

## Beth alla i ei wneud os yw fy nghyflogwr yn fy nhrin yn annheg oherwydd fy hil?

### All cyflogwr fy nhrin yn annheg oherwydd fy hil?

Mae'n anghyfreithlon i rywun yr ydych yn gweithio iddynt eich trin yn llai ffafriol na gweithwyr eraill oherwydd:

- eich hil
- eich lliw
- eich cenedligrwydd
- y wlad y daethoch ohoni yn wreiddiol
- eich tarddiad ethnig.

Mae'n anghyfreithlon hefyd i'ch trin yn llai ffafriol oherwydd hil, lliw, cenedligrwydd, gwlad wreiddiol a tharddiad ethnig rhywun arall. Er enghraifft, ddylech chi ddim gael eich trin yn llai ffafriol oherwydd bod eich partner yn groenddu neu'n Iddewig.

Mae 'tarddiad ethnig' yn cynnwys Iddewon, sipsiwn Romani, aelodau o'r gymuned deithiol Wyddelig a phobol Sikh. Nid yw'n angenrheidiol i chi mewn gwirionedd berthyn i un o'r grwpiau hyn cyn i wahaniaethu ddigwydd. Mae'n dal i gyfri fel gwahaniaethu os yw rhywun yn gwahaniaethu yn eich erbyn oherwydd eu bod yn credu eich bod yn perthyn i grŵp ethnig arbennig.

Os ydych chi'n Fwslim, nid yw hyn yn cyfri fel grŵp ethnig. Sut bynnag, mae yna weithredu y gallwch ei gymryd os ydych yn cael eich trin yn annheg yn y gwaith oherwydd eich ffydd neu gred crefyddol - gweler diwedd y daflen ffeithiau am fwy o fanylion.

Gall gwahaniaethu fod naill ai'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol. Enghraifft o **wahaniaethu uniongyrchol** fyddai gwrthod eich cyflogi, dim cynnig dyrchafiad i chi neu'ch diswyddo oherwydd eich bod yn ddu eich croen.

Mae **gwahaniaethu anuniongyrchol** yn golygu fod gan rhywun yr ydych yn gweithio iddynt reolau, polisïau neu arferion, sydd, er nid yn ymwneud yn uniongyrchol â chi, yn eich gosod chi, neu fe fydden nhw'n eich gosod chi o dan anfantais oherwydd eich hil. Enghraifft o hyn fyddai rhywun yn hysbysebu swydd y gallwch ymgeisio amdani os oes gennych gymwysterau DU yn unig. Gellir cyfiawnhau gwahaniaethu anuniongyrchol os gellir dangos ei fod yn angen busnes na ellir ei osgoi.

Gall gwahaniaethu yn y gwaith ar sail hil gynnwys:

- gwrthod cyfleoedd i chi yn y gwaith ar gyfer datblygiad, dyrchafiad, neu fuddion eraill
- eich diswyddo
- aflonyddwch
- gwrthod rhoi geirda i chi, neu roi geirda annheg pan fyddwch chi'n gadael eich swydd

- eich trin yn wahanol, er enghraifft, dim cynnig hyfforddiant i chi a gynigir i staff arall sydd ar yr un raddfa â chi.

## Aflonyddwch hiliol

Mae'n anghyfreithlon i rywun aflonyddu neu'ch bwllian chi yn y gwaith oherwydd eich hil. Gall y person sy'n eich aflonyddu neu'ch bwllian fod yn gyflogwr neu'n gydweithiwr. Mae rhywun yn eich aflonyddu os ydyw eu hymddygiad tuag atoch yn ymosodol, brawychus, diraddiol, gwaradwyddus neu mewn unrhyw ffordd yn drallodus. Mae aflonyddu yn erbyn y gyfraith os yw'n fwriadol ai peidio. Er enghraifft, gall rhywun eich poeni neu alw enwau arnoch heb feddwl bod yn ofnadwy. Os ydych yn ei gael yn ofidus, yna mae'n anghyfreithlon.

