



DYLETSWYDD CYDRADDOLDEB Y SECTOR GYHOEDDUS – HANES, PWRPAS AC EFFAITH

Mae'r dyletswyddau cydraddoldeb hil, rhyw ac anabledd fel yr oeddynt wedi'u disodli gan un ddyletswydd cydraddoldeb ar y sector cyhoeddus (y 'ddyletswydd cydraddoldeb'). Daeth y ddyletswydd cydraddoldeb yn weithredol ym mis Ebrill 2011 o dan y Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ('y Ddeddf'). Mae'r ddyletswydd newydd yn adeiladu ar y tair dyletswydd flaenorol ac yn eu hatgyfnerthu.

Mae'r ddyletswydd sector cyhoeddus, a gyflwynir o dan adran 149 y Ddeddf, yn cynnwys dyletswydd gyffredinol gyda dyletswyddau penodol atodol.

Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn ofyniad cyffredinol a wneir o'r sector cyhoeddus. Mae'n ei gwneud yn ofynnol ar gyrff cyhoeddus, wrth weithredu eu holl swyddogaethau, ac ar gyrff eraill wrth weithredu eu swyddogaethau cyhoeddus, i roi sylw dyledus i'r angen i ddileu gwahaniaethu, i gynyddu cydraddoldeb cyfleoedd ac i fagu perthnasau da.

Mae'r dyletswyddau penodol yn gosod allan sut y dylai awdurdodau cyhoeddus ddangos eu cydymffuriad â'r ddyletswydd gyffredinol. Mae dyletswyddau gwahanol ar gyfer awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru a Lloegr, ond yn fras mae'r dyletswyddau penodol yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff bennu amcanion cydraddoldeb ac i gyhoeddi gwybodaeth.

Roedd y ddyletswydd cydraddoldeb hil wreiddiol yn ymateb polisi statudol penodol i ganfyddiadau Ymchwiliad Syr William MacPherson i ymdriniaeth yr heddlu â llofruddiaeth hiliol Stephen Lawrence. Cyflwynwyd y ddyletswydd cydraddoldeb hil yn 2001. Fe'i dilynwyd gan ddyletswyddau statudol mewn perthynas ag anabledd a chydraddoldeb rhyw.

Mae'r ddyletswydd newydd yn cwmpasu bron pob nodwedd warchoddedig, nid dim ond hil, anabledd a rhyw yn unig. Hefyd, nid yn unig mae'n ddyletswydd hyrwyddo cydraddoldeb bellach ond hefyd mae'n ddyletswydd ei wella.

Mae Llywodraeth y DU wedi dweud ei bod yn bwriadu adolygu'r dyletswyddau penodol yn Lloegr wedi dwy flynedd er mwyn gwirio eu bod nhw'n "sicrhau'r tryloywder a'r atebolrwydd rydym eu heisiau, ac yn gyrru gwell perfformiad o'r ddyletswydd cydraddoldeb."

DYLETSWYDD CYDRADDOLDEB SECTOR GYHOEDDUS – Y DDYLETSWYDD GYFFREDINOL

Mae dyletswydd sector gyhoeddus, a gyflwynwyd gan y Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ('y Ddeddf'), yn cynnwys dyletswydd gyffredinol gyda dyletswyddau penodol atodol.

Y ddyletswydd gyffredinol ydi amod cyffredinol y ddyletswydd cydraddoldeb sector gyhoeddus. Mae'n galw ar gyrff cyhoeddus wrth weithredu eu gweithredoedd i gyd, ac ar gyrff eraill wrth weithredu eu gweithredoedd cyhoeddus, i roi ystyriaeth deilwng i'r angen i ddileu gwahaniaethu, i gynyddu cydraddoldeb cyfleoedd ac i fagu perthnasau da.

