

9. Ystyriaethau a dyletswyddau cyfartal i llywodraethwyr

Cefndir

1. Bwriad y bennod hon yw cynnig canllawiau cyffredinol ynghylch y gyfraith yn hytrach nag arweiniad cyfreithiol cynhwysfawr ar gyfer llywodraethwyr. Dylai cyrff llywodraethu sicrhau bod ysgolion yn cydymffurfio â phob agwedd ar gyfraith wahaniaethu a chydaddoldeb. Y ffordd orau o wneud hyn yw trwy sicrhau bod egwyddorion tegwch a chydaddoldeb yn cael eu cymhwyso ym mhopeth a wna'r ysgol.
2. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 ("Deddf 2010") yn cydgrynhoi ac yn disodli deddfwriaeth flaenorol ar wahaniaethu, ar gyfer Cymru, Lloegr a'r Alban. Mae hefyd yn atgyfnerthu'r gyfraith er mwyn cefnogi cynnydd ym maes cydraddoldeb. Rhoddwyd canllawiau manwl i ysgolion.

Y nodweddion gwarchoddedig

3. Mae Deddf 2010 yn amddiffyn pobl rhag gwahaniaethu a hynny ar sail nodweddion gwarchoddedig. Y nodweddion gwarchoddedig yw:
 - Oed
 - Anabledd
 - Ailbennu rhywedd
 - Priodas a phartneriaeth sifil
 - Beichiogrwydd a mamolaeth
 - Hil
 - Crefydd neu gred
 - Rhyw
 - Cyfeiriadedd rhywiol

Gwaharddiadau cyffredinol

4. Ni chaiff corff llywodraethu ysgol wahaniaethu, fel addysgwyr nac fel cyflogwyr, yn erbyn unrhyw berson, gan gynnwys:
 - ymgeiswyr am swyddi
 - aelodau presennol o'r staff
 - plentyn sy'n ceisio cael ei dderbyn i'r ysgol
 - disgyblion presennol
 - ymgeiswyr ar gyfer rôl llywodraethwr
 - ymgeiswyr ar gyfer rôl ar bwllgor a sefydlwyd gan y corff llywodraethu.
5. Ni chaiff wahaniaethu'n uniongyrchol nac yn anuniongyrchol, aflonyddu nac erlid ar sail unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig.

