

Hysbysebu

Arfer da

rhestr wirio i hysbysebwy
a chyhoeddwy



Comisiwn
Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol

Equality and
Human Rights
Commission

Mae Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ('y Ddeddf') yn diogelu unigolion rhag cael eu gwahaniaethu ar sail rhyw, hil, anabledd, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, priodas a phartneriaeth sifil, crefydd a chredoau, cyfeiriadedd rhywiol ac oed ('nodweddion gwarchoddedig').

Mae cyhoeddwyr (sy'n cynhyrchu neu'n arddangos hysbyseb) a hysbysebwr (sy'n targedu cyflogeion neu gwsmeriaid posib drwy ddefnyddio math o gyfrwng neilltuol) yn gyfrifol yn gyfreithlon am hysbysebion sy'n gwahaniaethu. I sicrhau nad yw hysbyseb yn gwahaniaethu, ystyriwch y cwestiynau canlynol cyn i chi ei gyhoeddi:

1. Ymha amgylchiadau gall hysbysebion ar gyfer nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau fod yn wahaniaethol?

Mae hysbyseb sy'n cyfyngu nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau i grŵp neilltuol yn anghyfreithlon ac eithrio amgylchiadau cyfyngedig dros ben. Gweler yr ateb i gwestiwn 2 isod am fwy o fanylion.

Mae enghreifftiau o hysbysebion ar gyfer gwasanaethau a allai wahaniaethu'n anghyfreithlon yn cynnwys:

- Hysbysebion ar gyfer gwestai, tai bwyta, clybiau nos, tafarndai a chanolfannau hamdden yn rhoi triniaeth ffafriol i grŵp neilltuol, er enghraifft hysbyseb yn datgan y gall menywod fynd i mewn i glwb nos yn rhad ac am ddim.
- Hysbysebion dros gyfleusterau ariannol a ddarperir gan fanciau, cwmnïau cardiau credyd, siopau, cwmnïau yswiriant, cymdeithasau adeiladu ac awdurdodau lleol sy'n gosod gofynion sydd yn effeithio'n anghymesur ar rai grwpiau, e.e. hysbyseb am gredyd sy'n mynnu bod yr ymgeisydd yn cyflwyno pasbort cenedlaethol neilltuol fel modd o ddangos hunaniaeth.
- Hysbysebion ar gyfer addysg, hyfforddiant proffesiynol neu alwedigaethol sy'n cyfyngu ar rai grwpiau neu'n eu trin yn wahanol, e.e. hysbyseb ar gyfer cynhadledd sy'n dynodi y bydd seddau ar wahân ar gyfer mynychwyr gwrywaidd a benywaidd.
- Hysbysebion ar gyfer cyfleusterau trafndiaeth gyhoeddus neu gyfleusterau teithio a thrafnidiaeth a gynigir gan gwmnïau preifat neu asiantaethau teithio sy'n gosod cyfyngiadau ar grwpiau penodol, e.e. darparwr gwyliau yn datgan na fyddant yn derbyn archebion grŵp gan bartion gwrywaidd yn unig.
- Hysbysebion ar gyfer gwasanaethau a ddarperir gan awdurdodau lleol a chyrrff cyhoeddus sy'n eithrio rhai pobl, e.e. hysbysebion am grŵp rhiant a phlentyn newydd nad ydynt yn derbyn rhieni o'r un rhyw.
- Hysbysebion dros osod a gwerthu eiddo, e.e. perchennog cartref yn hysbysebu ystafell yn ei gartref am denantiaid Asiaidd yn unig.

2. A ydych chi'n hysbysebu'r ddarpariaeth o nwyddau, cyfleusterau neu wasanaethau a gyfyngir i grŵp penodol?

Mae yna amgylchiadau cyfyngedig o dan y Ddeddf lle gallwch gyfyngu ar y ddarpariaeth o nwyddau, cyfleusterau neu wasanaethau i grwpiau penodol. Mae rhaid cael nod cyfreithlon ar gyfer y cyfyngiad ac mae rhaid iddo fod yn ffordd gymesur o gyflawni'r nod hwnnw. Mae bod yn gymesur yn golygu nad oes dewis amgenach llai wahaniaethol o gyflawni'r nod hwnnw. Gelwir hyn yn 'gyfiawnhad wrthrychol'. Dylai hysbyseb egluro'r sylfaen a'r rhesymau yn eglur ar gyfer cyfyngiad. Er enghraifft, efallai y byddai hysbyseb am sesiynau nofio i ferched yn unig yn datgan y dengys adborth bod rhai menywod ddim yn cymryd rhan mewn sesiynau cymysg o ddynion a merched ac o ddarparu sesiynau i ferched yn unig, y byddai'r gwasanaeth yn fwy effeithiol i gyfran mwy helaeth o gwsmeriaid benywaidd.

