

# CÔD YMARFER

Statudol

# AR GYDRADDOLDEB HIL IOL MEWN CYFLOGAETH

COMMISSION FOR  
RACIAL EQUALITY



COMISIWN  
CYDRADDOLDEB  
HIL IOL



# Cynnwys

<b>1. CYFLWYNIAD</b>	<b>9</b>
Pwrpas y côd	9
Statws y côd	9
Defnyddio'r côd	10
Awdurdodau cyhoeddus	10
Sefydliadau llai	10
Manteision y côd	11
Meysydd cydraddoldeb eraill	11
Sut i ddefnyddio'r côd	11
<b>2. Y CYD-DESTUN CYFREITHIOL</b>	<b>15</b>
Sail hil a grwpiau hiliol	15
Mathau o gam-wahaniaethu	15
Cam-wahaniaethu uniongyrchol	15
Gwahanu	18
Cam-wahaniaethu anuniongyrchol	18
Erledigaeth	21
Aflonyddu	22
Hysbysebion cam-wahaniaethol	23
Pwysau i gam-wahaniaethu	24
Cyfarwyddiadau i gam-wahaniaethu	24
Cynorthwyo gweithredoedd anghyfreithlon	24
Awdurdodau cyhoeddus	25
Baich tystiolaeth	25
Pan nad yw cam-wahaniaethu hiliol yn anghyfreithlon	26
Gweithredu cadarnhaol	26
Diogeledd cenedlaethol	26

Cyflogaeth ar gyfer hyfforddiant mewn sgiliau i'w defnyddio y tu allan i Brydain	26
Gofynion galwedigaethol gwirioneddol a chymwyster galwedigaethol gwirioneddol	26
<b>3. CYFRIFOLDEBAU CYFLOGWYR: FFRAMWAITH AR GYFER GWEITHREDU</b>	<b>29</b>
Beth a ddywed y ddeddf	29
Cyfrifoldeb cyfreithiol am gam-wahaniaethu	29
<b>FFRAMWAITH AR GYFER GWEITHREDU</b>	<b>30</b>
A. Llunio polisi cyfle cyfartal ar gyflogaeth	30
B. Rhoi'r polisi cyfle cyfartal ar waith	31
Hyrwyddo'r polisi cyfle cyfartal	32
Hyfforddi gweithwyr ynghylch y polisi cyfle cyfartal	32
Monitro gweithwyr ac ymgeiswyr yn ôl grŵp hil, ac adolygu'r holl bolisiau, gweithdrefnau ac arferion cyflogaeth	34
Awdurdodau cyhoeddus a monitro	36
Cymryd camau i atal cam-wahaniaethu anghyfreithlon, a chwtdogi ar unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng grwpiau hil	37
Targedau cydraddoldeb hiliol	38
Gweithredu cadarnhaol	40
Amodau cyfle cyfartal mewn contractau	41
<b>4. CYFRIFOLDEBAU CYFLOGWYR: CYFLE CYFARTAL AC ARFER DA O RAN CYFLOGAETH</b>	<b>45</b>
Beth a ddywed y ddeddf	45
<b>RECRIWTIO</b>	<b>45</b>
Egwyddorion arfer da	45
Cynllunio	46
Disgrifiadau swydd	46
Manylebau'r person	46
Hysbysebion swyddi	47
Ffurflenni cais	48

Y broses ddethol	50
Llunio rhestr fer	51
Profion dethol a chanolfannau asesu	51
Cyfweliadau	53
Geirda	54
Cymhwyster i weithio yn y DU	54
Amodau a thelerau	54
Ymsefydlu	55
Cyfnod prawf	56
<b>YN YSTOD CYFLOGAETH</b>	56
Iaith yn y gweithle	56
Gofynion iaith ar gyfer swydd	58
Asesu perfformiad	58
Hyfforddiant a datblygiad	59
Dyrchafu	61
Disgyblaeth a chwynion	62
Aflonyddu	63
Diswyddo a dirwyn cyflogaeth i ben	65
<b>CYFRIFOLDEBAU I GYN-GYFLOGEION</b>	67
<b>5. CYFRIFOLDEBAU YCHWANEGOL UNDEBAU LLAFUR, CYMDEITHASAU CYFLOGWYR, CYMDEITHASAU PROFFESIYNOL A MASNACH AC ASIANTAETHAU CYFLOGAETH A RECRIWTIO</b>	71
<b>UNDEBAU LLAFUR, CYMDEITHASAU CYFLOGWYR A CHYMDEITHASAU PROFFESIYNOL A MASNACH</b>	71
Beth a ddywed y ddeddf	72
Derbyn aelodau	72
Trin aelodau	72
Atal cam-wahaniaethu ac aflonyddu hiliol anghyfreithlon	72
Pwysau neu gyfarwyddiadau i gam-wahaniaethu	74
Hybu cyfle cyfartal	75

<b>ASiantaethau Cyflogaeth a Recriwtio</b>	<b>76</b>
Beth a ddywed y ddeddf	76
Pwysau neu gyfarwyddiadau i gam-wahaniaethu	77
Hybu cyfle cyfartal	77
<b>6. HAWLIAU A CHYFRIFOLDEBAU GWEITHWYR</b>	<b>83</b>
Hawliau	83
Cyfrifoldebau	84
<b>7. ATODIADAU</b>	<b>89</b>
1. Gweithredu cadarnhaol a gofynion neu gymwysterau galwedigaethol gwirioneddol	89
2. Enghraifft o bolisi cyfle cyfartal mewn cyflogaeth	93
3. Enghraifft o bolisi gwrth-aflonyddu	96
4. Canllawiau ynghylch ffurflenni ymgeisio am swydd	98
5. Sefydliadau perthnasol	99
6. Cyhoeddiadau CRE	104
7. Geirfa	105

1

*Cyflwyniad*





# 1

## Cyflwyniad

- 1.1 Mae'r côd ymarfer statudol hwn yn cymryd lle'r *Côd Ymarfer statudol ar gyfer Dileu Cam-wahaniaethu Hiliol a Hybu Cyfle Cyfartal mewn Cyflogaeth*, a gyhoeddwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol (CRE) ym 1984 o dan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (DCH).
- 1.2 Mae'r cyfeiriadau at y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (DCH) yn y côd hwn yn cynnwys pob deddfwriaeth ddiwygiol ddilynol.
- 1.3 Mae'r DdCH yn gosod dyletswydd gyfreithiol ar y CRE:
  - a. i weithio er mwyn dileu cam-wahaniaethu ac aflonyddu hiliol;
  - b. i hybu cyfle cyfartal a chysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau hil; ac
  - c. i gadw o dan arolygiaeth y modd y mae'r DdCH yn gweithio, ac, os oes angen, cynnig argymhellion i'r Ysgrifennydd Gwladol ar gyfer ei diwygio.
- 1.4 Mae Adran 47 DCH yn rhoi'r grym i'r CRE i lunio codau ymarfer ym maes cyflogaeth (gweler yr eirfa yn Atodiad 7), ac i roi unrhyw gyfarwyddyd ymarferol y gwêl angen amdano.

### Pwrpas y côd

- 1.5 Pwrpas y côd hwn yw:
  - a. rhoi cyfarwyddyd ymarferol i gyflogwyr a phrif swyddogion cynnig gwaith (y cyfeirir atynt yn y côd hwn fel 'cyflogwyr'; gweler yr eirfa yn Atodiad 7) ynghylch sut i osgoi cam-wahaniaethu ac aflonyddu hiliol anghyfreithlon, a sicrhau cyfle cyfartal ym maes cyflogaeth;
  - b. helpu cyflogwyr ac eraill sydd â dyletswyddau o dan ddarpariaethau cyflogaeth y DdCH i ddeall eu cyfrifoldebau a'u hawliau;
  - c. helpu cyfreithwyr ac ymgynghorwyr eraill i gynghori eu cleientiaid;
  - ch. rhoi canllawiau clir i dribiwnlysoedd cyflogaeth a llysoedd ynghylch arfer da o ran cyfle cyfartal mewn cyflogaeth; a
  - d. sicrhau bod unrhyw un sy'n ystyried dwyn achos cyfreithiol o dan y DdCH, neu sy'n ceisio trafod yn y gweithle, yn deall y deddfwriaeth ac yn ymwybodol o arfer da ym maes cyflogaeth.

### Statws y côd

- 1.6 Mae'r côd hwn yn gôd statudol. Golyga hyn ei fod wedi ei gymeradwyo gan yr Ysgrifennydd Gwladol a'i gyflwyno i'r Senedd. Nid yw'r côd yn gosod unrhyw

oblygiadau cyfreithiol. Nid yw ychwaith yn ddatganiad awdurdodol o'r ddeddf; dim ond y llysoedd a'r tribiwnlysoedd cyflogaeth a all ddarparu hyn. Ond gall y côd gael ei ddefnyddio fel tystiolaeth mewn achosion cyfreithlon a gyflwynwyd o dan y DdCH. Rhaid i lysoedd a thribiwnlysoedd roi ystyriaeth i unrhyw ran o'r côd a allai fod yn berthnasol i gwestiwn sy'n codi yn ystod yr achosion llys hyn.

- 1.7 Mae cyflogwyr yn gyfrifol am weithredoedd o gam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol anghyfreithlon gan eu gweithwyr (gweler yr eirfa yn Atodiad 7). Ond dylai cyflogwyr allu amddiffyn eu hunain yn well mewn achos o honiadau o gam-wahaniaethu hiliol anghyfreithlon a ddygir yn erbyn y sefydliad os gallant ddangos eu bod wedi cymryd y camau a argymhellwyd yn y côd hwn.

### Defnyddio'r côd

- 1.8 Mae'r DdCH a'r côd yn gymwys ar gyfer:
- pob cyflogwr yng Nghymru, Lloegr a'r Alban, beth bynnag yw eu maint, eu hadnoddau neu niferoedd eu gweithwyr; ymdrinnir â Gogledd Iwerddon gan ddeddfwriaeth ar wahân;
  - rhai sefydliadau, fel asiantaethau cyflogaeth a recriwtio, (gan gynnwys asiantaethau ar-lein), undebau masnach, cymdeithasau proffesiynol, partneriaethau, cyrff achredu a chyrff hyfforddi galwedigaethol, mewn perthynas â'u rôl fel darparwyr gwasanaethau yr ymdrinnir â hwy yn benodol gan y DdCH; ac
  - ymgeiswyr am gyflogaeth, gweithwyr a chyn weithwyr.

### Awdurdodau cyhoeddus

- 1.9 Tra bo'r DdCH yn berthnasol i bob cyflogwr, mae adran 71(1) yn gosod sawl dyletswydd ychwanegol ar awdurdodau cyhoeddus (gweler paragraffau 2.28 - 2.29). Y nod yw gwneud hyrwyddo cydraddoldeb hiliol yn ganolog i'w gwaith. Fodd bynnag, dylid pwysleisio bod llawer o'r cyfarwyddyd a'r arfer da sy'n gysylltiedig â'r dyletswyddau hyn yn berthnasol i bob cyflogwr.

### Sefydliadau llai

- 1.10 Mae'n bosibl na fydd ar rai gyflogwyr mewn sefydliadau llai angen gweithdrefnau manwl, fel rhai o'r rhai hynny a argymhellwyd yn y côd hwn; er enghraifft, yn y trefniadau a wnânt i fonitro gweithwyr ac ymgeiswyr yn ôl grŵp hil. Mae'n bosibl y bydd angen addasu'r canllawiau felly, weithiau, i weddu i amgylchiadau unigol sefydliad arbennig. Ond dylai sefydliadau llai nodi bod tribiwnlysoedd cyflogaeth wedi gwrthod y ddadl y dylent wneud lwfans am faint neu natur busnes wrth ystyried ei rwymedigaeth am weithredoedd o gam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol anghyfreithlon gan ei weithwyr. Argymhellir y dylai sefydliadau llai ofalu bod eu polisiau a'u harferion yn cyd-fynd â'r DdCH, a'u bod yn dilyn ysbryd cyffredinol a bwriadau'r côd hwn.

- 1.11 Mae'r CRE wedi cynhyrchu canllaw ymarferol ar gyfer y sector hwn: *Cydraddoldeb Hiliol a Busnesau Llai: Canllaw ymarferol* (gweler Atodiad 6). Mae'r canllaw hwn yn cydnabod y galwadau trymion ar amser ac adnoddau sefydliadau llai, ac yn awgrymu gweithdrefnau syml ond effeithiol a ddylai helpu i sicrhau yr ymdrinnir â phawb yn deg ac yn gyfartal.

## Manteision y côd

- 1.12 Dylai'r côd hwn helpu cyflogwyr:
- a. i ddeall a chyflawni eu hymrwymiaadau cyfreithiol;
  - b. i fabwysiadu a gweithredu polisiau effeithiol sydd wedi eu cynllunio i atal cam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol anghyfreithlon, ac i sicrhau cyfleoedd cyfartal i bawb;
  - c. i fanteisio ar dalentau, sgiliau, profiad, rhwydweithiau a safbwyntiau diwylliannol gwahanol gweithlu amrywiol;
  - ch. i greu amgylchedd gwaith lle mae pobl yn teimlo eu bod yn cael eu parchu a'u gwerthfawrogi;
  - d. i leihau'r perygl o atebolrwydd cyfreithiol, anghydfodau costus sy'n mynd ag amser, a niwed posibl i gynhyrchiant, ysbryd y staff ac i enw da'r sefydliad; ac
  - dd. i feithrin cysylltiadau hiliol da yn y gweithle.
- 1.13 Dylai'r côd hefyd fod o gymorth i weithwyr a'u cynrychiolwyr ddeall eu hawliau dan y DdCH, ac i fod yn ymwybodol o'r hyn sy'n arfer da ym maes cyflogaeth.

## Meysydd cydraddoldeb eraill

- 1.14 Cyfyngir y côd hwn gan delerau'r DdCH i faterion sy'n ymwneud â cham-wahaniaethu hiliol neu aflonyddu hiliol, a chyfle cyfartal mewn cyflogaeth rhwng pobl o wahanol grwpiau hil. Fodd bynnag, gall yr argymhellion arfer da sydd ynddo fod yn ddefnyddiol hefyd wrth hyrwyddo cyfle cyfartal yn gyffredinol, er bod y gofynion statudol yn amrywio mewn meysydd eraill sy'n ymwneud â chydraddoldeb.
- 1.15 Mae cam-wahaniaethu mewn cyflogaeth ar dir crefydd neu gred yn anghyfreithlon o dan Reoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd neu Gred) 2003. Ond os yw pobl yr effeithir arnynt gan gam-wahaniaethu crefyddol o grŵp hil arbennig (gweler yr eirfa yn Atodiad 7), gallai'r cam-wahaniaethu hefyd fod yn gyfystyr â cham-wahaniaethu hiliol anuniongyrchol (gweler paragraff 2.9 ac Enghraifft 20, tud. 64).

## Sut i ddefnyddio'r côd

- 1.16 Rhennir y côd yn chwe phennod a saith atodiad, fel y disgrifir isod.
- a. Yn dilyn y cyflwyniad hwn, mae Pennod 2 yn trafod y cyd-destun cyfreithiol, ac yn egluro'n fyr y cysyniadau cyfreithlon sylfaenol a ddefnyddir yn y DdCH.

- b. Mae Pennod 3 yn argymhell fframwaith ar gyfer gweithredu, yn seiliedig ar lunio polisi cyfle cyfartal, a'i roi ar waith. Daw'r bennod i ben gyda chynghor i gyflogwyr ynghylch hyrwyddo cyfle cyfartal yn eu rolau fel prynwyr a chyflenwyr nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau.
  - c. Mae Pennod 4 yn gwneud argymhellion ynghylch arfer da o ran cyflogaeth ym mhrif feysydd cyflogaeth, o recriwtio i gyfrifoldebau cyflogwyr i gyn weithwyr.
  - ch. Mae Pennod 5 yn ystyried y cyfrifoldebau ychwanegol sydd gan rai sefydliadau, gan gynnwys undebau llafur, cymdeithasau proffesiynol, asiantaethau cyflogaeth a recriwtio, partneriaethau, cyrff achredu a sefydliadau hyfforddiant galwedigaethol o dan y DdCH mewn perthynas â'r gwasanaethau a ddarparant ar gyfer eu haelodau, ac ar gyfer y cyhoedd.
  - d. Anelir Pennod 6 at weithwyr ac mae'n dwyn ynghyd yr hawliau a'r cyfrifoldebau cyfatebol sydd ganddynt o dan y DdCH.
- 1.17 Mae'r saith atodiad yn cynnwys:
- a. esboniad mwy manwl am weithredu cadarnhaol a gofynion a chymwysterau galwedigaethol gwirioneddol;
  - b. polisi enghreifftiol ar gyfle cyfartal mewn cyflogaeth;
  - c. enghraifft o bolisi gwrth-aflonyddu;
  - ch. canllawiau ynghylch ffurflenni ymgeisio am swydd;
  - d. rhestr o gyrff a gwefannau perthnasol;
  - dd. rhestr o gyhoeddiadau CRE; a
  - e. geirfa.
- 1.18 Mae'r enghreifftiau mewn blychau testun yn cyfeirio at achosion a glywyd mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth neu lysoedd. Dewiswyd yr achosion oherwydd eu bod yn egluro pwynt, nid oherwydd eu bod wedi eu hennill neu eu colli. Mae enghreifftiau eraill yn dangos sut mae cysyniad neu bolisi yn debygol o gael ei gymhwyso yn ymarferol, ac ni ddylid eu trin fel datganiadau cyflawn neu awdurdodol o'r ddeddf.
- 1.19 Mae pob pennod o'r côd yn ffurfio rhan o esboniad cyffredinol o ddarpariaethau'r DdCH ar gyflogaeth. Mae'n bwysig felly darllen y côd yn ei gyfanrwydd, er mwyn deall y ddeddf yn briodol. Ni ddylid darllen y côd yn rhy gul nac yn rhy lythrennog. Bwriedir iddo egluro egwyddorion y ddeddf, i ddangos sut y gallai'r DdCH weithredu mewn rhai sefyllfaoedd ac i ddarparu canllawiau cyffredinol ynghylch arfer da. Ni ddylid ystyried ychwaith fod y côd yn cymryd lle gofyn am gyngor arbenigol ynghylch canlyniadau cyfreithiol posibl rhai sefyllfaoedd arbennig.

# 2

*Y cyd-destun cyfreithiol*



# 2

## Y cyd-destun cyfreithiol

- 2.1 Mae'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (DCH) yn ei gwneud yn anghyfreithlon i gam-wahaniaethu yn erbyn, neu aflonyddu ar ymgeiswyr am gyflogaeth, gweithwyr (gweler yr eirfa yn Atodiad 7) a chyn weithwyr, am resymau hiliol.

### Sail hil a grwpiau hiliol

- 2.2 Mae'r DCH yn diffinio sail hil fel rhai sy'n cynnwys hil, lliw, cenedligrwydd (yn cynnwys dinasyddiaeth), neu darddiad ethnig neu genedlaethol. Grwpiau hil (gweler yr eirfa yn Atodiad 7) yw grwpiau a ddiffinnir gan y sail hon. Mae'r DCH yn gwarchod pob grŵp hil rhag aflonyddu neu gam-wahaniaethu hiliol anghyfreithlon (gweler Enghraifft 1, tud. 16).
- 2.3 Er mwyn cydymffurfio â Chyfarwyddeb Hil y Gymuned Ewropeaidd (2000/43/GE), cyflwynodd y llywodraeth Reoliadau Deddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygiad) 2003, sy'n rhoi amddiffyniad cyfreithiol rhag aflonyddu a cham-wahaniaethu hiliol ar sail hil neu darddiad ethnig neu genedlaethol. Gan fod y seiliau sy'n cael eu hamddiffyn dan y DdCH wreiddiol yn wahanol i'r rhai sy'n cael eu hamddiffyn o dan y Rheoliadau, mae'r DdCH ddiwygiedig yn cynnwys rhywfaint o wahaniaeth mewn rhai diffiniadau a safonau, megis cam-wahaniaethu anuniongyrchol ac aflonyddu. Ond nid yw hyn yn effeithio'n sylweddol ar yr arweiniad ymarferol a roddir yn y côd hwn.

### Mathau o gam-wahaniaethu

- 2.4 Mae'r DdCH yn diffinio pedwar prif fath o gam-wahaniaethu anghyfreithlon:
- cam-wahaniaethu uniongyrchol;
  - cam-wahaniaethu anuniongyrchol;
  - erledigaeth; ac
  - aflonyddu.

### Cam-wahaniaethu uniongyrchol [Adran 1 (1) (a) DCH]

- 2.5 Mae cam-wahaniaethu uniongyrchol yn digwydd pan gaiff person ei drin yn llai ffafriol ar sail hil na pherson arall mewn amgylchiadau cyfatebol neu debyg (gweler Enghraifft 2, tud. 17). Ar wahân i rai eithriadau cyfyngedig (gweler paragraffau 2.33 - 2.36) i'r gwaharddiad cyffredinol o gam-wahaniaethu yn y DdCH, mae cam-wahaniaethu uniongyrchol yn anghyfreithlon yn awtomatig, beth bynnag yw'r rheswm drosto. Ni all fod unrhyw gyfiawnhad am y gwahaniaeth mewn triniaeth.

## Enghraifft 1: Grwpiau hiliol

### *BBC v Souster [2001] IRLR 150*

Cwynodd Mr Souster, cyflwynydd i *Rugby Special* BBC yr Alban ei fod wedi colli ei swydd oherwydd ei fod yn Sais a bod y BBC yn dymuno cael Albanwr. Honnai Mr Souster fod bod yn Sais yn fater o darddiad cenedlaethol, tra dadleuai'r BBC, oherwydd bod yr Albanwyr a'r Saeson yn rhannu pasport Prydeinig, na ellid cael unrhyw gam-wahaniaethu anghyfreithlon rhwng gwahanol rannau o'r un genedl. Penderfynodd Llys Sesiwn yr Alban, a oedd yn gorfod penderfynu a oedd y DdCH yn berthnasol i gam-wahaniaethu rhwng yr Albanwyr a'r Saeson, y dylai tarddiadau cenedlaethol gael eu dehongli yn fwy eang a hyblyg na thrwy gyfeirio'n unig at basport. Oherwydd bod Lloegr a'r Alban ar un adeg yn genhedloedd ar wahân, mae gan y Saeson a'r Albanwyr darddiadau cenedlaethol ar wahân ac felly y mae'r DdCH yn ymdrin â cham-wahaniaethu rhyngddynt.

Ynglŷn â'r cwestiwn a yw'r Saeson a'r Albanwyr yn rhan o 'grŵp hil', dilynodd y Llys Sesiwn benderfyniad Tŷr Arglwyddi mewn achos cynharach (*Mandla v Dowell-Lee*, 1983 IRLR 209) sef '...mae'n bosibl i rywun berthyn i grŵp hil arbennig naill ai oherwydd genedigaeth neu drwy ymlyniad'. Sylwodd y Llys hefyd os seilir y modd y mae'r sawl sy'n cam-wahaniaethu yn trin rhywun ar ei amgyffred ef neu hi o darddiad cenedlaethol neu ethnig y rhywun hwnnw, yna mae eu tarddiad gwirioneddol, ac yn sicr cenedligrwydd eu pasport, yn amherthnasol.

Mae'r diffiniad hwn o resymau hiliol yn amlwg yn rhoi ystyriaeth i realiti cymhleth hunaniaeth genedlaethol, lle gall rhywun newid ei genedliydd drwy briodas neu fudo daearyddol neu yn wir drwy gysylltiad, yn ogystal â chymhlethdod rhagfarn hiliol, lle gall rhywun sy'n cam-wahaniaethu wneud hynny trwy fod yn gwbl anwybodus ynglŷn â chenedl wirioneddol neu gefndir cenedlaethol y sawl sy'n cael ei erlyn.

- 2.6 Wrth ystyried a fu triniaeth llai ffafriol, bydd y tribiwnlys cyflogaeth yn archwilio tystiolaeth o unrhyw anfantais y mae'r sawl sy'n cwyno wedi ei ddioddef o ganlyniad i'r weithred honedig o gam-wahaniaethu. Gall hyn gynnwys tystiolaeth fod y person wedi ei ddisgyblu neu ei ddiswyddo, neu unrhyw dystiolaeth arall sy'n dangos bod yr amgylchiadau lle mae'n rhaid i'r sawl sy'n cwyno barhau i weithio ynddynt yn anfanteisiol iddo ef neu iddi hi (gweler Enghraifft 3, tud. 17).
- 2.7 Mewn achosion sy'n honni cam-wahaniaethu uniongyrchol ar sail hil, bydd y modd y mae rhywun wedi ei drin yn cael ei gymharu gyda'r modd y cafodd rhywun o grŵp hiliol gwahanol ei drin neu y byddai yn cael ei drin yn yr un amgylchiadau neu mewn amgylchiadau tebyg. Mae'r llysoedd wedi cydnabod na fydd hi'n bosibl bob amser cymharu'r driniaeth honedig gyda'r modd y caiff person arall ei drin, ac y bydd rhaid o bosibl gwneud cymhariaeth



## Enghraifft 2: Cam-wahaniaethu uniongyrchol

### *Hussain v Alfred Brown (Worsted Mills) Ltd. Rhif achos: 1805479/98*

Ymgeisiodd dyn Asiaidd gyda phymtheg mlynedd o brofiad mewn gwaith tecstilïau, am y pedwerydd tro, am swydd fel lapiwr mewn melin decstilïau yn agos at lle roedd yn byw ym Mradford. Fel o'r blaen, ni dderbyniodd ateb i'w gais. Ond cafodd ei fab, a oedd wedi ymgeisio yr un pryd, o dan enw J A Taylor, ac fel rhywun gyda deng mlynedd o brofiad, ei alw i mewn am gyfnod prawf. Bu i'r tribiwnlys cyflogaeth gefnogi honiad ei dad y cam-wahaniaethwyd yn ei erbyn am resymau hiliol. Rhoddodd y tribiwnlys ystyriaeth i'r ffaith nad oedd unrhyw un o 70 o weithwyr y cwmni, mewn pedair blynedd, wedi bod o grŵp o leiafrif ethnig, er bod y felin yn agos iawn at Bradford, gyda'i boblogaeth fawr o leiafrifoedd ethnig, gyda llawer ohonynt wedi datblygu medrau sylweddol yn y fasnach tecstilïau. Dyfarnwyd cyfanswm o oddeutu £7,000 mewn iawndal i'r sawl a gwynodd, gan gynnwys £2,500 am frifo.

## Enghraifft 3: Profi triniaeth llai ffafriol

### *Shamoon v Prif Gwnstabl Cwnstabiliaeth Brenhinol Wlster (RUC) [2003] IRLR 285*

Pan wnaed cwynion ynghylch yr adroddiadau gwerthuso a ysgrifennwyd gan brif arolygydd yn yr RUC, cafodd ei dyletswyddau gwerthuso eu dileu. Yn y cyfamser, parhaodd y ddau brif arolygydd arall oedd ar yr un raddfa â hi i wneud gwerthusiadau. Dadleuai yr RUC nad oedd cyflawni gwerthusiadau yn hawl, ond ar y mwyaf yn arfer; ei fod yn rhan fechan o ddyletswydd y sawl oedd yn cwyno; ac nad oedd wedi dioddef colli graddfa nac unrhyw anfantais ariannol pan dynnwyd y gorchwyl hwnnw oddi wrthi. Cyflwynodd y prif arolygydd achos cyfreithiol o dan y Ddeddf Cam-wahaniaethu ar Sail Rhyw 1975.

Mewn achos pwysig ar gyfer pob cyfraith cam-wahaniaethu, penderfynodd Tŷr Arglwyddi y gallai cyflogai rhesymol yn wir deimlo ei fod yn cael ei fychanu yn llygaid y rhai hynny roedd yn eu rheoli ac yn llygaid ei chydweithwyr, pan ddeuai'n wybyddus fod rhan o'i dyletswyddau arferol wedi eu cymryd oddi arni yn dilyn cwyn. Daeth Tŷr Arglwyddi i'r casgliad, pe bai cyflogai yn credu'n rhesymol y byddai'r amgylchiadau o dan ba rai y byddai'n rhaid iddynt barhau i weithio yn eu rhoi o dan anfantais, byddai hyn yn ddigonol i brofi eu bod wedi dioddef cam.

#### Enghraifft 4: Cymharydd damcaniaethol

##### *Balamoody v Cyngor Canolog y DU dros Nyrsio, Bydwreigiaeth a Gwasanaethau Ymwelwyr Iechyd [2002] IRLR 288*

Roedd y sawl oedd yn cwyno, grŵp o Mauritius, yn berchennog cartref nyrsio. Fe'i heuogfarnwyd mewn llys ynadon am fethiannau yn ymwneud â dosbarthu cyffuriau a staffio yn y cartref. O ganlyniad, canfu Cyngor Canolog dros Nyrsio, Bydwreigiaeth a Gwasanaethau Ymwelwyr Iechyd y DU ef yn euog o gamymddwyn proffesiynol a chafodd ei groesi oddi ar y gofrestr. Beiodd y sawl oedd yn cwyno ei fetron, dynes wen, am y troseddau y cafodd ei heuogfarnu ohonynt. Cwynodd bod y gwahaniaeth yn y modd yr oeddent wedi cael eu trin - nid oedd hi wedi wynebu achos disgyblu - wedi digwydd oherwydd ei hil.

Mewn achos o gam-wahaniaethu uniongyrchol, mae'n rhaid cymharu tebyg gyda thebyg (adran 3(4) o'r DdCH). Os gall y sawl sy'n cwyno bwyntio at rywun y mae ei amgylchiadau yn ddigon tebyg i'w rai ef neu hi, gorau oll. Yn yr achos hwn, canfu'r tribiwnlys cyflogaeth nad oedd y metron yn gymharydd priodol, a gwrthodwyd yr honiad. Aeth y Tribiwnlys Apeliadau Cyflogaeth ymlaen i gefnogi penderfyniad y tribiwnlys. Ond honnodd y Llys Apêl fod y ddau dribiwnlys wedi gwneud camgymeriad o ran egwyddor: yn yr amgylchiadau hynny lle nad oedd yn bosibl dod o hyd i gymharydd gwirioneddol a oedd wedi ei drin yn llai ffafriol, byddai'n rhaid i'r tribiwnlys greu cymharydd damcaniaethol, fel meincnod, i ddangos sut y byddai rhywun o grŵp hil arall wedi cael ei drin. Yn yr achos hwn, teimlai'r llys fod tystiolaeth i ganiatáu awgrym fod y ffaith fod y cyngor wedi gwrthod ailsefydlu'r ymgeisydd ar y gofrestr yn achos o gam-wahaniaethu hiliol.

ddamcaniaethol â pherson o grŵp ethnig gwahanol mewn sefyllfa debyg. Yr hyn y dyldid ei ofyn yw: 'sut y byddai rhywun o grŵp hil gwahanol yn cael ei drin mewn sefyllfa lle nad ydynt yr un fath ond nad ydynt yn rhy wahanol' (gweler Enghraifft 4, tud. 18).

#### Gwahanu [Adran 1 (2) y DdCH]

- 2.8 Mae gwahanu rhywun oddi wrth eraill ar sail hil yn awtomatig yn golygu ei drin ef neu ei thrin hi'n llai ffafriol, ac mae'n gyfystyr â cham-wahaniaethu anghyfreithlon uniongyrchol. Bydd gwahanu gweithwyr yn ôl grŵp hil yn anghyfreithlon, hyd yn oed os oes ganddynt yr un mynediad at ddyrchafiad, hyfforddiant neu dâl ac amodau â gweithwyr eraill.

#### Cam-wahaniaethu anuniongyrchol [Adrannau 1 (1) (b) a 1 (1A) y DdCH]

- 2.9 Mae'r DdCH yn cynnwys dau ddiffiniad o gam-wahaniaethu anuniongyrchol, yn dibynnu ar sail y cam-wahaniaethu. Mae'r diffiniad o gam-wahaniaethu

## Enghraifft 5: Cam-wahaniaethu anuniongyrchol

### *Aina v Y Gwasanaeth Cyflogaeth [2002] DCLD 103D*

Ymgeisiodd cyflogai Affricanaidd Du am swydd rheolwr cyfle cyfartal o fewn y sefydliad roedd yn gweithio iddo. Cafodd ei asesu fel un oedd â'r sgiliau a'r gallu i wneud y swydd. Ond gwrthodwyd ei gais oherwydd, yn anhysbys iddo ef, roedd y swydd yn agored i staff parhaol yn unig ar raddau uwch na'i radd ef. Dangosodd data monitro nad oedd gan y corff unrhyw gyflogeion Affricanaidd Du parhaol ar y graddau dan sylw. Penderfynodd y tribiwnlys cyflogaeth nad oedd unrhyw gyfiawnhad dros y gofyniad, a'i fod yn gyfystyr â cham-wahaniaethu anuniongyrchol ar sail hil.

anuniongyrchol a gyflwynwyd o dan adran 1(1A) i gydymffurfio â Chyfarwyddeb Hil y GE yn berthnasol pan fo'r cam-wahaniaethu ar sail hil neu darddiad ethnig neu genedlaethol, ond nid lliw neu genedligrwydd. Pan fo'r cam-wahaniaethu ar sail lliw neu genedligrwydd, mae'r diffiniad gwreiddiol o dan adran 1(1)(b) yn berthnasol (gweler Enghraifft 5).

a. *Sail hil neu darddiad ethnig neu genedlaethol [adran 1(1A) y DdCH]*

Mae hyn yn digwydd pan fo darpariaeth, maen prawf neu arfer, nad oes ganddo ar yr wyneb unrhyw berthynas â hil neu darddiad ethnig neu genedlaethol, ac sy'n cael ei gymhwyso'n gyfartal i bawb –

- i. yn gosod neu byddai'n gosod pobl o hil neu darddiad ethnig neu genedlaethol arbennig dan anfantais benodol o'u cymharu ag eraill; *ac*
- ii. yn gosod person o'r hil neu'r tarddiad ethnig neu genedlaethol hwnnw dan yr anfantais honno; *ac*
- iii. yn un na ellir dangos ei fod yn 'fodd cymesur o gyflawni nod cyfreithlon'.

b. *Sail lliw neu genedligrwydd [adran 1 (1)(b) y DdCH]*

Mae hyn yn digwydd pan fo gofyniad neu amod nad yw'n ymddangos yn gam-wahaniaethu, sy'n cael ei gymhwyso'n gyfartal i bawb –

- i. yn un y gellir ei fodloni yn unig gan ganran sylweddol lai o bobl o grŵp hil penodol na'r gyfran nad ydynt o'r grŵp hwnnw a all ei fodloni; *ac*
- ii. yn un na ellir ei gyfiawnhau ar sail nad oes a wnelont â hil; *ac*
- iii. yn gosod person o'r grŵp hwnnw dan anfantais oherwydd na all ef neu hi ei fodloni.

- 2.10 Er nad yw'r diffiniad o gam-wahaniaethu anuniongyrchol a gyflwynwyd er mwyn cydymffurfio â Chyfarwyddeb Hil y GE yn gymwys i resymau sy'n ymwneud â lliw neu genedligrwydd, yn ymarferol, byddai maen prawf a fyddai'n peri anfantais i rywun oherwydd ei liw ef neu hi hefyd yn debygol o beri anfantais i'r person hwnnw oherwydd ei hil, neu darddiad ethnig neu genedlaethol.

■ **Enghraifft A.** Byddai gwaharddiad ar weithwyr sy'n gwisgo eu gwallt mewn cudynnau yn rhoi pobl dduon o dan anfantais anghymesur, o'u cymharu â phobl wynion, ond gallai'r gwaharddiad hwn hefyd gael ei herio ar sail tarddiadau ethnig neu genedlaethol, er enghraifft, rhywun o Jamaica.

2.11 Gellir diffinio 'dull cymesur' fel dull sy'n briodol ac yn angenrheidiol i gyflawni busnes cyfreithiol neu amcan arall, fel bodloni anghenion iechyd a diogelwch (gweler hefyd paragraff 2.12).