Dileu Gwahaniaethu

Mae angen i bob corff cyhoeddus ystyried yr angen i ddileu unrhyw ymddygiad gwahaniaethu sydd yn anghyfreithlon. Mae hyn yn golygu ystyried sut i ddiweddu gwahaniaethu, aflonyddu neu driniaeth annheg neu unrhyw ymddygiad gwahaniaethu anghyfreithlon arall ar sail nodwedd warchoddedig wrth wneud penderfyniadau neu bolisiau.

Esiamp! mae gan ysgol gofnod o gynnydd o athrawon yn cael eu rhith fwlio ar y we ar sail rhyw. Fe ellir datrys hyn drwy adolygu a gweithredu polisi ymddygiad yr ysgol, polisi TG yr ysgol a gweithredu agwedd ysgol gyfan tuag at herio gwahaniaethu ar sail rhyw a stereoteipio rhyw.

Cynyddu cydraddoldeb cyfleoedd

Mae angen i bob corff sy'n rhwym i'r ddyletswydd gyffredinol ystyried yr angen i gynyddu cydraddoldeb cyfleoedd rhwng y rheini sydd yn rhannu nodwedd berthnasol a'r rheini nad sy'n rhannu'r nodwedd. Fe ddylai gyrrff ystyried yr angen i ddileu neu leihau anfantais, cymryd camau i gyrraedd anghenion pobl, ac annog pobl i gymryd rhan mewn gweithgareddau cyhoeddus neu weithgareddau eraill.

Esiamp! nid ydi amrywiaeth hil corff llywodraethol ysgol yn adlewyrchu amrywiaeth hil yr ysgol neu'r gymuned leol. Fe allai'r ysgol wahodd aelodau o grwpiau cymunedol lleol i sefyll fel llywodraethwyr ysgol pan mae etholiadau'n digwydd.

Magu perthnasau da

Mae angen i bob corff sydd yn rhwym i'r ddyletswydd gyffredinol wneud penderfyniadau penodol er mwyn magu perthnasau da rhwng pobl sydd yn rhannu nodwedd berthnasol a'r rheini nad sy'n rhannu'r nodwedd. Fe ddylai cyrrff wastad ystyried yr angen i ddatrys gwahaniaethu a hyrwyddo parch a dealltwriaeth.

Esiamp! mae coleg chweched dosbarth wedi derbyn gwybodaeth bod myfyriwr trawsrywiol wedi derbyn camdriniaeth lafar a graffiti ymosodol. Fe allai undeb y myfyrwyr a rheolwyr y coleg, mewn ymgynghoriad â'r myfyriwr, drafod y gwahaniaethu a hyrwyddo dealltwriaeth anghenion pobl drawsrywiol trwy'r cwricwlwm a drwy ail-bwysleisio a gweithredu'r polisiâu cam-drin a bwlio.

Nodweddion gwarchoddedig

Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn weithredol mewn perthynas ag oed, anabledd, newid rhywogaethol, beichiogrwydd a mamolaeth (yn y gweithle), hil, crefydd neu gred, rhyw (gan gynnwys tâl cyfartal) a chyfeiriadaeth rywiol. Mae priodas a phartneriaeth sifil yn berthnasol dim ond i'r ddyletswydd i ddileu gwahaniaethu yn y gweithle. Fe benderfynodd y llywodraeth glymblaid i beidio ymestyn y ddyletswydd cydraddoldeb i ddatrys anfantais gymdeithasol-economaidd.

Gweithredoedd

Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn berthnasol i bob un weithred awdurdodau cyhoeddus sydd wedi eu rhestru dan atodlen 19 y Ddeddf ac i weithredoedd cyhoeddus cyrrff eraill. Felly mae'r ddyletswydd gyffredinol:

- yn berthnasol i bob awdurdod lleol ac i bob ysgol a choleg, gan gynnwys sefydliadau annibynnol, mewn perthynas â'u gweithredoedd cyhoeddus, ac;
- yn berthnasol i bob awdurdod lleol ac ysgolion a cholegau sydd wedi eu rhestru yn atodlen 19 mewn perthynas â'u gweithredoedd nad sy'n gyhoeddus ; ond
- nid yw'n berthnasol i gyrff nad sydd wedi eu rhestru yn atodlen 19 e.e. ysgolion annibynnol, mewn perthynas â'u gweithredoedd nad sydd yn gyhoeddus.

