



**Ombwdsmon
Ombudsman**
Cymru • Wales

Polisi a Gweithdrefn Asesiad o'r Effaith ar y Gymraeg a Chydraddoldeb

Cynnwys

1	Pwrpas y polisi a'r weithdrefn hon.....	3
2	Pwrpas asesiadau o'r effaith.....	3
3	Ein dyletswyddau ac ymrwymïadau i asesu effaith ar gyfrifoldeb a'r Gymraeg	3
4	Rolau a chyfrifoldebau.....	7
5	Pryd i gynnal WL&EIA	7
6	Asesiad effaith – Y Gymraeg.....	8
7	Asesiad effaith ar gydraddoldeb	9
8	Tystiolaeth ac ymgysylltu.....	9
9	Canlyniadau	10
10	Cyhoeddi.....	11
11	Monitro ac adolygu	11
	Atodiad A: Ffurflen Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb.....	12
	Atodiad B: Cwestiynau ac atebion cyffredin.....	13
	Atodiad C: Geirfa.....	14

1 Pwrpas y polisi a'r weithdrefn hon

1.1 Mae'r ddogfen hon yn amlinellu ein polisi a gweithdrefn ar gyfer cynnal Asesiadau o'r Effaith ar y Gymraeg a Chydraddoldeb (WL&EIA). Mae'n cydfynd â'n

- [Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2023 2026](#)
- [Polisi Iaith Cymraeg](#)

1.2 Nod y ddogfen hon yw sicrhau bod asesiadau o'n polisiau yn cael eu cynnal yn gyson; yn brydlon; i safon uchel ac yn unol â'n dyletswyddau statudol a'n hymrwymiaadau gwirfoddol.

2 Pwrpas asesiadau o'r effaith

2.1 Mae asesiad effaith yn weithdrefn sy'n galluogi sefydliad i ystyried effeithiau ei benderfyniadau, ei bolisiau neu ei wasanaethau ar wahanol gymunedau, unigolion neu grwpiau. Ei nod yw:

- rhagweld neu nodi goblygiadau'r gwaith hwn ar unigolion neu grwpiau o ddefnyddwyr gwasanaethau/staff
- lleihau neu ddileu unrhyw effeithiau negyddol
- ychwanegu neu gynyddu effeithiau positif.

2.2 Gall asesiad effaith fod yn ofyniad statudol. Serch hynny, mae hefyd yn arfer sefydliadol da. Mae'n helpu i ddatblygu polisiau ac arferion gwell ac yn cynorthwyo tryloywder ac atebolrwydd.

3 Ein dyletswyddau ac ymrwymiaadau i asesu effaith ar gyfrifoldeb a'r Gymraeg

3.1 Mae'r adran hon yn egluro pa asesiadau effaith y mae'n rhaid i ni eu cynnal yn ôl y gyfraith a'r rhai a wnawn yn unol â'n hymrwymiaadau gwirfoddol.

Nodweddion gwarchoddedig

3.2 Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 ('Deddf 2010') yn diffinio 9 nodwedd cydraddoldeb 'warchoddedig':

- oed
- anabledd
- ailbennu rhywedd
- priodas a phartneriaeth sifil
- beichiogrwydd a mamolaeth
- hil
- crefydd neu gred - gan gynnwys diffyg cred
- rhywedd
- cyfeiriadedd rhywiol

3.3 O dan y Ddeddf 2010, mae'n anghyfreithlon [gwahaniaethu](#) yn erbyn pobl sydd â'r nodweddion hynny neu'n eu trin yn annheg wrth ddarparu gwasanaethau a swyddogaethau cyhoeddus. Mae hyn ar wahân i amgylchiadau penodol iawn pan ganiateir gwahaniaethu yn seiliedig ar '[gyfiawnhad gwrthrychol](#)'. Serch hynny, byddwn wastad yn gwirio yn gyntaf a oes ffordd arall nad yw'n gwahaniaethu neu sy'n gwahaniaethu llai.

