

Cydraddoldeb Hiliol a Busnesau Llai

Canllaw Ymarferol



COMMISSION
FOR
COMMUNITY
DEVELOPMENT



CYDNABYDDIAETHAU

Hoffai'r CRE ddiolch i holl aelodau'r grŵp ymgynghorol a sefydlwyd i helpu datblygu'r canllaw yma. Rydym yn dra diolchgar am y cyngor arbenigol, yr amser a'r gefnogaeth a roesant i'r prosiect yma.

Grŵp ymgynghorol Mentrau Bychain a Chanolig (SME)

Acas

Conffederasiwn Diwydiannau Prydain

Yr Adran Diwydiant a Masnach

Y Comisiwn Hawliau Anabledd

Y Comisiwn Cyfle Cyfartal

Ffederasiwn Busnesau Bychain

HSBC

Cyllid y Wlad

Gwasanaeth Busnesau Bychain

Hoffai'r CRE ddiolch yn arbennig i HSBC am ei nawdd hael dros ben ac am y cymorth tuag at gynhyrchu'r CD-ROM.



Mae'r CRE yn ddiolchgar am gymorth Swyddfa'r Post Cyf wrth gynhyrchu a dosbarthu'r canllaw yma.

Mae hawlfraint ar y ffotograffau canlynol Reportdigital (www.reportdigital.co.uk):

Tudalennau 1 (tri llun) a 23: John Harris.

Tudalen 1 (yr ail o'r chwith): Duncan Phillips.

Tudalen 14: Paul Herrmann. Tudalen 20: Paul Box.

Tudalen 24: Stefano Cagnoni. Tudalen 26: Jess Hurd.

Tudalen 28: Paul Carter. Tudalen 43: David Bocking.

© Y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol

St Dunstan's House

201-211 Borough High Street

Llundain SE1 1GZ

Cyhoeddwyd yn 2004

ISBN 1 85442 546 3

CYNNWYS

Cydnabyddiaethau	2	Beth yw gwahaniaethu ar sail hil?	13
		Mathau o wahaniaethu	13
Rhagair	6	Gwahaniaethu uniongyrchol	13
		Gwahaniaethu anuniongyrchol	14
Beth sydd yn y canllaw?	7	Fictimeiddio	15
Busnesau llai	7		
Sut gall y canllaw yma eich helpu	7	Cost gwahaniaethu ar sail hil	16
		Y cosbau am wahaniaethu	16
Pam mae cydraddoldeb		Pwy sy'n gyfreithiol atebol	
hiliol yn bwysig	9	am wahaniaethu ar sail hil?	16
Y farchnad waith heddiw	9		
Manteision cydraddoldeb hiliol	10	Camau ymarferol i sicrhau	
		cydraddoldeb hiliol	18
Geiriad y ddeddf	11	Côd ymarfer cysylltiadau	
Y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol	11	hiliol mewn cyflogaeth	18
Pwy sy'n dod dan y Ddeddf		Egwyddorion gweithredol	19
Cysylltiadau Hiliol?	12	Llunio polisi cydraddoldeb hiliol	20
		Gweithredu eich polisi	21
		Rhoi gwybod am y polisi	21
		Hyfforddiant cydraddoldeb hiliol	22

Recriwtio a dethol	23	Gwasanaethau i gwsmeriaid	41
Penodi staff newydd	23	Cytundebau yn y sector cyhoeddus	42
Disgrifiad swydd a manyleb bersonol	23	A yw eich polisi cydraddoldeb hiliol yn gweithio?	43
Hysbysebu	25	Tri cham cyflym	43
Mynd i'r afael ag anghydraddoldeb	27	Monitro ethnig	43
Ceisiadau swyddi	28	Cwestiynau cyffredin	45
Y rhestr fer	30	Gweld eich cynnydd	51
Profion i ddethol	31	Gwybodaeth ychwanegol	53
Cyfweliadau	32	Rhestr termau	54
Tystlythyrau	34	Cysylltiadau defnyddiol	57
Cymhwyster i weithio	34	Categoriâu monitro ethnig	60
Penodi	34	Deddfau eraill ym maes cydraddoldeb a chyflogaeth	62
Cyfnod prawf	35	Enghreifftiau	64
Cydraddoldeb hiliol fel rhan o'r swydd	36		
Asesu perfformiad	36		
Dyrchafiad	37		
Delio ag aflonyddu hiliol	38		
Trefn gwynion mewn achos o aflonyddu hiliol	40		

Dogfennau enghreifftiol	80		
Polisi cydraddoldeb hiliol enghreifftiol	81		
Cynllun gweithredu cydraddoldeb hiliol enghreifftiol (1)	83		
Cynllun gweithredu cydraddoldeb hiliol enghreifftiol (2): Ar gyfer busnesau â mwy o adnoddau	84		
Disgrifiad swydd a manyleb bersonol enghreifftiol	86		
Datganiad cydraddoldeb enghreifftiol ar gyfer hysbysebion swyddi	88		
		Hysbysebion gweithredu cadarnhaol enghreifftiol	89
		Cwestiynau enghreifftiol ar gyfer ffurflen gais	90
		Polisi aflonyddu hiliol enghreifftiol	92
		Trefn gwynion enghreifftiol mewn achos o aflonyddu hiliol (1)	94
		Trefn gwynion enghreifftiol mewn achos o aflonyddu hiliol (2): Ar gyfer busnesau â mwy o adnoddau	96

RHAGAIR

Mae Prydain yn gymdeithas sy'n llawn amrywiaeth. Mae gan fusnesau llai ran hollbwysig i'w chwarae wrth sicrhau bod yr holl ddinasyddion yn cael cyfle cyfartal.

Rwy'n credu bod yna fanteision pendant i gael gweithlu a chwsmeriaid o wahanol gefndiroedd o ran hil. Mae llawer o gwmnïau eisoes yn cydnabod bod cael gweithlu amrywiol yn eu helpu i elwa ar y doniau gorau sydd ar gael, a thrwy hynny gael mantais gystadleuol dros fusnesau eraill.

Fel aelod o'r Tasglu Gweinidogol ar Leiafrifoedd Ethnig sy'n gweithio i godi'r gyfradd gyflogaeth ymhlith grwpiau lleiafrifoedd ethnig, a sefydlu'r angen am gydraddoldeb hiliol ym meddylfryd pawb ar draws y Llywodraeth, roedd yn bleser derbyn cais gan y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol i gyflwyno'r canllaw hwn.

Datblygodd y canllaw o'r gydnabyddiaeth bod busnesau llai yn wynebu heriau arbennig megis diffyg adnoddau a phrinder amser. Mae'r canllaw yn rhoi cyngor ymarferol ynghylch sut i fabwysiadu arferion effeithiol ac ymarferol yn y gweithle.

Mae bod ag agwedd gadarnhaol tuag at gydraddoldeb hiliol yn gwneud synnwyr o safbwynt busnes ac rwy'n hyderus y bydd busnesau sy'n mynd ati i ddefnyddio'r argymhellion yn y canllaw hwn yn dechrau gweld y manteision i'w busnes.



Nigel Griffiths AS
Is-Ysgrifennydd Seneddol dros Adeiladu,
Busnesau Bychain a Menter

BETH SYDD YN Y CANLLAW?

Busnesau llai

Fel busnes llai, rydych yn rhan o sector sy'n hanfodol i economi Prydain. Ar ddechrau 2002, roedd busnesau fel eich un chi yn cyflogi dros hanner poblogaeth waith Prydain. Erbyn 2010, yn ôl adroddiad gan lywodraeth y Deyrnas Unedig (DU), fe fydd yna dros 4.5 miliwn o fusnesau llai, i fyny o 3.7 miliwn heddiw, gyda'r potensial i greu dwy filiwn o swyddi newydd.

Rydym wedi llunio'r canllaw yma i helpu busnesau llai, yn enwedig y rhai heb gymorth personél arbenigol, i gyflwyno ffyrdd o weithio sy'n osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon, sicrhau cyfle cyfartal a thriniaeth deg i bawb, a chryfhau eu henw da fel cyflogwr.

Mae llwyddiant busnes yn dibynnu ar ddod o hyd i bobl dalentog gyda'r wybodaeth a'r sgiliau priodol, beth bynnag yw eu hil, lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol, rhyw, tueddfryd rhywiol, oedran, anabledd, neu grefydd neu gred.

Sut gall y canllaw yma eich helpu

Mae'r canllaw yma yn egluro sut mae egwyddorion cydraddoldeb a thegwch, o'u gwireddu trwy arferion gwaith da, yn gallu'ch helpu i ddod o hyd i'r bobl orau i wneud y gwaith, a dibynnu ar deyrngarwch y bobl rydych yn eu cyflogi.

Bydd y cyngor yn y canllaw yn ddefnyddiol, hyd yn oed os nad ydych ond yn cyflogi llond llaw o bobl. Mae'r canllaw yn cydnabod y galwadau mawr sydd arnoch o ran amser ac adnoddau ac mae'n awgrymu trefniadau syml ond effeithiol a ddylai helpu i wneud yn siwr bod pawb – gweithwyr (mae diffiniad y gair yn y rhestr termau), cwsmeriaid, cleientiaid, a'r cyhoedd – yn cael eu trin yn deg a chyfartal. Mae'n awgrymu camau ychwanegol hefyd i fusnesau a allai fod â'r adnoddau i wneud rhagor.

Mae'r canllaw yn trafod agweddau pwysig ar gyflogaeth a gwasanaethau i gwsmeriaid, fel recriwtio a chwynion, ac mae'n egluro'r gyfraith yn gysylltiedig â gwahaniaethu ac aflonyddu ar sail hil, gydag enghreifftiau o achosion go iawn. Rydym hefyd wedi cynnwys:

- polisiau a threfniadau enghreifftiol – gallwch eu haddasu ar gyfer eich amgylchiadau penodol chi;
- rhestr termau;ac
- atebion i'r cwestiynau sy'n cael eu gofyn amlaf gan gwmnïau bychain.

Dyw'r canllaw ddim yn ddatganiad awdurdodol o'r gyfraith, ac nid yw'n disodli cyngor cyfreithiol. Mae'n seiliedig ar gôd ymarfer statudol y CRE ym maes cyflogaeth, sef côd y bydd tribiwnlysoedd cyflogaeth yn ei ddefnyddio yn feincnod wrth benderfynu ar

achosion o wahaniaethu anghyfreithlon ar sail hil.

Fel busnes llai, mae'n bosib nad oes gennych mo'r adnoddau anghenrheidiol i sefydlu trefniadau soffistigedig. Serch hynny, mae'r gyfraith yr un mor berthnasol i chi ac rydym yn argymhell yn gryf y dylech ddefnyddio'r canllaw yma ar y cyd â'r côd, fel eich bod yn ymwybodol o'i argymhellion.

Mae'r canllaw yma yn canolbwyntio ar gydraddoldeb hiliol a gwahaniaethu ar sail hil, ond gellir defnyddio ei egwyddorion i ddatblygu polisiau a threfniadau ar gyfer cydraddoldeb o fath arall hefyd.

Os ydych yn delio â materion cydraddoldeb hiliol trwy gyfrwng polisi cyffredinol ar gydraddoldeb neu amrywiaeth, mae angen i chi sicrhau bod y cyngor yn y canllaw yma yn cael ei adlewyrchu yn y polisi hwnnw.

PAM MAE CYDRADDOLDEB HIL IOL YN BWYSIG

Y farchnad waith heddiw

Mae cydraddoldeb hiliol ym myd cyflogaeth yn golygu cydnabod ac adeiladu ar y cryfderau y

gall pobl o wahanol gefndiroedd ethnig a diwylliannol eu cyfrannu at eich busnes chi. Mae'n golygu dod o hyd i bobl â'r wybodaeth a'r sgiliau priodol ar gyfer y gwaith, heb ystyried hil, lliw, cenedligrwydd na chefnidir ethnig neu genedlaethol, a dal gafael ar y bobl hynny. Mae'n golygu gweithredu o fewn y gyfraith a gwneud yn siwr nad

oes gwahaniaethu ar sail hil neu aflonyddu yn digwydd yn eich busnes. Mae egwyddorion cydraddoldeb a thegwch yn berthnasol i bob busnes, beth bynnag yw ei faint.

Er mwyn bod yn gystadleuol heddiw, mae angen i chi fod mewn sefyllfa lle gallwch fanteisio i'r eithaf ar y cynigion sydd ar gael mewn marchnad waith sy'n prysur newid.



- Mae bron i 10 y cant o boblogaeth Lloegr (a thua 2 y cant yr un yng Nghymru a'r Alban) yn dod o leiafrifoedd ethnig.
- Pobl o leiafrifoedd ethnig fydd hanner y twf ym mhoblogaeth oedran gweithio Prydain dros y degawd nesaf.
- Mae gan 18 y cant o bobl o leiafrifoedd ethnig radd neu gymhwyster cyfatebol, ac mae dros 40 y cant o bobl ifanc 18-25 oed o leiafrifoedd ethnig yn brysur yn ennill graddau, o gymharu â chyfartaledd cenedlaethol o 23 y cant.
- Mae llawer yn rhugl mewn dwy neu ragor o ieithoedd.
- Mae ganddyn nhw wybodaeth werthfawr am gymunedau: amcangyfrifir bod cyfanswm y cyfoeth sydd gan y cymunedau hynny ar gael i'w wario yn £32 biliwn y flwyddyn.

Manteision cyfleoedd cyfartal

Mae rhedeg eich busnes ar egwyddorion cydraddoldeb hiliol yn cynnig nifer o fanteision.

- Mae'n rhoi mwy o ddewis i chi o ran recriwtio'r unigolyn gorau ar gyfer y swydd.
- Fe ddaw â syniadau newydd, trwy'r doniau, sgiliau a gwahanol agweddau diwylliannol sydd mewn gweithlu amrywiol.
- Mae'n cyfrannu at amgylchedd gwaith lle mae pobl yn teimlo eu bod yn cael parch a chael eu gwerthfawrogi, ac yn barod i roi o'u gorau.
- Mae'n eich helpu i ddal gaffael ar eich gweithwyr gorau gan osgoi'r costau a'r drafferth o recriwtio staff newydd.
- Mae'n cryfhau eich enw da fel cyflogwr.
- Mae'n sbarduno datblygiad cynhyrchion newydd ar gyfer marchnadoedd newydd, a denu buddsoddiad.
- Mae'n gwella gwasanaeth a bodlonrwydd ymhlith cwsmeriaid.
- Mae'n lleihau'r risg o rwymedigaeth gyfreithiol ac anghydfod costus a llafurus – mae gwahaniaethu ar sail hil yn anghyfreithlon, a does dim pen-draw i'r iawndal y gall tribiwnlys cyflogaeth eich gorchymyn i'w dalu, os byddwch yn colli achos.
- Mae'n eich gwneud yn gystadleuydd o ddifrif am gytundebau cyhoeddus – bydd awdurdodau lleol yn unig yn gwario dros £40 biliwn y flwyddyn ar gaffael. Mae'n ddyletswydd cyfreithiol ar awdurdodau cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol yn eu holl weithgareddau, gan gynnwys y rhai a roddir ar gytundeb i gyflenwyr. Bydd hanes da ym maes cydraddoldeb yn eich rhoi mewn sefyllfa gryf i wneud cais am gytundebau ble bydd angen i chi ddangos y gallwch fodloni unrhyw ofynion o ran cydraddoldeb hiliol.

GEIRIAD Y DDEDDF

Y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol

Y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (y Ddeddf) yw'r ddeddf sy'n amddiffyn pobl rhag gwahaniaethu ar sail hil. Mae'n ei gwneud yn anghyfreithlon trin unrhyw un sy'n gweithio i chi – neu a arferai weithio i chi – gan gynnwys gweithwyr ysbeidiol, contractwyr hunangyflogedig a gweithwyr a logir trwy asiantaethau cyflogaeth, yn llai ffafriol nag eraill ar sail hil.

Mae 'ar sail hil' yn golygu pethau ar sail hil, lliw, cenedligrwydd, a tharddiad ethnig neu genedlaethol. Gelwir grwpiau o bobl sy'n cael eu diffinio gan y nodweddion hyn yn grwpiau hil.

Mae hyn yn golygu ei bod yn anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn pobl wyn fel ag y mae yn erbyn pobl dduon neu bobl Asiaidd. Mae cwsmeriaid a chleientiaid yn cael eu hamddiffyn hefyd.

Ymhlith y grwpiau sy'n cael eu cydnabod fel grwpiau hil a ddiogelir rhag gwahaniaethu ar sail hil dan y Ddeddf y mae Caribiaid

Affricanaidd, Sipsiwn, Indiaid, Gwyddelod, Pacistaniaid, Bangladeshiaid, Teithwyr Gwyddelig, Iddewon, a Siciaid. Fodd bynnag, y mae Siciaid, Iddewon a phob grŵp crefyddol arall bellach yn cael eu gwarchod hefyd rhag gwahaniaethu ar sail crefydd mewn cyflogaeth a hyfforddiant dan y Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd neu Gred), a ddaeth i rym ym mis Rhagfyr 2003.

Mae gwahaniaethu yn digwydd mewn gwahanol ffyrdd, lawer ohonynt yn gynnil, ac yn aml yn anfwriadol. Felly mae'n hawdd peidio â bod yn ymwybodol ohono, oni bai fod y cyflogwyr yn sefydlu bod tegwch a chydaddoldeb yn rhan sylfaenol o'u trefn a'u harferion busnes i gyd. O fethu rhwystro gwahaniaethu, fe allai unigolion cymwys gael eu gwrthod ar gyfer swyddi, neu eu diystyru wrth roi dyrchafiad, neu ennill llai o gyflog, neu beidio â chael eu hannog i fanteisio ar gyfleoedd i gael hyfforddiant, neu gael eu trin yn wahanol ar sail stereoteipiau, neu wynebu annifyrrwch neu hyd yn oed aflonyddu o ganlyniad i weithredoedd eu cydweithwyr.

Cysylltau

Cyflog isel
oherwydd rhagfarn

Pwy sy'n dod dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol?

Mae'r gyfraith yn erbyn gwahaniaethu ar sail hil yn amddiffyn yr holl weithwyr, nid gweithwyr cyflogedig yn unig, beth bynnag yw hyd eu gwasanaeth neu nifer yr oriau y maen



nhw'n weithio bob wythnos. Mae cynweithwyr yn cael eu hamddiffyn hefyd, er enghraifft rhag tystlythyrau gwahaniaethol.

Mae'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol yn

berthnasol i bob cyflogwr yng Nghymru, Lloegr a'r Alban, beth bynnag yw eu maint. Mae'n golygu ei bod yn anghyfreithlon iddynt wahaniaethu:

- wrth hysbysebu am staff;
- yn eu trefniadau ar gyfer recriwtio a dethol (gan gynnwys hyfforddi a dyrchafu staff);
- o ran eu telerau ac amodau wrth gynnig cyflogaeth (er enghraifft, tâl, hawl i gael

taliadau bonws, a buddion fel gwyliau ac absenoldeb oherwydd salwch); ac

- wrth benderfynu pwy ddylai gael cynnig cyflogaeth neu hyfforddiant.

Mae'r Ddeddf hefyd yn cwmpasu meysydd cyflogaeth eraill megis:

- asesu perfformiad;
- trosglwyddo; a
- cholli swyddi a therfynu cytundeb, gan gynnwys diswyddo.

Mae'r Ddeddf yn ei gwneud yn anghyfreithlon gwahaniaethu ar sail hil wrth ddarparu nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau, ac mae'n berthnasol i adwerthwyr, gwestai, bwytai a bariâu, gwerthwyr eiddo tiriog, trefnwyr gwyliau, partneriaethau a landlordiaid, ymhlith eraill. Er enghraifft, fe fyddai asiantaeth lety sy'n gwrthod gosod fflat i deulu o Sipsiwn Roma oherwydd y gallai tenantiaid eraill wrthwynebu, yn gweithredu'n anghyfreithlon.

Cysylltau

Gwasanaeth gwahaniaethol

Eu gwahardd oherwydd nad oeddynt yn wyn

Hanes o ddiswyddo gweithwyr cyflogedig du

Deddfau cydraddoldeb a chyflogaeth eraill

BETH YW GWAHANIAETHU AR SAIL HIL?

Mathau o wahaniaethu

Mae gwahaniaethu ar sail hil yn gallu digwydd mewn un o dair ffordd:

- gwahaniaethu uniongyrchol;
- gwahaniaethu anuniongyrchol; a
- fictimeiddio.

Gwahaniaethu uniongyrchol

Os ydych yn trin rhywun yn llai ffafriol na rhywun arall, rydych yn gwahaniaethu yn eu herbyn. Fodd bynnag, os yw'r gwahaniaethu ar sail hil – hynny yw, ar sail hil, lliw, cenedligrwydd neu darddiad ethnig neu genedlaethol, yna mae'n anghyfreithlon.

Er enghraifft, os byddwch yn gwrthod ystyried ceisiadau gan ymgeiswyr Bangladeshaidd oherwydd eich bod yn rhagdybio y byddan nhw eisiau gwyliau hir, fe allech chi fod yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon. Mae eich rhesymau dros wahaniaethu yn amherthnasol ac ni fydd unrhyw esboniadau ynghylch pam y digwyddodd yn gwneud unrhyw wahaniaeth. Ni ellir cyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol. Y cyfan sy'n berthnasol yw'r ffaith i chi drin rhywun yn llai ffafriol ar sail hil.

