



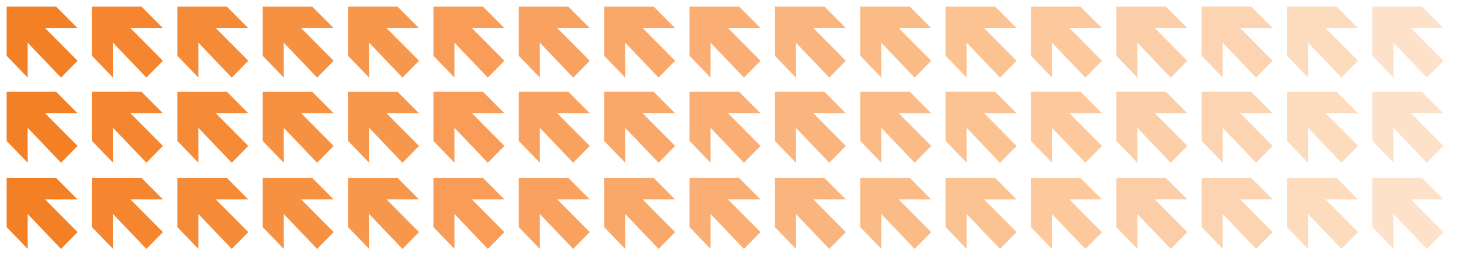
Government
Equalities Office

Putting equality at the heart of government



DEDDF CYDRADDOLDEB 2010: BETH SYDD ANGEN I MI EI WYBOD? CANLLAW CRYNO I'CH HAWLIAU





Cyflwyniad

Ar hyn o bryd, mae yna sawl deddf wahanol i amddiffyn pobl rhag gwahaniaethu ar sail:

- eu hil
- eu rhyw
- eu tueddfryd rhywiol (boed yn lesbiaidd, hoyw, deurywiol neu'n heterorywiol)
- eu hanabledd (neu ar sail rhywbeth sy'n gysylltiedig â'u hanabledd)
- eu crefydd neu gred
- y ffaith eu bod yn berson trawsrywiol. Mae bod yn berson trawsrywiol yn golygu bod rhywun wedi newid ei rhyw, yn y broses o'i newid neu'n bwriadu ei newid (yr enw ar hyn mewn meysydd cyfreithiol yw ailbennu rhywedd),
- y ffaith eu bod newydd gael baban neu'n feichiog
- y ffaith eu bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil (mae hyn yn berthnasol yn y gwaith yn unig neu os oes rhywun yn cael ei hyfforddi ar gyfer gwaith), a
- eu hoed (mae hyn yn berthnasol yn y gwaith yn unig neu os oes rhywun yn cael ei hyfforddi ar gyfer gwaith).

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn symleiddio'r deddfau presennol ac yn eu gosod gyda'i gilydd mewn un darn o ddeddfwriaeth. Hefyd, mae'n cryfhau'r gyfraith mewn rhai meysydd. Felly, gan ddibynnu ar eich amgylchiadau, efallai y bydd y Ddeddf newydd yn rhoi mwy o amddiffyniad i chi.

Bydd y rhan fwyaf o'r Ddeddf Cydraddoldeb yn dechrau bod yn berthnasol ym mis Hydref 2010, ac mae'r canllaw hwn yn cwmpasu'r prif newidiadau a fydd yn dod i rym bryd hynny. Mae'r Ddeddf hefyd yn cynnwys newidiadau eraill. Er enghraifft, os ydych dros 18 oed, mae'r Ddeddf yn cynnwys cyfraith newydd i'ch amddiffyn chi rhag gwahaniaethu

