

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Deddf

Cydraddoldeb

2010

Llawlyfr i Gynghorwyr

Cymru a Lloegr



Comisiwn
Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol

Equality and
Human Rights
Commission

Cynnwys

Cyflwyniad		3
Adran A	Nodweddion Gwarchoddedig	5
Adran B	Ymddygiad Anghyfreithlon (a chyfreithlon)	9
Adran C	Cymhwyso cyfraith cydraddoldeb mewn gwahanol sectorau	14
Adran D	Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus	38
Adran E	Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: ei rôl a'i bwerau cyfreithiol	42
Rhestr byrfoddau		44
Nodiadau		45
Cysylltu		46

Cyflwyniad

Nod y llawlyfr hwn yw darparu trosolwg byr o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a bod yn ganllaw i gyfeirio ato. Nid yw'r llawlyfr hwn wedi'i fwriadu i fod yn grynodedb cynhwysfawr o gyfraith cydraddoldeb. Yn lle hynny, anogir cynghorwyr i ddefnyddio'r llawlyfr hwn fel man cychwyn sy'n cynnig cyfarwyddyd ar gyfer darllen ymhellach.

Dylai cynghorwyr gofio na fydd cleient bob tro yn cyflwyno'i broblem fel achos o wahaniaethu, ond serch hynny mae'n bosibl y gallai gyflwyno hawliad dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 sy'n gwarchod rhag ymddygiad sy'n cael ei wahardd mewn perthynas â naw nodwedd warchodedig mewn amrywiaeth o gyd-destunau, sef gwasanaethau, swyddogaethau cyhoeddus, safleoedd, gwaith, addysg a chymdeithasau. Dylai cynghorwyr fod yn ymwybodol, er gwaethaf y rheolau cyffredinol, bod nifer o eithriadau'n berthnasol. Nid yw pob gwahaniaethu'n anghyfreithlon.

Nid yw'r llawlyfr hwn yn berthnasol ond wrth gymhwyso cyfraith cydraddoldeb yng Nghymru a Lloegr. Mae llawlyfr ar wahân ar gyfer yr Alban gan fod y gyfraith mewn ambell faes yn wahanol. Mae'r llawlyfr hwn yn gyfredol, a'r dolenni'n gywir ganol mis **Mawrth 2018**, ond dylai cynghorwyr sicrhau eu bod yn gwirio nad oes unrhyw newidiadau yn y gyfraith a allai fod yn berthnasol i'w hymholiad. Os oes unrhyw ymholiad am gyfraith gwahaniaethu yn codi mewn achos, mae'n bosibl y bydd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (y Comisiwn) yn gallu helpu gyda chyngor ail-haen, hynny yw, cyngor i'r cynghorwr neu'r asiantaeth rheng flaen, yn hytrach nag i'r unigolyn (gweler adran E).

Mae rhagor o wybodaeth ynglŷn â rôl y Comisiwn, a sut y gall cynghorwyr gysylltu â'r tîm cyfreithiol, i'w gweld yn adran E.

Rhestr Wirio i Gynghorwyr

- A yw'r unigolyn wedi dioddef niwed?
- A oes yna unrhyw niwed wedi digwydd oherwydd, neu'n rhannol oherwydd, nodwedd warchoddedig?
- A yw unrhyw wahaniaethu posibl yn destun unrhyw eithriad?
- A ellir cyfiawnhau'r gwahaniaethu?
- Ym mha lys neu dribiwnlys y cyflwynir yr achos, a pha gamau unioni sydd ar gael?
- Beth yw'r terfyn amser, a pha bryd y dechreuodd yr amser hwnnw?

Adran A

Nodweddion gwarchoddedig



Oed

Nid yw Deddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf) yn diffinio grŵp oed; gallai fod yn gul, er enghraifft 18-20, neu'n eang, er enghraifft dan 40 neu dros 18. Gallai fod yn gymharol, er enghraifft 'ieuengach na mi' a gall fod yn oed penodol.

Anabledd (a.6)

Mae anabledd ar rywun os oes ganddo ef neu ganddi hi amhariad corfforol neu amhariad meddwl sydd ag effaith andwyol hirdymor sylweddol ar ei allu/ei gallu i gymryd rhan mewn gweithgareddau arferol bob dydd.

Mae yna nifer o bwyntiau cyffredinol i'w hystyried;

- Mae amhariad corfforol neu amhariad meddwl yn cynnwys amhariad ar y synhwyrau.
- Gall 'effaith sylweddol' olygu rhywbeth mwy na mân amhariad neu amhariad ysgafn.
- Mae 'hirdymor' yn golygu bod yr amhariad wedi para, neu'n debygol o bara o leiaf 12 mis, neu am weddill oes yr unigolyn.
- Nid oes unrhyw restr gynhwysfawr ar gael o weithgareddau bob dydd. Byddai gweithgareddau arferol sy'n gysylltiedig â'r gwaith yn rhan o'r rhestr, ond nid gweithgareddau tra arbenigol yn y gwaith.
- Rydym yn diystyru effeithiau mesurau i drin neu i gywiro'r anabledd, gan gynnwys triniaeth feddygol a defnyddio prosthesis neu gymhorthyn arall.
- Bydd cyflyrau cynyddol yn cael eu trin fel anabledd o'r funud y ceir unrhyw amhariad sy'n effeithio'n andwyol ar allu'r unigolyn i gyflawni gweithgareddau bob dydd, cyhyd ag y bo'r effaith andwyol yn debygol waethygu a dod yn effaith sylweddol yn y dyfodol.
- Enwir rhai cyflyrau fel HIV, canser a sglerosis ymledol yn benodol, hyd yn oed os nad oes unrhyw effeithiau andwyol ar weithgareddau bob dydd.
- Dylid trin anffurfiad difrifol fel sefyllfa sy'n creu effaith andwyol sylweddol ar allu'r unigolyn i wneud gweithgareddau bob dydd.
- Os yw offthalmolegydd yn ardystio bod unigolyn yn ddall, yn rhannol ddall, â nam ar y golwg neu â nam difrifol ar y golwg, ystyrir bod ganddo/ganddi 'anabledd tybiedig'.
- Mae rhai cyflyrau wedi'u heithrio'n benodol, er enghraifft twymyn y gwair (ac eithrio lle mae'n gwaethygu cyflwr arall), tuedd i gam-drin eraill yn gorfforol neu'n rhywiol, tuedd i ddwyn neu i gychwyn tân, voyeuriaeth, caethiwed i alcohol (er y gallai cyflyrau iechyd sy'n codi o gaethiwed i alcohol fod cyfystyr ag anabledd) ac arddangosiaeth.

I weld rhagor o fanylion gweler Atodlen 1, yn ogystal â **Llywodraeth EM (2011), Guidance on matters to be taken into account in determining questions relating to the definition of disability, a Rheoliadau 2010 (Anabledd) Deddf Cydraddoldeb 2010.**

Ailbennu rhywedd (a. 7)

Mae'r nodwedd warchoddedig yma gan unigolyn os yw ef/hi yn bwriadu mynd trwy'r broses neu eisoes wedi mynd trwy'r broses neu ran o broses, at ddibenion ailbennu ei rywedd/ei rhywedd trwy newid priodweddau corfforol neu briodweddau eraill. Mae diffiniad eang ei gwmpas i'r nodwedd yma dan y Ddeddf, gan ei fod yn cyfeirio at broses bersonol o newid o ryw'r unigolyn ar ei (g)enedigaeth i'r rhyw y mae'n ei ffafrio, yn hytrach nag at broses feddygol.

Mae pobl sy'n bwriadu ailbennu eu rhywedd ond sydd heb ddechrau ar y broses neu heb gwblhau'r broses, yn gynwysedig yn y diffiniad, yn ogystal â'r rheiny a fu drwy'r broses yn y gorffennol. Mae'n cynnwys y rheiny sy'n mynd trwy broses ailbennu rhywedd yn feddygol, ond nid yw hyn yn ofyniad pendant.

Priodas a phartneriaeth sifil (a. 8)

Dim ond pobl sy'n briod neu mewn partneriaeth sifil sy'n cael eu gwarchod. Nid yw hyn yn cwmpasu pobl sengl, pobl a gafodd ysgariad, dyweddïon, pobl sy'n cyd-fyw ac ati.

Beichiogrwydd a mamolaeth (a. 17-18)

Mae adran 17 yn berthnasol i achosion y tu allan i'r gwaith pan mae'r cyfnod gwarchoddedig yn cynnwys beichiogrwydd cyfan y ferch, yn ogystal â'r 26 wythnos yn dilyn yr enedigaeth (neu'r farw-enedigaeth ar ôl mwy na 24 wythnos o feichiogrwydd).

Mae 18 yn berthnasol i achosion yn y gwaith pan mae'r cyfnod gwarchoddedig yn dechrau pan fydd y ferch yn beichiogi ac yn gorffen naill ai pythefnos ar ôl diwedd y beichiogrwydd, neu os oes ganddi hawl i seibiant mamolaeth arferol ac ychwanegol, ar ddiwedd y cyfnod hwnnw, neu pan mae hi'n dychwelyd i'r gwaith os yw hynny'n gynt.

Hil (a. 9)

Mae hyn yn cynnwys lliw, cenedligrwydd a tharddiad ethnig neu genedlaethol. Mae Sikhiaid ac Iddewon yn rhan o grŵp ethnig a grŵp crefyddol.

Crefydd neu gred (a. 10)

Mae crefydd yn golygu unrhyw grefydd, yn ogystal â diffyg crefydd. Mae cred yn golygu unrhyw gred crefyddol neu athronyddol ac mae hyn yn cynnwys diffyg cred.

Rhyw (a. 11)

Mae rhyw yn cynnwys cyfeiriadau at ddynion neu at ferched.

