



Government
Equalities Office

Putting equality at the heart of government

**Dyfodol Tecach
Y Mesur Cydraddoldeb
a chamau eraill i
wireddu cydraddoldeb**

Ebrill 2009

Rhagair

Y Gwir Anrh. Harriet Harman CF AS
Gweinidog dros Fenywod a Chydraddoldeb



Mae cydraddoldeb yn bwysig

Mae'r Llywodraeth bob amser wedi hyrwyddo cydraddoldeb mewn polisi cyhoeddus ac yn ein sefydliadau democrataidd ac mae hynny'n parhau.

Yn ogystal â bod yn gywir mewn egwyddor, mae cydraddoldeb yn angenrheidiol i:

- **unigolion:** mae gan bawb yr hawl i gael eu trin yn deg a chael y cyfle i wireddu eu potensial. Er mwyn cyflawni hyn mae'n rhaid i ni fynd i'r afael ag anghydraddoldeb a dileu gwahaniaethu;
- **yr economi:** mae economi gystadleuol yn manteisio ar bob math o ddawn a gallu – nid yw'n cael ei llywio gan ragfarn; a
- **cymdeithas:** mae cymdeithas fwy cyfartal yn fwy cydlynol a bodlon.

Mae gan bawb ran i'w chwarae yn y gwaith o greu cymdeithas deg oherwydd tegwch yw sylfaen hawliau unigol, economi ffyniannus a chymdeithas heddychlon.

Tegwch a chydraddoldeb yw nodau amgen cymdeithas fodern a hyderus.

Cyflawniadau ym maes cydraddoldeb

Rydym yn falch o'n fframwaith cyfreithiol cadarn a'n henw da o ran trechu gwahaniaethu ac anghydraddoldeb. Dros y 40 mlynedd diwethaf, rydym wedi cyflwyno cyfreithiau i greu newid mewn cymdeithas ac ymateb iddo a hyrwyddo hawliau sifil a chydraddoldeb.

O'r Deddfau Cysylltiadau Hiliol cyntaf yn ôl yn y 1960au i'r camau pwysig tuag at gydraddoldeb i fenywod yn y Deddfau Cyflog Cyfartal a Gwahaniaethu ar sail Rhyw yn y 1970au. O atgyfnerthu hawliau pobl anabl yn y 1990au i gyflwyno partneriaethau sifil yn 2004, mae'r Llywodraeth wedi arwain y blaen.

Mae Prydain bellach yn wlad decach a mwy hyderus am fod ein hymrwymiad i fwy o gydraddoldeb wedi bod wrth wraidd polisi cyhoeddus.

Er bod cyfuniad o gyfreithiau a chamau gweithredu ehangach wedi golygu ein bod wedi datblygu llawer dros y 40 mlynedd diwethaf, mae anghydraddoldeb a gwahaniaethu yn parhau heddiw. Dyna pam ein bod yn cyflwyno Mesur Cydraddoldeb newydd.

Cynnwys

Rhan Un: Trosolwg o'r Mesur Cydraddoldeb

Pam bod angen y Mesur Cydraddoldeb arnom	tudalen 6
Yr hyn y bydd y Mesur Cydraddoldeb yn ei wneud	tudalen 8
1. Dyletswydd Economaidd-gymdeithasol	tudalen 9
2. Dyletswydd Cydraddoldeb	tudalen 11
3. Caffael cyhoeddus	tudalen 12
4. Gwahardd gwahaniaethu ar sail oedran	tudalen 14
5. Adroddiadau ar gyflog y rhywiau a chydraddoldeb	tudalen 15
6. Gweithredu cadarnhaol	tudalen 17
7. Tribiwnlysoedd cyflogaeth	tudalen 20
8. Diogelu gofalwyr	tudalen 22
9. Diogelu mamau sy'n bwydo ar y fron	tudalen 22
10. Clybiau aelodau preifat	tudalen 23
11. Diogelu pobl anabl	tudalen 24
Y camau nesaf	tudalen 25
Ymhle y bydd y Mesur Cydraddoldeb yn gymwys	tudalen 26

Rhan Dau: Beth mae'r Mesur Cydraddoldeb yn ei olygu i wahanol bobl

Tegwch i fenywod	tudalen 29
Tegwch i bobl o leiafrifoedd ethnig	tudalen 30
Tegwch i bobl anabl	tudalen 31
Tegwch i bobl o grefyddau neu gredoau gwahanol	tudalen 32
Tegwch i bobl hŷn	tudalen 33
Tegwch i bobl lesbiaidd, hoyw a deurywiol	tudalen 34
Tegwch i bobl drawsrywiol	tudalen 35
Beth mae tegwch yn ei olygu i'r sector cyhoeddus	tudalen 36
Beth mae tegwch yn ei olygu i'r sector preifat	tudalen 37

RHAN UN

Trosolwg o'r Mesur Cydraddoldeb

Pam bod angen y Mesur Cydraddoldeb arnom

Mae angen y Mesur Cydraddoldeb arnom i atgyfnerthu'r gyfraith a chyflwyno mesurau newydd i drechu gwahaniaethu.

Mae hyn yn angenrheidiol oherwydd:

- Er gwaethaf y cynnydd a wnaed ers 1997 i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, ar gyfartaledd, mae menywod yn dal i ennill 22.6% yn llai yr awr na dynion¹;
- Mae plant sy'n llai abl yn academiaidd, ond sy'n well eu byd, yn mynd heibio i blant mwy abl ond tlotach yn yr ysgol erbyn iddynt gyrraedd chwech oed;
- Mae'r bwlch rhwng cyfradd cyflogaeth pobl anabl a'r gyfradd cyflogaeth gyffredinol wedi gostwng o 34.5% i 26.3% ers 1998², ond mae pobl anabl yn dal i fod fwy na dwywaith yn fwy tebygol o fod yn ddi-waith na phobl nad ydynt yn anabl³;
- Os ydych yn dod o leiafrif ethnig, roeddech 17.9% yn llai tebygol o ddod o hyd i waith yn 1997 nag unigolyn gwyn. Mae'r gwahaniaeth yn 13% o hyd⁴;
- Mae un o bob pum unigolyn hŷn yn methu â chael dyfynbrisiau ar gyfer yswiriant modur, yswiriant teithio a hurio ceir⁵; a
- mae 6 allan o 10 o blant ysgol lesbiaidd a hoyw yn cael eu bwlio am resymau homoffobig⁶ ac mae llawer o'r rhain yn ystyried lladd eu hunain o ganlyniad i hynny.⁷

Oni bai ein bod yn gwneud cynnydd:

- ni fydd y bwlch cyflog rhwng dynion a menywod yn cau tan 2085; a
- bydd yn cymryd bron 100 mlynedd i bobl o leiafrifoedd ethnig gael yr un rhagolygon swyddi â phobl wyn.

¹ Wedi'i fesur gan ddefnyddio'r bwlch cyflog canolrif cyffredinol rhwng y rhywiau, sef cyflog canolrif menywod yr awr (heb gynnwys goramser) fel canran o gyflog canolrif dynion yr awr (heb gynnwys goramser)

² Arolwg o'r Llafurlu, Chwarter 2

³ Arolwg Adnoddau Teulu, 2006/7

⁴ Arolwg o'r Llafurlu, Ch3, 2008

⁵ Age Concern/Help the Aged, Insurance and age – exploring behaviour, attitudes and discrimination, Mawrth 2007

⁶ Hunt, R a Jensen, J (2006) The School Report, The experiences of young gay people in Britain's schools, Stonewall

⁷ Rivers, I (2000) Social exclusion, absenteeism and sexual minority youth

Mae angen i'r Mesur symleiddio'r gyfraith, gan helpu pobl i ddeall eu hawliau a helpu busnesau i gydymffurfio â'r gyfraith.

Mae hyn yn angenrheidiol oherwydd:

- Mae ein cyfreithiau gwahaniaethu wedi ein helpu i wneud cynnydd ym maes cydraddoldeb ond, am eu bod wedi datblygu dros fwy na 40 mlynedd, maent bellach yn gymhleth iawn ac mae'n anodd i bobl eu deall a'u defnyddio;
- Ar hyn o bryd, mae naw darn pwysig o ddeddfwriaeth gwahaniaethu, tua 100 o offerynnau statudol sy'n nodi rheolau a rheoliadau a mwy na 2,500 o dudalennau o ganllawiau a chodau ymarfer statudol.

Bydd y Mesur yn cyflwyno Deddf unigol yn lle'r holl ddeddfwriaeth hon, a fydd yn sail i ganllawiau ymarferol syml ar gyfer cyflogwyr, darparwyr gwasanaethau a chyrff cyhoeddus.

Yn ogystal â symleiddio'r gyfraith, bydd y Mesur yn cynnwys esboniadau clir wrth ymyl bob cymal er mwyn egluro'r hyn mae'r darpariaethau yn ei olygu.

Yr hyn y bydd y Mesur Cydraddoldeb yn ei wneud

Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn atgyfnerthu ein cyfraith cydraddoldeb drwy:

1. Cyflwyno dyletswydd sector cyhoeddus newydd i ystyried lleihau anghydraddoldebau economaidd-gymdeithasol;
2. Gosod Dyletswydd Cydraddoldeb newydd ar gyrff cyhoeddus;
3. Defnyddio system caffael cyhoeddus i wella cydraddoldeb;
4. Gwahardd gwahaniaethu ar sail oedran y tu allan i'r gweithle;
5. Cyflwyno adroddiadau ar gyflog y rhywiau a chydraddoldeb;
6. Ymestyn y cwmpas i ddefnyddio mesurau gweithredu cadarnhaol;
7. Atgyfnerthu pwerau tribiwnlysoedd cyflogaeth;
8. Diogelu gofalwyr rhag gwahaniaethu;
9. Diogelu mamau sy'n bwydo ar y fron;
10. Gwahardd gwahaniaethu mewn clybiau aelodau preifat; a
11. Atgyfnerthu'r mesurau i ddiogelu pobl anabl rhag gwahaniaethu.

Mae'r ddogfen hon yn egluro sut y bydd y Mesur, a ategir gan gamau eraill a gymerir gan y Llywodraeth a'n partneriaid, yn gwneud Prydain yn lle tecach i fyw a gweithio nawr ac yn y dyfodol.