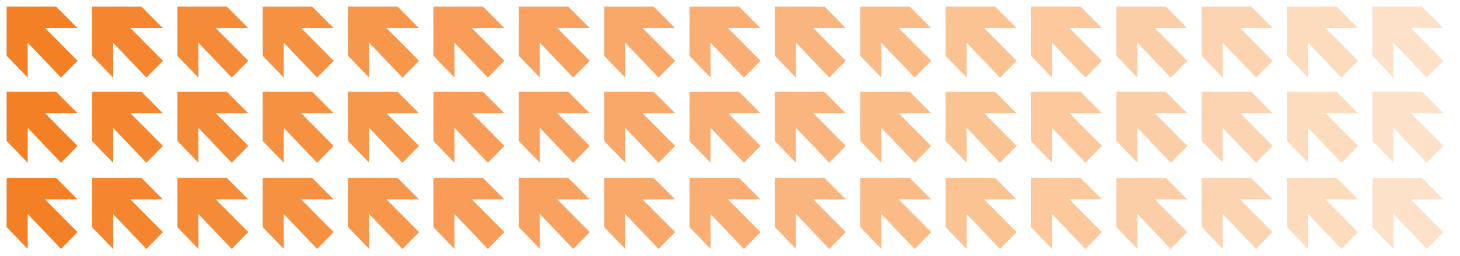
oherwydd eich oed pan fyddwch chi'n siopa neu'n defnyddio cyfleusterau fel pyllau nofio neu lyfrgelloedd. Mae'r Llywodraeth yn edrych i weld sut i weithredu gweddill y Ddeddf yn y ffordd orau i fusnesau. Bydd yn rhoi cyhoeddiad ynglŷn â hyn yn nes ymlaen.

Cofiwch gael cyngor gan eich canolfan Cyngor ar Bopeth leol ynglŷn â'r dyddiadau y bydd y ddeddf newydd yn dod i rym, neu chwiliwch ar wefan Cyngor ar Bopeth yn: www.adviceguide.org.uk.

Yn y daflen ffeithiau hon, rydym yn dweud wrthyhch am rai o'r pwyntiau pwysicaf yn y Ddeddf Cydraddoldeb. Ond, nid yw'r daflen ffeithiau hon yn sôn am eich holl hawliau. Cofiwch gael cyngor os ydych yn credu bod rhywun yn gwahaniaethu yn eich erbyn, hyd yn oed os nad ydym yn trafod eich sefyllfa chi yma.

Cofiwch gael cyngor gan eich canolfan Cyngor ar Bopeth leol ynglŷn â phob agwedd ar gyfraith gwahaniaethu, neu chwiliwch ar wefan Cyngor ar Bopeth yn: www.adviceguide.org.uk.

Mae'r daflen ffeithiau hon yn berthnasol i bobl yng Nghymru, Lloegr a'r Alban.



Symleiddio'r gyfraith

Ar hyn o bryd, mae yn erbyn y gyfraith i wahaniaethu yn eich erbyn oherwydd pethau fel eich hil neu'ch crefydd. Mae deddfau gwahanol yn ymdrin â'r materion gwahanol hyn. Tan i'r gyfraith newydd ddod i rym, bydd yr hen ddeddfau'n dal i fod yn berthnasol.

Pan ddaw'r ddeddf newydd i rym, bydd yr holl gyfraith ynglŷn â gwahaniaethu mewn un lle: Deddf Cydraddoldeb 2010. Byddwch wedi eich amddiffyn rhag pethau fel gwahaniaethu ar sail hil neu grefydd o hyd, oherwydd bydd yr hen ddeddfau yn cael eu trosglwyddo at y ddeddf newydd.

Ble mae'r gyfraith newydd wedi cael ei chryfhau?

Dyma'r holl brif feysydd ble mae'r gyfraith wedi cael ei chryfhau o Hydref 2010. Cofiwch na fydd yr holl newidiadau yn y Ddeddf Cydraddoldeb yn dechrau ar yr un pryd. Felly os ydych chi'n credu y bydd y ddeddf newydd yn berthnasol i chi, bydd angen i chi gael cyngor i weld os ydyw wedi dod i rym eto.

Cofiwch gael cyngor gan eich canolfan Cyngor ar Bopeth leol, a fydd yn gallu dweud os yw'r ddeddf newydd wedi dod i rym eto, neu chwiliwch ar wefan Cyngor ar Bopeth yn: www.adviceguide.org.uk.