■ **Enghraifft B.** Mae'n bosibl nad yw gwaharddiad cyffredinol ar wisgo barf mewn ffatri pecynnu bwyd yn ddull cymesur o fodloni gofynion iechyd a diogelwch, pe gellid gwisgo masgiau dros yr wyneb yn foddhaol yn lle hynny.

■ **Enghraifft C.** Mae "Y", Saesnes wen, yn ymgeisio am swydd fel derbynwraig gydag ymddiriedolaeth ysbyty yng Nghymru. O dan Ddeddf yr Iaith Gymraeg 1993, mae'r ymddiriedolaeth wedi llunio Cynllun Iaith Gymraeg, sy'n caniatáu i'r ymddiriedolaeth ei gwneud yn ofynnol i ymgeiswyr am swyddi sy'n ymwneud â darparu gwasanaethau i'r cyhoedd fedru siarad Cymraeg, neu fod yn barod i'w dysgu hyd at lefel dderbyniol o fewn chwe mis. Nid yw "Y" yn siarad Cymraeg ac nid yw'n barod i'w dysgu. Nid yw'n cael y swydd ac mae ei chwyn, sef y cam-wahaniaethwyd yn ei herbyn ar sail tarddiad cenedlaethol yn methu, oherwydd ystyrir y gofyniad yn ddull rhesymol o sicrhau amcan cyfreithiol. Dylid nodi y gallai "Y" fod wedi bod ag achos cryfach pe bai'r swydd yr oedd wedi ymgeisio amdani wedi bod yn un o'r llu o swyddi i dderbynyddion gydag ymddiriedolaeth yr ysbyty, neu, pe bai gan yr ymddiriedolaeth ddigon o dderbynyddion oedd yn siarad Cymraeg i wneud y gwaith. Yn y cyfamser, mae "W", dyn sy'n hanu o Bacistan nad yw'n siarad Cymraeg, yn ymgeisio yn llwyddiannus am swydd yn adran cyllid yr ymddiriedolaeth; oherwydd nad yw'r swydd yn ymwneud â chyswllt gyda'r cyhoedd, nid oes unrhyw ofyniad sy'n ymwneud â'r iaith Gymraeg ynghlwm wrthi.

2.12 Mae'r prawf ar gyfer cam-wahaniaethu anuniongyrchol yr un fath o dan y ddau ddiffiniad; mae'n golygu llunio cydbwysedd gwrthrychol rhwng effeithiau cam-wahaniaethu y ddarpariaeth, maen prawf, arfer, gofyniad neu amod ac angen rhesymol y cyflogwr i'w gymhwyso. Wrth asesu'r cyfiawnhad dros bolisiau ac arferion a allai gael effaith anghyfartal ar rai grwpiau hil, byddai'n ddefnyddiol ystyried y cwestiynau a ganlyn:

- a. A yw'r ddarpariaeth, maen prawf, arfer, gofyniad neu amod yn cyfateb i angen gwirioneddol ?
- b. A oes i'r angen nod cyfreithlon, er enghraifft iechyd a diogelwch?
- c. A yw'r dulliau a ddefnyddir i gyrraedd y nod yn addas ac angenrheidiol?
- ch. A oes unrhyw ffordd arall o sicrhau'r nod dan sylw?
- d. A oes ffordd o leihau unrhyw effaith gam-wahaniaethu anghyfreithlon posibl?

## Enghraifft 6: Erledigaeth

### *Mann v Gwasanaethau Tân ac Achub Cyngor Sir Caerloyw (1) a Gibb (2) [1997] Rhif Achos 1400859/96*

Cafodd cwyn gan ymladdwr tân Asiaidd fod yr is-swyddog oedd yng ngofal yr orsaf wedi gwneud sylwadau bychanus a hiliol ei chefnogi i ddechrau yn ystod cam anffurfiol ymchwiliad, ond cafodd ei gwrthod yn nes ymlaen. Gwnaeth swyddog adrannol yr orsaf dân argymhellion, i ofalu nad oedd unrhyw wrthgyhuddiadau. Ond bron ar unwaith, cafodd yr ymladdwr tân Asiaidd ei anwybyddu a gwrthododd ei gydweithwyr siarad ag ef. Cefnogodd y tribiwnlys ei honiad o erledigaeth anghyfreithlon, gan wrthod honiad yr awdurdod tân ei fod wedi cymryd pob cam rhesymol ac ymarferol i atal hyn. Credai'r tribiwnlys ei bod yn afrealistig i'r awdurdod ddisgwyl i'r naill a'r llall o'r partion, a phawb arall a fu'n ymwneud â'r mater, i godi uwchlaw'r sefyllfa cyn bod llawer o sesiynau cyngori wedi eu cynnal ar eu cyfer.

- 2.13 Mae'r cysyniad o 'ddarpariaeth, maen prawf neu arfer' a gyflwynwyd i gydymffurfio gyda Chyfarwydddeb Hil y GE yn ehangach ac yn llai cyfyngedig na'r cysyniad o 'ofyniad neu amod' yn y diffiniad gwreiddiol o gam-wahaniaethu anuniongyrchol yn y DdCH. Mae'r cysyniad o 'ddarpariaeth, maen prawf neu arfer' yn cwmpasu'r ystod eang o arferion anffurfiol a ffurfiol mewn cyflogaeth.

■ **Enghraifft CH.** Dywedir wrth "M", sy'n hanu o Nigeria, am swydd wag ar gyfer cyfarwyddydd rheoli. Mae "M" yn ffonio a dywedir wrthi mai arfer y cwmni y rhan amlaf yw defnyddio arbenigwyr i recriwtio i swyddi uwch reolwyr. Os gall "M" ddangos fod yr arfer hwn yn ei gwneud yn fwy anodd i bobl sy'n hanu o Nigeria gael swyddi uwch reolwyr yn y cwmni hwn nag eraill, a bod hyn yn ei rhoi o dan anfantais, gallai'r arfer fod yn gyfystyr â cham-wahaniaethu anuniongyrchol anghyfreithlon.

## Erledigaeth [Adran 2 DCH]

- 2.14 Mae'n anghyfreithlon trin rhywun yn llai ffafriol ar sail hil nac eraill yn yr un amgylchiadau oherwydd ei fod ef neu hi:
- wedi dwyn achos dan y DdCH; neu
  - wedi cyflwyno tystiolaeth neu wybodaeth mewn perthynas ag unrhyw achos dan y DdCH; neu
  - wedi honni bod gweithred o gam-wahaniaethu anghyfreithlon wedi'i chyflawni; neu
  - wedi gwneud unrhyw beth dan y DdCH mewn perthynas â rhywun, neu yn bwriadu gwneud hynny, neu yr amheuir ei fod wedi gwneud hynny neu yn bwriadu gwneud hynny.

- 2.15 Er mwyn i hawliad o erledigaeth o dan y DdCH lwyddo, byddai'n rhaid i gwynwr hefyd ddangos:
- bod ef neu hi wedi, neu byddai wedi, ei drin/ei thrin yn llai ffafriol, ar sail hil, nac eraill yn yr amgylchiadau hynny; a
  - bod y driniaeth yn ganlyniad i'w weithredu ef neu hi mewn perthynas â honiadau neu achosion o dan y DdCH.

### Aflonyddu [Adran 3A(1) DCH]

- 2.16 Mae'r diffiniad o aflonyddu, a gyflwynwyd gan Reoliadau Hil 2003, yn gymwys pan fo'r aflonyddu ar sail hil neu darddiad ethnig neu genedlaethol, ond nid ar sail lliw neu genedligrwydd. Mae aflonyddu ar sail lliw neu genedligrwydd yn ymwneud â thriniaeth llai ffafriol, a gall olygu cam-wahaniaethu uniongyrchol anghyfreithlon (gweler Enghraifft 7, ac Enghreifftiau 19 a 20, tud. 64).
- 2.17 Mae rhywun yn aflonyddu ar rywun arall ar sail hil, neu darddiad ethnig neu genedlaethol pan fo'n gwneud rhywbeth diangen gyda'r bwriad neu'r effaith o:
- darfu ar urddas y person arall; neu
  - greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu ymosodol ar gyfer y person hwnnw.

Mae'n bosibl y gellid adnabod aflonyddu ar sail lliw neu genedligrwydd yn ôl yr un math o ymddygiad.

### Enghraifft 7: Aflonyddu

#### *Anisetti v Tokyo-Mitsubishi International plc Rhif Achos 6002429/98*

Ymddiswyddodd pennaeth deilliadau credyd a oedd wedi ei eni yn India ac a oedd yn gweithio mewn banc Japaneaidd rhyngwladol yn Llundain, gan honni ei fod wedi cael ei wneud i deimlo fel 'dinesydd eilradd' gan ei gyflogwyr Japaneaidd. Dywedodd ei fod wedi ei fychanu, ei allgau gan weithwyr oedd yn siarad Japaneg a derbyn llai o dâl nag y dylai oherwydd nad oedd yn Japaneaidd. Dadleuai'r banc ei fod yn 'naturiol' i staff Japaneaidd ddefnyddio eu hiaith eu hunain ymysg ei gilydd.

Cefnogodd tribiwnlys cyflogaeth honiad y sawl oedd yn cwyno sef y cam-wahaniaethwyd yn ei erbyn yn anghyfreithlon, nid oherwydd ei darddiad cenedlaethol Indiaidd ond oherwydd nad oedd yn Japaneaidd. Nododd y tribiwnlys fod y banc wedi cynnal arfer a oedd mewn gwirionedd wedi allgau'r sawl oedd yn cwyno o nifer o weithgareddau, a'i drin yn llai ffafriol nag eraill. Dyfarnwyd oddeutu £1 miliwn mewn iawndal i'r sawl oedd yn cwyno.

- 2.18 Ar y cyfan, goddrychol yw'r diffiniad o'r hyn sy'n fygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu ymosodol. Wrth ystyried hawliad o aflonyddu, oni bai fod yr ymddygiad yn un bwriadol elyniaethus, byddid ond yn ei ystyried i gael yr effeithiau a ddisgrifir uchod (gweler para 2.17), os byddai'n rhesymol i wneud hynny, wedi ystyried yr holl amgylchiadau, yn arbennig canfyddiadau'r sawl yr effeithiwyd arno. Golyga hyn y gall y llys benderfynu bod cwynwr wedi bod yn or-sensitif ac wedi ei dramgwyddo yn afresymol.
- 2.19 Tra bo'r diffiniad statudol o aflonyddu yn y DdCH yn gymwys ar sail hil neu darddiad ethnig neu genedlaethol yn unig, ac nid ar sail lliw neu genedligrwydd, mewn achosion pan fo'r sarhad wedi ei anelu'n gwbl agored yn erbyn lliw croen rhywun, gall tribiwnlysoedd cyflogaeth a llysoedd ddehongli 'hil' yn eang, i gynnwys lliw croen.
- 2.20 Yn yr un modd, byddai ymddygiad tramgwyddus o ran cenedligrwydd rhywun yn dramgwyddus ar sail tarddiad cenedlaethol gwir neu dybiedig yr unigolyn hwnnw (gweler Enghraifft 1, tud. 16), ac felly wedi ei gynnwys o fewn y diffiniad statudol o aflonyddu yn y DdCH.
- 2.21 Dylai cyflogwyr nodi y gallai un digwyddiad, er enghraifft jôc hiliol, ar unrhyw sail hil, fod yn ddigon i beri i rywun deimlo ei fod yn cael ei boeni.

## Hysbysebion cam-wahaniaethol [Adran 29 DCH]

- 2.22 Mae'n anghyfreithlon cyhoeddi neu fod yn gyfrifol am gyhoeddi unrhyw hysbyseb (gweler yr eirfa yn Atodiad 7) sy'n awgrymu, neu y gellir yn rhesymol ddeall ei bod yn awgrymu, bwriad i gam-wahaniaethu, hyd yn oed pe bai'r weithred o gam-wahaniaethu yn gyfreithiol.
- **Enghraifft E.** Byddai hysbyseb mewn papur newydd lleol am wniadwragedd Twrcaidd ar gyfer cwmni cynhyrchu ffrogiau yn anghyfreithlon.
- 2.23 Y prawf er mwyn penderfynu a yw hysbyseb yn awgrymu bwriad i gam-wahaniaethu yw a fyddai rhywun rhesymol yn ystyried ei bod yn gam-wahaniaethol. Mae'r diffiniad o hysbyseb yn eang iawn ac yn cynnwys unrhyw ffurf ar hysbyseb neu rybudd, boed gyhoeddus ai peidio; er enghraifft, llythyrau mewnol neu gylchlythyrau sy'n cyhoeddi swyddi gwag, negeseuon e-bost, gwybodaeth ar hysbysfwrdd neu mewn ffenestr siop, a hysbysebion swyddi, ffenestri neu faneri'n agor ar wefannau.
- 2.24 Mae'r DdCH yn caniatáu nifer fechan o eithriadau penodedig, ble mae'r hysbyseb yn cyfeirio at sefyllfa lle nad yw'r cam-wahaniaethu yn anghyfreithlon; er enghraifft, gweithred gadarnhaol gyfreithlon o drefn hyfforddiant (gweler paragraffau 2.33 a 3.43 - 3.45 ac Atodiad 1), neu gymhwyster galwedigaethol gwirioneddol (gweler para. 2.36 ac Atodiad 1). Dylai'r hysbyseb egluro bod y cyflogwr yn gwneud defnydd o'r eithriad.



## Enghraifft 8: Cyfarwyddiadau i gam-wahaniaethu

### *Weatherfield Ltd t/a Van and Truck Rentals v Sargent [1999] IRLR 94*

Dywedwyd wrth ddynes wen fel rhan o gwrs ymsefydlu ar gyfer ei swydd newydd fel derbynwraig fod gan y cwmni, cwmni rhentu faniau a thryciau, bolisi arbennig ynghylch cwsmeriaid o leiafrifoedd ethnig. Gofynnwyd iddi adnabod 'galwyr lliw neu Asiaidd' yn ôl sŵn eu llais a dweud wrthynt nad oedd unrhyw gerbydau ar gael. Roedd y ddynes wedi ei chyffroi cymaint gyda hyn fel y bu iddi ymddiswyddo, gan roi ei rhesymau mewn llythyr. Penderfynodd y Llys Apêl y cam-wahaniaethwyd yn ei herbyn ar sail hil pan ymddiswyddodd mewn ymateb i gael gorchymyn i gam-wahaniaethu yn erbyn cwsmeriaid duon ac Asiaidd.

## Pwysau i gam-wahaniaethu [Adran 31 DCH]

- 2.25 Mae'n anghyfreithlon cymell neu geisio cymell rhywun arall i gam-wahaniaethu yn erbyn, neu boeni, rhywun ar sail hil. Gall y pwysau fod yn ddim mwy na pherswâd, ac nid oes angen iddo o anghenraid olygu mantais neu golled. Nid oes raid i'r pwysau gael ei ddwyn yn uniongyrchol ychwaith; mae'n anghyfreithlon os caiff ei ddwyn mewn modd y bydd y person arall yn debygol o glywed amdano. Mae'r pwysau ynddo'i hun yn anghyfreithlon, boed yr unigolyn y gosodwyd pwysau arno yn mynd ymlaen i gyflawni gweithred gam-wahaniaethol anghyfreithlon ai peidio.

## Cyfarwyddiadau i gam-wahaniaethu

[Adran 30 DCH]

- 2.26 Mae'n anghyfreithlon i rywun sydd ag awdurdod dros rywun arall, neu y mae'r unigolyn hwnnw fel arfer yn cyflawni ei ddymuniadau, i'w gyfarwyddo ef neu hi i gam-wahaniaethu yn erbyn, neu boeni, rhywun ar sail hil (gweler Enghraifft 8).

## Cynorthwyo gweithredoedd anghyfreithlon

[Adran 33 DCH]

- 2.27 Bydd rhywun sy'n helpu rhywun arall yn fwriadol i gam-wahaniaethu yn erbyn, neu aflonyddu ar rywun yn anghyfreithlon, ar sail hil, yn cael ei drin fel un sydd wedi cam-wahaniaethu yn yr un modd ei hun. Yr unig amddiffyniad fyddai y dywedwyd wrthynt na fyddai'r weithred yn anghyfreithlon, a'i bod yn rhesymol iddynt gredu'r datganiad hwnnw - mae'n drosedd gwneud datganiad di-hid ar faterion o'r fath. Mewn sefyllfa cyflogaeth, mae unrhyw beth a wna gweithiwr yn ystod ei gyflogaeth yn cael ei drin fel rhywbeth sydd wedi ei wneud gan ei gyflogwr ef neu hi yn ogystal, p'run ai a oedd y cyflogwr yn gwybod amdano neu yn ei gymeradwyo ai peidio. Bydd rhywun sy'n fwriadol wedi cymryd rhan mewn gweithred o gam-wahaniaethu neu aflonyddu anghyfreithlon felly yn un y tybir sydd wedi helpu ei gyflogwr ef neu hi i weithredu yn anghyfreithlon.



## Awdurdodau cyhoeddus [Adran 71 DCH]

- 2.28 Mae adran 71(1) y DdCH yn gosod dyletswydd statudol gyffredinol ar yr awdurdodau cyhoeddus a restrir yn atodlen 1A y DdCH i fod ag 'ystyriaeth ddyledus' i'r angen i gael gwared â cham-wahaniaethu hiliol anghyfreithlon, ac i hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau hil wrth gyflawni eu holl swyddogaethau.
- 2.29 Rhaid i'r rhan fwyaf o awdurdodau cyhoeddus a glymir gan y ddyletswydd gyffredinol gyflawni rhai dyletswyddau penodol yn ogystal:
- i baratoi a chyhoeddi cynllun neu bolisi cydraddoldeb hiliol, sy'n datgan sut y byddant yn cyflawni'r ddyletswydd gyffredinol ym meysydd polisi a darparu gwasanaeth; ac
  - i fonitro gweithdrefnau ac arferion cyflogaeth penodol, yn ôl grŵp hil (gweler paragraffau 3.32 - 3.35).
- 2.30 Mae'r ddyletswydd i hybu cyfle cyfartal yn berthnasol hefyd i gaffael (gweler yr eirfa yn Atodiad 7) nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau. Ble bo swyddogaeth awdurdod cyhoeddus yn cael ei gyflawni, yn gyfan gwbl neu yn rhannol, gan gyflenwr allanol ar ei ran, mae'r awdurdod yn parhau yn gyfrifol am gyflawni'r ddyletswydd. Rhaid i gontractwyr eu hunain beidio â cham-wahaniaethu yn anghyfreithlon ar sail hil, ond nid yw'r un ddyletswydd gyfreithiol arnynt hwy i hyrwyddo cyfle cyfartal. Golyga hyn y dylai awdurdodau cyhoeddus ofalu bod ystyriaethau cydraddoldeb hiliol yn rhan o'u dulliau caffael, er mwyn sicrhau bod unrhyw swyddogaethau sy'n berthnasol i'r ddyletswydd yn cyflawni gofynion y DdCH, waeth pwy sy'n cyflawni'r swyddogaeth.
- 2.31 Gosodwyd *Côd Ymarfer ar y Ddyletswydd i Hybu Cydraddoldeb Hiliol* o flaen y Senedd, a daeth i rym ym mis Mai 2002 (gweler Atodiad 6).

## Baich tystiolaeth [Adran 54A DCH]

- 2.32 O ganlyniad i'r newidiadau sy'n ofynnol dan Gyfarwyddeb Hil y GE, bydd baich y prawf a ddefnyddir gan driwlynlysoedd cyflogaeth a llysoedd yn amrywio yn ôl sail y cam-wahaniaethu.
- Sail hil neu darddiad ethnig neu genedlaethol [Adran 54A DCH]*

Os gall cwynwr gyflwyno ffeithiau fydd yn galluogi'r llys i ddod i gasgliad bod gweithred o gam-wahaniaethu ar sail hil neu aflonyddu hiliol, neu darddiad ethnig neu genedlaethol wedi digwydd, bydd rhaid i'r cyflogwr brofi nad oedd unrhyw wahaniaeth o ran triniaeth i'w briodoli i gam-wahaniaethu neu aflonyddu. Os bydd yr eglurhad yn annigonol neu'n anfoddfaol, rhaid i'r triwlynlys ddarganfod bod cam-wahaniaethu neu aflonyddu anghyfreithlon wedi digwydd.

b. *Sail lliw neu genedligrwydd*

Os yw'r weithred o gam-wahaniaethu ar sail lliw neu genedligrwydd, ac nad yw adran 54A felly yn berthnasol, os yw'r cwynwr yn cyflwyno ffeithiau fydd yn galluogi tribiwnlys cyflogaeth i ddod i gasgliad ei fod ef neu hi wedi dioddef cam-wahaniaethu hiliol, bydd y tribiwnlys yn gofyn i'r cyflogwr am esboniad. Os bydd yr eglurhad yn anfoddfaol, gall y llys ddatgan bod cam-wahaniaethu wedi digwydd.

## Pan nad yw cam-wahaniaethu hiliol yn anghyfreithlon

### Gweithredu cadarnhaol [Adrannau 35, 37 a 38 DCH]

- 2.33 Mae'r ymadrodd 'gweithredu cadarnhaol' yn cyfeirio at y mesurau y gall cyflogwyr eu cymryd yn gyfreithlon i ddarparu mynediad at gyfleusterau sy'n bodloni anghenion arbennig o ran hyfforddiant, addysg neu les neu er mwyn hyfforddi neu annog pobl o grŵp hil penodol nad yw wedi ei gynrychioli'n ddigonol mewn gwaith arbennig (gweler hefyd paragraffau 3.43 - 3.45, Atodiad 1 ac Enghraifft 10, tud. 33).

### Diogeledd cenedlaethol [Adran 42 DCH]

- 2.34 Gall cam-wahaniaethu ar sail hil mewn cyflogaeth gael ei ganiatáu os y'i gwneir i warchod diogeledd cenedlaethol, ac os gellir ei gyfiawnhau.

### Cyflogaeth ar gyfer hyfforddiant mewn sgiliau i'w defnyddio y tu allan i Brydain [Section 6 of the RRA]

- 2.35 Gall cyflogwyr gam-wahaniaethu ar sail lliw neu genedligrwydd, ond nid hil neu darddiad ethnig neu genedlaethol, wrth gyflogi rhywun nad yw fel arfer yn byw ym Mhrydain, i weithio mewn sefydliad ym Mhrydain (gweler yr eirfa yn Atodiad 7), er mwyn ei hyfforddi ef neu hi mewn medrau a ddefnyddir y tu allan i Brydain yn unig.

### Gofynion galwedigaethol gwirioneddol a chymwyster galwedigaethol gwirioneddol [Adrannau 4A a 5 DCH]

- 2.36 Mae'n gyfreithlon i gyflogwr gam-wahaniaethu ar sail hil wrth recriwtio pobl am swyddi ble y mae bod yn rhan o hil neu darddiad ethnig neu genedlaethol penodol yn 'ofyniad galwedigaethol gwirioneddol' (GGG) neu fod bod o liw neu genedligrwydd arbennig yn 'gymhwyster galwedigaethol gwirioneddol' (CGG) (gweler Atodiad 1).

# 3

*Cyfrifoldebau cyflogwyr:  
Fframwaith ar gyfer  
gweithredu*



# 3

## Cyfrifoldebau cyflogwyr: Fframwaith ar gyfer gweithredu

- 3.1 Mae'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (DCH) yn rhoi dyletswydd gyfreithiol i gyflogwyr i beidio â cham-wahaniaethu yn erbyn nac aflonyddu ar ymgeiswyr am gyflogaeth, gweithwyr (gweler yr eirfa yn Atodiad 7) a chyn weithwyr ar sail hil.

### Beth a ddywed y ddeddf [Adrannau 4 a 4A DCH]

- 3.2 Rhaid i gyflogwyr beidio â cham-wahaniaethu ar sail hil neu aflonyddu ar rywun o ran:
- y trefniadau a wnânt i benderfynu pwy y dylid cynnig cyflogaeth iddynt; neu
  - y telerau maent yn cynnig cyflogi rhywun arnynt; neu
  - drwy wrthod neu fetu'n fwriadol â chynnig cyflogaeth.
- 3.3 Mae'n anghyfreithlon hefyd i gyflogwyr gam-wahaniaethu ar sail hil yn erbyn gweithiwr, neu aflonyddu arno ef neu hi:
- o ran telerau'r gyflogaeth a ddarperir; neu
  - o ran y modd y maent yn gwneud cyfleoedd ar gyfer hyfforddiant, dyrchafiad neu drosglwyddiad, neu fanteision, cyfleusterau neu wasanaethau eraill, ar gael; neu
  - drwy wrthod mynediad i gyfleoedd neu fuddion, cyfleusterau neu wasanaethau o'r fath; neu
  - drwy ddiswyddo'r gweithiwr neu ei ddarostwng ef neu i hi i ryw golled arall.

### Cyfrifoldeb cyfreithiol am gam-wahaniaethu

[Adrannau 32 a 33 DCH]

- 3.4 Mae cyfrifoldeb cyfreithiol am gam-wahaniaethu hiliol anghyfreithlon yn nwylo cyflogwyr. Trinnir gweithredoedd neu ymddygiad cam-wahaniaethol gan weithwyr neu asiantau (er enghraifft, contractwyr) 'yn ystod eu cyflogaeth' fel rhai sydd wedi eu cyflawni gan eu cyflogwr (gweler hefyd para. 2.27), oni bai y gall y cyflogwr ddangos ei fod ef neu hi wedi cymryd pob cam sy'n rhesymol ymarferol i atal gweithredoedd o'r fath. Gall cyflogwyr gael eu dal yn gyfrifol p'run ai a wnaed y gweithredoedd hynny gyda eu gwybodaeth neu eu cymeradwyaeth hwy ai peidio. Gall cyfrifoldeb cyflogwr am gam-wahaniaethu hiliol ymestyn i ymddygiad gweithiwr pan 'nad yw ar ddyletswydd', ond mewn sefyllfa sy'n gysylltiedig â gwaith, fel digwyddiad cymdeithasol i staff, er enghraifft parti Nadolig. Mewn perthynas â'r heddlu, bydd prif swyddogion yn gyfrifol am weithredoedd o gam-wahaniaethu hiliol anghyfreithlon neu aflonyddu gan swyddogion yr heddlu.

- 3.5 Gall gweithiwr sy'n cam-wahaniaethu yn erbyn, neu sy'n aflonyddu ar, rywun ar sail hil yn ystod ei waith ef neu hi fod yn gyfrifol yn bersonol am y modd mae ef neu hi yn gweithredu. O dan y DdCH, bydd y cyflogwr hefyd yn gyfrifol, oni bai y gall ef neu hi ddangos bod pob cam sy'n ymarferol rhesymol wedi ei gymryd i atal cam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol anghyfreithlon. Yn yr achos hwn, gall y gweithiwr yn unig fod yn gyfrifol am y weithred anghyfreithlon.
- 3.6 Mae'n anghyfreithlon cam-wahaniaethu yn erbyn cyn weithiwr ar sail hil, neu ei ddarostwng ef neu hi i aflonyddu, wedi i'r berthynas o ran cyflogaeth ddirwyn i ben, os yw'r cam-wahaniaethu neu'r aflonyddu wedi deillio o, neu ei fod yn cysylltu'n agos â'r gyflogaeth.

## FFRAMWAITH AR GYFER GWEITHREDU

- 3.7 Arfer da o ran cyflogaeth yw'r allwedd i sicrhau bod cyflogwyr yn bodloni eu cyfrifoldebau cyfreithiol, ac osgoi honiadau o gam-wahaniaethu hiliol neu aflonyddu. Mae angen i gyflogwyr sicrhau nad oes unrhyw weithiwr (yn y gorffennol, presennol neu'r dyfodol) yn cael ei drin yn llai ffafriol nag eraill, ar sail hil.
- 3.8 Agwedd systematig at ddatblygu a chynnal arfer da yw'r ffordd orau o ddangos bod corff yn cymryd ei gyfrifoldebau cyfreithiol o ddifrif. I helpu cyflogwyr ac eraill i gyflawni eu goblygiadau cyfreithiol, argymhellir eu bod:
- yn llunio polisi cyfle cyfartal mewn cyflogaeth; ac
  - yn rhoi'r polisi cyfle cyfartal mewn cyflogaeth ar waith.
- 3.9 Gall y polisi fod yn berthnasol i bob math o gyfle cyfartal yr ymdrinnir ag ef gan ddeddfwriaeth, ond mae angen iddo gyfeirio'n benodol at gydraddoldeb hiliol ac ystyried yr holl ffyrdd y mae cyflogwyr yn debygol o gael eu heffeithio gan ddarpariaethau'r DdCH.

## A. Llunio polisi cyfle cyfartal ar gyflogaeth

- 3.10 Amcan polisi cyfle cyfartal mewn cyflogaeth yw gofalu:
- nad oes unrhyw ymgeisydd am swydd na gweithiwr yn derbyn triniaeth llai ffafriol nag un arall ar sail hil;
  - na roddir unrhyw ymgeisydd am swydd na gweithiwr o dan anfantais gan ofynion, darpariaethau, meini prawf, amodau neu arferion, oni bai y gellir eu cyfiawnhau fel rhai sy'n angenrheidiol ac yn ddull priodol o gyflawni amcan cyfreithiol; a
  - bod pobl o grwpiau hiliol sy'n cael eu tan-gynrychioli yn cael hyfforddiant ac anogaeth i fanteisio yn gyfartal ar gyfleoedd o fewn y sefydliad.

- 3.11 Dylai polisi cyfle cyfartal mewn cyflogaeth fod yn bolisi ysgrifenedig sy'n cyflwyno:
- a. ymrwymiad y cyflogwr i egwyddor cydraddoldeb;
  - b. ethos a gwerthoedd y sefydliad;
  - c. sut mae'r polisi yn berthnasol i weithdrefnau ac arfer y sefydliad;
  - ch. beth sydd a beth sydd ddim yn ymddygiad derbyniol yn y gwaith;
  - d. sut i ddefnyddio gweithdrefn cwynion y sefydliad i godi unrhyw bryderon neu gwynion a allai fod gan weithwyr ynghylch cam-wahaniaethu neu aflonyddu;
  - dd. hawliau a chyfrifoldebau pawb; a
  - e. sut y bydd y sefydliad yn ymdrin â thorri'r polisi mewn unrhyw fodd.
- 3.12 Dylai'r polisi ymwneud â phob agwedd ar gyflogaeth, gan gynnwys recriwtio, telerau ac amodau gwaith, hyfforddiant a datblygiad, dyrchafiad, perfformiad, cwynion, disgyblaeth a thrin gweithwyr pan fo eu contract cyflogaeth yn dirwyn i ben.
- 3.13 Cyn belled â phosibl, dylai'r polisi cyfle cyfartal gael ei lunio a'i gytuno mewn cydweithrediad â gweithwyr ac unrhyw undebau llafur cydnabyddedig neu gynrychiolwyr eraill yn y gweithle.
- 3.14 Mae Atodiad 2 yn cynnwys enghraifft o bolisi cyfle cyfartal mewn cyflogaeth. Mae'n cyflwyno safonau arfer da ar gyfer pob gweithiwr. Mae'n bosibl y bydd polisi syml yn addas ar gyfer cyrff llai a gweithdrefnau ac arferion sy'n briodol i'w maint a'u hadnoddau yn unig.

## B. Rhoi'r polisi cyfle cyfartal ar waith

- 3.15 Mae triwilysoedd cyflogaeth wedi ei gwneud yn eglur fod datganiadau o fwriad neu bolisiau a gweithdrefnau papur yn unig yn annhebyg o roi amddiffyniad i gyflogwyr mewn achosion cyfreithiol o dan y DdCH. Mae hyn yn golygu bod angen i gyflogwyr allu dangos eu bod yn cymryd eu polisi cyfle cyfartal o ddifrif, a'i roi ar waith ym mhob agwedd o gyflogaeth o fewn y sefydliad (gweler Enghreifftiau 9 a 10, tud. 32 a 33).
- 3.16 Y ffordd fwyaf systematig, ymarferol ac effeithiol o fynd at hyn yw llunio cynllun gweithredu cyfle cyfartal. Dylai ei amcanion:
- a. hyrwyddo'r polisi cyfle cyfartal;
  - b. gofalu bod yr holl weithwyr yn deall y polisi, a darparu hyfforddiant i'r rhai hynny sydd â chyfrifoldebau arbennig oddi tano;

### Enghraifft 9: Rhoi'r polisi ar waith

#### *Baptiste v Westminster Press Limited t/a Bradford and District Newspapers, Rhif Achos 35945/96 [1996] DCLD 30*

Dywedwyd wrth ymgeisydd du aflwyddiannus am swydd yn adran hysbysebu papur newydd yn y cyfweiliad am y swydd fod yr ymadrodd 'bastard du' yn cael ei ddefnyddio'n gyffredin o fewn y sefydliad. Bu i'r tribiwnlys wfftio polisi dwy dudalen cyfle cyfartal y cwmni a'r un dudalen o gôd ymarfer fel enghraifft glasurol o gyflogwyr yn credu bod paratoi dogfennau o'r fath yn unig, heb unrhyw gyngor neu gyfarwyddiadau cefnogol i'w rhoi i reolwyr ynglŷn â'u gweithredu neu eu monitro, yn ddigon i fodloni eu goblygiadau cyfreithiol. Dyfarnwyd cyfanswm o oddeutu £12,000 mewn iawndal i'r sawl oedd yn cwyno.

- c. monitro gweithwyr ac ymgeiswyr am gyflogaeth, dyrchafiad a hyfforddiant, yn ôl grŵp hil, ac adolygu'r holl bolisiau, gweithdrefnau ac arferion cyflogaeth, i weld a allent fod yn cam-wahaniaethu neu yn rhwystr i gyfle cyfartal; a
- ch. chymryd camau i ddileu cam-wahaniaethu a allai fod yn anghyfreithlon, a chwtogi ar unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng grwpiau hil.

### Hyrwyddo'r polisi cyfle cyfartal

- 3.17 Dylai'r polisi cyfle cyfartal mewn cyflogaeth gael ei gyhoeddi mor eang â phosibl, er enghraifft drwy hysbysfyrddau swyddfeydd, cylchlythyrau, bwletinâu e-bost, contractau cyflogaeth, hyfforddiant yn ymwneud â chydaddoldeb, ymsefydlu, gwefannau mewnol ac allanol, adroddiadau blynyddol a chylchlythyrau a llawlyfrau staff.
- 3.18 Dylai'r polisi fod yn flaenoriaeth i'r sefydliad, ac yn rhan hanfodol o'i fusnes neu ei gynllun corfforaethol. Bydd y polisi yn fwy grymus os oes ganddo gefnogaeth benodol y cadeirydd neu gyfarwyddydd neu berchennog, a'r bwrdd a'r uwch reolwyr (lle bo hynny'n berthnasol).
- 3.19 Dylai cyfrifoldeb cyffredinol am y polisi, ac am adrodd yn rheolaidd ynglŷn â'i effeithiolrwydd, fod yn nwylo uwch reolwr (lle bo hynny'n berthnasol).

### Hyfforddi gweithwyr ynghylch y polisi cyfle cyfartal

- 3.20 Dylai cyflogwyr wneud yn sicr fod eu holl weithwyr yn deall polisi cyfle cyfartal y sefydliad, a sut mae'n effeithio arnynt, a'u bod yn ymwybodol o unrhyw gynlluniau ar gyfer ei weithredu. Gellid gwneud hyn drwy ddarparu hyfforddiant sylfaenol a darparu gwybodaeth a chanllawiau ysgrifenedig ynglŷn â'r polisi a'r cynllun. Mae'n bosibl y bydd ar rai gweithwyr angen hyfforddiant uwch, yn dibynnu ar eu swyddi. Dylai cyfle cyfartal hefyd fod yn gydran safonol o gyrisiau hyfforddi eraill, ar bob lefel.



