

AMDANO'R ADNODD YMA

Mae'r adnodd yma wedi ei gynhyrchu gan Stonewall, elusen sydd wedi ei leoli yn y DU ac sy'n sefyll dros rhyddid, ecwiti, a potensial pob person lesbiaidd, hoyw, deurhywiol, traws, cwîar, cwestiynu ac ace (LHDT+).

Mae'r adnodd yma wedi ei gynhyrchu gan Stonewall, elusen sydd wedi ei leoli yn y DU ac sy'n sefyll dros rhyddid, ecwiti, a potensial pob person lesbiaidd, hoyw, deurhywiol, traws, cwîar, cwestiynu ac ace (LHDT+).

Yn Stonewall, dychmygwn byd ble all pobl LHDTC+ ym mhobman byw bywydau llawn. Cawsom ein sefydlu yn Llundain yn 1989, ac yn awr rydym yn gweithio ym mhob wlad y DU a rydym wedi sefydlu partneriaethau ar draws y byd. Dros y tair degawd diwethaf, rydym wedi creu newidiadau trawsffurfiedig ym mywydau pobl LHDTC+ yn y DU, gan helpu ennill hawliau hafal o ran priodas, cael plant, ac addysg cynwysiedig.

Mae ein ymgyrchoedd yn creu newidiadau positif i'n cymunedau, ac mae ein rhaglenni newid cynaliadwy a grymusrwydd yn sicrhau bod pobl LHDTC+ yn gallu ffynnu trwy gydol ein bywydau. Rydym ni'n sicrhau bod y byd yn clywed ac yn dysgu o'n cymunedau, ac bod ein gwaith ni wedi ei seilio yn tystiolaeth ac arbenigedd.

I ddarganfod mwy amdano ein gwaith ni, ewch i www.stonewallcymru.org.uk.

Rhif Elusen Gofrestredig 1101255 (Lloegr a Cymru) a SC039681 (Yr Alban)

Mae Stonewall yn falch i ddarparu wybodaeth, cefnogaeth a cyngor ar cynwysedd LHDTC+; gweithio tuag at byd ble yr ydym i gyd yn rhydd i fyw. Nid yw hyn yn gyfystirio cyngor gyfreithiol, ac nid ydy'n bwriadu cymryd lle cyngor gyfreithiol ar unrhyw pwnc.



LHDT YNG NGHYMURU

ADRODDIAD GWAITH

LHDT YNG NGHYMRU

ADRODDIAD GWAITH

Iestyn Wyn

Chaka L. Bachmann

Stonewall

Becca Gooch

YouGov

RHAGAIR

Mae mwy a mwy o sefydliadau yn ymfalchïo yn eu hymrwymiad i'w staff, eu cwsmeriaid a defnyddwyr eu gwasanaethau sy'n LHDT. O'r rhai lleiaf i'r rhai mwyaf, mae cyflogwyr yn sylweddoli pwysigrwydd creu gweithle lle gall pobl LHDT fod yn nhw eu hunain. Yn gynyddol, mae gweithleoedd yn sylweddoli bod angen i'w staff deimlo'n hyderus yn bod yn nhw eu hunain yn y gwaith er mwyn i'r gweithle lwyddo. Yn ystod y misoedd diwethaf, rydw i wedi bod wrth fy modd yn gweld straeon llwyddiant yn cael sylw yng Nghymru. Ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall eleni yn unig, gwelsom fod 12 o'r 100 cyflogwr gorau yn dod o Gymru, gan gynnwys y cyflogwr a ddaeth i'r brig, sef Cynulliad Cenedlaethol Cymru.

Mae'r adroddiad hwn yn amlygu faint o gynnydd pellach sydd angen ei wneud cyn i bob unigolyn LHDT yng Nghymru deimlo eu bod yn cael eu derbyn am bwy ydyn nhw yn y gwaith. Er gwaetha'r cynnydd rydyn ni wedi'i wneud fel gwlad, mae *LHDT yng Nghymru – Adroddiad Gwaith* yn dangos bod llawer mwy i'w wneud. Mae bwlio, camryweddu, a thrais hyd yn oed, yn dal i fod yn realiti i lawer o bobl LHDT yn y gwaith yng Nghymru heddiw. Mae pobl ar draws y wlad yn dal i fynd i'r gwaith gan guddio pwy ydyn nhw oddi wrth eu cydweithwyr, ac yn ofni siarad am eu priod neu eu partner, neu hyd yn oed ddefnyddio'r tŷ bach.

