

Cydraddoldeb ac amrywiaeth

Trosolwg

- [Cyflwyniad](#)
- [Deddf cydraddoldeb 2010](#)
- [Beth yw cynhwysiant?](#)
- [Polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth](#)
- [Cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gweithle](#)
- [Dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus](#)
- [Adnoddau](#)
- [Ymwadiad](#)
- [Atodiad 1](#)
- [Atodiad 2](#)

Cyflwyniad

Mae pob mudiad yn cynnwys amrywiaeth o bobl sy'n cyfrannu mewn nifer o ffyrdd, fel ymddiriedolwyr, gwirfoddolwyr a staff. Bydd pawb sy'n ymwneud â'r mudiad yn wahanol, a gallan nhw fod:

- O oedrannau, cenedlaethau, rhywedd ac ethnigrwydd gwahanol
- O ddiwylliannau, cefndiroedd a chenhedloedd gwahanol
- Yn grefyddol, er na fydd rhai ohonyn nhw'n grefyddol
- Yn anabl neu ag anghenion cymorth ychwanegol
- Mewn perthynas, neu ddim mewn perthynas
- Yn rhieni neu'n ofalwyr
- Yn gallu siarad ieithoedd gwahanol
- Yn byw mewn llety rhent neu lety dan berchnogaeth, mewn dinas, tref neu yng nghefn gwlad



Pan fydd pobl yn wahanol i'w gilydd, gallwn naill ai feithrin cysylltiadau a gwerthfawrogi eu gwahaniaethau neu eu trin yn llai ffafriol oherwydd eu **gwahaniaethau**. Gwahaniaethu yw pan fydd pobl yn trin eraill yn llai ffafriol oherwydd eu nodweddion personol.

Yn [Atodiad 2](#) rydym yn nodi'r gwahanol fathau o wahaniaethu. Mae mynd i'r afael â gwahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ein galluogi i fodloni ein rhwymedigaethau cyfreithiol a moesol fel mudiadau yn y sector gwirfoddol, ac mae hefyd yn arwain at well morâl, gwell ymdeimlad o berthyn a gwaith tîm a gwasanaethau gwell sy'n diwallu anghenion y bobl amrywiol rydym yn gweithio gyda nhw.

Mae Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn eiriau y mae pobl yn tueddu i'w defnyddio'n gyfnewidiol – ond maen nhw'n golygu pethau gwahanol.

Diffiniad

Cydraddoldeb: mae'n ymwneud â chreu cymdeithas decach lle gall pawb gymryd rhan a chyflawni eu potensial.

Amrywiaeth: yw cydnabod a gwerthfawrogi'r holl ffyrdd rydym yn wahanol. Mae'n ymwneud â chreu diwylliant ac arferion yn ein mudiad sy'n cydnabod, yn parchu, yn gwerthfawrogi ac yn croesawu pob un o'n gwahaniaethau, er budd pawb.

Deddf cydraddoldeb 2010 (gan gynnwys diwygiadau o ddeddf diogelu gweithwyr (diwygio deddf cydraddoldeb 2010) 2023)

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 (fel y'i diwygiwyd gan Ddeddf Diogelu Gweithwyr 2023) yn cynnwys dyletswydd newydd ar gyflogwyr i gymryd camau rhagweithiol, rhesymol i atal aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Mae'r newid hwn yn golygu bod yn rhaid i fudiadau ddangos bod ganddyn nhw bolisiau, hyfforddiant a gweithdrefnau ar waith i leihau'r risg y bydd aflonyddu yn digwydd yn y lle cyntaf.

Cefnogir cydraddoldeb gan ddeddfwriaeth drwy **Ddeddf Cydraddoldeb 2010**. Nod y Ddeddf yw mynd i'r afael â gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth annheg.

Mae'n darparu fframwaith cyfreithiol i ddiogelu hawliau unigolion ac i hyrwyddo cyfle cyfartal i bawb. Mae'r Ddeddf yn amddiffyn unigolion rhag triniaeth annheg ac yn hyrwyddo cymdeithas deg a mwy cyfartal.