Mae aflonyddu a gwahanu ar sail hil yn fathau o wahaniaethu uniongyrchol. Fodd bynnag, ers mis Gorffennaf 2003, mae aflonyddu ar sail hil, tarddiad ethnig neu genedlaethol yn cael eu gwahardd yn arbennig gan y Ddeddf. Bydd y **CYSWLLT** yma yn mynd â chi i'r adran ar aflonyddu.

Cysylltau

Aflonyddu a diswyddo

Gwahaniaethu heb gosb



Mae'n anghyfreithlon hefyd gorchymyn rhywun neu roi pwysau ar rywun i wahaniaethu'n anghyfreithlon. Mae'r Ddeddf yn gwarchod pobl a roddwyd dan anfantais oherwydd iddynt wrthod dilyn gorchymyn a fyddai, yn eu barn nhw, yn gwahaniaethu yn erbyn rhywun arall ar sail hil.

Mae hysbysebion gwahaniaethol, neu hysbysebion sy'n dangos bwriad i wahaniaethu ar sail hil, yn anghyfreithlon. Mae gan y CRE rym i fynd i gyfraith yn erbyn yr hysbysebwr yn ogystal â chyhoeddwr yr hysbysebion yma.



Mae'r Ddeddf yn cyfeirio at bob math o hysbysebu, gan gynnwys cylchlythyrau mewnol neu lythyrau newyddion sy'n sôn am swyddi gweigion, a phethau ar hysbysfyrddau. Er

enghraifft, byddai hysbyseb yn y papur lleol am beiriannydd Twrcaidd ar gyfer cwmni gwneud gwisgoedd yn anghyfreithlon. Neu eto, byddai hysbyseb yn gofyn am allu siarad Bengaleg yn gwahaniaethu'n anuniongyrchol yn erbyn pobl sy ddim yn siarad Bengaleg a

byddai'n anghyfreithlon, oni bai y gellid cyfiawnhau'r cais oherwydd natur y gwaith.

Gwahaniaethu anuniongyrchol

Mae'r math yma o wahaniaethu yn llai amlwg na gwahaniaethu uniongyrchol. Mae'n digwydd pan fydd gofyniad neu amod neu arferiad ffurfiol – hyd yn oed arferiad anffurfiol – sydd yr un mor berthnasol i bawb, yn gosod grŵp (neu grwpiau) hil penodol dan anfantais, a heb reswm busnes da dros hynny. Hynny yw, mae gwahaniaethu anuniongyrchol yn digwydd pan fo polisi neu arferiad sy'n ymddangos yn ddiuedd a heb ddim i'w wneud â hil, yn arwain at ganlyniad â bias hiliol, a phan na ellir cyfiawnhau hynny. Er enghraifft, os yw eich busnes yn mynnu bod yr holl fenywod ar y staff yn gwisgo sgert, gallai hyn fod yn gwahaniaethu'n anuniongyrchol. Does dim rheswm o safbwynt busnes dros gael rheol o'r fath, nac unrhyw ffordd arall o'i gyfiawnhau. Hefyd, fe allai fod yn gwahaniaethu yn erbyn menywod o rai grwpiau o dde Asia, gan fod canran uwch ohonynt na menywod mewn grwpiau eraill yn cadw at ofynion crefyddol neu ddiwylliannol i orchuddio eu coesau.

Cysylltau

▶ Gorchymyn i wahaniaethu

Fictimeiddio

Mae'r Ddeddf yn amddiffyn unrhyw un sy'n cael ei fictimeiddio am gwyno (neu am fwriadu cwyno) ynghylch gwahaniaethu ar sail hil, neu am roi tystiolaeth o ran cwyn rhywun arall. Er enghraifft, os bydd gweithwraig wen yn cytuno i fod yn dyst yn achos gwahaniaethu

ar sail hil ei chydweithwraig Asiaidd, a'i bod yn cael ei chosbi mewn unrhyw ffordd yn dilyn hynny, fe allai hi fod ag achos o fictimeiddio yn erbyn ei chyflogwr.

COST GWAHANIAETHRUAR SAIL HIL

Cysylltau

► Dyfarniad o £33,000
am wahaniaethu ar
sail hil

Y cosbau am wahaniaethu

Fe all unrhyw un sy'n credu i chi wahaniaethu yn eu herbyn ar sail hil, fel eu cyflogwr, cyn-gyflogwr neu ddarpar gyflogwr, fynd â'u cwyn gerbron tribiwnlys cyflogaeth. Os bydd y tribiwnlys yn penderfynu o'u plaid, fe all eich gorchymyn i dalu iawndal iddynt. Fe all wneud datganiad hefyd ynghylch hawliau'r carfannau, neu argymhelliad ynghylch y camau y mae angen i chi eu cymryd i rwystro gwahaniaethu.

Does dim terfyn ar y swm y gall tribiwnlys eich gorchymyn i'w dalu mewn iawndal am wahaniaethu ar sail hil. Fel arfer mae iawndal yn cynnwys dyfarniad am frifo teimladau, a dyfarniad i roi ystyriaeth i unrhyw golled a gafwyd, er enghraifft colli cyflog. Prin yw'r tribiwnlysoedd nad yw'n hawdd eu darbwyllo bod y gofid a achosir gan wahaniaethu neu aflonyddu yn gallu brifo teimladau gweithiwr.

Bydd cwynion am wahaniaethu ar sail hil yn y ffordd y bydd cyflogwyr yn darparu gwasanaethau, yn cael eu cynnal mewn llys sirol (neu lys y siryf yn yr Alban).

Pwy sy'n gyfreithiol atebol am wahaniaethu ar sail hil?

Unwaith y bydd gweithiwr wedi sefydlu bod triniaeth lai ffafriol wedi digwydd, mater i chi, fel cyflogwr, yw profi na fu gwahaniaethu. Er enghraifft, os bydd un o'ch gweithwyr yn honni iddi gael ei gwrthod am ddirchafiad ar sail hil, a bod y dystiolaeth yn awgrymu bod posibilrwydd o wahaniaethu ar sail hil, bydd y tribiwnlys yn gofyn i chi roi esboniad sy'n profi na wnaethoch chi wahaniaethu. Os byddwch yn methu rhoi esboniad boddhaol, bydd y tribiwnlys yn dod i'r casgliad bod y gwahaniaethu wedi digwydd ar sail hil. Mae'n bosib na allech eich amddiffyn eich hun trwy ddweud nad oeddech yn ymwybodol o'r hyn oedd yn digwydd neu na fyddech wedi cymeradwyo'r hyn a ddigwyddodd petaech yn gwybod.

Fe allech chi hefyd fod yn atebol yn gyfreithiol am unrhyw wahaniaethu neu aflonyddu gan eich gweithwyr sy'n digwydd yn ystod y gyflogaeth. Mae hyn yn golygu, er enghraifft, os bydd un o'ch gweithwyr yn sarhau gweithiwr arall yn hiliol, y gallai'r dioddefwr fynd i gyfraith yn eich erbyn chi yn ogystal â'r unigolyn a fu'n aflonyddu arno ef neu hi. Nid yw maint na natur eich busnes yn amddiffyniad o gwbl.

Fodd bynnag, mae gennych amddiffyniad. Os gallwch ddangos i chi gymryd camau ymarferol a rhesymol i rwystro gwahaniaethu ar sail hil neu aflonyddu gan eich gweithwyr, bydd y tribiwnlys yn cymryd hyn i ystyriaeth. Felly byddai'n fuddiol i chi gymryd pob cam ymarferol i rwystro gwahaniaethu neu aflonyddu anghyfreithlon.

Cysylltau

▶ [Gadael oherwydd aflonyddu](#)

CAMAU YMARFEROL I SICRHAU CYDRADDOLDEB HILIO

Côd ymarfer cysylltiadau hiliol mewn cyflogaeth

Er mwyn cael y budd mwyaf o fabwysiadu egwyddorion cydraddoldeb hiliol ar gyfer eich busnes, mae angen i chi gymryd camau ymarferol i'w gwneud yn rhan rheolaidd o'r ffordd rydych yn rhedeg eich busnes. Bydd faint y byddwch yn ei wneud yn dibynnu ar

faint eich busnes, a'r adnoddau y gallwch eu darparu. Fodd bynnag, pa drefniadau bynnag y penderfynwch eu defnyddio, cofiwch fod y deddfau ar wahaniaethu yn cyfeirio at eich busnes chi, ni waeth pa mor fychan ydyw.

Mae'r CRE wedi cyhoeddi côd ymarfer statudol ar ddileu gwahaniaethu a hyrwyddo cyfle cyfartal mewn cyflogaeth. Dyw'r côd ddim yn gyfreithiol rwymol, ond os byddwch yn methu dilyn ei argymhellion, bydd tribiwnlysoedd sy'n

gwrando ar honiadau o wahaniaethu yn cymryd hynny i ystyriaeth .

Os yw eich busnes yn fach iawn, mae'n bosib na fydd gennych mo'r adnoddau na'r systemau gweinyddol i ddilyn argymhellion manwl y côd ar drefniadau ffurfiol. Fodd bynnag, mae'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol yn dal yn gymwys, beth bynnag yw maint eich busnes, a dylech sicrhau bod arferion eich busnes yn gyson â phwrpas cyffredinol y côd – sef helpu cyflogwyr gadw o fewn y gyfraith, trwy sefydlu polisiau a threfniadau a fydd yn sicrhau cyfle cyfartal a thriniaeth deg ym mhob sefyllfa waith.

Beth bynnag yw maint eich busnes, rydym yn argymhell eich bod yn defnyddio'r canllaw yma ar y cyd â'r côd, er mwyn bod yn ymwybodol o'i argymhellion.



Egwyddorion gweithredol

Mae angen i bob busnes, beth bynnag yw ei faint:

- nodi unrhyw arferion busnes sy ddim yn darparu cyfle cyfartal;
- gweithredu i agor cyfleoedd ym maes recriwtio, hyfforddi a dyrchafu staff;
- sicrhau bod y meini prawf ar gyfer dethol staff yn llwyr gysylltiedig â'r swydd; a
- dewis cyflogi neu ddyrchafu staff ar sail teilyngdod yn unig.

Fan leiaf, fe ddylech chi fod â'r canlynol:

- polisi cydraddoldeb hiliol ysgrifenedig;
- cynllun gweithredu, sy'n disgrifio'r camau y byddwch yn eu cymryd i weithredu'r polisi;
- cynllun ar gyfer rhoi gwybod am y polisi;
- trefniadau da ar gyfer recriwtio a dethol;

- trefn ar gyfer delio â chwynion am wahaniaethu ac aflonyddu – mae Acas wedi llunio côd ymarfer statudol ar drefniadau disgyblu a chwyno, sef rhywbeth y mae'r gyfraith yn mynnu bod raid eu cael, o fis Hydref 2004;
- gwasanaethau teg i gwsmeriaid; a
- ffordd o fonitro cynnydd eich cynllun gweithredu, a chymryd camau os nad ydych yn gweld unrhyw ganlyniadau.

Dylai busnesau â mwy o adnoddau hefyd ystyried:

- darparu hyfforddiant i grwpiau hil sy'n cael eu tangynrychioli yn eich busnes neu mewn mathau arbennig o waith ym mhoblogaeth yr ardal ble byddech yn recriwtio fel arfer – mae'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol yn caniatáu hyn a'r enw arno yw gweithredu cadarnhaol (bydd y **CYSWLLT** yma yn mynd â chi i'r adran ar weithredu cadarnhaol); a



- sefydlu system ar gyfer monitro pa mor effeithiol yw eich polisi, trwy gasglu a dadansoddi gwybodaeth am eich gweithwyr ac ymgeiswyr am swyddi, gan gynnwys gwybodaeth am eu cefndir ethnig.

Llunio polisi cydraddoldeb hiliol

Mae polisi cydraddoldeb hiliol yn ddatganiad sy'n dweud sut y bydd eich busnes yn sicrhau cyfle cyfartal a thriniaeth deg, ni waeth beth fo hil, lliw, cenedligrwydd neu darddiad ethnig



neu genedlaethol yr unigolyn. Fe all fod yn bolisi ar wahân neu'n rhan o bolisi mwy cyffredinol sy'n cwmpasu pob math o gydraddoldeb.

Dylai eich polisi fod yn gryno a chlr gan gynnwys y wybodaeth ganlynol:

- nodau'r polisi;
- pwy sy'n gyfrifol am sicrhau bod y polisi'n cael ei weithredu – dylai hyn fod yn berchennog/rheolwr y cwmni neu'n uwch reolwr a enwir;
- y camau rydych yn bwriadu eu cymryd i roi cyhoeddusrwydd i'r polisi – er enghraifft, trwy roi copi i bob gweithiwr ac ymgeisydd, a'i arddangos ar hysbysfyrdau;
- y meysydd yn eich busnes sy'n cael eu cwmpasu gan y polisi – er enghraifft, recriwtio, hyfforddi, marchnata, gwasanaethau a chysylltiadau â chwsmeriaid;
- sut y byddwch yn gweithredu'r polisi;
- sut y byddwch yn sicrhau bod y polisi yn cyrraedd y nod; a
- sut y byddwch yn gorfodi'r polisi.

Cysylltau

- ▶ Polisi cydraddoldeb hiliol enghreifftiol

Cyn belled ag y bo modd, gan ddibynnu ar faint eich cwmni, fe ddylech gynnwys eich gweithwyr (ac undebau llafur, os oes rhai) yn y dasg o lunio'r polisi.

Gweithredu eich polisi

Unwaith y bydd gennych bolisi, bydd angen i chi benderfynu pa gamau i'w cymryd i weithredu'r polisi. Does dim raid i'ch cynllun gweithredu fod yn gymhleth, ond dylai egluro'r hyn y byddwch yn ei wneud, er enghraifft, ym meysydd:

- recriwtio, dyrchafu a hyfforddi;
- aflonyddu a gwahaniaethu;
- cytundebau neu berthnasau cyflogaeth; a
- cysylltiadau â chleientiaid a chwsmeriaid.

Mae'r cynllun gweithredu cydraddoldeb hiliol enghreifftiol yn canolbwyntio ar y camau y mae angen i chi eu cynnwys er mwyn rhwystro gwahaniaethu ar sail hil a sicrhau cyfle cyfartal a thriniaeth deg.



Rhoi gwybod am y polisi

Dylai eich holl weithwyr, a phawb sy'n gysylltiedig â'ch busnes, wybod am bolisi cydraddoldeb hiliol y cwmni. Fe ddylen nhw wybod beth sy'n ymddygiad derbyniol ac annerbyniol yn y gwaith, a'u hawliau a'u cyfrifoldebau.

Gallwch sicrhau hyn trwy:

- arddangos eich polisi cydraddoldeb hiliol ar hysbysfyrddau'r cwmni;
- dosbarthu'r polisi i bob aelod o staff, gan gynnwys pobl sydd newydd eu recriwtio;
- gwneud y polisi yn rhan o unrhyw gwrs cyflwyno a roddir i staff newydd;
- cyfeirio at y polisi mewn hysbysebion swyddi;
- cynnwys y polisi yn y pecyn ymgeisio am swydd; a
- cynnal cyfarfodydd staff i egluro'r polisi a'i drafod.

Cysylltau

Cynllun gweithredu cydraddoldeb hiliol enghreifftiol

Cynllun gweithredu cydraddoldeb hiliol enghreifftiol ar gyfer busnesau â mwyafrwy o adnoddau

Dylai busnesau â mwy o adnoddau hefyd ystyried:

- darparu cyrsiau hyfforddiant ar y polisi i'r holl staff; a
- trafod y polisi a pha mor effeithiol ydyw yn rheolaidd yng nghylchlythyrau'r staff, neu drwy fwletinau e-bost.

Hyfforddiant cydraddoldeb hiliol

Os oes gan eich busnes adnoddau i ddarparu hyfforddiant, fe ddylech chi sicrhau bod eich polisi cydraddoldeb hiliol yn rhan safonol o'ch holl gyrsiau hyfforddiant. Dylech anelu at egluro wrth eich gweithwyr pam rydych wedi mabwysiadu polisi cydraddoldeb hiliol, a'r hyn y mae'n ei olygu yn ymarferol iddyn nhw.

Eich cyfrifoldeb chi yw sicrhau bod eich holl staff, beth bynnag yw eu cefndir ethnig, yn gallu disgwyl gweithio mewn amgylchedd sy'n rhydd rhag rhagfarn hiliol, gwahaniaethu ac aflonyddu. Bydd y sylw a roddwch i hyfforddiant yn elfen bwysig i dribiwnlys

cyflogaeth wrth benderfynu a ydych wedi cymryd pob cam rhesymol i rwystro gwahaniaethu ar sail hil, petaech yn wynebu gweithredu cyfreithiol. Wrth ddatblygu cyrsiau hyfforddiant, mae angen i chi feddwl am y cwestiynau canlynol.

- A ddylech chi ddefnyddio hyfforddwyr mewnol ynteu allanol, ynteu gyfuniad o'r ddau?
- A ddylech chi roi sylw i'r polisi cydraddoldeb hiliol o fewn cyrsiau hyfforddiant eraill (gan gynnwys hyfforddiant i reolwyr) ynteu delio â hynny ar wahân?
- Ar gyfer pwy y mae'r hyfforddiant? Dylai hyfforddiant cydraddoldeb hiliol sylfaenol fod yn orfodol i bob gweithiwr. Dylid ei addasu ar gyfer eich busnes ac ar gyfer y swyddi penodol a wneir gan eich staff. Efallai y bydd angen hyfforddiant mwy dwys ar rai staff, er enghraifft rheolwyr sy'n gyfrifol am recriwtio a dethol, a'r rhai sy'n gyfrifol am ddelio â chwynion.

RECRIWTIO A DETHOL

Penodi staff newydd

Mae'r ffordd rydych yn recriwtio eich staff ac annog eu datblygiad yn hollbwysig i lwyddiant eich busnes. Petaech yn methu yn hyn o beth, gallai fod yn gostus.

Yr allwedd er mwyn penodi'r bobl orau yw trefniadau recriwtio a dethol teg ac effeithiol.

Maen nhw'n amddiffyniad hefyd os bydd unrhyw gwynion yn codi.

Maen bwysig meddwl yn ofalus am yr holl gamau sydd angen i chi eu cymryd er mwyn gwneud yn siwr bod holl gamau gwahanol yn y broses recriwtio yn adlewyrchu eich

ymrwymiad tuag at gydraddoldeb hiliol a thriniaeth deg. Yn eu plith mae:

- y disgrifiad swydd a'r fanyleb bersonol;
- hysbysebu;

- gweithredu cadarnhaol;
- ceisiadau;
- y rhestr fer;
- profion i ddethol;
- cyfweiliadau; a
- phenodiadau.

Disgrifiad swydd a manyleb bersonol

Maen werth mynd ati i ystyried beth yn union yw gofynion swydd benodol, a'r sgiliau a'r wybodaeth anghenrheidiol i wneud y swydd yn dda. Edrychwch o'r newydd ar swyddogaeth a dyletswyddau'r swydd yn hytrach na dal ymlaen â'r hyn roedd deiliad blaenorol y swydd yn ei wneud. Bydd llunio disgrifiad swydd a manyleb bersonol yn helpu.

Cysylltau

Siart llif recriwtio a dethol



Yna gallwch ofyn i'r ymgeiswyr roi tystiolaeth eu bod yn bodloni manyleb bersonol y swydd.

Mae disgrifiad swydd yn disgrifio swyddogaeth a dyletswyddau'r swydd. Gwnewch yn siwr fod angen pob dyletswydd mewn gwirionedd. Dylai'r disgrifiad swydd bob amser gael ei ysgrifennu mewn iaith glir, gan osgoi jargon, a dylai gynnwys:

- teitl a phrif bwrpas y swydd;
- amlinelliad o'r swydd – sef y prif ddyletswyddau a thasgau;
- cyflog;
- oriau gwaith; a
- lleoliad.

Mae manyleb bersonol yn disgrifio'r sgiliau, gwybodaeth, galluoedd, profiad a chymwysterau anghenrheidiol i wneud y swydd yn foddhaol. Fe ddylech ystyried hefyd faint o bwyslais i'w roi ar bob maen prawf, a

gwneud hyn yn glir. Dylai manyleb bersonol gynnwys:

- y meini prawf sy'n anghenrheidiol i wneud y gwaith yn unig – gan osgoi unrhyw ofynion amherthnasol; a
- meini prawf y gellir rhoi prawf gwrthrychol arnynt.

Os oes modd, dylai'r fanyleb bersonol gael ei llunio trwy drafod â rheolwr arall, er mwyn osgoi cael rheolwr llinell neu oruchwyliwr sy'n rhestru priodweddau personol y maen nhw'n gyfforddus â nhw.

Fe fydd yn cymryd amser i baratoi disgrifiad swydd a manyleb bersonol. Fodd bynnag, fe fyddant yn fodd i'r ymgeiswyr benderfynu a ydyn nhw'n gymwys ar gyfer y swydd, ac mae'n bosib y bydd yn eich arbed rhag edrych ar geisiadau anaddas. Fe fydd yn eich helpu hefyd i gymharu ymgeiswyr yn wrthrychol, sy'n gallu lleihau'r risg o wahaniaethu anfwriadol, a gallwch ddefnyddio hyn i gyfiawnhau unrhyw benderfyniadau a wnewch, os bydd rhywun yn eu herio.