I bobl LHDT sy'n draws, yn anabl neu o gartrefi incwm is, mae realiti wynebu aflonyddu a gwahaniaethu yn y gwaith yn debygol o fod yn waeth fyth. Mae pobl draws dros ddwywaith yn fwy tebygol o wynebu sylwadau neu ymddygiad negyddol gan gydweithiwr yn ystod y flwyddyn ddiwethaf na phobl LHD nad ydynt yn draws. Mae pobl LHDT sy'n anabl yn fwy tebygol na phobl LHDT nad ydynt yn anabl o gael eu hannog gan gydweithiwr i guddio eu cyfeiriadedd rhywiol neu eu hunaniaeth rhywedd. Maen nhw hefyd ddwywaith yn fwy tebygol o deimlo fel na allant fod yn nhw eu hunain yn y gwaith. Mae pobl LHDT mewn cartrefi incwm is yn llai tebygol o ddweud bod uwch reolwr yn dangos ymrwymiad i gydraddoldeb LHDT na'r rheini o gartrefi incwm uwch, ac maen nhw hefyd yn fwy tebygol o fod wedi profi sylwadau neu ymddygiad negyddol gan gwsmeriaid neu gleientiaid.

Mae gan pob cyflogwr y pŵer a'r cyfle i'n helpu ni i newid yr ystadegau hyn am byth. Gall gwybod ble i ddechrau deimlo'n frawychus ar adegau. Ond bydd pob cam bach, o osod poster yn y swyddfa neu ailysgrifennu polisiau staff, yn cael effaith enfawr ar eich staff LHDT. Proses yw dod yn gyflogwr LHDT-gynhwysol, ac mae Stonewall Cymru yma i'ch helpu chi ar y daith.

Yn Stonewall Cymru, rydyn ni'n falch o fod wedi cefnogi llawer o weithleoedd wrth adeiladu amgylchedd cynhwysol sy'n derbyn eu staff. Rydyn ni'n gobeithio y bydd llawer mwy yn ymuno â ni, i adeiladu ar lwyddiannau'r gorffennol ac i helpu i siapia Cymru ffyniannus a bywiog lle caiff pob gweithiwr LHDT eu derbyn yn ddieithriad.

Andrew White

Cyfarwyddwr

YR ASTUDIAETH

Comisiynwyd YouGov gan Stonewall i gynnal arolwg o 1,272 o bobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thraws ynghylch eu bywyd yng Nghymru heddiw. Mae'r adroddiad hwn yn ymchwilio i'w profiadau yn y gwaith. Mae'r adroddiad hwn, fel rhan o gyfres yn seiliedig ar yr ymchwil, yn ymchwilio i brofiadau penodol y 825 ymatebydd LHDT cyflogedig a'u profiadau o wahaniaethu yn y gwaith, ynghyd ag i ba raddau y mae pobl LHDT yn dal i deimlo bod angen iddynt guddio pwy ydyn nhw yn y gwaith. Mae hefyd yn edrych ar y camau a gymerwyd gan gyflogwyr i sicrhau amgylchedd gwaith diogel a theg i bobl LHDT, er enghraifft gweithredu polisiau cydraddoldeb, cymryd camau i wneud y gweithle'n fwy traws-gynhwysol ac ymrwymiad amlwg gan yr uwch reolwyr.

CYNNWYS

Prif ganfyddiadau	5
Gwahaniaethu yn y gwaith	6
Bod allan yn y gwaith	9
Rhwysterau o ran creu gweithle cynhwysol	11
Argymhellion	12
Methodoleg	14

PRIF GANFYDDIADAU

- Mae **un ymhob chwech** o weithwyr LHDT (16 y cant) wedi wynebu sylwadau neu ymddygiad negyddol gan gydweithwyr yn ystod y flwyddyn ddiwethaf gan eu bod nhw'n LHDT. Profodd **traean** (30 y cant) o bobl draws yr un peth.
- **Nid yw un ym mhob pedwar** o bobl ddeurywiol (26 y cant) yn agored am eu cyfeiriadedd rhywiol i unrhyw un yn y gweithle, o gymharu â **phedwar y cant** o gyflogwyr hoyw a lesbiaidd.
- Mae **traean** y staff LHDT (34 y cant) wedi cuddio'r ffaith eu bod yn LHDT yn y gwaith yn ystod y flwyddyn ddiwethaf gan eu bod yn ofni gwahaniaethu.
- Fyddai **un ymhob deg** o bobl lesbiaidd, hoyw a ddeurywiol (10 y cant) ddim yn teimlo'n hyderus yn adrodd am fwlio homoffobaidd neu ddeuffobaidd wrth eu cyflogwr. Fyddai **un ym mhob pump** o bobl draws (18 y cant) ddim yn adrodd am fwlio trawsffobaidd yn y gwaith.
- Mae **un ymhob chwech** o staff LHDT (16 y cant) yn dweud eu bod wedi'u heithrio gan gydweithwyr yn ystod y flwyddyn ddiwethaf am fod yn LHDT, ac mae'n cynyddu i **un ym mhob pump** o gweithwyr traws (21 y cant).
- Mae **bron i un ymhob pump** o bobl draws (17 y cant) yn teimlo nad ydynt yn gallu gwisgo dillad gwaith sy'n cynrychioli'r rhywedd maent yn ei arddel.