I. DYLETSWYDD SECTOR CYHOEDDUS NEWYDD I YSTYRIED LLEIHOU ANGHYDRADDOLDEBAU ECONOMAIDD-GYMDEITHASOL

Gwyddom fod a wnelo anghydraddoldeb â mwy na'ch rhyw neu ethnigrwydd; eich tueddfryd rhywiol neu anabledd; eich oedran, neu eich crefydd neu gred yn unig. Ynglwm wrth y mathau penodol hyn o anfantais mae anghydraddoldeb parhaus dosbarth cymdeithasol – cefndir eich teulu neu'r man lle cawsoch eich geni.

Mae dosbarth cymdeithasol yn dal i ddylanwadu'n fawr ar fywydau pobl:

- mae dosbarth yn drech na gallu – mae plant sy'n llai abl yn academiaidd ond sy'n well eu byd yn mynd heibio i blant mwy abl ond tlotach yn yr ysgol erbyn iddynt gyrraedd chwech oed; a
- mae dosbarth yn drech na ryw mewn perthynas â disgwyliad oes – tra bod disgwyl i fenywod fyw'n hirach na dynion yn gyffredinol, ers dechrau'r 1980au gall menywod tlotach ddisgwyl cael bywyd byrrach na dynion cyfoethog bellach.

Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn gosod dyletswydd newydd ar Weinidogion y Llywodraeth, adrannau a chyrff cyhoeddus allweddol fel awdurdodau lleol a chyrff y GIG i ystyried pa gamau y gallant eu cymryd i leihau'r anghydraddoldebau economaidd-gymdeithasol a wynebir gan bobl.

Bydd y ddyletswydd yn effeithio ar y ffordd mae cyrff cyhoeddus yn gwneud penderfyniadau strategol am wario a darparu gwasanaethau. Bydd yn cynnwys y rhan a chwaraeir gan ein cyrff cyhoeddus allweddol yn y gwaith o leihau bylchau canlyniadau sy'n deillio o anfantais economaidd-gymdeithasol yn y gyfraith.

Sut y gallai'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol weithio:

Gallai awdurdod addysg lleol werthuso'r broses o wneud cais am le mewn ysgol a gweld bod rhai rhieni mewn tai cymdeithasol yn ei chael yn anodd defnyddio'r system a chael lle i'w plentyn mewn ysgol. Yna gallai'r awdurdod ganolbwyntio ar gynorthwyo pobl sy'n byw ar ystadau tai er mwyn eu helpu gyda'r broses o wneud cais.

Gallai awdurdod trafndiaeth adolygu pa mor hygyrch yw ei wasanaethau. Gwêl fod trigolion cymdogaethau o amddifadedd yn ei chael yn anodd teithio i'r ysbyty lleol o ganlyniad i brinder trafndiaeth gyhoeddus, y nifer fach o bobl sy'n berchen ar gar a chostau parcio uchel. Mae'r awdurdod yn penderfynu gweithio mewn partneriaeth â'r ysbyty i ddatblygu strategaeth i fynd i'r afael â hyn, a allai gynnwys cyflwyno gwasanaeth bus gwennol am ddim neu a gymorthdelir i'r ysbyty o amryw o safleoedd ledled y dref.

Mae'r Adran Iechyd yn penderfynu gwneud mwy i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd mewn ardaloedd o amddifadedd felly mae'n dyrannu arian o'i chyllideb ganolog i ffrwd ariannu newydd ar gyfer Ymddiriedolaethau Gofal Sylfaenol sy'n targedu'r ardaloedd â'r canlyniadau iechyd gwaethaf.

Beth na fydd y ddyletswydd yn ei olygu:

Dim ond i benderfyniadau strategol mae'r ddyletswydd yn gymwys. Ni fydd yn effeithio ar benderfyniadau rheng flaen a wneir gan ddarparwyr gwasanaethau sy'n ymwneud ag unigolion. Er enghraifft, ni fyddai'n ei gwneud yn ofynnol i feddyg roi blaenoriaeth i glaf o ardal dan anfantais.

Bydd yr arolygiaethau gwasanaeth cyhoeddus fel y Comisiwn Archwilio, y Comisiwn Ansawdd Gofal ac Arolygiaeth Cwnstabiliaeth Ei Mawrhydi ac ati yn sicrhau y cydymffurfir â'r ddyletswydd drwy eu fframweithiau arolygu.

Byddwn yn cyhoeddi canllawiau cyn i'r ddyletswydd newydd gael ei chyflwyno er mwyn helpu'r arolygiaethau a'r cyrff cyhoeddus i ymbaratoi.

Mae'r Panel Cydraddoldeb Cenedlaethol a sefydlwyd y llynedd yn ategu'r ddyletswydd newydd. Mae'r Panel hwn yn dwyn ynghyd academyddion ac arbenigwyr blaenllaw ar faterion sy'n ymwneud â chydraddoldeb, a chaiff ei gadeirio gan yr Athro John Hills o Ysgol Economeg Llundain. Mae'n ymchwilio i'r gydbertynas rhwng nodweddion pobl: eu rhyw, hil, anabledd, ac ati, ac agweddau eraill ar anghydraddoldeb, fel y gwaith a wnewch ac o ble y dewch. Bydd yn cyflwyno adroddiad ar ddiwedd y flwyddyn gan ddarparu sail dystiolaeth ar gyfer camau gweithredu pellach.

2. GOSOD DYLETWSYDD CYDRADDOLDEB NEWYDD AR GYRFF CYHOEDDUS

Gall cyrff cyhoeddus fel awdurdodau lleol, ymddiriedolaethau gofal sylfaenol, ysgolion, colegau, prifysgolion ac adrannau'r Llywodraeth, chwarae rhan bwysig i helpu i greu cymdeithas deg o ran y ffordd maent yn darparu gwasanaethau, drwy'r swyddi a'r hyfforddiant a gynigir ganddynt, a'r arian a gaiff ei wario ganddynt. Bydd y gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus chwarae eu rhan i gyflawni ein hamcanion ym maes cydraddoldeb.

Gosodwyd tair dyletswydd cydraddoldeb ar wahân ar gyrff cyhoeddus: ar hil yn 2000, anabledd yn 2005 a rhyw yn 2006. Mae'r dyletswyddau wedi arwain at newid diwylliannol cadarnhaol mewn llawer o gyrff cyhoeddus oherwydd maent wedi ei gwneud yn ofynnol iddynt ystyried y ffordd mae eu penderfyniadau ar wariant, eu harferion cyflogaeth a'u dulliau o ddarparu gwasanaethau yn effeithio ar y bobl a wasanaethir ganddynt.

Gan adeiladu ar lwyddiant y dyletswyddau presennol, bydd y Mesur Cydraddoldeb yn creu Dyletswydd Cydraddoldeb unigol newydd ar gyfer y sector cyhoeddus a fydd yn parhau i gwmpasu hil, anabledd a rhyw, ond a fydd hefyd yn cwmpasu oedran, tueddfryd rhywiol, crefydd neu gred, beichiogrwydd a mamolaeth yn benodol, a newid rhyw yn llawn.

Bydd y Ddyletswydd Cydraddoldeb newydd yn ei gwneud yn ofynnol i amrywiaeth o gyrff cyhoeddus ystyried anghenion grwpiau amrywiol yn y gymuned wrth gynllunio a darparu gwasanaethau cyhoeddus fel bod pobl yn cael cyfleoedd tecach a gwell gwasanaethau cyhoeddus.

Er enghraifft, gallai'r Ddyletswydd Cydraddoldeb olygu:

- ran oedran, cyngor lleol yn rhoi meinciau parc ychwanegol mewn parciau lleol, fel y gall pobl hŷn fwynhau mannau cyhoeddus yn ogystal â phobl iau.
- ran tueddfryd rhywiol, ysgol yn addasu ei strategaeth wrth-fwlio er mwyn mynd i'r afael â bwlio plant ysgol lesbiaidd a hoyw yn benodol.
- ran crefydd neu gred, cyngor lleol yn chwilio am ddarparwr 'pryd ar glud' sy'n darparu bwyd diwylliannol amrywiol, gan gynnwys prydau bwyd Halal a Cosher.

Bydd y ddeddfwriaeth yn rhestru'r cyrff cyhoeddus y mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb yn gymwys iddynt. Bydd y rhestr hon yn cynnwys adrannau Llywodraeth ganolog, awdurdodau lleol, cyrff addysg, cyrff y GIG a gwasanaeth yr heddlu, yn ogystal ag ystod eang o gyrff cyhoeddus eraill y byddwn yn cynnal trafodaethau pellach gyda hwy dros yr haf. Hefyd bydd y ddyletswydd yn gymwys i gyrff preifat sy'n cyflawni swyddogaeth gyhoeddus, er enghraifft, cwmni preifat sy'n rhedeg carchar.

Byddwn yn cyhoeddi manylion y rhestr lawn o gyrff cyhoeddus cyn gynted â phosibl er mwyn eu galluogi i baratoi mewn da bryd ar gyfer y ddyletswydd.

3. DEFNYDDIO SYSTEM CAFFAEL CYHOEDDUS I WELLA CYDRADDOLDEB

Gan wario tua £175 biliwn bob blwyddyn ar nwyddau a gwasanaethau – tua 13% o CMC – mae gan y sector cyhoeddus gyfle pwysig i ddefnyddio ei bŵer prynu i hyrwyddo cydraddoldeb lle y bo modd. Mae gan y sector cyhoeddus rwymedigaeth gyfreithiol i ystyried anghenion menywod, pobl anabl a lleiafrifoedd ethnig eisoes a bydd y Ddyletswydd Cydraddoldeb newydd yn ymestyn hyn i gwmpasu oedran, tueddfryd rhywiol, newid rhyw a chrefydd neu gred.

Mae'n gywir bod arian cyhoeddus yn cael ei wario ar nwyddau a gwasanaethau mewn ffordd sy'n datblygu amcanion polisi cyhoeddus y Llywodraeth o ran cydraddoldeb. Rydym am i wasanaethau cyhoeddus ddiwallu anghenion ein cymdeithas amrywiol. Mae annog cyflenwyr i hyrwyddo cydraddoldeb yn eu gweithluoedd eu hunain yn ei gwneud yn bosibl i'r broses o ddarparu gwasanaethau cyhoeddus gael budd o sgiliau a doniau amrywiol. Bydd unigolion a'r gymdeithas ehangach yn cael budd o

lai o fwllch mewn cyflogau a gwell cyfraddau cyflogaeth ymhlith grwpiau nas cynrychiolir yn ddigonol ar hyn o bryd.

