

Canllaw i Reolwyr ynghylch rhoi cymorth i Staff Lesbiaidd, Hoyw a Deurywiol

"mae pobl yn cyflawni'n well pan allant fod fel nhw eu hunain"

[Stonewall]

Rheoli Pobl

Medi 2020



1. Croeso i'r Canllaw!



Mae Cyngor Sir Caerfyrddin wedi ymrwymo'n llwyr i sicrhau cyfle cyfartal a hyrwyddo amrywiaeth. Mae ein sefydliad yn gwerthfawrogi ei holl staff waeth beth fo'u cyfeiriadedd rhywiol. Yn ogystal, ein nod yw creu amgylchedd lle mae'r holl staff, beth bynnag eu rhywioldeb, yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u croesawu, a lle nad yw ymddygiad homoffobig, deuffobig neu wahaniaethol yn cael ei oddef.

Mae'r canllaw hwn wedi'i anelu at reolwyr sydd â staff lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol (LHD) yn eu timau. Y nod yw cefnogi rheolwyr gyda'u cyfrifoldeb o ddatblygu diwylliant cynhwysol yn eu gweithle a darparu cymorth priodol i aelodau lesbiaidd, hoyw a deurywiol o'u tîm LHD.

Dylid darllen y canllaw ar y cyd â'r [Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth](#).

2. Yr anhawster o ran peidio â dod allan yn y gwaith



Gall rhai staff LHD ei chael yn anodd bod fel nhw eu hunain yn gyfan gwbl yn y gweithle. Gall peidio â dod allan am eu cyfeiriadedd rhywiol gael effaith ar eu perfformiad, eu gallu i feithrin perthynas â chydweithwyr a chleientiaid, eu hyder a'u cymhelliant. Hefyd gall achosi llawer o straen a gorbryder. Mae hyn yn ei dro yn effeithio ar ein sefydliad.

Fodd bynnag, mae rhai pobl LHD yn dal i gael profiadau negyddol oherwydd eu cyfeiriadedd rhywiol ac yn teimlo na allant ddod allan yn y gwaith. Er y gwelir cynnydd sylweddol, mae ymchwil yn dangos bod profiad gwirioneddol gweithwyr LHD yn y gweithle yn amlygu bod mwy y gallwn ni i gyd ei wneud i sicrhau amgylchedd gwaith diogel a chyfartal i aelodau LHD ein timau: ¹

- Mae **un ym mhob chwe** gweithiwr LHDT (16%) wedi dioddef sylwadau neu ymddygiad negyddol oddi wrth gydweithwyr yn y flwyddyn ddiwethaf oherwydd eu bod yn LHDT;
- Nid yw **un ym mhob pedwar** person deurywiol (26%) yn agored am eu cyfeiriadedd rhywiol i unrhyw un yn y gwaith, o'i gymharu â **4%** o weithwyr hoyw a lesbiaidd;
- Roedd **traean** o staff LHDT (34%) wedi ffugio neu guddio eu bod yn LHDT tra eu bod yn y gwaith yn y flwyddyn ddiwethaf oherwydd eu bod yn ofni gwahaniaethu.
- Ni fyddai **un ym mhob deg** gweithiwr lesbiaidd, hoyw a deurywiol (10%) yn teimlo'n hyderus yn rhoi gwybod am unrhyw fwllo homoffogig neu ddeuffobig i'w cyflogwyr;

¹Adroddiad LHD yng Ngorllewin Cymru, Stonewall Mehefin 2018

- Mae **un ym mhob chwech** o staff LHDT (16%) yn dweud eu bod wedi'u heithrio gan gydweithwyr yn y flwyddyn ddiwethaf am fod yn LHDT, gan gynyddu i **un ym mhob pum** gweithiwr traws (21%).

Felly nid yw'r penderfyniad i ddod allan bob amser yn un hawdd, ac fel rheolwr mae gennych rôl allweddol o ran gwneud y penderfyniad i ddod allan yn y gwaith yn haws.

3. Cwmpas



Mae'r canllaw hwn yn cwmpasu pob gweithiwr, gan gynnwys athrawon a gyflogir yn ganolog, ac eithrio staff mewn ysgolion a reolir yn lleol, y mae canllawiau ar wahân yn berthnasol ar eu cyfer. Os nad oes canllawiau'n bodoli a gytunwyd yn lleol gan ysgolion unigol, dylid dilyn egwyddorion y canllaw hwn.