GWAHANIAETHU YN Y GWAITH

Er bod rhai cyflogwyr yng Nghymru yn gwneud cynnydd tuag at sicrhau cynhwysiant yn eu gweithleoedd, mae pobl LHDT yn parhau i wynebu gwahaniaethu, eithrio, a rhwystrau yn y gwaith. Mae llawer o bobl LHDT yn profi sylwadau difriol gan gydweithwyr a chwsmeriaid, yn cael eu heithrio gan eu cyfoedion, ac mae rhai wedi methu cael swydd neu ddyrchafiad o achos eu cyfeiriadedd rhywiol a/neu eu hunaniaeth rhywedd.

CAMDRINIAETH, AFLONYDDU AC EITHRIO

Mae **pedwar y cant** o bobl draws wedi profi cwsmer neu gydweithiwr yn ymosod arnynt yn ystod y flwyddyn ddiwethaf oherwydd eu bod yn draws.

Mae **un ymhob chwech** o weithwyr LHDT (16 y cant) wedi wynebu sylwadau neu ymddygiad negyddol gan gydweithiwr yn ystod y flwyddyn ddiwethaf oherwydd eu bod yn LHDT. Mae hyn yn cynnwys bod yn destun sylwadau difriol, profi bwlio a chamdriniaeth, a phobl yn datgelu eu rhywioldeb neu eu rhywedd heb gydsyniad ('owtio'). Mae hyn yn cynyddu i **dri ym mhob deg o** bobl draws (30 y cant).

Mae **tri ym mhob deg** o weithwyr LHDT (30 y cant) wedi gweld sylwadau neu ymddygiad negyddol wedi'u cyfeirio at gydweithiwr arall y tybir eu bod yn LHDT yn ystod y flwyddyn ddiwethaf.

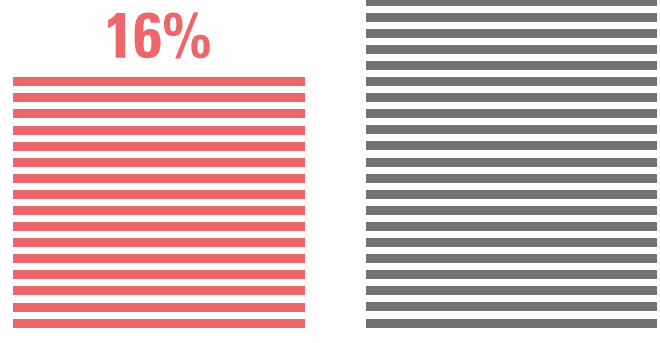
Yn fy ngweithle i, lle mae deg o ddynion a phedair menyw, mae'r awyrgylch fel "clwb dynion" i raddau helaeth sy'n hwyluso diwylliant llanciau. Mae hyn yn cynnwys termau difriol am fenywod yn gyffredinol, ond lesbiaid yn benodol a'r rhan fwyaf o aelodau eraill y gymuned LHDTQ. Roedd un dyn hoyw'n cael ei dargedu'n rheolaidd, ond roedd unrhyw honiad o wahaniaethu yn cael ei ateb â "fe sy'n methu cymryd jôc".

Donna, 22

Rydw i wedi bod i ffwrdd o'r gwaith yn ddiweddar oherwydd straen o ganlyniad i fwlio homoffobaidd gan fy rheolwyr. Er bod fy nghydweithwyr yn wych, mae fy rheolwyr yn ofnadwy. Dangosodd cwyn swyddogol wrth Adnoddau Dynol fod agweddau homoffobaidd ganddyn nhw hefyd, ac felly rydw i'n wynebu un ai gadael fy swydd yn barhaol neu ddychwelyd. Rydw i'n dychwelyd wythnos nesaf ond rydw i'n teimlo dan straen ac yn isel, ac yn meddwl am ladd fy hun ar adegau.