Diffiniadau o wahaniaethu

6. O dan y gyfraith, mae gwahanol gategoriâu o wahaniaethu, gyda gwahaniaethau yn y fframwaith cyfreithiol sy'n gysylltiedig â hwy.
7. Mae "gwahaniaethu uniongyrchol" yn digwydd pan fydd unigolyn yn cael ei drin yn llai ffafriol nag eraill neu y byddai'n cael ei drin felly o dan amgylchiadau tebyg oherwydd nodwedd warchoddedig. Fel rheol mae gwahaniaethu uniongyrchol yn anghyfreithlon yn gyffredinol. Fodd bynnag, mae Deddf 2010 yn nodi amgylchiadau penodol lle nad yw'n wahaniaethol trin unigolion â nodwedd warchoddedig yn wahanol i'r rhai nad oes ganddynt nodwedd o'r fath. Er enghraifft:
 - os mai oedran yw'r nodwedd warchoddedig, nid yw person yn gwahaniaethu yn erbyn unigolyn os gall ddangos ei fod yn trin yr unigolyn hwnnw yn ffordd gymesur o gyflawni nod cyfreithlon
 - os mai anabledd yw'r nodwedd warchoddedig, nid yw person yn gwahaniaethu yn erbyn unigolyn nad oes ganddo anabledd dim ond am ei fod yn trin neu y byddai'n trin pobl anabl yn fwy ffafriol nag y maent yn trin yr unigolyn hwnnw.
8. Math o wahaniaethu neu aflonyddu yw "gwahaniaethu trwy gysylltiad", sydd yn digwydd os bydd person yn trin unigolyn nad oes ganddo nodwedd warchoddedig yn llai ffafriol oherwydd ei gysylltiad ag unigolyn arall sydd â nodwedd warchoddedig.
9. Math o wahaniaethu uniongyrchol yw "gwahaniaethu trwy ganfyddiad", pan fo unigolyn y tybir ar gam iddo fod â nodwedd warchoddedig yn cael ei drin yn llai ffafriol fel petai ganddo'r nodwedd honno.
10. Mae "gwahaniaethu anuniongyrchol" yn digwydd pan fydd darpariaeth, maen prawf neu ymarfer yn cael eu rhoi ar waith yr un fath i bawb ond mai effaith hyn yw, neu a fyddai, gosod aelodau un neu ragor o garfannau gwarchoddedig o dan anfantais penodol o ganlyniad i hynny, o gymharu â'r rheini nad oes ganddyn y nodwedd warchoddedig. Mae gwahaniaethu anuniongyrchol yn anghyfreithlon oni ellir dangos ei fod yn fodd cymesur o gyflawni amcan dilys. Gallai enghraifft o hyn fod yn brawf cryfder corfforol, sy'n debygol o wahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn menywod mewn perthynas â swydd sy'n golygu dysgu, ond y gellid ei gyfiawnhau mewn perthynas â swydd nad yw'n swydd dysgu ac sy'n golygu codi llawer o bethau trwm.
11. Mae "gwahaniaethu cyfunol" yn digwydd pan fo unigolyn yn cael ei drin neu y byddai'n cael ei drin yn llai ffafriol nag eraill oherwydd bod ganddo gyfuniad o ddwy o'r nodweddion gwarchoddedig.
12. "Gwahaniaethu yn sgil anabledd" yw'r hyn sy'n digwydd pan fydd unigolyn anabl yn cael ei drin yn anffafriol nid oherwydd anabledd yr unigolyn ond oherwydd rhywbeth sy'n digwydd yn sgil neu o ganlyniad i anabledd yr unigolyn, megis yr angen i fod yn absennol am gyfnod mewn cysylltiad â'r anabledd, ac ni all y sawl sy'n eu rhoi'r driniaeth anffafriol ddangos ei fod yn ffordd gymesur o gyflawni nod dilys.
13. "Erledigaeth" yw'r arfer o osod rhywun dan anfantais oherwydd ei fod wedi cymryd camau penodol mewn perthynas â gwahaniaethu sy'n weithred a ddiogelir, er enghraifft drwy gyflwyno cwyn o wahaniaethu neu roi tystiolaeth ar ran cydweithiwr sydd wedi gwneud hynny. Mae erledigaeth hefyd yn anghyfreithlon.

14. "Aflonyddu" yw unrhyw ymddygiad digroeso, yn gysylltiedig â nodwedd warchoddedig berthnasol, gyda'r bwriad neu gyda'r effaith o darfu ar urddas unigolyn neu sy'n creu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu dramgwyddus iddynt.

Gwahaniaethu yn erbyn ymgeiswyr am swyddi neu aelodau presennol o staff

15. Ni chaiff y corff llywodraethu wahaniaethu yn erbyn ymgeisydd am swydd mewn ysgol, nac yn erbyn aelod presennol o'r staff, ar sail unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig, boed yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol. Mewn perthynas ag anabledd, mae dyletswydd hefyd i wneud addasiadau rhesymol er mwyn cael gwared ar yr anfantais sylweddol sy'n cael ei chreu gan yr anabledd.

16. Mae angen i lywodraethwyr sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu anghyfreithlon wrth gyflawni eu swyddogaethau, gan gynnwys mewn perthynas â materion fel:

- gweithdrefnau recriwtio a safonau dethol
- amodau cyflogaeth neu benodi
- cyfleoedd am ddyrchafiad
- trosglwyddo
- hyfforddiant neu fuddion eraill
- gweithdrefnau disgyblu a chwyno
- diswyddiadau
- apeliadau

Gofynion galwedigaethol

17. Mae darpariaethau cyfreithiol penodol sy'n cydnabod y gall fod rhai amgylchiadau cyfyngedig a phrin lle bydd cyflogwyr â hawl i amddiffyn eu hunain yn erbyn hawliad o driniaeth lai ffafriol mewn perthynas â nodwedd warchoddedig ar y sail ei fod yn ffordd gymesur o gyflawni nod dilys. Ar y cyflogwr y mae baich sefydlu amddiffyniad o'r fath.

18. Rhaid i gorff llywodraethu ysgol beidio â gwahaniaethu yn erbyn person yn y trefniadau y mae'n eu gwneud ar gyfer penodi llywodraethwyr, nac yn ei ymddygiad gyda llywodraethwyr ar ôl iddynt gael eu penodi.