3.4 Mae'r Ddeddf hefyd yn cyflwyno [dyletswydd i ddarparu addasiadau](#) ar gyfer pobl anabl.

3.5 Yn ogystal, mae Deddf 2010 yn cyflwyno 'Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus', sydd hefyd yn cael ei galw'n 'ddyletswydd gyffredinol'. O dan y ddyletswydd, wrth gyflawni ein swyddogaethau, rhaid i ni roi 'sylw dyledus' i'r angen i:

- ddileu [gwahaniaethu](#), [aflonyddu](#) ac [erledigaeth](#) anghyfreithlon
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng gwahanol grwpiau
- meithrin cysylltiadau da rhwng gwahanol grwpiau.

3.6 Yn olaf, o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011, mae'n rhaid i ni:

- asesu effaith debygol unrhyw bolisiau ac arferion arfaethedig, neu unrhyw ddiwygiadau cynlluniedig neu arfaethedig o'r polisiau ac arferion hyn, ar ein gallu i gydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus;
- monitro effaith y polisiau ac arferion hyn; a
- chyhoeddi adroddiadau ar asesiadau effaith

Anfantais economaidd-gymdeithasol

3.7 Yn ogystal â sefydlu'r 'ddyletswydd gyffredinol' mewn perthynas â phobl â nodweddion gwarchoddedig, mae Deddf 2010 hefyd yn cyflwyno'r hyn a elwir yn 'ddyletswydd economaidd-gymdeithasol'. Mae'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus allweddol, wrth wneud penderfyniadau strategol, roi sylw dyledus i'r angen i leihau'r anghydraddoldeb canlyniadau sy'n deillio o anfantais economaidd-gymdeithasol.

3.8 Nid yw anghydraddoldeb canlyniadau, anfantais economaidd-gymdeithasol na phenderfyniadau strategol wedi'u diffinio yn y Ddeddf. Mae [canllawiau statudol](#) Llywodraeth Cymru yn diffinio'r termau hyn fel a ganlyn:

- anghydraddoldebau canlyniadau: unrhyw wahaniaeth y mae modd ei fesur yn y canlyniad a gaiff y rheini sydd wedi wynebu anfantais economaidd-gymdeithasol a'r canlyniad a gaiff gweddill y boblogaeth.
- anfantais economaidd-gymdeithasol: byw mewn amgylchiadau cymdeithasol ac economaidd llai ffafriol na phobl eraill yn yr un gymdeithas.
- penderfyniadau strategol: penderfyniadau sy'n effeithio ar sut mae'r corff cyhoeddus yn cyflawni ei bwrpas statudol arfaethedig dros gyfnod sylweddol (nid penderfyniadau arferol 'o ddydd i ddydd).

- 3.9 Gellir cysylltu anfantais economaidd-gymdeithasol â llawer o nodweddion, fel amddifadedd ardal (e.e. natur wledig), cyfoeth neu incwm isel neu ddim cyfoeth neu incwm o gwbl (e.e. digartrefedd; diweithdra), dyletswyddau gofalu ac eraill.
- 3.10 Gall gwahaniaethau yn y nodweddion hyn arwain at anghydraddoldeb canlyniadau mewn perthynas ag addysg, iechyd, gwaith, cyfiawnder a diogelwch personol, safonau byw a'r gallu i gymryd rhan yn y broses o wneud penderfyniadau mewn cymunedau neu gael mynediad at wasanaethau.
- 3.11 Yn Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru, nid oes rhaid i ni gydymffurfio â'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol, ond rydyn ni wedi ymrwymo i weithio yn ei hysbryd. Byddwn yn ystyried yn ofalus effaith ein gwaith ar bobl sy'n wynebu anfantais economaidd-gymdeithasol a byddwn yn parhau i weithio i sicrhau y gall y grŵp hwnnw fanteisio'n llawn ar ein gwasanaeth.