Dewi, 36

Gweithwyr LHDT sydd wedi bod yn darged i sylwadau neu ymddygiad negyddol gan gwsmeriaid neu gleientiaid yn y flwyddyn ddiwethaf oherwydd eu bod yn LHDT.



Pobl lesbiaidd, hoew a deurywiol sydd ddim yn draws

Pobl draws

Rhoddwyd pwysau arna i i 'ddod allan' fel person traws wrth uwch reolwr fy adran ac wrth Adnoddau Dynol, o achos fy mhroblemau yn y gwaith. Symudais i adran arall gan fy mod yn teimlo na allwn i ddychwelyd i amgylchedd anghyfeillgar yn dilyn absenoldeb oherwydd salwch, o ganlyniad i'r straen a achoswyd gan y mater yma a'r driniaeth gan uwch reolwr.
Indigo, 49

Cyfaddefodd cydweithiwr wrtha i, heb wybod fy mod yn draws, nad yw'n credu bod bod yn drawsryweddol yn rhywbeth go iawn, ac os ydych chi'n ferch, mai merch ydych chi, a'r un peth y ffordd arall.

Ewen, 23

Mae **un ymhob chwech** o weithwyr LHDT (16 y cant) yn dweud eu bod wedi'u heithrio gan gydweithiwr yn ystod y flwyddyn ddiwethaf am fod yn LHDT, sy'n cynyddu i **un ymhob pump** weithwyr traws (21 y cant).

Mae fy mhartner yn athro mewn ysgol Gatholig. Anogwyd ni i beidio mynychu priodas un o'i gydweithwyr gan ein bod ni'n gwpl hoew ac y byddai uwch reolwr a fyddai'n bresennol yn anfodlon. Mae fy mhartner yn chwilio am swydd arall gan fod ei werthoedd yn groes i rai'r bobl sy'n gwneud penderfyniadau yn ei waith.

Alwyn, 52

Mae staff LHDT hefyd mewn perygl o brofi camdriniaeth gan gwsmeriaid, cleientiaid a defnyddwyr gwasanaeth; mae dros **un ymhob chwech** o bobl LHDT (16 y cant) wedi wynebu sylwadau neu ymddygiad negyddol gan gwsmeriaid neu gleientiaid yn y gwaith yn ystod y flwyddyn ddiwethaf oherwydd eu bod yn LHDT. Mae'r nifer hwn yn cynyddu i ar gyfer pobl draws: mae **bron i draean** y bobl draws (32 y cant) wedi profi hyn yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, o gymharu â **15 y cant** o bobl LHD nad ydynt yn draws.

*Fe fethais i gael swydd. Yr adborth oedd, er fy mod yn ymgeisydd ardderchog gyda hanes teilwng, 'Byddwn i'n gweddu'n well â sefydliad arall'. Darllenais hyn fel 'Dydw i ddim yn un o'r bois'.
Kyan, 39*

Mae gweithwyr LHDT yng nghategori C2DE (cartrefi incwm is) yn fwy tebygol o fod wedi profi sylwadau neu ymddygiad negyddol gan gwsmeriaid neu gleientiaid na'r rheini yn ABC1 (cartrefi incwm uwch), sef **22 y cant** o gymharu â **15 y cant**.

Fe wnaeth cwsmer fy ngalw i'n "gay cynt" ar ôl i mi ofyn iddi adael yr adeilad gan ei bod hi'n achosi trafferth i gwsmeriaid eraill.

Gareth, 34

Dyweddodd cwsmer, wrth iddyn nhw adael fy nghownter, "Roedd e'n ffagot, mae hynna'n afiach, dw i ddim eisiau cael fy syrffio ganddo fe" yn ddigon uchel i sawl person ei glywed.

Maddox, 35

Gofynnwyd i fi a oeddwn i'n cael dysgu plant gan fy mod yn hoyw.

Lena, 28

Cyfeiriwyd ata i fel "ddim rili'n fenyw" gan gydweithiwr wrth drafod fy mherthynas â menyw.

Efa, 31

Mae **bron i un ymhob chwech o** ymatebwyr traws (14 y cant) yn dal i brofi pobl yn cyfeirio atynt gyda'r enw a'r rhagenw anghywir yn y gwaith.

RHWYSTRAU O RAN RECRIWTIO A DYRCHAFU

Mae staff LHDT yn aml yn wynebu gwahaniaethu pan yn ymgeisio am swyddi; roedd **bron i un ymhob deg** o bobl LHDT (saith y cant) yn teimlo iddynt fethu cael dyrchafiad oherwydd eu cyfeiriadedd rhywiol neu eu hunaniaeth rhywedd. Mae hyn yn codi i **un ymhob chwech** (17 y cant) ar gyfer pobl draws.

