



6.0 Cyflogi a Rheoli Pobl

Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Trosolwg

1. Cyflwyniad
2. Deddf Cydraddoldeb 2010
3. Beth yw Cynhwysiant?
4. Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
5. Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn y Gweithle
6. Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus
7. Adnoddau
8. Atodiad 1
9. 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, rhyw ac ethnigrwydd gwahanol
- O ddiwylliannau, cefndiroedd a chenhedloedd gwahanol
- Yn grefyddol, a rhai ohonyn nhw ddim yn 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 gwrdd â'n rhwymedigaethau cyfreithiol a moesol fel mudiadau'r 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 mae pobl yn tueddu i'w defnyddio i olygu'r un peth – 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: mae'n cydnabod ac yn gwerthfawrogi'r holl ffyrdd rydym yn wahanol. Mae'n ymwneud â chreu diwylliant ac arferion yn ein mudiad sy'n cydnabod, parchu, gwerthfawrogi ac yn croesawu pob un o'n gwahaniaethau, er budd pawb.

Deddf Cydraddoldeb 2010

Cefnogir cydraddoldeb gan ddeddfwriaeth drwy **Ddeddf Cydraddoldeb 2010**. Nod y Ddeddf yw mynd i'r afael â gwahaniaethu, aflonyddu ac erlid annheg. Mae'n cyflwyno fframwaith cyfreithiol i ddiogelu hawliau unigolion ac i hyrwyddo cyfle cyfartal i bawb. Mae'r Ddeddf yn amddiffyn unigolion rhag triniaeth annheg ac mae'n hyrwyddo cymdeithas deg a mwy cyfartal.

O dan y Ddeddf, mae naw nodwedd warchoddedig:

- Oedran
- Anabledd
- Pennu 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 dros 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 gyda 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 theimlo eich bod yn cael eich parchu a'ch gwerthfawrogi am bwy ydych chi. Mae'n ymwneud â theimlo 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 polisiau 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 sy'n dangos bod pobl mewn cymdeithasau mwy cyfartal yn byw'n hirach, a chanddynt well iechyd meddwl ac 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 hybu'r holl fuddiolwyr i gymryd rhan.

Gall polisiau 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 Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a Chynllun Gweithredu

Nodau polisi a chynllun gweithredu ategol yw:

- Gosod y tôn 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
- **Trefn gwyno 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 y rhwymedigaethau cyfreithiol tuag at wirfoddolwyr fod yn aneglur, ond arfer da a dderbynnir yn gyffredinol yw integreiddio gwirfoddolwyr o fewn 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 cydraddoldeb ac amrywiaeth. Ni ddylai cydraddoldeb ac amrywiaeth fod yn ychwanegiad, ond yn rhan annatod o'r ffordd rydym yn ymgynghori, yn cynllunio, yn dylunio ac yn cyflawni ein gwaith

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. Drwy 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.

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 ddisgwyllir
- Gwneud yn siŵr bod pawb yn cael cyfle i ddatblygu eu 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 cynllun 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

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn mynnu bod cyrff cyhoeddus (fel cyngorau 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 gwarchodedig gwahanol. Dylai'r corff cyhoeddus hefyd gael tystiolaeth i ddangos sut y mae wedi gwneud hyn.



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 bws yn fwy cynhwysol.

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** fel un o amodau'r grant, y contract neu'r cytundeb lefel gwasanaeth. Hyd yn oed os nad yw hyn yn ofyniad, mae'n arfer da ystyried yr **Effaith ar Gydraddoldeb** wrth ddylunio, cynllunio neu newid gwasanaethau a gweithgareddau.

Adnoddau

Beth yw'r Ddeddf Cydraddoldeb?

Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

<https://www.equalityhumanrights.com/en/equality-act-2010/what-equality-act>

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

CIPD

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 Dynol ar-lein da, gan gynnwys nifer o bolisiau Adnoddau Dynol safonol.

Diverse Cymru

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 oed, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhywedd a chyfeiriadedd rhywiol

The Equality Trust

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.

Adnoddau

Cyngor Hil Cymru

Cyngor Hil Cymru

<https://racecouncilcymru.org.uk/>

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

Cynghrair Hil Cymru

Tîm Cymorth Lleiafrifoedd Ethnig ac Ieuencid 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 gydweithredol a hunangyfeiriedig heb unrhyw fudiad arweiniol ffurfiol a chadeiryddiaeth sy'n cael ei chylchdroi.

Anabledd Cymru

Anabledd Cymru

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

Anabledd Cymru yw cymdeithas genedlaethol mudiadau pobl anabl yng Nghymru sy'n gweithio dros hawliau a chydraddoldeb pob unigolyn anabl.

Stonewall Cymru

Stonewall Cymru

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

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

Adnoddau

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."

Cyflogi Pobl

Llywodraeth y DU

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

Gwefan gan lywodraeth y DU gydag 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.



Cefnogi Trydydd
Sector **Cymru**

Third Sector
Support **Wales**

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/>

Ymwadiad

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 rhyw i'r llall.

Priodas a phartneriaeth sifil

Caiff priodas ei diffinio fel 'uniad rhwng dyn a dynes'. 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 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 nghydestun cyflogaeth. Yn y cyd-destun ar wahân i waith, caiff menywod eu hamddiffyn rhag i rywun wahaniaethu yn eu herbyn ar sail mamolaeth am 26 wythnos ar ôl geni – mae hyn yn cynnwys trin menyw yn anffafriol am ei bod yn bwydo o'r fron.

Hil

Mae'n cyfeirio at grŵp o bobl sydd wedi eu diffinio yn ôl eu hil, lliw, cenedl (gan gynnwys dinasyddiaeth), a tharddiad 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

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 waeth nag unigolyn arall oherwydd nodwedd warchoddedig. Er enghraifft, os bydd cyfle i gael dyrchafiad yn y gwaith. Mae'r cyflogwr yn credu bod gan bobl hŷn lai o allu wrth iddynt fynd yn hŷn ac felly mae'n diystyru siarad â'r staff hŷn am y cyfle.

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 rhywun sydd heb nodwedd o'r fath. 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 eu cyfrifoldebau gofal plant.

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. Er enghraifft, mae gŵr ifanc mewn cadair olwyn yn ymweld â'ch caffi cymunedol gyda'i ffrindiau. Mae gwirfoddolwr yn y caffi yn gwneud sylwadau difriol amdano, sy'n ei ypsetio a'i ddigio.

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, mae gweithiwr yn cwyno am aflonyddu rhywiol yn y gweithle ac yn colli ei swydd o'r herwydd.

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 cymwysterau a restrir ym manyleb yr unigolyn. Gall neidio i gasgliadau ar sail stereoteipiau arwain at ganfyddiadau a phenderfyniadau gwael.