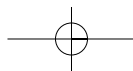


CANLLAWIAU I CYFLOGWYR

**Deddf Partneriaeth Sifil 2004
Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb
(Cyfeiriadedd Rhywiol) 2007**

Supported by
Department for
**Communities and
Local Government**





Deddf Partneriaeth Sifil 2004

Bellach, gall cyplau o'r un rhyw ymrwymo i bartneriaeth sifil er mwyn cael cydnabyddiaeth gyfreithiol i'w perthynas, sy'n golygu bod ganddynt hawliau a chyfrifoldebau tebyg i barau priod.

Beth mae'r ddeddfwriaeth yn ei gynnwys?

Daeth y Ddeddf Partneriaeth Sifil i rym ym mis Rhagfyr 2005, gan greu perthynas gyfreithiol newydd partneriaeth sifil ar gyfer cyplau sy'n dewis cofrestru. Yn ogystal â darparu hawliau pwysig, mae partneriaeth sifil hefyd yn caniatáu iddynt ddangos eu hymrwymiad i'w gilydd. Bydd partneriaid sifil yn cael eu trin yn gydradd â pharau priod ar draws ystod eang o feysydd. Dyma rai ohonynt:

- Treth, gan gynnwys treth etifeddiaeth
- Budd-daliadau'r wladwriaeth a buddiannau galwedigaethol
- Budd-daliadau ar sail incwm, credydau treth a chynnal plant
- Buddiannau cyflogaeth

Beth ddylai cyflogwyr ei wybod?

Mae'r pwynt hollbwysig i bob cyflogwr yn gwbl syml: dylech drin staff sy'n bartneriaid sifil yn yr un modd yn union ag y byddwch chi'n trin staff sy'n briod.

Rhaid i gyflogwyr wneud hyn yn ôl y gyfraith.

Mae Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Cyfeiriadedd Rhywiol) 2003 wedi cael eu diwygio fel y gall partner sifil yr ymdrinnir ag ef neu hi'n llai ffafriol na rhywun priod mewn amgylchiadau tebyg ddwyn achos o gamwahaniaethu.

Mae'r darpariaethau diwygiedig wedi bod ar waith ers 5 Rhagfyr 2005, y dyddiad pan ddaeth y Ddeddf Partneriaeth Sifil i rym.

O safbwynt ymarferol, mae hyn yn golygu bod rhaid i unrhyw gyflogwr sy'n cynnig pecyn buddiannau — megis gofal iechyd preifat neu aelodaeth mewn campfa — sydd hefyd ar gael i gymar cyflogai, gynnig yr un buddiannau i bartner sifil cyflogai.

Mae'r rheoliadau wedi cael eu diwygio hefyd i'w gwneud yn glir bod modd, yn ôl y gyfraith, i rywun roi buddiannau mwy ffafriol buddiannau pensiwn i oroesydd sy'n bartner sifil neu'n barter priod a pheidio â'u rhoi i bobl eraill sydd heb y statws hwnnw. Mae'r Ddeddf Partneriaeth Sifil yn golygu bod un partner yn cael gadael pensiwn i'r partner sifil sy'n eu goroesi adeg eu marwolaeth.

Mae rhai cyflogwyr eisoes yn cynnig pecynnau buddiannau i bartneriaid di-briod cyflogaeth ac i bartneriaid o'r un rhyw, ond os oes buddiannau ychwanegol ar gael i gyflogaeth priod, megis amser o'r gwaith cyn neu ar ôl priodas, dylid darparu buddiannau tebyg ar gyfer partneriaid sifil.

Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb (Cyfeiriadedd Rhywiol) 2007

Mae'r rheoliadau cyfeiriadedd rhywiol yn gwahardd gwahaniaethu ar sail cyfeiriadedd rhywiol wrth ddarparu nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau.

Beth mae'r ddeddfwriaeth yn ei gynnwys?

Mae'r Rheoliadau newydd yn berthnasol i ddarparu nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau a chyflawni swyddogaethau cyhoeddus. Maent yn berthnasol i'r sector preifat ac i'r sector cyhoeddus.

Mae'r Rheoliadau'n ymwneud ag ystod eang o feysydd gan gynnwys tai, gofal iechyd ac addysg yn y sector cyhoeddus, a hysbysebu, darparu gwasanaethau ariannol a llety mewn gwesty neu sefydliad tebyg yn y sector preifat. Ceir tystiolaeth eang bod pobl LHD yn dod ar draws camwahaniaethu yn y meysydd hyn. Daeth y cyfreithiau hyn i rym yng ngwledydd Prydain ar 30 Ebrill 2007.

Dan Reoliadau Cyfeiriadedd Rhywiol 2007, mae dau fath o wahaniaethu'n anghyfreithlon: camwahaniaethu uniongyrchol a camwahaniaethu anuniongyrchol. Mae erlid hefyd yn bwnc sy'n cael sylw.