O dan y Ddeddf, mae naw nodwedd warchoddedig:

- Oedran
- Anabledd
- Pennu rhywedd – y broses o newid o un rhywedd i'r llall. Mae hyn yn cynnwys unigolion sy'n bwriadu mynd drwy broses, sy'n mynd drwy broses neu sydd wedi mynd drwy broses i ailbennu eu rhywedd.
- Priodas a phartneriaeth sifil

- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil
- Crefydd a chred
- Rhyw
- Cyfeiriadedd rhywiol

Mae'r naw nodwedd warchoddedig yn cael eu disgrifio'n fanylach yn

[Atodiad 1.](#)

Er nad yw amrywiaeth yn nodwedd warchoddedig o dan **Ddeddf Cydraddoldeb 2010**, mae llawer o fanteision ynghlwm wrth gael mudiad amrywiol. Rydym yn byw ac yn gweithio mewn cymdeithas amrywiol ac mae'n bwysig ein bod yn ymdrechu i sicrhau amrywiaeth ym mhob agwedd ar ein mudiad.

Mae'n bwysig adlewyrchu'r cymunedau rydym yn gweithio ynddynt a chyda nhw. Mae gwahaniaeth yn mynd y tu hwnt i'r naw nodwedd warchoddedig ac efallai y byddwch yn dymuno mynd i'r afael â'r meysydd eraill hyn yn eich polisi a'ch arferion.

Efallai bod agweddau ar eich mudiad lle mae diffyg amrywiaeth ac mae'n bosibl y bydd angen blaenoriaethu'r meysydd hyn, yn ogystal ag annog a chymryd camau cadarnhaol i gefnogi mwy o amrywiaeth.

Beth yw cynhwysiant?



Mae cynhwysiant yn ymdeimlad o berthyn, a themlo eich bod yn cael eich parchu a'ch gwerthfawrogi am bwy ydych chi. Mae'n ymwneud â themlo eich bod yn cael cefnogaeth ac yn gallu gwneud eich gorau.

Mae cynhwysiant yn cyfeirio at brofiad unigolyn yn y gweithle ac yn y gymdeithas ehangach, a'r graddau y mae'n teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi a'i gynnwys.

Mae cynhwysiant yn ymwneud â'r canlynol:

- Cydnabod hawliau pobl
- Lleihau'r rhwystrau i gyfranogi
- Galluogi pobl i gymryd rhan
- Addasu polisiâu ac arferion i ddiwallu anghenion amrywiol

- Dysgu am atebion, a'u cynllunio, er mwyn galluogi ymgysylltiad
- Datblygu a chynnal cysylltiadau rhwng y mudiad, ein cymuned a'n cleientiaid.

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn bethau gwahanol ac mae angen gweithio arnynt gyda'i gilydd. Dim ond pan fyddwn yn cydnabod ac yn gwerthfawrogi gwahaniaeth ac yn gweithio gyda'n gilydd i sicrhau cynhwysiant y ceir cyfle cyfartal.

Pam mae cydraddoldeb ac amrywiaeth yn bwysig?

Mae tystiolaeth yn dangos bod pobl mewn cymdeithasau mwy cyfartal yn byw'n hirach, bod ganddynt well iechyd meddwl a'u bod yn gwneud yn well mewn addysg waeth beth fo'u cefndir. Pan fydd llai o anghydraddoldeb, mae bywyd cymunedol yn gryfach.

Mae pobl mewn cymunedau llai cyfartal yn llai tebygol o ymddiried yn ei gilydd, yn llai tebygol o gymryd rhan mewn cymdeithas ddinesig ac yn llai tebygol o ddweud eu bod yn hapus.

Os ydym am greu cymdeithas well, mae'n bwysig ein bod yn lleihau anghydraddoldeb ac yn dathlu amrywiaeth. I lawer o fudiadau yn y sector gwirfoddol, mae Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn gerrig sylfaen i'w bodolaeth a'u gweithgareddau.

Polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth

Dylai eich Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth nodi'r gwerthoedd a'r arferion y byddwch yn eu dilyn i fynd i'r afael â gwahaniaethu ac i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth ar draws y mudiad.

Cofiwch, dim ond os caiff ei gefnogi gan Gynllun Gweithredu cyfredol y bydd Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn gwneud gwahaniaeth.