Os ydych yn anabl

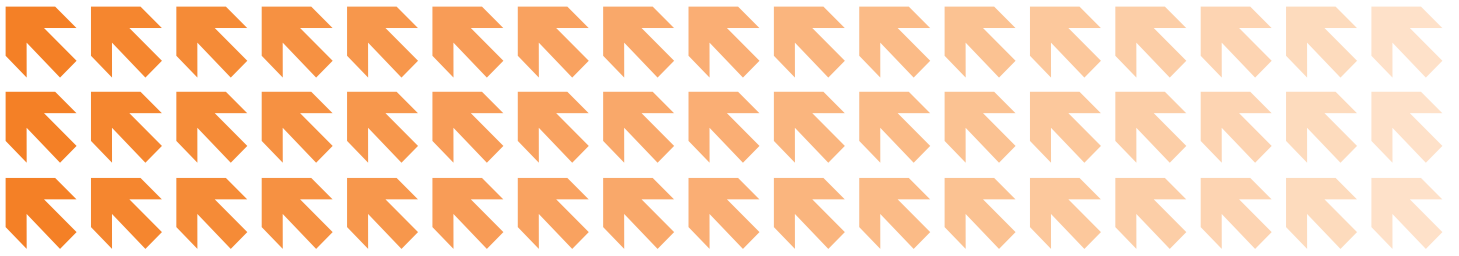
Os oes rhywun yn gwahaniaethu yn eich erbyn am eich bod yn anabl, efallai y bydd y ddeddf newydd yn medru eich helpu chi.

Er enghraifft, bydd prawf ychydig yn wahanol ar gyfer ystyr 'anabledd'. Pan ddaw'r ddeddf newydd i rym, bydd yn haws i rywun ddangos eu bod yn ei chael yn anodd gwneud eu gweithgareddau bob dydd, ac felly eu bod yn dod o dan ddiffiniad 'person anabl' ac yn cael eu hamddiffyn o dan y Ddeddf.

Enghraifft

Rydych yn dioddef o iselder, ac felly mae'n anodd iawn i chi wneud penderfyniadau neu hyd yn oed godi yn y bore. Rydych yn anghofio llawer ac nid ydych yn medru cynllunio ymlaen llaw. Gyda'i gilydd, mae'r ffactorau hyn yn ei gwneud yn anodd i chi wneud gweithgareddau bob dydd. Rydych wedi cael sawl cyfnod cysylltiedig o iselder dros y ddwy flynedd ddiwethaf, ac mae effeithiau'r iselder yn rhai hirdymor.

Felly, at ddibenion y Ddeddf Cydraddoldeb, rydych yn cael eich diffinio fel 'person anabl'. Cyn y Ddeddf Cydraddoldeb, efallai na fuasech wedi eich amddiffyn yn erbyn gwahaniaethu ar sail anabledd.



Mae yna ffordd arall y gallai'r ddeddf eich helpu chi os ydych yn anabl. Am y tro cyntaf, mae'r ddeddf yn eich amddiffyn chi rhag 'gwahaniaethu anuniongyrchol'. Gyda gwahaniaethu anuniongyrchol, mae polisi neu arfer yn cael ei weithredu yn yr un ffordd i bawb, ond mae'n golygu bod pobl anabl dan anfantais benodol. Ond, nid yw'n cyfrif fel gwahaniaethu anuniongyrchol os yw'r person sy'n gweithredu'r polisi yn medru ei gyfiawnhau.

Enghraifft

Mae eich cyflogwr yn cyflwyno patrwm shifftiau newydd sy'n golygu bod pawb yn gorfod gweithio llai o ddiwrnodau, ond diwrnodau hirach. Mae gennych anabledd ac mae'n golygu eich bod wedi blino'n lân ar ôl dau ddiwrnod hir o weithio. Felly, mae'r patrwm shifftiau newydd yn golygu eich bod chi, a phobl eraill sydd â'r un anabledd â chi, dan anfantais. Bydd eich cyflogwr wedi gwahaniaethu'n anuniongyrchol yn eich erbyn os nad ydyw'n medru cyfiawnhau'r patrwm shifftiau newydd.

Pan ddaw'r ddeddf newydd i rym, bydd yn haws i chi ddwyn honiad o wahaniaethu sy'n digwydd oherwydd rhywbeth sy'n gysylltiedig â'ch anabledd. Bydd yn cyfrif fel 'gwahaniaethu anghyfreithlon' os yw rhywun sy'n gwybod eich bod yn anabl yn eich trin yn anffafriol oherwydd rhywbeth sy'n ganlyniad i'ch anabledd, oni ellir cyfiawnhau'r driniaeth honno.

