Dogfen Ymgynghori

Tuag at Gydraddoldeb ac Amrywiaeth

Gweithredu'r Cyfarwyddebau Cyflogaeth a Hil

Cynnwys

Rhagair ii

Arweiniad byr i'r argymhellion v

Rhan 1: Cydraddoldeb, amrywiaeth a'r Cyfarwyddebau

Pennod 1 Yr achos dros gydraddoldeb ac amrywiaeth 2

Pennod 2 Beth mae'r Cyfarwyddebau Cyflogaeth a Hil yn ei olygu i Brydain? 6

Pennod 3 Ein hagwedd at weithredu'r Cyfarwyddebau 13

Rhan 2: Materion cyffredinol i ymgynghori yn eu cylch

Pennod 4 Gwahaniaethu uniongyrchol 18

Pennod 5 Gwahaniaethu anuniongyrchol 20

Pennod 6 Aflonyddwch 23

Pennod 7 Hyrwyddo triniaeth gyfartal 26

Pennod 8 Cyngor, arweiniad a chefnogaeth 27

Pennod 9 Gofynion galwedigaethol 29

Pennod 10 Gweithredu cadarnhaol 31

Rhan 3: Materion yn ymwneud ag agweddau penodol

Pennod 11 Hil: rhai materion penodol 34

Pennod 12 Tuedd rywiol: rhai materion penodol 37

Pennod 13 Crefydd: rhai materion penodol 40

Pennod 14 Anabledd: rhai materion penodol 45

Pennod 15 Oed: rhai materion penodol 52

Rhan 4: Atodiadau

Atodiad A Asesiad o effaith reoleiddio 58

Atodiad B Ynghylch yr ymgynghori 69

Atodiad C Ffynonellau cyngor cyfredol 72

Rhagair

Barbara Roche
Gweinidog Gwladol
Gweinidog dros Wragedd

SWYDDFA'R
DIRPRWY BRIF WEINIDOG
Swyddfa'r Cabinet
70 Whitehall
Llundain SW1A 2AS

Rhagfyr 2001

Mae cydraddoldeb yn rhan hanfodol o gymdeithas wâr – ac o Brydain gryf a llwyddiannus. Rydym am wneud ein cymdeithas yn un lle rhoddir y cyfle gorau posibl i bobl wneud llwyddiant o'u bywydau, beth bynnag fo eu cefndir. Mae gan bawb gyfraniad gwerthfawr i'w wneud. Ein her yw datgloi talentau a photensial ein holl ddinasyddion.

Gwelodd y Senedd ddiwethaf ddatblygiadau sylweddol. Bu i ni yrru ymlaen, er enghraifft, gydag argymhellion i sicrhau bod gan bobl gydag anableddau fynediad at waith a gwasanaethau. Bu i ni greu'r Comisiwn Hawliau Anabledd i hyrwyddo a gorfodi hawliau sifil ar gyfer pobl anabl. Bu i ni gyflwyno oed caniatâd cyffredin ar gyfer dynion hoyw a phobl gwahanrywiol. Bu i ni osod yr isafswm cyflog yn ei le fel cam hanfodol i bob gweithiwr ar gyflog isel, ond yn arbennig i ferched, gan gulhau'r bwlch cyflog o 2 bwynt canran – y cynnydd cyntaf ers llawer o flynyddoedd. Bu i ni gyflwyno'r Fargen Newydd i gynorthwyo pobl ifanc a'r di-waith hirdymor, gweithwyr dros 50, rhieni unigol a phobl anabl.

Bu i ni hefyd weithredu'n bendant yn sgîl Ymchwiliad Stephen Lawrence. Bu i ni ddiwygio deddfwriaeth cydraddoldeb hil Prydain i wneud gwahaniaethu yn ôl hil yn anghyfreithlon wrth gyflawni swyddogaethau cyhoeddus. Bu i ni hefyd roi dyletswydd ar awdurdodau cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb hil fel rhan naturiol o'u gwaith. Yn yr ail dymor hwn, rydym bellach yn datblygu'r mesurau hyn er mwyn hyrwyddo newid mewn diwylliant.

Newid diwylliant yn y gwaith

Yn rhannol, mae'r papur ymgynghori hwn yn ymwneud â chyflogaeth fodern. Mae'n ymwneud â hawliau a chyfrifoldebau unigolion a chyflogwyr, a'r manteision sy'n deillio iddynt o arferion gwaith da.

Y realiti yw fod tegwch yn y gwaith a chynhyrchiant yn mynd law yn llaw. Mae cydraddoldeb yn ymwneud ag adnabod a chael y bobl iawn i'r swydd. Mae'n ymwneud â chysylltiadau gwaith effeithiol a dirprwyo da. A, phan fo pethau yn dechrau mynd o'u lle, mae'n ymwneud â datrys materion yn gyflym ac yn deg i'r ddwy ochr. Mae'r cyflogwyr gorau eisoes yn gwybod bod yn rhaid iddynt ddefnyddio cymwysterau a sgiliau holl adrannau eu gweithlu. Ac maent yn cydnabod - yn wir, gallant arddangos – y gall gweithlu amrywiol roi mantais gystadleuol iddynt i gwrdd â gofynion sail cwsmeriaid eang.

Mae newid diwylliant yn cymryd amser. Mae annog mwy o gyflogwyr i fabwysiadu'r safonau gorau yn golygu y bydd angen cyngor a chymorth ymarferol da. Byddwn, er enghraifft, yn darparu arweiniad ymarferol drwy'r Gwasanaeth Busnesau Bychain a gwasanaethau fel 'Equality Direct', a fydd yn cael ei roi mewn modd sy'n hawdd cyrchu ato ac sy'n deall y gofynion a roddir ar reolwyr.

Ymdrin â gwahaniaethu

Mae'n rhaid i ni hefyd fod â dealltwriaeth glir sy'n cael ei rhannu, o isafswm y safonau sylfaenol. A rhoi hyn yn syml, mae gwahaniaethu annheg – boed hynny wrth recriwtio, mewn amodau gwaith neu drwy aflonyddwch – yn anghywir. Gall gael effaith ddifäol ar fywydau unigolion. Mae hefyd yn rhoi costau enfawr ar fusnesau a'r economi yn fwy cyffredinol bob blwyddyn. Efallai nad yw'r costau hyn bob amser yn hynod weladwy – ond mae gwahaniaethu yn anochel yn tanseilio effeithiolrwydd, cynhyrchiant a gallu cwmnïau i gystadlu. Yn y sefyllfa honno, mae pawb yn colli. Y rhesymau hyn i gyd oedd yn gyfrifol pam y bu i wladwriaethau sy'n aelodau Ewropeaidd weithredu i sefydlu fframwaith cyffredin i warchod rhag gwahaniaethu. Chwaraeodd y Llywodraeth hon rôl arweiniol yn y trafodaethau – ac rydym yn croesawu'r canlyniad.

Bwriadwn weithredu Cyfarwyddebau Cyflogaeth a Hil y Gymuned Ewropeaidd yn ystod y Senedd hon. Bydd hyn yn golygu diwygio ein deddfwriaeth bresennol ar hil ac anabledd, a chyflwyno deddfwriaeth gwbl newydd i wahardd gwahaniaethu ar sail oed, tuedd rywiol a chrefydd mewn cyflogaeth a hyfforddiant. Ni fydd y cyfarwyddebau hyn yn ymdrin â phopeth sy'n ymwneud â chydraddoldeb. Rhaid i ni fod yn effro i newid – a byddwn yn dymuno adolygu effaith deddfwriaeth newydd, yn ogystal ag effeithiolrwydd y gefnogaeth a'r arweiniad a ddarparwn, yng ngoleuni profiad.

Cael hyn yn iawn

Ar gyfer y dyfodol rhagweladwy, mae gweithredu'r fframwaith hwn yn ymgymeriad sylweddol a bydd yn rhaid i ni roi amser i'w gael yn iawn. Ac i'w gael yn iawn, mae'n rhaid i ni glywed eich barn chi. Credwn ei bod yn arbennig o bwysig i unigolion ac i gyflogwyr ddeall effaith gyfun ein hargymhellion.

Dyna pam yr ydym yn ymgynghori mor gynnar â hyn ynglŷn â nifer o faterion allweddol yn yr un ddogfen. Ond nid dyma eich unig gyfle i ddylanwadu ar bolisi. Byddwn yn gofyn i chi am eich barn eto, maes o law, ar bynciau fel gwahaniaethu ar sail oed, yng ngoleuni gwaith pellach. A byddwn yn ymgynghori ynghylch rheoliadau drafft ac arweiniad hefyd. Trwy gydol y broses, byddwn yn gweithio i sicrhau bod y cysylltiadau rhwng y ddeddfwriaeth hon a deddfwriaeth arall yn cael eu gwneud yn eglur.

Edrychaf ymlaen at glywed eich barn.

Barbara Roche
Gweinidog Gwladol, Swyddfa'r Cabinet

Arweiniad byr i'r argymhellion

Pam fod cydraddoldeb yn bwysig?

Mae gwahaniaethu fel arfer yn gyfystyr ag eithrio o ryw fath. Credwn, yn syml, ei bod yn anghywir i bobl gael eu dewis i gael triniaeth wahanol, a hynny'n unig oherwydd nodweddion personol.

Rydym am sicrhau bod pawb yn cael eu hannog i wireddu eu potensial.

Mae gwahaniaethu yn beth drwg i unigolion. Ond mae'n cael effaith negyddol ar gynhyrchiant ac elw yn ogystal. Mae'n golygu nad yw cyflogwyr yn cael mynediad at wybodaeth, profiad a sgiliau gwerthfawr. Mae'n achosi salwch yn gysylltiedig â phwysau, gwaith o ansawdd gwael ac absenoldebau hirdymor. Ac mae cwynion ffurfiol yn mynd ag amser staff, eu rheolwyr a chynrychiolwyr yr undebau llafur. Nid oes unrhyw un yn elwa o'r cylch hwn o ddigwyddiadau – yn arbennig os yw'n golygu yn y pen draw y bydd gweithwyr yn gadael i chwilio am waith neu yrfa newydd.

Gall gweithredu ymarferol ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth gynorthwyo i osgoi'r costau hyn. Mae'n dod â manteision ehangach i fusnes hefyd. Gall arferion recriwtio da yn aml arwain at weithlu mwy amrywiol. Gall amrywiaeth yn ei dro gynorthwyo i gyrchu at farchnadoedd newydd. Gall hefyd wella delwedd cwmni fel cyflogwr.

Credwn fod cydraddoldeb ac amrywiaeth yn dda i unigolion ac i fusnes fel ei gilydd.

Y Cyfarwyddebau Hil a Chyflogaeth

Cytunwyd ar y Cyfarwyddebau Cyflogaeth a Hil ar ddiwedd y llynedd. Bu i ni gymryd rhan weithredol yn y trafodaethau ar eu cyfer ac yr ydym yn eu croesawu.

Mae'r Cyfarwyddebau yn ei gwneud yn ofynnol i wladwriaethau sy'n aelodau o'r UE gyflwyno deddfwriaeth i ddileu gwahaniaethu annheg ar sail hil, tuedd rywiol, crefydd neu gred, anabledd ac oed ym meysydd cyflogaeth a hyfforddiant. Mae'r Gyfarwyddeb Hil hefyd yn ymwneud â meysydd fel addysg, nwyddau a gwasanaethau.

Mae **Rhan 1** y ddogfen hon yn crynhoi prif nodweddion y ddwy Gyfarwyddeb. Bwriadwn eu gweithredu drwy:

- ddiwygio'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (DCH) a'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd (DGA). Bydd y rhan fwyaf o'r newidiadau yn rhai technegol. Er y bydd yn rhaid i eithriad y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd ar gyfer cwmnïau bychain gael ei ddileu, roeddem eisoes wedi argymell gwneud hyn;

- cyflwyno deddfwriaeth newydd i atal gwahaniaethu mewn gwaith a hyfforddiant ar sail tuedd rywiol, crefydd ac oed.

Ein hamcanion

Amcanwn at ddatblygu deddfwriaeth effeithiol a fydd yn cael effaith wirioneddol ar ddileu gwahaniaethu annheg – ond heb fygu busnesau drwy osod beichiau diangen arnynt.

Dymunwn hefyd sicrhau cydlyniad mewn deddfwriaeth newydd a diwygio deddfwriaeth drwy ddefnyddio'r un cysyniadau a geiriad lle bo hynny'n ymarferol. Bydd hynny yn dileu rhai o'r cymhlethdodau sy'n wynebu unigolion a busnesau pan fo honiadau ynghylch gwahaniaethu am resymau lluosog yn codi (er enghraifft, ar sail hil a chrefydd).

Pwyntiau allweddol y dymunwn glywed eich barn yn eu cylch

Crynhoir agweddau pwysicaf ein hargymhellion isod. Gellir cael gwybodaeth bellach am effaith yr argymhellion a'r dewisiadau hyn yn **Rhan 2** y ddogfen hon.

Gwahaniaethu Uniongyrchol

Bwriadwn ddefnyddio'r diffiniad o wahaniaethu uniongyrchol sydd eisoes wedi ei gyflwyno yn y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol wrth baratoi deddfwriaeth newydd i wahardd gwahaniaethu ar sail tuedd rywiol, crefydd ac oed. Bydd yr agwedd wahanol yn y Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn parhau, yn ddarostyngedig i fân addasiad.

Gwahaniaethu Anuniongyrchol

Bwriadwn ddefnyddio'r diffiniad o wahaniaethu anuniongyrchol a gyflwynir yn y Cyfarwyddebau wrth baratoi deddfwriaeth newydd ar duedd rywiol, crefydd ac oed. Bydd angen rhai diwygiadau hefyd i'r diffiniad o'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol. Gallem naill ai wneud ychydig o newidiadau technegol i'r ddarpariaeth bresennol, neu ei disodli'n gyfan gwbl gyda diffiniad y Cyfarwyddebau. Mae gennym ddiddordeb yn eich barn ar y ddau ddewis. Bydd y Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn parhau i'w gwneud yn ofynnol i gyflogwyr wneud "addasiadau rhesymol" ym mhob achos bron lle bo gwahaniaethu anuniongyrchol yn codi.

Aflonyddwch

Ceir dau ddewis wrth baratoi i weithredu deddfwriaeth ar anabledd, tuedd rywiol, crefydd ac oed. Er mwyn bod yn gyson, gallem fabwysiadu diffiniad yn seiliedig ar y penderfyniadau ynghylch aflonyddwch a wnaed eisoes gan y Llysoedd o dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol.

Neu gallem ddefnyddio'r prawf llymach a gyflwynir yn y Gyfarwyddeb, a derbyn y byddai'r diffiniad ar gyfer hil yn wahanol. Mae gennym ddiddordeb mewn clywed eich barn ynglŷn â'r ddau ddewis.

Hyrwyddo triniaeth gyfartal

Credwn fod dadleuon da o blaid symud, yn yr hirdymor, tuag at un Comisiwn Cydraddoldeb. Gallai comisiwn o'r fath gynnig cefnogaeth i unigolion a busnes yn ymwneud â gwahaniaethu ar bob agwedd o gydraddoldeb.

O ran y tymor byr, hoffem glywed eich barn ynglŷn â'r dull gorau i ni gynnig cyngor, cefnogaeth ac arweiniad i unigolion a busnesau, ar seiliau newydd tuedd rywiol, crefydd ac oed.

Gofynion galwedigaethol

Byddwn yn cyflwyno darpariaeth gyffredinol yn y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol ac mewn deddfwriaeth newydd ar duedd rywiol, crefydd ac oed yn caniatáu i gyflogwyr gyfiawnhau gwahaniaeth mewn triniaeth (recriwtio person ifanc neu berson hŵn, er enghraifft) lle bo "gofyniad galwedigaethol gwirioneddol a diffiniedig". Byddem, serch hynny, yn disgwyl i gyflogwyr wneud defnydd cyfyngedig o'r hyblygrwydd hwn. (Bydd darpariaethau arbennig ar gyfer cyrff crefyddol i alluogi iddynt gadw eu hethos arbennig).

Materion yn ymwneud ag agweddau penodol

Mae nifer o faterion sy'n ymwneud ag un agwedd arbennig o ddeddfwriaeth cydraddoldeb: hil, tuedd rywiol, crefydd, anabledd ac oed. Cyflwynir y rhain yn **Rhan 3**.

Bydd eich atebion i rai o'r cwestiynau hyn yn gymorth i ni fframio deddfwriaeth glir ac ymarferol. Rydym am wybod beth yw eich barn, er enghraifft, am ddiffinio "crefydd" a "thuedd rywiol". O ran oed, mae'r Gyfarwyddeb Cyflogaeth yn caniatáu i ni gyfiawnhau rhai enghreifftiau o wahaniaethu mewn triniaeth. Rydym am wybod pryd yr ydych yn meddwl y gallai hyn fod yn briodol. Un mater pwysig, er enghraifft, yw a ddylai cyflogwyr ddal i orfod gosod, dyweder 65, fel oed ymddeol gorfodol.

Mae cwestiynau eraill yn ymwneud â materion y bydd yn rhaid i ni ymdrin â hwy mewn arweiniad ysgrifenedig i gyflogwyr ac unigolion. Bydd ymatebion yn gymorth i ni baratoi hyn mewn modd sy'n cwrdd â'n hanghenion.

Costau a manteision

Rydym wedi ymchwilio i'r costau a'r manteision o weithredu'r Cyfarwyddebau Cyflogaeth a Hil. Cyfrifwn mai cost gyfartalog gweithredu ein hargymhellion fydd £157 y cyflogwr. Gallai buddion i gyflogwyr wneud cyfanswm o rhwng £102 a £567 miliwn, yn dibynnu ar ragdybiaethau.

Mae **Atodiad A** yn rhoi mwy o wybodaeth fanwl am y dadansoddiad hwn, ac am gostau a buddion i unigolion, er na ellir mynegi'r holl fuddion yn rhwydd mewn termau ariannol.

Arweiniad i gyflogwyr ac unigolion

Pwrpas y ddeddfwriaeth yw gosod safonau minimwm. Ond rydym am edrych ar ffyrdd eraill o annog llawer mwy o fusnesau i fabwysiadu safonau'r gorau. Byddai o gymorth pe gallech roi gwybod i ni am bolisïau a gredwch sy'n gweithio'n arbennig o dda ac sy'n dod â manteision i unigolion a busnes.

Os oes gennych unrhyw gwestiynau am ddeddfwriaeth cydraddoldeb ar hyn o bryd, rhydd **Atodiad C** y ddogfen hon restr o'r asiantaethau a all gynnig cyngor. Gall rheolwyr busnes gael cyngor ymarferol wedi ei gydlynu o un ffynhonnell drwy alw 'Equality Direct' ar 0845 600 3444.

Sut i ymateb

Mae'r ymgynghori yn dirwyn i ben ddiwedd Mawrth 2002. A fyddech cystal ag anfon eich sylwadau atom cyn hynny. Atodir y ffurflen ymateb wrth y ddogfen hon. Gallech hefyd ymateb drwy'r rhyngrwyd drwy wefan yr Adran Diwydiant a Masnach. Rhoddir gwybodaeth bellach am sut y gallwch leisio barn yn **Atodiad B** i'r ddogfen hon.

Camau nesaf ac amserlen

Ar gyfer hil, tuedd rywiol a chrefydd. Bydd eich ymatebion yn ein cynorthwyo i baratoi rheoliadau drafft ar hil, tuedd rywiol a chrefydd. Byddwn yn ymgynghori eto ynghylch y rhain yn ddiweddarach yn 2002 cyn rhoi deddfwriaeth o flaen y Senedd.

Anabledd. Rydym yn dirwyn i ben yr eithriad a roddir i gyflogwyr bach o'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn Hydref 2004 a hefyd yn argymell gwneud y newidiadau eraill i'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd sy'n angenrheidiol gan y Gyfarwyddeb Cyflogaeth yr un pryd. Bydd y rhain yn cynnwys diweddu eithriadau galwedigaethol ac eithriadau eraill yn ymwneud â chyflogaeth a phethau na chafodd eu cynnwys yn y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd a grybwyllwyd yn *Towards Inclusion*.

Ar gyfer oed. Bydd yn rhaid i ni wneud defnydd llawn o'r amser sydd ar gael – tan 2006 – i baratoi a chyflwyno deddfwriaeth newydd ar wahaniaethu ar sail oed. Bydd eich ymatebion yn gymorth i ni ddatblygu argymhellion mwy manwl ar gyfer ymgynghori y flwyddyn nesaf.

Rhan 1 – Cydraddoldeb, amrywiaeth a'r Cyfarwyddebau

Cynnwys

Pennod 1
Yr achos dros gydraddoldeb ac amrywiaeth 2

Pennod 2
Beth mae'r Cyfarwyddebau Cyflogaeth a Hil yn ei olygu i Brydain? 6

Pennod 3
Ein hagwedd at weithredu'r Cyfarwyddebau 13

Pennod 1

Yr achos dros gydraddoldeb ac amrywiaeth

Ein polisi ar wahaniaethu

1.1 Mae Cyfarwyddebau Cyflogaeth a Hil Erthygl 13 yn ymdrin â gwahaniaethu.

1.2 Mae gwahaniaethu fel arfer yn golygu *eithrio* o ryw fath. Credwn ei bod yn anghywir i bobl gael eu neilltuo i dderbyn triniaeth wahanol, a hynny'n unig oherwydd nodweddion personol. Rydym yn gwybod yn rhy dda y gall arferion gwahaniaethol – fel aflonyddu – gael effaith andwyol ar fywydau, iechyd a gyrfaoedd pobl. Hyd yn oed pan fo hyn yn gynnil ac yn anfwriadol, gall gwahaniaethu gyfyngu ar gyflawniad a mygu dyheadau. Rydym am sicrhau bod pawb yn cael ei annog i wireddu eu potensial – a herio rhagfarn lle y daw'n amlwg mewn ymddygiad.