3. A ydych chi'n hysbysebu swydd a gyfyngir i grŵp penodol?

Gall cyflogwr fynnu bod gan ymgeisydd am swydd neu gyflogai nodwedd benodol a ddiogelir mewn amgylchiadau penodol. Dyma lle mae yna 'ofyniad galwedigaethol' gwirioneddol neu un o'r eithriadau'r Ddeddf yn berthnasol. Pan fydd gofyniad galwedigaethol yn berthnasol, bydd gofyn i'r cyflogwr sicrhau y gellir cyfiawnhau gosod y gofyniad yn wrthrychol.

Dyma rai enghreifftiau o ymgeiswyr a allai fod yn wahaniaethol:

- **Nodweddion corfforol.** Dylid eithrio'r rhain o hysbysebion oni bai y gellir dangos eu bod yn nodweddion cyfreithlon sy'n gymesur i fedru cyflawni nodau rôl y swydd. Er enghraifft, mae gofyn i ymladdwr tân basio prawf ffitrwydd corfforol yn debygol o fod yn gyfreithlon, ond byddai gofyn i ymgeiswyr fod o dalra penodol yn debygol o fod yn anghyfreithlon a gallai eithrio merched a phobl anabl yn anghyfartal.
- **Gofynion oed.** Dylid eithrio'r rhain oni bai y gellir eu cyfiawnhau yn wrthrychol. Gall gofynion fel 'graddedig diweddar' fod yn anghyfartal yn anuniongyrchol yn erbyn pob hŷn.
- **Gofynion trwydded yrru.** Gall y rhain eithrio pobl anabl yn anghyfartal ac ni ddylid eu cynnwys oni bai bod gyrru yn ofyniad gwirioneddol o'r swydd.

- **Gofynion crefyddol.** Dylid eithrio'r rhain oni bai y gellir eu cyfiawnhau yn wrthrychol neu eu bod yn ofyniad galwedigaethol. Byddai mynnu bod cyfrifydd mewn ysgol Gatholig yn unigolyn Catholig yn annhebygol o fod yn gyfreithlon oherwydd mae'n annhebygol y byddai dilyn crefydd yn ofyniad galwedigaethol i wneud y swydd.

Pan fydd cyfyngiad yn weithredol, dylai'r hysbyseb nodi'r rheswm am y cyfyngiad hwnnw'n glir. Er enghraifft, gallai hysbyseb am gynorthwydd gofal ar gyfer defnyddwyr gwasanaeth benywaidd ddatgan: 'oherwydd y ddarpariaeth o ofal personol, cyfyngir y swydd hon i ferched yn unig'.

4. Pam ydych chi'n hysbysebu swydd?

Hysbysebwr swydd yn eang er mwyn cyrraedd y nifer mwyaf posib o ymgeiswyr addas ac osgoi eithrio pobl gymwys. Er enghraifft, mae hysbysebu un swydd arlwyyo mewn papurau newydd Pwylaidd yn targedu un grŵp yn unig ac yn debygol o eithrio pobl gymwys tebyg fyddai'n medru gwneud y swydd.

5. A yw swydd ddisgrifiad neu lun a atodwyd i'r hysbyseb yn awgrymu bod y swydd yn agored yn unig i ymgeiswyr sydd â nodwedd bersonol benodol?

Gall y swydd ddisgrifiad, swydd deitlau a lluniau sy'n gysylltiedig â nodweddion personol fod yn ôl disgrisiwn oherwydd gallent awgrymu mai dim ond y bobl sydd â'r nodweddion hynny sy'n gymwys ar gyfer y swydd. I osgoi awgrymu bod yna unrhyw gyfyngiad ar bwy all ymgeisio, cynghorir y dylid defnyddio disgrifiadau niwtral o'r sgiliau neu'r profiad a ddymunwch ar gyfer y swydd.

Er enghraifft:

- Dylech osgoi geiriau fel 'ifanc', 'aeddfe' a 'graddedig yn ddiweddar', sy'n awgrymu bod rhywun o oed penodol yn ofynnol am swydd ac felly'n eithrio ymgeiswyr posibl. Gallai hyn arwain at wahaniaethu anghyfreithlon. Yn hytrach, disgrifiwch y cymwyseddau neu'r profiad gofynnol.
- Dylech osgoi teitlau sy'n awgrymu y dylai swydd gael ei llenwi gan ddynion neu ferched yn unig. Er enghraifft, mewn enghreifftiau Saesneg, yn hytrach na 'handyman' neu 'barmaid', defnyddiwch rywbeth sy'n cyfateb â gweithiwr/wraig cynnal a chadw neu weithiwr/wraig bar.

- Dylech osgoi delweddau sy'n awgrymu bod swyddi'n gysylltiedig â grwpiau neilltuol, fel lluniau sy'n dangos mecanydd gwryw neu nyrsys benywaidd yn unig. Defnyddiwch ddelweddau sydd yn niwtral, er enghraifft, llun o ysbyty neu grŵp o nyrsys gwrywaidd a benywaidd.

