Polisi Amrywiaeth a Chydraddoldeb

(ac eithrio Ysgolion)

2013 – 2017

Stonewall CYMRU DIVERSITY CHAMPIONS HYRWYDDWYR AMRYWIAETH

POSITIVE ABOUT DISABLED PEOPLE · YN GADARN O BLAID POBL ANABL

CYNGOR Sir y Fflint Flintshire COUNTY COUNCIL

Rhagair

Mae'n bleser mawr gan Dîm Arwain y Cyngor gymeradwyo a chefnogi'n llawn polisi Amrywiaeth a Chydraddoldeb y Cyngor. Rydym yn falch o fod yn rhan o sefydliad sy'n ymrwymo i sicrhau bod cydraddoldeb yn realiti, gan greu amgylchedd gweithio a byw sy'n gwella ansawdd bywyd pawb.

Mae rhoi gwerth ar amrywiaeth a hybu cydraddoldeb yn rhan annatod o'r ffordd yr ydym yn gweithredu, yn darparu gwasanaethau ac yn comisiynu nwyddau, gwaith a gwasanaethau ac mae'n treiddio trwy bob un o'n harferion cyflogaeth. Yn bwysicaf oll, mae a wnelo amrywiaeth a chydraddoldeb â thrin pobl eraill, ein cydweithwyr a'n cwsmeriaid, ag urddas a pharch.

Er mwyn i'r polisi hwn lwyddo, rhaid i bawb gymryd perchnogaeth a chyfrifoldeb. Mae gan bob un ohonom rôl i'w chwarae.

Mae hwn yn bolisi allweddol sy'n cynorthwyo'r awdurdod i ddatblygu dull modern o ymdrin â chyflogaeth a darparu gwasanaethau hyblyg sy'n diwallu anghenion amrywiol pob un o'n cwsmeriaid.

Diolch am eich cefnogaeth.

Tîm Arwain Cyngor Sir y Fflint

Mae canllawiau pellach, gan gynnwys geirfa, ar gael i gefnogi'r gwaith o weithredu'r polisi hwn.

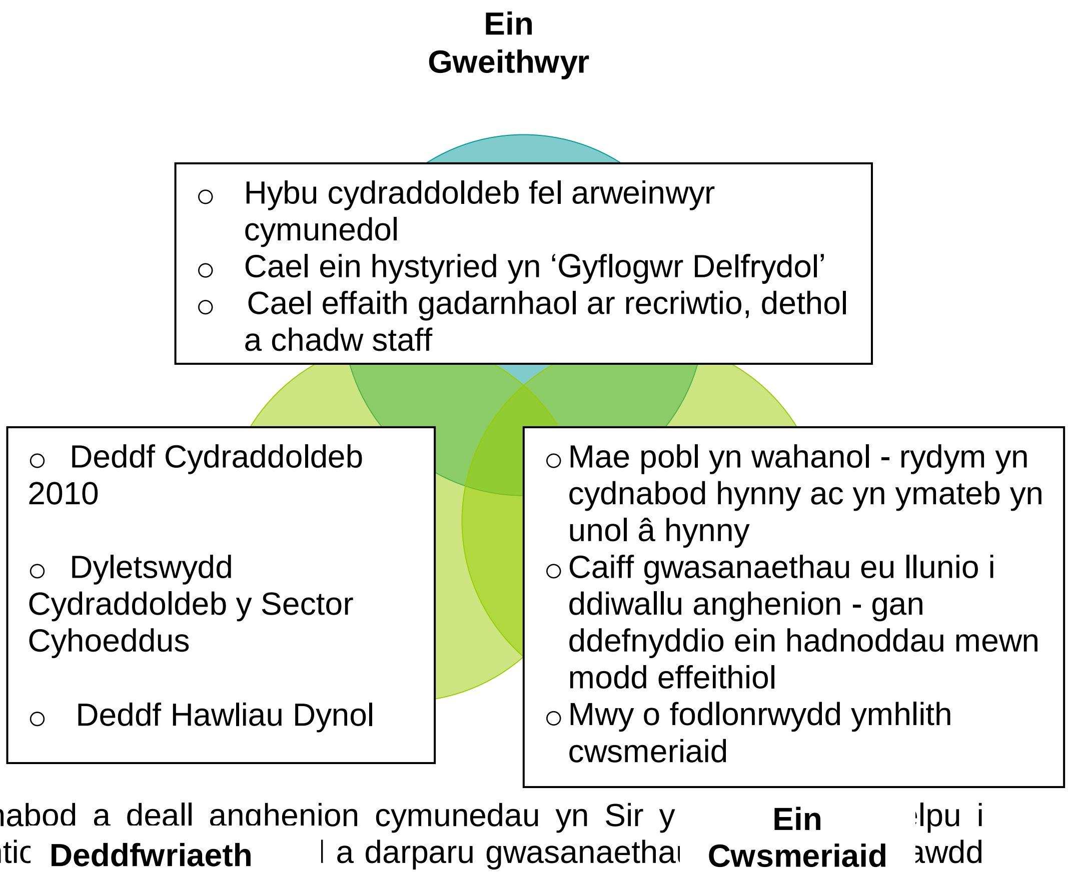
Polisi Amrywiaeth a Chydraddoldeb

1. Datganiad o ymrwymiad

Mae Cyngor Sir y Fflint yn cymryd ei ddyletswydd i hybu cydraddoldeb drwy ei holl weithgareddau o ddifrif; drwy rolau'r Cyngor fel un sy'n darparu ac yn comisiynu gwasanaethau, fel cyflogwr ac fel arweinydd cymunedol. Mae'r Cyngor yn ymrwymo i greu cymuned i bawb sy'n byw ac yn gweithio yn Sir y Fflint, a phawb sy'n ymweld â'r sir lle rhoddir gwerth ar wahaniaeth a lle na chaiff achosion o aflonyddu a gwahaniaethu eu goddef. Mae'r Cyngor yn cefnogi'r diffiniad canlynol a gafwyd yn yr Adolygiad Cenedlaethol o Gydraddoldeb yn 2007: "Mae cymdeithas gyfartal yn amddiffyn ac yn hyrwyddo rhyddid real, cyfartal, a chyfle gwirioneddol i fyw yn y ffyrdd y mae pobl yn eu gwerthfawrogi ac y buasent yn eu dewis, fel bod pawb yn gallu ffynnu. Mae cymdeithas gyfartal yn cydnabod gwahanol anghenion, sefyllfaoedd a nodau pobl, ac yn diddymu'r rhwystrau sy'n cyfyngu ar yr hyn y gall pobl ei wneud a'i fod."

Bydd y Tîm Rheoli Corfforaethol yn arwain drwy esiampl, gan sicrhau bod yr ymrwymiad hwn wedi'i gynnwys mewn polisïau ac arferion gwaith o ddydd i ddydd gyda'n cwsmeriaid, ein cydweithwyr a'n partneriaid.

Pam mae rhoi gwerth ar amrywiaeth a hybu cydraddoldeb yn bwysig i'r Cyngor:-



Bydd cydnabod a deall anghenion cymunedau yn Sir y [illegible]lpu i ganolbwyntio[illegible]l a darparu gwasanaetha[illegible]awdd da. Mae'r Cy[illegible]od hybu cydraddoldeb yn y gweithle yn arfer rheoli da lle [illegible] ei gefnogi i ddatblygu i'w botensial llawn a lle

caiff doniau ac adnoddau'r gweithlu eu defnyddio'n llawn i gynyddu effeithlonrwydd y Cyngor.