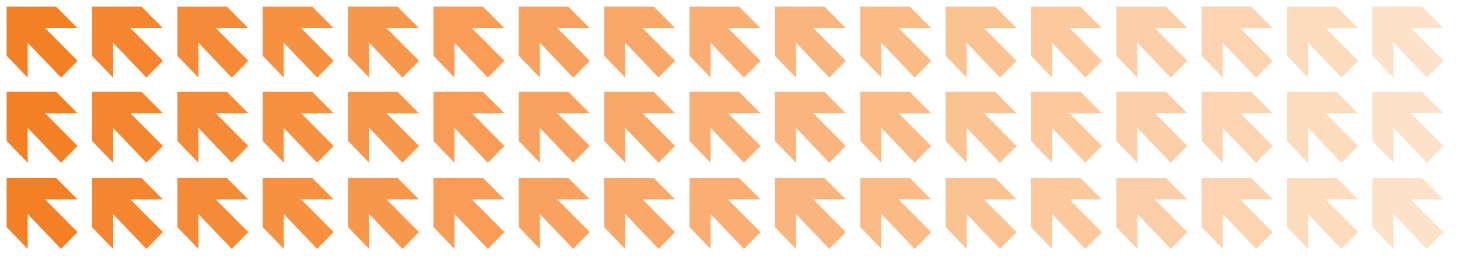
Gelwir hyn yn 'wahaniaethu sy'n deillio o anabledd'.

Enghraifft

Oherwydd eich anabledd, efallai y byddwch chi angen cymryd mwy o amser i ffwrdd o'r gwaith na phobl sy'n gweithio gyda chi. Ni ddylai'r cyflogwr eich trin yn anffafriol am eich bod i ffwrdd o'r gwaith, tra'u bod yn gwybod bod anabledd gennych. Ond, efallai y bydd eich cyflogwr yn medru cyfiawnhau unrhyw beth y mae'n ei wneud ac, os ydyw'n medru cyfiawnhau yr hyn a wnaeth, ni fydd yn erbyn y gyfraith.

Dyma fwy o enghreifftiau i ddangos sut allai'r Ddeddf Cydraddoldeb eich helpu chi os ydych yn anabl:

- Yn gyffredinol, ni fydd cyflogwyr yn cael holi cwestiynau am iechyd neu anabledd cyn cynnig swydd i chi neu cyn iddynt eich cynnwys mewn detholiad o bobl a fydd yn cael cynnig swydd pan fydd swydd wag yn codi. Ond, maen nhw'n medru holi cwestiynau o'r fath i chi os oes rheswm da dros eu holi (gweler canllawiau'r gweithle am fanylion pellach).
- Os ydych dan anfantais sylweddol o gymharu â rhywun sydd ddim yn anabl, rhaid i'ch cyflogwr; neu rywun sy'n darparu nwyddau neu wasanaethau, wneud newidiadau rhesymol ('addasiadau'). Efallai y bydd yn rhaid iddynt newid y ffordd y mae pethau'n cael eu gwneud, neu wneud newidiadau i adeilad, neu ddarparu cymhorthion fel meddalwedd gyfrifiadurol arbennig i'ch helpu i wneud eich gwaith. Mae addasiadau rhesymol hefyd yn medru cynnwys



darparu gwybodaeth ar ffurf hwylus. Mae'r ddeddf newydd yn egluro na ellir gofyn i chi dalu'r costau ar gyfer yr addasiadau rhesymol hyn pan fyddwch chi'n derbyn gwasanaethau.

Os ydych chi'n fenyw sy'n cael llai o gyflog na dyn

Os ydych yn fenyw ac yn cael llai o gyflog na dyn sy'n gwneud yr un math o waith, efallai bydd y ddeddf newydd yn eich helpu chi. Ni fydd eich cyflogwr yn medru cymryd unrhyw gamau yn eich erbyn am siarad â'ch cydweithwyr neu gynrychiolydd undeb llafur ynglŷn â faint o dâl yr ydych yn ei gael.

Efallai y bydd y newid hwn yn eich helpu i ddarganfod os ydych yn medru cyflwyno cais am gyflog cyfartal.

