

Canllaw i Reolwyr ynghylch Cefnogi Staff Lesbiaidd, Hoyw a Deurywiol

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

[Stonewall]

Rheoli Pobl

Mehefin 2013

Adolygwyd: Medi 2020, Ionawr 2024



sirgar.llyw.cymru
carmarthenshire.gov.wales

Cyngor Sir Gâr
Carmarthenshire
County Council

1. Croeso i'r Canllaw!



Mae Cyngor Sir Caerfyrddin yn gwbl ymrwymedig i sicrhau cyfle cyfartal a hyrwyddo amrywiaeth. Mae ein sefydliad yn gwerthfawrogi ein holl staff waeth beth fo'u cyfeiriadedd rhywiol. Ymhellach, ein nod yw creu amgylchedd lle mae'r holl staff, beth bynnag eu rhywioldeb, yn cael eu croesawu a'u gwerthfawrogi'n gyfartal, a lle nad yw ymddygiad homoffobig, deuffobig ac ymddygiad gwahaniaethol arall 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'r cymorth priodol i'w haelodau LHD o'u tîm.

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

2. Yr anhawster o beidio â bod allan yn y gwaith



Gall rhai staff LHD ei chael hi'n anodd bod yn hollol fel nhw eu hunain 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 cymhelliad. 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 bod cryn gynnydd wedi bod, dengys ymchwil i brofiad gwirioneddol gweithwyr LHD yn y gweithle fod yna fwy y gallwn ni i gyd ei wneud i sicrhau amgylchedd gwaith diogel a chyfartal i'r aelodau LHD o'n tîm:¹

- Mae **un o bob chwech** o weithwyr LHDT (16 y cant) wedi bod yn destun sylwadau neu ymddygiad negyddol gan gydweithwyr yn y flwyddyn ddiwethaf oherwydd eu bod yn LHDT.
- Nid yw **un o bob pedwar** o bobl ddeurywiol (26 y cant) yn agored am eu cyfeiriadedd rhywiol gydag unrhyw un yn y gwaith, o gymharu â **phedwar y cant** o weithwyr hoyw a lesbiaidd.
- Cuddiodd neu celodd **traean** o staff LHDT (34 y cant) eu bod yn LHDT yn y gwaith yn ystod y flwyddyn ddiwethaf oherwydd eu bod yn ofni gwahaniaethu.
- Ni fyddai **un o bob deg** o weithwyr lesbiaidd, hoyw a deurywiol (10 y cant) yn teimlo'n hyderus yn rhoi gwybod am unrhyw fwlio homoffobig neu ddeuffobig i'w cyflogwr.
- Dywed **un o bob chwech** o staff LHDT (16 y cant) eu bod wedi cael eu heithrio gan gydweithwyr yn ystod y flwyddyn ddiwethaf am fod yn LHDT, gan gynyddu i **un o bob pum** gweithiwr traws (21 y cant).

¹Adroddiad Gwaith LHDT yng Nghymru, Stonewall Mehefin 2018

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 canllawiau hyn yn cwmpasu'r holl weithwyr beth bynnag fo'u rhyw, eu rhywioldeb a'u hunaniaeth rhywedd, gan gynnwys athrawon a gyflogir yn ganolog, ond nid yw'n cynnwys staff mewn ysgolion a reolir yn lleol gan fod canllawiau ar wahân yn berthnasol ar eu cyfer. Yn absenoldeb canllawiau y cytunwyd arnynt yn lleol gan ysgolion unigol, dylid dilyn egwyddorion y canllawiau hyn.

4. Beth mae'r Gyfraith yn ei ddweud



O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae cyfeiriadedd rhywiol yn nodwedd warchoddedig, p'un a yw unigolyn yn lesbiaidd, hoyw, deurywiol neu'n syth. 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, hoyw neu ddeurywiol. Mae hyn yn berthnasol i'r holl weithwyr.

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

Creodd Deddf Partneriaeth Sifil (2004) undeb, bryd hynny ar gyfer parau o'r un rhyw yn unig, a hawliau sy'n gyfwerth â phriodas fel y gallai parau o'r un rhyw gofrestru eu partneriaeth sifil. O fis Rhagfyr 2019, gall parau dau ryw cymwys gofrestru partneriaeth sifil hefyd.

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

- ✓ Gymryd enw eu partner.
- ✓ 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 nodwedd warchoddedig priodas a phartneriaeth sifil. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn esbonio bod dyn priod a menyw mewn partneriaeth sifil yn rhannu nodwedd warchoddedig priodas a phartneriaeth sifil.

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

5. Beth y gallwch chi ei wneud fel Rheolwr



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

Yn gyffredinol...

