

Polisi Amrywiaeth a Chydraddoldeb

| | |
|---------------------------------------|-------------------------------|
| Perchennog y ddogfen ar gyfer adolygu | Ymgynghorydd Polisi Strategol |
| Dyddiad ei roi ar waith | 2019 |
| Dyddiad y diwygiad diwethaf | Mis Gorffennaf 2025 |
| Fersiwn | 2 |
| Dyddiad yr adolygiad nesaf | 2028 |



Polisi Amrywiaeth a Chydraddoldeb

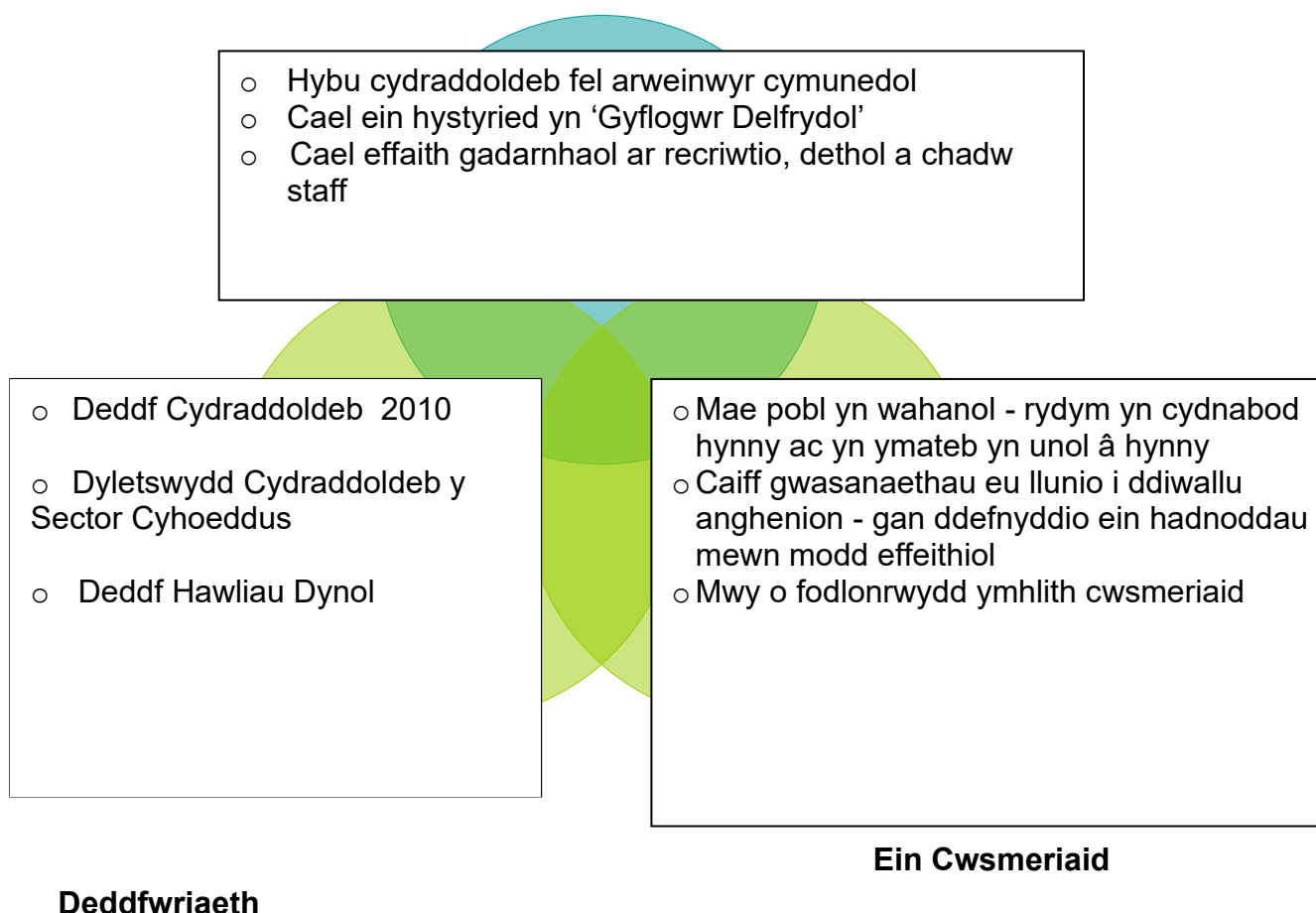
1. Datganiad o ymrwymiad

Mae Cyngor Sir y Fflint yn ystyried o ddifri ei ddyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb trwy ei weithgareddau; trwy swyddogaethau'r Cyngor fel darparwr a chomisiynydd gwasanaeth, cyflogwr ac arweinydd cymunedol. Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i greu cymuned i bawb, sy'n byw, gweithio ac ymweld â Sir y Fflint lle mae gwahaniaeth yn cael ei werthfawrogi ac aflonyddwch a gwahaniaethu ddim yn cael ei oddef.

Bydd Tîm y Prif Swyddog yn arwain trwy esiampl, gan sicrhau bod yr ymrwymiad hwn wedi'i gynnwys mewn polisiau ac arferion gwaith o ddydd i ddydd gyda'n cwsmeriaid, cydweithwyr a phartneriaid.

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

Ein Gweithwyr



Bydd adnabod a deall anghenion cymunedau yn Sir y Fflint yn ein helpu i ganolbwyntio fwy ar y cwsmer a darparu gwasanaethau hygyrch o ansawdd uchel. Mae'r Cyngor yn cydnabod bod hyrwyddo cydraddoldeb yn y gweithle yn arfer rheoli da lle cefnogir bob gweithiwr i ddatblygu eu llawn botensial a bydd talentau ac adnoddau'r gweithlu yn cael eu defnyddio yn llawn i wneud y gorau o effeithlonrwydd y Cyngor.

Nod cyffredinol y polisi Amrywiaeth a Chydraddoldeb (y Polisi) yw:-

- Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu, ac erledigaeth;
- Hyrwyddo cyfle cyfartal; a
- Meithrin perthnasau da rhwng cymunedau amrywiol

