

Manylion am y Ddeddfwriaeth

Deddf Cydraddoldeb 2010 a Rheoliadau Dyletswyddau Statudol (Cymru) 2011

Daeth Deddf Cydraddoldeb 2010 i rym ym mis Hydref 2010. Mae'n crynhoi ac yn disodli'r naw deddfwriaeth ganlynol: Deddf Cyflog Cyfartal 1970, Deddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw 1975, Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976, Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995, Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd neu Gred) 2003, Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Tueddfryd Rhywiol) 2003, Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed) 2006, Deddf Cydraddoldeb 2006 (Rhan 2), a Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb (Tueddfryd Rhywiol) 2007.

Mae'r Ddeddf yn gosod dyletswyddau cyfreithiol disgwylgar ychwanegol ar gyfer awdurdodau cyhoeddus. Mae "dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus" mewn dwy ran a chyfeirir atynt fel y **ddyletswydd gyffredinol** a'r **dyletswyddau penodol**. Mae'r dyletswyddau yn mynd law yn llaw ac yn golygu bod angen agwedd ragweithiol tuag at fodloni gofynion y Ddeddf.

Mae'r **Ddyletswydd Gyffredinol** yn ei gwneud hi'n ofynnol i awdurdodau cyhoeddus, wrth gyflawni eu swyddogaethau (ac i bobl eraill wrth gyflawni swyddogaethau cyhoeddus), roi sylw dyledus i'r canlynol:

- dileu ymddygiad y mae'r Ddeddf yn ei wahardd
- ehangu cyfle cyfartal rhwng pobl â nodweddion a ddiogelir a phobl hebddynt
- meithrin perthnasau da rhwng pobl â nodweddion a ddiogelir a phobl hebddynt.

Yn ychwanegol at ddyletswydd gyffredinol y sector cyhoeddus a gyflwynwyd gan Lywodraeth y DU ym mis Ebrill 2011, mae'r Ddeddf hefyd yn galluogi Gweinidogion Cymru i wneud rheoliadau ac i osod dyletswyddau cydraddoldeb penodol i sicrhau bod y ddyletswydd gyffredinol yn cael ei chyflawni gan awdurdodau cyhoeddus Cymru.

Mae Llywodraeth Cymru wedi datblygu a chyflwyno dyletswyddau penodol ar gyfer awdurdodau cyhoeddus rhestredig Cymru. Mae'r rhain wedi eu nodi yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 a ddaeth i rym ar 6 Ebrill 2011.

Mesur yr Iaith Gymraeg (Cymru) 2011

Mae Mesur yr Iaith Gymraeg yn gofyn i gyrff cyhoeddus Cymru (gan gynnwys cynghorau unedol) drin y Gymraeg a'r Saesneg yn gyfartal wrth ymgymryd â'u busnes cyhoeddus. Mae Cynllun Iaith statudol y Cyngor, a ddiwygiwyd yn 2004, yn nodi sut bydd y Cyngor yn gweithredu'r egwyddor hon wrth ddarparu gwasanaethau. Gellir darllen y ddogfen hon ar wefan neu fewnrwyd y Cyngor.

Deddf Hawliau Dynol 1998

Mae Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol 1950 yn gytundeb rhyngwladol sy'n amddiffyn hawliau a rhyddid dynol ac sy'n ceisio cydbwysu'r rhain gyda budd cymunedol. Ym mis Hydref 2000 daeth y Ddeddf Hawliau Dynol i rym yn y DU gan wneud llawer o'r Erthyglau a gynhwysir yng Nghonfensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol 1950 yn orfodol yn Llysoedd a Thribiwnlysoedd domestig y DU. Mae hefyd yn gosod dyletswydd ar awdurdodau cyhoeddus i barchu'r hawliau hyn wrth gyflawni eu swyddogaethau a darparu gwasanaethau. Mewn rhai achosion, mae rhwymedigaethau cadarnhaol ar awdurdodau i ddiogelu a gorfodi hawliau'r unigolyn.

Mae'r Erthyglau a gynhwysir yn y Confensiwn yn cael eu mynegi mewn ffordd sy'n hysbysu awdurdodau lleol sut y mae'n rhaid iddynt weithredu er mwyn cydymffurfio â'r Erthygl. Mae rhai o'r Erthyglau'n 'absoliwt' ac nid oes modd eu torri. Mae Erthyglau eraill yn rhai 'cyfyngedig' ac mae modd eu torri os bydd y Confensiwn yn caniatáu hynny. Ceir hefyd Erthyglau 'cymwys' sy'n golygu y gall awdurdodau ymyrryd â'r rhain cyn belled â bod hynny o fewn y gyfraith, bod rheswm dilys dros wneud hynny a bod hynny'n cael ei wneud mewn modd priodol. Mae arnom ni hefyd angen talu sylw i'r Confensiwn wrth wneud penderfyniadau sy'n effeithio ar fywydau pobl:

- cymryd camau gorfodi
- darparu ysgolion
- mynd i'r afael ag ymddygiad gwrthgymdeithasol
- cymeradwyo ceisiadau cynllunio
- diogelu plant ac oedolion diamddiffyn
- sicrhau bod ein staff yn cael eu trin yn deg a chyda pharch
- trwyddedu tacsis, adloniant cyhoeddus a masnachu ar y stryd

Mae hyn yn golygu bod yn rhaid i Gyngor Bwrdeistref Sirol Conwy ystyried egwyddorion hawliau dynol wrth wneud penderfyniadau sy'n effeithio ar bobl a bod yn rhaid i hawliau dynol ac amddiffyn hawliau dynol fod yn rhan o bolisiau'r Cyngor.

