9. Cyfle Cyfartal a Llywodraethwyr Ysgol

Mae'r bennod hon yn amlinellu sut mae deddfwriaeth gydraddoldeb yn gymwys i ysgolion, yn eu swyddogaeth fel cyflogwyr ac yn y ffordd y maent yn darparu addysg i'r disgyblion sydd yn eu gofal.

Cefndir

1. Mae'r gyfraith yn gwahardd gwahaniaethu ar sail rhyw (gan gynnwys ailbennu rhywedd), hil, anabledd, crefydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol ac oed gan ysgolion yn eu swyddogaeth fel cyflogwyr, ac mae hefyd yn ei gwneud yn ofynnol iddynt beidio â gwahaniaethu wrth ddarparu addysg ar yr holl seiliau hyn ar wahân i oed ac ailbennu rhywedd. Mae'r bennod hon yn egluro rhai gwahaniaethau yn y ffordd yr ymdrinnir â gwahanol fathau o wahaniaethu, ac mae'n darparu dolenni i ganllawiau pellach.

2. Canllaw i'r gyfraith yw'r canllawiau hyn ac nid canllaw cynhwysfawr i arferion da ar gyfer llywodraethwyr. Dylai cyrff llywodraethu sicrhau bod ysgolion yn cydymffurfio â phob agwedd ar gyfraith wahaniaethu, ond y ffordd orau o wneud hyn yw sicrhau bod egwyddorion tegwch a chydraddoldeb yn cael eu cymhwyso ym mhopeth a wna'r ysgol. Mae dolenni i ganllawiau penodol ar agweddau o arferion da wedi'u cynnwys lle'n briodol, ac mae ffynonellau canllawiau manylach ar y gyfraith wedi'u cynnwys hefyd.

3. Mae llawer o ddeddfiadau cydraddoldeb wedi'u gwneud yn y blynyddoedd diwethaf. Mae'r rhain yn cynnwys gwahardd gwahaniaethu ar sail oed mewn perthynas â chyflogaeth (Hydref 2006) a gwahardd gwahaniaethu ar sail crefydd neu gred neu gyfeiriadedd rhywiol mewn perthynas â disgyblion mewn ysgolion (Ebrill 2007). Mae dyletswyddau penodol ar ysgolion i hyrwyddo cydraddoldeb mewn perthynas ag anabledd hefyd wedi dod i rym ar gyfer ysgolion uwchradd (Rhagfyr 2006) ac ar gyfer ysgolion cynradd (Rhagfyr 2007). Mae dyletswydd benodol debyg hefyd wedi dod i rym mewn perthynas â rhyw (Ebrill 2007). Mae canllawiau manwl eisoes ar gael i ysgolion.

Gwaharddiadau Cyffredinol

4. Ni chaiff corff llywodraethu ysgol wahaniaethu yn erbyn:

- ymgeiswyr am swyddi;
- aelodau presennol o'r staff;
- plentyn sy'n ceisio cael ei dderbyn i'r ysgol;
- disgyblion presennol.

5. Ni chaiff wahaniaethu'n uniongyrchol nac yn anuniongyrchol ar sail:

- hil;
- anabledd;

- rhyw;
- cyfeiriadedd rhywiol;
- crefydd neu gred;
- oed (mewn perthynas â chyflogaeth).

Diffiniadau o Wahaniaethu

6. O dan y gyfraith, mae gwahanol gategorïau o wahaniaethu, gyda gwahaniaethau yn y fframwaith cyfreithiol sy'n gysylltiedig â hwy.

7. Mae "gwahaniaethu uniongyrchol" yn anghyfreithlon ar bob sail a ddiogelir ac eithrio, o dan rai amgylchiadau, oed ac anabledd mewn ysgolion (lle gellir cyfiawnhau hynny). Mae gwahaniaethu uniongyrchol yn digwydd pan mae unigolyn yn cael ei drin yn llai ffafriol nag eraill o dan amgylchiadau tebyg oherwydd nodwedd arbennig fel rhyw, hil neu anabledd. Dim ond pan na ellir ei gyfiawnhau'n wrthrychol y mae gwahaniaethu uniongyrchol ar sail oed yn anghyfreithlon. Gellir cyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol ar sail anabledd yn erbyn disgyblion presennol a darpar ddisgyblion os yw'r rheswm amdano'n berthnasol i amgylchiadau'r achos penodol ac yn sylweddol.

8. Mae "gwahaniaethu anuniongyrchol" yn digwydd pan mae darpariaeth, maen prawf neu ymarfer yn cael eu rhoi ar waith yr un fath i bawb ond yn cael effaith wahanol ar aelodau un grŵp neu fwy a ddiogelir, a bod yr achwynydd yn un ohonynt, a'u bod yn cael eu rhoi dan anfantais yn sgil hynny. Mae gwahaniaethu anuniongyrchol yn anghyfreithlon oni bai y gellir ei gyfiawnhau am resymau nad ydynt yn gysylltiedig â'r nodwedd dan sylw. Gallai enghraifft o hyn fod yn brawf cryfder corfforol, a allai wahaniaethu yn erbyn menywod mewn perthynas â swydd sy'n golygu dysgu, ond gellid ei gyfiawnhau mewn perthynas â swydd nad yw'n swydd ddysgu sy'n golygu codi pethau trwm.

9. "Erledigaeth" yw'r arfer o drin unigolyn yn llai ffafriol oherwydd ei fod wedi cymryd camau penodol mewn perthynas â gwahaniaethu, er enghraifft drwy gyflwyno cwyn neu roi tystiolaeth ar ran gydweithiwr. Mae erledigaeth hefyd yn anghyfreithlon.

10. "Aflonyddu" yw unrhyw ymddygiad digroeso sy'n tarfu ar urddas unigolyn neu sy'n creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu dramgwyddus iddynt , ar sail un o'r nodweddion perthnasol fel rhyw neu hil. Mae aflonyddu hefyd yn anghyfreithlon mewn rhai o'r sefyllfaoedd a gwmpesir gan gyfraith gwahaniaethu.

Gwahaniaethu yn erbyn Ymgeiswyr am Swyddi neu Aelodau presennol o'r Staff

11. Ni chaiff y corff llywodraethu wahaniaethu yn erbyn ymgeisydd am swydd, neu yn erbyn aelod presennol o staff, ar sail rhyw, hil, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred, bod yn briod, bod mewn partneriaeth sifil, anabledd, ailbennu rhywedd neu oed. Fodd bynnag, yn wahanol i feysydd gwahaniaethu eraill, ni fydd gwahaniaethu'n uniongyrchol ar sail oed yn anghyfreithlon os gellir ei gyfiawnhau'n wrthrychol. Mewn perthynas ag anabledd ond nid ag unrhyw faes arall, mae dyletswydd i wneud addasiadau rhesymol er mwyn cael gwared ar yr anfantais sylweddol sy'n cael ei chreu gan yr anabledd.

