



Polisi Cyfle Cyfartal

Cefndir

Mae'r gyfraith yn gwahardd ysgolion yn eu rôl fel cyflogwyr rhag gwahaniaethu ar sail rhyw, hil, anabledd, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol ac oed, a hefyd yn gofyn iddynt beidio â gwahaniaethu wrth ddarparu addysg ar yr holl seiliau yma heblaw am oed ac ailbennu rhyw.

Mae llawer o ddeddfwriaeth cyfle cyfartal wedi ei basio tros y blynyddoedd diwethaf. Mae hyn 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 gan ysgolion rwymedigaethau penodol i hyrwyddo cyfle cyfartal yn ymwneud ag anabledd a ddaeth i rym ar gyfer ysgolion uwchradd yn Rhagfyr 2006 ac yn Rhagfyr 2007 ar gyfer ysgolion cynradd. Daeth rhwymedigaeth benodol debyg hefyd i rym mewn perthynas â rhyw (Ebrill 2007).

Gwaharddiadau Cyffredinol

Ni wnaiff Ysgol Gymraeg y Gwernant wahaniaethu yn erbyn:

- ymgeiswyr am swyddi;
- aelodau staff presennol;
- plentyn sydd yn ceisio cael ei dderbyn/derbyn i'r ysgol;
- disgyblion presennol.

Ni wnaiff Ysgol Gymraeg y Gwernant wahaniaethu naill ai'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol ar sail:

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

Diffiniadau o Wahaniaethu

Mae gwahanol gategoriâu o wahaniaethu yn bodoli o dan y gyfraith, gyda gwahaniaethau yn y fframwaith cyfreithiol sydd o'u hamgylch.

Mewn ysgolion, mae "gwahaniaethu uniongyrchol" yn anghyfreithiol ar bob sail warchoddedig heblaw am, dan rai amgylchiadau, oed ac anabledd (ble gellir cyfiawnhau hynny). Mae gwahaniaethu uniongyrchol yn digwydd pan fo person yn cael ei drin/thrin yn llai ffafriol nag eraill mewn cymhariaeth oherwydd nodwedd benodol megis rhyw, hil neu anabledd. Mae gwahaniaethu anuniongyrchol ar sail oed yn anghyfreithlon dim ond pan nad oes modd cyfiawnhau hynny'n uniongyrchol. Gellir cyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol ar sail anabledd yn erbyn disgyblion presennol a darpar ddisgyblion os yw'r rheswm dros wneud hynny'n yn berthnasol i amgylchiadau achos penodol a'u bod yn sylweddol.

Mae "gwahaniaethu anuniongyrchol" yn digwydd pan fo darpariaeth, maen prawf neu ymarfer yn cael eu cymhwysu'n gyfartal i bawb ond bod un grŵp gwarchoddedig neu ragor, gyda'r achwynydd yn perthyn iddo, yn cael ei osod/gosod dan anfantais o ganlyniad i hynny. Mae gwahaniaethu anuniongyrchol yn anghyfreithlon heblaw bod modd cyfiawnhau hynny am resymau nad ydynt yn gysylltiedig â'r nodwedd dan sylw. Un enghraifft yw prawf o gryfder corfforol, a allai wahaniaethu yn erbyn merched mewn swydd sydd yn ymwneud â dysgu, ond a ellid ei gyfiawnhau mewn swydd nad yw'n swydd dysgu ble mae codi yn rhan sylweddol ohoni .

"Erledigaeth" yw'r arfer o drin person yn llai ffafriol am eu bod wedi cymryd camau mewn perthynas â gwahaniaethu, er enghraifft drwy ddwyn cwyn neu roi tystiolaeth ar gyfer cydweithiwr. Mae erledigaeth hefyd yn anghyfreithlon.

“Aflonyddu” yw unrhyw ymddygiad a all fod yn ddigroeso mewn perthynas â nodwedd warchoddedig megis rhyw neu hil gyda'r diben neu'r effaith o niweidio urddas person, neu sydd yn creu awyrgylch bygythiol, gelyniaethus, ymosodol neu sydd yn gwneud drwg iddynt. Mae aflonyddu hefyd yn anghyfreithlon mewn rhai sefyllfaoedd a warchodir dan gyfraith gwahaniaethu.