Mae'n arfer da i gyflogwyr gael polisi i ddangos eu hymrwymiad i hyrwyddo a chynnal cyfle cyfartal ac amrywiaeth i staff. Yn y sector gwirfoddol, rhaid i ni gofio bod gwirfoddolwyr yn chwarae rhan hanfodol a dylent gael eu cynnwys yn ein harferion cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Efallai y bydd ein polisi hefyd yn nodi sut y byddwn yn cynllunio ac yn darparu gwasanaethau a gweithgareddau sy'n agored i bawb ac sy'n hyrwyddo ymgysylltiad llawn gan bob buddiolwr.

Gall polisiâu cyfle cyfartal a weithredir yn briodol wella'r mudiad a helpu i osgoi gwahaniaethu sy'n arwain at niwed posibl i staff, buddiolwyr a gwirfoddolwyr, niwed i'n henw da a chostau.

Nodau Polisi a Chynllun Gweithredu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth



Nodau polisi a chynllun gweithredu ategol yw:

- Gosod y dôn a ddisgwylir yn y mudiad
- Nodi rolau a chyfrifoldebau pobl o ran cael gwared ar wahaniaethu, ymarfer cydraddoldeb a hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant
- Nodi meysydd lle bydd angen mwy o amrywiaeth o bosibl
- Darparu fframwaith ar gyfer trafod a chytuno ar newid
- Darparu cyfleoedd ar gyfer trafod, dysgu ar y cyd a gwella arferion
- Monitro cynnydd tuag at fudiad mwy cynhwysol
- Nodi anghenion dysgu a datblygu ymddiriedolwyr, gwirfoddolwyr a staff.

Sicrhewch fod cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu cynnwys yn eich polisiau cyflogaeth a gweithredol eraill. Dyma'r meysydd i'w hystyried:

- **Recriwtio** – ffynhonnell gyffredin o wahaniaethu ac felly dylai polisiau recriwtio fod yn gysylltiedig ag arferion cydraddoldeb
- **Tâl, buddion a thelerau ac amodau** – gwnewch yn siŵr eich bod yn adolygu cyflogau, buddion ac amodau o bryd i'w gilydd i sicrhau eu bod yn cefnogi cydraddoldeb ac amrywiaeth
- **Gweithdrefnau cwyno a disgyblu** – dyma'r ddau ddull rheoli mwyaf uniongyrchol ar gyfer delio â gwahaniaethu, bwlio ac aflonyddu. Gwnewch yn siŵr bod eich gweithdrefnau disgyblu yn amlinellu ymateb y mudiad i aflonyddu, bwlio a gwahaniaethu
- **Ymddiriedolwyr a'r Bwrdd** – mae'n bwysig bod y Bwrdd yn dangos ei ymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth. Edrychwch ar gyfansoddiad eich Bwrdd i sicrhau ei fod yn adlewyrchu'r gymuned rydych chi'n gweithio ynddi
- **Dysgu a datblygu** – dyma lle gall y mudiad gyfrannu'n rhagweithiol at gydraddoldeb ac amrywiaeth a chefnogi newid
- **Gwirfoddoli** – gall cwmpas rhwymedigaethau cyfreithiol tuag at wirfoddolwyr fod yn aneglur, ond mae'n arfer da a dderbynnir yn gyffredinol i integreiddio gwirfoddolwyr yn y Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
- **Dileu swyddi a diswyddo** – mae'n bwysig gwneud yn siŵr nad yw'r gweithdrefnau'n wahaniaethol
- **Rheoli newid** – gwnewch yn siŵr eich bod yn adolygu a yw'r newidiadau arfaethedig yn debygol o gael effaith negyddol anghymesur ar rai grwpiau o fuddiolwyr yn fwy nag eraill

- **Cynllunio a darparu gwasanaethau** – a yw'r gwasanaethau ar gael i'r holl fuddiolwyr? A oes angen addasiadau er mwyn gwella cyfranogiad? A oes bylchau yn y gwasanaeth y gallech eu llenwi? Beth yw barn grwpiau gwahanol o fuddiolwyr ar eich gwasanaethau? Wrth gynllunio, darparu a monitro gwasanaethau, gwnewch yn siŵr eich bod yn ystyried agweddau ar gydraddoldeb ac amrywiaeth. Ni ddylai cydraddoldeb ac amrywiaeth fod yn ychwanegiad, dylent fod yn rhan annatod o'r ffordd rydym yn ymgynghori, yn cynllunio, yn dylunio ac yn cyflawni ein gwaith.