12. Mae angen i lywodraethwyr sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu anghyfreithlon mewn perthynas â materion fel:

- gweithdrefnau recriwtio a safonau dethol;
- amodau cyflogaeth;
- cyfleoedd am ddyrchafiad;
- trosglwyddo;
- hyfforddiant neu fuddion eraill;
- gweithdrefnau disgyblu a chwyno;
- diswyddo.

Gofynion Galwedigaethol Dilys

13. Mae darpariaethau cyfreithiol penodol sy'n cydnabod y gall fod rhai amgylchiadau prin lle bydd cyflogwyr yn medru amddiffyn eu hunain yn erbyn hawliad o driniaeth lai ffafriol ar sail "gwahaniaethu" benodol. Bydd hyn ar y sail bod nodwedd benodol (fel rhyw neu oed penodol) yn ofyniad galwedigaethol dilys ar gyfer swydd benodol (gweler y meysydd gwahaniaethu unigol am fanylion). Cyfrifoldeb y cyflogwr yw sefydlu amddiffyniad rhag gofynion galwedigaethol dilys. Ar y cyfan bydd ond yn berthnasol mewn perthynas â thriniaeth sy'n gysylltiedig â recriwtio a gwrthod swydd neu hyfforddiant i rywun ac, o dan rai amgylchiadau, diswyddo'r person hwnnw.

14. Dylai ysgolion gofio bod yn rhaid i ofynion galwedigaethol dilys olygu hynny'n union, hynny yw, eu bod yn ddilys. Nid yw ffafriaeth, pa bynnag mor gryf yw'r ffafriaeth, i benodi rhywun o ryw, cyfeiriadedd rhywiol, hil neu oed penodol yn ofyniad galwedigaethol dilys ohono'i hun i rywun o'r rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, hil neu oed penodol hwnnw lenwi'r swydd, ac o dan yr amgylchiadau hynny ni fydd yn ddigonol defnyddio gofyniad galwedigaethol dilys fel amddiffyniad i hawliad o wahaniaethu.

Gwahaniaethu yn erbyn Plentyn sy'n Ceisio Cael ei Dderbyn neu Ddisgybl Presennol

Meysydd lle mae Dyletswyddau Penodol i Hyrwyddo Cydraddoldeb

15. Ar hyn o bryd mae tri maes lle mae'r gyfraith yn mynd y tu hwnt i'r gwaharddiad cyffredinol ar wahaniaethu ac yn rhoi dyletswyddau cyffredinol a phenodol i awdurdodau cyhoeddus sy'n cynnwys ysgolion i hyrwyddo cydraddoldeb. Hil, anabledd a rhyw yw'r meysydd hynny. Disgrifir y dyletswyddau a darpariaethau allweddol eraill yn y paragraffau perthnasol isod.

Gwahaniaethu ar sail Hil

16. O dan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976, ni chaiff y corff llywodraethu wahaniaethu yn erbyn plentyn ar sail hil wrth:

- ei dderbyn i'r ysgol;
- darparu addysg neu ei ddyrannu i fathau penodol o ddosbarthiadau;
- defnyddio safonau ymddygiad, gwisg neu ymddangosiad;
- rhoi arweiniad ar yrfaoedd a phrofiad gwaith i ddisgyblion;
- cyflwyno mynediad i fuddion, cyfleusterau neu wasanaethau eraill.

17. Mae'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) 2000, a ddiwygiodd Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976, yn ei gwneud yn ofynnol i ysgolion ac ALlau a chyrff cyhoeddus eraill i:

- ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail hil;
- hyrwyddo cyfle cyfartal; a
- hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol.

18. Mae'r ddyletswydd statudol yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau addysgol fynd ati'n ddiwyd i fynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail hil, a hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau hiliol da. Mae'r dyletswyddau penodol y mae disgwyl i bob sefydliad addysgol gydymffurfio â hwy fel a ganlyn:

- bod â pholisi ysgrifenedig ar gydraddoldeb hiliol;
- asesu a monitro effaith eu polisïau ar wahanol grwpiau hiliol o ddisgyblion, staff a rhieni, gyda phwyslais ar gyrraedd gwahanol grwpiau hiliol o ddisgyblion;
- sicrhau bod gwybodaeth ar gael am eu polisïau i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol;
- cymryd camau i gyhoeddi canlyniadau'r gwaith monitro'n flynyddol;
- ystyried dyletswyddau cyffredinol y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) ar gyfer cyrff cyhoeddus.

19. Mae gan y corff llywodraethu gyfrifoldeb cyfreithiol i sicrhau bod ysgol yn cyflawni ei dyletswydd statudol, yn benodol ei bod yn llunio polisi cydraddoldeb hiliol sy'n adlewyrchu anghenion poblogaeth ethnig ei disgyblion. Mae hefyd yn ofynnol i'r corff llywodraethu sicrhau bod polisi cydraddoldeb ysgol yn cael ei ddiweddaru a bod ei egwyddorion yn cael eu cynnal yn yr ysgol ac yn cael eu rhannu gyda rhieni a gofalwyr.

20. Dylai polisi ysgol effeithiol fod yn rhan o gynllun datblygu ysgol ac ymdrin â'r prif feysydd sy'n berthnasol i hyrwyddo'r ddyletswydd gyffredinol. Felly, gallai polisi cydraddoldeb hiliol da ymdrin â'r canlynol:

- cyraeddiadau a chynnydd disgyblion;
- dysgu ac addysgu'r cwricwlwm;
- ymddygiad disgyblion;
- disgyblu a gwaharddiadau;
- aflonyddu hiliol a bwlio;
- gwerthoedd yr ysgol.

21. Gellir cyfuno polisi cydraddoldeb hiliol ysgol gyda pholisi arall, fel polisi cyfle cyfartal neu amrywiaeth, ond er mwyn cydymffurfio â'r gyfraith, dylid gallu adnabod y polisi cydraddoldeb hiliol yn glir a dylai fod ar gael yn hawdd. Er enghraifft, gallai corff llywodraethu benderfynu cyflwyno polisi cydraddoldeb hiliol ysgol mewn adran ar wahân, neu gyfres o adrannau, o fewn polisi cydraddoldeb cyffredinol.

22. Mae Estyn yn arolygu ac yn adrodd ar a yw ysgol yn cyflawni dyletswydd gyffredinol y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) a'r dyletswyddau penodol. Bydd Estyn hefyd yn edrych ar achosion o fwlio, bwlio hiliol, gwaharddiadau ac absenoldebau. Dylai llywodraethwyr nodi yn dilyn cyhoeddi Adroddiad Macpherson ar Ymchwiliad Stephen Lawrence, ei bod yn ofynnol iddynt hefyd gofnodi'r holl ddigwyddiadau hiliol sy'n digwydd yn yr ysgol, a rhoi gwybod amdanynt i'w ALl o leiaf unwaith y flwyddyn. Mae'n ofynnol i bob ALl bennu ei weithdrefnau ei hun ar gyfer cofnodi, adrodd ar a chymryd camau dilynol os bydd unrhyw ddigwyddiadau hiliol. Mae gan Ffurflen Hunanwerthuso Estyn swyddogaeth hollbwysig yn y gweithdrefnau arolygu newydd, a gall ysgolion ddefnyddio'r ffurflen i ddangos enghreifftiau o bolisïau cydraddoldeb hiliol effeithiol.

23. Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol (CRE), sydd bellach yn rhan o'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, wedi cynhyrchu Cod Ymarfer statudol a phedwar canllaw anstatudol, gan gynnwys *The Duty to Promote Race Equality: A Guide for Schools*, i gynorthwyo awdurdodau yng Nghymru a Lloegr i gyflawni eu dyletswyddau o dan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) 2000. Disgrifir pob cyhoeddiad yn yr adran canllawiau isod (ac ar wefan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol).

Gwahaniaethu ar sail Anabledd

24. Mae gwahaniaethu ar sail anabledd rywfaint yn wahanol i feysydd eraill deddfwriaeth wahaniaethu, er enghraifft nid yw'n anghyfreithlon gwahaniaethu o blaid pobl anabl, ac mae'n ofynnol i gyflogwyr wneud "addasiadau rhesymol" i ymdrin â phroblemau penodol sy'n wynebu ymgeiswyr a staff anabl.

25. O ran ysgolion, mae Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995, fel y'i diwygiwyd gan Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 2005, yn cyflwyno dyletswydd gyffredinol i ystyried yr angen i hyrwyddo cyfle cyfartal ar gyfer pobl anabl a dileu gwahaniaethu, a dyletswydd benodol i gyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Anabledd.

26. Mae'n ofynnol yn ôl y ddyletswydd gyffredinol i ysgolion, wrth gyflawni eu swyddogaethau:

- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl anabl a phobl eraill;
- dileu gwahaniaethu sy'n anghyfreithlon o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd;
- dileu aflonyddu ar bobl anabl am resymau sy'n gysylltiedig â'u hanabledd;
- hyrwyddo agweddau cadarnhaol tuag at bobl anabl;
- annog pobl anabl i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus;
- cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl anabl, hyd yn oed os yw hyn yn gofyn am driniaeth fwy ffafriol.

27. Mae'r dyletswyddau penodol yn ei gwneud yn ofynnol i ysgolion weithredu Cynllun Cydraddoldeb Anabledd. Mae canllawiau manwl ar hyn ar gael yn *Hyrwyddo Cydraddoldeb Anabledd mewn Ysgolion*, ond, yn gryno, bydd angen i ysgolion:

- amlinellu diben a chyfeiriad y cynllun a phrif flaenoriaethau'r ysgol;
- arddangos cyfranogiad staff, rhieni a disgyblion anabl;
- nodi trefniadau ar gyfer casglu gwybodaeth;
- nodi'r cynlluniau gweithredu a chyhoeddi;
- nodi trefniadau ar gyfer asesu effaith polisïau ysgol, gwerthuso, adrodd ar ac adolygu'r cynllun.

28. Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn nodi'r canlynol:

- o dan Ran 1, mae gan berson anabledd os oes ganddo nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith niweidiol sylweddol a thymor hir ar ei allu i gyflawni gweithgareddau arferol bob dydd (adran 1). Mae'r diffiniad o anabledd yn eang ac yn gallu cynnwys pobl sydd â

namau na fedrir eu gweld, er enghraifft, cyflyrau y gellir lleihau eu heffeithiau'n sylweddol â meddyginiaethau neu driniaeth arall, fel diabetes;

- mae person sydd â diabetes yn cael ei amddiffyn rhag gwahaniaethu hyd yn oed os nad oes ganddo'r anabledd bellach (adran 2);
- o dan Ran 2, ni chaiff cyflogwyr (gan gynnwys ALlau a chyrff llywodraethu) wahaniaethu yn erbyn pobl anabl sy'n ymgeisio am swyddi neu yn erbyn staff anabl presennol;
- ni ellir cyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol. Mae gwahaniaethu uniongyrchol yn golygu trin rhywun yn llai ffafriol na phobl eraill ar sail ei anabledd. Yn gyffredinol, mae hyn yn golygu na fyddai'r person anabl wedi'i drin fel hyn "oni bai" am ei anabledd;
- mae'n anghyfreithlon i gyflogwr drin person yn llai ffafriol nag eraill am reswm sy'n gysylltiedig â'i anabledd (er enghraifft, os oes gan aelod staff presennol ddiabetes a'i fod yn derbyn triniaeth lai ffafriol nag aelodau staff eraill oherwydd bod y cyflogwr yn credu ei fod yn treulio gormod o amser i ffwrdd o'i ddesg yn profi glwcos yn y gwaed) oni bai y gall gyfiawnhau'r driniaeth lai ffafriol am reswm sylweddol (h.y. un nad yw'n ddibwys) a phwysig;
- mae'n rhoi dyletswydd ar gyflogwyr i wneud "addasiadau rhesymol" os yw'r adeiladau neu'r trefniadau cyflogaeth yn rhoi person anabl o dan anfantais sylweddol o'i gymharu â pherson nad yw'n anabl. Gallai enghreifftiau o addasiadau gynnwys:
    - gosod ramp er mwyn i weithiwr cyflogedig ddefnyddio'i gadair olwyn;
    - cynnal cyfarfodydd ar y llawr gwaelod yn hytrach na'r llawr cyntaf; neu
    - cyhoeddi datganiadau i'r staff mewn print bras, Braille neu ar dâp sain i rywun â nam ar y golwg;
- mae penderfynu a yw newid penodol yn "rhesymol" yn dibynnu ar nifer o ffactorau megis cost, ymarferoldeb ac effeithlonrwydd. Ystyrir methu â chyflawni'r ddyletswydd hon hefyd yn wahaniaethu anghyfreithlon, ac ni ellir cyfiawnhau methu â gwneud addasiad rhesymol;
- Mae Rhan 3 yn ei gwneud yn anghyfreithlon i unrhyw ddarparwr gwasanaethau (gan gynnwys ALlau ac ysgolion) wahaniaethu yn erbyn person anabl:
    - drwy wrthod darparu (neu beidio â darparu'n fwriadol) gwasanaeth iddo neu iddi y mae'n ei ddarparu i aelodau'r cyhoedd ;
    - drwy wrthod â chydymffurfio â'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol;
    - yn safon y gwasanaeth y mae'n ei ddarparu neu'r dull y mae'n ei ddarparu;

- yn y telerau ar gyfer darparu'r gwasanaeth;