4. Beth mae'r Gyfraith yn ei ddweud



O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 mae cyfeiriadedd rhywiol yn nodwedd warchodedig, p'un ai bod yr unigolyn yn lesbiaidd, yn hoyw, yn ddeurywiol neu'n heterorywiol. O dan y Ddeddf, mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu ar sail cyfeiriadedd rhywiol rhywun neu ei gyfeiriadedd rhywiol canfyddedig. Mae hefyd yn gwahardd gwahaniaethu yn erbyn rhywun oherwydd ei gysylltiad â rhywun sy'n lesbiaidd, yn hoyw neu'n ddeurywiol. Mae hyn yn berthnasol i'r holl weithwyr.

Mae priodas a phartneriaethau sifil hefyd yn nodweddion gwarchodedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae Adran 8 o'r Ddeddf yn nodi bod gan berson nodweddion gwarchodedig priodas a phartneriaeth sifil os yw'r person yn briod neu'n bartner sifil.

Roedd Deddf Partneriaeth Sifil (2004) wedi creu undeb, ar y pryd ar gyfer cyplau o'r un rhyw yn unig, a hawliau sy'n gyfwerth â phriodas fel y gall parau o'r un rhyw gofrestru eu partneriaethau sifil. O Ragfyr 2019, gall parau cymwys o wahanol ryw gofrestru fel partneriaid sifil hefyd.

Yn ôl y gyfraith mae gan weithiwr sydd wedi cael partneriaeth sifil yr hawl i:

- ✓ Gael enw ei bartner
- ✓ Cael yr un hawliau â pharau priod o dan hawliau perthynas agosaf.
- ✓ Hawliau mewn perthynas â phlant eu partner
- ✓ Hawliau treth penodol, gan gynnwys yr un hawliau etifeddiaeth â pharau heterorywiol priod

- ✓ Hawliau pensiwn
- ✓ Rhai budd-daliadau lles
- ✓ Yr un "manteision" a buddion yn y gwaith â pharau priod.



Gall hawliau eraill ymwneud â:

- ✓ Mabwysiadu, absenoldeb tadolaeth a thai.

Mae pobl sy'n briod neu sy'n bartneriaid sifil yn rhannu nodweddion gwarchodedig priodas a phartneriaethau sifil. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn egluro bod dyn priod a menyw briod mewn partneriaeth sifil yn rhannu nodweddion gwarchodedig priodas a phartneriaethau sifil.

Daeth Deddf Priodas (Parau o'r un Rhyw) 2013 i rym ar 13 Mawrth 2014. Mae'r Ddeddf hon yn estyn priodas i bartneriaid o'r un rhyw yn Lloegr a Chymru. Mae partneriaethau sifil wedi'u cofrestru o dan Ddeddf Partneriaeth Sifil 2004, gan gynnwys y rheiny sydd wedi'u cofrestru y tu allan i'r DU.

5. Beth allwch chi ei wneud fel Rheolwr



Mae rhai pethau ymarferol y gallwch chi eu gwneud fel rheolwr i feithrin diwylliant cynhwysol yn eich gwasanaeth a'ch tîm, ac i gefnogi aelodau tîm LHD yn y gweithle a'r rheiny sydd am ddod allan yn y gwaith.

Yn gyffredinol...

- ✓ Gofalwch fod eich staff i gyd yn ymwybodol o bolisiau'r Cyngor ynghylch Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a chanllawiau ynghylch Safonau Ymddygiad.
- ✓ Gwnewch yn siŵr eich bod chi a'ch tîm wedi cael yr hyfforddiant a'r datblygiad diweddaraf o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth.
- ✓ Ewch ati i herio unrhyw sylwadau homoffobig neu ddeuffobig neu 'gellwair' yn bendant ac ar unwaith. Mae egluro wrth staff yn syml pam mae rhywbeth y maent wedi'i ddweud yn amhriodol yn aml yn ffordd effeithiol o beri iddynt feddwl amdano a newid eu hymddygiad.
- ✓ Peidiwch bod ag ofn dweud y peth anghywir. Ymddiheurwch a symudwch ymlaen os ydych yn gwneud camgymeriad. Os oes angen rhagor o wybodaeth neu ddatblygiad siaradwch â'ch rheolwr neu'r tîm Datblygu Trefniadaeth.