Cyfeiriadedd rhywiol (a. 12)

Mae hyn yn golygu cyfeiriadedd unigolyn tuag at bobl o'r un rhyw, y rhyw arall neu'r naill a'r llall. Mae'n ymwneud â theimladau yn ogystal â gweithredoedd, ac ymddangosiadau, megis diwyg, gwisg a bywyd cymdeithasol.

Adran B

Ymddygiad Anghyfreithlon

(a chyfreithlon)

B

Gwahaniaethu uniongyrchol (s. 13)

Mae hyn yn digwydd pan fydd rhywun yn trin rhywun arall mewn modd llai ffafriol nag y maent neu y byddent yn trin eraill oherwydd nodwedd warchoddedig. Mae'r pwyntiau canlynol yn berthnasol:

- Ni ellir cyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol, ac eithrio yn achos gwahaniaethu ar sail oed (gweler cyfiawnhad gwrthrychol isod).
- Mae'n gyfreithlon trin unigolyn anabl yn fwy ffafriol.
- Mae'n cynnwys gwahaniaethu ar sail hil.
- Mae'n cynnwys gwahaniaethu oherwydd cyswllt (er enghraifft os yw'r gwahaniaethu'n digwydd oherwydd bod gan ffrind, partner neu ofalwr y nodwedd hon).
- Mae'n cynnwys gwahaniaethu oherwydd nodweddion gwarchoddedig y tybir sydd gan unigolyn.
- Mae'n cynnwys achosion lle mae'n hysbys nad oes gan yr unigolyn y nodwedd warchoddedig hon, ond ei fod serch hynny'n cael ei drin/ei thrin yn llai ffafriol o'i herwydd.
- Os mai rhyw yw'r nodwedd warchoddedig: ni roddir ystyriaeth i driniaeth arbennig a roddir i ferch oherwydd beichiogrwydd neu roi genedigaeth.
- Mewn achosion y tu allan i'r gwaith, mae trin merched yn llai ffafriol yn cynnwys triniaeth lai ffafriol oherwydd ei bod yn bwydo'i baban ar y fron.

Gwahaniaethu anuniongyrchol (s. 19)

Mae hyn yn digwydd pan ddefnyddir polisi sy'n ymddangosiadol niwtral (darpariaeth, maen prawf neu ymarfer (PCP)):

- sy'n golygu y bydd pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig honno dan anfantais arbennig, neu
- y gall yr unigolyn fod dan yr anfantais honno.

Gellir cyfiawnhau gwahaniaethu anuniongyrchol os yw'n 'ddull cymesur o gyflawni nod cyfreithlon' (gweler cyfiawnhad gwrthrychol isod).

Gwahaniaethu'n codi o anabledd (a. 15)

Mae hyn yn digwydd pan fydd unigolyn anabl yn cael ei drin yn anffafriol, (yn hytrach nag yn llai ffafriol) os yw'r driniaeth hon yn digwydd oherwydd rhywbeth sy'n codi o ganlyniad i anabledd yr unigolyn anabl, ac os na ellir dangos bod y driniaeth hon yn fodd cymesur o gyflawni nod cyfreithlon (gweler cyfiawnhad gwrthrychol isod).

- Nid oes angen cymharydd.
- Nid yw gwahaniaethu wedi digwydd os gellir dangos nad oedd y cyflogwr/y darparwr gwasanaeth yn gwybod, ac ni fyddai disgwyl iddo/iddi wybod, bod yr anabledd ar yr unigolyn anabl.

Methu â gwneud addasiadau

rhesymol (a. 20 a 21)

Mae'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol (a. 20) yn cynnwys tri gofyniad:

1. Lle mae darpariaeth, maen prawf neu ymarfer (PCP) yn golygu bod pobl anabl dan anfantais sylweddol o'u cymharu â'r rheiny nad ydynt yn anabl, cymryd camau rhesymol i osgoi'r anfantais.
2. Lle mae nodwedd ffisegol yn golygu bod pobl anabl dan anfantais sylweddol o'u cymharu â'r rheiny nad ydynt yn anabl, cymryd camau rhesymol i osgoi'r anfantais honno. Mae osgoi'r anfantais yn golygu symud y nodwedd ffisegol, ei haddasu, neu ddarparu modd rhesymol o'i hosgoi.
3. Lle mae methu â darparu cymhorthyn cynorthwyol yn golygu bod pobl anabl dan anfantais sylweddol o'u cymharu â'r rheiny nad ydynt yn anabl, cymryd camau rhesymol i ddarparu'r cymhorthyn hwnnw.
Lle mae'r ddau ofyniad cyntaf yn cynnwys darparu gwybodaeth, mae camau rhesymol yn cynnwys, dan yr amgylchiadau, darparu'r wybodaeth honno ar fformat hawdd ei ddefnyddio.

Nid oes gan yr unigolyn sy'n destun y ddyletswydd yr hawl i ofyn i'r unigolyn anabl dalu costau cydymffurfio â'r ddyletswydd: gweler a. 20 (7).

Mae unigolyn sy'n methu â chydymffurfio â'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol yn gwahaniaethu yn erbyn yr unigolyn anabl (a. 21).

Aflonyddu (a. 26)

Mae tri math o aflonyddu:

1. **Aflonyddu sy'n gysylltiedig â nodwedd warchodedig berthnasol**, sy'n digwydd pan fydd unigolyn yn dechrau ymddwyn mewn ffordd ddieisiau sy'n gysylltiedig â nodwedd warchodedig berthnasol sydd â'r diben neu'r effaith o dramgwyddo urddas rhywun arall neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu dramgwyddus i rywun arall. Mae'r pwyntiau canlynol yn berthnasol:

- Gallai ymddygiad dieisiau gynnwys geiriau llafar neu ysgrifenedig neu gamdriniaeth, delweddaeth, graffiti, ystumiau ac ati.
 - Mae canfyddiad a chyswllt yn gynwysedig.
 - Y nodweddion gwarchodedig perthnasol yw: oed, anabledd, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, rhyw neu gyfeiriadedd rhywiol, nid priodas a phartneriaeth sifil, neu feichiogrwydd neu famolaeth (er y gallai gwahaniaethu uniongyrchol fod yn berthnasol, gweler Nodiadau 2).
 - Mae angen cofio bod nodweddion gwarchodedig ychwanegol yn ogystal â'r eithriadau a restrir uchod yn cael eu heithrio o'r darpariaethau aflonyddu mewn rhai sectorau. Serch hynny, gallai'r ymddygiad fod yn wahaniaethu uniongyrchol. Trafodir hyn ymhellach isod.
 - Wrth asesu effaith yr aflonyddu, ystyriwch ganfyddiad y sawl yr aflonyddwyd arno/arni (prawf goddrychol), yn ogystal â ph'un a yw'n rhesymol i'r ymddygiad gael yr effaith honno (prawf gwrthrychol), ac amgylchiadau eraill yr achos.
2. **Aflonyddu rhywiol** (ymddygiad dieisiau o natur rywiol).
 3. **Triniaeth lai ffafriol** oherwydd bod unigolyn yn ymostwng i neu'n gwrthod ymddygiad dieisiau o natur rywiol, neu sy'n gysylltiedig ag ailbennu rhywedd neu ryw.

Erledigaeth (a. 27)

Mae hyn yn digwydd lle mae unigolyn yn cyflawni gweithred warchodedig, lle y gallai cyflawni gweithred warchodedig, neu fod dan amheuaeth o gyflawni gweithred warchodedig, ac yn destun niwed o ganlyniad i hynny.

Gallai gweithred warchodedig olygu cyflawni unrhyw un o'r canlynol:

- dwyn achos cyfreithiol
- rhoi tystiolaeth
- gwneud cyhuddiad, neu
- wneud unrhyw beth arall at ddibenion y Ddeddf.

Gallai 'niwed' olygu:

- gwrthod darparu gwasanaeth
- terfynu gwasanaeth
- darparu gwasanaeth ar delerau llai ffafriol
- disgyblu neu ddiswyddo rhywun, neu
- wrthod gadael i rywun gael ei fuddiannau.

Cyfiawnhad gwrthrychol

Gall tri math o wahaniaethu gael eu cyfiawnhau yn wrthrychol mewn rhai amgylchiadau: gwahaniaethu uniongyrchol ar sail oed; pob math o wahaniaethu anuniongyrchol; a gwahaniaethu sy'n codi yn sgil anabledd.

Mae gofyn i'r sawl sy'n ceisio cyfiawnhau'r gwahaniaethu ddangos bod yr hyn a wnaeth yn fodd cymesur o gyflawni nod cyfreithlon.

Gallai eich holi eich hun fod yn ddefnyddiol:

- A yw nod y ddarpariaeth, y maen prawf neu'r ymarfer yn gyfreithlon?
- Mewn geiriau eraill, a yw'n gyfreithlon ac yn anwahaniaethol, yn cynrychioli ystyriaeth wrthrychol, go iawn?
- Os felly, a yw'r modd o gyflawni'r nod cyfreithlon yn gymesur?
- A yw'n briodol ac yn angenrheidiol ymhob amgylchiadau?
- O ystyried yr amrywiaeth ymatebion posibl, ai dyma'r dewis lleiaf gwahaniaethol?

Gweithredu positif (a. 158)

Mae gweithredu positif, a gwahaniaethu positif yn wahanol. Mae'r olaf yn anghyfreithlon. Mewn rhai amgylchiadau, mae'r Ddeddf yn caniatáu gweithredu positif gwirfoddol, sy'n ddull cymesur o gyflawni'r nod:

- alluogi neu annog pobl sydd dan anfantais i oresgyn yr anfantais honno.
- diwallu gwahanol anghenion pobl â nodwedd benodol, neu
- alluogi neu annog pobl â nodwedd benodol i gymryd rhan mewn gweithgaredd lle mae'r nifer sy'n gwneud hynny yn arbennig o isel.