Y costau i unigolion a busnes

1.3 Yn y gorffennol, roedd cydraddoldeb yn aml yn cael ei ddeall yn nhermau gwella hawliau unigolion yn unig. Ond yn gynyddol, rydym bellach yn ymwybodol nad rhywbeth sy'n iawn i'w wneud yn unig yw hyrwyddo cydraddoldeb ac ymdrin â gwahaniaethu, ond ei fod hefyd yn gwneud synnwyr economaidd da. Y ffaith yw fod gwahaniaethu yn beth drwg i unigolion – ac mae'n gostus i fusnes.

1.4 Yn ddi-os bydd gwahaniaethu – am unrhyw rai o'r rhesymau yr ymdrinnir â hwy gan y Cyfarwyddebau – yn cael effaith niweidiol ar gynhyrchiant ac elw. Mae arferion anghynhwysol yn cael effaith sy'n mynd ymhell y tu hwnt i weithlu'r cwmni ei hun. Maent yn atal y cwmni rhag cael mynediad at wybodaeth, profiad a sgiliau gwerthfawr. Yn ychwanegol at y costau hyn o ran cyfle, gall gwahaniaethu, ac y mae yn rheolaidd, arwain hefyd at salwch yn gysylltiedig â phwysau, gwaith o ansawdd gwael ac absenoldebau hir. Mae diffyg gweithredu gan reolwyr llinell pan ddaw'r achosion hyn i olau dydd yn aml yn gwaethygu'r broblem. A phan fo gweithwyr yn y pen draw yn gwneud cwyn ffurfiol, mae gweithdrefnau cwynion mewnol neu wrandawiadau tribiwnlysoedd yn aml yn clymu amser y

staff, eu rheolwyr a chynrychiolwyr yr unedau llafur. Mae eiriolaeth neu ddatrys achosion drwy dribiwnlysoedd yn ymwneud ag amrediad ehangach o bobl a chostau, gan gynnwys ffioedd cyfreithiol ac iawndal. Nid oes unrhyw un yn elwa o'r cylch hwn o ddigwyddiadau – yn arbennig os yw'n golygu yn y pen draw fod yn rhaid i weithwyr adael i ddod o hyd i swydd neu yrfa newydd.

Mae costau recriwtio aelod staff newydd yn aml yn cael eu tanbrisio. Yn ôl Adran Llafur yr UDA, mae'n costio traean o gyflog blynyddol gweithiwr newydd i lenwi lle gweithiwr. Mae hyn yn golygu y gall corff wario £7,000 yn hawdd ar gyfer pob gweithiwr newydd sy'n cael ei recriwtio ar gyflog o oddeutu £22,000 – y cyflog cyfartalog yn y DG.

1.5 Nid yw cost gwahaniaethu wedi ei gyfyngu i'r gweithle. Mae cyrff cyhoeddus a chwmnïau preifat nad ydynt yn darparu eu gwasanaethau yn deg i'r rhai hynny o bob cymuned yn aneffeithiol. Maent yn golygu bod rhan sylweddol o'u cymuned neu eu sail cwsmeriaid posibl yn cael ei gwthio i'r cyrion, ac maent yn gorfod bod yn barod i wynebu'r perygl o hawliadau yn cael eu dwyn yn eu herbyn o dan ddeddfwriaeth bresennol yn ymwneud â rhyw, hil ac anabledd. Mae gan aelodau'r cyhoedd hawl i ddisgwyl bod gwasanaethau yn cael eu darparu iddynt yn deg.

Manteision i unigolion – manteision i fusnes

1.6 Bydd gweithredu cynnar a strategol i ymdrin â'r rhain a dulliau eraill o wahaniaethu yn cynorthwyo i gwtogi ar y canlyniadau uniongyrchol a ddioddefir gan unigolion a'r costau i fusnes. Ond ceir manteision ehangach hefyd i weithwyr a rheolwyr, yn gysylltiedig ag amrywiaeth.

1.7 Drwy hurio pobl yn ôl tystiolaeth o'u galluoedd, a heb gael eu dylanwadu yn annheg ynghylch materion yn ymwneud â ffyrdd o fyw, er enghraifft, gall cwmnïau fod yn fwy hyderus eu bod yn cael y bobl orau sydd ar gael ar gyfer eu swyddi. Yn yr un modd, mae arferion recriwtio y gellir dangos eu bod yn deg yn annog pobl i wireddu eu potensial – yn hytrach na chwarae'n saff.

1.8 Dros gyfnod o amser, bydd arferion recriwtio teg yn aml yn arwain at weithlu mwy amrywiol ac efallai un sy'n fwy cynrychioliadol o'r gymuned y lleolir busnes ynddo. Mae hyn, hefyd, yn dod â manteision i fusnes. Gall gweithlu amrywiol fod yn fwy creadigol nag un sydd wedi ei recriwtio yn nelwedd rheolydd arbennig. Efallai y gall sefydlu cleientau newydd ar gyfer y busnes, a chynorthwyo i gyrraedd marchnad ehangach.

1.9 Er ei bod yn bosibl mai pobl yw ased mwyaf cwmni, mae ei ddelwedd yn dod yn fwy a mwy pwysig – boed hynny wedi ei ennill drwy gyhoeddusrwydd cenedlaethol neu drwy eirda o fewn y gymdogaeth leol. Mewn economi modern yn seiliedig ar wybodaeth, lle ceir cystadleuaeth gref rhwng cwmnïau am weithwyr medrus, gall costau enw gwael am faterion yn ymwneud â chyflogaeth a chyflwyno gwasanaeth fod yn amlwg iawn. Mewn unrhyw bwynt yn y cylch economaidd, mae arfer da ar gydraddoldeb yn sicr o gynorthwyo i adeiladu busnes cryfach ar gyfer yr hirdymor.

Rhai canlyniadau busnes

Roedd **Grŵp Mayday**, cwmni oedd yn cyflenwi staff arlwyo dros dro a pharhaol, yn gorfod gwrthod busnes oherwydd prinder pobl addas i weithio dros dro.

Cymerodd y cwmni nifer o gamau i ddenu dewis ehangach o ymgeiswyr am swyddi, gan gynnwys hysbysebu yn y wasg leiafrifol ethnig. Ond canfu Mayday fod nifer o bobl a oedd yn addas fel arall, yn arbennig o grwpiau o fewnfudwyr newydd, yn brin o'r sgiliau angenrheidiol neu'r ymwybyddiaeth ddiwylliannol i gael cynnig swyddi arbennig. Yn hytrach na gwrthod pobl a allai, gydag ychydig o gymorth, fod yn asedau i'r cwmni, rhoddodd Mayday hyfforddiant i ymgeiswyr addas. Meddai Jane Sunley, Cyfarwyddwraig Rheoli Mayday "Bu i ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig na fyddent heb hyfforddiant wedi cael cynnig gwaith o gwbl, ychwanegu £400,000 at drosiant Mayday". Yn ychwanegol, teimla Mayday fod eu camau gweithredu wedi arwain at well rheolaeth a gwell ysbryd, gyda gwelliannau o ganlyniad yn niferoedd y staff sy'n aros gyda'r cwmni, ac mewn cynhyrchiant ac ansawdd gwasanaeth.

Cyfloga **Asda**, un o gadwyni archfarchnadoedd Prydain, 100,000 o bobl mewn mwy na 250 o siopau a chanolfannau dosbarthu ar draws y wlad. Mae gan bolisi Asda o recriwtio cynrychiolwyr staff o'r gymuned leol lawer o fanteision, gan gynnwys: gwell gwasanaeth i gwsmeriaid i'r rhai hynny nad yw Saesneg yn famiaith iddynt; awgrymiadau ynglŷn â chynhyrchion newydd i'w stocio; ac ymwybyddiaeth gynyddol ynghylch digwyddiadau crefyddol a diwylliannol a allai gael effaith ar werthiannau.

Mae **B&Q** wedi cymryd cam mawr ymlaen drwy gydnabod gwerth cyflogi pobl hŵn a phobl anabl yn eu siopau oherwydd bod canlyniadau busnes yn dangos eu bod yn gallu uniaethu'n dda ag anghenion eu cwsmeriaid. Ymysg pethau eraill mae B&Q wedi sicrhau gwelliant cyffredinol mewn gofal cwsmeriaid ar yr egwyddor 'os cawn hyn yn iawn i bobl anabl, yna byddwn yn ei gael yn iawn i'r rhan fwyaf o bobl' a bodlondeb cynyddol ymhlith y gweithwyr yn gyffredinol, ac felly mwy o bobl yn aros yn eu swyddi, cyfraddau absenoldeb is a chyfraddau cynhyrchiant uwch.

Beth mae busnesau llai wedi ei ddweud

Mae gan **Magnetti Marelli UK Ltd** 800 o staff, a leolir ym Mirmingham. Dywedodd ei Reolydd Gweithrediadau Personel fod gan "arolygwyr gyda gwell dealltwriaeth o gyfleoedd cyfartal … yr hyder i ymdrin â materion anodd cyn eu bod yn mynd allan o reolaeth".

Canfu **South Wales Forgemasters** "mae hwn yn waith sy'n defnyddio llafur yn weddol ddwys. Mae'r wybodaeth ymarferol y mae rhywun yn ei ennill gydag oed a phrofiad yn gwneud y gwaith ychydig yn haws – felly mae mantais mewn cael rhywun ychydig yn hŵn i wneud y gwaith arbennig hwn".

Pennod 2

Beth mae'r Cyfarwyddebau Cyflogaeth a Hil yn ei olygu i Brydain?

Rhagarweiniad

2.1 Mabwysiadwyd y Cyfarwyddebau Cyflogaeth a Hil o dan Erthygl 13 Cytundeb y GE gan y DG a gwladwriaethau eraill sy'n aelodau Ewropeaidd yn 2000. Gyda'i gilydd rhoddant fframwaith cyffredin o warchodaeth rhag hil ac aflonyddwch.

(a) *Y Gyfarwyddeb Hil:* Cyfarwyddeb y Cyngor 2000/43/GE 29 Mehefin 2000. Mae hon yn gosod "yr egwyddor o driniaeth gyfartal rhwng pobl, waeth bynnag beth fo eu tarddiad hiliol neu ethnig". Mewn geiriau eraill, mae'n gwahardd gwahaniaethu ar sail hil a tharddiad ethnig mewn meysydd sydd o fewn ei rhychwant. Rhaid gweithredu'r Gyfarwyddeb erbyn 19 Gorffennaf 2003. Gellir gweld copi ar *http://europa.eu.int/eur-lex/en/lif/dat/2000/en_300L0043.html*

(b) *Y Gyfarwyddeb Cyflogaeth:* Cyfarwyddeb y Cyngor 2000/78/GE 27 Tachwedd 2000. Mae hyn yn gosod "egwyddor o driniaeth gyfartal" debyg yn erbyn gwahaniaethu yng nghyd-destun tuedd rywiol, crefydd neu gred, anabledd ac oed. Rhaid ei gweithredu erbyn 2 Rhagfyr 2003 mewn perthynas â thuedd rywiol a chrefydd neu gred, ac erbyn 2 Rhagfyr 2006 mewn perthynas ag anabledd ac oed. Gellir gweld copi yn *http://europa.eu.int/eur-lex/en/lif/dat/2000/en_300L0078.html*

Cwmpas

2.2 Mae'r Cyfarwyddebau Cyflogaeth a Hil ill dwy yn ymdrin â'r meysydd canlynol:

(a) amodau ar gyfer mynediad at waith, hunan-gyflogaeth a galwedigaeth, gan gynnwys meini prawf ar gyfer dethol ac amodau recriwtio;

(b) amodau cyflogaeth a gwaith gan gynnwys diswyddiadau a thâl;

(c) arweiniad a hyfforddiant galwedigaethol;

(d) aelodaeth o a chyfranogiad mewn cyrff neu fudiadau neu gyrff proffesiynol gweithwyr neu weithwyr (er enghraifft, undebau llafur neu gyrff fel Cymdeithas y Gyfraith neu'r Gymdeithas Feddygol Brydeinig).

2.3 Mae'r Gyfarwyddeb Hil yn mynd ymhellach na'r Gyfarwyddeb Cyflogaeth. Mae hefyd yn ymdrin â gwarchodaeth gymdeithasol (gan gynnwys nawdd cymdeithasol a gofal iechyd); addysg; nwyddau a gwasanaethau sydd ar gael i'r cyhoedd, gan gynnwys tai; a manteision cymdeithasol (sy'n ymdrin â phethau fel budd-dâl tai, grantiau cynnal a benthyciadau myfyrwyr, tocynnau bws i ddinasyddion hŵn ac ati).

2.4 Ceir nifer o bwyntiau pwysig i'w nodi am gwmpas y Cyfarwyddebau:

(a) maent yn berthnasol i'r sectorau cyhoeddus a phreifat, beth bynnag yw maint y corff (nid oes unrhyw eithriad i gwmnïau bychain);

(b) maent yn berthnasol i "alwedigaethau", sy'n golygu yr ymdrinnir â rhai gweithwyr yn ogystal â rhai a gyflogir a'r hunan-gyflogedig;

(c) mae "tâl" yn debygol o gynnwys pob math o dâl a buddion ymylol fel tâl yn gysylltiedig â pherfformiad, yswiriant grŵp (e.e. yswiriant gofal iechyd preifat a ddarperir fel rhan o becyn cyflogaeth) a phensiynau galwedigaethol;

(d) mae holl fudd-daliadau'r *wladwriaeth* (gan gynnwys pensiynau'r wladwriaeth) yn cael eu heithrio o gwmpas y Gyfarwyddeb Cyflogaeth. Mae'r Gyfarwyddeb hefyd yn caniatáu i wladwriaethau sy'n aelodau ddarparu na ddylai pennu oedrannau ar gyfer cynlluniau pensiwn galwedigaethol ac, yn y cyd-destun hwn, ddefnyddio meini prawf oed mewn cyfrifiadau actiwaraidd gael eu hystyried fel gwahaniaethu ar sail oed;

(e) mae "mynediad at waith" yn ymdrin ag asiantaethau cyflogaeth – a chyrff sy'n dyfarnu trwyddedau neu gymwysterau sy'n angenrheidiol i gyflawni swydd arbennig (e.e. Swyddfa'r Cerbydau Cyhoeddus sy'n trwyddedu gyrwyr tacsi yn Llundain);

(f) mae gan "hyfforddiant galwedigaethol" ystyr eang. Mae'n ymdrin nid yn unig â hyfforddiant mewnol a ddarperir gan gyflogwr, ond hefyd gyrsiau neu astudiaethau sy'n darparu hyfforddiant ar gyfer swyddi neu broffesiynau – gan gynnwys y rhan fwyaf o raddau prifysgol a llawer o gyrsiau addysg bellach ac addysg uwch eraill (er enghraifft cyrsiau hyfforddi athrawon);

(g) gall aelod-wladwriaethau eithrio gwasanaeth yn y lluoedd arfog o gwmpas y ddeddfwriaeth sy'n gweithredu'r darpariaethau anabledd ac oed o'r Gyfarwyddeb Cyflogaeth. Bwriadwn ddibynnu ar yr eithriad hwn.

Crynodeb o brif ddarpariaethau cyffredinol y Cyfarwyddebau a'r argymhellion gweithredu (mewn amlinelliad)

2.5 Mae gweddill y bennod hon yn crynhoi prif ddarpariaethau cyffredinol y Cyfarwyddebau. Trafoda Rhan 2 rai o'r materion pwysicaf a godwyd gan y darpariaethau hyn ac mae'n rhoi argymhellion manwl ynglŷn â gweithredu yr ydym yn gofyn barn yn eu cylch ar hyn o bryd. Disgrifir argymhellion gweithredu eraill mewn amlinelliad ym mharagraffau 2.12 i 2.20 isod. Ymdrinnir â'r rhain yn fanylach pan ymgynghorwn ynglŷn â rheoliadau ac arweiniad drafft.

Gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol

2.6 Mae'r Cyfarwyddebau yn gwahardd gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol ar sail tarddiad hiliol neu ethnig, tuedd rywiol, crefydd neu gred, anabledd neu oed. Tra bo'r diffiniad o wahaniaethu uniongyrchol yn debyg iawn i'r hyn a gynhwysir yn Neddf Cysylltiadau Hiliol 1976 (Deddf Cysylltiadau Hiliol), mae'r diffiniad o wahaniaethu anuniongyrchol ychydig yn wahanol. Cyflwynir ein hargymhellion manwl ar gyfer gweithredu ym mhenodau 4 a 5.

Atal aflonyddu

2.7 Tybir bod aflonyddwch yn ffurf ar wahaniaethu uniongyrchol. Dywed y diffiniad a roddir gan y Cyfarwyddebau fod aflonyddwch yn digwydd lle ceir ymddygiad nad oes mo'i eisiau sy'n amharu ar urddas person *ac* yn creu amgylchedd gelyniaethus. Mae gwladwriaethau sy'n aelodau yn rhydd i ddarparu diffiniad symlach os dymunant, cyhyd ac nad yw hyn yn cwtogi ar lefel y warchodaeth a roddir ar hyn o bryd. Cyflwynir ein hargymhellion manwl ynglŷn â gweithredu ym mhennod 6.

Cyrff ar gyfer hyrwyddo triniaeth gyfartal

2.8 Mae'r Gyfarwyddeb Hil yn ei gwneud yn ofynnol i wladwriaethau sy'n aelodau ddynodi corff neu gyrff i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol ac i gynorthwyo unigolion i fynd ar ôl cwynion. Ym Mhrydain, mae'r Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol eisoes yn bodoli. Nid oes gofyniad cyfatebol yn y Gyfarwyddeb Cyflogaeth. Cyflwynir ein hargymhellion manwl ynghylch gweithredu i hyrwyddo triniaeth gyfartal ym mhennod 7.

Eithriad ar gyfer gofynion galwedigaethol gwirioneddol

2.9 Gall aelod-wladwriaethau ganiatáu gwahaniaethau o ran triniaeth mewn amgylchiadau cyfyngedig lle bo hil, tuedd rywiol, crefydd neu gred, anabledd neu oed yn "ofyniad galwedigaethol gwirioneddol a phenderfyniadol". Cyflwynir ein hargymhellion manwl ar gyfer gweithredu hyn ym mhennod 9.

2.10 Mae darpariaeth benodol hefyd o fewn y Gyfarwyddeb Cyflogaeth a fwriadwyd i alluogi i Eglwysi a chyrff eraill crefyddol neu rai eraill sy'n ymwneud â chred i warchod eu hethos arbennig. Cyflwynir ein hargymhellion manwl ar gyfer gweithredu yn Rhan 3, paragraffau 13.10 i 13.23.

Gweithredu cadarnhaol

2.11 Caniateir i aelod-wladwriaethau – ond nid yw'n ofynnol iddynt – gadw neu fabwysiadu mesurau penodol i atal neu ddigolledu am anfanteision sy'n gysylltiedig â'r rhesymau am wahaniaethu yr ymdrinnir â hwy gan y Cyfarwyddebau. Ond nid yw'r Cyfarwyddebau yn caniatáu 'gwahaniaethu cadarnhaol' fel cwotâu recriwtio penodedig yn seiliedig ar hil neu grefydd. Cyflwynir ein hargymhellion manwl ynglŷn â gweithredu ym mhennod 10.

Amddiffyn hawliau: ceisio unioni cam

2.12 Dywed y Cyfarwyddebau fod yn rhaid i aelod-wladwriaethau ganiatáu i unigolion sy'n dioddef gwahaniaethu anghyfreithlon ddwyn achos llys i orfodi'r hawliau a roddir gan y Cyfarwyddebau, hyd yn oed ar ôl diwedd y berthynas lle digwyddodd y gwahaniaethu. Rhaid i aelod-wladwriaethau hefyd wneud darpariaeth i fudiadau fel undebau llafur neu grwpiau diddordeb arbennig naill ai allu cefnogi pobl sy'n cyflwyno cwyn neu ddod ag achosion ar ran ymgeiswyr.

2.13 Mae ein hargymhellion gweithredu amlinellol fel a ganlyn:

(a) Bwriadwn y dylai'r mecanwaith sefydledig ar gyfer datrys anghydfodau ynglŷn â gwahaniaethu drwy gymodi, Tribiwnlysoedd Cyflogaeth a'r Llysoedd gael eu hymestyn i ymdrin â chwynion ynghylch gwahaniaethu ar sail tuedd rywiol, crefydd ac oed.

(b) Bydd ffiniau amser ar gyfer cyflwyno achosion am y rhesymau newydd hyn yn rhai y gellir eu cymharu, yn fras, i'r rhai hynny a ddefnyddir yn barod ar gyfer cwynion o dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol a'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995.

(c) Bwriadwn ddiwygio'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol a'r Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd er mwyn caniatáu i unigolion geisio cael unioni'r cam mewn rhai sefyllfaoedd sy'n dod o fewn cwmpas y Cyfarwyddebau wedi i'r berthynas rhwng y sawl sy'n cwyno a'r sawl sy'n ymateb ddirwyn i ben, er enghraifft lle bo cyflogwr yn gwrthod rhoi geirda i gyn-weithiwr sy'n cyflwyno hawliad am wahaniaethu yn seiliedig ar y naill Gyfarwyddeb neu'r llall. Gwneir darpariaeth debyg yn y ddeddfwriaeth newydd ynghylch tuedd rywiol, crefydd a chred ac oed.

(d) O dan drefniadau cyfredol, gall undebau llafur neu gyrff gwirfoddol gefnogi'r sawl sy'n cwyno mewn achosion o wahaniaethu o dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol a'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd. Argymhellwn y dylai hyn barhau i fod ar gyfer cwynion yn ymwneud â gwahaniaethu yn seiliedig ar unrhyw rai o'r rhesymau yr ymdrinnir â hwy gan y Cyfarwyddebau.

Cosbau

2.14 Lle profir bod gwahaniaethu sy'n groes i'r naill Gyfarwyddeb neu'r llall wedi digwydd mewn unrhyw achos, rhaid i'r sawl sy'n cwyno gael ateb, gan gynnwys iawndal lle bo hynny'n briodol, y bydd yn rhaid iddo fod yn "effeithiol, yn gymesur ac yn anghymhellol".