Dylech gynnwys datganiad cyfle cyfartal amlwg sy'n dweud y croesawir ceisiadau gan unrhyw un cymwys a phrofiadol er mwyn amlygu'r ffaith bod croeso i bob ymgeisydd gyflwyno cais.

6. Sut ydw i'n hysbysebu swydd sydd yn gofyn am y gallu i fod yn rhugl mewn ieithoedd penodol?

Ni fydd swydd yn gofyn am y gallu i gyfathrebu mewn un iaith benodol neu fwy pan fo'n ofyniad dilys ar gyfer y swydd yn gwahaniaethu. Er mwyn i bob ymgeisydd posibl deall ei fod yn ofyniad dilys, arfer dda fyddai hysbysebu yn Saesneg ac yn yr iaith ofynnol. Er enghraifft, gall hysbyseb ar gyfer gwerthwr a allai ddenu rhai prynwyr o'r Iseldiroedd ddatgan ei bod hi'n ofynnol i'r ymgeiswyr siarad Iseldireg, ond dylid hysbysebu'r swydd yn Saesneg, neu os dymunir hynny, yn Saesneg ac Iseldireg fel bo pob ymgeisydd yn gwybod am y gofyniad. Fodd bynnag, byddai hysbysebu am gasglwyr ffrwythau yn yr iaith Bwyleg yn unig yn debygol o eithrio pobl sy ddim yn siarad Pwyleg rhag ymgeisio. Nid yw'r gallu i siarad Pwyleg yn debygol o fod yn ofyniad dilys ar gyfer y swydd, felly byddai'r hysbyseb yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon.

7. Pa gamau allaf eu cymryd i osgoi cyhoeddi hysbysebion sy'n gwahaniaethu?

Os ydych yn pryderu am gyfreithlondeb unrhyw hysbyseb, dylech egluro'r rhesymau dros unrhyw ofynion a allai fod o bosib yn gwahaniaethu gyda'r hysbysebwr a sefydlu a ydyn nhw'n dibynnu ar eithriad o'r Ddeddf.

8. Sut i ddelio ag ymholiadau am hysbysebion sy'n gwahaniaethu?

Os ydych yn gyhoeddwr ac yn cael cwynion ynglŷn â hysbysebion sy'n gwahaniaethu, dylid eu hanfon at yr unigolyn cyn gynted â phosib sydd â chyfrifoldeb o fewn y sefydliad i asesu ymholiadau o'r fath. Os na lwyddir i asesu hysbyseb sy'n gwahaniaethu yn gyflym, efallai y bydd y weithred o wahaniaethu eisoes wedi digwydd neu, ar gyfer hysbysiadau am swydd, bod y swydd honno wedi ei llenwi'n barod.

Deddf Cydraddoldeb - Hysbysebu

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol wedi cyhoeddi cyfres o ddogfennau arweiniol yn rhad ac am ddim:

- **Hysbysebu – Arwyddocad cyfraith gydraddoldeb i hysbysebwr a chyhoeddwr**
- **Hysbysebu – Cwestiynau cyffredin ynglŷn â beth sy'n hysbysebu cyfreithlon: ar gyfer swyddi; nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau; a llety**
- **Hysbysebu – Ymholi am hysbyseb sy'n gwahaniaethu**

Gallwch gael rhagor o wybodaeth fanwl hefyd yng **Nghod Ymarfer Cyflogaeth Statudol** neu **God Ymarfer Statudol y Gwasanaethau, Swyddogaethau Cyhoeddus a Sefydliadau** sydd ar gael ar **wefan y Comisiwn**.

Manylion Cyswllt

Mae'r cyhoeddiad hwn ac adnoddau cydraddoldeb a hawliau dynol cysylltiedig ar gael o **wefan y Comisiwn**.

Am gyngor, gwybodaeth neu arweiniad ar faterion cydraddoldeb, gwahaniaethu neu hawliau dynol, cysylltwch ag **EASS**, gwasanaeth annibynnol ac yn rhad ac am ddim.

Ffôn: **0808 800 0082**

Ffôn Testun: **0808 800 0084**

Oriau agor: **09:00 to 20:00 (Dydd Llun i ddydd Gwener)**
10:00 to 14:00 (Dydd Sadwrn)

Drwy'r post: **FREEPOST Equality Advisory Support Service FPN4431**

Anfonwch unrhyw gwestiynau neu sylwadau ynglŷn â'r cyhoeddiad hwn i: **correspondence@equalityhumanrights.com**.

Bydd y Comisiwn yn croesawu eich adborth.

Fformatau amgenach

Mae'r canllaw hwn ar gael fel ffeil PDF o wefan y Comisiwn. Am wybodaeth ar gael cyhoeddiad Comisiwn mewn fformat gwahanol, cysylltwch â: **correspondence@equalityhumanrights.com**.

© 2016 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
Cyhoeddwyd Chwefror 2016

ISBN: 978-1-84206-661-4

© 2016 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
Cyhoeddwyd Chwefror 2016

ISBN: 978-1-84206-661-4