

Cynnwys

Rhagair Barbara Roche 4

Am y llyfryn yma ... 7

Beth yw diben y llyfryn?
Oes angen i chi ei ddarllen?
Oes angen i chi gyflwyno sylwadau?
Ydy'r rheoliadau drafft ar gael?

1. Canllaw cyflym

Pam newid y gyfraith? 10
Sut bydd y gyfraith yn newid?
Pryd bydd y newidiadau hyn yn digwydd?
Beth yw'r manteision a'r costau?

2. Ein cynigion ar gyfer deddfwriaeth

Sut mae'r gyfraith yn gweithio

Effaith gwahaniaethu 17
Y prif gysyniadau
Gorfodi'r gyfraith
Dulliau gweithredu gwahanol
Y prif newidiadau

Y prif gysyniadau a themâu

Seiliau newydd dros wahaniaethu 21
Pwy sydd wedi'u cynnwys?
Gwahaniaethu uniongyrchol
Gwahaniaethu anuniongyrchol
Fictimeiddio
Gofynion galwedigaethol
Gweithredu positif
Gwahaniaethu ar ôl cyflogaeth
Gwneud cwyn

Materion penodol

Hil	41
Tueddfryd rhywiol	
Crefydd a chredo	
Anabledd	
Oedran	
Gwahaniaethu ar sail rhyw	

Beth yw manteision rheoleiddio? 57

Lleihau cost gwahaniaethu	
Manteision amrywiaeth i fusnes	
Costau rheoleiddio	

3. Hybu cydraddoldeb**Cyngor a chanllawiau** 65

Tueddfryd rhywiol a chrefydd	
Codi ymwybyddiaeth	
Canllawiau ysgrifenedig	
Cyngor ymarferol	

Sefydliadau cydraddoldeb newydd 70**4. Sut i gyflwyno sylwadau**

Sut mae ymateb i'r llyfryn yma?	72
Oes modd archebu copïau o'r rheoliadau?	
Oes modd cael y llyfryn mewn fformatau eraill?	
Beth os nad yw rhywbeth yn y llyfryn yn glir?	
Archebu rhagor o ddogfennau	

Atodiadau

A	Beth gall cyflogwyr ei wneud nawr?	75
B	Sut mae cael rhagor o gyngor?	77
C	Geirfa	81

Rhagair



Rydym am gael cymdeithas lle caiff pawb gyfle i wireddu eu potensial. Ac economi sy'n defnyddio'r wybodaeth, y sgiliau a'r profiad sydd ar gael i ni. Er mwyn cyrraedd y nodau hyn, mae'n rhaid mynd i'r afael â gwahaniaethu. Dyna pam yr aethom ati'n egniol i negodi fframwaith cyffredin ar draws Ewrop. Bellach mae angen rhoi'r fframwaith hwnnw ar waith.

Nodwyd ein blaenoriaethau ar gyfer deddfwriaeth mewn dwy ddogfen y llynedd: *Towards Inclusion* (anabledd) a *Tuag at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth* (hil, anabledd, tueddfryd rhywiol, crefydd ac oedran). Cawsom ymateb gwych: dros 1050 o gyflwyniadau. At ei gilydd, cefnogi'n cynigion a wnaethoch, yn enwedig felly ein nod o sicrhau bod y ddeddfwriaeth ar gydraddoldeb yn fwy cydlynus, os yw hynny'n ymarferol. Roeddech yn awyddus hefyd inni ystyried y gwahanol ffyrdd y bydd gwahaniaethu yn effeithio ar grwpiau penodol. Yn wir, cynigiodd llawer o'r cyflwyniadau bwyntiau manwl sydd eisoes wedi helpu i lunio rheoliadau drafft yr wyf yn eu cyhoeddi heddiw gyda Maria Eagle a'r Arglwydd Filkin. Mae'r ddogfen yma'n nodi prif nodweddion y ddeddfwriaeth arfaethedig ac yn gofyn am sylwadau ar rai cynigion.

Rydym yn cyflwyno hawliau mewn meysydd newydd am fod gwahaniaethu annheg yn creu effaith mor andwyol ar fywydau pobl. Byddwn yn sefydlu gofynion sylfaenol yn y gyfraith fel na fydd mwyach yn bosibl gwrthod swydd i rywun bobl rhagfarn; fel y bydd modd mynd i'r afael ag aflonyddu yn gyflym ac effeithiol; ac fel y caiff pobl gyfle cyfartal

i hyfforddi a chael eu dyrchafu, beth bynnag fo'u cefndir. Yn benodol, rydym am i gyflogwyr gydnabod mai pobl yw eu hadnoddau mwyaf gwerthfawr, a'u trin yn deg: dim mwy, dim llai.

Mae yna dystiolaeth i ddangos bod y manteision i fusnes yn sylweddol. Ac eto i gyd, mae yna gryn gamddealltwriaeth o hyd am gydraddoldeb. Y ffaith amdani yw bod mynd i'r afael â gwahaniaethu yn helpu i ddenu staff, eu sbarduno a'u cadw. Mae'n helpu cyflogwyr i wneud y gorau o'u sgiliau a'u profiad. Gall arwain at weithlu mwy amrywiol, syniadau newydd a chysylltiadau â marchnadoedd ehangach. Yn fyr, mae tegwch a chynhyrchedd yn mynd law yn llaw.

Mae'r cyflogwyr gorau'n gwybod hyn yn barod. Gallant ddangos y manteision pendant sy'n deillio'n uniongyrchol o bolisiau sydd wedi'u seilio ar gydraddoldeb. Rydym am ddefnyddio'r dystiolaeth yma i hybu a chefnogi newid mwy cyffredinol yn y diwylliant. Mae yr un mor bwysig yn y tymor byr fod cyflogwyr eraill yn symud yn gyflym i sicrhau safonau derbyniol. Mae gwireddu hyn yn gofyn am y canlynol:

- **blaenoriaethau clir.** Yn ystod oes y Senedd yma, byddwn yn canolbwyntio ar roi'r fframwaith cydraddoldeb y cytunwyd arno yn Ewrop ar waith, ochr yn ochr â'r ymrwymiad yn ein maniffesto i ymestyn hawliau a chyfleodd pobl anabl.
- **deddfwriaeth ymarferol.** Yn gyffredinol, bydd ein cynigion yn golygu bod y ddeddfwriaeth yn fwy cydlynol fel bod hawliau a rhwymedigaethau yn haws i unigolion a chyflogwyr eu deall.
- **paratoi gwybodus.** Bydd gweithredu o dipyn i beth, gyda chymorth canllawiau diffwdan, yn sicrhau y caiff cwmnïau ddigon o amser i baratoi a bod y bobl sy'n destun y ddeddfwriaeth yn deall eu hawliau.

Mae'r ddogfen yma yn rhan o'r broses yna. Yn ogystal â chrynhai ein prif gynigion, mae'n cynnig enghreifftiau o ganllawiau – ac rydym yn croesawu sylwadau ar y rhain. Mae'r ddogfen hefyd yn tynnu sylw at amrediad o wasanaethau eraill sy'n cynnig cymorth ar unwaith i ddehongli deddfwriaeth ac i ddatrys problemau wrth iddynt godi.

Dull ar gyfer cyrraedd y nod yw deddfwriaeth: dyna i gyd. Bydd newid diwylliant yn dibynnu yr un mor helaeth ar ein gallu i godi ymwybyddiaeth a hybu manteision cydraddoldeb. Bydd y Llywodraeth yn arwain drwy esiampl, ond bydd gan bobl eraill ran yr un mor bwysig i'w chwarae. Gyda hynny mewn cof yr wyf wedi cyhoeddi dogfen ymgynghori ar wahân heddiw, o'r enw *Cydraddoldeb ac Amrywiaeth: Eu Rhoi ar Waith*. Mae'r papur yn ystyried yr hyn y gall sefydliadau cydraddoldeb ei gyfrannu i wireddu cyfleoedd cyfartal a thriniaeth gyfartal i bawb yn y blynyddoedd sydd i ddod, ac yn gofyn am sylwadau ar amrediad o opsiynau ar gyfer strwythur y sefydliadau yma.

Mae'r rhain yn ddatblygiadau arwyddocaol. Rydym yn edrych ymlaen at gael eich sylwadau.



BARBARA ROCHE

Y Gweinidog dros Fenywod
Swyddfa'r Dirprwy Brif Weinidog

Am y llyfryn yma ...

Beth yw diben y llyfryn?

Mae'r llyfryn yn crynhoi ein cynlluniau ar gyfer newid y ddeddfwriaeth bresennol ar gydraddoldeb (mewn perthynas â rhyw, hil ac anabledd), ac i gyflwyno deddfau newydd (ar ddeddfryd rhywiol, crefydd ac oedran). Mae wedi'i ysgrifennu yn benodol ar gyfer y rhai sydd wedi cymryd rhan mewn ymarferion ymgynghori dros y ddwy flynedd diwethaf. Serch hynny, nid yw'n cymryd gwybodaeth flaenorol o'r gyfraith yn ganiataol, ac fe ddylai fod yn fuddiol i rai eraill a fydd yn defnyddio deddfwriaeth gydraddoldeb ac yn manteisio arni.

Mae Rhan 1 yn cynnig canllaw cyflym i'r cynigion. Mae hyn i gyd yn rhan o'n hymrwymiad i sicrhau bod gwybodaeth gywir ar gael yn hawdd i chi am effaith newidiadau arfaethedig yn y gyfraith, a hynny mewn da bryd cyn iddyn nhw gael eu cyflwyno.

Oes angen i chi ei ddarllen?

Mae angen ichi wybod am newidiadau yn y gyfraith ar gydraddoldeb os oes gennych chi swydd neu os ydych chi wrthi'n chwilio am swydd, os ydych yn cyflogi pobl eraill, neu'n bwriadu recriwtio; neu os ydych yn darparu hyfforddiant, yn y gweithle, mewn cwmni preifat, neu yn sector addysg bellach ac uwch. Mae deddfwriaeth ar gydraddoldeb yn gymwys hefyd i gyrff proffesiynol neu gyrff masnach, ac i sefydliadau sy'n pennu ac yn rheoleiddio safonau sy'n gysylltiedig â swyddi neu broffesiynau penodol. Ac, wrth gwrs, mae o ddiddordeb yn bendant i gyfreithwyr, aelodau lleyg Tribiwnlysoedd Cyflogaeth ac amrediad eang o gynghorwyr.

Oes angen i chi gyflwyno sylwadau?

Rydym wedi ymgynghori yn barod ar lawer o'r egwyddorion a fydd yn siapio'r ddeddfwriaeth. Serch hynny, mae yna nifer o bwyntiau pwysig yr hoffem gael eich barn amdanyn nhw. Mae'r rhain wedi'u marcio â'r symbol yma



Ydy'r rheoliadau drafft ar gael?

Ydyn. Rydym wedi crisialu'r wybodaeth sydd ar gael yn y llyfryn yma er mwyn sicrhau y bydd yn hwylus ar gyfer amrediad eang o gynulleidfaoedd. Mae'r ddogfen yma'n rhoi golwg gyffredinol ar ein cynigion ac yn gofyn am wybodaeth am y cwestiynau hynny lle mae arnom fwyaf o'i hangen. Er hynny, mae croeso i sylwadau ar y rheoliadau drafft eu hunain hefyd.

Caiff copïau o'r rheoliadau, ynghyd â nodiadau esboniadol, eu cylchredeg i ryw 1000 o sefydliadau, gan gynnwys pob un a ymatebodd i'r ymarferion ymgynghori diweddar ar ddeddfwriaeth gydraddoldeb. Gallwch weld sut i gael copi yn Rhan 4, "Sut i gyflwyno sylwadau" ar dudalen 72. Mae'r ymarfer ymgynghori'n cau ar 24 Ionawr 2003.

Rhan 1

Canllaw cyflym

Canllaw cyflym

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. Mae'r amserlen

i'w gweld dros y tudalen. Yn fyr, fe fyddwn:

- yn dweud wrthyhych 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 ymrwymadau 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 llyfryn yma. Mae'n disgrifio'r cysyniadau 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

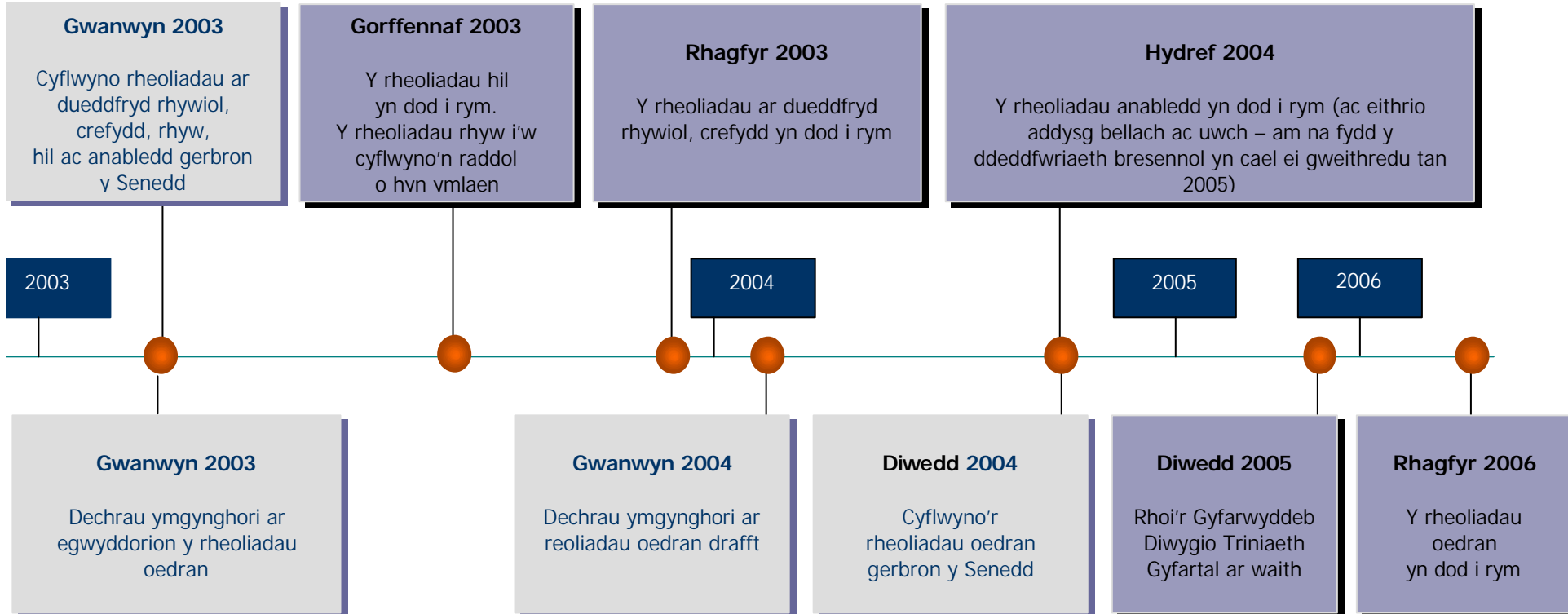
ymrwymiad yn ein maniffesto yn 2001 ynghylch ymestyn hawliau a chyfleoedd sylfaenol i bobl ag anabledd. Fe wnawn ni ragor cyn gynted ag y bydd amser ar gael i ddeddfu.

- 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. Mae rhagor o fanylion ar gael yn y tabl ar dudalen 60. Mae'r Asesiad o Effaith y Rheoliadau ar gael yn **www.dti.gov.uk/er/equality**.

