwyaf, os nad y cyfan, o'i swyddogaethau fod yn swyddogaethau o natur gyhoeddus at ddibenion y Ddeddf Hawliau Dynol ac felly wedi'u cwmpasu gan y ddyletswydd.

# Atodiad B: Ymddygiad gwaharddedig

1. Mae’r mathau canlynol o ymddygiad wedi’u gwahardd o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 sy’n golygu bod yn rhaid i’r corff sy’n destun y ddyletswydd roi sylw dyledus i’r angen i’w dileu:

* gwahaniaethu uniongyrchol

**a.13**

* gwahaniaethu yn deillio o anabledd

**a.15**

* gwahaniaethu ar sail ailbennu rhywedd yn ymwneud ag absenoldeb  
  o'r gwaith

**a.16**

* gwahaniaethu ar sail beichiogrwydd a mamolaeth yn y gwaith a  
  sefyllfaoedd nad ydynt yn waith

**a.17/18**

* gwahaniaethu anuniongyrchol

**a.19**

* methiant i wneud addasiadau rhesymol i bobl anabl

**a.21**

* aflonyddu

**a.26**

* erledigaeth

**a.27**

* ymholiadau am anabledd ac iechyd cyn cynnig swydd  
  yn cael ei wneud

**a.60**

* torri rheol i beidio gwahaniaethu

**a.61**

* torri cymal cydraddoldeb

**a.66**

* torri rheol cydraddoldeb

**a.67**

* torri cymal cydraddoldeb mamolaeth

**a.73**

* torri rheol cydraddoldeb mamolaeth

a.75

* gwahaniaethu ac aflonyddu mewn perthynas â pherthnasoedd  
  sydd wedi dod i ben

**a.108**

* gweithredoedd anghyfreithlon gan asiantau neu weithwyr

**a.110**

* cyfarwyddo, achosi neu ysgogi gwahaniaethu, a

**a.111**

* helpu dirwyon.

**a.112**

1. Ceir gwybodaeth fanylach am y mathau hyn o ymddygiad gwaharddedig ac enghreifftiau ymarferol yn ein dogfennau [Cyflogaeth: Codau Ymarfer Statudol](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf) a [Gwasanaethau, swyddogaethau cyhoeddus a chymdeithasau: Cod Ymarfer](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf).

# Atodiad C: Eithriadau

## Eithriadau

1. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cynnwys tri math o eithriadau i’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol:
2. rhai swyddogaethau nad yw'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn berthnasol iddynt
3. cyrff penodol, nad ydynt wedi’u pennu yn Atodlen 19, sy’n arfer swyddogaethau cyhoeddus ond nad ydynt yn ddarostyngedig i’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol, a
4. swyddogaethau cyhoeddus penodol cyrff nad ydynt wedi'u pennu yn Atodlen 19 nad yw'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn gymwys iddynt.

Gan y gellir gosod dyletswyddau penodol er mwyn cyflawni'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn well, mae'n dilyn na fydd dyletswyddau penodol ychwaith yn berthnasol i'r swyddogaethau neu'r cyrff uchod.

**At. 18**

### Swyddogaethau cyhoeddus eithriedig

1. Lle mae arfer swyddogaeth benodol wedi'i eithrio, mae hyn yn golygu nad yw'n ofynnol i awdurdod cyhoeddus fodloni'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol wrth arfer y swyddogaeth honno.

### Swyddogaethau sydd wedi'u heithrio sy'n ymwneud ag oedran

1. Nid yw’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol fel y mae’n ymwneud â nodwedd warchodedig oedran yn berthnasol i arfer y swyddogaethau canlynol:
2. darparu addysg i ddisgyblion mewn ysgolion
3. darparu buddion, cyfleusterau neu wasanaethau i ddisgyblion mewn ysgolion
4. darparu llety, buddion, cyfleusterau neu wasanaethau mewn cartrefi cymunedol yn unol ag a.53(1) o Ddeddf Plant 1989, a
5. darparu llety, buddion, cyfleusterau neu wasanaethau yn unol â threfniadau gan yr Ysgrifennydd Gwladol mewn perthynas â lletya plant o dan a.82(5) o Ddeddf Plant 1989.

At. 18, am 1

#### Eithriadau sy’n gymwys yn Lloegr, gan hepgor eithriadau sy’n gymwys yn yr Alban ac yng Nghymru (lle maent yn wahanol i Loegr)

1. At ddibenion (a) a (b), mae i ‘ysgolion’ yr ystyr a roddir yn adran 4 o Ddeddf Addysg 1996 ac mae’n cynnwys ysgolion a gynhelir gan awdurdodau lleol a sefydliadau addysgol annibynnol megis ysgolion annibynnol ac academïau.
2. Mewn perthynas â Chymru a Lloegr, mae i ‘disgyblion’ yr un ystyr â’r hyn a roddir yn a.3(1) o Ddeddf Addysg 1996.

### Gwahardd swyddogaethau barnwrol

1. Nid yw’r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn berthnasol i arfer:
2. swyddogaeth farnwrol, a
3. swyddogaeth a arferir ar ran, neu ar gyfarwyddiadau, person sy'n arfer swyddogaeth farnwrol.

**At. 18, am 3**

### Swyddogaethau mewnfudo sydd wedi'u heithrio'n rhannol

1. Nid yw’n ofynnol i awdurdodau cyhoeddus sy’n cyflawni swyddogaethau mewnfudo neu genedligrwydd roi sylw dyledus i’r angen i hybu cyfle cyfartal mewn perthynas â nodweddion gwarchodedig:
2. oed
3. crefydd neu gred, neu
4. hil, lle mae hil yn golygu **cenedligrwydd** neu **darddiad ethnig** neu **genedlaethol** (nid yw'r eithriad hwn yn berthnasol i **liw**).

**At. 18, paragraff 2**

1. At y diben hwn mae ‘swyddogaethau mewnfudo a chenedligrwydd’ yn golygu swyddogaethau sy’n arferadwy yn rhinwedd:
2. y Deddfau Mewnfudo (ac eithrio adrannau 28A i 28K o Ddeddf Mewnfudo 1971 i’r graddau y maent yn ymwneud â throseddau)
3. Deddf Cenedligrwydd Prydeinig 1981
4. Deddf Cenedligrwydd Prydeinig (Ynysoedd y Falkland) 1983
5. Deddf Cenedligrwydd Prydeinig (Hong Kong) 1990
6. Deddf Hong Kong (Gwragedd Rhyfel a Gweddwon) 1996
7. Deddf Cenedligrwydd Prydeinig (Hong Kong) 1997
8. Deddf Comisiwn Apeliadau Mewnfudo Arbennig 1997, neu
9. unrhyw beth sy’n rhan o gyfraith yr UE a ddargedwir yn rhinwedd adran 2(2)(a), 3 neu 4 o Ddeddf yr Undeb Ewropeaidd (Ymadael) 2018 ac sy’n ymwneud â phwnc deddfiad o fewn **paragraffau (a) i (g)** uchod .

## Eithriad ar gyfer rhai cyrff sy'n arfer swyddogaethau cyhoeddus

1. Nid yw’r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn berthnasol i’r cyrff canlynol:
2. Tŷ’r Cyffredin
3. Tŷ’r Arglwyddi
4. Senedd yr Alban
5. y Senedd[[84]](#footnote-84)
6. Synod Cyffredinol Eglwys Loegr
7. y Gwasanaeth Diogelwch
8. y Gwasanaeth Cudd-wybodaeth Cyfrinachol
9. Pencadlys Cyfathrebu'r Llywodraeth, a
10. rhan o’r lluoedd arfog sydd, yn unol â gofyniad yr Ysgrifennydd Gwladol, yn cynorthwyo Pencadlys Cyfathrebu’r Llywodraeth.

**At. 18, para 4 (1) a (2), ac a.149(2)**

### Eithriad ar gyfer rhai swyddogaethau cyhoeddus

1. Nid yw’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn berthnasol i unrhyw un o’r swyddogaethau canlynol, lle cânt eu cyflawni gan gyrff nad ydynt yn awdurdodau cyhoeddus:
2. swyddogaeth mewn cysylltiad ag achosion yn Nhŷ’r Cyffredin neu Dŷ’r Arglwyddi
3. swyddogaeth mewn cysylltiad â thrafodion yn Senedd yr Alban (ac eithrio un o swyddogaethau Corff Corfforaethol Senedd yr Alban), a
4. swyddogaeth mewn cysylltiad â thrafodion yn y Senedd (ac eithrio un o swyddogaethau Comisiwn y Senedd).

**At. 18, ar gyfer 4(3)**

Sylwer, At. 18, paragraff 4(3)(b) ac (c) wedi’u cynnwys gan y gallai swyddogaethau o’r fath gael eu cyflawni gan gorff unrhyw le ym Mhrydain Fawr

### Pŵer i ddiwygio eithriadau

1. Gall gweinidog y Goron ychwanegu at, amrywio neu ddileu’r eithriadau yn Atodlen 19 i’r Ddeddf, gyda chyfyngiadau penodol. Y cyfyngiadau hyn yw na chaiff diwygiad i Atodlen 19 naill ai ddileu neu leihau maint yr eithriadau a ganlyn:
2. eithriad swyddogaethau barnwrol
3. eithrio o’r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol ar gyfer cyrff penodol mewn perthynas â chyrff **(a) i (e) ym mharagraff C9** uchod, a
4. eithrio o'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol o swyddogaethau ym **mharagraff C10** uchod.