yn narpariaeth gwasanaethau'r Cyngor, nwyddau, gwaith a chyfleusterau, darparu grantiau, ymgysylltu â phartneriaid a chymunedau yn y sir a pholisïau ac arferion cyflogaeth.

Yn sail i hyn mae'r ddeddfwriaeth berthnasol, gan gynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, y Ddyletswydd Aflonyddu Rhywiol, Cyfarwyddbau'r UE, Deddf Iaith 1993, Deddf Hawliau Dynol 1998 a Safonau'r Gymraeg. Y Ddyletswydd Aflonyddu Rhywiol i gyflogwyr i ragweld ac amddiffyn gweithwyr rhag cael eu haflonyddu. Mae'r Cyngor wedi llunio fformat asesiad risg i gefnogi rheolwyr i adnabod a herio gwahaniaethu, aflonyddu ac ymddygiad annerbyniol arall. Mae hwn ar gael ar yr Infonet o dan y Polisi Urddas yn y Gwaith.

Mae'r polisi hefyd yn gysylltiedig â'r canlynol:-

- Cynllun Lles Sir y Fflint 2017-2023
- Polisi Urddas yn y Gwaith
- Strategaeth Pobl
- Polisiâu Adnoddau Dynol
- Strategaeth Gwasanaethau Cwsmeriaid
- Strategaeth Gaffael
- Cynllun Cydraddoldeb Strategol
- Cod Ymddygiad Gweithwyr

ac yn tanategu holl bolisïau a strategaethau'r Cyngor.

Bydd Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor yn nodi amcanion cydraddoldeb y Cyngor a chynllun gweithredu i ddiwallu anghenion Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r dyletswyddau sector cyhoeddus penodol o fewn y polisi.

2. Hyd a lled y Polisi

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

- Oed
- Hil
- Anabledd
- Crefydd neu gred

- Ailbennu rhywedd
- Priodas a phartneriaeth sifil
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Rhyw
- Cyfeiriadedd rhywiol

ac i nodweddion personol eraill ac agweddau eraill ar hunaniaeth gan gynnwys, er enghraifft, cyfrifoldebau gofalu a siaradwyr Cymraeg. Dylai pawb sy'n defnyddio gwasanaethau, cyfleusterau a gwybodaeth a ddarperir gan y Cyngor neu ar ei ran gael eu trin yn unol â'r polisi hwn.