Yng nghyd-destun recriwtio, gall cyflogwyr, mewn amgylchiadau sydd wedi'u diffinio'n llym, ddefnyddio mesurau gweithredu positif lle mae angen torri'r ddadl: gweler a. 159.

Adran C

Cymhwyso cyfraith cydraddoldeb

mewn gwahanol sectorau



Gwasanaethau a swyddogaethau

cyhoeddus (Rhan 3)

Trosolwg:

Mae'r rhan hon o'r Ddeddf yn berthnasol i ddarparu gwasanaethau, gan gynnwys nwyddau a chyfleusterau i'r cyhoedd, boed yn y sector preifat, cyhoeddus neu wirfoddol, a boed hynny am dâl neu beidio.

Mae hefyd yn berthnasol i ddarparu gwasanaeth wrth ymarfer swyddogaeth gyhoeddus, neu swyddogaeth sy'n gyhoeddus ei natur, waeth p'un ai awdurdod cyhoeddus ynteu rhywun arall, megis cwmni preifat, sy'n gwneud hynny: gweler a. 31.

Nodweddion gwarchoddedig

Nid yw diogeliadau dan Ran 3 yn berthnasol i briodas a phartneriaeth sifil, nac i oed mewn perthynas ag unigolion dan 18.

Mae darpariaethau aflonyddu'n berthnasol i Ran 3 dim ond mewn perthynas ag: oed (18 a hyn), anabledd, ailbennu rhywedd, hil a rhyw: gweler a. 29 (8). Nid ydynt yn berthnasol i grefydd a chred na chyfeiriadedd rhywiol a beichiogrwydd a mamolaeth, er y gallai'r ymddygiad fod yn wahaniaethu uniongyrchol: gweler a. 212 (5).

Ymddygiad anghyfreithlon

Rhaid i ddarparwr gwasanaeth beidio â gwahaniaethu yn erbyn rhywun na'i erlid mewn perthynas â'r telerau gwasanaeth, trwy ddwyn y gwasanaeth i ben neu drwy wneud yr unigolyn yn destun unrhyw niwed arall. Rhaid i ddarparwr gwasanaeth beidio ag aflonyddu ar rywun sydd yn gofyn am y gwasanaeth neu'n ei ddefnyddio: gweler a. 29.

Addasiadau rhesymol

Mae'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol i bobl anabl yn ddyletswydd rhag-gynllunio yng nghyd-destun gwasanaethau a swyddogaethau cyhoeddus. Mae hyn yn golygu bod yn rhaid i ddarparwr gwasanaeth a chorff sy'n ymarfer swyddogaeth gyhoeddus ystyried sut y byddant yn diwallu anghenion cwsmeriaid a allai fod yn anabl, a chymryd camau rhesymol i sicrhau bod pobl anabl yn gyffredinol yn gallu defnyddio'r gwasanaeth neu'r swyddogaeth gyhoeddus: gweler a. 29 (7). Mae'r ddyletswydd yn cynnwys y cyntaf, yr ail a'r trydydd o'r gofyniadau sydd i'w gweld yn a. 20.

Fodd bynnag, mae gofyniadau'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol yn y cydestun yma wedi'u haddasu'n sylweddol gan Atodlen 2: gweler y Cod Ymarfer Statudol ar Wasanaethau, Swyddogaethau Cyhoeddus a Chymdeithasau, paragraffau 7.7 a 7.12.

Nid oes gofyn i ddarparwr gwasanaeth gymryd unrhyw gamau a fyddai'n newid yn sylfaenol natur y gwasanaeth na natur y grefft neu'r proffesiwn. Nid oes gofyn i gorff sy'n ymarfer swyddogaeth gyhoeddus gymryd unrhyw gam nad oes ganddo'r pŵer i'w gymryd.

Eithriadau

Manylir ar nifer o eithriadau yn Rhan 14 sy'n ymwneud â materion megis diogelwch cenedlaethol, elusennau a chwaraeon.

Mae eithriadau yn a. 197 sy'n ymwneud ag oed, a gweler hefyd Gorchymyn Deddf Cydraddoldeb 2010 (Eithriadau Oed) 2012 (SI 2012/2466), sy'n cynnwys gwyliau sy'n gysylltiedig ag oed a meini prawf oed wrth reoli mewnfudo a gwasanaethau ariannol.

Mae Atodlen 23 yn cynnwys eithriadau pellach i Ran 3. Mae'r eithriadau'n ymwneud â'r canlynol: gwahaniaethu ar sail cenedl, lle mae gofyn gwneud hyn dan y gyfraith, sefydliadau sy'n ymwneud â chrefydd neu gred, a darpariaethau ar gyfer llety cymunol.

Camau unioni a therfynau amser

Byddai hawliad am wahaniaethu dan Ran 3 yn hawliad yn y llys sirol. Chwe mis namyn un diwrnod o ddyddiad y gwahaniaethu honedig yw'r terfyn amser: gweler a. 118 (gweler Nodiadau 1 ynghylch y posibilrwydd o ymestyn y terfyn amser). Gall y llys ganiatáu amrywiaeth o gamau unioni, megis iawndal (gan gynnwys iawndal am anafu teimladau), gwaharddebau a datganiadau.

Yn ogystal â hyn, mae modd defnyddio adolygiad barnwrol i herio gweithredoedd awdurdod cyhoeddus.

Rhybudd

Yn unol â Rheolau Trefniadaeth Sifil mae hawliwr yn y llys sirol i roi rhybudd i'r Comisiwn o ddechrau'r achos ac i ffeilio copi o'r rhybudd hwnnw gyda'r llys. Mae llythyr syml sy'n rhoi enw'r partion, rhif yr hawliad a'r dyddiad y cyflwynwyd yr hawliad yn ddigonol (gweler Nodiadau 3).

Aseswr

Rhaid i'r llys benodi aseswr oni bai fod y barnwr yn fodlon fod yna reswm da dros beidio â gwneud hynny: gweler a. 114 (7) Unigolyn a benodir gan y llys mewn achosion ynglŷn â gwahaniaethu mewn perthynas â rhyw, hil, crefydd a chred a chyfeiriadedd rhywiol yw aseswr. Bydd yn cynorthwyo'r llys yn ystod y gwrandawriad.

Darllen pellach:

EHRC (2011), '**Services, public functions and associations: statutory code of practice**'.

Cludiant (Rhannau 3 a 12)

Trosolwg:

Hawliadau'n ymwneud â defnyddio cerbydau cludiant yw hawliadau gwasanaethau dan Ran 3 fel arfer. Yn ogystal â hyn mae nifer o ddarpariaethau penodol yn ymwneud â chludiant ar gyfer pobl anabl yn Rhan 12 sy'n gymhleth, a dylai cynghorwyr fod yn ymwybodol nad yw'r holl ddarpariaethau mewn grym.

Bydd Rhan 3 (gwasanaethau) yn berthnasol i hawliadau gwahaniaethau dim ond mewn perthynas â rhai cerbydau tir a restrir yn Atodlen 3 (Rhan 9), er enghraifft bws mini, bws, cerbyd llogi/rhentu preifat, cerbyd gwasanaeth cyhoeddus, tacsî, tram, cerbyd achub a cherbydau sy'n gweithio ar system gludiant dywysedig (er enghraifft trenau un-gledren). Nid yw llongau a llongau hofran yn cael eu cynnwys yn y Ddeddf gan nad yw'r rheoliadau dan a. 30 (fel y cyfeirir atynt ym mharagraff 131 Nodiadau Eglurhaol y Llywodraeth) wedi'u deddfu hyd yma, er bod rheoliadau Ewropeaidd yn bodoli sy'n ymwneud â llongau ac awyrennau.

Daeth y darpariaethau sy'n ymwneud â hygyrchedd tacsîs, ym Mhennod 1, aa. 160-167 y Ddeddf, i rym ar 6 Ebrill 2017. Yn unol â'r ddeddf, bydd gofyn i yrwyr tacsîs a cherbydau a logir yn breifat os oes ganddynt gerbydau hygyrch:

- gludo defnyddwyr cadair olwyn yn eu cadeiriau olwyn
- darparu cymorth priodol i ddefnyddwyr cadair olwyn, a
- chodi yr un faint ar ddefnyddwyr cadair olwyn ag y codant ar bobl nad ydynt mewn cadeiriau olwyn.

Bydd gywyr na allant ddarparu cymorth am resymau meddygol yn gallu gwneud cais i'w hawdurdod trwyddedu am gael eu heithrio or gofynion newydd.

Mae'r gofynion hyn yn ategu'r darpariaethau sy'n ymwneud â chludo cŵn cymorth yn aa. 168-173.

Mae darpariaethau'r gwasanaethau yn cynnwys meysydd awyr, gorsafoedd, platfformau a swyddfeydd tocynnau.

Mae Rhan 12 (Pennod 2) yn ymdrin â chludiant i bobl anabl. Dan y rhan hon, Rheoliadau Hygyrchedd Cerbydau Gwasanaethau Cyhoeddus 2000 (fel y'i diwygiwyd) sy'n gyfrifol am gerbydau gwasanaeth cyhoeddus, a Rheoliadau Hygyrchedd Cerbydau Rheilffordd (System Reilffyrdd na ellir ei Rhyngweithredu) 2010 sy'n gyfrifol am drenau.

Nodweddion gwarchoddedig

Nid yw diogeliadau dan Ran 3 yn berthnasol i briodas a phartneriaeth sifil, nac i oed mewn perthynas ag unigolion dan 18.

Mae darpariaethau aflonyddu'n berthnasol i Ran 3 dim ond mewn perthynas ag: oed, anabledd, ailbennu rhywedd, hil a rhyw.

