



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales

Rhif Cyfeirnod: ICC09
Rhif y Fersiwn: 2
Dyddiad yr adolygiad nesaf:
02/2027

Polisi Adleoli

Datganiad Polisi

Cydnabyddir ar draws GIG Cymru bod y broses o sicrhau cyflogaeth amgen ar gyfer staff sydd wedi'u dadleoli yn gofyn am ddull cyson ac ymroddedig gan bob parti. Mae Iechyd Cyhoeddus Cymru wedi ymrwymo i ddilyn arfer gorau yn hyn o beth.

Mae'r polisi hwn yn ymgorffori'r egwyddorion ar gyfer adleoli cyflogeion mewn achosion o:-

- Allu, e.e. Salwch tymor hir neu salwch tymor byr aml;
- Materion iechyd eraill sy'n ymwneud yn uniongyrchol â galwedigaeth unigolyn;
- Gallu oherwydd perfformiad
- Ceisiadau gweithio hyblyg / materion cydbwysedd bywyd a gwaith
- O ganlyniad i broses Ddisgyblu
- Lle na fu'n bosibl datrys gwrthdaro, e.e. mewn perthynas â materion Parch a Datrys;
- Ar ôl secondiad neu Seibiant Gyrfa, pan fo'r swydd wedi newid neu pan na ellid ei chadw'n wag
- Peidio ag adnewyddu contract cyfnod penodol lle mae hyd y contract neu gyfanswm hyd y gwasanaeth yn 2 flynedd neu fwy – gweler y Weithdrefn ar gyfer Rheoli Terfynau Contractau Cyfnod Penodol

Mewn achosion o adleoli sy'n ymwneud â sefyllfaoedd diswyddo posibl, gweler Polisi Newid Sefydliadol Cymru Gyfan a Pholisi Diswyddo Cymru Gyfan (yn Atodiad 2 Polisi Newid Sefydliadol Cymru Gyfan).

Mae Iechyd Cyhoeddus Cymru yn gwneud pob ymdrech i gadw sgiliau, gwybodaeth a phrofiad gwerthfawr ein pobl lle bynnag y bo modd. Fodd bynnag, efallai y bydd amgylchiadau pan fydd angen gwneud newidiadau sefydliadol a allai arwain at ddiswyddiadau, neu efallai na fydd cyflogeion yn gallu cyflawni dyletswyddau eu rôl, am amrywiaeth o resymau, naill ai'n barhaol neu dros dro.

Os oes angen addasiadau ar aelod o staff sy'n dod yn anabl/sy'n anabl i'w alluogi i gael ei adleoli i swydd arall, ceisir cyngor arbenigol mewn perthynas â'i anghenion ymarferol y gellir ei gyrchu trwy Iechyd Galwedigaethol neu o ffynonellau allanol, er enghraifft yr Ymgynghorydd Cyflogaeth i'r Anabl (Gwasanaeth Cyflogi), Ymddiriedolaeth Shaw, Remploy Interwork neu

sefydliadau/elusennau arbenigol eraill. I gael arweiniad pellach gweler yr Atodiad – Addasiadau Rhesymol.

Ymrwymiad Polisi

Fel sefydliad, mae gennym ddyletswydd gofal ar gyfer ein staff ac, yn unol â'n gwerthoedd o gydweithio ag ymddiriedaeth a pharch i wneud gwahaniaeth, rydym am i'r holl staff gael eu trin yn deg ac yn gyfartal gydag ymagwedd garedig a thosturiol.

Mae disgwyl i'r holl staff, gan gynnwys Cyfarwyddwyr a rheolwyr llinell, wneud pob ymdrech i gefnogi bwriad y polisi hwn a; chydweithredu i roi'r polisi hwn ar waith er mwyn galluogi Iechyd Cyhoeddus Cymru i gyflawni ei rwymedigaethau i'w gyflogeion.

Yn ogystal â Pholisi Newid Sefydliadol Cymru Gyfan, efallai y bydd angen croesgyfeirio Polisiau/Protocolau/Canllawiau eraill Iechyd Cyhoeddus Cymru wrth ystyried adleoli, y manylion isod.

