

Canllawiau i Gyflogyddion ar y Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Cyfeiriadedd Rhywiol)

Canllawiau i Gyflogyddion ar y Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Cyfeiriadedd Rhywiol)



Cefnogwyd gan



BARCLAYS

COMMUNITY
FUND



O gydymffurfio i synnwyr cyffredin

O dan y Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Cyfeiriadedd Rhywiol), a ddaeth i rym ar 1 Rhagfyr 2003, mae'n anghyfreithlon camwahaniaethu ym maes cyflogaeth neu hyfforddiant ar sail cyfeiriadedd rhywiol. I gannoedd o filoedd o lesbiaid, dynion hoyw a phobl ddeurywiol, mae'r cyfreithiau newydd yn gam anferth ymlaen gyda thrin pobl yn deg yn y gwaith, ac yn cael eu croesawu'n frwd iawn. Mae ganddynt bellach hawl i warchodaeth debyg i'r hyn a roddir eisoes i staff sy'n ferched, yn anabl, yn ddu ac yn dod o leiafrifoedd ethnig.

Mae'r ddeddfwriaeth yn golygu bod cyflogyddion yn awr yn wynebu hawliadau cyfreithiol gan staff sydd:

- ◆ wedi eu trin yn llai ffafriol – yng nghyswllt, er enghraifft, recriwtio, dyrchafiad, hyfforddiant neu ddiswyddo, na rhywun arall am eu bod yn hoyw neu fod rhywun wedi cymryd eu bod yn hoyw, neu am eu bod yn ymwneud â phobl hoyw
- ◆ yn cael eu rhoi dan anfantais fel grwp oherwydd arferion a pholisïau yn y gweithle a hynny oherwydd eu cyfeiriadedd rhywiol – er enghraifft, nid ydynt yn gymwys i dderbyn manteision arbennig
- ◆ wedi eu sarhau – naill ai'n fwriadol neu'n anfwriadol – gan weithred neu sylw homoffobig.

Y cyfreithiau hyn yw'r diweddaraf mewn cyfres o ddeddfwriaeth gwrth-gamwahaniaethu o Ewrop, gan ddod ar adeg pan fo llawer o gyflogyddion yn meddwl o ddifrif am amrywiaeth am resymau busnes. Gwyddant nad oes unrhyw beth i'w ofni o'r cyfreithiau newydd. Maen nhw'n her ond hefyd yn cynnig cyfle newydd sbon.

Mae denu a chadw'r staff gorau-possibl, er gwaethaf eu cefndir, yn rhan annatod o'r strategaeth fusnes gan gwmnïau ym Mhrydain sydd am aros ar flaen y farchnad, ac i sefydliadau sector cyhoeddus sydd dan bwysau i ddarparu gwasanaethau cyhoeddus o safon fyd-eang.

Mae Stonewall wedi cynhyrchu'r llawlyfr hwn i gynnig cymorth a chynghor ymarferol i gyflogyddion ar sut i gydymffurfio gyda, a chael y gorau o'r cyfreithiau newydd hyn. Mae'n rhoi amlinelliad manwl o'r ddeddfwriaeth a'r hyn a fydd yn ei olygu'n ymarferol.

Mae amryw o sefydliadau arweiniol bellach yn sylweddoli fod polisïau amrywiaeth cadarn yn cyfrannu'n helaeth at ba mor gystadleuol ydynt yn y tymor hir. Cyflwynwn yr achos busnes dros amrywiaeth ac edrychwn ar sut y gall polisïau effeithiol helpu i ddenu gwell sgiliau, staff gyda chymhellid a chwsmeriaid triw.

Mae'r llawlyfr hefyd yn cynnwys cynghor ymarferol ar oresgyn y rhwystrau i sefydlu gweithle gwirioneddol gynhwysol. Cynigiwn wyth cam allweddol i wneud cyfeiriadedd rhywiol yn un o'r materion amrywiaeth a ystyrir yn feunyddiol ochr yn ochr â materion rhywedd, hil ac anabledd. Mae'r camau ymarferol hyn yn rhan hanfodol o roi gwybod am, ymgynghori ar a throsglwyddo'r cyfreithiau newydd i staff a swyddogion rheoli llinell, a'u perswadio i chwarae rhan weithredol gyda chreu diwylliant cynhwysol yn y gwaith.

Mae'r holl gynghor yn seiliedig ar ddulliau a ddefnyddir eisoes gan aelodau o gynllun Cyrff Hyrwyddo Amrywiaeth Stonewall i hyrwyddo triniaeth deg yn y gweithle. Mae'r Cyrff Hyrwyddo Amrywiaeth hyn yn cynnwys BT, Barclays, Banc Brenhinol yr Alban a JP Morgan yn y sector preifat a Chyllid y Wlad, y Swyddfa Gartref a Chynghor Dinas Birmingham o'r sector cyhoeddus. Maen nhw i gyd yn gyflogyddion Prydeinig mawr sydd ag un peth yn gyffredin – maen nhw i gyd am sicrhau eu bod yn aros yn y rheng flaen trwy ddenu'r cyfalaf dynol gorau bosibl.

Iddyn nhw, nid cwestiwn o degwch yw trin lesbiaid, dynion hoyw a phobl ddeurywiol yn deg; mater o synnwyr cyffredin ydyw.

Ben Summerskill

Prif Weithredydd, Stonewall



O dan y Rheoliadau Cydraddoldeb
Cyflogaeth (Cyfeiriadedd Rhywiol),
mae'n anghyfreithlon
camwahaniaethu ym maes
cyflogaeth neu hyfforddiant ar sail
cyfeiriadedd rhywiol.



Cynnwys

Ennill y ddadl6

Cyflwyno'r achos busnes dros amrywiaeth

Gwneud i bethau ddigwydd – 'pecyn' ar gyfer llwyddiant11

Wyth cam allweddol tuag at greu diwylliant amrywiaeth

Manylion y gyfraith newydd32

Atebion i'ch cwestiynau cyfreithiol

Adnoddau

Polisi amrywiaeth enghreifftiol37

Cynllun Hyrwyddo Amrywiaeth Stonewall38

Cysylltiadau – ble i fynd am ragor o wybodaeth39

Rhestr wirio ar gyfer Amrywiaeth40

Deg cam allweddol at wneud i'r gyfraith weithio

Er nad yw'r cyfreithiau newydd yn berthnasol i bobl drawsrywiol, mae cyflogyddion sy'n dilyn arferion da yn y maes hwn yn aml iawn ar flaen y gad o ran arferion da'n gyffredinol.





Ennill y ddadl

Mae cydymffurfio â'r gyfraith, cymell staff a chreu'r ddelwedd gorfforaethol iawn i gyd yn cyfrannu at ddadl fusnes gref o blaid amrywiaeth.

Mae lesbiaid, dynion hoyw a phobl ddeurywiol yn cyfrif am tua 6 y cant o boblogaeth y DU, yn ôl amcangyfrifon y llywodraeth. Tua 3.5 miliwn o bobl yw hynny, ac mae amryw byd yn rhan o'r gweithlu. Ni fu'r dadleuon dros sicrhau bod arferion a pholisiau amrywiaeth eich sefydliad yn cynnwys lesbiaid a phobl hoyw a deurywiol erioed yn gryfach.

Erbyn 2011, dim ond 18 y cant o weithlu'r DU fydd yn wyn, yn ddynion, heb fod yn anabl, o dan 35 oed ac yn anghyfunrywiol.

Mae'r rhan fwyaf o gyflogyddion blaengar yn cydnabod bellach bod angen iddynt ddefnyddio talent o bob carfan o'r boblogaeth a chreu diwylliant gweithle sy'n cofleidio amrywiaeth a chydaddoldeb. Mae gan y cyflogyddion hyn dri chymhelliad:

- ◆ deddfwriaeth – yr angen i gydymffurfio gydag amrediad cynyddol o gyfreithiau gwrth-gamwahananiaethu ac osgoi costau cyfreitha sy'n prysur gynyddu
- ◆ sgiliau a chynhyrchedd – yr angen i recriwtio, cadw ac ysgogi'r talent sydd ei angen arnynt i ddatblygu eu busnesau
- ◆ enw da – yr angen i ddangos y

ddelwedd gorfforaethol iawn i boblogaeth fwyfwy craff o ddarpar staff a chwsmeriaid.

Mae cyswllt rhwng y tri hyn. Er enghraifft, dylai sefydliad sy'n ymdrechu'n galed i greu amgylch-fyd gwaith sy'n rhydd o aflonyddu anghyfreithlon fod ar ei ennill trwy fod â gweithlu ffyddlon, selog a mwy cynhyrchiol. Ar yr un pryd, mae cwmni y gwyddys ei fod yn recriwtio'n neilltuo o gymunedau lleiafrifol yn debygol o fod yn fwy llwyddiannus gyda hyrwyddo ei nwyddau i farchnad ehangach.

Deddfwriaeth

Ar 1 Rhagfyr 2003, daeth yn anghyfreithlon camwahananiaethu yn

erbyn lesbiaid, dynion hoyw a phobl ddeurywiol yn y gwaith. Gallai cyflogyddion sy'n methu â chydymffurfio gyda Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Cyfeiriadedd Rhywiol) 2003 orfod amddiffyn eu hachos mewn tribiwnlys cyflogaeth.

Mae'r rheoliadau yn ymdrin â chyfrifoldeb dros gamwahananiaethu uniongyrchol – lle'r ymdrinnir ag unigolyn mewn ffordd lai ffafriol na rhywun arall oherwydd cyfeiriadedd rhywiol tybiedig – a thros gamwahananiaethu anuniongyrchol – lle mae arfer neu ddarpariaeth arbennig yn cael mwy o effaith ar lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol nag ar bobl eraill. Maen nhw hefyd yn gwahardd staff eraill rhag aflony-

Gofynnwyd i lesbiad oedd yn gweithio mewn canolfan weinyddol fawr yn Glasgow, ond oedd heb ddod 'allan' yn ei gwaith, arwyddo deiseb yn gwrthwynebu cynigion y llywodraeth ar gyfer partneriaethau rhwng yr un rhyw. Gwrthododd. Gan mai hi oedd y person cyntaf i beidio â llofnodi, poethodd y drafodaeth yn y swyddfa ar y mater, gan wneud i'r ferch deimlo'n anghyffyrddus yn ei gwaith. Yn y diwedd, cymerodd dridiau o salwch hyd nes i'r mater basio ond ni theimlai y gallai herio ei chyd-aelodau staff na lleisio'i phryderon i'w swyddog rheoli am fod ofn arni y byddai'n cael ei gwrthio 'allan'.

'Nid yn unig ein bod am recriwtio'r staff gorau posibl o blith pobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol er mwyn cadw ein lle ar flaen y farchnad. Gwyddom hefyd na fyddwn yn recriwtio'r staff anghyfunrywiol ifanc gorau chwaith os na fydd eu gweithle yn adlewyrchu'r byd ehangach y maen nhw'n dewis byw ynddo bellach.'

Frank Howells, Rheolydd Amrywiaeth, JP MORGAN

Manteision i Fusnesau

ddu ar aelod o staff sy'n lesbiad, yn hoyw neu'n ddeurywiol. Ar ben hyn, maen nhw hefyd yn gwarchod staff anghyfunrywiol lle gwahaniaethir yn eu herbyn oherwydd y tybir eu bod yn lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol, neu am fod ganddynt ffrindiau neu deulu sydd yn lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol.

Does neb ar eu hennill o gwmffio achos camwahaniaethu mewn tribiwnlys cyflogaeth. Mae'n gostus o ran amser ac arian i'r cyflogydd a'r aelod o staff, ac yn defnyddio adnoddau gwerthfawr. Hyd yn oed os yw'r tribiwnlys yn cael o blaid y cyflogydd, bydd unrhyw gyhoeddusrwydd am yr achos ei hun yn sicr o wneud niwed i enw da'r sefydliad ymhlith darpar staff a chwsmeriaid yn ogystal â'r rhai sydd gan y cwmni eisoes.

Y dyfarniad cyfartalog mewn tribiwnlys ar gyfer achosion camwahaniaethu yn 2002 oedd £15,500 – cynnydd o 15 y cant ers y flwyddyn flaenorol. Fodd bynnag, nid oes uchafswm ar yr iawndal y gall tribiwnlys ei ddyfarnu i bobl sy'n dioddef yn sgil camwahaniaethu, a gall hefyd orchymyn talu iawndal am frifo teimladau – hyd at £25,000 mewn achosion difrifol. Y cyfanswm a ddyfarnwyd gan dribiwnlysoedd mewn achosion camwahaniaethu yn 2002 oedd £6.41 miliwn – cynnydd o 65 y cant ers 2001. Cynyddodd y nifer o achosion a lwyddodd i

Roedd Ms Vento yn Gwnstabl ar Brawf gyda Heddlu Gorllewin Swydd Efrog am ddwy flynedd. Ar ôl i'w phriodas chwalu, aeth ei chyd-blismyn ac uwch-swyddogion ati i'w bwlio, i'w holi'n dwll ac yn annheg, i feirniadu ei gwaith yn ddiangen ac aflonyddu arni'n rhywiol. Meddylent na allai ymdopi, fel mam sengl, gyda galwadau ei gwaith gan geisio ei phortreadu fel rhywun di-glem ac anonest. O ganlyniad, dioddefodd Ms Vento o iselder clinigol ac ysfa i wneud amdani ei hun, ac fe'i diswyddwyd yn y diwedd am anonestrwydd a pherfformiad gwael honedig.

Cafodd y tribiwnlys nad oedd modd cyfiawnhau beirniadaeth yr heddlu o berfformiad Ms Vento a'u bod wedi gorbwysleisio hynny'n annheg. Dyfarnwyd bron i £200,000 iddi maes o law.

gyrraedd y llys yn sylweddol hefyd.

Gall hyd yn oed setlo allan o'r llys fod yn ddrud. Gall gadw sefydliad allan o'r papurau lleol, ond bydd yn dal i drethu teyrngarwch gweddill y staff.

Sgiliau a chynhyrchedd

Ar hyn o bryd, tybir bod y Deyrnas Unedig 20 y cant yn llai cynhyrchiol na gwledydd cystadleuol pwysig eraill fel Ffrainc a'r Almaen. Nid oes ryfedd, felly, bod cynyddu cynhyrchedd bellach yn fater allweddol i gyflogyddion – yn fawr ac yn fach.

Hyd at yn gymharol ddiweddar, credai llawer mai'r ateb oedd 'chwysu'r' asedau – cael mwy o lai. Ond yn gynyddol, mae pobl sy'n arbenigo ym maes yr economi a llywodraeth yn pwysleisio pwysigrwydd ffactorau fel y sylfaen sgiliau a lefelau arloesi is. Mae

sefydliadau'n sylweddoli bod angen iddynt ychwanegu gwerth trwy recriwtio, hyfforddi, datblygu a chadw'r bobl orau.

O ganlyniad, mae cyflogyddion yr economi newydd fel Microsoft yn honni bod asedau anweladwy fel cyfalaf deallusrwydd, talent, arweinyddiaeth ac enw da, yn cyfrif am 90 y cant o'i werth marchnad.