Rydym yn argymhell y dylai pob busnes, ni waeth beth fo ei faint, yn defnyddio disgrifiadau swyddi a manylebau personol.

Cysylltau

Disgrifiad swydd a manyleb bersonol enghreifftiol

Hysbysebu

Mae dod o hyd i'r bobl orau ar gyfer y swydd yn dibynnu ar ba mor eang rydych yn bwrw eich rhwyd. Mae cyflogwyr sy'n dibynnu ar argymhellion gan staff neu gyfeillion mewn peryg o dorri'r gyfraith, yn enwedig pan nad yw eu gweithlu a'u cylch o gydnabod yn cynrychioli'r dalgylch recriwtio yn deg.

Dylech feddwl yn ofalus am y sgiliau a'r profiad angenrheidiol, a ble mae'r ymgeiswyr rydych yn awyddus i'w denu yn debygol o chwilio am swydd, cyn penderfynu ble i hysbysebu swyddi. Yna gallwch gyfateb hyn â'r mathau o wasanaethau sydd ar gael yn lleol. Gallai'r rhain gynnwys:

- cyfryngau lleol ac arbenigol, sy'n gallu eich helpu i gyrraedd pobl â sgiliau a phrofiad penodol; er enghraifft gweisg masnachol a chyfryngau lleiafrifoedd ethnig;
- cyrff a grwpiau cymunedol megis cynghorau cydraddoldeb hiliol lleol;
- gwasanaethau recriwtio ar y Rhyngrwyd;
- gwasanaethau'r Ganolfan Byd Gwaith;

- asiantaethau cyflogi a recriwtio masnachol; ac
- ysgolion, colegau a phrifysgolion lleol.

Os byddwch yn defnyddio asiantaethau recriwtio, rhowch gopi o'ch polisi cydraddoldeb hiliol iddynt a'r disgrifiad swydd a manyleb bersonol ar gyfer y swydd, a gwnewch yn siwr eu bod yn deall eich bod yn recriwtio ar sail teilyngdod yn unig.

Ble bynnag y byddwch yn penderfynu hysbysebu, gwnewch yn siwr:

- bod yr hysbyseb yn gyfreithlon – mae'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol yn gwahardd cyhoeddi hysbysebion sy'n gwahaniaethu ar sail hil neu y gellir eu hystyried yn wahaniaethol gan aelod cyffredin o'r cyhoedd;
- nad yw'r hysbyseb yn nodi gofynion a allai wahaniaethu'n anuniongyrchol yn erbyn rhai grwpiau hil – er enghraifft hyd preswyllo neu brofiad yn y Deyrnas Unedig;

Cysylltau

Methu hysbysebu

- yn glir, yn gryno, ac wedi'i ysgrifennu mewn iaith ddealladwy;
- yn rhoi darlun realistig o'r swydd a'r hyn sydd ei angen;
- yn cyfeirio at y sgiliau, cymwysterau a phrofiad rydych yn eu ceisio;
- yn cyfeirio at eich polisi cydraddoldeb hiliol neu'n egluro eich bod yn ymrwymo i sicrhau cyfle cyfartal; ac
- yn dweud eich bod yn croesawu pob ymgeisydd, ni waeth beth fo'i hil, lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol, rhyw, anabledd, tueddfryd rhywiol, crefydd neu gred neu oedran.

Os ydych yn cael trafferth denu ymgeiswyr o amrywiaeth eang o grwpiau, fe allech chi ystyried rhai o'r camau canlynol neu bob un ohonynt.

- Cysylltwch â'ch cyngor lleol i gael gwybodaeth am y gwahanol grwpiau hil yn eich ardal, a chyngor ynghylch sut i gysylltu â nhw.

- Edrychwch ar y dulliau rydych yn eu defnyddio i gyflogi pobl, ac ystyriwch a allen nhw fod o fantais annheg i un grŵp o gymharu â grŵp arall.
- Ystyriwch ddulliau recriwtio gwahanol.
- Gan ddibynnu ar eich adnoddau, ystyriwch weithredu'n gadarnhaol. Bydd y **CYSWLLT** yma yn mynd â chi i'r adran ar weithredu cadarnhaol.
- Cysylltwch â'ch Canolfan Byd Gwaith leol i gael cyngor ynghylch pam y gallech fod yn methu denu ymgeiswyr o rai grwpiau.
- Edrychwch ar y berthynas rhwng eich staff – a yw gwahaniaethu neu aflonyddu yn broblem?

Cofiwch wneud yn siwr bod eich staff eich hun yn gwybod am unrhyw gyfleoedd.

Yn olaf, cofiwch bwysu a mesur y broses bob tro, i weld beth sy'n gweithio, a beth y gallech ei wneud yn wahanol y tro nesaf.

Cysylltau

Datganiad cydraddoldeb enghreifftiol ar gyfer hysbysebion swyddi



Mynd i'r afael ag anghydraddoldeb

Ni ddylid cymysgu rhwng **gweithredu cadarnhaol** (*positive action*) a gwahaniaethu cadarnhaol (*positive discrimination*), nac *affirmative action*, na gosod cwtâu. Mae'r rhain i gyd yn anghyfreithlon yn y Deyrnas Unedig. Hynny yw, allwch chi ddim dethol rhywun ar sail hil, lliw, cenedligrwydd neu darddiad ethnig neu genedlaethol. Byddai hynny'n wahaniaethu ar sail hil, ac yn anghyfreithlon.

Fodd bynnag, mae'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol yn caniatáu i chi weithredu'n gadarnhaol mewn nifer fechan o amgylchiadau penodol iawn, fel ffordd o ymgodymu ag anghydraddoldeb hiliol. Gallwch ddarparu hyfforddiant i bobl o grŵp (neu grwpiau) hil penodol i'w harfogi ar gyfer gwaith penodol, a gallwch eu hannog i ymgeisio am y gwaith hwnnw. Bydd angen i chi ddangos iddyn nhw gael eu tangynrychioli yn y gwaith hwnnw y flwyddyn flaenorol, un ai yn eich cwmni chi neu ym mhoblogaeth yr ardal ble'r ydych yn recriwtio ar gyfer y gwaith dan sylw.

Er enghraifft, os nad oes gennych reolwyr o dras Pacistanaid ond fod ambell un ar lefel iau, gallwch drefnu hyfforddiant neu fentora iddynt, fel y gallant wneud cais am ddyrchafiad pan ddaw swydd wag. Gallwch

gynnwys datganiadau yn eich hysbysebion hefyd, yn annog pobl Bacistanaid i ymgeisio am swyddi rheoli, oherwydd eu bod yn cael eu tangynrychioli yn y maes hwnnw. Neu fe allech chi argraffu taflenni Wrddw i'w hannog i ymgeisio.

Mae'n gyfreithlon gwahaniaethu hefyd pan fydd hil neu gefndir ethnig neu genedlaethol yr unigolyn yn ofyniad dilys ar gyfer swydd arbennig. Er enghraifft, gall lloches i fenywod Somaliaidd hysbysebu'n gyfreithlon am fenyw Somaliaidd i lenwi swydd gweithwraig gefnogi. Gall theatr wneud trefniadau i roi clyweliad i actorion duon yn unig i chwarae rhan Nelson Mandela, a gall bwyty Tsieineaidd hysbysebu am weinyddwyr Tsieineaidd, er mwyn bod yn ddilys. (Fe roddir rhagor o gyngor ynghylch gofynion galwedigaethol dilys a chymwysterau ar wefan y CRE yn www.cre.gov.uk).

Dylai **busnesau â mwy o adnoddau** ystyried cymryd y camau gweithredu cadarnhaol fel rhan o'u polisi cydraddoldeb hiliol.

- Cynnwys datganiadau mewn hysbysebion swyddi, yn annog pobl o grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli i ymgeisio.

Cysylltau

Hysbysebion
gweithredu
cadarnhaol
enghreifftiol

- Darparu cyrsiau hyfforddiant i grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli, i roi'r sgiliau anghenrheidiol i ymgeisio am swyddi neu gyfleoedd i gael dyrchafiad yn y cwmni.
- Cynnig mentora i staff o grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli.
- Rhoi cyngor i ymgeiswyr ynghylch llenwi ffurflenni cais, a thechnegau mewn cyfweliadau.
- Anfon gwybodaeth am yrfaeodd a swyddi at ysgolion mewn ardaloedd ble mae yna nifer fawr o bobl o'r grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli yr ydych eisiau eu cyrraedd.
- Gofyn i'r rheolwr datblygu busnes yn y Ganolfan Byd Gwaith leol am gyngor ynghylch ffyrdd eraill o gyrraedd grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli.

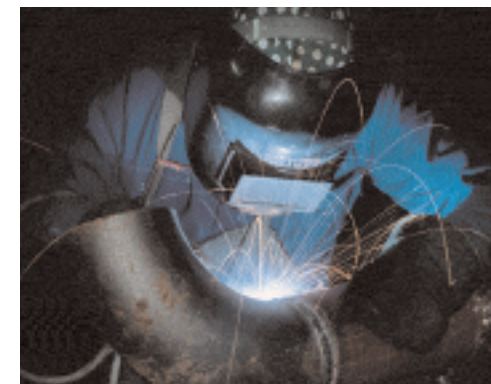
Cofiwch, pa gamau bynnag y byddwch yn eu cymryd i annog ceisiadau gan grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli, rhaid i'r holl benderfyniadau a wneir wrth ddethol yn y broses recriwtio ei hun gael eu gwneud ar sail teilyngdod yn unig.

Ceisiadau

Mae pobl yn chwilio am waith mewn gwahanol ffyrdd: trwy anfon eu CV, trwy ffonio hwn a'r llall i weld a oes swyddi ar gael, trwy gofrestru â'r Ganolfan Byd Gwaith leol, neu drwy ateb hysbysebion. Hyd y bo modd, dylech ofyn i bob ymgeisydd am swydd lenwi ffurflen gais safonol. Mae hyn yn golygu eich bod yn rhoi'r un cyfle i bob ymgeisydd roi'r wybodaeth sydd ei hangen er mwyn i chi allu gwneud asesiad gwrthrychol o'u gallu i wneud y swydd.

Efallai y bydd ar rai pobl angen help i llenwi'r ffurflen gais. Ddylech chi ddim penderfynu bod ymgeisydd yn anghymwys am eu bod yn methu llenwi ffurflen gais heb gymorth, oni bai fod llenwi'r ffurflen yn bersonol yn brawf dilys o safon yr iaith sy'n anghenrheidiol i wneud y swydd yn ddiogel ac effeithiol.

Does dim angen argraffu ffurflenni cais yn arbennig. Bydd dogfen wedi ei pharatoi ar brosesydd geiriau, gyda chwestiynau a lle ar gyfer atebion, yn gwneud y tro.



Ddylech chi ddim gofyn am ffotograffau gan ymgeiswyr am swyddi, oni bai fod hynny'n hollol anghenrheidiol. Er enghraifft, os ydych yn chwilio am actorion neu fodelau.

Rydym yn argymhell eich bod yn cynnwys ffurflen monitro ethnig gyda'r ffurflen gais. Bydd y wybodaeth yn eich helpu i gadw cofnod o'ch penderfyniadau ar wahanol gamau yn y broses recriwtio. Bydd y **CYSWLLT** yma yn mynd â chi at fwy o gyngor ynghylch monitro ethnig.

Trwy gynnwys y cwestiwn ynghylch anabledd gallwch wneud unrhyw drefniadau arbennig ar gyfer y cyfweiliad, petai'r ymgeisydd yn mynd ar y rhestr fer. I gael rhagor o gyngor am gyfleoedd cyfartal i bobl anabl, cysylltwch â'r Comisiwn Hawliau Anabledd.

Fel arall, y cyfan y dylai'r cwestiynau ar y ffurflen ofyn amdano yw gwybodaeth sy'n uniongyrchol berthnasol i'r swydd a'ch gofynion.

Rydym yn argymhell y dylai fod modd tynnu'r adran manylion personol oddi wrth weddill y ffurflen gais – gan gynnwys y manylion am darddiad ethnig ac anabledd – fel nad yw aelodau'r panel dethol yn eu gweld cyn y cyfweiliadau, er mwyn lleihau unrhyw bosibilrwydd y ceir gwahaniaethu anghyfreithlon.

Ar gyfer rhai swyddi, bydd cymwysterau yn hollbwysig, ond fe allwch chi wahodd ceisiadau hefyd gan bobl â phrofiad cyfatebol. Os oes angen cymwysterau, ni ddylech ystyried cymwysterau'r Deyrnas Unedig yn unig, eithr cymwysterau cyfatebol a enillwyd dramor hefyd.

Efallai y bydd ymgeiswyr wedi cael profiad perthnasol y tu allan i gyflogaeth am dâl. Gwahoddwch nhw i fanteisio ar brofiad o'r fath – er enghraifft, gwaith gwirfoddol neu gyfraniad cymunedol – pan fydd hyn yn dangos bod ganddyn nhw'r sgiliau anghenrheidiol ar gyfer y swydd.

Cysylltau

Cwestiynau
enghreifftiol ar
gyfer ffurflen gais

Y rhestr fer

Dylai'r ffurflen gais roi'r wybodaeth hanfodol i chi allu chwynnu'r ymgeiswyr gwannaf a phenderfynu pa bobl rydych eisiau eu gweld mewn cyfweiliad. Dylech ddewis yn seiliedig yn llwyr ar allu'r ymgeisydd i wneud y swydd, nid ar ffactorau amherthnasol fel eu hil, lliw, cenedligrwydd, cefndir ethnig neu genedlaethol, rhyw, tueddfryd rhywiol, oedran, crefydd neu gred, na chwaith a ydyn nhw'n anabl. Os byddwch yn cadw at y meini prawf a restrir yn y fanyleb bersonol, a'u gweithredu'n gyson gyda phob ymgeisydd, ni ddylai fod llawer o risg y bydd rhagfarn hiliol neu ragfarn arall yn digwydd.

Dylech geisio dilyn y canllawiau isod.

- Gwnewch yn siwr bod mwy nag un unigolyn yn gysylltiedig â dewis ymgeiswyr ar gyfer y rhestr fer. Mantais hyn yw eich bod yn cael mwy nag un safbwynt. Fodd bynnag, ar gyfer busnesau bychain efallai na fydd hyn yn bosib bob amser.
- Dylai staff sydd ar baneli dethol fod wedi derbyn cyfarwyddyd neu hyfforddiant (gan ddibynnu ar eich adnoddau) ar eich polisi

cydraddoldeb hiliol, ac ar eich trefniadau recriwtio a dethol staff.

- Sicrhewch mai'r un staff sy'n gyfrifol am lunio rhestr fer a chyfweld, er mwyn cael cysondeb.
- Defnyddiwch system farcio syml ar gyfer sgorio pob un o'r gofynion yn y fanyleb bersonol.
- Gwnewch yn siwr bod y staff ar y panel dethol wedi cytuno ar bwysigrwydd cymharol pob un o'r gofynion.
- Gwnewch yn siwr bod y marciau'n seiliedig ar dystiolaeth a roddir yn y ffurflen gais – nid ar wybodaeth bersonol neu ail-law am yr ymgeisydd, neu ar dybiaethau ynghylch yr ymgeisydd a'r math o waith y bydden nhw'n gallu ei wneud neu'n fodlon ei wneud, ar sail stereoteipiau negyddol am wahanol grwpiau hil.

- Ystyriwch dystiolaeth sy'n uniongyrchol berthnasol i'r swydd yn unig – hynny yw, i'r meini prawf a restrir yn y fanyleb bersonol.
- Gwnewch yn siwr nad yw'r meini prawf yn cael eu newid wrth lunio'r rhestr fer er mwyn cynnwys rhywun na fyddai ar y rhestr fer fel arall. Gallai hyn arwain at honiadau o wahaniaethu anghyfreithlon.
- Edrychwch dros y marciau ar ôl mynd trwy'r holl ffurflenni, i wneud yn siwr eu bod wedi'u rhoi yn gyson a theg.
- Gwnewch yn siwr mai'r ymgeiswyr â'r cyfanswm sgôr uchaf sy'n cael eu gwahodd am gyfweiliad.
- Cadwch y nodiadau a wnaed wrth lunio'r rhestr fer, rhag i'r ymgeiswyr ofyn am gopi dan y Ddeddf Gwarchod Data.

Profion i ddethol

O'u defnyddio'n briodol, gall profion gallu fod yn ffordd werthfawr o gasglu gwybodaeth gan ymgeiswyr, trwy broffwydo sut y byddant yn

perfformio mewn swydd benodol yn eithaf cywir. Fodd bynnag, os bydd y profion wedi'u cynllunio'n wael, neu'n anaddas ar gyfer y swydd dan sylw, neu wedi'u gweinyddu'n wael neu eu sgorio'n anghywir, nid yn unig y byddant yn arwain at benderfyniadau dethol anfoddhaol ond fe allai hefyd arwain at wahaniaethu



anuniongyrchol ar sail hil. Er enghraifft, byddai profion sy'n cynnwys cwestiynau am lenyddiaeth Saesneg yn amherthnasol os ydych yn chwilio am rywun i yrru fan, a gallai ymgeiswyr o rai grwpiau hil fod dan anfantais.

Os byddwch yn defnyddio profion i ddioli ymgeiswyr ar gyfer eu cyfweld, fe ddylech chi wneud yn siwr nad ydynt ond yn mesur y sgiliau a'r galluoedd anghenrheidiol ar gyfer y swydd, ac a restrir yn y fanyleb bersonol.

Gwnewch yn siwr bod yr holl staff sy'n gysylltiedig â gosod neu ddewis, gweinyddu a marcio'r profion wedi cael cyfarwyddyd neu hyfforddiant (gan ddibynnu ar eich adnoddau). Fe ddylen nhw fod yn gyfarwydd â'ch polisïau cydraddoldeb hiliol a recriwtio hefyd.

Cyfweliadau

Mae'n hawdd dod i gasgliadau ffafriol neu anffafriol am ymgeisydd, yn eich isymwybod, ar sail ffactorau amherthnasol. Efallai fod y sawl sy'n cyfweld yn edmygu rhyw nodwedd arbennig, neu rywbeth sy'n gyffredin rhyngddo ef/hi a'r ymgeisydd, a bod hyn yn creu rhyw fath o gytgord. Ar y llaw arall, efallai y bydd rhywbeth ynghylch yr ymgeisydd rhoi argraff negyddol, ac ni fydd yr un dim a ddywed yr ymgeisydd yn ystod y cyfweliad yn dad-wneud yr argraff honno. Os bydd lliw, enw neu acen yr unigolyn yn creu argraff negyddol o'r fath yn yr isymwybod, gallai hyn arwain at wneud penderfyniad gwahaniaethol ar sail hil.

Yr egwyddor sylfaenol er mwyn cyfweld yn deg ac effeithiol yw fod y cyflogwr yn dewis yr unigolyn sy'n gallu gwneud y gwaith orau, ar sail meini prawf teg a gwrthrychol sy'n ymwneud â'r swydd, nid ar sail unrhyw elfennau personol na goddrychol. Felly fe ddylech asesu pob unigolyn yn ôl ei allu ef neu hi i wneud y swydd yn unig.

Dylai'r disgrifiad swydd a'r fanyleb bersonol roi fframwaith ar gyfer y cyfweliad. Dylech sicrhau bod yr un pynciau yn cael eu trafod gyda phob ymgeisydd (er, o fewn y fframwaith hwn, mae'n bosib y byddwch eisiau gofyn am eglurhad neu archwilio pwyntiau penodol gyda gwahanol

ymgeiswyr).

Gall gwybodaeth am brofiad ymgeisydd y tu allan i fyd gwaith fod yn ddefnyddiol, ar yr amod fod hynny'n uniongyrchol gysylltiedig â'r swydd. Gofynnwch gwestiynau i'r ymgeiswyr a fydd yn eu hannog i droi at y profiad hwnnw wrth roi enghreifftiau o sut y maen nhw'n bodloni'r anghenion. Fodd bynnag, cofiwch beidio â chrwydro i amgylchiadau personol yr ymgeisydd, megis eu tueddfryd rhywiol, neu a ydyn nhw'n briod neu a oes ganddyn nhw blant. Gallai hyn arwain at honiadau o wahaniaethu anghyfreithlon.

Fe ddylech geisio dilyn y canllawiau isod.

- Dylai staff sy'n gwasanaethu ar baneli dethol fod wedi derbyn cyfarwyddyd neu hyfforddiant (gan ddibynnu ar eich adnoddau) ar eich polisi cydraddoldeb hiliol ac ar eich trefniadau recriwtio a dethol staff.
- Gwnewch yn siwr mai'r un staff sy'n gyfrifol am lunio'r rhestr fer a chyfweld yr ymgeiswyr.

