

6. Gwybodaeth cyflogaeth, gwahaniaethau tâl a hyfforddiant staff: Canllaw i awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru



Cynnwys

1.	Cyd-destun ar gyfer y canllaw hwn	2
1.1	Beth yw awdurdod cyhoeddus rhestredig yng Nghymru?	3
1.2	Deddf Cydraddoldeb 2010	3
1.3	Beth yw'r ddyletswydd gyffredinol?	3
2.	Dyletswyddau penodol yng Nghymru	4
2.1	Pwy sydd wedi eu cynnwys dan y dyletswyddau penodol?	4
2.2	At bwy mae'r canllaw anstatudol wedi ei anelu?	4
3.	Gwybodaeth cyflogaeth	5
3.1	Beth mae'r ddyletswydd yn ei fynnu ar wybodaeth cyflogaeth	5
4.	Gwybodaeth cyflogaeth ar rywedd	6
5.	Pwrpas casglu data gweithlu	7
6.	Gwahaniaethau tâl	8
6.1	Beth mae'r ddyletswydd yn ei fynnu ar wahaniaethau tâl	8
7.	Trosolwg ar wahaniaethau tâl	9
8.	Gwahaniaethau tâl yn ôl rhywedd	9
9.	Dadansoddi gwahaniaethau tâl	10
10.	Tâl cyfartal	10
11.	Hyfforddiant staff	11
11.1.	Beth mae'r ddyletswydd yn ei fynnu ar hyfforddiant staff	11

1. Cyd-destun ar gyfer y canllaw hwn

Dyddiadau allweddol ar gyfer dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus

- 5 Ebrill 2011** Dyletswydd gyffredinol yn dod i rym
- 6 Ebrill 2011** Dyletswyddau penodol yng Nghymru yn dod i rym
- 2 Ebrill 2012** Cyrff rhestredig yng Nghymru i gyhoeddi amcanion cydraddoldeb a Chynlluniau Cydraddoldeb Strategol
- 2 Ebrill 2012** Rhaid bod cyrff rhestredig yng Nghymru wedi ymgysylltu â phobl â diddordeb fel rhan o'r gwaith o gasglu gwybodaeth berthnasol i asesu eu gweithgareddau yn erbyn y ddyletswydd gyffredinol. Rhaid cyhoeddi gwybodaeth berthnasol fel y bo'n briodol.

1.1 Beth yw awdurdod cyhoeddus rhestredig yng Nghymru?

I ddibenion y canllaw hwn, mae awdurdod cyhoeddus rhestredig yng Nghymru (neu 'gorff rhestredig') yn un sydd wedi ei gynnwys yn Rhan 2 Atodlen 19 y Ddeddf fel y'i hategwyd a'i haddaswyd gan Orchymyn Deddf Cydraddoldeb 2010 (Pennu Awdurdodau Cymreig Perthnasol) 2011. Mae hyn yn cynnwys, er enghraifft, awdurdodau lleol, cyrff addysg (yn cynnwys ysgolion), cyrff iechyd a Llywodraeth Cymru.

1.2 Deddf Cydraddoldeb 2010

Daw Deddf Cydraddoldeb 2010 (y Ddeddf) a deddfau gwrthwahaniaethu blaenorol ynghyd mewn un Ddeddf sy'n eu disodli. Mae'n symleiddio a chryfhau'r gyfraith, yn cael gwared ar anghysonderau ac yn ei gwneud yn haws i bobl ei deall a chydymffurfio â'r gofynion. Daeth y rhan fwyaf o'r Ddeddf i rym ar 1 Hydref 2010.

Mae'r Ddeddf yn cynnwys **dyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus** newydd (y 'dyletswydd gyffredinol'), sy'n cymryd lle dyletswyddau unigol ar hil, anabledd a chydaddoldeb rhyw. Daeth hyn i rym ar 5 Ebrill 2011.