Roedd diwedd y 1990au yn gyfnod lle'r oedd prinder sgiliau dybryd, gyda chyflogyddion a chwmnïau recriwtio yn cwffio'r rhyfel talent fel y'i galwyd. Roedd sefydliadau sector cyhoeddus a phreifat yn ymdrechu'n galed i recriwtio a dal eu gafael ar y bobl iawn.

Er gwaetha'r cwmp diweddar mewn recriwtio, nid ymddengys bod y prinderau hyn ddim gwell. Dengys ymchwil gan Ysgol Reoli Cranfield fod nifer o gyflogyddion yn ei chael

'I ni, mae [trosiant] yn fwy na mesur o fodlonrwydd neu ysbryd y staff. Mae trosiant yn arbed costau ac yn gwella perfformiad busnes. Mae'r manteision yn cynnwys costau recriwtio is a chadw staff medrus sy'n darparu gwell gwasanaeth. Gwyddom fod staff ymroddedig yn fwy tebygol o fod yn frwdfrydig, yn greadigol ac yn gynhyrchiol.'

Jeremy del Strother, cyfarwyddyd adrannol, personél a datblygu, NATIONWIDE

yn gyson anodd denu pobl gyda'r cymwyseddau – o ran sgiliau, galluoedd ac ymddygiad – sydd eu hangen ar sefydliadau. Dros y flwyddyn ddiwethaf, dywedodd tri o bob pedwar cyflogydd eu bod yn cael trafferth llenwi mwy na 30 y cant o'u swyddi rheoli.

Mae cenhedlaeth newydd, gyda gwahanol ddisgwyliadau i'r genhedlaeth o'r blaen, yn gorfodi cyflogyddion i edrych o'r newydd ar sut i recriwtio, rheoli a thalu eu staff. Mae'r gwerthoedd y mae sefydliad yn honni eu harddel, a'i enw da, yn chwarae rôl gynyddol bwysig yn ei allu i ddenu a chadw talent.

Mewn un pŵl piniwn yn ddiweddar, dywedodd un o bob pump o is-raddedigion na fyddent yn gweithio i gyflogydd 'anfoesol'. Dywedodd mwy nag un o bob deg na fyddent hyd yn oed ystyried ymuno â chwmni a oedd yn gweithredu mewn ffordd gamwahaniaethol.

Mae sefydliadau yn dechrau deall bod angen iddynt wneud mwy i ddod yn gyflogyddion amgenach. Rhaid iddynt ddangos i'r bobl y maen nhw eu heisiau eu bod:

- ◆ yn ddeinamig
- ◆ yn barod i fuddsoddi ynddynt
- ◆ yn barod i'w galluogi i berfformio hyd orau eu gallu
- ◆ yn arddel polisïau cadarnhaol sy'n cael eu gweithredu ganddynt
- ◆ yn perfformio'n wych yn eu maes.

Mae BT yn annog aelodau o Kaleidoscope, ei rwydwaith o lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol, i gymryd rhan mewn ymchwil marchnad ar gyfer cynhyrchion a strategaeth farchnata BT. Mae'r ymchwil yna'n cael ei bwydo mewn i bolisi'r cwmni i godi proffil BT fel cyflogydd a chyflenwydd amgenach ym marn cymunedau o lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol.

Dangoswyd bod gan sefydliadau sy'n dangos parch at unigolion lefelau uwch o berfformiad, gwell ysbryd ymhlith y staff, a llai o absenoldeb oherwydd salwch. Mae astudiaethau yn y gweithle yn dangos bod y sefydliadau hyn yn creu amgylchfyd o ymddiriedaeth ac o fod yn agored, lle mae pobl yn fwy tebygol o fod yn greadigol, o gymryd risg, o ddatblygu cynhyrchion newydd ac o sefydlu marchnadoedd newydd a ffyrdd newydd o weithio.

Gyda chymaint o fynd ar sgiliau, mae dal eich gfael ar staff sydd wedi eu meithrin a'u hyfforddi'n ddrud wedi dod yn flaenoriaeth allweddol. Gall pob aelod o staff

sy'n gadael sefydliad oherwydd camwahaniaethu neu straen gael effaith negyddol o bosibl ar ei enw da fel cyflogydd – a hynny tu mewn i'r sefydliad a'r tu allan iddo. Mae'r staff sydd ar ôl a darpar staff yn colli hyder yn y tîm rheoli a'r arweinyddion sydd i bob golwg yn diystyru eu datganiadau gwerthoedd eu hunain.

Yn ogystal â'r gost o golli staff talentog trwy fod ag amgylchfyd gwaith anoddefgar, cyfyd y gost amlwg o ddod o hyd i rywun yn eu lle. Gall gostio hyd at 150 y cant o'r cyflog i recriwtio a darparu rhaglen gynefino a hyfforddi ar gyfer aelod newydd o staff. Nid yw'n syndod, felly, bod sefydliadau fel Cymdeithas Adeiladu'r Nationwide yn ystyried ffigurau trosiant staff fel mesur allweddol o'u llwyddiant fel cyflogyddion.

Ac ymhell cyn i gamwahaniaethu neu aflonyddu orfodi aelod o staff i roi'r gorau i'w swydd, gall cyflogyddion hefyd orfod talu'r pris trwy absenoldeb oherwydd straen. Yn ôl y CBI, mae absenoldeb yn costio £10.2 biliwn y flwyddyn i gyflogyddion yn y DU, ac mae'r Awdurdod Iechyd a Diogelwch yn awgrymu bod hyd at 30 y cant o hyn yn digwydd oherwydd straen.

Enw Gwael

Gall bod ag enw gwael am gamwahaniaethu gael effaith

Mae nifer o'r banciau mawr yn Ninas Llundain – gan gynnwys Citi-group, JP Morgan, Credit Suisse First Boston, HSBC, Banc Brenhinol yr Alban, Goldman Sachs a Lehman Brothers – yn cynnal cyfarfodydd ar y cyd rheolaidd gyda'u staff sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol. Mae'r cyfarfodydd yn edrych ar sut y gall y banciau weithio gyda'i gilydd i wella'r hinsawdd waith i bobl hoyw sy'n gweithio yn y Ddinas.

Manteision i Fusnesau

negyddol ar allu sefydliad i ddenu a chadw cwsmeriaid a chleientiaid, yn ogystal â staff. Ystyrier yr ymgyrch yn erbyn un banc ar y stryd fawr yn y DU oherwydd ei gysylltiad gyda chefnogydd ariannol oedd yn adnabyddus am ei farn gwrth-hoyw. Aeth gwerth cyfranddaliadau'r banc i lawr dros nos. Roedd yr ymgyrch yn un o'r ffactorau a ysgogodd y banc i gymryd camau pendant, gan gynnwys cyflawni awdit amrywiaeth a phenodi swyddog rheoli amrywiaeth.

Yn y sector preifat, mae polisïau ac arferion cadarn ym maes amrywiaeth sy'n cael eu gweld i fod yn cynnwys lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol yn gallu chwarae rhan bwysig o ran denu'r bunt binc. Er nad oes gan bob person sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol symiau mawr o incwm i'w wario, mae tystiolaeth ystadegol yn awgrymu ei bod yn farchnad broffidiol i nifer o fusnesau.

Yn 1998, tybiodd Market Assessment International fod economi binc y DU yn werth £97 biliwn yn nhermau incwm a bod cyfanswm yr incwm gwario gan lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol yn y DU yn tua £10 biliwn. Yn ôl arolwg a gyhoeddwyd yn y Gay Times yn 2000, roedd 80 y cant o'r rhai a atebodd yn y dosbarth cymdeithasol ABC1.

Mae tystiolaeth o'r Unol Daleithiau yn awgrymu bod grym gwario nifer o lesbiaid, dynion hoyw

Gwariodd gwmni Bass Leisure Retail £1.5 miliwn ar ddatblygu 'super pub' i hoywon yn Brighton. Meddai eu rheolydd gweithredu Becki Davies: 'Dengys ymchwil mai Brighton yw'r ail farchnad fwyaf yn y DU yn nhermau busnes hoyw. Roeddem yn teimlo ei fod yn gyfle na allem fforddio ei golli.'

neu bobl ddeurywiol yn golygu:

- ◆ bod yn well gan 57 y cant 'brynu pethau o'r safon orau un'
- ◆ bod 68 y cant yn uwchraddio i brynu'r fersiwn ddiweddaraf ar gynnyrch
- ◆ bod 59 y cant yn gallu prynu 'beth bynnag maen nhw ei eisïau'.

Mae pobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol yn dangos lefelau uchel o fod yn drwm i frandiau neilltuol wrth brynu nwyddau, sy'n arwyddocaol. Yn ôl arolwg gan RainbowReferrals.com yn yr UD, byddai mwy na 90 y cant o lesbiaid a dynion hoyw yn eithaf tebygol neu'n debygol iawn o ddefnyddio cynnyrch sy'n cael ei hysbysebu yn y cyfryngau lesbiaidd a hoyw, yn enwedig os yw'r brand yn gysylltiedig â chwmni sydd wedi hyrwyddo cydraddoldeb lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol yn amlwg. Gallai hyn fod trwy noddi digwyddiadau fel y Mardi Gras neu

sefydliadau fel Stonewall.

Yn y sector cyhoeddus, mae gan bobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol yr un hawl i ddefnyddio gwasanaethau cyhoeddus ag unrhyw un arall ond efallai'n teimlo na fedrant gael gafael arnynt, neu fod eu hanghenion penodol nhw wedi eu hanwybyddu neu wedi eu tanbriso pan fyddant yn gwneud. Gall hyn effeithio ar ddarpariaeth effeithiol ystod anferth o wasanaethau o iechyd, addysg a thai i gyflawnder troseddol a hamdden.

Cyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol

Mae enw da a phroffidioldeb sefydliadau yn gofyn eu bod yn dangos, yn gynyddol, gyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol. Gall ymrwymiad i gyfrifoldeb cymdeithasol ddenu ffynonellau talent newydd o'r tu allan i grwpiau recriwtio traddodiadol y sefydliad, a bydd y rhain yn aml yn cynnwys lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol. Mae'r gwell amrywiaeth sy'n deillio hyn yn arwain at arloesi ac yn dod â busnes yn nes at y farchnad ehangach.

Felly, mewn myrdd o ffyrdd, mae cyflwyno eich sefydliad fel un sy'n croesawu cwsmeriaid neu bobl sy'n defnyddio'r gwasanaeth a staff sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol, ac sy'n ceisio diwallu eu hanghenion neilltuol nhw, yn amlwg yn gwneud synnwyr da iawn.

Mae cydraddoldeb i lesbiaid a hoywon yn rhan annatod o'n polisïau ni ar gydraddoldeb corfforaethol. Rydym am fod yn lle diogel i lesbiaid a hoywon weithio ynddo. Fel y cyflogyddion mwyaf yn y sir, rydym hefyd yn gweld mai ein rôl yw gosod esiampl i gyflogyddion eraill yn yr ardal.'

Sylvia Jones, Uwch Swyddog Addysg, CYNGOR SIR DDINBYCH

Gwneud i bethau ddigwydd 'pecyn' ar gyfer llwyddiant

Mae i bron i bob agwedd ar bolisi ac arferion cyflogaeth yn codi problemau penodol yng nghyswllt lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol. Er bod profiad o faterion amrywiaeth eraill, fel ethnigrwydd, rhywedd ac anabledd, yn gallu bod yn ddefnyddiol fel man cychwyn i gyflwyno polisiau ar gyfer lesbiaid a hoywon, bydd nifer o rwystrau newydd i'w goresgyn cyn y gellir creu gweithle gwirioneddol gynhwysol.

Mae'r bennod hon yn cyflwyno wyth cam allweddol i wneud cyfeiriadedd rhywiol yn un o'r materion amrywiaeth a ystyrir yn feunyddiol, ochr yn ochr â materion eraill fel rhywedd, hil ac anabledd. Mae'r rhain yn ymdrin â materion fel diwylliant y sefydliad, recriwtio, telerau ac amodau, rheoli perfformiad a monitro a gwerthuso.

Ar yr olwg gyntaf, gallai ymddangos yn frawychus o gymhleth, ond cynlluniwyd y 'pecyn' hwn i alluogi cyflogyddion i newid agweddau ac ymddygiad o fewn eu sefydliadau. Mae angen i

bob aelod o'ch staff ddeall bod y gyfraith wedi newid ac nad yw'n dderbyniol iddynt gamwahanu naill ai'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol yn erbyn unrhyw gyd-aelod o staff ar sail eu rhywioldeb.

Dylai'r pecyn eich helpu nid yn unig i osgoi cyfreitha ond hefyd i ddatblygu'r arferion gorau o ran 'polisiau pobl' fel y gallwch wneud y mwyaf o'r ddeddfwriaeth. Mae rhai o'r camau yn hanfodol i gydymffurfio gyda'r gyfraith ac, felly, angen eu gweithredu ar fyrder. Er enghraifft, os nad yw eich prosesau dethol staff gystal ag y dylent fod, ac yr ystyrir eich bod yn gwmni sy'n anwybyddu pobl sy'n ymgeisio am swyddi sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol o blaid pobl anghyfunrwyddol lai cymwysedig, gall pobl sy'n lesbiaid neu'n hoyw bellach fynd â'u cwyn i driwlynys cyflogaeth. Mae camau eraill yn rhai llai brys, gan esblygu dros amser wrth i chi greu diwylliant o barch i bob aelod o staff, beth bynnag fo'u cyfeiriadedd rhywiol.

Creu diwylliant o barch13
Recriwtio a dethol staff yn deg15
Mynd i'r afael â bwlio ac aflonyddu yn y gweithle19
Adolygu telerau ac amodau21
Rheoli perfformiad yn deg23
Sefydlu rhwydweithiau i staff25
Gwasanaethu eich cwsmeriaid27
Monitro a gwerthuso29



Creu diwylliant o barch

Mae creu diwylliant yn y gweithle sy'n wirioneddol gwerthfawrogi pobl a'u holl wahaniaethau yn dipyn o her – ac yn gyfle – sy'n wynebu sefydliadau.

Recriwtio, hyfforddiant a datblygu, cynllunio dilyniant, polisïau cyfle cyfartal, pecynnau manteision – mae pob un o'r agweddau hyn ar reoli pobl yn effeithio ar staff sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol. Mae angen i gyflogyddion gyfleu hyn i'w tîm rheoli a sicrhau eu bod yn deall sut i weithredu.

Rhaid i sefydliadau sydd am hyrwyddo gwerth a phwysigrwydd amrywiaeth ddangos arweiniad a chreu hinsawdd lle mae pawb yn teimlo'n ddiogel ac yn gwneud eu gorau. Ar nod yn ymarferol pur, rhaid iddynt hefyd fod yn siwr bod eu polisïau amrywiaeth yn ymdrin yn benodol â chyfeiriadedd rhywiol.