- ✓ Sicrhewch fod eich holl staff yn ymwybodol o bolisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a chanllawiau Safonau Ymddygiad y Cyngor.
- ✓ Sicrhewch eich bod chi a'ch tîm wedi cael yr hyfforddiant a datblygiad diweddaraf mewn cydraddoldeb ac amrywiaeth.
- ✓ Heriwch unrhyw sylwadau neu 'gellwair' homoffobig a deuffobig 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 symud ymlaen os ydych chi'n gwneud camgymeriad. Os oes angen rhagor o wybodaeth neu ddatblygiad arnoch, siaradwch â'ch rheolwr neu'r tîm Dysgu a Datblygu.
- ✓ Anogwch staff i gwblhau ymarferion monitro cydraddoldeb a chymryd rhan mewn arolygon staff.
- ✓ Defnyddiwch iaith gynhwysol mewn unrhyw gyfathrebiadau â'ch gwasanaethau a'ch timau, e.e. partner yn hytrach na sboner/wejen a pheidwch â gwneud rhagdybiaethau am gyfeiriadedd rhywiol pobl yn seiliedig ar eu partner presennol.
- ✓ Dangoswch eich cefnogaeth mewn digwyddiadau neu grwpiau cymunedol LHD sy'n cael eu cynnal yn yr ardal leol e.e. 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. Adnabod Bwlio ac Aflonyddu



I atal unrhyw achos o fwlio ac aflonyddu staff LHD, mae angen i'n sefydliad ei adnabod fel ffordd benodol o fwlio. Fel rheolwr, mae'n bwysig eich bod yn gallu adnabod arwyddion o fwlio ac aflonyddu homoffobig a deuffobig fel y gallwch weithredu. 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 unigolyn 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 unigolion LHD.

Os byddwch yn dyst i unrhyw beth fel hyn yn digwydd yn eich gwasanaeth neu eich tîm neu os bydd rhywun yn dweud wrthy ch 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 hoŷw 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 Sachs

Astudiaeth Achos

Rwyf wedi gweithio ym maes llywodraeth leol ers tua 10 mlynedd mewn swydd sy'n cael ei chyflawni'n bennaf gan ddywion. Ddywedais i ddim wrth fy nghydweithwyr fy mod i'n hoŷw 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 LHD 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 gyda fy rheolwr.

Cafodd fy nghydweithwyr eu syfrdanu pan ddywedais i wrthyn nhw fy mod i'n hoŷw; 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.

Gweithiwr Cyngor Sir

7. Pa gymorth sydd ar gael yn lleol?



Mae gan y Cyngor a phartneriaid allanol amrywiaeth o bolisïau 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 Safonau Ymddygiad](#)
- ✓ [Y Polisi Achwyniadau](#);
- ✓ [Y Polisi Disgyblu](#);
- ✓ [Adnoddau Hyfforddiant a Datblygu](#)
- ✓ Ymgynghorwyr Rheoli Pobl
 - ❖ [Adnoddau Dynol](#)
 - ❖ [Iechyd Galwedigaethol](#)

- ❖ [Iechyd a Diogelwch](#)
- ❖ [Dysgu a Datblygu](#)

Am ragor o wybodaeth, ewch i wefan y Cyngor neu cysylltwch â'r Tîm Rheoli Pobl. Ceir nifer o linellau cymorth a Grwpiau LHD sydd ar gael yn hwylus drwy'r rhyngwrwyd 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, Ffôn: 01267 246085
- Y Tîm Iechyd, Diogelwch a Llesiant Galwedigaethol, rhif ffôn: 01267 246060
- Stonewall Cymru (Elusen ar gyfer Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsryweddol) www.stonewallcymru.org.uk neu ffoniwch: 08000 50 20 20 neu e-bostiwch: info@stonewall.org.uk
- Llinell Gymorth a Gwasanaeth Cwnsela LHDT Cymru, Rhif ffôn: 0800 980 4021 neu e-bostiwch: info@lgbtcymru.org.uk



9. Sicrhau cyfle cyfartal



Rhaid i reolwyr fabwysiadu agwedd gadarnhaol, agored a theg a gofalu y cedwir at Bolisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr Awdurdod ac y caiff ei weithredu'n gyson heb ystyried hil, lliw, cenedligrwydd, gwreiddiau ethnig neu genedlaethol, iaith, anabledd, crefydd a chred neu ddiffyg cred, oed, rhyw, ailbennu rhywedd, hunaniaeth o ran rhywedd neu fynegiant a mynegiant rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, mamolaeth, statws o ran bod yn rhiant neu o ran priodas/partneriaeth sifil.

Os oes gennych unrhyw bryderon cydraddoldeb ac amrywiaeth ynghylch gweithredu'r polisi a'r weithdrefn hon, dylech gysylltu ag aelod o'r Tîm Adnoddau Dynol a fydd, os oes angen, yn sicrhau y caiff y polisi/gweithdrefn ei hadolygu yn ôl y galw.

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

Datblygwyd y canllawiau hyn gan y Tîm Adnoddau Dynol gan ddefnyddio cyngor gan Stonewall Cymru