Mae'r pedwar panel cyfweld diwethaf i mi eu hwynebu wedi credu ei bod hi'n iawn gofyn pryd ydw i'n cael fy llawdriniaeth aillbennu rhywedd, a pha mor hir bydda i i ffwrdd o'r gwaith pan fydda i'n ei chael, cyn fy ngwrthod ar gyfer y swydd. Yn fy nghyfweliad diwethaf am swydd, fe ddywedon nhw nad oedd fy sgiliau manwerthu yn ddigon da ar gyfer swydd cynorthwydd cwsmeriaid, er bod gen i ddeng mlynedd o brofiad rheoli mewn swyddi manwerthu. Roedd hon yn swydd isafswm cyflog gyda chontract dim oriau.

Lynn, 41

Roedd rhaid i fi adael gwaith oherwydd y gwahaniaethu roeddwn i'n ei wynebu yn fy swydd. Rwy'n fenyw anabl, queer, ac r'on i'n cael fy mwlio am yr agweddau hyn gan weithwyr eraill a chan fy nghyflogwr.

Aneira, 30

BOD ALLAN YN Y GWAITH

Mae llawer o weithwyr lesbiaidd, hoyw a ddeurywiol yn dal i deimlo fel na allant ddatgelu eu cyfeiriadedd rhywedd a/neu eu hunaniaeth rhywedd yn y gwaith gan eu bod yn ofni gwahaniaethu. Mae rhai hyd yn oed wedi cael eu hannog i guddio eu hunaniaeth yn y gwaith.

Mae **un ymhob deg** o staff lesbiaidd, hoyw a ddeurywiol (10 y cant) yn cuddio eu cyfeiriadedd rhywedd rhag pawb yn y gwaith.

Mae **un ymhob pump** o bobl draws (20 y cant) yn cuddio eu hunaniaeth rhywedd rhag pawb yn y gwaith.

Mae **traean** o weithwyr LHDT (34 y cant) wedi cuddio'r ffaith eu bod nhw'n LHDT yn y gwaith yn ystod y flwyddyn ddiwethaf gan eu bod yn ofni gwahaniaethu. Mae hyn yn codi i **bron i hanner** y bobl draws (45 y cant).

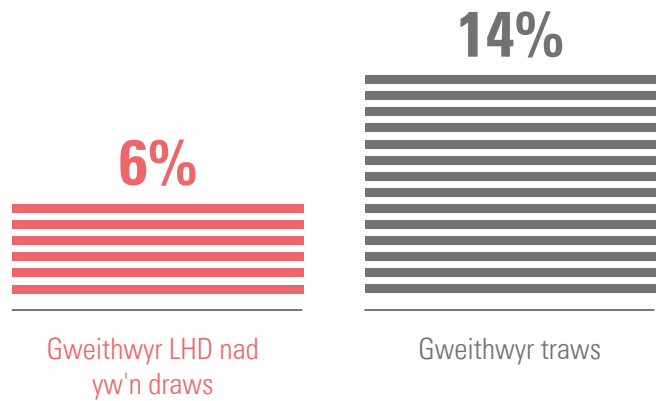
Nid yw un ym mhob pedwar o bobl ddeurywiol (26 y cant) yn agored am eu cyfeiriadedd rhywiol i unrhyw un yn y gweithle, o gymharu â **phedwar y cant** o gyflogwyr hoyw a lesbiaidd.

Mae bron i un ym mhob deg o bobl LHDT (saith y cant) yn dweud e bod wedi cael eu hannog i guddio'r ffaith eu bod nhw'n LHDT gan gydweithiwr. Ymysg pobl draws mae'n cynyddu i 14 y cant. Mae **bron un ym mhob deg** (naw y cant) wedi'u hannog i'w guddio'r ffaith yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, o gymharu â **chwech y cant** o bobl LHDT nad ydynt yn anabl.

Rydw i'n dal i deimlo pwysau i gadw'n dawel am fy rhywioldeb. Roeddwn i'n gweithio'n rhan amser dros y Nadolig, a gwnaeth o leiaf ddau gydweithiwr sylwadau homoffobaidd a thrawsffobaidd. Roedd gormod o bryder ac ofn cael fy ngwrthod arna i i'w ceryddu neu i ddweud wrthyn nhw fy mod i'n hoyw. Rydw i'n gwybod o brofiad faint o straen a phryder mae gwahaniaethu yn ei achosi, hyd yn oed drwy'r ofn o wahaniaethu yn unig.