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob gweithiwr (gan gynnwys athrawon a gyflogir yn ganolog) yng Nghyngor Sir y Fflint (fel y diffinnir gan y Ddeddf Hawliau Cyflogaeth) ac mae wedi'i gymeradwyo i Gyrff Llywodraethu Ysgolion a chyflogwyr cysylltiedig eraill fel arfer gorau.

Mae [Cod Ymddygiad yr Aelodau](#) yn berthnasol i Aelodau Etholedig. Mae Adran 4 y Cod Ymddygiad yn nodi bod yn rhaid i Aelodau:-

- a) gyflawni eu dyletswyddau a'u cyfrifoldebau gan roi sylw dyledus i'r egwyddor y dylid sicrhau cyfle cyfartal i bawb, ni waeth beth fo'u rhyw, hil, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol, oedran neu grefydd.
- b) Ddangos parch ac ystyriaeth tuag at eraill
- c) beidio â bwlio pobl nac aflonyddu arnynt.

3. Cydraddoldeb wrth Ddarparu Gwasanaethau

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

3.2 Nodau'r Polisi o safbwynt Darparu Gwasanaethau

Y nod tymor hir yw bod yn awdurdod ymatebol ym mhob agwedd o'n gweithgareddau gwasanaeth; darparu gwasanaethau a chyfleusterau priodol, hygyrch ac effeithiol i ddiwallu anghenion amrywiol ein cymuned.

Gall cwsmeriaid a chwsmeriaid posibl ddisgwyl i'r Cyngor: -

- drin cwsmeriaid ac ymwelwyr gydag urddas a pharch
- ddarparu gwybodaeth hygyrch a chlir am wasanaethau mewn fformatau priodol ac iaith sy'n diwallu anghenion pobl.
- ddarparu gwasanaeth cynhwysfawr, cyson a systematig yn Gymraeg ar gyfer cwsmeriaid sy'n siarad Cymraeg fel y darperir yn Saesneg ar gyfer cwsmeriaid sy'n siarad Saesneg.

- barhau i wneud addasiadau ffisegol neu addasiadau rhesymol eraill i eiddo a gwasanaethau'r Cyngor fel eu bod yn hygyrch.
- ddarparu gwasanaethau sy'n ystyried oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gredo, rhyw a thueddfryd rhywiol y cwsmeriaid neu unrhyw nodwedd arall, fel yr iaith Gymraeg.
- hyrwyddo ac annog pobl i roi gwybod am aflonyddwch anghyfreithlon a pharhau i weithio gyda sefydliadau partner i wneud Sir y Fflint yn lle diogelach i fyw, gweithio ac ymweld ag o, sy'n rhydd rhag gwahaniaethu ac aflonyddwch.
- cynnal cyfarfodydd mewn lleoliadau hygyrch neu wneud trefniadau i ddiwallu gofynion mynediad.
- ystyried anghenion y rhai sy'n cadw at arferion crefyddol neu ddiwylliannol wrth gynllunio digwyddiadau i osgoi eithrio, ac anfantais, a gall hyn gynnwys amseru neu ofynion dietegol.
- ymateb yn gyflym i unrhyw gwynion yr ydym yn eu derbyn ynglŷn â'n gwasanaethau, gan gynnwys cwynion am wahaniaethu.
- rhoi hyfforddiant i weithwyr i ddatblygu gwybodaeth, agweddau ac ymddygiad, sy'n cefnogi amrywiaeth a chydraddoldeb.
- sicrhau bod unrhyw sefydliad sy'n gweithredu/darparu gwasanaeth ar ein rhan yn cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010, unrhyw ddeddfwriaeth cydraddoldeb perthnasol, a'r Safonau Iaith Gymraeg.
- defnyddio meini prawf gwrthrychol i roi grantiau a dyrannu gwasanaethau.
- monitro ein gwasanaethau i sicrhau mynediad a chanlyniadau cyfartal a gweithredu i fynd i'r afael ag unrhyw anghydraddoldeb.
- ymgysylltu ac ymgynghori gyda chymunedau lleol a budd-ddeiliaid i ddeall anghenion ein cwsmeriaid yn well a siapio darpariaeth gwasanaeth i'r dyfodol.