1.3 Beth yw'r ddyletswydd gyffredinol?

Nod y ddyletswydd gyffredinol yw sicrhau bod awdurdodau cyhoeddus a'r rhai sy'n cyflawni swyddogaeth gyhoeddus yn ystyried sut y gallant gyfrannu'n bositif i gymdeithas decach trwy hybu cydraddoldeb a chysylltiadau da yn eu gweithgareddau o ddydd i ddydd. Mae'r ddyletswydd yn sicrhau bod ystyriaethau yn cael eu cynnwys yng nghynllun,

polisiâu a chyflawniad gwasanaeth a'u bod yn cael eu cadw dan arolwg. Bydd hyn yn sicrhau gwell deilliannau i bawb.

Mae gofyn i gyrff cyhoeddus roi sylw dyledus i'r angen i:

1. ddiddymu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithiol ac ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan y Ddeddf
2. hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rhai nad ydynt
3. meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt.

Mae'r canllaw hwn yn cyfeirio at y tair elfen hyn fel tri 'nod' y ddyletswydd gyffredinol ac felly pan fyddwn yn trafod y ddyletswydd gyffredinol, rydym yn golygu'r tri nod.

Mae'r ddyletswydd gyffredinol newydd yn cwmpasu'r nodweddion gwarchoddedig canlynol:

- Oedran
- Ailbennu rhywedd
- Rhyw
- Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd
- Anabledd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred

Mae'n berthnasol i briodas a phartneriaeth sifil, ond dim ond parthed y gofyniad i roi sylw priodol i'r angen i gael gwared ar wahaniaethu.

Mae'r canllaw hwn ar adegau yn defnyddio'r ymadrodd 'grŵp gwarchoddedig' i gyfeirio at bobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig.

2. Dyletswyddau penodol yng Nghymru

Diben eang y dyletswyddau penodol yng Nghymru yw helpu cyrff rhestredig yn eu perfformiad o'r ddyletswydd gyffredinol ac i hwyluso tryloywder.

2.1 Pwy sydd wedi eu cynnwys dan y dyletswyddau penodol?

Mae'r dyletswyddau penodol yn berthnasol i gyrff rhestredig yng Nghymru ond nid i awdurdodau cyhoeddus heb eu datganoli sy'n gweithredu yng Nghymru.

Mae'r rhan fwyaf o awdurdodau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru sydd wedi eu cynnwys dan y ddyletswydd gyffredinol hefyd wedi eu cynnwys dan y dyletswyddau penodol. Mae'r dyletswyddau penodol yn cyflwyno'r camau y mae'n rhaid i gyrff rhestredig yng Nghymru gymryd er mwyn arddangos eu bod yn rhoi sylw dyledus i'r ddyletswydd gyffredinol.

Mae'r canllaw hwn yn un o gyfres o ganllawiau anstatudol ar y dyletswyddau penodol.

Mae'r dyletswyddau'n cysylltu â'i gilydd a gellir canfod mwy o fanylion am bob agwedd yn y canllawiau canlynol:

1. Y canllaw hanfodol i ddyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus (trosolwg)
2. Amcanion cydraddoldeb a Chynlluniau Cydraddoldeb Strategol
3. Ymgysylltiad
4. Asesu effaith
5. Gwybodaeth am gydraddoldeb
6. Gwybodaeth am gyflogaeth, gwahaniaethau tâl a hyfforddiant staff

7. Caffael
8. Adrodd blynyddol, cyhoeddi a dyletswyddau gweinidogol (yn cynnwys arolwg a hygyrchedd)

2.2 At bwy mae'r canllaw anstatudol wedi ei anelu?

Mae'r canllaw anstatudol wedi ei ddatblygu'n bennaf i'r rhai sy'n gyfrifol am weithredu'r dyletswyddau penodol i Gymru, yn arbennig y rhai ar lefel uwch a gweithredol sy'n gyfrifol am bolisi a gwneud penderfyniadau. Bydd y canllaw hefyd yn ddefnyddiol i unrhyw un sydd â diddordeb yn y gwaith a gweithgareddau awdurdodau cyhoeddus.