Milo, 30

Gweithwyr LHDT sydd wedi'u hannog gan gydweithiwr i guddio'r ffaith bod nhw'n LHDT.



Mae **un ymhob deg** o weithwyr LHDT (10 y cant) yn dweud eu bod yn teimlo nad ydyn nhw'n gallu bod yn nhw eu hunain yn y gwaith. Mae hyn yn cynyddu i un ymhob pump o bobl LHDT sy'n anabl (21 y cant), pobl draws (16 y cant) a phobl ifanc LHDT rhwng 18 a 24 oed (13 y cant) sy'n teimlo nad ydyn nhw'n gallu bod yn nhw eu hunain yn y gwaith.

Mae **bron i un ymhob deg** o weithwyr LHDT (wyth y cant) yn teimlo nad ydyn nhw'n gallu gwisgo dillad gwaith sy'n cynrychioli'r rhywedd maent yn ei arddel. Mae'r nifer hwn yn codi i bron i **ddau ymhob deg** o bobl draws (17 y cant), o gymharu ag **saith y cant** o weithwyr LHD nad ydynt yn draws.

Mae fy swyddfa i'n defnyddio'r gair "hoi" fel term sarhaus neu slang. Rydw i'n teimlo y byddai eu hanwybodaeth ynghylch pobl ddeurywiol yn waeth. Pe na bai'r unigolion penodol hyn yn gweithio yn fy swyddfa bellach, byddwn i'n teimlo'n gyfforddus yn bod 'allan' yn fy ngwaith.

Megan, 34

RHWYSTRAU O RAN CREU GWEITHLE CYNHWYSOL

Mae'r cyflogwyr gorau yn cydnabod gwerth cymryd camau rhagweithiol i greu amgylchedd cynhwysol yn y gwaith, ond yn rhy aml mae gweithwyr LHDT yn dal i wynebu rhwystrau, gan gynnwys diffyg ffydd mewn gweithdrefnau adrodd am fwlio, diffyg cefnogaeth weladwy ar lefel uwch i gydraddoldeb LHDT a pholisïau annigonol.

Dim ond **dau draean** y bobl LHDT (66 y cant) sy'n cytuno bod gan eu gweithlu bolisïau cydraddoldeb sy'n diogelu gweithwyr lesbiaidd, hoyw a ddeurywiol yn y gwaith.

Dim ond hanner o weithwyr LHDT (50 y cant) sy'n cytuno bod polisïau cydraddoldeb ar waith i ddiogelu pobl draws yn y gwaith.

Fyddai **un ymhob deg** o staff LHDT (10 y cant) ddim yn teimlo'n hyderus yn adrodd am fwlio homoffobaidd neu ddeuffobaidd wrth eu cyflogwr. Mae'r nifer hwn yn cynyddu i bron i **un ymhob pump** o bobl draws (18 y cant) na fyddai'n adrodd am fwlio trawsffobaidd yn y gwaith.

Mae **hanner** y bobl LHDT (53 y cant) yn dweud bod uwch reolwyr yn eu gwaith yn dangos ymrwymiad clir i gydraddoldeb pobl lesbiaidd, hoyw a ddeurywiol. Mae gweithwyr LHDT yng nghategori C2DE (cartrefi incwm is) yn llai tebygol o ddweud bod uwch reolwyr yn dangos ymrwymiad na gweithwyr LHDT yng nghategori ABC1 (cartrefi incwm uwch): **sef 44 y cant** o gymharu â **55 y cant**.

Dim ond tri ymhob deg o staff LHDT (34 y cant) sy'n dweud bod yr uwch reolwyr yn eu gweithle yn dangos ymrwymiad clir i gydraddoldeb traws.

ARGYMHELLION

ATAL A THACLO GWAHANIAETHU YN Y GWAITH

DYLAI CYFLOGWYR:

- Ddatblygu polisiau dim goddefgarwch mewn perthynas â gwahaniaethu homoffobaidd, deuffobaidd ac aflonyddu, gyda chosbau clir i staff a chwsmeriaid.
- Cyflwyno hyfforddiant amrywiaeth a chynhwysiant i'r holl staff, sy'n egluro sut mae camdriniaeth neu wahaniaethu gwrth-LHDT yn edrych, pam ei fod yn wael i fusnes, a sut i herio agweddau gwrth-LHDT ymhlith cydweithwyr. Dylai hyfforddiant hefyd helpu staff i deall hunaniaethau lluosog ac anghydraddoldeb (er enghraifft y gwahaniaethu dwbl y gall aelod o staff LHDT sydd ag anabledd ei wynebu).
- Cynnal sesiynau codi ymwybyddiaeth ar gyfer yr holl weithwyr ar gynhwysiant traws, ynghyd â chanllawiau ar ddefnyddio rhagenwau a chyfleusterau.
- Sicrhau bod gan reolwyr llinell yr hyfforddiant a'r gefnogaeth briodol i weithredu dull dim goddefgarwch i bob camdriniaeth homoffobaidd, ddeuffobaidd a thrawsffobaidd yn y gwaith.