Y Gymraeg

- 3.12 O dan Ddeddf Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus (Cymru) 2019, mae gennym ddyletswyddau statudol mewn perthynas â'r Gymraeg.
- 3.13 Pan fyddwn yn llunio polisi newydd, neu'n adolygu neu'n diwygio polisi sy'n bodoli'n barod, rhaid i ni ystyried pa effeithiau, os o gwbl (boed yn bositif neu'n andwyol), y byddai'r penderfyniad polisi yn eu cael ar y canlynol
- a) cyfleoedd i bobl ddefnyddio'r Gymraeg, a
 - b) pheidio â thrin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg
- 3.14 Rhaid i ni hefyd ystyried sut i leihau'r effaith negyddol a chynyddu'r effaith bositif.

Asesiad effaith integredig

- 3.15 Mae'n bosibl integreiddio asesiadau effaith – hynny yw, edrych o fewn un asesiad ar wahanol agweddau ar gydraddoldeb. Gall integreiddio asesiadau effaith annog meddwl mwy cydgysylltiedig ac osgoi dyblygu amser ac ymdrech.

3.16 Mae ein gweithdrefn yn ystyried ar yr un pryd yr effeithiau ar nodweddion gwarchoddedig a nodweddion economaidd-gymdeithasol. Fodd bynnag, yn unol â [chanllawiau arfer effeithiol ar gyfer sefydliadau cyhoeddus gan Gomisiynydd y Gymraeg](#), rydyn ni'n ystyried bod y Gymraeg yn cael ei thrin mewn adran ar wahân o'r asesiad.

4 Rolau a chyfrifoldebau

- 4.1 Y Tîm Rheoli sydd â'r cyfrifoldeb cyffredinol am gyfeiriad strategol a llywodraethiant Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru. Mae'r Tîm Rheoli yn sicrhau bod y ffordd rydyn ni'n gweithredu yn cydymffurfio â'r holl ofynion cyfreithiol, statudol a chanllawiau arfer da. Bydd Asesiadau o'r Effaith ar y Gymraeg a Chydraddoldeb a'r fel arfer yn cael eu cymeradwyo gan y Tîm Rheoli (polisiau) neu aelod o'r Tîm Rheoli (prosiectau neu benderfyniadau).
- 4.2 Grŵp mewnol yw'r Grŵp Adolygu Rheoli Cwynion sy'n adolygu ac yn datblygu ein prosesau trin cwynion yn rheolaidd. Gall y Grŵp hefyd gymeradwyo rhai polisiau sy'n ymwneud â'n swyddogaeth trin cwynion.
- 4.3 Y Pennaeth Polisi ac Ymgysylltu sy'n gyfrifol am sicrhau bod y polisi a'r weithdrefn hon yn cael eu gweithredu'n gywir ac yn gyson. Maen nhw'n helpu aelodau eraill o staff i gwblhau'r asesiadau ac yn cadw cofnodion o'r holl asesiadau a gwblhawyd.
- 4.4 Mae staff sy'n gyfrifol am bolisiau, prosiectau a phenderfyniadau unigol yn cwblhau WL&EIAs yn ôl yr angen.
- 4.5 Rhaid i bob aelod o staff fod yn ymwybodol o'n dyletswyddau a'n hymrwymyiadau cydraddoldeb fel yr eglurir yn y ddogfen hon a pholisiau eraill sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb.

5 Pryd i gynnal WL&EIAs

5.1 Rhaid cwblhau Asesiad o'r Effaith ar y Gymraeg a Chydraddoldeb mewn perthynas â'r canlynol:

- polisiau, gweithdrefnau a strategaethau ('polisiau') – newydd neu

ddiwygiedig

- prosiectau mawr – fel Ymchwiliadau Ar ei Liwt ei Hun
- penderfyniadau mawr – penderfyniadau sy'n effeithio'n sylweddol ar sut rydym yn gweithredu ac y mae ymgynghoriad cyhoeddus yn briodol ar eu cyfer (er enghraifft, penderfyniad i newid argaeledd ein gwasanaeth yn sylweddol).