- mae'r un gwaharddiad a dyletswyddau i wneud addasiad rhesymol yn gymwys mewn perthynas â darparwyr nwyddau a chyfleusterau. Mae gwasanaethau nad ydynt yn rhai addysgol a ddarperir gan ysgolion i'r cyhoedd hefyd yn cael eu rheoli gan y dyletswyddau hyn;
- Mae Rhan 4 yn ei gwneud yn anghyfreithlon i ysgol wahaniaethu yn erbyn disgybl anabl:
    - yn y trefniadau y mae'n eu gwneud ar gyfer penderfynu ai derbyn disgybl i'r ysgol;
    - yn y telerau ar gyfer cynnig derbyn y plentyn i'r ysgol fel disgybl;
    - drwy wrthod neu beidio'n fwriadol â derbyn cais i dderbyn plentyn i'r ysgol fel disgybl;
    - yn yr addysg neu'r gwasanaethau cysylltiedig a ddarperir ar gyfer, neu a gynigir i ddisgyblion yn yr ysgol. [Mae paragraff 4.23 Cod Ymarfer y Comisiwn Hawliau Anabledd ar gyfer ysgolion yn darparu enghreifftiau o wasanaethau o'r fath - mae'n cynnwys y cwricwlwm, gweithgareddau i ategu trefniant ystafell ddosbarth y cwricwlwm; gwaith cartref, mynediad i gyfleusterau'r ysgol a theithiau ysgol]; neu
    - drwy wahardd disgybl anabl o'r ysgol yn barhaol neu dros dro;
- mae ysgol yn gwahaniaethu yn erbyn disgybl (neu ddarpar ddisgybl) os, am reswm sy'n gysylltiedig ag anabledd y disgybl, ei bod yn ei drin yn llai ffafriol nag y mae, neu y byddai'n trin eraill nad yw'r rheswm hwnnw'n berthnasol iddynt, ac nad yw'n gallu cyfiawnhau'r rheswm hwnnw;
- mae'n ofynnol i ysgol wneud addasiadau rhesymol i sicrhau nad yw disgyblion (neu ddarpar ddisgyblion) anabl yn cael eu rhoi o dan anfantais sylweddol o'u cymharu â disgyblion (neu ddarpar ddisgyblion) nad ydynt yn anabl. Mae hyn yn cynnwys gwneud addasiadau rhesymol ar gyfer disgyblion unigol, yn ogystal ag mewn polisïau ysgol gyfan, fel teithiau ysgol. Fodd bynnag, nid yw'r ddyletswydd addasiadau rhesymol o dan Ran 4 yn ymestyn i ddarpariaeth cymhorthion a gwasanaethau ategol, oherwydd y dylid darparu'r rhain drwy'r fframwaith anghenion addysgol arbennig (AAA), a chydag amser drwy'r dyletswyddau cynllunio (gweler isod) drwy osod systemau dolenni, rampiau, rheiliau llaw, dodrefn arbenigol ac ati;
- mae'r ddyletswydd addasiad rhesymol yn ddyletswydd ragflaenorol felly ni ddylai ysgolion ddisgwyl tan i ddisgybl anabl gyrraedd neu gael ei roi dan anfantais cyn gwneud addasiadau rhesymol. Dylid adolygu polisïau, ymarferion a gweithdrefnau i sicrhau nad ydynt yn gwahaniaethu yn erbyn disgyblion anabl;

- mae gan ysgolion ac ALlau ddyletswyddau (a elwir yn ddyletswyddau cynllunio) o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd i gynllunio i gynyddu hygyrchedd ysgolion i ddisgyblion anabl. Mae angen cyflwyno cynlluniau a strategaethau yn raddol dros dair blynedd. Bydd natur a chynnwys cynlluniau ysgolion yn dibynnu ar:
  - eu poblogaeth disgyblion anabl;
  - unrhyw ddarpar ddisgyblion sy'n anabl;
  - maint yr ysgol;
  - yr adnoddau sydd ar gael iddynt; a
  - y llywio strategol a roddir gan yr ALl.

  Bydd y gwaith cynllunio'n cynnwys cynyddu mynediad disgyblion anabl i gwricwlwm yr ysgol, gwella mynediad i amgylchedd ffisegol yr ysgol a gwella darpariaeth gwybodaeth ysgrifenedig i ddisgyblion anabl.
- Yng Nghymru, mae Llywodraeth y Cynulliad yn darparu canllawiau ar gyfer ALlau ac ysgolion ar sut y dylent weithredu'r dyletswyddau cynllunio. Mae ESTYN yn arolygu strategaethau hygyrchedd ALl a chynlluniau hygyrchedd ysgolion. Mae gan Weinidogion Cymru bwerau i gyfeirio ysgolion ac ALlau os credant nad yw ysgol neu ALl wedi cydymffurfio â'r dyletswyddau cynllunio, neu wedi ymddwyn yn afresymol wrth gyflawni'r dyletswyddau. Gallai fod yn ddefnyddiol i ysgolion ymestyn eu gweithdrefnau cwyno i gynnwys eu cynlluniau hygyrchedd. Dylai ysgolion wneud y defnydd gorau o'r arbenigedd sydd ar gael: gall disgyblion anabl, eu rhieni, athrawon arbenigol, mudiadau gwirfoddol lleol ac eraill gynorthwyo i nodi arferion a threfniadau sy'n rhwystro cynnwys disgyblion anabl; mae ALlau hefyd yn darparu cyngor a gwybodaeth ddefnyddiol. Gyda'u cysylltiadau â'r gymuned, mae llywodraethwyr mewn sefyllfa dda i sicrhau cymorth pobl a allai gynorthwyo'r ysgol i lunio a gweithredu ei chynllun;
- darperir canllawiau yn Cynllunio ar gyfer Cynyddu Mynediad i Ysgolion i Ddisgyblion ag Anableddau Cylchlythyr 15/2004 Cynulliad Cenedlaethol Cymru.

29. Gall y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ddarparu gwybodaeth a chyngor i ysgolion a rhieni am honiadau o wahaniaethu honedig. Mae hefyd yn darparu gwasanaeth cymodi annibynnol ar gyfer anghydfodau sy'n deillio o ddyletswyddau ysgolion.

Gwahaniaethu ar sail Rhyw

30. Diwygiodd Rhan 3 Deddf Cydraddoldeb 2006 Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975 i gyflwyno dyletswydd i hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol. Mae'n rhaid i ysgolion ddangos eu bod yn hyrwyddo cydraddoldeb ar gyfer menywod a dynion a'u bod yn dileu aflonyddu a gwahaniaethu ar sail rhyw. Mae'r ddyletswydd hefyd yn ymestyn i roi cynllun cydraddoldeb rhywiol ar waith.

31. Mae'r dyletswyddau yn ei gwneud yn ofynnol i bob ysgol:

- baratoi a chyhoeddi cynllun cydraddoldeb rhywiol, sy'n dangos sut mae'n bwriadu cyflawni ei dyletswyddau cyffredinol a phenodol a nodi ei hamcanion cydraddoldeb rhywiol;
- ystyried yr angen i gynnwys amcanion i fynd i'r afael ag achosion unrhyw fwlch cyflog rhwng y rhywiau wrth lunio ei hamcanion cyffredinol;
- casglu a defnyddio gwybodaeth am sut mae polisïau ac arferion yr ysgol yn effeithio ar gydraddoldeb rhywiol yn y gweithlu ac wrth ddarparu gwasanaethau;
- ymgynghori â rhanddeiliaid ac ystyried gwybodaeth berthnasol er mwyn pennu ei hamcanion cydraddoldeb rhywiol;
- asesu effaith ei pholisïau a'i harferion cyfredol ac arfaethedig ar gydraddoldeb rhywiol;
- gweithredu'r camau gweithredu a nodir yn ei chynllun o fewn tair blynedd;
- adrodd ar y cynllun bob blwyddyn ac adolygu'r cynllun bob tair blynedd o leiaf.