Gweithredoedd cyhoeddus, gweithredoedd addysg a gweithredoedd cyflogaeth

Mae gweithred gyhoeddus yn cael ei ddiffinio yn yr un ffordd yn y Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ac y mai yn y Ddeddf Hawliau Dynol 1998; mae gweithred gyhoeddus yn 'weithred sydd yn gyhoeddus ei natur'.

Mae'r diffiniad yma yn cwmpasu ystod eang o wasanaethau cyhoeddus megis darpariaeth gofal iechyd, gwasanaethau tân, gwasanaethau tai ac addysg. Felly, mae unrhyw gorff gyda gweithred addysg gyhoeddus efo ddyletswydd gyffredinol mewn perthynas â'r weithred hwnnw. Mae hyn yn cynnwys pob ysgol a choleg yn y sector gyhoeddus a hefyd ysgolion annibynnol nad sy'n gyrff cyhoeddus ond sydd yn darparu gweithred gyhoeddus. Mae angen i gyrff nad sy'n gyhoeddus weithredu 'ystyriaeth deilwng' i'r ddyletswydd gyffredinol wrth weithredu eu gweithredoedd cyhoeddus.

Mae pob corff cyhoeddus wedi eu rhestru yn atodlen 19 yn rhwym i'r ddyletswydd gyffredinol mewn perthynas â phob un o'u gweithredoedd. Mae hyn yn cynnwys y gweithredoedd cyhoeddus e.e. gwasanaethau tai ac addysg, ond hefyd gweithredoedd ychwanegol, er enghraifft, cyflogi staff. Felly, mae angen i awdurdodau lleol, ysgolion a cholegau yn y sector gyhoeddus weithredu ystyriaeth deilwng i ddileu gwahaniaethu, ayyb wrth weithredu eu gweithredoedd fel cyflogwyr.

Mae cyrff nad sydd wedi eu rhestru yn atodlen 19 yn rhwym i'r ddyletswydd gyffredinol mewn perthynas â'u gweithredoedd cyhoeddus yn unig. Mae cyflogaeth gan gorff preifat yn debygol o gael ei ystyried yn weithred o natur breifat felly mae ysgolion annibynnol yn annhebyg o fod yn rhwym i'r ddyletswydd gyffredinol mewn perthynas â'u gweithredoedd cyflogi.

Awdurdodau cyhoeddus y Ddeddf Cydraddoldeb

Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn berthnasol i bob corff cyhoeddus sydd wedi eu rhestru yn atodlen 19, gan gynnwys:

- awdurdodau lleol;
- cyrff llywodraethol pob ysgol dan reolaeth awdurdod lleol (gan gynnwys cymunedol, cymunedol arbennig, dan reolaeth wirfoddol, wedi ei gynorthwyo yn wirfoddol, sylfaen, ymddiriedolaeth sylfaen, ysgolion sylfaen arbennig ac ysgolion meithrin dan reolaeth awdurdod lleol a PRUs);
- colegau addysg bellach a chweched dosbarth;
- cyrff llywodraethol prifysgolion wedi ei ariannu yn gyhoeddus;
- perchnogion Colegau Technoleg Dinas, Colegau Dinas ar gyfer Technoleg a'r Celfyddydau; a
- perchnogion academiâu ac ysgolion rhydd.