Yn y gorffennol, mae rhai cyrff cyhoeddus wedi bod yn ansicr o'r hyn y gallant ei wneud mewn perthynas â chaffael a chydaddoldeb.

Mae'r Mesur yn ei gwneud yn glir y gall cyrff cyhoeddus ddefnyddio'r broses gaffael i hyrwyddo cydraddoldeb. Mae'n galluogi Gweinidogion i nodi sut y dylai cyrff cyhoeddus fynd ati i wneud hyn. Dros yr haf byddwn yn cynnal ymgynghoriad ar y dyletswyddau penodol a fydd yn ategu'r Ddyletswydd Cydraddoldeb newydd.

Mae canllawiau cyfredol Swyddfa Masnach y Llywodraeth yn nodi'r arfer da y byddwn yn adeiladu arno gyda help ein rhanddeiliaid yn ystod yr ymgynghoriad.

Er enghraifft, gallai defnyddio'r broses gaffael i hyrwyddo ac ategu cydraddoldeb olygu:

Dylai holiaduron cyn cymhwyso asesu addasrwydd darpar gyflenwyr i'w gwahodd i dendro, gan gynnwys ei gwneud yn ofynnol iddynt ddatgelu achosion o dorri deddfwriaeth cydraddoldeb.

Mae cyngor lleol sy'n comisiynu llyfrgell newydd yn nodi bod yn rhaid cynnwys cyfleusterau newid cewynnod babanod i ddynion a menywod â phlant bach, a bod llyfrau ar gael mewn fformatau hygyrch fel sain a Braille.

Mae cyngor lleol yn comisiynu prosiect adeiladu mawr, yng nghyd-destun cynllun adfywio cymdeithasol mawr, mewn ardal lle mae anfantais yn effeithio ar fenywod yn benodol. Mae'r prosiect yn gofyn am waith gan blymwyr, seiri a phlastrwyr, sy'n broffesiynau na chynrychiolir menywod yn ddigonol ynddynt yn genedlaethol. Gallai'r contract ar gyfer y gwaith hwn gynnwys amod bod y contractwr yn cynnal rhaglen gweithredu cadarnhaol i hyfforddi menywod yn y sgiliau hyn.

Mae un o adrannau'r Llywodraeth sy'n gosod ei phroses recriwtio ar gontract allanol yn ei gwneud yn ofynnol sicrhau bod pob swydd yn cael ei hysbysebu ar sail ran-amser neu ag oriau gwaith hyblyg oni bai bod rheswm busnes pam nad yw hyn yn bosibl. Bydd hyn yn helpu i sicrhau bod ei gwaith ar gael i bob grŵp o bobl, yn enwedig menywod.

Gallai ymdrin â chydraddoldeb mewn ffordd gyffredin ym maes caffael cyhoeddus leihau'r baich ar fusnesau sy'n gwneud cais am gontractau'r sector cyhoeddus. Gallai hyn ei gwneud yn haws i fusnesau bach a chanolig gystadlu.

4. GWAHARDD GWAHANIAETHU AR SAIL OEDRAN Y TU ALLAN I'R GWEITHLE

Disgwylir i nifer y bobl sydd dros 85 oed ddyblu dros y ddau ddegawd nesaf. Mae angen i ni sicrhau bod pobl hŷn yn cael eu trin yn deg, yn byw bywydau bodlon ac yn gallu chwarae rhan lawn mewn cymdeithas.

Gwnaethom wahardd gwahaniaethu ar sail oedran yn y gweithle yn 2006 ond mae angen i ni fynd ymhellach er mwyn cau'r bwlch sy'n weddill yn ein cyfraith gwahaniaethu. Mae llawer o dystiolaeth y caiff rhai pobl hŷn eu trin mewn ffordd wahaniaethol gan y rhai sy'n darparu nwyddau a gwasanaethau ac yn cyflawni swyddogaethau cyhoeddus gan gynnwys iechyd a gofal cymdeithasol, a rhai gwasanaethau ariannol fel yswiriant teithio. Nid yw triniaeth o'r fath yn anghyfreithlon ar hyn o bryd.

Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn ei gwneud yn anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn pobl sy'n 18 oed neu'n hŷn oherwydd eu hoedran wrth ddarparu gwasanaethau neu wrth gyflawni swyddogaethau cyhoeddus.

Er enghraifft, gallai gwahardd gwahaniaethu ar sail oedran wrth ddarparu nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau olygu:

Ysbyty yn sicrhau ei fod yn rhoi'r un gofal a sylw ar gyfer cyflwr meddygol i unigolyn hŷn â'r hyn a roddir i unigolyn llawer iau â'r un cyflwr.

Dylai menyw 75 oed sy'n gwneud ymholiadau am yswiriant teithio gael dyfynbris sy'n rhoi darlun teg o'r perygl mae'n ei hwynebu, yn hytrach na thybio yn fympwyol pa mor iach mae pobl o'i hoedran hi yn gyffredinol.

Beth na fydd y gwaharddiad yn ei olygu:

Ni fydd yn effeithio ar gynhyrchion na gwasanaethau i bobl hŷn pan gyfiawnheir trin pobl ar sail oedran neu fod hynny o fudd, er enghraifft brechiadau rhag y fflw â blaenoriaeth i'r rhai dros 65 oed. Dim ond os bydd gwahaniaethu ar sail oedran yn rhywbeth negyddol neu niweidiol y bydd y gyfraith yn ei wahardd.

Yr haf hwn byddwn yn cynnal ymgynghoriad ar fanylion y gyfraith newydd. Ynghyd â hyn, cynhelir trafodaethau o fewn y Cyngor Ewropeaidd ar Gyfarwydddeb Cyngor Ewropeaidd arfaethedig ar Driniaeth Gyfartal⁸, a allai hefyd gwmpasu gwahaniaethu ar sail oedran y tu allan i'r gweithle. Felly byddwn yn ystyried yn ofalus sut mae hynt y Gyfarwydddeb yn cydweddu â hynt y Mesur Cydraddoldeb.

Byddwn yn gweithredu'r gyfraith newydd fesul cam gan ddechrau gyda'r sectorau hynny sydd fwyaf parod i gydymffurfio. Disgwylwn weld y ddeddfwriaeth mewn grym o fewn gwasanaethau ariannol a phob gwasanaeth arall, heblaw am iechyd a gofal cymdeithasol, yn 2012.

Yn ddiweddar cyhoeddodd y Llywodraeth y bydd prif weithredwyr Awdurdod Iechyd Strategol De-orllewin Lloegr a Chyngor Dinas Bryste yn arwain adolygiad o'r camau ymarferol sydd eu hangen i fynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail oedran ym maes iechyd a gofal cymdeithasol. Byddant yn cyflwyno adroddiad ym mis Hydref. Bydd hyn yn ein galluogi i wneud cymaint o gynnydd â phosibl mewn cyn lleied o amser â phosibl er mwyn paratoi ar gyfer deddfwriaeth gwahaniaethu ar sail oedran yn y sector hwn.

5. ADRODDIADAU AR GYFLOGY RHYWIAU A CHYDRADDOLDEB

Bron i 40 mlynedd ar ôl y Ddeddf Cyflog Cyfartal, erys y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw yn 22.6%. Mae'n uwch yn y sector preifat lle mae tua 80%⁹ o'r holl gyflogeion yn gweithio. Mae ymchwiliad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i'r sector gwasanaethau ariannol wedi datgelu bod y bwlch cyflog rhwng y ddau ryw hyd at 60% mewn cyflog gros blyneddol a chymaint â 79% mewn cyflog cymhelliant (bonws) blyneddol.

Ni allwn fynd i'r afael â gwahaniaethu ym maes cyflogau os caiff ei guddio. Drwy dynnu sylw at y broblem fesul gweithle, bydd yn helpu cyflogwyr a chyflogeion i nodi'r achosion a chymryd camau.

Y sector preifat

Bydd y Mesur yn cynnwys y pŵer i'w gwneud yn ofynnol i gyflwyno adroddiadau ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ymhlith cyflogwyr â 250 neu fwy o gyflogeion. Fodd bynnag mae'r Llywodraeth wedi penderfynu peidio â defnyddio'r pŵer hwn cyn 2013 a dim ond os na wnaed

⁸ Cyfarwydddeb y Cyngor Ewropeaidd ar weithredu'r egwyddor triniaeth gyfartal rhwng pobl waeth beth fo'u crefydd neu gred, anabledd, oedran neu dueddfryd rhywiol.

⁹ Adolygiad o'r Economi a'r Farchnad Lafur, rhifyn 2009, SYG

digon o gynnydd mewn perthynas â chyflwyno adroddiadau y'i defnyddir. Bydd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn datblygu cyfres o fetrigau ar gyfer adroddiadau ar gyflog y rhywiau mewn ymgynghoriad â busnesau, undebau ac eraill dros yr haf. Bydd y Comisiwn yn monitro hynt y broses o gyflwyno adroddiadau o fewn y sector preifat bob blwyddyn.

Y sector cyhoeddus

Mae'r Mesur Cydraddoldeb yn cynnwys pwerau i Weinidogion ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau cyhoeddus gyflwyno adroddiadau ar faterion sy'n ymwneud â chydaddoldeb. Byddwn yn cynnal ymgynghoriad ar yr union fanylion yn yr haf ond rhagwelwn y bydd yn ofynnol i gyrff cyhoeddus â mwy na 150 o gyflogeion gyhoeddi manylion am y canlynol bob blwyddyn:

- y bwloch cyflog rhwng y ddau ryw;
- cyfradd cyflogaeth lleiafrifoedd ethnig; a
- cyfradd cyflogaeth pobl anabl.

Gwahardd cymalau cyfrinachedd o ran cyflogau

Yn ôl ymchwil a gynhaliwyd gan yr hen Gomisiwn Cyfle Cyfartal¹⁰ yn 2003, nid oedd 22% o gyflogwyr yn caniatáu i gyflogeion rannu gwybodaeth am gyflogau â'u cydweithwyr, ac roedd menywod yn fwy tebygol na dynion o beidio â gwybod beth oedd cyflog eu cydweithwyr.

Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn gwahardd cymalau cyfrinachedd sy'n atal cyflogeion rhag trafod eu cyflogau gyda'u cydweithwyr.

Nid yw hyn yn golygu y caiff pobl eu gorfodi i ddatgelu manylion eu cyflog. Ond mewn sefyllfaoedd lle mae cydweithwyr yn cydweithio'n agos, ond yn cael eu talu symiau gwahanol neu'n cael pecynnau gwahanol o fuddiannau, mae'n iawn iddynt allu cymharu â'i gilydd os byddant am wneud hynny.

Ymchwiliadau'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i ddiwydiant

Gwyddom fod anghydraddoldeb yn amrywio rhwng diwydiannau gwahanol yn ein heconomi. Dyna pam y gwnaeth y Gweinidog dros Fenywod a Chydaddoldeb ofyn i'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol gynnal dau ymchwiliad, gyda'r cyntaf, sy'n mynd rhagddo, yn canolbwyntio ar wahaniaethu ar sail rhyw yn y sector gwasanaethau ariannol, a'r ail yn canolbwyntio ar gyfleoedd i weithwyr o leiafrifoedd ethnig yn y diwydiant adeiladu.

¹⁰ Monitoring Progress Towards Pay Equality, Neathey F, Dench S, Thomson L, Cyfres Trafod Ymchwil, y Comisiwn Cyfle Cyfartal, 2003

Mae'r Comisiwn wrthi'n edrych ar y dystiolaeth i weld beth sy'n achosi'r anghydraddoldeb yn y ddau sector, a gwneud argymhellion priodol. Bydd yr ymchwiliadau yn ategu'r mesurau a geir yn y Mesur Cydraddoldeb i wneud gweithleoedd yn fwy tryloyw.

6. GWEITHREDU CADARNAOL

Nid yw rhai grwpiau yn cael yr un cyfleoedd ag eraill er gwaethaf y ffaith bod ganddynt yr un cymwysterau addysgol.

- O blith 646 o ASau dim ond 15 sy'n ddu neu'n Asiaidd. Er mwyn cynrychioli'r boblogaeth dylai fod gennym fwy na phedair gwaith y nifer hwnnw;
- Dim ond tri Barnwr Uchel Lys a ddaw o leiafrif ethnig¹¹;
- Dim ond un Prif Gwnstabl a ddaw o leiafrif ethnig;
- Dim ond 15.8% o Is-gangellorion Prifysgolion sy'n fenywod¹²; a
- Dim ond 131 o fenywod sy'n eistedd ar fyrddau cwmniau sy'n rhan o'r FTSE 100 yn y DU (11.7%).

Gweithredu cadarnhaol yn y gweithle

Mae gweithredu cadarnhaol yn galluogi cyflogwyr i wneud eu gweithluoedd yn fwy amrywiol os ydynt yn dymuno gwneud hynny. Gellir ei ddefnyddio eisoes mewn rhai amgylchiadau, er enghraifft, wrth osod hysbysebion i ddenu ystod ehangach o ymgeiswyr am swyddi, neu hyfforddi staff o grwpiau nas cynrychiolir yn ddigonol i'w helpu i gystadlu am ddyrchafiad.

¹¹ O fis Ebrill 2008, Barnwriaeth Cymru a Lloegr

¹² Universities UK

Mae rhai cyflogwyr eisoes yn defnyddio gweithredu cadarnhaol:

British Gas

Mae British Gas yn cymryd camau i wneud ei weithlu o 9000 yn fwy amrywiol. Ers mis Ebrill 2003 mae wedi bod yn gweithio i gynyddu nifer y peirianwyr o leiafrifoedd ethnig neu sy'n fenywod a gyflogir ganddo mewn sawl ffordd. Mae wedi bod yn hyrwyddo British Gas fel cyflogwr ymhlith plant ysgol 13-16 oed sydd â diddordeb mewn peirianeg, yn mynd i ddiwrnodau agored ym maes gwyddoniaeth a ffeiriau gyrfaoedd, ac yn hysbysebu mewn ysgolion a cholegau. Mae wedi datblygu rhwydwaith o lysgenhadon peirianeg, ac mae'n ennyn diddordeb menywod drwy gynnal diwrnodau agored i fenywod yn unig er mwyn rhoi rhagflas ar weithio fel peiriannydd. Mae British Gas hefyd wedi gosod hysbysebion swydd mewn mathau penodol o gyfryngau sy'n targedu menywod ifanc a lleiafrifoedd ethnig.

Dengys ymchwil ddiweddar gan Catalyst¹³ fod cwmnïau sy'n rhan o Fortune 500 sydd â chydbwysedd da o'r ddau ryw ar eu byrddau yn perfformio'n well. Mae cwmnïau sydd â mwy o fenywod ar eu byrddau yn perfformio'n well na'u cystadleuwyr gan wneud 42% yn fwy o elw mewn perthynas â'u gwerthiant, 66% yn fwy o elw mewn perthynas â chyfalaf a fuddsoddwyd, a 53% yn fwy o elw mewn perthynas ag ecwiti. Ategir y canfyddiadau hyn gan ymchwil gan McKinsey and Company¹⁴ ar gyfer cwmnïau Ewropeaidd.

Mae rhai cyflogwyr am wneud eu gweithluoedd yn fwy amrywiol ond mae ansicrwydd ynghylch yr hyn mae'r gyfraith yn caniatáu i gyflogwyr ei wneud o ran gweithredu cadarnhaol. Ar hyn o bryd, nid yw'r gyfraith yn caniatáu ystyried tangynrychiolaeth wrth recriwtio pobl am swyddi. Mae ansicrwydd ynghylch pa fath o weithredu cadarnhaol a ganiateir wedi arwain at weld cyflogwyr yn torri'r gyfraith ar adegau.

Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn ehangu'r ffordd y gellir defnyddio gweithredu cadarnhaol fel y gall cyflogwyr ddewis rhywun ar gyfer swydd o grŵp nas cynrychiolir yn ddigonol pan fydd dewis ganddynt rhwng dau neu fwy o ymgeiswyr sydd yr un mor addas, ar yr amod nad oes ganddynt bolisi cyffredinol o wneud hynny ymhob achos.

¹³ The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards, Lois Joy, Ph.D., Cyfarwyddwr, Ymchwil, a Nancy M. Carter, Ph.D., Is-Lywydd, Ymchwil, yn Catalyst Inc.; Harvey M. Wagner, Ph.D., a Sriram Narayanan, Ph.D., Hydref 2007

¹⁴ Women Matter – Gender Diversity, a corporate performance driver, McKinsey and Co., Hydref 2007

Er enghraifft, gallai'r mesurau gweithredu cadarnhaol newydd olygu:

Mae bwrdd banc sydd ond yn cynnwys dynion yn penderfynu penodi menyw wrth ddewis rhwng dau ymgeisydd sydd yr un mor addas. Bydd dewis menyw yn helpu i fynd i'r afael â'r anghydbwysedd rhwng y rhywiau ar y brig, gan olygu bod y rheolwyr yn cynrychioli cwsmeriaid y banc yn well, y mae hanner ohonynt yn fenywod.

Ni fydd y Mesur yn caniatáu gwahaniaethu cadarnhaol, a fydd yn parhau i fod yn anghyfreithlon. Ystyr gwahaniaethu cadarnhaol yw cyflogi neu hyrwyddo pobl am eu bod yn aelod o grŵp nas cynrychiolir yn ddigonol, hyd yn oed os ydynt yn llai addas. Ni fydd y Mesur Cydraddoldeb yn caniatáu i hyn ddigwydd ac ni fydd ychwaith yn caniatáu cwotâu cyflogaeth.

Nid oes a wnelo gweithredu cadarnhaol â gwahardd rhai grwpiau o rai swyddi. Mae a wnelo â galluogi cyflogwyr i gynyddu amrywiaeth os ydynt am i'w gweithlu adlewyrchu'r gymuned leol neu eu cwsmeriaid yn well.

Bydd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn cyhoeddi canllawiau clir sy'n hawdd eu darllen ar y mesurau gweithredu cadarnhaol newydd er mwyn dangos yr amrywiaeth o gamau gweithredu y bydd cyflogwyr yn gallu eu cymryd, os byddant am wneud hynny.

Gweithredu cadarnhaol mewn gwleidyddiaeth

Mae'n bwysig bod y Senedd a'n sefydliadau democrataidd eraill yn adlewyrchu cyfansoddiad ein cymdeithas yn briodol. Ar hyn o bryd, nid yw'r Senedd yn cynrychioli'r cymunedau a wasanaethir ganddi.

Mae rhestrau byr i fenywod yn unig ar gyfer dethol ymgeiswyr seneddol wedi cynyddu nifer y menywod sy'n ASau o 60 yn 1992 i 128 yn 2005. Fodd bynnag, dim ond un o bob pum AS sy'n fenyw o hyd er gwaethaf y ffaith eu bod yn cyfrif am 51% o'r boblogaeth.

Dyna pam y bydd y Mesur Cydraddoldeb yn ymestyn yr hawl i ddefnyddio rhestrau byr i fenywod yn unig tan 2030.

Bydd y Mesur hefyd yn galluogi pleidiau gwleidyddol, fel rhan o'r broses o ddethol ymgeiswyr, i gymryd mesurau cadarnhaol i gyflwyno ymgeiswyr o grwpiau nas cynrychiolir yn ddigonol. Gallai hyn gynnwys cadw nifer penodol o leoedd ar bob rhestr fer etholiadol ar gyfer ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig, neu drefnu cynlluniau mentora i ymgeiswyr lesbiaidd, hoyw a deurywiol.

Camau eraill i gynyddu cynrychiolaeth

Yn ogystal â'r Mesur Cydraddoldeb rydym yn cyflwyno mesurau eraill i wneud ein sefydliadau democrataidd yn fwy cynrychioliadol

Tasglu Cynghorwyr Du, Asiaidd a Lleafrifoedd Ethnig sy'n Fenywod

Mae'r Tasglu, a gadeirir gan y Farwnes Uddin, yn teithio o amgylch y wlad gan roi cyngor a chymorth i fenywod o leiafrifoedd ethnig i'w hannog i ddod yn gynghorwyr.

Cynhadledd y Siaradwr

Mae Cynhadledd y Siaradwr yn ymchwiliad blwyddyn o hyd sy'n ystyried sut y gall y Senedd ddod yn fwy cynrychioliadol.