Gwahaniaethu yn erbyn Ymgeiswyr am Swydd neu Aelodau Staff Presennol

Ni wnaiff Ysgol Gymraeg y Gwernant wahaniaethu yn erbyn person sy'n ceisio am swydd, nac yn erbyn aelod presennol o staff, ar sail rhyw, hil, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred, statws priodasol, partneriaeth sifil, anabledd, ailbennu rhyw nac oed. Fodd bynnag, yn wahanol i feysydd eraill o wahaniaethu, ni fydd gwahaniaethu'n uniongyrchol ar sail oed yn anghyfreithlon os oes modd cyfiawnhau hynny'n wrthrychol. Mewn perthynas ag anabledd ond yr un maes arall, mae yna rhwymedigaeth i wneud addasiadau rhesymol er mwyn dileu'r anfantais sylweddol y mae'r anabledd yn ei chreu.

Bydd yr ysgol yn sicrhau nad oes yna wahaniaethu anghyfreithlon mewn perthynas â materion megis:

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

Gofynion Galwedigaethol Dilys

Mae darpariaethau dilys penodol sydd yn cydnabod y gall rhai amgylchiadau prin fodoli lle bydd cyflogwyr yn medru amddiffyn eu hunain yn erbyn hawliad o driniaeth lai ffafriol ar sail “gwahaniaethu” penodol. Bydd hyn ar y sail bod nodwedd benodol berthnasol (fel rhyw neu oed penodol) yn “ofyniad galwedigaethol” ar gyfer swydd benodol (gweler y meysydd gwahaniaethu unigol am fanylion). Mae baich sefydlu amddiffyniad o'r fath yn gorffwys gyda'r cyflogwr. Ar y cyfan, mi fydd hyn ond yn berthnasol mewn perthynas â thriniaeth sy'n gysylltiedig â recriwtio a gwrthod cynnig swydd neu hyfforddiant i berson, ac, mewn rhai amgylchiadau, ddiswyddo o swydd.

Dylai'r ysgol gadw mewn cof bod gofyniad galwedigaethol dilys yn golygu hynny'n union, sef ei fod yn ddilys. Nid yw hoffter, pa bynnag mor gryf yw hynny, i benodi rhywun o ryw, cyfeiriadaeth rywiol, hil neu oed penodol yn ofyniad galwedigaethol dilys ynddo ei hun, ac o dan yr amgylchiadau hynny, ni fydd yn ddigonol defnyddio gofyniad galwedigaethol dilys fel amddiffyniad yn erbyn hawliad o wahaniaethu.

Gwahaniaethu yn erbyn Plentyn sy'n ceisio am le neu Ddisgybl Presennol

Meysydd ble mae Rhwymedigaethau Penodol i Hyrwyddo Cyfleoedd Cyfartal

Ar hyn o bryd mae tri maes lle mae'r gyfraith yn mynd y tu hwnt i'r gwaharddiad cyffredinol ar wahaniaethu ac yn gosod rhwymedigaeth gyffredinol a phenodol ar awdurdodau cyhoeddus, gan gynnwys ysgolion, i hyrwyddo cyfle cyfartal. Y meysydd hynny yw hil, anabledd a rhyw. Disgrifir y rhwymedigaethau a'r darpariaethau allweddol eraill yn y paragraffau berthnasol isod.

Gwahaniaethu ar sail Hil

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 yrfaeod a phrofiad gwaith i ddisgyblion;
- cyflwyno mynediad i fuddion, cyfleusterau neu wasanaethau eraill.

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

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

Mae'r rhwymedigaethau 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 rhwymedigaethau 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 polisiau 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 polisiau i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol;
- cymryd camau i gyhoeddi canlyniadau'r gwaith monitro'n flynyddol;
- ystyried rhwymedigaethau cyffredinol y Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) ar gyfer cyrrff cyhoeddus.

