

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

### Amdano'r daflen ffeithiau hon

Mae'r daflen ffeithiau hon yn trafod cyflogwyr yn trin gweithwyr yn annheg oherwydd eu rhywioldeb. Mae hefyd yn erbyn y gyfraith i bobl ddarparu nwyddau neu wasanaethau i'ch trin yn annheg oherwydd eich rhywioldeb. Yn Lloegr a Chymru, cewch hyd i wybodaeth ar y daflen ffeithiau A fedraf gael fy nhrin yn annheg oherwydd fy rhywioldeb?

### A all cyflogwr fy nhrin yn annheg oherwydd fy rhywioldeb?

Mae yn erbyn y gyfraith i rywun eich trin yn llai ffafriol na gweithwyr eraill oherwydd eich rhywioldeb, hynny yw, oherwydd eich bod yn lesbiad, hoyw neu'n ddeurywiol. Yn ôl y gyfraith, mae hyn yn gwahaniaethu uniongyrchol. Enghraifft o wahaniaethu uniongyrchol fyddai gwrthod eich cyflogi neu eich diswyddo oherwydd eich bod yn lesbiad. Mae hefyd yn gwahaniaethu uniongyrchol i wrthod eich cyflogi neu eich diswyddo oherwydd eich bod yn gysylltiedig â rhywun arall sy'n berson lesbiad, hoyw neu ddeurywiol, er enghraifft, os oes gennych fab sy'n hoyw.

Mae hefyd yn erbyn y gyfraith i gyflogwr gael rheolau, polisïau neu arferion, er nad ydynt wedi'u hanelu atoch chi yn bersonol, sy'n eich rhoi dan anfantais oherwydd eich tueddfryd rhywiol. Yn ôl y gyfraith, gwahaniaethu anuniongyrchol yw hyn. Enghraifft o hyn fyddai rheol sydd ddim yn rhoi breintiau i aelodau teulu partneriaid unrhyw. Gellir cyfiawnhau gwahaniaethu anuniongyrchol os yw'n rhan anochel o'r busnes.

Gallai gwahaniaethu yn y gwaith oherwydd eich rhywioldeb gynnwys:

- atal cyfleoedd yn y gwaith am ddatblygiad, dyrchafiad neu fuddion eraill megis cynlluniau pensiwn ac yswiriant a theithio rhad
- gwrthod rhoi buddion i bartneriaid sifil pan bod parau priod yn eu derbyn
- eich diswyddo oherwydd eich bod yn lesbiad, hoyw neu ddeurywiol neu eich bod yn gysylltiedig â rhywun sy'n un o'r rhain
- dioddef o aflonyddwch yn y gwaith oherwydd eich bod yn lesbiad, hoyw neu ddeurywiol
- gwrthod rhoi geirada i chi, neu roi geirada annheg i chi pan ydych yn gadael eich swydd
- eich trin yn wahanol, er enghraifft, pan fod eich cyflogwr yn disgwyl gweithwyr i ddod â'u partneriaid i ddiwyddiadau ond nad oes croeso i bartneriaid unrhyw.

## Aflonyddwch yn y gwaith oherwydd eich rhywioldeb

Mae yn erbyn y gyfraith i rywun aflonyddu arnoch yn y gwaith oherwydd eich bod yn lesbiad, hoyw neu ddeurywiol. Mae'n bosib mai'r person sy'n aflonyddu arnoch yw eich cyflogwr neu gydweithiwr. Mae rhywun yn aflonyddu arnoch os yw ymddygiad rhywun tuag atoch yn ymosodol, brawychus, diraddiol, gwaradwyddus neu mewn unrhyw ffordd yn drallodus. Mae'n bosib ei fod yn bwlio bwriadol, ond gallai hefyd fod yn anfwriadol. Er enghraifft, gallai gynnwys llysenwi, profocio, galw enwau neu ymddygiad arall nad yw'n faleisus mewn ffordd fwriadol, ond sydd yn eich cynhyrfu. Mae hefyd yn erbyn y gyfraith i aflonyddu arnoch fel hyn, hyd yn oed os nad ydynt yn ymwybodol o'ch rhywioldeb neu os nad ydych yn lesbiad, hoyw neu ddeurywiol. Er enghraifft, gallwch gymryd camau os gelwir enwau gwrth-hoyw arnoch, hyd yn oed os nad ydych yn hoyw.

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

Os cewch eich trin yn annheg neu'ch bwlio yn y gwaith, cymrwch gamau cyn gynted â phosibl. Sut bynnag, mae'n bosib nad ydych am i'ch cydweithwyr wybod eich rhywioldeb. Os yw hyn yn wir amdanoch chi, siaradwch â'ch rheolwr personél neu Adnoddau Dynol er mwyn sicrhau bod y broses yn cael ei gadw'n gyfrinachol. Ceisiwch ddod o hyd i bwy fydd yn cael mynediad i'r wybodaeth cyn eich bod yn codi achwyniad.

