Beth fedra i wneud os yw fy nghyflogwr yn fy nhrin yn annheg oherwydd fy nghrefydd neu gred?

Mae'r gyfraith yn eich amddiffyn os yw rhywun yn y gwaith yn eich trin yn waeth na gweithwyr eraill oherwydd eich crefydd neu gred. Os cewch eich trin yn waeth na gweithwyr eraill oherwydd eich crefydd neu gred, gelwir hyn yn **gwahaniaethu.**

Beth yw gwahaniaethu yn y gwaith

Gall gwahaniaethu yn y gwaith fod naill ai'n **uniongyrchol** neu'n **anuniongyrchol**. Mae gwahaniaethu uniongyrchol yn golygu, er enghraifft, fod cyflogwr yn gwrthod eich cyflogi, neu yn eich diswyddo oherwydd eich crefydd. Mae hefyd yn wahaniaethu uniongyrchol os yw cyflogwr yn gwrthod eich cyflogi neu'n eich diswyddo oherwydd crefydd rhywun sy'n gysylltiedig â chi, megis eich partner neu eich mab.

Mae gwahaniaethu anuniongyrchol yn golygu fod gan rywun yr ydych yn gweithio iddynt reolau, polisïau neu arferion, sydd, er nid yn ymwneud yn uniongyrchol â chi, yn eich gosod o dan anfantais oherwydd eich crefydd neu gred. Enghraifft o hyn fyddai rheol sy'n gofyn i bawb wisgo mewn ffordd arbennig sy'n golygu na allwch chi wisgo dilledyn sy'n rhan o'ch ffydd yn eich barn chi. Weithiau, caniateir y math hwn o wahaniaethu, os oes rheswm cyfiawn drosto. Er enghraifft, efallai na fydd yn erbyn y gyfraith os yw'ch cyflogwyr am i chi wisgo mewn ffordd arbennig am resymau iechyd a diogelwch, hyd yn oed os yw hynny yn erbyn eich crefydd

Gall gwahaniaethu yn y gwaith ar sail eich crefydd neu gred gynnwys:

- hysbysebu am ymgeiswyr swydd o un grefydd yn unig
- gofyn i chi wisgo mewn ffordd arbennig, er enghraifft, gofyn i bob menyw wisgo sgert fer. Fyddai hyn ddim yn dderbyniol i fenywod o sawl crefydd wahanol.
- gwneud i chi weithio ar adegau sydd yn erbyn eich crefydd
- erledigaeth- gweler isod
- bwlian yn y gwaith oherwydd eich crefydd. Cyfeirir at hyn hefyd fel **aflonyddu** - gweler isod.

Beth a olygir wrth grefydd neu gred

Rydych chi wedi eich amddiffyn, o dan y gyfraith, rhag gwahaniaethu oherwydd eich crefydd neu gred os ydych:

- yn perthyn i grefydd wedi'i threfnu fel Cristnogaeth, Iddewiaeth neu Islam
- â chred ddwys sy'n effeithio ar eich ffordd o fyw neu eich barn ar y byd, fel dyneiddiaeth
- yn addoli ar y cyd

Hawlfraint © 2002-2010 Cyngor ar Bopeth. Cedwir pob hawl
Rhif elusen gofrestredig: 279057 Rhif y cwmni: 1436945 Lloegr

- yn perthyn i grefydd neu sect lai, fel Seientoleg neu Rastaffariaeth
- heb unrhyw grefydd, er enghraifft, os ydych yn anffyddiwr.

Nid yw'r gyfraith yn erbyn gwahaniaethu oherwydd crefydd neu gred yn cynnwys cred hollol wleidyddol, fel cefnogi plaid wleidyddol benodol.

Rydych hefyd wedi eich amddiffyn os yw rhywun yn gwahaniaethu yn eich erbyn am eu bod yn **credu** eich bod yn perthyn i grefydd benodol, pan nad ydych chi. Er enghraifft, mae'n anghyfreithlon i rywun wahaniaethu yn eich erbyn am wisgo penwisg am eu bod yn credu eich bod yn Fwslim, hyd yn oed os nad ydych yn Fwslim mewn gwirionedd.

Bwlian neu aflonyddu yn y gwaith oherwydd eich crefydd neu gred

Mae'n anghyfreithlon i rywun eich aflonyddu yn y gwaith oherwydd eich crefydd neu gred. Efallai mai eich cyflogwr neu gydweithiwr sy'n eich aflonyddu. Mae rhywun yn eich aflonyddu os ydych yn teimlo bod eu hymddygiad tuag atoch yn sarhaus, yn eich dychryn, yn eich diraddio, yn eich bychanu neu'n creu pryder i chi mewn unrhyw ffordd. Gall fod yn fwriadol neu'n anfwriadol.

Mae hefyd yn anghyfreithlon i rywun eich aflonyddu yn y gwaith oherwydd eich crefydd neu gred, hyd yn oed os ydyn nhw'n anghywir. Er enghraifft, ymosodir arnoch yn y gwaith gan rywun sy'n tybio'n anghywir eich bod yn Fwslim, oherwydd y ffordd yr ydych chi'n edrych. Ni fydd yn rhaid i chi ddweud beth yn union yw eich crefydd er mwyn gwneud rhywbeth ynghylch hyn.