Yr amserlen ar gyfer rhoi'r fframwaith Ewropeidd ar waith: 2003-2006



Rhan 2

Ein cynigion ar gyfer
deddfwriaeth

Sut mae'r gyfraith yn gweithio

Effaith gwahaniaethu

12. Mae gwahaniaethu annheg yn creu niwed, beth bynnag yw sail pobl ar gyfer gwneud rhagdybiaethau am anghenion, gallu neu botensial pobl eraill. Ond mae hyd a lled y gwahaniaethu, a sut mae'n digwydd, yn amrywio ar draws y chwe 'ffrwd'.
 - Mae rhai priodweddau'n llai gweladwy na'i gilydd. Er enghraifft, mae natur breifat tueddfryd rhywiol yn golygu bod gwahaniaethu yn erbyn lesbiaid a dynion hoyw yn debycach o godi ar ffurf aflonyddu ar ôl setlo mewn swydd na chael eich gwrthod yn annheg mewn cyfweiliad. Mae gan rai pobl anabl nam nad yw'n amlwg i ddechrau, megis epilepsi neu salwch meddwl.
 - Gall gwahaniaethu ar sail rhagfarn yn erbyn set o gredoau crefyddol effeithio ar gymunedau penodol. Gall gwahaniaethu oherwydd oedran effeithio ar unrhyw un ohonom, ar unrhyw adeg yn ein bywyd.
 - Mae rhai priodweddau'n ddigon syml: bod yn ddyn neu'n fenyw er enghraifft. Mae eraill yn anos i'w categorio, ac felly yn anos i'w monitro: bod o darddiad ethnig cymysg; neu natur a dwysedd rhai anabledau.
 - Weithiau mae angen newid yr amgylchedd ffisegol i oresgyn yr anfanteision y mae pobl anabl yn eu hwynebu. Nid felly y mae hi gyda ffrydiau eraill.

Y prif gysyniadau

13. Er gwaethaf y gwahaniaethau hyn, mae gan y ddeddfwriaeth sydd eisoes yn bodoli ynghylch cydraddoldeb lawer yn gyffredin. Yn fras, mae'n gwahardd pedwar math o ymddygiad: gwahaniaethu uniongyrchol, gwahaniaethu anuniongyrchol, aflonyddu a fictimeiddio. Esbonnir y cysyniadau hyn ym mharagraffau 28 i 51.
14. Mae'r gyfraith wedi'i chynllunio i sicrhau bod gan bobl gyfleoedd cyfartal. Nid oes dim i atal cyflogwr rhag penderfynu peidio â recriwtio neu ddyrchafu person penodol pe na bai'n gallu gwneud y gwaith cystal ag ymgeisydd arall. (Yn achos person anabl, byddai angen gwneud y gymhariaeth gan gymryd i ystyriaeth unrhyw 'addasiad rhesymol' y gall fod ei angen.)
15. Yn olaf, mae yna amgylchiadau cyfyngedig lle mae'n gyfreithlon trin pobl yn wahanol *oherwydd* bod ganddynt ryw briodwedd benodol. Gofynion galwedigaethol yw'r enw ar y rhain. O dan rai amgylchiadau, gall cyflogwyr 'weithredu'n bositif' hefyd i wneud iawn am anfanteision y mae grwpiau penodol wedi'u profi wrth geisio cael swydd neu yn y gwaith.

Gorfodi'r gyfraith

16. Mae gan unigolion yr hawl i gwyno, os ydyn nhw o'r farn eu bod yn dioddef gwahaniaethu anghyfreithlon. At ei gilydd, Tribiwnlysoedd Cyflogaeth sy'n gwrando achosion ynghylch gwahaniaethu mewn cyflogaeth ac mewn hyfforddiant yn y gweithle. Bydd eraill, ynghylch darparu nwyddau a gwasanaethau er enghraifft, yn cael eu gwrando yn y Llys Sirol neu yn y Llys Siryf. Gall Tribiwnlys neu Lys ddyfarnu iawndal (er enghraifft i dalu am enillion a gollwyd) os dyfernir bod person neu gwmni wedi gwahaniaethu'n anghyfreithlon.
17. Mae tri sefydliad wedi'u sefydlu ym Mhrydain Fawr i hybu cydraddoldeb mewn perthynas â rhyw, hil ac anabled: Y Comisiwn Cyfle Cyfartal, Y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol a'r

Comisiwn Hawliau Anabledd. Yn ychwanegol at gynnig cyngor ymarferol a chanllawiau i unigolion a chyflogwyr, mae gan y Comisiynau ran i'w chwarae wrth orfodi'r gyfraith. Maen nhw'n cynnig cyngor cyfreithiol a chymorth i rai unigolion wrth gwyno am wahaniaethu, a hynny mewn achosion enghreifftiol fel arfer. Mae gan y Comisiynau bwer hefyd i gynnal ymchwiliadau ffurfiol, i roi hysbysiadau am beidio â gwahaniaethu ac, os oes angen hynny, i wneud cais am waharddeb i atal gwahaniaethu rhag parhau.

Dulliau gweithredu gwahanol

18. O ystyried y gwahaniaethau rhwng y ffyrdd y mae gwahaniaethu'n digwydd, mae'n anochel y bydd yna amrywiadau ar draws ffyrddiau'r ddeddfwriaeth. Er enghraifft:
 - Er bod yr SDA a'r RRA yn diogelu pawb rhag gwahaniaethu, beth bynnag fo'u hil neu eu rhyw, dim ond pobl sydd ag anabledd neu sydd wedi cael anabledd sy'n cael eu diogelu gan y DDA.
 - O dan yr SDA a'r RRA, gall fod yn ofynnol i gyflogwyr gyfiawnhau amod neu ofyniad sy'n gosod grwp penodol o bobl o dan anfantais o'u cymharu ag eraill. Ar y llaw arall, mae'r DDA yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr wneud "addasiad rhesymol" i'w trefniadau neu i'w safle os yw'r rheiny yn gosod person anabl penodol o dan anfantais sylweddol. Mae'r dull gweithredu gwahanol yn adlewyrchu'r amrediad eang o rwystrau y mae pobl â gwahanol anabledau yn ei wynebu.
 - Mae trin menywod yn llai ffafriol na dynion oherwydd rhesymau sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd yn fath penodol o wahaniaethu ar sail rhyw.

Y prif newidiadau

19. Mae'r tudalennau canlynol yn esbonio'r prif newidiadau yr ydym yn

eu cynnig yn y ddeddfwriaeth ar gydraddoldeb, yng ngoleuni'r ymgynghori a gafwyd hyd yn hyn. Yn fyr,

- cafwyd cefnogaeth gref i gynigion sy'n sicrhau bod y ddeddfwriaeth yn cynnwys yr un cysyniadau sylfaenol a dull gweithredu cyson pryd bynnag y bo hynny'n ymarferol. Mae nifer o enghreifftiau i'w gweld yn y tudalennau canlynol.
- mae llawer wedi nodi, hefyd, fod angen i'r ddeddfwriaeth ganiatáu rhywfaint o hyblygrwydd, os bwriedir iddi weithio. Mae'r tudalennau canlynol yn esbonio lle mae'r eithriadau'n digwydd, a sut y caiff y ddeddfwriaeth ei rhoi ar waith yn ymarferol.

Seiliau newydd dros wahaniaethu

Byddwn yn cyflwyno deddfwriaeth newydd i wahardd gwahaniaethu ar sail tueddfryd rhywiol, crefydd ac oedran.

Ystyr hyn yn ymarferol

20. Am y tro cyntaf, bydd gan bobl sy'n chwilio am waith, y rhai sydd mewn swyddi ac sydd mewn hyfforddiant hawl i gwyno am ymddygiad annheg ar sail eu tueddfryd rhywiol, eu crefydd neu greddo, neu eu hoedran. Fel y ddeddfwriaeth bresennol, bydd y rheoliadau newydd hyn yn gwahardd gwahaniaethu uniongyrchol, gwahaniaethu anuniongyrchol, aflonyddu a fictimeiddio. Dylai'r dull gweithredu cyson yma helpu cyflogwyr i baratoi at y gofynion newydd. A thrwy gael gwared ar wahaniaethu annheg yn gyflym, dylai busnesau feddi'r ffrwythau drwy gael gweithlu mwy amrywiol gyda gwell cymhellion a chadw eu staff yn well.

Sut bydd y gyfraith yn gweithio

21. Bydd y ddeddfwriaeth yma ar ffurf tair set o reoliadau ar wahân. Mae Deddf y Cymunedau Ewropeaidd yn galluogi'r Llywodraeth i ddefnyddio rheoliadau, yn lle Mesur, i roi'r ymrwymadau a wnaed yn Ewrop ar waith. Bydd y ddeddfwriaeth newydd yn edrych yn debyg iawn i'r RRA a'r SDA.
22. Nid ydym yn bwriadu ymdrin â gwahaniaethu sy'n digwydd y tu allan i feysydd cyflogaeth a hyfforddiant: er enghraifft wrth ddarparu nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau. Nid oes gofyn yn y Gyfarwyddeb Cyflogaeth inni wneud hyn. Mae cyflwyno deddfwriaeth newydd ar gyflogaeth yn gam arwyddocaol ei hun, a bydd ar gyflogwyr ac eraill angen amser i addasu eu polisiau a'u harferion. Byddwn yn cadw golwg yn gyson ar effaith y ddeddfwriaeth yma.

Nodyn am oedran

23. Mae'r llyfryn yma'n disgrifio cysyniadau a fydd yn gymwys i bob ffrwd, gan gynnwys oedran. Y nod sydd gennym yw arddel dull gweithredu cyson ar draws yr holl ddeddfwriaeth ar gydraddoldeb. Byddwn yn ymgynghori â chi yn unswydd am fanylion y ddeddfwriaeth ar oedran yn 2003.

Pwy sydd wedi'u cynnwys?

Bydd yr holl ddeddfwriaeth ar gydraddoldeb yn gymwys yn gyffredinol i bobl sy'n chwilio am waith, y rhai sydd mewn swyddi a phobl mewn hyfforddiant.

Ystyr hyn yn ymarferol

24. Rydym am i gynifer â phosibl o gyflogwyr a phobl mewn gwaith elwa ar ddeddfwriaeth i fynd i'r afael â gwahaniaethu. Mae diffiniad cyffredinol gyflogaeth ar gael yn y ddeddfwriaeth bresennol yn barod – a byddwn yn defnyddio hwn yn y rheoliadau newydd ar dueddfryd rhywiol, crefydd ac oedran. Mae hyn yn golygu y bydd y gyfraith ar gydraddoldeb yn gymwys i weithwyr (gan gynnwys gweithwyr asiantaethau a gweithwyr achlysurol) ac, yn aml iawn, i weithwyr hunan-gyflogedig. Ni fydd y ddeddfwriaeth yn ymdrin â gwaith gwirfoddol di-dâl.
25. Byddwn yn dileu'r 'esemptiad cwmnïau bach' a geir yn y DDA. Mae hyn yn golygu y caiff pobl anabl sy'n gweithio mewn cwmni bach (sydd â llai na 15 o weithwyr), neu'r rhai sy'n gwneud cais am swydd yno, eu diogelu rhag gwahaniaethu.
26. Byddwn yn sicrhau bod yr holl ddeddfwriaeth ar gydraddoldeb yn gymwys, er enghraifft, i'r heddlu, partneriaethau busnes, mentrau bach, bargyfreithwyr ac adfocadau. Does dim un o'r categorïau hyn wedi'i gynnwys o'r blaen o dan y DDA.
27. Bydd y ddeddfwriaeth newydd ar dueddfryd rhywiol, crefydd ac oedran yn cynnwys hyfforddiant galwedigaethol a ddarperir gan gyflogwyr, cwmnïau hyfforddi preifat, colegau addysg bellach a sefydliadau addysg uwch. Bydd y darpariaethau hyn yn gyson â'r rhai sydd i'w cael yn yr SDA a'r RRA.

Gwahaniaethu uniongyrchol

Byddwn yn arddel dull gweithredu cyson wrth fynd i'r afael â gwahaniaethu uniongyrchol ar draws y ddeddfwriaeth ar gydraddoldeb.

Ystyr hyn yn ymarferol

28. Mae gwahaniaethu uniongyrchol yn digwydd pan fydd pobl yn seilio'u penderfyniadau ar resymau amhriodol (megis rhagfarn hiliol) yn hytrach, er enghraifft, nag ar allu person i wneud y gwaith. Er enghraifft:

- Dewis dyn yn hytrach na menyw i weithio yn yr adran werthu oherwydd rhagdybiaeth am addasrwydd menywod at y gwaith.
- Gwrthod cyfwelliad swydd i ymgeiswyr dim ond am fod ganddyn nhw anabledd, er eu bod yn ateb manyleb y swydd.

29. Mae'r ddeddfwriaeth ar ryw a hil eisoes yn gwahardd y math yma o driniaeth a dyna, i bob pwrpas, y mae'r ddeddfwriaeth anabledd yn ei wneud hefyd. Caiff y rheoliadau ar dueddfryd rhywiol a chrefydd eu paratoi ar yr un sail, ac felly hefyd y ddeddfwriaeth ar oedran, cyn belled ag y bydd yn ymarferol. Bydd dull gweithredu cyson yn golygu y bydd y gyfraith yn syml i bawb, yn enwedig i unigolion sydd o'r farn eu bod yn cael eu trin yn annheg ar ddwy neu ragor o seiliau.

Eich barn chi pan ymgynghorwyd

30. Cafwyd cefnogaeth lethol i ddull gweithredu cydlynol. O'r 659 a ymatebodd, roedd 638 (97%) yn cytuno â'r cynnig.

Sut bydd y gyfraith yn gweithio

31. O dan yr SDA a'r RRA, bernir bod cyflogwyr wedi gwahaniaethu'n uniongyrchol os ydyn nhw wedi trin ymgeisydd am swydd neu weithiwr yn llai ffafriol ar sail rhyw neu hil nag y byddent yn trin rhywun arall o dan amgylchiadau tebyg. Caiff diffiniad cyfatebol ei ddefnyddio yn y rheoliadau am dueddfryd rhywiol a chrefydd.
32. Mae diffiniad y DDA yn cynnwys amrediad ehangach o driniaeth anffafriol, y gallai rhywfaint ohono gael ei gyfiawnhau. Gan gadw hynny mewn cof, mae'r DDA yn darparu y gall cyflogwr gyfiawnhau penderfyniad i beidio â recriwtio na chyflogi person anabl ar y sail nad yw'r person yn gallu gwneud swydd benodol, ar ôl cymryd i ystyriaeth unrhyw addasiad rhesymol y gall fod angen ei wneud. Rydym yn bwriadu cadw'r ymagwedd honno, sydd at ei gilydd yn diogelu yn erbyn gwahaniaethu uniongyrchol. Er hynny, fe fyddwn yn gwneud newid mân ond pwysig yn y DDA i wneud yn siwr na all cyflogwyr gyfiawnhau gwahaniaethu sy'n digwydd dim ond am fod gan rywun anabledd, p'un a allan nhw wneud y swydd neu'r hyfforddiant neu beidio.
33. O dan y Gyfarwyddeb Cyflogaeth, mae gennym y dewis o ganiatáu rhagor o hyblygrwydd i gyflogwyr benodi pobl o oedran penodol: os yw'r swydd yn golygu buddsoddiad sylweddol o ran amser hyfforddi, er enghraifft; neu os bwriedir diogelu neu integreiddio grwpiau penodol o bobl. Byddwn yn ymgynghori â chi yn fanylach ynghylch hyd a lled yr hyblygrwydd yma, ymhlith materion eraill, yn 2003.
34. Er nad yw cyflogwyr, ar y cyfan, yn cael dadlau bod gwahaniaethu uniongyrchol wedi'i gyfiawnhau, mae'n bosibl y gallent gyfiawnhau penodi rhywun o darddiad ethnig, rhyw, anabledd, tueddfryd rhywiol, crefydd neu oedran penodol, os yw hynny yn un o ofynion go iawn y swydd. (Gallwch ddysgu mwy am yr amgylchiadau cyfyngedig hyn o dan ofynion galwedigaethol ym mharagraff 52.)

Gwahaniaethu anuniongyrchol

Byddwn yn arddel dull cydlynol i ymdrin â gwahaniaethu anuniongyrchol ar draws y ddeddfwriaeth gydraddoldeb.

Ystyr hyn yn ymarferol

35. Mae gwahaniaethu anuniongyrchol yn digwydd pan fydd polisi neu arfer yn gymwys i bawb ond yn peri anfantais i grwp penodol (megis menywod), oni bai fod rhesymau da ar gael. Yn aml, bydd gwahaniaethu anuniongyrchol yn ddamweiniol. Er enghraifft:

Mae Sara yn Fwslim ac mae'n gwisgo penwisg Fwslim draddodiadol, yr hijaab, i'r gwaith yn ei huwchfarchnad leol. Mae ganddi gymwysterau da i gael ei dyrchafu'n oruchwylydd – swydd a fyddai'n golygu rheoli'r ddesg gymorth i'r cwsmeriaid. Ond mae gan yr uwchfarchnad reol na chaiff y staff sy'n ymdrin â'r cyhoedd wisgo het na sgarff. Mae ei rheolwr wedi esbonio bod rhaid i bob goruchwylydd edrych yr un fath i'r cyhoedd a rhoi'r argraff ei bod yn hawdd mynd atyn nhw. Ond, o dan bwysau, mae'r rheolwr yn cyfaddef na fyddai delwedd y cwmni'n dioddef pe bai Sara'n gwisgo'i phenwisg gyda gweddill yr iwniform.