[At. 18, paragraff 5](https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/schedule/18)

# Atodiad D: Asesiadau

Mae gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (y Comisiwn), fel rheoleiddiwr Deddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf), bŵer unigryw mewn perthynas â sicrhau cydymffurfiaeth â dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus.[[85]](#footnote-85)

Mae'r pŵer hwn yn caniatáu i'r Comisiwn asesu i ba raddau neu'r modd y mae sefydliad wedi cydymffurfio â'r ddyletswydd cydraddoldeb. Mae'r asesiad yn cynnwys y pŵer i'w gwneud yn ofynnol i dystiolaeth a gwybodaeth gael eu darparu.

## Cylch gorchwyl

1. Cyn cynnal asesiad, rhaid i’r Comisiwn:
2. paratoi cylch gorchwyl
3. rhoi hysbysiad o’r cylch gorchwyl arfaethedig i’r person dan sylw
4. rhoi cyfle i’r person hwnnw gyflwyno sylwadau am y cylch gorchwyl arfaethedig
5. ystyried unrhyw sylwadau a wnaed, a
6. cyhoeddi'r cylch gorchwyl ar ôl ei setlo.

**At. 2, para 4 o 2006**

## Sylwadau

1. Rhaid i’r Comisiwn wneud trefniadau ar gyfer rhoi cyfle i bobl gyflwyno sylwadau mewn perthynas â’r asesiad, yn enwedig i unrhyw berson a bennir yn y cylch gorchwyl. Gall y rhain gynnwys sylwadau llafar, ond nid oes angen iddynt wneud hynny.

**At. 2, paragraffau 6 a 7 DC 2006**

Pan wneir sylwadau, rhaid i'r Comisiwn eu hystyried. Fodd bynnag, gall, lle mae’n meddwl ei bod yn briodol, wrthod ystyried sylwadau:

1. na wneir gan nac ar ran person a bennir yn y cylch gorchwyl, neu
2. a wneir ar ran person a bennir yn y cylch gorchwyl gan berson nad yw’n gyfreithiwr perthnasol (cyfreithiwr perthnasol sy’n eiriolwr neu’n gyfreithiwr yn yr Alban, neu berson sydd, at ddibenion Deddf Gwasanaethau Cyfreithiol 2007, yn gyfreithiwr awdurdodedig person mewn perthynas â gweithgaredd sy’n gyfystyr ag arfer hawl i gynulleidfa neu gynnal cyfreitha).

Os bydd y Comisiwn yn gwrthod ystyried sylwadau rhaid iddo roi hysbysiad ysgrifenedig o’i benderfyniad i’r person sy’n eu gwneud a’r rhesymau drosto.

**At. 2, para 8, 2006**

## Darparu gwybodaeth: hysbysiad

1. Yn ystod asesiad, gall y Comisiwn roi hysbysiad i berson i ddarparu gwybodaeth neu ddogfennau yn ei feddiant, neu i roi tystiolaeth lafar. Caiff yr hysbysiad gynnwys darpariaeth ynghylch ffurf dogfennau gwybodaeth neu dystiolaeth, ac ynghylch amseru.

Ni all yr hysbysiad, fodd bynnag:

1. ei gwneud yn ofynnol i berson ddarparu gwybodaeth y mae wedi ei wahardd rhag ei ​​datgelu yn rhinwedd deddfiad
2. ei gwneud yn ofynnol i berson wneud unrhyw beth na ellid ei orfodi i'w wneud mewn achos gerbron yr Uchel Lys, a
3. ei gwneud yn ofynnol i berson fod yn bresennol mewn man oni bai bod y Comisiwn yn ymrwymo i dalu treuliau ei daith.

**At. 2, paragraffau 9 a 10 DC 2006**

Gall unrhyw un sy’n cael hysbysiad o’r fath wneud cais i lys sirol yng Nghymru a Lloegr i’w ddileu ar y sail bod y gofyniad a osodir gan yr hysbysiad yn ddiangen o ystyried diben yr asesiad y mae’r hysbysiad yn ymwneud ag ef, neu ei fod yn afresymol fel arall.

**At. 2, para 11, 2006**

Mae cyfyngiadau i’r hyn y mae’n ofynnol i berson ei ddatgelu pan fo’n gyfystyr â gwybodaeth sensitif neu wybodaeth sy’n ymwneud â gwasanaeth cudd-wybodaeth ac felly gellir diystyru’r hysbysiad o dan yr amgylchiadau hyn.

**At. 2, para 14, 2006**

## Methiant i gydymffurfio â hysbysiad

1. Pan fo’r Comisiwn o’r farn bod person wedi methu heb esgus rhesymol â chydymffurfio â hysbysiad ynghylch gwybodaeth neu’n debygol o fethu heb esgus rhesymol â chydymffurfio â’r hysbysiad, caiff wneud cais i lys sirol yng Nghymru a Lloegr am orchymyn yn ei gwneud yn ofynnol i berson i gymryd unrhyw gamau a bennir yn y gorchymyn i gydymffurfio â’r hysbysiad.

**At. 2, para 12, 2006**

Os yw person, heb esgus rhesymol:

1. yn methu â chydymffurfio â hysbysiad
2. yn ffugio unrhyw beth a ddarperir neu a gynhyrchir yn unol â hysbysiad, neu
3. yn gwneud datganiad anwir wrth roi tystiolaeth lafar yn unol â hysbysiad

os yw’r person hwnnw’n cyflawni trosedd, a bydd yn agored o’i gollfarnu’n ddiannod i ddirwy heb fod yn fwy na lefel 5 ar y raddfa safonol.

**At. 2, para 13, 2006**

## Casgliad asesiad

1. Unwaith y bydd y Comisiwn wedi cwblhau ei asesiad, rhaid iddo gyhoeddi adroddiad ar yr asesiad. Gall wneud argymhellion fel rhan o adroddiad o’r fath neu mewn perthynas â mater sy’n codi yn ystod yr asesiad. Gall llysoedd neu dribiwnlysoedd ystyried canfyddiad asesiad ond ni ddylid ei ystyried yn derfynol.

**At. 2, paragraffau 15, 16 a 17 DC 2006**

Os yw argymhelliad yn yr adroddiad o asesiad wedi'i gyfeirio at berson penodol, rhaid iddo hefyd roi sylw iddo.

**At. 2, para 18, 2006**

# Atodiad E: Geirfa

Mae'r rhestr termau hon yn rhoi diffiniadau byr o'r termau allweddol a ddefnyddir yn y canllawiau hyn. Lle bo'n berthnasol, mae hefyd yn nodi lle y gellir dod o hyd i esboniadau llawnach o'r termau hynny. Dangosir cyfeiriadau at baragraffau yn y canllaw hwn mewn print trwm. Lle bo’n berthnasol, mae cyfeiriadau wedi’u gwneud at ein dogfen [Cyflogaeth: Cod Ymarfer Statudol](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf) a [Gwasanaethau, swyddogaethau cyhoeddus a chymdeithasau: Cod Ymarfer Statudol](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf). Yn yr eirfa cyfeirir at y rhain fel ‘Cod Cyflogaeth’ a ‘Cod Gwasanaethau’ yn y drefn honno.

**Hybu cyfle cyfartal**

Yr ail o'r nodau cydraddoldeb: hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt (a.149(1)(b) o Ddeddf Cydraddoldeb 2010) (y Ddeddf). Mae adran 149(3) o'r Ddeddf yn dweud bod rhoi sylw dyledus i hyrwyddo cyfle cyfartal yn golygu rhoi sylw dyledus, yn arbennig, i'r angen i:

1. dileu neu leihau anfanteision a ddioddefir gan bobl sy’n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol sy’n gysylltiedig â’r nodwedd honno
2. cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl sy’n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol sy’n wahanol i anghenion pobl nad ydynt yn ei rhannu, a
3. annog pobl sy’n rhannu nodwedd warchodedig i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu mewn unrhyw weithgaredd ble mae cyfranogiad gan bobl o’r fath yn anghymesur o isel.

Esbonnir hyrwyddo cyfle cyfartal yn **Adran 2 Pennod 3** y canllaw hwn.

**Oedran**

Mae hyn yn cyfeirio at berson sydd ag oedran penodol (er enghraifft, 32 oed) neu fod o fewn grŵp oedran (er enghraifft, pobl 18-30 oed). Mae hyn yn cynnwys pob oedran, gan gynnwys plant a phobl ifanc. Mae oedran yn un o’r naw nodwedd warchodedig yn y Ddeddf. Mae'n cael ei esbonio'n llawnach ym mharagraffau 2.1 i 2.7 o'r [Cod Cyflogaeth](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf).

**Fformatau amgen**

Fformatau cyfryngau sy’n hygyrch i bobl anabl gyda namau penodol, er enghraifft Braille, disgrifiad sain, isdeitlau a Hawdd i’w Darllen.

**Asesu effaith ar gydraddoldeb**

Mae hyn yn cynnwys edrych ar wybodaeth cydraddoldeb a chanlyniadau unrhyw ymgysylltu i ddeall effaith (neu effaith bosibl) polisïau, arferion neu benderfyniadau ar bobl â nodweddion gwarchodedig gwahanol. Dylai asesu effaith ar gydraddoldeb fod yn rhan annatod o ddatblygu polisi a gwneud penderfyniadau. Mae'n cynnwys ystyried a ellid adolygu neu gyflwyno polisi neu arfer mewn ffordd wahanol er mwyn hybu cydraddoldeb yn well neu feithrin cysylltiadau da. Os oes effaith andwyol ar bobl â nodwedd warchodedig benodol, mae’n golygu ystyried a oes modd cyfiawnhau parhau â’r penderfyniad, arfer neu bolisi, neu a ellid cyflawni’r un nod mewn ffordd sy’n lleihau’r effaith andwyol, neu nad yw'n rhoi pobl â'r nodwedd honno dan anfantais. Trafodir pwysigrwydd deall effaith datblygu polisi a gwneud penderfyniadau ar gydraddoldeb ym **Mhennod 3** a **pharagraffau 5.51 i 5.54** y canllawiau hyn. Mae gan awdurdodau rhestredig ddyletswydd benodol i asesu effaith cymhwyso unrhyw bolisi neu arfer newydd neu ddiwygiedig yn erbyn yr anghenion a grybwyllir yn y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol, i’r graddau sy’n angenrheidiol i gyflawni eu dyletswydd cydraddoldeb cyffredinol. Esbonnir hyn ymhellach yn **Adran 5 o Bennod 6** y canllaw hwn.