Gweithdrefnau Ategol a Dogfennau Rheoli Ysgrifenedig

[Mae'r holl bolisiau a gweithdrefnau corfforaethol ar gael ar wefan Iechyd Cyhoeddus Cymru](#)

I'w darllen ar y cyd â'r:

- Agenda ar gyfer Newid Llawlyfr Telerau ac Amodau Gwasanaeth y GIG – GIG Cymru
- Polisi Newid Sefydliadol Cymru Gyfan
- Polisi a Gweithdrefn Gallu Cymru Gyfan
- Polisi Disgyblu
- Polisi Rheoli Presenoldeb yn y Gwaith Cymru Gyfan
- Polisi Menopos
- Gweithdrefn ar gyfer Rheoli Terfynau Contractau Cyfnod Penodol
- Polisi Diswyddo (yn unol ag Atodiad 2 Polisi Newid Sefydliadol Cymru Gyfan)
- Polisi Parch a Datrys Cymru Gyfan
- Gweithdrefn Secondiad Cymru Gyfan
- Polisi Costau Adleoli
- Gweithdrefn Gwneud Cais am Adael Swydd yn Gynnar o Wirfodd (VERs)
- Gweithdrefn Adleoli

Cwmpas

Bydd y polisi yn berthnasol i holl gyflogeion cymwys Iechyd Cyhoeddus Cymru. Gweler y Datganiad Polisi i gael manylion.

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Iechyd	Cwblhawyd Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb, yr Iaith Gymraeg ac Iechyd a gallwch ei weld ar y tudalennau gwe polisi.
Cymeradwywyd gan	Y Pwyllgor Pobl a Datblygu Sefydliadol
Dyddiad Cymeradwyo	06 Chwefror 2024
Dyddiad Adolygu	06 Chwefror 2027
Dyddiad Cyhoeddi:	22 Ebrill 2024
Y grŵp sydd ag awdurdod i gymeradwyo gweithdrefnau ategol	Y Pwyllgor Pobl a Datblygu Sefydliadol
Y Cyfarwyddwr Gweithredol Atebol/Cyfarwyddwr	Neil Lewis, Cyfarwyddwr Pobl a Datblygu Sefydliadol
Awdur	Jan Mellowship, Pobl a Datblygiad Sefydliadol Jenny Ansell, Pobl a Datblygiad Sefydliadol

Ymwadiad

Os yw dyddiad adolygu'r ddogfen hon wedi mynd heibio, sicrhewch mai'r fersiwn rydych chi'n ei defnyddio yw'r fersiwn fwyaf cyfredol naill ai drwy gysylltu ag awdur y ddogfen neu â [Uned Fusnes y Bwrdd](#).

Crynodeb o'r adolygiadau/diwygiadau

Rhif y fersiwn	Dyddiad yr Adolygiad	Dyddiad Cymeradwyo	Dyddiad cyhoeddi	Crynodeb o'r Diwygiadau
2	Medi 2022	06/02/24	22/04/24	Polisiâu Adleoli a Diswyddo blaenorol wedi'u cyfuno'n un ddogfen. Rhestrwch yr holl brif newidiadau isod.

Tabl Cynnwys

Cynnwys

1	CYFLWYNIAD.....	5
2	NODAU AC AMCANION.....	5
3	AMGYLCHIADAU A ALL ARWAIN AT ADLEOLI	5
3.1	Rhesymau iechyd.....	5
3.2	Adleoliad dros dro.....	6
3.3	Proses gallu	6
3.4	Parch a Datrys.....	6
3.5	Proses ddisgyblu.....	6
3.6	Yn dilyn secondiad neu seibiant gyrfa	6
3.7	Diwedd contract cyfnod penodol	6
4	ROLAU A CHYFRIFOLDEBAU.....	7
4.1	Rheolwyr	7
4.1.1	Rheolwyr Llinell (rheolwyr presennol):	7
4.1.2	Rheolwyr Penodi:	7
4.2	Cydweithwyr	7
4.3	Pobl a Datblygu Sefydliadol	8
4.4	Gwasanaethau Iechyd Galwedigaethol.....	8
4.5	Cynrychiolwyr Undeb Llafur.....	8
5	DIOGELU CYFLOG A THELERAU ERAILL.....	8
5.1	Materion gallu neu ddisgyblu	8
5.2	Adleoliad dros dro.....	9
5.3	Treuliau	9
5.4	Adleoli i swydd fwy nag un band cyflog yn is na'r swydd barhaol.	9
5.5	Cyfnod prawf.....	9
6	HYFFORDDI A CHODI YMWHYBYDDIAETH	9
7	MONITRO AC ARCHWILIO.....	10
8	ADOLYGU AC ADBORTH	10
9	MONITRO CYDRADDOLDEB A'R GYMRAEG	10
10	DATGANIAD LLYWODRAETHU GWYBODAETH	10
ATODIAD - ADDASIADAU RHESYMOL - DEDDF CYDRADDOLDEB		
	2010.....	11

1 Cyflwyniad

Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r broses i'w dilyn pan fydd angen adleoli cyflogai am resymau heblaw newid sefydliadol. Mae Polisi Newid Sefydliadol Cymru Gyfan (OCP) yn nodi'r broses ar gyfer staff y mae angen eu hadleoli oherwydd newid sefydliadol.