Os ydych yn ofalwr

Os ydych yn gofalu am rywun sy'n oedrannus neu'n anabl, rydych eisoes wedi'ch amddiffyn rhag dioddef gwahaniaethu yn y gwaith oherwydd eich cysylltiad gyda'r person yr ydych yn gofalu amdano/ amdani. Bydd y ddeddf newydd yn sicrhau bod yr amddiffyniad hwn yn fwy clir. Hefyd, bydd aflonyddu a gwahaniaethu uniongyrchol, am eich bod yn gofalu am berson anabl, wedi ei wahardd yn yr achosion canlynol:

- pan fyddwch yn siopa am nwyddau neu wasanaethau
- pan fyddwch yn defnyddio cyfleusterau fel llyfrgelloedd cyhoeddus neu gaffis, a
- pan fyddwch yn defnyddio gwasanaethau fel trafndiaeth gyhoeddus.

Enghraifft

Rydych yn gofalu am eich chwaer sy'n anabl ac yn ceisio mynd i glwb nos gyda hi. Maen nhw'n gwrthod eich gadael chi i mewn am eu bod yn dweud nad yw pobl anabl yn dda i'w delwedd. Efallai y bydd eich chwaer yn medru dwyn honiad o wahaniaethu ar sail anabled a, phan ddaw'r ddeddf newydd i rym, efallai y byddwch chi hefyd yn medru dwyn honiad o wahaniaethu uniongyrchol oherwydd eich cysylltiad gyda hi fel ei gofalwr.

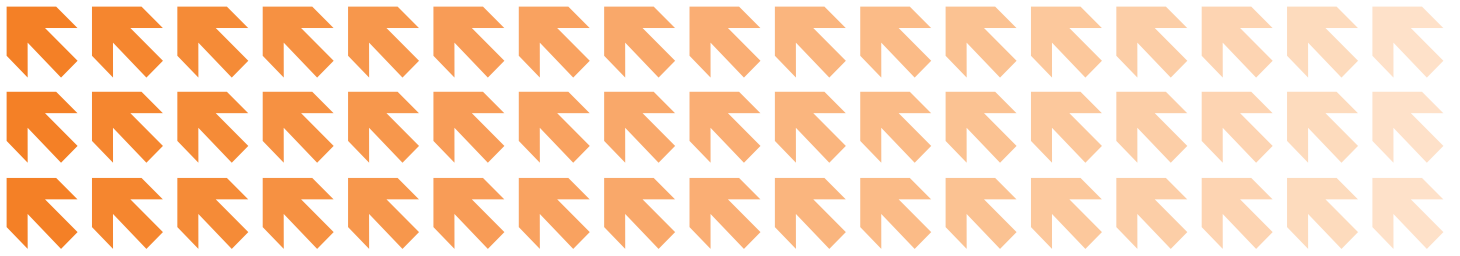
Am fwy o wybodaeth, gweler y daflen ffeithiau newydd *Deddf Cydraddoldeb 2010: Beth sydd angen i mi ei wybod fel gofalwr?*

Os ydych yn bwydo o'r fron, yn feichiog neu newydd gael baban

Mae'r ddeddf newydd yn egluro ei bod yn anghyfreithlon i chi gael eich trin yn llai ffafriol am eich bod yn bwydo o'r fron, pan fyddwch chi'n derbyn gwasanaethau. Ond, nid oes hawl bwydo o'r fron yn y gwaith.

Enghraifft

Mae yn erbyn y gyfraith i reolwr caffi ofyn i chi beidio â bwydo o'r fron, i'w wneud yn rhywle mwy preifat, neu i adael am eich bod yn bwydo o'r fron.



Hefyd, ni ddylech ddiodeff gwahaniaethu yn yr ysgol am eich bod yn feichiog neu newydd gael baban.

Os ydych yn berson trawsrywiol

Efallai y bydd y ddeddf newydd yn medru eich helpu os ydych:

- wedi newid eich rhyw,
- yn y broses o newid eich rhyw, neu
- wedi dweud wrth rywun eich bod yn bwriadu newid eich rhyw.