## Enghraifft 10: Cyfweliad

*Umerji v Cyngor Bwrdeistref Blackburn, Rhif Achos 29273/94 [1995]  
DCLD 47*

Roedd gweithiwr rhan amser Asiaidd ar gontract tymor byr gyda chyngor lleol yn un o chwe ymgeisydd a gyfwelwyd gan banel ar gyfer swydd amser llawn swyddog lles gyda'r cyngor. Gwnaeth yn well nag unrhyw rai o'r ymgeiswyr eraill, gan sgorio'n uwch nag un o weithwyr y cyngor oedd yn wyn. Cytunodd y panel i gynnig y swydd i'r ymgeisydd Asiaidd. Yn nes ymlaen bu i'r panel wyrdroi ei benderfyniad a phenderfynodd gynnig y swydd i'r gweithiwr gwyn. Yn ôl y cyngor, ni ddewiswyd yr ymgeisydd Asiaidd oherwydd ei fod wedi methu â bodloni'r maen prawf o fod â sgiliau 'cyfathrebu ysgrifenedig' a ddaeth yn amlwg dim ond pan ystyriwyd y ffurflenni cais ar ôl proses y cyfweliad.

Cefnogodd y tribiwnlys honiad y gweithiwr Asiaidd o gam-wahaniaethu hiliol anghyfreithlon. Canfu ei fod nid yn unig wedi ennill y sgôr uchaf yn y prawf o'i allu technegol ac yn y cyfweliad yn gyffredinol, ond roedd hefyd wedi goresgyn y dasg o lenwi'r ffurflen gais, drwy gael ei roi ar y rhestr fer yn y lle cyntaf. Ymhellach, fel gweithiwr cyngor, roedd ei sgiliau cyfathrebu ysgrifenedig yn wybyddus i'w gyflogwr. Canfu'r tribiwnlys fod atebion y cyngor i'r holiadur cysylltiadau hiliol (gweler yr eirfa yn Atodiad 7) yn 'gyfrwys a/neu yn amwys', a gwrthododd ei eglurhad fel 'ymgais i gelu gwybodaeth'.

Beirniadodd y tribiwnlys y cyngor am fethu â dilyn ei weithdrefnau cyfle cyfartal a dewis ei hun. "Mae'n gwbl ddibwrpas i'r ymatebydd fynd i'r drafferth a'r costau o greu gweithdrefn ddewis gymhleth a pholisi cyfle cyfartal manwl os yw wedyn yn torri'r weithdrefn honno a'r polisi drwy ddilyn gweithdrefn gwbl wahanol, sy'n cael ei llywio fe ymddengys gan ddigwyddiadau a mympwy personol swyddogion unigol." Bu i'r tribiwnlys ddyfarnu iawndal o oddeutu £14,000.

- 3.21 Bydd yr hyfforddiant yn elwa o ymgynghori â gweithwyr â'u cynrychiolwyr am eu hanghenion, a chynnwys adborth o unrhyw hyfforddiant o fewn cyrsiau yn y dyfodol.
- 3.22 Dylai cyflogwyr sicrhau bod hyfforddwyr mewnol wedi eu hyfforddi eu hunain cyn iddynt gynnal cyrsiau i staff eraill. Mae angen i hyfforddwyr allanol hefyd wybod yn fanwl am bolisiau'r sefydliad, gan gynnwys ei bolisi cyfle cyfartal.
- 3.23 Bydd yn ddefnyddiol i gyflogwyr roi cyfrifoldeb i reolydd a enwir am hyfforddiant cyfle cyfartal o fewn y sefydliad.
- 3.24 Pe bai achos cyfreithiol yn cael ei ddwyn yn eu herbyn o dan y DdCH, efallai y byddai'n haws i gyflogwyr amddiffyn eu hunain pe gallent ddangos fod yr

### Enghraifft 11: Monitro

*Richards v Cyngor Bwrdeistref Brighton, [1992] Rhif Achos 14213/91 ac EAT 431/92 [1993] DCLD 19*

Bu i ddynes ddu, a wrthodwyd am swydd swyddog gwybodaeth mewn adran tai cyngor arbennig, pan benodwyd dynes wen gyda llawer llai o brofiad gwaith perthnasol, ennill ei honiad o gam-wahaniaethu hiliol yn erbyn y cyngor. Nododd y tribiwnlys fethiant y cyngor i fonitro ei bolisi cyfle cyfartal.

hyfforddiant cyfle cyfartal sylfaenol y mae'r holl weithwyr yn ei dderbyn yn cynnwys y canlynol:

- a. y ddeddf yn erbyn cam-wahaniaethu ac aflonyddu hiliol;
- b. polisi cyfle cyfartal y sefydliad, pam y mae wedi ei gyflwyno a sut y bydd yn cael ei roi ar waith;
- c. beth sy'n ymddygiad derbynol ac annerbynol yn y gweithle;
- ch. cyfrifoldebau gweithwyr o dan y polisi cyfle cyfartal i gynnal a hyrwyddo gweithlu sy'n rhydd o gam-wahaniaethu hiliol anghyfreithlon ac aflonyddu;  
a
- d. sut y gall rhagfarn effeithio ar y modd y mae corff yn gweithredu, a'r effeithiau y gall cyffredinol yn glŷn â grwpiau hil, a rhagfarn mewn gwaith o ddydd i ddydd, eu cael ar siawns pobl o gael gwaith, dyrchafiad, cydnabyddiaeth a pharch.

### Monitro gweithwyr ac ymgeiswyr yn ôl grŵp hil, ac adolygu'r holl bolisiau, gweithdrefnau ac arferion cyflogaeth

- 3.25 Mae monitro, yn ôl grŵp hil, yn rhoi'r wybodaeth angenrheidiol i gyflogwyr i ddeall sut mae eu polisiau, arferion a gweithdrefnau ym maes cyflogaeth yn effeithio ar bobl o wahanol grwpiau hil.
- 3.26 Mae monitro yn broses sy'n golygu casglu, dadansoddi a gwerthuso gwybodaeth, i fesur perfformiad, cynnydd a newid. Gellir ei wneud mewn nifer o ffyrdd, gan gynnwys holiaduron, arolygon, ymgynghori ac adborth. Bydd monitro, yn ôl grŵp hil, yn caniatáu i gyflogwyr:
  - a. benderfynu ar gyfansoddiad eu gweithlu, yn ôl grŵp hil, a chymharu'r wybodaeth hon gyda meincnodau, fel data cyfrifiad;
  - b. gwybod sut mae eu gweithlu wedi ei ddsbarthu ar draws y sefydliad, yn ôl lleoliad, math o swydd a graddfa;
  - c. datgelu unrhyw wahaniaethau rhwng grwpiau hil, yn y gweithlu yn gyffredinol ac ar lefelau gwahanol o'r sefydliad, ac ymchwilio i'r achosion sylfaenol;

- ch. darganfod a yw pobl o rai grwpiau hil yn arferol yn cymryd mwy o amser i gael dyrchafiad;
- d. archwilio a allai'r arferion, darpariaethau, meini prawf, gofynion neu amodau a ddefnyddir i ddewis ymgeiswyr am gyflogaeth, hyfforddiant a dyrchafiad fod yn rhai a allai fod yn cam-wahaniaethu yn anuniongyrchol, a pham, ac ystyried sut y gellid eu newid i osgoi unrhyw effeithiau negyddol ar ymgeiswyr o grŵp (neu grwpiau) hil arbennig;
- dd. gosod targedau ac amserlenni realistig ar gyfer cwtogi ar unrhyw gam-wahaniaethu hiliol sylweddol, o fewn y gweithlu yn gyffredinol, ac ar wahanol lefelau o'r sefydliad;
- e. anfon neges glir i'w weithwyr, ac i rai sy'n chwilio am swyddi, fod y sefydliad o ddifrif ynglŷn â sicrhau cyfranogiad teg, a'u hannog i gydweithredu'n llawn; a
- f. barnu a yw'r polisi cyfle cyfartal yn cyflawni ei amcanion.

### 3.27 Dylai monitro, yn ôl grŵp hil, ymdrin â'r canlynol:

- a. ceisiadau am swyddi, rhai dros dro a pharhaol, rhai sydd wedi eu hysbysebu a rhai nas hysbysebir, a chyfraddau llwyddiant yn ystod pob cam o'r broses;
- b. dosbarthu gweithwyr o fewn y sefydliad, yn ôl math o swydd, lleoliad a graddfa;
- c. ceisiadau am ddyrchafiad, trosglwyddo a hyfforddiant, a chyfraddau llwyddiant ar gyfer pob un;
- ch. canlyniadau gwerthusiadau perfformio;
- d. cwynion a champau disgyblu, gan gynnwys canlyniadau a phenderfyniadau tribiwnlysoedd sy'n ymwneud â honiadau o gam-wahaniaethu hiliol neu aflonyddu; a
- dd. dirwyn contractau i ben (am ba bynnag reswm).

### 3.28 Mae Adran 8 y DdCH yn rhoi ystyr cyflogaeth mewn sefydliad ym Mhrydain Fawr (gweler 'cyflogaeth' yn yr eirfa yn Atodiad 7). Mae angen i gyflogwyr sydd â gweithrediadau neu is-gwmnïau mewn gwledydd eraill, neu sydd wedi trosglwyddo swyddogaethau i wledydd eraill, wneud trefniadau i gadw eu data monitro ar gyfer gweithwyr mewn sefydliadau ym Mhrydain Fawr ar wahân (neu mewn ffurf y gellir eu hadnabod yn hawdd).

■ **Enghraifft F.** Mae banc yn trosglwyddo ei swyddogaeth sy'n ymwneud â'r rhestr weithwyr i gwmni ym Manila. Mae'n trosglwyddo uwch reolydd i Manila o'i swyddfa yn Llundain, i oruchwylio'r gwaith. Byddai'r banc yn cynnwys yr uwch reolwr, ond nid gweithwyr y rhestr weithwyr ym Manila, yn y data monitro a gedwir ganddo i fodloni argymhellion y côd hwn.

### 3.29 Gellid cael y wybodaeth sy'n angenrheidiol ar gyfer monitro effeithiol mewn nifer o ffyrdd. Y ffordd orau yw gofyn i weithwyr ac ymgeiswyr am swyddi, hyfforddiant a dyrchafiad i ddewis y grŵp hiliol yr hoffent gael eu cysylltu ag ef o restr o gategorïau. Mae cyfrifiad 2001 yn darparu'r data mwyaf cynhwysfawr a dibynadwy am y boblogaeth yng Nghymru, Lloegr, a'r Alban, yr ychwanegir

ato'n gynyddol gan Arolwg y Gweithlu ac ystadegau arolygon eraill (gweler y Swyddfa Ystadegau Gwladol yn Atodiad 5). Dylai cyflogwyr felly ddefnyddio categorïau sy'n cyd-fynd â'r rhai hynny a ddefnyddiwyd yng nghyfrifiad 2001. Dylai cyflogwyr sy'n dymuno cynnwys grŵp nad yw wedi ei restru ar wahân yn nosbarthiad y cyfrifiad ychwanegu'r grŵp fel is-grŵp o'r prif grŵp priodol yn system dosbarthiad y cyfrifiad. Er enghraifft, byddai "O Somalia" yn is-grŵp o "Arall" yn y categori bras "Du neu Ddu Prydeinig". Byddai "Sikh" yn is-grŵp o "Indiaidd" yn y categori "Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig", a "Roma/Sipsiwn" yn is-grŵp o "Arall" yn y categori "Gwyn". Mewn ymateb i ymwybyddiaeth genedlaethol gynyddol yng Nghymru, Lloegr a'r Alban, efallai y dymunai cyflogwyr hefyd ystyried cynnig cyfle i weithwyr ac ymgeiswyr ddsbarthu eu hunain yn nhermau hunaniaeth genedlaethol. Mae'n bwysig cofio bod crynhoi data mewn rhyw fodd, yn arbennig pan fo'r niferoedd yn fach, yn peryglu cuddio gwahaniaethau sylweddol rhwng is-grwpiau, er enghraifft rhwng Indiaid a phobl o Fangladesh, os ystyrir hwy fel rhan o'r grŵp bras Asiaidd yn unig.

- 3.30 Mae'n bosibl mai dim ond dull syml y bydd ar sefydliadau llai ei angen o gasglu gwybodaeth am weithwyr a grwpiau hil ymgeiswyr am swyddi, megis holiadur. Mae cyrff mwy yn debygol o fod angen gweithdrefnau a systemau cyfrifiadurol mwy soffistigedig yn ogystal, i gael y darlun llawn ar draws eu his-gwmnïau a'u canghennau ym Mhrydain.
- 3.31 I sicrhau integriti eu systemau monitro, dylai cyflogwyr ystyried y camau canlynol:
- a. ymgynghori â gweithwyr, undebau llafur a chynrychiolwyr eraill yn y gweithle, a gofalu eu bod yn deall y rhesymau am gyflwyno monitro, cyn gofyn i weithwyr am wybodaeth am eu grŵp hil;
  - b. sicrhau pawb dan sylw y bydd gwybodaeth am gefndir ethnig neu hiliol yn cael ei drin yn gwbl gyfrinachol;
  - c. dadansoddi'r wybodaeth yn rheolaidd, os yn bosibl ynghyd â gwybodaeth arall sydd ar gael, er enghraifft ynglŷn â rhyw, tuedd rywiol, anabledd, crefydd neu gred, neu oed;
  - ch. adolygu'r wybodaeth o bryd i'w gilydd, a gofalu ei bod yn gyfoes; a
  - d. gofalu bod rheolwyr sy'n gyfrifol am fonitro, ac unrhyw un arall sy'n ymwneud â'r broses wedi eu hyfforddi'n briodol mewn gwarchod data a phrosesu data sensitif.

### Awdurdodau cyhoeddus a monitro

- 3.32 Mae gan y rhan fwyaf o awdurdodau cyhoeddus a rwymir gan y ddyletswydd gyffredinol statudol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol (gweler paragraffau 2.28 – 2.29) ddyletswydd benodol hefyd i fonitro eu holl weithwyr a'u holl ymgeiswyr am swyddi, dyrchafiad a hyfforddiant, yn ôl grŵp hil. Rhaid i awdurdodau cyhoeddus gydag 150 neu fwy o weithwyr sy'n cyfateb i amser llawn fonitro nifer y gweithwyr hefyd o bob grŵp hil sydd:

- a. yn derbyn hyfforddiant;
  - b. yn elwa neu yn dioddef colled o asesu perfformiad;
  - c. yn ymwneud â chwynion;
  - ch. yn ddarostyngedig i weithredu disgyblu; ac
  - d. yn diweddu eu cyflogaeth gyda'r sefydliad (am ba bynnag reswm).
- 3.33 Rhaid i awdurdodau cyhoeddus gyhoeddi canlyniadau'r monitro hwn bob blwyddyn.
- 3.34 Nid yw sefydliadau addysgol wedi eu rhwymo gan y ddyletswydd benodol i awdurdodau cyhoeddus fel cyflogwyr. Ond mae'n rhaid i ysgolion roi gwybodaeth i'w hawdurdodau addysg lleol (awdurdodau addysg yn yr Alban) am staff, fel y gall yr awdurdodau gyflawni eu dyletswydd i fonitro cyflogaeth yn yr ysgolion y maent yn eu rheoli, yn ôl grŵp hil a chyhoeddi adroddiad arno bob blwyddyn. Mae gan sefydliadau addysg bellach ac uwch ddyletswydd benodol i fonitro'r modd y caiff staff eu recriwtio a chynnydd eu gyrfa, yn ôl grŵp hil. Disgwylir hefyd iddynt gymryd camau rhesymol ac ymarferol i gyhoeddi canlyniadau eu monitro bob blwyddyn.
- 3.35 Gosodwyd *Côd Ymarfer Statudol ar y Ddyletswydd i Hyrwyddo Cydraddoldeb Hiliol* o flaen y senedd a daeth i rym ym Mai 2002. Mae'r CRE hefyd wedi cynhyrchu canllawiau heb fod yn statudol ar gyfer awdurdodau cyhoeddus ynglŷn ag agweddau gwahanol o'r ddyletswydd (gweler Atodiad 6).

### Cymryd camau i atal cam-wahaniaethu anghyfreithlon, a chwtogi ar unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng grwpiau hil

- 3.36 Os yw'r data monitro yn dangos gwahaniaethau sylweddol rhwng grwpiau hil, dylai cyflogwyr ymchwilio i'r achosion posibl, ac archwilio'r holl drefniadau, gweithdrefnau ac arferion sy'n arwain at weithredu eu polisiau ym maes cyflogaeth, gan gynnwys recriwtio, hyfforddiant, dyrchafu, cwynion a disgyblu, asesu perfformiad a diswyddo. Ni ddylai absenoldeb gwahaniaethau ar gyfer lleiafrifoedd ethnig yn gyffredinol, neu ar gyfer un grŵp hil yn arbennig (gweler paragraff 3.29), gael ei gymryd fel tystiolaeth 'nad yw cam-wahaniaethu yn broblem'. Yr amcan fyddai gofalu nad yw unrhyw rai o'r rheolau, gofynion, gweithdrefnau neu arferion a ddefnyddir yn ffurfiol nac yn anffurfiol, yn rhoi unrhyw grwpiau hil o dan anfantais sylweddol; er enghraifft, rheolau cymhwyster sy'n gam-wahaniaethu yn uniongyrchol ar gyfer dyrchafiad, neu dechnegau hysbysebu caeth. Argymhellir bod cyflogwyr yn ymdrin â hyn mewn dull mor systematig â phosibl, gan gymryd y camau canlynol:
- a. adolygu'r meini prawf dethol a ddefnyddir i ofalu eu bod yn cysylltu'n bendant â'r swydd neu'r cyfle hyfforddiant, ac nad ydynt yn cael effaith niweidiol na ellir ei gyfiawnhau ar unrhyw grwpiau hil;
  - b. archwilio'r holl brosesau llunio penderfyniadau, i ofalu eu bod yn deg ac y dilynir hwy yn gyson ar draws amrediad llawn yr ymarferion recriwtio ac asesu;

- c. adolygu'r polisi ar hysbysebu swyddi, a hyfforddiant a chyfleoedd dyrchafu, i ofalu bod y wybodaeth yn cyrraedd unrhyw grwpiau sy'n cael eu tan-gynrychioli, a bod pobl o'r grwpiau hyn yn teimlo eu bod yn cael eu hannog i ymgeisio;
- ch. ailasesu'r marchnadoedd llafur y maent yn recriwtio ohonynt yn draddodiadol;
- d. gosod targedau (e.e. paragraffau 3.38-3.42) ar gyfer cyflogaeth, hyfforddiant a dyrchafiad, fel rhan o raglen o weithredu i gwtogi ar unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng grwpiau hil, ac adolygu cynnydd yn rheolaidd; ac
- dd. ystyried a allai gweithredu cadarnhaol cyfreithiol (gweler Atodiad 1) fod yn briodol.

3.37 Gall cyflogwyr mwy ystyried ei bod yn ddefnyddiol iddynt:

- a. enwebu rhywun gyda gwybodaeth arbenigol am gam-wahaniaethu a chydaddoldeb i fonitro effeithiolrwydd polisi cyfle cyfartal y sefydliad, cynnal ymchwiliadau annibynnol o gwynion o gam-wahaniaethu ac aflonyddu, a chynghori ynghylch a chydlynu gweithredu; ac
- b. annog eu canghennau neu is-gwmnïau i lunio a gweithredu eu cynllun gweithredu cyfle cyfartal eu hunain, yn erbyn safonau a osodwyd ac a reolir yn ganolog.

### Targedau cydraddoldeb hiliol

- 3.38 Gallai cyflogwyr ystyried gosod targedau cydraddoldeb hiliol fel dull o gynllunio i gwtogi ar unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng grwpiau hil. Gallai targed cydraddoldeb hiliol gynrychioli gwelliannau mewn cynrychiolaeth ar gyfer grwpiau hil arbennig neu gynnydd tuag at driniaeth gyfartal. Er enghraifft, gallai ddangos canran y gweithwyr o grŵp (neu grwpiau) hil arbennig y mae corff yn anelu at ei sicrhau mewn meysydd neu fathau o waith arbennig o fewn cyfnod arbennig o amser; neu gwtogi ar neu ddileu unrhyw wahaniaeth anffafriol mewn cyfraddau asesu rhwng grwpiau hil dros gyfnod arbennig o amser.
- 3.39 Nid yw'r targedau cydraddoldeb hiliol yn gwtâu. Byddai cyfyngu recriwtio i bobl o grwpiau hil arbennig, er mwyn gwella eu cynrychiolaeth yn y gweithlu, yn cam-wahaniaethu cadarnhaol. Mae hyn yn anghyfreithlon ym Mhrydain. Rhaid i'r holl waith dewis ar gyfer cyflogaeth fod yn deg, a chael ei weld i fod yn deg, ac wedi ei seilio ar ragoriaeth yn unig.
- 3.40 Dylid seilio targedau cydraddoldeb hiliol ar gyfer recriwtio, dyrchafu a hyfforddiant ar gyfansoddiad ethnig a hiliol yr ardal y penderfyna corff recriwtio ohoni ar gyfer swyddi arbennig, ac ar gyfansoddiad ethnig a hiliol ei weithlu ei hun. Gall cynnydd tuag at dargedau cydraddoldeb hiliol gael eu monitro wedyn yn erbyn y camau a gymerir, gan gynnwys hyfforddiant yn ymwneud â gweithredu cadarnhaol ac anogaeth (gweler paragraffau 3.43 – 3.45 ac Atodiad 1), i wneud recriwtio a pholisiau ac arferion cyflogaeth eraill yn fwy teg ac yn fwy cyfartal.

- 3.41 Dylai cyflogwyr ystyried cyhoeddi eu targedau cydraddoldeb hiliol, er enghraifft yn eu hadroddiadau blynyddol, i ddangos sut mae eu sefydliad yn gweithio tuag at gyfranogiad teg.
- 3.42 Dylai cyflogwyr seilio eu blaenoriaethau corfforaethol, eu hamcanion, eu hymagweddau ac unrhyw dargedau cydraddoldeb hiliol ar y deilliannau a restrir isod.
- a. Mae cyfansoddiad ethnig a hiliol y gweithlu, ym mhob lleoliad a lefel, yn adlewyrchu cyfansoddiad y marchnadoedd llafur a ddefnyddir ar gyfer gwahanol fathau o waith.
  - b. Mae swyddi gwag yn denu ymgeiswyr o'r ystod llawn o ymgeiswyr cymwys yn y marchnadoedd llafur perthnasol, gan gynnwys ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig.
  - c. Mae'r gymhareb o benodiadau i geisiadau yn gymesur ar draws yr holl grwpiau hil.
  - ch. Mae bwrdd a thîm uwch reolwyr y sefydliad (lle bo hynny'n berthnasol) yn adlewyrchu cefndiroedd ethnig a hiliol yr holl ymgeiswyr posibl, yn fewnol ac yn allanol.
  - d. Mae gweithwyr o bob grŵp hil yr un mor debygol o ymgeisio am, a chael, cynnig hyfforddiant.
  - dd. Derbynnir ceisiadau am ddirchafiad a dirprwyo o bob rhan o'r sbectrwm llawn o weithwyr, beth bynnag fo eu grŵp hil.
  - e. Treulia gweithwyr yr un faint o amser ar raddfa arbennig, ar gyfartaledd, pa grŵp hil bynnag y perthynant iddo.
  - f. Nid yw cynnydd o un raddfa i'r llall yn cael ei effeithio gan grwpiau hil y gweithwyr.
  - ff. Nid yw gweithwyr yn cael eu darostwng yn anghymesur i achosion disgyblu, oherwydd eu grŵp hil.
  - g. Mae gweithwyr o bob grŵp hil yn elwa yn gyfartal ar fonysau neu dâl perfformiad.
  - ng. Nid yw cwynion yn fwy tebygol o gael eu dwyn gan weithwyr o grwpiau hil arbennig.
  - h. Mae nifer y cwynion sy'n honni cam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol yn fach iawn.
  - i. Nid oes unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng grwpiau hil ymysg staff sy'n gadael y sefydliad, am ba bynnag reswm.



### Gweithredu cadarnhaol [Adrannau 35, 37 a 38 DCH]

- 3.43 Mae'r DdCH yn cydnabod, oherwydd cam-wahaniaethu yn y gorffennol neu anfanteision eraill, efallai nad yw pobl o grwpiau hil arbennig wedi gwireddu eu potensial yn llawn, ac mae'n bosibl nad oes ganddynt y cymwysterau na'r profiad i'w gwneud yn gymwys am swyddi arbennig. Amcan gweithredu cadarnhaol, fel y caniateir o dan y DdCH, yw rhoi cyfle i bobl o grŵp hil (neu grwpiau) arbennig i gystadlu am waith y cawsant eu tan-gynrychioli ynddo neu lle maent wedi bod yn absennol ohono o'r blaen. Mae'r DdCH hefyd yn caniatáu i gamau gael eu cymryd i wneud cyfleusterau neu wasanaethau, fel dosbarthiadau iaith neu hyfforddiant neu addysg mewn sgiliau gwaith sylfaenol, ar gael i bobl o grŵp (neu grwpiau) hil arbennig a fyddai fel arall yn cael eu hallgau o'r cyfleoedd hynny.
- 3.44 Os yw canlyniadau'r monitro'n dangos tan-gynrychiolaeth, neu absenoldeb llwyr grŵp (grwpiau) hil mewn gwaith arbennig (gweler Atodiad 1), er enghraifft ymysg uwch reolwyr neu arolygwyr llawr siop, argymhellir y dylai cyflogwyr gymryd y camau canlynol:
- ystyried hyfforddiant yn ymwneud â gweithredu cadarnhaol neu anogaeth;
  - gofalu bod y cynllun gweithredu cadarnhaol yn cynnig hyfforddiant neu anogaeth yn unig, ac nid cyflogaeth - dylai cyflogwyr sy'n gwneud defnydd o ddarpariaethau gweithredu cadarnhaol y DdCH fod yn arbennig o ofalus nad yw'r hyfforddiant neu'r anogaeth a ddarperir fel ffurf ar weithredu cadarnhaol yn gyfystyr â chyflogaeth, nac yn arwain yn awtomatig at gyflogaeth; er enghraifft, nid all hyfforddiant 'wrth wneud y swydd' neu brentisiaethau, a ddiffinnir fel cyflogaeth ac nid hyfforddiant, ffurfio rhan o raglen weithredu cadarnhaol (gweler Enghraifft 12 isod); a
  - hysbysu gweithwyr, undebau llafur a chynrychiolwyr eraill y gweithle am eu cynlluniau, gan egluro mai amcan hyfforddiant mewn gweithredu cadarnhaol neu anogaeth yw helpu i greu maes chwarae gwastad, ac nid ffafrio unrhyw grŵp hil arbennig.

### Enghraifft 12: Gweithredu cadarnhaol

#### *Hughes ac eraill v Bwrdeistref Hackney yn Llundain (heb ei adrodd) [1986]*

Cynhwysodd awdurdod lleol ddatganiad mewn hysbyseb am brentisiaid garddio yn annog pobl ifanc o 'leiafrifoedd du ac ethnig' i ymgeisio, ac yn cyfeirio at adran 38 y DdCH. Ymgeisiodd tri o bobl wynion am y swyddi a dywedwyd wrthynt eu bod ar agor i bobl o leiafrifoedd ethnig yn unig. Cefnogodd y tribiwnlys cyflogaeth eu honiadau y cam-wahaniaethwyd yn anghyfreithlon yn eu herbyn ar sail hil, gan dynnu sylw at y ffaith nad oedd 'anogaeth' o dan ddarpariaethau gweithredu cadarnhaol y DdCH yn ymestyn i ddarparu cyfleoedd gwaith ar gyfer unrhyw adran o'r gymuned.



■ **Enghraifft E.** Defnyddiodd darlledwr cenedlaethol adran 37 y DdCH i sefydlu cynllun mentora ar gyfer rhai a hoffai fod yn newyddiadurwyr chwaraeon. Rhoddodd y cynllun flwyddyn o hyfforddiant a lleoliadau gwaith yn yr adran darlledu chwaraeon i 12 o bobl ifanc o leiafrifoedd ethnig, gan arwain at dystysgrif ôl-radd mewn newyddiaduriaeth darlledu o un o'r prif sefydliadau. Cafodd deuddeg o uwch reolwyr oedd wedi eu dethol a'u hyfforddi yn arbennig o'r adran chwaraeon eu cyfateb gyda'r hyfforddeion.

- 3.45 Gellid a dylid defnyddio gweithredu cadarnhaol i annog neu hyfforddi gweithwyr i gystadlu am swyddi lle maent yn cael eu tan-gynrychioli (adran 38 y DdCH).

### Amodau cyfle cyfartal mewn contractau

- 3.46 Dylai cyflogwyr annog cwmnïau a sefydliadau eraill, y mae ganddynt neu y bwriadant lunio contractau gyda nhw ar gyfer nwyddau, cyfleusterau neu wasanaethau, i gymryd camau ymarferol i hyrwyddo cyfle cyfartal yn eu harferion gwaith. Dylai cyflogwyr felly:
- wneud derbyniad ar restrau tendrau, a dyfarnu neu adnewyddu contract, yn amodol ar y ffaith fod y sefydliad yn darparu gwybodaeth am unrhyw ddarganfyddiadau o gam-wahaniaethu hiliol neu aflonyddu, ac yn mabwysiadu argymhellion y côd hwn;
  - cynnwys amodau a thelerau mewn contractau sy'n ei gwneud yn ofynnol i gontractwyr ddilyn argymhellion y côd hwn; ac
  - annog unigolion a sefydliadau o grwpiau hil sy'n cael eu tan-gynrychioli i dendro am neu gystadlu am gontractau.
- 3.47 Mae gan y rhan fwyaf o awdurdodau cyhoeddus ddyletswydd gyfreithiol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol wrth gyflawni eu swyddogaethau (gweler hefyd paragraffau 2.28 - 2.31). Mae'r ddyletswydd hon yn berthnasol pa un ai a ydynt yn cyflawni'r swyddogaethau hyn eu hunain neu yn eu contractio i fusnesau preifat neu i gyrff gwirfoddol. Tra wedi eu rhwymo gan waharddiad cyffredinol y DdCH ar gam-wahaniaethu anghyfreithlon, nid yw busnesau preifat a chyrff gwirfoddol wedi eu rhwymo gan y ddyletswydd. Mae angen i awdurdodau cyhoeddus felly wneud trefniadau yn ystod y broses tendro, a thrwy'r contract ei hun, i sicrhau bod contractwyr yn gallu cyflawni'r ddyletswydd ar eu rhan, os yw'n berthnasol i'r nwyddau, gwaith, cyfleusterau neu wasanaethau sy'n cael eu contractio. Mae'r CRE wedi cynhyrchu canllawiau sy'n ymwneud â chaffael ar gyfer awdurdodau lleol ac awdurdodau cyhoeddus eraill (gweler Atodiad 6).



# 4

*Cyfrifoldebau cyflogwyr:  
Cyfle cyfartal ac arfer da  
o ran cyflogaeth*



# 4

## Cyfrifoldebau cyflogwyr: Cyfle cyfartal ac arfer da o ran cyflogaeth

### Beth a ddywed y ddeddf [Adrannau 4 a 4a DCH]

- 4.1 Mae'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (DCH) yn ei gwneud yn anghyfreithlon i gyflogwyr gam-wahaniaethu yn erbyn rhywun ar sail hil, neu beri iddo ddioddef aflonyddwch, yn y trefniadau a wnânt ar gyfer recriwtio a dethol, ac yn y telerau a'r amodau y cynigiant gyflogaeth, hyfforddiant neu ddyrchafiad arnynt.
- 4.2 Rhaid i gyflogwyr felly sicrhau nad oes posibl i'w polisiau, gweithdrefnau ac arferion ym maes cyflogaeth fod yn gam-wahaniaethol, a'u bod yn hyrwyddo cyfle cyfartal, ac nid ei rwystro.
- 4.3 Mae'r fframwaith ar gyfer gweithredu (gweler Pennod 3) yn pwysleisio pa mor bwysig yw cymhwyso polisi cyfle cyfartal y corff at bob agwedd ar gyflogaeth, o recriwtio hyd at ddiweddu'r contract cyflogaeth. Mae'r bennod hon o'r côd yn gwneud argymhellion ynghylch gweithdrefnau ac arferion o ran cyfle cyfartal ym meysydd allweddol cyflogaeth.

### RECRIWTIO

#### Egwyddorion arfer da

- 4.4 Mae'r egwyddorion canlynol yn berthnasol i bob agwedd ar recriwtio ar gyfer cyflogaeth, gan gynnwys dyrchafiad a hyfforddiant.
  - a. Dylai polisiau, gweithdrefnau ac arferion recriwtio fodloni holl delerau ac amcanion polisi cyfle cyfartal a chynllun gweithredu y sefydliad.
  - b. Dylai'r hoff staff sy'n gyfrifol am recriwtio dderbyn hyfforddiant yn y polisi cyfle cyfartal.
  - c. Dylai cyfleoedd ar gyfer cyflogaeth, gan gynnwys dyrchafiad a hyfforddiant, fod yr un mor agored i bob ymgeisydd cymwys, a dylai'r dethol gael ei seilio ar ragoriaeth yn unig (ac eithrio lle mae'r eithriad sy'n ymwneud â gweithredu cadarnhaol yn berthnasol i hyfforddiant; gweler Atodiad 1).

ch. Ni ddylai unrhyw ymgeisydd na gweithiwr gael ei roi o dan anfantais gan reolau, gofynion, amodau neu arferion sy'n cael effaith anghymesur o niweidiol ar ei grŵp hil ef neu hi.

## Cynllunio

### Disgrifiadau swydd

- 4.5 Argymhellir y dylai cyflogwyr baratoi disgrifiad swydd ar gyfer unrhyw swydd wag y penderfynant ei llenwi.
- 4.6 I osgoi honiadau fod disgrifiad swydd yn cynnwys gofyniad a allai fod yn cam-wahaniaethu yn anuniongyrchol ar sail hil, mae angen i gyflogwyr sicrhau:
- eu bod yn gallu cyfiawnhau pob dyletswydd neu dasg fel un sy'n angenrheidiol;
  - nad yw'r disgrifiad swydd yn gor bwysleisio dyletswydd, neu'r cyfrifoldebau sydd ynghlwm wrthi; a
  - bod y disgrifiad swydd wedi ei ysgrifennu mewn Saesneg syml (neu ac yn Gymraeg yng Nghymru), ac yn rhydd o jargon.
- 4.7 Ffordd ddefnyddiol o lunio disgrifiad swydd fyddai disgrifio'r dyletswyddau a'r tasgau y disgwyliid i rywun eu cyflawni dros gyfnod arbennig o amser, er enghraifft diwrnod neu wythnos waith gyffredin, er mwyn cael darlun clir o'r hyn mae'r swydd yn ei olygu mewn gwirionedd.

### Manylebau'r person

- 4.8 Mae manyleb person yn disgrifio'r sgiliau, gwybodaeth, galluoedd, cymwysterau, profiad a nodweddion a ystyrir yn angenrheidiol neu yn ddymunol mewn ymgeisydd, oedd yn cyflawni'r holl ddyletswyddau yn y disgrifiad swydd yn foddhaol. Argymhellir y dylai cyflogwyr baratoi manyleb person ysgrifenedig i gyd-fynd â'r disgrifiad swydd.
- 4.9 I osgoi honiadau fod manyleb person yn cynnwys gofynion neu feini prawf neu amodau a allai fod yn gam-wahaniaethol, mae angen i gyflogwyr ofalu eu bod yn gwneud y canlynol.
- Mae manyleb y person yn cynnwys dim ond y meini prawf sy'n angenrheidiol i gyflawni'r dyletswyddau yn y disgrifiad swydd yn foddhaol.
  - Nid yw manyleb y person yn gor bwysleisio'r gofynion; er enghraifft drwy alw am 'wybodaeth ardderchog o'r Saesneg' (neu'r Gymraeg yng Nghymru) pan fo 'dealltwriaeth dda' yn fwy priodol, neu drwy ofyn am gymwysterau uwch nag sydd eu hangen mewn gwirionedd i wneud y gwaith yn foddhaol.
  - Mae manyleb y person yn ei gwneud yn eglur beth yw pwysigrwydd cymharol pob un o'r meini prawf, a pha un a yw yn angenrheidiol neu'n ddymunol.

