
Crynodeb

Pam newid y gyfraith?

1. Dros y ddwy flynedd diwethaf, mae'r DU a gwladwriaethau eraill yr Undeb Ewropeaidd wedi sefydlu fframwaith cyffredin i fynd i'r afael â gwahaniaethu annheg ar chwe sail: rhyw, hil, anabledd, tueddfryd rhywiol, crefydd ac oedran. Buom yn flaenllaw wrth negodi'r fframwaith ac rydym wedi ymrwymo i'w roi ar waith yn y DU.
2. Mae'r fframwaith yn cynnwys tair Cyfarwyddeb:
 - Y Gyfarwyddeb Hil (2000) yw'r un ehangaf. Mae'n gwahardd gwahaniaethu ar sail hil mewn cyflogaeth a hyfforddiant, wrth ddarparu nwyddau a gwasanaethau (gan gynnwys tai), mewn addysg a diogelwch cymdeithasol.
 - Mae'r Gyfarwyddeb Cyflogaeth (2000) yn ymdrin â chyflogaeth a hyfforddiant yn unig. Mae'n gwahardd gwahaniaethu ar sail tueddfryd rhywiol, crefydd, anabledd ac oedran.
 - Mae'r Gyfarwyddeb Triniaeth Gyfartal (1975) yn gwahardd gwahaniaethu ar sail rhyw ym meysydd cyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol. Cyhoeddwyd diwygiad iddi ar 23 Medi 2002.

Sut bydd y gyfraith yn newid?

3. Ym Mhrydain Fawr, mae gennym ddeddfwriaeth yn barod i ddiogelu pobl rhag gwahaniaethu ar sail rhyw, hil ac anabledd: Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw (SDA) a'r Ddeddf Cyflog Cyfartal (EPA); Deddf Cysylltiadau Hiliol (RRA) a Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd (DDA). Bydd angen inni wneud ambell ddiwygiad i'r Deddfau hyn er mwyn bod yn gyson â chyfraith Ewrop, ond fydd dim newid sylfaenol yn ein hymagwedd.

4. Byddwn yn cyflwyno deddfwriaeth newydd i wahardd gwahaniaethu yn y gwaith ac mewn hyfforddiant ar sail tueddfryd rhywiol, crefydd ac oedran. Caiff y ddeddfwriaeth yma ei seilio ar ymagwedd yr SDA a'r RRA.
5. Yn gyffredinol, mae ein cynigion wedi'u cynllunio i sicrhau bod y ddeddfwriaeth ar gydraddoldeb yn fwy cydlynol ac yn haws i'w defnyddio. Er enghraifft, fe fyddwn:
 - yn defnyddio'r un geiriad, os yw'n briodol, ar gyfer yr holl brif gysyniadau: gwahaniaethu uniongyrchol, gwahaniaethu anuniongyrchol, aflonyddu a fictimeiddio. (Yn y ddeddfwriaeth ar anabledd, byddwn yn cadw cysyniad "addasiadau rhesymol" i ymdrin â'r rhan fwyaf o wahaniaethu anuniongyrchol.)
 - yn rhoi rhywfaint o hyblygrwydd i gyflogwyr benodi pobl am fod ganddynt ryw briodwedd benodol, ar yr amod y gallant gyfiawnhau eu penderfyniadau.
 - yn gwneud rhai newidiadau yn y ffordd y caiff y gyfraith ei gorfodi er mwyn i gwynion gael eu datrys yn gynt.
 - yn gostwng nifer yr eithriadau yn y ddeddfwriaeth bresennol, fel ei bod yn gymwys yn fwy cyffredinol i bobl sy'n chwilio am waith, pobl mewn swyddi a phobl sy'n ymgymryd â hyfforddiant galwedigaethol.
6. Yn Rhan 2, rydym yn esbonio'r cysyniadau hyn, gydag enghreifftiau. Rydym hefyd yn cynnig gwybodaeth ategol i'r rhai sydd eisoes yn gwybod rhywfaint am y gyfraith.

Pryd bydd y newidiadau hyn yn digwydd?