Addasiadau rhesymol

Yn gyffredinol, mae'r cyntaf, yr ail a'r trydydd o ofyniadau'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol yn berthnasol i ddarparwyr gwasanaethau cludiant, fodd bynnag, mae'r ddyletswydd wedi'i chwto'i sylweddol gan Atodlen 2: gweler pennawd Atodlen 2 'darpariaeth arbennig ynglŷn â chludiant'. Er enghraifft, nid yw hi byth yn rhesymol gofyn i ddarparwr gwasanaeth rhestredig newid nodwedd ffisegol, ac eithrio lle caniateir hynny'n benodol.

Eithriadau

Mae teithio mewn awyren wedi'i eithrio rhag y darpariaethau sy'n ymwneud â gwahaniaethu uniongyrchol ar sail anabledd, gwahaniaethu anuniongyrchol, a methu â gwneud addasiadau rhesymol: gweler Atodlen 3, Rhan 9. Daeth y Rheoliadau Hedfan Sifil (Mynediad i Deithio mewn Awyren i Bobl Anabl a Chyfyngiadau Symudedd) 2014 i rym ar 1 Rhagfyr 2014 gan ddisodli'r drefn gorfodi droseddol â threfn sifil.

Camau unioni a therfynau amser

Byddai hawliad am wahaniaethu anghyfreithlon dan Rannau 3 a 12 yn hawliad yn y llys sirol. **Chwe mis** namyn un diwrnod o ddyddiad y gwahaniaethu honedig yw'r terfyn amser: gweler a. 118 a Nodiadau 1 ynghylch posibilrwydd o ymestyn y terfyn amser. Gall y llys ganiatáu amrywiaeth o gamau unioni, megis iawndal (gan gynnwys iawndal am anafu teimladau), gwaharddebau a datganiadau.

Sylwch nad yw'r llysoedd yn gallu dyfarnu iawndal am anafu teimladau oherwydd gwahaniaethu yn achos teithio mewn awyren a ddigwyddodd rhywdro rhwng mynd ar yr awyren a dod oddi arni.

Yr Awdurdod Hedfan Sifil, sydd ag amrywiaeth o bwerau, sy'n gyfrifol am orfodi Rheoliadau Hedfan Sifil.

Lle mae rheoliadau hygyrchedd mewn grym, er enghraifft rheoliadau hygyrchedd cerbyd gwasanaeth cyhoeddus (PSV) a hygyrchedd rheilffordd, byddai torri'r rheoliadau yn drosedd.

Gweler Rhan 3 uchod ynglŷn â chyflwyno rhybudd i'r Comisiwn a'r aseswyr.

Darllen pellach:

EHRC (2015), 'Your passport to a smooth journey: top tips for disabled and less mobile air passengers'.

Safleoedd (Rhan 4)

Trosolwg:

Mae'r rhan hon o'r Ddeddf yn berthnasol i waredu a rheoli'r safle.

Mae safle yn cynnwys eiddo cyfan neu ran ohono, ac eithrio safle sydd ar osod am gyfnod byr, er enghraifft ar gyfer gwyliau, a safle a ddarperir wrth ymarfer swyddogaeth gyhoeddus, er enghraifft cell yn y ddalfa neu wely mewn ward ysbyty, gan fod Rhan 3 yn eu cynnwys: gweler a. 32.

Mae'n cynnwys y bobl y mae gofyn iddynt roi caniatâd i waredu'r safle, yn ogystal â'r rheiny sy'n rheoli'r safle, er enghraifft asiantaethau rheoli eiddo, asiantaethau tai a chymdeithasau tai: gweler aa. 34-35.

Gallai 'gwaredu' gynnwys gwerthu, gosod, is-osod neu roi hawl i rywun feddiannu'r safle: gweler a. 38.

Nodweddion gwarchoddedig

Nid yw Rhan 4 yn berthnasol i nodweddion gwarchoddedig oed neu briodas a phartneriaeth sifil.

Mae darpariaethau aflonyddu'n berthnasol dim ond mewn perthynas ag: anabledd, ailbennu rhywedd, hil a rhyw: gweler a. 33 (6) ac a.26.

Ymddygiad anghyfreithlon

Rhaid i rywun sydd â'r hawl i waredu safle beidio â gwahaniaethu yn erbyn nac erlid unigolyn arall, er enghraifft trwy gynnig y safle ar delerau llai ffafriol, trwy wrthod gosod neu werthu'r safle neu trwy drin yr unigolyn yn llai ffafriol. Mae aflonyddu hefyd yn anghyfreithlon: gweler a. 33.

Addasiadau rhesymol

Mae'r cyntaf a'r trydydd o ofyniadau'r ddyletswydd, fel y maent i'w gweld yn a. 20, yn berthnasol i reolwr safle ar osod a rheolwr safle sydd ar gael i'w osod: gweler a. 36 ac Atodlen 4. Yng nghyd-destun safleoedd, nid yw'r ddyletswydd yn rhag-gynllunio ac

mae'n rhaid i'r rheolwr yn gyntaf dderbyn cais gan neu ar ran tenant neu unigolyn sy'n ystyried meddiannu'r safle.

Nid yw'r darpariaethau yn a. 36 ynghylch addasiadau i rannau cymunedol mewn grym, felly nid oes dyletswydd ar reolwr i wneud addasiadau i nodweddion ffisegol rhannau cymunedol yng Nghymru a Lloegr.

Nodweddion ffisegol

Nid yw ail ofyniad y ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol yn berthnasol yn y cyd-destun yma ac nid oes gofyniad i'r rheolwyr gymryd unrhyw gamau i symud neu newid unrhyw nodwedd gorfforol. Fodd bynnag, nid yw arwyddion, hysbysiadau, tapiau a dolenni drysau a systemau mynedfa yn cael eu hystyried yn nodweddion ffisegol, felly byddai'r ddyletswydd i wneud addasiadau'n berthnasol i'r rhain. Gweler Atodlen 4, paragraff 2 (9).

Safbwynt y Comisiwn yw bod y ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol yn cynnwys gwneud addasiadau rhesymol i dymor prydles sy'n gwahardd newidiadau, er mwyn galluogi unigolyn anabl i wneud gwelliant sy'n gysylltiedig â'i anabledd. Fodd bynnag ar adeg ysgrifennu'r Llawlyfr, nid oes unrhyw achos wedi'i benderfynu ar y pwynt yma. Dylai cynghorwyr gysylltu â'r adran Cymorth Cynghorwyr y Comisiwn i gael rhagor o wybodaeth. Gweler adran E isod i gael y manylion cysylltu.

Gwelliannau i anheddau

Lle nad yw tenantiaeth yn denantiaeth warchodedig, statudol neu ddiogel, a'r brydles yn caniatáu i'r tenant wneud gwelliannau gyda chaniatâd y landlord, gall tenant neu feddiannwr anabl wneud cais i'r landlord am ganiatâd i wneud gwelliant sy'n gysylltiedig â'i anabledd (hynny yw, un sy'n debygol o wella mwynhad yr unigolyn anabl o'r safle). Rhaid i'r unigolyn anabl fwriadu meddiannu'r annedd fel ei unig neu ei brif gartref.

Lle y gwna'r tenant gais ysgrifenedig, os yw'r landlord yn rhoi'i ganiatâd, gallai ef/hi atodi amodau rhesymol; os na cheir caniatâd, mae rhaid i'r landlord roi rhesymau ysgrifenedig am wrthod caniatâd. Y landlord sydd i ddangos bod amod sydd wedi'i atodi yn rhesymol neu na wrthododd ganiatâd yn afresymol. Caiff methiant y tenant i gydymffurfio ag amod rhesymol ei drin fel achos o dorri ymrwymiad y denantiaeth: gweler Rhan 13 a. 190 ac Atodlen 2.

Tybir bod caniatâd yn cael ei wrthod yn afresymol os yw'r landlord yn gwrthod neu'n methu â rhoi caniatâd o fewn cyfnod rhesymol. Caiff atodi amod afresymol ei drin fel gwrthod caniatâd, ac os gwrthodir caniatâd yn afresymol, rhaid tybio fod caniatâd wedi'i roi.

Mae tenantiaid gwarchodedig, statudol a diogel yn mwynhau hawliau tebyg dan Ddeddfau Tai 1980 a 1985: gweler Rhan 13 a. 190.

Eithriadau

Mae Atodlen 5 yn darparu amrywiol eithriadau mewn perthynas â gwaredu'r safle, er enghraifft, gwaredu'r safle'n breifat gan berchen-feddiannydd nad yw'n defnyddio asiant gwerthu tai, a safleoedd bychain gydag ardaloedd cymunol sydd wedi'u rhan-feddiannu. Mae Atodlen 23 yn cynnwys eithriadau pellach i Ran 4. Mae'r eithriadau hyn yn ymwneud â'r canlynol: gwahaniaethu ar sail cenedl, lle mae gofyniad statudol neu weithredol i wneud hynny, sefydliadau sy'n ymwneud â chrefydd neu gred, a darpariaethau ar gyfer llety cymunol.

Camau unioni a therfynau amser

Byddai hawliad am wahaniaethu anghyfreithlon dan Ran 4 yn hawliad yn y llys sirol. **Chwe mis** namyn un diwrnod yw'r dyddiad terfyn: gweler a. 118. Gall y llys ganiatáu amrywiaeth o gamau unioni, megis iawndal (gan gynnwys iawndal am anafu teimladau), gwaharddebau a datganiadau. Gweler Rhan 3 uchod ynglŷn â chyflwyno rhybudd i'r Comisiwn a'r aseswyr.

Byddai achos sifil ynglŷn â gwelliannau i anheddau'n berthnasol yn y llys sirol. Nid yw adran 118 y Ddeddf Cydraddoldeb yn manylu ar derfyn amser. Mae hawliad o'r fath yn debygol o fod yn gymhleth, a dylid ceisio cyngor arbenigol yn brydlon, y tu hwnt i gwmpas y llawlyfr yma, wrth drin hawliad o'r fath.