Mae'n bwysig bod swyddogion uwch sy'n gyfrifol am benderfyniadau mewn awdurdodau cyhoeddus (megis Prif Weithredwyr, Cadeiryddion ac aelodau Byrddau) yn derbyn cyfarwyddyd digonol ar y ddyletswydd gyffredinol a dyletswyddau penodol. Dylai hyn eu paratoi i sicrhau y rhoddir ystyriaeth briodol i gydraddoldeb yn y sefydliad a dylanwadu ar benderfyniadau ar bob lefel.

Mae'r blwch (blychau) testun isod yn amlinellu gofynion y rheoliadau ac mae'r rhain yn ymddangos hefyd yn y Canllaw hanfodol. Mae'r testun ychwanegol yn y canllaw hwn yn rhoi cyd-destun pellach ynghylch y dyletswyddau penodol.

3. Gwybodaeth cyflogaeth

3.1 Beth mae'r ddyletswydd yn ei fynnu ar wybodaeth cyflogaeth

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi ar sail flynyddol y nifer y:

- bobl a gyflogir gan yr awdurdod ar 31 Mawrth pob blwyddyn yn ôl nodwedd warchoddedig
- dynion a menywod a gyflogir, yn ôl:
 - swydd
 - graddfa (ble ceir system raddio)
 - tâl
 - math o gytundeb (yn cynnwys parhaol a chyfnod sefydlog)
 - patrwm gwaith (yn cynnwys amser llawn, rhan amser a phatrymau gwaith hyblyg eraill)
- pobl sydd wedi gwneud cais am swyddi gyda'r awdurdod yn ystod y flwyddyn ddiwethaf
- cyflogeion sydd wedi gwneud cais i newid swydd yn yr awdurdod, gan nodi faint fu'n llwyddiannus yn eu cais a faint nad oedd
- cyflogeion sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant a faint fu'n llwyddiannus yn eu cais
- cyflogeion sydd wedi cwblhau'r hyfforddiant
- cyflogeion sy'n gysylltiedig â gweithdrefnau cwynion naill ai fel achwynydd neu fel y sawl y gwnaethpwyd cwyn yn eu herbyn
- cyflogeion sy'n amodol i weithdrefnau disgyblaethol
- cyflogeion sydd wedi gadael cyflogaeth yr awdurdod.

Rhaid cyflwyno'r holl wybodaeth uchod ar gyfer pob grŵp gwarchoddedig unigol. Yr eithriad i'r gofyniad hwn yw'r data ar swydd, graddfa, tâl, math o gytundeb a phatrwm gwaith, y mae'n rhaid ei ddioli yn ôl menywod a dynion yn unig.

Gall awdurdod ddefnyddio ei adroddiad blynyddol i gyhoeddi'r wybodaeth gyflogaeth hon.

Ni all awdurdod ofyn i unrhyw gyflogai neu ymgeisydd ddarparu unrhyw wybodaeth parthed eu nodweddion gwarchoddedig.

4. Gwybodaeth cyflogaeth ar rywedd

Fel gyda'r nodweddion gwarchoddedig eraill, rhaid i gorff rhestredig gyhoeddi'r wybodaeth cyflogaeth angenrheidiol ar rywedd gan roi ciplun o broffil ei weithwyr ar 31 Mawrth bob blwyddyn.

Mae'r gofynion gwybodaeth ar gyfer rhywedd yn mynd ymhellach na nodweddion gwarchoddedig eraill o ran manylder yr hyn a gyhoeddir. Rhaid i gorff

rhestredig gyhoeddi manylion am nifer y gweithwyr benywaidd a gwrywaidd fesul swydd, gradd, tâl, math o gytundeb a phatrwm gwaith. Dylai hyn roi darlun clir o sut mae swyddi'n cael eu dosbarthu ar hyd a lled awdurdod ac ar ba lefelau. Bydd hyn nid yn unig yn helpu adnabod gwahaniaethau tâl yn ôl rhywedd, ond hefyd faterion cydraddoldeb rhywedd eraill megis arwahanu galwedigaethol.