4. Contractwyr a Phartneriaid

Contractwyr

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

Rydym yn disgwyl i sefydliadau sy'n gweithredu ar ein rhan ddatblygu a darparu gwasanaethau, nwyddau, gwaith a chyfleusterau sy'n briodol ac yn hygyrch. At hynny, rydym yn disgwyl bod ganddynt bolisiau Amrywiaeth a Chydraddoldeb ar gyfer cyflogaeth a darparu gwasanaethau a'u bod yn gweithredu'r polisiau hynny. Bydd yn rhaid i sefydliadau'r sector preifat neu sefydliadau'r trydydd sector sy'n cyflawni swyddogaeth gyhoeddus ar ran awdurdod cyhoeddus neu

yn eu rhinwedd eu hunain gydymffurfio â dyletswydd gyffredinol Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, a'r Safonau Iaith Gymraeg.

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

Partneriaethau

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

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

Cyllid a Chymorth arall

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

5. Cyflogaeth

Rydym yn dymuno i gyfansoddiad ein gweithlu adlewyrchu ein cymuned ac rydym yn cydnabod pwysigrwydd hyn wrth fynd i'r afael ag anghydraddoldeb. Mae gennym rôl bwysig i chwarae i sicrhau ein bod yn mynd i'r afael ag anghydraddoldebau a gwahaniaethu yn y gweithle a sicrhau bod amrywiaeth a chydaddoldeb yn sail i'n strategaethau, polisiau, gweithdrefnau ac arferion cyflogaeth.

Byddwn yn sicrhau bod ein holl bolisiau ac arferion cyflogaeth yn cydymffurfio â'r polisi hwn ac nad yw'n gwahaniaethu yn erbyn unrhyw grŵp nac unigolyn yn fwriadol nac yn anfwriadol. Byddwn yn hybu diwylliant o onestrwydd, tegwch a pharch drwy'n holl bolisiau ac arferion a sicrhau bod holl weithwyr yn ymwybodol o'u cyfrifoldeb personol i weithredu'r polisi hwn.

Un o'n nodau yw bod yn gyflogwr modern ac yn gyflogwr delfrydol, ac mae gennym ystod o fuddiannau a chefnogaeth i weithwyr sy'n dangos ein buddsoddiad yn ein gweithwyr, fel:-

- Mae gennym bolisiau ar waith i ddiogelu gweithwyr rhag aflonyddwch neu fwlio trwy ein Polisi Urddas yn y Gweithle, Polisi Disgyblu a'r Polisi Cwynion.

- Mecanweithiau cefnogi i'w hystyried i wneud addasiadau rhesymol i weithwyr ddychwelyd i'r gwaith ar ôl bod yn absennol neu aros yn y gwaith.
- Cynllun Gwarantu Cyfweiliad ar gyfer ymgeiswyr anabl sy'n diwallu meini prawf hanfodol yr hysbyseb a chyn-filwyr cyn belled eu bod yn diwallu'r meini prawf canlynol:
 - Y Lluoedd Arfog oedd cyflogwr tymor hir diwethaf y cyn filwr,
 - Nid oes mwy na 3 blynedd wedi pasio ers i'r cyn filwr adael y Lluoedd Arfog,
 - Mae'r cyn filwr yn diwallu'r meini prawf hanfodol ar gyfer y swydd a hysbysebwyd.
- Cyflog teg a strwythur gwobrwyo
- Llauer o wahanol ffyrdd o weithio'n hyblyg gan gynnwys cefnogaeth i ofalwyr a rhieni.
- Adolygiad polisïau ac arferion cyflogaeth parhaol a rheolaidd.
- Agwedd partneriaeth ac ymgynghorol gyda chydweithwyr Undebau Llafur cydnabyddedig.

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

5.2 Nodau'r Polisi o safbwynt Cyflogaeth

Nod y polisi cyflogaeth yw sicrhau:

- na fydd unrhyw ddarpar weithiwr neu weithiwr cyfredol yn cael triniaeth llai ffafriol ar unrhyw sail na ellir ei gyfiawnhau. Mae hyn yn berthnasol i'r holl delerau ac amodau gan gynnwys recriwtio a dethol, hyfforddiant, dyrchafiad, cyflog, buddion i weithwyr, cwynion gan weithwyr a gweithdrefnau disgyblu.
- bod yr holl swyddi gwag yn hygyrch i bawb a bod ein gweithlu yn adlewyrchu ein cymuned
- bod gan bob gweithiwr gyfle cyfartal i gyfrannu a chyflawni eu potensial
- mae'r gweithle yn rhydd rhag aflonyddwch ac ymddygiad digroeso a gall pawb roi eu gorau/bod yn nhw eu hunain
- mae'r holl benderfyniadau cyflogaeth yn seiliedig ar deilyngdod.

