

AR GYFER CWMNIAU BYCHAIN

Arfer da ar gydraddoldeb ac amrywiaeth

**CYFLEOEDD
CYFARTAL
YNG NGHYMRO
MAE'N FUSNES
I CHI HEFYD**

RHIFYN DIWYGIEDIG, 2004

dti

COMMISSION FOR
RACIAL EQUALITY



COMISIWN
CYDRADDOLDEB
HILIOL


Commission Cyffwrdd
Menywod, Dynion, Gwahanol, Cydradd.
Women, Men, Different, Equal.
Equal Opportunities Commission

Disability Rights Commission
Comisiwn Hawliau Anabledd

BETH?

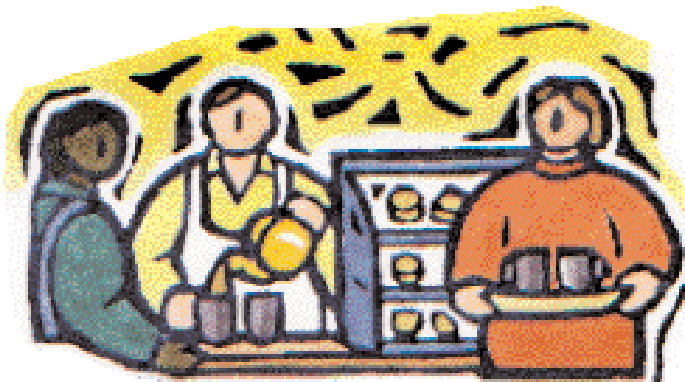
Yn y daflen yma mae cyfarwyddyd sylfaenol ar gyfer cwmnïau bychain er mwyn osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon – ar sail hil, rhyw, anabledd, tueddfryd rhywiol a chrefydd neu gred – yn y ffordd rydych yn recriwtio a rheoli eich staff. Mae'n rhoi cyngor a gwybodaeth ynghylch arferion da cyffredinol i'ch helpu i weithredu yn ôl y gyfraith, ac arferion a fydd yn gwneud synnwyr o ran eich busnes hefyd. Mae'r daflen yn rhy fyr i fod yn ddatganiad awdurdodol o'r gyfraith, ond mae'n egluro lle i droi er mwyn cael rhagor o wybodaeth fanylach.

PWY?

Boed chi'n rhywun sy'n cyflogi, yn rheoli, neu'n gweithio ar eich liwt eich hun ac yn ystyried troi'n gyflogwr, mae'r daflen yma yn berthnasol i chi. Mae'r gyfraith yn gymwys i bob agwedd ar gyflogaeth, o recriwtio yr holl ffordd at ymddeol, dileu swyddi neu ddiswyddo. Gall fod yn berthnasol hefyd i'r gwasanaethau rydych yn eu darparu, ac i unrhyw swyddogaeth sydd gennych wrth gontractio i awdurdod cyhoeddus.

PAM?

Nid yn unig y mae gwahaniaethu anghyfreithlon yn anghyfiawn – fe all fod yn gostus iawn hefyd. Does dim terfyn ar faint y gall Tribiwnlys Cyflogaeth fynnu eich bod yn ei dalu i rywun os ydych chi, y cyflogwr(aig), wedi gwahaniaethu yn eu herbyn.



Cofiwch, rydych yn gyfrifol hefyd am weithredoedd eich gweithwyr cyflogedig, felly gwnewch yn siwr eu bod yn gwybod yr hyn a ddisgwylir ganddynt. Wrth gadw eich arferion cyflogaeth o fewn y gyfraith, bydd eich busnes yn elwa yn gyffredinol; bydd cadw at arferion da yn eich helpu i recriwtio a dal gafael ar y bobl orau gan arbed amser ac arian yn y tymor hir. Trwy wneud eich adeilad a'ch gwasanaethau yn fwy agored i bawb, bydd eich sylfaen recriwtio yn ehangu a gallai arwain at farchnadoedd newydd, mwy o gwsmeriaid ac, o bosib, mwy o elw.

SUT?

Bydd y pwyntiau canlynol yn eich helpu i wneud yn siwr eich bod mewn sefyllfa dda i wella eich busnes a chadw o fewn y gyfraith.