Gwaith (Rhan 5)

Trosolwg:

Mae Rhan 5 y Ddeddf yn gwarchod rhag gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth yng nghyd-destun gwaith, sy'n cynnwys pob cam, o hysbysebu'r swydd, recriwtio a dethol, i gyflogaeth ac ôl-gyflogaeth yn ogystal â chynlluniau pensiwn galwedigaethol, hyfforddiant cyflogaeth a chyflog cyfartal.

Mae darpariaethau hefyd sy'n mynd i'r afael â dyletswyddau cyflogi darparwyr gwasanaeth a sefydliadau masnach, ac ymrwymïadau awdurdodau lleol mewn perthynas â chynghorwyr yn cyflawni eu dyletswyddau: gweler aa. 55-59. Mae cyrff cymwysterau hefyd wedi'u cynnwys (gweler a. 53), a diffinnir hwy fel awdurdodau neu gyrff sy'n gallu cyflwyno awdurdodiad, cymhwyster, cydnabyddiaeth, cofrestriad, ymaelodiad, cymeradwyaeth neu ardystiad ar gyfer proffesiwn neu grefft benodol. Gweler y darpariaethau ar wahân ar gyfer Cyrff Cymwysterau Cyffredinol dan Ran 6 (addysg).

Yn yr un modd, mae gweithwyr nad ydynt yn 'gyflogeion', er enghraifft gweithwyr dan gontract, heddwesion, bar-gyfreithwyr, partneriaid, aelodau o bartneriaethau atebolrwydd cyfyngedig a deiliaid swyddi personol a chyhoeddus, wedi'u gwarchod yn arbennig yn y Ddeddf: gweler aa. 41-52. Fodd bynnag, bydd ambell swydd wedi'i heithrio, er enghraifft swydd yn Nhŷ'r Cyffredin a Thry'r Arglwyddi: gweler Atodlen 6.

Nid yw gwirfoddolwyr wedi'u gwarchod gan y darpariaethau cyflogaeth.

Mae sefyllfa interniaid yn llai eglur, a byddai'n dibynnu ar ffeithiau ac amgylchiadau'r trefniadau contractio.

Mae'n cynnwys aelodau o'r lluoedd arfog, ond nid mewn perthynas ag oed ac anabled. Gallai gofyniad gwasanaeth yn y lluoedd arfog fod rhywun yn ddyn, neu nad yw'n berson drawsrywiol fod yn gyfreithlon os gellir ei gyfiawnhau fel modd cymesur o sicrhau effeithiolrwydd wrth ymladd: gweler Atodlen 9 (4).

Nodweddion gwarchoddedig

Mae Rhan 5 yn cynnwys yr holl nodweddion gwarchoddedig, ond cofiwch:

- Mae a. 18 yn cyflwyno darpariaethau ychwanegol ar gyfer beichiogrwydd a mamolaeth yn y gwaith, gan gynnwys triniaeth anffafriol oherwydd y beichiogrwydd, oherwydd salwch sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd, oherwydd bod merch ar gyfnod gorfodol o absenoldeb mamolaeth neu am reswm sy'n gysylltiedig ag arfer yr hawl i absenoldeb mamolaeth arferol neu ychwanegol.
- Gallai gweithiwr sy'n cael ei drin yn llai ffafriol oherwydd ei gysylltiad â merch feichiog hefyd hawlio.
- Mae darpariaethau ychwanegol ar gyfer absenoldeb o'r gwaith oherwydd ailbennu rhywedd: gweler a. 16.
- Nid yw gwahaniaethu uniongyrchol ar sail priodas neu bartneriaeth sifil, yng nghydestun gwaith, yn berthnasol i gyswllt a chanfyddiad: gweler a. 13 (4).

Ymddygiad anghyfreithlon

Rhaid i gyflogwr beidio â gwahaniaethu yn erbyn, nac erlid ymgeisydd am swydd neu weithiwr: gweler a.39 (1)-(4).

- Mae hyn yn berthnasol i ymgeiswyr am swyddi o ran y trefniadau ar gyfer penderfynu pwy i'w benodi i'r swydd, telerau'r cynnig, a lle nad yw ymgeisydd yn cael cynnig o waith.
- Mae hyn yn berthnasol i weithwyr o ran eu hamodau cyflogaeth, cyfleoedd ar gyfer dyrchafiad, trosglwyddo, derbyn hyfforddiant, derbyn buddiant, cyfleusterau a gwasanaethau, diswyddo neu unrhyw niwed arall.

Rhaid i gyflogwr beidio ag aflonyddu ar ymgeisydd swydd na gweithiwr.

Addasiadau rhesymol

Mae'n ddyletswydd ar gyflogwyr i wneud addasiadau rhesymol: gweler a. 39 (5). Mae'r cyntaf, yr ail a'r trydydd o'r gofynion yn berthnasol fel y nodir yn a. 20 y Ddeddf, yn amodol ar Atodlen 8. Mae'r ddyletswydd yn dechrau os yw'r cyflogwr:

- yn gwybod neu y gellid yn rhesymol ddisgwyl iddo wybod bod unigolyn anabl yn gwneud cais am y swydd, neu y gallai wneud hynny, neu
- yn gwybod neu y gellid yn rhesymol ddisgwyl iddo wybod fod gan weithiwr anabled a'i fod yn debygol o fod dan anfantais sylweddol.

Lle nad yw'r cyflogwr yn gwybod, rhaid iddo/iddi gymryd camau rhesymol i ddarganfod a oes angen addasiad rhesymol ar weithiwr neu ymgeisydd. Fodd bynnag, mae'n rhaid trin ymholiadau mewn dull sensitif. Mae gwaharddiad ar **ymholiadau iechyd cyn-gyflogi**: gweler a. 60.

Eithriadau

Mae nifer o eithriadau yn berthnasol i faterion fel gofynion galwedigaethol, taliadau heb eu contractio i ferched ar absenoldeb mamolaeth, buddion gan ddibynnu ar statws priodasol, ac yn y blaen: gweler Atodlen 9, ac yn achos eithriadau sy'n gysylltiedig ag oed yn benodol, Atodlen 9, Rhan 2.

Mae Atodlen 23 yn cynnwys eithriadau pellach i Ran 5. Mae'r eithriadau'n ymwneud â'r canlynol: gwahaniaethu ar sail cenedl, lle mae gofyniad statudol neu weithredol i wneud hynny, darpariaethau ar gyfer llety cymunol a hyfforddiant sy'n cael ei ddarparu i breswylwyr nad ydynt yn deillio o'r Ardal Economaidd Ewropeaidd.

Cyflog cyfartal

Mae'r ddeddf yn rhoi'r hawl i ddynion a merched gael eu talu'n gyfartal am waith cyfartal: gweler 64-66. Mae'r Ddeddf hefyd yn gwneud cymalau cyfrinachedd am dâl yn rhai na ellir eu gorfodi: gweler a. 77; ac mae'n sicrhau cydraddoldeb o ran tâl mamolaeth: gweler aa. 73-75.

Hysbysu ynglŷn â'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

Y gwahaniaeth rhwng tâl cyfartalog dynion a thâl cyfartalog merched yn y gweithlu yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae'n wahanol i dâl cyfartal, sy'n golygu bod yn rhaid i chi dalu dynion a merched yr un tâl am waith sy'n gyfartal neu'n debyg.

Rhaid i gyflogwyr â 250 o weithwyr neu fwy gyhoeddi'r data ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau bob blwyddyn, yn ogystal â gosod datganiad ysgrifenedig ar eu gwefan gyhoeddus.

- Cymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau o ran cyflog fesul awr
- Canolrif y bwlch cyflog rhwng y rhywiau o ran cyflog fesul awr

- Cymedr bonws y bwllch cyflog rhwng y rhywiau o ran cyflog fesul awr
- Canolrif bonws y bwllch cyflog rhwng y rhywiau o ran cyflog fesul awr
- Cyfran y dynion a'r merched sy'n derbyn taliad bonws, a
- Chyfran y dynion a'r merched ymhob chwarterel cyflog

Ni all unigolion orfodi'u cyflogwr i gydymffurfio â'r gofynion i hysbysu ynglŷn â'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau (dim ond y Comisiwn sy'n gallu gorfodi hyn, gweler adran E).

I wybod am y ddeddfwriaeth berthnasol a chanllawiau Acas, darllenwch y Nodiadau. Gallwch weld y wybodaeth y mae sefydliadau wedi'i chyhoeddi ar y Gwasanaeth Gweld Bwllch Cyflog rhwng y Rhywiau, ar wefan Gov.uk.

Pensiynau galwedigaethol

Mae cynllun pensiwn galwedigaethol yn cynnwys rheol dim gwahaniaethu, sy'n golygu na chaiff unigolyn cyfrifol wahaniaethu yn erbyn rhywun arall wrth gyflawni unrhyw swyddogaeth mewn perthynas â'r cynllun, a rhaid iddo beidio ag aflonyddu nac erlid unrhyw un mewn perthynas â'r cynllun, yn amodol ar eithriadau a chyfyngiadau: gweler a: 61.

Camau unioni a therfynau amser

Mae gan y tribiwnlys cyflogaeth yr awdurdodaeth i ystyried cwyn o dan Ran 5. Gall y tribiwnlys ddarparu nifer o gamau unioni dan gyfraith cydraddoldeb:

- gwneud datganiad ynghylch hawliau'r achwynwr a'r atebwr
- gorchymyn yr atebwr i dalu iawndal (gan gynnwys iawndal am anafu teimladau) i'r achwynwr, a/neu
- llunio argymhelliad priodol

Thri mis namyn diwrnod yw'r terfyn amser fel arfer: gweler Rhan 9, Pennod 3, (gweler Nodiadau 1 ynghylch y posibilrwydd o ymestyn y terfyn amser) yn ogystal â'r gwahanol reolau ar gyfer aelodau o'r lluoedd arfog.