Nod cyffredinol y polisi Amrywiaeth a Chydraddoldeb yw:-

- Dileu achosion o wahaniaethu, aflonyddu ac erlid anghyfreithlon;
- Hybu cyfle cyfartal; a
- Meithrin cysylltiadau da rhwng cymunedau amrywiol

yn y modd y mae'r Cyngor yn darparu gwasanaethau, nwyddau, gwaith a chyfleusterau, yn darparu grantiau, yn ymgysylltu â phartneriaid a chymunedau yn y sir ac yn ei bolisïau a'i arferion cyflogaeth.

Caiff hyn ei ategu gan y ddeddfwriaeth berthnasol, gan gynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, Cyfarwyddebau'r UE, Deddf yr Iaith Gymraeg 1993, Deddf Hawliau Dynol 1998 a'r Safonau a gyflwynir mewn perthynas â'r Gymraeg yn y dyfodol.

Mae'r polisi hefyd wedi'i gysylltu â'r canlynol:-

- Gweledigaeth y Sir
- Polisi Urddas yn y Gwaith
- Cynllun Iaith Gymraeg
- Strategaeth Pobl
- Polisïau Adnoddau Dynol
- Strategaeth Gwasanaethau i Gwsmeriaid
- Strategaeth Gaffael
- Cynllun Cydraddoldeb Strategol.

Bydd Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor yn egluro amcanion y Cyngor o ran cydraddoldeb a'r cynllun gweithredu i fodloni gofynion Deddf Cydraddoldeb 2010 a dyletswyddau penodol y sector cyhoeddus.

2. Hyd a lled y Polisi

Mae'r Polisi yn ymwneud yn benodol â gwahaniaethu, cyfle cyfartal a hybu cysylltiadau da â'r gymuned o ran y nodweddion gwarchodedig a nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010:

- Oed
- Hil
- Anabledd
- Crefydd neu gred
- Ailbennu rhywedd
- Rhyw
- Priodas a phartneriaeth sifil
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Beichiogrwydd a mamolaeth

ac i nodweddion personol eraill ac agweddau eraill ar hunaniaeth gan gynnwys, er enghraifft, cyfrifoldebau gofalu a siaradwyr Cymraeg. Dylai pawb sy'n

defnyddio gwasanaethau, cyfleusterau a gwybodaeth a ddarperir gan y Cyngor neu ar ei ran gael eu trin yn unol â'r polisi hwn.

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bawb sy'n gweithio i Gyngor Sir y Fflint ac eithrio athrawon a'r rhai a gaiff eu cyflogi gan Gyrff Llywodraethu Ysgolion. Bydd Polisi Amrywiaeth a Chydraddoldeb yr ysgol yn berthnasol i'r rhai a gaiff eu cyflogi drwy Gyrff Llywodraethu Ysgolion neu ganddynt.

Mae Côd Ymddygiad yr Aelodau yn berthnasol i Aelodau Etholedig. Mae Adran 4 y Côd Ymddygiad yn nodi bod yn rhaid i Aelodau:-

a) gyflawni eu dyletswyddau a'u cyfrifoldebau gan roi sylw dyledus i'r egwyddor y dylid sicrhau cyfle cyfartal i bawb, ni waeth beth fo'u rhyw, hil, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, oedran neu grefydd.

c) beidio â bwlio pobl nac aflonyddu arnynt.

3. Cydraddoldeb wrth Ddarparu Gwasanaethau

3.1 Gwahaniaethu – ceir enghreifftiau o'r gwahanol fathau o wahaniaethu yn yr eirfa.

3.2 Nodau'r Polisi o safbwynt Darparu Gwasanaethau

Y nod hirdymor yw bod yn awdurdod ymatebol ym mhob agwedd ar ein gwasanaethau; gan ddarparu gwasanaethau a chyfleusterau priodol, hygyrch ac effeithiol i ddiwallu anghenion amrywiol ein cymuned.

Gall cwsmeriaid a darpar gwsmeriaid ddisgwyl i'r Cyngor: -

- drin cwsmeriaid ac ymwelwyr ag urddas a pharch.
- darparu gwybodaeth hygyrch a chlir am wasanaethau mewn fformatau ac ieithoedd priodol sy'n diwallu anghenion pobl.
- darparu gwasanaeth cynhwysfawr, cyson a systematig yn Gymraeg i'n cwsmeriaid sy'n siarad Cymraeg yn yr un modd ag yr ydym yn ei ddarparu yn Saesneg i'n cwsmeriaid sy'n siarad Saesneg.
- parhau i wneud addasiadau ffisegol ac addasiadau rhesymol eraill i eiddo a gwasanaethau'r Cyngor er mwyn sicrhau eu bod yn hygyrch.
- darparu gwasanaethau sy'n ystyried oedran cwsmeriaid, ynghyd ag agweddau eraill megis anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, statws o ran beichiogrwydd neu famolaeth, hil, crefydd a chred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol ac unrhyw nodweddion unigol eraill, megis yr iaith Gymraeg.
- cefnogi ac annog pobl i roi gwybod am achosion o aflonyddu anghyfreithlon a pharhau i weithio gyda sefydliadau sy'n bartneriaid i wneud Sir y Fflint yn lle mwy diogel i fyw a gweithio ynddo ac ymweld ag ef, ac yn lle sy'n rhydd rhag gwahaniaethu ac aflonyddu.
- cynnal cyfarfodydd mewn lleoliadau hygyrch neu wneud trefniadau i fodloni gofynion o ran mynediad.

- ystyried anghenion y rhai sy'n ymwneud ag arferion crefyddol neu ddiwylliannol wrth drefnu digwyddiadau i osgoi eithrio pobl a'u rhoi dan anfantais, gallai hyn gynnwys amseriad digwyddiadau neu ofynion deietegol.
- ymateb yn gyflym i unrhyw gŵynion y byddwn yn eu cael am ein gwasanaethau gan gynnwys rhai sy'n gysylltiedig â gwahaniaethu.
- darparu hyfforddiant i weithwyr i ddatblygu gwybodaeth, agweddau ac ymddygiad sy'n cefnogi amrywiaeth a chydraddoldeb.
- sicrhau bod unrhyw sefydliad sy'n gweithredu/darparu gwasanaeth ar ein rhan yn cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010, unrhyw ddeddfwriaeth arall berthnasol ym maes cydraddoldeb, Cynllun Iaith Gymraeg y Cyngor a'r Safonau mewn perthynas â'r Gymraeg (pan gânt eu gweithredu).
- defnyddio meini prawf gwrthrychol i ddyfarnu grantiau a dyrannu gwasanaethau.
- monitro ein gwasanaethau i sicrhau mynediad a chanlyniadau cyfartal a gweithredu i fynd i'r afael ag unrhyw anghydraddoldebau.
- ymgysylltu ac ymgynghori â chymunedau a rhanddeiliaid lleol i ddeall anghenion ein cwsmeriaid yn well a llywio'r modd o ddarparu gwasanaethau yn y dyfodol

4. Contractwyr a Phartneriaid

Contractwyr

Mae gan ddinasyddion lleol hawl i ddisgwyl bod yr arian a gaiff ei wario gennym ar nwyddau, gwaith a gwasanaethau yn diwallu anghenion amrywiol y cwsmeriaid yr ydym yn eu gwasanaethu. Mae ein cwsmeriaid yn haeddu gwasanaeth o ansawdd da ni waeth pwy sy'n ei ddarparu. Os oes unrhyw sefydliad am wneud busnes â'r Cyngor, rhaid iddynt gydymffurfio â'n safonau a'r holl ddeddfwriaeth berthnasol ym maes cydraddoldeb. Ni fyddwn yn dyfarnu contractau os na chaiff ymrwymiad i amrywiaeth a chydraddoldeb ei ddangos. Mae'r Rheolau o ran Gweithdrefnau Contractau yn ymrwymo'r Cyngor i sicrhau bod contractwyr, cyflenwyr a sefydliadau sy'n darparu gwasanaeth, yn cyflenwi nwyddau neu'n gwneud gwaith ar ein rhan yn cydymffurfio â deddfwriaeth ym maes cydraddoldeb.