19. Dylai cyrff llywodraethu sicrhau bod swyddi gwag yn cael cyhoeddusrwydd mewn ffordd a fydd yn cyrraedd grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Byddwch yn glir eich bod yn croesawu ymgeiswyr sydd â nodweddion penodol (e.e. o leiafrif ethnig, y gymuned LHDTC+, o ryw benodol, gydag anabledd, gan bobl ifanc).

Gwahaniaethu yn erbyn plentyn sy'n ceisio cael ei dderbyn neu ddisgybl presennol

20. Mae Rhan 6 o Ddeddf 2010 yn ymdrin yn benodol ag addysg. Mae Pennod 1 yn ymwneud ag ysgolion. At ddibenion y bennod honno'n unig, nid yw nodweddion gwarchoddedig oedran, priodas a phartneriaeth sifil yn gymwys.

21. Ni chaiff corff llywodraethu ysgol wahaniaethu yn erbyn unigolyn

- yn y trefniadau y mae'n eu gwneud ar gyfer penderfynu pwy i'w dderbyn fel disgybl
- yn y telerau ar gyfer derbyn rhywun fel disgybl
- drwy beidio â derbyn rhywun fel disgybl.

22. Ni chaiff corff llywodraethu ysgol wahaniaethu yn erbyn disgybl

- yn y modd y mae'n darparu addysg ar gyfer y disgybl
- yn y modd y mae'n rhoi mynediad i'r disgybl at fuddion, cyfleusterau neu wasanaethau
- drwy beidio â darparu addysg ar gyfer y disgybl
- drwy beidio â rhoi mynediad i'r disgybl at fuddion, cyfleusterau neu wasanaethau
- drwy wahardd y disgybl o'r ysgol
- drwy osod y disgybl o dan unrhyw anfantais arall.

23. Ni chaiff y corff llywodraethu aflonyddu ar ddisgybl neu ar rywun sydd wedi gwneud cais am gael ei dderbyn fel disgybl. Ni fydd ailbennu rhywedd disgybl, crefydd neu gred disgybl na'i gyfeiriadedd rhywiol yn nodwedd warchoddedig berthnasol os gwneir honiad o aflonyddu o fewn ysgol.

24. Ni chaiff y corff llywodraethu erlid disgybl.

25. Mae'r materion uchod yn cynnwys pob gweithgaredd sydd yn rhan o fywyd ysgol ac maent yn golygu fod yn rhaid i bopeth y mae ysgol yn ei wneud fod yn anwahaniaethol a'i bod yn ofynnol i ysgolion adolygu eu harferion a'u gweithdrefnau er mwyn sicrhau nad ydynt yn gwahaniaethu yn erbyn disgyblion.

26. Mae ar y corff llywodraethu ddyletswydd hefyd i gymryd camau rhesymol i osgoi hyd y bo modd drwy ffyrdd rhesymol, yr anfantais sylweddol y bydd disgybl anabl yn ei phrofi, neu y gall ei phrofi, oherwydd anabled. Gelwir hyn yn "ddyletswydd addasiad rhesymol". Mae'n golygu fod yn rhaid i ysgolion ragweld ble y bydd rhwystrau'n atal disgybl rhag dysgu, a gweithredu er mwyn cael gwared arnynt hyd y gallant. Ni ddylai ysgolion aros nes i ddisgybl anabl gyrraedd neu gael ei roi dan anfantais cyn gwneud addasiadau rhesymol.

27. Efallai na fydd y ddyletswydd i wneud addasiad rhesymol mewn perthynas â disgyblion yn golygu bod angen gwneud newidiadau mawr i nodweddion ffisegol yr ysgol oherwydd, ond mae hyn yn fater y mae'n rhaid ei ystyried, serch hynny, fel rhan o ddyletswyddau cynllunio'r ysgol o dan Ddeddf 2010.

Dyletswydd gydraddoldeb y sector cyhoeddus

Y ddyletswydd gyffredinol

28. Mae Adran 149 o Ddeddf 2010 yn gosod dyletswydd gyffredinol ar gorff llywodraethu ysgol i roi sylw dyledus i'r angen

- i ddileu gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan Ddeddf 2010
- i hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng unigolion sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol ac unigolion nad ydynt yn ei rhannu
- i feithrin perthynas dda rhwng unigolion sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol ac unigolion nad ydynt yn ei rhannu.