- ✓ Anogwch staff i gwblhau ymarferion monitro cydraddoldeb a chymryd rhan mewn arolygon staff.
- ✓ Defnyddiwch iaith gynhwysol wrth gyfathrebu â'ch gwasanaethau a'ch timau, er enghraifft defnyddio partner yn hytrach na sboner neu wejen a pheidiwch â gwneud rhagdybiaethau ynghylch cyfeiriadedd rhywiol pobl yn seiliedig ar eu partneriaid presennol.
- ✓ Dangoswch eich cefnogaeth mewn digwyddiadau neu grwpiau cymunedol LHD sy'n cael eu cynnal yn yr ardal leol er enghraifft digwyddiadau Pride.

Cefnogi Unigolyn yn Benodol...

- ✓ Os bydd aelod o staff am ddod allan nodwch yn glir y byddwch yn ei gefnogi/chefnogi.
- ✓ Ystyriwch ddarparu amser ychwanegol ar gyfer goruchwyllo.
- ✓ Cyfeiriwch ef/hi at wybodaeth ac adnoddau a allai fod o ddiddordeb (gweler y rhestr ar ddiwedd y daflen hon).
- ✓ Cydnabyddwch gyfraniad staff sy'n ymwneud ag unrhyw grwpiau rhwydwaith drwy'r broses arfarnu perfformiad.

6. Diffinio Bwlio ac Aflonyddu



Er mwyn atal unrhyw achos o fwlio ac aflonyddu staff LHD, mae angen i'n sefydliad ei gydnabod yn ffordd benodol o fwlio. Fel rheolwr mae'n bwysig eich bod yn gallu adnabod arwyddion o fwlio ac aflonyddu homoffobig a deuffobig er mwyn ichi allu gweithredu. Gall hyn gynnwys:

- ✗ sarhau neu fygwth unigolyn mewn ffordd ddeuffobig a homoffobig
- ✗ cyfeirio'n ddiangen ac yn ddiraddiol at gyfeiriadedd rhywiol unigolyn
- ✗ cyfrannu at gellwair neu jôcs sy'n ddiraddiol i gyfeiriadedd rhywiol unigolyn neu ei gyfeiriadedd rhywiol canfyddedig
- ✗ datgelu bod unigolyn yn LHD heb gael ei ganiatâd
- ✗ anwybyddu neu eithrio cydweithiwr oherwydd ei fod yn LHD
- ✗ lledaenu sïon neu glecs

- ✗ gofyn cwestiynau busneslyd am eu bywyd preifat
- ✗ gwneud rhagdybiaethau am gydweithiwr a'i farnu ar sail ei gyfeiriadedd rhywiol
- ✗ defnyddio credoau crefyddol i gyfiawnhau bwlio ac aflonyddu ynghylch LHD.

Os byddwch yn dyst i unrhyw beth fel hyn yn digwydd yn eich gwasanaeth neu eich tîm neu os bydd rhywun yn dweud wrthyfych amdano, mae cyfrifoldeb arnoch fel rheolwr i weithredu. Mewn achosion eithafol, gellid galw'r math hwn o aflonyddu'n 'drosedd casineb'. Mae ymchwil yn awgrymu er bod cyfran uchel o unigolion LHD wedi dioddef rhyw fath o drosedd casineb, na roddir gwybod amdani i'r heddlu yn aml.

Mae'n bosibl y bydd gweithiwr yn dymuno siarad â chi, fel ei reolwr, am ddigwyddiadau o'r fath. Gall yr effeithiau ar y gweithiwr gael effaith fawr iawn ar y sefydliad a'i allu i weithio. Gallai eich cefnogaeth chi chwarae rôl hanfodol o ran sicrhau y rhoddir gwybod am hyn ac y rhoddir sylw iddo.

Os bydd rhywun yn hoyw ac am ddod allan ond nid yw'n teimlo'n gyfforddus ynghylch gwneud hynny, mae hynny'n dweud rhywbeth am sut mae'n teimlo am y sefydliad lle mae'n gweithio. Mae'n awgrymu na fyddai'n dod â'i bersona cyfan i'r gweithle ac o ran ei gysylltiad â chydweithwyr. Nid yw hynny'n beth da i'r unigolyn. Ac nid yw hynny'n beth da i'r sefydliad.

Glenn Earle, Prif Swyddog Gweithredu Busnesau Ewropeaidd, Goldman

Astudiaeth Achos

Rwyf wedi gweithio ym maes llywodraeth leol ers tua 10 mlynedd mewn swydd sy'n cael ei chyflawni'n bennaf gan ddynion. Ddywedais i ddim wrth fy nghydweithwyr fy mod i'n hoyw oherwydd roeddwn i'n ofni cael fy ngwrthod ac oherwydd y diwylliant homoffobig canfyddedig.