- Seiliwch gwestiynau'r cyfweiliad ar y disgrifiad swydd a'r fanyleb bersonol, ac ar y wybodaeth a roddir yn y ffurflen gais. Trafodwch yr un pynciau gyda phob ymgeisydd.
- Anogwch ymgeiswyr i droi at eu profiad y tu allan i'r gwaith wrth roi enghreifftiau o sut y maen nhw'n bodloni'r anghenion.
- Gwnewch yn siwr fod pob ymgeisydd yn cael yr un faint o amser ar gyfer y cyfweiliad.
- Peidiwch â holi ymgeiswyr ynghylch eu hamgylchiadau personol, fel a ydyn nhw'n briod, neu a oes ganddyn nhw blant.
- Gwnewch yn siwr bod y system farcio yn seiliedig ar roi sgôr ar gyfer pob un o'r meini prawf a restrir yn y fanyleb bersonol, yn ôl ei bwysigrwydd – fel hyn, fe fydd hi'n haws dod i benderfyniad.
- Gwnewch yn siwr bod y marciau yn hollol seiliedig ar y dystiolaeth gewch chi gan yr

ymgeiswyr ynghylch sut maen nhw'n bodloni pob un o'r gofynion yn y fanyleb bersonol, nid ar feini prawf newydd na gwybodaeth bersonol am eu gwaith blaenorol.

- Edrychwch dros y marciau ar ddiwedd y cyfweiliadau, er mwyn gwneud yn siwr eu bod wedi'u rhoi yn gyson a theg.
- Gwnewch y siwr bod unrhyw brofion a wneir gan yr ymgeiswyr yn ystod y broses ddethol yn berthnasol i ddyletswyddau'r gwaith ac nad ydynt yn cynnwys cwestiynau neu ymarferion heb gysylltiad â'r swydd.
- Cadwch nodiadau am y cwestiynau a'r atebion yn y cyfweiliad a chadwch bob dogfen am 12 mis. Bydd hyn yn eich helpu i gyfiawnhau eich penderfyniadau, os cânt eu herio.
- Rhowch enw a rhif cyswllt i'r bobl sy'n cael eu cyfweled (os ydyn nhw'n dymuno) i gael sylwadau am eu cais a'u perfformiad yn y cyfweiliad.

Tystlythyrau

Mae llawer o gwmnïau yn gofyn am dystlythyrau ar ôl y cyfweiliadau, er y gallwch ofyn amdanynt yn ystod unrhyw gam yn y broses. Peidiwch â gofyn i bobl roi tystlythyrau sy'n sôn am gymeriad cyffredinol yr ymgeiswyr yn unig. Yn hytrach, anfonwch gopi o'r disgrifiad swydd a'r fanyleb bersonol atynt, a gofynnwch am dystiolaeth am allu'r ymgeisydd i fodloni eich gofynion penodol. Mae hyn yn fwy tebygol o roi gwybodaeth sy'n berthnasol i'r swydd dan sylw.

Cymhwyster i weithio

Mae Deddf Dinasyddiaeth Mewnfudo a Nodded 2002 yn gosod cyfrifoldeb arnoch i sicrhau bod yr unigolyn a benodwch yn gymwys i weithio yn y Deyrnas Unedig. Y ffordd orau o wneud hyn yw cynnwys cwestiwn am gymhwyster yn y ffurflen gais, fel na fydd ymgeiswyr anghymwys yn cael eu rhoi ar y rhestr fer.

Mae'r Gyfarwyddiaeth Mewnfudo a Dinasyddiaeth wedi llunio 'côd ymarfer' ar osgoi gwahaniaethu ar sail hil wrth recriwtio.

Gallwch lwytho'r côd oddi ar y wefan www.ind.homeoffice.gov.uk neu ffonio 020 8649 7878 i gael copi.

Penodi

Mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu ar sail hil yn nhelerau ac amodau'r gwaith rydych yn ei gynnig neu mewn arferion a threfniadau busnes. Mae'r rhain yn cynnwys cyflog, oriau gwaith, taliadau bonws, hawl i gael gwyliau, absenoldeb oherwydd salwch, absenoldeb mamolaeth a thadolaeth.

Dylech sicrhau bod yr holl weithwyr yn cael mynediad cyfartal at unrhyw fuddiannau, cyfleusterau neu wasanaethau, fel tocynnau cinio neu gynlluniau teithio am bris gostyngol. A chofiwch roi datganiadau ysgrifenedig i bob aelod staff newydd o fewn wyth wythnos iddynt ddechrau gweithio.

Cyfnod prawf

Mae hwn yn amser arbennig o bryderus i weithwyr – maen nhw'n gwybod eu bod 'ar brawf', gan eu goruchwylwyr yn ogystal â chan eu cydweithwyr.

Mae angen i chi sicrhau bod eich cwrs cyflwyno yn addas, i helpu'r aelod newydd ddod yn gyfarwydd â'r amgylchedd yn y gwaith, a pholisïau a threfniadau'r cwmni, gan gynnwys eich polisïau cydraddoldeb hiliol ac aflonyddu.

Mae gan weithwyr dan brawf yr un amddiffyniad ag aelodau staff eraill rhag gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail hil ac fe ddylech chi sicrhau eich bod yn trin pob aelod staff yn gydradd. Byddwch yn effro i gwynion nad yw'r aelodau newydd yn 'cyd-dynnu' â staff eraill, neu nad ydyn nhw'n 'ffitio i mewn', a gwnewch yn siwr nad yw'r cwynion yn adweithiau i gefndir ethnig neu hiliol yr aelodau newydd.

Os nad oes gennych eisoes bolisi ar y 'cyfnod prawf', efallai y dylech ystyried polisi o'r fath,

er mwyn sicrhau bod pob gweithiwr yn cael ei drin yn gyson a theg. Dylai'r polisi gynnwys:

- datganiad clir am hyd y cyfnod prawf, ac estyniadau posib;
- yr hyn y dylid ei gyflawni o fewn yr amser hwinnw;
- hyfforddiant penodol ar gyfer y swydd;
- safonau perfformiad y gellir eu hasesu'n wrthrychol;
- cyfarwyddyd i oruchwylwyr ynghylch osgoi llunio barn oddrychol, ar sail stereoteipiau negyddol am grwpiau hil penodol;
- cyfarfodydd misol i asesu perfformiad; a
- hawl yr unigolyn sydd ar brawf i gael ei gynrychioli, os yw ef neu hi'n wynebu cael ei ddiswyddo.

CYDRADDOLDEB HILIOIOL FEL RHAN O'R SWYDD

Asesu perfformiad

Perygl asesu perfformiad mewn unrhyw swydd yw fod hynny'n gallu troi yn asesiad o'r unigolyn yn hawdd iawn, a hynny'n seiliedig ar dybiaethau yn yr isymwybod am eu gallu fel aelod o grŵp hil penodol, neu fel menyw, neu fel rhywun anabl. Er enghraifft, cafodd gweithwraig ar linell gynhyrchu sylw fel hyn yn ei harfarniad blynyddol: 'Dyw Kamla ddim yn siarad Saesneg yn dda, felly mae hi'n methu deall cyfarwyddiadau ei goruchwyliwr.' Mewn gwirionedd, roedd gwaith Kamla yn well na'r cyfryw, a doedd lefel ei Saesneg llafar ddim yn effeithio ar ei gallu i ddeall cyfarwyddiadau na'i gallu i wneud y gwaith.

Mae eich enw da fel cyflogwr teg yn dibynnu ar gael eich ystyried yn ddiduedd a gwrthrychol wrth asesu perfformiad eich staff, yn enwedig os yw'n gysylltiedig â thâl. Dylai asesiadau perfformiad bob amser gael eu seilio ar berfformiad go iawn, wedi'u mesur gyferbyn â safonau clir.

Fe ddylech geisio sicrhau'r canlynol.

- Dylai asesiadau gael eu cynnal yn rheolaidd gyferbyn â chynllun gwaith y cytunwyd arno, ar sail disgrifiad swydd y gweithiwr.
- Dylai'r meini prawf ar gyfer mesur perfformiad fod yn wrthrychol a mesuradwy.
- Dylai'r adroddiad asesu blynyddol fod yn seiliedig ar berfformiad go iawn, a chyfeirio at dasgau a chyflawniadau penodol.
- Dylai'r gweithiwr gael cyfle i roi sylwadau ar yr adroddiad asesu blynyddol, a thrafod unrhyw bryderon.
- Dylai'r asesiad diwedd blwyddyn gynnwys trafodaeth am gyfleoedd hyfforddiant a datblygu gyrfa.

Cysylltau

Arfarnu hiliol a diswyddo

Dyrchafiad

Wrth ddewis staff i'w dyrchafu fe ddylech chi ddilyn yr un egwyddorion ag ar gyfer recriwtio.

Ceisiwch sicrhau'r canlynol.

- Bod swyddi ar gael i staff yn ogystal ag i ymgeiswyr allanol.
- Bod yr holl weithwyr (gan gynnwys y rhai sy'n absennol) yn cael ymgeisio am unrhyw gyfleoedd am ddyrchafiad. Ddylai neb gael ei eithrio. Dylai cyfleoedd am ddyrchafiad gael eu hysbysebu'n eang, fel bod pob aelod o staff yn cael gwybod amdanynt.
- Bod disgrifiad swydd a manyleb personol ar gael ar gyfer y swydd.
- Bod modd gwneud cais ysgrifenedig am ddyrchafiad. Dylai pob cais gael ei asesu yn erbyn disgrifiad swydd a manyleb personol a dylid cynnal cyfweiliadau cyn penodi.

- Hyd y bo modd, ni ddylai'r panel dethol gynnwys goruchwyliwr yr ymgeisydd.

Os ydych yn cyfweled cymysgedd o ymgeiswyr mewnol ac allanol ar gyfer y swydd, rhaid i chi sicrhau eich bod yn trafod yr un pynciau gyda phawb. Os bydd ymgeisydd aflwyddiannus yn darganfod eich bod wedi trafod meysydd gwahanol gydag ymgeiswyr eraill, gallai hyn gael ei ddefnyddio fel tystiolaeth o wahaniaeth os bydd yr ymgeisydd yn teimlo bod pobl o gefndiroedd ethnig eraill wedi'u trin yn fwy ffafriol. Os bydd y gŵyn yn cyrraedd tribiwnlys cyflogaeth, bydd raid i chi gyfiawnhau eich gweithredoedd.



Delio ag aflonyddu hiliol

Yn ei Ddatganiad ar Aflonyddu yn y Gwaith, dyma gyngor y Sefydliad Personél a Datblygu Siartredig:

Ni ddylai unrhyw gyflogwr fychanu'r niwed, y tensiwn, a'r gwrthdaro y mae aflonyddu yn ei achosi o fewn y gweithle. Nid yn unig y mae hyn yn arwain at ddiffyg ysbryd, ond ceir hefyd drosiant uwch o ran staff, llai o gynhyrchiant, llai o effeithlonedd a thimau rhanedig. Er y gall fod yn anodd mesur yr effeithiau, bydd hyn yn dod yn amlwg yn y diwedd o ran perfformiad y sefydliad.

Mae aflonyddu hefyd yn anghyfreithlon dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol. Nid yn unig y mae'r gweithwyr sy'n aflonyddu ar eraill yn y gwaith yn atebol am eu gweithredoedd, ond fe allech chithau, fel eu cyflogwr, fod yn atebol hefyd. Gall aflonyddu anghyfreithlon fod yn seiliedig ar hil, lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol, rhyw, statws priodasol, tueddfryd rhywiol, anabled, neu grefydd neu gred unigolyn. Mae mathau eraill o aflonyddu yn cyfrif fel bwlio.

Felly dylai pob busnes gael:

- polisi clir ar aflonyddu gyda phawb yn y busnes yn ymwybodol ohono ac yn ei ddeall; a
- threfniadau teg ac effeithiol ar gyfer ymchwilio i gwynion yn gyflym a'u datrys.

Mae unigolyn yn aflonyddu ar rywun arall ar sail hil os yw ei ymddygiad ef neu hi yn rhywbeth nas dymunir a bod effaith hynny, yn fwriadol neu'n anfwriadol, yn tarfu ar urddas yr unigolyn hwnnw neu'n creu amgylchedd bygythiol, anghyfeillgar, diraddiol, bychanol neu annymunol ar gyfer yr unigolyn hwnnw.

Gall unrhyw un fod yn darged ar gyfer aflonyddu hiliol a chamdriniaeth yn y gwaith, ond daeth y rhan fwyaf o'r cwynion a fu gerbron tribiwnlysoedd gan bobl o leiafrifoedd ethnig, er enghraifft Asiaid, Caribiaid Affraicanaidd, Iddewon a Gwyddelod. Mae cyflogwyr yn aml yn cymryd yn ganiataol os nad oes neb yn cwyno, mae'n rhaid nad oes yna broblem – ond efallai fod y gweithwyr yn rhy ofnus i gwyno, neu'n credu na fyddai unrhyw beth yn cael ei wneud.

Cysylltau

Polisi aflonyddu
hiliol enghreifftiol

Gall aflonyddu hiliol neu wahaniaethu yn y gweithle fod ar sawl ffurf, megis:

- sarhad neu wawd ar lafar;
- sylwadau hiliol;
- 'jôcs', cellwair neu sen hiliol;
- graffiti neu daflenni hiliol;
- anwybyddu unigolion oherwydd eu hil, lliw, cenedligrwydd, neu gefndir ethnig neu genedlaethol;
- gorfodi targedau afrealistig neu ormod o faich gwaith sy ddim yn cael eu gorfodi ar eraill o gefndir ethnig neu hiliol gwahanol; neu
- pigo ar unigolyn yn ddiangen oherwydd eu cefndir ethnig neu hiliol.

Fe all aflonyddu fod yn fwriadol ac ymwybodol, ond gall fod yn anfwriadol hefyd. Mae'n eithaf cyffredin clywed rhywun yn protestio 'Doeddwn i ddim wedi meddwl pechu' neu 'Dim ond jôc oedd o' pan fydd rhywun heb gymryd sylw o deimladau neu sensitifrwydd rhywun arall.

Mae angen gweithredu ar fyrder cyn gynted ag y dewch i sylweddoli bod yna broblem ac y gallai gwahaniaethu neu aflonyddu fod yn digwydd. Mae unrhyw oedi yn debygol o effeithio ar eich staff, a thanseilio eich busnes. Bydd eich cynhyrchiant, y gwasanaeth ac ysbryd y staff oll yn dioddef.

O fis Hydref 2004, dan Ddeddf Cyflogaeth 2002, bydd y gyfraith yn mynnu bod gennych drefn ddisgyblu a threfn gwynion ysgrifenedig. Mae Acas wedi llunio côd ymarfer statudol ar drefniadau disgyblu a chwyno.

Mae'r CRE wedi cyhoeddi canllaw defnyddiol, *Racial Harassment at Work: What employers can do about it*, y gallwch ei lwytho oddi ar ei wefan www.cre.gov.uk/pdfs

Cysylltau

'Dim ond jôc'

Aflonyddu milain,
nid cellwair

Trefn gwynion mewn achos o aflonyddu hiliol

Dylai pob busnes, beth bynnag yw ei faint, fod â threfn gwynion i ddelio â gwahaniaethu ac aflonyddu ar sail hil. Fe allech chi benderfynu gwneud hyn yn rhan o'ch trefn ddisgyblu a threfn gwynion (sy'n angenrheidiol yn ôl y gyfraith o fis Hydref 2004; gweler côd ymarfer Acas ar drefn ddisgyblu a threfn gwynion i gael gwybod mwy). Fodd bynnag, oherwydd bod cwynion o wahaniaethu, yn enwedig aflonyddu, yn faterion mor sensitif, rydym yn argymhell eich bod yn ymdrin â nhw trwy drefn ar wahân.

Rydym yn argymhell y canlynol.

- Gosodwch y trefniadau'n glir, gam wrth gam, ac mewn iaith glir, fel bod pawb sy'n dymuno cwyno yn gwybod beth i'w wneud ac at bwy i droi.
- Gwnewch yn siwr bod eich gweithwyr yn gwybod at bwy i droi os ydyn nhw eisïau trafod problem yn anffurfiol a chyfrinachol, neu eisïau trafod eu hawliau. Gallai'r

unigolyn fod yn rheolwr, neu'n rhywun arall sydd â'r cyfrifoldeb penodol yma (oni bai fod y gŵyn amdany'n nhw).

- Dylech sicrhau cyfrinachedd llwyr ar bob cam.
- Caniatewch i'r sawl sy'n cwyno benderfynu a yw ef neu hi eisïau i chi ddelio â'r mater yn anffurfiol ynteu'n ffurfiol. Y peth pwysicaf, fodd bynnag, yw gweithredu'n gyflym unwaith y derbynnir cwyn o aflonyddu hiliol neu wahaniaethu.
- Gwnewch yn siwr bod y sawl sy'n cwyno yn gwybod y gall ef neu hi gael cynrychiolydd neu gyfaill ym mhob trafodaeth.
- Mae ymchwiliadau yn rhan o'r drefn ffurfiol. Gwnewch yn siwr bod y sawl sy'n cwyno yn gwybod mai dim ond ar ôl i'r gŵyn gael ei hystyried yn ffurfiol y bydd disgyblu'n digwydd. Gosodwch derfynau amser ar gyfer pob cam o'r ymchwiliad, a defnyddiwch drefniadau agored bob amser.

Cysylltau

Trefn gwynion enghreifftiol mewn achos o aflonyddu hiliol

Trefn gwynion enghreifftiol mewn achos o aflonyddu hiliol ar gyfer busnesau â mwy o adnoddau

- Gwnewch yn siwr bod y sawl sy'n cwyno yn ymwybodol na fydd y drefn gwynion fewnol yn effeithio ar ei hawl statudol ef neu hi i fynd â'r gŵyn at dribiwnlys cyflogaeth.
- Os byddwch yn penderfynu gwahanu'r carfannau sy'n gysylltiedig â chŵyn aflonyddu neu wahaniaethu, dylech bob amser symud, trosglwyddo neu ddiarddel y sawl a gyhuddir, nid y sawl a ddioddefodd yr aflonyddu neu y gwahaniaethwyd yn ei erbyn.
- Gwnewch yn siwr nad yw'r sawl sy'n cwyno yn cael ei fictimeiddio mewn unrhyw ffordd yn ystod neu ar ôl yr ymchwiliad.
- Os bydd y gŵyn yn cael ei chadarnhau, dywedwch wrth yr aflonyddwr honedig pam y mae ei ymddygiad ef neu hi yn annerbyniol.
- Gwnewch bob ymdrech i rwystro rhagor o aflonyddu.
- Cadwch gofnod o bob cwyn, er mwyn nodi meysydd sy'n achosi problem, anghenion o ran hyfforddiant a gweithredu posib yn y dyfodol.

Gwasanaethau i gwsmeriaid

Mae llwyddiant unrhyw fusnes, o'r lleiaf i'r mwyaf, yn dibynnu ar ddenu a dal gafael ar y sylfaen gwsmeriaid ehangaf bosib ar gyfer ei gynhyrchion a'i wasanaethau.

Ceisiwch sicrhau'r canlynol.

- Hysbyseb wch eich gwasanaethau a'ch cynhyrchion mor eang â phosib (ystyriwch ddefnyddio gweisg neu gyfryngau y lleiafrifoedd ethnig lleol).
- Gwnewch yn siwr bod pob aelod o staff sy'n dod i gysylltiad â chwsmeriaid yn deall eich polisi cydraddoldeb hiliol a'r hyn y mae'n ei olygu o safbwynt y ffordd y maent yn darparu gwasanaethau.
- Fel rhan o unrhyw ymchwil farchnata y byddwch yn ei wneud, cofiwch ystyried anghenion darpar gwsmeriaid, gan gynnwys pobl o gymunedau lleiafrifoedd ethnig (gallai hyn helpu hefyd i ddatblygu cynhyrchion neu wasanaethau newydd).

- Gwnewch yn siwr bod eich deunydd cyhoeddusrwydd yn cyflwyno busnes sy'n amrywiol, o ran ei weithlu a'i gwsmeriaid.
- Fel cwmni yn yr economi leol, fe allech chi gynnig profiad gwaith i fyfyrwyr ysgol neu goleg, cynnal diwrnodau agored, neu noddi digwyddiadau diwylliannol lleol a digwyddiadau eraill.
- Ystyriwch ehangu'r dewis o gyflenwyr rydych yn eu defnyddio ar gyfer nwyddau a gwasanaethau – er enghraifft, mae gan fusnesau o leiafrifoedd ethnig fantais o ran eu bod yn adnabod y cymunedau hynny'n dda.

Cytundebau yn y sector cyhoeddus

Os oes gennych ddiddordeb mewn ennill cytundebau cyhoeddus, mae angen i chi ddeall yr hyn y mae ar eich cleientiaid ei angen a sut y maen nhw'n trin a thrafod busnes.

Mae gan awdurdodau cyhoeddus ddyletswydd statudol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Mae'r dyletswydd yma yn cyfeirio at eu holl swyddogaethau, gan gynnwys swyddogaethau a roddir ar gytundeb.

Pan fydd cytundeb ar gyfer nwyddau, gwaith neu wasanaethau yn berthnasol i ddyletswydd yr awdurdod cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol, rhaid i'r awdurdod sicrhau ei fod yn dethol contractiwr a fydd yn gallu bodloni unrhyw ofynion o ran cydraddoldeb hiliol. Er enghraifft, efallai fod ar gyngor eisiau contractiwr sy'n gallu monitro'r ffordd y mae'r gwasanaeth y mae'n ei ddarparu yn effeithio ar ddefnyddwyr o wahanol gefndiroedd ethnig.

Er mwyn bod â gwell cyfle i fod yn llwyddiannus, fe ddylech chi:

- fod â pholisi cydraddoldeb hiliol ysgrifenedig; a
- gallu dangos tystiolaeth o gefndir eich busnes yn sicrhau cyfle cyfartal, o ran cyflogaeth yn ogystal ag o ran y gwasanaethau rydych yn eu darparu.