29. Mae rhoi sylw dyledus yn golygu mynd ati i feddwl am dri nod y ddyletswydd gyffredinol fel rhan o'r broses o wneud penderfyniadau. Mae hyn yn golygu bod yn rhaid i gyrff llywodraethu roi ystyriaeth i faterion cydraddoldeb wrth wneud penderfyniadau neu gyflawni unrhyw swyddogaethau eraill.

30. Mae rhoi sylw dyledus i'r angen i hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng unigolion sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol ac unigolion nad ydynt yn ei rhannu yn golygu rhoi sylw dyledus, yn enwedig, i'r angen i:

- gael gwared ag anfanteision a ddiodefir gan unigolion sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol, ac sy'n gysylltiedig â'r nodwedd honno, neu leihau'r anfanteision hyn i'r eithaf;
- cymryd camau i ddiwallu anghenion unigolion sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol ac sydd yn wahanol i anghenion unigolion nad ydynt yn ei rhannu;
- annog unigolion sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus neu unrhyw weithgaredd arall lle mae nifer y bobl o'r fath sy'n cymryd rhan yn anghymesur o isel.

31. Mae'r camau sydd i'w cymryd i ddiwallu anghenion unigolion anabl sydd yn wahanol i anghenion unigolion nad ydynt yn anabl yn cynnwys, yn arbennig, gamau i gymryd anabledau unigolion anabl i ystyriaeth.

32. Mae rhoi sylw dyledus i'r angen i feithrin perthynas dda rhwng unigolion sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol ac unigolion nad ydynt yn ei rhannu yn golygu rhoi sylw dyledus, yn arbennig, i'r angen i fynd i'r afael â rhagfarn a hyrwyddo dealltwriaeth.

33. Mae Deddf 2010 yn datgan yn benodol y gall y ddyletswydd hon olygu trin rhai unigolion yn fwy ffafriol nag eraill, ond na ddylid tybio bod hynny'n golygu ymddygiad a fyddai fel arall yn cael ei wahardd o dan y Ddeddf.

Dyletswyddau penodol

34. Mae Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 (“Rheoliadau 2011”) yn gosod dyletswyddau penodol ar gyrff llywodraethu i’w galluogi i gyflawni’r dyletswydd cydraddoldeb cyffredinol y sector cyhoeddus yn well.

35. Mae Rheoliadau 2011 yn gosod y gofynion a ganlyn ar gyrff llywodraethu:

- cyhoeddi eu “hamcanion cydraddoldeb”. Mae’n rhaid i’r amcanion fod wedi’u cynllunio er mwyn galluogi’r corff llywodraethu i gyflawni’r ddyletswydd gyffredinol yn well. Os nad oes amcan cydraddoldeb yn cael ei gyhoeddi mewn perthynas ag un neu ragor o’r nodweddion gwarchoddedig, mae’n rhaid i’r corff llywodraethu gyhoeddi ei fod wedi penderfynu peidio. Mae’n rhaid i’r corff llywodraethu adolygu ei amcanion cydraddoldeb cyn pen pedair blynedd wedi iddynt gael eu cyhoeddi i ddechrau ac o leiaf unwaith bob pedair blynedd wedyn. Gall y corff llywodraethu adolygu neu ail-wneud yr amcanion cydraddoldeb unrhyw bryd. Os bydd y corff llywodraethu yn adolygu amcan heb ei ail-wneud, mae’n rhaid cyhoeddi’r adolygiad a wnaed cyn gynted ag y bo’r modd
- cyhoeddi datganiad sy’n nodi’r camau y mae wedi’u cymryd neu y bwriada eu cymryd er mwyn cyflawni pob amcan cydraddoldeb a’r amserlen ddisgwyliedig ar gyfer hyn. Os bydd y corff llywodraethu yn adolygu neu’n ail-wneud amcan cydraddoldeb, mae’n rhaid iddo naill ai ddiwygio’r datganiad neu gyhoeddi un newydd
- gwneud trefniadau priodol i fonitro ei gynnydd er mwyn cyflawni pob amcan a monitro effeithiolrwydd y camau y mae wedi’u cymryd i gyflawni pob amcan
- rhoi sylw dyledus i wybodaeth berthnasol sydd ganddo pan fydd yn ystyried ac yn cynllunio ei amcanion cydraddoldeb
- ceisio cynnwys yr unigolion hynny sydd yn ei farn ef yn cynrychioli buddiannau’r unigolion sy’n rhannu un neu ragor o’r nodweddion gwarchoddedig ac sydd â diddordeb yn y modd y mae’r corff llywodraethu yn cyflawni ei swyddogaethau. Mae’r gofyniad hwn yn ddilys ar gyfer y gweithgareddau a ganlyn:
 - ystyried a chynllunio amcanion cydraddoldeb
 - cynnal asesiad i wybod a oes pethau sy’n cael eu gwneud neu y gellid eu gwneud sydd yn cyfrannu neu a fyddai’n debygol o gyfrannu at lwyddiant corff llywodraethu i gydymffurfio â’r ddyletswydd gyffredinol
 - cynnal asesiad o effaith debygol y polisïau a’r arferion arfaethedig, polisïau neu arferion y mae wedi penderfynu eu hadolygu ac unrhyw newidiadau y mae’n bwriadu eu gwneud i’r polisïau a’r arferion hynny o ran cydymffurfio â’r ddyletswydd gyffredinol
 - cyhoeddi neu adolygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Gall y corff llywodraethu hefyd gynnwys neu ymgynghori ag unigolion eraill fel y mae’n gweld yn briodol.