**Cyrff sy'n ddarostyngedig i'r ddyletswydd**

Yn y canllawiau hyn, defnyddir hyn i olygu’r ddau fath o gorff y mae’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn berthnasol iddynt: awdurdodau cyhoeddus (gweler isod) a chyrff sy’n cyflawni swyddogaeth gyhoeddus (gweler **Awdurdod cyhoeddus** isod). Esbonnir i bwy mae'r ddyletswydd yn berthnasol ym **mharagraffau 2.7 i 2.9** o'r canllaw hwn.

**Partneriaeth sifil**

Cydnabyddiaeth gyfreithiol o berthynas cwpl.[[86]](#footnote-86) Rhaid i bartneriaid sifil gael eu trin yr un fath â pharau priod. Mae ‘priodas a phartneriaeth sifil’ yn un o’r naw nodwedd warchodedig yn y Ddeddf. Mae'n cael ei esbonio'n llawnach ym mharagraffau 2.31 i 2.34 o'r [Cod Cyflogaeth](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf).

**Comisiynu**

Y broses ar gyfer penderfynu sut i ddefnyddio cyfanswm yr adnoddau sydd ar gael er mwyn gwella canlyniadau yn y ffordd fwyaf effeithlon, effeithiol, teg a chynaliadwy. Mae'n cynnwys y cylch cyfan o gynllunio, o asesu anghenion, cynllunio gwasanaethau a sicrhau ac ariannu'r ddarpariaeth. Esbonnir sut y gallai'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol fod yn berthnasol i gomisiynu ym **mharagraffau 5.68 i 5.73** o'r canllawiau hyn.

**Hysbysiad cydymffurfio**

O dan adran 32 o Ddeddf Cydraddoldeb 2006, gall y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (y Comisiwn) gyflwyno hysbysiad cydymffurfio os yw'n meddwl bod corff neu awdurdod wedi methu â chydymffurfio â'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol neu ddyletswyddau cydraddoldeb penodol. Esbonnir hyn ym **mharagraffau 7.5 i 7.7** y canllaw hwn.

**Anghenion gwahanol**

Y gofynion gwahanol a all fod gan bobl â nodweddion gwarchodedig y mae’n rhaid neu y dylid eu bodloni er mwyn darparu cydraddoldeb, gan gynnwys cyfle cyfartal a mynediad. Mae rhoi sylw dyledus i'r angen i ddiwallu gwahanol anghenion yn un elfen o roi sylw dyledus i hyrwyddo cyfle cyfartal (gweler uchod). Esbonnir hyn ym **mharagraffau 3.26 i 3.36** y canllaw hwn.

**Gwahaniaethu uniongyrchol**

Triniaeth lai ffafriol i unigolyn o gymharu ag unigolyn arall oherwydd nodwedd warchodedig. Mae’n cynnwys gwahaniaethu oherwydd y canfyddir bod gan rywun nodwedd warchodedig neu lle y gwahaniaethir yn erbyn rhywun oherwydd eu bod yn gysylltiedig â rhywun arall sydd â nodwedd warchodedig. Esbonnir gwahaniaethu uniongyrchol ym Mhennod 3 y [Cod Cyflogaeth](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf) a Phennod 4 y [Cod Gwasanaethau](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf).

**Anableddau**

Mae gan berson anabledd os oes ganddo nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith andwyol sylweddol a hirdymor ar ei allu i gyflawni gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd. Mae anabledd yn un o’r naw nodwedd warchodedig yn y Ddeddf. Fe'i heglurir yn Atodiad 1 o'r [Cod Cyflogaeth](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf), a phara 2.5 i 2.16 a'r Atodiad i'r [Cod Gwasanaethau](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf).

**Unigolyn anabl**

Rhywun sydd â nam corfforol neu feddyliol sy’n cael effaith andwyol sylweddol a hir dymor ar eu gallu i wneud gweithgareddau normal o ddydd i ddydd.

**Anfanteision**

Nam neu rwystr – rhywbeth y gallai’r unigolyn a effeithir ystyried yn rhesymol sydd yn newid eu sefyllfa er gwaeth. Mae rhoi sylw dyledus i'r angen i ddileu neu leihau anfantais yn un elfen o roi sylw dyledus i **Hyrwyddo cyfle cyfartal** (gweler uchod). Esbonnir hyn ym **mharagraffau 3.24 a 3.25** y canllaw hwn.

**Gwahaniaethu yn deillio o anabledd**

Pan fydd rhywun yn cael ei drin yn annheg oherwydd rhywbeth yn deillio o ganlyniad i’w anabledd. Esbonnir hyn ym Mhennod 5 y [Cod Cyflogaeth](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf) a Phennod 6 y [Cod Gwasanaethau](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf).

**Effaith wahaniaethol**

Lle mae canlyniadau penderfyniad neu bolisi yn arwain at driniaeth lai ffafriol oherwydd nodwedd warchodedig. Gweler hefyd **Gwahaniaethu uniongyrchol** a **gwahaniaethu anuniongyrchol**.

**Yn anghymesur o isel**

Mae’n cyfeirio at sefyllfaoedd lle mae pobl â nodwedd warchodedig yn cael eu tangynrychioli (er enghraifft yn y gweithlu neu ymhlith defnyddwyr gwasanaeth) o gymharu â’u niferoedd yn y boblogaeth.

**Sylw dyledus**

Mae’n rhaid i gorff sy’n destun y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol roi sylw dyledus i’r nodau cydraddoldeb wrth arfer ei swyddogaethau. Mae'r llysoedd wedi rhoi arweiniad ar yr hyn y mae sylw dyledus yn ei olygu. Esbonnir sylw dyledus ym **mharagraffau** **2.39 i 2.51** y canllaw hwn.

**Dyletswydd i wneud addasiadau rhesymol**

Pan fo person anabl dan anfantais sylweddol (neu mewn cyd-destun nad yw’n ymwneud â chyflogaeth, mae pobl anabl o dan anfantais) o gymharu â phobl nad ydynt yn anabl, mae dyletswydd i gymryd camau rhesymol i ddileu’r anfantais honno drwy: (a) newid darpariaethau, meini prawf neu arferion; ( b ) newid, dileu neu ddarparu dull amgen rhesymol o osgoi nodweddion ffisegol; ac (c) darparu cymhorthion ategol. Esbonnir hyn ym Mhennod 6 y [Cod Cyflogaeth](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf) a Phennod 7 y [Cod Gwasanaethau](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf).

**Dileu gwahaniaethu**

Y cyntaf o'r nodau cydraddoldeb: dileu gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf (a.149(1)(a)). Esbonnir dileu gwahaniaethu ym **mharagraffau 3.4 i 3.10** y canllaw hwn.

**Hybu Cyfranogaeth**

Rhoi sylw dyledus i'r angen i annog cyfranogiad mewn bywyd cyhoeddus neu unrhyw weithgaredd arall lle mae cyfranogiad pobl o'r fath yn **Anghymesur o isel** (gweler uchod). Mae hon yn un elfen o roi sylw dyledus i **Hyrwyddo cyfle cyfartal** (gweler uchod). Esbonnir hyn ym **mharagraffau 3.38 i 3.41** y canllaw hwn.

**Ymgysylltiad**

Term eang, wedi’i fwriadu i gwmpasu’r holl ystod o ffyrdd y mae awdurdodau cyhoeddus yn rhyngweithio â’u defnyddwyr gwasanaeth, gweithwyr a rhanddeiliaid eraill, y tu hwnt i’r hyn a wnânt wrth ddarparu gwasanaethau neu o fewn perthynas gyflogaeth ffurfiol. Esbonnir ymgysylltiad ym **mharagraffau 5.31 i 5.39** y canllaw hwn. Ar gyfer awdurdodau rhestredig yng Nghymru gweler **Adran 3 o Bennod 6**.

**Deddf Cydraddoldeb 2006**

Roedd y ddeddfwriaeth hon yn darparu ar gyfer sefydlu'r Comisiwn a diddymu'r tri Chomisiwn etifeddol ar gyfer Cydraddoldeb i Bobl Anabl, Hil a Rhyw. Mae’n nodi pwerau a chyfrifoldebau’r Comisiwn (ni chafodd y rhain eu diddymu gan y Ddeddf).

**Deddf Cydraddoldeb 2010**

Roedd y Ddeddf hon yn diwygio ac yn cysoni cyfraith cydraddoldeb (gan ddiddymu deddfwriaeth cydraddoldeb flaenorol) a chyflwyno dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus (a ddisodlodd y dyletswyddau cydraddoldeb ar wahân sy'n berthnasol i hil, anabledd a rhyw).