Mae Polisi Newid Sefydliadol Cymru Gyfan yn cynnwys Polisi Diswyddo sy'n nodi'r holl fesurau y bydd y sefydliad yn eu harchwilio i osgoi diswyddiadau gorfodol a'r weithdrefn i'w dilyn. Gall sefyllfa o ddiswyddo godi hefyd o ganlyniad i beidio ag adnewyddu contract cyfnod penodol, mae'r broses wedi'i nodi yn y Weithdrefn ar gyfer Rheoli Contractau Cyfnod Penodol sy'n Dod i Ben.

2 Nodau ac Amcanion

Nod y polisi yw sicrhau cyflogaeth arall ar gyfer cyflogeion sydd wedi'u dadleoli o fewn Iechyd Cyhoeddus Cymru i'w galluogi i aros o fewn cyflogaeth Iechyd Cyhoeddus Cymru drwy eu symud i swydd wag arall sy'n fwy addas i'w hanghenion a/neu eu galluoedd, neu oherwydd nad yw bellach yn bosibl iddynt aros yn eu rôl bresennol.

Amcanion y polisi yw:

- (i) Darparu arweiniad clir i reolwyr a chyflogeion ynghylch eu rôl(au) wrth reoli sefyllfaoedd lle mae angen adleoli cyflogeion i swyddi eraill addas;
- (ii) Felly lleihau nifer yr achosion o ddiswyddo sy'n deillio o newid sefydliadol, afiechyd, gallu, dileu swyddi, ac ati.

Sicrhau bod staff yn ymwybodol o gyfleoedd adleoli a'r broses a ddilynnir i baru swyddi gwag priodol â staff cymwys. Pan ddaw swydd cyfnod penodol yn barhaol, cyfeiriwch at y Weithdrefn ar gyfer Rheoli Contractau Cyfnod Penodol sy'n Dod i Ben. Dylid trafod hyn gyda Phobl a Datblygu Sefydliadol yn y lle cyntaf.

3 Amgylchiadau a all arwain at Adleoli

3.1 Rhesymau iechyd

Lle mae'r Adran Iechyd Galwedigaethol yn argymhell na all cyflogai bellach gyflawni dyletswyddau ei swydd oherwydd rhesymau iechyd, bydd adleoli ar sail afiechyd yn cael ei ystyried. Bydd Iechyd Galwedigaethol yn rhoi arweiniad mewn perthynas ag unrhyw swydd a ddaw ar gael. Lle bo'n briodol, dylid cynnal asesiad i benderfynu a ellir gwneud addasiadau

rhesymol naill ai i'r amgylchedd gwaith neu i unrhyw ddyletswyddau penodol y swydd. Lle gellir cyflawni hyn, efallai na fydd angen adleoli i swydd arall. Mae'n rhaid ystyried yr opsiynau uchod cyn ystyried ymddeoliad oherwydd salwch.

Gweler yr Atodiad i gael gwybodaeth bellach am addasiadau rhesymol.

3.2 Adleoliad dros dro

Mae'n bosibl y bydd adegau pan fydd Iechyd Galwedigaethol, Meddyg Teulu neu Feddyg Ymgynghorol yn awgrymu adleoli am gyfnod cyfyngedig, er enghraifft, efallai na fydd cyflogai'n gallu cyflawni ei brif ddyletswyddau wrth aros am/wella ar ôl llawdriniaeth neu ar ôl cyfnod o salwch hirdymor. Yn yr achosion hyn dylid rheoli'r broses adleoli dros dro yn unol â Pholisi Rheoli Presenoldeb yn y Gwaith Cymru Gyfan ac ni fydd cyflogeion yn cael eu rhoi ar y gofrestr adleoli.

3.3 Proses gallu

Gallai canlyniad proses gallu hefyd olygu bod aelod o staff yn cael ei adleoli dros dro neu'n barhaol.