Gweithredu cadarnhaol ym maes penodiadau cyhoeddus

Rydym wedi rhoi rôl gryfach i'r Comisiynydd Penodiadau Cyhoeddus ym maes amrywiaeth, gan roi'r pŵer iddi gymryd camau i hyrwyddo amrywiaeth o fewn y gweithdrefnau ar gyfer gwneud penodiadau cyhoeddus sydd o fewn ei chylch gwaith.

Gweithredu cadarnhaol y tu hwnt i gyflogaeth

Bydd y Mesur yn galluogi darparwyr gwasanaethau i gymryd mesurau gweithredu cadarnhaol er mwyn diwallu anghenion penodol grwpiau sydd dan anfantais. Er enghraifft, mae canolfan iechyd rhywiol leol yn cynnal sesiwn wythnosol i fenywod ifanc yn unig.

7. ATGYFNERTHU PWERAU TRIBIWNLYSOEDD CYFLOGAETH

Mae gwahaniaethu yn deillio'n aml o bolisiau ac arferion sefydliadol, y mae llawer ohonynt wedi bod ar waith am flynyddoedd ac yn rhan o ddiwylliant sefydliad. Mae mynd i'r afael â hyn yn gofyn am gamau mwy systematig a phellgyrhaeddol a gall tribiwnlysoedd chwarae rhan.

Ar hyn o bryd, gall tribiwnlysoedd cyflogaeth wneud argymhellion lle y canfuwyd bod cyflogwr wedi gwahaniaethu, ond dim ond os byddant o fudd i'r unigolyn y gwahaniaethwyd yn ei erbyn. Mae hyn yn tybio bod yr unigolyn dan sylw yn dal i weithio i'r cwmni neu'r sefydliad. Fodd bynnag, gan fod 70% o'r cyflogeion sy'n rhan o achosion gwahaniaethu yn gadael y sefydliad, mae hyn yn rhwystro tribiwnlysoedd.

Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn galluogi tribiwnlysoedd cyflogaeth i wneud argymhellion mewn achosion gwahaniaethu, a fydd o fudd i'r gweithlu cyfan ac nid dim ond yr unigolyn a enillodd yr achos.

Bydd hyn yn helpu i atal mathau tebyg o wahaniaethu rhag digwydd yn y dyfodol. Gallai methu â chydymffurfio ag argymhelliad gael ei ddefnyddio fel tystiolaeth i ategu hawliadau tebyg eraill ym maes gwahaniaethu.

Er enghraifft, gallai atgyfnerthu rôl tribiwnlysoedd olygu:

Mae menyw yn dwyn achos gwahaniaethu ar sail rhyw ond yn gadael y cwmni y bu'n gweithio iddo. Gallai'r tribiwnlys argymhell bod ei chyflogwr yn adolygu ei bolisi cyfle cyfartal er mwyn helpu i atal achosion tebyg yn y dyfodol.

Camau eraill

Cynrychiolwyr Cydraddoldeb Undebau Llafur

Gall 'cynrychiolwyr' cydraddoldeb undebau llafur helpu cyflogwyr a chyflogeion gyda materion fel gweithio hyblyg, cyflog cyfartal, gwahaniaethu ac aflonyddu. Rydym yn gweithio gydag undebau llafur i atgyfnerthu rôl 'cynrychiolwyr' cydraddoldeb yn y gweithle, ac yn helpu i ariannu'r broses o werthuso eu gwaith.

Camau gweithredu cynrychioliadol

Ar hyn o bryd, mae'n rhaid i unigolion y gwahaniaethwyd yn eu herbyn ysgwyddo baich cyflwyno hawliad. Mae costau ariannol ac emosiynol yn gysylltiedig â hyn, yn ogystal â'r risg i enw da rhywun p'un a yw'n ennill yr achos ai peidio.

Byddai camau gweithredu cynrychioliadol yn galluogi cyrff fel undebau llafur neu'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i fynd ag achosion i'r llys neu dribiwnlys ar ran grŵp o unigolion fel un hawliad. Cynhelir ymgynghoriad llawn ar unrhyw gynigion i ddiwygio'r maes hwn o gyfraith gwahaniaethu. Felly, nid ydym yn bwriadu cynnwys hwn yn y Mesur Cydraddoldeb.

Gwahaniaethu lluosog

Mae sefyllfaoedd lle y gwahaniaethir yn erbyn pobl oherwydd cyfuniad penodol o nodweddion. Er enghraifft, gall menyw ddu wynebu rhagfarn a gwahaniaethu nas wynebwr gan ddyn du neu fenyw wen. Gelwir hyn yn wahaniaethu lluosog. Rydym wedi siarad â grwpiau busnes a chydraddoldeb

ynghylch sut i fynd i'r afael â'r mater hwn, ac rydym wrthi'n cynnal trafodaethau pellach â hwy i egluro effaith caniatáu i hawliadau gwahaniaethu lluosog gael eu dwyn am ddwy nodwedd a ddiogelir gyda'i gilydd.

8. DIOGELU GOFALWYR RHAG GWAHANIAETHU

Ar hyn o bryd mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn rhywun neu aflonyddu arno am ei fod yn 'gysylltiedig ag' unigolyn o dueddfryd rhywiol, hil, neu grefydd neu gred arall. Er enghraifft, os bydd cyflogwr yn gwahaniaethu yn erbyn cyflogai am ei bod yn briod â dyn Asiaidd mae hynny'n anghyfreithlon.

Fodd bynnag, nid yw'r un diogelwch yn gymwys i oedran, anabledd, rhyw, neu newid rhyw. Felly, gallai'r un cyflogwr yn yr un cwmni wahaniaethu yn erbyn rhywun am ei fod yn briod â rhywun anabl a hynny'n gyfreithlon.

Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn atgyfnerthu'r gyfraith, gan ddiogelu pobl rhag gwahaniaethu pan fyddant yn gysylltiedig â rhywun a ddiogelir, er enghraifft, gofalwr.

Er enghraifft, gallai'r newidiadau i ofalwyr olygu:

Ni allai cyflogwr wrthod dyrchafu aelod o staff am ei fod yn gofalu am berthynas hŷn.

9. CYNNIG MESURAU DIOGELU CRYFACH I FAMAU NEWYDD SY'N BWYDO AR Y FRON

Rydym am wneud popeth y gallwn i gefnogi mamau sy'n bwydo ar y fron. Nid yw pobl yn siŵr o'u hawliau na'u cyfrifoldebau yn y maes hwn.

Mae'n rhaid i famau fod yn hyderus y gallant fwydo eu baban mewn caffi, bwyty neu siop heb deimlo embaras pan fydd y perchennog yn gofyn iddynt beidio.

Mae'r math hwn o wahaniaethu wedi bod yn anghyfreithlon yn erbyn menywod â babanod o unrhyw oed am fwy na 30 mlynedd, a gallai'r fam herio'r perchennog o dan Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975. Yn 2008, atgyfnerthwyd y Ddeddf hon gan gynnig mwy o ddiogelwch ym maes 'mamolaeth', sy'n golygu os yw'r baban yn llai na chwe mis oed gallai'r fam hefyd herio'r perchennog ar sail ei mamolaeth.

Bydd y Mesur yn ei gwneud yn glir ei bod yn anghyfreithlon gorfodi mamau sy'n bwydo ar y fron a'u babanod i adael manau fel caffis, orielau cyhoeddus a bwytai.

Bydd hyn yn rhoi'r hyder i fenywod bod y gyfraith ar eu hochr hwy pan fyddant yn bwydo eu babanod ar y fron.

Er enghraifft, gallai'r diogelwch i famau newydd olygu:

Os bydd menyw yn bwydo ei baban ar y fron ar y bws ni ellir gofyn iddi adael am y rheswm hwnnw. Byddai'r un peth yn wir am fenyw yn bwydo ei baban ar y fron mewn oriel gelf.

10. CLYBIAU AELODAU PREIFAT

Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn ei gwneud yn anghyfreithlon i gymdeithasau, gan gynnwys clybiau aelodau preifat, wahaniaethu yn erbyn aelodau, neu westeion aelodau a wahoddir i glwb.

Cydnabyddwn fod manteision cadarnhaol yn gysylltiedig â chael clybiau i bobl sy'n rhannu nodweddion a deallwn ei bod yn bwysig i grwpiau o bobl gael eu lle eu hunain. Dyma pam nad ydym yn bwriadu newid y sefyllfa o ran clybiau un rhyw neu glybiau i bobl â nodweddion cyffredin, er enghraifft, clybiau hoyw neu glybiau i bobl o grefydd arbennig.

Fodd bynnag, bydd y Mesur Cydraddoldeb yn golygu y bydd yn rhaid i glybiau sy'n derbyn amrywiaeth o aelodau eu trin yn gwbl gyfartal.

Er enghraifft, gallai'r newidiadau i glybiau aelodau preifat olygu:

Ni allai clwb golff i aelodau preifat, sy'n cynnwys aelodau o'r ddau ryw, wahardd ei aelodau sy'n fenywod rhag chwarae ar rai diwrnodau, tra'n gadael i aelodau sy'n ddynion chwarae unrhyw bryd.

Ni allai clwb aelodau preifat wrthod rhoi mynediad i bartner aelod fel gwestai ar ddiwrnod clwb, sydd ar agor i holl bartneriaid aelodau, dim ond am ei bod yn anabl. Byddai'n ofynnol iddo ystyried gwneud unrhyw addasiadau rhesymol i'r partner anabl.

11. GWELLA DIOGELWCH RHAG GWAHANIAETHU YN ERBYN POBL ANABL

Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn ei gwneud yn haws i bobl anabl sy'n byw mewn cartrefi ag ardaloedd cyffredin, fel coridorau a grisiau, allu defnyddio'r rhain. Bydd yn gosod dyletswydd newydd ar landlordiaid a rheolwyr eiddo preswyl i wneud addasiadau i bobl anabl lle y bo'n rhesymol gwneud hynny.

Yn ddiweddar gwnaeth canlyniad achos cyfreithiol pwysig¹⁵ (Lewisham v Malcolm) newid y diogelwch cyfreithiol sydd gan bobl anabl. Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn rhoi diogelwch newydd i bobl anabl o fewn y gyfraith er mwyn sicrhau bod eu hawliau yr un peth yn fras ag yr oeddent cyn y dyfarniad.

Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn ei gwneud yn anghyfreithlon trin rhywun anabl mewn ffordd benodol sy'n gyfystyr â thriniaeth wael a hynny'n fwriadol, oni bai y gellir cyfiawnhau'r driniaeth.

Er enghraifft, gallai'r darpariaethau newydd i ddiogelu pobl anabl olygu:

Gofynnir i fenyw ag anabledd dysgu adael bwyty am ei bod yn gwneud llanast wrth fwyta, a achosir gan ei hanabledd. Os byddai'n rhesymol i berchennog y bwyty wybod ei bod yn anabl ac na allai gyfiawnhau gofyn iddi adael, byddai hyn yn wahaniaethu anghyfreithlon.

Y camau nesaf

Cyflwynwyd y Mesur Cydraddoldeb yn Nhŷ'r Cyffredin ar 24ain Ebrill, 2009. Disgwyliwn ail ddarlleniad ym mis Mai, gyda'r Mesur yn cael ei gyflwyno gerbron Pwyllgor Tŷ'r Cyffredin ym mis Mehefin. Disgwyliwn iddo gyrraedd Tŷ'r Arglwyddi ar ddechrau'r sesiwn seneddol newydd. Yn amodol ar gymeradwyaeth y ddau Dŷ, disgwyliwn i'r Mesur gael Cydsyniad Brenhinol yn ystod Gwanwyn 2010.

Gwanwyn 2009:

Gofynnwn am farn ar effaith darpariaeth i ddiogelu pobl rhag gwahaniaethu lluosog.

Haf 2009:

Byddwn yn cynnal ymgynghoriad ar ein cynigion ar gyfer y gofynion manwl o dan Ddyletswydd Cydraddoldeb y sector cyhoeddus ac ar wahaniaethu ar sail oedran.

Bydd y Comisiwn yn gweithio gyda busnesau ac undebau i ddatblygu mesurau a fydd yn annog cyflogwyr â 250 neu fwy o gyflogeion i gyflwyno adroddiadau.

Hydref 2010:

Disgwyliwn i'r rhan fwyaf o'r Mesur ddod i rym yr adeg hon. Dyma'r dyddiad cynharaf posibl y gall gychwyn ar ôl i'r Mesur gael Cydsyniad Brenhinol.

Gwanwyn 2011 a thu hwnt:

Mae rhai rhannau o'r Mesur, fel y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol ar gyrff cyhoeddus, a Dyletswydd Cydraddoldeb y sector cyhoeddus yn debygol o ddod i rym yn 2011.

Daw'r gyfraith newydd ar wahaniaethu ar sail oedran i rym fesul cam gan ddechrau gyda'r sectorau hynny sydd fwyaf parod i gydymffurfio.

Ymhle y bydd y Mesur Cydraddoldeb yn gymwys

Mae'r gyfraith cydraddoldeb yn effeithio ar Brydain Fawr ond mae gan Ogledd Iwerddon ddeddfwriaeth cydraddoldeb ar wahân. Bydd y Mesur Cydraddoldeb newydd yn gymwys i Gymru, Lloegr a'r Alban yn gyffredinol. Mae'r Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol yn gymwys i Gymru a Lloegr yn unig.

Mewn nifer o feysydd mae'r Mesur yn rhoi pwerau i Weinidogion Cymru a'r Alban. Un o'r rhain yw'r pŵer i Weinidogion yr Alban osod dyletswyddau cydraddoldeb sector cyhoeddus penodol ar gyrff yn yr Alban a chaiff Gweinidogion Cymru wneud yr un peth i gyrff yng Nghymru.

Mae'r Llywodraeth yn ymrwymedig i weithio gyda'r gweinyddiaethau datganoledig er mwyn hyrwyddo cyfle cyfartal i bawb ymhob rhan o'r DU.

RHAN DAU

Beth mae'r Mesur Cydraddoldeb yn
ei olygu i wahanol bobl

Beth mae'r Mesur Cydraddoldeb yn ei olygu i wahanol bobl

Mae Rhan Dau o'r ddogfen hon yn nodi beth mae'r Mesur yn ei olygu i wahanol grwpiau mewn cymdeithas.

Mae'n grynodeb bras o'r rhannau pwysicaf yn y Mesur, ynghyd â chymau eraill i wella tegwch i bobl sy'n wynebu anghydraddoldeb a gwahaniaethu. Mae hefyd yn egluro beth fydd y Mesur yn ei olygu i'r sector cyhoeddus a'r sector preifat.

Tegwch i fenywod	tudalen 29
Tegwch i bobl o leiafrifoedd ethnig	tudalen 30
Tegwch i bobl anabl	tudalen 31
Tegwch i bobl o grefyddau neu gredoau gwahanol	tudalen 32
Tegwch i bobl hŷn	tudalen 33
Tegwch i bobl lesbiaidd, hoyw a deurywiol	tudalen 34
Tegwch i bobl drawsrywiol	tudalen 35
Beth mae tegwch yn ei olygu i'r sector cyhoeddus	tudalen 36
Beth mae tegwch yn ei olygu i'r sector preifat	tudalen 37

Tegwch i fenywod

Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn gwneud bywyd yn decach i fenywod drwy:

- **Gyflwyno adroddiadau ar gyflog y rhywiau.** Bydd hyn yn gymwys i'r sector cyhoeddus yn gyntaf. Bydd y sector preifat yn dilyn yn 2013 os na wneir digon o gynnydd gwirfoddol yn y cyfamser. Bydd yn helpu i wneud ein gweithleoedd yn fwy tryloyw. Bydd y Mesur hefyd yn gwahardd cymalau cyfrinachedd sy'n atal cyflogeion rhag trafod eu cyflog gyda chydweithwyr.
- **Defnyddio system caffael cyhoeddus i wella cydraddoldeb.** Rydym am i wasanaethau cyhoeddus ddiwallu anghenion ein cymdeithas amrywiol a hyrwyddo cydraddoldeb yn y gweithlu. Er enghraifft, mae un o adrannau'r Llywodraeth sy'n gosod ei gwasanaethau recriwtio ar gontract allanol yn mynnu bod pob swydd yn cael ei hysbysebu ar sail ran-amser neu ag oriau gwaith hyblyg oni bai bod rheswm busnes pam nad yw hyn yn bosibl. Bydd hyn yn helpu i sicrhau bod ei gwaith ar gael i bob grŵp o bobl, yn enwedig menywod.
- **Ehangu'r defnydd o weithredu cadarnhaol yn y gweithle.** Gall cyflogwyr ddewis gwneud eu gweithlu yn fwy amrywiol wrth ddewis rhwng dau ymgeisydd swydd sydd yr un mor addas.
- **Ehangu pŵer tribiwnlysoedd cyflogaeth.** Bydd y Mesur yn sicrhau y gall tribiwnlysoedd cyflogaeth wneud argymhellion sydd o fudd i'r gweithlu cyfan ac nid dim ond yr unigolyn a gyflwynodd yr hawliad, sy'n gadael y cwmni yn aml iawn.
- **Gosod Dyletswydd Cydraddoldeb newydd ar gyrff cyhoeddus.** Bydd y Ddyletswydd yn golygu bod angen i gyrff cyhoeddus ystyried anghenion pawb sy'n defnyddio eu gwasanaethau neu'n gweithio iddynt, waeth beth fo'u rhyw. Bydd hyn yn gymwys i fenywod beichiog a mamau newydd yn benodol.
- **Ymestyn yr hawl i ddefnyddio rhestrau byr i fenywod yn unig hyd at 2030.** Bydd hyn yn helpu i gynyddu nifer y menywod yn y Senedd.
- **Diogelu gofalwyr rhag gwahaniaethu.** Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn diogelu menywod (a dynion) sydd, er enghraifft, yn gofalu am blentyn anabl neu berthynas hŷn. Cânt eu diogelu drwy eu cysylltiad â'r unigolyn hwnnw.
- **Diogelu mamau sy'n bwydo ar y fron.** Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn nodi'n glir ei bod yn anghyfreithlon gorfodi mamau sy'n bwydo ar y fron a'u babanod i adael manau fel caffis, orielau cyhoeddus a bwytai.
- **Sicrhau nad yw clybiau aelodau preifat yn gwahaniaethu yn erbyn menywod.** Bydd yn rhaid i fenywod gael eu trin yn gyfartal os ydynt yn perthyn i glybiau â mwy na 25 o aelodau. Felly, er enghraifft, ni ellir atal menywod sy'n aelodau o glybiau golff rhag chwarae ar adegau penodol os gadewir i ddynion chwarae unrhyw bryd.

Tegwch i bobl o leiafrifoedd ethnig

Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn gwneud bywyd yn decach i bobl o leiafrifoedd ethnig drwy:

- **Gyflwyno adroddiadau ar gydraddoldeb.** Mae'r Mesur Cydraddoldeb yn cynnwys pwerau i Weinidogion ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus gyflwyno adroddiadau ar faterion sy'n ymwneud â chydraddoldeb. Rhagwelwn y bydd yn ofynnol i gyrff cyhoeddus â mwy na 150 o gyflogeion gyhoeddi manylion eu cyfraddau cyflogaeth ar gyfer lleiafrifoedd ethnig bob blwyddyn.
- **Defnyddio system caffael cyhoeddus i wella cydraddoldeb.** Rydym am i wasanaethau cyhoeddus ddiwallu anghenion ein cymdeithas amrywiol a hyrwyddo cydraddoldeb yn y gweithlu.
- **Ehangu'r defnydd o weithredu cadarnhaol yn y gweithle.** Gall cyflogwyr ddewis gwneud eu gweithlu yn fwy amrywiol wrth ddewis rhwng dau ymgeisydd swydd sydd yr un mor addas.
- **Ehangu'r defnydd o weithredu cadarnhaol mewn gwleidyddiaeth.** Bydd y Mesur yn galluogi pleidiau gwleidyddol i wneud mwy i sicrhau bod eu rhestrau byr etholiadol yn fwy amrywiol. Er enghraifft, gallai hyn gynnwys cadw nifer penodol o leoedd ar bob rhestr fer etholiadol ar gyfer ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig.
- **Ehangu pŵer tribiwnlysoedd cyflogaeth.** Bydd y Mesur yn sicrhau y gall tribiwnlysoedd cyflogaeth wneud argymhellion sydd o fudd i'r gweithlu cyfan ac nid dim ond yr unigolyn a gyflwynodd yr hawliad, sy'n gadael y cwmni yn aml iawn. Er enghraifft, os bydd dyn du yn dwyn achos gwahaniaethu hiliol gallai'r tribiwnlys argymhell y dylai ei gyflogwr adolygu ei bolisi cyfle cyfartal er mwyn sicrhau bod cyflogeion eraill yn cael budd a bydd y cyflogwr yn llai tebygol o wynebu hawliadau tebyg yn y dyfodol.
- **Gosod Dyletswydd Cydraddoldeb newydd ar gyrff cyhoeddus.** Bydd y Ddyletswydd yn golygu bod angen i gyrff cyhoeddus ystyried anghenion pawb sy'n defnyddio eu gwasanaethau neu'n gweithio iddynt, waeth beth fo'u hil.