5. Pwrpas casglu data gweithlu

Dylai awdurdodau ddefnyddio'r wybodaeth a gasglant i wreiddio tystiolaeth cydraddoldeb yn eu polisiau a'u harferion cyflogaeth. Bydd casglu, defnyddio a chyhoeddi gwybodaeth cydraddoldeb am y gweithlu yn helpu:

- deall effaith polisiau, arferion a phenderfyniadau ar staff a chanddynt nodweddion gwarchodedig gwahanol ac i gynllunio'n fwy effeithiol
- adnabod lle y mae risg o gamwahaniaethu ac adnabod camau i unioni hyn
- adnabod camau posib i hyrwyddo cydraddoldeb neu feithrin cysylltiadau da ymhellach
- adnabod materion cydraddoldeb allweddol ar gyfer y sefydliad
- adnabod a yw'r gweithlu yn adlewyrchu'r gymuned mae'n ei gwasanaethu
- datblygu amcanion cydraddoldeb a mesur cynnydd
- gwneud arferion yn fwy tryloyw a helpu esbonio sut a pham y cymerir penderfyniadau
- arddangos i'r cyhoedd yr hyn a gyflawnodd yr awdurdod ym maes cydraddoldeb fel cyflogwr
- arddangos i reoleiddwyr ac arolygiaethau'r sector cyhoeddus fod awdurdod yn deall cyfansoddiad ei staff a'i fod yn monitro ei berfformiad
- meincnodi perfformiad yn erbyn sefydliadau tebyg yn genedlaethol neu'n lleol.

Ni all corff rhestredig ddibynnu ar y dyletswyddau penodol i fynnu fod rhaid i unrhyw weithiwr neu ymgeisydd ddarparu unrhyw wybodaeth am ei nodweddion gwarchodedig. Fodd bynnag, mae er lles awdurdod i gasglu gwybodaeth sydd mor gyflawn a chywir ag y bo modd fel bod ganddo broffil llawnach o'i staff. Dylai awdurdodau gymryd camau i esbonio pam eu bod yn casglu'r wybodaeth cydraddoldeb a sut fydd yn cael ei defnyddio, a chynnig sicrwydd priodol ar faterion cyfrinachedd.

6. Gwahaniaethau tâl

6.1 Beth mae'r ddyletswydd yn ei fynnu ar wahaniaethau tâl

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- wrth lunio amcanion cydraddoldeb, dylid talu sylw dyledus i'r angen am amcanion sy'n delio ag achos unrhyw wahaniaeth tâl rhwng cyflogeion sydd o unrhyw grŵp gwarchoddedig a'r rhai nad ydynt, os yr ymddengys i fod yn rhesymol debygol bod y rheswm dros y gwahaniaeth yn gysylltiedig â'r ffaith bod y cyflogeion hynny yn rhannu nodwedd warchoddedig.
- wneud trefniadau priodol i nodi a chasglu gwybodaeth ynglŷn â gwahaniaethau mewn tâl, ac achosion gwahaniaethau o'r fath, rhwng cyflogeion sydd â nodwedd warchoddedig a'r rhai sydd heb. Rhaid cyhoeddi'r wybodaeth hon fel y bo'n briodol.