Rydym yn disgwyl i sefydliadau sy'n gweithredu ar ein rhan ddatblygu a darparu gwasanaethau, nwyddau, gwaith a chyfleusterau sy'n briodol ac yn hygyrch. At hynny, rydym yn disgwyl bod ganddynt bolisïau Amrywiaeth a Chydraddoldeb ar gyfer cyflogaeth a darparu gwasanaethau a'u bod yn gweithredu'r polisïau hynny. Bydd yn rhaid i sefydliadau'r sector preifat neu sefydliadau'r trydydd sector sy'n cyflawni swyddogaeth gyhoeddus ar ran awdurdod cyhoeddus neu yn eu rhinwedd eu hunain gydymffurfio â dyletswydd gyffredinol Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, Cynllun Iaith Gymraeg y Cyngor a'r Safonau a gyflwynir mewn perthynas â'r Gymraeg yn y dyfodol.

Lle bo'n berthnasol, bydd gweithwyr caffael a chomisiynu yn cynnwys ystyriaethau'n ymwneud â chydraddoldeb mewn contractau, cytundebau eiddo a reolir, cytundebau lefel gwasanaeth a chytundebau monitro.

Partneriaethau
Drwy Sir y Fflint mewn Partneriaeth, bydd y Cyngor yn annog partneriaid i roi gwerth ar amrywiaeth a hybu cydraddoldeb. Bydd y Cyngor yn:

- cynnwys egwyddorion cydraddoldeb mewn cylchoedd gorchwyl er mwyn sicrhau bod cydraddoldeb yn dod yn rhan annatod o strategaethau, cynlluniau a phrosiectau
- arwain drwy esiampl gan gynnwys egwyddorion cydraddoldeb ym mhopeth a wnawn
- cydweithio â'n partneriaid i sicrhau bod cydraddoldeb yn rhan annatod o'n ffyrdd o weithio a sicrhau bod ein strategaethau'n cydredeg.

Cyllid a Chymorth arall
Byddwn yn nodi meini prawf clir i sicrhau bod y broses gwneud penderfyniadau yn agored ac yn dryloyw pan fyddwn yn dyfarnu ac yn dyrannu cyllid neu gymorth arall i sefydliadau allanol.

5. Cyflogaeth

5.1 Mathau o wahaniaethu- ceir enghreifftiau o'r gwahanol fathau o wahaniaethu yn yr eirfa.

5.2 Nodau'r Polisi o safbwynt Cyflogaeth

Nodau'r polisi o safbwynt cyflogaeth yw sicrhau:
i) nad yw unrhyw ddarpar weithiwr na gweithiwr presennol yn cael ei drin yn llai ffafriol ar unrhyw sail na ellir dangos bod modd ei chyfiawnhau. Mae hyn yn berthnasol i'r holl amodau a thelerau gan gynnwys prosesau recriwtio a dethol, hyfforddiant, dyrchafiad, tâl, buddion gweithwyr, cwynion gan weithwyr a gweithdrefnau disgyblu.
ii) bod amrywiaeth y cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu yn cael ei hadlewyrchu ar bob lefel yn ein gweithlu.
iii) bod pob gweithiwr yn cael cyfle cyfartal i gyfrannu ac i gyrraedd ei botensial.
iv) nad oes achosion o aflonyddu ac ymddygiad annymunol yn y gweithle a bod pawb yn gallu rhoi o'u gorau/bod yn nhw eu hunain.
v) bod pob penderfyniad o ran cyflogaeth yn cael ei wneud ar sail haeddiant.

Mae cyfrifoldeb ar bob gweithiwr i:

- drin gweithwyr eraill, cwsmeriaid, contractwyr ac ymwelwyr â'r Cyngor ag urddas, cwrteisi a pharch.
- bod yn ymwybodol o effaith eu hymddygiad a'u hiaith eu hunain ar bobl eraill, a defnyddio ymddygiad ac iaith nad yw'n peri tramgwydd ac nad yw'n gwahaniaethu.
- bod yn sensitif i anghenion amrywiol cydweithwyr, er enghraifft, crefydd a chred, cyfeiriadedd rhywiol a pharchu hawliau unigolion i fanteisio ar gyfleoedd i weithio mewn modd mwy hyblyg.
- parchu hawl cydweithwyr i beidio â datgelu eu cyfeiriadedd rhywiol.

Mae cyfrifoldeb ar reolwyr i:

- barchu cyfrinachedd pob gweithiwr a sicrhau bod pob mater sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb yn cael ei reoli â disgresiwn a sensitifrwydd.
- rhoi ystyriaeth lawn i unrhyw geisiadau sy'n gysylltiedig â chydbwysedd gwaith a bywyd.
- cydymffurfio â'r ymrwymiadau a gaiff eu hegluro yn y cynllun Yn Gadarn o Blaid Pobl Anabl (Symbol Tic Dwbl). Mae'r ymrwymiadau fel a ganlyn:
    - cyfweld pob ymgeisydd anabl sy'n bodloni'r meini prawf hanfodol ar gyfer swydd wag a'u hystyried ar sail eu galluoedd
    - trafod â gweithwyr anabl, ar unrhyw adeg ond o leiaf unwaith y flwyddyn, beth y gall y naill ochr a'r llall ei wneud i sicrhau bod gweithwyr anabl yn gallu datblygu a defnyddio'u galluoedd
    - gwneud pob ymdrech i sicrhau bod gweithwyr sy'n dod yn anabl yn gallu parhau i weithio
    - gweithredu i sicrhau bod pob gweithiwr yn datblygu'r lefel briodol o ymwybyddiaeth o anabledd sy'n angenrheidiol i roi'r ymrwymiadau hyn ar waith
    - adolygu'r ymrwymiadau hyn yn flynyddol ac asesu'r hyn sydd wedi'i gyflawni, cynllunio ffyrdd o wella arnynt a rhannu gwybodaeth am gynnydd a chynlluniau'r dyfodol â gweithwyr a'r Ganolfan Byd Gwaith
- sicrhau bod gweithwyr yn cael arfarniad o leiaf unwaith y flwyddyn.
- cymryd camau gweithredu amserol i fynd i'r afael ag achosion o anghydraddoldeb, gwahaniaethu ac aflonyddu gan gynnwys aflonyddu gan drydydd parti.
- nodi a herio arferion ac ymddygiad gwahaniaethol.
- gweithredu fel model rôl ac arwain drwy esiampl.
- sicrhau bod gwasanaethau'n hygyrch a'u bod yn diwallu anghenion grwpiau amrywiol ac yn darparu addasiadau rhesymol ar gyfer gweithwyr anabl
- cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010 a deddfwriaeth berthnasol arall ym maes cydraddoldeb drwy bob agwedd ar gyflogaeth gan gynnwys recriwtio, hyfforddi a datblygu, arfarnu, cwynion, disgyblu, tâl a buddion, a chydymffurfio â pholisïau Adnoddau Dynol.
- cefnogi gweithwyr i ddatblygu a'u galluogi i gyrraedd eu potensial llawn.