DYLETSWYDD CYDRADDOLDEB Y SECTOR CYHOEDDUS – DYLETSWYDDAU PENODOL – CYMRU

Mae'r dyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus, a gyflwynwyd gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ('y Ddeddf') yn cynnwys dyletswydd cydraddoldeb cyffredinol wedi ei ategu gan ddyletswyddau penodol. Mae'r dyletswyddau penodol mewn perthynas â grymoedd Cynulliad Cenedlaethol Cymru wedi'u gosod yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol wedi cyhoeddi naw dogfen ganllaw ynghylch y dyletswyddau penodol sy'n berthnasol i Gymru, gellir eu gweld yma <http://www.equalityhumanrights.com/cy/amdanom-ni/awdurdodau-datganoledig/y-comisiwn-yng-nghymru>

Mae'r daflen ffeithiau hon yn amlinellu'n fras y dyletswyddau penodol sy'n berthnasol i Gymru; mae taflen ar wahân yn amlinellu'r dyletswyddau penodol ar gyfer Lloegr ac awdurdodau trawsffiniol.

Awdurdodau Cyhoeddus

Mae'r dyletswyddau penodol mewn perthynas â'r grymoedd sydd wedi'u datganoli i Gynulliad Cenedlaethol Cymru yn berthnasol i'r holl gyrff cyhoeddus a restrir yn y rheoliadau, gan gynnwys:

- awdurdodau lleol
- gyrff llywodraethu ysgolion a gynhelir gan awdurdodau lleol (gan gynnwys ysgolion cymunedol, cymunedol arbennig, dan reolaeth wirfoddol, wedi'u cynorthwyo gan y sector gwirfoddol, sylfaen, ymddiriedolaeth sylfaen, ymddiriedolaeth sylfaen arbennig ac ysgolion a meithrinfeydd a gynhelir)
- gyrff llywodraethol prifysgolion sydd wedi'u hariannu gan arian cyhoeddus
- perchnogion colegau addysg bellach a chweched dosbarth.

Nid ydynt yn berthnasol i gyrff nad ydynt yn rhai cyhoeddus ond sy'n gweithredu swyddogaethau cyhoeddus mesgis ysgolion annibynnol.

Dyletswyddau Penodol

Yn ogystal â chwrdd â'r ddyletswydd gyffredinol i roddi sylw dyledus i'r angen i ddileu gwahaniaeth, i gynyddu cydraddoldeb cyfleoedd ac i feithrin perthnasau da, mae gofyn i gyrff cyhoeddus sydd wedi'u rhestru gwrdd â dyletswyddau penodol manwl i ddangos cydymffurfiaeth â'r ddyletswydd gyffredinol. Mae'r dyletswyddau penodol wedi'u crynhoi isod.

Amcanion: paratoi a chyhoeddi amcanion cydraddoldeb mewn perthynas â phob un o'r nodweddion gwarchoddedig, neu'r rhesymau dros beidio â gwneud hynny, erbyn Ebrill 2012 a'u hadolygu pob 4 blynedd wedi hynny. Cyhoeddi manylion o'r camau y mae'r corff

wedi eu cymryd, neu mae'n bwriadu eu cymryd, er mwyn cwrdd â'r amcanion ac erbyn pa bryd y mae'n debygol o gyrraedd yr amcanion. Monitro cynnydd ac effeithiolrwydd y camau a gymerwyd i gwrdd â'r amcanion a chyhoeddi unrhyw amcanion newydd neu ddiwygiedig.

Cynllun Cydraddoldeb Strategol: paratoi cynllun cydraddoldeb strategol erbyn Ebrill 2012, ei gyhoeddi cyn gynted â phosib a'i adolygu.

Ymgysylltu: gwahodd cynrychiolwyr o grwpiau gwarchoddedig i gymryd rhan wrth bennu amcanion cydraddoldeb, paratoi ac adolygu'r cynllun cydraddoldeb strategol, adnabod sut mae gwaith yr awdurdod yn cyfrannu at gwrdd â'r ddyletswydd gyffredinol ac asesu effaith y polisiau a gweithredoedd ar grwpiau gwarchoddedig.