Cysylltau

Cytundebau
cyhoeddus

A YW EICH POLISI CYDRADDOLDEB HIL IOL YN GWEITHIO?



Tri cham cyflym

Does dim pwrpas cael polisi oni bai eich bod yn gwybod ei fod yn cyrraedd y nod. Gallwch wneud hyn drwy gymryd ychydig gamau syml.

- Ystyriwch a yw eich gweithlu yn adlewyrchu'r cymysgedd ethnig o bobl yn y marchnadoedd gwaith rydych yn eu defnyddio. Bydd y cyngor lleol yn gallu rhoi gwybodaeth i chi am y poblogaethau lleol a'r gwahanol grwpiau hil yn yr ardaloedd hynny.
- Holwch eich staff am eu barn ynghylch y polisi ac a yw'n effeithiol.
- Gwnewch yn siwr eich bod yn denu cwsmeriaid o bob rhan o'r cymunedau rydych yn eu gwasanaethu.

Monitro ethnig

Monitro yw'r enw ar y broses lle mae gwybodaeth yn cael ei chasglu, ei storio a'i dadansoddi, er mwyn mesur perfformiad, cynnydd a newid. Pwrpas monitro cefndiroedd ethnig pobl yw er mwyn:

- dadlennu anghydraddoldeb posib;
- ymchwilio i'w hachosion sylfaenol; a
- chael gwared ar unrhyw annhegwch neu anfantais.

Rydym yn argymhell eich bod yn casglu a dadansoddi gwybodaeth am gefndiroedd ethnig eich gweithlu, ar bob lefel yn y cwmni, ac am ymgeiswyr am swyddi, hyfforddiant a dyrchafiad. Dylai hyn ddweud wrthyfch a ydych yn denu amrywiaeth helaeth o ymgeiswyr am swyddi, a yw eich gweithlu yn gynrychioliadol o'r marchnadoedd gwaith rydych yn recriwtio ynddynt, ac a yw rhai grwpiau ymhlith eich gweithwyr yn cymryd mwy o amser i gyrraedd lefelau uwch o fewn eich cwmni.

Cysylltau

Categoriâu monitro ethnig

Os oes gennych adnoddau priodol, efallai y byddech yn ystyried monitro eich cwsmeriaid, er mwyn cael gwybod a yw eich cynhyrchion a'ch gwasanaethau yn cyrraedd y marchnadoedd ehangaf posib.

Wrth fynd ati i fonitro, awgrymw'n eich bod yn dilyn y camau a restrir isod.

- Eglurwch yn glir pam eich bod wedi penderfynu cyflwyno monitro – bod hynny'n rhan o'ch polisi cydraddoldeb hiliol ac y bydd y wybodaeth yn eich helpu i fynd i'r afael ag unrhyw anghydraddoldeb.
- Gofynnwch i'ch staff a phob ymgeisydd am swydd lenwi ffurflen fonitro. Dylai'r ffurflen fod yn ddi-enw. Ar gyfer ymgeiswyr am swyddi, fe ddylech chi gadw'r ffurflen ar wahân i'r ffurflen gais, ac ar wahân i'r holl broses ddethol.
- Ar ôl dadansoddi'r data, os daw i'r amlwg bod rhai grwpiau hil yn cael eu tangynrychioli, yn eich busnes yn gyffredinol ac ar rai lefelau yn y cwmni, edrychwch yn fanwl ar eich gwahanol bolisiau, arferion a threfniadau – er

enghraifft, wrth recriwtio, dyrchafu staff, arfarnu, ac hyfforddiant – ac ystyriwch wahanol lwybrau.

- Monitrowch gwynion o wahaniaethu neu aflonyddu yn ôl cefndir ethnig a defnyddiwch y wybodaeth pan fyddwch yn arolygu polisi ac arferion y cwmni.
- Cadwch y wybodaeth yn hollol gyfrinachol bob amser. Ni ddylech ond defnyddio'r wybodaeth i lunio dadansoddiadau ystadegol, gan sicrhau nad oes modd adnabod unigolion.
- Gwnewch yn siwr bod eich staff yn cael gwybod yr hyn rydych yn ei wneud ac unrhyw gynnydd a wnaethoch.

CWESTIYNAU CYFFREDIN

Fe gasglwyd y cwestiynau isod o'r lluo o ymholiadau y bydd y CRE yn eu derbyn gan gwmnïau llai bob blwyddyn.

Rwy'n trin fy ngweithwyr yn deg bob amser – felly pam dylwn i gael polisi cydraddoldeb hiliol?

- Bydd polisi ysgrifenedig yn eich helpu i wneud yn siwr bod pawb sy'n gweithio i chi, neu'n gwneud busnes â chi, yn gwybod eich bod yn ymroi i redeg eich busnes ar egwyddorion cydraddoldeb hiliol.
- Os bydd rhywun yn dwyn achos o wahaniaethu yn eich erbyn, yn ôl y gyfraith, bydd raid i chi argyhoeddi'r tribiwnlys cyflogaeth na wnaethoch chi ddim gwahaniaethu'n anghyfreithlon. Bydd polisi ysgrifenedig, a thystiolaeth eich bod wedi cadw ato, yn eich helpu i ddangos eich bod o ddifrif ynghylch cydraddoldeb.

- Gyda pholisi ysgrifenedig byddwch mewn gwell sefyllfa i ennill cytundebau yn y sector cyhoeddus.

Yn ôl y gyfraith, dim ond pobl sydd â hawl i weithio yn y Deyrnas Unedig rwy'n cael eu cyflogi – felly a ydw i'n cael gofyn am genedligrwydd pobl wrth recriwtio?

- Cewch, fe gewch chi – ond ni fydd yr ateb o anghenraid yn rhoi'r wybodaeth anghenrheidiol. Gallai rhywun fod yn ddinesydd gwlad arall, ond yn dal yn cael gweithio yn y DU. Os byddwch yn gwrthod rhywun oherwydd ei genedligrwydd, fe allech chi fod yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon.
- Y ffordd orau i holi am hawl ymgeisydd i weithio yn y DU yw cynnwys cwestiwn syml yn y ffurflen gais, gan ofyn 'A oes gennych

Cysylltau

Cysylltiadau defnyddiol

chi hawl i weithio yn y DU?' Ddylech chi ond cymryd camau i wirio eu hateb (mae'n rhaid i chi wneud hyn dan gyfraith mewnfudo) os penderfynwch gynnig y swydd iddynt.

Mae ein cwmni ni mewn ardal sydd â phoblogaeth fawr o leiafrifoedd ethnig, ond mae ein gweithwyr bron i gyd yn wyn. Mae'n ymddangos nad yw pobl o leiafrifoedd ethnig yn ymgeisio am swyddi gyda ni. Beth allwn ni ei wneud?

- Meddyliwch pam nad yw pobl o leiafrifoedd ethnig yn gwneud cais.
- Ai oherwydd nad ydyn nhw byth yn clywed am swyddi gweigion?
- Ai oherwydd eu bod yn credu ei fod yn gwmni 'gwyn i gyd', ac na fydd ganddyn nhw obaith cael swydd?
- Ai oherwydd eich bod wedi dibynnu ar argymhellion gan eich staff?
- Ai oherwydd eich bod yn cynnwys

gofynion ar gyfer y swydd na fyddai o fewn cyrraedd pobl o leiafrifoedd ethnig o bosib, er enghraifft eu bod wedi'u geni yn y DU? (Gallai gofynion fel hyn fod yn anghyfreithlon oherwydd eu bod yn gwahaniaethu'n anuniongyrchol yn erbyn rhai grwpiau hil.)

- Ystyriwch hysbysebu'n fwy eang, er enghraifft mewn canolfannau cymuned lleol neu drwy orsafoedd radio lleol.
- Holwch eich Canolfan Byd Gwaith leol am gyngor.
- Rhowch y frawddeg ganlynol yn eich hysbysebion swyddi: 'Rydym yn croesawu ceisiadau gan bobl o leiafrifoedd ethnig yn arbennig, gan eu bod yn cael eu tangynrychioli yn ein gweithlu ar hyn o bryd.'

Mae un o'n gweithwyr yn dweud jôcs drwy'r amser. Fe ddaeth gweithiwr arall ataf a chwyno bod y jôcs yn hiliol. Beth alla'i ei wneud am hyn?

- Mae 'jôcs' hiliol yn gallu bod yn gyfystyr ag aflonyddu hiliol, ac mae aflonyddu hiliol yn erbyn y gyfraith. Fel cyflogwr, rydych yn atebol yn gyfreithiol am unrhyw weithredoedd gwahaniaethol ac aflonyddu gan eich gweithwyr. Mae dim ond un 'jôc' yn gallu bod yn un yn ormod.
- Gwnewch yn siwr bod gennych chi bolisi ar aflonyddu a bod eich staff i gyd yn ymwybodol ohono. Fe ddylai fod gennych chi drefn gwynion hefyd, a threfn ddisgyblu, er mwyn gallu cymryd camau hyd yn oed os na fyddwch yn derbyn cwyn ffurfiol.
- Gweithredwch yn brydlon, cyn gynted ag y byddwch yn ymwybodol bod yna broblem.
- Gwnewch yn siwr bod eich gweithwyr yn ymwybodol o'u hawliau statudol – i gael cyfaill neu gynrychiolydd gyda nhw ym mhob cam o'r broses gwyno; a mynd â'u cwyn at driwlynlys cyflogaeth.
- Rhwng bob cefnogaeth i weithwyr a wynebodd ymddygiad hiliol, a gwnewch yn siwr na chânt eu fictimeiddio.

Mae gennym bolisi cydraddoldeb, ond fyddwn ni ddim yn monitro ein gweithwyr yn ôl cefndir ethnig. Mae'r busnes yn fach iawn a does gennym ni ddim adnoddau ar gyfer hyn.

- Cyn belled â'ch bod yn cadw golwg ar broffeil ethnig eich gweithlu fel rhan o'ch cofnodion cyflogaeth, a chadw cofnodion ar bapur o'ch prosesau recriwtio, fe ddylech chi allu sylwi ar unrhyw broblemau gyda'ch trefniadau recriwtio a dethol. Er enghraifft, os sylwch eich bod yn cyflogi pobl o un cefndir ethnig penodol yn unig, mae'n bosib y byddwch eisiau edrych ar eich trefniadau – sut rydych yn rhoi ymgeiswyr ar restr fer a sut rydych yn cyfweld – a gwneud yn siwr nad ydych yn gwrthod ymgeiswyr cymwys am resymau hil.
- Cofiwch y gallai triwlynlys benderfynu yn eich erbyn os na allwch ddangos i chi drin ymgeisydd am swydd yn deg ym mhob cam o'r broses ddethol, o gymharu ag ymgeiswyr eraill.

A ddylem ni roi amser i ffwrdd i weithwyr sy'n gofyn am gael amser i weddio?

- Dylech, os yw'n bosib. Gall gweithwyr weithio amser ychwanegol yn ystod amser cinio neu weithio'n hwyr. Er enghraifft mae Iddewon selog angen amser i ffwrdd ar ddydd Gwener, yn enwedig yn y gaeaf pan fydd hi'n tywyllu'n gynnar, oherwydd fod angen iddyn nhw adael cyn machlud haul. Bydd Mwslimiaid selog yn gweddio bum gwaith y dydd, sy'n gallu golygu tua theirgwaith yn y gwaith, am bum munud y tro. Y cyfan sydd ei angen mewn gwirionedd yw sicrhau ychydig o hyblygrwydd yn y diwrnod gwaith ac o ran pryd y mae'r gweithwyr yn cymryd eu gwyliau. Beth bynnag y penderfynwch ei wneud, cofiwch weithredu eich polisi yn gyson, ni waeth i ba grŵp hil y mae eich gweithwyr yn perthyn neu beth bynnag fo'u crefydd neu gred.
- Fe allech chi wrthod y cais os yw'n gwrthdaro ag anghenion busnes cyfiawn na allwch eu bodloni mewn unrhyw ffordd arall. Fodd bynnag, fe allech chi fod yn gweithredu'n anghyfreithlon pe na baech yn cymryd camau rhesymol i fodloni

anghenion crefyddol a diwylliannol eich gweithwyr. Fe allan nhw honni i chi wahaniaethu yn eu herbyn os ydyn nhw'n credu i chi eu trin yn llai ffafriol na gweithwyr eraill ar sail hil neu ar sail crefydd neu gred.

Rwy'n ystyried cynnig swydd i rywun o dras Bangladeshaid. Ond rwy'n poeni y bydd eisiau gwyliau hirach, i ymweld â pherthnasau dramor. A oes raid i mi roi amser ychwanegol i ffwrdd iddo?

- Dylid barnu ymgeiswyr am swyddi ar sail y sgiliau sy'n anghenrheidiol i wneud y gwaith yn unig ac nid ar unrhyw dybiaethau posib ynghylch eu gofynion gwyliau. Stereoteip yw'r syniad fod pobl o leiafrifoedd ethnig i gyd yn mynd ar wyliau hir dramor ac fe allai fod yn wahaniaethu os penderfynwch chi beidio â phenodi rhywun am y rheswm yma.
- Os bydd cwestiwn gwyliau hirach yn codi, fe ddylech egluro bod pob gweithiwr, ni waeth beth fo'u cefndir, yn rhwym wrth yr un telerau ac amodau gwasanaeth, gan gynnwys hawl i gael gwyliau. Fodd bynnag, efallai y gallwch ddod i gytundeb fel y bydd

gweithiwr sydd eisiau ymestyn ei wyliau yn cronni digon o wyliau blynyddol, neu'n gweithio amser ychwanegol yn ddiweddarach, neu'n cymryd gwyliau ymlaen llaw.

Mae gen i siop ac rwy'n cyflogi dau aelod o staff. Cefais gwyn gan gwsmer fod un o'r aelodau staff wedi bod yn anghwrtais ac amharod i helpu. Mae hi'n credu bod yr aelod staff yn anghwrtais oherwydd ei bod hi'n Sipsi ac yn byw ar y safle lleol i Deithwyr. Sut dylwn i ddelio â hyn?

- Y peth olaf rydych ei eisiau yw cwsmer anfodlon, felly fe ddylech gymryd pob cwyn o ddifrif a cheisio ei datrys yn brydlon. Gofynnwch i'ch aelod staff beth ddigwyddodd. Os ydych yn credu ei bod ar fai, ymddiheurwch yn llawn wrth y cwsmer a'i sicrhau na fydd hyn yn digwydd eto.
- Os ydych yn fodlon na wnaeth eich aelod staff drin y cwsmer yn briodol, fe ddylech egluro wrthi fod ymddygiad o'r fath yn annerbyniol.

- Mae Sipsiwn a Theithwyr yn grwpiau sy'n cael eu gwarchod dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol. Os bydd eich cwsmer yn credu iddi gael ei thrin yn wael oherwydd ei grŵp hil, fe fyddai ganddi hawl i fynd â'i chwyn i'r llysoedd.

Rwy'n berchen ar glwb nos. Fe fu grŵp o ddynion duon ifanc yn cwyno bod staff y drws wedi gwrthod eu gadael i mewn oherwydd eu lliw. Mae staff y drws yn cael eu cyflenwi trwy asiantaeth ddiogelwch. A ydw i'n gyfrifol am eu gweithredoedd?

- Ydych. Yn ôl y gyfraith, rydych yn gyfrifol am unrhyw ymddygiad gwahaniaethol gan eich gweithwyr, hyd yn oed os cânt eu recriwtio trwy asiantaeth.
- Fe ddylech chi roi cyfarwyddiadau clir i staff y drws i ddweud pryd y cânt wrthod rhoi mynediad yn gyfreithlon (er enghraifft, oherwydd bod y cwsmer yn amharchus neu'n feddw, neu ddim yn bodloni'r

rheolau gwisg). Mae'n anghyfreithlon gwrthod rhoi mynediad i rywun oherwydd hil, lliw, cenedligrwydd neu gefndir ethnig ac fe allech chi wynebu honiadau o wahaniaethu ar sail hil mewn llys. Dylech atgoffa staff y gallen nhw gael eu disgyblu, a hyd yn oed eu diswyddo, os byddan nhw'n gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn cwsmeriaid.

Rydym wedi gofyn am gael ein hystyried ar gyfer cytundeb gyda'r cyngor fel rhan o'u proses dendro. Mae'r cyngor wedi gofyn am wybodaeth ynghylch ein polisi cydraddoldeb hiliol. Pam maen nhw'n gofyn am hyn, ac a oes raid i ni roi'r wybodaeth yma iddyn nhw?

- Mae gan awdurdodau lleol (a phob corff cyhoeddus) ddyletswydd cyfreithiol dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol yn eu holl weithgareddau, gan gynnwys y rhai a gyflawnir gan eraill ar eu rhan.
- Mae'r cyngor wedi gofyn i chi am wybodaeth ynghylch eich polisi cydraddoldeb hiliol, er mwyn bod yn siwr y byddwch yn gallu bodloni unrhyw ofynion am gydraddoldeb hiliol yn y cytundeb.
- Os byddwch yn methu darparu'r wybodaeth, efallai na lwyddwch i ennill y cytundeb.

GWELD EICH CYNNYDD

Defnyddiwch y rhestr yma i weld a yw eich busnes yn cyflawni ei gyfrifoldebau. Mae sêr * wrth gwestiynau ar gyfer busnesau â mwy o adnoddau.

- 1 A oes gennych chi bolisi cydraddoldeb hiliol ysgrifenedig?
 Oes Nac oes
- 2 A oes gennych chi gynllun gweithredu cydraddoldeb hiliol?
 Oes Nac oes
- 3 A oes gennych chi bolisi aflonyddu?
 Oes Nac oes
- 4 A oes gennych chi drefn ar gyfer delio â chwynion o wahaniaethu ar sail hil neu aflonyddu?
 Oes Nac oes

5 Fyddwch chi'n rhoi ystyriaeth i gyfleoedd cydraddoldeb hiliol yn y meysydd canlynol:

- a) Hysbysebu swyddi gwag?
 Byddaf Na fyddaf
- b) RECRIWTIO A DETHOL?
 Byddaf Na fyddaf
- c) Gwasanaethau i gwsmeriaid?
 Byddaf Na fyddaf

6 Os oes gennych chi bolisi cydraddoldeb hiliol ysgrifenedig, ydych chi wedi mynd ati i wneud yn siwr bod yr holl staff wedi'i ddarllen a'i ddeall a'u bod yn gwybod lle i gael copïau?
 Ydw Nac ydw

- 7** Ydych chi wedi mynd ati i sicrhau bod pob gweithiwr yn deall beth sy'n ymddygiad derbyniol yn y gweithle a beth sy'n ymddygiad annerbyniol?
 Ydw Nac ydw
- 8** A oes rhywun yn gyfrifol am gydraddoldeb hiliol yn eich busnes?
 Oes Nac oes
- 9** A yw eich staff yn gwybod pwy sy'n gyfrifol am hyn?
 Ydyn Nac ydyn
- 10** Fyddwch chi'n cadw golwg i weld a yw eich polisi cydraddoldeb hiliol yn cyrraedd y nod?
 Byddaf Na fyddaf
- *11** Fyddwch chi'n rhoi hyfforddiant i'ch staff ar eich polisi cydraddoldeb hiliol?
 Byddaf Na fyddaf
- *12** A fyddwch chi'n monitro
- a)** eich polisi cydraddoldeb hiliol a'ch cynllun gweithredu?
 Byddaf Na fyddaf
- b)** recriwtio, hyfforddiant a dyrchafiadau?
 Byddaf Na fyddaf

c) cwynion am wahaniaethu ac aflonyddu ar sail hil?

Byddaf Na fyddaf

***13** *Ydych chi wedi gweithredu'n gadarnhaol i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth ymysg unrhyw grwpiau?

Ydw Nac ydw

Busnesau bychain

12 ateb cadarnhaol - gwych
 8-11 ateb cadarnhaol – dechrau da
 4 - 7 ateb cadarnhaol – rhagor o waith i'w wneud
 0 - 3 ateb cadarnhaol – dechreuwch nawr!

Busnesau â mwy o adnoddau

17 ateb cadarnhaol - gwych
 11 - 16 ateb cadarnhaol – dechrau da
 5 - 10 ateb cadarnhaol - rhagor o waith i'w wneud
 0 - 4 ateb cadarnhaol - dechreuwch nawr!

GWYBODAETH YCHWANEGOL

RHESTR TERMAU

aflonyddu hiliol

Gweithredoedd neu eiriau wedi'u cyfeirio at rywun ar sail hil, sy'n annifyr, sy'n tarfu ar urddas yr unigolyn hwnnw, neu'n creu amgylchedd bygythiol, anghyfeillgar, diraddiol, bychanol neu annymunol iddyn nhw.

ar sail hil

Am resymau lliw, hil, cenedligrwydd neu darddiad ethnig neu genedlaethol.

awdurdod cyhoeddus

Holl adrannau llywodraeth ganolog a'u hasiantaethau gweithredol a chyrrff cyhoeddus anadrannol, holl sefydliadau'r GIG, cyrrff llywodraethol ysgolion a sefydliadau addysg bellach ac uwch, Senedd yr Alban a Llywodraeth Cynulliad Cymru.

busnes

Unrhyw gorff preifat neu wirfoddol, fel cwmni, partneriaeth, ymddiriedolaeth elusennol neu fath arall o gorff, sy'n gallu mynd i gytundeb i ddarparu nwyddau, gwaith neu wasanaethau.

busnes llai

Yn cynnwys busnesau micro (sy'n cyflogi 0 – 9 o bobl), busnesau bychain (sy'n cyflogi 10 – 49 o bobl) a busnesau canolig (sy'n cyflogi 50 – 250 o bobl).

caffael

Y broses lle mae awdurdod cyhoeddus yn mynd i gytundeb gyda chyflenwr allanol i wneud gwaith neu ddarparu nwyddau a gwasanaethau. Mae'r term yn cwmpasu pob cytundeb gydag awdurdodau cyhoeddus, gan gynnwys prosiectau Mentrau Cyllid Preifat a Phartneriaethau Preifat Cyhoeddus. Nid yw'n cynnwys y penderfyniad i 'brynu' gan gyflenwr allanol.

cyflenwr

Corff preifat neu wirfoddol sy'n darparu nwyddau, gwaith neu wasanaethau i awdurdod cyhoeddus.

Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976

Y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 fel y'i newidiwyd gan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Newidiad) 2000.

dyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol

Y dyletswydd a osodir ar awdurdodau cyhoeddus dan adran 71(1) y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol i roi 'ystyriaeth briodol i'r angen i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail hil a hyrwyddo cyfle cyfartal a pherthnasau da rhwng pobl o wahanol grwpiau hil'.

gofyniad galwedigaethol dilys

Darpariaeth yn y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol sy'n caniatáu i gyflogwyr gyfyngu swydd ar gyfer aelodau o grŵp hil penodol oherwydd ei bod yn 'ofyniad dilys a hanfodol ar gyfer y swydd'.

grŵp hil

Grŵp o bobl sy'n cael eu diffinio yn ôl lliw, hil, cenedligrwydd neu darddiad ethnig neu genedlaethol.

gwahaniaethu ar sail hil

Gwahaniaethu hiliol. Mae'n digwydd mewn tair ffordd:

- **Gwahaniaethu uniongyrchol** – mae hyn yn digwydd wrth i unigolyn gael ei drin yn llai ffafriol ar sail hil nag y mae rhywun

arall yn cael ei drin, neu y byddai rhywun arall yn cael ei drin, mewn amgylchiadau tebyg.

- **Gwahaniaethu anuniongyrchol ar sail lliw neu genedligrwydd** – mae hyn yn digwydd pan fydd gofyniad neu amod, sydd yr un mor gymwys i bawb, na ellir ei fodloni ond gan gyfran sylweddol lai o bobl o grŵp hil penodol, a phan na ellir cyfiawnhau hynny'n wrthrychol. Mae gwahaniaethu anuniongyrchol *ar sail hil, neu darddiad ethnig neu genedlaethol* yn digwydd pan fydd 'darpariaeth, maen prawf neu arferiad' ymddangosiadol niwtral yn rhoi pobl o grŵp hil neu grŵp ethnig penodol dan anfantais, oni bai fod modd cyfiawnhau'r 'ddarpariaeth, maen prawf neu arferiad' fel 'dull cymesur o gyflawni nod cyfreithlon'.
- **Fictimeiddio** – mae hyn yn digwydd pan fydd rhywun a ddaeth ag achos o wahaniaethu anghyfreithlon ar sail hil, neu a roddodd dystiolaeth neu wybodaeth ar ran honiad rhywun arall, yn cael ei drin yn llai ffafriol wedyn.

gwasanaethau

Yn cynnwys nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau a ddarperir gan fusnesau neu gyrff cyhoeddus.

gweithiwr

Term ehangach na 'gweithiwr cyflogedig'. Mae'n cynnwys yr holl weithwyr cyflogedig (gan gynnwys rheolwyr), cyn weithwyr cyflogedig, ac eraill sy'n gwneud gwaith yn bersonol ar gytundeb, gan gynnwys rhai staff asiantaethol.

gweithiwr cyflogedig

Rhywun sy'n gweithio dan gytundeb cyflogaeth. Gweler 'gweithiwr'.

gweithredu cadarnhaol

Dan rai amgylchiadau, mae'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol yn caniatáu gwahaniaethu fel ffordd o oresgyn anghydraddoldeb hiliol. Gall cyflogwyr ddarparu hyfforddiant i bobl o grŵp (neu grwpiau) hil penodol er mwyn eu harfogi i wneud gwaith arbennig, os cawsant eu tangynrychioli yn y gwaith hwnnw yn y flwyddyn flaenorol, un ai yn eu cwmni neu ym mhoblogaeth yr ardal ble maen nhw'n recriwtio. Gall cyflogwyr hefyd annog pobl o'r grŵp (neu grwpiau) hil yma i ymgeisio am y gwaith dan sylw.

lleiafrifoedd ethnig

Pobl sydd wedi'u dosbarthu eu hunain yn

aelodau o grwpiau ethnig yn hytrach na 'gwyn Prydeinig'.

monitro

Proses sy'n golygu casglu, dadansoddi a gwerthuso gwybodaeth, i fesur perfformiad, cynnydd a newid.

monitro ethnig

Proses sy'n golygu casglu, storio a dadansodi gwybodaeth am gefndiroedd ethnig pobl, i fesur perfformiad, cynnydd a newid.

polisi amrywiaeth (neu gydraddoldeb)

Datganiad o ymrwymiad i gyfle cyfartal a thriniaeth deg, ni waeth beth fo hil, lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol, rhyw, tueddfryd rhywiol, anabledd, oedran neu grefydd neu gred yr unigolyn.

polisi cydraddoldeb hiliol

Datganiad o ymrwymiad i gyfle cyfartal a thriniaeth deg, ni waeth beth fo hil, lliw, cenedligrwydd, neu darddiad ethnig neu genedlaethol yr unigolyn. Gall hyn fod yn bolisi ar wahân neu'n rhan o bolisi cyffredinol ar amrywiaeth a chydraddoldeb.

CYSYLLTIADAU DEFNYDDIOL

Acas (Y Gwasanaeth Ymgynghori, Cymodi a Chymrodeddu)

Y gwasanaeth cysylltiadau cyflogaeth annibynnol. Mae Acas hefyd yn rhedeg Equality Direct, sef llinell gymorth ar gyfer rheoli cydraddoldeb yn y gweithle.

Gwefan: www.acas.org.uk

Llinell gymorth genedlaethol: 08457 474747
Equality Direct: 08456 003444

Age Positive

Gwefan a sefydlwyd gan y llywodraeth i gynorthwyo cyflogwyr i ymgodymu â'r ddeddfwriaeth arfaethedig ar oedran.

Gwefan: www.agepositive.gov.uk

Llygad Busnes

Gwasanaeth gwybodaeth am ddim i fusnesau yng Nghymru.

Gwefan: www.busesseye.org.uk

Llinell Gymorth: 08457 969798

Cyswllt: assistance@busesseye.org.uk

Business Gateway

Ar gyfer ymholiadau ynghylch cychwyn a rhedeg busnes yn yr Alban.

Gwefan: www.bgateway.com

Llinell Gymorth: 0845 609 6611

Cyswllt: network.helpline@scotent.co.uk

Business Link

Gwasanaeth gwybodaeth, cyngor a chefnogaeth hawdd ei ddefnyddio ar gyfer busnesau a reolir gan y DTI

Gwefan: www.businesslink.org

Ffôn: 0845 600 9006 (Minicom 0845 606 2666)

i'ch rhoi mewn cysylltiad â'ch Business Link agosaf

Siambrau Masnach

Edrychwch yn eich llyfr ffôn am y swyddfa agosaf atoch.

Y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol (CRE)

Mae'n rhoi gwybodaeth, cyngor a chyfarwyddyd ar faterion gwahaniaethu ar sail hil a chydaddoldeb hiliol.

Gwefan: www.cre.gov.uk

Llundain (pencadlys): 020 7939 0000

Birmingham: 0121 710 3000

Manceinion: 0161 835 5500

Leeds: 0113 389 3600

Gallwch lwytho'r canllaw yma ar ffurf PDF neu RTF print mawr yn

www.cre.gov.uk/smallbusiness.

Mae taflen ar gyfer cwmnïau bychain, Mae Cyfleoedd Cyfartal yng Nghymru yn Rhan o'ch Busnes Chi Hefyd, ar gael yn yr adran gyhoeddiadau ar wefan y CRE:

www.cre.gov.uk/publs/cat_employ.html

Y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol (yr Alban)

Gwefan: www.cre.gov.uk

Ffôn: 0131 524 2000

Y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol (Cymru)

Gwefan: www.cre.gov.uk

Ffôn: 0292 072 9200

Confederasiwn Diwydiannau Prydain (CBI)

Gwefan: www.cbi.org.uk

Yr Adran Diwydiant a Masnach (DTI)

Mae gwefan Cysylltiadau Cyflogaeth y DTI yn trafod cyfraith cyflogaeth, gan gynnwys deddfwriaeth cydraddoldeb.

Gwefan: www.dti.gov.uk/er

Ffôn: 020 7215 5000 (Uned Ymholiadau)

Gweler hefyd y Gwasanaeth Busnesau Bychain

Y Comisiwn Hawliau Anabledd (DRC)

Mae'n rhoi gwybodaeth, cyngor a chyfarwyddyd ynghylch materion yn ymwneud â gwahaniaethu ym maes anabledd.

Gwefan: www.drc-gb.org

Llinell Gymorth: 08457 622633

Minicom: 08457 622644

E-bost: enquiry@drc-gb.org

Ffacs: 08457 778878

The Diversity Directory

Rhestr o ymgynghorwyr amrywiaeth. Cofiwch mai cyfeirlyfr masnachol yw hwn ac nad oes unrhyw drefn ddilysu ar gyfer cynnwys enwau yn y cyfeirlyfr. Nid yw'r ffaith fod ymgynghorwyr yn cael eu henwi fan hyn yn golygu bod y CRE wedi'u dilysu.

Gwefan: www.diversityuk.co.uk

Y Comisiwn Cyfle Cyfartal (EOC)

Mae'n darparu gwybodaeth am faterion gwahaniaethu ar sail rhyw a chyflog cyfartal.

Gwefan: www.eoc.org.uk

Ffôn: 0845 601 5901

E-bost: info@eoc.org.uk

E-bost yng Nghymru: wales@eoc.org.uk

Equality Direct

Gweler Acas

Ffederasiwn Busnesau BychainGwefan: www.fsb.org.uk

Ffôn: 01253 336000

Highlands & Islands Enterprise – Yr Alban

Mae'n darparu cymorth i fusnesau yn yr Alban, yn bennaf trwy gwmnïau menter lleol.

Gwefan: www.hie.co.uk

Ffôn: 01463 234171

Cyswllt: hie.general@hient.co.uk**Cyllid y Wlad**Gwefan: www.inlandrevenue.gov.uk**Cynghorau Cydraddoldeb Hiliol (REC)**

Edrychwch yn eich llyfr ffôn am y swyddfa REC agosaf atoch.

Scottish Enterprise

Mae'n hyrwyddo menter a datblygu economaidd yn iseldir yr Alban.

Gwefan: www.scotent.co.uk

Llinell Gymorth: 0845 607 8787

Gwasanaeth Busnesau Bychain

Asiantaeth y DTI cefnogi buddiannau busnesau bychain.

Gwefan: www.sbs.gov.uk

Ffôn: 0845 001 0031

Cyswllt: gatewayenquiries@sbs.gsi.gov.uk**Prosiect Cydraddoldeb SME**

Yn cael ei redeg gan Awdurdod Datblygu Cymru, i ddarparu cyngor am ddim ar ddatblygu a gweithredu polisiau cyfle cyfartal.

Awdurdod Datblygu Cymru

Plas Glyndŵr

Ffordd y Brenin

Caerdydd CF10 3AH

Ffôn: 08457 775577 (Saesneg)

neu 08457 775566 (Cymraeg)

CATEGORïAU MONITRO ETHNIG

Mae'n bosib y byddwch eisiau cymharu'r wybodaeth a gasglwch gyda gwybodaeth a gesglir ac a gyhoeddir gan eraill (fel cynghorau lleol neu awdurdodau cyhoeddus eraill), felly rydym yn argymhell eich bod yn defnyddio'r categorïau ethnig a ddefnyddiwyd yng nghyfrifiad 2001, neu gategorïau sy'n cyfateb yn agos iawn atynt.

Efallai y byddai'n fwy ymarferol i chi gyfuno rhai grwpiau unigol yn benawdau eang. Ar y llaw arall, mae'n bosib fod eich busnes yn gweithio mewn ardal lle mae yna grŵp lleiafrif ethnig sy ddim yn cael ei gynrychioli yng nghategorïau eang y cyfrifiad. Os felly, mae'n bosib y byddwch eisiau ychwanegu is-gategori arall, i weddu i'ch amgylchiadau chi. Ond cofiwch wneud yn siwr bod eich is-gategori chi yn dod o fewn un o'r categorïau eang, neu ni fydd modd cymharu eich data gydag unrhyw ddata arall ar sail fframwaith y cyfrifiad.

Cymru a Lloegr

- A** GWYN
- Prydeinig
 - Gwyddelig
 - Unrhyw gefndir Gwyn arall (Ysgrifennwch...)
- B** CYMYSG
- Gwyn a Du Caribiaidd
 - Gwyn a Du Affricanaidd
 - Gwyn ac Asiaidd
 - Unrhyw gefndir Cymysg arall (Ysgrifennwch...)
- C** ASIAIDD NEU ASIAIDD PRYDEINIG
- Indiaidd
 - Pacistanaidd
 - Bangladeshaid
 - Unrhyw gefndir Asiaidd arall (Ysgrifennwch...)
- D** DU NEU DDU PRYDEINIG
- Caribiaidd
 - Africanaidd
 - Unrhyw gefndir DU arall (Ysgrifennwch...)
- E** TSIEINEAIDD NEU GRŴP ETHNIG ARALL
- Tsieineaidd
 - Unrhyw gefndir arall (Ysgrifennwch...)

Yr Alban

- A** GWYN
- Albanaidd
 - Prydeinig Arall
 - Gwyddelig
 - Unrhyw gefndir Gwyn arall (Ysgrifennwch...)
- B** CYMYSG
- Unrhyw gefndir cymysg (Ysgrifennwch...)
- C** ASIAIDD, ASIAIDD ALBANAIDD, NEU ASIAIDD PRYDEINIG
- Indiaidd
 - Pacistanaidd
 - Bangladeshaidd
 - Tsieineaidd
 - Unrhyw gefndir Asiaidd arall (Ysgrifennwch....)

- D** DU, DU ALBANAIDD, NEU DDU PRYDEINIG
- Caribiaidd
 - Africanaidd
 - Unrhyw gefndir Du arall (Ysgrifennwch...)

- E** UNRHYW GEFNDIR ETHNIG ARALL
- Unrhyw gefndir arall, (Ysgrifennwch...)

DEDDFAU ERAILL YM MAES CYDRADDOLDEB A CHYFLOGAETH

Y Ddeddf Cyflog Cyfartal (1970)

Mae'n cydnabod egwyddor cyflog cyfartal i ddynion a menywod am waith o werth cyfartal. Mae'r Comisiwn Cyfle Cyfartal wedi llunio CD-ROM defnyddiol am y ddeddf yma ac ar arferion da ar gyfer busnesau bychain: *Equal Pay, Fair Pay: A small busnes guide to effective pay practices.*

Y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw (1975)

Mae hon yn gwahardd gwahaniaethu ar sail rhyw, statws priodasol a newid rhyw. Bydd y Comisiwn Cyfle Cyfartal yn gallu rhoi mwy o wybodaeth am y gyfraith yma, y gyfraith yn gysylltiedig â chyflog cyfartal, ac arferion da.

Y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd (1995)

Mae hon yn gwahardd gwahaniaethu ar sail anabledd unigolyn. Erbyn mis Hydref 2004,

bydd y rheolau'n cyfeirio at fusnesau o bob maint. Mae'r Comisiwn Hawliau Anabledd, sef y corff statudol sy'n gyfrifol am y maes yma, wedi llunio llyfryn rhagarweiniol ar gyfer busnesau bychain a chanolig ar ei gôd ymarfer ar hawliau mynediad at nwyddau, cyfleusterau, gwasanaethau a swyddfeydd.

Y Ddeddf Hawliau Cyflogaeth (1996)

Mae'n rhoi'r hawl i gael ymagwedd gytbwys â gwaith a bywyd. Mae'n cwmpasu, er enghraifft, hawliau mamolaeth i fenywod, gan gynnwys yr hawl i beidio â chael eich diswyddo'n annheg ar sail beichiogrwydd.

Deddf Cyflogaeth (2002)

Mae hon yn newid Deddf Hawliau Cyflogi 1996 ac mae'n cyflwyno nifer o ddarpariaethau newydd, gan gynnwys hawl rhieni â phlant

ifanc i wneud cais am oriau gwaith hyblyg, gwelliannau i absenoldeb mamolaeth, cyflwyno absenoldeb tadolaeth a mabwysiadu, a'r hawl i dderbyn absenoldeb mamolaeth a thadolaeth gyda chyflog. Fe ddaw'r Ddeddf i rym yn llawn ym mis Hydref 2004.

Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd neu Gred) (2003)

Mae'r rheoliadau yma, a ddaeth i rym yn 2003, yn ei gwneud hi'n anghyfreithlon gwahaniaethu mewn cyflogaeth ac hyfforddiant ar sail crefydd neu gred. Mae'r rheoliadau yn diffinio crefydd neu gred fel unrhyw grefydd, cred neu gredo athronyddol tebyg. Mae Acas wedi llunio canllaw

defnyddiol i'r rheoliadau.

Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Tueddfryd Rhywiol) (2003)

Mae hyn yn ei gwneud hi'n anghyfreithlon gwahaniaethu mewn cyflogaeth ac hyfforddiant ar sail tueddfryd rhywiol. Mae Acas wedi llunio canllaw defnyddiol i'r rheoliadau.

Gwahaniaethu ar sail oedran

Erbyn mis Hydref 2006, fe fydd hi'n anghyfreithlon gwahaniaethu mewn cyflogaeth ac hyfforddiant ar sail oedran.

ENGHREIFFTIAU

AFLONYDDU A DISWYDDO

16 oed oedd Mr B, dyn o darddiad ethnig cymysg, pan oedd yn gweithio i gwmni golchi ceir. Yn ystod y ddau fis y bu yno, bu'n rhaid iddo oddef sarhad hiliol cynyddol bryfoclyd gan y dynion ifanc eraill oedd yn gweithio gydag ef. Yn y diwedd aeth Mr B yn sâl a dywedodd ei feddyg wrtho am gadw draw o'r gwaith am ddau ddiwrnod. Fe ffoniodd ei bennaeth i ddweud hyn, ond dywedwyd wrtho am beidio â dod yn ôl oherwydd fod ei swydd eisoes wedi cael ei rhoi i rywun arall. Fe aeth Mr B â'i gyflogwr i'r tribiwnlys, gan honni y bu gwahaniaethu uniongyrchol yn ei erbyn.

Roedd yn amlwg yng ngwrandawriad y tribiwnlys bod y dynion ifanc eraill oedd yn gweithio yn y cwmni golchi ceir, a'u goruchwyliwr, yn credu bod y sarhad hiliol a'r cellwair yn hollol dderbyniol. Gwrthododd y tribiwnlys esboniad y cwmni bod Mr B wedi'i ddiswyddo oherwydd ei agwedd at waith. Gwrthododd y dadleuon hefyd y dylai'r tribiwnlys roi ystyriaeth arbennig i faint y cwmni a'r math o fusnes yr oedd yn ei redeg a gorchynnwyd y dylai'r cwmni dalu cyfanswm o tua £2,800 o iawndal i Mr B.

COFNOD O DDISWYDDO GWEITHWYR CYFLOGEDIG DU

Penderfynodd tribiwnlys cyflogaeth yn Birmingham bod cwmni o benseiri, oedd â hanes o ddiswyddo gweithwyr cyflogedig proffesiynol du ac Asiaidd ar ôl gwasanaeth byr, wedi gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn pensaer Asiaidd. Dywedodd y tribiwnlys fod y cwmni wedi'i feirniadu heb reswm yn ystod ei gyflogaeth, wedi'i wthio i'r cyrion ac yna ei ddiswyddo ar ôl naw mis, am

berfformiad gwael. Ef oedd y trydydd gweithiwr cyflogedig o leiafrif ethnig i gael ei ddiswyddo mewn llai na 12 mis.

Ffynhonnell: *Arolwg Cyfleoedd Cyfartal*
www.eordirect.com

GWAHANIAETHU HEB GOSB

Gŵr du o Jamaica yw Mr J, a gwnaeth gais am swydd trin coed mewn ymateb i hysbyseb yn y papur lleol. Cafodd gyfweiliad a dywedwyd wrtho y câi wybod y canlyniad mewn diwrnod neu ddau.

Ni chlywodd Mr J gan y cwmni ac yn y diwedd, ar ôl iddo ffonio sawl tro, fe ddywedwyd wrtho fod y swydd wedi'i llenwi.

Y noson honno, fe ymddangosodd hysbyseb eto am waith trin pren yn y papur lleol. Ymgeisiodd Mr J eto, ond cafodd wybod fod y swydd wedi'i llenwi. Bu trydydd hysbyseb, trydydd cais a thrydydd gwrthodiad.

