

Atodiad 3

Mathau o Wahaniaethu Anghyfreithlon

Gwahaniaethu uniongyrchol yw pan fo person yn cael ei drin yn llai ffafriol nag un arall oherwydd nodwedd warchodedig. Enghraifft o wahaniaethu uniongyrchol fyddai gwrthod cyflogi menyw am ei bod yn feichiog.

Mewn amgylchiadau cyfyngedig, gall cyflogwyr wahaniaethu'n uniongyrchol yn erbyn unigolyn am reswm sy'n gysylltiedig ag unrhyw un o'r nodweddion gwarchodedig lle mae gofyniad galwedigaethol. Rhaid i'r gofyniad galwedigaethol fod yn hanfodol i'r swydd ac yn ddull cymesur o gyflawni nod cyfreithlon.

Gwahaniaethu anuniongyrchol yw pan fo darpariaeth, maen prawf neu arfer sy'n wahaniaethol mewn perthynas ag unigolion sydd â nodwedd warchodedig berthnasol (er nad yw'n cynnwys beichiogrwydd a mamolaeth yn benodol, a gwmpesir gan wahaniaethu ar sail rhyw anuniongyrchol) fel y byddai'n niweidiol i bobl sy'n rhannu'r nodwedd warchodedig honno o gymharu â phobl nad ydynt, ac ni ellir dangos ei bod yn ffordd gymesur o gyflawni nod cyfreithlon.

Mae **aflonyddu** yn golygu ymddygiad digroeso, sy'n gysylltiedig ag un o'r nodweddion gwarchodedig (ac eithrio priodas a phartneriaeth sifil, a beichiogrwydd a mamolaeth) sydd â'r diben neu'r effaith o darfu ar urddas person; neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu dramgwyddus. Nid yw o bwys a oedd yr effaith hon yn fwriadol gan y person sy'n gyfrifol am yr ymddygiad ai peidio.

Gwahaniaethu cysylltiol yw pan fydd unigolyn yn destun gwahaniaethau uniongyrchol neu aflonyddu am ddod i gysylltiad ag unigolyn arall sydd â nodwedd warchodedig (er nad yw'n cynnwys aflonyddu oherwydd priodas a phartneriaeth sifil, ac (yn ôl canllawiau gan y Llywodraeth ac ACAS) beichiogrwydd a mamolaeth).

Gwahaniaethu craff yw pan fydd unigolyn yn destun gwahaniaethu uniongyrchol neu'n dioddef aflonyddwch yn seiliedig ar ganfyddiad bod ganddo nodwedd warchodedig benodol pan nad oes ganddo, mewn gwirionedd, y nodwedd warchodedig honno (heblaw priodas a phartneriaeth sifil, a beichiogrwydd a mamolaeth).

Mae **erledigaeth** yn digwydd pan fo gweithiwr yn destun anfantais, megis ddim yn cael y cyfle i fynd am hyfforddiant neu ddyrchafiad oherwydd iddo wneud neu gefnogi cwyn neu fynegi achwyniad o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, neu oherwydd yr amheuir ei fod yn gwneud hynny. Fodd bynnag, ni chaiff gweithiwr ei amddiffyn rhag erledigaeth pe bai'n wedi gweithredu'n faleisus neu wedi gwneud neu gefnogi cwyn nad oedd yn wir. Nid oes angen mwyach i achwynydd gymharu ei driniaeth â rhywun nad yw wedi gwneud na chefnogi cwyn o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Er enghraifft, os bydd gweithiwr dall yn cwyno nad yw'r cyflogwr yn cydymffurfio â'i ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol, a'i fod wedyn yn cael ei wahardd yn systematig o bob cyfarfod gallai ymddygiad o'r fath fod yn erledigaeth.

Methiant i wneud addasiadau rhesymol - mae hyn yn golygu bod nodwedd ffisegol neu ddarpariaeth, maen prawf neu ymarfer yn rhoi person anabl o dan anfantais sylweddol o'i gymharu â rhywun nad oes ganddo'r nodwedd warchodedig honno a bod y cyflogwr wedi methu â gwneud addasiadau rhesymol i alluogi'r person anabl i oresgyn yr anfantais.