Fodd bynnag, pan ddaeth y cyfle i mi ymgymryd â rôl i helpu i gefnogi digwyddiad LHDT rhanbarthol, roedd angen i mi ofyn i'm gwaith a fyddai'n caniatáu i mi gael amser i ffwrdd o'r gwaith i wneud hynny.

I ddechrau roedd amheuan gen i ynghylch siarad â'm rheolwr, ond siaradais ag Ymgynghorydd Adnoddau Dynol a roddodd y cyngor a'r gefnogaeth oedd eu hangen arnaf i symud ymlaen a dechrau'r sgwrs â'm rheolwr.

Cafodd fy nghydweithwyr eu syfrdanu pan ddywedais i wrthyn nhw fy mod i'n hoyw; doedden nhw ddim yn fy nghredu oherwydd doedd dim syniad ganddyn nhw. Ond erbyn hyn, ar ôl trafod y mater yn agored gyda'm cydweithwyr, rwy'n sylweddoli nad oedd rheswm dros guddio neu fod ag ofn gan nad yw dod allan wedi gwneud fawr o wahaniaeth ac mae wedi cael ei dderbyn yn dda gan fy nghydweithwyr.

Mae gan y Cyngor a phartneriaid allanol amrywiaeth o bolisiâu a gwasanaethau yn ymwneud â chydaddoldeb ac amrywiaeth i gefnogi'r holl staff gan gynnwys gweithwyr LHD yn y gwaith. Mae'r rhain yn cynnwys:

- ✓ [Côd Ymddygiad Gweithwyr](#)
- ✓ [Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth](#)
- ✓ [Canllawiau ynghylch Safonau Ymddygiad](#)
- ✓ [Polisi Achwyniadau](#)
- ✓ [Polisi Disgyblu](#);
- ✓ [Adnoddau Hyfforddiant a Datblygu](#)
- ✓ Ymgynghorwyr Rheoli Pobl
 - ❖ [Adnoddau Dynol](#)
 - ❖ [Iechyd Galwedigaethol](#)
 - ❖ [Iechyd a Diogelwch](#)
 - ❖ [Datblygu Trefniadaeth](#)

I gael rhagor o wybodaeth, edrychwch ar wefan y Cyngor neu cysylltwch â'r Tîm Adnoddau Dynol. Mae nifer o linellau cymorth a Grwpiau LHD sydd ar gael yn hwylus drwy'r rhyngwyd neu drwy wasanaethau LHD lleol a nodir rhai o'r rhain isod.

8. Adnoddau a rhifau cyswllt defnyddiol



- Y Tîm Adnoddau Dynol, rhif ffôn: 01267 246129
- Y Tîm Datblygu Trefniadaeth, rhif ffôn: 01267 246085
- Y Tîm Iechyd Galwedigaethol, Diogelwch a Llesiant, rhif ffôn: 01267 246060
- Stonewall Cymru (Elusen ar gyfer Pobl Lesbïaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol) www.stonewallcymru.org.uk neu ffoniwch: 0800 50 20 20 neu anfonwch neges e-bost at: info@stonewall.org.uk
- Llinell Gymorth a Gwasanaeth Cwnsela LGBT Cymru, Rhif ffôn: 0800 980 4021 neu anfonwch neges e-bost at: info@lgbtcymru.org.uk

9. Sicrhau cyfle cyfartal



Mae'n rhaid i reolwyr fabwysiadu dull cadarnhaol, agored a theg a sicrhau y cydymffurfir â Pholisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr Awdurdod a'i gymhwyso'n gyson i bawb heb ystyried hil, lliw, cenedl, tarddiad ethnig neu genedlaethol, iaith, anabledd, crefydd a chred neu ddiffyg cred, oedran, rhyw, ailbennu rhywedd, hunaniaeth rhywedd a mynegiant rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, mamolaeth cyfrifoldebau magu plant neu statws priodas neu bartneriaeth sifil.

Os oes gennych bryderon ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn perthynas â gweithredu'r polisi hwn a'r weithdrefn hon, cysylltwch ag aelod o'r Tîm Adnoddau Dynol a fydd yn sicrhau, os bydd angen, fod y polisi neu'r weithdrefn yn cael eu hadolygu yn unol â hynny.

Os oes angen copi o'r cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat arall, cysylltwch â Rheoli Pobl drwy ffonio est 6184 neu drwy anfon e-bost at UnedCymorthBusnesRP@sirgar.gov.uk

Datblygwyd y canllaw hwn gan y Tîm Adnoddau Dynol gan ddefnyddio cyngor gan Stonewall.