2.15 Lle bo Tribiwnlysoedd a Llysoedd yn darganfod bod gwahaniaethu anghyfreithlon o ran hil neu anabledd wedi digwydd, mae ganddynt eisoes rym o dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol a'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd i orchymyn i'r sawl sy'n ymateb dalu iawndal i'r dioddefwr lle bo hynny'n briodol. Gallant hefyd wneud mathau eraill o orchmynion mewn rhai amgylchiadau (er enghraifft, datganiadau ac argymhellion). Yn ein barn ni, mae'r atebion hyn yn

ddigon "effeithiol, cymesur ac anghymhellol". Ein hargymhelliad ar gyfer gweithredu, yn fras felly yw rhoi pwerau tebyg i Dribiwnlysoedd a Llysoedd mewn achosion lle profir bod gwahaniaethu wedi digwydd o dan y ddeddfwriaeth newydd ar grefydd a chred, oed a thuedd rywiol.

Symud baich y profi

2.16 Mae'r Cyfarwyddebau yn cynnwys darpariaethau ar gyfer baich y profi mewn achosion o wahaniaethu. Lle, mewn gwrandawiad o achos o flaen Llys neu Dribiwnlys, mae'r hawlydd yn cynhyrchu tystiolaeth glir yn nodi bod gwahaniaethu wedi digwydd, gwaith y cyflogwr neu'r ymatebydd arall wedyn fydd sefydlu nad oedd yr hyn a wnaethpwyd yn wahaniaethol.

2.17 Seilir y darpariaethau hynny yn glos ar Gyfarwyddeb arall gan yr UE (97/80/GE) ynghylch baich y profi mewn achosion yn seiliedig ar ryw. Rydym yn ddiweddar wedi gweithredu'r Gyfarwyddeb honno drwy ddiwygio'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975[1]. Ein hargymhelliad ar gyfer gweithredu, yn fras, yw cynnwys darpariaethau tebyg yn y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol a'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd, ac yn y ddeddfwriaeth newydd ar duedd rywiol, crefydd a chred, ac oed.

Erledigaeth

2.18 Mae'r Cyfarwyddebau yn gwahardd erlid pobl sydd wedi cyflwyno cwynion am wahaniaethu neu sydd wedi ymddangos fel tystion mewn achosion llys yn ymwneud â gwahaniaethu. Gall erledigaeth fod ar ffurf diswyddiad neu ffurfiau eraill o driniaeth niweidiol.

2.19 Mae'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol a'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd eisoes yn rhoi gwarchodaeth benodol rhag erledigaeth. Ein hargymhelliad ar gyfer gweithredu, yn fras, yw cynnwys darpariaethau tebyg yn y ddeddfwriaeth newydd ar duedd rywiol, crefydd ac oed.

Diogelwch cyhoeddus

2.20 Mae'r Gyfarwyddeb Cyflogaeth yn cynnwys darpariaeth sy'n caniatáu i aelod-wladwriaethau fabwysiadu mesurau "sy'n angenrheidiol ar gyfer diogelwch cyhoeddus, a chynnal trefn gyhoeddus ac atal troseddau, ar gyfer gwarchod iechyd a gwarchod hawliau a rhyddid pobl eraill". Dylai hyn ganiatáu i aelod-wladwriaethau fod â mesurau sydd, er enghraifft, yn atal pobl lle bo hynny'n angenrheidiol rhag

1 Gweler adrannau newydd 63A a 66A y Ddeddf honno, fel y mewnosodwyd hwy gan y Rheoliadau Gwahaniaethu ar sail Rhyw (Gwahaniaethu Anuniongyrchol a Baich y Profi) 2001 (O.S. 2001/2660).

gweithio mewn swyddi lle gallent fod yn berygl i iechyd a diogelwch cydweithwyr neu aelodau'r cyhoedd. Ein hargymhelliad ar gyfer gweithredu, yn fras, yw cynnwys darpariaethau priodol yn seiliedig ar Erthygl 2(5) yn y ddeddfwriaeth sy'n gweithredu'r Gyfarwyddeb newydd.

Deddfwriaeth newydd

2.21 Mae Ffigur 1 isod yn crynhoi'r gwahaniaeth yng nghwmpas y Cyfarwyddebau, y gwahanol ffiniau amser ar gyfer gweithredu sydd ynddynt, ac yn nodi a fydd angen deddfwriaeth newydd ym Mhrydain i weithredu'r Cyfarwyddebau. (Bydd deddfwriaeth ar wahân yn berthnasol yng Ngogledd Iwerddon).

2.22 Yn fyr:

(a) Mae'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol yn ei lle yn barod. Mae ei phrif ddarpariaethau yn cyd-fynd â'r Gyfarwyddeb Hil. Mae angen gwneud rhai diwygiadau i'r Ddeddf er mwyn trawsosod y Gyfarwyddeb, ond mae'r rhain yn rhai gweddol fân a thechnegol.

(b) Mae'r Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn cyd-fynd yn fras â'r Gyfarwyddeb Cyflogaeth hefyd. Bydd angen rhai diwygiadau, ond mae'r rhai mwyaf sylweddol o'r rhain yn cyd-fynd ag argymhellion y Gweithlu Hawliau Anabledd y mae'r Llywodraeth eisoes wedi penderfynu eu gweithredu.

(c) Bydd angen deddfwriaeth newydd i ddileu gwahaniaethu o ran cyflogaeth a hyfforddiant ar sail tuedd rywiol, crefydd neu gred, ac oed.

Ffigur 1: Cymharu deddfwriaeth bresennol a gofynion Ewropeaidd

	Cyflogaeth		Nwyddau a Gwasanaethau[2]		Terfyn Amser
	Cyfarwyddebau Ewropeaidd	Deddfwriaeth Bresennol	Cyfarwyddebau Ewropeaidd	Deddfwriaeth Bresennol	Cyfarwyddebau Ewropeaidd
Hil	✓	✓	✓	✓	**Gorffennaf 2003**
Tuedd Rywiol	✓	✗	✗	✗	**Rhagfyr 2003**
Crefydd a chred	✓	✗	✗	✗	**Rhagfyr 2003**
Anabledd	✓	✓	✗	✓	**Rhagfyr 2006**
Oed	✓	✗	✗	✗	**Rhagfyr 2006**

2 Yn y tabl hwn mae "cyflogaeth" a "nwyddau a gwasanaethau" yn llaw-fer am gysyniadau ehangach. Gweler paragraffau 2.2 – 2.3 am fanylion

Pennod 3

Ein hagwedd at weithredu'r Cyfarwyddebau

Prif egwyddorion

3.1 Llywir ein hagwedd at weithredu'r Cyfarwyddebau gan dair o brif egwyddorion:

(a) Datblygu deddfwriaeth ymarferol ac effeithiol sy'n cwrdd yn llawn â'r safonau sy'n ofynnol gan y Gyfarwyddeb ac a fydd yn cael effaith wirioneddol ar ddileu gwahaniaethu annheg a gwella bywydau pobl – ond heb fygu busnes gyda beichiau diangen.

(b) Ceisio cael mwy o gydlyniad lle bo hynny'n bosibl rhwng gwahanol agweddau (e.e. hil, crefydd, oed ac ati), fel bod hawliau a rhwymedigaethau yn haws i unigolion a chyflogwyr eu deall. Lle bynnag y bo hynny'n bosibl ac yn ymarferol, amcanwn at sicrhau bod gofynion mewn deddfwriaeth newydd a chyfredol yn cynnwys yr un cysyniadau a geiriad neu debyg. Byddwn yn gweithredu grwpiau o ddeddfwriaeth gyda'i gilydd lle bo hynny'n ymarferol.

(c) Sicrhau y rhoddir digon o amser i gyflogwyr, gweithwyr a phartïon eraill sydd â diddordeb i ystyried ein hargymhellion ar gyfer gweithredu'r Cyfarwyddebau; ymateb i ymgynghori yn ystod pob un o'r camau, a pharatoi ar gyfer eu gweithredu.

Deddfwriaeth

3.2 Gwneir y broses o weithredu'r Cyfarwyddebau hyd yn oed yn fwy cymhleth gan eu gwahaniaethau o ran cwmpas, amseriad ac effaith a eglurir yn Ffigur 1. Gan gadw hyn mewn cof, bwriadwn baratoi eitemau o ddeddfwriaeth ar wahân ar gyfer pob un o'r agweddau a defnyddio rheoliadau o dan Adran 2(2) Deddf Cymunedau Ewropeaidd 1972 i weithredu'r Cyfarwyddebau, lle bo hynny'n ymarferol. Bydd hyn yn gymorth i ni reoli'r broses o weithredu mewn modd sy'n rhoi digon o amser ar gyfer ymgynghori a pharatoi, ond heb golli terfynau amser pwysig.

Camau nesaf

3.3 Ar ôl cyhoeddi'r papur hwn byddwn yn:

(a) ymateb i gwestiynau drwy sicrhau bod briffio ychwanegol ar gael drwy gyfrwng y rhyngrwyd neu drwy ein llinellau ymgynghori ffôn rhad. Rydym am i'r broses ymgynghori fod yn ddeinamig. Byddwn yn parhau i wrando ar grwpiau cynrychioliadol ar ôl i'r terfyn amser ffurfiol fynd heibio, fel bod y gwaith o weithredu'r ddeddfwriaeth yn cael ei wneud yn oleuedig.

(b) paratoi argymhellion manylach ar duedd rywiol, crefydd ac oed fel sail ar gyfer ymgynghori pellach. Byddwn yn ymgynghori, yn ychwanegol, ynghylch rhoi arweiniad ar bob pwnc.

(c) caniatáu o leiaf dri mis i gyflogwyr cyn i ddeddfwriaeth ddod i rym i ystyried yr arweiniad a gwneud unrhyw newidiadau sy'n angenrheidiol yn eu polisïau a'u harferion gwaith. Bwriadwn wneud defnydd o'r amser ychwanegol sydd ar gael (tan 2006) i weithredu darpariaethau'r Gyfarwyddeb Cyflogaeth ar oed.

Amserlen

3.4 Gweithredir ddeddfwriaeth ar hil, tuedd rywiol a chrefydd yn gyntaf, yn ail hanner 2003. Mae'r amserlen a argymhellwn fel a ganlyn:

29 Mawrth 2002	**Diwedd yr ymgynghori**
Ail hanner 2002	**Ymgynghori ynghylch y rheoliadau drafft (3 mis)**
Hanner cyntaf 2003	**Gosod y rheoliadau o flaen y Senedd**
	Ymgynghori ynghylch yr arweiniad drafft (3 mis)
	Cyhoeddi arweiniad

3.5 Ar gyfer yr agweddau eraill:

(a) **Anabledd**. Rydym yn dirwyn i ben yr eithriad i gyflogwyr bach o'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn Hydref 2004 a hefyd yn argymell gwneud y newidiadau eraill i'r Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd sy'n ofynnol gan y Gyfarwyddeb Cyflogaeth yr un pryd. Bydd hyn yn cynnwys dirwyn i ben eithriadau eraill yn ymwneud â galwedigaeth a chyflogaeth a materion na chafodd eu cynnwys yn y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd a grybwyllwyd yn *Towards Inclusion.*

(b) **Gwahaniaethu yn ôl oed.** Ynghyd ag aelod-wladwriaethau Ewropeaidd eraill, rydym wedi dadlau y dylai cyfnod hwy (tan 2006) fod ar gael i weithredu darpariaethau oed y Gyfarwyddeb Ewropeaidd. Bwriadwn baratoi deddfwriaeth a chyhoeddi arweiniad ymhell cyn Rhagfyr 2006 i sicrhau bod gan gyflogwyr ddigon o amser i baratoi.

3.6 Mae diwygiad i Gyfarwyddeb Triniaeth Gyfartal yr UE (sy'n ymdrin â **gwahaniaethu ar sail rhyw**) yn debygol o gael ei gytuno ymysg aelod-wladwriaethau Ewropeaidd erbyn diwedd y flwyddyn. Disgwyliwn y bydd y terfyn amser ar gyfer ei gweithredu o fewn rhan gyntaf 2005. Os bydd hynny'n ymarferol, byddwn yn ceisio gweithredu unrhyw newidiadau angenrheidiol i'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw yr un pryd ag y byddwn yn cyflwyno deddfwriaeth newydd ar oed.

Rhan 2 – Materion cyffredinol i ymgynghori yn eu cylch

Yn rhan 2, rydym yn cyflwyno rhai materion cyffredinol y byddem yn croesawu eich barn ynglyn â nhw. Cymerwch amser i ddarllen drwy'r cynigion ym mhenodau 4 i 10 a rhowch wybod i ni beth yw'ch barn, drwy ddefnyddio'r holiadur amgaeëdig.

Cynnwys

Pennod 4
Gwahaniaethu uniongyrchol 18

Pennod 5
Gwahaniaethu anuniongyrchol 20

Pennod 6
Aflonyddwch 23

Pennod 7
Hyrwyddo triniaeth gyfartal 26

Pennod 8
Cyngor, arweiniad a chefnogaeth 27

Pennod 9
Gofynion galwedigaethol 29

Pennod 10
Gweithredu cadarnhaol 31

Pennod 4
Gwahaniaethu uniongyrchol

Y Cyfarwyddebau

4.1 Mae'r ddwy Gyfarwyddeb yn datgan bod gwahaniaethu uniongyrchol yn digwydd pan fo "un person yn cael ei drin yn llai ffafriol nag yw, a fu neu a fyddai rhywun arall yn cael ei drin mewn sefyllfa debyg" ar unrhyw un o seiliau gwahaniaethu sy'n gynwysedig yn y Cyfarwyddebau. Mewn geiriau eraill mae'n golygu triniaeth wahanol dim ond oherwydd hil rhywun, tuedd rywiol, crefydd neu gred, anabledd, neu oed, yn hytrach na (er enghraifft) gallu'r person i wneud gwaith arbennig.

4.2 Mae'r Gyfarwyddeb Gyflogaeth hefyd yn cynnwys datganiad (rhif 17) sy'n nodi'n eglur nad yw'r Gyfarwyddeb yn disgwyl i berson gael ei recriwtio, ei ddyrchafu, ei gadw mewn gwaith, nag i roi hyfforddiant iddo "lle nad yw ef neu hi yn gymwys, yn alluog neu ar gael i gyflawni swyddogaethau hanfodol y swydd dan sylw nag i ymgymryd â'r hyfforddiant perthnasol" (ar wahân i enghraifft – yn achos person gydag anabledd – lle gellir ei wneud ef neu hi yn gymwys, galluog neu ar gael drwy gyfrwng addasiad rhesymol: gweler Rhan 3, pargraffau 14.7 i 14.10 isod).

4.3 Ar wahân i gwestiwn oed, dim ond mewn rhai amgylchiadau cyfyngedig y gellir cyfiawnhau gwahaniaethau mewn triniaeth sy'n uniongyrchol seiliedig ar un o'r rhesymau a gynhwysir yn y Cyfarwyddebau – yn benodol, lle mae "gofynion galwedigaethol gwirioneddol a phenderfyniadol" fod yn rhaid i swydd gael ei chyflawni gan berson o grŵp hiliol, neu grefydd arbennig ac ati (gweler pennod 9 isod.)

4.4 Ceir darpariaeth mwy cyffredinol lle gellir cyfiawnhau, o dan rai amgylchiadau, ganiatáu gwahaniaethau mewn triniaeth sy'n uniongyrchol seiliedig ar oed. Disgrifir hyn yn Rhan 3, pargraffau 15.5 i 15.7, y ddogfen hon.

Deddfwriaeth sy'n bodoli eisoes

4.5 Mae'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol yn cynnwys diffiniad sy'n debyg iawn i'r un yn y Cyfarwyddebau. Felly, er enghraifft, mae cyflogwyr yn euog o wahaniaethu uniongyrchol o dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol os ydynt yn trin gweithiwr, ar sail hil, yn llai ffafriol nag a fyddent yn trin gweithiwr arall mewn amgylchiadau tebyg. Mae agwedd y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd ychydig yn wahanol. Disgrifir hyn yn Rhan 3, paragraff 14.6 y ddogfen hon.

Ein cynnig

4.6 Nid ydym yn bwriadu gwneud gwelliant i ddiffiniad gwahaniaethu uniongyrchol y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol. A bwriadwn weithredu diffiniad y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol yn y ddeddfwriaeth newydd ar duedd rywiol, crefydd neu gred, ac oed.

4.7 Ni fydd angen ond newidiadau bychain i ddiffiniad gwahaniaethu y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd i ddangos yn eglur na ellir cyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol yn yr ystyr gul a ddefnyddir gan y Gyfarwyddeb Cyflogaeth (Gweler Rhan 3, paragraff 14.6).

Ydych chi'n cytuno â'r agwedd hon?

Pennod 5

Gwahaniaethu anuniongyrchol

Y Cyfarwyddebau

5.1 Mae'r ddwy Gyfarwyddeb yn datgan bod gwahaniaethu anuniongyrchol yn digwydd lle mae "darpariaeth, maen prawf neu arfer" sy'n ymddangos yn niwtral yn gosod personau o grŵp arbennig (e.e. aelodau o grŵp hil neu grefydd) o dan anfantais benodol o'i gymharu â phersonau eraill, os na ellir cyfiawnhau'r ddarpariaeth, maen prawf neu arfer yn wrthrychol drwy gyfrwng nod cyfreithlon a bod y dull o gyrraedd y nod hwnnw yn addas ac yn angenrheidiol.

5.2 Ceir atodiad i'r datganiad hwn ym mhob cyfarwyddeb sy'n dweud:

> *"Mae dealltwriaeth o'r ffeithiau y gellir casglu ar eu sail fod yna wahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol wedi bod, yn fater i gyrff cyfreithiol cenedlaethol neu gyrff cymwys eraill, yn unol â rheolau cyfraith neu arfer cenedlaethol. Gallai rheolau o'r fath olygu yn arbennig y gellid dangos gwahaniaethu anuniongyrchol drwy unrhyw ddull gan gynnwys ar sail tystiolaeth ystadegol."*

Deddfwriaeth sy'n bod eisoes

5.3 O dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol, mae gwahaniaethu anuniongyrchol yn digwydd pan osodir gofyniad neu amod:

(a) lle gall **cyfran lai o lawer** o bersonau o grwpiau hil arbennig gydymffurfio ag ef o'i gymharu â phersonau nad ydynt yn perthyn i'r grŵp hwnnw;

(b) na all y cyflogwr (neu berson arall sy'n gosod y gofyniad neu'r amod) ei gyfiawnhau waeth beth yw'r sail hiliol; ac

(c) sy'n niweidiol i'r person sy'n cwyno.

5.4 Unwaith eto, mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn defnyddio agwedd wahanol. Disgrifir hyn yn Rhan 3, paragraff 14.8 y ddogfen hon.

Ein cynnig

5.5 **Dewis 1.** Ymgorffori'r fformwleiddiad a ddefnyddir yn niffiniad y Cyfarwyddebau (neu rywbeth tebyg iawn) mewn deddfwriaeth newydd yn ymwneud ag oed, tuedd rywiol a chrefydd, ac mewn deddfwriaeth i wella'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol. Fe allem hefyd ddefnyddio'r diffiniad hwn yn y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn yr amgylchiadau cyfyngedig a esbonir yn Rhan 3, paragraff 14.13. Fe allai hefyd gael ei fabwysiadu yn y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw, cyn belled ag y bo hyn yn cyd-fynd â'r Gwelliant i Gyfarwyddeb Triniaeth Gyfartal sy'n cael ei drafod ar hyn o bryd ym Mrwsel.

5.6 Dylai un diffiniad o wahaniaethu anuniongyrchol ddileu rhai o'r cymhlethdodau sy'n wynebu unigolion a busnesau pan fo honiadau o wahaniaethu lluosog yn digwydd: er enghraifft ar sail hil a chrefydd. Byddai cael un diffiniad hefyd o bosibl yn gymorth i arbed costau hyfforddi a chostau eraill i fusnesau.

5.7 **Dewis 2.** Byddai'r diffiniad a ddefnyddir yn y Cyfarwyddebau yn dal i gael ei fabwysiadu mewn deddfwriaeth newydd i ddelio â thuedd rywiol, crefydd, oed ac, mewn rhai meysydd cyfyngedig, anabledd. Ond byddai diffiniad presennol y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol yn cael ei adael fel y mae, yn amodol ar y newidiadau bychain hyn:

(a) byddai "gofyniad neu amod" yn cael ei ymestyn i gynnwys "darpariaeth, maen prawf neu arfer" (y geiriad a ddefnyddir yn y Gyfarwyddeb); a

(b) byddai'n nodi'n eglur y gallai'r sawl sy'n cwyno geisio profi a oedd "cyfran lai o lawer" o'i grŵp hil ef neu hi yn gallu cydymffurfio â'r ddarpariaeth, maen prawf neu arfer o'i gymharu â grwpiau eraill, drwy ddulliau nad ydynt yn dibynnu ar ddadansoddiad o dystiolaeth ystadegol.

5.8 Mantais y dewis hwn yw lleihau'r newidiadau i'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol, ond byddai'r diffiniad diwygiedig wedyn yn anghyson â'r un a ddefnyddiwyd yn y ddeddfwriaeth newydd ar duedd rywiol, crefydd ac oed. Yn ein barn ni, ni fyddai'n ymarferol gweithredu diffiniad y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol, ar ôl ei ddiwygio, o fewn y ddeddfwriaeth newydd ar duedd rywiol, crefydd ac oed – nac yn y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd.

5.9 Byddai un ai ddewis 1 neu ddewis 2 yn golygu y byddai arferion anffurfiol, yn ogystal â gofynion ac amodau ffurfiol, yn dod o fewn diffiniad gwahaniaethu anuniongyrchol. Ar ben hynny, gellid profi anfantais gymharol i rai grwpiau arbennig drwy dystiolaeth nad oedd yn ddibynnol ar gasglu ystadegau ynghyd. Credwn felly y byddai'r ddau ddewis yn gwella'r warchodaeth sydd ar gael i unigolion, ond mae dewis 1 yn debyg o fod yn fwy buddiol yn y tymor hir i fusnesau ac unigolion.