1 Recriwtio eich staff

- Byddwch yn glir beth yw hyd a lled y swydd a beth yw'r prif ddyletswyddau.
- Gofynnwch i'r ymgeiswyr am wybodaeth a fydd yn dangos i chi eu bod yn gallu gwneud y gwaith.
- Peidiwch â gofyn cwestiynau heb gysylltiad â'r swydd – casglwch y ffeithiau a chadw meddwl agored.
- Cofiwch drin pobl yn ôl teilyngdod.
- Peidiwch â rhagdybio na fydd pobl yn 'ffitio i mewn'.
- Hysbysebwch y swydd yn agored: mae'n helpu i ddenu gwell ymgeiswyr – peidiwch â dibynnu'n unig ar ffrindiau a theulu eich gweithwyr presennol.
- Os yw'n rhesymol gwneud hynny, amrywiwch eich dulliau recriwtio fel bod pobl anabl yn gallu gwneud cais a dod am gyfweiliad.
- Os ydych yn defnyddio asiantaeth recriwtio, gwnewch yn siwr nad ydych yn gofyn iddyn nhw weithredu'n anghyfreithlon.
- Os nad y chi sy'n gwneud y recriwtio eich hun, cadwch olwg ar yr hyn sy'n digwydd.
- Gwnewch yn siwr bod y cyflog cychwynnol yn cael ei bennu'n deg, ac ar ôl dewis yr ymgeisydd llwyddiannus holwch eu hen gyflogwr beth oedd lefel eu cyflog o'r blaen.

2 Dal gafael ar eich staff

- Cadwch sianeli cyfathrebu yn agored gyda'ch staff i gyd – mae'n hwyluso pethau i bawb.
- Gwnewch yn siwr bod y staff i gyd yn cael gwybod am gyfleoedd i gael dyrchafiad a hyfforddiant a'u bod ar gael yn deg a chyfartal.
- Rhowch groeso i aelodau staff newydd trwy fynd â nhw o gwmpas y gwaith, eu cyflwyno i'w cydweithwyr, ac egluro 'rheolau'r safle'.

3 Aflonyddu/bwlio

Bydd cymryd safiad cadarn o fudd i'ch holl staff ac yn helpu'ch busnes i redeg yn llyfn.

- Eglurwch wrth bawb na fydd aflonyddu a bwlio yn cael ei ganiatáu – ac eglurwch at bwy i droi os bydd hyn yn digwydd.
- Peidiwch â chael eich temtio i feio'r sawl sy'n cael ei fwlio/bwlio neu sy'n dioddef aflonyddu, a pheidiwch â disgyblu na diswyddo'r unigolyn; deliwch â'r sawl sy'n achosi'r broblem.
- Peidiwch ag anwybyddu'r sefyllfa – wnaiff hi ddim ei datrys ei hun.

4 Disgyblaeth/cwynion

- Mae angen trefniadau ar gyfer ymdrin â disgyblaeth a chwynion. Dylai'r rhain fod yn berthnasol i bob aelod o staff. Bydd hyn yn eich helpu i ddatrys problemau yn gyflym, cyn iddyn nhw fynd yn rhy ddifrifol.
- Mae'n rhaid disgyblu'n deg a chysion heb ystyried hil, rhyw, anabledd, tueddfryd rhywiol, crefydd, cred, neu oedran.



5 Monitro/adnabod eich staff

Trwy gadw gwybodaeth sylfaenol am eich staff fe fydd eich busnes yn fwy effeithiol ac fe fydd yn ddefnyddiol hefyd os bydd unrhyw un yn cwyno yn eich erbyn. Mae'n arfer da cadw gwybodaeth ar:

- gyfansoddiad eich grŵp staff, er enghraifft yn ôl rhyw; grwpiau ethnig; pobl anabl. Wrth ofyn am y wybodaeth yma, cofiwch barchu sensitifrwydd pobl ac eglurwch wrth y staff pam rydych chi eisiau'r wybodaeth.
- ceisiadau am swyddi a phenodiadau
- salwch/absenoldeb a rhesymau
- gweithredu camau disgyblu/cwynion
- faint o oriau mae'r staff yn eu gweithio
- cyfraddau tâl
- yr hyfforddiant a gawsant.

Cofiwch – mae rhywfaint o'r wybodaeth yma yn bersonol a dylech ei chadw'n gyfrinachol.