Yn syml, o dan y ddeddf newydd, ni fydd yn rhaid i chi fod o dan oruchwyliaeth feddygol, mwyach, cyn i chi gael eich amddiffyn rhag gwahaniaethu ac aflonyddu. Ni ddylech ddiodeff gwahaniaethu nac aflonyddu yn yr ysgol na chwaith gan rywun sydd â swyddogaeth gyhoeddus, er enghraifft plismona, am eich bod wedi dechrau'r broses o newid eich rhyw. Byddwch hefyd wedi eich amddiffyn rhag gwahaniaethu uniongyrchol am eich bod â chysylltiad â rhywun sy'n drawsrywiol, er enghraifft os ydych yn bartner i berson trawsrywiol; neu os ydych yn diodeff gwahaniaethu gan rywun am eu bod yn meddwl eich bod yn drawsrywiol, hyd yn oed os nad ydych yn drawsrywiol. Byddwch hefyd yn cael eich amddiffyn rhag gwahaniaethu anuniongyrchol, ble mae rheol, polisi neu arfer yn golygu bod pobl drawsrywiol dan anfantais benodol, nad oes modd ei chyflawnhau, a hefyd rhag diodeff gwahaniaethu fel gwestai neu aelod mewn clwb preifat.

Clybiau

Ni fydd clybiau sydd â 25 aelod, neu fwy, ac sy'n dewis eu haelodau, er enghraifft clybiau golff, yn cael gwahaniaethu yn erbyn eu haelodau neu westeion. Mae'r gyfraith eisoes yn eich amddiffyn rhag gwahaniaethu gan y clybiau hyn oherwydd eich rhywioldeb, eich anabledd a'ch hil. Ond pan ddaw'r ddeddf newydd i rym, byddwch hefyd yn cael eich amddiffyn rhag gwahaniaethu oherwydd

eich rhyw, eich crefydd neu'ch cred, os ydych newydd gael baban neu'n feichiog, neu am eich bod yn drawsrywiol. Nid yw'r ddeddf newydd yn atal clybiau i bobl sy'n rhannu nodwedd a amddiffynnir – byddai hyn yn cynnwys, er enghraifft, clybiau i fenywod yn unig a chlybiau i ddynion yn unig a chlybiau cymdeithasol i bobl o Dwrci.

Enghraifft

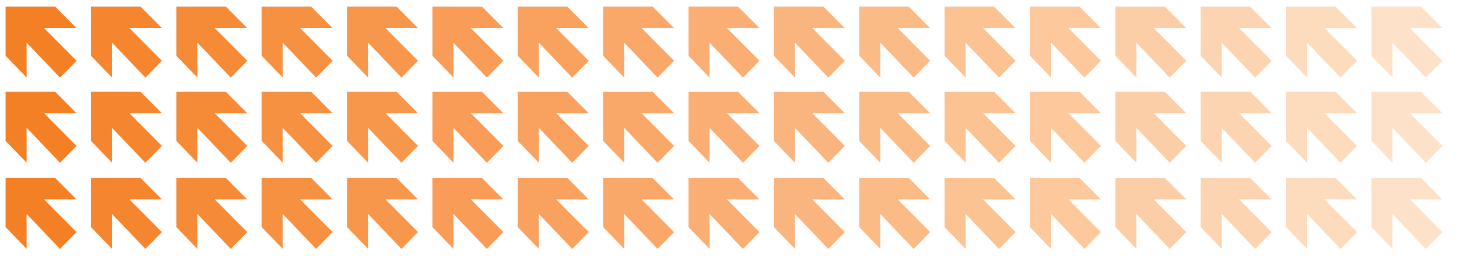
Rydych yn perthyn i glwb sy'n gadael i aelodau ddod â phartneriaid i ddigwyddiadau cymdeithasol penodol. Bydd yn anghyfreithlon iddynt wrthod gadael i'ch partner ddod i mewn am ei fod ef/am ei bod hi yn drawsrywiol.

Gweithredu cadarnhaol

Mae 'gweithredu cadarnhaol' yn golygu gwneud rhywbeth yn benodol i helpu rhywun sydd â nodwedd a amddiffynnir. Mae yna nifer o resymau gwahanol pam ei bod efallai'n addas cymryd rhyw fath o gamau cadarnhaol, er enghraifft os yw rhywun â rhyw fath o anfantais sy'n gysylltiedig â'r nodwedd honno, neu os oes anghenion penodol ganddynt, neu os yw pobl â'r nodwedd honno yn cael eu tangynrychioli mewn gweithgaredd neu fath o waith.