Erledigaeth yn y gwaith oherwydd eich crefydd neu gred

Mae erledigaeth yn digwydd pan fyddwch yn cael eich trin yn waeth na rhywun arall yn y gwaith am eich bod chi wedi cwyno neu gymryd camau cyfreithiol ynghylch gwahaniaethu ar sail crefydd. Mae hefyd yn erledigaeth os ydych yn cael eich trin yn annheg am eich bod wedi cefnogi rhywun arall sy'n cymryd camau, er enghraifft, os ydych yn dyst yn achos gwahaniaethu rhywun arall.

Gall enghreifftiau o erledigaeth yn y gwaith gynnwys:

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

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.

Hawlfraint © 2002-2010 Cyngor ar Bopeth. Cedwir pob hawl
Rhif elusen gofrestredig: 279057 Rhif y cwmni: 1436945 Lloegr

Beth fedra i wneud ynglŷn â gwahaniaethu neu aflonyddu yn y gwaith?

Os ydych chi'n profi gwahaniaethu yn y gwaith, gwnewch rywbeth cyn gynted ag sy'n bosibl:

- **dywedwch wrth y person sy'n gwahaniaethu yn eich erbyn neu sy'n eich aflonyddu am stopio.** Gwnewch hyn os ydych yn teimlo ei fod yn ddiogel i wneud. Efallai y byddai o gymorth i chi gael cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur gyda chi wrth wneud hyn.
- **dywedwch wrth eich rheolwr** fod rhywun yn gwahaniaethu yn eich erbyn neu'n eich aflonyddu oherwydd eich crefydd neu gred**.** Gwnewch hyn yn ysgrifenedig gan gadw copi. Mae angen i'ch cyflogwr yn ôl y gyfraith geisio atal hyn.. Os mai'r rheolwr yw'r person sy'n gyfrifol, 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 gwahaniaethu neu aflonyddu.
- **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.
- **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 anfantais 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.

Cymryd camau pellach

Codi achwyniad

Os ydych chi wedi ceisio atal y gwahaniaethu neu aflonyddu ac wedi methu, fe allwch chi godi **achwyniad ysgrifenedig.** Mae galw ar bob gweithle yn ôl y gyfraith i gael gweithdrefn achwyniad. Gall eich undeb llafur neu ymgynghorydd eich helpu. Er y gall y gyfraith helpu i'ch amddiffyn yn erbyn erledigaeth, ystyriwch yn ofalus ynglŷn â chodi achwyniad neu gwyno gan y gallai hyn beryglu eich swydd neu wneud eich bywyd yn y gwaith hyd yn oed yn waeth.

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.** Dylech fod wedi codi achwyniad gyda'ch cyflogwr cyn gwneud hyn**.**

Hawlfraint © 2002-2010 Cyngor ar Bopeth. Cedwir pob hawl
Rhif elusen gofrestredig: 279057 Rhif y cwmni: 1436945 Lloegr

Mae tribiwnlys cyflogaeth yn datrys anghydfodau rhwng cyflogwyr a gweithwyr ynglŷn â hawliau cyflogaeth, yn cynnwys gwahaniaethu yn y gwaith. Fe fydd angen i chi brofi'ch achos - dyna pam mae angen i chi gasglu'r wybodaeth a awgrymwyd eisoes.

Os ydych chi'n ystyried gwneud cais i dribiwnlys cyflogaeth, mynnwch gyngor yn syth. Fel arfer rhaid i chi wneud cais o fewn tri mis o'r dyddiad pan ddigwyddodd y gwahaniaethu neu'r aflonyddu.

Mynd i'r llys
Os ydych chi'n profi aflonyddwch oherwydd eich crefydd neu gred, efallai fod yna gamau cyfreithiol y gellir eu cymryd ar wahân i fynd at dribiwnlys cyflogaeth. Fe fydd angen cyngor arnoch ynglŷn â hyn.

Mathau eraill o wahaniaethu

Yn ogystal â gwahaniaethu ar sail eich crefydd, fe allech gael eich trin yn annheg am resymau eraill, er enghraifft, oherwydd eich hil, tarddiad ethnig, cenedligrwydd, oherwydd eich bod yn fenyw neu'n anabl.

Os ydych chi'n credu eich bod wedi'ch trin yn annheg am fwy nag un rheswm, gwnewch yn siŵr eich bod yn cyfeirio at bob achos os ydych yn cwyno.

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.

ACAS
Mae ACAS wedi cynhyrchu "Arweiniad ar Grefydd neu Gred yn y Gweithle" ("A guide on Religion or Belief and the Workplace"). Gweler www.acas.org.uk/publications, neu ffoniwch linell archebu cyhoeddiadau ACAS: 0870 242 9090.

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

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
Os ydych chi wedi'ch trin yn annheg yn y gwaith oherwydd eich crefydd neu gred, fe allai'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol eich helpu. Ffoniwch eu llinell gymorth ar 0845 604 6610 (Lloegr), 0845 604 8810 (Cymru) neu 0845 604 5510 (Yr Alban). Eu gwefan yw: www.equalityhumanrights.com

Hawlfraint © 2002-2010 Cyngor ar Bopeth. Cedwir pob hawl
Rhif elusen gofrestredig: 279057 Rhif y cwmni: 1436945 Lloegr

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.

Caiff y dudalen ffeithiau hon ei chynhyrchu gan Gyngor ar Bopeth <http://www.citizensadvice.org.uk>, 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 5 Medi 2011, 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.

Hawlfraint © 2002-2010 Cyngor ar Bopeth. Cedwir pob hawl
Rhif elusen gofrestredig: 279057 Rhif y cwmni: 1436945 Lloegr