32. Mae angen i gynllun cydraddoldeb rhywiol ddangos sut bydd yr ysgol yn cyflawni ei rhwymedigaethau o dan y dyletswyddau cyffredinol a phenodol. Mae angen iddo gynnwys amcanion cydraddoldeb rhywiol yr ysgol, gan gynnwys unrhyw amcanion cyflog, a dangos y camau gweithredu y mae wedi'u cymryd, neu'n bwriadu eu cymryd, i:

- gasglu a defnyddio gwybodaeth sy'n berthnasol i hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol a dileu gwahaniaethu;
- ymgynghori â rhanddeiliaid wrth baratoi ei chynllun (gan gynnwys pennu'r amcanion);
- asesu effaith neu effaith debygol polisïau ac arferion cyfredol ac arfaethedig ar gydraddoldeb rhywiol;
- gweithredu'r camau gweithredu a nodir yn y cynllun.

33. Mae canllawiau ar gyfer ysgolion ar sut mae datblygu cynllun cydraddoldeb rhywiol a beth ddylai gael ei gynnwys wedi'i ddatblygu gan y Comisiwn Cyfle Cyfartal (CCC), sydd bellach yn rhan o'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ac maent ar gael ar wefan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

34. O dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw, ni chaiff y corff llywodraethu wahaniaethu ar sail rhyw:

- yn erbyn plentyn sy'n ceisio cael ei dderbyn i'r ysgol (fodd bynnag, mae'n caniatáu i ysgolion un rhyw barhau'n un rhyw);

- wrth ddarparu addysg neu roi disgyblion mewn mathau arbennig o ddosbarthiadau (er enghraifft, mynnu bod merched mewn ysgol gymysg yn astudio ail iaith fodern tra bo'r bechgyn yn cymryd astudiaethau busnes);
- wrth bennu safonau o ran ymddygiad, gwisg a bod yn drwsiadus (er nad yw o reidrwydd yn anghyfreithlon i bennu rheolau gwahanol, ond tebyg, i fechgyn a merched o ran gwisg neu olwg);
- drwy wahardd disgyblion neu osod mathau eraill o anfanteision arnynt (er enghraifft, eu cadw i mewn yn yr ysgol);
- wrth roi cyfarwyddyd gyrfaoedd a phrofiad gwaith i ddisgyblion;
- wrth roi mynediad i ddisgyblion i fanteision, cyfleusterau neu wasanaethau eraill.

35. Mae gan ALlau a chyrff llywodraethu ysgol ddyletswydd gyffredinol i sicrhau y darperir cyfleusterau addysg ac unrhyw fanteision neu wasanaethau ategol heb wahaniaethu ar sail rhyw.

36. Er nad oes esemptiad yn yr un modd ag sydd ar gyfer ysgolion un rhyw, efallai na fydd yn anghyfreithlon cael rhai dosbarthiadau un rhyw mewn ysgol gymysg, cyn belled nad yw hyn yn rhoi plant sydd yn y cyfryw ddosbarthiadau o dan fantais neu anfantais annheg o'u cymharu â phlant o'r rhyw arall mewn dosbarthiadau eraill. Felly, er enghraifft, byddai'n gyfreithlon addysgu addysg rhyw i ddosbarthiadau un rhyw, cyhyd â bod y dosbarthiadau'n cael eu darparu i fechgyn a merched, ond byddai'n anghyfreithlon darparu dosbarthiadau i fechgyn sydd angen help gyda'u darllen heb wneud yr un peth ar gyfer merched mewn sefyllfa debyg.

37. Er bod y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw yn gwahardd gwahaniaethu o ran y manteision, cyfleusterau a'r gwasanaethau a ddarperir gan ysgol (er enghraifft, campfeydd mewn ysgolion cymysg); mae Adran 44 o'r Ddeddf yn cynnwys eithriad sy'n caniatáu chwaraeon ar gyfer un rhyw. Mae'n berthnasol i unrhyw gamp, gêm neu weithgaredd cystadleuol arall lle y byddai nerth corfforol, stamina neu gorffolaeth y fenyw (neu'r ferch) gyffredin yn ei rhoi o dan anfantais i gymharu â'r dyn (neu'r bachgen) cyffredin. Ond tra bo'r eithriad hwn yn caniatáu i ysgol gymysg fod â thîm pêl-droed i fechgyn yn unig, byddai rhaid i'r ysgol ddal i ganiatáu cyfle cyfartal i ferched gymryd rhan mewn gweithgareddau chwaraeon sy'n cymharu.

38. Gellir hefyd gyfyngu cyfleusterau chwaraeon a hamdden i un rhyw (o dan Adran 35 o'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw), os gellir dangos bod y cyfleusterau a'r gwasanaethau yn rhai lle byddai'n debygol y byddai un rhyw'n dioddef cryn chwithdod ym mhresenoldeb y rhyw arall, neu fod y cyfleusterau neu'r gwasanaethau yn rhai lle byddai defnyddiwr yn debygol o fod heb ddillad a byddai'n rhesymol iddo wrthwynebu presenoldeb defnyddiwr o'r rhyw arall.

39. Nid yw'r eithriad hwn yn berthnasol wrth ddarparu addysg. Yng nghyd-destun ysgolion, mae hyn yn golygu bod yr eithriad hwn yn bodoli yn unig o ran defnyddio cyfleusterau neu wasanaethau y tu allan i oriau ysgol mewn modd nad yw at ddibenion darparu addysg. Er enghraifft, agor pwll nofio'r ysgol neu gyfleusterau chwaraeon eraill i aelodau o'r cyhoedd yn ystod gwyliau'r ysgol. Nid yw'r eithriad yn diystyru'r gofyniad cyffredinol i beidio â gwahaniaethu, felly er y gellid cyfiawnhau mynediad ar wahân i ddynion a menywod lle mae un set o ystafelloedd newid yn unig, byddai caniatáu mynediad i un rhyw yn unig yn gwahaniaethu yn erbyn y rhyw arall.

40. Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw yn ei gwneud yn anghyfreithlon i wahaniaethu mewn cyflogaeth ar sail rhyw. Fodd bynnag, caniateir gwahaniaethu yn erbyn dyn neu fenyw mewn achosion lle mae rhyw person yn gymhwyster galwedigaethol dilys ar gyfer swydd (fel y diffinnir yn fanwl yn Adran 7 o'r Ddeddf). Er enghraifft, byddai hyn yn gymwys lle byddai'n rhaid i ddyn gymryd swydd ac nid menyw (neu fel arall) er mwyn sicrhau gwedduster neu breifatrwydd, megis cyflogi dyn yn athro ymarfer corff ar y sail y byddai ei swydd yn cynnwys ymweld ag ystafelloedd newid bechgyn wrth iddynt gael eu defnyddio.