Mae gan bob gweithiwr hawl i:

- gael ei drin ag urddas, cwrteisi a pharch gan weithwyr eraill a chwsmeriaid.
- gweithio mewn amgylchedd lle na chaiff ymddygiad ac iaith amhriodol a thramgwyddus eu goddef.
- cael ei drin mewn modd gwrthrychol yng nghyswllt gweithdrefnau cyflogaeth.
- cael mynediad i gyfleoedd hyfforddi a datblygu i ddatblygu sgiliau a gwybodaeth i gefnogi'r broses o gyflawni nodau'r sefydliad.
- cael ceisiadau'n gysylltiedig â bywyd, gwaith a lles (er enghraifft, cyfrifoldebau gofalu neu anghenion crefyddol) wedi eu cydnabod a'u hystyried yn sensitif a'u cydbwyso ag anghenion y sefydliad.
- cael addasiadau rhesymol i sicrhau bod gweithwyr anabl yn cael cymorth i gyflawni eu rôl yn effeithiol.

- cael eu hamddiffyn rhag erledigaeth ac achosion o aflonyddu gan gynnwys aflonyddu gan drydydd parti.

6. Gweithredu

Cyfrifoldeb cyffredinol
Y Prif Weithredwr sydd â chyfrifoldeb cyffredinol am weithredu'r Polisi Amrywiaeth a Chydraddoldeb ar lefel gorfforaethol.

Aelodau Etholedig
Mae gan bob aelod rôl hanfodol i'w chware o ran sicrhau bod cydraddoldeb yn cael ei gynnwys ym mhob agwedd ar fusnes y Cyngor, gan hybu cydraddoldeb a chysylltiadau da â'r gymuned a dileu achosion o wahaniaethu anghyfreithlon.

Cyfrifoldeb cyfarwyddwyr
Bydd gan Gyfarwyddwyr Strategol gyfrifoldeb am weithredu'r polisi yn eu Cyfarwyddiaeth ac am

- integreiddio'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol i gynllun y Gyfarwyddiaeth a chynlluniau gwasanaeth.
- cynnwys targedau cydraddoldeb yn y broses cynllunio busnes a monitro cynnydd, fel y nodir yn y Canllawiau Cynllunio Gwasanaeth.
- sicrhau bod asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb yn cael eu cynnal ar bolisïau ac arferion newydd a rhai sydd wedi'u diwygio.

Rheolwyr a Goruchwylwyr
Mae gan bob rheolwr a goruchwyliwr gyfrifoldeb am

- weithredu'r polisi Amrywiaeth a Chydraddoldeb.
- ymchwilio i unrhyw honiadau o ymddygiad neu arferion gwahaniaethol a chymryd camau disgyblu lle bo'n briodol.
- cyfrannu at yr amcanion cydraddoldeb corfforaethol.
- cynnwys targedau cydraddoldeb yn y broses cynllunio busnes.
- sicrhau bod gweithwyr yn gyfarwydd â chyfraith cydraddoldeb a'r polisi hwn ac yn gweithredu yn unol â hwy.
- sicrhau bod y manylebau perthnasol i fodloni cyfraith cydraddoldeb, Cynllun Iaith Gymraeg y Cyngor a'r Safonau a gyflwynir mewn perthynas â'r Gymraeg yn y dyfodol yn cael eu cynnwys mewn contractau a gaiff eu dyfarnu i gontractwyr a darparwyr gwasanaeth.
- sicrhau bod gwasanaethau'n hygyrch a'u bod yn diwallu anghenion grwpiau amrywiol.
- darparu addasiadau rhesymol i weithwyr a chwsmeriaid anabl.
- cynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb.
- monitro faint sy'n manteisio ar wasanaethau i nodi achosion lle nad yw grwpiau wedi'u cynrychioli ddigon neu lle maent wedi'u cynrychioli ormod a phennu targedau cydraddoldeb a chamau gweithredu i unioni unrhyw anghydraddoldebau posibl neu wirioneddol.
- cefnogi rhwydweithiau gweithwyr.

Cyfrifoldeb gweithwyr

Er mwyn i'r polisi hwn gael ei weithredu'n llwyddiannus, rhaid i bob unigolyn gymryd cyfrifoldeb personol am roi'r polisi hwn ar waith yn ymarferol. Mae gan bob gweithiwr gyfrifoldeb unigol am ei ymddygiad ei hun ac am gefnogi polisi'r Cyngor o beidio â goddef dim aflonyddu a gwahaniaethu.

7. Monitro ac Adolygu

Caiff y polisi ei adolygu'n rheolaidd i sicrhau ei fod yn gyson â deddfwriaeth bresennol ac â chodau ymarfer y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar gyfer gwasanaethau, cyflogaeth a dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus.

Caiff Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb eu cynnal ar bolisïau ac arferion newydd a diwygiedig i sicrhau eu bod yn bodloni dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus a'r polisi hwn.

Byddwn yn monitro proffil amrywiaeth cwsmeriaid, y rhai sy'n ymgeisio am swyddi a gweithwyr i nodi unrhyw rwystrau neu achosion gwirioneddol neu bosibl o wahaniaethu.

Gweithredu cadarnhaol
Caiff gweithredu cadarnhaol cyfreithlon, hyfforddiant ac anogaeth eu hystyried mewn meysydd lle na chaiff grwpiau penodol eu cynrychioli ddigon. Gall camau gweithredu cadarnhaol gynnwys trin aelodau o grŵp sy'n rhannu nodwedd warchodedig benodol yn fwy ffafriol na grwpiau eraill, a bydd hyn yn gyfreithlon mewn rhai amgylchiadau. Nid yw yr un fath â gwahaniaethu cadarnhaol, sy'n anghyfreithlon.

Rhannu'r Polisi
Caiff y Polisi ei gyhoeddi ar wefan a mewnrwyd y Cyngor.
Bydd crynodeb ohono ar gael mewn ystod o fformatau ac ieithoedd.
Bydd copi o'r Polisi a'r crynodeb ar gael i bob gweithiwr.
Bydd unigolion sy'n ymgeisio am swydd gyda'r Cyngor yn cael gwybod am y polisi a bydd yn rhan o'r rhaglen sefydlu ar gyfer gweithwyr newydd.

8. Ymdrin â Chwynion am Wahaniaethu

Os byddwch yn profi achos o wahaniaethu wrth weithio gyda ni, wrth ddefnyddio ein gwasanaethau neu wrth fyw neu weithio yn ein cymunedau, rhowch wybod i ni. Rydym am sicrhau bod eich profiad yn cael ei gofnodi a bod ateb priodol yn cael ei geisio. Caiff eich cwyn ei chymryd o ddifrif a byddwn yn cymryd camau gweithredu mewn achosion lle gweithredwyd yn groes i'n polisïau.

Cwsmeriaid
Os ydych wedi profi achos o wahaniaethu neu aflonyddu wrth ddefnyddio un o'n gwasanaethau, dylech ddefnyddio gweithdrefn gwyno'r Cyngor.