Gwahaniaethau tâl rhywedd

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru:

- gyhoeddi amcan cydraddoldeb parthed delio â gwahaniaeth tâl rhywedd a nodwyd neu gyhoeddi rhesymau i esbonio pam nad yw wedi gwneud hyn
- gyhoeddi cynllun gweithredu parthed tâl rhywedd yn sefydlu:
 - unrhyw bolisi sydd ganddo sy'n ymwneud â'r angen i ddelio ag achosion unrhyw wahaniaeth tâl rhywedd
 - unrhyw amcan cydraddoldeb tâl mae wedi cyhoeddi (yn cynnwys unrhyw adolygiadau). ble mae wedi nodi gwahaniaeth tâl rhywedd ymysg ei staff, ond heb gyhoeddi cydraddoldeb i ddelio ag achosion y gwahaniaeth tâl hwnnw, rhaid i'r cynllun gweithredu sefydlu'r rhesymau dros beidio gwneud hynny amcan cydraddoldeb i ddelio ag achosion y gwahaniaeth tâl hwnnw,
 - datganiad ynglŷn â'r camau mae wedi cymryd neu'n bwriadu cymryd i gyflawni ei amcan tâl rhywedd a faint o amser fydd hyn yn cymryd.

7. Trosolwg ar wahaniaethau tâl

Mae'r dyletswyddau penodol ar gyfer gwahaniaethau tâl yn anelu at gyflawni:

- deilliannau tâl sy'n well ac yn fwy tryloyw ar gyfer yr holl grwpiau gwarchoddedig
- annog tryloywder ar unrhyw wahaniaethau tâl ar gyfer pobl a chanddynt nodwedd warchoddedig a phobl heb rai
- mynd ati'n benodol i gymell gweithredu er mwyn mynd i'r afael â bylchau tâl rhwng dynion a menywod.

Mae'n rhaid i gorff rhestredig roi sylw dyladwy i'r angen i gael nodau cydraddoldeb er mwyn mynd i'r afael ag achosion unrhyw wahaniaethau tâl o ran pob nodwedd warchoddedig. Er mwyn bod mewn sefyllfa i wneud y dyfarniad hwnnw'n effeithiol, bydd yn ddefnyddiol i gorff rhestredig gael systemau ar waith i'w alluogi i edrych ar ddisbarthiad pobl a chanddynt nodwedd warchoddedig ar hyd a lled y sefydliad.

8. Gwahaniaethau tâl yn ôl rhywedd

Mae'r ddyletswydd i fynd i'r afael â gwahaniaethau tâl o ran rhywedd yn mynd ymhellach na'r nodweddion gwarchoddedig eraill. Pan mae corff gwarchoddedig wedi adnabod gwahaniaeth tâl sy'n gysylltiedig â rhywedd a phan nad yw wedi cyhoeddi nod cydraddoldeb i fynd i'r afael ag achosion hynny, mae'n rhaid iddo gyhoeddi rhesymau dros beidio gwneud hynny.

Mae'n rhaid i gorff gwarchoddedig gyhoeddi cynllun gweithredu tâl rhywedd. Ynndo, mae awdurdod yn esbonio ei resymau dros benderfynu peidio cyhoeddi nod cydraddoldeb ar dâl rhywedd pan welwyd fod gwahaniaeth tâl rhywedd yn bodoli.

Mae'r cynllun gweithredu hefyd yn disgwyl i awdurdod gyflwyno unrhyw bolisiau o ran yr angen i fynd i'r afael â'r hyn sy'n achosi gwahaniaethau tâl rhywedd.

9. Dadansoddi gwahaniaethau tâl

Wrth ystyried gwahaniaethau tâl o dan y dyletswyddau penodol, bydd angen i gyrrff gwarchoddedig ddadansoddi cofnodion cyflogres perthnasol i gael darlun bras o batrymau tâl. Gall cyfanswm enillion gynnwys nid yn unig y tâl sylfaenol, ond hefyd enillion goramser, cyfraddau shifftiau, taliadau bonws am berfformiad, comisiwn, neu unrhyw daliadau eraill.

Os oes unrhyw wahaniaethau tâl ar gyfer gweithwyr o grwpiau gwarchoddedig sy'n gwneud swyddi sy'n galw am lefelau cyffelyb o ymdrech, sgiliau, gwybodaeth a chyfrifoldeb, dylai corff gwarchoddedig ddarganfod pam mae'r rhain yn bodoli. Gall ddarganfod, er enghraifft, nad yw'r tâl

cychwyn yn debyg bob tro, neu fod gweithwyr rhan-amser yn cael llai o dâl yr awr na gweithwyr llawn-amser.