## Beth alla i ei wneud os ydw i'n cael fy nhrin yn annheg neu gael fy aflonyddu yn y gwaith?

Os ydych chi'n cael eich trin yn annheg neu'n cael eich aflonyddu yn y gwaith, mae angen i chi weithredu cyn gynted ag sy'n bosibl:

- **mynnwch gyngor.** Gall Cyngor ar Bopeth roi cymorth i chi neu'ch cyfeirio at arbenigwr. Mae manylion ynglŷn â sut i ddod o hyd i'ch swyddfa Cyngor ar Bopeth agosaf ar ddiwedd y daflen ffeithiau hon.
- Os ydych chi'n cael eich aflonyddu, **gofynnwch i'r person am stopio.** Gwnewch hyn os ydych yn meddwl ei fod yn ddiogel yn unig. Fe all fod yn gymorth i gael cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur gyda chi wrth wneud hyn.
- **Dywedwch wrth eich rheolwr** eich bod yn cael eich aflonyddu neu wahaniaethu yn eich erbyn. Gwnewch hyn yn ysgrifenedig gan gadw copi.
- **Dywedwch wrth eich cyflogwr** eich bod yn cael eich aflonyddu neu wahaniaethu yn eich erbyn. Gwnewch hyn yn ysgrifenedig gan gadw copi. Mae angen i'ch cyflogwr yn ôl y gyfraith geisio atal aflonyddwch. Os mai'r rheolwr yw'r person sy'n eich aflonyddu, dywedwch wrth rywun sy'n uwch i fyny yn y sefydliad.
- **Siaradwch â'ch adran personél** neu **undeb llafur.** Efallai y gallan nhw eich helpu i atal y driniaeth annheg neu fwllian.
- **Casglwch dystiolaeth.** Gallai hyn gynnwys cadw dyddiadur neu gofnod o'r amser, y dyddiad a lleoliad unrhyw ddigwyddiadau, beth gafodd ei ddweud neu wneud, os oes unrhyw dystion a thystiolaeth o ddigwyddiadau tebyg yn erbyn cydweithwyr eraill. Cofnodwch enwau a swyddi'r rheiny sy'n cael eu trin yn fwy ffafriol na chi, yn eich barn chi, neu fanylion y rheol neu bolisi sy'n eich rhoi chi dan anfantis a pham
- Mae'r gyfraith yn caniatáu i chi ofyn i'ch cyflogwr i ddarparu gwybodaeth trwy weithdrefn **holiadur.** Gall hyn eich helpu i gael gwybodaeth i gefnogi'ch achos. Mynnwch gyngor yn gynnar gan fod yna derfynau amser caeth i'r weithdrefn hon.

## Cyflwyno cwyn ffurfiol

Os nad yw'r driniaeth annheg neu aflonyddwch yn stopio, efallai y bydd angen i chi gyflwyno cwyn ffurfiol. Gelwir hyn yn **godi achwyniad** a rhaid iddo fod yn ysgrifenedig. Dylai pob gweithle yn ôl y gyfraith i gael gweithdrefn achwyniad. Gall

eich undeb llafur neu ymgynghorydd eich helpu. Gall y gyfraith eich amddiffyn yn erbyn erledigaeth. Sut bynnag, rhaid i chi fod yn ymwybodol y gallai codi achwyniad neu gyflwyno cwyn beryglu'ch swydd a gwneud eich bywyd yn y gwaith yn waeth. Os ydych chi'n credu y byddai codi achwyniad yn eich rhoi mewn perygl o drais neu aflonyddwch pellach, mynnwch gyngor.

## Mynd â'ch achos at dribiwnlys cyflogaeth

Os nad ydych wedi llwyddo i ddatrys eich problem trwy godi achwyniad, efallai y bydd yn rhaid i chi wneud cais i **dribiwnlys cyflogaeth**. Gall tribiwnlys cyflogaeth ddatrys anghydfodau rhwng cyflogwyr a gweithwyr ynglŷn â hawliau cyflogaeth, gan gynnwys gwahaniaethu yn y gwaith. Bydd angen i chi brofi'ch achos - dyna pam mae angen i chi gasglu'r wybodaeth a'r dystiolaeth a awgrymwyd eisoes.

Yn gyntaf bydd ACAS (Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu) yn gweld a yw'n bosibl i chi a'ch cyflogwr i gytuno i ddatrys yr achos. Os na, fe aiff i wrandawriad tribiwnlys. Panel o ryw dri ydyw'r tribiwnlys fydd yn ystyried yr holl ddadleuon, yn dod i benderfyniad fyddai'n **rhwymo'n gyfreithiol** ac yn cynnig **gwelliannau**. Er enghraifft **iawndal**.