Tegwch i bobl anabl

Bydd y Ddyletswydd Cydraddoldeb yn gwneud bywyd yn decach i bobl anabl drwy:

- **Ddiogelu gofalwyr rhag gwahaniaethu.** Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn diogelu pobl sydd, er enghraifft, yn gofalu am blentyn neu berthynas anabl. Cânt eu diogelu drwy eu cysylltiad â'r unigolyn hwnnw.
- **Gosod Dyletswydd Cydraddoldeb newydd ar gyrff cyhoeddus.** Bydd y Ddyletswydd yn golygu bod angen i gyrff cyhoeddus ystyried anghenion pawb sy'n defnyddio eu gwasanaethau neu'n gweithio iddynt, yn enwedig pobl anabl.
- **Defnyddio system caffael cyhoeddus i wella cydraddoldeb.** Rydym am i wasanaethau cyhoeddus ddiwallu anghenion ein cymdeithas amrywiol a hyrwyddo cydraddoldeb yn y gweithlu.
- **Cyflwyno adroddiadau ar gydraddoldeb.** Mae'r Mesur Cydraddoldeb yn cynnwys pwerau i Weinidogion ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus gyflwyno adroddiadau ar faterion sy'n ymwneud â chydraddoldeb. Rhagwelwn y bydd angen i gyrff cyhoeddus â mwy na 150 o gyflogeion gyhoeddi manylion eu cyfraddau cyflogaeth ar gyfer pobl anabl bob blwyddyn.
- **Ei gwneud yn haws i bobl anabl sy'n byw mewn cartrefi ag ardaloedd cyffredin, fel coridorau a grisiau, allu defnyddio'r rhain.** Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn gosod dyletswydd newydd ar landlordiaid a rheolwyr eiddo preswyl i wneud addasiadau i bobl anabl lle y bo'n rhesymol gwneud hynny.
- **Ei gwneud yn haws i bobl anabl ddangos eu bod wedi cael eu trin yn llai ffafriol oherwydd eu hanabledd.** Er enghraifft, os gofynnir i fenyw ag anabledd dysgu adael bwyty am ei bod yn gwneud llanast wrth fwyta, gwahaniaethir yn ei herbyn os oedd yn rhesymol disgwyl i berchennog y bwyty wybod ei bod yn anabl.
- **Ehangu'r defnydd o weithredu cadarnhaol mewn gwleidyddiaeth.** Bydd y Mesur yn galluogi pleidiau gwleidyddol i wneud mwy i sicrhau bod eu rhestrau byr etholiadol yn fwy amrywiol. Er enghraifft, gallai hyn gynnwys cadw nifer penodol o leoedd ar bob rhestr fer etholiadol ar gyfer ymgeiswyr anabl.
- **Ehangu pwerau tribiwnlysoedd cyflogaeth.** Bydd y Mesur yn sicrhau y gall tribiwnlysoedd cyflogaeth wneud argymhellion sydd o fudd i'r gweithlu cyfan ac nid dim ond yr unigolyn a gyflwynodd yr hawliad, sy'n gadael y cwmni yn aml iawn.

Tegwch i bobl o grefyddau neu gredoau gwahanol

Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn gwneud bywyd yn decach i bobl o grefyddau neu gredoau gwahanol drwy:

- **Osod Dyletswydd Cydraddoldeb newydd ar gyrff cyhoeddus.** Bydd y Ddyletswydd yn golygu bod angen i gyrff cyhoeddus ystyried anghenion pawb sy'n defnyddio eu gwasanaethau neu'n gweithio iddynt, waeth beth fo'u crefydd neu gred. Er enghraifft gallai cyngor lleol chwilio am ddarparwr 'pryd ar glud' sy'n darparu bwyd diwylliannol amrywiol, gan gynnwys prydau bwyd Halal a Cosher.
- **Defnyddio system caffael cyhoeddus i wella cydraddoldeb.** Rydym am i wasanaethau cyhoeddus ddiwallu anghenion ein cymdeithas amrywiol a hyrwyddo cydraddoldeb yn y gweithlu.
- **Gosod Dyletswydd Cydraddoldeb newydd ar gyrff cyhoeddus.** Bydd y Ddyletswydd yn golygu bod angen i gyrff cyhoeddus ystyried anghenion pawb sy'n defnyddio eu gwasanaethau neu'n gweithio iddynt, waeth beth fo'u crefydd neu gred.
- **Ehangu pŵer tribiwnlysoedd cyflogaeth.** Bydd y Mesur yn sicrhau y gall tribiwnlysoedd cyflogaeth wneud argymhellion sydd o fudd i'r gweithlu cyfan ac nid dim ond yr unigolyn a gyflwynodd yr hawliad, sy'n gadael y cwmni yn aml iawn. Er enghraifft os bydd cyflogwr wedi gwahaniaethu yn erbyn cyflogai sy'n Gristion, gallai'r tribiwnlys argymhell y dylai'r cyflogwr gael hyfforddiant ar wahanol grefyddau a chredoau, a chynnig hwnnw i'w staff, er mwyn helpu i atal hawliadau tebyg yn y dyfodol.
- **Sicrhau nad yw clybiau aelodau preifat yn gwahaniaethu yn erbyn pobl o wahanol grefyddau neu gredoau.** Er enghraifft, ni ellir gwrthod gadael i Iddew sy'n aelod o glwb gwŷr bonheddig, neu sy'n westai yno, fynd i'r bar am ei fod yn Iddew.
- **Ehangu'r defnydd o weithredu cadarnhaol yn y gweithle.** Gall cyflogwyr ddewis gwneud eu gweithlu yn fwy amrywiol wrth ddewis rhwng dau ymgeisydd swydd sydd yr un mor addas.
- **Ehangu'r defnydd o weithredu cadarnhaol mewn gwleidyddiaeth.** Bydd y Mesur yn galluogi pleidiau gwleidyddol i wneud mwy i annog amrywiaeth ar eu rhestrau byr etholiadol. Er enghraifft, gallant benderfynu cadw nifer penodol o leoedd ar bob rhestr fer etholiadol ar gyfer ymgeiswyr o wahanol grefyddau neu gredoau.

Tegwch i bobl hŷn

Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn gwneud bywyd yn decach i bobl hŷn drwy:

- **Wahardd gwahaniaethu ar sail oedran y tu allan i'r gweithle.** Mae eisoes yn anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn pobl hŷn yn y gwaith a bydd y Mesur Cydraddoldeb yn gwneud hyn yn gymwys y tu allan i'r gwaith. Nid oes a wnelo hyn ag atal pobl hŷn rhag cael tocynnau bws am ddim, ond yn hytrach mae a wnelo â mynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail oedran na ellir ei gyfiawnhau lle y caiff effaith negyddol.
- **Gosod Dyletswydd Cydraddoldeb newydd ar gyrff cyhoeddus.** Bydd y Ddyletswydd yn golygu bod angen i gyrff cyhoeddus ystyried anghenion pawb sy'n defnyddio eu gwasanaethau neu'n gweithio iddynt, waeth beth fo'u hoedran. Er enghraifft, mae cyngor lleol yn rhoi meinciau ychwanegol mewn parciau lleol fel y gall pobl hŷn fwynhau'r parc hefyd.
- **Diogelu gofaluwr rhag gwahaniaethu.** Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn diogelu pobl sydd, er enghraifft, yn gofalu am berthynas hŷn. Cânt eu diogelu drwy eu cysylltiad â'r unigolyn hwnnw.
- **Defnyddio system caffael cyhoeddus i wella cydraddoldeb.** Rydym am i wasanaethau cyhoeddus ddiwallu anghenion ein cymdeithas amrywiol a hyrwyddo cydraddoldeb yn y gweithlu.
- **Ehangu pwerau tribiwnlysoedd cyflogaeth.** Bydd y Mesur yn sicrhau y gall tribiwnlysoedd cyflogaeth wneud argymhellion sydd o fudd i'r gweithlu cyfan ac nid dim ond yr unigolyn a gyflwynodd yr hawliad, sy'n gadael y cwmni yn aml iawn. Er enghraifft, os bydd unigolyn hŷn yn dwyn achos gwahaniaethu ar sail oedran, gallai'r tribiwnlys argymhell y dylai'r cyflogwr adolygu ei bolisi cyfle cyfartal er mwyn sicrhau bod cyflogeion eraill yn cael budd ac na fydd y cyflogwr yn wynebu hawliadau tebyg yn y dyfodol.
- **Sicrhau nad yw clybiau aelodau preifat yn gwahaniaethu yn erbyn pobl hŷn.** Er enghraifft, ni ellir gwrthod rhoi mynediad i ddyn yn ei 60au sy'n mynd i glwb nos fel gwestai gyda ffrind iau dim ond oherwydd yr ystyrir ei fod yn rhy hen.