Mae'r weithdrefn wedi'i nodi yn y daflen 'Cynllun Adborth Sir y Fflint' sydd ar gael o bob un o Swyddfeydd lleol y Cyngor, mewn llyfrgelloedd a thrwy wefan y Cyngor neu drwy gysylltu â'r Cyngor dros y ffôn ar 01352 752121.

Os ydych wedi profi achos o aflonyddu yn y gymuned oherwydd nodwedd warchodedig neu os ydych wedi profi achos o aflonyddu oherwydd eich cefndir ieithyddol, gallwch roi gwybod i:

Heddlu Gogledd Cymru:-

Ffôn:101

TypeTalk**:** 01978 294738

Minicom**:** 01745 535612

Ffacs: 01492 510777

Cymru Ddiogelach
www.saferwales.com
Ffôn: 029 2046 1564
Ffacs: (0)29 2046 1225

Cydlynydd Ymddygiad Gwrthgymdeithasol Cyngor Sir y Fflint, Neuadd y Sir, Yr Wyddgrug
Ffôn: 01352 702643

Unigolion sy'n ymgeisio am swydd
Dylai unigolion sy'n ymgeisio am swydd ac sy'n teimlo bod ganddynt reswm i gwyno, ysgrifennu at y Pennaeth Adnoddau Dynol a Datblygu Sefydliadol, Cyngor Sir y Fflint, Neuadd y Sir, Yr Wyddgrug, CH7 6NG.

Gweithwyr
Os bydd gweithiwr yn profi achos o wahaniaethu neu aflonyddu gan weithiwr arall neu drydydd parti, dylent ddilyn y polisi Urddas yn y Gwaith a rhoi gwybod i'w rheolwr llinell am y mater. Bydd y rheolwr llinell yn cymryd camau priodol i atal yr un peth rhag digwydd eto.

Efallai y bydd y gweithiwr hefyd am gael trafodaeth gyfrinachol â'r:-

Rheolwr Adnoddau Dynol

Y Swyddog Polisi â chyfrifoldeb am Gydraddoldeb

Cynrychiolydd o'r Undeb Llafur

Achosion o weithredu'n groes i'r polisi
O gael cwyn neu honiad bod rhywun neu rywrai wedi gweithredu'n groes i'r polisi hwn, bydd y Cyngor yn ymchwilio i'r mater ac yn cymryd camau disgyblu os yw hynny'n briodol. Bydd yn amod gwasanaeth bod gweithwyr yn

cydymffurfio â'r Polisi Amrywiaeth a Chydraddoldeb a gall methu â gwneud hynny fod yn rheswm dros gymryd camau disgyblu.

Achosion lle mae Aelodau Etholedig yn gweithredu'n groes i'r polisi
Caiff achosion lle mae Aelodau Etholedig yn gweithredu'n groes i'r polisi eu trin fel achosion o dorri'r Côd Ymddygiad, a chânt eu hadrodd fel cwyn i Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru.

Achosion lle mae Contractwyr yn gweithredu'n groes i'r polisi
Caiff unrhyw achos lle mae Contractwr sy'n darparu gwasanaeth gyda'r Cyngor neu ar ei ran, yn gweithredu'n groes i'r polisi, ei drin yn unol â thelerau'r Contract hwnnw.

Adnoddau defnyddiol a rhagor o wybodaeth a chyngor

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol - Côd Ymarfer Statudol ar gyfer gwasanaethau, rhai sy'n cyflawni swyddogaethau cyhoeddus a chymdeithasau

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol – Côd Ymarfer Statudol ar gyfer Cyflogaeth

http://www.equalityhumanrights.com/

The Gender Trust

www.gendertrust.org.uk

0845 231 0505

Rhwydwaith Cydraddoldeb Hiliol Gogledd Cymru
www.nwren.org.uk
01492 622233

Fflint yr Ifanc
www.fflintyrifanc.co.uk

Stonewall

www.stonewall.org.uk

0800 502020

Anabledd Cymru

http://www.disabilitywales.org/

029 20 88 7335

Geirfa

Addasiadau rhesymol

Os bydd person anabl dan anfantais sylweddol o'i gymharu â phobl nad ydynt yn anabl, ceir dyletswydd i gymryd camau rhesymol i ddileu'r anfantais honno trwy wneud y canlynol: (i) newid darpariaethau, meini prawf neu arferion, e.e. rhoi'r cyfle i'r person weithio oriau hyblyg, neu ddileu amser craidd; (ii) newid neu ddileu nodweddion ffisegol neu ddarparu dull amgen rhesymol o osgoi nodweddion ffisegol, e.e. cynnig ymweliadau â'r cartref, gwneud newidiadau ffisegol i'r gweithle/mannau cyswllt â chwsmeriaid; a (iii) darparu cymhorthion ategol, e.e. darn arbenigol o gyfarpar neu wasanaeth, megis ffôn arbenigol, cyfarpar TG arbenigol neu weithiwr cymorth.

Anabledd

Yn ôl Deddf Cydraddoldeb 2010, mae person yn anabl os oes ganddo nam corfforol neu nam meddyliol sy'n cael effaith negyddol sylweddol a hirdymor ar ei allu i wneud gweithgareddau pob dydd arferol.

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Mae Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn ddull systematig o asesu goblygiadau penderfyniadau sefydliad ar bobl o wahanol gefndiroedd. Dylid cynnal asesiad o effaith wrth ystyried polisi neu strategaeth newydd neu wrth ddiwygio polisi sy'n bodoli eisoes neu adolygu swyddogaeth, gwasanaeth neu weithdrefn.

Cyllid a mathau eraill o gymorth

Cymorth ariannol megis grantiau, cymorth mewn nwyddau a threfniadau comisiynu.

Darpariaeth, maen prawf neu arfer

Mae hynny'n cynnwys unrhyw bolisïau, rheolau, arferion, trefniadau, meini prawf, amodau, rhagofynion, cymwysterau neu ddarpariaethau ffurfiol neu anffurfiol. Gall darpariaeth, maen prawf neu arfer hefyd gynnwys penderfyniadau i wneud rhywbeth yn y dyfodol, megis polisi neu faen prawf nad yw wedi'i weithredu eto, yn ogystal â phenderfyniad unigol neu benderfyniad a wneir yn ôl disgresiwn.

Deddf Cydraddoldeb 2010

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gwahardd trin pobl yn annheg ar sail y nodweddion gwarchodedig sydd ganddynt. Mae'r Ddeddf yn berthnasol i'r gweithle, sefydliadau addysg a chymdeithasau (megis clybiau preifat), wrth ddarparu nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau, wrth gyflawni swyddogaethau cyhoeddus ac wrth weinyddu a rheoli lleoliad.

Deddf Cydraddoldeb 2010: Dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus

Mae dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus yn y Ddeddf Cydraddoldeb yn mynnu bod cyrff cyhoeddus yn ystyried pawb wrth ymgymryd â'u gwaith o ddydd i ddydd - wrth lunio polisïau, wrth ddarparu gwasanaethau ac wrth ymdrin â'u gweithwyr eu hunain. Ceir dwy ran i'r ddyletswydd, sef y ddyletswydd gyffredinol a'r ddyletswydd benodol.