5.10 Y dewis, felly, yw rhwng diffiniad cyson yn cwmpasu holl seiliau gwahaniaethu (dewis 1), neu un a fyddai'n golygu'r lleiaf posibl o newidiadau i'r ddeddf bresennol (dewis 2). Pa un yw'r gorau gennych chi?

Pennod 6
Aflonyddwch

Y Cyfarwyddebau

6.1 Mae'r Cyfarwyddebau Hil a Chyflogaeth ill dwy yn esbonio bod yn rhaid trin eaflonyddwch fel ffurf ar wahaniaethu uniongyrchol pan fo ymddygiad diangen yn seiliedig ar sail o wahaniaethu sy'n gynwysedig yn y Gyfarwyddeb yn digwydd:

> *"gyda'r bwriad neu effaith o fygwth urddas person ac o greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu sarhaus".*

6.2 Mae'r Cyfarwyddebau yn mynd ymlaen i ddweud, yn y cyswllt hwn, "y gellir diffinio'r syniad o aflonyddwch yn unol â deddfau ac arferiad cenedlaethol yr aelod-wladwriaethau".

Deddfwriaeth sy'n bod eisoes

6.3 Nid yw'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol a'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw yn cyfeirio'n benodol at aflonyddwch, ond mae'n amlwg o achosion llys blaenorol fod aflonyddwch hiliol neu rywiol yn fath o niwed a allai olygu triniaeth lai ffafriol, sy'n waharddedig o dan y Deddfau. Mae Tribiwnlysoedd Cyflogaeth fel arfer yn diffinio aflonyddwch fel ymddygiad di-alw-amdano o natur hiliol neu rywiol neu ymddygiad o fath arall yn seiliedig ar hil neu ryw sy'n effeithio ar urddas dynion a merched yn y gwaith.

6.4 Yn yr un modd, nid yw'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn crybwyll aflonyddwch yn benodol, ond y mae'n gwahardd gwahaniaethu yn erbyn person gydag anableddau "drwy achosi niwed iddynt".

Ein cynigion

6.5 Rydym wedi clustnodi dau ddewis i'w gweithredu:

6.6 **Dewis 1.** Mewn perthynas â thuedd rywiol, crefydd, anabledd ac oed, gellir diffinio aflonyddwch drwy ddefnyddio'r fformwleiddiad a esbonir yn Erthygl 2(3) y Gyfarwyddeb Cyflogaeth. Byddai hyn yn golygu, er mwyn profi bod aflonyddwch wedi digwydd, y byddai raid i'r sawl sy'n cwyno ddangos:

(a) ei fod ef neu hi wedi dioddef ymddygiad di-alw-amdano yn seiliedig ar un o seiliau'r gwahaniaethu yn y cwestiwn;

(b) fod bwriad i'r ymddygiad fygwth ei urddas ef/hi, neu iddo mewn gwirionedd gael yr effaith honno; **ac**

(c) mai bwriad yr ymddygiad oedd creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu sarhaus ar ei gyfer ef neu hi, neu ei fod mewn gwirionedd wedi cael yr effaith honno.

Mewn achosion o aflonyddwch o dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol, dim ond eitemau (a) a (b) y mae angen i'r sawl sy'n cwyno eu profi. Mae diffiniad y Gyfarwyddeb felly yn fwy llym.

6.7 Nid yw'n bosibl i ni ymgorffori'r diffiniad hwnnw yn y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol oherwydd mae Erthygl 6(2) y Gyfarwyddeb Hil yn dweud na ddylid lleihau lefel y warchodaeth yn erbyn gwahaniaethu. O dan ddewis 1, ni fyddai bwriad gennym felly i gynnig unrhyw welliant i'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol mewn perthynas ag aflonyddwch. Byddai tribiwnlysoedd yn dal i ddilyn eu hagwedd bresennol wrth benderfynu a oedd aflonyddwch wedi digwydd neu beidio.

6.8 Mantais Dewis 1 fyddai cadw newidiadau i'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol i'r lleiaf posibl. Gellid dilyn y gyfraith gyfarwydd ar aflonyddwch hiliol sy'n seiliedig ar achosion. Byddai deddfwriaeth ar seiliau newydd gwahaniaethu yn ymgorffori diffiniad eglur y Gyfarwyddeb Cyflogaeth, er fod hyn yn brawf mwy llym na'r hyn a weithredir gan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol.

6.9 **Dewis 2.** Byddai hyn yn golygu gweithredu diffiniad o aflonyddwch i gwmpasu holl seiliau gwahaniaethu sy'n gynwysedig yn y Cyfarwyddebau. Byddem yn gwneud hyn drwy gorffori diffiniad presennol cyfraith achosion (gweler uchod) yn y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol. Sylweddolwn mai effaith y ddarpariaeth newydd fyddai fod aflonyddwch (o'i ddiffinio felly) yn golygu gwahaniaethu. Byddem yn ymgorffori darpariaethau tebyg iawn yn y ddeddfwriaeth newydd ar duedd rywiol, crefydd ac oed. Byddem hefyd yn gwahardd aflonyddwch yn benodol yn y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd mewn ffordd a fyddai'n rhoi ystyriaeth i'w hagwedd wahanol tuag at drin gwahaniaethu.

6.10 Rydym hefyd yn ystyried esbonio'n glir yn y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol, y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd a'r ddeddfwriaeth newydd y dylai Tribiwnlysoedd ystyried, wrth benderfynu a yw ymddygiad yn aflonyddwch ai peidio, a fyddai person rhesymol wedi gweld yr ymddygiad yn y cwestiwn fel rhywbeth oedd yn bygwth urddas y sawl sy'n cwyno.

6.11 Un fantais o'r diffiniad yn Newis 2 yw y dylai ei gwneud yn haws i ddelio gydag achosion yn ymwneud â honiadau o aflonyddwch ar seiliau lluosog (e.e. lle bo gweithiwr wedi dioddef aflonyddwch oherwydd ei fod yn ddu yn ogystal â hoyw). Ac mewn termau cyffredinol, byddai'r prawf wrth benderfynu pryd y mae aflonyddwch yn digwydd, yn llawer symlach nag o dan Ddewis 1.

6.12 Mae'r Gwelliant i'r Gyfarwyddeb Triniaeth Gyfartal yn cael ei drafod ar hyn o bryd ym Mrwsel. Mae hwn yn debyg o gynnwys diffiniad penodol o aflonyddwch y bydd ei angen arnom er mwyn ei adlewyrchu yn y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw. Fe all fod yn bosibl i ddefnyddio dewis 2 yn y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw, yn dibynnu ar ganlyniad terfynol y trafodaethau.

6.13 Ydych chi o blaid ddewis 1 neu ddewis 2? Dywedwch pam.

6.14 Os yw'n well gennych ddewis 2, a fyddech yn cefnogi'r syniad y dylai Tribiwnlysoedd asesu a fyddai "person rhesymol" wedi gweld yr ymddygiad dan sylw fel aflonyddwch?

Pennod 7

Hyrwyddo triniaeth gyfartal

Y Cyfarwyddebau

7.1 Mae'n ofynnol, yn ôl y Gyfarwyddeb Hil, i aelod-wladwriaethau glustnodi corff neu gyrff i "hyrwyddo" cydraddoldeb hiliol, ac i helpu unigolion i fynd â chwynion ymlaen. Nid oes gan y Gyfarwyddeb Cyflogaeth ofyniad cyfatebol.

Deddfwriaeth sy'n bod eisoes

7.2 Mae Prydain eisoes wedi sefydlu'r Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol, yn ogystal â'r Comisiwn Hawliau Anabledd a'r Comisiwn Cyfle Cyfartal (sy'n gyfrifol am gwestiynau rhyw a chyflog cyfartal i ddynion a merched).

Ein cynnig

7.3 Yn yr hirdymor, credwn fod dadleuon o blaid un comisiwn statudol yn cynnig cyngor, arweiniad a chefnogaeth integredig ar faterion cydraddoldeb. Byddai hynny o fudd i fusnesau ac unigolion, yn enwedig y rhai sy'n dioddef gwahaniaethu lluosog. Byddai hefyd yn help i sicrhau agwedd gydlynus tuag at gwestiynau cydraddoldeb ar draws y bwrdd.

7.4 Fodd bynnag, gwyddom yn iawn na ellir cyflawni newid enfawr o'r fath yn y tymor byr. Mae'r Comisiwn Hawliau Anabledd, yn benodol, yn gorff ifanc, a sefydlwyd mor ddiweddar ag Ebrill 2000. Mae angen amser arno i sefydlu ei wasanaethau er mwyn cefnogi gweithrediad y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn barhaus. Rydym hefyd eisiau dysgu o brofiad Gogledd Iwerddon lle sefydlwyd un comisiwn yn yr un flwyddyn.

7.5 Bwriadwn felly ddatblygu trefniadau trawsnewidiol a fydd yn ein galluogi i symud tuag at un comisiwn yn yr hirdymor. Yn y cyfamser, mae pennod 8 yn esbonio sut y gellir darparu cyngor, arweiniad a chefnogaeth gyda golwg ar seiliau newydd gwahaniaethu.

Pennod 8

Cyngor, arweiniad a chefnogaeth

Y Cyfarwyddebau

8.1 Mae'n ofynnol yn ôl y ddwy Gyfarwyddeb i aelod-wladwriaethau gymryd gofal i ddod â manylion ynglŷn â gweithredu'r ddeddfwriaeth i sylw'r rhai sydd â diddordeb.

8.2 Fel y crybwyllwyd ym mhennod 7 uchod, mae'n ofynnol o dan y Gyfarwyddeb Hil fod aelod-wladwriaethau yn clustnodi corff i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol, i gynnig cyngor ac i gynorthwyo unigolion wrth wneud cwynion. Ond nid oes gofyniad cyfatebol yn y Gyfarwyddeb Cyflogaeth.

Deddfwriaeth sy'n bod eisoes

8.3 Mae gan y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol a'r Comisiwn Hawliau Anabledd eisoes bwerau i gyhoeddi canllawiau ac i gynnig cyngor i unigolion, busnesau ac eraill, mewn perthynas â darpariaethau'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol a'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd.

Ein cynnig

8.4 Er nad oes ei angen o dan y Gyfarwyddeb Gyflogaeth, mae'n bwysig yn ein barn ni fod gan unigolion fynediad i gyngor a chefnogaeth ymarferol os ydynt yn credu eu bod wedi dioddef gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail tuedd rywiol, crefydd neu gred, neu oed.

8.5 Rydym felly o'r farn y dylai arweiniad ysgrifenedig fod ar gael fel bod unigolion, cyflogwyr ac eraill yn ymwybodol o'u hawliau a'u cyfrifoldebau o dan y ddeddfwriaeth sy'n ymdrin â'r seiliau newydd hyn. Cynigiwn y dylai'r Llywodraeth ddarparu neu gomisiynu arweiniad, ac y dylai'r drafftiau fod yn destun ymgynghoriad cyn i'r fersiwn terfynol gael ei gyhoeddi o leiaf dri mis cyn i'r ddeddfwriaeth newydd ddod i rym.

8.6 Pa fudiadau, yn eich barn chi, ddylai fod yn ymwneud â helpu i baratoi canllawiau ymarferol i'w defnyddio gan fusnesau yn ogystal ag unigolion?

8.7 Yn ein barn ni, dylai unigolion hefyd allu cael gafael ar gyngor ynglŷn â dulliau o ddatrys sefyllfaoedd anodd yn y gwaith neu, os oes yna achos pendant o wahaniaethu, sut i wneud cwyn ffurfiol. Mae'r math yma o gyngor eisoes ar gael oddi wrth: canolfannau ffôn rhanbarthol ACAS; Canolfannau Cynghori ac undebau llafur; a'r Comisiwn Cyfle Cyfartal, y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol a'r Comisiwn Hawliau Anabledd o dan y ddeddfwriaeth gydraddoldeb bresennol. Gall busnesau hefyd gael cyngor diduedd gan y gwasanaeth cynghori ar y ffôn, 'Equality Direct'.

8.8 Pa drefniadau ddylai fod ar gael i ddarparu cefnogaeth yn y meysydd hyn ar seiliau newydd oed, crefydd a thuedd rywiol?

Pennod 9
Anghenion galwedigaethol

Y Cyfarwyddebau

9.1 Wrth drawsosod y Cyfarwyddebau Hil a Chyflogaeth, mae gan aelod-wladwriaethau ddewis i ddweud y gellir cyfiawnhau gwahaniaethau mewn triniaeth yn seiliedig ar nodwedd sy'n perthyn i dras hiliol neu ethnig, tuedd rywiol, crefydd neu gred, anabledd neu oed, pan yw bod yn berchen ar y nodwedd honno yn "anghenraid galwedigaethol dilys a phenderfyniadol", ond dim ond pan fo'r "nod yn ddilys a'r angen yn gymesur."

Deddfwriaeth sy'n bod eisoes

9.2 Mae Adran 5 y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol yn nodi amgylchiadau lle y gall fod yn gymhwyster galwedigaethol go-iawn fod swydd yn cael ei gwneud gan rywun o grŵp hiliol arbennig. Mae'r rhain yn cynnwys rhesymau dilysrwydd, mewn perfformiad dramatig neu adloniant o fath arall, er enghraifft, neu ar gyfer dilysrwydd fel model arlunydd neu ffotograffydd. Hefyd mae adran 4(3) yn eithrio cyflogaeth mewn cartref preifat o ddarpariaethau'r Ddeddf.

9.3 Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd eisoes yn sicrhau y gall cyflogwyr ac eraill geisio cyfiawnhau cyflogi rhywun oherwydd bod ganddynt anabledd arbennig.

Ein cynnig

9.4 Nid ydym yn bwriadu cynnwys rhestr o angenrheidiau galwedigaethol a ganiateir fel rhan o'r ddeddfwriaeth newydd ar duedd rywiol, crefydd neu gred ac oed. Credwn y byddai'r agwedd hon yn rhy anhyblyg. Byddai'n anodd iawn nodi pob amgylchiad posibl lle gallai anghenraid galwedigaethol dilys godi.

9.5 Yn lle hynny, cynigiwn y dylid creu darpariaeth y gellid ei gweithredu'n gyffredinol, sy'n caniatáu i gyflogwyr recriwtio staff ar sail "anghenraid galwedigaethol dilys" mewn sefyllfa eithriadol pan allent ddangos ei fod yn rhan ddiffiniol angenrheidiol o'r swydd i'r gweithiwr fod o duedd rywiol, crefydd neu gred neu oed arbennig. Mater wedyn fyddai i Dribiwnlysoedd Cyflogaeth a Llysoedd i farnu a oedd y maen

prawf a osodwyd yn y ddeddfwriaeth yn ddigonol mewn achosion penodol. Bwriadwn roi canllawiau ysgrifenedig yn rhestru rhai enghreifftiau o'r amgylchiadau lle gallai cyflogwyr ddibynnu ar yr eithriad cyfyng hwn. **Ydych chi'n cytuno?**

9.6 Am yr un rheswm bwriadwn ddileu adran 4 (3) a 5 o'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol. Yn eu lle, byddwn yn cynnig y gallai aelodaeth o grŵp hiliol neu ethnig arbennig fod yn anghenraid galwedigaetphol dilys pan yw'n rhan ddiffiniol hanfodol o'r swydd. **Ydych chi'n cytuno?**

9.7 Nid ydym yn bwriadu gwneud unrhyw welliant i ddarpariaethau presennol y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd.

Pennod 10
Gweithredu cadarnhaol

Y Cyfarwyddebau

10.1 Mae'r Cyfarwyddebau Cyflogaeth a Hil yn caniatáu'r Deyrnas Gyfunol i gynnal neu fabwysiadu mesurau gweithredu cadarnhaol er mwyn "osgoi neu wneud iawn am anfanteision" sy'n gysylltiedig â thras ethnig, tuedd rywiol, crefydd neu gred, anabledd ac oed.

Deddfwriaeth sy'n bod eisoes

10.2 Mae'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol eisoes yn caniatáu mathau arbennig o weithredu cadarnhaol yn ymwneud â hil. Fe all cyflogwyr:

(a) annog ceisiadau am swyddi gan grwpiau hiliol neu ethnig arbennig sydd ar hyn o bryd yn cael eu tan-gynrychioli yn y gweithlu (er enghraifft, drwy ddweud yn yr hysbyseb fod croeso i aelodau o grwpiau o'r fath wneud cais);

(b) gynnig rhaglenni hyfforddi i ddatblygu potensial rhai grwpiau arbennig o weithwyr sy'n cael eu tan-gynrychioli mewn rhai mathau o waith o fewn cwmni.

10.3 Mater i'r cyflogwr yw dangos bod cyfiawnhad i fentrau o'r math hyn. Fodd bynnag, nid yw'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol yn caniatáu gwahaniaethu cadarnhaol: er enghraifft, lle mae cwmni'n recriwtio staff newydd o grŵp hiliol neu ethnig arbennig oherwydd bod personau o'r cefndir hwnnw wedi eu tan-gynrychioli yn ei weithlu.

10.4 Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn gweithio'n dra gwahanol, yn caniatáu gweithredu cadarnhaol o blaid pobl anabl yn gyffredinol. Nid yw'n anghyfreithlon i drin person yn wahanol ar y sail nad oes ganddynt anabledd.

Ein cynnig

10.5 Wrth baratoi'r ddeddfwriaeth newydd ar duedd rywiol, crefydd ac oed, bwriadwn alluogi cyflogwyr – os mai dyna eu dymuniad – i weithredu'n gadarnhaol ar seiliau tebyg i'r rhai a esbonir yn y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol. Ni chaniateir gwahaniaethu cadarnhaol. Nid ydym yn bwriadu gwella darpariaeth bresennol y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol na'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd. **Ydych chi'n cytuno?**

Rhan 3 – Materion yn ymwneud ag agweddau penodol

Yn rhan 3, rydym yn cyflwyno rhai cwestiynau cyffredinol y byddem yn croesawu eich barn yn eu cylch. Cymerwch amser i ddarllen drwy'r cynigion ym mhenodau 11 i 15 a rhowch wybod i ni beth yw'ch barn, drwy ddefnyddio'r holiadur amgaeëdig.

Cynnwys

Pennod 11
Hil 34

Pennod 12
Tuedd rywiol 37

Pennod 13
Crefydd 40

Pennod 14
Anabledd 45

Pennod 15
Oed 52

Pennod 11

Hil: rhai cwestiynau penodol

11.1 Rydym yn benderfynol o gyflawni cydraddoldeb hiliol yn y wlad hon, ac fel rhan o hynny rydym yn gweithio i ddatblygu'r fframwaith cyfreithiol cywir, ac mae'r Gyfarwyddeb Hil yn rhan o hyn. Y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Gwelliant) 2000 oedd y newid arwyddocaol cyntaf i ddeddfwriaeth hil Prydain Fawr ers 25 mlynedd. Mae'r Gyfarwyddeb yn mynd â hyn gam ymhellach. Bydd yn sefydlu safon gyffredin o warchodaeth gyfreithiol rhag gwahaniaethu hiliol ar draws Ewrop, gan effeithio ar gyflogaeth a hyfforddiant, yn ogystal ag addysg, mynediad i nwyddau a gwasanaethau gan gynnwys tai, gwarchodaeth gymdeithasol a manteision cymdeithasol.

11.2 Yma ym Mhrydain, mae ein cyfreithiau hirhoedlog yn y maes hwn eisoes yn cydymffurfio â llawer sy'n gynwysedig yn y Gyfarwyddeb Hil. Mae'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 eisoes yn ei gwneud yn anghyfreithlon i wahaniaethu ar sail hil mewn perthynas â chyflogaeth, hyfforddiant ac addysg, darparu nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau, darparu tai a rhai gweithgareddau penodol eraill. Roedd y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Gwelliant) 2000 yn cryfhau'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol drwy wneud gwahaniaethu ar sail hil yn anghyfreithlon wrth weithredu swyddogaethau awdurdodau cyhoeddus, a thrwy osod dyletswydd ar awdurdodau cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Byddwn yn gweithredu'r Gyfarwyddeb Hil o fewn termau cyffredinol y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol.

11.3 Nid yw'r gwelliannau i'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol o ganlyniad i'r Gyfarwyddeb yn debyg o effeithio'n drwm iawn ar gwmnïau gan fod yr achos busnes dros amrywiaeth yn cael ei gydnabod yn gyffredinol. Bu'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol mewn grym am 25 mlynedd ac mae cyflogwyr wedi hen arfer â'i hegwyddorion. Mae'r costau gwirioneddol i fusnesau yn digwydd pan nad ydynt yn wynebu cwestiynau gwahaniaethu ac o ganlyniad yn wynebu gweithredu cyfreithiol y gellid ei osgoi drwy dderbyn yn llwyr yr achos busnes dros amrywiaeth a chreu arfer da.

11.4 Mae llawer o'r cwestiynau o fewn y Gyfarwyddeb Hil hefyd yn gynwysedig yn y Gyfarwyddeb Cyflogaeth. Cyflwynir y cwestiynau trawsbynciol hyn yn fanwl yn Rhan 2 y papur ymgynghorol hwn. Mae yna gwestiynau eraill sy'n ymwneud yn benodol â hil y bydd angen newid y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol er mwyn cydymffurfio â gofynion y

Gyfarwyddeb Hil. Cyflwynir y rhain isod. Cymerwch amser i ddarllen drwy'r cynigion yn y penodau hyn a rhowch wybod i ni beth yw'ch barn yn yr holiadur amgaeëdig.

Morwyr sy'n cael eu recriwtio dramor

11.5 Mae Adran 9 o'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol yn datgan nad yw gwahaniaethu ar sail hil yn fater i'w drafod lle caiff morwyr eu recriwtio i longau Prydeinig mewn porthladdoedd tramor. Yng ngoleuni'r Gyfarwyddeb, ystyriwn nad yw'r ddarpariaeth hon bellach yn addas. Ydych chi'n cytuno?