3.4 Parch a Datrys

Lle bo cwyn yn ymwneud ag unigolyn arall, byddwn yn ystyried pa gamau a all fod yn briodol i amddiffyn cyflogeion dan sylw tra'n aros am ganlyniad yr ymchwiliad, gan ystyried anghenion Iechyd Cyhoeddus Cymru a hawliau'r unigolyn hwnnw. Lle bo'n briodol, byddwn yn ceisio trafod y mater gyda'r trydydd parti. Byddwn hefyd yn ystyried unrhyw gais y bydd cyflogai'n ei wneud am newid ei drefniadau gwaith yn ystod yr ymchwiliad. Er enghraifft, newid dyletswyddau neu oriau gwaith er mwyn osgoi neu leihau cyswllt rhwng y partiön dan sylw. Dylid dilyn Polisi Parch a Datrys Cymru Gyfan.

3.5 Proses ddisgyblu

Gallai canlyniad proses ddisgyblu hefyd olygu bod aelod o staff yn cael ei adleoli dros dro neu'n barhaol

3.6 Yn dilyn secondiad neu seibiant gyrfa

Ar ôl secondiad neu Seibiant Gyrfa, pan fo'r swydd wedi newid neu pan na ellid ei chadw'n wag.

3.7 Diwedd contract cyfnod penodol

Peidio ag adnewyddu contract cyfnod penodol pan fo hyd y contract neu gyfanswm hyd y gwasanaeth yn 2 flynedd neu fwy. Gweler y Weithdrefn ar gyfer Rheoli Contractau Cyfnod Penodol sy'n Dod i Ben.

4 Rolau a chyfrifoldebau

Tra bod y broses o geisio dod o hyd i gyfle adleoli yn cael ei chydlynu gan Bobl a Datblygu Sefydliadol, mae'r cyfrifoldeb a'r berchnogaeth dros y camau a gymerir yn cael eu rhannu gyda'r Rheolwyr yn ogystal â'r unigolyn dan sylw.

4.1 Rheolwyr

4.1.1 Rheolwyr Llinell (rheolwyr presennol):

- Cydgysylltu â Phobl a Datblygu Sefydliadol, i nodi cyfleoedd cyflogaeth amgen addas a rhoi cyngor i gyflogeion mewn perthynas â'r polisi hwn.
- Sicrhau eu bod yn gyfarwydd â'r polisi a'r weithdrefn i'w dilyn a bod staff yn cael eu trin yn deg a chyfartal.

4.1.2 Rheolwyr Penodi:

- Mae'n rhaid i reolwyr penodi ystyried penodi ymgeisydd adleoli cyn ystyried unrhyw ymgeisydd arall (ymgeiswyr eraill) a chyn hysbysebu swydd wag.
- Pan na fydd unigolyn yn cael ei roi ar restr fer o staff ar gyfer swydd wag adleoli addas a nodwyd, darparu gwybodaeth/adborth i'r tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol i gefnogi eu penderfyniad.
- Sicrhau y darperir adborth yn brydlon yn dilyn cyfweiliadau anffurfiol.
- Sicrhau eu bod yn gyfarwydd â'r polisi a'r weithdrefn i'w dilyn a bod staff yn cael eu trin yn deg a chyfartal.

4.2 Cydweithwyr

Dylai cydweithwyr sydd ar y Gofrestr Adleoli ystyried unrhyw rolau amgen addas. Os bydd unrhyw anghydfod ynghylch addasrwydd rôl yna dylai'r cyflogai a'i reolwr llinell drafod gyda Phobl a Datblygu Sefydliadol.

Mae cefnogaeth i gyflogeion hefyd ar gael trwy gynrychiolwyr Undebau Llafur.

Pan gânt eu rhoi ar y gofrestr adleoli, adolygu'r holl swyddi gwag, ac os byddant yn nodi swydd a allai fod yn addas, cysylltu â'r tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol.

<https://icc.gig.cymru/gyrfaoedd/>

- Cymryd pob cam rhesymol i ystyried opsiynau, cymryd rhan mewn hyfforddiant a ddarperir gan Iechyd Cyhoeddus Cymru, a dilyn cyfleoedd a allai fod yn addas, ym mha bynnag ffordd sy'n briodol.

4.3 Pobl a Datblygu Sefydliadol

Bydd Pobl a Datblygu Sefydliadol yn gyfrifol am reoli'r Gofrestr Adleoli yn weithredol.

Bydd y tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol yn:

- Darparu gwybodaeth angenrheidiol a pherthnasol i staff ar y Gofrestr Adleoli, mewn perthynas â chyfleoedd adleoli, i'w cynorthwyo i asesu a gwneud penderfyniad gwybodus ynghylch addasrwydd swydd.
- Cysylltu â'r rheolwr llinell os byddant yn methu â rhoi aelod o staff ar restr fer ar gyfer swydd wag adleoli addas a nodwyd, er mwyn sicrhau bod y mater yn cael ei ymchwilio a'i ddatrys yn briodol ac mewn modd amserol.
- Gweithio gyda'r rheolwr penodi i sicrhau y darperir adborth yn brydlon yn dilyn cyfweiliadau anffurfiol.
- Cynghori'r aelod o staff i gysylltu â chynrychiolydd Undeb Llafur i gael cyngor a chefnogaeth.

