

Gwahaniaethu ar sail rhyw ac aflonyddwch rhywiol yn y gwaith

Mae yn erbyn y gyfraith i rywun eich trin yn annheg oherwydd eich **rhyw**. Gelwir hyn yn gwahaniaethu ar sail rhyw. Mae'r gyfraith yn erbyn gwahaniaethu ar sail rhyw yn y gwaith yn gymwys i ddynion a menywod.

Mae pob gweithiwr cael ei amddiffyn gan y gyfraith yn erbyn gwahaniaethu ar sail rhyw yn cynnwys:

- pobl sy'n **ceisio am swydd**
- **prentisiaid** a phobl ar **brofiad gwaith**
- pobl **hunangyflogedig** sydd â contract i ddarparu gwasanaeth
- **gweithwyr contract ac asiantaethau**
- **gweithwyr rhan amser**.

Gall gwahaniaethu ar sail rhyw fod yn anuniongyrchol, aflonyddwch neu erledigaeth.

Gwahaniaethu uniongyrchol yw pan fod eich cyflogwr yn eich trin yn llai ffafriol na rywun arall sy'n gweithio iddynt oherwydd eich rhyw. Enghraifft o hyn fyddai peidio â'ch dyrchafu oherwydd eich bod yn fenyw. Enghraifft arall fyddai peidio â chynnig swydd ysgrifennydd i ddyn oherwydd bod eich cyflogwr yn credu na fyddai dyn yn gallu gwneud y math hwn o waith. Nid yw'n bosibl i gyflogwr gyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol ar sail rhyw.

Gwahaniaethu anuniongyrchol yw pan fod gan eich cyflogwr reol, polisi neu arfer, er nad yw wedi ei anelu atoch chi yn bersonol, yn eich rhoi dan anfantis oherwydd eich rhyw. Enghraifft o hyn fyddai gofyniad i weithio llawn amser. Mae'n bosib ei fod yn anoddach i fenyw i weithio llawn amser oherwydd maen nhw'n fwy tebygol na dynion i ofalu am y plant.

Gellir cyfiawnhau gwahaniaethu anuniongyrchol os oes modd dangos bod yna angen busnes anochel. Mae gwahaniaethu anuniongyrchol bron bob tro yn gysylltiedig â menywod yn hytrach na dynion.

Pryd allai gwahaniaethu ar sail rhyw ddigwydd

Mae rhai o'r sefyllfaoedd cyffredin yn y gwaith pan allech brofi gwahaniaethu ar sail rhyw yn cynnwys:

- pan ydych yn ymgeisio am ddyrchafiad
- mynediad annheg i gyfleoedd hyfforddi a datblygu, neu fanteision eraill
- penderfyniadau ynglŷn â phwy i'w diswyddo
- peidio â'ch gadael i weithio oriau hyblyg er mwyn gofalu am blentyn neu berthynas.

Gwahaniaethu os oes gennych gyfrifoldebau gofalu

Os cewch eich trin yn waeth na gweithwyr eraill oherwydd eich bod yn ofalwr, gallai

hyn fod yn wahaniaethu uniongyrchol ar sail rhyw. Os yw eich cyflogwr yn gosod rheolau sy'n eich gosod dan anfantais oherwydd eich cyfrifoldebau gofalu, gallai hyn fod yn wahaniaethu anuniongyrchol. Mae gwahaniaethu anuniongyrchol yn cynnwys peidio â'ch caniatáu i ddechrau gwaith yn hwyrach fel eich bod yn gallu mynd â'ch plant i'r ysgol neu'r feithrinfa, neu beidio â'ch caniatáu i ddychwelyd i'r gwaith ar sail rhan amser ar ôl eich cyfnod mamolaeth. Hefyd gellir gwahaniaethu yn anuniongyrchol yn eich erbyn os ydych yn gofalu am hen berson neu berson anabl ac nid ydych yn cael gwneud newidiadau i'ch diwrnod gwaith i'w hedrych ar eu hôl.

Aflonyddwch rhywiol yn y gwaith

Mae'r gyfraith yn eich amddiffyn yn erbyn aflonyddwch rhywiol yn y gwaith. Mae hyn yn cynnwys os ydych yn fenyw, dyn, neu rywun sy'n cael, yn bwriadu cael neu wedi cael triniaeth i **aillbennu eich rhyw**. Mae hyn yn golygu newid o un rhyw i'r llall.

Gallai aflonyddwch rhywiol gynnwys:

- sylwadau rhywiol digroeso
- cyffwrdd dianghenraid neu gyswllt corfforol digroeso
- cilwenu at gorff rhywun
- arddangos deunydd annymunol megis poster
- anfon e-byst annymunol. Mae hyn yn cynnwys cydweithwyr yn lawrlwytho e-byst pornograffig, hyd yn oed os na chânt eu hanfon atoch chi.