Hyfforddiant ar gyfer pobl nad ydynt fel arfer yn byw yn y DG

11.6 Mae Adran 6 o'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol yn darparu eithriad o ddarpariaethau'r Ddeddf mewn amgylchiadau lle bwriedir i gyflogaeth ddarparu hyfforddiant mewn sgiliau y bwriedir eu defnyddio y tu allan i Brydain. Mae Adran 7(4) yn cynnwys darpariaeth debyg, yn ymwneud â gweithwyr ar gontract. Mae Adran 36 yn datgan, lle bo mynediad i gyfleusterau hyfforddiant yn cael eu darparu i rywun nad yw'n byw fel arfer ym Mhrydain, nad yw gwahaniaethu yn anghyfreithlon os nad yw'r person hwnnw yn bwriadu aros ym Mhrydain wedi hynny. Yng ngoleuni'r Gyfarwyddeb nid ydym yn ystyried bod y darpariaethau hyn bellach yn addas. Ydych chi'n cytuno?

Elusennau fel cyflogwyr

11.7 Pan yn gweithredu fel cyflogwyr, mae elusennau yn cael eu heithrio o ddarpariaethau'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol. Gwneir hyn er mwyn caniatáu i elusennau sy'n cynnal pobl o grwpiau hiliol ac ethnig arbennig i recriwtio gweithwyr o'r grwpiau hynny os yw natur y gwaith yn gofyn am hynny. O dan y Gyfarwyddeb, bydd elusennau yn gorfod gweithredu'r un rheolau recriwtio ag unrhyw gyflogwr arall. Nid ein hamcan, fodd bynnag, yw cyfyngu ar waith elusennau mewn unrhyw ffordd a byddant, dan rai amgylchiadau priodol, yn gallu dibynnu ar ddarparu gofynion galwedigaethol dilys (gweler Rhan 2, pennod 9 yn y ddogfen hon) os oes angen penodi unigolion o grŵp hiliol neu ethnig arbennig. Ydych chi'n cytuno?

Elusennau fel darparwyr nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau

11.8 Wrth ddarparu nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau, nid yw elusennau ar y funud yn gorfod gweithredu darpariaethau'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol. Bwriadwn newid hyn. Fodd bynnag, bwriadwn gynnwys eithriad ar gyfer elusennau a chyrff eraill y mae eu gweithgareddau'n anelu at wneud iawn am wahaniaethu mewn cysylltiad â thras hiliol neu ethnig, fel na fydd yn amhosibl iddynt weithredu'r elfen hanfodol hon o'u gwaith. Ydych chi'n cytuno?

Partneriaethau o lai na chwech o bobl

11.9 Mae Adran 10 o'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol yn datgan bod partneriaethau o lai na chwe pherson wedi eu heithrio o'i darpariaethau. Yng ngoleuni'r Gyfarwyddeb, ystyriwn nad yw'r datganiad hwn bellach yn addas. Ydych chi'n cytuno?

Rheoli a chael gwared ag anheddau bychain

11.10 Mae Adran 22 o'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol yn datgan nad yw gwahaniaethu yn anghyfreithlon pan yw'n digwydd wrth gael gwared ag anheddau bychain. Yng ngoleuni'r Gyfarwyddeb bwriadwn ddileu'r eithriad hwn, ar wahân i amgylchiadau lle mae rheoli a chael gwared â'r anheddiad bychan yn gysylltiedig â gosod sydd yn ei hanfod yn breifat, pan fo rhywun yn rhentu ystafell mewn cartref preifat ac yn rhannu cyfleusterau gyda pherchennog y tŵ. Ydych chi'n cytuno?

Pennod 12

Tuedd rywiol: rhai materion penodol

Cyflwyniad

12.1 Fel arfer does a wnelo tuedd rywiol rhywun ddim oll â'i allu neu addasrwydd i wneud y gwaith. Mae'r Gyfarwyddeb Cyflogaeth yn gam pwysig ymlaen i warchod gweithwyr rhag triniaeth annheg ar sail eu tuedd rywiol. Byddwn yn cyflwyno deddfwriaeth newydd i weithredu darpariaethau'r Gyfarwyddeb yn y maes hwn erbyn 2003.

12.2 Byddwn yn paratoi drafft o reoliadau gweithredu fel sail i ymgynghori manwl, pellach y flwyddyn nesaf. Ar yr adeg hon, mae dau gwestiwn penodol lle byddai'n gymorth i ni dderbyn eich barn. Cymerwch amser i ddarllen drwy'r cynigion yn y bennod hon a rhowch wybod i ni beth yw'ch barn yn yr holiadur amgaeëdig.

Aflonyddwch

12.3 Mae ein gwaith yn ystod y trafodaethau ar y Gyfarwyddeb y llynedd a thrafodaethau dechreuol gyda grwpiau cynrychioli wedi ein hargyhoeddi fod aflonyddwch yn gwestiwn arbennig o bwysig i lesbiaid a dynion hoyw. Mae arolwg diweddar gan y TUC yn awgrymu bod cymaint â 44% o ddynion hoyw a lesbiaid wedi dioddef rhyw fath o wahaniaethu yn y man gwaith, ac y byddai cyfran uchel o hyn yn cyfrif fel aflonyddwch. Mae hyn yn annerbyniol. Gan fod angen i ni ddiffinio aflonyddwch ym mhob adran o'r ddeddfwriaeth, mae'r cwestiwn hwn yn cael ei drafod yn Rhan 2, pennod 6 y ddogfen hon. Byddem yn croesawu sylwadau ynglŷn â'r dewisiadau a gyflwynir yno; ac a fyddai'r agweddau a awgrymir yn cynnwys yr ystod o ymddygiad sydd, ym marn dynion hoyw a lesbiaid yn arbennig, yn wahaniaethu annheg.

Diffiniad

12.4 Pwrpas y Gyfarwyddeb hon yw "gosod fframwaith cyffredinol ar wrthsefyll gwahaniaethu ar sail….. tuedd rywiol yng nghyswllt cyflogaeth a galwedigaeth".Wrth drawsosod y gyfarwyddeb, un dewis fyddai cyfeirio mewn termau cyffredinol at "duedd rywiol", heb gyfyngiad. Fodd bynnag, bydd peth amser cyn i achosion gael eu hystyried gan Dribiwnlysoedd Cyflogaeth a Llysoedd er mwyn i gwmpas y warchodaeth ddod yn eglur.

12.5 Y dewis arall yw gwneud gwahaniaethu yn anghyfreithlon, yn fwy penodol, ar sail tuedd wahanrywiol, gwrywgydiol neu ddeurywiol. (Nid yw'r diffiniad hwn yn ymdrin â gwahaniaethu ar sail newid rhyw. Mae hyn eisoes yn gynwysedig yn y ddeddfwriaeth bresennol).[3] Mae'r diffiniad hwn, yn ein barn ni, yn cyflawni anghenion y Gyfarwyddeb. Byddai hefyd yn cynnig mwy o eglurder i unigolion a chyflogwyr, drwy sefydlu bod pawb – boed yn hoyw, lesbian, syth neu ddeurywiol – yn cael ei warchod rhag gwahaniaethu mewn cyflogaeth, galwedigaeth a hyfforddiant. Ydych chi'n cytuno â'r agwedd hon?

12.6 Un pryder a fynegwyd gan rai yn ystod y trafodaethau ar destun y Gyfarwyddeb y llynedd oedd – yn ychwanegol at wahardd gwahaniaethu yn erbyn pobl ar sail eu tuedd wahanrywiol, gwrywgydiol neu ddeurywiol – y gellid ei ddefnyddio i warchod pobl sy'n cael rhyw anghyfreithlon, pedoffiliaid yn arbennig. Ni chredwn mai dyma yw bwriad y Gyfarwyddeb. At hynny, mae Erthygl 2(5) yn caniatáu i aelod-wladwriaethau "gymryd mesurau….sy'n angenrheidiol, mewn cymdeithas ddemocrataidd, ar gyfer diogelwch cyhoeddus, ar gyfer cadw trefn gyhoeddus ac atal troseddu, er mwyn gwarchod iechyd a gwarchod hawliau a rhyddid eraill."

Tâl, pensiwn a buddion eraill

12.7 Mae cwmpas y Gyfarwyddeb Gyflogaeth yn cynnwys "cyflogaeth ac amodau gwaith….a thâl". Mae'r term "tâl" yn debyg o gynnwys pob math o daliad, gan gynnwys buddion ymylol – megis yswiriant iechyd preifat a phensiynau galwedigaethol. Fe allai'r Gyfarwyddeb felly ei gwneud yn anghyfreithlon i wahaniaethu'n uniongyrchol neu anuniongyrchol mewn perthynas â buddion o fewn cynlluniau pensiynau galwedigaethol – i staff yn gweithio yn y sectorau cyhoeddus a phreifat. Fodd bynnag, nid yw'r Gyfarwyddeb yn cynnwys pensiynau'r wladwriaeth na chynlluniau nawdd cymdeithasol.

[3] Gweler y Gyfarwyddeb Triniaeth Gyfartal ac adran 2A y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975.

12.8 Yng nghyd-destun pensiynau galwedigaethol, fe allai hyn gael effaith os yw buddion yn daladwy i bartner wedi marwolaeth deilydd y pensiwn. Os yw rheolau'r cynllun (er enghraifft) yn cyfyngu buddion i bartneriaid o ryw gwahanol (yn briod neu fel arall i ddeilydd y pensiwn), mae hyn yn debyg o fod yn wahaniaethu uniongyrchol ac felly yn anghydnaws â'r Gyfarwyddeb. Fodd bynnag, os yw rheolau'r cynllun yn cyfyngu ar fuddion i gymar sy'n dal yn fyw, fe ganiateir hyn o fewn y Gyfarwyddeb. Mae hyn oherwydd bod y Gyfarwyddeb yn cael ei mynegi "heb ragfarn yn erbyn cyfreithiau cenedlaethol ar statws priodasol a'r buddion sy'n ddibynnol ar hynny" (gweler y Gyfarwyddeb Cyflogaeth, datganiad 22).

Pennod 13

Crefydd: rhai cwestiynau penodol

Ein hamcanion wrth weithredu'r Gyfarwyddeb

13.1 Mae'n ofynnol o fewn y Gyfarwyddeb Cyflogaeth i aelod-wladwriaethau gyflwyno deddfwriaeth yn gwahardd gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol ac aflonyddwch ar sail crefydd neu gred ym meysydd cyflogaeth, hunan-gyflogaeth, hyfforddiant galwedigaethol a gyrfaol – er bod yna eithriad arbennig gyda'r bwriad o ganiatáu i eglwysi a mudiadau cred neu grefydd eraill gadw eu hethos.

13.2 Wrth weithredu'r Gyfarwyddeb, bwriadwn felly:

(a) sicrhau na fydd gwahaniaethu yn y man gwaith ar sail crefydd neu gred yn dderbyniol bellach; a

(b) sicrhau bod eglwysi – a mudiadau cyhoeddus a phreifat eraill y mae eu hethos yn seiliedig ar grefydd neu gred – yn gallu dal i recriwtio staff o'r un grefydd a chred lle bo hynny'n angenrheidiol i gadw'r ethos honno.

13.3 Byddem yn croesawu barn a sylwadau mewn nifer o feysydd wrth i ni ystyried y ffordd orau i lunio'r ddeddfwriaeth newydd. Cymerwch amser i ddarllen drwy'r cynigion yn y bennod hon a rhowch wybod i ni beth yw'ch barn yn yr holiadur amgaeëdig.

Diffinio "crefydd neu gred"

13.4 Nid yw'r Gyfarwyddeb Gyflogaeth yn cynnwys diffiniad o "grefydd neu gred", ac felly mater i ni yw creu diffiniad addas wrth weithredu'r ddeddfwriaeth. Oherwydd yr amrywiaeth eang o wahanol ffydd a chredo yn y wlad hon, rydym wedi dod i'r casgliad na ddylem geisio diffinio "crefydd neu gred", ac y byddai'n well gadael i'r Llysoedd ddatrys unrhyw gwestiynau'n ymwneud â diffinio fel y maent yn codi.

13.5 Fodd bynnag, bwriadwn ddatgan yn eglur nad yw'r term "cred" yn golygu cred boliticaidd – nid yw hyn yn gynwysedig o fewn y Gyfarwyddeb. Yn ein barn ni, nid yw "cred" ond yn ymwneud â chredoau crefyddol ac argyhoeddiadau athronyddol dyfnion sy'n debyg i gred grefyddol ac sy'n haeddu parch cymdeithas.

13.6 Ein cynnig felly yw y dylai'r ddeddfwriaeth newydd wahardd gwahaniaethu ar sail "crefydd neu gred" yn y meysydd a gynhwysir yn y Gyfarwyddeb, ond heb ddiffinio'r term ymhellach na hynny, heblaw dweud y dylid derbyn bod cred yn cyfeirio at grefydd neu gred debyg, ac nid cred boliticaidd. Ydych chi'n cytuno â'n hagwedd?

Materion ymarferol i bob cyflogwr

13.7 Mae'r ddeddfwriaeth yn golygu y bydd yn anghyfreithlon i wahaniaethu'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol wrth ddelio â chwestiynau megis cymryd amser o'r gwaith er mwyn cadw grŵl grefyddol, neu wrth osod rheolau'n ymwneud â gwisg, gwisg swyddogol etc. Unwaith y bydd y ddeddfwriaeth wedi'i pharatoi, byddwn yn ymgynghori ar y canllawiau drafft er mwyn rhoi cymorth ymarferol ar y cwestiynau hyn.

13.8 Ni fydd yn ofynnol o fewn y ddeddfwriaeth i gyflogwyr ganiatáu pob cais am amser o'r gwaith er mwyn cadw grŵl grefyddol. Ond mae'n rhaid iddynt osgoi gwahaniaethu uniongyrchol (er enghraifft, drwy wrthod cais yr unigolyn am amser o'r gwaith yn unig oherwydd crefydd neu gred y gweithiwr) yn ogystal â gwahaniaethu anuniongyrchol, h.y. gweithredu rheolau ynglŷn ag amser o'r gwaith sy'n peri anfantais i rai grwpiau o'i gymharu ag eraill, rheolau na ellir eu cyfiawnhau yn wrthrychol.

13.9 Rydym hefyd wedi ystyried cwestiynau megis bwyd, gwisg a chadw grŵl grefyddol. Nid yw'r Gyfarwyddeb yn gorfodi cyflogwyr i wneud trefniadau arbennig ynglŷn ag unrhyw un o'r materion hyn. Fodd bynnag, bydd angen i gyflogwyr osgoi rheolau sy'n gwahaniaethu yn uniongyrchol neu yn anuniongyrchol yn erbyn staff ar sail crefydd neu gred. Ein cynnig yw darparu canllawiau manwl ar y cwestiynau hyn er mwyn helpu cyflogwyr. Oes gennych chi farn ynglŷn â pha gyngor y dylem ei gynnig ar y cwestiynau hyn o fewn y canllawiau hynny?

Darpariaeth i fudiadau gydag ethos yn seiliedig ar grefydd neu gred

13.10 Mae'r Gyfarwyddeb yn cynnwys dwy ddarpariaeth sy'n golygu y gallwn ganiatáu gwahaniaethau mewn triniaeth yn seiliedig ar grefydd neu gred person a fyddai fel arall yn cael ei drin fel gwahaniaethu anghyfreithlon. Mae'r ddwy yn berthnasol os oes anghenraid galwedigaethol dilys y dylai'r swydd dan sylw gael ei dal gan berson sy'n coleddu crefydd neu gred arbennig.

13.11 Darpariaeth yw'r gyntaf – Erthygl 4(1) – sy'n gyffredinol berthnasol (gweler pennod 9). Mae'n dod i rym – waeth beth yw natur y sefydliad dan sylw – lle bynnag y mae'n "anghenraid galwedigaethol dilys a phenderfyniadol" fod swydd yn cael ei gwneud gan berson sy'n perthyn i grefydd arbennig, neu'n coleddu casgliad o gredoau crefyddol neu gredoau eraill. Felly, er enghraifft, fe fyddai'n anghenraid galwedigaethol dilys a phenderfyniadol fod swydd caplan Eglwys Lloegr yn y lluoedd arfog yn cael ei dal gan Weinidog Anglicanaidd (yn hytrach na Methodist).

13.12 Nid yw'r ail – Erthygl 4(2) – ond yn berthnasol i "eglwysi a mudiadau cyhoeddus a phreifat eraill y mae eu hethos yn seiliedig ar grefydd neu gred." Bydd yn caniatáu i gyrff o'r fath recriwtio staff ar sail eu crefydd neu gred os yw hyn yn "anghenraid galwedigaethol dilys a chyfreithlon y gellir ei chyfiawnhau gyda golwg ar ethos y corff". Felly, er enghraifft, fe allai corff crefyddol ddangos ei bod yn anghenraid dilys fod eu holl staff – nid y staff uwch neu bobl gyda swyddogaeth genhadol yn unig – berthyn i'r grefydd dan sylw, er mwyn sicrhau bod ethos arbennig y corff yn cael ei gadw. Fel arall, yn dibynnu ar amgylchiadau, fe allai'r eithriad fod yn weithredol ar gyfer nifer o swyddi allweddol yn unig. Fodd bynnag, nid yw'r eithriad yn caniatáu i gyrff crefydd neu gred wahaniaethu ar unrhyw sail arall.

13.13 Mae Erthygl 4(2) yn esbonio'n eglur y gall mudiadau gydag ethos yn seiliedig ar grefydd neu gred barhau i ddisgwyl eu staff i "weithredu'n ddidwyll ac yn deyrngar i'r ethos honno". Felly, er enghraifft, os oedd gweithiwr corff crefyddol yn ymddwyn mewn dull oedd yn anghyson ag ethos y corff, fe allai fod yn addas i ddisgyblu'r gweithiwr os oedd hi'n amlwg y byddai'r ymddygiad yn tanseilio'r ethos.

13.14 Rydym felly yn cynnig cynnwys o fewn y ddeddfwriaeth newydd ddarpariaeth yn seiliedig ar eiriad Erthygl 4(2) i ganiatáu cyrff sydd ag ethos yn seiliedig ar grefydd neu gred i ddilyn polisïau cyflogaeth sy'n angenrheidiol er mwyn gwarchod yr ethos hwnnw. Ond nid ydym yn bwriadu diffinio pa gyrff arbennig fydd yn dod o fewn yr eithriad hwn. Nid ydym ychwaith am nodi pa swyddi penodol sy'n hanfodol i gynnal ethos unrhyw gorff.

13.15 O gofio am yr ystod a'r amrywiaeth eang o gyrff crefyddol a chred yn y wlad hon, credwn na fyddai'n helpu i nodi'n fanwl pa gyrff a swyddi ddylai gael eu cynnwys. Mae'n bosibl y byddai cyrff llai yn arbennig yn croesawu'r agwedd hon. Mater felly i bob corff yw ystyried a ydynt yn gymwys fel "corff crefyddol neu gred" a pha swyddi y mae angen eu llenwi gan gredinwyr er mwyn gwarchod eu hethos, yn enwedig lle bo staff cynorthwyol a chefnogol yn y cwestiwn.

13.16 Fodd bynnag, byddai raid i gyrff sydd eisiau dibynnu ar y darpariaethau hyn fod mewn sefyllfa (lle bo angen) i argyhoeddi Tribiwnlysoedd Cyflogaeth:

(a) eu bod yn gymwys i gael eu galw'n gorff crefyddol neu gred o dan Erthygl 4(2), a

(b) fod modd cyfiawnhau eu polisïau recriwtio a pholisïau staffio eraill.

Ar y corff ei hun y byddai'r cyfrifoldeb i brofi (gweler Rhan 1, paragraffau 2.16 i 2.17 y ddogfen hon).

13.17 Unwaith y bydd y ddeddfwriaeth newydd yn ei lle, bwriadwn ymgynghori a chyhoeddi canllawiau i helpu cyrff crefyddol a chred, eu staff ac eraill – gan gynnwys Llysoedd a Thribiwnlysoedd – wrth ymdrin â'r cwestiynau hyn.

13.18 Fe'ch gwahoddir i gynnig sylwadau ar y cynigion uchod. Oes yna gwestiynau penodol yma y dylem eu cynnwys yn yr arweiniad?

Gwaith mewn ysgolion crefyddol

13.19 Gwyddom y bydd gan lawer o bobl ddiddordeb yn sefyllfa cyflogi mewn ysgolion. Bydd y ddeddfwriaeth newydd sy'n dod â'r Cyfarwyddebau i rym yn berthnasol iddyn nhw.

13.20 Rydym wedi ymrwymo, fodd bynnag, i gynnal sefyllfa ysgolion y wladwriaeth fel yr esbonir yn adran 58 i 60 Deddf Safonau a Fframwaith Ysgolion 1998 ("SSFA"), a oedd yn gweithredu yn ysgolion Cymru a Lloegr. Mae'r rhain yn cynnwys darpariaethau i alluogi cyrff llywodraethol ysgolion gyda chymeriad crefyddol i gyflogi athrawon sydd ag ymrwymiad i'r ffydd neu'r enwad arbennig sydd dan sylw.

13.21 Yn yr Alban, Gweinidogion yr Alban sy'n gyfrifol am addysg. Mae Adran 21 o Ddeddf Addysg (Yr Alban) 1980 yn nodi bod yn rhaid i athro a benodir gan yr awdurdod addysg ar staff ysgol enwadol, gael sêl bendith cynrychiolwyr yr eglwys neu'r corff enwadol perthnasol.

13.22 Yn ein barn ni, ni fydd angen newid adrannau 58 i 60 o'r SSFA. Mae Gweinidogion yr Alban o'r un farn mewn perthynas ag adran 21 o Ddeddf Addysg (yr Alban) 1980.

13.23 Bydd yr adrannau hynny, ynghyd â'r ddarpariaeth arfaethedig a ddisgrifiwyd ym mharagraff 13.15 uchod, yn seiliedig ar Erthygl 4(2) y Gyfarwyddeb, yn caniatáu i gorff llywodraethol ysgol grefyddol – ac yn Yr Alban, yr awdurdod addysg sy'n gyfrifol am ysgol enwadol, gyda sêl bendith yr eglwys neu'r corff enwadol dan sylw – i ddilyn y polisïau cyflogaeth sydd eu hangen i warchod cymeriad crefyddol arbennig yr ysgol.