Rydym wedi ymrwmo i sicrhau bod ein dull gweithredu yn cyd-fynd â Chynllun Cydraddoldeb Strategol Llywodraeth Cymru 2024–2028. Mae hyn yn cynnwys mabwysiadu dull croestoriadol o fynd i'r afael ag anghydraddoldeb systematig, ymwreiddio arweinyddiaeth gynhwysol, a gwella'r ffordd y caiff data cydraddoldeb ei gasglu ar draws ein gwasanaethau.

Cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gweithle

Mae cydraddoldeb ac amrywiaeth yn faterion sy'n effeithio ar bob un ohonom. Mae gan fudiadau ac unigolion gyfrifoldeb i ddeall ac ymarfer egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Mae amrywiaeth yn y gweithle o fudd i unigolion, eu timau a'r mudiad cyfan. Trwy werthfawrogi pawb am y sgiliau, y gallu a'r profiad maen nhw'n eu cynnig i'r mudiad, mae pawb yn elwa. Bydd gan y mudiad y bobl orau yn y rolau cywir a bydd pawb yn gallu ymgysylltu'n llawn, cyfrannu'n dda a chyflawni eu potensial.

Rydym yn cydnabod hawl yr unigolyn i ofyn am gael gweithio'n hyblyg o ddiwrnod cyntaf ei gyflogaeth, yn unol â Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth (Gweithio'n Hyblyg) 2023, ac rydym wedi ymrwmo i asesu pob cais yn deg.

Gallwn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gweithle drwy wneud y canlynol:

- Trin pawb yn deg drwy ein polisiau, gweithdrefnau a systemau
- Creu diwylliant sy'n gynhwysol ac yn estyn croeso i bawb
- Modelu'r ymddygiad a ddisgwylir
- Gwneud yn siŵr bod pawb yn cael cyfle i ddatblygu i'w llawn botensial
- Sicrhau bod yr un cyfleoedd ar gael i bawb *e.e. dysgu a datblygu a dyrchafiad*
- Sicrhau ein bod yn cyfathrebu'n dda ac yn rhoi cyfle i bawb ymgysylltu'n llawn
- Darparu hyfforddiant i staff, gwirfoddolwyr a buddiolwyr fel eu bod yn gallu adnabod a herio anghydraddoldeb a hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth
- Darparu lleoliadau, manau a deunyddiau sy'n hygyrch ac yn gynhwysol
- Gorfodi'r polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth
- Monitro cynnydd yn erbyn ein cynllun gweithredu cydraddoldeb ac amrywiaeth, ac adrodd i'r Bwrdd ynghylch y cynnydd
- Diweddarau'r cynllun gweithredu bob blwyddyn

Cynllun gweithredu cydraddoldeb ac amrywiaeth

Er mwyn dangos eich ymrwymiad i gynnwys cydraddoldeb a mynd i'r afael â gwahaniaethu, mae'n ddefnyddiol cael cynllun gweithredu blynyddol.

Gallai themâu yn y Cynllun Gweithredu gynnwys:

- Llywodraethu
- Deall anghenion buddiolwyr
- Llunio a newid gwasanaethau
- Cyflogaeth
- Gwirfoddoli
- Adeiladau, cyfleusterau ac adnoddau
- Systemau a phrosesau
- Cyllid
- Monitro a gwerthuso

Amcanion CAMPUS

Rhan bwysig o'r cynllun gweithredu yw cynnwys amcanion CAMPUS gyda chanlyniadau clir fel bod pobl yn gwybod beth a ddisgwylir ohonynt ac er mwyn i ni allu adolygu a monitro cynnydd.

Dylai'r amcanion fod yn rhai CAMPUS:

Cyraeddadwy, Amserol, Mesuradwy, Penodol, Uchelgeisiol a Synhwyrol

Gallwch wneud amcanion yn rhai mesuradwy drwy gynnwys y canlynol:

- Nifer neu ganran – *e.e. cynyddu nifer y cleientiaid sy'n fuddiolwyr 20%*
- Mesur ansawdd – *e.e. rhagorol, hygyrch, cyfranogol, wedi'i gyd-gynhyrchu, cywir*
- Syniad o ganlyniadau'r gwaith neu'r hyn y bydd yn arwain ato *e.e. "y gallu i gyfrannu ym mhob cyfarfod yn arwain at well cydraddoldeb ac amrywiaeth o ran cynllunio gwasanaethau."* Os ydych chi'n defnyddio'r math hwn o fesur, yna mae'n bwysig eich bod yn gallu disgrifio beth yn union yw 'gwell'.

Dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus

Enghraifft, mae awdurdod lleol yn dymuno newid ei wasanaeth bysiau lleol. Mae'n ymgynghori â'r bobl sy'n defnyddio trafndiaeth gyhoeddus ac yn darganfod mai ychydig iawn o fenywod sy'n defnyddio bysiau gyda'r nos am eu bod yn poeni ynghylch aflonyddu. Mae'r awdurdod lleol yn penderfynu gweithio gyda'r heddlu, y cwmni bysiau a'r trigolion i ddod o hyd i ffyrdd o fynd i'r afael â'r broblem hon a gwneud y gwasanaeth bysiau yn fwy cynhwysol.

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn mynnu bod cyrff cyhoeddus (fel cynghorau lleol, ysbytai a darparwyr gwasanaethau sy'n cael eu cyllido'n gyhoeddus) yn ystyried sut mae eu penderfyniadau a'u polisiau'n effeithio ar bobl â nodweddion gwarchoddedig gwahanol. Dylai'r corff cyhoeddus hefyd gael tystiolaeth i ddangos sut y mae wedi gwneud hyn.

Os ydych chi'n cael eich cyllido gan gorff cyhoeddus, mae'n werth cofio efallai y bydd disgwyl i chi ddilyn yr un Ddyletswydd Cydraddoldeb. Yng Nghymru, mae'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol (2021) yn berthnasol i rai mudiadau a chyrrff cyhoeddus sy'n darparu gwasanaethau cyhoeddus. Gall fod angen i elusennau a ariennir ddangos sut mae'r penderfyniadau a wneir ganddynt yn helpu i leihau

anghydraddoldebau sy'n gysylltiedig ag anfantais economaidd-gymdeithasol. Hyd yn oed os nad ydych yn rhwym wrth y ddyletswydd yn gyfreithiol, mae'n arfer da asesu sut mae eich polisiau a'ch gwasanaethau yn cefnogi tegwch, yn enwedig o ran recriwtio, mynediad at wasanaethau ac ymgysylltu â'r gymuned.

Adnoddau

Beth yw'r ddeddf cydraddoldeb?

Y comisiwn cydraddoldeb a hawliau dynol

<https://www.equalityhumanrights.com/cy/cydraddoldeb/equality-act-2010/beth-ywr-ddeddf-cydraddoldeb>

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol – hyrwyddo a chynnal delfrydau a chyfreithiau cydraddoldeb a hawliau dynol ledled Cymru, Lloegr a'r Alban.

CIPD

Y sefydliad siartredig personél a datblygu

<https://www.cipd.co.uk>

Y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD) yw corff proffesiynol siartredig mwyaf y byd ym maes datblygu ac adnoddau dynol. Er ei fod yn seiliedig ar aelodaeth, mae'n darparu adnoddau da ar-lein, gan gynnwys nifer o bolisiau adnoddau dynol safonol.

Diverse Cymru

<https://www.diversecymru.org.uk>

Mae Diverse Cymru yn elusen unigryw yng Nghymru sydd wedi ymrwymo i gefnogi pobl sy'n wynebu anghydraddoldeb a gwahaniaethu oherwydd oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhywedd a chyfeiriadedd rhywiol

The Equality Trust

<https://www.equalitytrust.org.uk>

Mae'r Equality Trust yn gweithio i wella ansawdd bywyd yn y DU drwy leihau anghydraddoldeb economaidd a chymdeithasol.

Race Council Cymru

<https://racecouncilcymru.org.uk>

Mae Race Council Cymru yn gweithio i hyrwyddo gweithgareddau cydraddoldeb hiliol, celf, treftadaeth a diwylliannol ar gyfer cymunedau du ac ethnig leiafrifol ledled Cymru. Sefydlwyd Race Council Cymru (RCC) yn 2010 fel corff ambarél cyffredinol gyda'r nod o ddwyn mudiadau allweddol yng Nghymru ynghyd i gydweithio ar hyrwyddo integreiddio, hybu cyfiawnder a chydraddoldeb hiliol mewn sefydliadau a chymdeithas.