Dyletswydd gyffredinol

Mae'r ddyletswydd hon yn mynnu bod cyrff cyhoeddus, wrth ymgymryd â'u gweithgareddau, yn rhoi sylw dyledus i'r angen i ddileu achosion o wahaniaethu, hybu cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da rhwng gwahanol bobl.

Dyletswyddau penodol yng Nghymru

Rhaid i awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru gydymffurfio â chyfres o ddyletswyddau penodol sydd wedi'u bwriadu i'w cynorthwyo i fodloni'r ddyletswydd gyffredinol. Mae hynny'n cynnwys datblygu a chyhoeddi amcanion cydraddoldeb.

Monitro

Monitro cydraddoldeb yw'r broses a ddefnyddir i gasglu, storio a dadansoddi data am gefndir pobl, ac mae enghreifftiau o'r nodweddion y dylid eu monitro'n cynnwys ethnigrwydd, rhywedd, oed, crefydd ac anabledd. Gellir defnyddio gwaith monitro i gyflawni'r canlynol:

- tynnu sylw at unrhyw anghydraddoldebau posibl neu wirioneddol
- ymchwilio i'r hyn sy'n achosi'r anghydraddoldebau;
- dileu unrhyw achosion o annhegwch neu anfantais.

Mynediad i Waith

Mae grant Mynediad i Waith yn arian a ddefnyddir i roi cymorth ymarferol er mwyn helpu pobl anabl i wneud eu gwaith. Gall yr arian dalu am gyfarpar arbenigol a chostau teithio.

Nodweddion gwarchodedig:- Mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu ar sail y pethau hyn. Mae'r nodweddion fel a ganlyn:

Oed:- Cyfeirio at berson sydd o oed arbennig (e.e. pobl sy'n 32 oed) neu sy'n perthyn i ystod oedran benodol (e.e. pobl rhwng 18 a 30 oed).

Anabledd:- Mae person yn anabl os oes ganddo nam corfforol neu nam meddyliol sy'n cael effaith andwyol sylweddol a hirdymor ar ei allu i wneud gweithgareddau pob dydd arferol.

Ailbennu rhywedd:- Y broses o newid neu drawsnewid o un rhyw i'r llall. Ystyr **person trawsrywiol** yw person y mae ei rywedd wedi'i

ailbennu. Gallai hynny olygu menyw sydd wedi trawsnewid i fod yn ddyn neu sy’n mynd trwy’r broses drawsnewid ar hyn o bryd, neu ddyn sydd wedi trawsnewid i fod yn fenyw neu sy’n mynd trwy’r broses drawsnewid ar hyn o bryd. Nid yw’n ofynnol yn ôl y gyfraith i berson gael triniaeth feddygol cyn cael ei gydnabod yn berson trawsrywiol.

Priodas a phartneriaeth sifil:- Mae’r Ddeddf yn gwarchod gweithwyr sy’n briod neu sydd mewn partneriaeth sifil rhag achosion o wahaniaethu. Ni warchodir pobl sengl.

Beichiogrwydd a mamolaeth:- Caiff menyw ei gwarchod rhag achosion o wahaniaethu ar sail beichiogrwydd a mamolaeth. O safbwynt cyflogaeth, caiff y fenyw ei gwarchod yn ystod cyfnod ei beichiogrwydd ac yn ystod unrhyw absenoldeb mamolaeth statudol y mae ganddi’r hawl i’w gymryd. Yn ogystal, mae’n anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn menywod sy’n bwydo ar y fron mewn man cyhoeddus.

Hil:- Mae hynny’n cynnwys lliw, tras ethnig/hunaniaeth o ran cenedl neu genedligrwydd.

Crefydd neu gred:- Mae crefydd yn golygu’r hyn y mae’n ei olygu fel rheol, ond mae cred yn cynnwys credoau crefyddol a chredoau athronyddol, gan gynnwys diffyg cred (e.e. Anffyddiaeth). At ei gilydd, dylai cred effeithio ar y dewisiadau yr ydych yn eu gwneud mewn bywyd neu ar y modd yr ydych yn byw eich bywyd cyn y gellir ei gynnwys yn y diffiniad.

Rhyw:- dyn neu fenyw.

Cyfeiriadedd rhywiol:- P’un a yw person yn teimlo atyniad rhywiol at bobl o’r un rhyw, y rhyw arall neu’r ddau ryw.

Safonau mewn perthynas â’r Gymraeg

Mae’r safonau hyn yn pennu sut y mae disgwyl i gyrff ymdrin â’r Gymraeg a’i defnyddio. Diben y safonau yw darparu mwy o eglurder o safbwynt y gwasanaethau Cymraeg y gall pobl ddisgwyl eu cael, yn ogystal â chysondeb yn y gwasanaethau a ddarperir.

Targedau cydraddoldeb

Diben targedau cydraddoldeb yw gwella’r canlyniadau i bawb. Bydd gan bawb un neu ragor o nodweddion gwarchodedig; mae’r targedau’n bwysig am eu bod yn helpu i sicrhau’r canlynol:

- bod cynnydd yn cael ei wneud mewn perthynas â hybu amrywiaeth a chydraddoldeb
- bod gwasanaethau’n adlewyrchu’r cymunedau y maent yn eu gwasanaethu
- bod gwelliannau’n cael eu gwneud ar gyfer ein cwsmeriaid
- bod y sawl sy’n defnyddio ein gwasanaethau’n cael canlyniadau cyfartal

- bod yr anghydraddoldebau y bydd rhai grwpiau o bobl yn dod ar eu traws yn cael eu lleihau
- bod adnoddau'n cael eu targedu

Caiff targedau eu nodi trwy fonitro cydraddoldeb a dadansoddi data cydraddoldeb.

Enghraifft

Roedd gwasanaeth Gofal Maeth awdurdod lleol wedi sefydlu system ar gyfer nodi a chofnodi ethnigrwydd plant mewn gofal a gofalwyr maeth presennol/darpar ofalwyr maeth. Bu i'r gwasanaeth **ddadansoddi data** yn rheolaidd, a daeth y canlynol i'r amlwg:

- Bod nifer y plant Du Caribïaidd a phlant Gwyn Gwyddelig mewn gofal maeth yn uwch na'r cyffredin
- Bod nifer y gofalwyr maeth Du Caribïaidd a Gwyn Gwyddelig yn is na'r cyffredin

Gosodwyd targed cydraddoldeb i gyflawni'r canlynol:
Cynyddu nifer y gofalwyr maeth Du Caribïaidd a Gwyn Gwyddelig 5 y cant o'r ganran gyfredol, sef 6%, erbyn 2015.

Y tîm arwain

Mae'r tîm hwn yn cynnwys swyddogion yn yr haen gyntaf a'r ail haen, sy'n cynnwys Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth.

Mathau o wahaniaethu

Achosion o wahaniaethu uniongyrchol – Bydd achos o wahaniaethu uniongyrchol yn digwydd pan fydd person yn trin person arall mewn modd llai ffafriol nag y mae neu y byddai'n trin pobl eraill oherwydd nodwedd warchodedig.

Enghraifft: Mae gweithiwr o'r farn bod cof person yn gwaethygu wrth iddo heneiddio. Mae'n rhagdybio - ar gam - na ellir dibynnu bellach ar reolwr 60 oed yn ei dîm i gyflawni ei rôl yn iawn. Mae cyfle am ddyrchafiad yn codi, ond nid yw'n sôn wrth y rheolwr am y cyfle hwnnw. Caiff ymddygiad y cyflogwr ei ddylanwadu gan farn ystrydebol ynghylch gallu pobl sy'n 60 oed. Mae hynny'n debygol o fod yn gyfystyr â thriniaeth lai ffafriol ar sail oed.