Rheoliadau Gweithwyr Rhan-Amser (Atal Triniaeth Llai Ffafirol) 2000 (SI 2000/1551)

Dan Reoliadau Gweithwyr Rhan-amser (Atal Triniaeth Lai Ffafirol) 2000, ni ddylid trin gweithwyr rhan-amser (waeth beth yw nifer yr oriau maent yn gweithio) yn llai ffafirol na gweithwyr llawn amser oni bai y gellir cyfiawnhau hynny.

Felly mae gan weithwyr rhan-amser yr un hawliau statudol a chytundebol â gweithwyr llawn-amser. Mae'r rhan fwyaf o weithwyr rhan-amser y llywodraeth leol yn ferched, felly mae'n rhaid osgoi'r posibilrwydd o dorri'r ddeddfwriaeth yn ymwneud â gwahaniaethu ar sail rhyw.

Un o ddarpariaethau'r Rheoliadau yw na ddylid eithrio gweithwyr rhan-amser rhag mynychu hyfforddiant ar sail eu statws rhan-amser ac y dylid trefnu hyfforddiant, lle bynnag bo'n bosib, ar yr adegau mwyaf cyfleus i'r staff, gan gynnwys staff rhan-amser.

Deddf Adsefydlu Troseddwyr 1974

Dan Ddeddf Adsefydlu Troseddwyr 1974, mae collfarnau yn 'darfod' ar ôl cyfnod penodol. Mae hyn yn golygu y bydd person sy'n ymgeisio am swydd, a chanddo gollfarn sydd wedi darfod, yn cael ei drin fel person heb gollfarn. Felly, mae modd i bobl, yn y rhan fwyaf o achosion, guddio manylion eu collfarnau sydd wedi darfod wrth yn ymgeisio am swydd. Fodd bynnag, mae eithriadau i hyn e.e. swyddi lle bydd gweithiwr yn dod i gysylltiad â phobl ifanc neu bobl hŷn diamddiffyn, swyddi mewn ysgolion a swyddi mewn cartrefi gofal. Mae'n anghyfreithlon gwrthod cyflogi rhywun ar y sail collfarn sydd wedi darfod (ar wahân i'r swyddi lle mae eithriad i'r ddarpariaeth hon).

Deddf Mewnfudo, Lloches a Chenedligrwydd 2006

Mae Deddf Lloches a Mewnfudo 2006 yn ei gwneud yn drosedd i gyflogwr gyflogi rhai nad oes ganddynt ganiatâd i fyw neu weithio yn y DU. Byddwn yn gofyn i unrhyw ymgeisydd sy'n methu darparu rhif Yswiriant Gwladol i ddarparu prawf o ganiatâd i fyw a gweithio yn y DU.

Gweithred Bositif

Rydym yn cydnabod effaith mesurau gweithredu cadarnhaol ar wahaniaethu ac anfantais a byddwn yn gweithredu mesurau angenrheidiol, o fewn y ddeddfwriaeth a'r adnoddau sydd gennym, i unioni unrhyw anghydbwysedd a welwn yn y data monitro cyflogaeth i ddarparu cyfleoedd cyfartal. Bydd hyn yn ein helpu ni i gyflogi gweithlu sy'n adlewyrchu'r gymuned yr ydym yn ei gwasanaethu.

Cyflog Cyfartal

Mae'n anghyfreithlon i gyflogwyr wahaniaethu rhwng dynion a merched o ran eu cyflog a'u hamodau os ydynt yn gwneud yr un gwaith neu waith tebyg neu waith a ystyrir yn gyfwerth.

Mae'r Ddeddf yn berthnasol i ddynion a merched, ond nid yw'n rhoi hawl i unrhyw un hawlio cyflog cyfartal ag unigolyn o'r un rhyw. Mewn geiriau eraill, efallai bod gan berson sy'n gallu dangos tystiolaeth y byddai'n cael gwell cyflog gan ei gyflogwr petai o ryw wahanol achos cryf yn erbyn ei gyflogwr. Mae proses werthuso swydd yn ei lle i sicrhau bod yna amodau a thelerau cyflogaeth cyson ar draws y Cyngor.