6 mis namyn un diwrnod o ddiwedd y gyflogaeth yw'r terfyn amser fel arfer mewn triwlynys cyflogaeth am hawliad cyflog cyfartal. Mewn rhai amgylchiadau, gellir ymestyn y terfyn amser hwnnw i 6 mlynedd a dwyn achos yn y llys sifil. Mae hawliadau o'r fath yn debygol o fod yn gymhleth a dylid ceisio cyngor arbenigol.

Dylai ymgynghorwyr hefyd fod yn ymwybodol o rôl Acas mewn cymodi cynnar gorfodol.

Darllen pellach:

EHRC (2011), '**Employment: statutory code of practice**' and EHRC (2011), '**Equal pay: statutory code of practice**'.

Addysg (Rhan 6)

Pennod 1: Ysgolion

Trosolwg:

Mae gan gyrff cyfrifol ddyletswyddau o dan y Ddeddf mewn perthynas â'r ysgolion y maent yn eu rheoli. Yng Nghymru a Lloegr, yr awdurdod addysg yw'r corff sy'n gyfrifol am ysgol neu feithrinfa gyhoeddus. Yr awdurdod lleol neu'r corff llywodraethu yw'r corff sy' gyfrifol am ysgol y mae'r awdurdod lleol yn ei chynnal. Y corff sy'n gyfrifol am y mathau o ysgol a restrir isod yw'r perchennog:

- academi darpariaeth amgen nad yw'n ysgol sy'n sefydliad addysgol annibynnol academi
- sefydliad addysgol annibynnol (ac eithrio ysgol arbennig), ac
- ysgol arbennig nad yw'r awdurdod lleol yn ei chynnal.

Byddai'r dyletswyddau o ran meithrinfeydd preifat yn dod o dan Ran 3.

Ymddygiad anghyfreithlon

Rhaid i gorff cyfrifol beidio â gwahaniaethu yn erbyn ymgeisydd neu ddisgybl, na'i erlid, ynghylch derbyniadau, darparu addysg, mynediad at fuddiannau, cyfleusterau a gwasanaethau neu waharddiadau, na'u niweidio mewn unrhyw ffordd arall. Yn ogystal â hyn, rhaid i gorff cyfrifol beidio ag aflonyddu ar ymgeisydd neu ddisgybl. O ran erlid disgyblion, gweler y darpariaethau ynghylch ymddygiad rhieni a brodyr a chworydd dan a. 86.

Addasiadau rhesymol

Mae'r gofyniad cyntaf a'r trydydd dan y ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol yn berthnasol i'r corff cyfrifol (gweler adran B uchod ac a. 85 (6) ac Atodlen 13). Nid yw'r ddyletswydd i addasu nodweddion ffisegol yn berthnasol, ond mae'n ddyletswydd ar ysgolion i gynhyrchu cynlluniau hygyrchedd ac ar awdurdodau lleol i gynhyrchu strategaethau hygyrchedd, i wella cyfranogiad, mynediad ffisegol a rhannu gwybodaeth i ddisgyblion anabl, dros gyfnod penodedig o amser fel arfer. Mae'r ddyletswydd addasiadau rhesymol yn un y gellir rhag-gynllunio ar ei chyfer yn y cyd-destun yma.

Mae cyrff cymwysterau yng Nghymru a Lloegr (fel maent wedi'u rhagnodi gan Weinidog y Goron neu Weinidogion Cymru) wedi manylu ar rai addasiadau na ddylid eu gwneud, a allai fod yn berthnasol yn y cyd-destun yma: gweler pennod 3 isod.

Eithriadau

Mae eithriadau i Ran 6 (Pennod 1) i'w gweld yn Atodlen 11. Mae ysgolion unrhyw, yn arbennig, yn gyfreithlon, felly hefyd trefniadau lletya unrhyw. Caniateir i ysgolion sefydledig neu wirfoddol (ac eithrio os ydynt yn academiâu darpariaeth amgen os ydynt wedi'u rhestru yng nghofrestru ysgolion annibynnol Lloegr neu Gymru (ac os oes cofnod bod ganddynt ethos crefyddol), fynegi dewis i dderbyn aelodau o'u henwad hwy wrth benderfynu pwy sy'n cael ei dderbyn i'r ysgol, ac mae'r eithriadau hefyd yn ymwneud â'u haddoliad a'u defodau crefyddol.

Mae Atodlen 23 yn cynnwys eithriadau pellach i Ran 6. Mae'r eithriadau hyn yn ymwneud â'r canlynol: gwahaniaethu ar sail cenedl, lle mae gofyniad statudol neu weithredol i wneud hynny, a darparu ar gyfer llety cymunol.

Camau unioni a therfynau amser

Byddai hawliad am wahaniaethu anghyfreithlon dan Ran 6 (ac eithrio achosion anabledd) yn hawliad yn y llys sirol. **Chwe mis** namyn un diwrnod o ddyddiad y gwahaniaethu honedig yw'r terfyn amser. Gall y llys ganiatáu amrywiaeth o gamau unioni, megis datganiad, niwed (gan gynnwys iawndal am anafu teimladau), a gwaharddebau. Gweler Rhan 3 uchod ar aseswyr.

Gwneir hawliadau gwahaniaethu ar sail anabledd dan Ran 6 yn Lloegr i'r Tribiwnlys Haen gyntaf (Anghenion Addysgol Arbennig ac Anabledd) ac yng Nghymru i Dribiwnlys Anghenion Addysgol Arbennig Cymru.

Chwe mis namyn un diwrnod o ddyddiad y gwahaniaethu honedig yw'r terfyn amser.

Mae gan y tribiwnlysoedd hyn amrywiaeth o gamau unioni, gan gynnwys gorchymyn llythyr ymddiheuro, newid polisi a gweithdrefnau, neu unrhyw orchymyn y mae'n ei ystyried sy'n rhesymol yn holl amgylchiadau'r achos, gyda golwg ar osgoi'r angen am effaith andwyol neu ei leihau. **Ni allant ddyfarnu iawndal.** Gweler Atodlen 17, Rhan 2 ar gyfer materion gweithdrefnol.

Darllen pellach:

EHRC (2014), 'Technical guidance for schools in England' and EHRC (2015), 'Reasonable adjustments for disabled pupils in England'

EHRC (2014), 'Yr hyn y mae cyfraith cydraddoldeb yn ei olygu i chi fel darparwr addysg yng Nghymru: Ysgolion'

C

Pennod 2: Addysg bellach ac uwch

Trosolwg:

Mae gan gyrff cyfrifol ddyletswyddau dan y Ddeddf mewn perthynas â'r sefydliadau y maent yn eu rheoli:

- Y corff llywodraethu yw'r corff cyfrifol mewn prifysgol, neu unrhyw sefydliad arall yn y sector addysg bellach neu uwch.
- Y perchennog yw corff cyfrifol academi i fyfyrwyr 16 i 19 oed
- Yr awdurdod lleol yw'r corff cyfrifol am gwrs addysg bellach neu uwch sy'n cael ei sicrhau gan awdurdod lleol. Y corff llywodraethu yw'r corff cyfrifol am gwrs addysg sy'n cael ei ddarparu gan gorff llywodraethu ysgol a gynhelir, o dan adran 80 Deddf Safonau a Fframwaith Ysgolion 1998.
- Yr awdurdod lleol yw'r corff cyfrifol am gwrs addysg bellach neu uwch sy'n darparu cyfleuster hamdden neu hyfforddiant yng Nghymru a Lloegr.

C

Nodweddion gwarchoddedig

Nid yw'r bennod hon yn berthnasol i briodas a phartneriaethau sifil.

Nid yw'r darpariaethau ar aflonyddu'n berthnasol ond i nodweddion oed, anabledd, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

Ymddygiad anghyfreithlon

Rhaid i gorff cyfrifol beidio â gwahaniaethu yn erbyn ymgeisydd neu ddisgybl, na'i erlid, ynghylch derbyniadau, gwaharddiadau, darparu addysg, mynediad at fuddiannau, cyfleusterau a gwasanaethau, na'u niweidio mewn unrhyw ffordd arall: gweler a. 91.

Rhaid i gorff cyfrifol beidio ag aflonyddu ar ymgeisydd neu ddisgybl. Yn achos darpariaethau sy'n ymwneud â gwahaniaethu, aflonyddu neu erlid cyn-fyfywyr: gweler a. 108.

Addasiadau rhesymol

Mae'r gofynion cyntaf, yr ail a'r trydydd o'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol yn berthnasol i'r corff cyfrifol o ran aa. 91 (9), 92 (6), 93 (6) ac Atodlen 13.

Eithriadau

Mae eithriadau i Ran 6 (Pennod 2) a geir yn atodlen 12, ar gyfer materion megis sefydliadau un-rhyw, sefydliadau ag ethos crefyddol, gofynion galwedigaethol, buddiannau yn dibynnu ar statws priodasol a gofal plant.

Mae Atodlen 23 yn cynnwys eithriadau pellach i Ran 6. Mae'r eithriadau hyn yn ymwneud â'r canlynol: gwahaniaethu ar sail cenedl, lle mae gofyniad statudol neu weithredol i wneud hynny, a darparu ar gyfer llety cymunol.

Camau unioni a therfynau amser

Byddai hawliad am wahaniaethu anghyfreithlon dan Ran 6 Pennod 2 yn hawliad yn y llys sirol. **Chwe mis** namyn un diwrnod o ddyddiad y gwahaniaethu honedig yw'r terfyn amser (er, gweler Nodiadau 1 ynghylch y posibilrwydd o ymestyn y terfyn amser). Gall y llys ganiatáu amrywiaeth o gamau unioni, megis datganiad, niwed (gan gynnwys iawndal am anafu teimladau), a gwaharddebau. Gweler Rhan 3 uchod ynglŷn â hysbysu'r Comisiwn am ddechrau hawliad ac aseswyr.