Cadarnhawyd honiad Mr J i'r cwmni wahaniaethu yn ei erbyn ar sail hil yn nhribiwnlys cyflogaeth Nottingham. Doedd y

tribiwnlys ddim yn meddwl llawer o ddadl y cwmni na allai fod wedi gwahaniaethu oherwydd ei fod eisoes yn cyflogi gŵr o India'r Gorllewin a dau Asiad. 'Gan gymryd achos eithafol', meddai'r tribiwnlys, 'gallai unrhyw gyflogwr gyflogi un person o India'r Gorllewin neu un Iddew neu un Tsieinead ac yna mynd ati i wahaniaethu yn erbyn pob unigolyn arall o hil neu liw tebyg heb gosb.'

Ffynhonnell: *Arolwg Cyfleoedd Cyfartal*
www.eordirect.com

CYFLOG ISEL OHERWYDD RHAGFARN

Roedd Mr B yn un o nifer o weithwyr cynhyrchu o leiafrif ethnig a oedd yn cael eu cyflogi gan gwmni yn Wolverhampton. Yn 1989, ymunodd Mr E â'r cwmni fel cyfarwyddwr, ac yn fuan wedyn, fe benododd ddau oruchwyliwr gwyn. Un o gamau cyntaf Mr E oedd cyflwyno cynllun i wobrwyo gweithwyr unigol yn ôl eu sgiliau, teilyngdod ac agwedd. Canlyniad hyn oedd fod Mr H, a oedd yn gwneud yr un gwaith â Mr B, yn derbyn £40 yr wythnos yn fwy o dâl.

Cwynodd Mr B, ond yn ofer. Roedd yn siomedig ac yn teimlo'n brin ei gymhelliad, ond bob tro y cwynai roedd y cwmni yn defnyddio ei ddiffyg cymhelliad i barhau i wrthod rhoi codiad cyflog iddo. Dair blynedd yn ddiweddarach, bu cyfarfod rhwng Mr B a'r rheolwr-gyfarwyddwr i drafod y posibilrwydd o golli ei swydd yn wirfoddol. Cafodd y cais ei wrthod, ond dywedwyd wrtho petai swyddi'n cael eu colli yn ddiweddarach yn ystod y flwyddyn y byddai'n cael ei ystyried.

Tua chwe neu saith mis wedyn, fe benderfynodd y cwmni fod raid colli swyddi a Mr B oedd un o'r rhai a ddewiswyd. Adeg ei

ddiswyddo, dim ond un gweithiwr o leiafrif ethnig oedd ar ôl yn y cwmni. Llwyddodd Mr B i hawlio bod ei ddiswyddo yn wahaniaethu ar sail hil.

Er bod y tribiwnlys yn fodlon bod Mr B wedi'i ddewis i golli ei swydd ar ei gais ei hun, nododd fod y cais wedi codi o ganlyniad uniongyrchol i'w driniaeth wahaniaethol gan y cwmni. Pan ofynnwyd iddo egluro pam fod y cwmni yn cyflogi cyn lleied o weithwyr o leiafrifoedd ethnig mewn ardal fel Wolverhampton, atebodd Mr E fod 'pobl liw' yn dueddol o fod wedi'u hyfforddi'n wael o ran sgiliau ac yn gyffredinol bod eu galluoedd yn isel. Y safbwyntiau stereoteip a gwahaniaethol yma, 'bod pobl o leiafrifoedd ethnig yn debygol o fod yn israddol i bobl wyn', meddai'r tribiwnlys, oedd yn gyfrifol i raddau helaeth am y graddfeydd cyflog gwahanol rhwng Mr B a Mr H.

Ffynhonnell: *Arolwg Cyfleoedd Cyfartal*
www.eordirect.com

DYFARNIAD O £33,000 AM WAHANIAETHU AR SAIL HIL

Roedd Mr Z yn cael ei gyflogi fel gweinydd rhan amser yn Glasgow, a hawliodd iddo ddiodeff gwahaniaethu ar sail hil, fictimeiddio a diswyddo annheg. Mae Mr Z o genedligrwydd Pacistanaid ac yn Fwslim. Roedd ei gyflogwyr yn y bwyty yn Siciaid Indiaidd. Honnai Mr Z fod ei gyflogwyr wedi aflonyddu arno, ei sarhau a'i ddiraddio, a hynny ar sail hil, a bod ei gyflogwyr hefyd wedi gwneud sylwadau difriol am ei grefydd. Cafodd honiad Mr Z ei gadarnhau gan y

tribiwnlys cyflogaeth a dyfarnwyd cyfanswm o £33,000 o iawndal iddo.

Cafodd yr achos yma ei wrando cyn mis Rhagfyr 2003, pan ddaeth yn anghyfreithlon trin gweithiwr neu ymgeisydd am swydd yn llai ffafriol ar sail crefydd neu gred. Petai'r achos wedi dod gerbron ar ôl y dyddiad hwnnw, byddai Mr Z wedi gallu hawlio gwahaniaethu ar sail crefydd yn ogystal ag ar sail hil.

GORCHYMYN I WAHANIAETHU

Menyw wyn yw Mrs S. Dechreuodd ar ei swydd fel derbynnydd ar gyfer cwmni llogi faniau yng Nghwmbrân. Fel rhan o gwrs cyflwyno ynghylch asesu pobl ar gyfer risg, dywedwyd wrthi fod gan y cwmni bolisi arbennig ar gyfer ymdrin â chwsmeriaid o leiafrifoedd ethnig: 'Rhaid i ni fod yn ofalus i bwy rydym yn llogi cerbydau. Os byddwch yn cael galwad ffôn gan unrhyw bobl liw neu Asiaid – gallwch ddweud yn ôl eu lleisiau fel arfer – rhaid i chi ddweud wrthyn nhw nad oes dim cerbydau ar gael.'

Roedd Mrs S wedi cael cymaint o ysgytwad nes iddi benderfynu na allai barhau yn ei swydd. Fe ffoniodd y cyfarwyddwr a dweud wrtho na allai hi ddim gwneud y swydd. Fe eglurodd ei rhesymau mewn llythyr yn ddiweddarach. Yna

fe aeth â'r cwmni i'r tribiwnlys gan hawlio gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail hil. Fe aeth yr achos yr holl ffordd i'r Llys Apêl. Cadarnhaodd y llys gasgliad y tribiwnlys cyflogaeth fod y cwmni wedi gwahaniaethu ar sail hil yn erbyn Mrs S wedi iddi ymddiswyddo mewn ymateb i gael cyfarwyddyd i wahaniaethu yn erbyn cwsmeriaid duon ac Asiaidd. Dyfarnodd y tribiwnlys £5,000 o iawndal iddi.

Ffynhonnell: *Arolwg Cyfleoedd Cyfartal*
www.eordirect.com

GWASANAETH GWAHANIAETHOL

Trefnodd cwsmer du ei groen i logi car dros y ffôn gyda chwmni llogi ceir. Fodd bynnag, pan aeth y gr draw i'w swyddfeydd, fe wrthododd y cwmni gadarnhau ei drefniant.

Roedd yn amau mai oherwydd lliw ei groen yr oedd y cwmni'n gwrthod, felly fe ofynnodd i gyfaill gwyn drefnu siwrnai debyg. Llwyddodd

i wneud hynny heb drafferth o gwbl. Gwrthododd y cwmni ceir dderbyn eu bod yn 'gwrthod pobl ar sail lliw', ond fe aeth y cwsmer â'r cwmni i'r llys, a dyfarnwyd iawndal o £3,000 iddo.

EU GWAHARDD OHERWYDD NAD OEDDYNT YN WYN

Fe wrthodod clwb mis yn Birmingham roi mynediad i grŵp o bedwar o bobl o gefndiroedd lleiafrif ethnig. Dywedwyd bod y clwb yn llawn. Yn y cyfamser, cerddodd grŵp o bobl wyn i mewn heb gael eu rhwystro. Bu'n

rhaid i'r clwb dalu iawndal o £20,000 pan benderfynodd y llys ei fod wedi gwahaniaethu'n uniongyrchol yn erbyn y bobl ifanc ar sail hil.

ARFARNU HILIOIOL A DISWYDDO

Gŵr o dras Indiaidd yw Mr S, a dechreuodd weithio i gwmni gwerthu ceir fel rheolwr gwerthu cynorthwyol ym mis Medi 1999. Ym mis Tachwedd y flwyddyn honno, fe dderbyniodd gweithiwr arall, Mr M, rybudd am sylwadau hiliol a wnaeth wrth Mr S.

Ymgeisiodd Mr S yn llwyddiannus i fod yn rheolwr yn siop newydd y cwmni yn Bradford pan agorai, sef yn ystod haf 2000.

Penodwyd Mr M yn rheolwr cyffredinol y swyddfeydd ym Manceinion ym mis Ebrill 2000, gan gael ei ddyrchafu'n uwch na Mr S o ran rheoli.

Ganol Ebrill, cafodd Mr S ei asesu gan reolwr arall a dywedwyd wrtho ei fod yn gwneud yn dda. Fodd bynnag, o fewn dyddiau, cynhaliodd Mr M ail arfarniad, hynod negyddol. Ar 24 Mai 2000, cafodd Mr S wybod y byddai'n colli ei swydd, ar 26 Mai.

Cadarnhawyd honiad Mr S bod gwahaniaethu wedi digwydd yn ei erbyn gan driwlynlys cyflogaeth Manceinion. Gwelwyd nad oedd

unrhyw weithiwr arall wedi cael ei asesu ddwywaith mewn mis, ac na fyddai Mr S wedi cael ail arfarniad, nac arfarniad mor faleisus, hiliol, a digyfiawnhad, heblaw am ei darddiad ethnig. Doedd y triwlynlys ddim yn credu chwaith fod yna swyddi'n cael eu colli – doedd yr un gwerthwr arall wedi colli'i swydd ym Manceinion. Yn syml iawn roedd Mr M wedi bod eisiau cael gwared ar Mr S, a'i brif reswm oedd tarddiad ethnig Mr S.

Gorchmynnwyd y dylai'r cwmni dalu cyfanswm o tua £38,000 o iawndal i Mr S.

Ffynhonnell: *Arolwg Cyfleoedd Cyfartal*
www.eordirect.com

‘DIM OND JÔC’

Ar ôl wythnosau o gael cydweithwyr mewn ffowndri yn dweud ei fod yn ‘hen Wyddel twp’, fe gwynodd gweithiwr Gwyddelig. Dywedodd rheolwr-gyfarwyddwr y cwmni wrtho am anwybyddu’r sylwadau, oherwydd mai ‘dim ond jôcs ydyn nhw’. Yn y diwedd, pan gafodd ei ddiswyddo – oherwydd iddo ddal ati i ofyn i’r rheolwr wneud rhywbeth – fe aeth â’i achos at dribiwnlys.

Penderfynodd y tribiwnlys fod y cwmni wedi gwahaniaethu’n uniongyrchol yn erbyn y Gwyddel wrth ei ddiswyddo, ‘oherwydd ei fod yn Wyddel, oedd yn amharod i dderbyn jôcs Gwyddelig’ – hynny yw, nid oedd yn ‘ffitio i mewn’.

Gorchmynnwyd y dylai’r cwmni dalu bron i £8,000 mewn iawndal.

METHU HYSBYSEBU

Roedd cyflogwr wedi rhoi dyrchafiad i weithiwr i swydd a oedd newydd ei chreu heb hysbysebu'r swydd wag, fel na chafodd neb gyfle i ymgeisio. Yn ôl tribiwnlys ym

Manceinion roedd y cyflogwr wedi gwahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn gweithiwr du a fyddai wedi ymgeisio am y swydd petai'n gwybod amdani.

GADAEI OHERWYDD AFLONYDDU

Gŵr o dras Serbaidd yw Mr M, a bu'n gweithio ym Mhrydain ers dros 40 mlynedd. Roedd yn un o 25 o weithwyr mewn cwmni lliwio.

Cwynodd am nifer o achlysuron o aflonyddu cyson ar sail ei darddiad ethnig a chenedlaethol, yn enwedig ar ôl i'r rhyfel yn Bosnia ddechrau. Fe wynebai sylwadau fel, 'Dos yn ôl i Bosnia neu ble bynnag rwyf ti'n perthyn, a cher i ymladd a marw fel ci yn

hytrach na'n bois ni'; a, 'Petai'r holl bobl ddŵad a'r bobl dduon yn mynd yn ôl i'w gwledydd eu hunain, mi fyddai pethau'n well yn y wlad yma.' Aeth y cyfan yn drech na Mr M yn y diwedd ac ymddiswyddodd a chwyno wrth y tribiwnlys. Enillodd ei achos ac fe ddyfarnodd y tribiwnlys iawndal o tua £3,800 iddo.

AFLONYDDU MILAIN, NID CELLWAIR

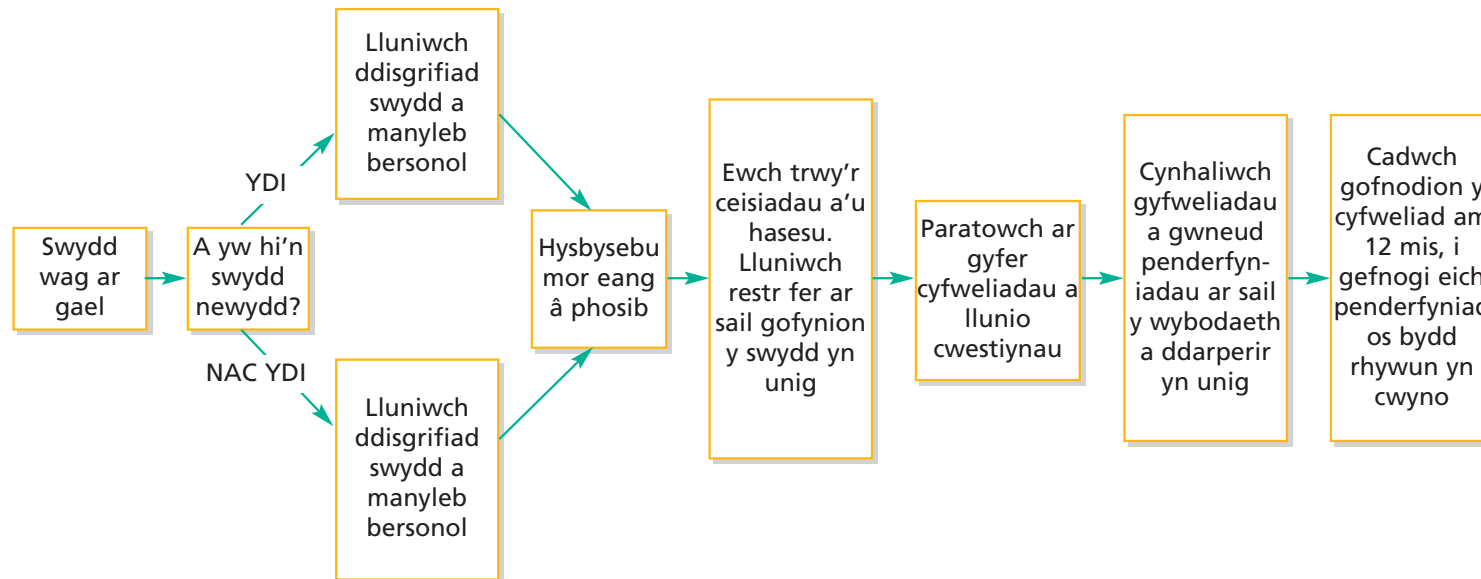
Yn dilyn sarhad ac aflonyddu mewn ffowndri a gyflogai 33 o weithwyr, cyflwynodd Mr H ei gŵyn gerbron tribiwnlys Leeds. Roedd Mr H, oedd yn Fwslim, wedi tynnu sylw'r rheolwr at y digwyddiadau gwarthus ddwywaith. Y tro cyntaf (pan wthiodd rhywun ben mochyn o flaen ei wyneb), fe gafodd ei sicrhau y byddai pethau'n cael eu datrys. Yr ail dro, gofynnwyd i Mr H beth roedd ef wedi'i wneud i achosi hyn.

Yn ôl y tribiwnlys roedd atebion y cwmni yn 'affwysol annigonol' ac nid oedd yn 'derbyn am eiliad' bod y sarhad a ddioddefodd Mr H yn ddim ond 'cellwair chwareus'. Eglurodd y tribiwnlys hefyd nad oedd maint y cwmni yn effeithio dim ar y 'safonau a ddisgwylid gan gyflogwyr rhesymol wrth ymdrin â materion disgyblaethol'.

CYTUNDEBAU CYHOEDDUS

- Roedd cytundeb ar gyfer cyflenwi helmedau newydd i'r heddlu yn mynnu bod y contractiwr yn darparu brethyn o'r un lliw, gyda'r un arwyddlun, ar gyfer tyrbanau i'w gwisgo gan heddweision Sicaidd gwryw.
- Mae cytundeb ymddiriedolaethau'r GIG ar gyfer cyflenwi prydau parod yn cynnwys prydau sy'n addas ar gyfer diet pobl Garibïaidd a Tsieineaidd, yn ogystal â phrydau sy'n bodloni rhai gofynion crefyddol – fel prydau halal, cosher a

SIART LLIF RECRIWTIO A DETHOL



DOGFENNAU ENGHREIFFTIOL

POLISI CYDRADDOLDEB HILIOI ENGHEIFFTIOI

Pwrpas y polisi hwn yw sicrhau cyfle cyfartal i'r holl weithwyr, pawb sy'n ymgeisio am swyddi, cleientiaid a chwsmeriaid, beth bynnag yw eu hil, lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol. Rydym yn gweld gwerth mewn sail gwsmeriaid amrywiol, a'r unigoliaeth a'r creadigrwydd y gall yr holl weithwyr ei gyfrannu i'r gweithlu.

Egwyddorion gweithredol

- Bydd gweithwyr, ymgeiswyr am swyddi, ymwelwyr, cleientiaid a chwsmeriaid yn cael eu trin yn deg, yn agored a gonest, a chydag urddas a pharch.
- Ni fydd unrhyw ymgeisydd am swydd nac unrhyw weithwyr yn derbyn triniaeth lai ffafriol ar sail hil, lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol.
- Mae cyfle cyfartal yn ymwneud ag arferion cyflogaeth da ac mae'n gwneud synnwyr busnes cadarn. Byddwn yn cymryd camau i wneud yn siwr bod ein holl arferion busnes yn sicrhau cyfle cyfartal.
- Bydd recriwtio, hyfforddiant a chyfleoedd am ddyrchafiad ar gael mor eang â phosib.
- Bydd meini prawf ar gyfer cyflogaeth, hyfforddiant a chyfleoedd am ddyrchafiad yn llwyr gysylltiedig â'r swydd.
- Bydd penderfyniadau cyflogaeth ar recriwtio, dyrchafu a hyfforddiant ar sail teilyngdod yn unig.

- Mae gan bawb hawl i weithio a chynnal eu busnes mewn amgylchedd sy'n rhydd rhag gwahaniaethu anghyfreithlon ac aflonyddu. Wnawn ni ddim caniatáu ymddygiad o'r fath dan unrhyw amgylchiadau.
- Gallwn gymryd camau disgyblu, gan gynnwys diswyddo, yn erbyn unrhyw weithwyr a geir yn gyfrifol am aflonyddu neu wahaniaethu.
- Os bydd unrhyw weithwyr neu rywun dan hyfforddiant yn credu bod rhywun yn gwahaniaethu yn ei erbyn ef neu hi, eu bod yn cael eu fictimeiddio neu fod rhywun yn aflonyddu arnynt, fe ddylen nhw godi'r mater trwy drefn gwynion y cwmni.

Mae'r polisi hwn yn cael ei gefnogi'n llwyr gan _____ (y perchennog/uwch reolwr a enwir/uwch dîm rheoli). Byddwn yn sicrhau bod ein holl weithwyr, cwsmeriaid a chleientiaid yn ymwybodol o'r polisi, a'u bod yn deall eu bod yn gyfrifol am gadw ato.

Mae ein cynllun gweithredu cydraddoldeb hiliol yn disgrifio'r camau y byddwn yn eu cymryd i weithredu'r polisi hwn.

Byddwn yn monitro'r cynllun gweithredu ac arolygu'r cynnydd a wnaethom bob blwyddyn, er mwyn sicrhau bod y polisi yn cyrraedd y nod.

CYNLLUN GWEITHREDU CYDRADDOLDEB HILIOI ENGHREIFFTIOI (1)

- ____ (perchennog/rheolwr a enwir neu uwch aelod o staff) sy'n gyfrifol am y polisi cydraddoldeb hiliol ac am sicrhau bod y cynllun gweithredu cydraddoldeb hiliol yn cael ei ddefnyddio.
- Byddwn yn dosbarthu ein polisi cydraddoldeb hiliol, ein polisi ar aflonyddu a threfn gwynion i'r holl weithwyr a'u cynrychiolwyr, a'u harddangos hefyd ar hysbysfyddau'r cwmni.
- Byddwn yn rhoi cyfarwyddyd i oruchwylwyr, rheolwyr a staff perthnasol eraill ynghylch polisi cydraddoldeb y cwmni, ac ynghylch eu cyfrifoldebau dan y ddeddf.
- Ein nod yw cyflogi gweithlu amrywiol. Byddwn yn arolygu a diwygio polisiau, arferion, a threfniadau'r cwmni yn rheolaidd, er mwyn gwneud yn siwr nad oes posibilrwydd eu bod yn wahaniaethol.
- Os bydd pobl o gefndiroedd ethnig penodol yn cael eu tangynrychioli, byddwn yn:
 - cynnwys datganiad yn ein hysbysebion swyddi, yn mynd ati i'w hannog i ymgeisio;
 - sicrhau ein bod yn hysbysebu swyddi mor eang â phosib;
 - ymgynghori ag asiantaethau arbenigol fel y Ganolfan Byd Gwaith, am gyngor;
 - sicrhau bod y meini prawf ar gyfer dethol staff yn llwyr gysylltiedig â'r swydd; a
 - cadw cofnod o gefndiroedd ethnig yr holl weithwyr ac ymgeiswyr am swyddi, a defnyddio'r wybodaeth i wella cyfleoedd ar bob lefel yn y cwmni.
- Ein nod yw gwasanaethu pob aelod o'r gymuned. Os bydd rhai pobl o grwpiau hil yn cael eu tangynrychioli ymhlith ein cwsmeriaid, byddwn yn datblygu strategaethau marchnata a strategaethau eraill i'w cyrraedd.