- cymryd pob cam rhesymol i sicrhau bod unrhyw ddogfennau neu wybodaeth y mae’n ofynnol i’r corff llywodraethu eu cyhoeddi, ar gael i unigolion sy’n rhannu un neu ragor o’r nodweddion gwarchoddedig. Mae hyn yn golygu fod yn rhaid i

gorff llywodraethu ystyried holl nodweddion gwarchoddedig unigolyn ac a oes sawl cam y byddai'n rhesymol i'r corff llywodraethu eu cymryd er mwyn sicrhau bod y dogfennau neu'r wybodaeth ar gael, yna mae'n rhaid iddo gymryd pob un o'r camau hynny

- gwneud trefniadau priodol i sicrhau ei fod yn nodi pa wybodaeth berthnasol sydd yn ei feddiant ac yn nodi ac yna gasglu'r wybodaeth berthnasol nad yw yn ei feddiant
- cynnal asesiad er mwyn nodi gwybodaeth berthnasol sy'n nodi a yw'r corff llywodraethu yn gwneud pethau sy'n cyfrannu at gydymffurfio, neu beidio â chydymffurfio, â'r ddyletswydd gyffredinol a pha bethau y gellid eu gwneud a fyddai'n cyfrannu at gydymffurfio. Wrth gwneud asesiad o'r fath, mae'n rhaid i'r corff llywodraethu roi sylw dyledus i unrhyw wybodaeth berthnasol y mae eisoes wedi'i nodi neu ei chasglu ac sydd yn ei feddiant. Dylai'r corff llywodraethu chwilio am dystiolaeth (gwybodaeth berthnasol) yn fewnol ac yn allanol, y gellid ei defnyddio, er enghraifft, mewn asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb
- gwneud trefniadau er mwyn asesu effaith debygol polisiâu ac arferion arfaethedig ar ei allu i gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol, yn ogystal ag effaith unrhyw bolisi neu arfer y mae wedi penderfynu ei adolygu neu unrhyw adolygiad y bwriedir ei gynnal o bolisi neu arfer. Mae'n rhaid gwneud trefniadau i gyhoeddi adroddiadau am yr asesiadau hyn lle byddant yn dangos ei bod yn debygol yr effeithir yn sylweddol ar allu awdurdod i gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol. At hynny, mae'n rhaid i'r corff llywodraethu fonitro effaith ei bolisiau a'i arferion ar ei allu i gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol
- casglu gwybodaeth benodol bob blwyddyn am gyflogaeth, mewn perthynas â'r rhai a gyflogir yn yr ysgol, a chyhoeddi'r wybodaeth honno. Gellir cynnwys yr wybodaeth hon yn adroddiad blynyddol y corff llywodraethu.
- gwneud pa drefniadau bynnag y mae'n eu hystyried yn briodol er mwyn hyrwyddo ymhlith y rhai a gyflogir yn yr ysgol wybodaeth a dealltwriaeth o'r dyletswyddau cyffredinol a'r dyletswyddau ychwanegol sydd yn deillio ohonynt.
- pan fydd yn ystyried beth ddylai ei amcanion cydraddoldeb fod, mae'n rhaid i'r corff llywodraethu roi sylw dyledus i'r angen, mewn perthynas â'r rhai a gyflogir yn yr ysgol, i gael amcanion cydraddoldeb sy'n mynd i'r afael ag achosion unrhyw wahaniaethau tâl. Mae'r gwahaniaethau tâl dan sylw rhwng y rhai sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt yn ei rhannu.
- cyhoeddi cynllun gweithredu sy'n nodi unrhyw bolisi sydd ganddo mewn perthynas â'r angen i fynd i'r afael ag achosion unrhyw wahaniaeth tâl ar sail rhyw ac unrhyw amcan cydraddoldeb y mae'r corff llywodraethu wedi ei gyhoeddi ar gyfer tâl i'r ddau ryw,.
- gwneud Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Bwriedir i'r Cynllun Gweithredu hwn fod yn ganolbwynt ar gyfer ymdrin â'r gwahanol faterion sydd yn ofynnol o dan Reoliadau 2011 fel y bydd gan y cyhoedd un pwynt cyswllt. Mae'n rhaid i'r Cynllun Gweithredu gynnwys datganiad sy'n disgrifio'r corff llywodraethu, ei amcanion cydraddoldeb, manylion am y camau a gymerodd neu y mae'n bwriadu eu cymryd er mwyn cyflawni'r amcanion hynny, yr amserlen ar gyfer cyflawni'r