Dim ond pobl sy'n gyrru car sy'n cael eu cyflogi gan X ccc. gallai hyn beri anfantais benodol i rywun y byddai eu hanabledd yn eu hatal rhag cael trwydded, ac fe allai fod yn gyfystyr felly â gwahaniaethu anuniongyrchol.

36. Yn yr enghraifft gyntaf, mae'n ymddangos bod y gofyniad ynglyn ag iwniform yn niwtral, achos ei fod yn gymwys i bob ymgeisydd sy'n gwneud cais am swydd goruchwylydd. Ond mae'r rheolau'n rhoi pobl y mae eu crefydd yn gofyn eu bod yn gwisgo mewn ffordd benodol o dan anfantais. Am na all y cyflogwr ddangos bod modd cyfiawnhau'r arfer, byddai gwrthod ei dyrchafu ar y sail honno yn wahaniaethu anuniongyrchol. Byddai dadl debyg (ar sail

hil) yn gymwys pe bai cwmni yn gosod gofynion ieithyddol diangen wrth recriwtio, er enghraifft.

37. Yn yr ail enghraifft, mae'r gofyniad hefyd yn ymddangos yn niwtral. Gallai'r rheol gael ei bodloni drwy addasiad, megis caniatáu i'r person ddefnyddio cludiant cyhoeddus neu ailddyrranu mân ddyletswyddau gyrru, pe bai'r naill neu'r llall yn rhesymol.
38. Bydd dull cydlynol o drin gwahaniaethu anuniongyrchol yn ei gwneud yn haws i gyflogwyr, er enghraifft, nodi arferion annheg a'u newid. Bydd hefyd yn golygu bod y gyfraith yn symlach i bobl sy'n credu eu bod wedi'u trin yn annheg ar ddwy sail neu fwy.

Eich barn chi pan ymgynghorwyd

39. Rhoesoch gefnogaeth i'r dull gweithredu yma. O'r 664 a ymatebodd, dim ond 197 (30%) fyddai'n dewis lleihau'r newidiadau i'r RRA, a hynny ar draul cael ymagwedd wahanol at wahaniaethu anuniongyrchol yn yr RRA o'i chymharu â'r rheoliadau newydd ar dueddfryd rhywiol, crefydd ac oedran. Roedd yn well gan fwyafrif sylweddol - 467 (70%) - ddull gweithredu cydlynol.

Sut bydd y gyfraith yn gweithio

40. Byddwn yn diwygio'r SDA a'r RRA er mwyn cysoni'r prawf ar gyfer gwahaniaethu anuniongyrchol â'r Cyfarwyddebau. Bydd y ddeddfwriaeth newydd ar dueddfryd rhywiol, crefydd ac oedran yn defnyddio'r un dull.
41. Bydd y ddarpariaeth newydd yn rhoi pwyslais cliriach ar elfennau'r prawf. Bydd y ddeddfwriaeth yn cydnabod nad yw bob amser yn bosibl nac yn angenrheidiol defnyddio cyfrifiadau ystadegol manwl i ddangos anfantais benodol i'r grwp o bobl o dan sylw. Wedi dweud hynny, bydd yn dal yn angenrheidiol i Dribiwnlysoedd Cyflogaeth ystyried tystiolaeth ynghylch a yw darpariaeth, maen prawf neu arfer yn golygu anfantais i grwp penodol o bobl.

Nodyn am anabledd ac addasiadau rhesymol

42. Mae'r DDA yn sicrhau bod rhaid i gyflogwyr wneud addasiadau rhesymol i oresgyn unrhyw anfantais sylweddol y mae pobl anabl benodol yn ei hwynebu. Byddwn yn parhau â'r dull gweithredu yma, sy'n cyd-fynd â'r Gyfarwyddeb Cyflogaeth, ond byddwn yn tanlinellu bod angen i gyflogwyr ystyried eu holl bolisiau, arferion a meini prawf. O dan rai amgylchiadau cyfyngedig, fe fydd dull sy'n debycach i'r ffrydiau eraill yn cael ei ddefnyddio.

Aflonyddu

Byddwn yn ei gwneud yn hollol glir fod y ddeddfwriaeth ar gydraddoldeb yn cynnwys aflonyddu.

Ystyr hyn yn ymarferol

43. Byddwn yn ei gwneud yn glir yn yr holl ddeddfwriaeth ar gydraddoldeb fod aflonyddu yn anghyfreithlon. Er enghraifft:

Mae John yn hoyw. Rhoesoch swydd iddo yn ôl ei haeddiant. Ond mae un o'ch staff yn ei anwybyddu. Nid yw'n ymddwyn yn dreisgar. Nid yw'n defnyddio iaith frwnt. Ond mae'n glir fod y sylwadau cyson am "ddod allan" yn effeithio ar John; ac yn tansellio'r gwaith tîm sydd wedi bod yn amlwg yn eich cwmni. Gallai John wneud cwyn ffurfiol ar y sail bod ei gydweithiwr yn creu amgylchedd bygythiol.

44. Bydd ein hymagwedd ni'n cynnig sylfaen glir i gyflogwr ymyrryd neu i weithiwr gwyno. Mae dull cydlynol o ddiffinio aflonyddu yn gwneud synnwyr i'r rhai sy'n dioddef gwahaniaethu ar fwy nag un sail.

Eich barn chi pan ymgynghorwyd

45. Rhoesoch gefnogaeth i'r dull gweithredu yma. O'r 663 a ymatebodd, dywedodd 420 (63%) y dylid cael diffiniad cyson ar gyfer hil, tueddfryd rhywiol, crefydd, oedran ac anabledd. Byddai'n well gan leiafrif arwyddocaol o 243 (37%) osgoi unrhyw newid yn yr RRA. (Nid oedd modd i ni gyflwyno cynigion ar wahaniaethu ar sail rhyw bryd hynny, am fod y gwaith negodi ym Mrwsel yn dal ar ei hanner).

Sut bydd y gyfraith yn gweithio

46. Does dim modd mabwysiadu'r diffiniad yn y Cyfarwydddebau Cyflogaeth a Hil, yn union fel y mae wedi'i ddrafftio. Byddai hynny ychydig yn fwy llym i achwynwyr na'r profion sydd wedi datblygu yn y DU o dan y gyfraith achosion ac fe allai arwain at leihau'r hawliau sydd eisoes yn bod. Yn hytrach, rydym yn bwriadu darparu y bydd angen i unrhyw un a fydd yn gwneud cwyn am aflonyddu ddangos:

- naill ai bod eu hurddas wedi'i thorri;
- neu eu bod wedi dioddef amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanus neu dramgwyddus.

Gallai cyflogydd fod yn atebol mewn Tribiwnlys am beidio â chymryd camau digonol i atal aflonyddu, yn ogystal â'r person y mae eu hymddygiad yn destun y gwyn.

47. Wrth inni ymgynghori, cytunodd llawer y dylai Tribiwnlysoedd Cyflogaeth gael ei harwain gan yr hyn sy'n rhesymol wrth benderfynu a oedd ymddygiad yn gyfystyr ag aflonyddu. Ond cafwyd pryder arwyddocaol, yn enwedig ymhlith y gymuned lesbiaidd a hoyw, y gallai syniad prawf "person rhesymol" ategu rhagfarn yn hytrach na'i herio. Gyda golwg ar hynny, bydd ein deddfwriaeth ni'n sicrhau bod Tribiwnlysoedd yn ystyried sut mae'r achwynydd yn edrych ar yr ymddygiad ochr-yn-ochr â'r ffactorau perthnasol eraill, megis bwriadau'r ymatebydd.

Nodyn am wahaniaethu ar sail rhyw

48. Mae Cyfarwydddeb Diwygio Triniaeth Gyfartal 2002 yn datgan bod aflonyddu ("unwanted conduct related to the sex of a person") ac aflonyddu rhywiol ("any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature", megis mynnu ffafrau rhywiol) ill dau i gael eu trin fel mathau o wahaniaethu. Mae'r

Gyfarwyddeb yn ei gwneud yn glir nad yw'r ffaith bod person yn gwrthod yr aflonyddwch neu yn ymostwng i'r aflonyddwch yn gallu cael ei ddefnyddio fel sail ar gyfer penderfyniad sy'n effeithio ar y person hwnnw.

49. Fel yr RRA a'r DDA, nid yw'r SDA yn cyfeirio'n benodol eto at aflonyddu, er bod y gyfraith achosion ym Mhrydain Fawr wedi sefydlu y gall aflonyddu rhywiol fod yn gyfystyr â gwahaniaethu ar sail rhyw. Gan hynny, rydym yn bwriadu diwygio'r SDA i wahardd y ddau fath o aflonyddu a phenderfyniadau wedi'u seilio ar ymateb gweithiwr i aflonyddu.

? Ydych chi'n meddwl bod y diffiniad a ddefnyddir ar gyfer tueddfryd rhywiol, crefydd, hil ac anabledd a gwahaniaethu ar sail rhyw yr un mor gymwys i aflonyddu rhywiol?

Pa fathau o aflonyddu rhywiol sydd efallai yn syrthio y tu allan i'r diffiniad hwnnw?

Sut gallai'r diffiniad gael ei ymestyn i wahardd penderfyniadau wedi'u seilio ar ymateb gweithiwr i aflonyddu?

Fictimeiddio

Byddwn yn arddel ymagwedd gydlynol at fynd i'r afael â fictimeiddio ar draws y ddeddfwriaeth ar gydraddoldeb.

Ystyr hyn yn ymarferol

50. Mae fictimeiddio'n digwydd pan gaiff person eu trin yn annheg am eu bod wedi ymwneud â gwneud cwyn am wahaniaethu. Er enghraifft:

Mae gan Peter 20 mlynedd o brofiad yn y busnes argraffu. Ychydig flynyddoedd yn ôl, fe gefnogodd gydweithwraig a wnaeth gwyn swyddogol bod uwch-reolwr wedi bod yn aflonyddu arni. Cafodd ei alw i roi tystiolaeth a chafodd y gwyn ei derbyn. Ond ers hynny, mae ei ragolygon gyrfa fel petaent wedi'u hatal. Er ei fod yn cael adborth da yn sgil cyfweiliadau am ddirchafiad o'r blaen, mae pum cais diweddar wedi methu â mynd drwy'r didoliad – er bod y rhain yn swyddi mewnol yr oedd ganddo gymwysterau da ar eu cyfer. Mewn un achos, mae'n gwybod mai ef oedd yr unig ymgeisydd. Mae'n amau ei fod yn cael ei fictimeiddio oherwydd ei ran yn y qwyn.

51. Bydd dull cydlynol o fynd i'r afael â fictimeiddio yn ei gwneud yn haws i gyflogwyr nodi a newid arferion annheg, er enghraifft. Bydd hefyd yn golygu bod y gyfraith yn symlach i bobl sy'n teimlo eu bod wedi'u fictimeiddio. Cânt eu diogelu yn yr un ffordd, beth bynnag fo'r sail dros wahaniaethu.

Gofynion galwedigaethol

Bydd cyflogwyr yn gallu pennu bod angen go iawn am briodweddau penodol ar gyfer swydd.

Ystyr hyn yn ymarferol

52. Yn y mwyafrif o swyddi, bydd priodweddau personol – megis crefydd rhywun neu eu hil – yn amherthnasol. Ond mae pobl yn gweithio o dan amrywiaeth eang o amgylchiadau ac, weithiau, fe fydd gofyn mewn gwirionedd fod gan rywun briodweddau penodol. Bydd y ddeddfwriaeth ar hil, anabledd, crefydd, oedran a thueddfryd rhywiol yn ddigon hyblyg i gydnabod hyn.

Mae ysbyty am gyflogi caplan i weddio gyda phobl a chynnig cyngor ysbrydol pan ofynnir amdano. Mae'r disgrifiad swydd wedi'i gynllunio mewn ymateb i arolwg a ddangosodd mai Cristnogion oedd y mwyafrif o'r cleifion yr oedd arnyn nhw angen gwasanaeth o'r fath. O dan yr amgylchiadau hyn, caiff yr ysbyty benderfynu bod ffydd Gristnogol yn un o ofynion go iawn y swydd.

53. Mae'r amgylchiadau cyfyngedig lle y caiff cyflogydd geisio recriwtio menyw yn unig, neu ddyn yn unig, i swydd benodol eisoes wedi ennill eu plwyf yn y ddeddfwriaeth a'r gyfraith achosion. Er enghraifft, gelir cyfiawnhau recriwtio dyn neu fenyw oherwydd preifatrwydd neu wedduster os yw'r swydd yn gofyn am gysylltiadau agos iawn â phobl eraill. Nid ydym yn bwriadu gwneud unrhyw newid yn yr SDA.

Eich barn chi pan ymgynghorwyd

54. O'r 654 a ymatebodd, cytunodd 619 (95%) y dylid cael

darpariaeth gyffredinol yn y ddeddfwriaeth ar hil, tueddfryd rhywiol, crefydd ac oedran yn caniatáu i gyflogwyr recriwtio staff ar sail “gofyniad galwedigaethol dilys” o dan yr amgylchiadau cyfyngedig lle gallai hynny gael ei gyfiawnhau. Dim ond 35 (5%) a anghytunodd.

Sut bydd y gyfraith yn gweithio

55. Caiff y darpariaethau hyn eu llunio yn gul. Bydd y ddeddfwriaeth ar dueddfryd rhywiol, crefydd, oedran, anabledd a hil yn ei gwneud yn glir bod rhaid i ofynion galwedigaethol fod yn “ddilys”. Ni all cyflogwyr ddefnyddio'r darpariaethau hyn i osgoi'r gyfraith – drwy wahaniaethu ar seiliau eraill, er enghraifft. Os bydd ymgeiswyr posibl yn credu bod disgrifiad swydd yn gwahaniaethu, drwy gyfeirio at briodwedd benodol, gallant gwyno yn yr un ffordd ag arfer. Wedyn, bydd rhaid i'r cyflogydd ddangos i Dribiwnlys Cyflogaeth fod angen y briodwedd mewn gwirionedd ar gyfer y swydd benodol.

Gweithredu positif

Byddwn yn ymestyn cysyniad gweithredu positif i gynnwys tueddfryd rhywiol, crefydd ac oedran.

Ystyr hyn yn ymarferol

56. Mewn astudiaeth ar gyfer y TUC, dywedodd cynifer â 44% o ddynion hoyw, lesbiaid a phobl ddeurywiol eu bod wedi'u bygwth â thrais corfforol neu eu bod wedi'i ddioddef oherwydd eu tueddfryd rhywiol. Ceir tystiolaeth debyg sy'n awgrymu bod pobl o gredoau crefyddol penodol, a phobl o grwpiau oedran penodol, yn gallu bod o dan anfantais yn y gweithle.
57. Rydym yn credu y gall gweithredu positif helpu i newid diwylliant. Bydd gan gyflogwyr hyblygrwydd i annog pobl o grwpiau sydd o dan anfantais yn eu gweithle i wneud cais am swyddi neu i fanteisio ar hyfforddiant neilltuol.

Mae Simon yn bennaeth adran bersonél banc buddsoddi. Ar sail astudiaeth a gomisiynwyd i helpu'r banc i reoli newid, mae'n gwybod bod y mwyafrif o'r gweithwyr yn rhannu cefndir a ffordd o fyw tebyg; a bod y nifer fach iawn o weithwyr hoyw a oedd yn fodlon siarad â'r ymchwilwyr yn teimlo eu bod o dan bwysau o du eu cydweithwyr a'u rheolwyr mewn rhyw ffordd. Rhaid i Simon ddod o hyd i ffyrdd i gystadlu am ddoniau newydd mewn marchnad lafur dynn – ac mae'n credu bod rhesymau eraill i awgrymu bod ar y banc angen gweithlu mwy amrywiol. Mae'r banc yn dangos ei fwriadau drwy osod hysbysebion amlwg yn y wasg hoyw i hysbysebu amrywiaeth o swyddi gwag, gan gynnwys rhai ar lefel uchel.