Mae gan bob gweithiwr gyfrifoldeb i:

- drin gweithwyr eraill, cwsmeriaid, contractwyr ac ymwelwyr i'r Cyngor gydag urddas, cwrteisi a pharch.
- fod yn ymwybodol o effaith eu hymddygiad a'u hiaith ar eraill, a defnyddio ymddygiad ac iaith nad yw'n tramgwyddo ar eraill neu'n gwahaniaethu yn eu herbyn.
- fod yn sensitif i anghenion amrywiol cydweithwyr, er enghraifft, crefydd a chred, tueddfryd rhywiol a pharchu hawliau'r unigolyn i gymryd cyfleoedd i weithio yn fwy hyblyg.
- parchu hawl cydweithwyr i beidio datgelu eu tueddfryd rhywiol.

Mae gan Reolwyr gyfrifoldeb i:

- barchu cyfrinachedd pob gweithiwr a sicrhau bod yr holl faterion cydraddoldeb yn cael eu rheoli gyda disgresiwn a sensitifrwydd.
- ystyried unrhyw geisiadau am gydbwysedd gwaith bywyd yn llawn.
- gadw at yr ymrwymadau a nodwyd yn y Cynllun Hyderus o ran Anabledd
- sicrhau bod gweithwyr yn cael gwerthusiad o leiaf unwaith y flwyddyn.
- gweithredu yn brydlon i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb, gwahaniaethu ac aflonyddwch gan gynnwys aflonyddwch trydydd parti.
- adnabod a herio arferion ac ymddygiad sy'n gwahaniaethu.
- gweithredu fel model rôl ac arwain trwy esiampl.
- sicrhau bod teitlau swyddi yn niwtral o ran y rhywiau.
- sicrhau bod gwasanaethau yn hygyrch a diwallu anghenion grwpiau amrywiol a darparu addasiadau rhesymol i weithwyr anabl
- cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010 a deddfwriaeth cydraddoldeb perthnasol arall trwy bob agwedd o gydraddoldeb gan gynnwys recriwtio, hyfforddiant a datblygu, gwerthusiad, cwynion, disgyblaeth, cyflog a buddion a chadw at bolisiâu Adnoddau Dynol.
- cefnogi gweithwyr i ddatblygu a'u galluogi i gyrraedd eu llawn botensial.

Mae gan bob gweithiwr hawl i:

- gael eu trin gydag urddas, cwrteisi a pharch gan weithwyr eraill a chwsmeriaid.
- weithio mewn amgylchedd lle na chaiff ymddygiad ac iaith amhriodol a sarhaus ei oddef.
- gael eu trin yn wrthrychol yn yr holl weithdrefnau cyflogaeth.
- gael mynediad i gyfleoedd hyfforddiant a datblygu i ddatblygu sgiliau a gwybodaeth i gefnogi cyflawni nodau sefydliadol.
- gael cydnabyddiaeth ac ystyriaeth sensitif o'u ceisiadau ar gyfer gwaith, bywyd a lles (er enghraifft cyfrifoldebau crefyddol neu ofalu) a'i chydbwyso ag anghenion y sefydliad.
- gael addasiadau rhesymol i sicrhau bod gweithwyr anabl yn cael eu cefnogi i wneud eu swydd yn effeithiol.
- gael eu diogelu rhag erledigaeth ac aflonyddwch gan gynnwys aflonyddwch trydydd parti.

6. Gweithredu

Cyfrifoldeb cyffredinol

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

Aelodau Etholedig

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

Cyfrifoldeb swyddogion

Bydd gan Brif Swyddogion gyfrifoldeb am weithredu'r polisi yn eu Portffolio trwy:

- integreiddio'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol i gynlluniau cyflawni
- integreiddio'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol i gynlluniau Cyfarwyddiaeth a gwasanaeth.
- cynnwys targedau cydraddoldeb yn y broses cynllunio busnes a monitro cynnydd.
- sicrhau bod asesiadau effaith ar gydraddoldeb yn cael eu cynnal ar bolisïau ac arferion newydd a diwygiedig.