Pennod 14

Anabledd: rhai materion penodol

14.1 Rydym eisoes yn gwarchod pobl anabl rhag gwahaniaethu mewn cyflogaeth a hyfforddiant drwy'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd. Fodd bynnag, rydym wedi cydnabod bob amser fod angen gwella'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd. Dyna pam i ni gynnig newidiadau pwysig iddi ym Mawrth 2001 yn *Towards Inclusion*, ein hymateb i argymhellion gan y Tasglu Hawliau Anabledd.

14.2 Roedd y cynigion hyn yn rhagweld y newidiadau mwyaf arwyddocaol fydd eu hangen o fewn y Gyfarwyddeb Gyflogaeth. Yn benodol, fe wnaethom ni gynnig dod â'r eithriad yn narpariaethau cyflogaeth y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd ar gyfer cyflogwyr gyda llai na 15 o gyflogeion, i ben yn Hydref 2004. Mae eithriadau cyflogaeth neu fylchau eraill y bwriadwn ddod â nhw i ben yn cynnwys bargyfreithwyr a'u disgyblion, partneriaid mewn partneriaethau busnes, swyddogion yr heddlu a diffoddwyr tân a gweithwyr ar fyrddau llongau ac awyrennau. Mae'n bwysig fod mynediad pobl anabl i hawliau sifil yn bodoli ar draws ystod cynhwysfawr o gyflogaeth a galwedigaethau.

14.3 Ar ben hynny, fe wnaethom gynnig newidiadau yn *Towards Inclusion* nad ydynt yn cael eu hadlewyrchu yn y Gyfarwyddeb. Y prif rai yw dyletswydd ar y sector cyhoeddus i hyrwyddo cyfle cyfartal i bobl anabl a lledu cwmpas y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd i gynnwys y rhan fwyaf o swyddogaethau awdurdodau lleol nad ydynt eisoes yn gynwysedig yn narpariaethau'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd ar fynediad i nwyddau a gwasanaethau.

14.4 Mae'r bennod hon yn canolbwyntio ar rai newidiadau pellach y byddwn yn eu gwneud i'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd. Cymerwch amser i ddarllen drwy'r cynigion yn y bennod hon a rhowch wybod i ni beth yw'ch barn yn yr holiadur amgaeëdig.

Sut y bydd y Gyfarwyddeb yn effeithio ar y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd?

14.5 Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn gyffredinol yn gwarchod pobl anabl rhag gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol, ond mae'n gwneud hynny mewn ffordd wahanol i'r agwedd fwy cyfarwydd a geir yn y Deddfau Gwahaniaethu ar sail

Rhyw a Chysylltiadau Hiliol. Mae'n cadw mewn cof natur arbennig anabledd fel rhywbeth sy'n unigryw i bob unigolyn yn eu hamgylchiadau eu hunain. Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn cyd-fynd â'r Gyfarwyddeb ond yn teimlo angen am newidiadau cymharol fychain y tu hwnt i'r rhai a amlinellwyd uchod.

Gwahaniaethu uniongyrchol

14.6 Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn datgan bod gwahaniaethu anghyfreithlon yn digwydd os oes person anabl yn cael ei drin yn llai ffafriol nag eraill, heb gyfiawnhad, am reswm yn ymwneud ag anabledd. Mewn theori, golyga hyn y gallai cyflogwr, er enghraifft, geisio cyfiawnhau gwahaniaethu yn yr ystyr gul a olygir gan y Gyfarwyddeb – yn y bôn, triniaeth ar sail rhagfarn.[4] Byddai triniaeth ragfarnllyd yn digwydd pe byddai cyflogwr yn peidio cyflogi rhywun *dim ond* oherwydd eu bod yn anabl, beth bynnag yw eu gallu i wneud y gwaith. Nid ydym yn disgwyl y byddai Tribiwnlysoedd Cyflogaeth neu Lysoedd yn derbyn fod modd cyfiawnhau triniaeth o'r fath. Ond, er mwyn osgoi amheuaeth, byddwn yn sicrhau bod gwahaniaethu uniongyrchol, yn unol â'r Gyfarwyddeb, yn cael ei eithrio o agwedd y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd o geisio cyfiawnhau ym maes cyflogaeth a hyfforddiant. Bydd cyflogwyr yn dal i fedru cyfiawnhau peidio cyflogi pobl sy'n methu gwneud y gwaith hyd yn oed ar ôl gwneud addasiad rhesymol.

Addasiadau rhesymol a gwahaniaethu anuniongyrchol

14.7 Mae darpariaethau cyflogaeth y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd (Rhan II) yn dweud y dylid gwneud addasiad rhesymol os yw trefniadau neu adeiladau cyflogwr yn peri anfantais fawr i berson anabl o'i gymharu â phobl nad ydynt yn anabl. Fe allai addasiadau, a fyddai'n cymryd i ystyriaeth amgylchiadau cyflogaeth arbennig y person anabl, olygu newid oriau gweithio, cyfarfod mewn swyddfa hawdd ei chyrraedd neu ddefnyddio Braille, er enghraifft.

14.8 Mae dyletswydd y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd i wneud addasiadau rhesymol yn mynd i'r afael â gwahaniaethu anuniongyrchol yn erbyn unigolion anabl. Fe allai gwahaniaethu anuniongyrchol ddigwydd os oes gan gyflogwr bolisïau neu arferion sydd mewn gwirionedd, er eu bod yn berthnasol i bob gweithiwr fel ei gilydd (anabl neu beidio), yn creu anfantais sylweddol i aelodau o'r staff sydd â math arbennig o anabledd, o'i gymharu â'r rhai nad oes ganddynt anabledd. Er enghraifft, fe allai cyflogwr fod â pholisi o gyflogi dim ond pobl a all ddefnyddio bysellfwrdd PC. Fe allai hyn roi pobl ddall dan anfantais. Un addasiad posibl i oresgyn yr anfantais yn

[4] Eglura Rhan 2, penodau 4-5 y ddogfen hon fwy am yr ymadroddion gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol.

yr achos hwn fyddai darparu meddalwedd a weithredir gan lais ar gyfer y gweithiwr dan sylw neu, os mai dim ond rhan fechan o'r swydd yw gwaith PC, rhoi'r gwaith perthnasol i rywun arall.

14.9 Mae'n ofynnol o fewn y Gyfarwyddeb i aelod-wladwriaethau gyflwyno dyletswydd penodol ar gyflogwyr i wneud yr hyn a elwir yn "gymhwysiad rhesymol" ar gyfer pobl anabl. Mae hyn yn debyg i'r ddyletswydd o wneud addasiad rhesymol sy'n berthnasol i gyflogwyr o fewn y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd. Nid oes gennym felly unrhyw gynlluniau i newid agwedd gyffredinol y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd i addasiadau ym maes cyflogaeth.

14.10 Mae'r Gyfarwyddeb hefyd yn datgan y gall aelod-wladwriaethau ymdrin â gwahaniaethu anuniongyrchol drwy fabwysiadu agwedd o wneud addasiadau rhesymol tebyg i'r hyn a fabwysiadwyd eisoes yn Rhan II o'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd, yn hytrach na chymryd yr agwedd o gyfiawnhau gwrthrychol a esbonir ym mhennod 5 y ddogfen hon. Yn y rhan fwyaf o enghreifftiau bwriadwn barhau yn syml gyda'r agwedd gyfarwydd o addasiadau rhesymol ym maes cyflogaeth a hyfforddiant. Teimlwn fod hyn yn cynnig gwarchodaeth effeithiol i unigolion anabl. Fodd bynnag, mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn eithrio rhai meysydd a gynhwysir yn y Gyfarwyddeb o'r ddyletswydd i wneud addasiadau. Caiff ein cynigion ar gyfer y meysydd hyn eu hesbonio isod (o baragraff 14.13 ymlaen).

Gwasanaethau cyflogi, hyfforddiant ac arweiniad galwedigaethol

14.11 Mae hyfforddiant ac arweiniad galwedigaethol a gwasanaethau cyflogi (e.e. gwasanaethau a gynigir gan asiantaethau cyflogi) ymhlith y gweithgareddau sy'n dod o fewn cwmpas y Gyfarwyddeb. Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd ar y funud yn cynnwys darpariaethau sy'n gwahardd gwahaniaethu mewn perthynas â gwasanaethau o'r math yma, ond bydd angen newid rhywfaint arnynt i sicrhau eu bod yn adlewyrchu anghenion y Gyfarwyddeb. Gellir dod o hyd i'r darpariaethau hyn yn:

(a) Rhan III y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd (sy'n ymwneud â mynediad i nwyddau a gwasanaethau) sydd ar y funud yn ymwneud â gwasanaethau cyflogi a rhai gwasanaethau hyfforddi galwedigaethol; a

(b) Rhan IV (yn ymwneud ag addysg) sy'n ymdrin â hyfforddiant galwedigaethol a gynigir fel rhan o gyrsiau addysg uwch neu addysg bellach.

14.12 Byddai'r gwelliannau a gynigiwn yn golygu bod darparwyr hyfforddiant neu arweiniad galwedigaethol neu wasanaethau cyflogi:

(a) yn methu â chyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol o'r math a ddisgrifir ym mharagraff 14.6; a

(b) yn gorfod gwneud addasiad rhesymol os yw eu hadeilad, neu drefniadau ar gyfer darparu eu gwasanaethau, yn gosod person gyda math arbennig o anabledd dan anfantais sylweddol o'i gymharu ag eraill.

Yr un agwedd yw hon â honno'n ymwneud â darpariaethau cyflogi (Rhan II) y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd.

Darpariaethau penodol

14.13 Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd ar y funud yn eithrio nifer fechan o faterion yn ymwneud â thâl o'r ddyletswydd i wneud addasiadau. Mae'n dilyn na fyddai pobl anabl yn gyffredinol yn cael eu gwarchod rhag gwahaniaethu anuniongyrchol yn y meysydd a eithriwyd – sef tâl perfformiad, pensiwn galwedigaethol a chynlluniau yswiriant grŵp (e.e. cynlluniau iechyd parhaol megis BUPA). Eisoes mae yna warchodaeth o bwys rhag gwahaniaethu ym mhob un o'r meysydd yn y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd, ond byddwn yn tynhau hynny er mwyn sicrhau bod pobl anabl yn cael eu gwarchod yn llawn yn erbyn gwahaniaethu anuniongyrchol. Credwn na fyddai'r newidiadau yn bwysig iawn i gyflogwyr na'r diwydiant pensiynau neu yswiriant. Mewn aml i achos mae'n bosibl na fyddai fawr iawn o wahaniaeth ymarferol o'i gymharu â'r ffordd y mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn gweithio ar hyn o bryd.

14.14 Ein bwriad yw ymwneud â thâl perfformiad, pensiynau galwedigaethol ac yswiriant grŵp mewn un o ddwy ffordd. Mae'r Gyfarwyddeb yn caniatáu i ni fabwysiadu'r agwedd addasiad rhesymol a ddisgrifir uchod. Neu fe allem yn hytrach sicrhau, os yw rheolau unrhyw un o'r math yma o gynlluniau yn gosod rhai pobl gyda mathau arbennig o anabledd dan anfantais sylweddol, fod yn rhaid cyfiawnhau'r rheolau hynny yn wrthrychol. Mae'n bosibl nad yw'r agwedd addasiad rhesymol a gedwir ar gyfer y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn gyffredinol, yn addas i'r dull y mae'r cynlluniau hyn yn gweithio'n ymarferol, felly rydym yn ymgynghori ynglŷn â'r ddwy agwedd. Ar ben hynny, mae angen i ni ymgynghori ynglŷn â sut y gellid gosod yr agwedd tuag at wahaniaethu anuniongyrchol ar gyrff cymwys (gweler paragraff 14.23).

Materion yr ydym am glywed eich barn amdanynt

14.15 Ceir materion gweddol dechnegol y byddwn yn eu trafod ymhellach gyda diwydiannau, cyrff cyflogi, undebau llafur a mudiadau anabledd arbennig. Ar ben hyn, mae rhai cwestiynau yr hoffem gael eich barn chi amdanynt fel rhan o'r ymgynghoriad hwn. Cymerwch amser i ddarllen drwy'r cwestiynau isod a rhowch wybod i ni beth yw'ch barn yn yr holiadur amgaeëdig.

Cynlluniau tâl perfformiad

14.16 Fe allai rhai pobl anabl wynebu anfantais sylweddol yn eu gwaith a fyddai'n effeithio ar eu perfformiad. Yn ei dro fe allai hyn effeithio ar eu tâl perfformio. Fodd bynnag, mewn llawer achos mae addasiad rhesymol yn debygol a allai helpu i wella eu perfformiad. Os nad oes, yna fe allai'r person fod dan anfantais oherwydd telerau'r cynllun ei hun. Fe allent yn syml gael llai o arian oherwydd eu bod yn methu perfformio i'r un safon a'r lleill (er bod y cyflogwr yn dymuno dal ati i'w cyflogi).

14.17 Yn eich barn chi, os nad oes addasiad rhesymol a allai wella perfformiad person anabl, ac os yw person anabl wedyn o dan anfantais sylweddol oherwydd y ffordd y mae'r cynllun ei hun yn rhedeg, a ddylai cyflogwr orfod:

(a) newid y cynllun ar gyfer yr unigolyn – talu mwy iddynt am lai o waith efallai; neu

(b) cyfiawnhau'n wrthrychol agwedd wahaniaethol y cynllun (drwy ddangos fod nod dilys iddo a bod y dulliau o gyrraedd at y nod hwnnw yn addas ac angenrheidiol)?

14.18 A oes gennych chi farn ynglŷn â sut y gallai'r naill agwedd neu'r llall effeithio ar fathau arbennig o gynlluniau tâl perfformiad?

Pensiwn galwedigaethol a chynlluniau yswiriant grŵp

14.19 Mae gan gyflogwyr swyddogaeth wrth benderfynu ar y telerau y dylid cynnig cynlluniau o'r fath i'w gweithwyr. Mae rheolwyr ac ymddiriedolwyr cynlluniau pensiwn a chwmnïau yswiriant hefyd yn chwarae rhan bwysig wrth ganiatáu mynediad i'r cynlluniau a'u gweinyddu yn deg. Yn amlwg, bydd yn bwysig sicrhau bod y dyletswyddau o fewn y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn cael eu gosod ar y person neu'r cwmni sy'n gyfrifol.

14.20 Bydd angen newid y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd os nad yw'r gofynion yn ymwneud â'r cynlluniau hyn yn cyd-fynd â'r rhai yn y Gyfarwyddeb sy'n ymwneud â gwahaniaethu – hyd yn oed os nad yw'r newid yn cael unrhyw effaith ymarferol mewn rhai achosion. Yn benodol, mae'r Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd ar y funud yn caniatáu cyflogwyr a rheolwyr ac ymddiriedolwyr cynlluniau pensiwn, i rwystro person anabl rhag cael mynediad i fuddion arbennig unrhyw gynllun pe byddai'r gost o'u darparu yn sylweddol uwch nag i berson nad yw yn anabl. Mae'r Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd hefyd yn caniatáu iddynt godi'r cyfraniad llawn er nad yw'r person anabl yn derbyn y buddion llawn.

14.21 Yn eich barn chi, os yw person anabl dan anfantais sylweddol oherwydd darpariaeth, rheolau neu weithrediad cynlluniau o'r fath, a ddylai cyflogwyr, rheolwyr ac ymddiriedolwyr cynlluniau pensiwn galwedigaethol a chwmnïau yswiriant perthnasol orfod:

(a) wneud newidiadau i gynllun ar gyfer yr unigolyn; neu

(b) cyfiawnhau'n wrthrychol agwedd wahaniaethol y cynllun (drwy ddangos bod ganddo nod ddilys a bod y dull o gyrraedd y nod hwnnw yn addas ac angenrheidiol)?

14.22 Oes gennych chi unrhyw farn ynglŷn â'r ffordd y gallai unrhyw un o'r ddwy agwedd hon effeithio ar unrhyw gynlluniau pensiwn galwedigaethol neu yswiriant grŵp arbennig?

Cyrff cymhwyso

14.23 Cyrff yw'r rhain a allai roi'r awdurdod neu'r cymwysterau angenrheidiol i helpu pobl i gael mynediad i broffesiwn neu grefft arbennig. Maent yn cynnwys cyrff sy'n cyhoeddi trwyddedau i ymwneud â galwedigaeth neu fusnes, neu gyrff sy'n cynnig cymwysterau ar gyfer proffesiynau arbennig, megis y Sefydliad Rheoli Pensiynau. Byddwn yn sicrhau bod pob corff cymhwyso yn dod o fewn darpariaethau cyflogaeth y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd, ar wahân i'r graddau y maent eisoes yn dod o fewn darpariaethau'r Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd sy'n ymwneud â sefydliadau addysg bellach ac uwch.

14.24 Yn eich barn chi, a ddylai cyrff cymhwyso – os ydynt yn dod o fewn darpariaethau cyflogaeth neu addysg y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd neu beidio:

(a) fedru cynnal safonau academaidd a safonau penodol eraill os gallant eu cyfiawnhau yn wrthrychol; a

(b) orfod addasu agweddau eraill o waith perthnasol cyrff cymhwyso – megis y dull o gyflwyno ac asesu cwrs megis y defnyddiau ar gyfer y cwrs, seddi yn yr arholiad neu derfynau amser – os yw'n rhesymol i wneud hynny? (Byddai raid i unrhyw gyrff cymhwyso sy'n sefydliadau Addysg Uwch a Phellach fod wedi gwneud hyn eisoes o dan ddarpariaethau addysg y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd.)

14.25 A oes gennych chi unrhyw farn ar sut y byddai'r agweddau hyn yn effeithio ar rai cyrff cymhwyso arbennig?

Pennod 15
Oed: rhai materion penodol

15.1 Bwriadwn ddeddfu i fynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail oed mewn gwaith a hyfforddiant. Ni allwn fforddio cost sylweddol arferion gwahaniaethu ar sail oed i unigolion a chyfoeth y genedl.

15.2 Mae'r papur ymgynghorol cyntaf hwn ar oed yn canolbwyntio ar glustnodi a gwahodd barn ar rai cwestiynau allweddol. Oherwydd cymhlethdod cwestiynau gwahaniaethu ar sail oed, bwriadwn gyflwyno deddfwriaeth oed o fewn amserlen hirach na'r ddeddfwriaeth gyfatebol ar duedd rywiol a chrefydd neu gred. Am yr un rheswm fe fyddwn yn trefnu ail ymarferiad ymgynghori ar oed yn ail hanner 2002. Bydd yr ail ymgynghoriad yn adeiladau ar hon drwy ymgynghori ar gasgliad o gynigion pendant am weithredu gyda golwg ar weithredu darpariaethau oed y Gyfarwyddeb Gyflogaeth cyn diwedd 2006.

Beth yw gwahaniaethu ar sail oed yn y gweithle?

15.3 Mae gwahaniaethu ar sail oed yn y gweithle yn bodoli pan wneir penderfyniadau ar faterion yn ymwneud â hyfforddiant neu gyflogaeth sy'n seiliedig ar oed person yn hytrach na'i sgiliau ef/hi a'i allu/gallu i wneud y gwaith. Mae'n arwain at dybiaethau ynglŷn â gweithwyr iau a hŵn sy'n creu ac yn parhau arferion recriwtio, dewis, hyfforddi, dyrchafu ac ymddeol anaddas. Ochr yn ochr â datblygu deddfwriaeth, bwriadwn gynyddu gweithgareddau hyrwyddo i newid agweddau tuag at oed yn y gweithle ac i herio rhagfarn ddifeddwl sy'n niweidio bywydau ac sydd mor gostus i'n heconomi.

15.4 Rydym angen bod yn eglur ynglŷn â'r hyn y ceisiwn ei gyflawni drwy ddeddfwriaeth. Rydym eisiau nodi a gwahardd yr hyn sy'n arfer annheg yn seiliedig ar agweddau sy'n gwahaniaethu neu dybiaethau anghywir, er mwyn medru symud y rhwystrau a wynebir gan bobl o bob oed os ydynt eisiau gweithio. Ond cydnabyddwn y gall fod gwahaniaethau mewn triniaeth neu eithriadau ar sail oed sydd â chyfiawnhad iddynt. Nid ydym eisiau gwahardd mentrau sy'n gwella cyfleoedd i bobl fynd i mewn neu fynd yn ôl i waith neu hyfforddiant, drwy fentrau'r Fargen Newydd er enghraifft. Nid ydym ychwaith eisiau gwahardd arferion cyflogi y gellir eu cyfiawnhau yn eglur a gwrthrychol.

15.5 Mae Erthygl 6 o'r Gyfarwyddeb yn darparu'r hyblygrwydd sydd ei angen i ganiatáu a chyfiawnhau gwahaniaeth mewn triniaeth ar sail oed. Mae'n cynnwys rhestr esboniadol o'r mathau o wahaniaeth mewn triniaeth y gellid ei gyfiawnhau, gan gynnwys:

(a) amodau arbennig ar fynediad i gyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol ar gyfer categorïau arbennig o bobl er mwyn hyrwyddo eu hintegreiddiad galwedigaethol ac i sicrhau eu bod yn cael eu gwarchod;

(b) amodau lleiafswm oed, profiad neu hynafedd ar gyfer manteision penodol;

(c) uchafswm oed recriwtio yn seiliedig ar anghenion hyfforddi y swydd.

15.6 Fodd bynnag, ni fydd unrhyw wahaniaethau mewn triniaeth ar sail oed (gan gynnwys y rhai y cyfeiriwyd atynt uchod) yn cael eu hystyried yn "an-wahaniaethol" os ydynt yn cael eu cyfiawnhau yn wrthrychol a rhesymol.

15.7 Un o amcanion allweddol yr ymgynghoriad hwn yw clustnodi pa fath o driniaeth sy'n dderbyniol a pha rai sydd ddim. Mae'n bwysig i ni glywed eich barn chi. Mae angen i ni gael barn cymaint o bobl â phosibl – o fusnesau, gweithwyr (mewn gwaith ac yn chwilio), a phob mudiad a chorff perthnasol, fel y gallwn ddatblygu cynigion effeithiol a chymesur ar gyfer deddfwriaeth i wrthsefyll gwahaniaethu ar sail oed.