**Nodau cydraddoldeb**

Mae'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn gofyn am roi sylw dyledus i'r angen i ddileu gwahaniaethu, hyrwyddo cydraddoldeb a meithrin cysylltiadau da. Mae’r canllawiau hyn yn cyfeirio at y rhain fel y tri ‘nod cydraddoldeb’. Fe'u nodir yn adran 149 o'r Ddeddf ac fe'u hesbonnir ym **mharagraffau 2.3 i 2.6** a **Phennod 3** o'r canllawiau hyn. Gweler hefyd **Hyrwyddo cyfle cyfartal**, **Dileu gwahaniaethu** a **Meithrin cysylltiadau da**.

**Tystiolaeth cydraddoldeb**

Y wybodaeth a gedwir (neu a fydd yn cael ei chasglu) am bobl â nodweddion gwarchodedig, ac effaith penderfyniadau a pholisïau arnynt.

**Gwybodaeth cydraddoldeb**

Cefnogir y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol gan ddyletswyddau penodol, gan gynnwys dyletswydd ar awdurdodau rhestredig i gyhoeddi gwybodaeth i ddangos eu bod yn cydymffurfio â'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol. Yn y canllaw hwn cyfeirir at hyn fel ‘gwybodaeth cydraddoldeb’. Esbonnir hyn ym **Mhennod 6** y canllaw hwn.

**Amcanion cydraddoldeb**

Cefnogir y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol gan ddyletswyddau penodol, gan gynnwys dyletswydd ar awdurdodau rhestredig i osod amcanion cydraddoldeb penodol, mesuradwy ac i gyhoeddi'r amcanion hynny o leiaf bob pedair blynedd. Esbonnir hyn ym **Mhennod 6** y canllaw hwn.

**Canlyniad cydraddoldeb**

Y canlyniadau y mae unigolion neu grwpiau yn eu cyflawni mewn gwirionedd ac y gallant elwa ohonynt. Er enghraifft, cyflog cyfartal rhwng dynion a merched.

**Hyfforddiant cydraddoldeb**

Hyfforddiant ar gyfraith cydraddoldeb ac ymarfer cydraddoldeb effeithiol.

**Meithrin perthnasau da**

Y trydydd o'r nodau cydraddoldeb: meithrin perthynas dda rhwng personau sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol a phersonau nad ydynt yn ei rhannu (a.149(1)(c) o'r Ddeddf). Mae adran 149(5) o'r Ddeddf yn nodi bod rhoi sylw dyledus i'r angen i feithrin cysylltiadau da rhwng pobl sydd â nodwedd warchodedig benodol a'r rhai nad oes ganddynt nodwedd warchodedig yn golygu, yn benodol, rhoi sylw dyledus i'r angen i fynd i'r afael â rhagfarn a hybu dealltwriaeth. Esbonnir meithrin cysylltiadau da ym **mharagraffau 3.42 i 3.48** y canllawiau hyn.

**Swyddogaeth**

Yr ystod lawn o weithgareddau, dyletswyddau a phwerau corff. Esbonnir hyn ym **mharagraffau 2.10 i 2.17** y canllaw hwn.

**Swyddogaethau o natur gyhoeddus**

Gweler **Swyddogaethau cyhoeddus**.

**Rhyw**

Y rolau a’r perthnasoedd cymdeithasol ehangach sy’n strwythuro bywydau dynion a menywod. Mae'r rhain yn newid dros amser ac yn amrywio rhwng diwylliannau. Gweler hefyd **Rhyw**.

**Gwybodaeth bwlch cyflog rhwng y rhywiau**

Y ddyletswydd a roddir ar gyflogwyr (awdurdodau rhestredig ac anrhestredig) i gasglu gwybodaeth am weithwyr a’u cyflog er mwyn nodi pa fylchau sydd rhwng y rhywiau at ddibenion gweithredu i gau’r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Esbonnir hyn ym **Mhennod 6** y canllaw hwn.

**Ailbennu rhywedd**

Dyma'r broses o drosglwyddo o un rhyw i'r llall. Gweler hefyd **Trawsrywiol neu draws**. Mae gan bobl sy’n bwriadu mynd trwy, sy’n mynd trwy neu sydd wedi bod trwy broses (neu ran o broses) i ailbennu eu rhyw nodwedd warchodedig ailbennu rhywedd o dan y Ddeddf. Mae'n un o'r naw nodwedd warchodedig o dan y Ddeddf ac fe'i hesbonnir ym mharagraffau 2.21 i 2.30 o'r [Cod Cyflogaeth](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf) a phara 2.17 i 2.27 o'r [Cod Gwasanaethau](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf).

**Dyletswydd gyffredinol**

Gweler **Dyletswydd cydraddoldeb cyffredinol**.

**Dyletswydd cydraddoldeb cyffredinol**

Y ddyletswydd ar awdurdod cyhoeddus wrth gyflawni ei swyddogaethau i roi sylw dyledus i’r tri nod cydraddoldeb. Mae’r ddyletswydd hefyd yn gymwys i gyrff eraill wrth gyflawni swyddogaethau cyhoeddus. Mae **Pennod 2** y canllaw hwn yn egluro beth yw'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol.

**Perthynas dda**

Gweler **Meithrin perthnasau da**.

**Aflonyddu**

Ymddygiad diangen sydd â’r diben neu’r effaith o droseddu ar urddas rhywun, neu’n creu amgylchedd diraddiol, bychanus, gelyniaethus, dychrynu, neu ymosodol. Esbonnir aflonyddu ym Mhennod 7 o'r [Cod Cyflogaeth](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf) a Phennod 8 o'r [Cod Gwasanaethau](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf).

**Effaith**

Yr effaith neu’r effaith bosibl y mae penderfyniad, polisi neu arfer yn ei chael ar bersonau â nodweddion gwarchodedig. Gall effeithiau fod yn gadarnhaol, negyddol neu niwtral.

**Amhariad**

Cyfyngiad swyddogaethol allai arwain i rywun yn cael ei ddiffinio fel anabl yn ôl y diffiniad dan y Ddeddf. Gweler hefyd **Anabledd**.

**Gwahaniaethu anuniongyrchol**

Defnydd o arfer, darpariaeth neu faen prawf a ymddengys i fod yn niwtral, ond sy’n gosod pobl â nodwedd warchodedig benodol dan anfantais o gymharu ag eraill nad ydynt yn rhannu’r nodwedd honno, ac na ellir cyfiawnhau cymhwyso’r ymarfer, darpariaeth neu faen prawf yn wrthrychol. Esbonnir hyn ym Mhennod 4 y [Cod Cyflogaeth](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf) a Phennod 5 y [Cod Gwasanaethau](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf).

**Adolygiad Barnwrol**

Gweithdrefn a ddefnyddir gan yr Uchel Lys i oruchwylio arfer pŵer awdurdod cyhoeddus i sicrhau ei fod yn aros o fewn terfynau’r hyn sy’n gyfreithlon. Gall methiant i gydymffurfio â’r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol gael ei herio gan adolygiad barnwrol. Esbonnir hyn ym **mharagraffau 7.11 i 7.13** y canllaw hwn.

**Awdurdod rhestredig**

Awdurdod cyhoeddus y mae'n ofynnol iddo gydymffurfio â'r dyletswyddau penodol. Rhestrir y rhain yn Atodlen 2 i'r Rheoliadau sydd i'w gweld drwy ddolen yn **Atodiad G** i'r canllawiau hyn. Esbonnir y dyletswyddau penodol ym **Mhennod 6** y canllaw hwn.

**Priodas**

Nid yw priodas bellach yn gyfyngedig i undeb rhwng dyn a dynes, ac mae bellach yn cynnwys priodas rhwng dau berson o'r un rhyw. Gall cyplau o’r un rhyw a heterorywiol hefyd gael eu perthnasoedd wedi’u cydnabod yn gyfreithiol fel ‘partneriaethau sifil’. Disgrifir ‘priodas a phartneriaeth sifil’ gyda’i gilydd fel un o’r naw nodwedd warchodedig yn y Ddeddf. Mae'n cael ei egluro ym mharagraffau 2.31 i 2.34 o'r [Cod Cyflogaeth](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf).

**Mamolaeth**

Gweler **Beichiogrwydd a mamolaeth**.

**Gweinidog y Goron**

Mae hwn yn derm ffurfiol sy'n cyfeirio at weinidog yn y llywodraeth.

**Lliniaru**

Dyma pryd y rhoddir mesurau ar waith sy’n lleihau effeithiau negyddol penderfyniadau, arferion neu bolisïau ar bobl â nodweddion gwarchodedig.

**Prawf cyfiawnhad gwrthrychol**

Dyma pryd y gellir cyfiawnhau rhywbeth (er enghraifft, gweithred wahaniaethol fel arall) yn wrthrychol.

**Wedi'i gyfiawnhau'n wrthrychol**

Mae’n golygu y gellir dangos fod rhywbeth yn ddull cymesur o gyflawni nod cyfreithlon – hynny yw, mae’r dull o gyflawni’r nod yn briodol ac yn angenrheidiol. Gweler hefyd **Gwahaniaethu anuniongyrchol**.

**Eithriadau caniataol**

Eithriadau sy'n caniatáu ond nad oes angen triniaeth wahanol arnynt ar gyfer pobl â nodweddion gwarchodedig gwahanol. Esbonnir eithriadau ym Mhennod 13 o'r [Cod Cyflogaeth](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf) a Phennod 13 o'r [Cod Gwasanaethau](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf). Esbonnir eu perthnasedd i'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol ym **mharagraffau 4.7 i 4.9** o'r canllawiau hyn.