Un math o weithredu cadarnhaol fyddai annog pobl, neu eu hyfforddi, i geisio am swyddi neu gymryd rhan mewn gweithgaredd ble mae pobl â'r nodwedd honno'n cael eu tangynrychioli. Efallai y gwneir hyn trwy gyrsiau hyfforddiant, cynlluniau mentora neu hyd yn oed ddiwrnodau agored neu ddigwyddiadau eraill i roi gwir deimlad o swydd neu weithgaredd penodol i bobl.

Math arall o weithredu cadarnhaol fyddai ble mae person sy'n darparu nwyddau neu wasanaethau yn



targedu grŵp sy'n rhannu nodwedd a amddiffynnir, am fod anghenion penodol ganddynt sy'n gysylltiedig â'r nodwedd honno.

Mae'r ddeddf newydd yn ei gwneud yn haws i gyflogwyr a darparwyr gwasanaethau weithredu'n gadarnhaol. Ond, mae cymryd unrhyw fath o gamau gweithredu cadarnhaol yn hollol wirfoddol ac nid oes rhaid i bobl ystyried gwneud hyn os nad ydynt yn dymuno gwneud hynny.

Os oes rhywun yn aflonyddu arnoch

Mae aflonyddu yn ymddygiad sy'n brifo balchder person, neu sy'n sarhaus. O dan y ddeddf newydd, mae'n glir eich bod yn cael eich amddiffyn os oes rhywun yn aflonyddu arnoch am eich bod yn gysylltiedig â rhywun sydd â nodwedd a amddiffynnir, neu am fod rhywun yn credu bod nodwedd a amddiffynnir gennych, er enghraifft os oes rhywun yn aflonyddu arnoch am fod eich mab yn hoyw, neu am fod rhywun yn credu eich bod yn Fwslimaidd, er nad ydych yn Fwslimaidd. Efallai bod yr aflonyddu yn fwriadol, ond nid oes rhaid iddo fod yn fwriadol. Efallai bod rhywun yn aflonyddu arnoch, hyd yn oed os nad ydynt yn bwriadu gwneud hynny neu os nad ydynt yn sylweddoli eu bod yn gwneud hynny.

Mae'r gyfraith eisoes yn amddiffyn pobl rhag aflonyddu yn y gwaith ac yn amddiffyn rhai rhag aflonyddu pan fyddan nhw'n prynu nwyddau neu'n cael gwasanaethau. Bydd y ddeddf newydd hefyd yn eich amddiffyn rhag aflonyddu sy'n gysylltiedig ag anabledd pan fyddwch chi'n prynu nwyddau neu'n derbyn gwasanaethau.

Ni fydd y ddeddf newydd hon ar aflonyddu yn eich amddiffyn pan fyddwch chi'n prynu nwyddau neu'n cael gwasanaethau os yw'r ymddygiad sarhaus yn gysylltiedig â chrefydd neu gred neu dueddfryd rhywiol. Ond, efallai y bydd rhannau eraill o'r

ddeddf newydd sy'n ymwneud â gwahaniaethu uniongyrchol yn eich amddiffyn yn lle.

Os oes rhywun yn aflonyddu arnoch yn y gwaith, o dan y gyfraith newydd bydd eich cyflogwr yn gyfrifol:

- os yw'n gwybod bod rhywun fel cwsmer neu gleient yn aflonyddu arnoch dro ar ôl tro, a
- nid yw'n gwneud unrhyw beth rhesymol i'w atal rhag digwydd eto.