Mae'r gyfraith yn eich amddiffyn os yw cyflogwr, cydweithwyr a thrydydd parti, er enghraifft, cwsmeriaid yn aflonyddu arnoch. Gallai aflonyddwch rhywiol fod yn rhywbeth sydd wedi digwydd unwaith neu gall fod yn gyfres o ddigwyddiadau. Gallai fod yn aflonyddwch rhywiol os yw ymddygiad eraill yn achosi amgylchedd bygythiol, anghyfeillgar, diraddiol, bychanol neu sarhaus.

Gallai aflonyddwch rhywiol fod yn fwriadol neu'n gas ond nid oes rhaid iddo fod fel hyn. Gallai rhywun aflonyddu arnoch yn anfwriadol neu heb yn wybod iddynt. Nid yw hyn yn golygu ei fod yn anghywir neu ni ddylech gwyno amdano.

Beth allaf wneud ynglŷn â gwahaniaethu ar sail rhyw neu aflonyddwch rhywiol?

Os ydych yn profi gwahaniaethu ar sail rhyw neu aflonyddwch rhywiol yn y gwaith, cymrwch gamau cyn gynted â phosib. Os aflonyddir arnoch yn rhywiol, **dywedwch wrth y person i stopio**. Dylech ond wneud hyn os ydych yn teimlo ei fod yn ddiogel. Mae'n bosib y byddai'n gynorthwyol i chi gael cydweithiwr neu gynrychiolydd o'ch undeb llafur yn bresennol pan ydych yn gwneud hyn.

- **dywedwch wrth eich rheolwr** yr hyn sy'n digwydd. Ysgrifennwch i lawr yr hyn a ddywedwyd a chadwch gopi ohono. Mae'r gyfraith yn gorchymyn eich cyflogwr i'ch amddiffyn rhag gwahaniaethu ar sail rhyw ac aflonyddwch rhywiol. Os mai eich rheolwr sy'n gwahaniaethu yn eich erbyn, dywedwch wrth rywun uwch o fewn y sefydliad

- **siaradwch â'ch adran personél** neu **undeb llafur**. Efallai y gallant eich helpu i stopio'r gwahaniaethu neu aflonyddwch
- **mynnwch gyngor**. Efallai y bydd Canolfan Cyngor ar Bopeth yn gallu eich helpu neu eich cyfeirio at arbenigwr. Mae manylion ynglŷn â sut i ddod o hyd i'ch Canolfan Cyngor ar Bopeth agosaf ar waelod y daflen ffeithiau hon
- **casglwch dystiolaeth**. Cadwch ddyddiadur neu gofnod o amser, dyddiad a lleoliad unrhyw ddigwyddiadau, yr hyn a ddywedwyd neu'r hyn a wnaed, pwy oedd yno, os oedd yna unrhyw dystion a thystiolaeth o unrhyw ddigwyddiadau tebyg yn erbyn cydweithwyr eraill. Cofnodwch enwau a swyddi'r bobl hynny y credwch chi sy'n cael eu trin yn fwy ffafriol na chi, neu fanylion am y rheol neu bolisi sy'n eich rhoi dan anfantaes.

Codi achwyniad

Os nad ydych yn gallu datrys eich problem yn anffurfiol, efallai y bydd angen i chi ysgrifennu cwyn ffurfiol i'ch cyflogwr gan ddefnyddio **gweithdrefn gwyno**. Os nad oes gan eich gweithle weithdrefn gwyno, gallwch ddefnyddio gweithdrefn gwyno ACAS – gweler Cymorth ychwanegol.

Er bod y gyfraith yn gallu eich amddiffyn, dylech fod yn ymwybodol o'r ffaith fod yna risg y bydd codi achwyniad ffurfiol yn gwneud eich bywyd yn y gwaith hyd yn oed yn fwy anghyfforddus.

Nid oes yn rhaid eich bod wedi gweithio i'ch cyflogwr am gyfnod penodol o amser cyn eich bod yn gallu hawlio achos o wahaniaethu ar sail rhyw neu aflonyddwch rhywiol. Os ydych wedi cael eich diswyddo, mae'n bosib y gallwch hefyd hawlio achos o ddiswyddiad annheg. Bydd angen i chi **brofi eich achos** ac felly mae'n bwysig eich bod yn casglu tystiolaeth. Gallwch ofyn i'ch cyflogwr ddarparu gwybodaeth trwy holiadur i helpu'ch achos. Os hoffech ddwyn achos o ddiswyddiad annheg gerbron tribiwnlys cyflogaeth, mae yna derfynau amser caeth ar gyfer hyn.

Mynd at dribiwnlys cyflogaeth

Os nad ydych wedi gallu datrys eich problem trwy ddefnyddio'r weithdrefn gwyno, mae'n bosib y byddwch am ddwyn achos o wahaniaethu ar sail rhyw, aflonyddwch rhywiol neu ddiswyddiad annheg gerbron **tribiwnlys cyflogaeth**.

Mae yna **derfynau amser** llym ar gyfer dwyn achos gerbron tribiwnlys cyflogaeth. Fel arfer bydd gennych dri mis namyn diwrnod o bryd gwahaniaethwyd yn eich erbyn neu aflonyddwyd arnoch, neu bryd cawsoch eich diswyddo. Mae'r terfyn amser hwn yn gymwys hyd yn oed os ydych yn codi achwyniad neu'n apelio yn erbyn penderfyniad.