Os ydych yn ystyried gwneud cais i dribiwnlys cyflogaeth, mynnwch gyngor yn syth. Mae yna derfynau amser caeth i gyflwyno achos o wahaniaethu gerbron tribiwnlys cyflogaeth, felly peidiwch ag oedi.

## Gweithredu cyfreithiol arall y gallwch ei gymryd yn erbyn aflonyddwch ar sail hil

Os ydych chi'n cael eich aflonyddu'n hiliol, efallai bod yna weithredu cyfreithiol y gallwch ei gymryd ar wahân i fynd at dribiwnlys cyflogaeth. Bydd angen cyngor arnoch ynglŷn â hyn.

## Beth fydd yn digwydd os caf fy erlid am gwyno ynglŷn â gwahaniaethu yn y gwaith?

Os ydych chi'n cwyno am wahaniaethu neu aflonyddwch yn y gwaith oherwydd eich hil neu gefndir ethnig, mae gennych rywfaint o amddiffyniad yn ôl y gyfraith. Er enghraifft, ni all eich cyflogwr eich erlid oherwydd eich bod:

- wedi annog cyd-weithiwr i gwyno am driniaeth annheg neu fwlian
- wedi rhoi tystiolaeth yn achos cydweithiwr
- wedi cwyno am driniaeth annheg neu aflonyddwch yn eich erbyn.

Gallai enghreifftiau o erledigaeth gynnwys:

- cael eich labelu fel un yn achosi trwbl
- cael eich gwrthod ar gyfer dyrchafiad neu gyfleoedd hyfforddiant
- cael eich anwybyddu gan eich cydweithwyr.

www.adviceguide.org.uk

Os yw'ch cyflogwr yn eich erlid oherwydd eich bod wedi ymwneud â chwyn am driniaeth annheg neu fwlian yn y gweithle, fe allwch hawlio **erledigaeth anghyfreithlon i dribiwnlys cyflogaeth**. Fe ddylech godi **achwyniad ysgrifenedig** gyda'ch cyflogwr cyn gwneud hyn. Os ydych chi'n ystyried gwneud cais i dribiwnlys cyflogaeth, siaradwch ag ymgynghorydd profiadol yn syth.

## Mathau eraill o wahaniaethu

Yn ogystal â gwahaniaethu ar sail hil, fe allech gael eich trin yn annheg am resymau eraill, megis bod yn fenyw neu'n anabl. Er enghraifft, rydych chi'n fenyw groenddu ac yn feichiog. Efallai bod gennych hawl am wahaniaethau ar sail rhyw yn ogystal â gwahaniaethu ar sail hil. Os ydych chi'n credu eich bod wedi'ch trin yn annheg oherwydd eich bod yn groenddu ac oherwydd eich bod yn fenyw, gwnewch yn siŵr eich bod yn cyfeirio at y ddau achos wrth gyflwyno'ch cwyn.

## 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.

Mae **ACAS** yn gweithredu llinell gymorth sy'n cynnig gwybodaeth a chngor ynglŷn ag achosion cyflogaeth: 0845 747 4747 (ffôn destun 0845 606 1600).

Ydy hynny'n wahaniaethu?

Gwefan a gynhyrchir gan Advicenow ydyw Ydy hynny'n wahaniaethu? Mae ar y wefan hon wybodaeth ynglŷn â sut i ymgodymu â gwahaniaethu yn y gweithle. Mae hefyd yn cynnwys tudalen problemau ac astudiaethau achos am wahaniaethu. Ewch i [www.isthatdiscrimination.org.uk](http://www.isthatdiscrimination.org.uk).

## Gwybodaeth arall ar Adviceguide a allai eich helpu

- Gweithredu ynglŷn â gwahaniaethu ar sail hil
- Gweithredu ynglŷn â gwahaniaethu ar sail rhyw
- Beth fedra i ei wneud os yw fy nghyflogwr yn fy nhrin yn annheg oherwydd fy nghrefydd neu gred.
- Gwahaniaethau ar sail anabled

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 27 Awst 2010, a chaiff ei adolygu bob mis. 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](http://www.adviceguide.org.uk) - lle gallwch lawr lwytho copi diweddaraf.