- ch. Cyn belled â phosibl, gall yr holl feini prawf gael eu profi yn wrthrychol. Mae hyn yn golygu osgoi nodweddion amwys neu oddrychol. Mae angen i briodoleddau fel 'arweinyddiaeth' a ddefnyddir yn gyffredin yn y broses ddewis, gael eu diffinio yn fanwl ac yn wrthrychol yn nhermau'r sgiliau a'r nodweddion mesuradwy sy'n cyfrannu ato; er enghraifft, tegwch, gwybodaeth, diplomyddiaeth, dychymyg a gallu i wneud penderfyniadau.
  - d. Mae manyleb y person yn ei gwneud yn eglur fod graddau neu ddiplomâu a enillwyd dramor yn dderbyniol, os ydynt o safon gyfwerth i gymwysterau'r DU (gweler Atodiad 5 am fanylion am y Ganolfan Gwybodaeth Cydnabyddiaeth Academig Cenedlaethol y DU).
  - dd. I gwtogi'r risg o gynnwys meini prawf sy'n adlewyrchu hoffterau personol yn hytrach na gofynion y gellir eu cyfiawnhau, mae'r rheolwr sy'n gyfrifol am y swydd, cyn belled ag sy'n bosib, yn cael cymeradwyaeth i fanyleb y person gan y sawl sy'n gyfrifol am gyfle cyfartal yn y sefydliad (mewn cyrff llai, gallai hwn fod yn gyfarwyddydd neu yn berchennog).
- 4.10 Dylai cyflogwyr ystyried adolygu manylebau'r personau y maent wedi eu defnyddio dros gyfnod o amser, neu sampl gynrychioliadol ohonynt, fel rhan o'u harolwg cyfle cyfartal o'r broses recriwtio, i wneud yn sicr nad yw'r gofynion a'r meini prawf a ddefnyddir yn cyfrannu at unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng y cyfraddau llwyddiant ar gyfer gwahanol grwpiau hil.

### Hysbysebion swyddi

- 4.11 Argymhellir y dylai cyflogwyr gymryd y camau canlynol, i sicrhau bod yr holl gyfleoedd ar gyfer cyflogaeth neu hyfforddiant yn cael eu hysbysebu'n eang, yn deg ac yn agored.
- a. Dylai cyflogwyr osgoi recriwtio, yn unig neu yn y lle cyntaf, ar sail argymhellion gan staff presennol, yn arbennig pan fo'r gweithlu yn gyfan gwbl neu yn bennaf o un grŵp hil.
  - b. Rhaid gofalu nad yw'r hysbyseb, yn ei holl ffurf (gan gynnwys arwyddion mewn ffenestri siopau ac ar hysbysfyrddau a gwefannau recriwtio) yn awgrymu bwriad i gam-wahaniaethu anghyfreithlon (gweler paragraffau 2.22 - 2.24). Ni ddylai ychwaith fod yn bosibl i aelod cyffredin o'r cyhoedd ddeall yr hysbyseb fel un sy'n cam-wahaniaethu yn erbyn pobl o grŵp hil (neu grwpiau) arbennig, oni bai fod eithriad statudol i gam-wahaniaethu yn berthnasol (gweler paragraffau 2.33 - 2.36), a bod hyn yn cael ei nodi'n glir yn yr hysbyseb.
  - c. Dylai cyflogwyr ystyried cynnwys cyfeiriad at bolisi cyfle cyfartal y corff yn yr hysbyseb. Ond ni ddylid defnyddio datganiadau sy'n annog ymgeiswyr o grwpiau hil arbennig i ymgeisio, oni bai fod y swydd dan sylw yn bodloni yr amodau ar gyfer gweithredu'n gadarnhaol (gweler paragraffau 3.43 - 3.45 ac Atodiad 1). Dylai hysbysebion am swydd sy'n dibynnu ar ofyniad neu gymhwyster galwedigaethol gwirioneddol ei gwneud yn eglur sut mae'r eithriad yn berthnasol i ddyletswyddau'r swydd (gweler Atodiad 1).

### Enghraifft 13: Hysbysebion am swyddi

*Gulsher v Gateway Foodmarkets Ltd, [1993], Rhif achos 17036/92 [1994] DCLD 19*

Dyrchafodd cyflogwr weithiwr i swydd newydd heb hysbysebu'r swydd yn fewnol. O ganlyniad, ni roddwyd cyfle i unrhyw un o fewn y corff ymgeisio. Penderfynodd y tribiwnlys fod y cyflogwr wedi gweithredu'r anghyfreithlon yn erbyn gweithiwr du a oedd yn gymwys am y swydd, ac a fyddai wedi ymgeisio pe bai wedi gwybod amdani. Dyfarnwyd £500 i'r sawl oedd wedi cwyno am frifo'i deimladau.

- ch. Dylid gwneud pob ymdrech i sicrhau bod yr hysbyseb yn adlewyrchu'r disgrifiad swydd yn gywir a'r gofynion a restrwyd ym manyleb y person.
- d. Dylai cyflogwyr gofio, wrth recriwtio drwy asiantaethau recriwtio, canolfannau gwaith, swyddfeydd gyrfaedd, ysgolion neu asiantaethau ar-lein, ei bod yn anghyfreithlon:
  - i. eu gorchymyn i gam-wahaniaethu, er enghraifft drwy awgrymu y byddai rhai grwpiau yn cael eu ffafrio (neu ddim); neu
  - ii. roi pwysau arnynt i gam-wahaniaethu yn erbyn pobl o grŵp (neu grwpiau) hil arbennig.
- dd. Dylai gofalu bod asiantaethau recriwtio ac asiantaethau eraill yn ymwybodol o bolisi cyfle cyfartal y cyflogwr, yn ogystal â pholisiau perthnasol eraill. Dylent hefyd gael copïau o'r disgrifiadau swydd a manylebau'r person ar gyfer swyddi y maent yn helpu'r cyflogwr i'w llenwi.
- e. I osgoi cam-wahaniaethu anuniongyrchol, ni ddylai cyflogwyr gyfyngu ar hysbysebion am swyddi na gwybodaeth am swyddi gwag i ardaloedd, cyhoeddiadau, asiantaethau recriwtio, canolfannau gwaith, swyddfeydd gyrfaedd ac ysgolion a fyddai'n arwain at allgau neu gwtogi yn anghymesur ar nifer yr ymgeiswyr o grŵp (neu grwpiau) hil arbennig, oni bai fod cyfiawnhad dros hynny. Dylid hysbysu'r staff i gyd am unrhyw gyfleoedd ar gyfer dyrchafiad neu ddatblygu gyrfa (gweler Enghraifft 13 uchod).
- f. Dylai cyflogwyr ystyried adolygu'r hysbysebion am swyddi y maent wedi eu gosod dros gyfnod o amser, neu sampl gynrychioliadol o hysbysebion, fel rhan o'u harolwg cyfle cyfartal o'r broses recriwtio, i wneud yn sicr nad oedd yr hysbysebion, a lle cawsant eu gosod, wedi cyfrannu at unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng y cyfraddau llwyddiant ar gyfer gwahanol grwpiau hil.

### Ffurflenni cais

- 4.12 Argymhellir lle bynnag y bo hynny'n ymarferol, y dylai pob cyflogwr ddefnyddio ffurflen gais safonol (gweler Atodiad 4) sydd â'r manteision canlynol.



- a. Mae'n cwtdogi ar yr amser a dreulir yn didoli llawer iawn o wybodaeth nad yw'n berthnasol i'r swydd, sydd fel arfer yn wir gyda CVs a llythyrau cais.
  - b. Mae'n helpu cyflogwyr i gael y wybodaeth y maent ei hangen, ac yn y ffurf y maent ei hangen, i wneud asesiad gwrthrychol o allu'r ymgeisydd i wneud y swydd.
  - c. Mae'n ei gwneud yn haws i gael gwybodaeth am grwpiau hil ymgeiswyr; mae hyn yn orfodol ar gyfer awdurdodau cyhoeddus o dan eu dyletswydd gyfreithiol i fonitro gwahanol agweddau ar gyflogaeth, yn ôl grŵp hil (gweler paragraffau 3.32 - 3.34).
  - ch. Mae'n rhoi tystiolaeth i gyflogwyr eu bod wedi ceisio bodloni eu goblygiadau cyfreithiol, pe baent yn wynebu achos llys cyfreithiol o dan y DdCH.
  - d. Mae'n rhoi cyfle i'r holl ymgeiswyr gystadlu ar delerau cyfartal.
- 4.13 I gwtdogi'r perygl o gam-wahaniaethu hiliol anghyfreithlon, dylai cyflogwyr ddilyn y canllawiau isod; gall cyrff llai addasu'r rhain i'w hamgylchiadau arbennig nhw.
- a. Dylai'r adran o'r ffurflen gais sy'n gofyn am wybodaeth bersonol (gan gynnwys gwybodaeth am grŵp hil) fod yn un y gellir ei gwahanu oddi wrth weddill y ffurflen, a dylid sicrhau nad yw yn cael ei gwneud yn wybyddus i aelodau'r panel dethol cyn y cyfweliad.
  - b. Dylai'r cwestiwn am grŵp hil ymgeisydd gynnwys eglurhad clir ynghylch pam fod angen y wybodaeth hon, a sicrwydd y bydd y wybodaeth yn cael ei thrin yn gwbl gyfrinachol, ac na fydd yn cael ei defnyddio i asesu addasrwydd am y swydd, nac yn y penderfyniad ynglŷn â'r dethol.
  - c. Dylai gwybodaeth am gymhwyster i weithio yn y DU, y mae'n ofynnol i gyflogwyr ei gael o dan Ddeddf Ceisio Loches a Mewnfudo 1996, os yn bosibl gael ei ddilysu yng nghamau terfynol y broses ddethol, i ofalu y seilir y penodiad ar ragoriaeth yn unig, ac nad yw'n cael ei ddylanwadu gan ffactorau eraill. Gall cyflogwyr ymgeisio am ganiatadau gwaith ac ni ddylent wahardd ymgeiswyr a allai fod yn addas o'r broses ddethol. Yn dibynnu ar broses recriwtio'r cyflogwr, a'r math o swydd sy'n cael ei llenwi, gellid gofyn i ymgeiswyr am y dogfennau perthnasol pan wahoddir nhw i gyfweliad, neu pan gynigir cyflogaeth iddynt. Mae'n bwysig gwneud y gwiriadau hyn cyn bod cyflogaeth rhywun yn dechrau. Mae'r Swyddfa Gartref (gweler Atodiad 5) wedi cyhoeddi côd ymarfer ar gyfer cyflogwyr ynghylch sut i osgoi cam-wahaniaethu hiliol anghyfreithlon wrth gydymffurfio â'r gofynion hyn.
  - ch. Dim ond gwybodaeth sy'n berthnasol i'r swydd, ac i'r medrau a'r cymwysterau a restrir ym manyleb y person, y dylid gofyn amdani yn y ffurflen gais (ar wahân i'r cwestiynau yn adran manylion personol y ffurflen).

- d. Ni ddylid gofyn i ymgeiswyr ddarparu ffotograffau, oni bai fod gofyniad neu gymhwyster galwedigaethol gwirioneddol yn berthnasol (gweler Atodiad 1).
  - dd. Dylid sicrhau ymgeiswyr na chysylltir â'r bobl sy'n rhoi geirda oni bai y cynigir y swydd iddynt.
  - e. Dylai asiantaethau recriwtio a chyflogaeth sy'n gweithredu ar ran sefydliad fod â chopïau o'i bolisi cyfle cyfartal, a deall ei bolisiau recriwtio, a rhan y ffurflen gais yn y broses ddethol.
- 4.14 Gallai cyflogwyr sy'n derbyn CVs ystyried cyhoeddi canllawiau ar eu gwefannau, i helpu ymgeiswyr i drefnu eu CVs mor agos â phosibl at ffurflen gais am swydd y sefydliad (os defnyddiant un), neu'r ffurflen y byddai'n well gan y cyflogwyr dderbyn yr wybodaeth arni.
- 4.15 Dylai cyflogwyr adolygu eu ffurflen gais am swydd o bryd i'w gilydd, fel rhan o'u harolwg cyfle cyfartal o'r broses recriwtio, i sicrhau nad yw'n cyfrannu at unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng cyfraddau llwyddiant ar gyfer gwahanol grwpiau hil.

## Y broses ddethol

- 4.16 Mae cyflogwyr yn gyfrifol am ofalu bod eu gweithdrefnau dethol yn deg, ac yn gweithredu'n gyson, i sicrhau y penodir yr un gorau am y swydd, beth bynnag yw ei hil, lliw, cenedl (gan gynnwys dinasyddiaeth) neu darddiad ethnig neu genedlaethol.
- 4.17 Mae pob penderfyniad yn ymwneud â dethol, o lunio'r rhestr fer i'r penodi, yr un mor bwysig ac argymhellir y dylai cyflogwyr gadw cofnodion a fydd yn caniatáu iddynt gyfiawnhau pob penderfyniad, a'r broses o'i chyrraedd. Mae angen i gyflogwyr allu dangos:
- a. bod pob penderfyniad sy'n ymwneud â dethol wedi ei seilio ar dystiolaeth wrthrychol am allu'r ymgeisydd i wneud y swydd yn foddhaol, ac nid ar ragdybiaethau neu ragfarnau am allu pobl o grwpiau hil arbennig; a
  - b. bod yr holl staff oedd yn ymwneud â'r broses ddethol wedi derbyn hyfforddiant ar y polisi cyfle cyfartal, a'r dull o'i gymhwyso at recriwtio.
- 4.18 Bydd gweithdrefnau dethol gwirioneddol yn amrywio o un sefydliad i'r llall, yn dibynnu ar faint a'i adnoddau gweinyddol - er enghraifft, gall rhai sefydliadau sicrhau bod aelod staff gydag arbenigedd mewn materion personél yn ymwneud â'r broses ddethol - ond mae egwyddorion dethol yn deg yn berthnasol i bob un.

- 4.19 Cyn belled â phosibl, i sicrhau cysondeb, byddai'n well pe bai'r un staff yn gyfrifol am benderfyniadau dethol yn ystod pob cam o'r broses recriwtio ar gyfer pob swydd wag.
- 4.20 Dylai cyflogwyr sicrhau bod y trefniadau a wnânt ar gyfer cynnal profion neu gyfweiliadau, neu ddefnyddio canolfannau asesu, yn rhai nad ydynt yn rhoi unrhyw ymgeiswyr o dan anfantais, ar sail hil; er enghraifft, oherwydd bod y dyddiadau neu'r amserau yn cyd-fynd â gwyliau crefyddol neu oherwydd nad ydynt yn rhoi ystyriaeth i anghenion diet neu arferion diwylliannol.

### Llunio rhestr fer

- 4.21 Argymhellir y dylai cyflogwyr gynnwys y canllawiau canlynol ynghylch arfer da o fewn eu gweithdrefnau a'u harferion dethol.
- Lle bynnag y bo hynny'n bosibl, dylai mwy nag un fod yn ymwneud â llunio rhestr fer o ymgeiswyr, i gwtogi ar y siawns y bydd tuedd un unigolyn yn effeithio'n niweidiol ar siawns ymgeisydd o gael ei ddethol.
  - Dylai'r system marcio, gan gynnwys y sgôr ar gyfer dethol, gael ei gytuno cyn i'r ceisiadau gael eu hasesu, a'i chymhwyso'n gyson at bob ymgeisydd.
  - Dylai pob un sy'n ymwneud â'r dethol farcio'r ceisiadau ar wahân, cyn cyfarfod i gytuno ar farc terfynol.
  - Ni ddylai rhagdybiaethau ynghylch ymgeiswyr fel aelodau o grwpiau hil arbennig, a'r math o waith y byddent yn gallu neu yn barod i'w wneud, chwarae unrhyw ran yn y broses. Dylid seilio'r dethol ar wybodaeth a ddarparwyd yn y ffurflen gais yn unig (lle defnyddir un), neu mewn unrhyw adroddiadau asesu perfformiad ffurfiol, yn achos ymgeiswyr mewnol.
  - Ni ddylai'r pwysiad a roddir i bob eitem ym manyleb y person gael ei newid yn ystod y gwaith o lunio rhestr fer; er enghraifft, er mwyn cynnwys rhywun na fyddai fel arall yn cael ei roi ar y rhestr fer.
- 4.22 Fel rhan o'u harolwg cyfle cyfartal o'r broses recriwtio, dylai cyflogwyr ddefnyddio'r wybodaeth y maent wedi ei chasglu am grwpiau hil ymgeiswyr i weld p'run ai a allai penderfyniadau a wnaed yn ystod y cyfnod o lunio rhestr fer fod wedi cyfrannu at unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng cyfraddau llwyddiant gwahanol grwpiau hil. Os felly, dylent ymchwilio ymhellach, a chymryd camau i ddileu unrhyw rwystrau.

### Profion dethol a chanolfannau asesu

- 4.23 Argymhellir y dylid defnyddio profion gallu a holiaduron personoliaeth fel un o nifer o ddulliau asesu yn unig.

### Enghraifft 14: Profion dethol

#### *Mallidi v Swyddfa'r Post, Rhif Achos 2403719/98 [2001] DCLD 47*

Gofynnwyd i ddynes Asiaidd oedd wedi gweithio i'r Swyddfa'r Post yn achlysurol am nifer o flynyddoedd gymryd prawf dawn ysgrifenedig er mwyn parhau mewn gwaith ar sail cytundebol. Methodd y prawf, a chafodd ei chyflogaeth ei dirwyn i ben. Ni chafodd ei chwyn, pan ganfu hi fod gweithwyr gwyn yn yr un sefyllfa wedi cael contractau dros dro neu barhaol heb orfod cymryd y prawf, ei ymchwilio a chyflwynodd achos cyfreithiol yn honni cam-wahaniaethu hiliol.

Canfu'r tribiwnlys fod sypynnau cyfain o weithwyr achlysurol wedi cael contractau heb basio prawf. Ac ni allai'r Swyddfa'r Post egluro pam fod yn rhaid i weithwyr eistedd y prawf ar rai adegau, ac mewn rhai achosion, ond nid mewn rhai eraill. Awgrymodd y tribiwnlys mai'r unig esboniad dros ddiswyddo'r ddynes Asiaidd oedd ei hil (canfu'r tribiwnlys fod y prawf dawn yn cam-wahaniaethu yn anuniongyrchol hefyd). Ni chanfu unrhyw dystiolaeth ychwaith fod 'bwriad Swyddfa'r Post i weithredu polisi cyfle cyfartal... mewn gwirionedd yn cael ei weithredu o ddydd i ddydd'. Dyfarnodd y tribiwnlys iawndal o bron i £20,000, gan gynnwys £10,000 am frifo teimladau.

- 4.24 Gall profion gallu wedi eu dylunio'n dda a'u gweinyddu'n briodol a'u dilysu'n broffesiynol fod yn ddull defnyddiol o ragfynegi perfformiad ymgeiswyr mewn swydd arbennig. Ond mae hyn yn dibynnu'n hanfodol ar ddyluniad y prawf; ei wireddu (gweler yr eirfa yn Atodiad 7) fel dangosydd perfformiad dibynadwy, waeth bynnag beth yw'r grŵp hil; a'i weinyddu'n deg gan bobl broffesiynol sydd wedi eu hyfforddi mewn asesiad ac ym mholisi cyfle cyfartal y sefydliad. (Gweler Atodiad 5 am fanylion y Ganolfan Seicolegol Brydeinig, y corff cynrychioliadol dros seicolegwyr a seicoleg yn y DU, a'i Ganolfan Profi Seicolegol ar-lein).
- 4.25 Os defnyddir profion a chanolfannau asesu fel rhan o'r broses ddethol, argymhellir y dylai cyflogwyr roi ystyriaeth i'r canllawiau canlynol.
- Dylai profion gyfateb i'r swydd dan sylw, a mesur lefelau priodol y sgiliau a'r galluoedd a gynhwysir ym manyleb y person mor agos â phosibl.
  - Dylid cymryd gofal arbennig i ofalu bod ymgeiswyr nad Saesneg yw eu hiaith gyntaf (neu'r Gymraeg yng Nghymru) yn deall y cyfarwyddiadau. Gall profion sy'n deg i siaradwyr Saesneg (neu Gymraeg) fel iaith gyntaf gyflwyno problemau i bobl sy'n llai rhugl yn yr iaith. Mae Deddf yr Iaith Gymraeg 1993 yn rhoi Cymraeg a Saesneg ar sail gyfartal wrth gyflwyno gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru ac mae'n bosibl y bydd angen defnyddio profion dwyieithog i recriwtio i rai swyddi yn y sector cyhoeddus, lle tybir bod y gallu i siarad Cymraeg yn hanfodol neu'n ddymunol.

- c. Dylai'r holl ymgeiswyr, heb eithriad, gymryd yr un prawf (gweler Enghraifft 14, tud. 52).
  - ch. Dylid cadw papurau prawf, nodiadau asesu a chofnodion o benderfyniadau ar ffeil am o leiaf 12 mis.
- 4.26 Fel rhan o'u harolwg cyfle cyfartal o'r broses recriwtio, dylai cyflogwyr ddefnyddio'r wybodaeth y maent wedi ei derbyn am grwpiau hil ymgeiswyr i weld a allai'r profion a'r dulliau asesu fod wedi cyfrannu at unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng y cyfraddau llwyddiant ar gyfer gwahanol grwpiau hil. Os felly, dylent ymchwilio ymhellach a chymryd camau i ddileu unrhyw rwystrau.

### Cyfweliadau

- 4.27 I lawer o gyflogwyr, y cyfweliad yw cam pwysicaf y broses ddeddf. Dyma'r cam hefyd pan fo'n haws gwneud penderfyniadau am ymgeiswyr yn seiliedig ar argraffiadau sydyn, goddrychol a chwbl amherthnasol weithiau. Os yw'r rhagdybiaethau am allu neu nodweddion pobl o grŵp hiliol arbennig yn cyfrannu at argraff anffafriol, gallai hyn arwain at benderfyniad deddfol anghyfreithlon a cham-wahaniaethol o safbwynt hiliol.
- 4.28 I gryfhau eu hamddiffyniad cyfreithiol mewn unrhyw achos llys sy'n honni cam-wahaniaethu hiliol anghyfreithlon, argymhellir y dylai cyflogwyr gymryd camau i ofalu bod yr holl gyfweliadau am swyddi yn cael eu cynnal ar sail y ffurflen gais, y disgrifiad swydd, manyleb y person, y pwysiad y cytunwyd ei roi i bob maen prawf, a chanlyniadau unrhyw broffion deddfol, fel bod yr holl ymgeiswyr yn cael eu hasesu'n wrthrychol ac ar eu gallu i wneud y swydd yn foddhaol yn unig.
- 4.29 Byddai staff sy'n ymwneud â'r paneli deddfol yn elwa'n arbennig o hyfforddiant cyfle cyfartal mewn technegau cyfweld, i'w helpu i:
- a. sylweddoli pryd y maent yn gwneud rhagdybiaethau stereoteip am bobl;
  - b. gymhwyso dull sgorio yn wrthrychol;
  - c. baratoi cwestiynau yn seiliedig ar fanyleb y person, a'r wybodaeth yn y ffurflen gais; ac
  - ch. osgoi cwestiynau am hobiau, gweithgareddau cymdeithasol neu gredoau neu arferion crefyddol neu ddiwylliannol, oni bai fod y rhain yn amlwg yn berthnasol i'r swydd.
- 4.30 Mae angen i gyflogwyr wneud trefniadau i gadw ffurflenni cais, a dogfennau sy'n ymwneud â phob cam o'r broses recriwtio, am 12 mis, yn achos unrhyw gwynion am benderfyniadau neu weithdrefnau, neu geisiadau am y wybodaeth o dan Ddeddf Gwarchod Data 1998, neu, lle mae hynny'n briodol, Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000. Dylai'r ddogfennaeth gynnwys:
- a. cofnodion o drafodaethau a phenderfyniadau gan aelodau'r panel deddfol; er enghraifft, ynghylch safonau marcio neu gwestiynau'r cyfweliad;
  - b. nodiadau a gymerwyd gan bob aelod o'r panel yn ystod cyfweliadau; a

- c. marciau pob aelod o'r panel ym mhob cam o'r broses; er enghraifft, ar y ffurflen gais, unrhyw brofion dethol a phob cwestiwn cyfweliad.
- 4.31 Dylai cyflogwyr atgoffa staff giatiau, derbynfa a phersonél y byddai'n anghyfreithlon trin pobl o grŵp (neu grwpiau) hil arbennig yn llai ffafriol nag eraill, a dylent ystyried cyhoeddi canllawiau ysgrifenedig i nodi hyn.
- 4.32 Bydd tystiolaeth o arfer da drwy gydol y broses recriwtio yn helpu i osgoi cyfreithiad neu yn gymorth i'w ddiweddu yn gynnar. Bydd cyflogwyr mewn sefyllfa well i ddangos eu bod wedi cymryd camau ymarferol rhesymol i atal cam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol anghyfreithiol, pe bai'r mater yn cyrraedd tribiwnlys cyflogaeth.
- 4.33 Fel rhan o'u harolwg cyfle cyfartal o'r broses recriwtio, dylai cyflogwyr ddefnyddio'r wybodaeth y maent wedi ei derbyn am grwpiau hil ymgeiswyr i weld a allai penderfyniadau dethol yn y cam cyfweliad fod wedi cyfrannu at unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng y cyfraddau llwyddiant ar gyfer gwahanol grwpiau hil. Os felly, dylent ymchwilio ymhellach a chymryd camau i ddileu unrhyw rwystrau.

### Geirda

- 4.34 I sicrhau y seilir y penderfyniad ynghylch y dethol ar y ffurflen gais, y disgrifiad swydd, manyleb y person, unrhyw brofion dethol a chyfweliadau yn unig, ac na ddylanwadir arno gan ffactorau eraill, fel barnau a allai fod yn rhai goddrychol am ymgeisydd gan ganolwyr, dylai cyflogwyr osgoi gwneud geirda yn rhan o broses y dethol. Argymhellir y dylid cael dogfennau geirda a'u dosbarthu i aelodau'r panel dethol dim ond ar ôl i benderfyniad ynglŷn â'r dewis fod wedi ei wneud.
- 4.35 Bydd yn fwy defnyddiol i gyflogwyr osgoi gofyn am eirda cyffredinol am gymeriad, ac anfon copiâu o'r disgrifiad swydd a manyleb y person yn hytrach i'r rhai sy'n rhoi geirda, yn gofyn am dystiolaeth am allu'r ymgeisydd i fodloni gofynion penodol y swydd. Mae hyn yn fwy tebygol o sicrhau bod y geirda yn canolbwyntio ar wybodaeth sy'n berthnasol i'r swydd.

### Cymhwyster i weithio yn y DU

- 4.36 O dan y Ddeddf Ceisio Lloches a Mewnfudo 1996, mae'n rhaid i gyflogwyr gynnal gwiriadau ar gymhwyster ymgeisydd am swydd i weithio yn y DU. Byddai'n well pe bai cyflogwyr yn gallu gwneud hyn yn ystod camau terfynol y broses ddethol, i sicrhau y penodir ar sail rhagoriaeth yn unig (gweler paragraff 4.13c).

### Amodau a thelerau

- 4.37 Mae'n anghyfreithlon i gyflogwyr gam-wahaniaethu, ar sail hil, yn yr amodau a'r telerau gwaith a gynigiant, gan gynnwys tâl, oriau gwaith, goramser, bonysau, hawl i wyliau, absenoldeb salwch ac absenoldeb mamolaeth a thadolaeth.

- 4.38 Argymhellir y dylai cyflogwyr sicrhau nad yw eu rheolau a'u gofynion ynghylch mynediad at unrhyw fuddion, cyfleusterau neu wasanaethau, fel talebau cinio, gwasanaethau teithio am brisiau gostyngol neu aelodaeth o gampfa, yn cam-wahaniaethu anghyfreithlon yn erbyn grŵp (neu grwpiau) hil arbennig (gweler paragraffau 2.9 - 2.13).
- 4.39 Pan fo arferion diwylliannol neu grefyddol cyflogeion, fel y rhai hynny a fynegir mewn codau gwisg, yn gwrthdaro â pholisïau cyflogwr neu ofynion gweithle, argymhellir y dylai'r cyflogwr ystyried a yw'n ymarferol amrywio neu addasu'r gofynion hyn. Dylai cyflogwyr ymgynghori â staff, undebau llafur, a chynrychiolwyr eraill yn y gweithle ynghylch ffyrdd ymarferol y gallant wneud darpariaeth ar gyfer anghenion y gweithwyr. Mae cam-wahaniaethu ym maes cyflogaeth ar sail crefydd neu gred yn anghyfreithlon o dan y Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd neu Gred) 2003. Os yw'r polisi neu'r gofyniad yn effeithio ar bobl o grŵp (neu grwpiau) hil arbennig, gallai hefyd gyfrif fel cam-wahaniaethu hiliol anuniongyrchol anghyfreithlon (gweler paragraffau 2.9 - 2.13).

## Ymsefydlu

- 4.40 Mae ymsefydlu yn gyfle i gyflogwyr ofalu bod yr holl staff newydd yn deall ymrwymiad y sefydliad i gyfle cyfartal. Gallai cyflogwyr ystyried darparu cyfieithiadau neu gyfieithwyr, os oes angen.
- 4.41 Fel isafswm, byddai arfer da o ran cyflogaeth yn gweld cyflogwyr yn defnyddio'r broses ymsefydlu i sicrhau bod rhai sy'n cael eu recriwtio o'r newydd yn gyfarwydd â'r canlynol:
- egwyddorion cyfle cyfartal a hawliau a chyfrifoldebau cyfreithiol gweithwyr o dan y DdCH;
  - beth sydd yn ymddygiad derbynol ac annerbyniol yn y gweithle, yng ngoleuni polisïau'r sefydliad ynghylch aflonyddu, disgyblaeth a chwynion; a
  - gweithdrefnau'r sefydliad ar gyfer dwyn cwynion o gam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol yn erbyn cydweithwyr neu reolwyr.
- 4.42 Ar gyfer gweithwyr parhaol neu dymor hir, argymhellir y dylai cyflogwyr gynnwys hyfforddiant ynglŷn â pholisi cyfle cyfartal a chynllun gweithredu y sefydliad (gweler paragraff 3.20). Gallai cyflogwyr ystyried gofyn i bobl sy'n cael eu recriwtio o'r newydd arwyddo datganiad, yn cadarnhau eu bod wedi darllen a deall yr holl bolisïau yr ymdrinnir â hwy yn ystod yr ymsefydlu. Gall hyn fod yn dystiolaeth eu bod wedi cymryd camau ymarferol rhesymol i atal cam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol anghyfreithlon, pe baent yn wynebu achos llyso dan y DdCH.
- 4.43 Bydd angen i staff sy'n gyfrifol am ymsefydlu gael eu hyfforddi ynghylch polisi cyfle cyfartal y sefydliad, ac ynghylch sut y gall rhagdybiaethau am rai sy'n cael eu recriwtio o'r newydd, yn seiliedig ar eu grŵp hil, effeithio ar ba raddau y maent yn cael gwybod, er enghraifft, am eu hawliau yn y gweithle, mynediad at gyfleusterau a buddion y staff, a'r weithdrefn cwynion.



### Cyfnod prawf

- 4.44 Mae'r DdCH yn gwarchod pob gweithiwr rhag cam-wahaniaethu neu aflonyddu anghyfreithlon ar sail hil yn ystod unrhyw gyfnod prawf.
- 4.45 I gryfhau eu hamddiffyniad cyfreithiol mewn unrhyw achos llys sy'n honni cam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol anghyfreithlon, cynghorir cyflogwyr i ofalu:
- a. bod unrhyw gynllun swydd a gytunir gyda'r sawl sydd ar brawf yn cynnwys:
    - i. beth y disgwylir i'r sawl sydd ar gyfnod prawf ei gyflawni yn ystod y cyfnod prawf; a'r
    - ii. safonau y bydd y perfformiad yn cael ei asesu arno - cyn belled â phosibl, dylai'r rhain fod yn rhai y gellir eu mesur yn wrthrychol;
  - b. bod rheolwyr yn cyflawni arolygaeth reolaidd ac yn cadw cofnodion ysgrifenedig o'r holl gyfarfodydd goruchwyllo a gynhaliwyd yn ystod y cyfnod prawf;
  - c. bod unrhyw bryderon am berfformiad yn cael eu cyflwyno yn ysgrifenedig, yn dilyn trafodaethau gyda'r sawl sydd ar brawf, a bod copi yn cael ei anfon at y sawl sydd ar brawf a'r swyddog personél (os oes gan y sefydliad un); a
  - ch. bod hyfforddiant ynghylch y polisi cyfle cyfartal yn cynnwys canllawiau i reolwyr ynghylch sut i osgoi llunio barn am weithiwr newydd yn seiliedig ar syniadau pendant ynghylch beth mae'n ei olygu i 'gyd-fynd' ag aelodau eraill y staff, neu i 'ffitio i mewn'.

## YN YSTOD CYFLOGAETH

### Iaith yn y gweithle

- 4.46 Mae'n amlwg ei bod yn bwysig i fusnes bod ag iaith gyffredin yn y gweithle, i osgoi camddealltwriaethau, gyda'r holl beryglon y gall hyn ei olygu, boed y rhai hynny yn rhai cyfreithiol, ariannol neu yn rhai mewn perthynas ag iechyd a diogelwch. Mae'n fater o gwrteisi hefyd, sy'n gymorth i gysylltiadau gwaith da, i beidio ag allgau pobl o sgysiau a allai fod yn ymwneud â hwy, pan fônt yn bresennol. Yn gyffredinol, Saesneg yw iaith busnes ym Mhrydain, ac mae'n debygol o fod yn iaith cyfathrebu a ffafrir yn y rhan fwyaf o weithleoedd (gweler Enghraifft 15, tud. 57), oni bai fod angen ieithoedd eraill yn benodol.
- 4.47 Mae'r sefyllfa yn wahanol yng Nghymru, lle gwarchodir y Gymraeg, fel iaith frodorol, gan Ddeddf Iaith Gymraeg 1993, ac a hyrwyddir gan *Iaith Pawb, Cynllun Gweithredu ar gyfer Cymru Ddwyeithog* Llywodraeth Cynulliad Cymru. Mae llawer o gyrff yn y sectorau cyhoeddus, preifat a gwirfoddol yng Nghymru yn gweithredu trwy gyfrwng y Gymraeg, neu yn ddwyeithog yn y Gymraeg a'r Saesneg. Argymhellir felly y dylai cyflogwyr yng Nghymru ofyn am gyngor oddi wrth Fwrdd yr Iaith Gymraeg mewn perthynas â defnyddio'r Gymraeg yn y gweithle, yn ogystal â dilyn argymhellion y côd hwn.



- 4.48 Ond dylai cyflogwyr ofalu nad yw unrhyw reolau, gofynion, amodau, polisïau neu arferion yn ymwneud â defnyddio iaith arbennig yn ystod neu y tu allan i oriau gwaith, er enghraifft yn ystod egwyl waith, yn gyfystyr â cham-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol anghyfreithlon yn erbyn gweithiwr neu ymgeisydd am swydd (gweler Enghraifft 7, tud. 22). Dylai cyflogwyr allu cyfiawnhau y rhain fel dull rhesymol o gyflawni diben busnes cyfreithiol. Mae rheolau, gofynion neu arferion cyffredinol yn ymwneud â defnyddio iaith arbennig yn aml yn annhebygol o fod yn rhai y gellir eu cyfiawnhau. Hyd yn oed yn ystod oriau gwaith, mae'r rhan fwyaf o fathau o waith yn caniatáu sgwrs achlysurol ar yr un pryd, er enghraifft tra'n hel ffrwythau neu'n ffeilio papurau. Gall cyflogwr sy'n gwahardd gweithwyr rhag siarad yn achlysurol â'i gilydd mewn iaith nad ydynt yn ei rhannu â'u holl gydweithwyr, neu yn defnyddio achlysuron pan fo hyn yn digwydd i gyflwyno gweithdrefnau disgyblu neu allu neu i amharu ar gynnydd gael ei ystyried i fod yn gweithredu yn afresymol.
- 4.49 Dylai cyflogwyr bob amser ymgynghori â gweithwyr, undebau llafur a chynrychiolwyr eraill y gweithle cyn llunio unrhyw argymhellion ynglŷn â defnyddio iaith yn y gweithle.
- 4.50 Lle bo'r gweithlu yn cynnwys pobl nad ydynt yn rhugl yn iaith y gweithle, dylai cyflogwyr ystyried cymryd camau rhesymol i wella'r cyfathrebu (gweler Enghraifft 1 ym mharagraff 4.58). Gallai'r rhain gynnwys darparu:

### Enghraifft 15: iaith

#### *Shah v George Grassic t/a The Suite Factory [1995] DCLD 24*

Daeth gweithiwr Asiaidd mewn ffatri ddodrefn (lle roedd wyth o Asiaid mewn gweithlu o 40) allan o gyfarfod disgyblu i lawr y siop ac, ym mhresenoldeb y perchennog, dechreuodd siarad â gweithwyr Asiaidd eraill yn eu hiaith eu hunain. Gorchynnodd y perchennog iddo siarad Saesneg, er mwyn iddo fod yn gwybod beth oedd yn cael ei ddweud. Gwrthododd y gweithiwr ac fe'i rhybuddiwyd pe na bai'n gwneud fel y gorchynnwyd iddo y byddai'n cael ei ddiswyddo ar unwaith. Dywedodd y gweithiwr y gallai siarad mewn unrhyw iaith a ddymunai a pharhaodd i anwybyddu'r gorchymyn. Fe'i diswyddwyd yn y fan a'r lle.