Eich barn chi pan ymgynghorwyd

58. Cafodd y cynnig yma gefnogaeth gref. O'r 616 a ymatebodd, cytunodd 571 (93%) y dylai cyflogwyr gael gweithredu'n bositif ar sail tueddfryd rhywiol, crefydd ac oedran ar seiliau sy'n debyg i'r rhai a nodir yn yr RRA.

Sut bydd y gyfraith yn gweithio

59. Bydd y darpariaethau ar weithredu positif yn y ddeddfwriaeth newydd yn debyg iawn i'r darpariaethau yn yr RRA. Wedi dweud hynny, nid yw'r cysyniad o dan-gynrychiolaeth yn y gweithlu yn gymwys mor hwylus yn achos tueddfryd rhywiol a chrefydd ag yn achos hil. Ychydig iawn o ddata cenedlaethol sydd ar gael am y materion hyn. Ac, am resymau preifatrwydd a sensitifrwydd, efallai na all cyflogwyr sicrhau gwybodaeth oddi wrth eu staff. Yn hytrach, bydd cyflogwyr yn gallu gweithredu'n bositif i wneud iawn am anfanteision y mae grwpiau penodol yn eu hwynebu oherwydd eu tueddfryd rhywiol a'u crefydd, yn hytrach nag oherwydd tan-gynrychiolaeth.
60. Bydd y mesurau hyn yn dal yn cael eu cyfyngu i hyrwyddo detholiad ehangach o ymgeiswyr drwy hysbysebu a thrwy ddarparu hyfforddiant sy'n canolbwyntio ar anghenion grwpiau penodol. Ni fydd gweithredu positif yn caniatáu i gyflogwyr ddefnyddio cwotâu na chadw swyddi i bobl benodol.
61. Mae'r DDA yn wahanol i'r ddeddfwriaeth arall ar gydraddoldeb am ei bod yn diogelu pobl ag anabledd yn unig, nid y rhai sydd heb anabledd. O ganlyniad, mae eisoes yn gyfreithlon trin pobl yn fwy ffafriol am fod ganddynt anabledd. Gan hynny, does dim angen gweithredu positif yn yr un ffordd yn achos anabledd.

Gwahaniaethu ar ôl cyflogaeth

Byddwn yn gwneud gwahaniaethu yn anghyfreithlon os oes cysylltiad eglur â chyflogaeth flaenorol.

Ystyr hyn yn ymarferol

62. Er bod gwahaniaethu gan gyn-gyflogydd yn gymharol anarferol, fe all greu canlyniadau pellgyrhaeddol, megis atal pobl rhag dod o hyd i waith mewn man arall. Byddwn yn gwahardd y math yma o wahaniaethu ar bob un o'r chwe sail. Mae'r achosion yn fwyaf tebyg o gynnwys tystlythrau sy'n gwahaniaethu neu benderfyniadau i wrthod rhoi tystlythyr am resymau sy'n gwahaniaethu.

Ar ôl 10 mlynedd yn gweithio i X Cyf, penderfynodd Katherine roi'r gorau i'w swydd ar ôl genedigaeth ei mab. Doedd ei rheolwr ddim yn fodlon ar ei phenderfyniad a phan geisiodd Katherine ddod o hyd i swydd newydd yn nes at ei chartref, fe wrthododd roi tystlythyr. Mae hynny'n ei gosod mewn sefyllfa anodd. Roedd ganddi record dda yn X Cyf. Mae'n credu ei bod wedi cael ei thrin yn annheg am iddi fod yn feichiog a'i bod yn fam. Bydd yn gallu dwyn achos am wahaniaethu ar sail rhyw yn y Tribiwnlys Cyflogaeth, er nad yw'n gweithio i X Cyf mwyach.

Sut bydd y gyfraith yn gweithio

63. Mae'r math yma o wahaniaethu yn debycaf o ddigwydd yn y misoedd ar ôl i rywun roi'r gorau i swydd. Ond, o ran egwyddor, fe allai ddigwydd ar unrhyw adeg. I ddwyn achos, bydd angen i'r achwynydd ddangos bod yna gysylltiad clir rhwng y gwahaniaethu a'r gyflogaeth flaenorol.

Rhoddodd Jane y gorau i'w swydd mewn ffyrm o gyfrifwyr bum mlynedd yn ôl. Mae mewn bar gyda chyfeillion ac yn dod ar draws ei hen reolwr. Mae hwnnw'n gwneud nifer o sylwadau awgrymog, a fuasai'n gyfystyr ag aflonyddu rhywiol pe bai hi'n dal yn gweithio yno. Ond erbyn hyn, cyfarfod fel dau aelod o'r cyhoedd y maen nhw, a does dim cysylltiad rhwng yr aflonyddu a'r gyflogaeth flaenorol, ac felly ni allai Jane ddwyn achos am wahaniaethau ar sail rhyw.

Gwneud cwyn

Caiff achosion gwahaniaethu mewn cyflogaeth eu gwranddo gan Dribiwnlysoedd Cyflogaeth, gan ddefnyddio'r un weithdrefn.

Ystyr hyn yn ymarferol

64. Ar hyn o bryd, mae gan bobl sy'n credu eu bod wedi'u trin yn annheg oherwydd eu rhyw, eu hil neu eu hanabledd dri mis i gyflwyno cwyn. Wedyn, mae'r achos yn cael ei wrando gan Dribiwnlys Cyflogaeth, i ddechrau. Mae'n synhwyrol y dylai hawliadau am wahaniaethu yn y gwaith ar seiliau newydd tueddfryd rhywiol, crefydd ac oedran gael eu trin yn yr un ffordd.

Sut bydd y gyfraith yn gweithio

65. Gall gofyn cwestiynau i gyflogydd (neu i ymatebydd arall) helpu i baratoi achos. Ceir holiadur at y diben hwn, y bydd yr unigolyn yn ei lenwi.
66. Byddwn yn sicrhau y caiff pobl sy'n cwyno am wahaniaethu ar sail anabledd bedair wythnos i gyflwyno'r holiadur i'r cyflogydd neu'r ymatebydd arall, ar ôl cyflwyno'u awyn i Dribiwnlys Cyflogaeth. Tair wythnos o amser a ganiateir ar gyfer y ffrydiau eraill o hyd. Bydd yr wythnos ychwanegol yn helpu rhai pobl anabl y mae arnynt angen rhagor o amser. Bydd y dewis yn dal ar gael i unigolion o lenwi ac anfon yr holiadur cyn cyflwyno cwyn.
67. Rhaid i'r cyflogydd sy'n cael holiadur ymateb "o fewn cyfnod rhesymol". Gall ymateb buan fod yn arbennig o ddefnyddiol wrth helpu i benderfynu a ddylai awyn gael ei chyflwyno neu a ddylid parhau â chwyn neu beidio.

68. Rydym yn bwriadu mireinio'r broses yma drwy ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr ac eraill ymateb i holiadur o fewn wyth wythnos, oni bai fod yna reswm da. Fel arall, gall Tribiwnlys dynnu casgliad andwyol. Bydd hyn yn creu eglurder i'r rhai sy'n ymateb i gwynion, ac yn helpu i wneud y broses o drafod achosion gwahaniaethu yn fwy effeithlon.

? Rydym wedi ymgynghori eisoes ar wneud hyn ar gyfer anabledd. Ydych chi'n cytuno y dylid cyflwyno dyddiad cau o wyth wythnos ar gyfer y ffrydiau eraill?

69. Rydym hefyd yn bwriadu dileu rhai eithriadau, i wneud y gyfraith yn symlach. Mae cwynion am wahaniaethu ar sail rhyw a hil a wneir gan fargyfreithwyr yng Nghymru a Lloegr, adfocadau yn yr Alban a'u disgyblion, yn cael eu gwranddo yn y Llys Sirol neu'r Llys Siryf. Rydym yn bwriadu newid hyn, er mwyn iddyn nhw – fel pobl mewn swyddi eraill – gyflwyno cwynion i Dribiwnlys Cyflogaeth.

? Rydym wedi ymgynghori eisoes ar wneud hyn ar gyfer anabledd. Ydych chi'n cytuno â'r cynnig ar gyfer y ffrydiau eraill?

70. Yn olaf, byddwn yn sicrhau bod baich y profi yn gweithio yn yr un ffordd ym mhob achos gwahaniaethu o fewn cwmpas y Cyfarwyddbau Cyflogaeth a Hil. Pan fydd yr achwynydd yn cyflwyno tystiolaeth glir sy'n awgrymu bod gwahaniaethu wedi digwydd, mater i'r cyflogydd neu'r ymatebydd arall wedyn fydd dangos nad oedd eu gweithredoedd yn wahaniaethol.

Hil

71. Yn *Tuag at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth*, cynigiwyd y dylai chwe eithriad i Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 gael eu diddymu am ei bod yn ymddangos eu bod yn groes i egwyddor triniaeth gyfartal. Mae defnyddio rheoliadau o dan Ddeddf y Cymunedau Ewropeaidd 1972 yn caniatáu inni gyflwyno newidiadau'n gyflym a hynny erbyn y dyddiad cau, sef Gorffennaf 2003. Bydd hyn yn golygu y bydd y mwyafrif o'r newidiadau sy'n cael eu gwneud yn yr RRA yn gymwys i wahaniaethu ar sail hil neu darddiad ethnig neu genedlaethol yn unig.

Cyflogaeth a hyfforddiant i'r rhai nad ydynt yn preswyllo'n gyffredin yn y DU

72. Mae'r RRA yn darparu nad yw'n anghyfreithlon gwahaniaethu wrth gyflogi person nad yw'n preswyllo ym Mhrydain Fawr er mwyn rhoi hyfforddiant mewn sgiliau a fydd wedyn yn cael eu defnyddio dros y môr. Er bod y mwyafrif o'r ymatebwyr yn cytuno â'r bwriad i ddiddymu'r adran hon, credai rhai y dylai'r eithriad gael ei gadw pe bai'n cael ei ddangos ei fod o les i unigolion. Mae'n wir y gallai gael ei ddefnyddio i gynyddu profiad a sgiliau yn y gwledydd sy'n datblygu, ond fe allai gael ei ddefnyddio hefyd i gyfiawnhau gwahaniaethu annymunol.

? A ddylai'r ddarpariaeth yma gael ei diddymu (i'r graddau y mae'n ymwneud â gwahaniaethu ar sail hil neu darddiad ethnig neu genedlaethol)? Rydym yn croesawu sylwadau.

Cyflogaeth gydag elusennau

73. Cynigiwyd diddymu'r eithriad cyffredinol a geir yn yr RRA i'r graddau y mae'n caniatáu i elusennau sy'n darparu gwasanaethau

a dargedir ar bobl o grwpiau hiliol neu ethnig penodol wahaniaethu wrth gyflogi staff o'r grwpiau hynny i gyflawni swyddogaethau penodol. Bydd yn dal yn bosibl i elusennau gyflogi pobl o hil neu darddiad ethnig neu genedlaethol penodol i gyflawni swyddogaethau penodol os oes gofyniad galwedigaethol dilys iddynt wneud hynny. Cytunodd 92% o'r ymatebwyr ac rydym yn bwriadu diddymu'r eithriad yma.

Elusennau fel darparwyr nwyddau a gwasanaethau

74. Cynigiwyd hefyd y dylid diddymu'r eithriad cyffredinol a geir yn yr RRA i'r graddau y mae'n caniatáu i elusennau dargedu manteision neu wasanaethau ar bobl o darddiad hiliol neu ethnig penodol. Gwnaethom awgrym y byddai elusennau'n gallu dibynnu ar y darpariaethau ar weithrdu positif i ganiatáu iddyn nhw barhau i roi cymorth os yw'n briodol. Cytunodd 93% o'r ymatebwyr â hyn. Dywedodd rhai ymatebwyr ei bod yn bosibl na fyddai cysyniad gweithredu positif yn y Gyfarwyddeb, sef "gwneud iawn am anfantais" yn gymwys i elusennau sy'n bodoli i wella bywydau pobl. Rydym yn bwriadu diddymu'r eithriad yma (i'r graddau a ganiateir gan y Gyfarwyddeb) gan ei bod yn ymddangos ei fod yn mynd yn groes i egwyddor triniaeth gyfartal.

? A oes enghreifftiau lle mae elusennau'n cyflawni gweithgareddau nad ydynt yn gyfystyr â gweithredu positif, ond sy'n dal yn cyd-fynd ag egwyddor triniaeth gyfartal? Rydym yn croesawu'ch barn, er mwyn inni ystyried a fyddai modd caniatáu i'r elusennau barhau â'r gweithgareddau hynny.

Morwyr sy'n cael eu recriwtio dros y môr

75. At ei gilydd, cytunodd 93% o'r rhai a ymatebodd â'r cynnig y dylid diddymu'r eithriad ar gyfer morwyr sy'n cael eu recriwtio dros y môr i longau o Brydain. Ar hyn o bryd, nid yw morwyr wedi'u diogelu rhag gwahaniaethu wrth recriwtio nac mewn cyflogaeth os

cânt eu cyflogi y tu allan i Brydain Fawr. Rydym wedi ystyried y dadleuon a gyflwynodd ymatebwyr o blaid diddymu ac yn ei erbyn, gan gynnwys dadleuon am gostau'r diwydiant llongau pe bai llai o hyblygrwydd ar gael. Serch hynny, mae'n iawn i forwyr gael yr un cyfle i gael eu diogelu rhag gwahaniaethu. Rydym yn bwriadu defnyddio darpariaethau ychwanegol yr RRA sy'n cynnwys y pŵer i ddiddymu'r eithriad ar bob sail, gan gynnwys lliw a chenedligrwydd.

Partneriaethau sy'n cynnwys llai na chwe pherson

76. Cynigiwyd ymestyn darpariaethau'r RRA i bartneriaethau o lai na chwe unigolyn. Cytunodd 91% o'r rhai a ymatebodd ac rydym yn bwriadu diwygio'r RRA yn unol â hyn, mewn perthynas â gwahaniaethu ar sail hil neu darddiad ethnig neu genedlaethol. Mae'r newid wedi'i wneud yn yr SDA yn barod.

Gwaredu a rheoli anheddau bach

77. Cynigiwyd diddymu'r eithriad rhag darpariaethau'r RRA i'r graddau y mae'n caniatáu i landlordiaid wahaniaethu ar sail hil wrth waredu a rheoli anheddau bach. Bydd hyn yn golygu na fyddai landlordiaid nad ydynt yn rhannu cyfleusterau gyda'u tenantiaid yn cael gwahaniaethu ar y seiliau hynny. Serch hynny, fe fyddai landlordiaid sy'n rhannu cyfleusterau gyda'u tenantiaid yn parhau i fod yn esempt rhag darpariaethau'r RRA. Cytunodd 81% o'r ymatebwyr â hyn ac rydym yn bwriadu diwygio'r RRA yn unol â hyn, i'r graddau a ganiateir gan y Gyfarwyddeb.

Gweithredoedd a gyflawnir o dan awdurdod statudol

78. Cododd ymatebwyr fater gweithredoedd a gyflawnir o dan awdurdod statudol. Mae'r RRA yn darparu nad yw'r gwaharddiadau ar wahaniaethu ar sail hil a geir yn y Ddeddf yn gymwys os gwahaniaethir er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth

arall. Mae'n ymddangos bod yr eithriad yma yn groes i'r Gyfarwyddeb Hil ac rydym yn bwriadu ei ddiddymu mewn perthynas â gwahaniaethu ar sail hil neu darddiad ethnig neu genedlaethol.

? Rydym yn croesawu'ch sylwadau ynghylch a oes unrhyw enghreifftiau penodol lle gellir cyfiawnhau eithriad.

Tueddfryd rhywiol

Diffiniad tueddfryd rhywiol

79. Cafwyd cefnogaeth gref i'n cynnig y dylid gwahardd gwahaniaethu ar sail tueddfryd rhywiol heterorywiol, cyfunrhywiol neu ddeurywiol. O'r 613 o ymatebwyr, cytunodd 91%. Er hynny, ceir pryder eang yn y gymuned lesbiaidd a hoyw fod yr ymadrodd "cyfunrhywiol" yn glinigol ac, i rai, yn peri tramgwydd. Gyda golwg ar hynny, mae'r rheoliadau drafft yn diffinio tueddfryd rhywiol yn nhermau tueddfryd tuag at bersonau o'r un rhyw, y rhyw arall, neu'r ddau.