- os aflonyddir arnoch, **dywedwch wrth y person i stopio**. Dylech wneud hyn dim ond os ydych yn teimlo'n ddiogel. Mae'n bosib y byddai'n gynorthwyol cael cydweithiwr neu gynrychiolydd o'ch undeb llafur yn bresennol pan wnewch hyn
- **dywedwch wrth eich rheolwr** os aflonyddir arnoch neu gwahaniaethir yn eich erbyn oherwydd eich rhywioldeb. Gwnewch gofnod ohono a chadwch gopi. Yn ôl y gyfraith, mae galw ar eich cyflogwr i geisio atal bwlio. Os mai eich cyflogwr sy'n eich bwlio, dywedwch wrth rywun uwch
- **siaradwch â'ch adran personél** neu **undeb llafur**. Efallai y byddant yn gallu atal y driniaeth annheg neu fwlio
- **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.

## Codi achwyniad

Os nad yw'r holl bethau hyn yn llwyddo, gallwch **godi achwyniad ysgrifenedig**. Dylai pob gweithle yn ôl y gyfraith 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.

## 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 ysgrifenedig gyda'ch cyflogwr cyn gwneud hyn.

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 ddatleuon, 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. Fel arfer, mae'n rhaid i chi wneud cais o fewn tri mis o ddyddiad yr achos o wahaniaethu neu aflonyddwch.

Os aflonyddir arnoch oherwydd eich rhywioldeb, efallai bod yna gamau cyfreithiol y gallwch eu cymryd 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 tueddfryd rhywiol, 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 fwlio
- wedi rhoi tystiolaeth yn achos cydweithiwr
- wedi cwyno am driniaeth annheg neu aflonyddwch yn eich erbyn.

[www.adviceguide.org.uk](http://www.adviceguide.org.uk)

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.

Os yw'ch cyflogwr yn eich erlid oherwydd eich bod wedi ymwneud â chwyn am driniaeth annheg neu fwlio 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 rhywioldeb, fe allech gael eich trin yn annheg am resymau eraill, megis bod yn fenyw neu oherwydd eich hil, tarddiad ethnig neu genedligrwydd.

Er enghraifft, rydych chi'n fenyw groenddu ac rydych yn cael eich diswyddo oherwydd eich bod yn lesbiad. Efallai bod gennych hawl am wahaniaethau ar sail hil yn ogystal â gwahaniaethu ar sail rhywioldeb.

Os ydych chi'n credu eich bod wedi'ch trin yn annheg oherwydd eich bod yn groenddu ac oherwydd eich bod yn lesbiad, 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.

### Stonewall

Mae Stonewall yn sefydliad sy'n ymgyrchu a lobio dros faterion sy'n gysylltiedig â lesbiaid, dynion hoyw a phobl ddeurywiol. Dyma ei wefannau: [www.stonewall.org.uk](http://www.stonewall.org.uk) yn Lloegr, [www.stonewallcymru.org.uk](http://www.stonewallcymru.org.uk) yng Nghymru a [www.stonewallscotland.org.uk](http://www.stonewallscotland.org.uk) yn Yr Alban. Mae'n rhedeg llinell gymorth rad ac am ddim ar 08000 50 20 20.

[www.adviceguide.org.uk](http://www.adviceguide.org.uk)

## **Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC)**

Cewch hyd i wybodaeth am yr holl fathau o faterion sy'n ymwneud â gwahaniaethu a hawliau dynol ar wefan yr EHRC sef [www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com)

Mae'r EHRC hefyd yn rhedeg llinell gymorth sy'n rhoi gwybodaeth a chyngor ar faterion gwahaniaethu, er na allant ddelio ag achosion unigolion. Yn **Lloegr**, ffoniwch: 0845 604 6610, yng **Nghymru**, ffoniwch 0845 604 8810 ac yn **Yr Alban**, ffoniwch 0845 604 5510. Os ydych yn defnyddio Iaith Arwyddion Prydain neu os oes gennych anabledd dysgu, gall EHRC drefnu galwad fideo.

Mae **ACAS** wedi cynhyrchu canllaw Tueddfryd Rhywiol a'r Gweithle. Ewch at: [www.acas.org.uk/publications](http://www.acas.org.uk/publications) neu ffoniwch linell archebu cyhoeddiadau ACAS ar 0870 242 9090. Maen nhw hefyd yn gweithredu llinell gymorth sy'n darparu gwybodaeth a chyngor ynglyn â materion cyflogaeth: 0845 747 4747 (ffôn testun 0845 606 1600).

## **Is that discrimination?**

Gwefan a gynhyrchir gan Advicenow yw Is that discrimination? sy'n cynnwys gwybodaeth ynglŷn â sut i ymgodymu â gwahaniaethu yn y gweithle. Mae hefyd yn cynnwys tudalen problemau ac astudiaethau achos am wahaniaethu. Ewch at [www.isthatdiscrimination.org.uk](http://www.isthatdiscrimination.org.uk).

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 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 lawrlwytho copi diweddaraf.