Cwestiynau yr ydym eisiau clywed eich barn arnynt

15.8 Cymerwch amser i ddarllen drwy'r cynigion yn y bennod hon a rhowch wybod i ni beth yw'ch barn yn yr holiadur amgaeëdig.

Gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol ar sail oed

15.9 Fel y trafodwyd ym mhenodau 4 a 5 o'r ddogfen hon, fe all gwahaniaethu fod yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol. Credwn y gallai dealltwriaeth iawn o brofiadau unigol pendant ein helpu i lunio deddfau a chanllawiau i fynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail oed yn effeithiol.

15.10 Ydych chi wedi dioddef gwahaniaethu ar sail oed yn y gwaith? Neu a ydych wedi bod yn dyst i rywun arall yn dioddef gwahaniaethu ar sail oed yn y gwaith? Os felly, byddem yn hoffi clywed amdano – pa ffurf a gymerodd, beth oedd yn gwneud i chi feddwl mai gwahaniaethu ar sail oed oedd o, yr effaith a gafodd a beth gredwch chi allai helpu i osgoi gwahaniaethu o'r fath rhag digwydd eto.

Recriwtio, dewis a dyrchafu

15.11 Bydd gwrthod cyflogi neu ddyrchafu rhywun ar sail eu hoed yn anghyfreithlon oni bai fod yna resymau dros wrthod y gellir eu cyfiawnhau[5]. A ellir fyth gyfiawnhau, er enghraifft, fod cyflogwr yn nodi lleiafswm neu uchafswm oed ar gyfer recriwtio ar gyfer swydd? Os hynny, o dan ba amgylchiadau? Ac ar gyfer pa fath o swyddi y gellid cyfiawnhau eithriadau o'r fath? Er enghraifft, oes yna adegau pan na ddylid, am reswm da, recriwtio unigolyn o ryw oed arbennig ar sail costau hyfforddiant?

15.12 Fe ellid dehongli cynlluniau recriwtio sy'n canolbwyntio yn llwyr neu yn bennaf ar un grŵp oedran ar draul pobl eraill, fel rhywbeth gwahaniaethol, yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, ar sail oed. Ydych chi'n ystyried fod cyfiawnhad i gynlluniau o'r fath? Os felly, o dan ba amgylchiadau fyddech chi'n ystyried fod cyfiawnhad iddynt? Er enghraifft, beth yw eich barn ar gynlluniau recriwtio graddedigion?

15.13 Byddai gwrthod ystyried rhywun ar gyfer dyrchafiad dim ond oherwydd ei oed/ei hoed yn cael ei wahardd oni bai fod y ddeddfwriaeth newydd yn caniatáu i hyn gael ei gyfiawnhau. Ydych chi'n meddwl y dylai wneud hynny? Os felly, o dan ba amgylchiadau? Gadewch i ni wybod, a'ch rhesymau.

Hyfforddiant

15.14 Bydd rhwystro rhywun rhag cymryd rhan mewn hyfforddiant dim ond oherwydd ei oed/ei hoed yn cael ei wahardd o dan y ddeddfwriaeth arfaethedig. Mae lle o fewn y Gyfarwyddeb i wneud eithriadau i'r rheol gyffredinol hon. Fe allai eithriad, er enghraifft, gynnwys unrhyw sefyllfa lle byddai cost hyfforddi yn afresymol o'i osod yn erbyn faint o amser y byddai'r person yna yn ei dreulio yn gweithio i'r corff. Fyddech chi'n cefnogi eithriad o'r fath? Er enghraifft, a fyddech chi'n rhwystro gweithiwr rhag mynychu digwyddiad hyfforddi oherwydd ei fod ar fin ymddeol? Fedrwch chi feddwl am unrhyw amgylchiadau lle y dylid gwneud eithriad?

---

[5] Mae'r Gyfarwyddeb Gyflogaeth yn caniatáu i wasanaeth yn y lluoedd arfog gael ei eithrio'n benodol o'r ddeddfwriaeth sy'n dod â'r darpariaethau oedran i rym. Bwriadwn ddibynnu ar yr eithriad hwn.

Anghenion galwedigaethol

15.15 Mae'r Gyfarwyddeb yn darparu ar gyfer eithriadau o ddiffiniad cyfyngedig os oes angen i'r swydd gael ei dal gan rywun o oedran arbennig. Un enghraifft fyddai anghenraid am blant i chwarae rhannau plant mewn perfformiad o 'Oliver', dyweder. Fedrwch chi awgrymu enghreifftiau eraill o waith neu hyfforddiant lle y gellid ystyried oedran yn gyfreithlon fel anghenraid swydd dilys?

Tâl a buddion di-dâl[6]

15.16 Byddai deddfwriaeth sy'n gwneud gwahaniaethu ar sail oed yn anghyfreithlon yn y gwaith, yn gwrthod tâl neu fuddion di-dâl sy'n seiliedig yn rhannol neu'n gyfan gwbl ar oed cronolegol. Unwaith eto, fe allai fod eithriadau y gellid eu cyfiawnhau. Mae'n bosibl y gellid ystyried buddion yn gysylltiedig â hyd gwasanaeth yn unig (er enghraifft, 5 diwrnod ychwanegol o wyliau ar ôl i chi fod yn gweithio i'r cwmni am 10 mlynedd) fel rhywbeth sy'n gwahaniaethu'n anuniongyrchol. Wyddoch chi am unrhyw arferion tâl neu di-dâl y gellid eu hystyried yn wahaniaethol ar gyfer un ai gweithiau iau neu hyn? Os felly, oes yna resymau da i gyfiawnhau parhau'r arferion hyn?

15.17 Fe ellid edrych ar dâl blynyddol cynyddol fel eithriad y gellid ei gyfiawnhau, i adlewyrchu profiad ac i wobrwyo teyrngarwch i gyflogwr. Ydych chi'n cytuno?

Diswyddo

15.18 Ar y funud, mae llawer o gyflogwyr yn cynnig pecynnau colli gwaith gwirfoddol deniadol, yn seiliedig ar oed a hyd gwasanaeth. A ellir cyfiawnhau'r driniaeth fwy ffafriol hon? Os felly, o dan ba amgylchiadau?

Ymddeol

15.19 Ar hyn o bryd, gall cyflogwyr benodi oed ymddeol eu gweithwyr. Fel arfer, rhwng 60 a 65 fydd hyn. Nid yw deddfwriaeth diswyddo annheg (Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996) yn weithredol pan ofynnir i weithiwr ymddeol wrth gyrraedd oed ymddeol arferol. Yn wahanol iawn i hynny, mae rhai gwledydd gyda chyfreithiau'n gwahardd gwahaniaethu ar sail oed yn y gwaith, wedi gwahardd yn llwyr y defnydd o oed ymddeol gorfodol. Mae gwledydd eraill wedi gwneud oed ymddeol yn eithriad.

---

[6] Ni fydd y ddeddfwriaeth newydd yn effeithio ar gynlluniau pensiwn galwedigaethol. Mae Erthygl 6(2) o'r Gyfarwyddeb Cyflogaeth yn nodi'n eglur na ddylid ystyried penodi oed mynediad i gynlluniau o'r fath, ac, yn y cyswllt hwn, ddefnyddio meini prawf oed mewn cyfrifo actiwaraidd, fel gwahaniaethu ar sail oed.

(a) Ydych chi o'r farn y dylai cyflogwyr fedru gorfodi pobl i ymddeol ar ôl cyrraedd oed arbennig?

(b) Os felly, ydych chi o'r farn y dylai fod cyfyngiadau cyfreithiol ar eu hawl i wneud hynny?

(c) Pa bryderon, os o gwbl, sydd gennych ynglŷn â'r arferion ymddeol presennol?

(d) Yn eich barn chi, beth fyddai'r manteision a'r anfanteision pe na byddai oed ymddeol penodol?

Casgliad

15.20 Rydym wedi anelu at glustnodi amryw o gwestiynau allweddol mewn perthynas â gwahaniaethu ar sail oed yn y gwaith ac mewn hyfforddiant. Mae'n bwysig ein bod yn clywed eich barn ar y cwestiynau hyn. Os ydych chi'n ymwybodol o amgylchiadau neu sefyllfaoedd eraill lle gallai deddfwriaeth oed gael effaith o fewn cyflogaeth neu hyfforddiant galwedigaethol, rhowch wybod i ni os gwelwch yn dda.

Rhan 4 – Atodiadau

Cynnwys

Atodiad A:
Asesiad o effaith reoleiddio 58

Atodiad B:
Ynghylch yr ymgynghori hwn 69

Atodiad C:
Ffynonellau cyngor cyfredol 72

Atodiadau A:
Asesiad o effaith reoleiddio

Dewisiadau

A1 Mewn termau cyffredinol, y dewisiadau yw naill ai (a) gwneud dim byd o gwbl neu (b) diwygio deddfwriaeth y DG er mwyn cydymffurfio â'r Cyfarwyddebau Cyflogaeth a Hil. Byddai dewis (a) yn golygu peidio â chydymffurfio â Chyfarwyddeb yr UE. Mae peryglon gwleidyddol a chyfreithiol sylweddol ynghlwm wrth hyn, ac nid yw'n gydnaws â pholisi'r Llywodraeth. Seilir yr asesiad effaith hwn felly ar ddewis (b).

Cydraddoldeb a thegwch

A2 Bydd cydymffurfio â'r Cyfarwyddebau yn sicrhau mwy o degwch i unigolion drwy wella'r amodau yn y farchnad lafur o blaid y rhai hynny sydd yn draddodiadol o dan anfantais. Yn benodol, mae'r rhain yn bobl gyda chefndir ethnig lleiafrifol, pobl gydag anableddau, gweithwyr hŵn a phobl ifanc sy'n mynd i'r farchnad lafur am y tro cyntaf, aelodau grwpiau ffydd, dynion hoyw, lesbiaid a phobl wahanrywiol. Cyfeirir at hyn yn gyffredinol yn yr asesiad effaith fel mantais, yn nhermau gwell cyflogadwyaeth, cyflogau a rhagolygon cynnydd ar gyfer y grwpiau o unigolion yr effeithir arnynt fwyaf gan ddeddfwriaeth ychwanegol.

Effeithiolrwydd y farchnad lafur

A3 Mae'r argymhellion yn amcanu at gynyddu cyfranogiad yn y farchnad lafur. Anelir hwy at grwpiau fel unigolion iau neu hŷn a phobl anabl y mae eu cyfraddau cyflogaeth yn is na'r cyffredin. Bydd cynyddu'r gronfa o bobl sy'n weithredol yn economaidd yn gwella'r modd y gellir cyfateb pobl gyda swyddi a chynyddu cynhyrchiant a natur gystadleuol y wlad.

Costau a manteision

A4 Rydym wedi paratoi datganiadau ar wahân yn nodi'r costau a'r manteision posibl o dan ddewis (b) ar gyfer hil, tueddiad rhywiol, crefydd ac oed. Mae'r rhain ar gael o wefan yr Adran Masnach a Diwydiant yn *www.dti.gov.uk/er/equality*. Rhoddir disgrifiad bras o'r costau a'r manteision hyn isod. Fel rhan o'r ymarferiad ymgynghori byddem yn croesawu sylwadau ynglŷn â chostau a manteision neu'r rhagdybiaethau a'r fethodoleg a ddefnyddiwyd yn y dadansoddiad dechreuol hwn.

Hil

A5 Mae gan Brydain eisoes ddeddfwriaeth helaeth yn erbyn gwahaniaethu o ran hil. Bydd gweithredu'r Gyfarwyddeb yn dod â budd i bobl sy'n gweithio o fewn y DG a dinasyddion Prydeinig sy'n gweithio yn neu yn byw mewn rhannau eraill o'r UE.

A6 Disgwylir i'r effaith ar fusnes fod yn fach iawn oherwydd bod cwmnïau eisoes yn gyfarwydd gyda gweithio o fewn fframwaith sydd yn erbyn gwahaniaethu yn ôl hil. Bydd y newidiadau a wneir gan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol yn rhai technegol yn bennaf.

A7 Mae unrhyw gynnydd posibl yn nifer yr achosion a gyflwynir o ganlyniad i'r newidiadau yn neddf y DG yn debygol o godi o'r ymwybyddiaeth gynyddol o'r mesurau sydd ar gael i ymdrin â gwahaniaethu ar sail hil. Ond bydd y gosb bosibl i fusnes yn deillio mae'n debyg o'r angen i rai cyflogwyr addasu arferion recriwtio ac arferion rheoli staff. Mae'r cynnydd potensial yn nifer y cwynion a gwrandawiadau'r Llysoedd a'r Tribiwnlysoedd hefyd yn golygu costau gweinyddol ychwanegol i'r llywodraeth.

Tuedd rywiol

A8 Prif fanteision dileu gwahaniaethu am y rheswm hwn yw:

(a) i unigolion: gwell rhagolygon i unigolion o ran cyflogaeth, hyfforddiant a dyrchafiad. Amcangyfrifir bod y rhain rhwng £13 a £38 miliwn, a

(b) i fusnesau: recriwtio a chadw cronfa fwy o weithwyr medrus a galluog. Amcangyfrifir bod y rhain rhwng £5 a £52 miliwn.

A9 Mae'r prif gostau i fusnes yn deillio o'r angen i addasu arferion rheoli a recriwtio staff, o gwynion ac o gynnydd mewn treuliau hyfforddi cwmnïau. Mae'n bosibl hefyd y bydd rhai costau ymhlyg wrth yr angen i ymestyn breintiau a gostyngiadau sydd ar gael i gyplau gwahanrywiol di-briod i gyplau o'r un rhyw (e.e. gostyngiadau ar gostau teithio). Byddai unrhyw estyniad ar hawliau pensiwn i gyplau o'r un rhyw a fyddai'n ofynnol gan y Gyfarwyddeb yn golygu mwy o sicrwydd i rai unigolion a'u partneriaid ond byddai gan hyn oblygiadau pellach o ran costau ar gyfer y cynlluniau pensiynau hynny yr effeithir arnynt (a amcangyfrifir yn £38 miliwn).

Crefydd neu gred

A10 Prif fanteision gweithlu mwy amrywiol yw:

(a) i unigolion: gwell rhagolygon i unigolion o ran cyflogaeth, hyfforddiant a dyrchafiad. Amcangyfrifir bod y rhain rhwng £32 a £113 miliwn

(b) i fusnesau: recriwtio a chadw cronfa fwy o weithwyr medrus a galluog. Amcangyfrifir bod y rhain rhwng £13 a £103 miliwn.

A11 Mae'r prif gostau i fusnes yn deillio o'r angen i addasu arferion rheoli a recriwtio staff; a rhagolygon achosion Tribiwnlysoedd Cyflogaeth i nifer o gyflogwyr. (Disgwylir i raddfa'r effaith hon fod yn debyg i'r hyn sydd ar gyfer deddfwriaeth hil). Bydd gwariant ychwanegol hefyd ar hyfforddiant a fydd yn cael effaith uniongyrchol ar gynhyrchiant. Mae'r cynnydd potensial mewn cwynion a thribiwnlysoedd hefyd yn awgrymu costau gweinyddol ychwanegol i'r llywodraeth.

Anabledd

A12 Ceir deddfwriaeth helaeth yn bodoli yn y Deyrnas Gyfunol yn barod yn ymwneud â'r maes hwn ac felly ni fyddai'r Gyfarwyddeb yn dod â dim ond ychydig o fanteision newydd sylweddol. Ond byddai ymestyn gwarchodaeth rhag gwahaniaethu ar sail anabledd i wledydd y GE lle ceir dim neu ddim ond ychydig ar hyn o bryd yn dod â mantais sylweddol i ddinasyddion Prydain sy'n gweithio yn, yn hyfforddi neu'n chwilio am waith a hyfforddiant o fewn gwladwriaethau eraill sy'n aelodau. Mae'r Llywodraeth eisoes wedi cyflwyno argymhellion – *Towards Inclusion* – i roi effaith i'r newidiadau mwyaf sylweddol sy'n ofynnol gan y Gyfarwyddeb. Byddai hyn yn dod â bron i saith miliwn yn fwy o swyddi o fewn cwmpas y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd. Mae oddeutu 600,000 o'r swyddi hyn ar hyn o bryd yn cael eu dal gan bobl anabl.

A13 Mae'r costau i fusnes yn deillio o'r newidiadau cyfyngedig y byddai'n rhaid eu gwneud i'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd. Byddai'r prif gostau i fusnes yn deillio o ymestyn darpariaethau cyflogaeth y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd i ymdrin â chyflogwyr bach. Cynhwyswyd argymhelliad i wneud hyn yn *Towards Inclusion* a oedd â'i 'RIA' ei hun[7]. Mae costau bychain i fusnes o'r newidiadau angenrheidiol nad oeddynt yn cael eu cynnwys yn y ddogfen honno – fel newid agwedd y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd at bensiynau galwedigaethol ac yswiriant grŵp. Ceir manteision posibl i fusnes o symleiddio darpariaethau'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn ogystal ag o wella'r modd y cedwir gweithwyr a pholisïau amrywiaeth.

[7] Gellir archebu copi o *Towards Inclusion* drwy alw 0845 60 222 60, gan ddyfynnu DR02.

A14 Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn caniatáu i gyflogwyr a rheolwyr ac ymddiriedolwyr cynlluniau pensiwn ar hyn o bryd atal rhywun anabl rhag cael mynediad at fanteision arbennig cynllun pe bai'r gost o'u darparu yn sylweddol uwch nag ar gyfer person heb fod yn anabl. Mae hefyd yn caniatáu iddynt godi'r cyfraniadau llawn hyd yn oed os nad yw'r person anabl yn derbyn y manteision llawn. Nid yw ymchwil wedi nodi fod unrhyw gwynion wedi eu gwneud o dan ddarpariaethau pensiwn galwedigaethol y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd.

A15 O dan y newidiadau a argymhellir gan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd, byddai'n rhaid i reolau cynlluniau sy'n trin pobl yn wahanol ar sail eu bod yn anabl yn unig, gael eu newid oherwydd y byddai hyn yn wahaniaethu uniongyrchol. Ond nid ydym yn ymwybodol fod cynlluniau yn gwneud hyn – yn hytrach seilir eu penderfyniadau ar unigolion ar asesiadau yn defnyddio tystiolaeth actwaraidd neu dystiolaeth ystadegol arall a allai fod yn ymwneud â'u hanabledd. O dan y naill agwedd neu'r llall at wahaniaethu anuniongyrchol a amlinellir yn y bennod ar anabledd ym mharagraffau 14.19-14.22, gallai cyflogwyr, a rheolwyr ac ymddiriedolwyr cynlluniau pensiwn ddal i ddadlau y gall manteision arbennig gael eu cyfyngu neu eu hatal i unigolion arbennig pe bai'r gost o'u darparu yn arwain at faich anghyfartal.

A16 Nid yw'n ymddangos yn debygol y byddai unrhyw gynlluniau sydd ar hyn o bryd yn codi tâl ar bobl anabl am fuddion nad ydynt yn eu derbyn yn gallu amddiffyn gwneud hynny. Ond nid ydym yn ymwybodol fod hwn yn arfer cyffredin, neu os ydyw, fod unrhyw daliadau gostyngol rhannol yn fwy na chost minimal i'r cynlluniau.

Gwhaniaethu o ran oed

A17 Awgryma casgliadau cynnar o werthuso effaith y Côd Ymarfer anstatudol ar Oed, ynghyd ag ymchwil gysylltiedig ar astudiaethau o achosion busnes, fod manteision posibl i'w hennill o fod â gweithlu o oed mwy amrywiol.

(a) Gallai unigolion elwa o well rhagolygon o safbwynt cyflogaeth, hyfforddiant a dyrchafiad. Amcangyfrifir bod y manteision hyn rhwng £42 a £90 miliwn.

(b) Awgryma astudiaethau achos fod manteision i fusnes yn cynnwys costau gostyngol oherwydd arferion recriwtio mwy effeithiol, gwell cynhyrchiant oherwydd gwell hyfforddiant, a llai o drosiant o ran staff a gallu i gadw sgiliau a gwybodaeth y staff. Amcangyfrifir y rhain rhwng £84 a £412 miliwn.

Yn fwy cyffredinol, ceir potensial i gael gwelliannau sylweddol o ran effeithiolrwydd ar gyfer y farchnad lafur ym Mhrydain, os yw'r ddeddfwriaeth yn arwain at gynnydd yn y cyflenwad effeithiol o lafur.

A18 Mae'r Gyfarwyddeb yn cynnwys nifer o eithriadau lle gellir cyfiawnhau gwahaniaethu ar sail oed, a bydd hyn yn gymorth i benderfynu ar raddfa'r effaith. Bydd yn rhaid i'r Llywodraeth egluro'r eithriadau hyn i gyflogwyr, a gwella dealltwriaeth ynglŷn â'r goblygiadau.

A19 Deilliodd y prif gostau i fusnes o'r angen i rai cyflogwyr newid arferion recriwtio, rheoli staff ac arferion rheoli, ac i rai cyflogwyr y rhagolwg o Dribiwnlysoedd Cyflogaeth newydd. Mae'r cynnydd potensial mewn cwynion a Thribiwnlysoedd yn awgrymu costau gweinyddol ychwanegol i'r Llywodraeth yn ogystal.

Manteision cyffredinol

A20 Yn ychwanegol at y costau a'r manteision y tynnwyd sylw atynt uchod, ceir manteision cyffredinol i gymdeithas o sicrhau gweithlu mwy amrywiol. Mae'r rhain yn cynnwys:

(a) mwy o degwch. Bydd deddfwriaeth ar duedd rywiol, crefydd ac oed yn cynnig gwarchodaeth newydd rhag gwahaniaethu mewn cyflogaeth a hyfforddiant, mewn modd tebyg i ddeddfwriaeth bresennol y DG;

(b) hyrwyddo mwy o gynhwysiad cymdeithasol, drwy gyfleoedd gwaith a hyfforddiant ehangach, sy'n angenrheidiol ar gyfer cymdeithas amrywiol a goddefol;

(c) cynnydd mewn cyfranogiad yn y farchnad lafur gan yr holl grwpiau ac felly effeithiolrwydd cynyddol y farchnad lafur.