Gwrthododd y tribiwnlys gwyn y gweithiwr sef y cam-wahaniaethwyd yn ei erbyn ar sail hil, a phenderfynodd, p'run ai a yw'n gam-wahaniaethol i wahardd pobl rhag siarad yn eu hiaith frodorol ai peidio, fod hyn yn dibynnu ar yr amgylchiadau: 'Pe na bai rhywun wedi dweud wrth y gweithiwr am beidio â siarad yn ei iaith frodorol o gwbl, o dan unrhyw amgylchiadau yn y gwaith, yna byddai hynny, yn ein barn ni, yn amlwg yn orchymyn cam-gwahaniaethol...[ond yn yr amgylchiadau hyn] Nid oedd yn afresymol i'r [perchennog] ddisgwyl cwrteisi cyffredin o gael pobl yn siarad ag ef, neu amdano, mewn modd y gallai ei ddeall'.

- a. cyfleusterau cyfieithu; er enghraifft, arwyddion diogelwch a hysbysiadau amlieithog, i wneud yn siwr fod gweithwyr yn deall gofynion iechyd a diogelwch;
- b. hyfforddiant mewn sgiliau iaith a chyfathrebu; a
- c. hyfforddiant i reolwyr ac arolygwyr ynglŷn â'r poblogaethau a'r diwylliannau amrywiol sy'n rhan o Brydain heddiw.

### Gofynion iaith ar gyfer swydd

- 4.51 Gall gofyniad iaith ar gyfer swydd fod yn gam-wahaniaethol yn anuniongyrchol ac yn anghyfreithlon oni bai ei fod yn angenrheidiol ar gyfer cyflawni'r swydd yn foddhaol.
- 4.52 O dan Ddeddf Iaith Gymraeg 1993, rhaid i gyrrff cyhoeddus sy'n darparu gwasanaethau i'r cyhoedd yng Nghymru sicrhau bod eu gwasanaethau ar gael yn y Gymraeg yn ogystal â'r Saesneg. Golyga hyn y bydd ar ystod eang o swyddi mewn cyrff cyhoeddus yng Nghymru, a rhai mewn cyrff cyhoeddus y tu allan i Gymru, angen gweithwyr sy'n gallu siarad, ysgrifennu a darllen Cymraeg yn ddigon da ar gyfer y swydd dan sylw. Mewn rhai achosion, gall hyn wneud medrau iaith Gymraeg yn ofyniad hanfodol ar gyfer y penodiad, mewn eraill gall olygu ei bod yn ofynnol i'r ymgeisydd gytuno i ddysgu'r iaith hyd at y lefel angenrheidiol o fewn cyfnod o amser rhesymol ar ôl y penodiad (gweler Enghraifft C, paragraff 2.11).

### Asesu perfformiad

- 4.53 Mae'n anghyfreithlon cam-wahaniaethu yn erbyn, neu aflonyddu ar, (g)weithiwr, ar sail hil wth asesu ei berfformiad ef neu hi.
- 4.54 I gryfhau eu hamddiffyniad cyfreithiol mewn unrhyw achos llys sy'n honni cam-wahaniaethu hiliol anghyfreithlon, mae angen i gyflogwyr ofalu na ddefnyddir asesiadau perfformiad i ffurfio barn am y person dan sylw, sy'n seiliedig ar ragdybiaethau am eu gallu fel aelodau o grwpiau hil arbennig. Bydd yn ddefnyddiol i gyflogwyr seilio pob asesiad ar gyflawni tasgau penodol, sydd wedi eu mesur yn ôl safonau diduedd a gwrthrychol. Mae hyn yn arbennig o bwysig pan gysylltir perfformiad â dyrchafiad neu fudd, fel tâl neu fonysau (gweler Enghraifft 16, tud. 59).
- 4.55 Argymhellir y dylai cyrsiau hyfforddi i reolwyr ynghylch y polisi cyfle cyfartal (gweler paragraff 3.20) gynnwys canllawiau ynghylch asesu perfformiad gwrthrychol. Yn yr un modd, dylai unrhyw hyfforddiant yn ymwneud â dulliau asesu roi ystyriaeth lawn i bolisi cyfle cyfartal y sefydliad.
- 4.56 I fod yn sicr fod gweithwyr yn cael eu hasesu'n deg ac yn gyson, bydd yn ddefnyddiol i gyflogwyr fonitro canlyniadau asesiadau perfformiad, yn ôl grŵp hil (gweler paragraffau 3.25 - 3.31), a defnyddio'r data i fod yn sail ar gyfer eu harolwg o bolisiau, gweithdrefnau ac arferion y sefydliad yn y maes hwn. Dylid ymchwilio i unrhyw wahaniaethau sylweddol mewn marciau asesu rhwng grwpiau hil a chymryd camau i ymdrin ag achosion posibl.

## Enghraifft 16: Asesu perfformiad

### *Nasr v Ymddiriedolaeth GIG Gofal Iechyd Salisbury, Rhif Achos 3102492/99*

Ni ddyfarnwyd pwynt dewisol i ymgynghorydd o darddiad Eifftaidd i fynd â'i gyflog uwchlaw'r safon, tra roedd ei 12 cydweithiwr, a oedd yn wyn ac o darddiad Prydeinig, wedi cael o leiaf un pwynt. Cefnogodd y tribiwnlys ei honiad o gam-wahaniaethu uniongyrchol anghyfreithlon. Canfu nad oedd aelodau'r pwyllgor pwyntiau dewisol wedi cofnodi eu hasesiad o bob un o'r ymgeiswyr yn erbyn y meini prawf a'r canllawiau priodol yn annibynnol. Ac ni chadwyd unrhyw nodiadau o'r trafodaethau nac o'r broses asesu. Daeth y tribiwnlys i'r casgliad fod 'lefel mor uchel â hyn o oddrychedd yn felltith i gymhwyso canllawiau cyfle cyfartal yn llwyddiannus, oherwydd ei fod yn gweithio i roi lleiafrifoedd ethnig o dan anfantais, o ran gweithrediad a chanfyddiad'. Dyfarnwyd £18,000 i'r sawl oedd yn cwyno mewn iawndal cosbedigaethol.

- **Enghraifft F.** Canfu astudiaeth o werthuso ar raddfa fawr mewn 13 o adrannau'r gwasanaeth sifil yn 2000 fod staff o grwpiau hil gwyn yn cael marciau uwch yn gyson na staff o grwpiau hil eraill. Roedd hyn yn wir ar draws graddfeydd, grwpiau oed a'r bandiau hyd gwasanaeth. Ni chanfu'r ymchwilyr unrhyw dystiolaeth o wahaniaethau sylweddol mewn addysg na hyfforddiant rhwng y grwpiau a oedd yn debygol o effeithio ar berfformiad. Datgelodd cyfweiliadau gyda staff o'r holl grwpiau hil bryderon cyffredin am y systemau gwerthuso eu hunain. Roedd staff o grwpiau 'heb fod yn wyn' yn bryderus fod eu harolygon perfformiad a'u marciau gwerthuso yn adlewyrchu agweddau stereoteip ynghylch eu grwpiau hil. Cynhyrchodd yr ymchwilyr adroddiadau a gwnaed argymhellion ganddynt ar gyfer pob adran. Mae adrannau bellach yn gweithredu ar y rhain ac maent yn monitro canlyniadau gwerthuso eu hunain ac yn cynnal ymchwiliadau a dadansoddiadau pellach, er enghraifft o'r iaith a ddefnyddir mewn adroddiadau gwerthuso, yn dibynnu ar y grwpiau hil dan sylw.

### Hyfforddiant a datblygiad

- 4.57 Mae'n anghyfreithlon i gyflogwyr gam-wahaniaethu yn erbyn, neu aflonyddu ar, unrhyw un, ar sail hil, yn y trefniadau a wnânt ar gyfer hyfforddiant, trosglwyddo a chyfleoedd datblygu eraill, neu drwy wrthod yn fwriadol â sicrhau bod y rhain ar gael i bob gweithiwr (gweler Enghraifft 17, tud. 60). Mae'r DdCH yn caniatáu rhai eithriadau, gan gynnwys eithriad ar gyfer hyfforddiant a ddarperir fel rhan o gynllun gweithredu cadarnhaol (gweler paragraffau 3.43 - 3.45 ac Atodiad 1).
- 4.58 Dylai cyflogwyr ystyried mabwysiadu polisi ynghylch hyfforddiant, trosglwyddiad a datblygiad, yn gysylltiedig â chynllun busnes y sefydliad (os oes ganddo un), ac

## Enghraifft 17: Hyfforddiant a datblygiad

*Bath v Cyngor Sir Swydd Bedford, Rhif Achos: 36632/91 [1993] DCLD 17*

Canfu swyddog gyrfaoedd Asiaidd er ei fod wedi ei gyflogi i dreulio traean o'i amser yn cynghori disgyblion ynghylch gyrfaoedd, fod y cyngor yn gwrthod gadael iddo wneud hyn, oherwydd nad oedd ganddo ddiploma mewn cyfarwyddyd gyrfaoedd. Nid oedd unrhyw gymwysterau wedi eu nodi naill ai yn hysbyseb y swydd nac yn y disgrifiad swydd. Dair blynedd yn ddiweddarach, cyfwelwyd pum ymgeisydd - dau wyn a thri Asiaidd neu Affricanaidd Caribiaidd - am un lle ar gwrs diploma. Y swyddog Asiaidd oedd yr un â'r cymwysterau gorau o safbwynt academaidd a'r ymgeisydd gwyn llwyddiannus oedd yr un gyda'r lleiaf o gymwysterau. Penderfynodd y tribiwnlys fod y cyfweiliadau wedi eu cynnal 'er mwyn ffurf' a bod y canlyniad wedi ei bennu ymlaen llaw a oedd yn gyfystyr â cham-wahaniaethu hiliol anghyfreithlon.

yn seiliedig ar archwiliadau wedi eu diweddarau yn rheolaidd o fedrau'r gweithwyr a'u hanghenion o ran hyfforddiant. Dylai'r polisi ddisgrifio ystod y chyfleoedd datblygu sydd ar gael i'r staff i gyd, fel cynlluniau mentora a chysgodi, ac unrhyw gefnogaeth y bydd y staff yn ei derbyn.

■ **Enghraifft FF.** Gallai cyflogwyr ystyried darparu hyfforddiant iaith i weithwyr y mae eu sgiliau iaith yn wan. Hyd yn oed pan fo eu sgiliau yn ddigonol ar gyfer y swydd maent yn ei gwneud, bydd gwell gafael ar iaith yn agor y drws i well gyrfa. Mae cyfathrebu da yn y gweithle hefyd yn gwella effeithiolrwydd cyffredinol, ac iechyd a diogelwch, ac yn cyfrannu at well dealltwriaeth rhwng gweithwyr o bob grŵp hil yn ogystal â rhwng rheolwyr a gweithwyr a'u cynrychiolwyr.

4.59 I helpu i osgoi honiadau o gam-wahaniaethu neu aflonyddu anghyfreithlon ar sail hil, argymhellir y dylai cyflogwyr sicrhau bod rheolwyr a goruchwylwyr sy'n gyfrifol am ddethol gweithwyr ar gyfer hyfforddiant a chyfleoedd datblygu eraill yn cael eu hyfforddi eu hunain i:

- a. ddeall eu cyfrifoldebau cyfreithiol o dan y DdCH, a sut mae polisi cyfle cyfartal y sefydliad yn berthnasol i faterion yn ymwneud â hyfforddiant a datblygiad gyrfa;
- b. gydnabod anghenion hyfforddiant gweithwyr, beth bynnag fo eu grŵp hil;
- c. annog y gweithwyr i gyd i ymgeisio am hyfforddiant a chyfleoedd datblygu eraill, fel nad oes unrhyw un yn cael ei anwybyddu o ganlyniad i farnau goddrychol am eu gallu fel aelodau o grwpiau hil arbennig;
- ch. fonitro'r niferoedd sy'n manteisio ar hyfforddiant a chyfleoedd datblygu eraill, yn ôl grŵp hil, a chymryd camau i ymdrin ag unrhyw wahaniaethau sylweddol yn y niferoedd sy'n manteisio ar y rhain rhwng grwpiau hiliol;

- d. adolygu'r meini prawf dethol ar gyfer hyfforddiant a chyfleoedd datblygu eraill yn rheolaidd, i sicrhau nad ydynt yn rhai a allai fod yn cam-wahaniaethu ar sail hil; a
- dd. hysbysebu'r holl hyfforddiant a'r cyfleoedd datblygu eraill mor fuan â phosibl drwy bob rhan o'r sefydliad, er enghraifft, drwy hysbysfyrddau, a gwefannau a bwletinau mewnol.

## Dyrchafu

- 4.60 Mae'n anghyfreithlon i gyflogwyr gam-wahaniaethu yn erbyn, neu aflonyddu ar, weithwyr, ar sail hil yn y modd y sicrhânt fod cyfleoedd ar gyfer dyrchafiad ar gael, neu drwy wrthod neu fetu yn fwriadol â sicrhau eu bod ar gael (gweler Enghraifft 18 isod).
- 4.61 Argymhellir y dylai pob cyfle ar gyfer dyrchafiad, gan gynnwys cyfleoedd datblygu a allai arwain at ddyrchafiad parhaol, gael eu hysbysebu'n eang drwy'r sefydliad, a'u llenwi yn unol â pholisïau a gweithdrefnau cyfle cyfartal a recriwtio

### Enghraifft 18: Dyrchafiad

#### *Dr Halim v Coleg Moray, Rhif Achos S/200267/02*

Cafodd y sawl oedd yn cwyno, a oedd yn ddarlithydd mewn coleg yn yr Alban, ei anwybyddu dwywaith am ddyrchafiad, er bod ganddo well cymwysterau na'r rhai hynny a gafodd eu dyrchafu. Credai fod hyn oherwydd ei fod wedi cwyno wrth brifathro'r coleg fod ei reolwr llinell yn hiliol a'i fod wedi rhoi gwerthusiadau annheg iddo. Roedd y pennaeth wedi cynghori'r sawl oedd yn cwyno i godi'r mater yn uniongyrchol gyda'i reolwr llinell.

Roedd naw ymgeisydd am y swydd gyntaf, gan gynnwys y sawl oedd yn cwyno a'i reolwr llinell, ac roedd y panel yn cynnwys y pennaeth. Unig sylw'r pennaeth am y sawl oedd yn cwyno oedd 'Dyw'r dyn hwn ddim i fod ar y rhestr fer'. Yng ngwrandawriad y tribiwnlys dywedodd nad oedd yn ystyried y cais 'yn un difrifol' a chredai fod y cyfan yn 'rhan o ystryw drist'. Penodwyd rheolwr llinell y sawl oedd yn cwyno i'r swydd. Roedd y panel ar gyfer yr ail ddyrchafiad yn cynnwys rheolwr llinell y sawl oedd yn cwyno a'r pennaeth a'r dirprwy bennaeth. Y tro hwn fe'i gwrthodwyd oherwydd dywedodd y panel nad oedd yn bodloni rhai o'r meini prawf hanfodol. Dywedodd y pennaeth wrth y tribiwnlys hefyd nad oedd y sawl oedd yn cwyno 'yn deall beth oedd y swydd'.

Canfu'r tribiwnlys esboniadau'r coleg yn rhai nad oeddent yn argyhoeddi. Wrth gefnogi honiad y sawl oedd yn cwyno, cymerodd y canlynol i ystyriaeth: yn wahanol i'r ymgeiswyr a gafodd eu rhoi ar y rhestr fer, roedd y sawl oedd yn cwyno wedi bodloni rhai o'r meini prawf hanfodol; roedd aelodau'r panel wedi bod yn ymwybodol o gwyn y sawl oedd yn cwyno; ac roedd y sawl a oedd yn destun y gwyn wedi bod yn aelod o'r panel. Dyfarnodd y tribiwnlys £14,000 mewn iawndal.

y sefydliad. Byddai hyn yn golygu defnyddio ffurflen gais am swydd safonol y sefydliad (os oes ganddo un), i lenwi'r holl gyfleoedd am ddirchafiad a datblygiad, a gofalu y seilir y dethol yn bendant iawn ar ragoriaeth amlwg.

- 4.62 Dylai cyflogwyr osgoi diystyru eu gweithdrefnau recriwtio, oni bai fod dyrchafiad dros dro yn gwbl angenrheidiol. Yn yr achos hwn, ni ddylai'r dyrchafiad bara yn hwy na'r amser sy'n angenrheidiol i lenwi'r swydd yn barhaol, a dylai fod yn agored drwy weithdrefnau recriwtio'r sefydliad.
- 4.63 Bydd yn ddefnyddiol i gyflogwyr gynnwys y canllawiau canlynol o fewn eu polisiau a'u gweithdrefnau ar gyfer dyrchafiad a datblygiad gyrfa.
- Lle bo swyddi yn cael eu hysbysebu yn fewnol ac yn allanol, dylai'r un gweithdrefnau a meini prawf dethol gael eu cymhwyso at ymgeiswyr mewnol ac allanol. Ni ddylid seilio trafodaethau am ymgeiswyr, yn arbennig ymgeiswyr mewnol, ar sion neu farn ddi-sail.
  - Cyn belled â phosibl, dylai penderfyniadau sy'n ymwneud â dethol yn seiliedig ar asesiadau perfformiad gael eu cefnogi gan adran personél y sefydliad (os oes ganddo un).
  - Ni ddylid gwneud unrhyw ragdybiaethau am gymhwyster staff, yn seiliedig ar eu graddfa, swydd bresennol neu grŵp hil, a dylai gwybodaeth am yr holl gyfleoedd ar gyfer dyrchafiad a datblygiad arall a allai arwain at ddirchafiad parhaol, fel dirprwyo a secondiadau, gael ei chyfleu i'r staff i gyd; gallai cyfyngu ceisiadau am ddirchafiad a chyfleoedd ar gyfer datblygiad arall i staff ar raddfa neu lefel arbennig gam-wahaniaethu'n anuniongyrchol yn erbyn rhai grwpiau hil.
  - Dylid cadw cofnodion, yn ôl grŵp hil, o bwy bynnag sy'n manteisio ar wahanol fathau o gyfleoedd, a phwy sydd ddim (gweler paragraffau 3.25 - 3.31); pwy sy'n llwyddiannus a phwy sydd ddim.
- 4.64 Fel rhan o'u harrolwg cyfle cyfartal o'r broses recriwtio, dylai cyflogwyr ddefnyddio'r data monitro ynghylch dyrchafiad i weld a oes unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng grwpiau hil o ran y niferoedd sy'n manteisio ar gyfleoedd ar gyfer dyrchafiad a datblygiad arall, cyfraddau llwyddiant a hyd yr amser a dreulir ar raddfa arbennig. Os canfyddir gwahaniaethau, dylai cyflogwyr ymchwilio i'r achosion posibl ym mhob achos a chymryd camau i ddileu unrhyw rwystrau.

### Disgyblaeth a chwynion

- 4.65 Rhaid i gyflogwyr beidio â cham-wahaniaethu ar sail hil yn y modd yr ymatebant i gwynion, na chyflwyno mesurau disgyblu. Mae camau disgyblu yn fesur eithafol a dylid eu cymryd yn deg ac yn gyson, beth bynnag yw grŵp hil y gweithiwr. Yn yr un modd, rhaid i honiadau o gam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol gael eu cymryd o ddifrif bob amser a'u hymchwilio ar unwaith, ac nid eu galw yn 'orsensitifrwydd' ar ran gweithiwr.

- 4.66 Rhaid i bob cyflogwr (beth bynnag fo ei faint) bellach fod â gweithdrefnau statudol isafol ar gyfer ymdrin â diswyddo, disgyblu a chwynion yn y gweithle (adran 3 o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996, fel y'i diwygiwyd gan Ddeddf Cyflogaeth 2002) (gweler 'gweithdrefn ddisgyblu' a 'gweithdrefn cwynion' yn yr eirfa yn Atodiad 7, ac ACAS yn Atodiad 5). Mae'r darpariaethau hyn yn berthnasol i gyflogaeth yn unig (gweler yr eirfa yn Atodiad 7).
- 4.67 Mae'n fuddiol i gyflogwyr, geisio, lle bynnag y bo hynny'n bosibl, datrys cwynion wrth iddynt godi, a chyn iddynt ddod yn broblemau mawr, drwy gyfryngiad. Gall gweithdrefnau cwynion fod yn ddull agored a theg i'r rhai sy'n cwyno fynegi eu cwynion, ac i'w cwynion gael eu datrys yn gyflym, heb orfod cyflwyno achos cyfreithiol.
- 4.68 Argymhellir y dylai cyflogwyr fonitro, yn ôl grŵp hil, nifer y gweithwyr sydd wedi cyflwyno cwynion neu sydd wedi bod yn ddarostyngedig i gamau disgyblu (mae gan awdurdodau cyhoeddus gydag o leiaf 150 o'r hyn sy'n cyfateb i weithwyr amser llawn ddyletswydd gyfreithiol i wneud hyn; gweler paragraffau 3.32 - 3.34) a chanlyniadau pob achos. Bydd yn ddefnyddiol hefyd gallu cyfateb y data gyda gwybodaeth am raddfeydd y gweithwyr, eu rheolwyr a'r rhannau o'r sefydliad y maent yn gweithio ynddynt.
- 4.69 Os yw ymchwiliad i gwyn neu fater disgyblu yn darganfod tystiolaeth y cyflwynwyd y gwyn yn anonest er enghraifft, i gael gweithiwr arall i drafferth, dylai'r cyflogwr gymryd camau i ofalu nad yw hyn yn digwydd eto, naill ai drwy argymhell hyfforddiant neu drwy gymryd camau disgyblu yn erbyn y gweithiwr dan sylw, fel bo'n briodol. Ond rhaid i gyflogwyr fod yn ofalus i beidio â chosbi rhywun am wneud cwyn sy'n profi'n ddi-sail, ond a wnaed yn ddidwyll, oherwydd gallai hynny gael ei ystyried fel erledigaeth anghyfreithlon (gweler paragraffau 2.14 - 2.15).
- 4.70 Argymhellir, cyn cymryd camau disgyblu, y dylai cyflogwyr ystyried effaith bosibl y canlynol ar ymddygiad gweithiwr:
- camdriniaeth hiliol neu brofocio arall ar sail hil;
  - anhawster i gyfathrebu gyda, neu ddeall, cydweithwyr; a
  - normau diwylliannol gwahanol.
- 4.71 Fel rhan o'u harolwg cyfle cyfartal, dylai cyflogwyr ddefnyddio'r data monitro ynghylch cwynion a champau disgyblu i weld a oes unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng grwpiau hil, ymchwilio i'r achosion posibl ym mhob achos, a chymryd camau i ymdrin â hwy.

## Aflonyddu

- 4.72 Mae'n anghyfreithlon i gyflogwyr gymryd rhan mewn, neu oddef, ymddygiad diangen a fydd yn tarfu ar urddas gweithwyr neu ymgeiswyr am swydd neu greu awyrgylch bygythiol, diraddiol, bychanol neu ymosodol ar gyfer y person hwnnw (gweler Enghraifft 7, tud. 22 ac Enghreifftiau 19 a 20, tud. 64).



**Enghraifft 19: Aflonyddu*****Milovanovic v Hebden Dyeing and Finishing Co. Ltd, Rhif Achos 29691/94 [1995] DCLD Rhif 24***

Roedd gweithiwr o Serbia, a oedd wedi byw ym Mhrydain am dros 40 mlynedd, yn un o 25 o weithwyr mewn cwmni llifo. Cwynodd yn ofer am aflonyddu parhaus yn seiliedig ar ei gefndir ethnig, yn arbennig ar ôl i'r rhyfel ym Mosnia ddechrau. Wynebodd sylwadau fel 'Cer yn ôl i Fosnia neu ble bynnag rwyf yn perthyn iddo, ac ymladd a marw fel ci yn lle'n bechgyn ni'; a 'Pe bai'r holl dramorwyr a'r bobl dduon yn mynd yn ôl i'w gwlad eu hunain, byddai gennym well amgylchedd yn y wlad hon'. Cyflwynodd rybudd ei fod yn ymadael a daeth â honiad llwyddiannus o gam-wahaniaethu hiliol uniongyrchol yn erbyn y cwmni (gweler paragraff 2.16). Dyfarnwyd oddeutu £4,000 mewn iawndal i'r sawl oedd wedi cwyno.

**Enghraifft 20: Aflonyddu*****Mohammed Wahid Zia v Clwb Polo Killermont (yr Alban) Cyf., Rhif Achos S/105430/2001***

Honnodd grŵp Mwslemaidd oedd yn hanu o Bacistan, a gyflogid fel gweinydd rhan amser yng Nglasgow, fod ei gyflogwyr, a oedd yn Sikhiaid Indiaidd, yn aflonyddu arno, a'i fychanu ar sail hil, a'u bod hefyd yn gwneud sylwadau diraddiol am ei grefydd. Cefnogodd y tribiwnlys ei honiadau o gam-wahaniaethu hiliol uniongyrchol (gweler paragraff 2.16), erledigaeth a diswyddo annheg. Gwnaed y cais cyn 19 Gorffennaf 2003, pan ddaeth yn anghyfreithlon i drin gweithiwr neu ymgeisydd am swydd yn llai ffafriol ar sail crefydd neu gred. Ers hynny, mewn amgylchiadau tebyg, gallai'r achos fod wedi ei gyflwyno ar sail grefyddol yn ogystal ag ar sail hil. Dyfarnwyd cyfanswm o oddeutu £33,000 mewn iawndal i'r sawl oedd yn cwyno, gan gynnwys £22,000 am frifo teimladau.

- 4.73 Argymhellir y dylai cyflogwyr gyflwyno polisi ar gyfer ymdrin ag aflonyddu hiliol. Gallai'r polisi fod yn rhan o bolisi gwrth-aflonyddu ehangach neu bolisiau'r sefydliad ynghylch disgyblaeth a chwynion, neu bolisi yn ymdrin ag urddas yn y gweithle. Pa bynnag ffurf a gymer y polisi, dylai ei gwneud yn eglur beth sydd a beth sydd ddim yn ymddygiad derbyniol o fewn y sefydliad (gweler yr enghraifft o'r polisi yn Atodiad 3).
- 4.74 I wneud yn sicr fod y polisi yn effeithiol, argymhellir y dylai cyflogwyr:



- a. gyhoeddi'r polisi drwy wefannau, hysbysfyrddau a dulliau eraill o gyfathrebu y sefydliad, fel bod y staff i gyd yn gwybod amdano ac yn deall pam ei fod wedi ei fabwysiadu, sut y bydd yn gweithio a sut mae'n effeithio arny'n nhw;
  - b. wneud y polisi ar gyfer ymdrin ag aflonyddu hiliol a'r polisi cyfle cyfartal yn gydrannau safonol o'r holl hyfforddiant, gan gynnwys ymsefydlu a chysiau arbenigol; a
  - c. chynnig llwybr anffurfiol at ddatrys cwyn yn ogystal â'r un ffurfiol o ymchwiliad.
- 4.75 Os cefnogir honiad o gam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol, mae'n fuddiol i'r cyflogwr o safbwynt cysylltiadau da o fewn y gweithle sicrhau:
- a. bod yr aflonyddu wedi dirwyn i ben, yn arbennig os yw'r unigolion yn parhau i gydweithio, ac
  - b. nad yw'r sawl sy'n cwyno yn cael ei erlyn am fod wedi cyflwyno'r gwyn.

### Diswyddo a dirwyn cyflogaeth i ben

- 4.76 Mae'n anghyfreithlon i gyflogwyr gam-wahaniaethu yn erbyn, neu aflonyddu ar, weithwyr ar sail hil, drwy eu diswyddo neu eu darostwng i unrhyw golled arall (gweler Enghraifft 21 isod ac Enghraifft 22, tud. 66). Mae diswyddo yn cynnwys dirwyn contract i ben gan y cyflogwr (gyda neu heb rybudd), a pheidio ag adnewyddu neu ddirwyn contract tymor sefydlog i ben, oni bai fod gofyniad galwedigaethol gwirioneddol yn berthnasol (gweler paragraff 2.36 ac Atodiad 1).
- 4.77 Argymhellir bod cyflogwyr yn gofalu bod y meini prawf a ddefnyddiant ar gyfer diswyddiadau (gan gynnwys diswyddiadau) yn rhai nad ydynt yn cam-wahaniaethu'n anuniongyrchol, a bod eu gweithdrefnau yn deg ac yn wrthrychol ac yn cael eu dilyn yn gyson.
- 4.78 Rhaid i ddiswyddo neu unrhyw golled arall - fel diraddiad neu drosglwyddiad gorfodol - bob amser fod yn deg a rhesymol. Dylai cyflogwyr bob amser sicrhau y seilir penderfyniadau o'r fath ar berfformiad gwirioneddol gweithiwr neu ei ymddygiad yn ystod ei gyflogaeth ef neu hi, fel yr adlewyrchir hynny mewn unrhyw asesiadau perfformiad. Dylai unrhyw brofion dawn a ddyluniwyd i ddethol pobl ar gyfer eu diswyddo fod yn wrthrychol, a dylid eu gweinyddu yn

### Enghraifft 21: Diswyddo

#### *Birdi v Waites (1) a Waites Architecture (2), Rhif Achos 37708/95 [1996] DCLD 30*

Canfu tribiwnlys fod gan gwmni o benseiri record o ddiswyddo staff proffesiynol duon ac Asiaidd ar ôl gwasanaeth byr, a bod hyn yn gyfystyr â cham-wahaniaethu hiliol anghyfreithiol. Canfu fod pensaer Asiaidd wedi ei feirniadu heb unrhyw reswm yn ystod ei gyflogaeth gyda'r cwmni, ei wthio i'r cyrion ac yna ei ddiswyddo ar ôl naw mis am berfformiad gwael. Ef oedd y trydydd gweithiwr olynol o leiafrif ethnig i gael ei ddiswyddo mewn llai na 12 mis.

**Enghraifft 22: Diswyddiad*****Sahota ac ORS v Shareporter Ltd, [1983] COIT 1414/148***

Hawliodd tair oedd yn gweithio ar beiriannau gwnïo, gyda phob un â llai na blwyddyn o wasanaeth, iawndal am gael eu dewis i'w diswyddo. Roedd dwy o darddiad Indiaidd a'r drydedd yn Eidales. Gwnaed y dewis gan arolygydd ystafell y peiriannau gwnïo, a oedd yn adnabyddus am ei barn gryf a dirmygus am weithwyr duon ac Asiaidd.

Ni dderbyniodd y tribiwnlys honiad y cwmni fod y merched oedd yn gweithio ar y peiriannau wedi eu dethol yn wrthrychol, ar sail medr, oherwydd bod un o'r merched ar y peiriannau gwnïo yn ennill bonysau uchel oherwydd ei bod yn gyflym ac yn ddibynadwy iawn. Penderfynodd y tribiwnlys fod y tair oedd yn cwyno wedi colli eu swyddi mewn sefyllfa lle roedd pobl yn cael eu diswyddo oherwydd eu hil.

deg ac yn gyson (gweler paragraffau 4.23 - 4.26). Lle bynnag y bo hynny'n bosibl, dylai cyflogwyr ymgynghori â'u gweithwyr, ac undebau llafur a chynrychiolwyr eraill yn y gweithle, am ddiswyddiadau arfaethedig, a'r meini prawf ar gyfer dethol.

- 4.79 Dylid dweud wrth staff sy'n gyfrifol am ddethol gweithwyr i'w diswyddo am beidio â cham-wahaniaethu ar sail hil, a dylid eu hyfforddi ym mholsi cyfle cyfartal y sefydliad, a sut y gallai fod yn berthnasol i ddiswyddiadau.
- 4.80 Dylid rhoi cyfle i weithwyr sy'n gymwys i gael eu hadleoli i ddangos bod ganddynt y medrau neu'r gallu sy'n angenrheidiol ar gyfer swyddi eraill. Dylai cyflogwyr ddefnyddio eu polisi recriwtio arferol i lenwi'r swyddi hyn.
- 4.81 Argymhellir y dylai cyflogwyr fonitro'r holl bobl sy'n cael eu diswyddo, yn ôl grŵp hil (gweler hefyd paragraffau 3.25 a 3.31). Bydd yn ddefnyddiol iddynt allu cyfateb y data hwn gyda gwybodaeth am raddfeydd y gweithwyr, y rhannau o'r sefydliad lle maent yn gweithio, a'u rheolwyr.
- 4.82 Yn ogystal â'r canllawiau a argymhellir mewn perthynas â chamau disgyblu (gweler paragraffau 4.65 - 4.71), bydd yn ddefnyddiol i gyflogwyr:
- sicrhau na wneir y penderfyniad i ddiswyddo gan un unigolyn, ond cyn belled â phosibl drwy drafod ag aelod staff hyn yn yr adran personél (os oes gan y sefydliad un);
  - cadw cofnodion ysgrifenedig o'r holl benderfyniadau i ddiswyddo; ac
  - annog rhai sy'n gadael i roi adborth ynghylch eu cyflogaeth.
- 4.83 Dylai cyflogwyr ddefnyddio'r data monitro i weld a allai polisiau, gweithdrefnau neu arferion a allai fod wedi eu beirniadu yn yr adborth fod yn cyfrannu at unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng grwpiau hil, er enghraifft mewn cyfraddau perfformiad neu ddyrchafu.

## CYFRIFOLDEBAU I GYN-GYFLOGEION

[Adran 27A y DdCH]

- 4.84 Mae'n anghyfreithlon i gyflogwyr gam-wahaniaethu yn erbyn, neu aflonyddu ar, gyn-weithwyr, ar sail hil.

■ **Enghraifft G.** Bydd cyflogwyr yn darganfod eu hunain mewn sefyllfa gryfach pe baent yn wynebu achos cyfreithiol o dan y DdCH os gallant ddangos eu bod wedi rhoi canllawiau clir i'w staff ynghylch rhoi geirda i gyn weithwyr. Rhaid i eirda fod yn wir ac yn gywir, a rhoi cynrychiolaeth deg o berfformiad y gweithiwr, yn seiliedig ar dystiolaeth o'r gwaith a gyflawnodd mewn gwirionedd, ac nid ar unrhyw sïon neu ragdybiaethau yn seiliedig ar ei grŵp hil. Byddai arfer gorau yn cynnwys rhoi copi o'r geirda i'r gweithiwr.