5.2 Bydd rhaid cwblhau asesiad iaith Gymraeg **yn unig** hefyd mewn perthynas ag:

- unrhyw gynigion sy'n cynnwys ymgynghoriad cyhoeddus. Dylid cynnwys crynodeb o'r asesiad yn y ddogfen ymgynghori.
- cyn i ni gomisiynu unrhyw ymchwil sydd â'r nod o'n cynorthwyo i wneud penderfyniad mawr.

6 Asesiad effaith – Y Gymraeg

6.1 Rhaid i ni bob amser wneud ymdrech gydwybodol i ystyried yn ystyrlon effeithiau ein polisiau a'n penderfyniadau polisi ar ddefnydd a statws y Gymraeg

6.2 Rhaid i ni ystyried ac asesu:

- effaith uniongyrchol ac anuniongyrchol
- effaith bositif, niwtral a negyddol
- ffyrdd o leihau'r effaith negyddol a chynyddu'r effaith bositif.

6.3 Er mwyn cefnogi'r asesiad, gofynnwn a fydd y cynnig hwn:

- yn trin y Gymraeg ddim yn llai ffafriol na'r Saesneg?
- yn effeithio ar gyfleoedd i bobl ddefnyddio'r Gymraeg
- yn effeithio ar ein gallu i ddarparu gwasanaeth yn Gymraeg?
- yn hyrwyddo, yn annog ac yn cefnogi'r defnydd o'r Gymraeg?
- yn cael effaith ar sut mae cyrff eraill yn gweithredu mewn perthynas â'r Gymraeg?

6.4 Byddwn hefyd yn edrych i weld a yw'r cynnig yn cydymffurfio â holl Safonau Iaith Gymraeg perthnasol, fel y'u nodir yn ein [Hysbysiad Cydymffurfio](#).

7 Asesiad effaith ar gydraddoldeb

7.1 Gall effeithiau a nodwyd drwy ein gweithdrefn fod yn negyddol neu'n positif.

7.2 Gellir nodi effeithiau negyddol trwy ofyn a oes risg y gallai'r cynnig:

- arwain at driniaeth llai ffafriol i grwpiau penodol
- achosi gwahaniaethu anuniongyrchol, aflonyddu neu ddial
- arwain at wahaniaethu sy'n deillio o anabledd.

7.3 Gellir nodi effeithiau positif drwy ofyn a allai'r cynnig ein helpu i wneud y canlynol:

- dileu neu leihau anfantais
- cwrdd ag anghenion gwahanol grwpiau
- annog cyfranogiad cynyddol gan grwpiau penodol
- ystyried namau pobl anabl / adeiladu addasiadau rhesymol lle bo angen
- mynd i'r afael â rhagfarn
- hyrwyddo dealltwriaeth.

7.4 Wrth gynnal yr asesiad, mae'n hanfodol ystyried yr effaith ar bob grŵp cydraddoldeb.

8 Tystiolaeth ac ymgysylltu

8.1 Rhaid i'r weithdrefn WL&EIA fod yn seiliedig ar dystiolaeth. Nid yw'n ddigon dibynnu ar dybiaethau am effeithiau posibl – rhaid i ni ystyried ystod eang o ddata a fydd yn llywio'r asesiad.

8.2 Gall hyn gynnwys data presennol megis:

- data meintiol (e.e., proffil cydraddoldeb y bobl yr effeithir arnynt; niferoedd y bobl yr effeithir arnynt; gwybodaeth ddemograffig; ystadegau cyflogaeth; arolygon boddhad)
- data ansoddol (e.e., astudiaethau achos, adroddiadau, adborth arolwg)

8.3 Mae'r egwyddor o ymgysylltu â grwpiau a allai gael eu heffeithio wrth wraidd y broses o gydymffurfio â [Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus](#). Lle mae polisi, prosiect neu benderfyniad yn berthnasol i grŵp cydraddoldeb penodol, rhaid i ni wneud ein gorau i ymgynghori â chynrychiolydd o'r grŵp hwn neu ei gynnwys cyn gynted â phosibl.