Materion allweddol

Mewn rhai sefydliadau, mae polisïau amrywiaeth yn gynhwysol ac yn delio'n benodol gyda materion cyfeiriadedd rhywiol. Mewn llifydd eraill, mae'n dal i fod yn bwnc tabw, neu'n un nad yw'n cael ei drafod yn agored. Mae gwneud cyfeiriadedd rhywiol yn fater beunyddiol yn y gweithle, ynghyd ag ethnigrwydd, ffydd,

rhywedd, anabledd ac oed, yn her wirioneddol.

Yn ôl arolwg gan Ymchwil i Gynllunio Cymdeithasol a Chymunedol yn 1995, roedd 64 y cant o lesbiaid a dynion hoyw yn cuddio eu rhywioldeb rhag rhai neu'r cyfan o'u cyd-aelodau staff. I rai sy'n teimlo bod yn rhaid iddynt guddio eu cyfeiriadedd rhywiol yn y gwaith, mae'n eu rhoi dan bwysau parhaus. Mae hefyd yn ei gwneud yn anodd iawn iddynt dderbyn cefnogaeth pan fo digwyddiadau preifat yn effeithio ar eu gwaith.

Mae lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol sydd wedi dod 'allan' ac sy'n teimlo y medrant fod yn agored am eu rhywioldeb yn y gwaith yn aml yn cael eu stereoteipio yn anghywir mewn ffyrdd sy'n andwyol i'w gyrfaedd, er enghraifft, fel pobl sy'n anaddas i weithio hefo pobl ifanc.

Hefyd, pan gyfeirir at lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol

yn y gweithle, gwneir hyn yn aml yn nhermau'r darlun ystrydebol o wr hoyw ifanc addysgiedig a chefnog yn hytrach na fel grwp amrywiol o bobl.

Mae ymchwil wedi dangos fod lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol sydd wedi dod allan yn y gwaith yn agored i gael eu haflonyddu arnynt, bwlwio ac i ddioddef camwahaniaethu yng nghyswllt eu gyrfaedd. Yn ôl astudiaeth Ymchwil i Gynllunio Cymdeithasol a Chymunedol yn 1995, cafwyd bod 21 y cant o'r bobl a ymatebodd wedi cael eu haflonyddu arnynt yn y gwaith, roedd 4 y cant wedi colli eu gwaith oherwydd eu rhywioldeb a dywedodd 8 y cant bod dyrchafiad wedi'i wrthod iddynt.

Camau gweithredu

Rhoi arweiniad ar bob lefel

◆ Dylai eich datganiadau cyhoeddus dybio bod canran o'ch

Mae IBM eisïau pobl frwdfrydig i weithio i gwmni o safon fyd-eang. Credwn fod parhad ein llwyddiant yn dibynnu ar sgiliau a chymhelriad ein staff. Adlewyrchir hyn yng nghred sylfaenol IBM, sef 'parchu'r unigolyn'. Ein nod yw creu a chynnal amgylchfyd gwaith lle mae amrywiaeth yr unigolyn yn cael ei werthfawrogi a lle gall pob aelod o staff gyfrannu, tyfu a chyflawni eu potensial yn llawn.

Polisi Adnoddau Dynol IBM

'Rwy'n gweithio gyda phlant dan bump oed. Ni wyr neb fy mod yn lesbiad. Pan ddaeth perthynas hir i ben, roeddwn ar chwâl yn llwyr ond ni fedrwn siarad â'm cyd-aelodau staff am y mater – wyddai yr un ohonynt fod gen i bartner yn y lle cyntaf. Gwn y byddent wedi fy nghefnogi pe bai fy mhriodas wedi dod i ben, a byddai wedi bod o gymorth mawr. Roeddwn yn teimlo mor unig.

Nyrs feithrin, Wiltshire

Pecyn ar gyfer Amrywiaeth

gweithlu a'ch cwsmeriaid yn lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol.

- ◆ Dylech greu modelau rôl trwy roi cyhoeddusrwydd i lwyddiant unrhyw lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol uchel eu proffil yn eich sefydliad.

- ◆ Dylech gynnig hyfforddiant a datblygiad i'ch swyddogion rheoli i gyd i'w helpu i greu hinsawdd lle mae amrywiaeth yn cael ei werthfawrogi.

- ◆ Mae Barclays, IBM, y BBC a sefydliadau eraill wedi penodi swyddogion hyrwyddo ar lefel uwch-swyddogion sy'n gweithio dros gydraddoldeb i lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol. Edrychwch a oes rhywun a allai wneud hyn dros eich sefydliad chi. Nid oes raid iddynt fod yn lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol.

Mae swyddogion rheoli gyda'r Nationwide yn cael eu hannog i ddatblygu sgiliau ymwybyddiaeth amrywiaeth. Gwneir hyn trwy gyfrwng cyfuniad o hyfforddiant a datblygiad ffurfiol ac anffurfiol.

Creu hinsawdd lle gall pawb fod yn nhw eu hunain a theimlo'n ddiogel

- ◆ Meddyliwch am sut i ddangos eich bod yn parchu staff lleiafrifol a beth yn fwy allech ei wneud i gyhoeddi'r neges o ymddiriedaeth, cydraddoldeb a bod yn agored.
- ◆ Ceisiwch atgyfnerthu'r neges i bob aelod o staff nad oes raid iddynt oddef aflonyddu, bwllo na thriniaeth annheg o unrhyw fath. Lle bo hynny'n briodol, soniwc am

Mae Barclays wedi datblygu gweledigaeth o Gydraddoldeb ac Amrywiaeth, y cytunwyd arni ac a lofnodwyd yn gyhoeddus gan y pwyllgor gwaith. Sefydlwyd pump tasglu, gan gynnwys un ar gyfeiriadedd rhywiol, i weithio gyda meysydd busnes ac i chwalu'r rhwystrau. Mae rhaglen hyfforddiant helaeth wedi'i chynllunio, sy'n dechrau gyda gweithdai sylfaen dan arweiniad swyddogion rheoli ar draws y cwmni.

lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol yn benodol mewn datganiadau polisi.

- ◆ Edrychwch o'r newydd ar eich gweithdrefnau cwyno gan sicrhau bod trefn ar gael i ddelfio'n effeithiol gydag unrhyw broblemau sy'n codi o driniaeth annheg.
- ◆ Gwnewch yn glir bod yr un croeso i bartneriaid o'r un rhyw a'u plant fynychu digwyddiadau cymdeithasol ag i bartneriaid a phlant eraill.

- ◆ Meddyliwch am ffyrdd eraill o ddangos eich ymrwymiad i weithredu polisiau cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Ewch ati i adolygu eich polisi a strategaeth ar gydraddoldeb ac amrywiaeth

- ◆ Os yw am olygu unrhyw beth,

Yn 2001, lansiodd Barclays ei bolisi 'llwyddiant trwy gynhwysiant'. Llofnodwyd siarter cydraddoldeb ac amrywiaeth gan bob aelod o bwyllgor gwaith Barclays. Penodwyd Gary Hoffman, prif weithredydd Barclaycard, yn uwch hyrwyddydd dros gyfeiriadedd rhywiol.

dylai eich polisi fod wedi'i gysylltu'n glir â chanlyniadau busnes neu wasanaeth

- ◆ Rhaid iddo ymgorffori'r newidiadau yn y gyfraith yn 2003 a chynnwys, yn benodol, staff sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol
- ◆ Rhaid ei gyfleu i swyddogion rheoli fel eu bod yn deall natur a phwysigrwydd materion sy'n effeithio ar staff sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol.

Manteision

Bydd cyflogyddion sy'n creu diwylliant lle mae amrywiaeth yn cael ei gydnabod, a lle mae pobl yn cael eu gwerthfawrogi'n wirioneddol, yn fwy llwyddiannus. Byddant:

- ◆ yn gyflogydd o ran dewis i bobl dalentog sydd am weithio mewn gweithle blaengar a moesol
- ◆ yn cadw'r bobl orau, ac yn defnyddio eu talentau yn llawn
- ◆ yn cynyddu bodlonrwydd swydd a morâl a, thrwy hynny, gynhyrchedd
- ◆ yn anfon arwyddion pwerus ynghylch bod yn fodern ac yn flaengar, ac yn dangos eu bod yn benderfynol o beidio â gadael i ragfarn a chamwahaniaethu hen ffasiwn danseilio perfformiad effeithiol.

Recriwtio a dethol staff yn deg

Mae pobl yn adnodd hanfodol i sefydliadau sy'n perfformio'n dda. Mae recriwtio a chadw'r bobl orau o'r maes ehangaf posibl yn hollbwysig i greu mantais gystadleuol.

Mae dewis staff yn amlwg yn faes lle gall camwahaniaethu'n annheg ddigwydd. Mae hyn wedi'i weld yn broblem ers tro byd gan y rhai sy'n ymdrin â chydaddoldeb hil, rhywedd ac anabledd. Bydd gan nifer o sefydliadau eisoes bolisi a chyfres o weithdrefnau, ynghyd â hyfforddiant i gefnogi'r rhai sy'n recriwtio a dethol. Gellir addasu'r rhain i sicrhau eu bod yn rhoi sylw i'r sialensau a wynebwr yn aml gan lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol wrth ddatblygu eu gyrfaedd. Er hynny, mae llawer mwy i'r broses recriwtio na phenodi unigolyn i swydd. Fe all pob hysbyseb swydd fod yn cyfathrebu â chynulleidfa anferth.

Bydd sut yr ymdrinnir â phobl sy'n ymgeisio am swydd yn creu rhwydwaith o siarad am y sefydliad. Bob tro y penodir rhywun sy'n lesbiad, yn hoyw neu'n ddeurywiol, bydd pobl eraill o safon yn cael eu cymell i ymgeisio.

Mae'r broses gyfan felly'n gyfle unigryw i'r sefydliad ledaenu'r neges am yr hyn mae'n ei

werthfawrogi yn ei staff a'i gwsmeriaid.

Materion allweddol

Efallai fod gan bobl sy'n recriwtio syniadau ystrydebol ynghylch beth mae lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol yn dda am ei wneud, neu fel arall, a bod hyn yn effeithio ar eu penderfyniadau. Mae rhai yn meddwl y bydd lesbiaid, hoywon neu bobl ddeurywiol yn creu anesmwythyd. Mae eraill yn amharod i'w penodi, yn enwedig i swyddi gyda chyswllt wyneb-yn-wyneb efo'r cyhoedd. Gall unigolion rhagorol benderfynu peidio ag ymgeisio am swydd mewn sefydliadau sydd, yn eu barn nhw'n anoddefgar o bobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol. Dengys ymchwil fod sefydliadau'n derbyn gwell ystod o geisiadau wrth gynnwys datganiadau cadarnhaol a chynhwysol yn eu

deunydd recriwtio. Roedd ymgyrch hysbysebu gan Heddlu Manceinion yn targedu pobl sy'n lesbiaid, yn hoyw, neu'n ddeurywiol nid yn unig i'w denu i ymgeisio ond hefyd i anfon neges glir i staff eraill a'r cyhoedd bod diwylliant ac arweinyddiaeth y llu'n newid.

Un o brif nodweddion y canllawiau sy'n dod gyda'r ddeddfwriaeth cydraddoldeb hil, rhywedd ac anabledd yw y dylai'r meini prawf ar gyfer dethol staff fod yn deg, yn berthnasol i'r swydd ac yn cael eu cymhwyso'n gyson.

Fodd bynnag, nid yw meini prawf ond mor deg â'r swyddogion rheoli sy'n eu cymhwyso. Mae rhoi hyfforddiant i'r swyddogion sy'n dethol yn greiddiol i recriwtio'n deg.

Camau gweithredu

Rhoi gwybod i bobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol bod

'Cwmni dotcom newydd ydym sy'n cyflogi 35 o bobl. Afraid dweud ein bod mewn maes hynod gystadleuol ac, mewn rhai ardaloedd, does yna ond llond llaw o bobl sydd â'r sgiliau i wneud y gwaith. Heb y sgiliau hyn, allwn ni ddim gweithio, felly mae denu'r person gorau i'r swydd yn hanfodol. Fedrwn ni ddim fforddio rhagfarn o gwbl.'

Bryan Smith, Cyfarwyddyd, Netimperative

'Dros y blynyddoedd, rwyf wedi gwneud llawer iawn o waith gwirfoddol i sefydliad lesbiaidd. Ond fydda'i ond yn rhoi hyn mewn cais am swydd os yw'r cyflogydd yn sôn am bobl hoyw yn eu polisi cyfle cyfartal achos, fel arall, wyddoch chi ddim beth fydd eu hymateb. Wrth gwrs, mae hyn yn golygu nad yw rhai cyflogyddion yn cael gweld holl ystod fy mhrofiad byth.'

Pecyn ar gyfer Amrywiaeth

croeso iddynt ymgeisio

- ◆ Ceisiwch ganfod a ydyw cyfansoddiad eich gweithlu'n adlewyrchu'ch cwsmeriaid neu'r cymunedau a wasanaethwch. Meddyliwch sut y byddai hynny'n helpu eich sefydliad.
- ◆ Meddyliwch sut a ble rydych chi'n hysbysebu swyddi. Ydych chi wedi defnyddio adrannau recriwtio cyfryngau penodol ar gyfer lesbiaid, pobl hoyw neu ddeurywiol e.e. The Pink Paper?
- ◆ Edrychwch ar yr iaith a ddefnyddiwyd. A ydyw'n gwneud i lesbiaid, pobl hoyw neu ddeurywiol deimlo'n betrus o ymgeisio?
- ◆ Mae llenyddiaeth a hysbysebion recriwtio'n rhan o'ch delwedd. Dylent gynnwys unrhyw gynlluniau sydd gennych ar gyfer pobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol fel ymestyn manteision i bartneriaid o'r un rhyw a sefydlu rhwydweithiau staff.
- ◆ Cofiwch gynnwys eich polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y wybodaeth i bobl sy'n ymgeisio am swyddi.

Byddwch â pholisïau a gweithdrefnau recriwtio clir a chynhwysol

- ◆ Dylech addasu eich gweithdrefnau i gynnwys gofynion deddfwriaeth 2003 ar gyfeiriadedd rhywiol.

Lansiodd JP Morgan ymgyrch recriwtio yn targedu rhwydweithiau pobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu ddeurywiol mewn prifysgolion. Cynhwysai hyn noddi llyfryn gyrfaoedd hoyw-gyfeillgar ar gyfer myfyrddion Prifysgol Rhydychen.

- ◆ Lle bynnag y bo'n bosibl, gofynnwch i staff sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol eich helpu i sicrhau bod polisïau a gweithdrefnau'n gynhwysol ac effeithiol.
- ◆ Gellir defnyddio'r dulliau i fonitro recriwtio grwpiau eraill o staff hefyd i fonitro triniaeth deg a chyfartal i bobl sy'n lesbiaid, yn hoyw, neu'n ddeurywiol. Newidiwch nhw os oes angen.

Dylai eich proses recriwtio fod yn un gwbl agored

- ◆ Bydd pobl sydd wedi dioddef camwahaniaethu yn y gorffennol yn teimlo'n well os ydych chi'n agored am eich proses.
- ◆ Cadwch gofnod o bob cam o'r broses fel y gall pawb weld eich bod wedi trin pob cais yn deg.
- ◆ Byddwch yn barod i ddelio'n ddi-oed gydag unrhyw gwyn am y broses ddethol.