6 Hyblygrwydd/newidiadau rhesymol

- Gwnewch newidiadau rhesymol i oresgyn rhwystrau corfforol ac anghorfforol sy'n ei gwneud hi'n anodd i gwsmeriaid anabl gael mynediad at eich gwasanaethau. Bydd rhai newidiadau yn helpu pobl eraill hefyd; er enghraifft, pobl sy'n gwrthio pramiau a phobl hŷn.
- Yn yr un modd, lle bo'n rhesymol, newidiwch arferion neu drefniadau gweithio sy'n achosi anfantais fawr i weithwyr anabl neu ymgeiswyr am swyddi.

- Trwy fod yn hyblyg gyda'ch trefniadau gweithio, gall olygu manteision i chi a'ch staff a gallai helpu eich busnes. Mae'r gyfraith eisoes yn mynnu eich bod yn ystyried ceisiadau am weithio hyblyg gan weithwyr cyflogedig â phlant ifanc. Fe ddylech ystyried ceisiadau o'r fath yn ofalus a gwrthrychol ac, oni bai y byddai'n achosi anawsterau go iawn i'ch busnes neu'r gweithiwr cyflogedig, fe ddylech ganiatáu eu cais. Gallai hyn olygu cynnig oriau hyblyg, neu roi amser i ffwrdd ar gyfer anghenion teuluol neu grefyddol. Rhai i chi ganiatáu amser i ffwrdd hefyd i weithwyr cyflogedig cymwys ar gyfer seibiant rhieni neu seibiant mabwysiadu, neu i ddelio ag argyfwng yn ymwneud â'u plentyn, partner neu unrhyw un sy'n dibynnu arnynt am ofal. Mae bod yn hyblyg hefyd yn golygu derbyn arferion gwisgo crefyddol neu ddiwylliannol – yn enwedig os ydych yn gofyn i'ch gweithwyr wisgo iwniform arbennig.

7 Cyfraith mamolaeth/tadolaeth

Pan fydd gweithwraig gyflogedig yn disgwyl babi, rhaid i chi:

- ganiatáu iddi gael amser i ffwrdd â thâl ar gyfer gofal cyn geni.
- darparu gofal iechyd a diogelwch ychwanegol iddi hi a'i phlentyn yn ystod ei beichiogaeth, tra bo hi'n fam newydd, neu am gyhyd ag y mae hi'n bwydo o'r fron.
- caniatáu iddi ddychwelyd i'w swydd ar ôl cyfnod o absenoldeb mamolaeth.

Rhaid i chi beidio:

- ei diswyddo oherwydd ei bod yn feichiog na'i chosbi am unrhyw absenoldeb oherwydd salwch yn ymwneud â'r feichiogaeth, nac am unrhyw reswm yn gysylltiedig â beichiogaeth neu absenoldeb mamolaeth.

Mae hyn yn berthnasol i'ch gweithwraig gyflogedig ni waeth am faint o gyfnod y bu hi'n gweithio i chi ac ni waeth am faint o oriau y mae hi'n gweithio.

Mae gan dadau, a fu'n gweithio i chi am o leiaf flwyddyn, hawl i gymryd pythefnos o absenoldeb tadolaeth pan fydd eu plentyn yn cael ei eni. Gallwch hawlio cost tâl tadolaeth statudol yn ôl.



8 Cyflog cyfartal

Edrychwch ar eich trefniadau cyflog i wneud yn siwr bod dynion a menywod yn cael cyflogau cyfartal. Mae darparu cyflog cyfartal yn golygu eich bod yn rhoi'r un cyflog ac amodau i ddynion a menywod sy'n gwneud:

- yr un gwaith, neu waith sydd yn lled debyg;
- gwaith a gafodd ei nodi'n gyfatebol dan gynllun gwerthuso swyddi; neu
- gwaith sydd gyfwerth o ran yr ymdrech, y sgiliau, y wybodaeth a'r cyfrifoldeb sydd ei angen.

Dylai gweithwyr cyflogedig wybod sut mae eu cyflog yn cael ei gyfrifo. Dylai fod yn glir, er enghraifft, sut y gellir ennill unrhyw fonws, a sut maen nhw'n cael eu cyfrifo.

Mae hyn yn wir ar gyfer gweithwyr cyflogedig llawn amser a rhan amser. Dylid talu'r un gyfradd fesul awr am yr un gwaith, boed y gwaith yn cael ei wneud gan ddynion neu fenywod, yn llawn amser neu'n rhan amser.