Asesiadau Effaith: asesu effaith polisiau a phrosesau ar gydraddoldeb, cydymffurfio â'r polisiau ymgysylltu ac ystyried y wybodaeth berthnasol sydd ym meddiant yr awdurdod. Ble mae effaith polisi neu weithred yn sylweddol mae angen cyhoeddi adroddiad ar yr asesiad effaith cydraddoldeb fydd yn cynnwys:

- diben y polisi/gweithred arfaethedig;
- crynodeb o'r camau a gymerwyd i gynnal yr asesiad;
- crynodeb o'r wybodaeth a ystyriwyd yn yr asesiad;
- canlyniad yr asesiad;
- unrhyw benderfyniadau a gymerwyd mewn perthynas â'r canlyniadau.

Gwybodaeth Cydraddoldeb: adnabod pa wybodaeth sydd ym meddiant yr awdurdod a pha wybodaeth nad yw ym meddiant yr awdurdod, adnabod gwybodaeth ar wahaniaethau tâl ar gyfer cyflogeion sydd â nodweddion gwarchoddedig, cyhoeddi'r wybodaeth hon (mewn cydymffurfiaeth aâdeddfwriaeth diogelu data) erbyn 2 Ebrill 2012 a'i adolygu'n rheolaidd.

Gwybodaeth Cyflogaeth: casglu a chyhoeddi yn flynyddol:

- y nifer o bobl a gyflogir gan yr awdurdod ar 31 Mawrth bob blwyddyn fesul nodwedd warchoddedig;
- manylion rhywedd staff fesul swydd, gradd, tâl, math o gytundeb (e.e. parhaol, dros dro neu lanw), patrwm gwaith (e.e. llawn amser, rhan amser);
- ymgeiswyr ac ymadawyr fesul nodwedd warchoddedig;
- cynnydd gyrfaal fesul nodwedd warchoddedig;
- cyflogeion sy'n ceisio am hyfforddiant ac yn ei gwblhau fesul nodwedd warchoddedig ;

- cyflogeion sy'n cwyno neu sy'n destun cwyn neu broses disgyblu fesul nodwedd warchoddedig.

Nodwch yng Nghymru nad oes unrhyw eithriad i gyflogwyr â llai na 150 o gyflogeion fel sydd yn Lloegr. Mae'r ddyletswydd i ddarparu gwybodaeth yn berthnasol i'r holl gyrff sydd wedi'u rhestru yng Nghymru waeth beth fo maint y gweithlu.

Gwahaniaethau Tâl: ystyried yr angen i ddatrys yr hyn sy'n achosi gwahaniaethau mewn tâl a chyhoeddi cynllun gweithredu sy'n cynnwys amcanion cydraddoldeb er mwyn datrys unrhyw wahaniaethau tâl rhwng y rhywiau a adnabuwyd neu resymau pam nad yw'r cynllun wedi gwneud hynny.

Hyfforddi Staff: mae angen i awdurdodau sicrhau bod cyflogeion yn derbyn hyfforddiant ynghylch dyletswyddau cyffredinol a phenodol.

Caffael: ystyried a ddylai cytundebau gynnwys ystyriaethau ynghylch cwrdd â'r ddyletswydd gyffredinol ac a ddylid cynnwys ymrwymadau cytundebol mewn perthynas â pherfformiad.

Cyhoeddi: adroddiad cydraddoldeb blynyddol erbyn 31 Mawrth bob blwyddyn.

Adroddiad Gweinidogion Cymru: ynglŷn â sut mae awdurdodau cyhoeddus datganoledig yn cyrraedd eu dyletswydd cydraddoldeb cyffredinol erbyn 31 Rhagfyr 2012 a phob pedair blynedd wedi hynny.

Adolygu: adolygu amcanion cydraddoldeb bob pedair blynedd ac adolygu Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol.

Hygyrchedd: sicrhau bod gwybodaeth yn cael ei chyhoeddi mewn fformat sy'n hygyrch i bobl o grwpiau gwarchoddedig.