Dylid hyfforddi'r rhai sy'n gwneud y penderfyniadau

- ◆ Mae angen i bobl sy'n cyfweld ac yn recriwtio ddeall y meini prawf a'u cymhwyso'n gyson.
- ◆ Sicrhewch nad yw pobl sy'n recriwtio yn llunio tybiaethau ystrydebol, rhagfarnllyd a di-sail am grwpiau neilltuol. Dylent hefyd ddeall bod rhagfarn efallai wedi cyfyngu ar gyfle'r ymgeisydd i ddatblygu mewn swyddi blaenorol.
- ◆ Sefydlwch system fel bo staff yn gwybod beth i'w wneud os meddyliant fod rhywun sy'n recriwtio wedi gwneud sylw rhagfarnllyd, neu benderfyniad ar sail cyfeiriadedd rhywiol yn hytrach na gallu'r ymgeisydd i wneud y swydd.

Manteision

Bydd cyflogyddion sy'n recriwtio ar sail meini prawf gwrthrychol, mesuradwy:

- ◆ yn cael dewis ehangach
- ◆ yn lleihau trosiant staff a'r costau cysylltiedig – bydd y bobl iawn yn cael eu penodi i'r swyddi iawn
- ◆ yn gwneud y defnydd gorau o dalent
- ◆ yn ennill mantais gystadleuol mewn meysydd lle bo sgiliau'n prin
- ◆ yn osgoi costau cyfreitha.

'Roedd y cyfweiliad yn brofiad digon sobor. Fel gwr sengl 40 oed, pwy allwn ofyn i ddod hefo fi i lansio cynnyrch? Oeddwn i'n aelod o unrhyw glwb? I ble fyddwn yn mynd a chleient am ginio? Ddywedodd yr un ohonynt nad oeddwn yn addas fel gwr hoyw, heb wraig na phlant, ond mi gefais y neges yn sicr.'

SEFYDLIAD SIARTREDIG PERSONÉL A DATBLYGU, arolwg o gwmnïau ymgynghori ym maes recriwtio, 1996





Delio gyda bwlio ac aflonyddu yn y gweithle

Mae aflonyddu yn arwain at ddiffyg cymhelliad ac yn anghyfreithlon. Gall fod ar ffurf cael eich anwybyddu neu eich eithrio; cael eich cam-drin yn gorfforol neu mewn geiriau; bod yn destun jôcs neu sylwadau anghynnes. Mae achosion eithafol yn cynnwys trais, gorfodi rhywun i ddiswyddo neu gael eich diswyddo'n annheg.

Gall amgylchfyd sy'n gyffredinol gas fod yn fath o aflonyddu, hyd yn oed os nad yw'r pethau a wneir a'r sylwadau wedi eu hanelu'n amlwg at unigolion.

Gan nad oes llawer o bobl yn riportio aflonyddu, ni wyddom faint y broblem mewn gwirionedd. Wrth i fwy a mwy o gyflogyddion roi sylw i'r broblem, fodd bynnag, mae tystiolaeth o bob math o aflonyddu'n dod i'r golwg, gan gynnwys aflonyddu ar lesbiaid a dynion hoyw.

Bydd gan bobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol, ac yn ddu neu'n anabl, brofiad o wahanol fathau o aflonyddu efallai, ac mae peth tystiolaeth bod lesbiaid yn dioddef mwy o aflonyddu rhywiol yn y gwaith na phobl eraill.

Mae **Barclays** wedi dosbarthu pamffled o'r enw **Cyfeiriadedd Rhywiol i'w holl staff**. Mae'n egluro'r gweithdrefnau aflonyddu a chwyno, gan roi manylion cysylltu i rai sydd am dderbyn mwy o wybodaeth.

Materion allweddol

Mae ar lawer iawn o bobl ofn cwyno am eu bod yn credu na chymerir eu cwynion o ddifrif neu mai nhw fydd yn cael eu beio ar y diwedd. Cymhlethdod ychwanegol i lawer o staff sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol yw y byddai gwneud cwyn yn eu gorfodi i ddod allan fel pobl hoyw, gan arwain at fwy fyth o aflonyddu efallai.

Gan nad yw'r rhan fwyaf o staff sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol wedi dod allan yn llwyr ynghylch eu cyfeiriadedd rhywiol yn y gwaith, maen nhw'n arbennig o agored i aflonyddu ar ffurf 'clebran ffreutur' – sylwadau homoffobig a wneir yn ystod sgwrs ond heb fwriadu pechu neb. Mae sylwadau o'r fath yn aml yn cael eu gwneud

gan gredu fod pawb o'u cwrmpas yn cyd-weld â nhw.

Rhestr weithredu

Eglurwch i'ch staff pam fod aflonyddu ar bobl oherwydd eu rhywioldeb yn annerbyniol

◆ Dylech addasu eich polisi aflonyddu presennol i gynnwys pobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol.

◆ Dylech gyfeirio'n benodol at aflonyddu yn eich rhaglen gynefino ar gyfer staff.

◆ Sicrhewch fod eich tîm rheoli yn deall ysbryd yn ogystal â llythyren y polisi a'u bod yn barod i'w gefnogi yn y modd y maen nhw'n ymddwyn tuag at staff.

Gwnewch hi'n hawdd i bobl riportio problem

◆ Mae bwlis yn aml yn uwch eu statws gwaith na'r bobl y maen nhw'n aflonyddu arnynt. Mae angen i staff sy'n teimlo bod pobl wedi aflonyddu arnynt gael sawl llwybr ar gyfer gwneud cwyn, er enghraifft trwy bersonél neu'r gymdeithas staff.

'Rwy'n cael fy mychanu gan bobl yn y gwaith ac maen nhw'n chwerthin am fy mhen - dim ond tynnu coes a thipyn o hwyl yw e iddyn nhw.'

Un o'r ymatebion yn arolwg Stonewall 2002/03

Cyflogwyd Shirley Pearce sy'n lesbiad, yn athrawes yn Ysgol Uwchradd Mayfield, Porstmouth ym 1975. O 1992 ymlaen, bu'r disgyblion yn tynnu arni ac yn ei sarhau'n rheolaidd mewn ffordd homoffobig. Riportiodd hyn ond ni chafodd unrhyw effaith. Ym mis Tachwedd 1994, aeth Ms Pearce o'r gwaith yn sâl gan hysbysu'r ysgol ei bod yn dioddef o straen am nad oedd yn cymryd camau effeithiol i'w gwarchod a'i chefnogi. Dywedodd y pennaeth wrthi am ddiode'n dawel a phan ddychwelodd i'r gwaith, dechreuodd yr aflonyddu eto. Awgrymwyd i Ms Pearce y gallai chwilio am swydd arall neu fynd ar y rhestr lanw. Aeth Ms Pearce yn sâl eto ym mis Mai 1995 ac ymddeolodd yn gynnar ar sail iechyd flwyddyn yn ddiweddarach.

- ◆ Efallai y bydd staff sy'n cwyno y cawsant eu bwlio am fod yn hoyw am gadw'r wybodaeth yn gyfrinachol. Dylech eu cefnogi yn hyn o beth.
- ◆ Peidiwch â rhoi ochenaid o ryddhad os bydd aelod o staff yn dewis peidio â gwneud cwyn ffurfiol. Dylech asesu pa gamau ymarferol y gallwch eu cymryd i wneud yn siwr fod y bwlio'n dod i ben.
- ◆ Bydd gweithredu'n ddiymdroi ac yn effeithiol yn rhoi gwell enw i chi am fod yn deg.

Monitro cwynion ac adolygu'r polisi

- ◆ Byddwch yn barod am gynnydd mewn cwynion ar y dechrau ar ôl cyflwyno polisi i gynnwys pobl sy'n lesbiad, yn hoyw neu'n ddeurywiol. Mae angen i chi wybod pwy fydd yn ymchwilio i gwynion a phwy fydd yn cefnogi'r sawl sy'n cwyno.
- ◆ Mae'r tîm rheoli yn gyfrifol am greu hinsawdd lle nad yw aflonyddu a bwlio yn cael eu goddef a lle nad ydynt yn digwydd. Mae angen iddynt fod wedi derbyn hyfforddiant yn y gweithdrefnau ar gyfer monitro ac adolygu digwyddiadau.
- ◆ Trwy fonitro achosion o aflonyddu a chasglu'r data, dylech allu pwyso am newidiadau dyfnach yn niwylliant eich sefydliad.

Manteision

Mae sefydliadau sy'n mynd i'r afael ag aflonyddu a bwlio, gan gynnwys yr hyn a dargedir yn benodol at staff sy'n lesbiad, yn hoyw neu'n ddeurywiol:

- ◆ yn cynyddu effeithiolrwydd a chynhyrchedd eu staff, trwy fod â llai o absenoldeb salwch, trwy allu cadw mwy ar eu staff a gwell ymroddiad
- ◆ yn dangos arweinyddiaeth wrth ddelio gyda materion heriol
- ◆ yn lleihau'r tebygolrwydd o gyfreitha andwyol a chyhoeddusrwydd drwg.

Adolygu telerau ac amodau gwaith

Mae manteision ac amodau yn gymhellion pwysig i staff. Eto, nid yw pobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol bob amser yn mwynhau yr un telerau ac amodau gwaith â'u cyd-aelodau staff anghyfunrywiol.

Materion allweddol

Ar hyn o bryd, mae unrhyw un sydd â phartner o'r un rhyw yn debygol o fod wedi eu heithrio rhag manteisio ar o leiaf rai o fuddiannau'r gweithle. Er bod pensiynau ar ben y rhestr, mae mathau eraill o fanteision hefyd a allai fod yn effeithio arnynt gan cynnwys trefniadau amser o'r gwaith, yswiriant iechyd, consesiynau teithio i staff a'u

Mae Ford wedi adolygu ei feysydd polisi ynghylch cyfeiriadedd rhywiol. Mae'r newidiadau yn cynnwys pensiynau, manteision meddygol, 12 mis absenoldeb mamolaeth a darparu yswiriant i bartneriaid staff gyda cheir cwmni.

Mae Tollau Tramor a Chartref EM wedi ailysgrifennu eu polisi absenoldeb i dadau fel bod gan lesbiaid hawl i absenoldeb gyda thâl os yw eu partner yn cael babi.

partneriaid, a lwfansau symud.

Mae cynlluniau pensiwn sy'n talu budd-daliadau i ddibynnyddion yn aml yn cyfyngu'r taliadau i bartneriaid priod neu i bobl anghyfunrywiol sy'n byw gyda'i gilydd, er bod canllawiau gan Gyllid y Wlad yn dweud y gallai partner o'r un rhyw fod yn gymwys i dderbyn pensiwn dibynnydd petai yn ariannol ddibynnydd ar yr aelod o staff a fu farw. Fodd bynnag, mae'r taliadau fel arfer ar sail disgresiwn y sawl sy'n gyfrifol am y pensiwn.

Yn y cyfamser, mae dau o bob pum cwmni yswiriant bywyd yn gwrthod yswirio cyplau o'r un rhyw.

Pwrpas amser o'r gwaith, ar gyfer profedigaeth neu argyfwng teuluol, yw helpu staff i gydbwyso eu gofynion gwaith a chartref fel y medrant fod yn fwy effeithiol yn y tymor hir. Mae polisi sy'n eithrio

partneriaid o'r un rhyw rhag cael amser i ffwrdd yn gallu achosi trawma personol sylweddol a gall arwain at hawliadau camwahaniaethu.

Camau gweithredu

Gwnewch yn siwr bod eich polisïau yn gynhwysol amlwg

◆ Bydd pecyn o fanteision i ddewis ohonynt yn cydnabod y gwahanol ofynion a ffyrdd o fyw sydd gan y bobl sy'n gweithio i'r cwmni. Mae staff eisoes yn cydnabod hyn fel arfer da pan ddaw'n amser recriwtio, cadw ac ysgogi staff allweddol.

◆ Dylai eich polisïau nodi bod y canlynol ar gael i bartneriaid o'r un rhyw neu i bobl a enwebir gan yr aelod o staff:

- ◇ amser o'r gwaith ar gyfer profedigaeth
- ◇ absenoldeb rhiant ac absenoldeb i rieni plant mabwysiedig
- ◇ lwfansau symud neu adleoli
- ◇ amser o'r gwaith ar gyfer cyfrifoldebau gofalu
- ◇ manteision teithio
- ◇ disgownt ar wasanaethau'r cwmni neu wasanaethau eraill
- ◇ gofal iechyd preifat.

Pecyn ar gyfer Amrywiaeth

Mae **American Express** yn rhedeg cynllun cymorth meddygol grwp lle mae staff cymwys wedi eu hyswiro'n awtomatig fel unigolion am ddim cost. Gall staff brynu yswiriant ychwanegol ar gyfer partneriaid, gan gynnwys partneriaid o'r un rhyw, a/neu blant dibynnol.

Gwnewch eich holl ddeunydd cyfathrebu yn gynhwysol

- ◆ Dylech gynnwys staff o'r un rhyw mewn unrhyw enghreifftiau llafar neu ysgrifenedig a ddefnyddir gennych i egluro manteision eich pecyn gwobrwyo i staff
- ◆ Mae angen i bobl sy'n gyfrifol am roi gwybodaeth i staff am eu telerau ac amodau:
 - ◇ ddweud wrth bobl sy'n ymholi bod eu polisiau yn ymestyn i bartneriaid o'r un rhyw neu i bobl eraill a enwebir os yw hynny'n briodol
 - ◇ cyfeirio at bartner ac enwebai yn hytrach nag at wr, gwraig a phriod
 - ◇ deall bod angen cadw enwau pobl a enwebir i dderbyn manteision ac i elwa o bolisiau, yn gyfrinachol.

Dewis y cyflenwydd gorau

- ◆ Defnyddiwch gwmni pensiwn sydd ag ymrwymiad i drin partneriaid o'r un rhyw yn gyfartal. Mae Norwich Union, Scottish Widows a Standard Life ymhlith y rhai sydd wedi rhoi addewid ar hyn.
- ◆ Gofynnwch am gyngor gan ymgynghorydd ariannol annibynnol sy'n arbenigo mewn perthnasoedd

o'r un rhyw ar gyfer yswiriant bywyd ac yswiriant iechyd.

Manteision

Mae sicrhau bod eich telerau a'ch amodau yn deg i bobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol yn golygu:

- ◆ Bod eich staff i gyd yn cael eu gwobrwyo'n deg am eu cyfraniad
- ◆ Bod cyflogyddion yn cael mwy o werth o'u pecyn manteision gan gryfhau cymhelliad staff trwy eu pecyn gwobrwyo
- ◆ Bod y sefydliad yn dod yn gyflogydd o ddewis, gan helpu i ddenu'r bobl orau
- ◆ Bod canolbwyntio ar arferion gorau yn gwneud cydymffurfio gyda'r ddeddfwriaeth yn fwy tebygol.