# 5

*Cyfrifoldebau ychwanegol  
undebau llafur,  
cymdeithasau cyflogwyr,  
cymdeithasau  
proffesiynol a masnach  
ac asiantaethau  
cyflogaeth a recriwtio*



# 5

## Cyfrifoldebau ychwanegol undebau llafur, cymdeithasau cyflogwyr, cymdeithasau proffesiynol a masnach ac asiantaethau cyflogaeth a recriwtio

### UNDEBAU LLAFUR, CYMDEITHASAU CYFLOGWYR A CHYMDEITHASAU PROFFESIYNOL A MASNACH

[Adran 11 DCH]

- 5.1 I bwrpas y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (DCH), mae undebau llafur, cymdeithasau cyflogwyr a chymdeithasau proffesiynol a masnach (y cyfeirir atynt fel undebau masnach a mudiadau aelodaeth eraill) yn gyflogwyr (gweler yr eirfa yn Atodiad 7) ac yn ddarparwyr gwasanaethau yr ymdrinnir â hwy yn benodol gan y DdCH. Yn eu swyddogaeth fel cyflogwyr, mae gan y sefydliadau hyn yr holl gyfrifoldebau a amlinellir ym Mhenodau 3 a 4 y còd hwn. Maent hefyd yn gyfrifol am ofalu nad yw eu cynrychiolwyr yn cam-wahaniaethu yn anghyfreithlon ar sail hil.
- 5.2 Mae gan swyddogion undebau masnach cenedlaethol, rhanbarthol a lleol a chynrychiolwyr ar lawr y siop ran bwysig i'w chwarae ar ran eu haelodau mewn atal cam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol anghyfreithlon yn y gweithle, ac mewn hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau hil. Mae undebau masnach mewn sefyllfa gryf i drafod newidiadau mewn polisiau, gweithdrefnau ac arferion, pan fo angen hynny, ac i gefnogi mesurau a fydd yn atal cam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol anghyfreithlon yn y gweithle, ac yn hyrwyddo cyfle cyfartal. Argymhellir y dylai undebau masnach a chyrrff aelodaeth eraill hefyd wneud eu haelodau yn ymwybodol o bwysigrwydd cydraddoldeb hiliol, ac o'u cyfrifoldebau o dan y DdCH.
- 5.3 Fel darparwyr gwasanaethau ar gyfer eu haelodau, rhaid i undebau masnach a mudiadau aelodaeth eraill ofalu bod gwasanaethau yn cael eu darparu heb gam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol anghyfreithlon.

## Beth a ddywed y ddeddf

### Derbyn aelodau

- 5.4 Mae'n anghyfreithlon i undebau masnach a mudiadau aelodaeth eraill gam-wahaniaethu yn erbyn rhywun, ar sail hil, yn y telerau y cynigiant aelodaeth arnynt, neu drwy wrthod aelodaeth.

### Trin aelodau

- 5.5 Mae'n anghyfreithlon i undebau masnach a mudiadau aelodaeth eraill gam-wahaniaethu yn erbyn aelodau, ar sail hil:
- a. yn y modd y maent yn sicrhau bod buddion, cyfleusterau neu wasanaethau ar gael, neu drwy wrthod neu fethu'n fwriadol â sicrhau eu bod ar gael; gall y rhain gynnwys:
    - i. cyfleusterau hyfforddi;
    - ii. cynlluniau lles ac yswiriant;
    - iii. adloniant a digwyddiadau cymdeithasol;
    - iv. cymryd rhan mewn trafodaethau; a
    - v. chyngor, cynrychiolaeth a chymorth mewn gweithdrefnau cwynion, disgyblu neu ddiswyddo (gweler Enghreifftiau 23 a 24, tud. 73).
  - b. drwy dynnu aelodaeth oddi arnynt, neu amrywio telerau eu haelodaeth;
  - c. drwy eu darostwng i ryw niwed arall.
- 5.6 Rhaid i undebau llafur a mudiadau aelodaeth eraill beidio ag aflonyddu ar aelodau nac aelodau posibl ar sail hil.

### Atal cam-wahaniaethu ac aflonyddu hiliol anghyfreithlon

- 5.7 Argymhellir y dylai undebau masnach a chyrrff aelodaeth eraill fabwysiadu'r canllawiau canlynol.
- a. Gwneud yn eglur fod cam-wahaniaethu anghyfreithlon neu aflonyddwch gan aelodau, ar sail hil, yn dod ag enw drwg i'r sefydliad, ac y bydd hyn yn cael ei drin drwy gosbau yn amrywio o hyfforddiant a chynghori i ddisgyblu, ac o bosibl hyd yn oed waharddiad.
  - b. Gwneud yn eglur i aelodau y gallant fod yn gyfrifol yn bersonol am wneud pethau neu am beidio â gwneud pethau yn fwriadol sy'n gyfystyr â cham-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol anghyfreithlon yn ystod eu cyflogaeth.
  - c. Atgoffa aelodau sy'n ymwneud â phenderfyniadau sy'n ymwneud â dethol ynghylch recriwtio, dyrchafu, hyfforddi neu drosglwyddo i wneud y canlynol:
    - i. beidio â cham-wahaniaethu yn erbyn, nac aflonyddu ar, rywun, ar sail hil; ac



**Enghraifft 23: Darparu gwasanaethau i aelodau*****Oliver v Unison, Rhif Achos 2800830/00***

Honnodd aelod du o undeb llafur mewn tribiwnlys fod ysgrifennydd y gangen wedi cam-wahaniaethu yn ei herbyn drwy wrthod ei chynrychioli mewn cwyn ffurfiol yr oedd wedi ei dwyn yn erbyn dwy o'i chydweithwyr am fwlio ac aflonyddu hiliol, ar ôl dweud ei fod yn rhy brysur. Pan ganfu yn ddiweddarach ei fod yn cynrychioli'r rhai yr honnid oedd wedi aflonyddu arni, oedd hefyd yn aelodau undeb, gwnaeth gwyn ffurfiol i'r undeb. Ni chafodd y gwyn ei hymchwilio yn briodol ac fe'i gwrthodwyd. Penderfynodd y tribiwnlys yn unfrydol fod yr undeb wedi cam-wahaniaethu yn ei herbyn hi wrth ddarparu gwasanaethau, yn ogystal â thrwy wrthod ei chwyn yn erbyn un o'i swyddogion.

**Enghraifft 24: Darparu gwasanaethau i aelodau*****Short v Unison Llundain Fwyaf, Rhif Achos 2301192/98 [2000] DCLD 46***

Canfu tribiwnlys fod undeb llafur wedi cam-wahaniaethu ar sail hil a rhyw pan wrthododd gefnogi un o'i aelodau, dyn gwyn, yn ei achos o gam-wahaniaethu yn erbyn y cyngor oedd yn gyflogwr iddo. Cododd yr honiad yn erbyn y cyngor pan fethodd y dyn â chael yr unig swydd oedd ar ôl yn ei adran yn dilyn ad-drefnu. Honnodd fod cam-wahaniaethu wedi digwydd pan benododd tair dynes ddu ar y panel cyfweld ddynes ddu i'r swydd. Gwrthododd ysgrifennydd y gangen â chefnogi ei honiad o gam-wahaniaethu yn erbyn y cyngor oherwydd ni allai weld perthnasedd panel cyfweld oedd yn cynnwys merched duon yn gyfan gwbl i unrhyw gwyn ynghylch naill ai cam-wahaniaethu ar sail hil neu ryw. Dywedodd y tribiwnlys nad oedd unrhyw amheuaeth pe bai'r cais wedi dod oddi wrth ddynes ddu yn cwyno am gael ei gwrthod gan banel o ddynion yn unig a'r rheini i gyd yn ddynion gwyn, y byddai wedi derbyn cynrychiolaeth.

- ii. archwilio eu gweithdrefnau a'u cytundebau ar y cyd i weld a oes ynddynt unrhyw ofynion, amodau, meini prawf, darpariaethau neu arferion a fyddai'n cam-wahaniaethu yn anuniongyrchol megis cyfyngiadau na ellid eu cyfiawnhau ar drosglwyddiadau rhwng adrannau, neu feini prawf dethol amherthnasol neu oddrychol a allai allgau neu roi ymgeiswyr o rai grwpiau hil o dan anfantais.
- ch. Annog aelodau i gydweithredu gyda rheolwyr mewn mesurau fel monitro a gweithredu cadarnhaol (gweler Atodiad 1).
- d. Gofalu bod aelodau yn cadw at bolisi cyfle cyfartal y sefydliad.

- dd. Monitro aelodaeth, yn ôl grŵp hil.
- e. Cynrychioli aelodau beth bynnag fo eu hil, lliw, cenedligrwydd (gan gynnwys dinasyddiaeth) neu darddiad ethnig neu genedlaethol.
- f. Ystyried mesurau gweithredu cadarnhaol (gweler Atodiad 1), i annog a hyfforddi aelodau o grwpiau hil sydd wedi eu tan-gynrychioli.
- ff. Darparu hyfforddiant, gwybodaeth a llenyddiaeth (mewn gwahanol ieithoedd a fformatau) (pan fo angen hynny) ar gyfer swyddogion, stiwardiaid siop, cynrychiolwyr ac aelodau. Gallai'r hyfforddiant a'r wybodaeth ymdrin â'r canlynol:
  - i. y DdCH, a natur ac achosion cam-wahaniaethu ac aflonyddu hiliol anghyfreithlon;
  - ii. cefndiroedd diwylliannol a hanesyddol y grwpiau hil amrywiol ym Mhrydain;
  - iii. effeithiau rhagfarn hiliol;
  - iv. polisi cyfle cyfartal y sefydliad;
  - v. sut i chwarae rhan lawn yn y sefydliad, a sefyll etholiad; a
  - vi. sut i osgoi cam-wahaniaethu neu aflonyddwch hiliol anghyfreithlon wrth gynrychioli aelodau.

### Pwysau neu gyfarwyddiadau i gam-wahaniaethu

- 5.8 Mae'n anghyfreithlon i aelodau undebau llafur a chyrff aelodaeth eraill, neu eu cynrychiolwyr, roi pwysau ar weithwyr neu gyflogwyr (gweler yr eirfa yn Atodiad 7) neu eu hysgogi neu eu gorchymyn i gam-wahaniaethu yn erbyn, neu aflonyddu ar, rywun ar sail hil yn y penderfyniadau a wnânt:
  - a. wrth recriwtio, dyrchafu, trosglwyddo, hyfforddi neu ddiswyddo staff; er enghraifft, drwy wrthwynebu ymdrechion cyflogwyr i atal yr arfer o ddefnyddio dull o chwilio'n fewnol ar gyfer dyrchafiadau mewn swyddfa leol lle mae gweithwyr o rai grwpiau hil yn y lleiafrif; neu
  - b. yn nhelerau cyflogaeth, manteision, cyfleusterau neu wasanaethau; er enghraifft, drwy gyfyngu ar niferoedd y gweithwyr o grŵp hil arbennig mewn isadran, graddfa neu adran; neu
  - c. drwy wrthwynebu newidiadau i arferion y bwriedir iddynt ddileu cam-wahaniaethu anuniongyrchol, fel cael staff i symud rhwng adrannau, neu hawliau hynafedd.
- 5.9 Mae'n anghyfreithlon cam-wahaniaethu yn erbyn, neu aflonyddu ar, rywun oherwydd ei fod ef neu ei bod hi wedi cwyno am gam-wahaniaethu hiliol anghyfreithlon neu wedi dwyn achos cyfreithiol o dan y DdCH, neu wedi darparu gwybodaeth neu dystiolaeth mewn cysylltiad ag achos o'r fath, neu sydd fel arall wedi gwneud (neu wedi bwriadu gwneud) unrhyw beth arall o dan y DdCH (gweler hefyd paragraffau 2.14 - 2.15).

## Hybu cyfle cyfartal

- 5.10 Argymhellir y dylai undebau llafur a sefydliadau aelodaeth eraill ystyried y canllawiau canlynol, i'w helpu i chwarae ran lawn mewn sicrhau cyfle cyfartal mewn cyflogaeth.
- a. Cydweithredu gyda rheolwyr i gyflwyno polisiau cyfle cyfartal a gwrth-aflonyddu, a'u rhoi ar waith.
  - b. Trafod mabwysiadu'r polisiau hyn, os nad ydynt wedi eu cyflwyno, neu eu hymestyn, os ydynt yn rhy gul.
  - c. Defnyddio eu dylanwad i bwysu am newidiadau, os oes tystiolaeth y gallai gweithdrefnau ac arferion arbennig fod yn arwain at gam-wahaniaethu hiliol anghyfreithlon; er enghraifft, arferion fel:
    - i. hawliau hynafedd mewn dyrchafiad, yn arbennig pan fo'r holl swyddi uwch yn cael eu dal gan bobl o grŵp hil arbennig;
    - ii. cyfyngiadau na ellir eu cyfiawnhau ynghylch trosglwyddiadau rhwng rhannau o sefydliad;
    - iii. defnyddio trosglwyddiadau fel cosb;
    - iv. newidiadau mympwyol i ddisgrifiadau swydd, heb ymgynghori;
    - v. methu â hysbysebu cyfleoedd yn fewnol; a
    - vi. diystyru polisiau, er mwyn ffafrio ffrindiau neu ffefrynnau.
  - ch. Annog rheolwyr i gymryd camau i sicrhau bod yr holl weithwyr yn deall eu hawliau a'u cyfrifoldebau o dan bolisi cyfle cyfartal y sefydliad, er enghraifft drwy ddarparu canllawiau ysgrifenedig a hyfforddiant ynghylch arfer da o ran cyfle cyfartal mewn gwahanol agweddau o gyflogaeth.
  - d. Cydweithredu gyda mesurau i fonitro a sicrhau effeithiolrwydd y polisi cyfle cyfartal, neu annog y sefydliad i'w cymryd os nad ydynt wedi gwneud hynny'n barod;
  - dd. Annog aelodau i lenwi holiaduron monitro yn gywir;
  - e. Annog cyflogwyr i adolygu eu polisiau, gweithdrefnau ac arferion yng ngoleuni canlyniadau'r monitro, asesu eu heffeithiau ar weithwyr o wahanol grwpiau hil, a gweithredu i gwtogi ar neu ddileu unrhyw gam-wahaniaethau hiliol sylweddol.
  - f. Gofalu bod cyflogwyr yn ymgynghori â gweithwyr cyn cyflwyno polisiau neu wneud newidiadau i weithdrefnau ac arfer.
  - ff. Cydweithredu gyda chyflogwyr i ddarganfod ffyrdd o gwtogi ar unrhyw wahaniaethau sylweddol rhwng grwpiau hil, fel y datgelir drwy fonitro, asesiadau ac adolygiadau.
  - g. Annog cyflogwyr i ymdrin â than-gynrychiolaeth grŵp (neu grwpiau) hil arbennig yn y gweithle yn gyffredinol, neu mewn gwaith arbennig, a chefnogi unrhyw hyfforddiant ynghylch gweithredu cadarnhaol neu anogaeth (gweler Atodiad 1).

## ASiantaethau Cyflogaeth a Recriwtio

[Adrannau 14 a 29 DCH]

### Beth a ddywed y ddeddf

- 5.11 Yn eu swyddogaeth fel cyflogwyr, mae gan asiantaethau cyflogaeth a recriwtio, gan gynnwys asiantaethau recriwtio ar-lein, yr holl gyfrifoldebau a amlinellwyd ym Mhennod 3 a 4 y côd hwn. Mae ganddynt hefyd gyfrifoldebau fel cyflenwyr ymgeiswyr swyddi a gweithwyr i gyflogwyr eraill.
- 5.12 Mae'n anghyfreithlon i asiantaethau cyflogaeth a recriwtio:
- gam-wahaniaethu yn erbyn, neu aflonyddu ar, rywun ar sail hil, yn y modd y darparant unrhyw rai o'u gwasanaethau;
    - **Enghraifft NG.** Cyflwynodd asiantaeth cyflogaeth geiswyr swyddi gwyn am swyddi rheoli a cheiswyr swyddi du am swyddi glanhau a diogeledd.
  - gyhoeddi hysbysebion swyddi sy'n awgrymu neu y gellid cymryd eu bod yn awgrymu na fydd ceisiadau o rai grwpiau hil yn cael eu hystyried, neu y byddant yn cael eu trin yn fwy ffafriol neu'n llai ffafriol nag eraill;
    - **Enghraifft H.** Mae hysbyseb anghyfreithlon yn darllen fel a ganlyn: 'Yn eisiau - gweithiwr gweinyddol. Rhaid iddo fod yn Almaenwr/Almaenes'.
  - weithredu ar gyfarwyddiadau neu bwysau gan gyflogwyr i wrthod, ffafrio neu gyfyngu ar nifer yr ymgeiswyr o rai grwpiau hil, oni bai fod eithriad statudol yn berthnasol (gweler paragraff 2.24, Atodiad 1 ac Enghraifft 25, tud. 77);
    - **Enghraifft I.** Dilynodd asiantaeth recriwtio gyfarwyddyd gan gyflogwr i argymhell ymgeiswyr Albanaidd yn unig ar gyfer swyddi gwag yn ymwneud â thele-werthiannau.
  - weithredu ar gyfarwyddiadau oedd yn cam-wahaniaethu yn anuniongyrchol oddi wrth gyflogwyr, fel bod yn rhaid i ymgeiswyr fodloni gofynion neu amodau a allai allgau yn afresymol neu gwtogi'n sylweddol ar nifer yr ymgeiswyr o grŵp (neu grwpiau) hil arbennig;
    - **Enghraifft L.** Derbyniodd asiantaeth cyflogaeth gyfarwyddyd a allai fod yn gam-wahaniaethol oddi wrth un o'i chleientiaid i anfon ymgeiswyr a oedd wedi bod yn byw yn y DU am bum mlynedd yn unig. Mewn achos arall, dymunai'r cyflogwr i'r asiantaeth roi ffafriaeth i ymgeiswyr gyda chymwysterau o Rydychen neu Gaergrawnt; gallai hyn fod wedi effeithio yn anghymesur ac yn niweidiol ar unrhyw ymgeisydd am swydd o leiafrif ethnig a oedd yn gymwys ym mhob ystyr arall, oherwydd bod ystadegau yn dangos bod pobl o leiafrifoedd ethnig yn llai tebygol o fod wedi astudio mewn prifysgolion 'traddodiadol'.
  - gynorthwyo cyflogwr yn ymwybodol mewn gweithred o gam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol anghyfreithlon (gweler paragraffau 2.27 a 3.4).

## Enghraifft 25: Pwysau i gam-wahaniaethu

### *Britannia Products Ltd, Brook Street Bureau (Bradford), a Network Industrial Recruitment, Ymchwiliad Ffurfiol CRE [1994]*

Canfu ymchwiliad ffurfiol gan y CRE i asiantaeth cyflogaeth ac un o'i gleientiaid dystiolaeth fod pwysau wedi cael ei roi ar yr asiantaeth i gam-wahaniaethu yn anghyfreithlon. Canfu'r ymchwiliad hefyd fod y cwmni yn fwy tebygol o ddiswyddo gweithwyr o leiafrifoedd ethnig na gweithwyr gwyn, a bod cofnodion yr asiantaeth yn dangos bod Asiaid oedd yn ceisio am swydd wedi derbyn marciau is am ymddangosiad, lleferydd a phersonoliaeth nag ymgeiswyr eraill. Cyhoeddodd y CRE hysbysiad ynghylch peidio â cham-wahaniaethu (gweler yr eirfa yn Atodiad 7) yn erbyn y sefydliad a'r asiantaeth.

- 5.13 I osgoi cam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol anghyfreithlon, cynghorir asiantaethau cyflogaeth a recriwtio i sicrhau nad ydynt yn:
- gwneud rhagdybiaethau ynglŷn â'r math o waith y mae rhai grwpiau hil yn ei wneud yn well nag eraill, a sgrinio ymgeiswyr ar y sail honno;
  - gwneud rhagdybiaethau 'busnes' am hoffterau hiliol eu cleientiaid; a
  - thrin cleientiaid o rai grwpiau hil yn llai ffafriol nag eraill.

### Pwysau neu gyfarwyddiadau i gam-wahaniaethu

- 5.14 Ni ddylai asiantaethau cyflogaeth a recriwtio, na'u cynrychiolwyr, roi pwysau ar weithwyr neu gleientiaid na chyflogwyr (gweler yr eirfa yn Atodiad 7), na'u hysgogi na'u cyfarwyddo, i gam-wahaniaethu yn anghyfreithlon yn erbyn, neu aflonyddu ar, rywun ar sail hil.
- 5.15 Mae'n anghyfreithlon i asiantaethau cyflogaeth a recriwtio, neu eu cynrychiolwyr, gam-wahaniaethu yn erbyn, neu aflonyddu ar, rywun oherwydd ei fod ef neu hi wedi cwyno am gam-wahaniaethu hiliol anghyfreithlon neu wedi dod ag achos cyfreithiol o dan y DdCH, neu wedi darparu gwybodaeth neu dystiolaeth mewn cysylltiad ag achosion o'r fath, neu fel arall fod wedi gwneud (neu fwriadu gwneud) unrhyw beth arall o dan y DdCH (gweler hefyd paragraffau 2.14 - 2.15).

### Hybu cyfle cyfartal

- 5.16 Argymhellir y dylai asiantaethau cyflogaeth a recriwtio:
- fabwysiadu polisi cyfle cyfartal sy'n ei gwneud yn eglur na fydd unrhyw ymgeisydd am swydd yn cael ei drin yn llai ffafriol ar sail hil; yn ychwanegol, ni roddir unrhyw ymgeisydd am swydd o dan anfantais gan ofynion, darpariaethau, meini prawf, amodau neu arferion, oni bai y gellir eu cyfiawnhau fel rhai sy'n angenrheidiol ac yn ddull priodol o gyflawni amcan cyfreithiol;

- b. roi copi o'r polisi i unrhyw un sy'n cofrestru gyda'r asiantaeth, a chynnwys y polisi yn y telerau busnes a anfonir at gleientiaid, cyflenwyr ac isgcontractwyr;
  - c. ofalu bod y staff i gyd yn deall ei bod yn groes i'r gyfraith i gam-wahaniaethu ar sail hil, neu aflonyddu ar gleientiaid, ac y gall stereoteipiau a datganiadau cyffredinol am grwpiau hil effeithio ar y modd y maent yn trin pobl o'r grwpiau hyn; a
  - ch. chadw cofnod o grwpiau hil ymgeiswyr, a monitro effeithiolrwydd unrhyw fesurau a gymerant i atal cam-wahaniaethu ac aflonyddu hiliol anghyfreithlon; er enghraifft, drwy wirio o bryd i'w gilydd bod ymgeiswyr cymwys o grwpiau o leiafrifoedd ethnig yn cael eu cyfeirio at swyddi addas ar gyfradd debyg i ymgeiswyr cymwys o grwpiau eraill.
- 5.17 Argymhellir hefyd y dylai asiantaethau orchymyn i'w staff wneud y canlynol:
- a. peidio â gofyn i gleientiaid am hoffterau hil;
  - b. dilyn polisi cyfle cyfartal yr asiantaeth;
  - c. dweud wrth arolygydd am unrhyw gyflogwr sy'n rhoi cyfarwyddiadau iddynt i gam-wahaniaethu ar sail hil, neu sy'n ceisio eu perswadio i gam-wahaniaethu fel hyn;
  - ch. egluro wrth gyflogwyr beth yw gofynion y ddeddf, a rhwymedigaethau'r asiantaeth, ac anfon copi atynt o bolisi cyfle cyfartal yr asiantaeth;
  - d. peidio â thynnu sylw at grwpiau hil ymgeiswyr am swyddi wrth eu hargymell ar gyfer swydd wag, oni bai fod y cyflogwr yn dibynnu'n briodol ar eithriad statudol i'r DdCH (gweler paragraffau 2.33 - 2.36) a'i fod wedi rhoi datganiad ysgrifenedig i'r perwyl hwn;
  - dd. dweud wrth reolwr neu arolygydd am unrhyw gyflogwr sy'n gwrthod cyfweld ymgeisydd ar sail hil, neu unrhyw dystiolaeth fod ymgeisydd wedi ei wrthod am swydd ar sail hil; dylai'r rheolydd neu'r arolygydd hysbysu'r cyflogwr y gallai ei wrthodiad ef neu hi fod yn cam-wahaniaethu anghyfreithlon; os nad yw'r cyflogwr yn cydweithredu, dylai'r asiantaeth hysbysu'r ymgeisydd am ei hawl ef neu hi i fynd â chwyn i dribiwnlys cyflogaeth; a
  - e. hysbysu rheolydd neu arolygydd os credant fod ymgeisydd am swydd, er ei fod wedi ei gyfweld, wedi ei wrthod ar sail hil. Os yw'r rheolydd neu'r arolygydd yn fodlon fod sail i'r gred hon, dylid hysbysu'r ymgeisydd am ei hawl ef neu hi i wneud cwyn o flaen tribiwnlys cyflogaeth. Dylai asiantaethau gadw cofnodion ysgrifenedig o achosion o'r fath.
- 5.18 Dylai asiantaethau cyflogaeth neu recriwtio ystyried y canllawiau canlynol yn ogystal.
- a. Dylid ei gwneud yn eglur i'r holl ymgeiswyr am swyddi, cyflogwyr a chleientiaid eraill, isgcontractwyr neu rai sydd â hawliau gwerthu fod yr asiantaeth yn ymrwymedig i gyfle cyfartal.

- b. Fel rhan o'r ddyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb hil (gweler paragraffau 2.28 - 2.31), gall awdurdodau cyhoeddus sy'n recriwtio gweithwyr drwy asiantaeth ei gwneud yn amod o'r contract rhyngddynt fod gan yr asiantaeth bolisi cyfle cyfartal, ac y dylai fonitro'r broses ddethol yn ôl grwpiau hil yr ymgeiswyr.
  - c. Dylid cyhoeddi cyfarwyddiadau ysgrifenedig i'r staff i gyd fod yn rhaid iddynt drin pob un sy'n ymgeisio am swydd yn gyfartal, beth bynnag fo eu hil, lliw, cenedl (gan gynnwys dinasyddiaeth), neu darddiad ethnig neu genedlaethol.
  - ch. Dylid hysbysu cyflogwyr am bolisi cyfle cyfartal yr asiantaeth, a'u hatgoffa ei bod yn anghyfreithlon cam-wahaniaethu yn erbyn, neu aflonyddu ar, rywun ar sail hil yn y broses ddethol.
- 5.19 Er nad yw cyrff yn y sectorau preifat a gwirfoddol wedi eu rhwymo gan y ddyletswydd a roddir ar awdurdodau cyhoeddus i hybu cydraddoldeb hiliol (gweler paragraffau 2.28 - 2.31), byddai'r CRE yn argymhell y dylent annog y sefydliadau y mae ganddynt gontractau â hwy (neu y bwriadant ffurfio contractau â hwy) ar gyfer gwaith, i gymryd camau ymarferol i sicrhau cyfle cyfartal yn eu harferion cyflogaeth.







*Hawliau a  
chyfrifoldebau  
gweithwyr*



# 6

## Hawliau a chyfrifoldebau gweithwyr

### Hawliau

- 6.1 Mae gan bob gweithiwr (gweler yr eirfa yn Atodiad 7) yr hawl i weithio yn rhydd rhag cam-wahaniaethu ac aflonyddu hiliol anghyfreithlon. Mae ganddynt yr hawl i beidio â chael eu trin yn llai ffafriol ar sail hil na gweithiwr o grŵp hil arall:
- mewn mynediad at gyfleoedd am swyddi;
  - yn yr amodau a'r telerau y cawsant eu cyflogi arnynt;
  - yn y cyfleoedd sydd ganddynt ar gyfer dyrchafiad, trosglwyddo neu hyfforddiant; neu yn y mynediad sydd ganddynt at fuddion, cyfleusterau neu wasanaethau; ac
  - mewn materion yn ymwneud â diswyddo neu golli swydd, neu drwy gael eu hamlygu i unrhyw golled arall.
- 6.2 Mae gan weithwyr hawliau eraill hefyd, gan gynnwys y canlynol:
- peidio â chael eu darostwng i ymddygiad diangen sy'n tarfu ar eu hurddas neu yn creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu ymosodol iddynt;
  - peidio â chael eu herlyn am hawlio cam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol anghyfreithlon, neu am gefnogi cwyn rhywun arall o dan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (DCH);
  - peidio â chael eu cyfarwyddo i gam-wahaniaethu yn anghyfreithlon yn erbyn, neu aflonyddu ar, rywun, ar sail hil, neu i gael eu rhoi o dan unrhyw bwysau, neu ysgogiad, i wneud hynny; ac
  - i fynd â'u cwyn at driwlynys cyflogaeth, os nad ydynt yn fodlon gyda'r modd y mae eu cyflogwr wedi ymdrin ag ef; mae gan gyflogeion yr hawl i gael eu cwyn wedi eu hystyried o dan weithdrefnau cwynion a disgyblu statudol (gweler paragraff 4.76).
- 6.3 Mae gan weithwyr sy'n credu bod eu cyflogwr neu gydweithiwr yn aflonyddu arnynt neu yn cam-wahaniaethu yn anghyfreithlon yn eu herbyn, ar sail hil, nifer o ddewisiadau. Gallant:
- ymgyngori â'u hundeb lafur (os oes un lle maent yn gweithio a'u bod yn aelod ohono) neu gynrychiolydd yn y gweithle;

- b. ddweud am y mater wrth eu rheolydd (oni bai mai hwnnw neu honno yw'r sawl yr honnir sy'n cam-wahaniaethu) a/neu wrth rywun yn yr adran bersonél (os oes un);
  - c. ddefnyddio gweithdrefnau anffurfiol, fel cyfryngiad, ac, os yn aflwyddiannus, gweithdrefn cwynion y cyflogwr, y mae'n rhaid ei dilyn os yw'r cyflogai yn ystyried mynd â'r mater at driwlynys cyflogaeth (gweler paragraffau 4.75 - 4.81); ac
  - ch. ofyn am gyngor cyfreithiol ynghylch ystyried eu honiad mewn triwlynys cyflogaeth, os nad ydynt yn fodlon gyda chanlyniad y weithdrefn cwynion.
- 6.4 Mae gan driwlynsoedd cyflogaeth bwerau eang i orchymyn iawndal, yn dilyn darganfyddiad o gam-wahaniaethu hiliol anghyfreithlon. Gall dyfarniadau o iawndal gynnwys:
- a. colli enillion yn y gorffennol neu golled ariannol arall gan gynnwys colled yn y dyfodol;
  - b. brifo teimladau;
  - c. niwed personol, corfforol neu seicolegol, a achosir gan y cam-wahaniaethu neu aflonyddu; a
  - ch. dyfarniad pellach am frifo teimladau, mewn amgylchiadau eithriadol, i adlewyrchu'r modd y mae'r sawl sy'n dod â honiad o gam-wahaniaethu neu aflonyddu wedi ei drin.
- 6.5 Gall triwlynsoedd cyflogaeth wneud datganiad hefyd ynglŷn â hawliau'r partion neu argymell y dylai'r cyflogwr gymryd camau i gwtogi ar effeithiau'r cam-wahaniaethu ar y sawl sy'n cwyno.

## Cyfrifoldebau

- 6.6 Mae cyfrifoldeb am atal cam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol anghyfreithlon a hybu cyfle cyfartal rhwng pobl o wahanol grwpiau hil yn nwylo cyflogwyr yn bennaf. Mae cyflogwyr hefyd yn gyfrifol am unrhyw weithredoedd anghyfreithlon o gam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol gan eu gweithwyr, oni bai y gallant ddangos eu bod wedi cymryd camau ymarferol rhesymol i atal gweithredoedd o'r fath (gweler paragraff 3.4 ac Enghraifft 26, tud. 85). Ond nid yw'r gweithiwr unigol yn dianc rhag cyfrifoldeb: gall gweithiwr, beth bynnag fo ei raddfa neu grŵp hil, gael ei ddal yn gyfrifol yn bersonol am ei weithredoedd ef neu hi, os profir eu bod yn anghyfreithlon, hyd yn oed os oes gan y cyflogwr amddiffyniad cryf yn erbyn cyfrifoldeb (gweler paragraffau 2.27 a 3.4).

■ **Enghraifft LL.** Gall rheolydd, sy'n cam-wahaniaethu'n anghyfreithlon ar sail hil yn erbyn gweithiwr arall, gael ei ddal yn gyfrifol yn bersonol a'i orfodi i dalu iawndal i'r gweithiwr hwnnw, yn arbennig os gall y cyflogwr berswadio triwlynys cyflogaeth bod y sefydliad wedi cymryd camau rhesymol i atal y rheolydd rhag gweithredu'n anghyfreithlon.

## Enghraifft 26: Cyfrifoldeb gweithiwr

*Hussain v Westcroft Castings Ltd (1), Mr A. Scotson (2) a Mr H. Irvine (3), Rhif Achos 21858/94*

Daeth gweithiwr o Bacistan mewn ffoundri castio metel fechan oedd yn methu ag ymdopi dim mwy gyda'r cam drin a'r aflonyddu milain a anelid ato, â honiadau o gam-wahaniaethu hiliol yn erbyn y cwmni, un o'r gweithwyr a'i reolydd. Ymatebodd ei reolwr y tro nesaf, ar ôl addo pan gwynodd am y tro cyntaf y byddai'n datrys pethau, drwy ofyn iddo beth oedd e wedi ei wneud i 'gynhyrfu'n dyfroedd'. Ni weithredodd mewn unrhyw fodd yn erbyn y tramgwyddwr. Canfu'r tribiwnlys fod ymatebion y rheolydd 'yn ddirifol o annigonol' a gwrthododd amddiffyniad y cwmni fod yr hyn oedd wedi digwydd yn ddim mwy na 'thipyn o hwyl'. Gwnaeth y tribiwnlys hi'n eglur hefyd nad oes gan faint y cwmni unrhyw ddylanwad ar 'y safonau a ddisgwylir gan gyflogwyr rhesymol wrth ymdrin â materion disgyblu'. Darganfuwyd achosion o gam-wahaniaethu uniongyrchol anghyfreithlon yn erbyn y cwmni a'r ddau unigolyn a enwyd.

- 6.7 Mae gweithwyr yn gyfrifol am barchu hawliau eu cydweithwyr, gan gynnwys eu hawl i weithio yn rhydd oddi wrth gam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol anghyfreithlon.
- 6.8 Byddai'r gweithredu canlynol gan weithwyr unigol yn anghyfreithlon:
- a. cam-wahaniaethu ar sail hil yn erbyn cydweithwyr, staff iau, staff asiantaeth, contractwyr, neu ymgeiswyr am swydd yn ystod eu cyflogaeth;
    - **Enghraifft M.** Mae'n well gan reolydd weithio gyda phobl y mae wedi gweithio gyda nhw o'r blaen ar swyddi eraill. Mae'r rhan fwyaf ohonynt yn Asiaidd. Gallai hyn fod yn cam-wahaniaethu anuniongyrchol os yw timau yn cael eu rhoi at ei gilydd ar y sail hwn yn rheolaidd, a bod gweithwyr eraill o grwpiau hil eraill yn cael eu hallgau o ganlyniad.
  - b. aflonyddu ar rywun yn y gwaith oherwydd ei grŵp hil, drwy ymddwyn mewn modd sy'n tarfu ar ei urddas, neu yn creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu ymosodol;
  - c. ceisio ysgogi, rhoi pwysau ar, neu berswadio gweithwyr eraill i gam-wahaniaethu'n anghyfreithlon ar sail hil;
    - **Enghraifft N.** Gwrthododd gweithiwr fod yn rhan o dîm oedd yn cynnwys gweithwyr o grwpiau hil arbennig, ac ysgogodd weithwyr eraill i wrthod yn ogystal.
  - ch. helpu rhywun i gynllunio neu gyflawni gweithred o gam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol anghyfreithlon;
    - **Enghraifft O.** Rhoddodd rheolydd gyngor i un o'i gweithwyr ynglŷn â chael cydweithiwr o grŵp hil arbennig wedi ei roi ar raddfa is yn ei waith.

- d. erlyn gweithiwr sydd wedi cwyno yn ddiffuant am gam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol, neu sydd wedi cymryd camau cyfreithiol yn ei gylch, neu sydd wedi rhoi tystiolaeth neu wybodaeth mewn achos o gam-wahaniaethu hiliol, hyd yn oed os nad yw'r gwyn yn cael ei chefnogi.