DYLETSWYDD CYDRADDOLDEB Y SECTOR CYHOEDDUS – NODWEDDION GWARCHODEDIG

Mae'r daflen ffeithiau hon yn rhestru'r nodweddion sydd wedi'u gwarchod gan ddyletswyddau cydraddoldeb y sector cyhoeddus (y 'ddyletswydd cydraddoldeb') yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010 ('y Ddeddf'). Mae pob un o'r nodweddion gwarchoddedig yn dod o dan y ddyletswydd cydraddoldeb i ryw raddau ond mae rhai eithriadau, ac mae'r rhain yn cael eu hesbonio isod. Bydd taflenni ffeithiau ar wahân ar gael ynghylch cwrdd â gofynion y ddyletswydd cydraddoldeb ar gyfer pob nodwedd warchoddedig.

Oed

Mae'r Ddeddf yn gwarchod unigolion o oed penodol, er enghraifft pobl sy'n 16 oed, neu bobl o fewn ystod oedran penodol, er enghraifft athrawon yn eu 20iau, 40au neu 60au.

Nid yw'r ddyletswydd mewn perthynas ag oedran yn berthnasol i weithgareddau sy'n ymwneud â darparu addysg, budd-daliadau, cyfleusterau neu wasanaethau i ddisgyblion

mewn ysgolion. Felly ni fydd angen i ysgolion nac awdurdodau lleol ystyried hyrwyddo cydraddoldeb a magu perthnasau da rhwng disgyblion o oedrannau gwahanol.

Mae'r ddyletswydd yn berthnasol i weithgareddau cyflogaeth, ac felly mae'n berthnasol i athrawon. Mae'n rhaid i ysgolion, colegau ac awdurdodau lleol ystyried sut i ddileu gwahaniaethu ar sail oedran a gwella cydraddoldeb cyfleoedd ar gyfer athrawon hŷn ac iau er enghraifft.

Anabledd

Mae'r Ddeddf yn gwarchod unigolion sydd â nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith andwyol sylweddol a hirdymor ar allu'r unigolion i gyflawni gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd.

Nid oes unrhyw eithriadau dan y ddyletswydd cydraddoldeb mewn perthynas ag anabledd. Mae'n rhaid i ysgolion, colegau ac awdurdodau lleol ystyried sut i ddileu gwahaniaethu yn erbyn plant ac athrawon anabl, hyrwyddo cydraddoldeb ar gyfer pobl anabl a meithrin perthnasau da rhwng pobl anabl a phobl sydd heb y nam hwnnw. Mae hyn yn golygu cael gwared ar rwystrau y mae myfyrwyr ac athrawon anabl yn eu hwynebu yn hytrach nag ystyried yr anhawster yn broblem.

Ailbennu Rhywedd

Mae'r Ddeddf yn gwarchod y rhai hynny sy'n bwriadu, yn mynd, neu eisoes wedi mynd drwy'r broses neu ran o'r broses o ailbennu eu rhywedd drwy newid ffisiolegol neu nodweddion rhyw eraill. Ailbennu rhywedd yw'r broses feddygol a/neu gymdeithasol sy'n newid rhyw person ar ei enediageth i fod yr un fath a'i hunaniaeth rywiol (*gender identity*).

Nid oes unrhyw eithriadau o dan y ddyletswydd cydraddoldeb mewn perthynas ag ailbennu rhywedd. Mae'n rhaid i ysgolion, colegau ac awdurdodau lleol ystyried sut i ddileu gwahaniaethu yn erbyn plant neu athrawon trawsrywiol, hyrwyddo cydraddoldeb ar gyfer pobl drawsrywiol a meithrin perthnasau da rhwng pobl drawsrywiol a phobl nad ydynt yn drawsrywiol.

Priodas a phartneriaeth sifil

Mae'r Ddeddf yn gwarchod partneriaid priod neu sifil (h.y. partneriaid o'r un rhyw sydd wedi cofrestru fel partneriaid sifil dan y Ddeddf Partneriaeth Sifil 2004) yng nghyd-destun cyflogaeth, ond nid wrth ddarparu addysg. Mae'n ofynnol ar ysgolion, colegau ac awdurdodau lleol i ystyried sut i ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth yn erbyn cyflogai neu ymgeiswyr sydd wedi priodi neu mewn partneriaethau sifil. Nid yw'r ddyletswydd yn ymestyn i hyrwyddo cydraddoldeb i bobl briod neu bartneriaid sifil, nac i feithrin perthnasau da.