9 Caffael

Dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol ddiwygiedig, rhaid i gyrrff cyhoeddus sy'n prynu gwasanaethau, nwyddau, neu waith, ystyried sut mae caffael yn berthnasol i'w dyletswydd cyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Dan rai amgylchiadau, fe all cydraddoldeb hiliol fod yn 'amod craidd' yn y cytundeb, a bydd disgwyl i'r contractwr(aig) helpu'r awdurdod sy'n gosod y gwaith ar gytundeb i fodloni ei ddyletswydd.

BETH NESAF?

Fel rheolwr(aig) busnes (d)da, fe ddylech roi gwybod i'ch cwsmeriaid, cyflenwyr, a gweithwyr cyflogedig eich bod yn ceisio trin pobl yn deg, trwy wneud yn siwr eu bod yn cael mynediad cyfartal at eich nwyddau, eich gwasanaethau, a'ch cyfleoedd cytundebol a chyflogaeth. Meddyliwch am eich sefyllfa a lluniwch ddatganiad a fydd yn gwneud hyn yn glir. Fe gewch chi gyngor gan asiantaethau cydraddoldeb – mae rhestr ar ddiwedd y daflen yma.

Efallai hefyd y bydd arnoch angen rhagor o wybodaeth am y prif ddeddfau yn ymwneud â chyfle cyfartal. Dros y dudalen, mae'n disgrifio'r pethau sydd yn rhan o'r ddeddfwriaeth. Nid yw'r pamffled yma yn ceisio bod yn ddatganiad awdurdodol o'r gyfraith; fe gewch chi gyngor a diffiniadau mwy manwl yn y deddfau, rheoliadau, codau ymarfer, a thafenni ymgynghorol, a gwybodaeth arall sydd i'w cael ar y we.

DEDDFAU CYDRADDOLDEB

Deddf Cyflog Cyfartal 1970

Mae Deddf Cyflog Cyfartal 1970 yn rhoi hawl i unigolyn gael yr un cyflog a buddion dan gytundeb â rhywun o'r rhyw arall yn yr un cyflogaeth, ble mae'r dyn a'r fenyw yn gwneud yr un gwaith, gwaith sy'n cael ei ystyried yn waith cyfatebol, neu waith cyfwerth.



Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975

Mae hon yn ei gwneud hi'n anghyfreithlon gwahaniaethu ar sail rhyw neu briodas. Nid yw'n anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn rhywun oherwydd nad ydynt wedi priodi. Y mae hefyd yn anghyfreithlon fictimeiddio, oherwydd bod rhywun wedi ceisio arfer ei hawliau dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw neu Ddeddf Cyflog Cyfartal. Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw yn berthnasol i fenywod a dynion o unrhyw oed, gan gynnwys plant.

Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976

Mae hon yn ei gwneud hi'n anghyfreithlon gwahaniaethu ar sail hil, lliw, cenedl (gan gynnwys dinasyddiaeth), tarddiad ethnig neu darddiad cenedlaethol. Mae'r ddeddf yn cwmpasu pobl o bob grŵp hiliol, gan gynnwys pobl wyn. Yn 2000, fe gafodd y Ddeddf ei newid a bellach mae hi'n cynnwys swyddogaethau cyhoeddus nad oedd yn cael eu cwmpasu cyn hynny – hyd yn oed os yw'r swyddogaethau hynny'n cael eu cyflawni gan fusnes preifat. Y mae hyn yn gosod dyletswydd cyffredinol ar awdurdodau cyhoeddus rhestredig i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Mae awdurdod cyhoeddus yn parhau'n gyfrifol am gyflawni'r dyletswydd hwn pan fydd yn gosod gwaith ar gytundeb gyda busnes preifat i gynnal unrhyw rai o'i swyddogaethau. Bydd raid i contractwyr preifat gadw hyn mewn cof.



Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995

Mae hon yn ymdrin â gwahaniaethu yn erbyn pobl anabl – hynny yw, pan fydd rhywun yn trin person anabl yn llai ffafriol na rhywun arall, heb gyfiawnhad, am reswm yn ymwneud â'u hanabledd. Bydd gwahaniaethu hefyd os, heb gyfiawnhad, na wneir 'newid rhesymol'. Mae'r Ddeddf yn berthnasol i bawb sy'n darparu nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau i'r cyhoedd. O fis Hydref 2004, bydd raid i ddarparwyr gwasanaethau ystyried newid nodweddion corfforol sy'n ei gwneud yn afresymol o anodd i bobl anabl ddefnyddio eu gwasanaethau. Yn wreiddiol roedd darpariaethau cyflogaeth y Ddeddf yn berthnasol i gyflogwyr â 15 neu fwy o weithwyr cyflogedig, ond o fis Hydref 2004 byddant hefyd yn berthnasol i'r rhan fwyaf o gyflogwyr sydd â llai na 15 o weithwyr cyflogedig.

Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Tueddfryd Rhywiol) 2003

Mae'r Rheoliadau hyn yn gwahardd gwahaniaethu ym maes cyflogaeth a hyfforddiant ar sail tueddfryd rhywiol. Mae'n cwmpasu pobl boed nhw'n hoyw, lesbiaidd, deurywiol, neu wahanrywiol.

Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd neu Gred) 2003

Mae'r Rheoliadau hyn yn gwahardd gwahaniaethu ym maes cyflogaeth a hyfforddiant ar sail crefydd neu gred athronyddol.

RHAGOR O HELP

CYSYLLTIADAU CENEDLAETHOL

Acas

Y gwasanaeth cysylltiadau cyflogaeth annibynnol

Mae'n darparu gwybodaeth, cyngor am arferion da a chyfarwyddyd i gyflogwyr a gweithwyr cyflogedig ynghylch amrediad eang o faterion ym maes cysylltiadau cyflogaeth. Mae ymgynghorwyr Acas ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yn arbenigo ar roi help ymarferol i fusnesau o bob maint a sector ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gweithle.

Y mae Acas hefyd yn rhedeg Equality Direct, sef llinell gymorth ar gyfer cwestiynau ynghylch rheoli cydraddoldeb yn y gweithle.

Llinell gymorth genedlaethol ☎ 08457 47 47 47

Equality Direct ☎ 08456 00 34 44

Gwefan www.acas.org.uk

Y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol

Mae'n rhoi gwybodaeth, cyngor a chyfarwyddyd ynghylch materion yn ymwneud â gwahaniaethu ar sail hil.

CRE Cymru ☎ 029 20 729200

Gwefan www.cre.gov.uk

Y Comisiwn Hawliau Anabledd

Mae'n rhoi gwybodaeth, cyngor a chyfarwyddyd ynghylch materion yn ymwneud â gwahaniaethu ar sail anabledd trwy gyfrwng ei linell gymorth genedlaethol.

Llinell gymorth ☎ 08457 622 633.

Ffôn Testun ☎ 08457 622 644

e-bost enquiry@drc-gb.org

Ffacs 08457 778 878

Gwefan www.drc.org.uk

I gael cyngor ar wneud eich busnes yn fwy hygyrch:
www.open4all.org

Y Comisiwn Cyfle Cyfartal

Mae'n rhoi gwybodaeth ynghylch materion yn ymwneud â gwahaniaethu ar sail rhyw a chyflog cyfartal.

Llinell gymorth genedlaethol ☎ 0845 601 5901

EOC Cymru: wales@eoc.org.uk

Gwefan: www.eoc.org.uk

RHAGOR O GYNGOR

Dyma rai manau eraill lle gallech chi gael rhagor o gymorth (os nad oes rhif, chwiliwch am y swyddfa agosaf yn eich llyfr ffôn):

- **Prosiect Cydraddoldeb SME**
Mae Prosiect Cydraddoldeb SME yn derbyn cymorth gan Awdurdod Datblygu Cymru a Chronfa Gymdeithasol Ewrop. Mae'n rhoi cymorth i gwmnïau ddatblygu gweithlu amrywiol a chynhyrchiol. I gael ymgynghoriad a chyngor am ddim ffoniwch 08457 775566 (Cymraeg) neu 08457 775577 (Saesneg).
- **Business Eye**
Man cychwyn cyfleus ar gyfer pob ymholiad am gefnogaeth i fusnesau yng Nghymru. Mae'n rhoi gwybodaeth a chyngor am ddim i fusnesau trwy ei linell gymorth 0845 796 9798.
Gwefan: www.businessseye.org.uk
Cyswllt: assistance@businessseye.org.uk
- **Age Positive**
Mae'n hyrwyddo amrywiaeth oedran ym maes cyflogaeth. Gwybodaeth a chyfarwyddyd ynghylch arferion da ar wella polisiau oedran yn y gweithle.
Gwefan: agepositive.gov.uk
- Siambrau Masnach
- Awdurdodau Lleol
- Canolfan Byd Gwaith