41. Mae gwahaniaethu mewn cyflogaeth yn erbyn pobl trawsryweddol yn anghyfreithlon o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw (fel y''i diwygiwyd gan Reoliadau Gwahaniaethu ar sail Rhyw (Ailbennu Rhywedd) 1999). Mae'n anghyfreithlon trin person yn llai ffafriol ar y sail ei fod wedi datgan bwriad i aibennu ei rywedd, fod y broses hon yn digwydd neu wedi digwydd – caiff hyn ei ddiffinio fel proses a gyflawnir o dan oruchwyliaeth feddygol er mwyn ailbennu rhyw person (ond proses nad oes angen triniaeth feddygol neu lawfeddygol ar ei chyfer). Mae canllawiau i gyflogwyr ar ymdrin ag ailbennu rhywedd ar gael ar wefan Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth.

42. O dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw, mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu mewn perthynas â chyflogaeth ar y sail bod person wedi priodi neu mewn partneriaeth sifil.

Meysydd lle nad oes Dyletswyddau i Hyrwyddo Cydraddoldeb

Ar hyn o bryd mae dau faes lle nad oes dyletswyddau i hyrwyddo cydraddoldeb.

Crefydd neu Gred a Chyfeiriadedd Rhywiol

43. Mae gwahaniaethu ar sail crefydd neu gred a chyfeiriadedd rhywiol bellach yn anghyfreithlon ym maes cyflogaeth ac wrth ddarparu addysg, er nad yw'r gyfraith yn rhoi dyletswydd ar awdurdodau cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb yn ddiwyd yn y meysydd hyn.

44. Dylai cyrff llywodraethu fod yn ymwybodol o Reoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Cyfeiriadedd Rhywiol) 2003 a Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd neu Gred) 2003 sy'n cynnwys gwahaniaethu ar sail cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd neu gred, sy'n gymwys i ysgolion fel

cyflogwyr. Mae'r Rheoliadau hyn yn gymwys i bob agwedd ar gyflogaeth, gan gynnwys:

- recriwtio;
- telerau ac amodau;
- dyrchafiadau;
- trosglwyddiadau;
- diswyddiadau;
- hyfforddiant; a
- holl arferion cyflogaeth fel codau gwisg a gweithdrefnau disgyblu.

Maent yn ei gwneud yn anghyfreithlon i wahaniaethu'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol neu aflonyddu ar unrhyw un oherwydd ei grefydd neu gred, neu ei gyfeiriadedd rhywiol canfyddedig neu wirioneddol, neu oherwydd ei fod yn ffrindiau gyda, neu'n ymwneud â, rhywun o gyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred benodol.

45. Mae'r Rheoliadau yn nodi eithriadau wedi'u diffinio'n fanwl ar gyfer achosion lle mae bod o grefydd neu gred benodol neu gyfeiriadedd rhywiol penodol yn ofyniad galwedigaethol dilys a phenodol ar gyfer swydd.

46. Mae Adrannau 58-60 o Ddeddf Safonau a Fframwaith Ysgolion 1998 yn gwneud darpariaeth benodol ar gyfer ysgolion â chymeriad crefyddol mewn perthynas â chyflogi rhai athrawon o'r un ffydd â chrefydd yr ysgol. Mae'r darpariaethau hyn yn cael eu cadw'n arbennig o dan Reoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd neu Gred) 2003.

47. Mae'n annhebygol y byddai'r eithriad ar gyfer cyfeiriadedd rhywiol yn caniatáu gwahaniaethu mewn perthynas â chyflogaeth gan ysgol. Noder nad yw'r un o'r darpariaethau hyn yn amddiffyn ysgolion sy'n gwahaniaethu yn erbyn, yn aflonyddu ar neu'n erlid staff oherwydd eu cyfeiriadedd rhywiol gwirioneddol neu ganfyddedig, ac sydd yna'n ceisio dibynnu ar honiad bod yn ofynnol iddynt wneud hynny oherwydd eu crefydd.

48. Daeth Rhan 2 o Ddeddf Cydraddoldeb 2006 a Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb (Cyfeiriadedd Rhywiol) 2007 i rym ar 30 Ebrill 2007. Mae'r darpariaethau hyn yn golygu ei bod yn anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn disgybl neu ddarpar ddisgybl ar sail ei grefydd neu gred, neu gyfeiriadedd rhywiol (neu yn erbyn person y mae'n gysylltiedig ag ef, fel rhiant neu warcheidwad). Maent yn ei gwneud yn anghyfreithlon i ysgolion a gynhelir, ysgolion annibynnol ac ysgolion arbennig wahaniaethu yn erbyn person yn y ffyrdd canlynol:

- yn y telerau y mae'n eu cynnig i'w dderbyn i'r ysgol fel disgybl;
- drwy wrthod derbyn cais i'w dderbyn fel disgybl;
- lle mae'n ddisgybl yn y sefydliad:

- yn y ffordd y mae'n rhoi mynediad iddo neu iddi i unrhyw fantais, cyfleuster neu wasanaeth;
- drwy wrthod mynediad iddo neu iddi i fantais, cyfleuster neu wasanaeth;
- drwy ei wahardd neu ei gwahardd o'r sefydliad;
- drwy osod mathau eraill o anfanteision arno neu arni.

49. Mae'r darpariaethau crefydd a chred yn cynnwys rhai eithriadau cyfyngedig mewn perthynas â gwahaniaethu crefyddol gan ysgolion ffydd, ac i addysg grefyddol ac addoli wedi'i drefnu ym mhob ysgol. Nid oes eithriadau i ysgolion mewn perthynas â gwahaniaethu ar sail cyfeiriadedd rhywiol. Mae canllawiau llawn ar y darpariaethau crefydd a chred a chyfeiriadedd rhywiol ar gael yn adran Crefydd maes Cydraddoldeb TeacherNet.

Gwahaniaethu ar sail Oed

50. Mae Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed) 2006 yn ei gwneud yn anghyfreithlon i gyflogwyr wahaniaethu ar sail oed. Mae gwahaniaethu ar sail oed rywfaint yn wahanol i fathau eraill o wahaniaethu gan nad yw gwahaniaethu uniongyrchol nac anuniongyrchol yn anghyfreithlon os gellir ei "gyfiawnhau'n wrthrychol" - hynny yw, y gellir dangos ei fod yn fodd cymesur o gyflawni nod dilys. Mae hwn yn brawf manwl ac nid yw'n hawdd o reidrwydd ei brofi os yw'n cael ei herio'n gyfreithiol.

51. Fel gyda deddfwriaeth wahaniaethu arall, mae'r Rheoliadau yn caniatáu i gyflogwr, wrth recriwtio ar gyfer swydd, drin ceisiadau am swydd yn wahanol ar sail oed os yw nodwedd sy'n gysylltiedig ag oed yn ofyniad galwedigaethol dilys ar gyfer y swydd honno. Hefyd, gall cyflogwr ddibynnu ar yr eithriad hwn mewn materion sy'n ymwneud â dyrchafu, trosglwyddo a hyfforddi ac wrth ddiswyddo person o swydd lle mae gofyniad galwedigaethol dilys yn gymwys. Fodd bynnag, dylai ysgolion fod yn wyliadwrus iawn rhag rhagdybio y gallant ddangos bod oed yn ofyniad galwedigaethol dilys mewn perthynas ag unrhyw swydd. Mae ACAS yn darparu canllawiau yn adran gwahaniaethu ar sail Oed ei wefan. (D.S. Nid yw deddfwriaeth gwahaniaethu ar sail oed yn berthnasol i driniaeth disgyblion mewn ysgolion.)