Rheoli perfformiad yn deg

Mae rheoli pobl yn iawn, yn agored a chyda pharch yn cael ei gysylltu'n gynyddol gyda pherfformiad da mewn busnesau. Mae gan sefydliadau i bobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol fel Stonewall ddigon o dystiolaeth nad yw lesbiaid, hoywon neu bobl ddeurywiol bob amser yn cael eu trin yn deg yn y gwaith, er enghraifft trwy gael eu diystyru ar gyfer dyrchafiad, eu disgyblu'n annheg neu hyd yn oed eu diswyddo am ddim rheswm da. Mae hyn bellach yn anghyfreithlon.

Materion allweddol

Mae gan sefydliadau nifer o wahanol ffyrdd o reoli perfformiad, o sgysiaid mewnol i systemau

arfarnu manwl gan randdeiliaid, cwsmeriaid a chyd-aelodau staff yn ogystal â swyddogion rheoli.

Er hynny, mae gan bobl syniadau ystrydebol yn aml am yr hyn y mae pobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol yn dda am ei wneud neu heb fod cystal am ei wneud ac, felly, pa waith neu brosiect sy'n addas ar eu cyfer. Er enghraifft, mae dynion hoyw yn cael eu clystyru mewn rolau gofalgwr neu artistig tra bo lesbiaid sydd wedi dod 'allan' yn cael eu hystyried weithiau'n ymosodol ac felly'n anaddas ar gyfer swyddi lle mae angen tact. Mae lesbiaid a dynion hoyw (ond yn enwedig dynion hoyw) yn cael eu hystyried, yn anghywir, i fod yn anaddas i weithio gyda phlant. Hefyd, gall pobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n

ddeurywiol fod yn destun rhagdybiaeth fud na ellir ymddiried ynddynt i gynrychioli'r sefydliad o flaen y cyhoedd neu gwsmeriaid uchel eu proffil.

Mae pobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol yn cael eu disgrifio'n aml fel rhai nad ydynt yn aelodau tîm da. Gall hyn godi am na fedrant fod yn gwbl agored am eu bywydau personol neu gymdeithasol yn y gwaith.

Hefyd, gall swyddogion rheoli fethu â chanfod homoffobia a'i effeithiau ar berfformiad lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol. Efallai nad ydynt yn sylwi eu bod yn cael eu hanwybyddu gan eu cyd-aelodau staff neu eu trin yn wael gan gwsmeriaid, heb sôn am gael cymdogion yn aflonyddu arnynt neu eu heithrio gan eu teuluoedd mewn ffyrdd sy'n effeithio ar eu gwaith.

Camau gweithredu

Creu'r hinsawdd iawn

◆ Dylai'r holl wybodaeth a roddwch i staff atgyfnerthu'r neges bod penderfyniadau ynghylch recriwtio, dyrchafiad, gwobrwyo a diswyddo yn seiliedig ar haeddiant a chymhwysedd.

◆ Datblygwch gyfresi o gymwyseddau ar gyfer y sgiliau a'r galluoedd sydd eu hangen ar

Ers 2000, mae **Gwasanaeth Heddlu'r Alban** wedi bod yn gweithredu Cynllun Hyfforddiant Cyfle Cyfartal Cenedlaethol, sy'n darparu dealltwriaeth a sgiliau rheoli amrywiaeth ymarferol i staff mewn lifrai neu ddillad bob dydd fel ei gilydd ac ar bob lefel. Mae cydnabod fod angen sensitifrwydd o gwmpas cyfeiriadedd rhywiol wedi arwain at ddefnyddio sesiynau 'cyswllt' – pobl go iawn yn rhannu eu bywydau a'u profiadau gyda staff dan hyfforddiant. Mae'r sesiynau personol hyn wedi cyfrannu'n sylweddol at leihau tybiaethau ystrydebol a rhagfarn ac wedi helpu staff dan hyfforddiant i ddeall realiti bywydau pobl.

Roeddwn i'n cael fy ystyried yn rhywun 'annigol' ac ni allwn ddod o hyd i waith fel bydwraig yn ne Cymru gan fod yr holl benaethiaid bydwreigiaeth yn gwybod fy mod yn hoyw.

Un o'r ymatebion i arolwg Stonewall Cymru 2002-03

Pecyn ar gyfer Amrywiaeth

wahanol rolau yn y sefydliad. Yna, byddwch yn creu diwylliant sy'n seiliedig ar sut y mae pobl yn perfformio yn hytrach nag ar bwy ydynt neu o ble maen nhw'n dod.

- ◆ Dylech ymgorffori dealltwriaeth o amrywiaeth a materion cyfle cyfartal yn natblygiad eich tim rheoli. Bydd gan swyddogion rheoli wedyn y sgiliau i ddefnyddio eu disgrisiwn yn ddoeth a theg. Gallai ymwybyddiaeth o amrywiaeth ddod yn un o'u prif gymwyseddau.

Datblygu systemau rheoli perfformiad ffurfiol

- ◆ Dylai systemau rheoli perfformiad ymdrin â'r modd yr ydych yn adolygu perfformiad eich staff, sut y gallwch eu helpu i ddatblygu eu sgiliau a derbyn hyfforddiant a dyrchafiad.
- ◆ Trwy ddefnyddio system sy'n seiliedig ar gymwyseddau ar gyfer pob swydd, byddwch yn sicrhau bod swyddogion rheoli yn gallu gwneud penderfyniadau teg a chyson ar sail perfformiad y staff yn unig.

Mae'r cymwyseddau ar gyfer staff yn **Swyddfa'r Dirprwy Brif Weinidog** yn cynnwys:

- ◆ trin pob cyd-aelod o staff a chysylltiadau gyda pharch a gwerth-fawrogiad beth bynnag fo'u hoed, rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, statws priodasol, hil, lliw, cenedligrwydd neu darddiad ethnig, anabledd, cred grefyddol, dosbarth cymdeithasol neu raddfa.
- ◆ cyfrannu at amgylchfyd lle mae gwahaniaeth ac amrywiaeth yn cael eu parchu.

- ◆ Dylai pob aelod o staff wybod sut mae'r system rheoli perfformiad yn gweithio. Mae angen i swyddogion rheoli, yn enwedig, fod yn gallu canfod unrhyw duedd yn y modd y maen nhw'n barnu pobl. Dylai hyfforddiant gynnwys, yn benodol:
 - ◇ enghreifftiau o sut mae homoffobia yn cael ei guddio
 - ◇ camsyniadau cyffredin ynghylch pobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol, yn enwedig yng nghyswllt gwahanol fathau o waith
 - ◇ enghreifftiau o ffyrdd y gall disgrisiwn swyddogion rheoli roi pobl o wahanol grwpiau dan anfantais, gan gynnwys lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol.

Monitro ac adolygu polisiau

- ◆ Bydd arferion rheoli perfformiad da yn cynnwys rhyw fath o fonitro fel y gall cyflogyddion adolygu a wnaed y canlynol ai peidio:
 - ◇ a gafodd y gweithdrefnau arferion gorau eu dilyn

- ◇ a oedd penderfyniadau yn seiliedig ar dystiolaeth gadarn
- ◇ a oedd unrhyw gosb neu wobrwyo yn gymesur â'r perfformiad.

Manteision

Bydd proses rheoli perfformiad sy'n rhoi sylw i gamwahaniaethu yn erbyn pobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol:

- ◆ yn galluogi staff sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol, a'u swyddogion rheoli, i roi sylw i'r ystod lawn o faterion a allai effeithio ar eu perfformiad
- ◆ yn darparu model o arferion da ar gyfer delio gyda phob agwedd ar gamwahaniaethu
- ◆ yn galluogi sefydliadau i sicrhau bod eu staff i gyd yn perfformio gystal byth ag y gallant.

Sefydlu rhwydweithiau staff

Mae rhwydweithiau staff – fforymau i staff sy'n rhannu un agwedd neu fwy ar eu hunaniaeth – yn dod yn fwyfwy poblogaidd. Maen nhw'n cael eu cyllido a'u hyrwyddo fwyfwy gan gyflogyddion, yn hytrach na'n gweithredu'n anffurfiol, wrth iddynt sylweddoli eu manteision i'r sefydliad cyfan.

Mae rhwydweithiau i staff du ac i ferched wedi profi'n llwyddiannus ym mhob sector ac mae'r rhain fel rhwydweithiau a sefydlwyd eisoes ar gyfer lesbiaid, pobl hoyw neu ddeurywiol yn esiamplau da o sut i sefydlu rhwydweithiau o'r fath.

Mae sefydlu rhwydweithiau staff yn dangos eich ymrwymiad i amrywiaeth yn y gweithle. Mae'n dweud wrth staff bod y sefydliad yn gwerthfawrogi ei bobl i gyd, ac yn cydnabod fod angen dod â staff a allai fod yn teimlo'n ynysig neu'n ddiymgeledd at ei gilydd. Gall

Yn ddiweddar, sefydlodd Heddlu Manceinion grwp ffocws ar gyfer aelodau o'r heddlu a staff cefnogi sy'n lesbiaid ac yn hoyw. Mae'n rhan o grwp Materion Cydraddoldeb y llu a gadeirir gan y Prif Gwnstabl Cynorthwyol.

Mae staff sy'n hoyw neu'n lesbiaid ym **Morgan** (GLEAM), wedi chwarae rhan fawr yn ymdrechion y cwmni i recriwtio ac ymestyn manteision i bartneriaid o'r un rhyw. Ers i JP Morgan a Chase uno yn Ionawr 2001, mae'r rhwydwaith wedi'i enwi yn Pride ac mae'n cynnwys staff deurywiol a thrawsrywiol.

rhwydweithiau ddarparu amgylchfyd gwaith mwy diogel a chefnogol.

Yn ogystal, gall fod yn gyfrwng gwerthfawr i'r cyflogydd ymgynghori â staff sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol ar arferion cyflogaeth a gwasanaethau cwsmeriaid.

Materion allweddol

Mae sawl gweithle'n arddel diwylliant sy'n cymryd bod pawb yn anghyfunrywiol. Oherwydd ofn rhagfarn, nid yw'r rhan fwyaf o lesbiaid a phobl hoyw neu ddeurywiol wedi dod 'allan' yn llwyr yn y gwaith ac mae llawer yn credu eu bod ar eu pennau eu hunain yn y gweithle. Mewn sefydliadau mwy, efallai fod staff sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol ar chwâl. Gall hyn ei gwneud yn anodd iddynt ddod i wybod am ei gilydd a chreu cysylltiadau anffurfiol, cael cefnogaeth a goresgyn anawsterau. Er hynny, efallai y bydd staff sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol

am fod yn rhan o rwydwaith heb 'ddod allan'. Mae angen iddynt deimlo bod cysylltu â rhwydwaith yn ddiogel.

Camau gweithredu

Sefydlu'r rhwydwaith trwy ymgynghoriad gyda staff sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol

◆ Gellir cysylltu ac ymgynghori â nhw mewn sawl ffordd, gan gynnwys:

- ◇ trwy arolygon dienw
- ◇ trwy gymdeithasau staff neu undebau llafur
- ◇ trwy drydydd parti fel Stonewall
- ◆ Trafodwch faterion ymarferol gyda'r staff, fel:
 - ◇ Ddylai'r rhwydwaith fod yn gynulliad cymdeithasol, yn grwp cefnogi neu gyfrannu'n fwy ffurfiol i bolisiau cyflogaeth neu i ddatblygu cynnyrch a gwasanaeth.
 - ◇ Pryd a ble fydd cyfarfodydd? A ddylent fod yn rhanbarthol neu'n genedlaethol, yn ystod oriau gwaith neu amser hamdden?
 - ◇ Pwy sy'n cael mynychu? Ai staff

'Nes sefydlwyd y rhwydwaith, tybiais mai fi oedd yr unig lesbiad yn y banc.'

swyddog mewn banc, Lincolnshire

Pecyn ar gyfer Amrywiaeth

sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol yn unig, neu gaiff aelodau eraill o staff ymuno?

◇ Os oes undeb llafur gan eich sefydliad, a ddylech ei gynnwys?

Cysylltu'r rhwydwaith â gweddill y sefydliad ac â rhwydweithiau eraill

◆ Beth ddylai pwrpas a chyfrifoldebau'r rhwydwaith fod yng nghyswllt y sefydliad a staff eraill?

◆ Sicrhau arian i gyflawni ei nodau a'i amcanion.

◆ Sut y gallwch gysylltu eich rhwydwaith ar gyfer lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol gyda grwpiau staff eraill. Gyda'ch gilydd, gall y rhwydweithiau hyn ddelio â phroblemau a sialensau cyffredin sy'n codi.

Sicrhewch fod y bobl sy'n arwain y sefydliad yn hyrwyddo'r rhwydwaith

◆ Gofynnwch i uwch swyddogion amlwg hyrwyddo'r rhwydwaith. Nid oes raid iddynt fod yn lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol, ond rhaid iddynt fod yn gefnogol i bwrpas y rhwydwaith. Trwy siarad yn hyderus ac yn gyffyrddus am faterion sy'n effeithio ar y staff hyn, maen nhw'n gwneud yn glir mai mater busnes ydyw ac nid

Lansiodd **Barclays** rwydwaith cefnogi staff sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol, Spectrum, yn Ionawr 2002. Teithiodd dros 170 o aelodau o staff o bob cwr o'r wlad i'r lansiad yn Llundain. Talwyd costau teithio'r staff yn union fel gyda phob rhwydwaith arall.

rhywbeth tabw neu breifat.

◆ Byddwch yn barod am ymateb negyddol gan staff eraill a all deimlo allan ohoni. Rhaid egluro sut mae'r rhwydwaith o fudd i'r sefydliad cyfan.

◆ Trefnwch wahanol ffyrdd o gyfathrebu gyda'r rhwydwaith, gan warantu cyfrinachedd neu fod yn anhysbys os oes angen.

Rhowch gyhoeddusrwydd mor eang â phosibl i'r rhwydwaith, yn fewnol ac yn allanol

◆ Gwnewch yn siwr fod eich staff i gyd yn gwybod am y rhwydwaith, ei bwrpas, pwy all ymuno a sut. Os yw eich tîm rheoli yn cefnogi'r syniad, sicrhewch fod staff yn gwybod hynny hefyd.

◆ Rhowch wybod i'r staff i gyd am ei lwyddiannau. Efallai y byddwch am osod rhai amcanion y gellir eu cyflawni'n rhwydd yn fuan yn y broses er mwyn cadw diddordeb y gweithlu i gyd.

◆ Peidiwch ag anghofio rhoi cyhoeddusrwydd i'r rhwydwaith yn allanol, er enghraifft, yn HR a'r wasg broffesiynol, mewn papurau fel *The Pink Paper* a chyhoeddiadau undebau llafur.

Monitro ac adolygu'r rhwydwaith

◆ Ar ôl sefydlu rhai amcanion ar gyfer y rhwydwaith, meddyliwch sut y byddwch yn mesur ei berfformiad.

◆ Peidiwch ag anwybyddu gweddill y gweithlu – ceisiwch fonitro'u teimladau am y rhwydwaith a'i werth i'r sefydliad.