Darllen pellach:

EHRC (2014), 'Technical guidance on further and higher education'.

Pennod 3: Cyrff

cymwysterau cyffredinol

Trosolwg:

Mae'r rhan hon o'r Ddeddf yn gosod dyletswyddau ar gyrff cymwysterau cyffredinol (dyma'r cyrff sy'n cyflwyno cymwysterau megis TGAU, Safon uwch, a BTEC ymhlith eraill): gweler a: 96.

Nodweddion gwarchoddedig

Nid yw'r bennod hon yn berthnasol i briodas a phartneriaethau sifil.

Nid yw'r darpariaethau ar aflonyddu felly'n berthnasol ond i nodweddion oed, anabledd, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

Ymddygiad anghyfreithlon

Rhaid i gorff dyfarnu cymwysterau beidio â gwahaniaethu yn eu herbyn na'u herlid o ran: cyflwyno cymhwyster, amrywio'r telerau ar gyfer cyflwyno'r cymhwyster hwnnw, neu ei dynnu'n ôl neu niweidio'r unigolyn mewn unrhyw ffordd arall. Rhaid i gorff cyfrifol beidio ag aflonyddu ar unigolyn sydd â chymhwyster neu sy'n gwneud cais amdano: gweler a.96.

Addasiadau rhesymol

Mae'r gofynion cyntaf, yr ail a'r trydydd o'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol yn berthnasol i'r corff cyfrifol: aa 96 (6) ac Atodlen 13.

Eithriadau

Gall y rheoleiddiwr priodol fanylu ar eithriadau i'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol dan rai amgylchiadau penodol o ran a. 96 (7) - (11).

Yn Lloegr, Ofqual yw'r rheoleiddiwr priodol ac yng Nghymru, Cymwysterau Cymru yw'r rheoleiddiwr priodol. Mae'r ddau sefydliad yn cydweithio ar gymwysterau sy'n cael eu dyfarnu yn y ddwy awdurdodaeth, er enghraifft TGAU.

Camau unioni a therfynau amser

Byddai hawliad am wahaniaethu dan Ran 6 Pennod 3 yn hawliad yn y llys sirol. **Chwemis** namyn un diwrnod o ddyddiad y gwahaniaethu honedig yw'r terfyn amser (gweler Nodiadau 1 ynghylch y posibilrwydd o ymestyn y terfyn amser). Gall y llys ganiatáu amrywiaeth o gamau unioni, megis datganiad, niwed (gan gynnwys iawndal am anafu teimladau), a gwaharddebau. Gweler Rhan 3 uchod ar hysbysu'r Comisiwn am hawliad ac aseswyr.

Os yw'r gŵyn yn ymwneud ag eithriadau'r rheoleiddwyr, bydd yn cael ei herio trwy adolygiad barnwrol.

Darllen pellach:

EHRC (2014), 'Technical guidance on further and higher education'

Addysg (Rhan 7)

Trosolwg:

Mae'r rhan hon o'r Ddeddf yn cyflwyno dyletswyddau i gymdeithasau o bobl lle mae 25 neu fwy o aelodau, lle mae'r derbyniadau'n cael eu rheoli gan reolau'r gymdeithas ac mae proses dethol ar waith, a'r gymdeithas heb fod yn undeb llafur na'n sefydliad proffesiynol, a fyddai'n dod dan Ran 5: gweler a. 107 ac a. 57.

Nodweddion gwarchoddedig

Nid yw'r rhan hon o'r Ddeddf yn berthnasol i briodas a phartneriaethau sifil.

Nid yw'r darpariaethau ar aflonyddu yn berthnasol ond i nodweddion oed, anabledd, ailbennu rhywedd, hil a rhyw: gweler a. 103 a s. 26.

Ymddygiad anghyfreithlon

Rhaid i gymdeithas beidio â gwahaniaethu yn erbyn nac erlid ymgeisydd, aelod cyswllt neu aelod mewn perthynas â materion megis aelodaeth, caniatáu mynediad i gyfleuster neu fuddiant, telerau aelodaeth, hawl aelodau cyswllt neu unrhyw niwed arall: gweler a. 101.

Rhaid i gymdeithas beidio ag aflonyddu ar aelod, ymgeisydd na chymdeithasiad.

Mae darpariaethau pellach o ran gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth gwesteion, yn a. 102.

Addasiadau rhesymol

Mae dyletswydd rhag-gynllunio ar gymdeithasau i wneud addasiadau rhesymol sy'n cynnwys y cyntaf, yr ail a'r trydydd o'r gofynion: gweler a. 103 ac Atodlen 15. Esbonnir y ddyletswydd yn fanylach yn Atodlen 15: gweler paragraff 7.8 y cod ymarfer.

Eithriadau

Mae darpariaethau arbennig ynghylch camau gweithredu positif o ran dethol ymgeiswyr pleidiau gwleidyddol, o ran a. 104. Mae Atodlen 16 yn cynnwys eithriadau sy'n ymwneud â materion megis iechyd a diogelwch, ac mae'n ei gwneud yn eglur bod sefydliadau un-nodwedd yn cael eu caniatáu. Darlener Atodlen 23 i weld yr eithriadau ar gyfer sefydliadau sy'n ymwneud â chrefydd a chred a lletyau cymunol.

Camau unioni a therfynau amser

Byddai hawliad am wahaniaethu anghyfreithlon dan Ran 7 yn hawliad yn y llys sirol. **Chwe mis** namyn un diwrnod o ddyddiad y gwahaniaethu honedig yw'r terfyn amser: gweler a. 114 (a gweler Nodiadau 1 ynghylch posibilrwydd o ymestyn y terfyn amser). Gweler Rhan 3 uchod ar hysbysu'r Comisiwn am ddwyn achos ac aseswyr.

Darllen pellach:

EHRC (2011), 'Services, public functions and associations: statutory code of practice'.

Adran D

Dyletswydd Cydraddoldeb

y Sector Cyhoeddus



Dyletswydd Gyffredinol:

Rhan 11 (Pennod 1)

Mae dyletswydd gyffredinol ar gyrrff cyhoeddus i roi'r sylw dyledus i dri 'angen' wrth ymarfer eu swyddogaethau cyhoeddus, sef yr anghenion canlynol:

1. Dileu gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall y mae'r Ddeddf yn ei wahardd.
2. Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol a'r rheiny nad ydynt yn eu rhannu.
3. Meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig perthnasol a'r rheiny nad ydynt yn eu rhannu.

Mae'r ddyletswydd cydraddoldeb yn gyffredinol yn berthnasol i'r awdurdodau cyhoeddus a restrir yn Atodlen 19. Lle na restrir unigolyn yn Atodlen 19, ac yntau/ hithau yn ymarfer swyddogaethau cyhoeddus, mae'r ddyletswydd gyffredinol yn berthnasol i ymarfer y swyddogaethau hynny, hyd yn oed os yw'r unigolyn yn sefydliad preifat. Darllener Atodlen 18 i weld eithriadau i Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.

Dyletswyddau penodol

Mae'r dyletswyddau ychwanegol canlynol yn berthnasol i awdurdodau a restrir yn Atodlen 2 Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol a Cyhoeddus) Rheoliadau 2017.

1. Cyhoeddi gwybodaeth o leiaf unwaith y flwyddyn i ddangos eu bod yn cydymffurfio â'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol. Rhaid i'r wybodaeth gynnwys, yn anad dim, wybodaeth sy'n ymwneud ag unigolion sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol sy'n weithwyr iddynt (os ydynt yn cyflogi 150 neu ragor o weithwyr), neu'r rheiny y mae ei bolisïau a'i arferion yn effeithio arno, er enghraifft, defnyddwyr y gwasanaeth. Nid oes gofyn i awdurdodau cyhoeddus a chanddynt dan 150 o weithwyr gyhoeddi gwybodaeth am eu gweithwyr (ond dylent ei chasglu i helpu i ddatblygu eu hamcanion ac asesu effaith eu polisïau cyflogi ar gydraddoldeb).
2. Paratoi a chyhoeddi un neu fwy o amcanion cydraddoldeb y mae'n credu y dylai eu sicrhau er mwyn cyflawni'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol. Dylid gwneud hyn o leiaf bob pedair blynedd. Rhaid i awdurdodau sicrhau bod yr amcanion yn benodol ac yn fesuradwy.

Dyletswyddau penodol: Rheoliadau

(Cymru) Deddf Cydraddoldeb

(Dyletswyddau Statudol) 2011

Yn ogystal â hyn mae dyletswyddau penodol i gyrff cyhoeddus yng Nghymru sydd wedi'u rhestru yn Rhan 2 Atodlen 19 Deddf Cydraddoldeb 2010, i'w helpu i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol. Dyma'r dyletswyddau penodol:

1. Cyhoeddi adroddiad cydraddoldeb blynyddol ar y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol.
2. Cyhoeddi cynllun cydraddoldeb strategol gydag amcanion ac adolygu'r amcanion cydraddoldeb o leiaf unwaith bob pedair blynedd.
3. Ymgysylltu ac ymgynghori â chynrychiolwyr yr holl grwpiau gwarchoddedig a'r cyfryw bobl eraill y mae'n eu hystyried yn briodol.
4. Adolygu a monitro effaith arferion a gweithdrefnau cydraddoldeb.
5. Casglu, defnyddio a chyhoeddi gwybodaeth berthnasol am gydraddoldeb.
6. Casglu, defnyddio a chyhoeddi gwybodaeth am weithwyr bob blwyddyn.
7. Casglu, defnyddio a chyhoeddi gwybodaeth am y bwloch cyflog rhwng y rhywiau.
8. Gwneud trefniadau priodol i hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o'r dyletswyddau cydraddoldeb cyffredinol a phenodol ymhlith gweithwyr.
9. Ystyried y meini prawf dyfarnu ac amodau contract o ran caffael cyhoeddus.
10. Cyhoeddi deilliannau cydraddoldeb a hysbysu pobl o'r cynnydd o ran cydymffurfiad.
11. Cymryd pob cam rhesymol i sicrhau bod unrhyw ddogfen neu wybodaeth y mae gofyn ei chyhoeddi, i gyflawni'r dyletswyddau cydraddoldeb cyffredinol a phenodol, yn cael ei chyhoeddi ar ffurf sy'n hygyrch i bobl yn y grwpiau gwarchoddedig.
12. Mae gan Weinidogion Cymru hefyd ddyletswydd benodol i gyhoeddi adroddiad bob pedair blynedd ar sut y mae awdurdodau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru yn cyflawni eu dyletswydd cydraddoldeb gyffredinol.