Gall lefelau gwahanol o ymdrech, sgiliau, gwybodaeth a chyfrifoldeb gyfiawnhau gwahaniaethau tâl rhwng swyddi. Dylai gwahaniaethau tâl fod yn seiliedig ar union ofynion y swyddi a'r union amgylchiadau y cânt eu gwneud ynddynt.

Dylai awdurdod allu adnabod rhesymau gwrthrychol yn seiliedig ar dystiolaeth dros wahaniaethau tâl rhwng gweithwyr sy'n gwneud swyddi sy'n galw am lefelau cyffelyb o ymdrech, sgiliau, gwybodaeth a chyfrifoldeb.

10. Tâl cyfartal

Deddf Cydraddoldeb 2010 yw'r ffynhonnell ddeddfwriaethol bresennol ar dâl cyfartal ar gyfer nodwedd warchoddedig rhywedd. Mae'n mynnu fod menywod a dynion yn cael eu talu ar delerau cyfartal pan maen nhw'n cael eu cyflogi ar 'waith cyffelyb' neu 'waith sy'n cael ei ystyried yn gyfartal' neu 'waith cyfwerth'.

Ni fwriedir i'r dyletswyddau penodol ar wahaniaethau tâl ddisodli cyfrifoldebau awdurdod ar dâl cyfartal o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i fynd i'r afael â gwahaniaethau tâl rhwng dynion a menywod, ond i ategu atynt. Dylai'r dyletswyddau penodol helpu adnabod cyfleoedd i fynd i'r afael ag achosion

gwahaniaethau tâl nad ydynt yn cael eu cynnwys mewn adolygiadau tâl. Gall y materion hyn gynnwys arwahanu swyddi (lle y mae dynion a menywod neu grwpiau eraill yn dominyddu ar lefel arbennig mewn sefydliad); patrymau gwaith, megis gwaith rhan-amser neu oriau cywasgedig; dyrchafiad; effaith rhywedd rolau teuluol a gofalu a mathau eraill o stereoteipio; trafod cyflog cychwynnol a chyfleoedd hyfforddiant.

Mae mwy o wybodaeth ar dâl cyfartal ar gael ar wefan y Comisiwn ac yn arbennig felly yn y Côt Ymarfer Statudol ar Dâl Cyfartal: <http://www.equalityhumanrights.com/legal-and-policy/equality-act/equality-act-codes-of-practice/>

11. Hyfforddiant staff

11.1 Beth mae'r ddyletswydd yn ei fynnu ar hyfforddiant staff

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru wneud trefniadau priodol i:

- hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o'r ddyletswydd gyffredinol a dyletswyddau penodol ymysg ei gyflogeion
- defnyddio unrhyw weithdrefnau asesu perfformiad i nodi a delio ag anghenion hyfforddiant cyflogeion parthed y dyletswyddau.

Mae'n bwysig fod pobl ar hyd ac ar led cyrff cyhoeddus yn ymwybodol o'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol fel eu bod pan yn berthnasol yn cael eu hystyried yn eu gwaith. Dylai corff rhestredig ofalu fod ei nodau cydraddoldeb yn cael eu cyfathrebu'n effeithiol i staff perthnasol a'u bod yn cael eu hadlewyrchu yn eu gwaith yn ôl y galw.