8.4 Os nad yw'r dystiolaeth sydd ar gael i gynnal WL&EIA yn ddigon neu os nad yw'n ddibynadwy, efallai y bydd angen i ni oedi'r weithdrefn a chwilio am y dystiolaeth sydd ei hangen. Dylid cofnodi unrhyw sylwadau cyffredinol ar ansawdd ac ystod y data sydd ar gael yn y ffurflen WL&EIA.

8.5 Gall asesiadau blaenorol fod o gymorth fel cyfeirbwynt. Caiff pob asesiad ei gadw ar ein mewnrwyd.

8.6 **Rhaid** cofnodi pob tystiolaeth a ddefnyddiwyd i gynnal asesiad. Mae'r cofnod yn hanfodol i ddangos ein hystyriaeth ddyledus i Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, dyletswydd economaidd-gymdeithasol a safonau polisi'r Gymraeg.

9 Canlyniadau

9.1 Mae cam olaf y weithdrefn yn ymwneud â recordio canlyniadau. Mae tri phrif ganlyniad posibl:

- bwrw ymlaen - dim newidiadau
- bwrw ymlaen - angen newidiadau
- peidio â bwrw ymlaen

- 9.2 Mae'n **anghyfreithlon** bwrw ymlaen â pholisi, benderfyniad neu brosiect a fyddai'n rhagfarnu yn erbyn pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig (gan gynnwys methu â darparu addasiadau rhesymol). Mae hyn ar wahân i amgylchiadau penodol iawn lle gellir caniatáu gwahaniaethu ar sail '[cyfiawnhad gwrthrychol](#)'.
- 9.3 Os bydd angen inni wneud newidiadau i bolisi, prosiect neu benderfyniad, rhaid i'r adroddiad canlyniadau ddynodi cynllun i ymgymryd â'r newidiadau hyn a phennu cyfrifoldebau am unrhyw gamau gweithredu.
- 9.4 Rhaid cyflwyno'r asesiad wedi ei gwblhau ar y cyd gyda'r cynnig pan gaiff y cynnig ei gyflwyno i'r Tîm Rheoli (neu aelod perthnasol o'r Tîm Rheoli) ar gyfer cymeradwyaeth.
- 9.5 Rhaid rhannu'r fersiwn terfynol o'r WL&EIA wedi'i gwblhau gyda Phennaeth Polisi ac Ymgysylltu.

10 Cyhoeddi

- 10.1 Byddwn yn cyhoeddi crynodebau o asesiadau effaith ar grwpiau cydraddoldeb a'r Gymraeg y ar ein gwefan.

11 Monitro ac adolygu

- 11.1 Bydd y polisi yn cael ei adolygu bob dwy flynedd ac yn cael ei gyhoeddi yn fewnol ac yn allanol.
- 11.2 Gellir gyfeirio unrhyw ymholiadau ynglŷn â'r polisi hwn at rheolipolisiau@ombwdsmon.cymru

Atodiad A: Ffurflen Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Mae ein [ffurflen Asesiad o'r Effaith ar y Gymraeg a Chydraddoldeb](#) ar gael yma.

Atodiad B: Cwestiynau ac atebion cyffredin

Cwestiwn: Pryd y mae angen i mi gwblhau WL&EIA?

Ateb: Rhaid ichi gwblhau assesiad bob tro y byddwch yn datblygu polisi newydd, neu y byddwch yn adolygu un sy'n bodoli eisoes. Rhaid ichi hefyd gwblhau un os ydych yn cynllunio prosiect mawr neu os ydych yn gyfrifol am benderfyniad mawr sy'n newid y ffordd yr ydym yn gweithredu'n sylweddol. Cofiwch hefyd gynnal assesiad o'r effaith ar y Gymraeg cyn lansio ymgynghoriad cyhoeddus ynglŷn â'n penderfyniad polisi, neu cyn comisiynu neu ymgymryd ag ymchwil sy'n debygol o effeithio ar ein penderfyniad polisi.