A21 Mae'n anodd rhoi gwerth ariannol ar y rhain, ond mae ganddynt oblygiadau ar gyfer natur gystadleuol a ffyniant busnes a'r economi yn fwy cyffredinol. Mae cymdeithas fwy cynhwysol yn sicrhau bod mwy o bobl yn gallu defnyddio eu talentau a chyflawni eu potensial yn y gwaith. Mae'n darparu amgylchedd sefydlog y gall busnesau ffynnu o'i mewn.

Costau a manteision i fusnes

A22 Rydym wedi rhagdybio, fel sy'n arferol, lle bo cyflogwr yn amddiffyn cwyn yn llwyddiannus wrth Dribiwnlys neu Lys, y bydd costau cydymffurfio ynghlwm wrth hyn. Cynhwyswyd y costau hyn yn ein hasesiad o gostau i fusnes a'r Llywodraeth a roddir uchod. Ond lle collir hawliad, mae'n amlwg nad yw cyflogwr wedi cydymffurfio, felly nid yw'r costau yn cael eu cynnwys.

A23 Seilir y costau i fusnes, fel y rhoddir crynodeb ohonynt ym mharagraff A4, ar y rhagdybiaeth hon. Cyflwynir cyfanswm y costau cydymffurfio ar gyfer pob elfen o'r Gyfarwyddeb yn y tabl canlynol, ynghyd â'r buddion hynny y gellir eu mynegi mewn termau ariannol. Cyflwynir mwy o fanylion mewn atodiadau sydd ar gael ar wefan yr Adran Masnach a Diwydiant ar *www.dti.gov.uk/er/equality*

	Costau Untro (£ miliwn)	Cost gylchol flynyddol (£ miliwn)	Buddion (£ miliwn)
Hil	0.0	0.5	
Tuedd Rywiol	23.0	4.5[8]	5 – 52
Crefydd/Cred[9]	45.0	44.0 – 80.0	13 – 103
Anabledd	Minimal[10]	Minimal	
Oed	152.0	138.0	84 – 412
Cyfun	**220.0**	**187.0 – 223.0**	**102 – 567**

Cyfonswm y costau

A24 Amcangyfrifir mai cost untro'r holl elfennau hyn yw £220 miliwn. Mae hyn yn rhoi ystyriaeth i'r ffaith y bydd cyflwyno elfennau lle mae hyn yn digwydd ar y cyd yn cwtogi ar gyfanswm costau ymgyfarwyddo â'r ddeddfwriaeth. Mae'r "costau ymylol gostyngol" hyn yn sylweddol. Eglurir y rhain yn yr asesiad effaith manwl. Mae costau cylchol yn gwneud cyfanswm o rhwng £187 a £223 miliwn lle daw'r holl elfennau i rym o Ragfyr 2006 ymlaen.

Egluro gwahaniaethau yn y costau

A25 Disgwylir i'r agwedd oed arwain at y gydran fwyaf yng nghyfanswm y costau cydymffurfio. Mae hyn oherwydd ein bod yn rhagdybio bod maint llawn y costau sy'n ymwneud â recriwtio a rheoli staff yn cael eu gwario, gan adlewyrchu cwmpas eang y cwynion posibl a'r craffu a fydd o ganlyniad ar benderfyniadau rheoli.

A26 Mae'r gost sy'n gysylltiedig â'r elfen crefydd yn llawer llai oherwydd gall fod gor-gyffwrdd gyda deddfwriaeth hil sy'n bodoli'n barod i'r graddau nad yw efallai yn bosibl i wahaniaethu mewn rhai enghreifftiau rhwng gwahaniaethu hiliol a gwahaniaethu crefyddol.

A27 Mae'r gost sy'n gysylltiedig â deddfwriaeth ar duedd rywiol yn gymharol fach (er y dylai fod yn uwch na'r hyn a nodwyd uchod oherwydd nad yw costau achosion a thribiwnlysoedd wedi eu cynnwys, oherwydd bod y data yn annigonol).

---

[8] £31 miliwn os cynhwysir pensiynau.

[9] Mae rhai o'r costau o dan grefydd yn ogystal ag o dan duedd rywiol heb eu cyfrif.

[10] Mae hyn oherwydd bodd y newidiadau sylweddol i'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd wedi ymddangos yn yr Asesiad Effaith Reoleiddio ar gyfer *Towards Inclusion* a gyhoeddwyd ar 5 Mawrth 2001. Amcangyfrifwyd mai'r gost o ddileu'r eithriad i gwmnïau bychan oedd £4.7 miliwn.

Costau ar gyfer busnes nodweddiadol

A28 Ceir rhyw 25 miliwn o weithwyr ym Mhrydain. Mae cost gyfartalog gweithredu ein hargymhellion felly oddeutu £9 y gweithiwr. Mae rhai o'r costau gweithredu hyn – y rhai hynny sy'n ymwneud â darllen arweiniad er enghraifft – yn rhai nad ydynt yn dibynnu ar nifer y gweithwyr o fewn y busnes. Gyda'i gilydd ceir rhyw 1.4 miliwn o gyflogwyr ym Mhrydain. Y gost gyfartalog ar gyfer pob gweithiwr yw £157.

A29 Mae costau hyfforddi yn ffactor bwysig arall. Dibynna'r rhain ar faint y cyflogwr. Ar gyfer pob gweithiwr, amcangyfrifir eu bod yn £150 y diwrnod o hyfforddiant. Gyda'i gilydd, mae costau cylchol cyfartalog yn £134 i £159 ar gyfer pob cyflogwr wedi i'r holl agweddau gael eu cyflwyno.

Effaith ar fusnesau bychain

A30 Ymgynghorwyd â busnesau bychain. Mae'r ymarferiad wedi ceisio asesu maint a natur y costau y mae busnesau bychain yn debygol o'u gwario, gan gynnwys graddfa'r cydymffurfiad a'r risg posibl o achos cyfreithiol.

A31 Mae rhai o'r costau gweithredu yn rhai nad ydynt yn dibynnu ar faint y cwmni. Bydd yn rhaid i reolwr berchennog cwmni gydag ugain o weithwyr ddarllen yr arweiniad, yn union fel ag y bydd yn rhaid i reolwr personel cwmni mawr wneud hynny.

A32 Ar wahân i hyn, mae'r effaith debygol ar fusnesau yn gyffredinol mewn cyfrannedd i nifer y gweithwyr yr ymdrinnir â hwy gan ddeddfwriaeth newydd neu ddiwygiedig, ond gyda rhai eithriadau.

(a) I'r graddau fod busnesau llai yn fwy tebygol o recriwtio a hyrwyddo ar sail anffurfiol, mae'n bosibl y bydd angen iddynt wneud mwy o newidiadau er mwyn cwrdd â'r Cyfarwyddebau. Mae hyn yn berthnasol i'r pum agwedd: hil, tuedd rywiol, crefydd, anabledd ac oed.

(b) Gall costau yn deillio o gwynion ac achosion Tribiwnlysoedd roi mwy o faich ar fusnesau bychain oherwydd y bydd ganddynt lai o adnoddau i ymdrin â'r cwynion hyn. Mae hyn yn wir am y pum agwedd.

(c) Bydd costau addasu o dan grefydd neu gred, fel darparu ar gyfer gofynion yn ymwneud â deiet, yn rhoi mwy o faich ar fusnesau llai oherwydd bydd cost darpariaethau o'r fath ar gyfer pob gweithiwr yn fwy.

Ymgynghori anffurfiol

A33 Mae'r Adran Masnach a Diwydiant, y Swyddfa Gartref, yr Adran Gwaith a Phensiynau a'r gyn Adran Addysg a Chyflogaeth wedi cyflawni ymgynghoriad anffurfiol gydag amrediad eang o gyrff, gan gynnwys y rhai hynny a restrir isod. Mae'r cyfarfodydd hyn wedi cynorthwyo i roi gwybodaeth ar gyfer y ddogfen ymgynghori hon ac rydym yn ddiolchgar iddynt am roi amser i gyfrannu.

Age Concern
Cymdeithas Lesbiaid a Hoywon y Lluoedd Arfog
Bwrdd Dirprwyon Iddewon Prydain
Siamberi Masnach Prydain
Gwasanaeth Addysg Gatholig
Y Brodyr Cristnogol
Sefydliad Cristnogol
Synod Cyffredinol, Eglwys Loegr
Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol
Conffederasiwn Diwydiant Prydain
Consortiwm Cyrff Gwirfoddol a Chymunedol Lesbiaid, Hoywon a Pobl Wahanrywiol
Comisiwn Hawliau Anabledd
Fforwm Oed Cyflogwyr
Ffederasiwn Cyflogwyr Peirianneg
Comisiwn Cyfleoedd Cyfartal
Cynghrair Efengylaidd
Rhwydwaith Rhyng-ffydd
Sefydliad Rheoli
Hawliau Cyflogaeth Lesbiaid a Hoywon (LAGER)
Corff Cristnogol Lesbiaid a Hoywon
Cyngor Mwslemiaid Prydain
Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Cymdeithas Seciwlar Genedlaethol
Conffederasiwn Recriwtio a Chyflogaeth
Menter yr Alban
Gweithrediaeth yr Alban
Swyddfa'r Alban
Gwasanaeth Busnesau Bychain
Cymdeithas Prif Swyddogion Personel
Stone Wall
Rhwydwaith Cyflogaeth y Drydedd Oes
Cyngres Undebau Llafur

Crynodeb ac argymhellion

A34 Mae'r tablau isod yn dangos y costau a'r manteision yn fanwl. Ceir cyfle sylweddol i sicrhau buddion net yng nghyfanswm y pecyn. Cefnogir hyn gan y ffaith na allai llawer o'r manteision gael eu mynegi mewn termau ariannol. Mae hyn yn cynnwys materion yn ymwneud â thegwch a gwell hunan barch yn ogystal â gwell effeithiolrwydd o fewn y farchnad lafur.

Gorfodaeth, cosbau, monitro ac adolygu

A35 Rydym yn rhagdybio y bydd gorfodaeth a chosbau yn dilyn yr hyn sy'n bodoli ar hyn o bryd yn y ddeddfwriaeth gyfredol ar ryw, hil ac anabledd. Seiliwyd y costau ar y rhagdybiaeth hon.

Tablau Crynodeb

Tuedd Rywiol

	Buddion	Costau
Cyflogwyr		
Ymwybyddiaeth (untro)		£ 23 miliwn
Recriwtio	£ 2.34 miliwn	£ 1.5 miliwn
Pensiynau (cyflogwyr preifat)		£ 38 miliwn
Hyfforddiant		
Hyrwyddo	£ 3 – 50 miliwn	£ 3 miliwn
Gorfodaeth		
Gweithwyr		
Hyrwyddo	£ 13 – 38 miliwn	
Pensiynau (cyflogwyr preifat)	£ 38 miliwn	
Y Trysorlys/'NIF'		
Recriwtio		
Hyrwyddo	£ 3 – 8 miliwn	

Crefydd a Chred

	Buddion	Costau
Cyflogwyr		
Ymwybyddiaeth (untro)		£ 45 miliwn
Recriwtio	£ 1 miliwn	£ 4.2 miliwn
Hyfforddiant	£ 10 – 100 miliwn	£ 27 – 63 miliwn
Hyrwyddo	£ 2 miliwn	£ 6.5 miliwn
Gorfodi		£ 6 miliwn
Gweithwyr		
Recriwtio	£ 29 – 86 miliwn	
Hyrwyddo	£ 1 – 2 miliwn	
Hyfforddiant	£ 2 – 25 miliwn	
Y Trysorlis/'NIF'/cronfa bensiwn		
Recriwtio	£ 6 – 17 miliwn	
Hyrwyddo	£ 0.2 – 0.4 miliwn	
Hyfforddiant	£ 0.4 – 5.0 miliwn	
Gorfodaeth		£ 2 miliwn

Oed

	Buddion	Costau
Cyflogwyr		
Ymwybyddiaeth (untro)		**£ 152 miliwn**
Recriwtio	**£ 20 – 60 miliwn**	**£ 23 miliwn**
Hyfforddiant	**£ 54 – 307 miliwn**	**£ 20 miliwn**
Hyrwyddo	**£ 10 – 45 miliwn**	**£ 75 miliwn**
Gorfodi		**£ 20 miliwn**
Gweithwyr		
Hyfforddiant	**£ 5 – 53 miliwn**	
Hyrwyddo	**£ 37 miliwn**	
Y Trysorlys/'NIF'		
Recriwtio	**£ 70 miliwn**	
Hyfforddiant a Hyrwyddo	**£ 8 – 18 miliwn**	
Gorfodaeth		**£ 5 miliwn**

Atodiad B:
Ynghylch yr ymgynghori hwn

Cwmpas yr ymgynghoriad

B1 Mae'r papur hwn yn gwahodd sylwadau am y ddeddfwriaeth newydd a deddfwriaeth sy'n cael ei diwygio a fydd yn berthnasol i Gymru, Lloegr a'r Alban. Rydym yn croesawu ymatebion oddi wrth gyrff a mudiadau a leolir ym Mhrydain; unrhyw un sy'n byw neu yn gweithio ym Mhrydain; oddi wrth fusnesau tramor sy'n cyflogi staff ym Mhrydain; neu unrhyw un arall sy'n credu y gall deddfwriaeth newydd effeithio arnynt. Mae cyfrifoldeb am weithredu'r cyfarwyddebau cyflogaeth a hil yng Ngogledd Iwerddon yn nwylo Swyddfa'r Prif Weinidog a'r Dirprwy Brif Weinidog.

Cwestiynau am yr ymgynghoriad

B2 Byddem yn falch o ateb eich cwestiynau am faterion a godwyd yn y papur hwn neu am y broses o ymgynghori ei hun. A fyddech cystal â galw un o'r rhifau ffôn rhad canlynol:

Materion cyffredinol	0800 028 8078
Hil	0800 528 0039
Tuedd Rywiol	0800 028 8076
Crefydd	0800 028 8074
Anabledd	0800 587 2314
Oed	0800 028 8066
Minicom (pob mater) ar gyfer pobl gyda amhariadau ar ey clyw	020 7712 2492

Mynediad at wybodaeth a fformatau eraill

B3 Rydym ym ymrwymedig i ymgynghori agored. Mae copi cyflawn o'r ddogfen hon, holiadur ar lein a fersiwn grynodeb fyrrach ar gael yn y Gymraeg a'r Saesneg ar wefan yr Adran Masnach a Diwydiant: *www.dti.gov.uk/er/equality*. Mae'r wefan yn cynnwys cysylltiadau â fersiynau mewn Arabeg, Hindi, Tsieinëeg a Gujarati. Mae yma hefyd gopi o'r fersiwn a baratowyd ar gyfer pobl ag anableddau dysgu. Mae'r rhain i gyd, ynghyd â dogfennau mewn Braille, print bras ac ar dâp ar gael o wneud cais amdanynt (gweler isod).

Dyddiad olaf ar gyfer ymgynghori

B4 Mae'r ymarferiad ymgynghori hwn yn dirwyn i ben yn niwedd Mawrth 2002. A fyddech cystal â rhoi eich ymatebion i ni cyn hynny.

Sut i ymateb

B5 Amgaeir holiadur fel rhan o'r pecyn hwn. Cymerwch amser i'w lenwi os gallwch os gwelwch yn dda. Dylid ei ddychwelyd i'r cyfeiriad a ddangosir ar y ffurflen. Neu efallai y byddai'n haws cwblhau'r ffurflen drwy lwytho copi i lawr o wefan DTI – *www.dti.gov.uk/er/equality* - a'i ddychwelyd drwy e-bost at *equality.diversity@dfes.gsi.gov.uk*. Os oes gennych amhariad ar eich golwg a'ch bod yn dymuno ymateb yn llafar, a fyddech cystal â ffonio 0800 0288078.

Sut i archebu mwy o gopiau o'r ddogfen hon

B6 Yn ychwanegol at fynediad rhyngrwyd, gellir cael copïau pellach o'r ddogfen hon oddi wrth linellau archebu cyhoeddiadau fel a ganlyn:

Fformat	Cyswllt	Côd cyfeirio
Dogfen ymgynghori lawn (Saesneg)	Prolog	URN01/1466
Dogfen ymgynghori lawn (Cymraeg)	Prolog	URN01/1469
Dogfen grynodeb (Saesneg)	Prolog	URN01/1471
Dogfen grynodeb (Cymraeg)	Prolog	URN01/1472
Braille	Prolog	URN01/1468
Fersiwn i bobl gydag anhawster dysgu	Prolog	URN01/1473
Caset Sain	Prolog	URN01/CAS15
Print bras	DTI	URN01/1470
Dogfen lawn ar ddisg hyblyg	DTI	URN01/1474

I archebu oddi wrth Prolog:
Ffôn: 0845 60 222 60
Ffacs: 0845 60 333 60
Ebost: dfes@prolog.uk.com

I archebu oddi wrth DTI:
Ffôn: 0800 0288078
Ffacs: 020 7215 0168
Ebost: simon.conroy@dti.gsi.gov.uk

Côd Ymarfer y Llywodraeth ar Ymgynghori

B7 Mae'r ymarferiad hwn yn dilyn Côd Ymarfer y Llywodraeth ynghylch ymgynghori.

Rhoi sylwadau yngl_n â'r broses ymgynghori

B8 Os oes gennych sylwadau am y modd yr ydym wedi cyflawni'r broses ymgynghori hon, neu os oes gennych awgrymiadau ar gyfer ymarferion yn y dyfodol, a fyddech cystal ag ysgrifennu at: Andrew Dobbie, Uned Effaith Rheoleiddio,

Adran Masnach a Diwydiant, 1 Victoria Street, Llundain SW1H 0ET

Atodiad C:

Ffynonellau Cyngor Cyfredol

Os hoffech gael cyngor ynghylch ymdrin â gwahaniaethu neu hyrwyddo amrywiaeth, boed hynny fel rheolydd neu fel unigolyn, gallwch eisoes ddod o hyd i gymorth o un neu fwy o'r ffynonellau canlynol.

Gwasanaeth	Disgrifiad	Manylion cyswllt
ACAS	Y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi ac Chyflafareddiad yw'r arbenigwyr ar gysylltiadau cyflogaeth gan helpu pobl i weithio gyda'i gilydd yn effeithiol. Gall ACAS roi gwybodaeth a chyngor diduedd, gan atal a datrys problemau rhwng cyflogwyr a'u gweithluoedd, setlo cwynion ynghylch hawliau gweithwyr ac annog pobl i weithio gyda'i gilydd yn effeithiol.	**Lloegr** 0121 456 5856 **Yr Alban** 0141 204 2677 **Cymru** 029 2076 1126 www.acas.org.uk
Canolfan Cynghori	Mae Gwasanaeth y Ganolfan Cynghori yn cynnig cyngor am ddim, cyfrinachol diduedd ac annibynnol ar broblemau sy'n ganolog i fywydau pobl. Mae'r rhain yn cynnwys dyled a materion defnyddwyr, budd-daliadau, tai, materion cyfreithiol, cyflogaeth a mewnfudo. Gall ymgynghorwyr gynorthwyo i lenwi ffurflenni, ysgrifennu llythyrau, trafod gyda chredydwyr a chynrychioli cleientau mewn llys neu dribiwnlys.	**Cymru a Lloegr** 020 7833 2181 www.nacab.org.uk **Yr Alban** 0131 667 0156 www.cas.org.uk
Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol	Mae'r Comisiwn dros Gydraddoldeb Hiliol yn gorff heb fod yn ymwneud â'r Llywodraeth a ariannir yn gyhoeddus a sefydlwyd o dan y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 i ymdrin â gwahaniaethu hiliol a hyrwyddo cyfartaledd hiliol	**Lloegr** 020 7828 7022 **Yr Alban** 0131 240 2600 **Cymru** 029 2038 8977 www.cre.gov.uk
Comisiwn Hawliau Anabledd	Mae'r Comisiwn Hawliau Anabledd yn gorff annibynnol a sefydlwyd gan y Llywodraeth i gynorthwyo i sicrhau hawliau sifil i bobl anabl.	08457 622 633 www.drc.org.uk

Comisiwn Cyfleoedd Cyfartal	Mae'r Comisiwn Cyfleoedd Cyfartal yn asiantaeth sy'n gweithio i ddileu gwahaniaethu ar sail rhyw ym Mhrydain yr unfed ganrif ar hugain	**Lloegr** 0161 833 9244 **Yr Alban** 0141 248 5833 **Cymru** 029 2034 3552 www.eoc.org.uk
Equality Direct	Bwriedir i'r gwasanaeth hwn roi mynediad rhwydd i reolwyr busnes at gyngor awdurdodol a chydlynus ar amrediad eang o faterion yn ymwneud â chydraddoldeb.	0845 600 3444 www.equalitydirect.org.uk
RREAS	Mae Gwasanaeth Ymgynghorol Cyflogaeth Cysylltiadau Hiliol yn rhan o Wasanaeth Ymgynghorol y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi ac Chyflafareddiad. Mae'r gwasanaeth yn darparu cyngor strategol am ddim a chyfrinachol i gyflogwyr ac eraill fel y gallant ddatblygu a gweithredu polisïau ac arferion ar gyfer cydraddoldeb hiliol ymysg y gweithlu. Mae'n wasanaeth cenedlaethol gyda thîm o ymgynghorwyr drwy'r wlad i sicrhau bod arbenigedd lleol ar gael i'w holl gleientau.	0121 452 5447 0121 452 5448 0121 452 5449
Gwasanaeth Busnesau Bychain	TMae'r Gwasanaeth Busnesau Bychain yn asiantaeth y Llywodraeth sy'n hyrwyddo buddiannau busnesau bychain.	0845 600 9006 www.businesslink.org

CABINET OFFICE

Department of Trade and Industry

Home Office
BUILDING A SAFE, JUST AND TOLERANT SOCIETY

Department for
Work and Pensions

URN 01/1466