Gallai enghreifftiau gynnwys:

- **Aelodau Bwrdd** – yn y modd maent yn gosod cyfeiriad strategol, adolygu perfformiad a sicrhau llywodraethu da yn y sefydliad
- **Uwch reolwyr** – yn y modd maent yn goruchwyllo cynllunio, cyflawni, ansawdd ac effeithiolrwydd swyddogaethau'r sefydliad
- **Staff cydraddoldeb ac amrywiaeth** – yn y modd maent yn codi ymwybyddiaeth ac adeiladu cymhwyster ynglŷn â dyletswyddau cyffredinol a phenodol yn y sefydliad a sut maent yn cefnogi staff i gyflawni eu cyfrifoldebau
- **Staff adnoddau dynol** – yn y modd maent yn cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb mewn polisiau a gweithdrefnau cyflogaeth
- **Llunwyr polisi** – yn y modd maent yn adeiladu ystyriaethau cydraddoldeb i bob cam o'r broses gwneud penderfyniadau yn cynnwys adolygu a gwerthuso
- **Staff cyfathrebu** – yn y modd maent yn sicrhau bod gwybodaeth cydraddoldeb ar gael ac yn hygyrch
- **Dadansoddwyr** – yn y modd maent yn cefnogi'r sefydliad i ddeall effaith ei bolisiau ac arferion ar gydraddoldeb.
- **Staff rheng flaen** – yn y modd maent yn bodloni anghenion pobl o grwpiau gwarchoddedig
- **Staff caffael a chomisiynu** – yn y modd maent yn cynnwys ystyriaethau cydraddoldeb ym mherthynas y sefydliad â chyflenwyr.

Dylai corff gwarchodedig ystyried:

- gwreiddio ymwybyddiaeth cydraddoldeb ac egwyddorion y dyletswyddau cyffredinol a phenodol mewn hyfforddiant cynefino
- cynnwys materion cydraddoldeb mewn digwyddiadau hyfforddiant penodol a phroffesiynol
- gwneud dulliau dysgu amgen ar gael, megis modylau hyfforddiant CD, pecynnau dysgu o bell, mentora neu hyfforddi staff.

Mae'r ddyletswydd benodol yn anelu nid yn unig at ddarparu hyfforddiant ond mae hefyd yn galw am hyrwyddo dealltwriaeth. Felly, dylai corff gwarchodedig ystyried datblygu ffyrdd o allu dangos fod hyfforddiant wedi arwain at ddealltwriaeth o'r dyletswyddau. Gall hyn gynnwys rhoi ystyriaeth i nodau cydraddoldeb o fewn systemau arfarniadau staff unigol ac adolygiad cylchol o anghenion hyfforddiant priodol.

Cysylltwch â ni

Cymru

Llinell gymorth y
Comisiwn Cydraddoldeb
a Hawliau Dynol

Llawr 3, 3 Sgwâr
Callaghan, Caerdydd
CF10 5BT

Llinell gymorth:

Prif rif ffôn
0845 604 8810

Ffôn testun
0845 604 8820

Ffac
0845 604 8830

Lloegr

Llinell gymorth y
Comisiwn Cydraddoldeb
a Hawliau Dynol

Arndale House,
Arndale Centre,
Manceinion M4 3AQ

Llinell gymorth:

Prif rif ffôn
0845 604 6610

Ffôn testun
0845 604 6620

Ffac
0845 604 6630

Yr Alban

Llinell gymorth y
Comisiwn Cydraddoldeb
a Hawliau Dynol

The Optima Building,
58 Robertson Street,
Glasgow G2 8DU

Llinell gymorth:

Prif rif ffôn:
0845 604 55 10

Ffôn testun
0845 604 5520

Ffac
0845 604 5530

Amserau agor y llinell gymorth:

Dydd Llun i ddydd Gwener: 8am–6pm

Os hoffech gael y cyhoeddiad hwn mewn fformat a/neu iaith arall, cysylltwch â'r llinell gymorth berthnasol i drafod eich anghenion. Gallwch lwytho pob cyhoeddiad i lawr hefyd a'u harchebu mewn amrywiaeth bo fformatau o'n gwefan:

www.equalityhumanrights.com

© Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
Ebrill 2011
ISBN 978 1 84206 417 7

Gwaith celf gan Epigram
www.epigram.co.uk

www.equalityhumanrights.com



Comisiwn
**Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol**

**Equality and
Human Rights**
Commission