Gorfodi

52. Mewn perthynas â chwynion yn y cyd-destun cyflogaeth, gall yr ALl neu'r corff llywodraethu (pa bynnag un sy'n cael ei drin fel y cyflogwr at ddiben y Deddfau – gweler paragraffau 57-59, isod) fod yn gyfrifol yn gyfreithiol am weithredoedd sy'n gwahaniaethu yn erbyn gweithwyr cyflogedig neu ymgeiswyr am swyddi, gan gynnwys gweithredoedd gan bennaeth neu aelodau staff eraill. Mae Tribiwnlysoedd Cyflogaeth yn ymdrin ag achosion sy'n gysylltiedig â chyflogaeth.

53. Y pennaeth fydd yn ystyried cwynion sy'n ymwneud â materion gwahaniaethu o ran nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau yn y lle cyntaf fel arfer. Yna, efallai y byddant yn cael eu cyfeirio at y corff llywodraethu a/neu'r ALl. Os nad yw'r ysgol neu'r ALl yn gallu datrys y broblem, gallai'r achwynydd gyflwyno hawliad i Lys Sirol.

54. Mae'n rhaid dwyn unrhyw gwynion am wahaniaethu yn erbyn disgyblion (ac eithrio ar sail anabledd) i sylw Gweinidogion Cymru.

55. Mae hawliadau o wahaniaethu ar sail anabledd yn cael eu clywed gan:

- y Tribiwnlys Anghenion Addysgol Arbennig yng Nghymru mewn perthynas â derbyniadau i a gwaharddiadau parhaol o ysgolion annibynnol a gwaharddiadau tymor penodol o bob math o ysgolion;
- paneli apelio derbyniadau a phaneli apelio annibynnol mewn perthynas â derbyniadau i a gwaharddiadau parhaol o ysgolion a gynhelir;
- Tribiwnlys Cyflogaeth mewn perthynas â materion cyflogaeth;
- y Llys Sirol mewn perthynas â darpariaeth nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau.

56. Mae gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol bwerau i orfodi'r dyletswyddau penodol drwy roi hysbysiadau cydymffurfio a fydd yn gorchymyn yr ysgol i gyflawni'r dyletswyddau penodol o fewn amserlen bendant.

57. Mae llawer o ddeddfwriaeth y DU, sy'n ymwneud â chyfle cyfartal ym maes cyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol, yn adlewyrchu Cyfraith yr Undeb Ewropeaidd (UE). Yn ogystal â deddfwriaeth y DU, o dan amgylchiadau penodol, gall gweithwyr cyflogedig yn y sector cyhoeddus ddibynnu'n uniongyrchol ar gyfraith yr UE. Fodd bynnag, fel arfer mae hawliau'r UE fel yr hawl i gyflog cyfartal, triniaeth gyfartal a pheidio â gwahaniaethu ar seiliau penodol yn cael eu gorfodi yn y DU drwy ddeddfwriaeth genedlaethol sydd wedi'i llunio i adlewyrchu cyfraith yr UE.

Pwy yw'r Cyflogwr?

58. Lle mae'r ysgol yn ysgol gymunedol neu'n ysgol arbennig gymunedol, yr ALl yw cyflogwr yr holl staff.

59. Fodd bynnag, tra bod gan gorff llywodraethu ysgol gyllideb ddirprwyedig, mae pwerau ganddynt dros benodi, gwahardd, disgyblu a diswyddo staff, hyd yn oed os mai'r ALl yn dechnegol yw cyflogwr staff yr ysgol. Yn yr un modd, lle y gwneir cwyn am unrhyw wahaniaethu sy'n ymwneud ag ymarfer y pwerau hynny, y corff llywodraethu sy'n cael ei ystyried yn gyflogwr.

60. Mae'n dilyn mai corff llywodraethu ysgol sydd â chyllideb ddirprwyedig fydd, fel arfer, yn ateb mewn achosion o wahaniaethu mewn tribiwnlys cyflogaeth wedi'i gychwyn gan aelod o'r staff (neu ymgeiswyr am swydd). Fodd bynnag, byddai'n rhaid i'r ALl dalu am unrhyw iawndal neu gostau a ddeillia o'r tribiwnlys lle mai hwy yw gwir gyflogwyr staff yr ysgol. Gweler Gorchymyn Addysg (Diwygio Deddfau sy'n Ymwneud â Chyflogaeth) (Cymru) 2006.

Y Gyfraith

Deddf Cyflog Cyfartal 1970
Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975
Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976
Deddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) 2000
Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995
Rheoliadau (Pensiynau) 2003 Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995: OS 2003/2770
Rheoliadau (Diwygio) 2003 Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995: OS 2003/1673
Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995
Rheoliadau Gwahaniaethu ar Sail Anabledd (Cyfnodau Rhagnodedig ar gyfer Strategaethau a Chynlluniau Hygyrchedd ar gyfer Ysgolion) (Cymru) 2003
Rheoliadau Gwahaniaethu ar sail Anabledd (Dyletswyddau Statudol) (Awdurdodau Cyhoeddus) 2005: OS 2005/2966
Rheoliadau Gwahaniaethu ar sail Anabledd (Diwygio) (Addysg Bellach ac Uwch) 2006: OS 2006/1721
Deddf Anghenion Addysgol Arbennig ac Anabledd 2001
Deddf Comisiwn Hawliau Anabledd 1999
Deddf Addysg 1976: Rhan 4
Gorchymyn Addysg (Diwygio Deddfau sy'n Ymwneud â Chyflogaeth) (Cymru) 2006.
Deddf Hawliau Dynol 1998
Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd neu Gred) 2003: OS 2003/1660
Reoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Cyfeiriadedd Rhywiol) 2003: OS 2003/1661
Reoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Gwahaniaethu ar sail Rhyw) 2005: OS 2005/2467
Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oed) 2006: SI 2006/1031
Deddf Cydraddoldeb 2006
Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb (Cyfeiriadedd Rhywiol) 2007
Deddf Partneriaeth Sifil 2004
Deddf Cydnabod Rhyw 2004

Canllawiau

Unodd tri chomisiwn cydraddoldeb - y Comisiwn Hawliau Cydraddoldeb, y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol a'r Comisiwn Hawliau Anabledd - ym mis Hydref 2007 i ffurfio'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, sydd â chyfrifoldebau mewn perthynas â chorff cyfan y gyfraith ar wahaniaethu.