**Gweithredu cadarnhaol**

Mae’n cyfeirio at ystod o gamau gweithredu cyfreithlon sy’n ceisio goresgyn neu leihau anfanteision (er enghraifft, mewn cyfleoedd cyflogaeth) y mae pobl sy’n rhannu nodwedd warchodedig wedi’u profi, neu i ddiwallu eu hanghenion gwahanol. Esbonnir gweithredu cadarnhaol ym Mhennod 12 y [Cod Cyflogaeth](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf) a Phennod 10 y [Cod Gwasanaethau](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf). Eglurir ei berthnasedd i'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol ym **mharagraffau 3.20 i 3.23** a **pharagraffau 4.10 i 4.14** y canllaw hwn.

**Beichiogrwydd a mamolaeth**

Beichiogrwydd yw’r cyflwr o fod yn feichiog neu’n disgwyl babi. Mae mamolaeth yn cyfeirio at y cyfnod wedi’r enedigaeth, ac wedi cysylltu at absenoldeb mamolaeth yng nghyd-destun cyflogaeth. Yng nghyd-destun y sawl nad ydynt yn gweithio, mae amddiffyniad yn erbyn gwahaniaethu mamolaeth ar gyfer y 26 wythnos wedi genedigaeth, ac mae’n cynnwys trin menyw yn anffafriol am ei bod yn bwydo o’r fron. Mae beichiogrwydd a mamolaeth yn un o’r naw nodwedd warchodedig yn y Ddeddf. Fe'i hesbonnir ym mharagraff 2.35 a Phennod 8 o'r [Cod Cyflogaeth](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf) a pharagraffau 2.28 a 4.34 i 4.38 o'r [Cod Gwasanaethau](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf).

**Caffael**

Dyma’r term a ddefnyddir mewn perthynas â’r amrywiaeth o nwyddau a gwasanaethau y mae corff yn eu prynu. Gall gynnwys dod o hyd i ddarparwr gwasanaeth a'i benodi a rheoli'r nwyddau a'r gwasanaethau a ddarperir wedi hynny. Esbonnir sut y gallai’r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol fod yn berthnasol i gaffael ym **mharagraffau 5.74 i 5.76** o’r canllawiau hyn. Gweler hefyd ein canllawiau, [Prynu deilliannau gwell: prif-ffrydio ystyriaethau cydraddoldeb wrth gaffael – canllaw i awdurdodau cyhoeddus yn Lloegr](https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/buying-better-outcomes-mainstreaming-equality-considerations-procurement-guide).

**Ymddygiad gwaharddedig**

Ymddygiad a waherddir gan y Ddeddf. Mae **dileu gwahaniaethu** (gweler uchod) yn ymwneud ag ymddygiad o'r fath. Rhestrir ymddygiad a waherddir gan y Ddeddf yn **Atodiad B** y canllawiau hyn.

**Cymesuredd**

Dylai'r pwys a roddir ar gydraddoldeb fod yn gymesur â'i berthnasedd i swyddogaeth benodol. Mae hyn yn golygu rhoi mwy o ystyriaeth ac adnoddau i benderfyniadau, gweithdrefnau, polisïau neu swyddogaethau sy'n cael yr effaith fwyaf ar gydraddoldeb.

**Nodweddion gwarchodedig**

Y naw nodwedd a warchodir o dan y Ddeddf. Mae dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus yn gwbl berthnasol i wyth o’r rhain: oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Gelwir y rhain yn ‘nodweddion gwarchodedig perthnasol’. Mae hefyd yn berthnasol mewn ffordd fwy cyfyngedig i'r nawfed nodwedd, sef priodas a phartneriaethau sifil. Esbonnir hyn ym **mharagraff 2.22** y canllaw hwn. Esbonnir y nodweddion gwarchodedig yn fanwl ym Mhennod 2 o'r [Cod Cyflogaeth](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf) a Phennod 2 o'r [Cod Gwasanaethau](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf).

**Awdurdod cyhoeddus**

At ddibenion y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol, awdurdod cyhoeddus yw un a enwir (rhestredig) neu a ddisgrifir yn Atodlen 19 y Ddeddf. Gweler hefyd **Cyrff sy'n destun y ddyletswydd** (uchod). Mae Atodlen 19 wedi’i diwygio ers i’r Ddeddf ddod i rym. Mae dolen i’r rhestr i’w gweld yn **Atodiad F** i’r canllaw hwn.

**Swyddogaethau cyhoeddus**

Os nad yw corff yn **Awdurdod Cyhoeddus** (gweler uchod) dim ond pan fydd yn arfer swyddogaeth gyhoeddus y bydd y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn berthnasol. Mae'r Ddeddf yn diffinio swyddogaeth gyhoeddus fel swyddogaeth sydd o natur gyhoeddus at ddibenion y Ddeddf Hawliau Dynol. Esbonnir i bwy mae’r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn berthnasol ym **mharagraffau 2.7 i 2.9** o’r canllaw hwn. Esbonnir swyddogaethau cyhoeddus yn **Atodiad A** i'r canllawiau hyn.

**Dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus**

Yn y canllaw hwn defnyddir ‘dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus’ i gyfeirio at y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol a’r dyletswyddau penodol.

**Hil**

Dyma nodwedd warchodedig hil. Mae'n cyfeirio at grŵp o bobl a ddiffinnir gan eu lliw, cenedligrwydd (gan gynnwys dinasyddiaeth), tarddiad ethnig neu genedlaethol. Mae'n un o'r naw nodwedd warchodedig o dan y Ddeddf ac fe'i hesbonnir yn llawnach ym mharagraffau 2.36 i 2.49 o'r [Cod Cyflogaeth](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf) a phara 2.29 i 2.42 o'r [Cod Gwasanaethau](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf).

**Addasiad rhesymol**

Gweler **Dyletswydd i wneud addasiadau rhesymol**.

**Rheoliadau**

Is-ddeddfwriaeth a wneir o dan Ddeddf Seneddol sy’n nodi materion atodol sy’n helpu i roi’r Ddeddf ar waith.

**Perthnasedd**

I ba raddau y mae swyddogaeth neu bolisi yn effeithio ar bobl, fel aelodau o'r cyhoedd, ac fel gweithwyr yr awdurdod. Gall rhai swyddogaethau fod yn fwy perthnasol i bobl â nodweddion gwarchodedig penodol nag eraill, ac i un neu fwy o dri nod y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol. Eglurir nodi perthnasedd i'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol ym **mharagraffau 5.5 i 5.15** y canllaw hwn.

**Nodweddion gwarchodedig perthnasol**

Yr wyth nodwedd warchodedig yn a.149(7) o'r Ddeddf. Mae dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus yn berthnasol yn llawn i'r nodweddion hyn ac mewn ffordd fwy cyfyngedig i briodas a phartneriaeth sifil. Gweler hefyd **Nodweddion Gwarchodedig**.

**Crefydd neu gred**

Mae crefydd yn golygu unrhyw grefydd, gan gynnwys cyfeiriad at ddiffyg crefydd. Mae cred yn cynnwys credoau crefyddol ac athronyddol gan gynnwys diffyg cred (er enghraifft, Anffyddiaeth). Mae crefydd neu gred yn un o’r naw nodwedd warchodedig o dan y Ddeddf ac fe’i hesbonnir yn llawnach ym mharagraffau 2.50 i 2.61 o’r [Cod Cyflogaeth](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf) a phara 2.43 i 2.54 o’r [Cod Gwasanaethau](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf).

**Cytundeb adran 23**

Gall y Comisiwn wneud cytundeb ffurfiol gyda sefydliad o dan adran 23 o DC 2006 os yw’n credu bod y sefydliad wedi cyflawni gweithred anghyfreithlon neu wedi methu â chydymffurfio â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus. Esbonnir gorfodi dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus ym **Mhennod 7** y canllaw hwn.

**Asesiad Adran 31**

O dan adran 31 o DC 2006 gall y Comisiwn gynnal asesiad ffurfiol i sefydlu i ba raddau, neu ym mha fodd, y mae awdurdod cyhoeddus wedi cydymffurfio â’r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol neu ddyletswyddau penodol. Esbonnir gorfodi dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus ym **Mhennod 7** y canllaw hwn.

**Defnyddiwr(wyr) gwasanaeth**

Pobl sy’n defnyddio ‘gwasanaethau’ a ddarperir gan gyrff sy’n destun y ddyletswydd. Mae hyn yn cynnwys defnyddwyr cyfleusterau a phobl sy'n elwa o swyddogaethau cyhoeddus neu sy'n destun swyddogaethau cyhoeddus. Gall pobl sy’n ceisio neu’n dymuno defnyddio gwasanaeth neu elwa o swyddogaeth gyhoeddus hefyd fod yn ‘ddefnyddwyr gwasanaeth’, hyd yn oed os na allant ddefnyddio’r ‘gwasanaeth’ mewn gwirionedd oherwydd gwahaniaethu.

**Rhyw**

Rhywun yn ddyn neu'n fenyw. Mae'n un o'r naw nodwedd warchodedig o dan y Ddeddf ac fe'i hesbonnir yn llawnach ym mharagraffau 2.62 a 2.63 o'r [Cod Cyflogaeth](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf) a phara 2.55 i 2.57 o'r [Cod Gwasanaethau](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf).

**Cyfeiriadedd rhywiol**

Mae hyn yn golygu a yw atyniad rhywiol person tuag at ei ryw ei hun, y rhyw arall neu’r ddau ryw. Mae'n un o'r naw nodwedd warchodedig o dan y Ddeddf ac fe'i hesbonnir yn llawnach ym mharagraffau 2.64 i 2.68 o'r [Cod Cyflogaeth](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf) a phara 2.58 i 2.62 o'r [Cod Gwasanaethau](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf).