Priodi a budd-daliadau

80. Mae'r rheoliadau drafft yn ymdrin â chyflog, sydd yn gyffredinol yn cael ei ddehongli fel pe bai'n cynnwys budd-daliadau megis y rhai sy'n daladwy i bartner pan fydd deiliad pensiwn yn marw. Os yw rheolau'r cynllun pensiwn (er enghraifft) yn cyfyngu'r budd-daliadau i bartner o'r rhyw arall – p'un a ydyn nhw'n briod â deiliad y pensiwn neu beidio – rydym yn disgwyl y bydd hynny yn gyfystyr â gwahaniaethu uniongyrchol anghyfreithlon. Er hynny, bydd budd-daliadau a anelir at barau priod yn unig yn dal i gael eu caniatáu. Mae hyn yn adlewyrchu'r ffaith nad yw'r Gyfarwyddeb Cyflogaeth yn rhagfarnu'r cyfreithiau gwladol ar statws priodasol a'r budd-daliadau sy'n dibynnu arno.

Crefydd a chredo

Diffiniad crefydd a chredo

81. Cynigiwyd y dylai'r ddeddfwriaeth newydd wahardd gwahaniaethu ar sail crefydd a chredo yn y meysydd sydd o dan sylw yn y Gyfarwyddeb. Nid ydym yn bwriadu rhoi diffiniad pellach ar y termau hyn ac eithrio dweud y dylid cymryd bod "credo" yn cyfeirio at gredo crefyddol neu gredo tebyg, ond nid at ddaliadau gwleidyddol yn fwy cyffredinol. O'r 768 a ymatebodd, roedd 70% yn cytuno â'r ymagwedd yma, sydd erbyn hyn wedi'i mabwysiadu yn y rheoliadau drafft.

Ethos wedi'i seilio ar grefydd neu gredo

82. Dywedwyd hefyd ein bod yn bwriadu cynnwys yn y ddeddfwriaeth newydd ddarpariaeth a fyddai'n cael ei seilio ar eiriad y Gyfarwyddeb a fyddai'n caniatáu i gyrff sydd ag ethos wedi'i seilio ar grefydd neu gredo ddefnyddio polisiau cyflogaeth a fyddai'n angenrheidiol i gadw'r ethos honno. Ni chynigiwyd diffinio pa sefydliadau penodol a fyddai'n dod o dan yr esemptiad yma, ac nid oeddem ychwaith yn bwriadu pennu'r swyddi penodol sy'n hanfodol wrth gynnal ethos sefydliad. Cyflwynodd cyfanswm o 263 o sefydliadau sylwadau ar y cynigion penodol hyn. O'r rhain, roedd 11% yn credu nad oedd ein cynigion yn gwneud digon i gefnogi sefydliadau crefyddol neu sefydliadau credoau; dywedodd 8% nad oedd ar sefydliadau crefyddol angen cymorth ychwanegol i gadw eu hethos; a chredai 14% fod y cynigion yn mynd ymhellach nag yr oedd ei angen. Rhoddodd y mwyafrif (67%) gefnogaeth i'n hymagwedd, sydd erbyn hyn wedi'i mabwysiadu yn y rheoliadau drafft.
83. Cyflwynwyd sylwadau gennych ar amrediad o bwyntiau eraill, gan

gynnwys yr angen i sicrhau, wrth ddefnyddio polisiau cyflogaeth i ddiogelu eu hethos, fod sefydliadau crefyddol neu sefydliadau credoau'n cael eu hatgoffa na chânt wahaniaethu ar unrhyw seiliau eraill. Bu i chi gytuno gyda ni y bydd ar gyflogwyr angen canllawiau manwl ar faterion megis deiet, gwisg a chadw defodau crefyddol i'w helpu i osgoi cael rheolau sy'n gwahaniaethu'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol yn erbyn staff ar sail crefydd a chredo.

84. Bydd ysgolion ffydd ym Mhrydain Fawr ac ysgolion enwadol yn yr Alban yn dal yn cael parhau â'r polisiau cyflogaeth y mae eu hangen er mwyn cadw eu cymeriad crefyddol penodol fel y maent wedi'u nodi yn Neddf Safonau a Fframwaith Ysgolion ac yn Neddf Addysg (Yr Alban). Ni fyddant yn cael gwahaniaethu yn erbyn eu staff ar yr un o'r seiliau eraill.

Anabledd

Dileu esemptiad cyflogwyr bach

85. Mae'r DDA eisoes yn cynnig diogelwch arwyddocaol i bobl anabl sy'n chwilio am gyflogaeth. Yn ein dogfen ymgynghori yn 2001, *Towards Inclusion*, cynigiwyd nifer o newidiadau i'r diogelwch yma, gan gynnwys rhoi diwedd ar yr esemptiadau presennol. Dangosodd yr ymatebion fod 80% o'r rhai a ymatebodd o blaid diwedd esemptiad cyflogwyr bach. Yn achos cyflogaeth yn yr heddlu a'r gwasanaeth carchardai, a phartneriaid mewn partneriaethau busnes, roedd dros 80% o blaid dileu'r esemptiadau presennol. Cafwyd lefel debyg o gefnogaeth i'n cynigion i ddileu esemptiadau eraill rhag y DDA. Bydd y rheoliadau drafft yn rhoi'r mesurau hyn ar waith.

Pensiynau galwedigaethol, yswiriant grwp a chyflog sy'n gysylltiedig â pherfformiad

86. Yn *Tuag at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth*, edrychwyd ar sut byddai angen diwygio'r DDA er mwyn cymryd i ystyriaeth ymagwedd y Gyfarwyddeb Cyflogaeth at wahaniaethu anuniongyrchol wrth ddarparu cynlluniau pensiynau galwedigaethol, yswiriant grwp a chyflog sy'n gysylltiedig â pherfformiad. Mae'r Gyfarwyddeb yn caniatáu i'r Aelod-wladwriaethau ddewis rhwng dau ddull gweithredu ar gyfer gwahaniaethu anuniongyrchol posibl (hynny yw, lle mae darpariaeth, maen prawf neu arfer sy'n ymddangos yn niwtral ond sy'n gosod person anabl penodol o dan anfantais benodol).

87. Gellir ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr, ac eraill sydd o dan sylw naill ai:

- cyfiawnhau unrhyw agwedd wahaniaethol ar gynllun drwy ddefnyddio meini prawf gwrthrychol (drwy ddangos bod gan y cynllun nod dilys a bod y dulliau ar gyfer cyrraedd y nod yn briodol ac yn angenrheidiol); neu
- gwneud addasiad rhesymol i oresgyn unrhyw anfantais sylweddol y gallai person anabl penodol ei hwynebu.

Roedd cyfanswm o 53% o'r rhai a ymatebodd o blaid defnyddio cyfiawnhad gwrthrychol yn achos cynlluniau pensiwn a chynlluniau yswiriant grwp, ac roedd 72% o blaid cyfiawnhad gwrthrychol yn achos cynlluniau cyflog sy'n gysylltiedig â pherfformiad.

88. Ers cyhoeddi *Tuag at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth*, rydym wedi meddwl ymhellach am y ffordd orau i ddiogelu pobl anabl a sicrhau ar yr un pryd fod gan gyflogwyr, ymddiriedolwyr a rheolwyr cynlluniau pensiwn galwedigaethol yr amddiffyniad mwyaf priodol am y gweithredoedd sydd o dan eu rheolaeth. Erbyn hyn, rydym yn bwriadu defnyddio rhaniad syml, sef:

- bydd yn ofynnol i gyflogwyr wneud addasiadau rhesymol ar gyfer pobl anabl benodol os ydynt yn gyfrifol am bennu rheolau'r cynllun a bod y rheolau hynny'n peri anfantais sylweddol.
- bydd rhaid i reolwyr pensiynau, ymddiriedolwyr ac yswirwyr gyfiawnhau'r ffordd y maent yn cyflawni eu cyfrifoldebau o dan y cynllun mewn ffordd wrthrychol (drwy ddefnyddio tystiolaeth actiwaraid er enghraifft).

Wedi dweud hynny, bydd yn ofynnol i reolwyr ac ymddiriedolwyr pensiynau wneud addasiadau rhesymol os ydynt yn cyfathrebu â phobl anabl neu'n defnyddio gweithdrefnau cwyno.

? A oes unrhyw faterion ymarferol y mae angen eu hystyried wrth roi'r rhaniad arfaethedig rhwng addasiadau rhesymol a chyfiawnhadau gwrthrychol ar waith ar gyfer cynlluniau pensiynau galwedigaethol a chynlluniau yswiriant grwp?

89. Yn achos cynlluniau cyflog sy'n gysylltiedig â pherfformiad, rydym yn cynnig y dylai fod yn ofynnol i gyflogwyr wneud addasiadau rhesymol i gynllun os yw person anabl yn cael eu gosod o dan anfantais sylweddol ganddo. Ond ran amlaf, fe fydd addasiad rhesymol wedi'i wneud eisoes os oes ei angen i wella perfformiad y person anabl ac felly ni fyddai'r ffordd y mae'r cynllun ei hun yn gweithio yn eu hanfanteisio. Bydd hyn yn golygu y gall cynlluniau o'r fath barhau i weithredu a sicrhau ar yr un pryd fod popeth rhesymol yn cael ei wneud i sicrhau y gall pobl anabl gymryd rhan heb gael eu gosod o dan anfantais.

? Ydych chi'n cytuno â defnyddio addasiadau rhesymol ar gyfer cynlluniau cyflog sy'n gysylltiedig â pherfformiad?

Hysbysebion gwahaniaethol

90. Hefyd, rydym yn cynnig cysoni darpariaethau'r DDA ar hysbysebion gwahaniaethol yn agosach â'r darpariaethau yn yr RRA a'r SDA. Caiff hysbysebion gwahaniaethol eu gwahardd a rhoddir pwerau i'r Comisiwn Hawliau Anabledd i ddwyn achos yn erbyn pobl sy'n cyhoeddi hysbysebion o'r fath. Bydd hyn yn ychwanegu at y darpariaethau presennol yn y DDA sydd ar hyn o bryd yn caniatáu yn syml i Dribiwnlys Cyflogaeth ddod i'r casgliad fod yna fwriad i wahaniaethu os bydd cyflogydd yn defnyddio hysbysebion o'r fath.

? Ydych chi'n cytuno â'r cynnig yma? A oes unrhyw faterion penodol y mae angen eu hystyried wrth ei roi ar waith?

Oedran

Yr ymgynghori hyd yn hyn

91. Rydym wedi ymrwymo i wahardd gwahaniaethu ar sail oedran yn erbyn y rhai sy'n chwilio am waith, sydd mewn swydd, neu sy'n ymgymryd â hyfforddiant galwedigaethol, erbyn Rhagfyr 2006. Bydd ein dull gweithredu cyffredinol yn gyson â'r ffrydiau eraill (gweler Rhan 2). Ond mae'r ymgynghori cychwynnol wedi cadarnhau bod y materion hyn yn eang ac yn gymhleth hefyd. Gan hynny, rydym yn bwriadu defnyddio'r amser sydd ar gael i'r eithaf i ymgynghori'n eang am nodau'r ddeddfwriaeth newydd a'r darpariaethau manwl ynddi.
92. Rydym yn awyddus i ddod o hyd i arferion annheg sydd wedi'u seilio ar agweddau gwahaniaethol neu ragdybiaethau anghywir, a'u gwahardd, er mwyn dileu'r rhwystrau y mae pobl o bob oed yn eu hwynebu os ydyn nhw'n dymuno gweithio. Ond, ar yr un pryd, rydym yn cydnabod y gall fod gwahaniaethau o ran triniaeth neu eithriadau ar sail oedran a all gael eu cyfiawnhau. Nid ydym am wahardd mentrau sy'n gwella cyfleoedd i bobl ddechrau gweithio neu hyfforddi neu ddychwelyd i waith neu hyfforddiant, er enghraifft. Nid ydym am wahardd arferion cyflogi ychwaith os oes modd eu cyfiawnhau yn glir ac yn wrthrychol.

Ymgynghori yn y dyfodol

93. Mae'ch ymatebion i *Tuag at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth* wedi helpu i gynnig barn gychwynnol ar i ba raddau y mae arferion penodol yn dderbyniol ac ar y rhai sy'n wahaniaethol. Rydym yn parhau i ymgynghori'n anffurfiol am hyn â'r budd-ddeiliaid ac yn helpu i fapio sut y gallai deddfwriaeth ar oedran effeithio ar agweddau eraill ar y gyfraith. Bydd yr wybodaeth hon yn bwydo cynigion yr ydym yn bwriadu eu nodi mewn dogfen ymgynghori ar wahân yn 2003. Byddwn yn neilltuo o leiaf 12 wythnos ar gyfer ymgynghori. Crynhoir yr amserlen at y tymor hir ar dudalen 14.

Gwahaniaethu ar sail rhyw

Beichiogrwydd a mamolaeth

94. Mae'r Gyfarwyddeb Diwygio Triniaeth Gyfartal yn ei gwneud yn glir bod trin menywod yn llai ffafriol am resymau sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd neu famolaeth yn gyfystyr â gwahaniaethu.
95. Mae cyfraith Prydain Fawr eisoes yn diogelu menywod beichiog a mamau newydd rhag gwahaniaethu. Er enghraifft:
- mae diswyddo ar sail beichiogrwydd neu famolaeth yn annheg yn awtomatig;
 - mae'r gyfraith achosion gartref ac yn Ewrop wedi sefydlu bod trin menyw yn llai ffafriol am ei bod yn feichiog yn gyfystyr â gwahaniaethu ar sail rhyw;
 - mae'r gyfraith achosion gartref wedi sefydlu bod gan fenyw hawl, ar ddiwedd ei habsenoldeb mamolaeth, i ddychwelyd i'w swydd neu i swydd gyfatebol ar delerau ac amodau nad ydynt yn llai ffafriol iddi.
96. Nid oes dim o hyn wedi'i fynegi'n bendant yn y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw. Gellid dadlau y dylai'r Ddeddf gael ei newid i adlewyrchu'r gyfraith ar feichiogrwydd a mamolaeth – er mwyn gwneud yn glir sut mae Prydain yn cydymffurfio â diwygiadau diweddar i'r Gyfarwyddeb Triniaeth Gyfartal. Ar y llaw arall, unig effaith y Gyfarwyddeb yw cofnodi gwahanol ofynion sydd wedi'u sefydlu drwy ddyfarniadau Llys Cyfiawnder Ewrop. Mae'n Llysoedd a'n Tribiwnlysoedd ni yn rhoi'r rhain ar waith yn barod. Yn erbyn y cefndir hwnnw, gallai diwygio'r SDA greu ansicrwydd yn hytrach nag egluro'r gyfraith.

? A ddylai'r SDA wahardd gwahaniaethu ar sail beichiogrwydd a mamolaeth yn eglur? Rydym yn croesawu'ch sylwadau.

Aflonyddu

97. Rydym yn nodi'n cynlluniau ar gyfer gwahardd aflonyddu ar dudalen 29. Rydym yn croesawu sylwadau ar y ffordd orau i sicrhau bod aflonyddu rhywiol yn cael ei wahardd, yn ogystal â phenderfyniadau a seilir ar ymateb gweithiwr i aflonyddu, yn unol â gofynion y Gyfarwyddeb Diwygio Triniaeth Gyfartal.

Terfyn amser ar gyfer ôl-gyflog

98. Os bydd cais am gyflog cyfartal yn llwyddo, mae'r Ddeddf Cyflog Cyfartal yn rhoi hawl i'r achwynydd gael ôl-gyflog am hyd at ddwy flynedd cyn dyddiad dechrau'r achos. Byddwn yn newid y terfyn hwn i'w gysoni â'r cyfnod ar gyfer ceisiadau ynghylch torri contract, sef chwe blynedd yng Nghymru a Lloegr a phum mlynedd yn yr Alban. Mewn achosion prin, fe all y terfyn fod yn hirach, er enghraifft, os yw'r Tribiwnlys Cyflogaeth neu'r Llys o'r farn bod y cyflogydd wedi cuddio ffeithiau perthnasol oddi wrth yr achwynydd.