Mae'r Codau Ymarfer a gyhoeddwyd gan yr hen gomisiynau y cyfeirir atynt yn y bennod hon i gyd yn Godau Ymarfer statudol. Er nad yw'r Codau eu hunain yn gosod rhwymedigaethau cyfreithiol, byddant yn dderbyniol fel tystiolaeth mewn unrhyw achosion a gyflwynir o dan y Deddfau perthnasol. Os yw'n ymddangos i'r Llys neu'r Tribiwnlys bod unrhyw ddarpariaeth mewn Cod yn berthnasol i unrhyw gwestiwn sy'n codi yn yr achos, mae'n rhaid ei hystyried wrth bwyso a mesur y cwestiwn hwnnw. Nid yw'r Codau yn ddatganiad

awdurdodol o'r gyfraith, ond gallai dilyn cyngor y canllawiau mewn Cod gynorthwyo rhwyun i osgoi dyfarniad anffafriol mewn unrhyw achos.

Nid yw canllawiau eraill sydd ar gael yn statudol, ond maent wedi'u darparu (rhai yn benodol ar gyfer ysgolion) i'ch cynorthwyo i ddeall y ddeddfwriaeth berthnasol. Mae'r wybodaeth gyswllt a'r llinellau cymorth ar gyfer y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol fel a ganlyn (gweler Gwahaniaethu ar sail Anabledd, isod, ar linell gymorth anabledd arbennig y Comisiwn) (mae galwadau ffôn fideo ar gael i bobl sydd eu hangen).

Llinell Gymorth Cymru y Comisiwn
Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
Rhadbost RRLR-UEYB UYZL
Llawr 1af
3 Sgwâr Callaghan
Caerdydd, CF10 5BT

Ffôn: 0845 604 8810
Ffôn testun: 0845 604 8820
Ffacs: 0845 603 8830
www.equalityhumanrights.com

Y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) (www.acas.org.uk) yw un o'r sefydliadau sy'n cynnig cyngor i gyflogwyr ar gydymffurfio â deddfwriaeth gwrth-wahaniaethu. Fel y mae'n ei bwysleisio, os oes gan sefydliad systemau effeithiol ar waith i sicrhau bod staff yn cael eu trin yn deg ac yn ystyriol, nid yw'n debygol o wynebu llawer o broblemau wrth gydymffurfio â deddfwriaeth gwrth-wahaniaethu. Mae'r un peth yn wir wrth drin holl aelodau cymuned yr ysgol.

Gwahaniaethu ar sail Anabledd

Code of Practice for the elimination of discrimination in the field of employment against disabled persons or persons who have had a disability (ISBN: 0 11 270954 0, Y Llyfrfa, £9.95)

Cod Ymarfer i Ysgolion yn egluro eu dyletswyddau newydd o dan Ran 4 Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995 (Comisiwn Hawliau Anabledd, 2002)

Mae amrywiaeth o ddeunydd di-dâl, gwybodaeth a chanllawiau sy'n gysylltiedig â'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd ar gael gan linell gymorth anabledd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol – gweler uchod.

Mae'r Cod Ymarfer a'r deunydd ar y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd a grybwyllir uchod ar gael yn adran Anabledd gwefan y Comisiwn.

Cynllunio ar gyfer Cynyddu Mynediad i Ysgolion i Ddisgyblion ag Anableddau: Cylchlythyr 15/2004 Cynulliad Cenedlaethol Cymru

Hyrwyddo Cydraddoldeb i Bobl Anabl mewn Ysgolion – Canllawiau i benaethiaid ac athrawon yng Nghymru (ar gael o Wefan Llywodraeth y Cynulliad)

Gwahaniaethu ar sail Rhyw

A Guide to the Equal Pay Act 1970: PL 743
A Guide to the Sex Discrimination Act 1975: PL 955

Mae'r canllawiau uchod ar gael am ddim gan:

DCSF Publications Centre
PO Box 5050
Annesley
Nottingham NG15 0DZ
Ffôn: 0845 602 2260

Y Comisiwn Cyfle Cyfartal, sydd bellach yn rhan o'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, oedd y corff statudol a oedd yn gyfrifol am weithredu'r cyfreithiau Gwahaniaethu ar sail Rhyw. Mae'r Comisiwn Cyfle Cyfartal hefyd wedi cyhoeddi'r canllawiau canlynol, sydd bellach ar gael gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol:

Cod Ymarfer ar Gyflogau Cyfartal (ar gael am ddim)
Cod Ymarfer (ISBN: 0 11 701279 3)
Y ddyletswydd cydraddoldeb rhywiol: Canllawiau ar gyfer awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru a Lloegr (2007)

Cyfeiriadedd Rhywiol

Sexual Orientation and the Workplace: A Guide for Employers and Employees, ar gael gan:

ACAS
Brandon House
180 Borough High Street
Llundain SE1 1LW
Ffôn: 08702 429090
Gwefan: www.acas.org.uk

Crefydd neu Gred

Mae Religion or Belief and the Workplace: A Guide for Employers and Employees ar gael o gyfeiriad ACAS a roddir uchod.

Gwahaniaethu ar sail Hil a Chydraddoldeb

Code of Practice for the Elimination of Racial Discrimination and the Promotion of Equality of Opportunity in Employment (ISBN: 0 907920 29 2, y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol). Ceir Cod Ymarfer a deunydd perthnasol ar wefan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Cyhoeddodd y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol, sydd bellach yn rhan o'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, God Ymarfer statudol a phedwar canllaw anstatudol i gynorthwyo awdurdodau yng Nghymru a Lloegr i gyflawni eu dyletswyddau o dan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) 2000. Maent ar gael ar wefan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Code of Practice on Reporting and Recording Racist Incidents. Cyhoeddwyd hwn ym mis Ebrill 2000 gan y *Racist Incidents Standing Committee*. Mae'n darparu canllawiau i asiantaethau lleol ar sefydlu gweithdrefnau effeithiol a systemau cynhwysfawr ar adrodd a chofnodi digwyddiadau hiliol, ac mae'n awgrymu camau gweithredu i helpu dioddefwyr hiliaeth ac i ymdrin â'r sawl sy'n hiliol mewn modd priodol. Mae hefyd yn annog asiantaethau i rannu gwybodaeth gyda'i gilydd.

Bullying around Racism, Religion and Culture (Mawrth 2006). Fe'i datblygwyd mewn partneriaeth â sefydliadau gwrth-hiliol, ysgolion, ALlau, cymdeithasau proffesiynol, grwpiau yn y sectorau cymunedol a gwirfoddol a phobl ifanc. Mae'r canllawiau yn cynnig awgrymiadau ar gyfer gwersi, hyfforddiant staff a strategaethau gwrth-fwlio i helpu ysgolion i nodi ac atal bwlio hiliol ac ymdrin â'r mater yn gadarn, pe bai'n digwydd.

The Stephen Lawrence Inquiry Report: Action Plan (Tachwedd 1999)

Race Equality in Education: Good Practice in Schools and Local Education Authorities (Ofsted, Tachwedd 2005). Mae adroddiad yr arolwg hwn yn dangos arferion da mewn gwaith sy'n ymwneud â chydraddoldeb hiliol ac addysg mewn ysgolion ac ALlau yn Lloegr.

Oed

Mae ACAS yn darparu canllawiau ar wahaniaethu ar sail oed.