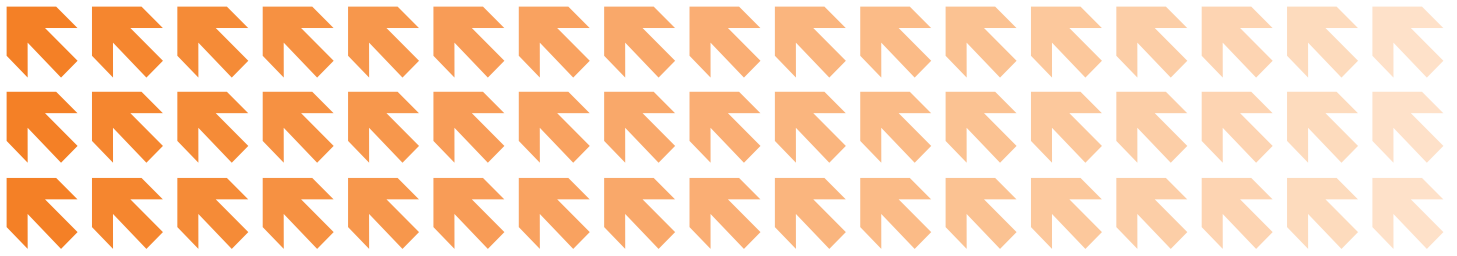
Cymryd camau ynghylch gwahaniaethu

Tribiwnlysoedd cyflogaeth

Os ydych yn cael problem gyda gwahaniaethu yn y gwaith, ac nid ydych yn medru datrys y broblem gyda'ch cyflogwr, byddwch yn medru cymryd camau mewn tribiwnlys cyflogaeth. Os ydych yn ennill eich achos, efallai y cewch iawndal neu efallai y bydd y tribiwnlys cyflogaeth yn argymhell bod eich cyflogwr yn stopio gwahaniaethu yn eich erbyn. Os ydych wedi cael eich diswyddo oherwydd gwahaniaethu, efallai y bydd y tribiwnlys yn argymhell bod eich cyflogwr yn eich gadael chi i fynd yn ôl i'r gwaith. Byddwch yn ofalus rhag ofn i chi golli'r dyddiadau terfyn ar gyfer mynd â'ch achos at dribiwnlys cyflogaeth.

Cofiwch gael cyngor gan eich canolfan Cyngor ar Bopeth leol ynglŷn â'r dyddiadau terfyn hyn, neu chwiliwch ar wefan Cyngor ar Bopeth yn: www.adviceguide.org.uk.

Mae tribiwnlysoedd cyflogaeth wedi cael pwerau ychwanegol o dan y ddeddf newydd. Byddant yn medru gwneud argymhellion mewn achosion o



wahaniaethu y bydd pobl eraill sy'n gweithio i'r cyflogwr yn elwa ohonynt, yn ogystal â'r unigolyn sydd wedi dwyn yr achos.

Honiadau yn y llys sirol yng Nghymru a Lloegr, a llys y siryf yn yr Alban

Os oes rhywun wedi gwahaniaethu yn eich erbyn wrth i chi brynu nwyddau neu gael gwasanaethau, efallai y byddwch yn medru dwyn achos gerbron y llys sirol yng Nghymru a Lloegr neu lys y siryf yn yr Alban.

Efallai y bydd arbenigwr ar wahaniaethu yn helpu'r beirniad i wrando ar yr achos, ac efallai y cewch gymorth cyfreithiol. Os byddwch yn ennill eich achos, efallai y cewch iawndal ac efallai y gorchmynnir i'r person sydd wedi gwahaniaethu yn eich erbyn i stopio gwneud hynny.

Byddwch yn ofalus rhag ofn i chi gollir dyddiadau terfyn.

Cofiwch gael cyngor gan eich canolfan Cyngor ar Bopeth leol ynglŷn â'r dyddiadau terfyn hyn a chymorth cyfreithiol, neu chwiliwch ar wefan Cyngor ar Bopeth yn: www.adviceguide.org.uk.

I gael gwybod mwy am Ddeddf Cydraddoldeb 2010

Tafleuni newydd eraill

'Deddf Cydraddoldeb 2010: Beth sydd angen i mi ei wybod fel gofalwr?'

'Deddf Cydraddoldeb 2010: Beth sydd angen i mi ei wybod fel cwsmer?'

Gwybodaeth arall

Age UK – www.ageuk.org.uk

Carers UK – www.carersuk.org

DirectGov – www.direct.gov.uk

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol – www.equalityhumanrights.com

Gwefan Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth – www.equalities.gov.uk

Mae croeso i chi ymweld â'ch canolfan Cyngor ar Bopeth leol hefyd.