Enghraifft: Gwrthodir gweini pâr sy'n Sipsiwn mewn tafarn sydd ag arwydd 'Dim Sipsiwn neu Deithwyr' ar y drws. Mae'n amlwg o'r arwydd ar y drws a'r driniaeth a roddir i'r pâr sy'n Sipsiwn eu bod yn cael eu trin yn llai ffafriol ar sail hil.

Enghraifft: Mae clwb sy'n trefnu nosweithiau salsa yn tynnu menyw oddi ar ei restr cyn gynted ag y mae'n dod i ddeall ei bod yn feichiog, gan ragdybio na fydd am fynychu nosweithiau salsa a hithau'n feichiog. Mae'n debygol y bydd y penderfyniad hwn, sy'n arwain at drin person yn anffafriol ar sail barn ystrydebol, yn cael ei ystyried yn achos o wahaniaethu ar sail beichiogrwydd.

Enghraifft: Mae cyflogwr yn cynnig budd-daliadau 'marw yn y swydd' i bartneriaid priod a phartneriaid sifil ei aelodau o staff. Mae gweithiwr sy'n byw gyda'i phartner ond nad yw'n briod ag ef am ei enwebu i dderbyn budd-daliadau 'marw yn y swydd'. Caiff wybod nad oes modd iddi wneud hynny gan nad yw'n briod. Gan nad yw cyd-fyw â rhywun yn nodwedd warchodedig, ni fyddai'n gallu honni bod achos o wahaniaethu.

Achosion o wahaniaethu anuniongyrchol – Gall achos o wahaniaethu anuniongyrchol ddigwydd pan fydd cyflogwr neu ddarparwr gwasanaeth yn cyflwyno darpariaeth, maen prawf neu arfer sy'n ymddangos yn niwtral ond sy'n golygu bod pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig benodol dan anfantais arbennig.

Enghraifft: Mae cyflogwr yn gweithredu polisi 'dim penwisg' ar gyfer ei staff. Oni bai y gellir cyfiawnhau'r polisi hwn mewn modd gwrthrychol, bydd yn arwain at wahaniaethu anuniongyrchol yn erbyn dynion Sîc sy'n gwisgo'r tyrban,

menywod sy’n Foslemiaid sy’n gwisgo sgarff am eu pen a dynion sy’n Iddewon defodol sy’n gwisgo cap corun yn arwydd o’u crefydd.

Enghraifft: Pan fydd cyngor lleol yn cynnal ei gyfarfodydd ymgynghori ar noson yn yr wythnos, mae’n gweld bod llai o fenywod nag o ddynion yn mynychu. Mae menyw’n cwyno, gan ddweud bod hynny oherwydd na all rhai menywod, gan gynnwys hi ei hun, ddod oherwydd cyfrifoldebau gofal plant. Mae hynny’n ddigon i ddangos bod anfantais, ac nid oes yn rhaid iddi ddangos mai cyfrifoldebau gofal plant sydd i gyfrif am absenoldeb menywod mewn achosion penodol.

Achosion o wahaniaethu trwy gysylltiad – Ceir achos o wahaniaethu os bydd cyflogwr/darparwr gwasanaeth yn trin person yn llai ffafriol oherwydd ei gysylltiad â pherson arall sydd â nodwedd warchodedig.

Enghraifft: Rhaid i dad sengl sy’n gofalu am ei fab anabl gymryd amser bant o’r gwaith pan fydd ei fab yn sâl neu pan fydd ganddo apwyntiadau meddygol. Ymddengys fod y cyflogwr yn ddig bod angen i’r gweithiwr ofalu am ei fab, ac mae’n ei ddiswyddo yn y pen draw. Gallai’r weithred o ddiswyddo fod yn gyfystyr ag achos o wahaniaethu uniongyrchol ar sail anabledd yn erbyn y gweithiwr oherwydd ei gysylltiad â’i fab.

Enghraifft: Mae bachgen yn dymuno ymuno â’i glwb pêl-droed lleol, ond caiff ei wrthod oherwydd bod ei rieni’n gwpl lesbiaidd. Mae hwn yn achos o wahaniaethu uniongyrchol trwy gysylltiad ar sail cyfeiriadedd rhywiol, oherwydd cysylltiad y bachgen â’i rieni.

Achosion o wahaniaethu trwy ganfyddiad – Ceir achos o wahaniaethu os bydd cyflogwr/darparwr gwasanaeth yn trin person yn llai ffafriol oherwydd iddo gredu, ar gam, bod gan y gweithiwr/defnyddiwr gwasanaeth nodwedd warchodedig.

Fodd bynnag, nid yw hynny’n berthnasol i feichiogrwydd a mamolaeth neu briodas a phartneriaeth sifil.

Enghraifft: Mae cyflogwr yn gwrthod cais am swydd gan fenyw o gefndir ethnig gwyn y mae’n credu, ar gam, ei bod yn fenyw o gefndir ethnig du oherwydd bod gan yr ymgeisydd enw sy’n ymddangos yn enw Affricanaidd. Byddai hynny’n gyfystyr ag achos o wahaniaethu uniongyrchol ar sail hil oherwydd canfyddiad anghywir y cyflogwr.

Enghraifft: Credir ar gam bod menyw sydd â chyflwr meddygol sy’n golygu ei bod yn ymddangos yn ‘wrywaidd’ yn cael triniaeth ailbennu rhywedd, ac felly gwrthodir mynediad iddi i sesiwn sawna ar gyfer menywod yn unig yn ei

chanolfan hamdden leol. Mae'n debygol y byddai hyn yn cael ei ystyried yn achos o drin person yn llai ffafriol ar sail ailbennu rhywedd.

Achosion o aflonyddu – Bydd achos o aflonyddu'n digwydd pan fydd cyflogwr/darparwr gwasanaeth yn ymddwyn mewn modd nas dymunir yn gysylltiedig â nodwedd warchodedig berthnasol gyda'r bwriad neu'r canlyniad o:

- amharchu urddas defnyddiwr gwasanaeth;
- creu amgylchedd bygythiol, anghyfeillgar, diraddiol, bychanol neu sarhaus ar gyfer y defnyddiwr gwasanaeth.

Enghraifft: Mae gweithiwr yn destun tynnu coes ac achosion o alw enwau homoffobig, er bod ei gydweithwyr yn gwybod nad yw'n hoyw. Gan fod camdriniaeth o'r fath yn gysylltiedig â chyfeiriadedd rhywiol, gallai hynny fod yn gyfystyr ag achos o aflonyddu'n gysylltiedig â chyfeiriadedd rhywiol.

Enghraifft: Mae tafarnwr yn defnyddio'r termau 'Syr' ac 'ef' yn barhaus wrth gyfeirio at fenyw drawsrywiol wrth ei gweini yn y dafarn, er ei bod yn gwrthwynebu hynny.
Mae'n debyg y byddai'r fenyw'n llwyddo mewn achos lle honnir iddi ddioddef aflonyddwch pe bai'n gallu darbwyllo'r llys bod y tafarnwr wedi ymddwyn yn y fath fodd er mwyn amharchu ei hurddas neu greu amgylchedd bygythiol, anghyfeillgar, diraddiol, bychanol neu sarhaus ar ei chyfer.