DIDDYMU RHWYSTRAU I RECRIWTIO AC HYRWYDDO

DYLAI CYFLOGWYR:

- Gynnwys datganiadau ac enghreifftiau o'u hymrwymiad i bobl LHDT, i gydraddoldeb ac i gynhwysiant ar eu gwefan. Wrth hysbysebu swyddi, sicrhau y caiff yr ymrwymiad i amrywiaeth a chynhwysiant yn eu gweithlu ei nodi'n glir.
- Datblygu polisiau clir o ran recriwtio a dyrchafu, gan ddefnyddio canllawiau gweithle Stonewall (gan gynnwys ein pecyn cymorth polisi cynhwysol) i gael arweiniad. Hyfforddi eu tîm recriwtio i ddeall lle gall gwahaniaethu yn erbyn pobl LHDT ddigwydd yn y broses recriwtio, a sut gallan nhw gymryd camau i leihau tuedd.
- Casglu data amrywiaeth ar eu gweithlu ar draws graddfeydd a thâl i nodi meysydd o wahaniaethu o ran datblygiad gyrfa yn seiliedig ar gyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd. Rhaid geirio a fformatio'r gwaith monitro'n gywir. Er enghraifft, wrth ofyn ynghylch rhywedd, dylai gweithwyr allu disgrifio eu rhywedd yn eu geiriau eu hunain.
- Casglu data amrywiaeth yn eu proses ymadael, a sicrhau bod gan bobl sy'n gadael eu sefydliad ofod i fynegi pryderon yn ymwneud â materion LHDT.
- Dylai staff sy'n rhan o unrhyw waith monitro amrywiaeth gael hyfforddiant ymwybyddiaeth LHDT penodol wrth gasglu, dadansoddi ac adrodd ar ganlyniadau.

BOD ALLAN YN Y GWAITH

DYLAI CYFLOGWYR:

- Annog a chefnogi'r gwaith o ffurfio grŵp rhwydwaith LHDT, fel bod gan weithwyr LHDT fodelau rôl a chyfoedion amlwg. Mewn sefydliadau llai, dylai cyflogwyr gynorthwyo staff LHDT i ymuno â rhwydwaith allanol.
- Creu amgylchedd lle mae pobl LHDT ar bob lefel o fewn sefydliad yn teimlo'n gyfforddus i fod yn weladwy fel modelau rôl.
- Annog gweithwyr nad ydynt yn LHDT i gymryd rhan mewn rhaglen neu fenter gynghreiriaid, a hyrwyddo'r defnydd o iaith gynhwysol drwy gyfleoedd hyfforddi rheolaidd, i staff LHDT a chynghreiriaid.
- Cefnogi staff traws, gan ddefnyddio canllaw Stonewall, *Cefnogi staff traws yn y gweithle*. Datblygu polisi i gefnogi gweithwyr traws sy'n trawsnewid, gan gynnwys gwybodaeth am gyfrinachedd, cod gwisg a defnyddio cyfleusterau, a chanllaw cysylltiedig i reolwyr llinell.

CREU GWEITHLE MWY CYNHWYSOL

DYLAI CYFLOGWYR:

- Fynd ati i roi gwybod am eu polisi neu ddatganiad cydraddoldeb i'w holl staff, a chynnig sesiynau hyfforddiant rheolaidd i gefnogi staff i'w ddeall a'i weithredu.
- Rhoi gwybod am y llwybrau sydd ar gael er mwyn adrodd am fwlio homoffobaidd, deuffobaidd a thrawsffobaidd yn y gwaith.
- Grymuso uwch arweinwyr i wneud ymrwymadau gweladwy i gydraddoldeb LHDT drwy siarad mewn digwyddiadau amrywiaeth mewnol, ysgrifennu gohebiaeth fewnol a chwrdd â grŵp rhwydwaith gweithwyr LHDT.
- Cefnogi digwyddiadau megis Pride a Mis Hanes Pobl LHDT, ac arddangos posteri LHDT i ddangos i'ch cwsmeriaid bod eich busnes yn cefnogi cydraddoldeb. Ewch I **www.stonewall.cymru** i gael adnoddau am ddim.
- Ymuno â mwy na 760 o gyflogwyr ar raglen Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall, y prif fforwm arferion gorau i gyflogwyr ar gynhwysiant LHDT ym Mhrydain. Ewch I **<https://www.stonewallcymru.org.uk/cy/rhaglen-hyrwyddwyr-amrywiaeth>** i ymuno â'r rhaglen.