**Gwasanaethau un rhyw**

Gwasanaeth a ddarperir i ddynion neu ferched yn unig. Nid yw bob amser yn wahaniaethol i ddarparu gwasanaethau un rhyw, er enghraifft darparu cyfleusterau newid un rhyw mewn canolfan hamdden. Esbonnir hyn ym mharagraffau 13.54 to 13.56 y [Cod Gwasanaethau](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf).

**Dyletswyddau penodol**

Mae adran 153 o'r Ddeddf yn caniatáu i ddyletswyddau penodol gael eu gosod ar awdurdodau rhestredig i alluogi'r awdurdodau hynny i berfformio'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol yn well. Ar gyfer awdurdodau rhestredig Cymreig mae’r dyletswyddau penodol wedi’u nodi yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011. Mae dyletswyddau penodol gwahanol yn berthnasol i gyrff yn Lloegr a'r Alban.

**Rhanddeiliaid**

Pobl gyda diddordeb mewn testun neu fater sy’n debygol o gael eu heffeithio gan unrhyw benderfyniad yn ymwneud ag ef ac/neu i fod â chyfrifoldebau yn ymwneud ag ef.

**Trawsrywiol neu draws**

Y term a ddefnyddir yn y Ddeddf i ddisgrifio rhywun sydd â nodwedd warchodedig ailbennu rhywedd. Mae amddiffyniad yn ymestyn i'r rhai sy'n cael eu trin yn llai ffafriol oherwydd y canfyddir eu bod yn drawsrywiol. Gweler hefyd **Ailbennu rhywedd**.

**Erledigaeth**

Darostwng rhywun i niwed oherwydd eu bod wedi gwneud gweithred a warchodir neu gred eu bod wedi gwneud gweithred warchodedig (hynny yw, dod ag achos dan y Ddeddf; rhoi tystiolaeth neu wybodaeth yn gysylltiedig ag achos dan y Ddeddf; gwneud unrhyw beth arall i ddibenion neu mewn cysylltiad â’r Ddeddf; gwneud cyhuddiad bod unigolyn wedi mynd yn groes i’r Ddeddf). Esbonnir erledigaeth (gan gynnwys ystyr ‘gweithred warchodedig’) ym Mhennod 9 o’r [Cod Cyflogaeth](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf) a Phennod 9 o’r [Cod Gwasanaethau](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf).

# Atodiad F: Atodlen 19 y Ddeddf

Atodlen 19

Mae’r [fersiwn diweddaraf o atodlen 19](https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/schedule/19) ar gael ar wefan GOV.UK.

# Atodiad G: Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011

Mae’r fersiwn diweddaraf o’r rheoliadau hyn [ar gael ar wefan GOV.UK](https://www.legislation.gov.uk/wsi/2011/1064/contents).

# Cysylltiadau

Mae'r cyhoeddiad hwn ac adnoddau cydraddoldeb a hawliau dynol cysylltiedig ar gael o'n [gwefan](http://www.equalityhumanrights.com).

Gellir cyfeirio cwestiynau a sylwadau ynglŷn â'r cyhoeddiad hwn at: [correspondence@equalityhumanrights.com](mailto:correspondence@equalityhumanrights.com). Rydym yn croesawu’ch adborth.

I gael gwybodaeth am gyrchu ein cyhoeddiadau mewn fformat arall, cysylltwch â: [correspondence@equalityhumanrights.com](mailto:correspondence@equalityhumanrights.com).

Dewch o hyd i'n newyddion, digwyddiadau a chyhoeddiadau diweddaraf trwy [gofrestru i dderbyn ein e-gylchlythyr](https://www.equalityhumanrights.com/en/newsletter-sign).

## Gwasanaeth Cynghori a Chefnogaeth Cydraddoldeb (EASS)

Os ydych chi'n unigolyn ac yr hoffech gael cyngor, gwybodaeth neu arweiniad ar faterion cydraddoldeb, gwahaniaethu neu hawliau dynol, cysylltwch â'r [EASS](http://www.equalityadvisoryservice.com), gwasanaeth annibynnol ac am ddim.

Ffôn 0808 800 0082

Ffôn testun 0808 800 0084

Oriau 09:00 tan 19:00 (Llun i Wener)

10:00 tan 14:00 (Sadwrn)

Post FREEPOST EASS HELPLINE FPN6521

© Hawlfraint y Goron 2014

ISBN 978-1-84206-552-5

Cyhoeddwyd gyntaf 2014

Diweddarwyd Mawrth 2023

1. R (ar gais Kaur a Shah) v Bwrdeistref Llundain Ealing ac Un arall [2008] EWHC 2062 (Gweinyddol), para 22 trwy Moses LJ. Gweler hefyd R (ar gais Brown) v Ysgrifennydd Gwladol Gwaith a Phensiynau [2008] EWHC 3158 (Gweinyddol), [2009] ym mharagraffau 119-120. [↑](#footnote-ref-1)
2. Cânt eu rhestru yn Neddf Cydraddoldeb 2010 (Rhan 2 o Atodlen 19). [↑](#footnote-ref-2)
3. Gellir ychwanegu cyrff eraill at y rhestr yn Atodlen 19 drwy offeryn statudol neu drwy statud. Mae nifer o awdurdodau wedi'u hychwanegu neu eu dileu ers i'r Ddeddf gael ei phasio. Mae dolen i Atodlen 19 yn **Atodiad F** i’r canllawiau hyn. [↑](#footnote-ref-3)
4. Fel yr eglurir ym **Mhennod 1** yn y canllaw hwn, oni nodir yn wahanol, mae’r term cyrff sy’n ddarostyngedig i’r ddyletswydd yn cyfeirio at bob person cyfreithiol sy’n ddarostyngedig i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus boed ar gyfer eu holl swyddogaethau neu rai ohonynt yn unig. [↑](#footnote-ref-4)
5. R (ar gais Brown) v yr Ysgrifennydd Gwladol dros Waith a Phensiynau [2008] EWHC 3158 ym mharagraff 78. [↑](#footnote-ref-5)
6. Pieretti v Bwrdeistref Llundain Enfield [2010] EWCA 1104, Wilson LJ ym mharagraff 26. [↑](#footnote-ref-6)
7. Yr Arglwydd Templemann yn Hazell v Bwrdeistref Llundain Hammersmith a Fulham [1991] 1 Pob un ER 545, [1992] 2 AC 1, wedi'i gymeradwyo gan y Llys Apêl yn R (ar gais Jewish Rights Watch Ltd (yn masnachu fel Jewish Human Rights Watch)) v Cyngor Dinas Caerlŷr [2018] EWCA Civ 1551 lle dyfarnwyd bod dadlau a phasio cynnig i foicotio nwyddau gan Israel yn 'swyddogaeth' at ddibenion dyletswydd a.149. [↑](#footnote-ref-7)
8. R (ar gais KE ac Eraill) v Cyngor Dinas Bryste [[2018] EWHC 2103 (Gweinyddol)](https://www.lexisnexis.com/uk/legal/search/enhRunRemoteLink.do?linkInfo=F%23GB%23EWHCADMIN%23sel1%2018%25year%2018%25page%2103%25&A=0.6460525799161525&backKey=20_T29256862960&service=citation&ersKey=23_T29256862066&langcountry=GB), [[2018] ELR 502](https://www.lexisnexis.com/uk/legal/search/enhRunRemoteLink.do?linkInfo=F%23GB%23ELR%23sel1%2018%25year%2018%25page%502%25&A=0.21125085746747874&backKey=20_T29256862960&service=citation&ersKey=23_T29256862066&langcountry=GB). [↑](#footnote-ref-8)
9. R (ar gais WX) v Cyngor Sir Swydd Northampton: R (ar gais John Connolly) v Cyngor Sir Swydd Northampton (2018) [2018] EWHC 2178 (Gweinyddol). [↑](#footnote-ref-9)
10. R (ar gais Bracking) v yr Ysgrifennydd Gwladol dros Waith a Phensiynau [2013] EWCA Civ 1345, McCombe LJ ym mharagraff 60. [↑](#footnote-ref-10)
11. Pieretti v Bwrdeistref Llundain Enfield [2010] EWCA Civ 1104, Wilson LJ ym mharagraff 26. [↑](#footnote-ref-11)
12. R (ar gais Williams) v Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili [2019] EWHC 1618 (Gweinyddol). Gweler hefyd Pieretti v Bwrdeistref Llundain Enfield [2010] EWCA Civ 1104. [↑](#footnote-ref-12)
13. A.49A o Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995, a ddisodlwyd gan adran 149 o'r Ddeddf. [↑](#footnote-ref-13)
14. Pieretti v Bwrdeistref Llundain Enfield [2010] EWCA Civ 1104. [↑](#footnote-ref-14)
15. Cyngor Bwrdeistref Metropolitan Barnsley v Norton [2011] EWCA Civ 834, Lloyd LJ ym mharagraff 15. [↑](#footnote-ref-15)
16. R (ar gais D ac S) v Cyngor Dinas Manceinion [2012] EWHC 17 (Gweinyddol), Ryder J ym mharagraff 48. [↑](#footnote-ref-16)
17. Yn yr achos hwn mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Hiliol a nodir yn adran 71 o Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (fel y'i diwygiwyd) sydd wedi'i disodli gan y ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn a.149 y Ddeddf. [↑](#footnote-ref-17)
18. R (ar gais Watkins-Singh) v Llywodraethwyr Ysgol Uwchradd Merched Aberdâr [2008] EWHC 1865 (Gweinyddol). [↑](#footnote-ref-18)
19. Gweler a.28(1)(a), 32(1)(b), 84(1)(b), 90 o'r Ddeddf. [↑](#footnote-ref-19)
20. Roedd gwahaniaethu ar sail oed eisoes yn anghyfreithlon mewn perthynas â chyflogaeth (Rhan 5 o'r Ddeddf), addysg bellach ac uwch (Rhan 6, Pennod 2 o'r Ddeddf), a chyrff cymwysterau cyffredinol (Rhan 6, Pennod 3 o'r Ddeddf). Nid yw’n anghyfreithlon mewn perthynas ag ysgolion (Rhan 6, Pennod 1 o’r Ddeddf). [↑](#footnote-ref-20)
21. Yn R (Baker) v yr Ysgrifennydd Gwladol dros Gymunedau a Llywodraeth Leol [2008] EWCA Civ 141, ym mharagraff 31 dywedodd Dyson LJ fod sylw dyledus yn golygu ‘y sylw sy’n briodol o dan yr holl amgylchiadau penodol’.