99. Gofynnwyd yn *Towards Equal Pay* am sylwadau am y cynnig yma. Roedd mwyafrif arwyddocaol o'r rhai a ymatebodd (72%) o blaid y newid. Mae'r newid yn dilyn dau benderfyniad:

- dyfarniad y Llys Ewropeaidd ym 1999 (*Levez*) fod terfyn y Deyrnas Unedig o ddwy flynedd yn anghyfreithlon mewn achosion lle mae'r ceisydd wedi cael eu twyllo;

- dyfarniad wedyn yn Nhribiwnlys Apelau Cyflogaeth y DU y dylai dyfarniadau cyflog wedi'i ôl-ddyddio gael eu hystyngi i chwe blynedd.

Mae'r terfynau amser newydd yn cyd-fynd â'r cyfnod cyfyngu yng nghyfraith gontract Cymru a Lloegr, ac â'r cyfnod rhagnodol sy'n gymwys yn yr Alban.

Dim seiliau rhesymol

100. Ar hyn o bryd, mae'r Ddeddf Cyflog Cyfartal yn caniatáu i gyflogydd ddadlau nad oes seiliau rhesymol dros gais cyflog cyfartal os yw'r gwaith, er enghraifft, yn ymddangos yn annhebyg o ran ei natur. Rydym yn bwriadu dileu'r amddiffyniad unochrog yma sy'n parhau ystrydebau. Er hynny, fe fyddwn yn cynnwys darpariaeth sy'n caniatáu i Dribiwnlys ddod i'r casgliad nad yw dwy swydd o werth cyfartal os ydyn nhw eisoes wedi'u graddio'n wahanol ar gynllun cloriannu swyddi, ar yr amod bod y cynllun yn un boddhaol. Byddwn hefyd yn gwneud newid mân yn rôl yr arbenigwyr annibynnol, er mwyn iddynt gael rhoi tystiolaeth i'r Tribiwnlys mewn ceisiadau gwerth cyfartal mewn amrediad ehangach o amgylchiadau.
101. O'r rhai a ymatebodd i'r ddogfen ymgynghori, cytunodd 73% â'r cynnig yma ar gyfer ceisiadau gwerth cyfartal. Mae'n gyson ag adran 28 o Ddeddf Cyflogaeth 2002 sydd hefyd yn anelu at wella'r gweithdrefnau a ddefnyddir gan Dribiwnlysoedd. Byddai Tribiwnlys Cyflogaeth yn dal mewn sefyllfa i ddileu cais dibwys neu flinderus gan y naill barti neu'r llall.

Terfyn amser ar gyfer cyflwyno cais cyflog cyfartal

102. O dan y Ddeddf Cyflog Cyfartal, rhaid i berson fod wedi bod yn y gyflogaeth honno o fewn y chwe mis diwethaf er mwyn dod â chais cyflog cyfartal gerbron Tribiwnlys Cyflogaeth. Yn *Towards*

Equal Pay, dywedasom y byddem yn disgwyl canlyniad achos *Preston* cyn ystyried a fyddai angen newidiadau yn y gofyniad yma. Ers hynny, mae Ty'r Arglwyddi wedi dyfarnu ei fod yn gydnaws â chyfraith y Gymuned.

103. Gyda golwg ar hynny, byddwn yn cadw'r terfyn amser presennol, sef chwe mis, ar gyfer cyflwyno ceisiadau cyflog cyfartal. Yn unol â dyfarniad y Llys Ewropeaidd yn achos *Levez*, rydym yn bwriadu y bydd modd ymestyn y terfyn amser yma os yw'r Tribiwnlys Cyflogaeth neu'r Llys o'r farn bod y cyflogydd wedi cuddio ffeithiau perthnasol oddi wrth yr achwynydd.
104. Byddwn hefyd yn gwneud newid fel bod modd i berson sydd wedi'u cyflogi ar gyfres o gontractau a bylchau rhyngddynt ond sy'n gyfystyr â pherthynas gyflogi sefydlog wneud cais o fewn chwe mis ar ôl diwedd y berthynas gyflogi. Mae hyn yn rhoi rhan o ddyfarniad Ty'r Arglwyddi yn achos *Preston* ar waith.
105. Rydym wrthi ar hyn o bryd yn cynnal ymarfer ymgynghori sydd wedi'i dargedu, ynghylch cynnwys a ffurf holiadur statudol a fydd ar gael i'w ddefnyddio mewn ceisiadau cyflog cyfartal. Rydym yn cynnig y bydd yn ofynnol i gyflogydd ymateb i'r holiadur o fewn wyth wythnos.
106. Cyn hir, bydd y Comisiwn Cyfle Cyfartal yn ymgynghori ynghylch diwygio'r Cod Ymarfer ar Gyflog Cyfartal a gyhoeddodd ym 1997.

Materion eraill a godwyd gan y Gyfarwydddeb Triniaeth Gyfartal

107. Mae'r Gyfarwydddeb Triniaeth Gyfartal yn cyflwyno nifer o ddyletswyddau sydd wedi'u cynllunio i wella cyfleoedd cyfartal ar draws Ewrop. Cyfrifoldeb y Llywodraeth, yn hytrach na'r cyflogwyr, fydd y rhain yn bennaf, a byddwn yn ystyried y pwyntiau hyn yn y misoedd nesaf.

Beth yw manteision rheoleiddio?

Lleihau cost gwahaniaethu

108. Drwy bennu safonau derbyniol mewn cyflogaeth (ac yn fwy cyffredinol o safbwynt hil), bydd y rheoliadau newydd yn lleihau costau cyfredol gwahaniaethu.
109. Mae arferion sy'n cau pobl allan yn dwyn effaith ymhell y tu hwnt i weithlu'r cwmni ei hun. Maent yn atal y cwmni rhag cael gafael ar wybodaeth, profiad a sgiliau gwerthfawr. Yn ychwanegol at gost y cyfleoedd hyn, gall gwahaniaethu arwain at salwch oherwydd straen, gwaith o safon wael ac absenoldebau hir. Mae diffyg ymateb rheolwyr llinell pan ddaw'r achosion hyn i'r fei yn aml yn gwaethygu'r broblem. A phan fydd gweithwyr yn gwneud cwyn ffurfiol yn y pen draw, mae gweithdrefnau cwyno mewnol neu wrandawiadau tribiwnlysoedd yn llyncu amser staff, eu rheolwyr a'u cynrychiolwyr o'r undebau llafur. Mae cyfryngu neu ddatrys achosion drwy dribiwnlysoedd yn cynnwys amrediad ehangach o bobl a chostau, gan gynnwys ffioedd cyfreithiol ac iawndal, yn enwedig os daw'r achos i ben gydag ymadawriad gweithiwr i ddod o hyd i swydd neu yrfa newydd.
110. Bydd camau i fynd i'r afael â'r mathau hyn o wahaniaethu a mathau eraill yn helpu i leihau'r canlyniadau uniongyrchol i unigolion a'r costau i fusnes.

Manteision amrywiaeth i fusnes

111. Mae polisiâu sydd wedi'u seilio ar gydraddoldeb yn dwyn manteision ehangach. Drwy gyflogi pobl yn ôl tystiolaeth o'u galluoedd a heb gael eich dylanwadu'n annheg gan faterion sy'n ymwneud â ffordd o fyw, er enghraifft, gall cwmnïau fod yn fwy hyderus eu bod yn cael gafael ar y bobl orau sydd ar gael ar gyfer eu swyddi. Yn yr un modd, mae arferion recriwtio y gellir dangos

eu bod yn deg yn annog pobl i weithio hyd eithaf eu gallu – yn hytrach na chwarae'n saff.

112. Dros amser, bydd arferion recriwtio teg yn aml yn arwain at weithlu mwy amrywiol ac un sydd efallai yn cynrychioli'r gymuned lle mae busnes wedi'i seilio yn well. Mae hyn hefyd yn creu manteision i'r busnes. Gall gweithlu amrywiol fod yn fwy creadigol nag un sydd wedi'i recriwtio ar ddelw rheolwr penodol. Gall helpu i ddod o hyd i gleientau newydd i'r busnes ac i gyrraedd marchnad ehangach.
113. Er mai pobl yw ased mwyaf cwmni efallai, mae delwedd y cwmni yn fwyfwy pwysig, boed drwy gyhoeddusrwydd cenedlaethol neu ar lafar yn lleol. Mewn economi modern sydd wedi'i seilio ar wybodaeth, lle ceir cystadleuaeth gref rhwng cwmnïau am weithwyr medrus, gall costau enw drwg o safbwynt materion cyflogi a chyflwyno gwasanaethau fod yn llawer rhy amlwg. Ar unrhyw bwynt yn y cylch economaidd, bydd enw sydd wedi'i seilio ar arferion da ynghylch cydraddoldeb yn sicr o helpu i greu busnes cryfach at y tymor hir.

Costau rheoleiddio

114. Mae rheoleiddio yn creu ei gostau ei hun wrth gwrs. Mae angen i gyflogwyr fod yn ymwybodol o hawliau a chyfrifoldebau newydd a gwneud addasiadau i bolisiau ac arferion os oes eu hangen. Bydd hynny'n cymryd amser. Ond, mae'n werth nodi:
 - mai dim ond yn y flwyddyn gyntaf o weithredu y bydd y costau mesuradwy yn fwy na'r manteision, wrth i'r cyflogwyr ymglyfarwyddo â'r deddfwriaeth. O ail flwyddyn y polisi ymlaen, mae'r manteision yn fwy na'r costau.
 - mai deddfwriaeth newydd sy'n creu'r costau mwyaf arwyddocaol. Ac eto, yn achos tueddfryd rhywiol, mae'r manteision mesuradwy gryn dipyn yn fwy na'r costau drwy gydol y cyfnod yr ydym wedi'i ddadansoddi. Yn achos crefydd

neu greddo, mae'r manteision at y dyfodol yn fwy na'r costau cychwynnol.

- bod modd rheoli'r costau. Er enghraifft, gall busnesau bach fynd i gostau cychwynnol, unwaith ac am byth, o ryw £40 yr un am gynyddu eu hymwybyddiaeth a sicrhau canllawiau, sef rhyw £8 am bob un o'u gweithwyr ar gyfartaledd. Bydd busnesau bach ar eu hennill drwy fynd i'r afael â gwahaniaethu yn yr un ffordd ag unrhyw sefydliad arall.
- bod modd gwneud y cymariaethau hyn er gwaethaf y ffaith bod llawer o'r manteision a amlinellwyd uchod, yn enwedig y manteision i'r cyflogwyr, yn anodd i'w mesur mewn termau ariannol ac nad ydynt yn cael eu cynnwys yn y dadansoddiad ariannol.
- yn olaf, na fydd cwmnïau'n talu costau'r holl reoliadau newydd ar gydraddoldeb ar yr un pryd. Caiff y ddeddfwriaeth newydd a'r ddeddfwriaeth ddiwygiedig eu cyflwyno'n raddol dros gyfnod o dair blynedd rhwng Rhagfyr 2003 a Rhagfyr 2006.

115. Mae'r tabl canlynol yn crynhoi'r prif gostau a manteision ar gyfer tueddfryd rhywiol, crefydd, hil, rhyw ac anabledd: pob un o'r ffrydiau yr ydym wedi cyhoeddi rheoliadau drafft ar eu cyfer at ddibenion ymgynghori. Gallwch weld y dadansoddiad ategol mewn Asesiad o Effaith y Rheoliadau yn **www.dti.gov.uk/er/equality**. Byddwn yn parhau i ddatblygu'r Asesiad wrth i'r polisi ddatblygu yng ngoleuni'r ymgynghori, ac rydym yn croesawu'ch sylwadau ar unrhyw adeg.

Asesiad o Effaith y Rheoliadau: Crynodeb o fanteision a chostau i gyflogwyr, unigolion a'r trethdalwr (£ miliynau)

		Tueddfryd rhywiol	Crefydd a chredo	Hil	Anabledd	Rhyw	
Cyflogwyr	Manteision	Cyffredinol	Mae'r manteision i fusnes yn arwyddocaol, ond yn anodd eu mesur yn union gywir. Maent yn cynnwys sicrhau bod galluoedd yn cyd-fynd â swyddi yn well; gwell hwyl wrth gadw sgiliau a gwybodaeth; osgoi salwch ac absenoldebau hir; a gwell cymhellion yn gyffredinol ymhlith y staff. Mae arferion cyflogaeth wedi'u seilio ar gydraddoldeb yn helpu i osgoi cwynion ac achosion tribiwnlys drud. Gall gweithlu amrywiol fod yn fwy creadigol, helpu busnes i gyrraedd marchnadoedd ehangach, a chreu delwedd gadarnhaol. Mae pob un o'r manteision hyn yn helpu cynhyrchedd.				
	Costau	Darllen canllawiau	£13.7 (unwaith)	£13.7 (unwaith)	£6.9 (unwaith)	£4.0 (unwaith)	£6.4 (unwaith)
		Cynhyrchu canllawiau	Cost ychwanegol fach	Cost ychwanegol fach	Cost ychwanegol fach	Cost ychwanegol fach	Cost ychwanegol fach
		Recriwtio	£0.2 (unwaith)	£0.2 (unwaith)	£2.6 (unwaith)	£0.7 (ailgylchol)	
		Tribiwnlysoedd	£2.0 ailgylchol	£2.0 ailgylchol	£3.5 (ailgylchol ar gyfer partneriaethau) a £0.2 (ailgylchol ar gyfer elusennau). £0.03 (ailgylchol ar gyfer achosion ar ôl perthynas.)	£1.4 (ailgylchol)	Cost fach achosion: cynnig dim seiliau rhesymol.
		Costau heblaw cyflogau	Caniatáu amser rhydd ar gyfer dibynyddion, absenoldeb arbennig, etc	Caniatáu hyblygrwydd ar gyfer oriau, gwyliau crefyddol, etc	Caniatáu hyblygrwydd ar gyfer triniaeth ac addasiadau rhesymol		
		Cydymffurfiaeth partneriaethau			£3.5 (unwaith)		
		Elusennau			£0.4 (unwaith)		

		Morwyr sy'n cael eu recriwtio dros y môr			£40.5 (ailgylchol)		
		Eraill	Pensiynau: £1.1 – 1.6 (Blwyddyn 1) yn codi i £28-39 (Blwyddyn 40), llai cynnydd yng nghyfraniadau'r gweithwyr, enillion o fuddsoddiadau ac unrhyw gonsesiynau treth			Ymestyn y DDA i alwedigaethau sydd wedi'u heithrio ar hyn o bryd: £0.3 (unwaith); £0.3 (ailgylchol).	
		Ôl-gyflog					£0.8 (ailgylchol)
	Cyfanswm		£13.9 (unwaith); £3.1-3.6 ym Mlwyddyn 1 yn codi i £30-41 ym Mlwyddyn 40 (ailgylchol)	£13.9 (unwaith); £2.0 (ailgylchol)	£13.4 (unwaith); £44.2 (ailgylchol)	£4.3 (unwaith); £2.4 (ailgylchol)	£6.4 (unwaith); £0.8 (ailgylchol)

		Tueddfryd rhywiol	Crefydd a chredo	Hil	Anabledd	Rhyw
Unigolion	Manteision	Cyffredinol	Gwell cyfle i gyplysu eu galluoedd â'r swyddi sydd ar gael; i sicrhau datblygiad a hyfforddiant; ac i gynllunio cynnydd eu gyrfa. Osgoi salwch ac absenoldebau hir. Y gallu i weithio'n hyblyg, a chaniatáu ar gyfer dibynyddion, gwyliau crefyddol, triniaeth ar gyfer anableddau, neu addasiadau rhesymol.			
	Costau	Recriwtio	£8.5-12.0 (ailgylchol)	£9,0 (ailgylchol)		£1.8 (ailgylchol)
		Dyrchafu	£6.7-9.4 (ailgylchol)	Gwell cyfatebiaeth		
		Cyflog morwyr			£40.5 (ailgylchol)	

		Eraill	Pensiynau: £1.1-1.6 (Blwyddyn 1) yn codi i £28-39 (Blwyddyn 40) llai unrhyw gynnydd yn y cyfraniadau.		Diogelwch rhag gwahaniaethu gan landlordiaid.	7,000,000 yn rhagor o swyddi yn dod o dan y DDA	
	Cyfanswm	Cyfanswm	£16-24 ym mBlwyddyn 1 yn codi i £43.2 – 60.4 ym Mlwyddyn 40 (ailgylchol)	£9.0 (ailgylchol)	£40.5 (ailgylchol)	£1.8 (ailgylchol)	Amhosibl eu mesur

Trethdalwyr	Manteision		Mae'n anodd mesur y manteision yn union gywir, ond maent yn cynnwys cynnydd mewn treth a chyfraniadau Yswiriant Gwladol drwy recriwtio, hyfforddi a dyrchafu. Llai o fudd-daliadau nawdd cymdeithasol (ymylol).				
	Costau	Tribiwnlysoedd	£0.5 (ailgylchol)	£0.5 (ailgylchol)	£1.0 (ailgylchol)	£0.5 (ailgylchol)	£0.1 (ailgylchol)
		Eraill	Gwybodaeth ymwybyddiaeth	Gwybodaeth ymwybyddiaeth	Gwybodaeth ymwybyddiaeth	Cost addasu ar gyfer ehangu cwpas y DDA. Gwybodaeth ymwybyddiaeth	Gwybodaeth ymwybyddiaeth
	Cyfanswm		£0.5 (ailgylchol)	£0.5 (ailgylchol)	£1.0 (ailgylchol)	£0.5 (ailgylchol)	£0.1 (ailgylchol)

Rhan 3

Hybu cydraddoldeb

Cyngor a chanllawiau

116. Mae paratoi deddfwriaeth newydd yn rhan bwysig o roi'r fframwaith yr ydym wedi'i negodi yn Ewrop ar waith. Ond, cyfrwng i gyrraedd ein nod yn unig yw rheoliadau newydd. Rydym am i'r ddeddfwriaeth greu effaith ymarferol, sef dileu gwahaniaethu, a hynny er lles unigolion a busnes. Y nod sydd gennym yw sicrhau bod pob sefydliad sy'n dod o dan y Cyfarwyddebau yn dilyn y gofynion newydd, ac annog rhagor, dros amser, i gyrraedd safonau'r goreuon.