Bydd camwahaniaethu uniongyrchol yn digwydd pan fydd rhywun, ar sail cyfeiriadedd rhywiol (neu gyfeiriadedd rhywiol

ying ngolwg rhywun arall), yn trin person arall yn llai ffafriol nag y mae neu y byddai'n trin pobl eraill.

Er enghraifft, petai landlord yn gwrthod gosod fflat i gwplw lesbiaidd oherwydd eu cyfeiriadedd rhywiol, byddai hynny'n enghraifft o gamwahaniaethu uniongyrchol.

Mae camwahaniaethu uniongyrchol hefyd yn cynnwys gwahaniaethu ar sail cyfeiriadedd rhywiol yng ngolwg rhywun arall, boed hynny mewn gwirionedd yn gywir ai peidio. Er enghraifft, os bydd plymar yn gwrthod gweithio yn fflat dyn sydd yn ei dyb ef yn hoyw, er nad yw mewn gwirionedd — mae'r cyfreithiau newydd yn gwneud hyn yn anghyfreithlon.

Mae camwahaniaethu anuniongyrchol yn digwydd pan fydd darpariaeth, maen prawf neu ddull gweithredu sydd ar waith yn gyffredinol, yn golygu bod pobl â chyfeiriadedd rhywiol penodol dan anfantais o'u cymharu â rhai pobl neu â phawb arall nad ydynt â'r cyfeiriadedd hwnnw ac nad oes modd dangos bod hynny'n ffordd gymesur o gyflawni nod dilys.

Mae camwahaniaethu anuniongyrchol yn fwy cymhleth, ac yn aml, nid yw mor amlwg â chamwahaniaethu uniongyrchol. Enghraifft fyddai darparu telerau masnachol arbennig ar gyfer cyplau sydd newydd briodi'n unig, gan y byddai hyn yn eithrio partneriaid sifil.

Beth ddylai cyflogwyr ei wybod?

Y pwynt allweddol i gyflogwyr yw y dylid ystyried y cyfreithiau newydd hyn yn estyniad o'r hyn rydych chi eisoes yn ei wneud i'ch staff. Yn union fel y mae Rheoliadau Cyflogaeth 2002 yn sicrhau bod eich cyflogeion hoyw a heterorywiol yn cael eu trin yn gydradd, mae'r cyfreithiau hyn yn ymestyn y warchodaeth honno i'ch cwsmeriaid a'r bobl sy'n defnyddio'ch gwasanaethau. Mae cyfreithiau tebyg eisoes yn gwarchod cwsmeriaid a defnyddwyr gwasanaethau rhag gwahaniaethu ar sail eu hil, eu rhyw na'u hanabledd.

Dylai sefydliadau archwilio'u gweithgareddau, yn enwedig y gwasanaethau sy'n golygu dod wyneb yn wyneb â chwsmeriaid, er mwyn sicrhau eu bod yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth newydd. Meddylwch am eich gweithgareddau allanol, megis sut y byddwch chi'n darparu gwasanaethau ac yn cynnig nwyddau a chynnyrch.

Er enghraifft, os byddwch chi'n gofyn i gwsmeriaid nodi eu statws priodasol ar ffurflenni cais neu ar eich gwefan, cofiwch sicrhau eich bod yn cynnwys partneriaeth sifil fel dewis. Wrth gynnal yr archwiliad, dylai sefydliadau gadw mewn cof y gall gwahaniaethu fod yn anfwriadol yn hytrach nag yn fwriadol, ac yn anuniongyrchol yn hytrach nag yn uniongyrchol.

Efallai y gwelwch nad oes angen i chi wneud dim gan eich bod eisoes yn cadw at y gyfraith.

Dylech roi gwybod i'ch staff am y cyfreithiau er mwyn iddynt ddeall eu harwyddocâd. Dylid trin cwsmeriaid a defnyddwyr gwasanaethau sy'n lesbiaid ac yn hoyw yn yr un modd â phawb arall. Os byddwch chi'n cynnig manteision, megis cyfraddau is yn y gampfa i bartneriaid, dylai hynny fod ar gael i gyplau hoyw hefyd. Hyfforddwch eich staff er mwyn iddynt wybod beth i'w wneud.

Beth yw ystyr cyfeiriadedd rhywiol?

Fel mewn deddfwriaeth arall, diffinnir cyfeiriadedd rhywiol fel hyn; cyfeiriadedd rhywiol unigolyn tuag at bobl o'r un rhyw ag ef neu hi ei hun (hoyw neu lesbiaid), pobl o'r rhyw arall (heterorywiol) neu bobl o'r ddau ryw (deurywiol). Mae hyn yn golygu bod pawb wedi'u gwarchod rhag camwahaniaethu — lesbiaid, dynion hoyw, pobl heterorywiol neu bobl ddeurywiol.