    Gweler hefyd: Hotak v Cyngor Bwrdeistref Llundain Southwark; Kanu v Cyngor Bwrdeistref Llundain Southwark; Johnson v Cyngor Bwrdeistref Fetropolitan Solihull 2015 UKSC 30, lle dywedodd yr Arglwydd Neuberger o ran sylw dyledus fod ‘pwysau a maint y ddyletswydd yn hynod sensitif i ffeithiau ac yn dibynnu ar farn unigol’ ym mharagraff 74.

    Gweler hefyd: R (ar gais Simone) v Canghellor y Trysorlys a’r Ysgrifennydd Gwladol dros Addysg [2019] EWHC 2609, lle dywedodd Mr Ustus Lewis, ym mharagraff 63, y bydd y cwestiwn ynghylch pa sylw sy’n ddyledus yn cael ei ddylanwadu gan nifer o ffactorau gan gynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i, natur y penderfyniad sy’n cael ei wneud, y cam o’r broses benderfynu a gyrhaeddwyd a nodweddion penodol y swyddogaeth sy’n cael ei harfer, R (Brown) v yr Ysgrifennydd Gwladol Gwaith a Phensiynau [2008] EWHC 3158 ym mharagraffau 90 i 96. [↑](#footnote-ref-21)
22. R (ar gais Brown) v yr Ysgrifennydd Gwladol dros Waith a Phensiynau [2008] EWHC 3158 ym mharagraffau 90 i 96. [↑](#footnote-ref-22)
23. Mae'n cynnwys achosion am y ddyletswydd yn a.149 o'r Ddeddf. Gweler, er enghraifft, R (ar gais Greenwich Community Law Centre) v Bwrdeistref Llundain Greenwich [2012] EWCA Civ 496. [↑](#footnote-ref-23)
24. Y ddyletswydd cydraddoldeb yn Brown oedd y Ddyletswydd Cydraddoldeb Anabledd yn a.49A Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995. Mae achosion diweddarach wedi cadarnhau bod yr egwyddorion yn Brown hefyd yn berthnasol i'r ddyletswydd yn a.149 o'r Ddeddf. [↑](#footnote-ref-24)
25. Gweler, er enghraifft, R (ar gais End Violence Against Women Coalition) v Cyfarwyddwr Erlyniadau Cyhoeddus [2021] EWCA Civ 350. [↑](#footnote-ref-25)
26. R(W) v Cyngor Dinas Birmingham [2011] EWHC 944, Blake J ym mharagraff 45. [↑](#footnote-ref-26)
27. R (ar gais Hurley a Moore) v yr Ysgrifennydd Gwladol dros Fusnes, Arloesedd a Sgiliau [2012] EWHC 201 (Gweinyddol), Elias LJ ym mharagraff 83, gan ddyfynnu Dyson LJ yn R (ar gais Baker) v Ysgrifennydd Cyflwr Cymunedau a Llywodraeth Leol [2008] EWCA Civ 141. [↑](#footnote-ref-27)
28. R (ar gais Elias) v yr Ysgrifennydd Gwladol dros Amddiffyn [2006] EWCA Civ 1293, Arden LJ ym mharagraff 274. [↑](#footnote-ref-28)
29. R (ar gais W) v Cyngor Dinas Birmingham [2011] EWHC 1147, para 151 cynnig iv. [↑](#footnote-ref-29)
30. G v St Gregory’s [2011] EWHC 1452, Collins J ym mharagraffau 44 a 45. [↑](#footnote-ref-30)
31. R (ar gais Bridges) v Prif Gwnstabl De Cymru [2020] EWCA Civ 1058. [↑](#footnote-ref-31)
32. G v St Gregory’s [2011] EWHC 1452, Collins J ym mharagraff 42. [↑](#footnote-ref-32)
33. R (ar gais Elias) v yr Ysgrifennydd Gwladol dros Amddiffyn [2006] EWCA Civ 1293.