6.9 Argymhellir y dylai gweithwyr:

- a. gydweithredu gyda mesurau a gymerir gan y rheolwyr i hybu cyfle cyfartal ac atal cam-wahaniaethu ac aflonyddu hiliol anghyfreithlon, fel monitro neu hyfforddiant mewn gweithredu cadarnhaol; neu weithio drwy eu hundeb llafur neu gynrychiolwyr eraill yn y gweithle i annog y rheolwyr i gymryd mesurau o'r fath;
- b. cymryd rhan mewn hyfforddiant ynghylch polisi cyfle cyfartal y sefydliad;
- c. dilyn polisiau cyfle cyfartal a gwrth-aflonyddu y sefydliad;
- ch. tynnu sylw rheolwyr, a'r undebau llafur neu gynrychiolwyr eraill y gweithle, at ddiwyddiadau o gam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol;
- d. osgoi amharu ar hawliau gweithwyr i weithio mewn amgylchedd sy'n rhydd o gam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol anghyfreithlon; a
- dd. bod yn effro i'r posibilrwydd y gallai rheolau a gofynion, amodau, arferion, darpariaethau a meini prawf sy'n ymddangos fel rhai nad ydynt yn cam-wahaniaethu roi pobl o rai grwpiau hil o dan anfantais arbennig.

- 6.10 Wrth i recriwtio ddod yn fwy cystadleuol, mae er budd i bob gweithiwr fanteisio ar unrhyw raglenni hyfforddiant y mae eu cyflogwyr neu eu hundebau llafur yn eu darparu, fel cynlluniau hyfforddiant iaith, cyrsiau cyfathrebu, cyrsiau ar gysylltiadau diwylliannol a chysiau wedi eu dylunio i wella sgiliau trafod. Mae cyfathrebu effeithiol, a'r gallu i fod yn hyblyg a pharod i dderbyn y gwahanol ffyrdd y gall y bydd yn rhaid i bobl gydbwysu gofynion gwahanol eu bywyd personol, eu cefndir diwylliannol a'u gwaith, yn hanfodol bwysig i gysylltiadau da yn y gwaith.



*Atodiad*





## ATODIAD 1

# Gweithredu cadarnhaol a gofynion neu gymwysterau galwedigaethol gwirioneddol

## Gweithredu cadarnhaol [Adrannau 35, 37 a 38 DCH]

Cyfeiria'r ymadrodd 'gweithredu cadarnhaol' at fesurau y gellir eu cymryd yn gyfreithiol i fodloni anghenion arbennig neu hyfforddi neu annog pobl o grŵp hil a dan-gynrychiolir mewn gwaith arbennig, neu ymysg deiliaid swyddi sefydliadau aelodaeth (gweler hefyd paragraffau 3.43 - 3.46).

### Adran 35

Mae'r adran hon o'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (DCH) yn ei gwneud yn gyfreithlon i roi mynediad i gyfleusterau neu wasanaethau i bobl o grŵp hil arbennig, er mwyn bodloni unrhyw anghenion arbennig a allai fod ganddynt mewn perthynas ag addysg, hyfforddiant neu les, neu i unrhyw fanteision atodol. Mae cynlluniau gyda chydran sy'n ymwneud â hyfforddiant iaith diwydiannol, cyrsiau iaith a chysiau mynediad sydd wedi eu dylunio i fodloni anghenion arbennig i gyd wedi eu datblygu o dan yr adran hon.

### Adran 37

Mae Adran 37 yn caniatáu i hyfforddiant neu anogaeth gael ei roi i grŵp hil arbennig sy'n cael ei dan-gynrychioli mewn gwaith arbennig - hynny yw, mewn un o'r sefyllfaoedd canlynol.

1. **Lle ceir tan-gynrychiolaeth cenedlaethol** - hynny yw, lle nad oes unrhyw un, yn ystod y 12 mis blaenorol, o grŵp hil arbennig wedi gwneud y gwaith dan sylw ym Mhrydain Fawr, neu lle roedd cyfran y bobl o'r grŵp hwnnw yn gwneud y gwaith hwnnw'n fach o'i gymharu â'i gyfran o boblogaeth Prydain Fawr. Yn yr achos hwn, gellir darparu hyfforddiant neu anogaeth ar gyfer y grŵp (neu grwpiau) hil dan sylw yn unig.
2. **Lle ceir tan-gynrychiolaeth lleol** - hynny yw, yn ystod y 12 mis blaenorol, nid oes unrhyw un o grŵp hil arbennig wedi gwneud y gwaith dan sylw yn y maes hwnnw, neu lle roedd cyfran y bobl o'r grŵp hwnnw oedd yn gwneud y gwaith hwnnw yn fach o'i gymharu â'i gyfran o boblogaeth yr ardal honno. Yn yr achos hwn, ni all hyfforddiant neu anogaeth gael ei ddarparu ar gyfer y grŵp hil dan sylw yn unig ond:
  - gellir cadw swyddi neu leoedd ar gyrsiau hyfforddi ar gyfer y grŵp hwnnw; neu
  - cyhyd ag y bo cyfle ar gael a bod hynny yn wybyddus i bawb, gall ceisiadau gael eu hannog o'r grŵp sy'n cael ei dan-gynrychioli.

## Adran 38

Mae Adran 38 yn caniatáu i hyfforddiant neu anogaeth gael ei roi ar gyfer grŵp hil arbennig sy'n cael ei dan-gynrychioli mewn math arbennig o waith mewn gweithle, neu ymysg deiliaid swyddi sefydliadau aelodaeth - hynny yw, yn un o'r sefyllfaoedd canlynol:

1. **Gweithle** - ble, yn ystod y 12 mis blaenorol, nad oedd unrhyw un o grŵp hil arbennig yn gwneud math arbennig o waith mewn gweithle, neu lle roedd cyfran y cyflogeion o'r grŵp hil hwnnw yn gwneud y gwaith hwnnw yn fach, o'i gymharu â'i gyfran yn y gweithlu neu ym mhoblogaeth yr ardal y mae'r cyflogwr yn recriwtio ohoni ar gyfer y math hwnnw o waith. Yn yr achos hwn, gall cyflogwyr:
  - ddarparu hyfforddiant ar gyfer cyflogeion yn unig (ond nid ar gyfer rhai nad ydynt yn gyflogeion) o'r grŵp hil hwnnw; neu
  - annog pobl o'r grŵp hwnnw'n unig (p'run ai ydynt yn gyflogeion ai peidio), i fanteisio ar gyfleoedd ar gyfer gwneud y gwaith hwnnw yno.
2. **Sefydliad aelodaeth** - ble, yn ystod y 12 mis blaenorol, nad oes unrhyw un o grŵp hil arbennig wedi dal swydd yn y sefydliad hwnnw, neu lle roedd cyfran y gweithwyr o'r grŵp hil hwnnw oedd yn dal swydd o'r fath yn fach, o'i gymharu â'r gyfran o bobl o'r grŵp hil hwnnw. Yn yr achos hwn, gall y sefydliad:
  - ddarparu hyfforddiant ar gyfer pobl o'r grŵp hil hwnnw a fydd yn eu helpu i fod yn barod ar gyfer dal swydd o'r fath; neu
  - annog pobl o'r grŵp hil hwnnw'n unig i fanteisio ar gyfleoedd i ddal swydd o'r fath.

Mae anogaeth yn golygu ei gwneud yn haws i bobl o grŵp hil a dan-gynrychiolir mewn gwaith arbennig i fanteisio ar gyfleoedd am swyddi. Gall fod ar ffurf anogaeth benodol i ymgeisio; er enghraifft, mewn hysbysebion am swyddi, cyfleoedd mentora, cynlluniau cysgodi, dyddiau agored, a ffeiriau gyrfaedd; ac mewn gwybodaeth am yrfaedd a swyddi gwag a ddarperir i ysgolion mewn ardaloedd gyda phoblogaethau mawr o leiafrifoedd ethnig.

Mae'r DdCH hefyd yn caniatáu i gyflogwyr, undebau llafur, cymdeithasau cyflogwyr a chyrff masnach neu broffesiynol (ond nid cyrff eraill) i ddarparu hyfforddiant neu anogaeth i gyflogeion neu grŵp (neu grwpiau) hil arbennig *yn unig*, i'w paratoi ar gyfer gwneud gwaith arbennig neu ddal swyddi arbennig.

## Gofynion galwedigaethol gwirioneddol a chymwysterau galwedigaethol gwirioneddol

[Adrannau 4A a 5 DCH]

Caniateir cam-wahaniaethu ar sail hil mewn rhai amgylchiadau cyfyngedig, pan fo bod o grŵp hil arbennig yn 'ofyniad galwedigaethol gwirioneddol' (GGG) neu yn 'gymhwyster galwedigaethol gwirioneddol' (CGG).

Diffinnir GGG a CGG yn gyfyngedig iawn a rhaid i'r cyflogwr gyfiawnhau dethol neu ddyrchafu neu (yn achos GGG yn unig) diswyddo mewn modd a fyddai fel arall yn gam-wahaniaethu anghyfreithlon.

Cynghorir cyflogwyr yn gryf i ofyn am gyngor cyfreithiol ynghylch defnyddio eithriad GGG neu CGG, cyn hysbysebu'r swydd. Mae pob hysbyseb sy'n nodi bwriad i gam-wahaniaethu yn anghyfreithlon, oni bai fod eithriad statudol yn berthnasol.

### Gofynion galwedigaethol gwirioneddol (GGG)

Gall unrhyw swydd gael ei chyfyngu i rywun o hil neu darddiad ethnig neu genedlaethol arbennig, os yw un o'r nodweddion hyn yn GGG ar gyfer y swydd neu'r cyd-destun y mae'r swydd i gael ei chyflawni o'i mewn. Golyga hyn y gall cyflogwr gam-wahaniaethu'n gyfreithiol ar y seiliau hyn wrth recriwtio, ac mewn hyfforddiant ar gyfer dyrchafu neu drosglwyddo i'r swydd honno, os gall ef neu hi ddangos bod defnyddio GGG yn ddull rhesymol o gyflawni nod cyfreithiol.

Mae'r DdCH hefyd yn caniatáu diswyddo, er mwyn bodloni GGG. Mewn geiriau eraill, os yw cyflogwr yn credu'n rhesymol nad yw rhywun yn bodloni'r GGG sy'n berthnasol i'r swydd, yna gall ef neu hi gael eu diswyddo. Pe bai rhywun yn cael ei benodi i fodloni GGG a bod y swydd wedi dod i ben, yna byddai'r rheolau diswyddo arferol yn berthnasol.

■ **Enghraifft P.** Mae gan gyngor lleol weithiwr prosiect iechyd sy'n hanu o Fangladesh sy'n gyfrifol am annog pobl sy'n dod o Fangladesh i wneud mwy o ddefnydd o wasanaethau iechyd y cyngor. Mae'r prosiect wedi bod yn llwyddiant, gyda gwelliannau mawr yn y modd y defnyddir gwasanaethau iechyd gan bobl o Fangladesh. Dymuna'r cyngor bellach ailadrodd yr ymarferiad ar gyfer ei gymuned leol, gynyddol o bobl o Somalia a recriwtio rhywun sy'n hanu o Somalia ar gyfer y swydd, fel y sawl fyddai'n fwyaf addas ar gyfer dyletswyddau'r swydd. Mae rhai o'r dyletswyddau yn golygu ymweld â chartrefi henoed a phobl gydag anableddau a bydd angen i'r gweithiwr felly fod â gwybodaeth dda am ddiwylliant ac iaith y gymuned Somaliaidd. Nid oes gan y cyngor yr adnoddau ar gyfer dwy swydd ac mae wedi penderfynu, yn dilyn adolygu'r prosiect Bengali, fod llai o'i angen bellach na'r prosiect Somali. Nid oes gan y cyngor weithwyr Somali eraill a all wneud y swydd. Gallai'r cyngor ddibynnu ar yr eithriad GGG wrth hysbysebu'r swydd wag i recriwtio rhywun sy'n hanu o Somalia, ac adleoli'r gweithiwr o Fangladesh neu ddirwyn ei gytundeb ef neu hi i ben. Os yw'r contract wedi para am ddwy flynedd neu fwy, bydd angen i'r cyngor roi ystyriaeth i'r tâl diswyddo statudol sy'n ddyledus am beidio ag adnewyddu'r contract, sy'n gyfystyr â diswyddiad yn y ddeddf.

## Cymwysterau galwedigaethol gwirioneddol (CGG)

Ni all yr eithriad GGG gael ei ddefnyddio i gam-wahaniaethu ar sail lliw neu genedligrwydd. Mae cam-wahaniaethu ar sail lliw neu genedligrwydd yn bosibl dim ond ar gyfer mathau penodol o swyddi.

- a. I sicrhau dilysrwydd mewn perfformiad dramatig neu adloniant tebyg neu mewn modelu neu waith ffotograffig neu artistig.

■ **Enghraifft PH.** Gall cyfarwyddydd theatr benderfynu mai dim ond rhywun du ei groen a all chwarae rhan Dr Martin Luther King mewn dull sy'n mynd i argyhoeddi eraill, tra gall peintiwr sy'n gweithio ar olygfa o'r Mahabharata ofyn i asiantaeth gyflogaeth anfon modelau Indiaidd yn unig ato.

- b. I sicrhau dilysrwydd mewn bariau a bwytai.
- c. I ddarparu gwasanaethau personol i bobl o grŵp hil arbennig, a ddiffinnir yn ôl lliw neu genedligrwydd, er mwyn hyrwyddo eu lles, y gall rhywun o'r un lliw neu genedl yn unig ei wneud 'yn fwyaf effeithiol'.

Cymwysterau a Gofynion Galwedigaethol Gwirioneddol		
Natur yr Eithriad	GGG	CGG
Cam-wahaniaethu ar sail hil neu darddiad ethnig neu genedlaethol	✓	
Cam-wahaniaethu ar sail lliw neu genedligrwydd		✓
<i>Pwrpas yr eithriad</i>		
Dyrchafiad	✓	✓
Trosglwyddo	✓	✓
Recriwtio	✓	✓
Dirwyn contract i ben	✓	
Unrhyw swydd	✓	
Rhai mathau o swyddi		✓

## ATODIAD 2

# Enghraifft o bolisi cyfle cyfartal mewn cyflogaeth

Mae \_\_\_\_\_ [enw'r sefydliad] wedi ymrwymo i ddatblygu sefydliad sy'n gwneud defnydd llawn o dalentau, medrau, profiad a gwahanol safbwyntiau diwylliannol sydd ar gael mewn cymdeithas aml-ethnig, a lle mae pobl yn teimlo eu bod yn cael eu parchu a'u gwerthfawrogi, ac y gallant gyflawni eu potensial beth bynnag fo eu hil, lliw, cenedl, tarddiad cenedlaethol neu ethnig.

Bydd \_\_\_\_\_ yn dilyn argymhellion Còd Ymarfer statudol y CRE ar *Gydraddoldeb Hiliol mewn Cyflogaeth* yn ei holl bolisiau, gweithdrefnau ac arferion cyflogaeth.

Amcanion y polisi hwn yw sicrhau:

- nad oes unrhyw un yn derbyn triniaeth llai ffafriol, ar sail hil, lliw, cenedligrwydd neu darddiad ethnig neu genedlaethol, nac yn cael ei roi o dan anfantais gan unrhyw amodau, gofynion, darpariaethau, meini prawf, gweithdrefnau neu arferion na ellir eu cyfiawnhau ar sail heb fod yn hiliol, neu eu herlyn am weithredu yn erbyn cam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol, neu y gorchmynnir iddynt neu y rhoddir hwy o dan bwysau i gam-wahaniaethu yn erbyn, neu aflonyddu ar, rywun ar sail hil;
- bod y corff yn rhydd o ymddygiad diangen sy'n tarfu ar urddas gweithwyr neu yn creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, tramgwyddus neu fychanol;
- bod cyfleoedd ar gyfer cyflogaeth, hyfforddiant a dyrchafiad yr un mor agored i ymgeiswyr o bob grŵp hil; ac
- y bydd dewis ar gyfer cyflogaeth, dyrchafiad, trosglwyddo a hyfforddiant, a mynediad at fuddion, cyfleusterau a gwasanaethau, yn deg ac yn seiliedig ar ragoriaeth yn unig.

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob agwedd ar gyflogaeth, o recriwtio i ddiswyddo a hawliau cyn-weithwyr.

Byddwn yn cymryd y camau canlynol i roi'r polisi ar waith a gofalu ei fod yn cyflawni ei ddibenion.

- Bydd y polisi'n flaenoriaeth i'r sefydliad.
- Bydd \_\_\_\_\_ [uwch reolwr a enwir a theitl y swydd] yn gyfrifol am weithredu'r polisi o ddydd i ddydd.
- Bydd y polisi yn cael ei gyfleu i bob gweithiwr ac ymgeisydd am swydd, ac fe'i rhoddir ar fewnrwyd a gwefan y sefydliad.
- Ymgynghorir yn rheolaidd â gweithwyr a'u cynrychiolwyr ac undebau llafur ynghylch y polisi, ac ynghylch cynlluniau gweithredu a strategaethau cysylltiedig.
- Bydd yr holl weithwyr yn cael eu hyfforddi ynglŷn â'r polisi; ynghylch eu hawliau a'u cyfrifoldebau o dan y polisi, ac ynghylch sut y bydd y polisi yn effeithio ar y

modd y maent yn cyflawni eu dyletswyddau. Ni fydd unrhyw un mewn unrhyw amheuaeth ynglŷn â'r hyn sy'n ffurfio ymddygiad derbyniol ac annerbyniol o fewn y sefydliad.

- Bydd rheolwyr a gweithwyr mewn meysydd lle llunnir penderfyniadau allweddol yn cael eu hyfforddi ynghylch yr effeithiau cam-wahaniaethol y gall darpariaethau, arferion, gofynion, amodau a meini prawf eu cael ar rai grwpiau hil, a phwysigrwydd gallu cyfiawnhau penderfyniadau i'w cymhwyso.
- Bydd cwynion am gam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol yn ystod cyflogaeth yn cael eu hystyried yn ddifrifol, a gallant arwain at gosbau disgyblu, a hyd yn oed diswyddiad. Cyhoeddir y weithdrefn cwynion mewn ffurf sy'n hawdd i bobl ei darllen.
- Bydd cyfleoedd ar gyfer cyflogaeth, dyrchafiad, trosglwyddo a hyfforddiant yn cael eu hysbysebu'n eang, yn fewnol ac yn allanol, a bydd yr holl ymgeiswyr yn cael eu croesawu, beth bynnag fo eu hil, lliw, cenedligrwydd, neu darddiad ethnig neu genedlaethol.
- Bydd pob gweithiwr yn cael ei annog i ddatblygu ei fedrau a'i cymwysterau, ac i fanteisio ar gyfleoedd ar gyfer dyrchafiad a datblygiad o fewn y sefydliad.
- Bydd y meini prawf dethol yn gysylltiedig â'r swydd neu â'r cyfle ar gyfer hyfforddiant yn unig.
- Cesglir a dadansoddir gwybodaeth am gefndiroedd ethnig a hiliol gweithwyr ac ymgeiswyr am gyflogaeth, dyrchafiad a hyfforddiant er mwyn monitro pob cam o'r broses recriwtio. Cedwir y wybodaeth yn gwbl gyfrinachol ac fe'i defnyddir i hyrwyddo cyfle cyfartal ac atal cam-wahaniaethu hiliol anghyfreithlon yn unig.
- Os yw'r data yn dangos bod pobl o grŵp hil arbennig yn cael eu tan-gynrychioli mewn meysydd gwaith arbennig, ystyrir hyfforddiant mewn gweithredu cadarnhaol cyfreithiol ac anogaeth ar gyfer gweithwyr ac eraill o'r grŵp hwnnw, i wella eu siawns o ymgeisio'n llwyddiannus am swyddi gwag yn y meysydd hynny.
- Bydd cwynion, camau disgyblu, asesu perfformiad a therfynu cyflogaeth, am ba bynnag reswm, yn cael eu monitro yn ôl grŵp hil hefyd
- Bydd gofynion, amodau, darpariaethau, meini prawf ac arferion yn cael eu hadolygu'n rheolaidd, yng ngoleuni canlyniadau'r monitro, a'u diwygio, os canfyddir eu bod, neu y gallent, gam-wahaniaethu'n anghyfreithlon ar sail hil.
- Bydd pob contract rhwng \_\_\_\_\_ a chontractwyr i gyflenwi nwyddau, deunyddiau neu wasanaethau yn cynnwys cymal yn gwahardd cam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol anghyfreithlon gan gontractwyr a'u staff, a chan unrhyw isgontractwyr a'u staff. Bydd y cymal hefyd yn annog contractwyr a chontractwyr posibl i ddarparu cyfle cyfartal yn eu harferion cyflogaeth.
- Llunnir cynllun gweithredu cyfle cyfartal, gyda thargedau cydraddoldeb hiliol ac amserlenni, i ddangos pa gamau y bwriada'r sefydliad eu cymryd i sicrhau cyfle cyfartal.
- Bydd effeithiolrwydd y polisi a'r cynllun yn cael eu monitro yn rheolaidd. Cynhyrchir adroddiad ynglŷn â chynnydd bob blwyddyn, ac fe'i cyhoeddir drwy gyfrwng y mewnrwyd, y wefan, cylchlythyr y staff, hysbysfyrddau a'r adroddiad blynyddol.
- Sicrheir bod cwsmeriaid a chleientiaid yn ymwybodol o'r polisi, ac o'u hawl i driniaeth deg a chyfartal beth bynnag fo eu hil, lliw, cenedligrwydd neu darddiad cenedlaethol neu ethnig.

*Ardystiwyd y polisi hwn gan \_\_\_\_\_ [uwch swyddog priodol] a chaiff gefnogaeth lawn y rheolwyr/bwrdd.*

*Cymeradwywyd y polisi ar \_\_\_\_\_ [rhowch y dyddiad] yn dilyn ymgynghori ag uwch reolwyr, gweithwyr, cynrychiolwyr y gweithwyr ac undebau llafur.*

*Mae'r cyfrifoldeb cyffredinol am effeithiolrwydd y polisi hwn yn nwylo \_\_\_\_\_ [uwch swyddog priodol].*

*Mae'r staff i gyd yn gyfrifol am ymgyfarwyddo â'r polisi hwn. Rhaid i reolwyr hefyd sicrhau bod eu gweithwyr yn gwybod am, ac yn dilyn, y polisi.*

*I gael gwybodaeth bellach, cysylltwch â \_\_\_\_\_ [rhowch enw a manylion].*

## ATODIAD 3

# Enghraifft o bolisi gwrth-aflonyddu

Fel rhan o'i bolisi cyfle cyfartal, mae'r cwmni wedi ymrwymo i hyrwyddo amgylchedd gwaith cytûn, lle trinnir pob gweithiwr gyda pharch ac urddas. Ni ddylai unrhyw un deimlo o dan fygythiad neu ei fod yn cael ei fygwth neu ei ddiraddio ar sail hil, lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol, rhyw, statws priod, tuedd rywiol, anabledd, nodweddion ffisegol, iechyd, oed neu grefydd neu gred.

Mae'r polisi hefyd yn ymdrin ag aflonyddu sydd y tu allan i'r categorïau y cyfeirir atynt uchod, ac y gellir ei ddsbarthu fel bwlio.

Mae aflonyddu yn y gwaith yn annerbiniol ac ni chaniateir ac ni oddefir hyn. Gallai enghreifftiau gynnwys:

- sylwadau neu sarhad hiliol;
- graffiti neu sloganau;
- jôcs hiliol; gwatwar a gwawd;
- defnyddio goslef fychanol neu sarhaus wrth gyfathrebu â phobl o grwpiau hil arbennig;
- osgoi pobl oherwydd eu grŵp hil;
- bod â disgwyliadau afrealistig am berfformiad neu osod llwyth gwaith gormodol ar bobl yn seiliedig ar eu grŵp hil; a
- pigo ar unigolion o grwpiau hil arbennig yn ddiangen.

Mae gan bob gweithiwr yr hawl i weithio mewn amgylchedd sydd:

- yn rhydd rhag camdriniaeth neu sarhad;
- yn ddiogel;
- yn hyrwyddo urddas yn y gwaith;
- yn annog unigolion i drin ei gilydd gyda pharch;
- yn gwerthfawrogi cwrteisi;
- yn agored ac yn deg; ac
- yn annog unigolion i gefnogi ei gilydd.

Dylai pob gweithiwr:

- annog rhywun sy'n dweud ei fod wedi cael ei fwlio neu ei boeni i ofyn am gymorth, a bod yn sensitif i'w teimladau; ac
- atal rhag cymryd rhan mewn, neu oddef, clebran am achosion am aflonyddu neu fwlio honedig neu wirioneddol.



Bydd pob cwyn am aflonyddu neu gam-wahaniaethu hiliol yn cael ei thrin yn ddifrifol ac ymdrinnir â hwy ar unwaith drwy'r weithdrefn cwynion.

Gall camau disgyblu, gan gynnwys diswyddo, gael eu cymryd yn erbyn unrhyw weithiwr a ganfyddir yn gyfrifol am gam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol anghyfreithlon.

Rhaid i bob gweithiwr ddilyn y polisi hwn.

## ATODIAD 4

# Canllawiau ynghylch ffurflenni ymgeisio am swydd

### Manylion personol

- Enw(au) cyntaf a chyfenw.
- Cyfeiriad a rhif cyswllt.
- Grŵp hil (dewiswch o'r categorïau).
- Gwybodaeth arall am gydraddoldeb y gofynnir amdani, er enghraifft ynghylch rhyw, anabledd, tuedd rywiol, crefydd neu gred, neu oed.

### Addysg a hyfforddiant

- Manylion am gymwysterau, ble bynnag yr enillwyd hwy (dim ond os yn berthnasol).

### Cyflogaeth

- Hanes swyddi neu brofiad cysylltiedig arall.

### Addasrwydd am y swydd

- Sut mae'r ymgeisydd yn bodloni gofynion disgrifiad y swydd a manyleb y person. I'w gwneud yn haws i werthuso a chymharu ceisiadau, dylid gofyn i ymgeiswyr ystyried pob un o ofynion manyleb y person yn eu tro, a chysylltu eu hatebion â'r dyletswyddau a restrwyd yn y disgrifiad swydd.

### Geirda

- Enwau a manylion cyswllt dau sy'n mynd i roi geirda, y dylai un ohonynt fod yn gyflogwr cyfredol neu yn gyflogwr mwyaf diweddar (lle bo hynny'n berthnasol). Dylid sicrhau'r ymgeiswyr y cysylltir â rhai sy'n rhoi geirda dim ond os cynigir y swydd iddynt.

Dylai fod yn bosibl i'r holl fanylion personol yn adran berthnasol y ffurflen gais (gan gynnwys gwybodaeth am grŵp hil a nodweddion eraill yn ymwneud â chydraddoldeb) gael eu gwahanu oddi wrth weddill y ffurflen, a dylid sicrhau nad yw'r wybodaeth hon yn cael ei datgelu i aelodau'r panel dethol cyn y cyfweiliad.

I gyd-fynd â'r cais am wybodaeth am grŵp hil ymgeisydd dylid bod ag esboniad clir ynglŷn â'r rhesymau am ofyn am hyn a sut y bydd y wybodaeth yn cael ei defnyddio, gyda sicrwydd y bydd yn cael ei thrin yn gwbl gyfrinachol, ac na fydd yn cael ei defnyddio i asesu addasrwydd am y swydd nac yn y penderfyniad ynglŷn â'r dethol.

Dylai'r ffurflen gais nodi'n glir y bydd ymgeiswyr yn cael cynnig y swydd ar y ddealltwriaeth eu bod yn gymwys i weithio yn y DU (gweler hefyd paragraff 4.13c).

## ATODIAD 5

# Sefydliadau perthnasol

### ACAS (Gwasanaeth Ymgynghorol, Cymodi a Chyflafareddu)

Gwasanaeth annibynnol yn ymwneud â chysylltiadau mewn cyflogaeth, sy'n darparu cyngor am ddim a chyfrinachol i gyflogwyr ac eraill ynghylch polisiau ac arferion cyfle cyfartal mewn cyflogaeth. Mae ACAS hefyd yn cynnal Equality Direct, llinell gymorth ar gyfer rheoli cydraddoldeb yn y gweithle. Mae ACAS wedi cynhyrchu Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures.

Gwefan: [www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk)

Llinell Gymorth Genedlaethol: 08457 474747

Equality Direct: 08456 003444

### Adran Masnach a Diwydiant (DTI)

Mae gwefan Cysylltiadau Cyflogaeth yr Adran yn ymdrin â deddf cyflogaeth a deddfwriaeth cydraddoldeb, gan gynnwys crefydd neu gred a thuedd rywiol.

Gwefan: [www.dti.gov.uk/er](http://www.dti.gov.uk/er)

Ffôn: 020 7215 5000 (Uned Ymholiadau)

Gwasanaeth Busnesau Bychain ([www.sbs.gov.uk](http://www.sbs.gov.uk)): 0845 001 0031

### Age Positive

Gwefan a sefydlwyd gan y llywodraeth i helpu cyflogwyr i ymdrin â materion a godwyd gan y ddeddfwriaeth sydd ar fin ymddangos sy'n darparu gwarchodaeth rhag cam-wahaniaethu mewn cyflogaeth a hyfforddiant ar sail oed.

Gwefan: [www.agepositive.gov.uk](http://www.agepositive.gov.uk)

### Business Gateway

Gwasanaeth ar-lein a reolir gan yr Adran Masnach a Diwydiant, sy'n darparu cefnogaeth, cyngor a gwybodaeth i fusnesau yn yr Alban.

Gwefan: [www.bgateway.com](http://www.bgateway.com)

### Bwrdd yr Iaith Gymraeg (BIG)

Sefydlwyd yn Rhagfyr 1993 o dan Ddeddf yr Iaith Gymraeg, a phrif swyddogaeth BIG yw hyrwyddo a hwyluso'r defnydd o'r iaith Gymraeg yng Nghymru.

Gwefan: [www.bwrdd-yr-iaith.org.uk](http://www.bwrdd-yr-iaith.org.uk)

Ffôn: 029 2087 8000

### Cymdeithas Seicolegol Prydeinig

Y corff cynrychioliadol ar gyfer seicolegwyr a seicoleg yn y DU. Ym Mawrth 2002, lansiodd y Gymdeithas y Ganolfan Brofi Seicolegol (PTC). Mae gwefan PTC yn ffynhonnell gwybodaeth ddefnyddiol ar gyfer defnyddwyr profion a rhai sy'n cymryd profion.

Ffôn: 0116 254 9568

Gwefan PTC: [www.psychtesting.org.uk](http://www.psychtesting.org.uk)

### **Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol (CRE)**

Corff statudol a sefydlwyd o dan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 i helpu i ddileu cam-wahaniaethu hiliol, hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau hil. Mae'n darparu gwybodaeth, cyngor, canllawiau a chymorth cyfreithiol ar faterion yn ymwneud â cham-wahaniaethu hiliol a chydaddoldeb hiliol.

Gwefan: [www.cre.gov.uk](http://www.cre.gov.uk)

Llundain (prif swyddfa): 020 7939 0000

Birmingham: 0121 710 3000

Manceinion: 0161 835 5500

### **Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol (CRE yr Alban)**

Mae'n darparu gwybodaeth, cyngor, canllawiau a chymorth cyfreithiol ar faterion yn ymwneud â cham-wahaniaethu hiliol a chydaddoldeb hiliol, gyda chyfeiriad arbennig at yr Alban.

Gwefan: [www.cre.gov.uk](http://www.cre.gov.uk)

Ffôn: 0131 524 2000

### **Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol (CRE Cymru)**

Mae'n darparu gwybodaeth, cyngor, canllawiau a chymorth cyfreithiol ar faterion yn ymwneud â cham-wahaniaethu hiliol a chydaddoldeb hiliol, gyda chyfeiriad arbennig at Gymru.

Gwefan: [www.cre.gov.uk](http://www.cre.gov.uk)

Ffôn: 02920 729200

### **Comisiwn Cyfle Cyfartal (EOC)**

Mae'n darparu gwybodaeth am faterion sy'n ymwneud â cham-wahaniaethu ar sail rhyw a thâl cyfartal

Gwefan: [www.eoc.org.uk](http://www.eoc.org.uk)

Ffôn: 0845 601 5901

Ebost: [info@eoc.org.uk](mailto:info@eoc.org.uk)

Ebost yng Nghymru: [wales@eoc.org.uk](mailto:wales@eoc.org.uk)

### **Comisiwn Hawliau Anabledd (DRC)**

Mae'n darparu gwybodaeth, cyngor a chanllawiau ynghylch materion yn ymwneud â cham-wahaniaethu ar sail anabledd.

Gwefan: [www.drc-gb.org](http://www.drc-gb.org)

Llinell Gymorth: 08457 622633

Minicom: 08457 622644

Ebost: [enquiry@drc-gb.org](mailto:enquiry@drc-gb.org)

Ffacs: 08457 778878

### **Confederasiwn Diwydiant Prydain (CBI)**

Sefydliad lobïo ar gyfer busnes yn y DU ynghylch materion cenedlaethol a rhyngwladol. Mae'r CBI yn gweithio gyda llywodraeth y DU, deddfwriaethwyr rhyngwladol a llunwyr polisi i helpu busnesau'r DU i gystadlu'n effeithiol.

Gwefan: [www.cbi.org.uk](http://www.cbi.org.uk)

Ffôn: Gweler y wefan am swyddfeydd CBI lleol

### Confederasiwn Recriwtio a Chyflogaeth

Corff cynrychioliadol ar gyfer y diwydiant recriwtio.

Gwefan: [www.rec.uk.com](http://www.rec.uk.com)

Ffôn: 020 7462 3260

### Cymdeithas Genedlaethol y Canolfannau Cyngor ar Bopeth (NACAB)

Mae'n darparu cyngor cyfreithiol cyfrinachol a gwybodaeth i unigolion a sefydliadau ar ystod eang o faterion.

Gwefan: [www.nacab.org.uk](http://www.nacab.org.uk) / [www.adviceguide.org.uk](http://www.adviceguide.org.uk)

Ffôn: Edrychwch yn y llyfr ffôn am y CAB lleol

### Cynghorau Cydraddoldeb Hiliol (RECs)

Sefydliadau lleol, a sefydlwyd i helpu i hyrwyddo cyfle cyfartal, ymdrin â cham-wahaniaethu hiliol a hyrwyddo cysylltiadau hiliol da. Caiff yr RECs eu cyllido ar y cyd gan awdurdodau lleol a'r CRE.

Gwefan: [www.cre.gov.uk/about/gr\\_funded\\_orgs.html](http://www.cre.gov.uk/about/gr_funded_orgs.html)

Edrychwch yn y llyfr ffôn i ddarganfod yr REC agosaf.

### Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (CGGC)

Y corff ambarél dros y sector gwirfoddol yng Nghymru.

Gwefan: [www.wcva.org.uk](http://www.wcva.org.uk)

### Cyngres Undebau Llafur (TUC)

Mae'r TUC yn cynrychioli bron i saith miliwn o bobl sy'n gweithio ym Mhrydain, aelodau 70 o undebau llafur cysylltiedig. Mae'n ymgyrchu am well amodau a thelerau yn y gwaith ac am gyfiawnder cymdeithasol gartref a thramor.

Gwefan: [www.tuc.org.uk](http://www.tuc.org.uk)

Ffôn: 020 7636 4030

### Cyngres Undebau Llafur yr Alban (STUC)

Mae STUC yn cynrychioli rhyw 630,000 o bobl sy'n gweithio yn yr Alban, aelodau 46 o undebau llafur cysylltiedig. Pwrpas STUC yw cydlynu, datblygu a lleisio barn a pholisïau mudiad yr undebau llafur yn yr Alban, a hyrwyddo undebau llafur, cydraddoldeb a chyfiawnder cymdeithasol, creu a chynnal swyddi o ansawdd uchel, a gwasanaethau cyhoeddus effeithiol.

Gwefan: [www.stuc.org.uk](http://www.stuc.org.uk)

Ffôn: 0141 337 8100

### Cyngres Undebau Llafur yng Nghymru (TUC Cymru)

Mae TUC Cymru yn cynrychioli ychydig o dan hanner miliwn o bobl sy'n gweithio yng Nghymru, aelodau 50 o undebau llafur cysylltiedig. Mae TUC Cymru yn rhan hanfodol o'r TUC, ac yn ymgyrchu i sicrhau bod swyddogaeth y TUC yn cael ei chyflawni yn effeithiol yng Nghymru.