Cynghrair Hil Cymru

Tîm cymorth lleiafrifoedd ethnig ac ieuenctid cymru

<http://www.eyst.org.uk/bame-map.php>

Mae Cynghrair Hil Cymru yn rhwydwaith newydd o unigolion a mudiadau sy'n gweithio i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol yng Nghymru. Mae'n fenter gydwethredol a hunangyfeiriedig heb unrhyw fudiad arweiniol ffurfiol a chadeiryddiaeth sy'n cael ei chylchdroi

Anabledd Cymru

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

Anabledd Cymru yw cymdeithas genedlaethol mudiadau pobl anabl yng Nghymru sy'n ymdrechu i sicrhau hawliau a chydraddoldeb i bob unigolyn anabl.

Stonewall Cymru

<https://www.stonewallcymru.org.uk>

Nod Stonewall Cymru yw sicrhau cydraddoldeb cyfreithiol a chyfiawnder cymdeithasol i bobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thraws yng Nghymru.

Age Cymru

Age UK

<https://www.ageuk.org.uk/cymru>

Nod Age Cymru yw cynnig gwasanaethau sy'n cyfoethogi bywyd a chymorth hollbwysig i bobl yn ddiweddarach yn eu bywydau. "Rydym ni a'n partneriaid lleol yn darparu ystod o wasanaethau ledled y DU."

Employing people

Llywodraeth y DU

<https://www.gov.uk/browse/employing-people>

Gwefan llywodraeth y DU sydd ag amrywiaeth eang o nodiadau cyngor ar agweddau ar gyfraith cyflogaeth gan gynnwys contractau; diswyddo; iechyd a diogelwch; pensiynau; recriwtio a budd-daliadau. Does dim llinell gymorth wedi'i theilwra i'r unigolyn.

Ymwadiad



Rhwydwaith o fudiadau cymorth i'r trydydd sector cyfan yng Nghymru yw Cefnogi Trydydd Sector Cymru.

Ceir ynddo'r 19 corff cymorth lleol a rhanbarthol ledled Cymru, y Cyngorau Gwirfoddol Sirol, a'r corff cymorth cenedlaethol, Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (CGGC).

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â

<https://thirdsectorsupport.wales/cy/cysylltu/>

Mae'r wybodaeth a ddarperir yn y daflen hon ar gyfer cyfarwyddyd yn unig. Nid yw'n amnewid am gyngor proffesiynol ac ni allwn dderbyn unrhyw gyfrifoldeb am golled o ganlyniad i unrhyw un sy'n gweithredu neu'n gwrthod gweithredu arno.

Atodiad 1

Deddf cydraddoldeb 2010

Dyma'r naw nodwedd warchoddedig yn fanwl:

Oedran

Mae hyn yn cyfeirio at unigolyn sy'n perthyn i oedran penodol (er enghraifft, 70 mlwydd oed) neu ystod o oedrannau (er enghraifft, 18-30 mlwydd oed).

Anabledd

Mae gan rywun anabledd os oes ganddo nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith negyddol hirdymor a sylweddol ar ei allu i ymgymryd â gweithgareddau cyffredin o ddydd i ddydd.

Ailbennu rhywedd

Y broses o drawsnewid o un rhywedd i'r llall.

Priodas a phartneriaeth sifil

Caiff priodas ei diffinio fel 'uniad rhwng dyn a menyw'. Gall perthynas cwpl o'r un rhyw gael ei chydabod yn gyfreithiol fel 'partneriaeth sifil'. Mae'n rhaid trin partneriaid sifil yr un fath â chyplau priod mewn perthynas ag ystod eang o faterion cyfreithiol.

Beichiogrwydd a mamolaeth

Beichiogrwydd yw'r cyflwr o fod yn feichiog neu ddisgwyl babi. Mae mamolaeth yn cyfeirio at y cyfnod ar ôl geni, ac mae'n gysylltiedig ag absenoldeb mamolaeth yng nghyd-destun cyflogaeth. Caiff menywod eu hamddiffyn rhag i rywun wahaniaethu yn eu herbyn ar sail mamolaeth am 18 mis ar ôl y dyddiad geni neu fabwysiadu, ar yr amod bod y cyflogai wedi cymryd o leiaf 6 wythnos o absenoldeb mamolaeth / mabwysiadu / rhiant a rennir – mae hyn yn cynnwys trin menyw yn llai ffafriol am ei bod yn bwydo ar y fron.