Manteision

Gall rhwydwaith ar gyfer staff sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol:

◆ herio natur anweledig staff a materion sy'n ymwneud â phobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol

◆ bod yn fforwm i staff sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol rannu profiadau

◆ galluogi sefydliadau i fanteisio ar brofiad a gwybodaeth neilltuoel staff sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol

◆ yn y pen draw, helpu mwy o staff sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol i ddod allan a staff eraill i werthfawrogi gwir amrywiaeth y sefydliad.

Mae **Cyngor Dinas Birmingham** wedi cynnal nifer o gyfarfodydd anffurfiol rhwng staff sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol a staff Uned Cydraddoldeb y cyngor. Roedd datblygu dull corfforaethol o ymdrin â chyfeiriadedd rhywiol yn rhan o'i strategaeth. Defnyddiwyd y cyfarfodydd, a fynychwyd gan gynrychiolydd o Stonewall, i sefydlu rhwydwaith ar gyfer staff y cyngor sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol.

Darparu ar gyfer eich holl gwsmeriaid

Mae lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol yn debygol o ddefnyddio'ch nwyddau a'ch gwasanaethau, yn ogystal â bod yn staff i chi. Maen nhw'n haeddu gwrandawriad, parch a chwarae teg fel pawb arall.

Materion allweddol

Mae'r 15 mlynedd diwethaf wedi gweld cynnydd mewn gwasanaethau sydd wedi eu hanelu'n benodol at y gymuned lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol gan gynnwys gwasanaethau hamdden a chartref, cyfreithiol ac ariannol.

Darperir llawer o'r rhain gan gwmnïau sydd ym mherchnogaeth lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol gan nad ydyw'r grwp hwn, o hyd, yn teimlo'n ffyddiog bob amser o dderbyn gwasanaeth da gan gwmnïau prif ffrwd. Bydd llawer o'r gymuned lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol yn cefnogi cwmnïau sy'n ymateb i'w hanghenion yn eu golwg nhw.

Mae llawer wasanaethau cyhoeddus sy'n rhoi llai o ddewis i bobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol. Yn ôl arolwg yn y Nursing Times (1994), roedd 10% o nyrsys o'r farn bod dynion hoyw ag HIV yn 'ei haeddu'. Roedd 10% yn 'llai goddefgar' o ddynion hoyw.

Yn dilyn ymchwil gan Beyond Barriers i anghenion gofal iechyd pobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol yn yr Alban, cafwyd bod mwy na thraean oedd heb hyd yn

oed sôn am eu cyfeiriadedd rhywiol neu eu rhywedd wrth eu meddyg teulu.

Camau gweithredu

Dangoswch eich bod yn cydnabod eich cwsmeriaid sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol.

◆ Edrychwch eto ar eich datganiadau cyhoeddus am nwyddau neu wasanaethau i wneud yn siwr eu bod yn cydnabod amrywiaeth y bobl sy'n eu defnyddio.

◆ Mae hysbysebu'n bwysig. Mae lluniau mewn deunyddiau cyhoeddusrwydd yn anfon neges rymus, felly defnyddiwch gyplau o'r un rhyw os gallwch.

Hyfforddiant i staff sy'n cysylltu wyneb-yn-wyneb gyda chwsmeriaid

◆ Dylai hyfforddiant gwasanaeth cwsmeriaid ddelfio'n benodol â'r ffaith y bydd cyfran o gwsmeriaid yn lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol.

◆ Dylai staff fod yn ymwybodol o anghenion neilltuol cwsmeriaid sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol.

◆ Dylid hefyd eu dysgu i ofyn cwestiynau nad ydynt yn rhagdybio bod pobl yn anghyfunrywiol.

Ymgynghori gyda'ch cwsmeriaid

◆ Dylech annog cwsmeriaid sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol i ddweud yn union beth yw eu gofynion.

◆ Dylech fonitro sut mae aelodau'r gymuned lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol yn gweld eich nwyddau a'ch gwasanaethau.

Manteision

Bydd sefydliadau sy'n rhoi sylw i anghenion cwsmeriaid sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol:

◆ yn denu'r ystod lawn o ddarpar gwsmeriaid, gan gynnwys grwpiau sydd â rhai o'r lefelau incwm gwario uchaf

◆ o fudd i gwsmeriaid trwy ddatblygu systemau ymgynghori y gellir eu defnyddio gyda grwpiau eraill o gwsmeriaid

◆ yn creu delwedd fodern a chadarnhaol iddynt eu hunain.

'Yn ei awdit cydraddoldeb mae GIG Cymru'n gofyn i Ymddiriedolaethau GIG a ydynt yn monitro profiadau gwahanol grwpiau staff a chleifion, gan gynnwys staff a chleifion sy'n lesbiaid neu'n hoyw. Gall awdit o'r fath roi darlun llawer cliriach a chywir o ba mor ymroddedig yw sefydliad i hyrwyddo cydraddoldeb ar gyfer eu staff a'r bobl sy'n defnyddio'i wasanaeth, gan weithredu fel sail dros weithredu pellach i unioni unrhyw gamdriniaeth.'

'Mae Gofal Henoed yn ymroddedig i helpu pob person oedrannus i fyw bywyd llawn yn eu henoed. Mae pobl mewn oed yn grwp amrywiol ac mae lesbiaid a dynion hoyw yn rhan o'r amrywiaeth hwnnw.'

Gordon Lishman, CYFARWYDDYDD CYFFREDINOL, GOFAL HENOED LLOEGR.



Monitro a gwerthuso

Mae monitro a gwerthuso yn ganolog i sicrhau bod unrhyw weithgaredd yn llwyddiannus. Maen nhw'n ffyrdd o gadarnhau bod polisi amrywiaeth sefydliad yn cael ei weithredu'n effeithiol. Maen nhw'n darparu data rheoli gwerthfawr, sy'n gallu helpu'r sefydliad i wneud y penderfyniadau strategol a gweithredol cywir i sicrhau eu bod yn cyflogi ac yn cadw gweithlu medrus ac amrywiol.

Gall monitro a gwerthuso ddangos a ydyw staff sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol:

- ◇ yn ddigon niferus i adlewyrchu'r boblogaeth leol/genedlaethol
- ◇ yn ymgeisio am ddrychafiad mor aml â'r staff eraill i gyd
- ◇ yn cael eu recriwtio neu eu dewis ar gyfer hyfforddiant i'r un graddau â staff eraill
- ◇ yn dioddef achosion o aflonyddu neu fwlio yn y gwaith oherwydd eu rhywioldeb
- ◇ yn cael eu clystyru mewn swyddi, unedau neu is-adrannau neilltuoel
- ◇ yn meddwl fod gweithdrefnau a diwylliant y sefydliad yn gefnogol.

Er hynny, mae yna sialensau unigryw gyda monitro rhywioldeb staff a phobl sy'n ymgeisio am swyddi yn sensitif.

Materion allweddol

Mae tan-ddatgan yn broblem gyson gyda monitro, a gall ffigurau anghywir arwain at wneud penderfyniadau nad ydynt yn briodol. Bydd amryw o staff a phobl sy'n ymgeisio am swyddi sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol yn teimlo'n annïogel yn datgan eu rhywioldeb.

Gan y tybir bod y rhan fwyaf o bobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol heb ddod allan ynghylch eu cyfeiriadedd rhywiol o flaen eu cyd-aelodau staff, mae cadw cofnod ynghylch i ba raddau y mae unigolion wedi dod allan yr un mor bwysig â chadw data am gyfeiriadedd rhywiol ei hun.

Dylai ffurflenni osgoi'r awgrym mai person anghyfunrywiol yw'r norm a bod person sy'n lesbiad, yn hoyw neu'n ddeurywiol yn gwyro oddi wrth, neu'n wahanol i'r norm.

Gall pobl o wahanol genedlaethau ddefnyddio iaith wahanol i ddiffinio eu rhywioldeb. Er enghraifft, efallai y bydd rhai pobl hyn yn diffinio eu hunain fel rhywun cyfunrywiol neu wrywgydiol yn hytrach na hoyw neu lesbiad, felly gall fod yn syniad da cynnig geiriau eraill. Efallai y bydd rhai merched yn diffinio eu hunain fel lesbiaid yn unig; merched eraill fel hoyw yn unig.

Bydd creu amgylchfyd diogel yn y gweithle yn galluogi mwy o bobl i fod yn agored am eu cyfeiriadedd rhywiol, ond ni ddylai cyflogyddion orfodi pobl i ddatgelu'r wybodaeth yma. Dylai monitro cyfeiriadedd rhywiol gynnig opsiwn fel y gall pobl ddweud bod yn well ganddynt beidio ag ateb cwestiwn penodol.

Nid mater o rywioldeb yw bod yn drawsrywiol, ond mater o rywedd. Yn ôl canllawiau ar gyfer

Mae Brigâd Dàn Llundain bellach yn cynnwys cwestiwn am rywioldeb a ffydd yn ei chyfrifiad staff blynyddol. Mae'r rhagymadrodd i'r cwestiwn yn dweud: 'Rydym am gasglu'r wybodaeth yma i ganfod a oes unrhyw anghenion lleiafrifol neilltuoel ymhlith ein gweithlu, ond nid oes raid i chi ei ateb os nad ydych am wneud hynny.' Mae'r cwestiwn ynghylch rhywioldeb yn gofyn a ydyw staff wedi dod allan yn y gwaith fel person deurywiol, lesbiad, hoyw neu drawsrywiol.

'Mewn nifer o sefydliadau, mae pethau na chânt eu monitro yn bethau nad ydynt yn cyfrif.'

Adolygiad Cyfle Cyfartal, 1999

Pecyn ar gyfer Amrywiaeth

Cyfrifiad Cenedlaethol 2001, gallai pobl drawsrywiol dicio'r rhywedd yr oeddent yn teimlo oedd yn eu disgrifio nhw, pa bynnag ryw oeddent ar eu tystysgrif geni. Efallai, felly, y byddai'n fwy cynhwysol defnyddio'r gair 'rhywedd' yn hytrach na 'rhyw' ar ffurflenni.

Camau gweithredu

Annog cyfranogi yn llawn i sicrhau monitro cywir

- ◆ Ceisluwch roi sicrwydd i lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol ei bod yn ddiogel rhoi gwybodaeth gan egluro yn eich cwestiynau neu ffurflenni monitro pam eich bod angen y wybodaeth a sut y caiff ei storio a'i chadw'n gyfrinachol.
- ◆ Dylech gyfleu canlyniadau'r arolygon a'r camau gweithredu y byddwch yn eu cymryd o ganlyniad. Gallai staff golli diddordeb ar ôl rhoi gwybodaeth a gweld nad oes unrhyw beth yn digwydd wedyn.
- ◆ Byddai'n ddefnyddiol gwybod a ydyw rhywun wedi dod 'allan' fel person sy'n lesbiad, yn hoyw neu'n ddeurywiol, yn ogystal â gwybod a

Mae Cyllid y Wlad bellach yn cynnwys monitro cyfeiriadedd rhywiol fel rhan o'i arolwg staff. Mae hyn yn rhan o ddull cynhwysfawr o ymdrin ag amrywiaeth a chydaddoldeb, gan gynnwys pob agwedd ar drefn sefydliadol o wasanaeth cwsmer i recriwtio.

ydynt yn lesbiad, yn hoyw neu'n ddeurywiol ai peidio.

Penderfynwch beth yr ydych am ei fonitro

- ◆ Efallai y byddwch am fwrw cipolwg dros faint o bobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol yn eich sefydliad ar hyn o bryd, neu efallai am dderbyn gwybodaeth benodol am brofiadau'r staff hynny; neu'r ddau.
- ◆ Efallai y byddwch am gynnal arolwg eang, dienw neu ganolbwyntio ar faes penodol fel aflonyddu.

◆ Yn ddelfrydol, dylai'r data a gesglir gennych fod yn ddigon da i'w ddefnyddio fel meincnod ar gyfer gwelliannau.

◆ Gallwch ddechrau trwy dargedu arolygon at grwpiau penodol o bobl – er enghraifft, pobl sy'n ymgeisio am swyddi, staff, cwsmeriaid neu gleientiaid sy'n cwyno am aflonyddu.

Defnyddio data o ffynonellau allanol

Gallai arolygon a gynhaliwyd mewn sefydliadau tebyg i'ch un chi fod yn wybodaeth trwy brocsi ar gyfer eich cwmni chi, os nad oes gennych chi ddata eich hun.

Manteision

Mae sefydliadau sy'n monitro'n effeithiol:

- ◆ yn gallu mesur llwyddiant cynlluniau penodol
- ◆ yn anfon neges allan bod eu staff sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol yn werthfawr
- ◆ yn gallu nodi a chyfleu gwelliannau i statws staff sy'n lesbiad, yn hoyw neu'n ddeurywiol.

Fel rhan o'i ymrwymiad i bolisi cyfle cyfartal cadarn, mae **Senedd yr Alban** wedi dechrau monitro cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd ynghyd â nodweddion personol. Trwy gyfrwng cyfathrebu clir, eglurwyd pam oedd angen y data hwn a sut y byddai'n cael ei ddefnyddio.

'Mae monitro yn fwy na chasglu data.....os caiff ei ddefnyddio'n effeithiol, gall helpu i greu newid'

(Swyddfa'r Cabinet, Canllawiau Monitro Cyfle Cyfartal)



Y gyfraith yn fanwl

O dan y Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Cyfeiriadedd Rhywiol), mae'n anghyfreithlon camwahanïaethu ym maes cyflogaeth neu hyfforddiant ar sail cyfeiriadedd rhywiol. Rhoddir arweiniad ymarferol yma ar yr hyn y mae'r ddeddfwriaeth newydd hon yn ei olygu.

Diffiniadau

Mae gan bawb gyfeiriadedd rhywiol a rhywedd, ond cyfyd dryswch weithiau rhwng y termau hyn.

Mae cyfeiriadedd rhywiol yn disgrifio at bwy y cawn ein denu'n rhywiol. Gallwn fod yn:

Anghyfunrhywiol / strêr: yn cael ein denu at bobl o'r rhyw neu rywedd arall

Lesbiaid (merched), hoyw (dynion): yn cael ein denu at bobl o'r un rhyw neu rywedd

Deurywiol: yn cael ein denu at bobl o'r rhyw arall neu o'r un rhyw. Mae rhywedd yn disgrifio ein hunaniaeth fel merch neu ddyn. I'r rhan fwyaf, mae hyn yn cyd-fynd â'n rhywedd biolegol pan gawn ein geni, a sut mae eraill yn dirnad hyn. I bobl sy'n drawsrywiol, mae eu hymdeimlad mewnol o hunaniaeth yn wahanol i'w rhywedd pan gânt eu geni a sut mae eraill yn eu dirnad. Nid yr un peth yw rhywedd a rhywioldeb ac felly gall rhywun sy'n drawsrywiol fod yn strêr, yn lesbiad, yn hoyw neu'n ddeurywiol.

Mae pobl drawsrywiol wedi eu hamddiffyn yn barod o dan Reoliadau Deddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw 1999.