Nid oes gwahaniaeth pa mor hir yr ydych wedi gweithio i'ch cyflogwr cyn eich bod yn hawlio achos o wahaniaethu ar sail rhyw neu aflonyddwch rhywiol. Os ydych wedi cael eich diswyddo, mae'n bosib y byddwch am hawlio achos o ddiswyddiad annheg. Bydd angen i chi **brofi eich achos** ac felly mae'n bwysig eich bod yn casglu tystiolaeth. Gallwch ofyn i'ch cyflogwr i ddarparu gwybodaeth trwy weithdrefn **holiadur**. Gall hyn gefnogi eich cais. Mae yna derfynau amser llym a bydd angen cyngor arnoch i wneud hyn.

Nid oes terfyn ar faint o **iawndal** y gallwch ei gael gan dribiwnlys cyflogaeth mewn achos o wahaniaethu ar sail rhyw.

Camau cyfreithiol eraill y gallwch eu cymryd yn erbyn aflonyddwch rhywiol

Os aflonyddir arnoch yn rhywiol, mae yna gamau cyfreithiol y gallwch eu cymryd heblaw am fynd at dribiwnlys cyflogaeth. Mynnwch gyngor ar hyn.

Beth sy'n digwydd os cewch eich erlid am gwyno?

Nid oes hawl gan eich cyflogwr i'ch erlid am gwyno am wahaniaethu ar sail rhyw neu aflonyddwch rhywiol yn y gwaith. Os yw unrhyw un yn y gwaith yn eich erlid am gwyno, neu'n helpu cydweithiwr i'ch erlid, gallwch ddwyn achos o **erledigaeth anghyfreithiol** gerbron tribiwnlys cyflogaeth. Os ydych am wneud hyn, mynnwch gyngor yn gynnar.

Mathau eraill o wahaniaethu

Mae hefyd gennych yr hawl i beidio cael eich trin yn annheg yn y gwaith neu gael eich diswyddo oherwydd, er enghraifft, eich bod yn:

- feichiog neu ar gyfnod mamolaeth
- cael, yn bwriadu cael neu wedi cael triniaeth i ailbennu eich rhyw (newid i ryw arall)
- briod neu mewn partneriaeth sifil.

Os hoffech fwy o wybodaeth am y mathau hyn o wahaniaethu, gweler tudalennau Adviceguide **Gwahaniaethu yn y gwaith oherwydd beichiogrwydd a chyfnod mamolaeth a Cymryd camau yn erbyn gwahaniaethu ar sail rhyw.**

Cymorth ychwanegol

Y Ganolfan Cyngor ar Bopeth

Mae'r Canolfannau Cyngor ar Bopeth yn rhoi cyngor cyfrinachol, diduedd ac annibynnol yn rhad ac am ddim i'ch helpu chi i ddatrys eich problemau. I ddod o hyd i'ch CAB agosaf, gan gynnwys y rheiny sy'n rhoi cyngor drwy e-bost, cliciwch ar [CAB agosaf](#), neu edrychwch yn eich llyfr ffôn dan y llythyren C.

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Gall y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) roi cyngor ar wahaniaethu ar sail rhyw a darparu manylion cyfreithwyr profiadol o fewn y maes hwn o'r gyfraith. Cewch hyd i fwy o wybodaeth ar ei wefan: www.equalityhumanrights.com

ACAS

Mae gan wefan ACAS lawer o wybodaeth ddefnyddiol am faterion cyflogaeth, gan gynnwys gwahaniaethu. Mae hefyd yn gweithredu llinell gymorth ar: 0845 747 4747 (ffôn testun 0845 606 1600).

www.adviceguide.org.uk

Gwybodaeth arall ar Adviceguide a allai eich helpu

- Cymryd camau yn erbyn gwahaniaethu ar sail rhyw
- Hawliau rhieni yn y gwaith
- Beth allaf wneud os yw fy nghyflogwr yn fy nhrin yn annheg oherwydd fy rhywioldeb
- Diswyddiad
- Datrys anghydfodau yn y gwaith

Caiff y dudalen ffeithiau hon ei chynhyrchu gan [Gyngor ar Bopeth](#), enw gweithredol Cymdeithas Genedlaethol y Canolfannau Cyngor ar Bopeth. Ei ddiben yw darparu gwybodaeth gyffredinol yn unig ac nid yw'n ddatganiad llawn o'r gyfraith.

Mae'r wybodaeth yn berthnasol i Loegr, Cymru a'r Alban yn unig.

Diweddarwyd y daflen ffeithiau hon ar 8 Rhagfyr 2010, a chaiff ei adolygu'n rheolaidd. Os ydych wedi cael y daflen ffeithiau hon am gyfnod, cysylltwch â'ch Canolfan Cyngor ar Bopeth er mwyn gwirio os yw'r wybodaeth sydd arni yn dal i fod yn gywir. Neu rhowch glic ar ein gwefan - www.adviceguide.org.uk – lle gallwch lawrlwytho copi diweddaraf.