Mae gan y corff llywodraethu gyfrifoldeb cyfreithiol i sicrhau bod ysgol yn cyflawni ei rhwymedigaethau statudol, ac 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 yr ysgol yn cael ei ddiweddarau a bod ei egwyddorion yn cael eu cynnal yn yr ysgol a'u rhannu gyda rhieni a gofalywyr.

Bydd yr ysgol yn monitro effeithiolrwydd trefniadau sicrhau cydraddoldeb yn y modd canlynol:

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

Gwahaniaethu ar sail Anabledd

Mae gwahaniaethu ar sail anabledd rywfaint yn wahanol i feysydd eraill deddfwriaeth gwahaniaethu, 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 y mae ymgeiswyr a staff anabl eu hwynebu.

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

Bydd yr ysgol yn cwrrd â'i gofynion statudol drwy –

- 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 positif 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.

Er mwyn cyflawni'r nodau hyn bydd yr ysgol yn paratoi Cynllun Hygyrchedd sy'n gosod strategaeth a chanllawiau mewn lle.

Gweler y Cynllun Hygyrchedd

Gwahaniaethu ar sail Rhyw

Diwygiodd Rhan 3 Deddf Cydraddoldeb 2006 Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975 i gyflwyno rhwymedigaeth 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 angen iddynt hefyd roi cynllun cydraddoldeb rhywiol ar waith.

Bydd yr ysgol yn cwrdd â'i rhwymedigaethau statudol drwy:

- baratoi a chyhoeddi cynllun cydraddoldeb rhywiol, sy'n dangos sut mae'n bwriadu cyflawni ei rhwymedigaethau cyffredinol a phenodol a nodi ei hamcanion o ran cydraddoldeb rhywiol;
- ystyried yr angen i gynnwys amcanion i fynd i'r afael ag unrhyw achosion o fwllch 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 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 o leiaf pob tair blynedd.

Gan ddilyn Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw, ni fydd yr ysgol yn gwahaniaethu 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 ysgolion un rhyw);
- wrth ddarparu addysg neu roi disgyblion mewn mathau arbennig o ddsbarthiadau;
- 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 eu cosbi mewn ffyrdd gwahanol (er enghraifft, eu cadw i mewn yn yr ysgol);
- wrth roi cyfarwyddyd gyrfaoedd a phrofiad gwaith i ddisgyblion;
- wrth roi mynediad i fuddion, cyfleusterau neu wasanaethau eraill.

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'r person yn gymhwyster galwedigaethol dyls 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.

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 ailbennu ei rywedd, pa un ai a yw'r broses hon yn digwydd neu wedi digwydd - caiff hyn ei ddiffinio fel proses a gyflawnir o dan oruchwyliaeth feddygol er mwyn ailbennu rhywedd 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.

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 Rhwymedigaeth i Hyrwyddo Cydraddoldeb

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

Crefydd neu Gred a Chyfeiriadedd Rhywiol

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 gosod rhwymedigaeth ar awdurdodau cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb yn ddiwyd yn y meysydd hyn.

Mae'r Corff Llywodraethu 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 berthnasol 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 cod 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.

Gwahaniaethu ar sail Oed

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 reidrydd ei brofi os yw'n cael ei herio'n gyfreithiol.

Fel gyda deddfwriaeth wahaniaethu arall, mae'r Rheoliadau yn caniatáu i gyflogwyr, 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 berthnasol. Fodd bynnag, dylai ysgolion fod yn wylidwrus iawn rhag rhagdybio y gallent ddangos bod oed yn ofyniad galwedigaethol dilys mewn perthynas ag unrhyw swydd. Mae canllawiau i'w cael gan ACAS ar eu gwefan yn adran gwahaniaethu ar sail Oed. (D.S. Nid yw deddfwriaeth gwahaniaethu ar sail oed yn berthnasol i driniaeth disgyblion mewn ysgolion.)

Pwy yw'r Cyflogwr?

Yn achos Ysgol Gymraeg y Gwernant, Awdurdod Addysg Sir Ddinbych yw'r cyflogwr ar gyfer yr holl staff.