Dywedir fod person trawsrywiol yn mynd trwy drawsnewidiad pan fydd yn newid o fyw fel aelod o'u rhywedd adeg eu geni i fod yn byw fel eu 'gwir' rywedd. Medrant ddewis neu beidio â dewis derbyn triniaeth hormonau a/neu lawdriniaeth fel rhan o hyn.

Beth mae'r ddeddfwriaeth yn ei warchod?

Mae'r rheoliadau newydd yn berthnasol i bob agwedd ar gyflogaeth a hyfforddiant, gan gynnwys recriwtio, dyrchafiad, telerau ac amodau (gan gynnwys cyflog) a diswyddo.

Mae'n diffinio tri math o gamwahanïaethu: uniongyrchol, anuniongyrchol ac aflonyddu. Mae camwahanïaethu uniongyrchol yn digwydd lle mae un person yn neu wedi cael ei drin yn llai ffafriol nag un arall, neu lle byddai'n cael ei drin yn llai ffafriol mewn sefyllfa gymharol, ar sail cyfeiriadedd rhywiol.

Mae camwahanïaethu anuniongyrchol yn digwydd lle mae polisi neu arfer yn cael ei gymhwyso sy'n rhoi pobl â chyfeiriadedd rhywiol neilltuol dan anfantais oni bai fod yna gyfiawnhad gwrthrychol drosto.

Mae'r diffiniad yn y rheoliadau hyn yn fwy eang nag y mae yn y ddeddfwriaeth camwahanïaethu ar sail hil gyfredol a does dim rhaid dangos yr anfantais ar ffurf ystadegau.

Enghraifft o gamwahaniaethu anuniongyrchol fyddai pa rhoddid ffafriaeth i gyplau priod wrth benodi neu hyrwyddo a thrwy hynny, eithrio pobl â phartneriaid o'r un rhyw.

Diffinnir aflonyddu fel ymddygiad dieisiau sy'n digwydd gyda'r pwrpas neu'r effaith o amharu ar urddas person neu greu amgylchfyd sy'n fygythiol, yn ymosodol, yn sarhaus, yn iselhau rhywun neu'n anghynnes.

Beth yw ystyr cyfeiriadedd rhywiol?

Mae Rheoliad 2(1) yn diffinio cyfeiriadedd rhywiol i olygu cyfeiriadedd rhywiol tuag at 'bersonau o'r un rhyw, personau o'r rhyw arall, neu bersonau o'r un rhyw ac o'r rhyw arall'. Mae hyn yn golygu ei bod yn anghyfreithlon camwahaniaethu yn y gwaith yn erbyn pobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol.

Mae'r rheoliadau yn gwarchod nid yn unig sut y 'mae' pobl, ond eu hymddygiad hefyd. Lle'r cyflogydd fydd rheoleiddio ymddygiad eu staff tra byddant ar ddyletswydd, ar yr amod bod y rheoleiddio hwn yn rhesymol ac yn gyson deg.

Er enghraifft, cymerwn achos lle mae dau berson o'r un rhyw sy'n

gweithio mewn siop yn cael eu disgyblu am ddal dwylo o flaen y cwsmeriaid. Ni all rhywun sy'n cyflogi pobl ddadlau mwyach ei fod yn poeni beth fyddai'r cwsmeriaid yn ei feddwl os yw'r staff yn dangos yn amlwg eu bod yn hoyw. Byddai hynny yn gamwahaniaethu clir.

Byddai'n rhaid i'r amddiffyniad brofi y byddai unrhyw ddau aelod arall o staff oedd yn dal dwylo yn yr amgylchiadau hyn wedi cael eu trin yn yr un modd. Os, fodd bynnag, gall y ddau aelod o staff berswadio tribiwnlys cyflogaeth y byddai cwpwl strêd wedi cael eu trin yn wahanol (neu wedi eu trin yn wahanol eisoes), byddai'n rhaid i'r tribiwnlys ddod i'r casgliad bod hyn yn gamwahaniaethu ar sail cyfeiriadedd rhywiol.

Beth yw camwahaniaethu uniongyrchol?

Mae Rheoliad 3(1)(a) yn diffinio camwahaniaethu uniongyrchol fel rhywbeth sy'n digwydd lle mae pobl yn cael eu trin yn llai ffafriol ar sail cyfeiriadedd rhywiol.

Er enghraifft, mae'n anghyfreithlon penderfynu peidio â chyflogi rhywun, eu diswyddo, gwrthod eu dyrchafu, gwrthod hyfforddiant iddynt, rhoi telerau ac amodau gwahanol anffafriol iddynt

neu wrthod manteision iddynt sydd ar gael i eraill o wahanol gyfeiriadedd rhywiol oherwydd y tybir eu bod yn lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol.

Mae camwahaniaethu uniongyrchol hefyd yn ymdrin â chamwahaniaethu ar sail synied am gyfeiriadedd rhywiol rhywun, p'un ai yw'r synied hwn yn gywir ai peidio.

Yn yr achos hwn, ni fydd angen i bobl sy'n ymgeisio am swyddi sefydlu eu bod yn hoyw i wneud cwyn. Os yw rhywun wedi tybio eu bod yn hoyw ac wedi camwahaniaethu yn eu herbyn o ganlyniad, bydd hynny'n ddigon.

Mae geiriad y gyfraith hefyd yn ymdrin â chamwahaniaethu trwy gysylltiad. Felly, gallai geiriau fel 'Pam wyt ti'n gymaint o ffrindiau hefo'r pwff 'na?' fod yn fath o aflonyddu ar sail cyfeiriadedd rhywiol, hyd yn oed os yw'r bobl maen nhw'n siarad â nhw yn anghyfunrwyol.

Beth yw camwahaniaethu anuniongyrchol?

Mae Rheoliad 3(1)(b) yn gwahardd camwahaniaethu anuniongyrchol. Mae hyn yn digwydd lle mae gan sefydliad reolau cyflogaeth, meini prawf ar gyfer dewis neu ddethol staff, polisïau ac arferion eraill sy'n rhoi pobl â chyfeiriadedd rhywiol neilltuoel, gan gynnwys y sawl sy'n cwyno, dan anfantais benodol o'u cymharu ag eraill.

Mae camwahaniaethu anuniongyrchol yn anghyfreithlon p'un ai'n fwriadol ai peidio. Fodd bynnag, yn wahanol i gamwahaniaethu uniongyrchol, nid yw camwahaniaethu anuniongyrchol yn anghyfreithlon os gellir dangos bod cyfiawnhad drosto fel dull cymesur o ddiwallu angen busnes gwirioneddol. Mae trin pobl briod yn ffafriol wrth recriwtio, dyrchafu neu gyda throsglwyddo staff yn debygol o arwain at hawliad ar sail camwahaniaethu anuniongyrchol. Mae triniaeth o'r fath yn sicr o roi lesbiaid a dynion hoyw dan anfantais gan na fedrant briodi yn gyfreithlon (dim ond â phobl nad oes ganddynt ddiddordeb yn eu priodi).

Gallai hawliadau ar sail camwahaniaethu anuniongyrchol godi o fanteision yn ymwneud â phlant. Mae lesbiaid a dynion hoyw yn gallu ac yn cael plant (trwy ddewis, o berthynas anghyfunrywiol

flaenorol, trwy gyd-rianta neu lys-rianta, neu trwy fod yn rhieni maeth, yn warcheidwaid neu fabwysiadu). Fodd bynnag, yn ystadegol maen nhw'n llawer llai tebygol o fod â phlant na phobl anghyfunrywiol. Gallai unrhyw fanteision sydd ond ar gael i staff sydd â phlant, er enghraifft llefydd meithrinfa yn y gweithle, neu dalebau meithrin, gael eu herio fel camwahaniaethu anuniongyrchol ar sail cyfeiriadedd rhywiol. Byddai hyn yn agored i amddiffyniad o gyfiawnhad.

Sut fydd y rheoliadau yn effeithio ar hawliadau ynghylch aflonyddu?

Mae'n debyg mai ar sail cyfeiriadedd rhywiol y cyflwynir y rhan fwyaf helaeth o'r hawliadau dan y ddeddfwriaeth newydd, ac fe'i gwaherddir o dan Reoliad 5.

Diffinnir aflonyddu fel ymddygiad sy'n digwydd gyda'r pwrpas neu'r effaith o amharu ar urddas person neu greu amgylchfyd bygythiol, ymosodol, sarhaus, iselhaol neu anghynnes iddynt.

O dan Reoliad 5(2), ystyrir bod ymddygiad rhywun yn cael yr effeithiau hyn os 'ar ôl ystyried yr holl amgylchiadau, gan gynnwys ac yn enwedig yr argraff a roddwyd i'r [person sy'n cwyno], gellir ystyried yn rhesymol ei fod yn cael yr effaith honno.'

A ydyw aflonyddu anfwriadol yn cael ei wahardd?

Mae'r ffaith bod nifer o lesbiaid a dynion hoyw yn cuddio eu cyfeiriadedd rhywiol, yn aml am fod ofn rhagfarn arnynt, yn eu gwneud yn arbennig o agored i aflonyddu diarwybod. Gall pobl yn aml wneud sylwadau gwrth-hoyw ar sail y dybiaeth anghywir fod pawb yn bresennol yn anghyfunrywiol.

Mae geiriad rheoliad 5 yn nodi'n glir nad yw 'heb fwriadu pechu' yn unrhyw amddiffyniad. Os yw pwrpas neu effaith yr ymddygiad yn amharu ar urddas person, neu'n creu amgylchfyd bygythiol neu sarhaus, ac mae'n rhesymol bod y sawl sy'n cwyno'n teimlo iddo/i gael ei sarhau, mae hynny'n aflonyddu. Nid yw anwybodaeth yn unrhyw esgus. Gall sefydliad fod yn atebol am weithredoedd eu staff yn ogystal â'r ffaith bod y staff yn gyfrifol fel unigolion.

Oes yna unrhyw amgylchiadau lle gall cyflogyddion gamwahaniaethu?

Mae tri prif eithriad lle mae camwahaniaethu ar sail cyfeiriadedd rhywiol yn cael ei ganiatáu, un ynghylch manteision i gyplau priod a dau ar sail gofynion galwedigaethol. Mae'r tri eithriad ar hyn o bryd yn destun cais am

adolygiad barnwrol ar ran nifer o undebau llafur.

Manteision i gyplau priod

Cynlluniau pensiwn sy'n rhoi manteision ariannol i bartner ar ôl i gymar farw yw'r enghraifft fwyaf cyffredin o'r manteision hyn. Mae Rheoliad 25 yn eithrio'n benodol o'r ddeddfwriaeth gamwahaniaethu unrhyw beth sy'n atal neu'n cyfyngu ar gael gafael ar fantais ariannol trwy gyfeiriad at statws priodasol. Mae hyn yn golygu lle mae'r manteision yn cyfeirio'n benodol at bartner neu gymar 'priod', yna nid oes raid eu hymestyn i gynnwys partneriaid di-briod.

Mae hyn yn annhebygol o newid yn y dyfodol hyd yn oed os yw'r cais am adolygiad barnwrol yn aflwyddiannus. Mae cynlluniau pensiwn yn debygol o gael eu gorfodi i drin partneriaid cofrestredig o'r un rhyw yn yr un modd â chyplau priod, unwaith y bydd y llywodraeth yn cyflwyno partneriaethau cofrestredig ar gyfer cyplau o'r un rhyw, sy'n rhywbeth y mae'n benderfynol o'i wneud bellach.

Gofynion galwedigaethol penodol

Mae Rheoliad 7 yn cynnwys dau fath o eithriad, lle mae cyfeiriadedd rhywiol yn 'ofyniad galwedigaethol diffuant a phwrpasol' ac yn achos 'cyflogaeth at bwrpas crefydd drefnedig'.

Mae Rheoliad 7(1) yn nodi sgôp

yr eithriadau hyn. Yn gyffredinol, lle mae'r naill eithriad neu'r llall yn berthnasol, mae'n caniatáu camwahaniaethu trwy wrthod penodi, dyrchafu neu drosglwyddo rhywun gyda chyfeiriadedd rhywiol neilltuol i swydd neilltuol, neu trwy eu diswyddo o'r swydd honno oherwydd eu cyfeiriadedd rhywiol.

Ond, os yw'r bobl hyn eisoes yn gyflogedig (p'un ai ydyw'r cyflogydd yn sylweddoli hyn ai peidio) yna oni bai a hyd nes y diswyddir hwynt, nid yw'r eithriadau hyn yn caniatáu iddynt gael eu cyflogi ar delerau llai ffafriol nag eraill, er enghraifft trwy dalu llai iddynt, aflonyddu arnynt neu eu trin yn annheg.

Mae Rheoliad 7(2) yn berthnasol lle 'ar ôl ystyried natur y gwaith neu ei gyd-destun....mae bod gyda chyfeiriadedd rhywiol neilltuol yn ofyniad galwedigaethol diffuant a phwrpasol'. Rhaid iddo hefyd fod yn 'gymesur' i fod yn berthnasol i'r gofyniad hwnnw.

Erys i'w weld ym mha amgylchiadau y gall cyflogydd lwyddo i ddibynnu ar yr eithriad o dan reoliad 7(2). Er enghraifft, hawliwyd bod bod yn anghyfunrywiol yn ofyniad galwedigaethol diffuant ar gyfer bod yn y lluoedd arfog ond gwrthodwyd hynny yn bendant gan Lys lawnderau Ewrop ac fe gafodd y gwaharddiad ar bobl sy'n lesbiaid ac yn hoyw ei droi ar ei ben, ar ôl achos a gwwfiwyd gan Stonewall.

O dan Reoliad 7(3), caniateir i gyflogyddion 'crefydd drefnedig' gymhwyso gofyniad yng nghyswllt cyfeiriadedd rhywiol 'i gyd-fynd â dysgeidiaeth y grefydd', neu 'i osgoi gwrthdaro gyda'r daliadau crefyddol cryf sydd gan nifer helaeth o bobl sy'n dilyn y grefydd'.

Mae'n debygol mai prin iawn fydd yr achosion lle gall cyflogydd crefyddol neu gyflogydd arall gymhwyso gofyniad yng nghyswllt cyfeiriadedd rhywiol, gyda gofynion cymwys yn debygol o gael eu profi mewn tribiwnlys neu lys.



Amrywiaeth ar Waith

Polisi enghreifftiol

Cymdeithas Adeiladu'r Nationwide

Mae'r Nationwide ac Undeb Staff Grwp y Nationwide (NGSU) yn ymroddedig i hyrwyddo diwylliant cefnogol a chynhwysol i'n holl staff, aelodau a phartneriaid busnes trydydd parti. Trwy integreiddio cryfderau unigol, bydd y Nationwide yn sicrhau bod ein staff mor effeithlon a chreadigol y gallant fod, ein bod yn rhoi aelodau yn gyntaf ac yn rhoi mwy o werth i'n haelodau.

Fel aelod o staff y Nationwide gallwch ddisgwyl:

- ◆ Cael eich trin yn deg ac yn ddiwahaniaeth yn ystod eich cyflogaeth gyda'r Nationwide, gan ddechrau gyda'r broses recriwtio, hawl i secondiadau ac i ddyrchafiadau ar sail haeddiant.
- ◆ Cael eich arfarnu a'ch gwobrwyo'n deg am eich cyfraniad personol i'r busnes, ar ôl ystyried cymariaethau a fforddiadwyedd allanol a mewnol.
- ◆ Gweithio mewn amgylchfyd iach a diogel sy'n rhydd o beryglon.