Cwestiwn: Pa dystiolaeth sydd ei hangen arnaf i gynnal WL&EIA?

Ateb: Edrychwch ar asesuadau blaenorol o gynigion tebyg neu rai sydd yr un peth. Mae ein holl asesuadau wedi'u storio ar ein Mewnrwyd. Byddwch hefyd yn gallu dod o hyd i asesuadau perthnasol a gwblhawyd gan sefydliadau eraill. Y tu hwnt i hynny, ystyriwch dystiolaeth feintiol ac ansoddol arall a allai fod yn berthnasol i'ch polisi, prosiect neu benderfyniad penodol. Meddyliwch hefyd am bwy y mae angen i chi ymgysylltu â nhw i gael adborth am eich cynnig.

Cwestiwn: Beth ddylwn i ei wneud ag WL&EIA wedi'i gwblhau?

Ateb: Rhaid i assesiad gorffenedig gyd-fynd â'r cynnig pan gaiff ei gyflwyno i'r Tîm Rheoli (neu aelod perthnasol o'r Tîm Rheoli) i'w gymeradwyo. Bydd angen i chi anfon yr assesiad cymeradwy at y Pennaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, a fydd yn eu cadw ar ein Mewnrwyd.

Atodiad C: Geirfa

Gwahaniaethu

Mae gwahaniaethu yn golygu triniaeth lai ffafriol oherwydd nodweddion gwarchoddedig rhywun. Mae'n cynnwys sefyllfa lle tybir yn anghywir bod gan rywun nodwedd benodol a phan fo rhywun yn gysylltiedig â pherson â nodweddion gwarchoddedig. Gall gwahaniaethu fod yn uniongyrchol (pan gaiff rhywun eu trin yn llai ffafriol oherwydd nodwedd warchoddedig) neu'n anuniongyrchol (pan fydd polisi, prosiect neu benderfyniad yn cael ei gymhwyso'n gyfartal i bawb ond yn cael effaith negyddol anghymesur ar bobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig).

Aflonyddu

Mae aflonyddu yn golygu ymddygiad nas dymunir sy'n gysylltiedig â nodwedd warchoddedig, neu o natur rywiol, sydd â'r diben, neu'r effaith, o darfu ar urddas person neu greu amgylchedd bygythiol, anghyfeillgar, diraddiol, bychanol neu dramgwyddus ar eu cyfer.

Dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus

Mae Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, a elwir hefyd yn 'ddyletswydd gyffredinol' yn nodi bod yn rhaid i gyrff cyhoeddus roi 'sylw dyledus' i'r anghenion canlynol pan fyddant yn ymgymryd a'u swyddogaethau:

- dileu [gwahaniaethu](#), [aflonyddu](#) ac [erledigaeth](#) anghyfreithlon
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng gwahanol grwpiau
- meithrin cysylltiadau da rhwng gwahanol grwpiau.

Cyfiawnhad gwrthrychol

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn dweud y gellir cyfiawnhau gwahaniaethu anuniongyrchol os oes rheswm digon da dros drin rhywun yn anffafriol. Mewn amgylchiadau penodol, mae hefyd yn caniatáu gwahaniaethu uniongyrchol ar sail oedran. Gelwir amddiffyniad ar y sail hon yn 'gyfiawnhad gwrthrychol'.

Gall cyfiawnhad gwrthrychol fod yn berthnasol yn yr amgylchiadau canlynol:

- gofyniad galwedigaethol: weithiau, mae bod â nodwedd warchoddedig yn ofyniad galwedigaethol ac mae angen cadw rhai swyddi ar gyfer pobl sydd â'r nodwedd warchoddedig honno
- gweithredu cadarnhaol: caniateir i gyflogwyr gymryd camau i annog pobl o grwpiau sy'n rhannu nodwedd warchoddedig sydd ag anghenion gwahanol; â hanes blaenorol o anfantais; neu sydd â chofnod o gyfranogiad isel
- gwahaniaethu uniongyrchol ar sail oed: gellir caniatáu trin rhai grwpiau oedran yn llai ffafriol mewn rhai amgylchiadau penodol. Er enghraifft, gall meddyg teulu gynnig pigiadau ffliw i bobl dros 65 oed yn unig. Dim ond yng nghyd-destun oedran yr achwynydd y gellir cyfiawnhau gwahaniaethu uniongyrchol, ac nid mewn perthynas ag unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig eraill.
- gwahaniaethu sy'n deillio o anabled: mewn amgylchiadau penodol iawn, nid yw'n anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn rhywun ar sail rhywbeth sy'n gysylltiedig â'i anabled. Mae hyn yn berthnasol dim ond pan fydd person sy'n gwahaniaethu yn erbyn rhywun arall yn gallu dangos nad oeddent yn gwybod, neu nad oedd disgwyl yn rhesymol iddynt fod wedi gwybod, fod y person hwnnw yn anabl.

I ddibynnu ar yr amddiffyniad cyfiawnhad gwrthrychol, rhaid i'r cyflogwr, y darparwr gwasanaeth neu'r sefydliad arall ddangos bod ei bolisi neu ei reol ar sail oed wedi'i sefydlu am reswm da - ei fod yn 'ddull cymesur o gyflawni nod cyfreithlon'. Yn ôl canllawiau EHRC, i brofi cyfiawnhad gwrthrychol:

- rhaid i'r nod fod yn ystyriaeth wirioneddol, wrthrychol ac ni ddylai'r nod ynddo'i hun fod yn wahaniaethol (er enghraifft, sicrhau iechyd a diogelwch pobl eraill)
- ni ddylai unrhyw fesurau eraill fod ar gael a fyddai'n bodloni'r nod heb ormod o anhawster ac a fyddai'n osgoi effaith wahaniaethol o'r fath: os gellid bod

wedi cymryd camau cymesur eraill, mae'n annhebygol y bydd rheswm da dros y polisi neu'r rheol ar sail oed

- nid yw dadlau ar sail cost yn unig yn ddigon - os mai'r unig nod yw lleihau costau gan ei bod yn rhatach gwahaniaethu, ni fydd hyn yn gyfreithlon.

Fodd bynnag, byddwn bob amser yn gwirio yn gyntaf a oes ffordd arall nad yw'n gwahaniaethu neu sy'n gwahaniaethu llai.

Dyletswydd addasiadau rhesymol

Mae'r ddyletswydd hon yn berthnasol os yw'r ffordd yr ydym yn cyflawni ein swyddogaethau yn rhoi person anabl dan anfantais sylweddol i rywun nad yw'n anabl. Mewn amgylchiadau o'r fath mae gennym ddyletswydd i gynnig addasiadau rhesymol. Gall addasiadau rhesymol gynnwys 'darpariaethau, meini prawf ac arferion', 'nodweddion ffisegol' a 'darparu cymhorthion ategol'. Mewn geiriau eraill, maent yn cynnwys:

- newid y ffordd y caiff pethau eu gwneud
- gwneud newidiadau i oresgyn rhwystrau a grëwyd gan nodweddion ffisegol y swyddfa
- darparu offer ychwanegol neu sicrhau cymorth.

Mae'r ddyletswydd i gynnig addasiadau rhesymol yn 'ddyletswydd ddisgwylgar'. Mae hyn yn golygu bod yn rhaid inni feddwl ymlaen llaw ynghylch yr hyn y gallai yn rhesymol fod angen ar bobl sydd ag ystod o anabledau.

Fel cyflogwr, gallwn geisio cyngor gan wasanaethau iechyd galwedigaethol allanol i bennu anghenion unigolyn ac i gael cyngor ar ba addasiadau rhesymol a allai fod o gymorth i unigolyn anabl.

Erledigaeth

Mae erledigaeth yn golygu trin person yn wael oherwydd ei fod wedi gwneud neu gefnogi cwyn am wahaniaethu neu aflonyddu neu am y tybir eu bod wedi gwneud un o'r pethau hyn.