CYNLLUN GWEITHREDU CYDRADDOLDEB HILIOI ENGHREIFFTIOI (2):

Ar gyfer busnesau â mwy o adnoddau

- ____ (uwch reolwr a enwir) sy'n gyfrifol am y polisi cydraddoldeb hiliol ac am sicrhau bod y cynllun gweithredu cydraddoldeb hiliol yn cael ei ddefnyddio.
- Byddwn yn dosbarthu ein polisi cydraddoldeb hiliol i ymgeiswyr am swyddi a'r holl weithwyr, a'u cynrychiolwyr, trwy gynnwys copïau mewn deunydd cyflwyno a phecynnau ymgeisio, a thrwy eu rhoi ar ein gwefan ac ar hysbysfyrddau'r cwmni.
- Byddwn yn sicrhau bod y polisi cydraddoldeb hiliol yn berthnasol i'n holl weithgareddau.
- Byddwn yn monitro'r polisi cydraddoldeb hiliol, er enghraifft, trwy gasglu a dadansoddi gwybodaeth am gefndiroedd ethnig yr ymgeiswyr am swyddi a'r holl weithwyr, ar bob lefel yn y cwmni.
- Os bydd unrhyw grwpiau hil yn cael eu tangynrychioli, byddwn yn:
 - cynnwys datganiad yn ein hysbysebion swyddi, yn mynd ati i annog pobl o'r grwpiau hynny i ymgeisio;
 - sicrhau bod ein hysbysebion swyddi yn eu cyrraedd;
 - ystyried defnyddio cyfryngau lleiafrifoedd ethnig ar gyfer ein hysbysebion swyddi;
 - ymgynghori ag asiantaethau arbenigol fel y Ganolfan Byd Gwaith, am gyngor;
 - sicrhau bod y meini prawf ar gyfer dethol staff yn llwyr gysylltiedig â'r swydd;
 - arolygu a diwygio polisiâu, arferion a threfniadau'r cwmni; ac
 - ystyried gweithredu'n gadarnhaol i ddarparu hyfforddiant yn arbennig i grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli.

- Byddwn yn sicrhau bod ein holl weithwyr yn gwybod am ein polisi aflonyddu a'n trefn gwynion ac yn eu deall, trwy:
 - dosbarthu'r polisi a'r drefn i'r holl staff ac arddangos y ddau ar hysbysfyrddau'r cwmni; a
 - cynnal cyfarfodydd staff i egluro a thrafod y polisi.
- Bydd uwch reolwyr a staff eraill sy'n gysylltiedig â recriwtio ac ymdrin â chwynion yn derbyn hyfforddiant mewn cydraddoldeb hiliol a'r gyfraith ar wahaniaethu.
- Byddwn yn ystyried defnyddio asiantaethau allanol i'n cefnogi a'n cynghori ynghylch materion cydraddoldeb.
- Ein nod yw gwasanaethu pob aelod o'r gymuned. Os bydd rhai pobl o grwpiau hil yn cael eu tangynrychioli ymhlith ein cwsmeriaid, byddwn yn datblygu strategaethau marchnata a strategaethau

DISGRIFIAD SWYDD A MANYLEB BERSONOL ENGHREIFFTIOL

RHEOLWR(AIG) SWYDDFA

Cyflog: £18,000

Swyddogaeth

Yn gyfrifol am redeg y swyddfa o ddydd i ddydd, a rheoli un ysgrifenyddes. Atebol i'r rheolwr-gyfarwyddwr.

Prif ddyletswyddau a chyfrifoldebau

- Rheoli a delio â chyflenwadau dodrefn swyddfa, offer a deunydd ysgrifennu.
- Rheoli cyllidebau, a chofnodi ac adrodd ar wariant i'r rheolwr-gyfarwyddwr.
- Gwneud tasgau gweinyddol, yn nhrefn blaenoriaeth.
- Goruchwylio ac arolygu gwaith yr ysgrifenyddes.

- Delio ag ymholiadau cwsmeriaid.
- Gwneud yn siwr ein bod yn cydymffurfio â phrydles y swyddfa, seciwriti'r swyddfa a gofynion iechyd a diogelwch.
- Cadw golwg ar gyflenwadau offer Technoleg Gwybodaeth ac offer cyfathrebu eraill, a sicrhau bod unrhyw broblemau yn cael eu datrys.

Manyleb bersonol

Disgwylir i ymgeiswyr arddangos y canlynol:

- profiad o reoli cyllidebau
- gallu i oruchwylio staff a dirprwyo tasgau, a sicrhau bod gwaith yn cael ei wneud i'r safon anghenrheidiol

- profiad o weithio o fewn terfynau amser tynn ac amrywiol, dan bwysau
- gallu cyfathrebu'n fanwl gywir a pherswadiol gyda chydweithwyr, cwsmeriaid a chyflenwyr
- gwybodaeth am gyflenwyr offer Technoleg Gwybodaeth i swyddfeydd, a phrofiad o lunio cytundebau
- profiad o reoli cyfleusterau swyddfa, gan gynnwys gofynion iechyd a diogelwch.

DATGANIAD CYDRADDOLDEB ENGHREIFFTIOL AR GYFER HYSBYSEBION SWYDDI

Ein nod yw bod yn gyflogwr cyfle cyfartal.
Rydym yn croesawu pob cais, ni waeth beth fo
hil, lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu
genedlaethol, rhyw, anabledd, tueddfryd

rhywiol, oedran, neu grefydd neu gred yr
ymgeiswyr. Bydd pob cais yn cael ei ystyried yn
ôl teilyngdod yn unig.

HYSBYSEBION GWEITHREDU CADARNHAOL ENGHREIFFTIOL

- Mae croeso arbennig i geisiadau gan lleiafrifoedd ethnig gan eu bod yn cael eu tangynrychioli yn ein gweithlu ar hyn o bryd. Bydd pob ymgeisydd yn cael ei drin yn gyfartal yn ôl teilyngdod. Mae Adran 38(1)(b) y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 yn berthnasol.
- Mae gennym swyddi gweigion ar gyfer tri pheiriannydd trydanol cymwys yn ein ffatri yn y Canolbarth. Mae'r swydd yn cynnwys

cynnal a chadw, trwsio a rhoi prawf ar offer trydanol, yn ogystal â goruchwyllo'r llinell gynhyrchu. Cyfraddau tâl ac amodau gwaith da. Mae pobl o grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn cael eu tangynrychioli yn y gwaith yma yn y lleoliad yma, felly byddem yn annog ymgeiswyr o'r grwpiau yma yn arbennig. Bydd pob ymgeisydd yn cael ei drin yn gyfartal yn ôl teilyngdod. Mae Adran 38(1)(b) y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 yn berthnasol.

CWESTIYNAU ENGHREIFFTIOL AR GYFER FFURFLEN GAIS

Dyma gwestiynau/meysydd nodweddiadol i'w cynnwys ar ffurflen gais:

- Manylion personol
 - Enw(au) cyntaf
 - Cyfenw
 - Cyfeiriad
 - Ffôn cartref/gwaith
 - Cyfeiriad e-bost (os yw'n berthnasol)
 - A fyddech chi'n disgrifio eich hun fel rhywun anabl?
Byddwn/Na fyddwn
 - Ydych chi'n gymwys i weithio yn y DU?
Ydw/Nac ydw
 - Tarddiad ethnig (dewiswch o'r categorïau)
- Cyflogaeth
 - Cyflogwr presennol/mwyaf diweddar: rhowch eich enw, cyfeiriad, dyddiadau cyflogaeth, eich swydd, cyfnod rhoi rhybudd.
 - Cyn gyflogwyr: rhestrwch holl gyflogwyr blaenorol (rhowch eich enw, cyfeiriad, dyddiadau cyflogaeth, eich swydd).
- Addysg ac hyfforddiant
 - Rhestrwch (gyda dyddiadau) yr holl gymwysterau sydd gennych neu rydych yn astudio i'w cael. Cofiwch gynnwys unrhyw gyrsiau hyfforddiant ar sail gwaith; aelodaeth o gyrff proffesiynol; a manylion unrhyw waith gwirfoddol, gwaith cymunedol, neu waith arall heb dâl.

- Profiad a sgiliau perthnasol
 - Dangoswch gydag enghreifftiau sut rydych yn bodloni pob pwynt yn y fanyleb bersonol.
- Tystlythyrau
 - Rhowch enw, cyfeiriad a rhif ffôn dau ganolwr. Os yw'n berthnasol, dylai eich cyflogwr presennol neu eich cyflogwr mwyaf diweddar fod yn un o'r rhain.

POLISI AFLONYDDU HILIOI ENGHREIFFTIOI

Fel rhan o'i bolisi cydraddoldeb hiliol, mae'r cwmni yn ymroi i hyrwyddo amgylchedd gwaith da a chytûn ble mae'r holl weithwyr yn cael eu trin gyda pharch ac urddas. Ni ddylai unrhyw un deimlo dan fygythiad, cael ei ddychryn na'i ddiraddio ar sail hil, lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol, rhyw, statws priodasol, tueddfryd rhywiol, anabled, nodweddion corfforol, iechyd, neu grefydd neu gred.

Mae'r polisi hefyd yn cwmpasu aflonyddu sydd y tu allan i'r categorïau uchod ac y gellir eu galw'n fwlio.

Mae aflonyddu yn y gwaith yn ymddygiad annerbyniol ac ni fydd yn cael ei ganiatáu na'i gymeradwyo.

Mae gan yr holl weithwyr hawl i weithio mewn amgylchedd sydd:

- yn rhydd rhag sen neu sarhad;
- yn ddiogel;
- yn hyrwyddo urddas yn y gwaith;

- yn annog unigolion i drin ei gilydd gyda pharch;
- yn gweld gwerth mewn cwrteisi;
- yn agored a theg; ac
- yn annog unigolion i gefnogi ei gilydd.

Mae gan yr holl weithwyr gyfrifoldeb i:

- gefnogi unrhyw rai sy'n dweud iddynt gael eu bwlio neu i rywun aflonyddu arnynt, a bod yn sensitif i'w teimladau a'r ffordd y maen nhw'n gweld y sefyllfa;
- annog pobl i ofyn am help; ac

- ymatal rhag cymryd rhan, annog na chymeradwyo hel clecs am achosion o aflonyddu neu fwlio, boed honedig neu wir.

Byddwn yn delio â chwynion am aflonyddu neu wahaniaethu trwy'r drefn gwynion.

Gellir disgyblu, gan gynnwys diswyddo, unrhyw weithwyr y ceir eu bod yn gyfrifol am aflonyddu neu wahaniaethu.

Rhaid i'r holl weithwyr gydymffurfio â'r polisi yma.

TREFN GWYNION ENGHREIFFTIOL MEWN ACHOS O AFLONYDDU HILIOI (1)

Mae aflonyddu a gwahaniaethu ar sail hil yn groes i bolisi cydraddoldeb hiliol y cwmni. Byddwn yn delio â chwynion dan drefn ddisgyblu a threfn gwynion y cwmni.

Mae aflonyddu hiliol yn cynnwys gweithredoedd – bwrw sen neu wawd ar lafar, graffiti, sloganau, sylwadau hiliol, anwybyddu unigolion, neu weithredu safonau gwahanol neu afresymol – sydd, boed yn fwriadol neu fel arall, sy'n ymyrryd ag urddas yr unigolyn neu'n creu amgylchedd bygythiol, cas, diraddiol neu atgas.

Dylid rhoi cwynion ar bapur (gan nodi bod hwn yn fater 'Cyfrinachol') a'u rhoi i'r perchennog/rheolwr/uwch reolwr a enwir (oni bai fod hon yn gŵyn amdanynt). Bydd pob cwyn yn cael ei thrin yn hollol gyfrinachol, ar bob cam yn y broses.

Byddwn yn cymryd pob cwyn o ddifrif. Bydd y gweithwyr dan sylw, a thystion, yn cael eu holi'n fuan i gael gwybod beth ddigwyddodd.

Bydd y ddwy garfan yn derbyn cymorth, gan gynnwys gwasanaethau cyfieithu (os bydd angen).

Mae hawl gan y ddwy garfan fod gyda chyfail neu gynrychiolydd ym mhob trafodaeth.

Bydd y drefn gwynion yn cael ei chwblhau o fewn 20 diwrnod gwaith i dderbyn y gŵyn, neu cyn gynted ag y bo'n ymarferol.

Bydd y sawl sy'n cwyno yn cael gwybod canlyniad y gŵyn a sicrwydd na fydd ef neu hi yn cael ei fictimeiddio nac yn dioddef rhagor o anfantais.

Bydd y sawl sy'n cwyno yn cael gwybod ei hawliau statudol ef neu hi o dan ddeddfwriaeth gwahaniaethu.

Gellir disgyblu, gan gynnwys diswyddo, unrhyw weithwyr y ceir eu bod yn gyfrifol am aflonyddu neu wahaniaethu.

Os mai cwsmer, cleient neu gontractiwr sy'n gyfrifol am yr aflonyddu, fe gânt eu rhybuddio na fydd ymddygiad o'r fath yn cael ei ganiatáu, ac y gallai rhagor o ddigwyddiadau arwain at atal y gwasanaeth neu derfynu'r cytundeb.

TREFN GWYNIION ENGHREIFFTIOL MEWN ACHOS O AFLONYDDU HILIOL (2)

Ar gyfer busnesau â mwy o adnoddau

Mae aflonyddu a gwahaniaethu ar sail hil yn groes i bolisi cydraddoldeb hiliol y cwmni a gall fod yn sail ar gyfer diswyddo.

Beth yw aflonyddu hiliol?

Mae unigolyn yn aflonyddu ar rywun arall ar sail hil os yw ei ymddygiad ef neu hi yn rhywbeth nas dymunir ac effaith hynny, yn fwriadol neu'n anfwriadol, yn:

- tarfu ar urddas yr unigolyn; neu
- creu amgylchedd bygythiol, anghyfeillgar, diraddiol, bychanol neu annymunol ar gyfer yr unigolyn hwnnw.

Gellir cael gwahanol ffurfiau o aflonyddu neu wahaniaethu ar sail hil

- Sarhad hiliol.
- Datganiadau difriol ac amlwg hiliol y ceir eu bod yn annerbyniol ac annymunol.
- Graffiti, sloganau, bathodynau hiliol.
- Jôcs annymunol o natur hiliol.
- Ffordd annymunol o gyfathrebu nad yw'n cael ei defnyddio gyda gweithwyr eraill.
- Defnyddio safonau perfformiad gwahanol neu afresymol gydag unigolion.

Atebion

- Anogir yr holl weithwyr i roi gwybod am achosion o aflonyddu neu wahaniaethu hiliol a rhoddir sicrwydd iddynt y byddwn yn ymdrin â'u cwyn mewn ffordd sensitif.
- Gallwch fod yn dawel eich meddwl y bydd popeth yn gyfrinachol. Bydd trafodaethau rhwng y sawl sy'n cwyno a'r rheolwr/rheolwyr sy'n delio â'r gŵyn yn cael eu cynnal gyda chydymdeimlad, sensitifrwydd a dealltwriaeth.
- Byddwn yn cymryd pob cwyn o ddifrif. Bydd y gweithwyr dan sylw, a thystion, yn cael eu holi'n fuan i gael gwybod beth ddigwyddodd. Bydd y ddwy garfan yn derbyn cymorth, gan gynnwys gwasanaethau cyfieithu (os bydd angen). Mae hawl gan y ddwy garfan fod gyda chyfaill neu gynrychiolydd ym mhob trafodaeth.
- Mae yna drefn anffurfiol a threfn ffurfiol. Dylai'r sawl sy'n cwyno wybod mai dim ond ar ôl i'r gŵyn gael ei hystyried yn ffurfiol y bydd

disgyblu'n digwydd. Bydd y drefn ffurfiol yn cael ei chwblhau o fewn 20 diwrnod gwaith i dderbyn y gŵyn. Does dim raid i'r sawl sy'n cwyno ddefnyddio'r drefn anffurfiol cyn gwneud cwyn ffurfiol.

- Cynghorir y sawl sy'n cwyno i ysgrifennu'r hyn a ddigwyddodd a phryd – cofnodi'r cyfan ar ffurf dyddiadur fyddai orau.

Y broses gwynion anffurfiol

- Gall y sawl sy'n cwyno fynd at yr aflonyddwr honedig yn uniongyrchol i ddatrys pethau.
- Gall y sawl sy'n cwyno fynd at yr aflonyddwr honedig, gyda chefnogaeth gan gydweithiwr, cynrychiolydd neu reolwr.
- Gall y sawl sy'n cwyno ysgrifennu at yr aflonyddwr honedig, gyda chynngor neu gefnogaeth gan gydweithiwr, cynrychiolydd neu reolwr, i'w gwneud hi'n glir bod yr ymddygiad dan sylw yn tramgwyddo, nad yw'n cael croeso ac y dylai ddod i ben.

Y broses gwynion ffurfiol

- Dylid cwyno cyn gynted â phosib yn dilyn yr aflonyddu honedig.
- Dylid cwyno trwy lythyr, at reolwr llinell y sawl sy'n cwyno, neu'r rheolwr-gyfarwyddwr neu'r rheolwr personél (oni bai ei bod yn gŵyn am unrhyw un ohonyn nhw).
- Bydd y gŵyn yn cael ei chydnabod yn ysgrifenedig o fewn 3 diwrnod gwaith. Bydd yr aflonyddwr honedig yn derbyn hysbysiad ysgrifenedig o'r gŵyn, gyda manylion llawn am y gŵyn.
- Bydd rheolwr ymchwilio yn cael ei benodi. Bydd y rheolwr ymchwilio wedi derbyn hyfforddiant ar gyfer delio â chwynion o aflonyddu neu wahaniaethu. Bydd y rheolwr ymchwilio yn cyfweld y sawl sy'n cwyno, sydd â hawl i fod yng nghwmni cyfaill, neu gynrychiolydd undeb llafur neu gynrychiolydd arall (heb fod yn gweithredu mewn cymhwyster cyfreithiol), a chyfieithydd (os gofynnir am un).
- Bydd yr aflonyddwr honedig yn cael ei gyfweld. Bydd ganddo ef neu hi yr un hawl i fod â rhywun arall yno'n gwmni.
- Yn dilyn y cyfweiliadau, bydd y ddwy garfan yn cael gwybod am unrhyw benderfyniad i'w gwahanu.
- Bydd y rheolwr ymchwilio yn ysgrifennu at yr aflonyddwr honedig yn amlinellu'r gŵyn.
- Cynhelir cyfarfodydd ffurfiol gyda'r sawl sy'n cwyno, yr aflonyddwr honedig ac unrhyw dystion, o fewn 10 diwrnod gwaith i dderbyn y gŵyn.
- Bydd y dystiolaeth yn cael ei hystyried cyn gyflymed â phosib gan banel neu gan rywun annibynnol, gorau oll os yw'n rhywun y tu allan i'r adran ble mae'r carfannau dan sylw yn gweithio.
- Bydd y sawl sy'n cwyno a'r aflonyddwr honedig yn derbyn penderfyniad yn ysgrifenedig gan y cwmni cyn gynted ag y bydd yr ymchwiliad ar ben. Mae'r canlyniadau posib yn cynnwys penderfyniad i:

- beidio â chymryd camau pellach, oherwydd nad oes sail i'r gŵyn, neu nad oes digon o dystiolaeth; neu
- cadarnhau'r gŵyn a rhoi trefn ddisgyblu ffurfiol y cwmni ar waith.
- Trefn ddisgyblu'r cwmni fydd yn delio ag apeliadau yn erbyn y penderfyniad (os mai'r sawl y gwnaed y gŵyn yn ei erbyn sy'n apelio) a threfn gwynion y cwmni (os mai'r sawl a gwynodd sy'n apelio).
- Bydd y cwmni yn cynnig hyfforddiant a/neu wasanaeth cynghori i'r ddwy garfan.
- Bydd y rheolwr ymchwilio yn cwrdd yn rheolaidd â'r sawl a wnaeth y gŵyn, i gynnig cefnogaeth, a sicrhau na fu aflonyddu neu fictimeiddio, hyd yn oed os na chafodd y gŵyn ei chadarnhau.
- Bydd rheolwr yr aflonyddwr yn gyfrifol am sicrhau bod yr aflonyddwr yn llwyr ddeall polisi cydraddoldeb hiliol y cwmni a'r deddfau gwahaniaethu.