DYLAI UNIGOLION:

- Roi gwybod i berchnogion busnesau lleol os ydyn nhw'n gweld digwyddiad yn erbyn pobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thraws gan staff neu gwsmeriaid eraill, fel y gallan nhw daclo'r broblem. Gwnewch hi'n glir y gallen nhw eich colli chi, a phobl eraill, fel cwsmeriaid os na fyddan nhw'n ei thaclo.
- Cymryd rhan yn ymgyrch Dewch Allan dros LGBT Stonewall Cymru: **www.stonewallcymru.org.uk/dewchallandrosigbt**

METHODOLEG

Rhwng mis Chwefror a mis Ebrill 2017, cwblhaodd 5,375 o bobl LHDT ar draws Cymru, Lloegr a'r Alban holiadur ar-lein ynghylch eu bywydau ym Mhrydain heddiw, o'r rhain roedd 1,272 o ymatebwyr yn byw yng Nghymru. Gweinyddwyd y holiadur gan YouGov ar ran Stonewall.

Cafodd yr ymatebwyr eu recriwtio drwy banel YouGov a thrwy broses recriwtio agored a gylchredwyd i ystod eang o sefydliadau, grwpiau cymunedol ac unigolion.

Y SAMPL

- Maint cyfan y sampl o gyfranogwyr sydd wedi'u cyflogi yw 825.
- Mae 43 y cant o'r ymatebwyr yn fenywaidd, 52 y cant yn wrywaidd, ac mae pedwar y cant yn disgrifio eu rhywedd mewn ffordd wahanol. Mae gwahanol dermau roedd pobl yn eu defnyddio i ddisgrifio eu hunaniaeth rhywedd yn cynnwys 'anneuaidd', 'rhyweddhylifol' a 'genderqueer'. Cyfeiriwyd at bobl a ddefnyddiodd derm arall i ddisgrifio eu hunaniaeth rhywedd fel 'pobl anneauidd' yn yr adroddiad.
- Mae 72 y cant o ymatebwyr yn hoyw neu'n lesbiaidd, 22 y cant yn ddeurywiol, pedwar y cant yn defnyddio term gwahanol i ddisgrifio eu cyfeiriadedd rhywiol a 2 y cant yn heterorywiol. Mae'r gwahanol dermau a ddefnyddiwyd i ddisgrifio eu cyfeiriadedd rhywiol yn cynnwys 'panrywiol' a 'queer'.
- Dywedodd saith y cant eu bod yn arddel hunaniaeth draws, a dywedodd 3 y cant arall eu bod yn ansicr a ydynt yn draws neu'n cwestiynu eu hunaniaeth rhywedd.
- Mae 24 y cant yn anabl.
- Mae 3 y cant o'r ymatebwyr yn ddu, yn Asiaidd neu o leiafrif ethnig.

Mae'r ffigurau wedi'u pwysoli yn ôl rhanbarth ac oedran. Mae pob gwahaniaeth a nodwyd yn yr arolwg yn arwyddocaol yn ystadegol. Mae pob enw wrth ddyfyniadau wedi'u newid er mwyn i bobl fod yn anhysbys, ac mae oedrannau wedi'u dewis o'r band oedran perthnasol.

LHDT YNG NGHYMURU

ADRODDIAD GWAITH

Dyweddodd cwsmer, wrth iddyn nhw adael fy nghownter, "Roedd e'n fflagot, mae hynna'n afiach, dw i ddim eisiau cael fy syrfio ganddo fe" yn ddigon uchel i sawl person ei glywed.

Maddox, 35

Ces i gwsmer yn bygwth trais ac yn fy ngalw i'n fflagot drosodd a throsodd yn y gwaith. Mae pobl wedi fy ngalw i'n 'ffag' dan eu gwynt sawl gwaith hefyd. Yn anffodus, rydw i'n dod ar draws pethau fel hyn sawl gwaith y flwyddyn. Mae'n arferol I fi.

Jax, 32

Stonewall Cymru

Cyfeiriad:

Transport House,

Heol y Gadeirlan

Caerdydd CF11 9SB

Gwefan: www.stonewall.cymru

Ffôn: 029 2023 7744

E-bost: cymru@stonewall.cymru

 @StonewallCymru

 **Stonewall**
Cymru