Tegwch i bobl lesbiaidd, hoyw a deurywiol

Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn gwneud bywyd yn decach i bobl lesbiaidd, hoyw a deurywiol drwy:

- **Osod Dyletswydd Cydraddoldeb newydd ar gyrff cyhoeddus.** Bydd y Ddyletswydd yn golygu bod angen i gyrff cyhoeddus ystyried anghenion pawb sy'n defnyddio eu gwasanaethau neu'n gweithio iddynt. Er enghraifft, byddai'n rhaid i gartref gofal preswyl ystyried anghenion cyplau o'r un rhyw.
- **Defnyddio system caffael cyhoeddus i wella cydraddoldeb.** Rydym am i wasanaethau cyhoeddus ddiwallu anghenion ein cymdeithas amrywiol a hyrwyddo cydraddoldeb yn y gweithlu.
- **Ehangu'r defnydd o weithredu cadarnhaol yn y gweithle.** Gall cyflogwyr ddewis gwneud eu gweithlu yn fwy amrywiol wrth ddewis rhwng dau ymgeisydd swydd sydd yr un mor addas.
- **Ehangu'r defnydd o weithredu cadarnhaol mewn gwleidyddiaeth.** Bydd y Mesur yn galluogi pleidiau gwleidyddol i wneud mwy i sicrhau bod eu rhestrau byr etholiadol yn fwy amrywiol. Er enghraifft, gallai hyn gynnwys trefnu cynlluniau mentora i ymgeiswyr lesbiaidd, hoyw a deurywiol.
- **Ehangu pwerau tribiwnlysoedd cyflogaeth.** Bydd y Mesur yn sicrhau y gall tribiwnlysoedd cyflogaeth wneud argymhellion sydd o fudd i'r gweithlu cyfan ac nid dim ond yr unigolyn a gyflwynodd yr hawliad, sy'n gadael y cwmni yn aml iawn. Er enghraifft, os caiff menyw lesbiaidd ei bwlio yn y gwaith oherwydd ei thueddfryd rhywiol, gallai'r tribiwnlys argymhell y dylai ei chyflogwr ddarparu rhywfaint o hyfforddiant ymwybyddiaeth i helpu i atal hawliadau tebyg yn y dyfodol.
- **Sicrhau nad yw clybiau aelodau preifat yn gwahaniaethu yn erbyn pobl ar sail eu tueddfryd rhywiol.** Er enghraifft, ni allai clwb gweithwyr wrthod rhoi diod i ddyn am ei fod yn hoyw.

Tegwch i bobl drawsrywiol

Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn gwneud bywyd yn decach i bobl drawsrywiol drwy:

- **Osod Dyletswydd Cydraddoldeb newydd ar gyrff cyhoeddus.** Bydd y Ddyletswydd Cydraddoldeb newydd yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau cyhoeddus wella cyfle cyfartal i bobl drawsrywiol. Er enghraifft, mae awdurdod lleol yn sylwi nad oes unrhyw grwpiau cymorth i bobl sy'n newid rhyw yn eu hardal, ac mae'n penderfynu ariannu elusen i helpu i gyrraedd y gymuned drawsrywiol.
- **Diwygio'r diffiniad o 'newid rhyw' er mwyn** ei gwneud yn glir nad oes rhaid i unigolyn fod o dan oruchwyliaeth feddygol i gael ei ddiogelu rhag gwahaniaethu.
- **Diogelu pobl sy'n wynebu gwahaniaethu am eu bod yn gysylltiedig â phobl drawsrywiol,** er enghraifft, eu partner.
- **Sicrhau nad yw clybiau aelodau preifat yn gwahaniaethu yn erbyn pobl drawsrywiol.** Er enghraifft, ni ellir gwrthod gadael i fenyw sy'n aelod o glwb golff, neu sy'n westai yno, fynd i'r bar neu ei hatal rhag chwarae pan fo eraill yn cael gwneud am ei bod wedi newid rhyw.

Beth mae tegwch yn ei olygu i'r sector cyhoeddus


Bydd y Mesur Cydraddoldeb newydd yn arwain at rai newidiadau pwysig yn y ffordd mae'r sector cyhoeddus yn gweithredu fel cyflogwr ac wrth ddarparu gwasanaethau. Bydd y Mesur yn:

- **Cyflwyno dyletswydd newydd ar awdurdodau cyhoeddus i ystyried lleihau anghydraddoldebau economaidd-gymdeithasol.** Bydd y ddyletswydd newydd yn gymwys i Weinidogion y Llywodraeth, adrannau a chyrff cyhoeddus allweddol fel awdurdodau lleol a chyrff y GIG. Bydd y ddyletswydd yn effeithio ar y ffordd mae cyrff cyhoeddus yn gwneud penderfyniadau strategol am wario a darparu gwasanaethau.
- **Cyflwyno adroddiadau ar gydraddoldeb.** Mae'r Mesur Cydraddoldeb yn cynnwys pwerau i Weinidogion ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus gyflwyno adroddiadau ar faterion sy'n ymwneud â chydraddoldeb. Rhagwelwn y bydd disgwyl i gyrff cyhoeddus â mwy na 150 o gyflogeion gyhoeddi manylion am eu cyfraddau cyflogaeth ar gyfer lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl bob blwyddyn, ynghyd â'r bwch cyflog rhwng y rhywiau.
- **Ei gwneud yn glir y gall cyrff cyhoeddus ddefnyddio'r system gaffael i hyrwyddo cydraddoldeb.** Er enghraifft, mewn contract i reoli ei phroses recriwtio, mae adran, er mwyn sicrhau bod ei gwaith ar gael i bob grŵp o bobl, yn ei gwneud yn ofynnol i bob swydd gael ei hysbysebu naill ai ar sail ran-amser neu ag oriau gwaith hyblyg oni bai bod rheswm busnes pam nad yw hynny'n bosibl.
- **Gwahardd gwahaniaethu ar sail oedran.** Mae eisoes yn anghyfreithlon trin pobl mewn ffordd wahaniaethol yn y gwaith oherwydd eu hoedran. Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn ei gwneud yn anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn rhywun sy'n 18 oed neu drosodd wrth ddarparu gwasanaethau neu gyflawni swyddogaethau cyhoeddus. Er enghraifft, gallai hyn olygu bod Ymddiriedolaeth Gofal Sylfaenol yn sicrhau y caiff unigolyn hŷn yr un gofal a sylw ar gyfer cyflwr meddygol ag unigolyn llawer iau â'r un cyflwr.
- **Gosod Dyletswydd Cydraddoldeb newydd ar gyrff cyhoeddus.** Bydd y Ddyletswydd yn golygu bod angen i gyrff cyhoeddus ystyried anghenion pawb sy'n defnyddio eu gwasanaethau neu'n gweithio iddynt. Bydd yn haws i'r sector cyhoeddus ddeall y Ddyletswydd newydd a chydymffurfio â hi.
- **Ehangu'r defnydd o weithredu cadarnhaol yn y gweithle** fel y gall cyrff cyhoeddus fynd i'r afael â thangynrychiolaeth wrth recriwtio staff er enghraifft. Bydd hyn yn helpu i greu gweithlu mwy amrywiol yn y sector cyhoeddus.
- **Ehangu'r defnydd o weithredu cadarnhaol wrth ddarparu gwasanaethau** fel y gall cyrff cyhoeddus gymryd mesurau gweithredu cadarnhaol er mwyn diwallu anghenion penodol grwpiau dan anfantais.

Beth mae tegwch yn ei olygu i'r sector preifat

Bydd y Mesur Cydraddoldeb newydd yn arwain at rai newidiadau pwysig i fusnesau ac yn cynnig rhai cyfleoedd newydd. Bydd y Mesur yn:

- **Cyflwyno adroddiadau ar gyflog y rhywiau.** Bydd y Mesur yn cynnwys y pŵer i'w gwneud yn ofynnol i gyflwyno adroddiadau ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ymhlith cyflogwyr â 250 neu fwy o gyflogaion. Bydd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn datblygu cyfres o fetrigau ar gyfer adroddiadau ar gyflog y rhywiau mewn ymgynghoriad â busnesau, undebau ac eraill dros yr haf. Bydd y Comisiwn yn monitro hynt y broses o gyflwyno adroddiadau o fewn y sector preifat bob blwyddyn. Os na wneir digon o gynnydd dros y pedair blynedd nesaf, mae'r Llywodraeth yn bwriadu defnyddio'r pŵer i'w gwneud yn ofynnol i gyflwyno adroddiadau ar gyflog y rhywiau o 2013.
- **Defnyddio system caffael cyhoeddus i wella cydraddoldeb.** Rydym am i wasanaethau cyhoeddus ddiwallu anghenion ein cymdeithas amrywiol a hyrwyddo cydraddoldeb. Gallai ymdrin â chydraddoldeb mewn ffordd gyffredin ym maes caffael cyhoeddus leihau'r baich ar fusnesau sy'n gwneud cais am gontractau'r sector cyhoeddus. Gallai hyn ei gwneud yn haws i fusnesau bach a chanolig gystadlu.
- **Ehangu'r defnydd o weithredu cadarnhaol yn y gweithle** fel y gall cyrff cyhoeddus fynd i'r afael â thangynrychiolaeth wrth recriwtio staff er enghraifft. Bydd hyn yn helpu i greu gweithlu mwy amrywiol yn y sector cyhoeddus. Bydd y defnydd o weithredu cadarnhaol yn parhau i fod yn wirfoddol ond disgwylw'n i fusnesau weld manteision gwneud hynny fwyfwy er mwyn gwneud eu gweithlu yn fwy amrywiol, a'u helpu i dyfu.
- **Gwahardd gwahaniaethu ar sail oedran.** Mae eisoes yn anghyfreithlon trin pobl mewn ffordd wahaniaethol yn y gwaith oherwydd eu hoedran. Bydd y Mesur Cydraddoldeb yn ei gwneud yn anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn rhywun sy'n 18 oed neu drosodd wrth ddarparu gwasanaethau. Er enghraifft, ni ddylai cwmni ffonau symudol dybio na all unigolyn hŷn ddeall contract ffôn symudol ac felly ei gwneud yn ofynnol i unigolyn iau fod yn bresennol wrth ei lofnodi.
- **Symleiddio'r gyfraith, drwy gywasgu naw darn pwysig o ddeddfwriaeth yn un Ddeddf,** gan ei gwneud yn haws i'w deall a chydymffurfio â hi. Mae hyn yn arbennig o bwysig ar adeg pan fo adnoddau yn brin. Bydd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn llunio canllawiau i helpu busnesau ac eraill i ddeall yr hyn mae'r Mesur Cydraddoldeb yn ei olygu yn ymarferol.



Government Equalities Office
9th Floor
Eland House
Bressenden Place
London SW1E 5DU

Ffôn: 020 7944 0601
E-bost: enquiries@geo.gsi.gov.uk
www.equalities.gov.uk

© Hawlfraint y Goron 2009

JN295326