7. Byddwn yn dod â deddfwriaeth newydd a deddfwriaeth ddiwygio i rym o dipyn i beth dros y pedair blynedd nesaf. Yn fyr, fe fyddwn:

- yn dweud wrthy ch am ddatblygiadau yn ffrydiau gwahanol y ddeddfwriaeth ar yr un pryd, pryd bynnag y bydd modd. Rydym yn awyddus i sicrhau bod pawb sydd â diddordeb yn y ddeddfwriaeth ar gydraddoldeb yn deall effaith gyfun y newidiadau;
- yn rhoi cymaint o amser i chi â phosibl i baratoi ar gyfer newidiadau yn y gyfraith, gan fodloni hefyd yr ymrwymïadau a wnaethom yn Ewrop.

8. Mae yna nifer o bwyntiau i'w cadw mewn cof am y ffrydiau penodol.

- Mae'r rheoliadau drafft sydd wedi'u cyhoeddi at ddibenion ymgynghori yn ymdrin â hil, crefydd a chredo, tueddfryd rhywiol, rhyw ac anabledd, ond nid oedran. Y rheswm am hyn yw bod mynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail oedran yn codi materion newydd, sy'n bellgyrhaeddol a chymhleth. Rydym wedi neilltuo pedair blynedd – tan fis Rhagfyr 2006 – i sicrhau bod gennych ddigon o amser i gyflwyno sylwadau a pharatoi. Cam cyntaf yw'r ddogfen yma. Mae'n disgrifio'r cysynïadau allweddol a fydd yn amlwg yn yr holl ddeddfwriaeth ar gydraddoldeb. Byddwn yn ymgynghori eto y flwyddyn nesaf am nodau penodol y rheoliadau ynghylch oedran, eu dyluniad a'r darpariaethau manwl.
- O ran gwahaniaethu ar sail rhyw, mae'r rheoliadau'n ymdrin â nifer cyfyngedig o newidiadau yn y Ddeddf Cyflog Cyfartal, sydd wedi'u hysgogi yn bennaf gan Lys Cyfiawnder Ewrop. Gall fod angen rhagor o newidiadau yn y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw, ar ôl i ni ystyried effaith y Gyfarwyddeb Diwygio Triniaeth Gyfartal, dyddiedig 23 Medi 2002. Byddwn yn ymgynghori â chi ynghylch hynny eto.
- Mae rhoi'r darpariaethau ynghylch anabledd yn y Gyfarwyddeb Cyflogaeth ar waith yn gam arwyddocaol tuag at fodloni'r ymrwymiad yn ein maniffesto yn 2001 ynghylch ymestyn

hawliau a chyfleoedd sylfaenol i bobl ag anabledd. Fe wnawn ni ragor cyn gynted ag y bydd amser ar gael i ddeddfu.

- Bydd defnyddio rheoliadau yn fodd inni sicrhau bod egwyddorion y Gyfarwyddeb Hil wedi'u hymgorffori'n llawn yn ein cyfraith ni erbyn Gorffennaf 2003. Serch hynny, cyfyngedig yw'r Gyfarwyddeb Hil o ran ei hyd a'i lled, ac ni all ei hegwyddorion gael eu defnyddio yn awtomatig mewn achosion sy'n cael eu dwyn ar sail lliw a chenedligrwydd. Rydym yn bwriadu cywiro unrhyw anghysondebau a geir yn sgil hynny yn y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol ddiwygiedig pan fydd cyfle'n codi.

Beth yw'r manteision a'r costau?

9. Rydym wedi ystyried dewisiadau eraill yn lle rhagor o reoliadau, ond, er mwyn bodloni'r ymrwymadau a wnaethom yn Ewrop, daethom i'r casgliad bod deddfwriaeth newydd yn angenrheidiol ac yn briodol.
10. Mae'r dystiolaeth yn dangos bod yna fanteision sylweddol i fusnes ac i unigolion os caiff polisiau cyflogaeth eu mabwysiadu sydd wedi'u seilio ar egwyddorion cydraddoldeb. Byddwn yn annog rhagor o gyflogwyr i ddilyn yr arweiniad sydd wedi'i roi gan y goreuon. Yn y cyfamser, pennu safonau derbyniol yw priod swyddogaeth deddfwriaeth. Mae ein dadansoddiad o'r costau a'r manteision yn adlewyrchu'r ymagwedd yma.
11. Yn fyr, rydym wedi cyfrifo bod manteision ein cynlluniau yn fwy na'r costau. Mae'r costau y bydd rhaid i gyflogwyr eu talu, er enghraifft wrth adolygu eu polisiau ar recriwtio, dyrchafu a hyfforddi, yn weddol fach. Rhyw £40, unwaith yn unig, fydd y gost i fusnes bach.