Gwefan: [www.wtuc.org.uk](http://www.wtuc.org.uk)

Ffôn: 029 2034 7010

### **Cyswllt Busnes**

Gwasanaeth ar-lein, a reolir gan yr Adran Masnach a Diwydiant, sy'n darparu cefnogaeth, cyngor a gwybodaeth i fusnesau yng Nghymru a Lloegr.

Gwefan: [www.businesslink.org](http://www.businesslink.org)

Ffôn: 0845 600 9006 (Minicom 0845 606 2666) i'ch cysylltu chi â'ch Cyswllt Busnes agosaf.

### **Deddf Cydraddoldeb ac Arferion Cydraddoldeb Ar-lein (EORDirect)**

Mae'n darparu gwybodaeth am ddeddf cam-wahaniaethu ac arfer o ran cyfle cyfartal ar gyfer personél a swyddogion proffesiynol cyfreithiol, gan gynnwys newyddion, dadansoddiad, teclynnau cyfeirio a deunyddiau, adroddiadau am ddeddf achos, testun llawn deddfwriaeth, a pholisïau a gweithdrefnau enghreifftiol

Gwefan: [www.eordirect.com](http://www.eordirect.com)

*Equal Opportunities Review*: cylchgrawn misol yn ymwneud â datblygiadau deddfwriaethol, arfer o ran cyfle cyfartal, ystadegau cydraddoldeb ac adroddiadau cyfraith ar faterion cydraddoldeb.

### **Ffederasiwn Busnesau Bychain (FSB)**

Grŵp lobio a buddion i fusnesau bychain

Gwefan: [www.fsb.org.uk](http://www.fsb.org.uk)

Ffôn: 01253 336000

### **Gwasanaeth Cyfreithiol Cymunedol (CLS)**

Mae'n helpu pobl sy'n gymwys i dderbyn cymorth cyfreithiol, i warchod eu hawliau.

Gwefan: [www.clsdirect.org.uk](http://www.clsdirect.org.uk)

Ffôn: 0845 345 4345

### **Gwasanaeth Tribiwnlys Cyflogaeth (ETS)**

Mae'n darparu gwybodaeth am swyddogaeth y gwasanaeth tribiwnlys cyflogaeth

Gwefan: <http://www.ets.gov.uk>

### **Sefydliad Llafur Rhyngwladol (ILO)**

Asiantaeth arbenigol o'r Cenhedloedd Unedig, sy'n gweithio i hyrwyddo cyfiawnder cymdeithasol a hawliau dynol a llafur a gydnabyddir yn rhyngwladol.

Gwefan: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Ffôn: +41 22 7996111

### **Sefydliad Siartredig Personél a Datblygiad (CIPD)**

Y corff proffesiynol dros bobl sy'n gweithio ym maes adnoddau dynol a datblygu staff.

Gwefan: [www.cipd.co.uk](http://www.cipd.co.uk)

Ffôn: 0208 971 9000

### **Siambrau Masnach Prydain**

Rhwydwaith cenedlaethol o siambrau masnach y cafodd ei hansawdd ei hachredu yn y DU, sy'n cynrychioli busnesau o bob maint ac ym mhob sector.

Ffôn: 020 7654 5800

Gwefan: [www.chamberonline.co.uk](http://www.chamberonline.co.uk)

### **Stonewall**

Grŵp ymgyrchu dros lesbiaid, hoywon, pobl ddeurywiol a thrawsrywiol. Mae Stonewall yn darparu gwybodaeth, cyngor a chanllawiau ynghylch materion sy'n ymwneud â cham-wahaniaethu ar sail tuedd rhywiol.

Gwefan: [www.stonewall.org.uk](http://www.stonewall.org.uk)

Ffôn: 0207 881 9440

### **Swyddfa Gartref**

Drwy ei Uned Cydraddoldeb Hiliol, mae'r Swyddfa Gartref, fel yr adran sy'n noddi'r CRE, yn awdurdodi ac yn goruchwyllo talu grant y CRE, yn cymeradwyo ei gynllun corfforaethol ac yn monitro cyflawni ei ddangosyddion perfformiad allweddol.

Gwefan: [www.homeoffice.gov.uk](http://www.homeoffice.gov.uk)

### **Swyddfa Gartref - gweithio yn y DU**

I gael gwybodaeth a chanllawiau ynghylch sut i osgoi cam-wahaniaethu hiliol anghyfreithlon wrth fwrw golwg dros gymhwyster ymgeiswyr am swyddi i weithio yn y DU, gweler:

[www.workingintheuk.gov.uk/ind/en/home/0/preventing\\_illegal.html](http://www.workingintheuk.gov.uk/ind/en/home/0/preventing_illegal.html)

### **Swyddfa Ystadegau Gwladol**

Safle swyddogol ystadegau'r DU.

Gwefan: [www.statistics.gov.uk](http://www.statistics.gov.uk)

Ffôn: 0845 601 3034

### **UK NARIC (Canolfan Gwybodaeth Genedlaethol ynghylch Cydnabyddiaeth Academaidd)**

Y ffynhonnell gwybodaeth a chyngor swyddogol ynglŷn â sut y gellir cymharu cymwysterau rhyngwladol o dros 180 o wledydd gyda chymwysterau sy'n cael eu dyfarnu yn y DU.

Gwefan: [www.naric.org.uk](http://www.naric.org.uk)

Ffôn: 0870 990 4088

## ATODIAD 6

# Cyhoeddiadau CRE

*A Fair Test? Selecting train drivers at British Rail* (1996)

*Equal Opportunities and Private Sector Employment in Scotland* (2000)

*Tackling Racial Harassment in Scotland: A caseworker's handbook* (2001)

*Côd Ymarfer Statudol ynghylch y Ddyletswydd i Hyrwyddo Cydraddoldeb Hiliol* (2002)

*Y Ddyletswydd i Hyrwyddo Cydraddoldeb Hiliol: Canllaw i awdurdodau cyhoeddus* (2002)

*Y Ddyletswydd i Hyrwyddo Cydraddoldeb Hiliol: Canllaw i ysgolion* (2002)

*Y Ddyletswydd i Hyrwyddo Cydraddoldeb Hiliol: Canllaw i sefydliadau addysg bellach ac uwch* (2002)

*Monitro Ethnig: Canllaw i awdurdodau cyhoeddus* (2002)

*Y Ddyletswydd i Hyrwyddo Cydraddoldeb Hiliol: fframwaith ar gyfer arolygiaethau* (2002)

*Cydraddoldeb Hiliol a Chaffaeliad Cyhoeddus* (2003)

*Cydraddoldeb Hiliol a Chaffaeliad mewn Llywodraeth Leol* (2003)

*Cydraddoldeb Hiliol a Busnesau Llai: Canllaw ymarferol* (CD-ROM. 2004)

Gellir llwytho'r canllaw hwn i lawr ar ffurf PDF neu RTF mewn print bras oddi wrth  
[www.cre.gov.uk/smallbusiness](http://www.cre.gov.uk/smallbusiness)

*Awdurdodau Cyhoeddus a Phartneriaethau* (2004)

*Aflonyddu Hiliol yn y Gwaith: Beth y gall cyflogwyr ei wneud am hyn* (1995 – argraffiad diwygiedig ar fin ymddangos)

*Equal Opportunities Is Your Business Too* (1995 argraffiad diwygiedig, 2004)

Cyhoeddwyd ar y cyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol, y Comisiwn Hawliau Anabledd, y Comisiwn Cyfle Cyfartal a'r Adran Masnach a Diwydiant. Gellir llwytho'r daflen hon i lawr o adran cyhoeddiadau gwefan CRE:  
[www.cre.gov.uk/publs/cat\\_employ.html](http://www.cre.gov.uk/publs/cat_employ.html)

**I gael rhestr lawn o holl gyhoeddiadau'r CRE gweler gwefan CRE:  
[www.cre.gov.uk/publs.html](http://www.cre.gov.uk/publs.html)**



## ATODIAD 7

### Geirfa

YN Y CÔD HWN, MAE GAN Y GEIRIAU ISOD YR YSTYRON A RODDIR ODDI TANYNT

#### Aflonyddu

Ymddygiad nas dymunir sydd â'r diben neu sy'n cael yr effaith o darfu ar urddas rhywun ac sy'n creu amgylchedd diraddiol, bychanol, gelyniaethus, brawychus neu dramgwyddus. Mae aflonyddu ar sail hil neu darddiadau ethnig neu genedlaethol yn weithred anghyfreithlon benodol o dan y DCH. Bydd aflonyddu am resymau eraill yn cyfrif fel triniaeth llai ffafriol arall y gellir ei alw yn cam-wahaniaethu uniongyrchol anghyfreithlon.

#### Arferion

Y ffyrdd arferol y mae bwriadau neu bolisiau yn cael eu cyflawni. Maent yn cynnwys agweddau ac ymddygiad a allai fod yn gyfystyr â cham-wahaniaethu hiliol anghyfreithlon drwy ragfarn ddifeddwl, anwybodaeth, diffyg meddwl a stereoteipio hiliol.

#### Asesu perfformiad

Gwerthusiadau staff ffurfiol ac anffurfiol sy'n debygol o effeithio ar ddatblygiad gyrfa, tâl a buddion.

#### Asiantaeth cyflogaeth

Unigolyn neu sefydliad (gan gynnwys busnesau cyflogaeth, fel y diffinnir hwy gan Ddeddf a Rheoliadau Asiantaethau Cyflogaeth 1973) sydd, er mwyn elw neu beidio, yn darparu gwasanaethau i'r pwrpas o ddarganfod cyflogaeth i geiswyr am swyddi neu gyflenwi gweithwyr i gyflogwyr. Mae gan asiantaethau cyflogaeth ddarpariaethau penodol o dan adran 14 y DdCH.

#### Awdurdod cyhoeddus

I bwrpas y côd hwn, corff a enwir, a ddiffinnir neu a ddisgrifir yn atodlen 1A y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 neu, yn dibynnu ar y cyd-destun, corff a enwir, a ddiffinnir neu a ddisgrifir yn un o'r Atodlenni i Orchymyn Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (Dyletswyddau Statudol) 2001 neu Orchymyn Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (Dyletswydd Statudol Gyffredinol) 2003. Mae'r ymadrodd yn cynnwys holl adrannau'r llywodraeth ganolog a'i hasiantaethau gweithredol a chyrff cyhoeddus anadrannol, holl sefydliadau'r GIG, cyrff llywodraethol ysgolion a sefydliadau addysg bellach ac addysg uwch, Gweithrediaeth yr Alban a Llywodraeth Cynulliad Cymru.

#### Busnes bach

Busnes gydag 1-49 o gyflogeion.

#### Busnes mawr

Busnes gyda mwy na 250 o gyflogeion.

#### Caffaeliad

Y broses lle mae rhywun yn mynd i gontract gyda chyflenwr allanol i gyflawni gwaith neu ddarparu nwyddau neu wasanaethau. Mae'r ymadrodd yn cynnwys yr amrediad llawn o gontractau, gan gynnwys prosiectau'r Cynllun Cyllid Preifat (PFI) a'r Partneriaethau Cyhoeddus a Phreifat (PPP). Nid yw'n cynnwys y penderfyniad i 'brynu' oddi wrth gyflenwr allanol.

### Cam-wahaniaethu anuniongyrchol

*Sail yn ymwneud â hil neu darddiad ethnig neu genedlaethol* - defnyddio 'darpariaeth, maen prawf neu arfer' sy'n ymddangos fel pe na bai'n cam-wahaniaethu sy'n rhoi pobl o hil neu darddiad ethnig neu genedlaethol arbennig o dan anfantais arbennig o'u cymharu ag eraill, oni bai y gellir dangos bod y ddarpariaeth, y maen prawf neu'r arfer yn ddull cymesur o gyflawni diben cyfreithiol.

*Pob sail hil (ond mewn gwirionedd sail lliw neu genedligrwydd)* - mae defnyddio gofyniad neu amod sy'n ymddangos fel pe na bai yn cam-wahaniaethu sydd yr un mor berthnasol i bawb, ond y gellir ei fodloni ond gan gyfran llawer llai o bobl o grŵp hil arbennig, yn anffafriol i rywun o'r grŵp hwnnw ac ni ellir ei gyfiawnhau yn wrthrychol ar sail nad sy'n hiliol.

### Cam-wahaniaethu crefyddol

Nid yw'r DdCH yn berthnasol i gam-wahaniaethu ar sail crefydd neu gred, oni bai fod y sawl y cam-wahaniaethwyd yn ei erbyn ar sail crefydd neu gred hefyd yn un y cam-wahaniaethwyd yn ei erbyn ar sail hil. Mae cam-wahaniaethu crefyddol mewn cyflogaeth a hyfforddiant yn anghyfreithlon o dan y Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd neu Gred) 2003.

### Cam-wahaniaethu uniongyrchol

Triniaeth llai ffafriol o berson ar sail hil, o'i gymharu â'r driniaeth neu'r driniaeth debygol a roddir i rywun o grŵp hil arall yn yr un amgylchiadau neu amgylchiadau tebyg.

### Cenedligrwydd

Agwedd ar hunaniaeth rhywun (gweler 'dinasyddiaeth' uchod) sy'n cyfleu hawliau a dyletswyddau, ac a ddiffinnir yn ôl perthynas gyfreithiol benodol rhwng unigolyn a gwladwriaeth, drwy enedigaeth neu ddinasyddiad, a gydnabyddir gan y wladwriaeth honno. Mae Erthygl 2 y Confensiwn Ewropeaidd ar Genedligrwydd yn diffinio 'cenedligrwydd' fel 'y rhwymyn cyfreithiol rhwng unigolyn a gwladwriaeth' 'nad yw'n nodi tarddiad ethnig rhywun'.

### Côd ymarfer statudol

Canllawiau ymarferol sydd wedi eu cymeradwyo gan yr Ysgrifennydd Gwladol a'u rhoi gerbron y Senedd. Gellir cyflwyno'r côd ymarfer statudol fel tystiolaeth mewn tribiwnlys neu lys barn, a rhaid ei gymryd i ystyriaeth pan fo'n berthnasol i unrhyw gwestiwn sy'n codi mewn achos cyfreithiol o dan y ddeddfwriaeth berthnasol, yn yr achos hwn y DdCH.

### Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol

Corff cyhoeddus anadrannol, a sefydlwyd o dan y DdCH i weithio i ddileu cam-wahaniaethu hiliol anghyfreithlon; hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau hil, ac i adolygu'r modd y mae'r DdCH yn gweithio ac, os bydd angen, gwneud argymhellion ar gyfer ei diwygio.

### Contract cyflogaeth

Mae contract cyflogaeth, fel unrhyw gontract arall, yn gytundeb y gellir ei orfodi yn ôl y ddeddf a lunnir rhwng dau.

## Cyflogaeth

Bod yn gyflogedig o dan contract gwasanaeth neu brentisiaeth, neu contract yn bersonol i gyflawni unrhyw waith neu lafur.

*Cyflogaeth mewn sefydliad ym Mhrydain Fawr*

I bwrpas y DdCH, mae cyflogaeth i gael ei ystyried fel rhywbeth sy'n bod mewn sefydliad ym Mhrydain Fawr os yw gweithiwr:

- a. yn gwneud ei waith ef neu hi yn gyfan gwbl neu yn rhannol ym Mhrydain Fawr; neu
- b. yn gwneud ei waith ef neu hi yn gyfan gwbl y tu allan i Brydain Fawr, ac
  1. mae'r achos yn ymwneud â cham-wahaniaethu ar sail hil neu darddiad ethnig neu genedlaethol;
  2. mae gan y cyflogwr le busnes mewn sefydliad ym Mhrydain Fawr;
  3. mae'r gwaith ar gyfer pwrpasau'r busnes a gyflawnir yn y sefydliad hwnnw; ac
  4. mae'r gweithiwr fel arfer yn byw ym Mhrydain Fawr –
    - i. ar yr adeg y mae ef neu hi yn ymgeisio am neu y cynigir cyflogaeth iddo/iddi; neu
    - ii. unrhyw bryd yn ystod y gyflogaeth.

## Cyflogai

Unigolyn sy'n cyflawni gwaith i rywun mewn sefydliad ym Mhrydain Fawr o dan contract gwasanaeth neu brentisiaeth neu contract yn bersonol i gyflawni unrhyw waith neu lafur. Gall y contract gael ei ysgrifennu neu ei gytuno ar lafar neu ei awgrymu gan natur y berthynas. Mae llawer o weithwyr achlysurol yn debygol o fod yn gyflogeion gyda chontractau tymor byr.

## Cyflogwr / prif swyddog gwaith

Rhywun sy'n sicrhau bod gwaith ar gael i unigolyn o dan contract gwasanaeth neu brentisiaeth, neu, i bwrpas y côd hwn, i weithiwr contract.

## Cymhwyster galwedigaethol gwirioneddol (CGG)

Gall cyflogwr gam-wahaniaethu ar sail lliw neu genedligrwydd dim ond mewn perthynas â rhai mathau o waith, lle mae bod o grŵp hil arbennig yn Gymhwyster Galwedigaethol Gwirioneddol ar gyfer y swydd.

## Cynllun cydraddoldeb hiliol

Cynllun sydd wedi ei amserlennu sy'n amlinellu sut y bwriada awdurdod cyhoeddus gyflawni ei ddyletswydd gyffredinol statudol i ddileu cam-wahaniaethu hiliol anghyfreithlon a hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau da rhwng gwahanol grwpiau hil. Rhaid i'r cynllun restru'r swyddogaethau a'r polisiau sydd wedi eu hasesu fel rhai sy'n berthnasol i gyflawni'r ddyletswydd, a nodi'r trefniadau a wnaed i asesu, ymgynghori ynghylch a monitro polisiau presennol ac arfaethedig ar gyfer unrhyw oblygiadau a allai fod ganddynt ar gyfer hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.

## Cynllun gweithredu cyfle cyfartal

Cynllun ymarferol a realistig, gydag amserlen a thargedau a gytunwyd, yn dangos sut mae cyflogwr yn bwriadu cyflawni amcanion polisi cyfle cyfartal.

## Datrys cwyn

Gweithdrefnau statudol isafol o dan Ddeddf Cyflogaeth 2002 ar gyfer ymdrin â diswyddo, camau disgyblu a chwynion yn y gweithle.

## Deddf Cysylltiadau Hiliol (DCH)

Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976, fel y'i diwygiwyd gan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygiad) 2000 a Rheoliadau Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (Diwygiad) 2003.

## Defnyddio Data

Gall data gael ei brosesu yn gyfreithiol, gyda rhagofalon priodol ar gyfer hawliau a rhyddid pynciau data, er mwyn dynodi neu gadw o dan adolygiad bresenoldeb neu absenoldeb cyfle cyfartal neu driniaeth gyfartal rhwng pobl o wahanol grwpiau hil.

## Dilysu

Proses a ddefnyddir i wirio'r berthynas rhwng sgoriau a gynhyrchwyd gan brawf neu ddull asesu arall a sgoriau a gynhyrchwyd gan fesurau eraill. Yn achos profion seicometrig, gall y mesurau eraill fod yn brofion eraill o'r un briodwedd, neu fesurau asesu perfformiad a ddefnyddir ar gyfer y swydd dan sylw.

## Dinasyddiaeth

Gweler 'cenedligrwydd' isod. Yn gyffredinol, hawliau, dyletswyddau a chyfrifoldebau dinesydd da, o unrhyw wladwriaeth.

## Dulliau cymesur

Dulliau sy'n briodol ac yn angenrheidiol i gyflawni busnes cyfreithiol neu amcan arall, fel bodloni gofynion iechyd a diogelwch.

## Dyletswydd gyffredinol

Y ddyletswydd a roddir i awdurdodau cyhoeddus, o dan adran 71(1) o'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976, i roi ystyriaeth ddyledus i'r angen i ddileu cam-wahaniaethu hiliol anghyfreithlon, ac i hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau hil.

## Dyletswyddau penodol

Dyletswyddau a roddir ar awdurdodau cyhoeddus dewisedig sydd wedi eu rhwymo gan y ddyletswydd gyffredinol (gweler uchod) gan Orchymyn Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (Dyletswyddau Statudol) 2001 neu Orchymyn Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (Dyletswyddau Statudol) 2003. Yn yr Alban, rhestrir awdurdodau cyhoeddus ychwanegol yng Ngorchymyn Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (Dyletswyddau Statudol) (Yr Alban) 2002 (SSI Rhif 62) a Gorchymyn Diwygio Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (Dyletswyddau Statudol) (Yr Alban) 2003 (SSI Rhif 566). Mae'r rhestr gyfredol o awdurdodau ar gael ar wefanau'r Swyddfa Gartref a'r CRE. Mae'r dyletswyddau yn cynnwys cynhyrchu a chyhoeddi 'cynllun cydraddoldeb hiliol' (gweler uchod), a monitro, yn ôl grŵp hil, agweddau penodol o gyflogaeth.

## Effaith anffafriol

Gwahaniaethau sylweddol mewn patrymau o gynrychiolaeth neu ganlyniadau rhwng grwpiau hil, gyda'r gwahaniaeth yn anffafriol i un neu fwy o grwpiau hil.

## Erledigaeth

Triniaeth llai ffafriol i unigolyn oherwydd eu bod wedi dwyn achos cyfreithiol o dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol, neu yr amheuir eu bod wedi gwneud hynny; neu oherwydd eu bod wedi honni bod rhywun wedi cyflawni gweithred a fyddai'n gyfystyr â cham-wahaniaethu anghyfreithlon; neu oherwydd eu bod wedi rhoi tystiolaeth neu wybodaeth mewn cysylltiad ag achosion llys a ddygwyd o dan y DdCH; neu oherwydd eu bod fel arall wedi gwneud unrhyw beth o dan y DdCH mewn perthynas ag unrhyw unigolyn, neu oherwydd eu bod wedi bwriadu neu yn bwriadu gwneud unrhyw rai o'r gweithredoedd hyn.

## Gofyniad galwedigaethol gwirioneddol (GGG)

Gall cyflogwr cam-wahaniaethu ar sail hil neu darddiad ethnig neu genedlaethol dim ond mewn sefyllfaoedd, oherwydd natur y gyflogaeth neu'r cyd-destun y caiff ei chyflawni ynddo, lle bo bod o grŵp hil neu darddiad ethnig neu genedlaethol arbennig yn ofyniad galwedigaethol gwirioneddol ar gyfer y swydd.

## Grŵp ethnig

Diffinnir hwn gan Dŷ'r Arglwyddi fel grŵp sy'n ystyried ei hun neu a ystyrir gan eraill fel cymuned ar wahân yn rhinwedd nodweddiol arbennig a fu'n helpu i gam-wahaniaethu'r grŵp oddi wrth y gymuned o'i gwmpas. Mae dwy o'r nodweddiol hyn yn hanfodol:

1. hanes hir a rennir, y mae'r grŵp yn ymwybodol ohono fel rhywbeth sy'n ei gam-wahaniaethu oddi wrth grwpiau eraill, y mae'n cadw'r cof amdano yn fyw; ac
2. ei draddodiad diwylliannol ei hun, gan gynnwys teulu ac arferion a moesau cymdeithasol, sy'n aml ond nid o anghenraid wedi eu cysylltu ag arferion crefyddol.

Dyma nodweddiol perthnasol eraill (y canfyddir un neu fwy ohonynt yn gyffredin):

- a. naill ai darddiad neu ddisgyniad daearyddol cyffredin o nifer fach o hynafiaid cyffredin;
- b. gyffredin, nid o anghenraid yn un sy'n perthyn i'r grŵp hwnnw yn unig;
- c. llenyddiaeth gyffredin sy'n unigryw i'r grŵp;
- ch. crefydd gyffredin sy'n wahanol i grefydd grwpiau cymdogol neu'r gymuned gyffredinol o'i amgylch; a.
- d. bod yn lleiafrif neu fod yn grŵp sydd o dan fygythiad neu grŵp llywodraethol o fewn cymuned fwy, er enghraifft gallai pobl a goncruyd (dyweder trigolion Lloegr yn fuan ar ôl y goncwest Normanaidd) ac eu concwerwyr hefyd fod yn grwpiau ethnig.

Er bod Tŷ'r Arglwyddi wedi pwysleisio'r angen i ddehongli'r gair 'ethnig' yn 'gymharol eang, o ran synnwyr eang diwylliannol/hanesyddol', sylwodd hefyd fod

'y gair "ethnig" yn dal i fod â blas hiliol arno'. Ar y sail hwn, mae tribiwnlysoedd a llysoedd wedi mynd ymlaen i benderfynu nad yw'r Saeson, yr Albanwyr a'r Cymry, ymysg eraill, yn grwpiau hil yn rhinwedd 'tarddiad ethnig' gwahanol (gweler hefyd 'tarddiadau cenedlaethol' isod ac Enghraifft 1, tud. 16).

## Grŵp hil

- Grwpiau hil yw grwpiau a ddiffinnir yn ôl rhesymau hiliol, hynny yw hil, lliw, cenedl, (gan gynnwys dinasyddiaeth) neu darddiadau ethnig neu genedlaethol. Gwarchodir pob grŵp hil rhag cam-wahaniaethu hiliol anghyfreithlon o dan y DdCH. Mae Sipsiwn Romani, Teithwyr Gwyddelig, Iddewon a Siciaid wedi eu cydnabod yn glir gan y llysoedd fel grwpiau hil at ddibenion y DdCH.
- Gall rhywun berthyn i fwy nag un grŵp hil; er enghraifft, gall rhywun o Nigeria gael ei ddiffinio yn ôl 'hil', 'lliw', 'tarddiad ethnig neu genedlaethol', a 'chenedligrwydd'. Gweler hefyd 'grŵp ethnig' uchod.
- Mae'r llysoedd wedi nodi y gall grŵp hil unigolyn fod yn amherthnasol i'r modd y maent yn cael eu trin, ac y gall grŵp hil gael ei ddiffinio gan ganfyddiad y sawl sy'n cam-wahaniaethu, neu dybiaethau (anghywir) am eu tarddiadau ethnig neu genedlaethol (gweler hefyd Enghraifft 1, tud. 16).

## Gwahanu

Ystyrir gwahanu ar sail hil yn awtomatig fel rhoi triniaeth i'r sawl sy'n cael ei wahanu sy'n llai ffafriol nag i eraill. Mae'n gam-wahaniaethu hiliol uniongyrchol anghyfreithlon.

## Gweithdrefn cwynion

Trefniant neu weithdrefn ar gyfer ymdrin â chwynion ynghylch arfer neu ymddygiad yn y gweithle, fel bwlio neu aflonyddu neu gam-wahaniaethu hiliol, neu apeliadau yn erbyn penderfyniadau ynghylch dyrchafiad neu, mewn rhai achosion, marciau gwerthuso. O Hydref 2004, o dan Ddeddf Cyflogaeth 2002, rhaid i gyflogeion ddefnyddio gweithdrefn cwynion statudol os dymunant yn nes ymlaen ddefnyddio'r gwyn fel sail ar gyfer ceisiadau arbennig i dribiwnlys cyflogaeth. Ni fydd y weithdrefn statudol newydd yn cael ei hawgrymu mewn contractau cyflogaeth hyd nes y ceir hysbysiad pellach oddi wrth yr Adran Masnach a Diwydiant. Mae Côt Ymarfer ar Gweithdrefnau Disgyblu a Chwynion ACAS yn rhoi canllawiau manwl i gyflogwyr.

## Gweithdrefn disgyblu

Trefniant neu weithdrefn ar gyfer disgyblu gweithwyr. Gall hyn gynnwys mesurau disgyblu anffurfiol a ffurfiol. O dan Ddeddf Cyflogaeth 2002, rhaid i gyflogwyr fod â gweithdrefn ddisgyblu ysgrifenedig. Mae'r weithdrefn statudol ymhlyg mewn contractau cyflogaeth ac yn gyfystyr â safon isafol sy'n ofynnol gan gyflogwyr. Mae Côt Ymarfer ar Gweithdrefnau Disgyblu a Chwynion ACAS yn darparu canllawiau manwl i gyflogwyr.

## Gweithiwr

I bwrpas y côd hwn, mae'r ymadrodd 'gweithiwr' yn cynnwys cyflogeion, gweithwyr contract, (gweler uchod) a chwnstabiaild yr heddlu.

### Gweithiwr contract

Unigolyn sy'n gwneud gwaith i rywun (a adwaenir fel prif weithiwr), ond a gyflogir gan rywun arall, sy'n cyflenwi'r unigolyn o dan contract a wnaed gyda'r prif weithiwr.

### Gweithredu cadarnhaol

Mesurau y gall cyflogwyr eu cymryd yn gyfreithiol o dan y DdCH i fodloni anghenion arbennig neu i hyfforddi neu annog pobl o grŵp hil sy'n cael ei dangynrychioli mewn gwaith arbennig. Gweler hefyd Atodiad 1.

### Hil

Mae'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol yn defnyddio 'hil' i ddisgrifio'r dosbarth cyffredinol sy'n derbyn gwarchodaeth o dan y Ddeddf, sef 'grŵp hil', ac fel un o bum is-ddosbarth sy'n dod o'i fewn. Ni alwyd ar y llysoedd a'r tribiwnlysoedd cyflogaeth hyd yma i ddiffinio'r ymadrodd.

### Holiadur cysylltiadau hiliol

Gweithdrefn yn ymwneud â holiadur (a adwaenir yn fwy adnabyddus fel ffurflen RR65) y gall gweithwyr sy'n credu y cam-wahaniaethwyd yn eu herbyn yn anghyfreithlon, neu a gafodd eu haflonyddu, ar sail hil, ei defnyddio i ofyn cwestiynau i'w cyflogwyr, cyn penderfynu dod â honiad o flaen tribiwnlys cyflogaeth.

### Hyfforddiant

Ystod eang o gyfleoedd ar gyfer datblygu gyrfa, a allai gynnwys hyfforddiant mewnlol anffurfiol yn ogystal â chyrsgiau mwy ffurfiol.

### Hysbyseb

Unrhyw ffurf o hysbyseb neu hysbysiad, gan gynnwys arwyddion, labeli, cardiau sioe neu nwyddau, samplau, cylchlythyrau, catalogau, rhestrau prisiau neu ddeunydd arall ac arddangosfeydd o luniau, modelau neu ffilmiau, boed y rhain yn gyhoeddus ai peidio, ac yn cael eu dosbarthu drwy ddull fel y rhynggrwyd, papurau newydd neu gyhoeddiadau eraill, teledu neu radio, arddangosfeydd neu mewn unrhyw ffordd arall.

### Hysbysiad heb fod yn cam-wahaniaethu

Hysbysiad y gall y CRE ei roi i sefydliad yn ystod ymchwiliad ffurfiol a enwyd (gweler uchod), os yw'n darganfod tystiolaeth o gam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol anghyfreithlon.

### Monitro

Proses sy'n golygu casglu, storio, dadansoddi a gwerthuso gwybodaeth, i fesur perfformiad, cynnydd neu newid. Mae monitro cydraddoldeb hiliol yn golygu casglu, storio, dadansoddi a gwerthuso gwybodaeth am y grwpiau hil y dywed pobl y perthynant iddynt.

### Polisi cyfle cyfartal mewn cyflogaeth

Datganiad o ymrwymiad sefydliad i egwyddor cyfle cyfartal mewn cyflogaeth. Dylai'r polisi gynnwys beth y bwriada'r sefydliad ei wneud i atal cam-wahaniaethu anghyfreithlon a hybu cyfle cyfartal rhwng pobl o wahanol grwpiau hil ym maes cyflogaeth.



## Polisiau

Y setiau o egwyddorion neu feini prawf sy'n diffinio'r gwahanol ffyrdd y mae sefydliad yn cyflawni ei rôl neu swyddogaethau ac yn bodloni ei ddyletswyddau. Mae polisiau hefyd yn cynnwys penderfyniadau ffurfiol ac anffurfiol a wnaed yn ystod eu gweithredu.

## Prawf

Cyfnod prawf cyn bod cyflogaeth rhywun yn cael ei gadarnhau.

## Sail hil

Sail hil, lliw, cenedligrwydd (gan gynnwys dinasyddiaeth) neu darddiad ethnig neu genedlaethol.

## Secondiad

Trosglwyddo cyflogai, ar fenthyg, dros dro, i adran neu sefydliad (cynhaliol) arall am gyfnod sefydlog i gwblhau tasg a gytunwyd er budd pob parti. Mae'r sawl sy'n cael ei secondio yn parhau yn gyflogai'r sefydliad sy'n ei roi ar fenthyg, ac yn weithiwr contract (gweler uchod) gyda'r sefydliad cynhaliol.

## Swyddogaethau

Yr amrediad llawn o ddyletswyddau a phwerau awdurdod lleol.

## Tarddiadau cenedlaethol

Nid yw tarddiadau cenedlaethol wedi eu cyfyngu i 'genedligrwydd' yn ystyr gyfreithiol dinasyddiaeth gwladwriaeth, y mae unigolyn yn ei gaffael ar ei enedigaeth neu drwy ddinasyddiad. Diffiniodd Cwrt Sesiynau'r Alban 'darddiadau cenedlaethol' fel 'elfennau y gellir eu hadnabod, yn hanesyddol a daearyddol, sydd o leiaf rywbryd mewn amser yn datgelu presenoldeb cenedl' (gweler Enghraifft 1, tud. 16). Gall tarddiadau cenedlaethol gynnwys tarddiadau mewn cenedl nad yw bellach yn bodoli (Tsechoslofacia, er enghraifft), neu mewn 'cenedl' nad oedd erioed yn genedl wladwriaeth yn yr ystyr modern, fel 'cenedl y Basg' neu 'genedl yr Iroquois'.

## Targedau

Meincnodau rhifyddol ar gyfer cynllunio cynnydd tuag at nod. Mae targedau cydraddoldeb hiliol yn mesur cynnydd tuag at ddileu tan-gynrychiolaeth grŵp (neu grwpiau) hil arbennig o fewn sefydliad.

## Un sy'n cwyno

Rhywun gyda chwyn o gam-wahaniaethu neu aflonyddu hiliol o dan y DdCD.

## Ymchwiliad ffurfiol

Ymchwiliad gan y CRE o dan adrannau 49 - 52 DCH. Gall yr ymchwiliad ymwneud â 'person a enwir', y mae'r CRE yn amau a allai fod yn cam-wahaniaethu'n anghyfreithlon am resymau hiliol, neu ymchwiliad cyffredinol i archwilio arfer mewn maes gweithgaredd. Gall y CRE wneud argymhellion ac, yn achos ymchwiliad a enwir, gyhoeddi rhybudd peidio cam-wahaniaethu (gweler isod) am 5 mlynedd.





**COMMISSION FOR RACIAL EQUALITY  
COMISIWN CYDRADDOLDEB HILIOI**

[www.cre.gov.uk](http://www.cre.gov.uk)

## SWYDDFEYDD

### PRIF SWYDDFA

St Dunstan's House  
201–211 Borough High Street  
Llundain  
SE1 1GZ  
☎ 020 7939 0000

### BIRMINGHAM

Lancaster House (3ydd llawr)  
67 Newhall Street  
Birmingham  
B3 1NA  
☎ 0121 710 3000

### MANCEINION

Maybrook House (5ed llawr)  
40 Blackfriars Street  
Manceinion  
M3 2EG  
☎ 0161 835 5500

### YR ALBAN

The Tun  
12 Jackson's Entry  
off Holyrood Road  
Caeredin  
EH8 8PJ  
☎ 0131 524 2000

### CYMRU

Tŵr y Brifddinas (3ydd llawr)  
Heol y Brodyr Llwydion  
Caerdydd  
CF10 3AG  
☎ 02920 729200

## Datganiad o genhadaeth y CRE

Rydym yn gweithio dros  
gymdeithas gyfiawn ac  
integredig, ble y caiff  
amrywiaeth ei werthfawrogi.  
Rydym yn defnyddio ein  
perswâd a'n pŵer o dan y  
gyfraith i roi cyfle cyfartal i  
bawb fyw yn rhydd o ofn,  
cam-wahaniaethu, rhagfarn  
a hiliaeth.

© Comisiwn Cydraddoldeb Hilliol  
Tachwedd 2005

ISBN 1 85442 575 7 (Fersiwn argraffedig)  
ISBN 1 85442 576 5 (Fersiwn PDF)

Argraffwyd gan Belmont Press