Bydd y deddfau'n berthnasol os bydd camwahaniaethu'n digwydd ar sail cyfeiriadedd rhywiol y sawl sy'n cael ei drin yn llai ffafriol neu ar sail cyfeiriadedd rhywiol unrhyw un arall. Felly, os bydd busnes yn gwrthod rhoi gwasanaeth i ddyn sy'n heterorywiol am fod dyn hoyw yn gydymaith iddo, byddai hynny'n gamwahaniaethu.



A oes unrhyw eithriadau?

Sefydliadau crefyddol

Mae'r Rheoliadau'n eithrio sefydliadau crefyddol neu fudiadau cred, lle bo hyn yn angenrheidiol er mwyn osgoi gwrthdaro naill ai ag athrawiaeth y sefydliad hwnnw, neu gredoau cadarn nifer sylweddol o ddilynwyr crefydd. Bydd hyn yn gwarchod arferion sy'n codi o athrawiaethau sylfaenol ffydd — er enghraifft, rhoi bendith grefyddol i bobl sydd newydd briodi.

Fodd bynnag, ni fydd sefydliad crefyddol yn gallu bod yn gymwys ar gyfer yr eithriad hwn os yw'n gweithredu ar sail fasnachol neu'n darparu gwasanaethau i'r gymuned ar ran awdurdod lleol a than contract gydag awdurdod o'r fath.

Bryd hynny, bydd gan lesbiaid, dynion hoyw a phobl ddeurywiol yr un hawl i gael y gwasanaethau hynny.

Asiantaethau mabwysiadu

Rhoddyd tan ddiwedd 2008 i asiantaethau mabwysiadu addasu eu harferion er mwyn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth newydd. Yn ystod y cyfnod pontio hwn, bydd gan asiantaethau mabwysiadu crefyddol sy'n dymuno cyfyngu darparu eu gwasanaethau neu eu cyfleusterau i rywun ar sail eu cyfeiriadedd rhywiol ddyletswydd i'w cyfeirio at asiantaeth mabwysiadu arall a fyddai'n darparu gwasanaethau o'r fath i rywun sydd â'r cyfeiriadedd rhywiol hwnnw.

Yswiriant

Mae'r rheoliadau'n cynnwys eithriad a fydd yn cael yr un effaith ym maes yswiriant â darpariaethau'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw a'r rheoliadau dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd. Mae'r Llywodraeth wedi nodi ei bwriad na fydd yr eithriad penodol hwn yn berthnasol y tu hwnt i ddiwedd 2008.

Heblaw am yr eithriad cyfyngedig hwn, bydd rhaid i gwmnïau yswiriant gydymffurfio â'r Rheoliadau, felly ni fydd rhagfarn yn erbyn pobl hoyw'n rheswm dros godi premiwm eithafol ar rywun am yswirio'u morgais. Mae'r canllawiau diweddaraf i'r diwydiant gan Gymdeithas Yswirwyr Prydain yn ei gwneud hi'n glir na ddylai yswirwyr holi am gyfeiriadedd rhywiol neu unrhyw brofion HIV negatif, ond yn hytrach seilio'u hasesiad risg ar yr atebion a ddarperir am ymddygiad gwirioneddol, beth bynnag yw cyfeiriadedd rhywiol rhywun.

Gwasanaethau ar wahân

Mae'r rheoliadau'n cynnwys eithriad i adael i wasanaethau gael eu darparu ar wahân ar gyfer gwahanol grwpiau ar sail eu cyfeiriadedd rhywiol, os mai dyma'r ffordd orau o ddiwallu angen penodol sy'n wynebu pobl â chyfeiriadedd rhywiol penodol (a allai ddeillio o wahaniaethu neu anfantais). Er enghraifft, er mwyn

mynd i'r afael â'r nifer fach o ddynion hoyw sy'n manteisio ar wasanaethau iechyd rhyw y brif ffrwd.

Elusennau

Mae'r rheoliadau'n cynnwys eithriad i elusennau sy'n pennu grŵp buddiolwyr penodol ar sail cyfeiriadedd rhywiol yn eu hofferyn elusennol. Er enghraifft, mae'r elusen Broken Rainbow yn darparu cymorth i lesbiaid, dynion hoyw, pobl ddeurywiol a thrawsrywiol sydd wedi dioddef trais yn y cartref.

Clybiau Aelodau Preifat

Bydd gofyn i glybiau aelodau preifat gydymffurfio â'r rheoliadau, ac eithrio mewn achosion lle bo cyfeiriadedd rhywiol yn benodol gysylltiedig â phwrpas y clwb.

Er enghraifft, i ddarparu gweithgareddau cymdeithasol i ddynion hoyw mewn amgylchedd cefnogol.