Achosion o aflonyddu gan drydydd parti – Gallai cyflogwyr fod yn atebol am achos o aflonyddu gan drydydd parti, megis cwsmer neu gleient. Mae dyletswydd ar gyflogwyr i atal achosion o aflonyddu gan drydydd parti; os yw gweithiwr yn dioddef achos o aflonyddu ar ddau achlysur gwahanol, rhaid i'r cyflogwr gymryd camau rhesymol i atal achosion o aflonyddu gan drydydd parti rhag digwydd eto.

Enghraifft: Mae gweithiwr siop o Ghana yn anhapus am fod cwsmer wedi dod i mewn i'r siop ar ddydd Llun a dydd Mawrth gan gyfeirio sylwadau hiliol ato ar y ddau achlysur. Y ddau dro, bu i'r gweithiwr siop gwyno i'w reolwr am y sylwadau. Os na fydd ei reolwr yn gwneud dim i atal yr ymddygiad rhag digwydd eto, byddai'r cyflogwr yn atebol am unrhyw achosion pellach o aflonyddu ar sail hil y byddai'r gweithiwr hwnnw yn eu dioddef gan unrhyw gwsmer.

Achosion o wahaniaethu sy'n deillio o anabledd – Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn nodi bod y canlynol yn gyfystyr ag achosion o wahaniaethu yng nghyswllt person anabl:

- pan fydd darparwr gwasanaeth yn trin y person anabl yn anffafriol;

- pan fydd y driniaeth honno oherwydd rhywbeth sy’n codi o ganlyniad i’w anabledd;
- pan na all y darparwr gwasanaeth ddangos bod y driniaeth hon yn ffordd gymesur o gyflawni nod dilys;

oni bai nad yw’r cyflogwr/darparwr gwasanaeth yn gwybod bod gan y person anabledd, ac na ellir disgwyl yn rhesymol iddo wybod hynny.

Enghraifft: Mae cyflogwr yn diswyddo gweithiwr am iddi fod yn absennol oherwydd salwch am dri mis. Mae’r cyflogwr yn gwybod bod gan y gweithiwr sglerosis ymledol a bod y rhan fwyaf o’i habsenoldeb salwch yn gysylltiedig â’i hanabledd. Nid oherwydd ei hanabledd y mae’r cyflogwr yn diswyddo’r gweithiwr. Fodd bynnag, cafodd y gweithiwr ei thrin yn anffafriol oherwydd rhywbeth sy’n codi o ganlyniad i’w hanabledd (sef yr angen i gymryd cyfnod o absenoldeb salwch sy’n gysylltiedig ag anabledd).

Enghraifft: Mae mam yn ceisio cael lle mewn meithrinfa breifat i’w mab, sydd â chlefyd Hirschsprung, sy’n golygu nad oes ganddo reolaeth lawn ar ei goluddyn. Mae’r feithrinfa’n dweud na all dderbyn ei mab gan nad yw wedi dysgu mynd i’r toiled a bod pob plentyn arall yn y feithrinfa wedi dysgu mynd i’r toiled. Nid oherwydd ei anabledd y caiff y bachgen ei wrthod, ond caiff ei drin yn anffafriol oherwydd rhywbeth sy’n codi o ganlyniad i’w anabledd.

Yn ogystal, mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cyflwyno **dyletswydd i wneud addasiadau rhesymol**. Mae hynny’n golygu:-

- bod yn rhaid i ddarparwyr gwasanaeth gymryd camau cadarnhaol i sicrhau y gall pobl anabl gael mynediad i wasanaethau. Mae’n golygu bod angen i ddarparwyr gwasanaeth ragweld anghenion cwsmeriaid posibl am addasiadau rhesymol.
- bod yn rhaid i gyflogwyr gymryd camau cadarnhaol i sicrhau y gall pobl anabl gael mynediad i waith a gwneud cynnydd yn y gwaith hwnnw. Mae’n golygu cymryd camau ychwanegol nad oes gan weithwyr ac ymgeiswyr nad ydynt yn anabl yr hawl i’w disgwyl.

Ceir achos o wahaniaethu yn erbyn person anabl pan fydd cyflogwr/darparwr gwasanaeth yn methu gwneud addasiadau rhesymol. Gallai’r hyn a gaiff ei ystyried yn “rhesymol” amrywio.

Enghraifft: Mae gofyn i ymgynghorydd â nam ar y golwg ymweld â chartrefi cleientiaid weithiau. Mae’r cyflogwr yn cyflogi gweithiwr cymorth i gynorthwyo’r ymgynghorydd i gynnal yr ymweliadau hyn.

Enghraifft: Mae gan ombwdsmon bolisi sy'n mynnu bod yn rhaid i bob cwyn gael ei chyflwyno'n ysgrifenedig. Mae'r polisi hwn yn golygu bod rhai pobl anabl dan anfantais sylweddol wrth gyflwyno cwyn – er enghraifft y sawl sydd ag anableddau dysgu neu nam ar y golwg. Mae'r ombwdsmon yn diwygio'r polisi i ganiatáu i bobl anabl a phobl eraill nad ydynt yn gallu defnyddio gweithdrefn gwyno ysgrifenedig gyflwyno eu cwyn dros y ffôn. Mae'n debygol bod hwnnw'n gam rhesymol i'w gymryd.

Achosion o erlid – Trin pobl yn llai ffafriol oherwydd rhywbeth y maent wedi'i wneud dan gyfraith cydraddoldeb neu mewn cysylltiad â chyfraith cydraddoldeb.

Enghraifft: Mae cyflogwr yn bygwth diswyddo aelod o staff am ei fod yn credu bod yr aelod o staff yn bwriadu cefnogi honiad cydweithiwr yn ymwneud ag achos o aflonyddu rhywiol. Gallai'r bygythiad hwn fod yn gyfystyr ag achos o erlid, er nad yw'r cyflogwr wedi cymryd unrhyw gamau i ddiswyddo'r aelod o staff ac er nad yw'n bwriadu gwneud hynny mewn gwirionedd efallai.

Enghraifft: Mae mam yn cwyno wrth staff canolfan i blant gan ddweud nad yw'r ganolfan yn diwallu anghenion corfforol a chymdeithasol ei merch yn briodol. Gan mai adran gwasanaethau plant yr awdurdod lleol sy'n darparu gwasanaeth y ganolfan, mae'r fam hefyd yn cwyno wrth ei chynghorydd ac wrth Gyfarwyddwr y Gwasanaethau Plant. Mae staff y ganolfan yn ei gwahodd i gyfarfod, ac ar ôl hynny mae'r gofal a roddir i'w merch yn gwella. Yr haf canlynol, mae'r rhiant yn gwneud cais i fynd ar daith i lan y môr a gaiff ei threfnu gan yr adran i rieni a phlant anabl, ond caiff ei gwrthod. Mae o'r farn iddi gael ei herlid am iddi gwyno am y gofal yr oedd ei merch yn ei gael. Er nad oedd wedi cyfeirio'n benodol at y Ddeddf wrth gwyno, roedd yn mynnu bod ei merch wedi cael ei thrin yn llai ffafriol oherwydd nodwedd warchodedig. Mae hynny'n ddigon i'w chwyn gael ei hystyried yn weithred warchodedig.

Ffynonellau:

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol – Services, public functions and associations Statutory Code of Practice

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol – Employment Statutory Code of Practice