Tueddfryd rhywiol a chrefydd

117. Rydym yn nodi'n cynlluniau ar gyfer hybu cydraddoldeb yn y tymor hir yn *Cydraddoldeb ac Amrywiaeth: Eu Rhoi ar Waith*. Un her ar unwaith fydd rhoi cefnogaeth ar gyfer gweithredu deddfwriaeth gwbl newydd ar dueddfryd rhywiol a chrefydd, gan ddechrau ym mis Rhagfyr y flwyddyn nesaf. Mae'n arbennig o bwysig nad yw'r penderfyniadau a wnawn nawr yn cau opsiynau ar gyfer y tymor hir. Yn hytrach, rydym yn bwriadu cyflwyno pecyn o weithgareddau am gyfnod cyfyngedig gan ganolbwyntio'n ymarferol ar anghenion unigolion a busnes dros y 2-3 blynedd nesaf.

118. Cyfrifoldeb y Llywodraeth yn bennaf yw rhai o'r swyddogaethau a nodir isod, ond rydym yn cydnabod y bydd llwyddiant yn dibynnu yn aml ar gynnwys eraill a gweithio mewn partneriaeth. Er nad ydym am ragfarnu gwaith ar siâp y trefniadau ar gyfer hybu cydraddoldeb yn y tymor hir, nid ydym ychwaith am ailddyfeisio systemau a rhwydweithiau sydd eisoes yn gweithio'n dda. Wrth gyflwyno'r pecyn hwn o fesurau, byddwn yn defnyddio profiad y comisiynau cydraddoldeb, ACAS a sefydliadau eraill sydd â hanes o fynegi eu neges i gynulleidfa amrywiol.

Codi ymwybyddiaeth

119. Rydym yn bwriadu trefnu rhaglen o ddigwyddiadau, gyda thri phrif nod:

- ymgyngori'n weithgar, gan adeiladu ar gysylltiadau agos â chyrrff cynrychioliadol a rhyngddynt. Mae ymarferion ymgyngori diweddar ynghylch materion allweddol wedi ennyn ymateb rhagorol. Ond bydd cynnal y cysylltiadau hyn drwy drafod yn anffurfiol yr un mor bwysig wrth i reoliadau manwl gael eu paratoi. Rydym am sicrhau, hefyd, fod canllawiau ym mhob ffurf yn tynnu'n gyson ar brofiad o effaith gwahaniaethu a'r ffyrdd mwyaf effeithiol o fynd i'r afael ag ef.
- cyhoeddusrwydd: er mwyn codi ymwybyddiaeth o hawliau a chyfrifoldebau a nodir yn y ddeddfwriaeth newydd, a'i dibenion. Bydd angen inni geisio cyfleu'r neges nid yn unig i unigolion a gweithwyr, ond hefyd i'r rhai sy'n darparu hyfforddiant, cyrrff sy'n dyfarnu cymwysterau, asiantaethau cyflogi ac eraill.
- rhwydweithio: i sicrhau bod cynghorwyr sy'n gweithio yn y Gwasanaeth Hil a Chydraddoldeb, ACAS, Cyngor ar Bopeth, Cyswllt Busnes, llywodraeth leol a rhwydweithiau eraill yn deall gofynion y ddeddfwriaeth newydd a'r hyblygrwydd a gaiff y cyflogwyr. Gweithiwn gyda'r comisiynau cydraddoldeb lle bo'n briodol. Dylai'r rhwydweithiau hyn allu cynnig cyngor ar gydraddoldeb ochr-yn-ochr â materion ehangach cyflogaeth ac adnoddau dynol ar lawr gwlad. Byddwn hefyd yn edrych ar y cyfleoedd sydd gan eraill i ddarparu gwybodaeth sylfaenol am y ddeddfwriaeth ar gydraddoldeb, gan gynnwys y gwasanaeth y mae cyfrifwyr a banciau'n ei roi i gyflogwyr newydd a chyflogwyr bach. Rydych wedi dweud wrthym fod arferion arbennig o dda i'w gweld yn y sector ariannol y mae angen inni eu hystyried a'u hybu yn ehangach.

120. Byddwn yn sicrhau bod y rhaglen yma'n cydweddu â chynlluniau i ymgyngori ar rôl y sefydliadau cydraddoldeb lle bo'n briodol.

Canllawiau ysgrifenedig

121. Mae angen i ganllawiau ysgrifenedig gynnig atebion ymarferol i gwestiynau am ofynion y gyfraith mewn iaith glir. Yn achos tueddfryd rhywiol a chrefydd, byddwn yn paratoi amrediad o gynhyrchion a fydd yn bodloni anghenion gwahanol gynulleidfaoedd, gan gynnwys unigolion, busnesau bach, proffesiynolion adnoddau dynol, Tribiwnlysoedd Cyflogaeth ac eraill. Mae'r tabl dros y tudalen yn cynnig fframwaith, ac yn dangos sut bydd y canllawiau newydd yn perthyn i ddeunyddiau presennol sydd eisoes wedi cael derbyniad da. Y Comisiwn Cyfle Cyfartal, Y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol a'r Comisiwn Hawliau Anabledd sy'n gyfrifol am gynhyrchu canllawiau ar ryw, hil ac anabledd.
122. Bydd eich cyfraniad chi'n allweddol ar gyfer cynhyrchion effeithiol. Mae angen i'r canllawiau gynnig atebion ymarferol i'ch cwestiynau, yn enwedig eich cwestiynau am eich hawliau fel unigolyn, neu'ch dyletswyddau fel cyflogydd, o dan amgylchiadau penodol. Bydd angen hefyd iddynt ddefnyddio'ch enghreifftiau chi, p'un a ydyn nhw'n enghreifftiau o arferion da ynteu'n cynnig tystiolaeth am effaith gwahaniaethu annheg.
123. Byddwn yn cydweithio'n agos gydag ACAS a'r tri chomisiwn cydraddoldeb, y mae ganddyn nhw brofiad sylweddol o hybu cydraddoldeb, yn ogystal ag amrediad ehangach o fudd-ddeiliaid. Byddwn yn ymgynghori â chi ynghylch y canlyniadau drwy wahodd syniadau a sylwadau ar ddrafftiau drwy gyfrwng ein gwefan a thrwy ofyn am adborth mewn seminarau a chynadleddau. Byddwn yn trefnu trafodaethau gyda grwpiau ffocws er mwyn sicrhau bod yr ymgynghori ar gynnwys, tòn a fformat y canllawiau yn gwbl gynrychioliadol.

Fframwaith canllawiau ysgrifenedig y ffrydiau newydd

	Cyffredinol	Penodol
Gwybodaeth	<u>Taflenni</u> yn nodi pwyntiau allweddol am hawliau a chyfrifoldebau. Ceir enghraifft, wedi'i seilio ar ganllawiau presennol sydd wedi ennyn ymateb da, "Cyfle Cyfartal yng Nghymru – Mae'n Fusnes i Chi Hefyd", yn Atodiad A.	<u>Cydymaith manwl</u> i'r gyfraith, yn cynnig sylwebaeth ar yr holl reoliadau newydd. Bwriedir hwn ar gyfer y rhai sy'n cyfeirio yn rheolaidd at y ddeddfwriaeth: ASau, cyfreithwyr, aelodau Tribiwnlysoedd Cyflogaeth a phroffesiynolion adnoddau dynol.
Canllawiau	<u>Canllawiau thematig</u> ar arferion da: yn ymdrin â recriwtio, cadw staff, cyflog, trin cwynion, diswyddo ac ymddeol etc. Mae deunyddiau ar gael eisoes oddi ar wefan Equality Direct: www.equalitydirect.org.uk .	Canllawiau <u>ar y ffrydiau penodol</u> ynghylch gofynion y gyfraith. Er enghraifft: <ul style="list-style-type: none"> • Beth yw crefydd? • Sut mae hyn yn effeithio ar bensiynau? • Beth yw camau cadarnhaol?
Cymorth	Ymchwil gyffredinol am fanteision cydraddoldeb i'r farchnad lafur a busnes. Gall canlyniadau'r cyfrifiad, maes o law, helpu sefydliadau i ystyried pa mor effeithiol y mae eu gweithlu'n adlewyrchu amrywiaeth eu hardal ac yn manteisio ar yr amrywiaeth hwnnw.	Gwybodaeth berthnasol gan sefydliadau'r sector gwirfoddol am y ffrydiau penodol. Er enghraifft: <ul style="list-style-type: none"> • Gwybodaeth am grefyddau penodol, a'r pynciau trafod y gallant eu codi yn y gweithle. • Cloriannu'r arferion presennol: Er enghraifft, rhaglen amddiffynwyr amrywiaeth Stonewall.

Cyngor ymarferol

124. Mae canllawiau'n ateb diben penodol. Ond mae ar gyflogwyr a gweithwyr fel ei gilydd angen cyngor mwy penodol yn aml am faterion wrth iddyn nhw godi yn y gweithle. Yn aml, gall y cyfle i siarad â rhywun sy'n gwybod am y ddeddfwriaeth gydraddoldeb ac am arferion da helpu i ddatrys problemau yn gyflym ac yn foddhaol, cyn iddyn nhw arwain at gwynion ffurfiol. Mae hynny'n synhwyrol i'r ddwy ochr.

125. Mae'r Llywodraeth eisoes yn darparu arian i sicrhau bod cyngor ymarferol am fynd i'r afael â gwahaniaethu ar gael ar yr adeg ac yn y lle y bydd ar bobl fwyaf o'i angen, drwy amrediad o rwydweithiau. Tair enghraifft yn unig yw Equality Direct, Cyngor ar Bopeth a'r Gwasanaeth Busnesau Bach. Mae rhagor i'w weld yn Atodiad B. Byddwn hefyd yn siarad â chyrff cyfrifydda a banciau'r stryd fawr am gymryd rhan mewn mynegi negeseuon am gydraddoldeb i'r rhai sydd ar fin recriwtio neu ehangu. Rydym yn croesawu syniadau eraill am rwydweithiau a all helpu i hybu cydraddoldeb.

Sefydliadau cydraddoldeb newydd

126. Yn *Tuag at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth*, dywedwyd ein bod yn gweld dadleuon o blaid creu un comisiwn statudol i roi cyngor, canllawiau a chymorth integredig ar draws holl ffrydiau cydraddoldeb. Ar 15 Mai, cyhoeddodd Barbara Roche, y Gweinidog dros Fenywod yn Swyddfa'r Dirprwy Brif Weinidog, broiect i edrych ar y dewisiadau ar gyfer sefydliadau cydraddoldeb yn y tymor hir ym Mhrydain Fawr, gan gynnwys pa mor ymarferol fyddai creu un comisiwn cydraddoldeb.
127. Enynnodd y cyhoeddiad drafodaeth fywiog ar yr egwyddorion sy'n sail i'r sefydliadau cydraddoldeb ac ar y dewisiadau sydd ar agor inni o safbwynt trefniadaeth. Rydym yn awyddus i barhau i gynnwys budd-ddeiliaid a phartion eraill sydd â diddordeb wrth inni ystyried y ffordd orau ymlaen.
128. Mae dogfen ymgynghori sy'n nodi asesiad y llywodraeth o'r blaenoriaethau ar gyfer cydraddoldeb a'r heriadau sydd o'n blaen wedi'i chyhoeddi ochr-yn-ochr â'r llyfryn yma. Mae *Cydraddoldeb ac Amrywiaeth: Eu Rhoi ar Waith* yn edrych ar yr hyn y gall sefydliadau cydraddoldeb ei gyfrannu at wireddu cyfle cyfartal a thriniaeth gyfartal i bawb, gan ddefnyddio'r profiad hyd yn hyn ym Mhrydain Fawr a thros y môr. Mae'n enwi meysydd lle mae angen rhagor o bwyslais yn y dyfodol, megis hybu cydraddoldeb mewn ffordd integredig, cymryd anghenion pob grwp i ystyriaeth. Mae'r papur hefyd yn tynnu sylw at y pwys yr ydym yn ei roi ar sicrhau bod y trefniadau a sefydlir, beth bynnag fyddan nhw, yn bodloni anghenion pobl Cymru a'r Alban.
129. Mae nifer o ddewisiadau posibl ar gyfer strwythur y sefydliadau cydraddoldeb wedi'u nodi yn *Cydraddoldeb ac Amrywiaeth: Eu Rhoi ar Waith*. Rydym yn gwahodd sylwadau ar bob un o'r rhain yn ogystal ag ar gwestiynau pwysig eraill sy'n berthnasol i unrhyw drefniadau newydd. Gallwch gael crynodeb o'r pynciau trafod, neu gopi o'r ddogfen gyfan, yn www.dti.gov.uk/er/equality.

Rhan 4

Sut i gyflwyno sylwadau

Sut i gyflwyno sylwadau

Sut mae ymateb i'r llyfryn yma?

Rydym yn croesawu ymatebion i'r cwestiynau sydd wedi'u gofyn yn y ddogfen yma. Rydym wedi amgáu holiadur i'ch helpu. Anfonwch eich sylwadau at y cyfeiriad ar y ffurflen erbyn 24 Ionawr 2003. Os oes gennych gysylltiad â'r rhynggrwyd, gallwch lwytho copi oddi ar **www.dti.gov.uk/er/equality** a'i ddychwelyd drwy'r E-bost i:

way.ahead@dti.gsi.gov.uk

Oes modd archebu copïau o'r rheoliadau?

Oes. Mae pum set o reoliadau ar gael: deddfwriaeth newydd ynghylch tueddfryd rhywiol a chrefydd, ynghyd â rheoliadau sy'n diwygio Deddf Cysylltiadau Hiliol, Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd a'r Ddeddf Cyflog Cyfartal. Gallwch lwytho copïau o'r rhain yn ddi-dâl drwy ymweld â **www.dti.gov.uk/er/equality**. Os nad oes cysylltiad gennych â'r rhynggrwyd, gallwch ffonio'r rhif yn y tabl dros y tudalen hefyd.

Oes modd cael y llyfryn mewn fformatau eraill?

Oes. Mae'r ddogfen ar gael mewn amrywiaeth o fformatau er mwyn sicrhau bod ein cynigion ar gael yn helaeth i'r rhai sydd â diddordeb. Mae'r tabl dros y tudalen yn nodi'r dewisiadau, a sut i gael gafael ar gopi am ddim. Os oes gennych anabledd a bod arnoch angen cael yr wybodaeth ar fformat gwahanol, rhowch wybod i ni drwy ffonio 0800 389 5685.