Model Cymdeithasol o Anabledd

Mae'r Cyngor yn cydnabod bod rhai o'r rhwystrau y mae pobl anabl yn eu hwynebu yn cynnwys diffyg darpariaeth, agweddau gwahaniaethol a nawddoglyd a rhwystrau corfforol mewn adeiladau. Mae'r rhwystrau hyn yn atal pobl anabl rhag bod yn gwbl annibynnol a chymryd rhan yn eu cymdeithas. Rydym yn cefnogi hawl pobl anabl i fywyd annibynnol ac i chwarae rhan lawn ac integredig yn eu cymdeithas.

Gofynion galwedigaethol dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn caniatáu i gyflogwyr, mewn amgylchiadau cyfyngedig, i weithredu eithriad i'r egwyddor gyffredinol o gydraddoldeb a chreu swydd lle mae nodwedd a ddiogelir yn hanfodol ar ei chyfer.

Gellir cyfiawnhau nodwedd a ddiogelir fel gofyniad galwedigaethol os yw'r cyflogwr yn gallu dangos:

- bod nodwedd a ddiogelir yn ofyniad galwedigaethol;
- bod y gofyniad hwn yn fodd o gyrraedd nod y swydd, a
- nad oes gan y gweithiwr dan sylw'r nodwedd ofynnol neu os nad yw'r cyflogwr yn fodlon bod gan y gweithiwr y nodwedd ofynnol.

Felly, yn dibynnu ar natur y swydd, gall cyflogwr nodi bod nodwedd a ddiogelir yn ofyniad galwedigaethol wrth ystyried pwy i'w gyflogi, trosglwyddo, dyrchafu neu ei hyfforddi ar gyfer swydd wag. Fodd bynnag, mae'n rhaid i'r gofyniad galwedigaethol hwn fod yn seiliedig ar y ffaith nad oes modd i berson heb y nodwedd a ddiogelir ymgymryd â'r swydd yn effeithlon. Er enghraifft, efallai bod yn rhaid i'r swydd gael ei llenwi gan ddyn neu ddynes, person o hil neu grefyddol penodol, person sydd â thueddfryd rhywiol penodol, person priod, person anabl, neu berson o oedran penodol.

Er mwyn i'r gofyniad galwedigaethol fod yn ddilys, mae'n rhaid i'r nodwedd a ddiogelir fod yn hanfodol ar gyfer cyrraedd nod y swydd.

Y Baich Profi

Anaml iawn y mae gwahaniaethu yn digwydd yn agored ac efallai nad yw'n gwbl amlwg. Mae'n anodd canfod tystiolaeth uniongyrchol o wahaniaethu ac mae'n rhaid i'r tribiwnlys cyflogaeth ystyried, os yw ffeithiau'r achos yn awgrymu bod achos posib o wahaniaethu, p'un ai yw'n fodlon gydag eglurhad y cyflogwr ynglŷn â'r driniaeth wahanol ac nad oes achos o wahaniaethu. Os nad yw eglurhad y cyflogwr yn foddhaol, bydd y tribiwnlys yn ystyried y ffeithiau ac yn dod i'r casgliad bod achos o wahaniaethu anghyfreithlon wedi digwydd.

Mae gwahaniaethu anuniongyrchol yn eang iawn ac yn cynnwys arferion cyflogaeth ffurfiol ac anffurfiol. Gall 'arferion' olygu'r ffyrdd arferol y mae bwriad neu bolisi yn cael ei weithredu. Mae'n cynnwys agweddau ac ymddygiad a all arwain at wahaniaethu trwy ragfarn ddjarwybod,

anwybodaeth, diffyg meddwl a stereoteipio. Gellir diffinio gwahaniaethu fel rhywbeth sy'n *debygol* o gael effaith negyddol ar grŵp penodol.

Mae'r Baich Profi a ddefnyddir gan y Tribiwnlysoedd a'r Llysoedd yn amrywio yn ôl sail y gwahaniaethu honedig ond bydd yn ystyried:

- p'un ai oes tystiolaeth o driniaeth lai ffafriol - bydd yn rhaid i'r cyflogwr profi nad oedd y driniaeth wahanol yn ddyledus mewn unrhyw ffordd i wahaniaethu anghyfreithlon. Os nad modd i'r cyflogwr wneud hyn, bydd y tribiwnlys cyflogaeth yn cadarnhau'r honiad.
- p'un ai oes modd dod i'r casgliad bod achos o wahaniaethu anghyfreithlon - bydd yn rhaid i'r cyflogwr roi eglurhad boddhaol. Bydd methu darparu eglurhad boddhaol yn golygu y *gallai'r* tribiwnlys ddod i'r casgliad bod achos o wahaniaethu anghyfreithlon wedi digwydd.

Sipsiwn a Theithwyr

Mae cyfraith achosion yn nodi y dylid cynnwys Sipsiwn Romani a Theithwyr Gwyddelig dan y nodweddion a ddiogelir (hil) yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Mae gan awdurdodau lleol ddyletswydd dan y Ddeddf Cydraddoldeb i fynd ati i geisio dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, hyrwyddo cyfle cyfartal a hyrwyddo cysylltiadau hiliol da ar gyfer y grŵp hwn.