amcanion a manylion am y trefniadau a wnaeth neu y mae'n bwriadu eu gwneud er mwyn cydymffurfio â Rheoliadau 2011. Gellir adolygu neu ail-wneud y Cynllun Gweithredu unrhyw bryd ond mae'n rhaid ei gyhoeddi cyn gynted ag y bo'r modd wedi iddo gael ei wneud neu ei ail-wneud. Os yw'r Cynllun Gweithredu wedi cael ei adolygu ond nid ei ail-wneud, mae'n rhaid i'r corff llywodraethu gyhoeddi'r pethau y mae wedi'u hadolygu. Gall y Cynllun Gweithredu ei hun ffurfio rhan o ddogfen arall a gyhoeddir. Mae'n rhaid i'r corff llywodraethu barhau i adolygu ei Gynllun Gweithredu.

- cyhoeddi adroddiad ar gyfer pob cyfnod adrodd (1 Ebrill i 31 Mawrth). Mae'n rhaid cyhoeddi'r adroddiad erbyn 31 Mawrth yn y cyfnod adrodd dan sylw, fan bellaf. Gall yr adroddiad hwn ffurfio rhan o ddogfen arall a gyhoeddir.

Cydymffurfio â dyletswydd gydraddoldeb y sector cyhoeddus

36. Mae gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol bwerau i orfodi'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol a osodir ar gyrrff llywodraethu drwy roi hysbysiad cydymffurfio i orchymyn i'r corff llywodraethu gyflawni ei ddyletswyddau o fewn amserlen benodol.

Cwynion

Cyflogaeth

37. Gall yr awdurdod lleol neu'r corff llywodraethu (pa un bynnag sy'n cael ei drin fel y cyflogwr at ddiben y Ddeddf) fod yn gyfrifol yn gyfreithiol am weithredoedd sy'n gwahaniaethu yn erbyn gweithwyr cyflogedig neu ymgeiswyr am swyddi, gan gynnwys gweithredoedd a gyflawnwyd gan bennaeth neu aelodau staff eraill. Dylid dod â chwynion am wahaniaethu i sylw'r cyflogwr i ddechrau. Os na chaiff y mater ei ddatrys drwy drefn gwyno'r cyflogwr, gall yr achwynydd benderfynu gwneud hawliad cyfreithiol i Dribiwnlys Cyflogaeth.

Disgyblion

38. Dylid dod â chwynion am wahaniaethu yn erbyn disgyblion i sylw'r pennaeth i ddechrau hefyd. Os na chaiff y mater ei ddatrys, gellir ei gyfeirio i sylw'r corff llywodraethu a/neu'r awdurdod lleol. Mae'n ofynnol i gorrff llywodraethu ysgol a gynhelir fod â threfn gwyno er mwyn delio â phob cwyn yn ymwneud â'r ysgol. Os na all yr ysgol neu'r awdurdod lleol ddatrys y broblem, gall rhiant neu ddisgybl gyfeirio'r gŵyn i sylw gwasanaeth cyfryngu addysg neu gymryd camau cyfreithiol.