Hil

Mae'n cyfeirio at grŵp o bobl a ddiffinnir yn ôl eu hil, eu lliw, eu cenedl (gan gynnwys dinasyddiaeth), a'u tarddiad ethnig neu genedlaethol.

Crefydd a chred

Mae hyn yn cynnwys credoau crefyddol ac athronyddol, gan gynnwys diffyg cred (er enghraifft, anffyddiaeth). Yn gyffredinol, dylai cred gael effaith ar eich dewisiadau mewn bywyd neu'r ffordd rydych chi'n byw er mwyn iddi gael ei chynnwys yn y diffiniad.

Rhyw

Dyn neu fenyw.

Cyfeiriadedd rhywiol

P'un a oes gan rywun atyniad rhywiol at bobl o'r un rhyw ag ef, pobl o'r rhyw arall, neu bobl o'r ddau ryw.

Atodiad 2

Beth yw gwahaniaethu?

Mae pedwar prif fath o wahaniaethu.

Gwahaniaethu uniongyrchol

Mae hyn yn golygu trin unigolyn yn llai ffafriol nag unigolyn arall oherwydd nodwedd warchoddedig. Er enghraifft, os bydd cyfle i gael dyrchafiad yn y gwaith a bod y cyflogwr o'r farn bod gan bobl hŷn lai o allu wrth iddynt fynd yn hŷn ac yn penderfynu peidio â siarad â'r staff hŷn am y cyfle, byddai hynny'n wahaniaethu uniongyrchol.

Gwahaniaethu anuniongyrchol

Gall hyn ddigwydd pan fydd mudiad yn rhoi rheol neu bolisi neu ffordd o wneud pethau ar waith sy'n cael effaith negyddol ar rywun sydd â nodwedd warchoddedig o'i gymharu â phobl eraill, ac ni ellir ei gyfiawnhau. Er enghraifft, mae'r mudiad yn bwriadu adolygu ei strategaeth ac yn penderfynu cynnal digwyddiadau ymgynghori â chleientiaid gyda'r nos. Mae llawer o'r cleientiaid benywaidd yn cwyno nad oes modd iddyn nhw fynd i'r cyfarfodydd hyn oherwydd cyfrifoldebau gofal plant. Pe bai'r mudiad yn bwrw ymlaen â'r dull hwn o ymgynghori, byddai hynny'n wahaniaethu anuniongyrchol oherwydd bod gan fenywod, yn gyffredinol, fwy o ymrwymiad gofal plant na dynion, oni fyddai modd ei gyfiawnhau.

Aflonyddu

Mae hyn yn golygu na all pobl eich trin mewn ffordd sy'n sathru ar eich urddas, neu'n creu awyrgylch gelyniaethus, diraddiol, dilornus neu dramgwyddus. Mae'n cynnwys aflonyddu rhywiol ac ymddygiad diangen arall sy'n gysylltiedig â nodwedd warchoddedig. Er enghraifft, os yw gŵr ifanc mewn cadair olwyn yn ymweld â'ch caffi cymunedol gyda'i ffrindiau a bod gwirfoddolwr yn y caffi yn gwneud sylwadau difriol amdano, sy'n ei ypsetio a'i ddigio, gallai hynny fod yn aflonyddu ar sail anabledd ac oedran.

Erledigaeth

Mae hyn yn golygu na all pobl drin eraill yn annheg os ydynt yn cymryd camau dan y Ddeddf Cydraddoldeb (e.e. cwyno am wahaniaethu), neu os ydynt yn cefnogi rhywun arall sy'n gwneud hynny. Er enghraifft, pe bai gweithiwr yn cwyno am aflonyddu rhywiol yn y gweithle ac yn colli ei swydd o'r herwydd, byddai hynny'n cael ei ystyried yn erledigaeth.

Effeithiau stereoteipio

Mae'n bwysig osgoi stereoteipio; mae pob unigolyn yn unigryw ac yn wahanol. Felly, pan fyddwn am recriwtio rhywun i swydd, dylem ddewis yr ymgeisydd gorau ar sail ei allu a pha mor dda mae'n cyfateb i'r sgiliau, yr wybodaeth, y profiad a'r cymwDislaimer