Camau unioni a therfynau amser

Mae gan y Comisiwn rai pwerau gorfodi o ran Dyletswyddau Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus: gweler Deddf Cydraddoldeb 2006, aa. 31-32 ac adran E isod.

Yn ogystal â hyn, mae modd defnyddio adolygiad barnwrol i herio gweithredoedd awdurdod cyhoeddus. Ni all adolygiad barnwrol orfodi'r dyletswyddau penodol (dim ond trwy'r Comisiwn y mae modd eu gorfodi); fodd bynnag, gallai methu â chydymffurfio â'r dyletswyddau penodol fod yn dystiolaeth o fethiant i gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol.

Rhaid dod ag adolygiad barnwrol yn fuan, a dim hwy na 3 mis wedi i'r sail dros yr hawliad godi. Ceir cyfraith achos sy'n dangos nad oedd adolygiad barnwrol a ddygwyd o fewn y cyfnod 3 mis yn cael ei ystyried yn fuan, felly mae'n bwysig iawn gweithredu'n gyflym mewn achosion adolygiad barnwrol.

Darllen pellach:

EHRC (2014), 'Technical Guidance on the Public Sector Equality Duty: England' and 'Technical Guidance on the Public Sector Equality Duty: Wales'.

Adran E

Y Comisiwn Cydraddoldeb a

Hawliau Dynol: ei rôl a'i

bwerau cyfreithiol



Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn hyrwyddo ac yn gorfodi'r cyfreithiau sy'n gwarchod ein hawliau i degwch, urddas a pharch. Ni yw'r Corff Cydraddoldeb Cenedlaethol dros Gymru, Lloegr a'r Alban. Rydym yn gweithio gyda naw nodwedd warchoddedig y manylwyd arnynt yn Neddf Cydraddoldeb 2010: oed, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Rydym wedi'n hachredu gan y Cenhedloedd Unedig fel Sefydliad Hawliau Dynol Cenedlaethol statws 'A' ac rydym yn rhannu ein mandad hawliau dynol yn yr Alban gyda'n cydweithwyr yn y Scottish Human Rights Commission. Daw ein pwerau cyfreithiol o Ddeddf Cydraddoldeb 2006.

Mae ein pwerau cyfreithiol yn cynnwys:

- Darparu cymorth cyfreithiol i unigolion sy'n dwyn achosion o dan y gyfraith. Ni allwn ariannu achosion hawliau dynol y mae eraill yn eu dwyn oni bai eu bod hefyd yn codi materion dan gyfraith cydraddoldeb. Gallwn naill ai ariannu'r achos neu gall ein cyfreithwyr ein hunain weithredu'n uniongyrchol. Mae rhagor o wybodaeth am ein gwaith achos a'n strategaeth ymglyfreitha i'w gweld **ar ein gwefan**.
- Ymyrryd mewn achosion strategol sy'n codi materion pwysig dan naill ai cyfraith cydraddoldeb, cyfraith hawliau dynol neu'r ddwy.
- Codi achos ar gyfer adolygiad barnwrol yn ein henw ein hunain mewn achosion strategol sy'n codi materion pwysig dan naill ai cyfraith cydraddoldeb, cyfraith hawliau dynol neu'r ddwy.
- Cynnal ymchwiliadau ac archwiliadau.
- Cynnal asesiadau o'r graddau y mae awdurdodau cyhoeddus wedi cydymffurfio â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus.
- Cymryd camau gorfodi yn erbyn sefydliadau nad ydynt yn cydymffurfio â'r rheoliadau hysbysu ynglŷn â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Gallwch ddarllen ein polisi gorfodi ar dudalennau camau cyfreithiol ein gwefan.

Gall cynghorwyr yng Nghymru a Lloegr gysylltu â'r Comisiwn i gael cymorth am gyfraith cydraddoldeb:

Lloegr



 0161 829 8190

 Englandadvisersupport@equalityhumanrights.com

Cymru



 029 2044 7790

 Walesadvisersupport@equalityhumanrights.com

I gyfeirio achos strategol i'r Comisiwn, cysylltwch â'r mewnlwch ceisiadau cyfreithiol yn **legalrequest@equalityhumanrights.com**, neu linell gymorth y cyfreithwyr ar 0161 829 8407.

Rhestr byrfoddau

Acas	Y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu
SENT	Tribiwnlys Anghenion Addysgol Arbennig Cymru
FFT	Tribiwnlys Haen Gyntaf (Anghenion Addysgol Arbennig ac Anabledd)
EHRC	Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
PCP	Darpariaeth, Maen Prawf neu Ymarfer
PSV	Cerbydau Gwasanaethau Cyhoeddus
a.	Adran (o Ddeddf)

Nodiadau

1. Mewn rhai amgylchiadau, mae modd ymestyn y terfynau amser os yw'r llys neu'r tribiwnlys yn ystyried hyn yn gyfiawn ac yn deg, ond cynghorwn chi bob amser i hawlio'n brydlon lle bo modd. Mae angen i chi ystyried pryd dechreuodd y gwahaniaethu - a oedd yr ymddygiad a waharddwyd yn ddigwyddiad untro, ynteu yn rhan o gyfres o ymddygiadau sy'n parhau? Cofiwch fod y terfynau amser yn dechrau o'r amser y bydd y penderfyniad yn cael ei lunio, yn hytrach nag o'r adeg yr oeddech chi neu'ch cleient yn ymwybodol o'r penderfyniad hwnnw. Byddwch yn ofalus bob tro wrth ystyried yr amser y dechreuodd y gwahaniaethu lle bo modd.
2. Os nad yw darpariaethau aflonyddu'r Ddeddf yn cynnwys nodwedd warchoddedig, gallai'r ymddygiad dieisiau fod cyfystyr â gwahaniaethu uniongyrchol: gweler a: 212 (5).
3. Rheolau Gweithdrefnau Sifil - Mae Cyfarwyddyd Ymarfer 2 y Gweithredu o Dan Deddfiadau yn ymwneud â Chydraddoldeb yn gofyn bod hawlwr yn hysbysu'r Comisiwn eu bod wedi dechrau dwyn achos yn y llys sirol.
4. Rheoliadau hysbysu ynglŷn â'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau – rhaid i bob cyflogwr yn y sectorau preifat a gwirfoddol os oes ganddynt 250 neu ragor o weithwyr yn Lloegr, Cymru a'r Alban, gyhoeddi gwybodaeth ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth o dan y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) 2017.

Rhaid i gyflogwyr y sector cyhoeddus yng Nghymru a Lloegr a'r Alban sy'n cael eu rhestru yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017, os oes ganddynt 250 neu ragor o weithwyr, hefyd gyhoeddi gwybodaeth am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Sylwch fod Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol) (yr Alban) 2012 (fel y'i diwygiwyd) a Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 yn gosod dyletswyddau hysbysu ar gyflogwyr y sector cyhoeddus ynglŷn â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, sy'n wahanol yn yr Alban ac yng Nghymru. Nid yw polisi gorfodi'r Comisiwn ar gyflog dynion a merched yn berthnasol wrth orfodi'r dyletswyddau penodol hyn.

Gallwch ddarllen y wybodaeth y mae sefydliadau wedi ei chyhoeddi ar Wasanaeth y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar **wefan Gov.uk**.

Mae Acas wedi cynhyrchu cyfres o adnoddau ar hysbysu ynglŷn â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac mae'r rhain ar gael ar **eu gwefan yn**.

Cysylltu

Mae'r cyhoeddiad hwn ac adnoddau cysylltiedig ar gydraddoldeb a hawliau dynol ar gael o wefan y Comisiwn: www.equalityhumanrights.com.

I gael cyngor, gwybodaeth neu gyfarwyddyd ar gydraddoldeb, gwahaniaethu neu faterion hawliau dynol, cysylltwch, â'r **Gwasanaeth Cyngori a Chymorth Cydraddoldeb**, gwasanaeth sy'n annibynnol ac am d dim.

Gwefan	www.equalityadvisoryservice.com
Ffôn	0808 800 0082
Ffôn testun	0808 800 0084
Hours	09:00 i 19:00 (Dydd Llun i ddydd Gwener) 10:00 i 14:00 (Dydd Sadwrn)
Post	FREEPOST EASS HELPLINE FPN6521

Gellir cyfeirio unrhyw gwestiynau a sylwadau parthed y cyhoeddiad hwn at: correspondence@equalityhumanrights.com. Mae'r Comisiwn yn croesawu eich adborth.

Fformatau eraill

Mae'r cyhoeddiad yma hefyd ar gael ar ffurf ffeil Microsoft Word o www.equalityhumanrights.com. I gael gwybodaeth am fynediad un o gyhoeddiadau'r Comisiwn mewn fformat amgen, cysylltwch â: correspondence@equalityhumanrights.com

Gallwch lawrlwytho'r cyhoeddiad hwn yn

www.equalityhumanrights.com

© 2018 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau

Dynol Cyhoeddwyd: Ebrill 2018

ISBN: 978-1-84206-722-2



Comisiwn
**Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol**

**Equality and
Human Rights**
Commission