39. Gall Gweinidogion Cymru roi cyfarwyddiadau, gan ddefnyddio pwerau o dan Ddeddf Safonau a Threfniadaeth Ysgolion (Cymru) 2013, i fynnu bod ysgol a gynhelir neu ysgol arbennig nas cynhelir, yn cydymffurfio â'r rhwymedigaethau sydd arni o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae hyn yn galluogi Gweinidogion Cymru i fynnu bod ysgol yn rhoi'r gorau i arfer neu bolisi gwahaniaethol hyd yn oed os na wnaed cwyn.

Achosion cyfreithiol – gwahaniaethu honedig mewn ysgolion

40. Os nad chaiff cwyn ei ddatrys drwy'r drefn gwyno neu gyfryngu mewnol, gall disgybl neu riant disgybl benderfynu gwneud hawliad cyfreithiol yn erbyn yr ysgol. Mae'r man lle bydd y disgybl neu'r rhiant yn gwneud hawliad yn dibynnu ar y math o wahaniaethu y maent yn honni iddo ddigwydd:

- mae hawliadau ynghylch gwahaniaethu heblaw ar gyfer anabledd yn cael eu gwneud i lys sirol.
- mae hawliadau gwahaniaethu ar sail anabledd sy'n ymwneud â derbyn disgyblion i ysgol a gynhelir neu eu gwahardd yn barhaol o ysgol o'r fath, yn cael eu gwneud i banel apelio annibynnol addysg.
- mae pob hawliad arall ynghylch gwahaniaethu ar sail anabledd (gan gynnwys pob hawliad yn erbyn ysgolion annibynnol) yng Nghymru yn cael eu gwneud i Dribiwnlys Anghenion Addysgol Arbennig Cymru.

Pwy yw'r cyflogwr?

41. Os yw'r ysgol yn ysgol gymunedol neu'n ysgol arbennig gymunedol, yr ALI yw cyflogwr yr holl staff.
42. Fodd bynnag, hyd yn oed os mai'r awdurdod lleol yn dechnegol yw cyflogwr staff yr ysgol, mae gan gorff llywodraethu ysgol sydd â chyllideb ddirprwyedig bwerau dros benodi, gwahardd, disgyblu a diswyddo staff. Gan hynny, os gwneir cwyn am unrhyw wahaniaethu sy'n ymwneud ag ymarfer y pwerau hynny, y corff llywodraethu fel rheol a ystyrir yn gyflogwr.
43. Mae'n dilyn mai corff llywodraethu ysgol sydd â chyllideb ddirprwyedig a fydd, fel arfer, yn ateb mewn achosion o wahaniaethu mewn tribiwnlys cyflogaeth sydd wedi'u cychwyn gan aelodau o'r staff neu ymgeiswyr am swyddi. Fodd bynnag, os bydd tribiwnlys yn dyfarnu iawndal neu gostau, yr awdurdod lleol fydd yn gorfod eu talu os mai hwy yw gwir gyflogwyr staff yr ysgol. Gweler Gorchymyn Addysg (Diwygio Deddfau sy'n Ymwneud â Chyflogaeth) (Cymru) 2006 am ragor o fanylion.

Canllawiau

Mae gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol gyfrifoldebau mewn perthynas â chorff cyfan y gyfraith ar wahaniaethu.

Mae'r Codau Ymarfer 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 bwysu a mesur y cwestiwn hwnnw. Nid yw'r Codau yn ddatganiad awdurdodol o'r gyfraith, ond gallai dilyn cyngor y canllawiau mewn Cod gynorthwyo 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 Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) (www.acas.org.uk) yn un o'r sefydliadau sy'n cynnig cyngor i gyflogwyr ar gydymffurfio â deddfwriaeth gwrth-wahaniaethu. Fel y mae'n nodi, lle mae systemau effeithiol ar waith i sicrhau bod staff sefydliad yn cael eu trin yn deg a chydag ystyriaeth, mae'n debygol o wynebu ychydig o broblemau o ran cydymffurfio â deddfwriaeth gwrth-wahaniaethu. Mae'r un peth yn wir am driniaeth pob aelod o gymuned yr ysgol.

Y gyfraith

[Deddf Cydraddoldeb 2010](#)

[Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 \(Dyletswyddau Statudol\) \(Cymru\) 2011](#)