Rheolwyr a Goruchwylwyr

Mae gan bob rheolwr a goruchwylwr gyfrifoldeb am

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

Cyfrifoldeb gweithwyr

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

7. Monitro ac Adolygu

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

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

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

Gweithredu cadarnhaol

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

Rhannu'r Polisi

Caiff y Polisi ei gyhoeddi ar wefan a mewnwyd y Cyngor.

Bydd crynodeb ohono ar gael mewn ystod o fformatau ac ieithoedd.

Bydd copi o'r Polisi a'r crynodeb ar gael i bob gweithiwr.

Bydd unigolion sy'n ymgeisio am swydd gyda'r Cyngor yn cael gwybod am y polisi a bydd yn rhan o'r rhaglen sefydlu ar gyfer gweithwyr newydd.

8. Ymdrin â Chwynion am Wahaniaethu

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

Cwsmeriaid

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

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

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

Heddlu Gogledd Cymru:-

Ffôn:101

Victim Support <https://www.reporthate.victimsupport.org.uk/cy/trosedd-casineb/>

Ffôn: 0300 30 31 982
E-bost: hatecrimewales@victimsupport.org.uk

Cydlynnydd Ymddygiad Gwrthgymdeithasol Cyngor Sir y Fflint, Neuadd y Sir,
Yr Wyddgrug
Ffôn: 01352 702590
E-bost: Community.Safety@flintshire.gov.uk

Unigolion sy'n ymgeisio am swydd

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

Gweithwyr

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

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

Rheolwr Adnoddau Dynol

Ymgynghorydd Polisi Strategol (Tîm Busnes a Chyfathrebu Corfforaethol)

Cynrychiolydd o'r Undeb Llafur

Achosion o weithredu'n groes i'r polisi

O gael cwyn neu honiad bod rhywun neu rywrai wedi gweithredu'n groes i'r polisi hwn, bydd y Cyngor yn ymchwilio i'r mater ac yn cymryd camau disgyblu os yw hynny'n briodol. Bydd yn amod gwasanaeth bod gweithwyr yn cydymffurfio â'r Polisi Amrywiaeth a Chydraddoldeb a gall methu â gwneud hynny fod yn rheswm dros gymryd camau disgyblu.

Achosion lle mae Aelodau Etholedig yn gweithredu'n groes i'r polisi

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

Achosion lle mae Contractwyr yn gweithredu'n groes i'r polisi

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

Adnoddau defnyddiol a rhagor o wybodaeth a chyngor

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

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

<http://www.equalityhumanrights.com/>

The Gender Trust

www.gendertrust.org.uk

0845 231 0505

Rhwydwaith Cydraddoldeb Hiliol Gogledd Cymru

www.nwren.org.uk

01492 622233

Fflint yr Ifanc

www.fflintyrifanc.co.uk

Stonewall

www.stonewall.org.uk

0800 502020

Anabledd Cymru

<http://www.disabilitywales.org/>

029 20 88 7335

Geirfa

Addasiadau rhesymol

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

Anabledd

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

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

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

Cyllid a mathau eraill o gymorth

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

Darpariaeth, maen prawf neu arfer

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

Deddf Cydraddoldeb 2010

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

Deddf Cydraddoldeb 2010: Dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus

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

Dyletswydd gyffredinol

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

Dyletswyddau penodol yng Nghymru

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

Monitro

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

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

Mynediad i Waith

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rhyw:- dyn neu fenyw.

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

Safonau mewn perthynas â'r Gymraeg

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

Targedau cydraddoldeb

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

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

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

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

Enghraifft

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

Mathau o wahaniaethu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Enghraifft: Mae tafarnwr yn defnyddio'r termau 'Syr' ac 'ef' yn barhaus wrth gyfeirio at fenyw drawsrywiol wrth ei gweini yn y dafarn, er ei bod yn gwrthwynebu hynny.

Mae'n debyg y byddai'r fenyw'n llwyddo mewn achos lle honnir iddi ddiodef aflonyddwch pe bai'n gallu darbwylo'r llys bod y tafarnwr wedi ymddwyn yn y fath fodd er mwyn amharchu ei hurddas neu greu amgylchedd bygythiol, anghyfeillgar, diraddiol, bychanol neu sarhaus ar ei chyfer.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ffynonellau:

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

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