Beichiogrwydd a Mamolaeth

Mae'r Ddeddf yn gwarchod menywod cyflogedig sy'n feichiog neu ar gyfnod mamolaeth. Dylai cyflogwyr ystyried, er enghraifft, sut i sicrhau nad yw prosesau rheoli perfformiad yn gwahaniaethu yn erbyn menywod beichiog neu fenywod sydd ar gyfnod mamolaeth.

Mae'r ddyletswydd hon yn weithredol mewn cyd-destun cyflogaeth yn unig felly nid oes angen i awdurdodau cyhoeddus ystyried effaith eu polisiau ar enethod sydd o oedran ysgol sy'n beichiogi, er wrth gwrs, dylai ysgolion, colegau ac awdurdodau lleol barhau i ystyried yr effaith ar gydraddoldeb rhwng y rhywiau wrth weithredu eu swyddogaethau cyhoeddus.

Hil

Mae'r Ddeddf yn gwarchod unigolion sy'n perthyn i grŵp neu grwpiau hil penodol. Mae hil yn golygu lliw, cenedligrwydd ac ethnigrwydd neu genedl tarddiad.

Nid oes unrhyw eithriadau dan y ddyletswydd cydraddoldeb mewn perthynas â chydraddoldeb hil. Dylai ysgolion, colegau ac awdurdodau lleol ystyried sut i ddileu gwahaniaethu yn erbyn plant neu athrawon o wahanol grwpiau hil, hyrwyddo cydraddoldeb hil a meithrin perthnasau da rhwng pobl o wahanol grwpiau hil.

Crefydd neu gred

Mae'r Ddeddf yn gwarchod unigolion o grefydd neu gred benodol. Mae crefydd yn cynnwys unrhyw grefydd neu ddiffyg crefydd. Mae cred yn cynnwys unrhyw gred grefyddol neu athronyddol.

Mae'r ddyletswydd yn berthnasol i holl awdurdodau cyhoeddus gan gynnwys awdurdodau lleol ac ysgolion ond mae eithriadau penodol ar gyfer 'ysgolion crefyddol' wedi'u cynnwys mewn deddfwriaeth addysg.

Er hynny, ym marn yr NUT y dylai ysgolion, colegau ac awdurdodau lleol gymryd camau i ddileu gwahaniaethu ar sail crefydd neu gred, hyrwyddo cydraddoldeb a meithrin perthnasau da rhwng aelodau o wahanol ffydd.

Rhyw

Mae'r Ddeddf yn gwarchod dynion a menywod. Nid oes unrhyw eithriadau dan y ddyletswydd cydraddoldeb mewn perthynas â chydraddoldeb rhyw. Dylai ysgolion, colegau ac awdurdodau lleol ystyried dileu gwahaniaethu ar sail rhyw, hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau a meithrin perthnasau da rhwng dynion a menywod a bechgyn a genethod.

Cyfeiriadedd Rhywiol

Mae'r Ddeddf yn gwarchod athrawon a myfyrwyr hoyw, lesbiaidd a heterorywiol. Nid oes unrhyw eithriadau dan y ddyletswydd cydraddoldeb mewn perthynas â chydraddoldeb cyfeiriadedd rhywiol. Dylai ysgolion, colegau ac awdurdodau lleol ystyried sut i ddileu gwahaniaethu, hyrwyddo cydraddoldeb a meithrin perthnasau da rhwng athrawon a myfyrwyr hoyw, lesbiaidd a heterorywiol.

Anfantais Economaidd-Gymdeithasol

Nid yw'r ddyletswydd cydraddoldeb arfaethedig ar gyfer y sector cyhoeddus i leihau anghydraddoldebau deilliannol o ganlyniad i anfantais economaidd-gymdeithasol wedi'i gyflwyno.