- ◆ Cael mynediad at gyfleoedd hyfforddi a datblygu fel y gallwch wireddu eich llawn botensial.
- ◆ Cael eich cefnogi gyda chydbwyso eich gofynion gwaith a chartref ac y byddwn yn ystyried eich cais yn wrthrychol yn unol â'n hanghenion busnes.
- ◆ Cael eich trin gydag urddas a pharch mewn modd teg a chyson ac mewn amgylchfyd lle nad yw ymddygiad amhriodol yn dderbyniol.

Mae'r Nationwide a'r NGSU yn ymroddedig i hyrwyddo cydraddoldeb i bawb. Os teimlwch y cawsom eich camwahaniaethu yn eich erbyn yn eich gwaith a hynny'n uniongyrchol groes i'n hymrwymiad i gyfle cyfartal, dylech ystyried codi'r mater gyda'ch swyddog rheoli llinell neu geisio ei ddatrys eich hun. Neu, dylech ystyried gwneud cwyn trwy'r weithdrefn gwyno.

Fel aelod o staff gyda'r Nationwide, mae gennych hefyd gyfrifoldeb i drin eraill gydag urddas a pharch. Os cawsom eich bod yn euog o gamwahaniaethu'n fwiadol, byddwn yn dilyn y

weithdrefn ddisgyblu briodol.

Mae'r Nationwide yn ymroddedig i fonitro effeithiolrwydd ei pholisi amrywiaeth trwy'r Pwyllgor Amrywiaeth a Chyfle Cyfartal. Mae'r Pwyllgor hwn wedi'i arwain gan y dirprwy brif swyddog gweithredol a gymeradwyir gan y Bwrdd, ac yn cynnwys swyddogion rheoli gweithredol a swyddogion hyrwyddo amrywiaeth o bob rhan o'r busnes a'r NGSU.

Mae'r Nationwide yn cefnogi ei pholisi amrywiaeth trwy ddarparu gwybodaeth bellach i staff trwy ei llawlyfr staff ac amrediad o safleoedd ar Fewnrwyd y cwmni. Mae'r rhain yn cynnwys safleoedd ar hyfforddiant a datblygu, cydbwyso bywyd a gwaith, cyflogau a manteision.

Hyrwyddo Amrywiaeth Stonewall

Rhannu'r arferion gorau

Mae cynllun Hyrwyddo Amrywiaeth Stonewall yn darparu cyngor a chefnogaeth ar gyfer cyrff mawr sydd rhyngddyn nhw'n cyflogi dros 2.5 miliwn o bobl, bron i un o bob deg o weithlu gwledydd Prydain.

Mae'r cynllun yn golygu bod cyflogwyr yn gallu rhannu'r arferion gorau, datblygu syniadau newydd a hyrwyddo amrywiaeth. Mae'r aelodau'n amrywio o Swyddfa'r Cabinet i Gymdeithas y Defnyddwyr, o Sainsbury's i Shell ac o Ford i Goldman Sachs. Darperir gwasanaeth ymgynghorol a chefnogaeth fel sy'n briodol.

I gysylltu â:
Chynllun Hyrwyddo Amrywiaeth Stonewall ffoniwch 0207-881 9440 neu anfonwch e-bost at employmentteam@stonewall.org.uk

Beth sydd gan gyflogwyr i'w ddweud am Gynllun Hyrwyddo Amrywiaeth Stonewall

Larry Hirst
Rheolydd Cyffredinol y wlad – IBM (DU) ac Iwerddon

'Rwy'n rhoi gwerth mawr ar y ffaith fod IBM yn rhan o'r cynllun Hyrwyddo Amrywiaeth. Yn IBM,

rydym yn cyflogi'r bobl orau, beth bynnag y bo'u crefydd, eu rhywedd, eu cyfeiriadedd rhywiol, eu hil, eu hoedran neu eu hanabledd. Mae gweithio gyda Stonewall yn golygu ein bod yn gallu rhannu a dysgu'r arferion gorau gan bobl eraill a sicrhau bod IBM yn gwmni cynhwysol a chadarnhaol yn ein hymwneud â phobl a gyflogir gennym a'n cwsmeriaid fel ei gilydd.'

Tony Sleeman

Prif hyrwyddydd amrywiaeth – *Cyllid y Wlad*

'Rwyf wrth fy modd bod Cyllid y Wlad yn rhan o gynllun Hyrwyddo Amrywiaeth Stonewall. Mae agweddau tuag at bobl sydd yn lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol yn her sylweddol a sylfaenol yn y frwydr dros gynhwysiant, felly mae'n wirioneddol gyffrous bod yn rhan o fenter mor gadarnhaol a blaengar.'

Gary Hoffman

Prif weithredydd – *Barclaycard*

'Mae Barclays wedi rhoi cyfeiriadedd rhywiol wrth wraidd ei strategaeth amrywiaeth a hynny'n fwrriadol. Mae'n cael ei ystyried yn gydradd â materion megis

rhywedd, hil, oedran ac anabledd. Mae'n anhygoel gweld beth y gall hyn ei wneud i sefydliad o ran bod yn agored ac o ran creu ymdeimlad o barch o'r newydd o fod yn rhan o gwmni lle mae pob unigolyn yn cyfrif.'

Dave Wilson

Pennaeth athroniaeth cyflogaeth - *BT*

'Mae dod yn Hyrwyddydd Amrywiaeth yn dangos i'n cyflogwyr, ein cwsmeriaid a'n cyfranddalwyr bod BT yn rhoi gwerth ar wahaniaeth a'n bod yn barod i wneud ymrwymiad cyhoeddus i weithio gyda'r gorau i ddatblygu BT ymhellach fel cyflogydd, cyflenwydd a phartner busnes sy'n rhoi bri ar amrywiaeth.'

James Crosby

Prif weithredydd – *HBOS*

'Rydym yn falch o fod yn rhan o'r cynllun Hyrwyddo Amrywiaeth a byddwn yn gweithio gyda Stonewall i sicrhau ein bod yn dal i drin pawb y byddwn yn cydweithio gyda hwy a'n holl gwsmeriaid yn deg a chyda pharch, tra ar yr un pryd yn darparu cynnyrch a gwasanaethau o'r radd flaenaf ar eu cyfer.'

Cysylltiadau

LLOEGR

Yr Adran Masnach a Diwydiant

Uned Ymholiadau

Ffôn: 020 7215 5000

Minicom: 020 7215 6740

www.dti.gov.uk

Y Gwasanaeth Ymgynghorol

Cymodi a Chymrodeddu (ACAS)

Swyddfa Llundain:

Ffôn: 020 7210 3613

Llinell Gymorth: 08457 47 47 47

Minicom: 08456 06 16 00

www.acas.org.uk

Stonewall

Ffôn: 020 7881 9440

Minicom: 020 7881 9996

E-bost: info@stonewall.org.uk

www.stonewall.org.uk

LAGER (Hawliau Cyflogaeth

Lesbïaid a Hoywon)

Ffôn: 020 7704 2205

E-bost: info@lageradvice.org.uk

www.lager.dircon.co.uk

YR ALBAN

Y Gwasanaeth Ymgynghorol

Cymodi a Chymrodeddu (ACAS)

Ffôn: 0141 248 1400

Llinell Gymorth 08457 47 47 47

www.acas.org.uk

Stonewall (Yr Alban)

Ffôn: 0141 204 0746

E-bost:

scotland@stonewall.org.uk

www.stonewall.org.uk

Gwasanaeth Tribiwnlys

Cyflogaeth yr Alban

Ffôn: 0141 204 0730

E-bost:

glasgowet@ets.gsi.gov.uk

Rhwydwaith Hawliau Cyflogaeth

yr Alban

0131 556 3006

CYMRU

Y Gwasanaeth Ymgynghorol

Cymodi a Chymrodeddu (ACAS)

Ffôn: 02920 76 2 636

www.acas.org.uk

Stonewall Cymru

Ffôn: 02920 237 744

E-bost: cymru@stonewall.org.uk

Gwefan: www.stonewall.org.uk

Rhestr wirio ar gyfer Amrywiaeth

1. Deall y gyfraith

Dan y Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Cyfeiriadedd Rhywiol) a ddaeth i rym ar 1 Rhagfyr 2003, mae'n anghyfreithlon camwahaniaethu ym maes cyflogaeth neu hyfforddiant ar sail cyfeiriadedd rhywiol. Mae gan lesbiaid, pobl hoyw a deurywiol bellach hawl i warchodaeth debyg i staff sy'n ferched, yn anabl, yn ddu neu o leiafrifoedd ethnig.

2. Ewch ati ar unwaith

Sicrhewch fod eich polisiau a'ch arferion yn cydymffurfio. Mae cyflogyddion bellach yn wynebu hawliadau cyfreithiol gan staff sydd wedi eu trin yn llai ffafriol wrth recriwtio, dyrchafu, hyfforddi neu ddiswyddo; sydd wedi eu rhoi dan anfantais fel grwp oherwydd arferion a pholisiau yn y gweithle oherwydd eu cyfeiriadedd rhywiol, neu wedi eu sarhau'n fwriadol neu'n anfwriadol gan weithred neu sylw homoffobig.

3. Egluro'r newidiadau

Mae'n hollbwysig egluro'r cyfreithiau newydd i staff gan sicrhau bod pawb yn deall bod pobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol wedi eu gwarchod dan y ddeddf a'u bod yn gwybod sut i gydymffurfio â'r rheoliadau.

4. Cyflwyno'r achos busnes dros amrywiaeth

Mae polisiau amrywiaeth cadarn yn gwneud cwmni'n fwy cystadleuol yn y tymor hir, yn denu gwell sgiliau,

staff llawn chymhelliad a chwsmeriaid triw. Mae mwy o sefydliadau hefyd yn gweld cysylltiad rhwng y ffordd maen nhw'n trin eu staff a sut mae cwsmeriaid yn eu gweld. Ceisiwch berswadio'ch staff i weld amrywiaeth yn gyfle ac nid yn fygythiad.

5. Creu diwylliant o barch

Efallai fod hyd at ddwy ran o dair o lesbiaid a dynion hoyw yn cuddio'u rhywioldeb oddi wrth eu cyd-aelodau staff. Maen nhw'n aml yn ei chael yn anodd cael cymorth pan fo digwyddiadau preifat yn effeithio ar eu gwaith. Ceisiwch greu amgylchfyd lle mae lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol yn gallu teimlo'n ddiogel a gwneud eu gorau. Dylai eu trin yn gyfartal fod yn fater o degwch ac o synnwyr cyffredin.

6. Recriwtio'n deg

Mae gan bobl sy'n recriwtio syniadau ystrydebol yn aml ynghylch beth y mae lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol yn dda am ei wneud, neu fel arall, ac mae hyn yn effeithio ar eu penderfyniadau. Mae rhai yn meddwl y byddan nhw'n creu anesmwythyd. Gwnewch yn siwr bod y bobl sy'n recriwtio'n deall gofynion prosesau teg ac yn eu dilyn yn gyson.

7. Delio gydag aflonyddu a bwlio

Bydd pobl sy'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol yn gyndyn o

gwyno gan y byddai'n rhaid iddynt ddod allan. Rhowch yr hyder iddyn nhw ddefnyddio'r drefn hyd yn oed pe bai'n golygu datgelu eu cyfeiriadedd.

8. Adolygu telerau ac amodau

Bydd pobl â phartner o'r un rhyw yn aml yn cael eu heithrio o rai o delerau'r gweithle. Edrychwch ar eich cynlluniau pensiwn ac yswiriant, gan sicrhau bod eich polisiau yn nodi'n glir fod manteision fel absenoldeb rhieni, lwfans symud, adleoli neu deithio ar gael i bartneriaid o'r un rhyw neu i enwebai.

9. Rheoli perfformiad yn deg

Sicrhewch fod pawb yn gwneud penderfyniadau ar sail haeddiant a chymhwysedd yn unig. Mae lesbiaid, dynion hoyw a phobl ddeurywiol weithiau'n cael eu diystyru ar gyfer dyrchafiad, eu disgyblu'n annheg neu eu diswyddo am ddim rheswm da. Tybir nad ydyn nhw'n aelodau tîm da, a hynny oherwydd na fedran nhw fod yn agored am eu bywyd personol neu gymdeithasol yn y gwaith.

10. Monitro a gwerthuso eich polisiau ac arferion

Mae monitro'n hanfodol i weld a oes camwahaniaethu ac a yw'r polisi amrywiaeth yn cael ei weithredu'n effeithiol. Sut mae sicrhau lesbiaid, dynion hoyw neu bobl ddeurywiol ei bod yn ddiogel rhoi gwybodaeth at bwrpas monitro?



Dylunio: *Hart Design*

Lluniau: *Michael Cheetham*

Golygu a Chynhyrchu: *Working Week Communications*

Ni fyddai Gwneud i Bethau Ddigwydd wedi cael ei ysgrifennu heb Equality Works
www.equalityworks.co.uk

Ni ellid fod wedi ysgrifennu'r gyfraith newydd yn fanwl heb Anya Palmer, Old Square Chambers,
Gray's Inn, London WC1R 5LQ,

Rydym hefyd yn ddiolchgar i'r canlynol am eu cyfraniadau sylweddol i gynhyrchu'r llawlyfr hwn:
B&Q, Barclays, Barnardos (Gogledd Orllewin), Swyddfa'r Cabinet, Credit Suisse, Yr Adran
Iechyd, Esporta, Coleg Cymunedol Hackney, Tollau Tramor a Chartref EM, IBM, JP Morgan,
Twrneiod Levenes, Bwrdeistref Lundeinig Enfield, Gwasanaeth Tân Llundain, Cyngor Dinas
Manceinion, Nationwide, Grwp Novas Ouvertures, Undeb Cenedlaethol yr Athrawon.

Ros Brett, Jan Bridget, Olivette Cole-Wilson, Chris Gildersleeve, Ali Harris, Katie Hathaway,
Kirsten Hearn, Linda Kelly, Linda Jenkins, Juris Lavrikovs, Paul Martin, Helen Marsh, Emily Myers,
Femi Otitoju, Sue Sanders, Maria Scordialos, Marianna Shapland, Clive Taylor, Stephen Whittle,
Elaine Willis.

Consortiwm y Sefydliadau Gwirfoddol a Chymunedol ar gyfer Lesbïaid, Dynion Hoyw neu Bobl
Ddeurywiol, LAGER, Switsfwrdd Lesbïaid a Hoywon Llundain, Prosiect Naz, PACE, Regard,
Cyngres yr Undebau Llafur.

Canllawiau i Gyflogyddion ar y Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Cyfeiriadedd Rhywiol)
www.stonewall.org.uk

Canllawiau i Gyflogyddion ar y Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Cyfeiriadedd Rhywiol)



Stonewall
www.stonewall.org.uk



BARCLAYS

**COMMUNITY
FUND**