    Gweler hefyd R (ar gais Ward ac Eraill) v Bwrdeistref Llundain Hillingdon [2019] EWCA Civ 692, ac R (ar gais Bridges) v Prif Gwnstabl De Cymru [2020] EWCA Civ 1058. [↑](#footnote-ref-33)
34. [↑](#footnote-ref-34)
35. Adran 65, Deddf Menter a Diwygio Rheoleiddiol 2013. Efallai y bydd rhai amgylchiadau lle gall cyflogwyr gael eu dal yn atebol am wahaniaethu yn erbyn eu gweithwyr gan drydydd parti. Gweler ein dogfen [Aflonyddu rhywiol ac aflonyddu yn y gwaith: Canllawiau technegol](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/sexual_harassment_and_harassment_at_work.pdf). [↑](#footnote-ref-35)
36. A.149(4) o'r Ddeddf. [↑](#footnote-ref-36)
37. A.20 o'r Ddeddf. [↑](#footnote-ref-37)
38. Pieretti v Bwrdeistref Llundain Enfield [2010] EWCA 1104, Wilson LJ ym mharagraff 34. [↑](#footnote-ref-38)
39. Yn Hotak v Bwrdeistref Llundain Southwark; Kanu v Bwrdeistref Llundain Southwark; Johnson v Cyngor Bwrdeistref Fetropolitan Solihull [2015] UKSC 30, trwy Arglwydd Neuberger ym mharagraff 78. [↑](#footnote-ref-39)
40. Bwrdeistref Llundain Hackney v Haque [2017] EWCA Civ 4. [↑](#footnote-ref-40)
41. Lomax v Cyngor Bwrdeistref Gosport [2018] EWCA Civ 1846. [↑](#footnote-ref-41)
42. Mae’r diffiniad gweithredol hwn yn seiliedig ar yr un a ddatblygwyd gan Gomisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon (ECNI): gweler dogfen ECNI [Promoting Good Relations: A Summary Guide for Public Authorities](https://www.equalityni.org/ECNI/media/ECNI/Publications/Employers%20and%20Service%20Providers/Public%20Authorities/Good_Relations_Public-Authorities-Summary_Guide.pdf). [↑](#footnote-ref-42)
43. Am ragor o fanylion gweler paragraff 10.27 yn ein dogfen [Gwasanaethau, swyddogaethau cyhoeddus a chymdeithasau: Cod Ymarfer Statudol](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf). [↑](#footnote-ref-43)
44. Atodlen 3, paragraffau 26 a 27 o’r Ddeddf. Esbonnir hyn yn fanylach o baragraff 13.51 ymlaen yn ein dogfen [Gwasanaethau, swyddogaethau cyhoeddus a chymdeithasau: Cod Ymarfer Statudol](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/servicescode_0.pdf). [↑](#footnote-ref-44)
45. R (ar gais Z) v Bwrdeistref Hackney Llundain [2020] UKSC 40. [↑](#footnote-ref-45)
46. Yn benodol ym mharagraff 10.7 y Cod hwnnw. [↑](#footnote-ref-46)
47. R (ar gais Hurley a Moore) v yr Ysgrifennydd Gwladol dros Fusnes, Arloesedd a Sgiliau [2012] EWHC 201 (Gweinyddol), Elias LJ ym mharagraff 96. [↑](#footnote-ref-47)
48. Gweler er enghraifft R (ar gais Barrett) v Bwrdeistref Llundain Lambeth [2012] EWHC 4557 (Gweinyddol), a oedd yn ymwneud â thorri’r ddyletswydd cydraddoldeb wrth dorri’r gyllideb i sefydliad gwirfoddol lle byddai’n arwain at wasanaethau’n cau fel y nid oedd goblygiadau wedi'u gwneud yn glir i'r penderfynwyr. [↑](#footnote-ref-48)
49. R (ar gais Rahman) v Cyngor Dinas Birmingham [2011] EWHC 944 (Gweinyddol), Blake J ym mharagraff 35, is-baragraff 3. [↑](#footnote-ref-49)
50. Er enghraifft, R (ar gais y Grŵp Gweithredu ar Dlodi Plant) v yr Ysgrifennydd Gwladol dros Waith a Phensiynau [2011] EWHC 2616 (Gweinyddol) ym mharagraff 76. [↑](#footnote-ref-50)
51. R (ar gais Lunt) v Cyngor Dinas Lerpwl [2009] EWHC 2356 (Gweinyddol), Blake J ym mharagraffau 43 i 45. [↑](#footnote-ref-51)
52. Mae nifer o adroddiadau ymchwil yn ymdrin â materion o’r fath, gan gynnwys ein hadroddiad [A yw Prydain yn Decach?: Cyflwr cydraddoldeb a hawliau dynol 2018](https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/britain-fairer-2018). Hefyd mae’r [Swyddfa Ystadegau Gwladol](https://www.ons.gov.uk/) yn cynnig ystod enfawr o wybodaeth ystadegol am gyflogaeth, materion economaidd a phoblogaeth y DU. [↑](#footnote-ref-52)
53. R (ar gais Bridges) v Prif Gwnstabl De Cymru [2020] EWCA Civ 1058. [↑](#footnote-ref-53)
54. R (ar gais Hurley a Moore) v yr Ysgrifennydd Gwladol dros Fusnes, Arloesedd a Sgiliau [2012] EWHC 201 (Gweinyddol), Elias LJ ym mharagraff 90. [↑](#footnote-ref-54)
55. R (ar gais (1) Cyngor Bwrdeistref Luton a Chyngor Dinas Nottingham, (2) Bwrdeistref Llundain Waltham Forest, (3) Bwrdeistref Llundain Newham, (4) Cyngor Sir Caint, a (5) Cyngor Bwrdeistref Fetropolitan Sandwell) v yr Ysgrifennydd Gwladol dros Addysg [2011] EWHC 217 (Gweinyddol) Holman J ym mharagraff 114. [↑](#footnote-ref-55)
56. Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011, mae rheoliad 5 yn ymwneud â ‘darpariaethau ymgysylltu’ penodol ar gyfer awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru – gweler **Adran 3 o Bennod 6**. [↑](#footnote-ref-56)
57. Yn yr achos hwn, y Ddyletswydd Cydraddoldeb i Bobl Anabl yn a.49A o Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995. [↑](#footnote-ref-57)
58. Barwick ac Arall v Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr [2009] EWHC 1723 (Gweinyddol), Cynigydd J ym mharagraff 108. [↑](#footnote-ref-58)
59. Pwysleisiwyd pwysigrwydd dogfen ymgynghorol yn rhoi digon o wybodaeth i ganiatáu ymateb deallus yn [R (ar gais JM ac NT) v Cyngor Ynys Wyth [2011] EWHC 2911 (Gweinyddol)](http://www.edf.org.uk/blog/?p=18473). [↑](#footnote-ref-59)
60. Gweler, er enghraifft, R (ar gais Watkins-Singh) v Llywodraethwyr Ysgol Uwchradd Merched Aberdâr [2008] EWHC 1865 (Gweinyddol). [↑](#footnote-ref-60)
61. R (ar gais Brown) v yr Ysgrifennydd Gwladol dros Waith a Phensiynau ac Eraill [2008] EWHC 3158, Aiken LJ ym mharagraff 99. [↑](#footnote-ref-61)
62. R (ar gais Bracking) v yr Ysgrifennydd Gwladol dros Waith a Phensiynau [2013] EWCA Civ 1345, McCombe LJ ym mharagraff 61, yn cymeradwyo Elias LJ yn R (ar gais Hurley a Moore) v yr Ysgrifennydd Gwladol dros Fusnes, Arloesedd a Sgiliau [2012] EWHC 201 (Gweinyddol). [↑](#footnote-ref-62)
63. R (ar gais Bailey ac Eraill) v Bwrdeistref Llundain Brent ac Eraill [2011] EWCA Civ 1586, Davies LJ ym mharagraff 104. [↑](#footnote-ref-63)
64. Gweler, er enghraifft, R (ar gais Bailey ac Eraill) v Bwrdeistref Llundain Brent ac Eraill [2011] EWCA Civ 1586, Davies LJ ym mharagraff 93. [↑](#footnote-ref-64)
65. R (ar gais Bracking) v yr Ysgrifennydd Gwladol dros Waith a Phensiynau [2013] EWCA Civ 1345, McCombe LJ ym mharagraff 26. [↑](#footnote-ref-65)
66. R (ar gais Chavda) v Bwrdeistref Llundain Harrow [2007] EWHC 3064 (Gweinyddol) Mackie J ym mharagraff 40. [↑](#footnote-ref-66)
67. R (ar gais Hurley a Moore) v yr Ysgrifennydd Gwladol dros Fusnes, Arloesedd a Sgiliau [2012] EWHC 201 (Gweinyddol) Elias LJ ym mharagraff 78. [↑](#footnote-ref-67)
68. R (ar gais E) v Corff Llywodraethol JFS [2008] ELR 445, Mumby J ym mharagraff 208, a ddyfynnir yn Domb ac Eraill v Bwrdeistref Llundain Hammersmith a Fulham [2008] EWHC 3277 gan Syr Michael Harrison ym mharagraff 64. [↑](#footnote-ref-68)
69. R (ar gais Hajrula) v Cynghorau Llundain [2011] EWHC 448 (Gweinyddol) Calvert-Smith J ym mharagraff 69. [↑](#footnote-ref-69)
70. R (ar gais Bracking) v yr Ysgrifennydd Gwladol dros Waith a Phensiynau [2013] EWCA Civ 1345, McCombe LJ ym mharagraff 60. [↑](#footnote-ref-70)
71. R (ar gais JL (A Child)) v Bwrdeistref Llundain Islington [2009] EWHC 458 (Gweinyddol) Black J ym mharagraffau 121 a 123. [↑](#footnote-ref-71)
72. Gweler ein [Prynu canlyniadau gwell: prif ffrydio ystyriaethau cydraddoldeb mewn caffael – canllaw i awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru](https://equalityhumanrights.com/en/publication-download/buying-better-outcomes-wales-mainstreaming-equality-considerations-procurement) am fanylion y gofynion cyfreithiol hyn a manylion pellach am sut y gellir cynnwys cydymffurfiaeth â'r ddyletswydd gyffredinol yn y broses gaffael. [↑](#footnote-ref-72)
73. Mae dolen i’r Rheoliadau i’w gweld yn **Atodiad G**. [↑](#footnote-ref-73)
74. Mae dolen i Ran 2 Atodlen 19 i’w gweld yn **Atodiad F**. [↑](#footnote-ref-74)
75. Er enghraifft, ychwanegodd Gorchymyn 2021/347 Deddf Cydraddoldeb 2010 (Awdurdodau Cyhoeddus sy’n ddarostyngedig i Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus) (Cymru) 2021/347 ‘Cydbwyllgor corfforaethol a sefydlwyd drwy reoliadau a wnaed o dan Ran 5 o Ddeddf Llywodraeth Leol ac Etholiadau (Cymru) 2021.’ [↑](#footnote-ref-75)
76. Mae hyn yn ychwanegol at ddarparu gwybodaeth yn Gymraeg a Saesneg. [↑](#footnote-ref-76)
77. Yn ofynnol o dan adran 12 o DC 2006 fel y’i diwygiwyd gan Ddeddf Menter a Diwygio Rheoleiddiol 2013. [↑](#footnote-ref-77)
78. Fodd bynnag, os bydd awdurdod rhestredig Cymreig yn nodi gwahaniaeth cyflog rhwng y rhywiau ac nad yw’n cyhoeddi amcan cydraddoldeb i fynd i’r afael ag achos y gwahaniaeth hwnnw, yna rhaid iddo gyhoeddi ei resymau dros beidio â chyhoeddi amcan o’r fath (Rheoliad 11(3)). [↑](#footnote-ref-78)
79. Rheoliad Diogelu Data Cyffredinol 2016 fel y’i cedwir gan Ddeddf yr Undeb Ewropeaidd (Ymadael) 2018 (a elwir yn ‘GDPR y DU’). [↑](#footnote-ref-79)
80. Data categori arbennig yw data personol sy'n haeddu mwy o amddiffyniad oherwydd ei natur sensitif. Ceir rhagor o wybodaeth ar [wefan Swyddfa’r Comisiynydd Gwybodaeth](https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/lawful-basis-for-processing/special-category-data/#scd1). [↑](#footnote-ref-80)
81. Swyddfa’r Comisiynydd Gwybodaeth, [Anonymisation: managing data protection risk – code of practice](https://ico.org.uk/media/fororganisations/documents/1061/anonymisation-code.pdf), Tachwedd 2012. [↑](#footnote-ref-81)
82. R (ar gais Bracking) v yr Ysgrifennydd Gwladol dros Waith a Phensiynau [2013] EWCA Civ 1345. Gweler **Pennod 2** uchod. [↑](#footnote-ref-82)
83. Yr achosion arweiniol ar y mater hwn yw Cyngor Plwyf Eglwysig Plwyf Aston Cantlow a Wilmcote gyda Billesley, Swydd Warwick v Wallbank ac Un Arall [2003] UKHL 37 (26 Mehefin 2003) ac R (ar gais Weaver) v Llundain a Quadrant Housing Trust [2009] EWCA Civ 587 (18 Mehefin 2009). [↑](#footnote-ref-83)
84. Newidiwyd enw Cynulliad Cenedlaethol Cymru i Senedd Cymru gan Ddeddf Senedd ac Etholiadau (Cymru) 2020. Nid yw Deddf Cydraddoldeb 2010 wedi’i diwygio eto ac mae’n parhau i gyfeirio at Gynulliad Cenedlaethol Cymru. Er mwyn osgoi dryswch rydym wedi defnyddio’r term Senedd. [↑](#footnote-ref-84)
85. Mae hyn yn cyfeirio at adran 31 o DC 2006. Gall y Comisiwn asesu i ba raddau, neu'r modd, y mae person wedi cydymffurfio â dyletswydd o dan neu yn rhinwedd a.149, 153 neu 154 o'r Ddeddf. [↑](#footnote-ref-85)
86. Yng Nghymru a Lloegr, diwygiwyd Deddf Partneriaeth Sifil 2004 gan Reoliadau Partneriaeth Sifil (Cyplau o’r Rhywiau Cyferbyniol) 2019/1458, sy’n caniatáu i barau heterorywiol gael cytundeb partneriaeth sifil. [↑](#footnote-ref-86)