Beth os nad yw rhywbeth yn y llyfryn yn glir?

Ffoniwch un o'r llinellau canlynol os oes arnoch angen eglurhad am unrhyw un o'n cynigion. Os oes gennych anabledd ac nad ydych am lenwi'r ffurflen, cysylltwch â'r llinell ymholiadau cyffredinol neu e-bostiwch **Jayne.Berod@dti.gsi.gov.uk** i drafod sut y gallwn gymryd eich barn chi i ystyriaeth.

Oedran	0800 028 8066	Crefydd	0800 028 8074
Anabledd	0800 389 5685	Tueddfryd rhywiol	0800 028 8076
Rhyw	0207 273 8831	Materion cyffredinol	0800 028 8078
Hil	0207 035 5416	Ffôn testun	0207 712 2492

Archebu rhagor o ddogfennau

Y prif ddogfennau	Cyfeirnod	Ffoniwch
<u>Cydraddoldeb ac Amrywiaeth: Y Ffordd Ymlaen</u>		
• Saesneg	02/1164	0870 1502 500
• Cymraeg	02/1367	0870 1502 500
• Arabeg	02/1216	0870 1502 500
• Tsieinëeg	02/1217	0870 1502 500
• Gwjerati	02/1219	0870 1502 500
• Hindi	02/1218	0870 1502 500
• Braille	02/1220	0870 1502 500
• Ar dâp sain (crynodeb)	02/CAS5	0870 1502 500
• Mewn print bras		0800 028 8078
• Ar ddisg 3.5"		0800 028 8078

<u>Cydraddoleb ac Amrywiaeth: Eu Rhoi ar Waith</u>		
• Saesneg	02/1353	0870 1502 500
• Cymraeg	02/1355	0870 1502 500
• Arabeg	02/1357	0870 1502 500
• Tsieinëeg	02/1358	0870 1502 500
• Gwjerati	02/1360	0870 1502 500
• Hindi	02/1359	0870 1502 500
• Braille	02/1369	0870 1502 500
• Ar dâp sain (crynodeb)	02/02/CAS7	0870 1502 500
• Mewn print bras		0800 028 8078
• Ar ddisg 3.5"		0800 028 8078

Rheoliadau a nodiadau esboniadol	Cyfeirnod	Oddi wrth
• Anabledd	02/1369	0870 1502 500
• Cyflog Cyfartal	02/1370	0870 1502 500
• Hil	02/1371	0870 1502 500
• Crefydd	02/1373	0870 1502 500
• Tueddfryd rhywiol	02/1372	0870 1502 500

Atodiad A

Beth gall cyflogwyr ei wneud nawr?

Does dim angen aros i'r ddeddfwriaeth newydd gael ei chyflwyno cyn bwrw ymlaen. Mae'r dystiolaeth yn dangos y gallai ailedrych nawr ar eich arferion cyflogi, i wneud yn sicr eu bod yn deg, dalu ar ei ganfed. Gall treulio rhywfaint o amser ar hyn nawr eich helpu i osgoi costau amddiffyn cwynion. Ond mae manteision ehangach i'w cael hefyd: staff â gwell cymhellion, cadw staff a chysylltiad â marchnadoedd ehangach.

Cael y person gorau i'r swydd

- Byddwch yn glir am gwmpas y swydd a'r prif ddyletswyddau.
- Gofynnwch i'r ymgeiswyr am wybodaeth a fydd yn dweud wrthyich y gallant wneud y swydd.
- Gofynnwch i bobl anabl y gallai fod arnynt angen addasiad er mwyn gwneud swydd benodol a oes unrhyw beth a fyddai yn eu barn nhw yn eu helpu i wneud y gwaith yn fwy effeithiol.
- Peidiwch â gofyn cwestiynau nad ydynt yn ymwneud â'r swydd. Mynnwch y ffeithiau a chadwch feddwl agored.
- Ystyriwch bobl ar eu rhinweddau. Peidiwch â llunio tybiaethau am bobl na fyddant yn "addas".
- Hysbysebwch swydd wag mewn ffordd agored gan y bydd hyn yn eich helpu i ddenu gwell ymgeiswyr. Peidiwch â dibynnu ar ffrindiau a theulu cyflogeion cyfredol yn unig.
- Addaswch eich dulliau recriwtio fel y gall pobl anabl wneud cais a mynychu cyfweiliad.
- Os byddwch yn defnyddio asiantaeth recriwtio, sicrhewch na fyddwch yn gofyn iddynt weithredu mewn ffordd anghyfreithlon.
- Os nad ydych yn gwneud y gwaith recriwtio eich hun, cadwch olwg ar yr hyn sy'n digwydd.

Cadw'ch staff

- Cadwch sianelau cyfathrebu agored gyda phob aelod o'r staff. Bydd yn ei gwneud hi'n haws i bawb.
- Sicrhewch yr hysbysir pob aelod o'r staff am gyfleoedd ar gyfer dyrchafiadau a hyfforddiant a'u bod ar gael ar sail deg a chyfartal.
- Rhowch groeso i aelodau newydd o'r staff drwy eu tywys o amgylch y gweithle, eu cyflwyno i'w cydweithwyr, a rhoi cyfle iddynt ymgyswrtio â rheolau'r gweithle.
- Holwch yn rheolaidd a oes ar weithwyr anabl angen rhagor o addasiadau i'r trefniadau gwaith neu i'r gweithle.

Mynd i'r afael ag aflonyddu

- Peidiwch ag anwybyddu aflonyddu a bwlio. Fyddan nhw ddim yn diflannu.
- Eglurwch i bawb na fyddwch yn goddef unrhyw aflonyddu a bwlio – a dywedwch wrthynt at bwy y dylent fynd os bydd yn digwydd. Bydd safiad cadarn yn helpu'ch busnes i redeg yn fwy llyfn.
- Peidiwch â chael eich temtio i feio'r person sy'n cael ei aflonyddu neu ei fwlio, a pheidiwch â'u disgyblu neu eu diswyddo. Deliwch â'r person sy'n achosi'r broblem.

Cwynion

- Sicrhewch fod gennych weithdrefnau ar gyfer ymdrin â materion disgyblu a chwynion. Dylent fod yn berthnasol i bob aelod o'r staff. Bydd hyn yn eich helpu i ddatrys problemau yn gyflym a chyn iddynt ddod yn rhy ddifrifol.
- Defnyddiwch gamau disgyblu mewn ffordd deg a chyson heb roi sylw i hil, rhyw, anabledd, tueddfryd rhywiol, crefydd neu oedran.

Adnabod eich staff

- Bydd gwybodaeth sylfaenol am eich staff yn eich helpu i fonitro sut mae'ch polisiau'n gweithio yn ymarferol. Gall fod yn ddefnyddiol hefyd os gwneir cwyn yn eich erbyn.
- Parchwch sensitifrwydd pobl os ydych yn cadw gwybodaeth am gyfansoddiad eich gweithlu: ee yn ôl rhyw, hil, anabledau neu oedran. Gadewch i'ch staff wybod pam mae arnoch eisiau'r wybodaeth.
- Gallech gadw cofnodion hefyd am ymgeiswyr am swyddi a phenodiadau; absenoldeb salwch, absenoldebau a'r rhesymau; disgyblaeth a chwynion; yr oriau y bydd y staff yn gweithio; cyfraddau tâl; hyfforddiant a gafwyd.
- Mae'n debyg y bydd angen i chi sicrhau'ch staff fod y data'n cael ei ddefnyddio mewn ffordd deg a phriodol, os ydyn nhw am roi gwybodaeth ddefnyddiol. Gwnewch yn siwr eich bod yn dilyn y Cod Ymarfer ar ddiogelu data mewn cyflogaeth.

Bod yn hyblyg ynghylch anghenion

- Lle y bo'n rhesymol, newidiwch arferion neu drefniadau gweithio sy'n gosod cyflogeion neu ymgeiswyr swyddi anabl o dan anfantais sylweddol.
- Gall ymagwedd hyblyg tuag at drefniadau gweithio ddwyn manteision i chi a'ch staff a gallai helpu eich busnes. Gallai hyn gynnwys cynnig oriau hyblyg neu amser o'r gwaith ar gyfer anghenion teuluol neu grefyddol, a darparu ar gyfer codau gwisg crefyddol neu ddiwylliannol – yn arbennig os oes gennych ofynion o ran gwisg.

Atodiad B

Sut mae cael rhagor o gyngor?

Os oes arnoch angen cyngor am fynd i'r afael â gwahaniaethu neu hybu amrywiaeth, fel rheolwr neu fel unigolyn, gallwch gael cymorth gan un neu ragor o'r canlynol.

ACAS

Y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chymrodeddu (ACAS) yw'r arbenigwyr ar gysylltiadau cyflogaeth, sy'n helpu pobl i gydweithio'n effeithiol. Gall ACAS roi gwybodaeth a chymorth diduedd, i atal a datrys problemau rhwng cyflogwyr a'u gweithluoedd, gan setlo cwynion am hawliau gweithwyr ac annog pobl i gydweithio'n effeithiol.

Cymru

029 2076 1126

Lloegr

0121 456 5856

Yr Alban

0141 204 2677

www.acas.org.uk

Cyngor ar Bopeth

Mae gwasanaeth Cyngor ar Bopeth yn cynnig cyngor cyfrinachol, diduedd ac annibynnol am ddim am broblemau sy'n ganolog i fywydau pobl. Mae'r rhain yn cynnwys dyledion a materion defnyddwyr, budd-daliadau, tai, materion cyfreithiol, cyflogaeth a mewnfudo. Gall y cynghorwyr helpu cleientau i lenwi ffurflenni, ysgrifennu llythyrau, negodi gyda chredydwyr a chynrychioli cleientau yn y Llys neu mewn Tribiwnlysoedd.

Cymru a Lloegr

Gweler y llyfr ffôn lleol

www.nacab.org.uk

Yr Alban

Gweler y llyfr ffôn lleol

www.cas.org.uk

Cyswllt Busnes

Gwasanaeth cenedlaethol sy'n cynnig cymorth a chyngor i berchnogion a rheolwyr busnesau am bob agwedd ar sefydlu a rhedeg busnes.

08457 96 97 98

www.cyswlltbusnes.org.uk

Y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol	Corff an-llywodraethol yw'r Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol ac mae'n cael ei ariannu'n gyhoeddus. Cafodd ei sefydlu o dan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 i fynd i'r afael â gwahaniaethu hiliol ac i hybu cydraddoldeb hiliol.	Cymru 029 2038 8977 Lloegr 020 7939 0000 Yr Alban 0131 524 2000 www.cre.gov.uk
Y Comisiwn Cyfle Cyfartal	Mae'r Comisiwn Cyfle Cyfartal (EOC) yn asiantaeth sy'n gweithio i ddileu gwahaniaethu ar sail rhyw ym Mhrydain yr 21 ^{ain} Ganrif.	Cymru 029 2034 3552 Lloegr 08456 015901 Yr Alban 0141 245 1800 www.eoc.org.uk
Y Comisiwn Hawliau Anabledd	Mae'r Comisiwn Hawliau Anabledd (DRC) yn gorff statudol annibynnol a sefydlwyd gan y Llywodraeth i helpu i sicrhau hawliau sifil i bobl anabl.	08457 622 633 www.drc-gb.org
DIALOG	Mae uned Gweithredu ar Amrywiaeth mewn Llywodraeth Leol yn darparu gwybodaeth i reolwyr yn yr awdurdodau lleol am ddatblygiadau yn y gyfraith ac arferion da ar faterion cydraddoldeb. Mae'r uned yn hybu safon newydd, Safon Cydraddoldeb Llywodraeth Leol.	www.lg-employers.gov.uk
Equality Direct	Gwasanaeth sydd wedi'i gynllunio i roi cyfle hawdd i reolwyr busnesau gael cyngor awdurdodol a di-fwlch am amrediad o faterion cydraddoldeb am bris galwad leol.	0845 600 3444 www.equalitydirect.org.uk

Y Gwasanaeth Busnesau Bach	Un o asiantaethau'r Llywodraeth yw'r Gwasanaeth Busnes Bach (SBS) ac mae'n hybu buddiannau busnesau bach.	020 7215 5000 www.sbs.gov.uk
Y Gwasanaeth Cyfreithiol Cymunedol	I'w gwneud yn haws i'r cyhoedd gael cymorth a chyngor cyfreithiol, mae'r Gwasanaeth Cyfreithiol Cymunedol yn dwyn ynghyd sefydliadau sy'n cynnig y gwasanaethau hyn mewn rhwydweithiau lleol. Mae'r rhwydweithiau'n cynnwys cyfreithwyr, Cyngor ar Bopeth, canolfannau cyfraith, gwasanaethau awdurdodau lleol (gan gynnwys llyfrgelloedd), canolfannau cymunedol a llu o sefydliadau eraill. Mae llawer o'r sefydliadau yn y CLS yn cynnig rhai neu'r cyfan o'u gwasanaethau am ddim.	www.justask.org.uk
REAS	Rhan o ACAS yw'r Gwasanaeth Cyngori Hil a Chydraddoldeb (REAS). Mae'r gwasanaeth yn cynnig cyngor strategol a chyfrinachol am ddim i gyflogwyr ac eraill er mwyn iddyn nhw ddatblygu a gweithredu polisiau ac arferion ar gyfer cydraddoldeb hiliol ymhlith y gweithlu. Gwasanaeth cenedlaethol yw hwn ac mae ganddo ddim o gyngorwyr ledled y wlad i sicrhau bod arbenigedd lleol ar gael i'r cleientau.	0121 452 5447-9

Atodiad C

Geirfa

Cyfarwyddeb	Offeryn cyfreithiol sy'n rhwymo pob un o aelod-wladwriaethau'r Undeb Ewropeaidd. Rhaid i gyfarwyddeb gael ei "thrawsosod" i'r gyfraith ddomestig drwy gyfrwng rheoliadau neu ddeddfwriaeth sylfaenol.
DDA	Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995
EPA	Deddf Cyflog Cyfartal 1970
Erthygl 13	Mae hyn wedi dod i gael ei ddefnyddio fel term cyfun i olygu'r Cyfarwyddebau ar Gyflogaeth a Hil (gweler isod). Mae'n cyfeirio at Erthygl 13 o'r cytuniad a sefydlodd y Gymuned Ewropeaidd. Mae Erthygl 13 yn galluogi'r Comisiwn Ewropeaidd i gynnig mesurau i fynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail rhyw, hil, anabledd, tueddfryd rhywiol, crefydd neu greddo, ac oedran.
Ffrwd	Eitem mewn deddfwriaeth sy'n gwahardd gwahaniaethu yn erbyn pobl sydd â phriodwedd benodol. Y chwe 'ffrwd'ym Mhrydain Fawr yw rhyw, hil, anabledd, tueddfryd rhywiol, crefydd ac oedran.
Y Gyfarwyddeb Cyflogaeth	Mabwysiadwyd hon gan Aelod-wladwriaethau Ewrop yn 2000. Mae'n darparu fframwaith y mae'n rhaid i'r aelod-wladwriaethau ei ddefnyddio i fynd i'r afael â gwahaniaethu yn y gwaith ac mewn hyfforddiant ar sail tueddfryd rhywiol, crefydd a chredo, anabledd ac oedran.
Y Gyfarwyddeb Hil	Mabwysiadwyd hon gan Aelod-wladwriaethau Ewrop yn 2000. Mae'n darparu fframwaith y bydd yr aelod-wladwriaethau'n ei ddefnyddio i fynd i'r afael â gwahaniaethu hiliol mewn amrediad eang o feysydd

gan gynnwys cyflogaeth, darparu nwyddau a gwasanaethau, addysg, diogelwch cymdeithasol ac anfantais gymdeithasol.

**Y Gyfarwyddeb
Triniaeth
Gyfartal**

Mabwysiadwyd hon gan Aelod-wladwriaethau Ewrop yn 1975. Mae'n darparu fframwaith y mae'n rhaid i'r aelod-wladwriaethau ei ddefnyddio i fynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail rhyw yn y gwaith ac mewn hyfforddiant. Mabwysiadodd yr Aelod-wladwriaethau'r Gyfarwyddeb Diwygio Triniaeth Gyfartal yn gynharach yn 2002.

RRA

Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976

SDA

Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975