4.4 Gwasanaethau Iechyd Galwedigaethol

Ceisir cyngor Iechyd Galwedigaethol lle bo'n briodol ar faterion megis galluoedd, natur dyletswyddau ac oriau gwaith ac ati.

Lle bo Iechyd Galwedigaethol yn argymhell gostyngiad dros dro mewn oriau er mwyn hwyluso dychweliad graddol i ddyletswyddau llawn, dylid cyfeirio at y Polisi Rheoli Presenoldeb yn y Gwaith ac adsefydlu yn ôl i'r gweithle yn dilyn absenoldeb salwch.

4.5 Cynrychiolwyr Undeb Llafur

Mae gan gynrychiolwyr staff rôl o ran cefnogi a chynghori cyflogeion ynghylch y broses adleoli a gweithio gyda'r cyflogai a'r rheolwyr i helpu i sicrhau canlyniad llwyddiannus.

5 Diogelu Cyflog a thelerau eraill

Dim ond mewn achosion o adleoli o ganlyniad i salwch, newid sefydliadol neu lle canfyddir bod y cyflogai'n ddioddefwr bwllo ac aflonyddu, dan delerau Polisi Parchu a Datrys Cymru Gyfan, y bydd diogelu cyflog yn berthnasol.

Os yw adleoli i fand cyflog is, yna gwneir y penodiad i'r pwynt uchaf sydd ar gael yn y band cyflog a ganiateir o dan Lawlyfr Telerau ac Amodau Gwasanaeth y GIG.

5.1 Materion gallu neu ddisgyblu

Gall adleoli oherwydd materion gallu neu ddisgyblu arwain at ddim diogelu cyflog yn cael ei ddarparu. Dylid ceisio cyngor gan Bobl a Datblygiad Sefydliadol mewn sefyllfaoedd o'r fath.

5.2 Adleoliad dros dro

Lle bo angen adleoli am gyfnod cyfyngedig yn unig, megis mewn achosion o adsefydlu yn ôl i'r gwaith yn dilyn salwch, yna bydd swydd barhaol y cyflogai'n cael ei chadw ar agor. Bydd trefniadau o'r fath yn ystyried unrhyw gyngor Iechyd Galwedigaethol.

Lle bo'r swydd sydd ar gael i'w hadleoli yn swydd dros dro neu'n secondiad, yna cedwir swydd barhaol y cyflogai ar agor, os yw'n briodol, a pharheir i geisio opsiynau sylweddol eraill.

Pan fo'r rheswm dros adleoli oherwydd afiechyd ac yn cael ei reoli o dan Bolisi Rheoli Presenoldeb yn y Gwaith Cymru Gyfan gyda chynghor Iechyd Galwedigaethol, bydd yr unigolyn, os yw'n briodol, yn derbyn diogelu tymor byr o enillion, yn unol â Thelerau ac Amodau'r GIG.

5.3 Treuliau

Ac eithrio sefyllfaoedd o ddiswyddo, telir costau teithio a pharcio ceir ychwanegol am y cyfnod prawf yn unig.

5.4 Adleoli i swydd fwy nag un band cyflog yn is na'r swydd barhaol

Os bydd aelod o staff yn dymuno cael ei adleoli i swydd sydd fwy nag un band cyflog yn is na'i swydd barhaol bresennol, ni fydd hon yn cael ei hystyried yn 'swydd amgen addas' a cheir trafodaethau rhwng y rheolwr a'r aelod o staff i gytuno ar lefel resymol o ddiogelu dan yr amgylchiadau hyn. Mae'n RHAID cyfeirio unrhyw sefyllfaoedd o'r fath at y tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol i gael cyngor, cyn dod i gytundeb.

5.5 Cyfnod prawf

Unwaith y bydd cyflogai wedi ymgymryd ag un cyfnod prawf, ar gyfer unrhyw gyfnodau prawf dilynol bydd y cyfnod diogelu cyflog yn cael ei leihau yn unol â hynny.

6 Hyfforddi a chodi ymwybyddiaeth

Sicrheir bod pob aelod o'r staff yn ymwybodol o'r polisi hwn wrth ddechrau gweithio i Iechyd Cyhoeddus Cymru. Gellir gweld copïau hefyd ar wefan Iechyd Cyhoeddus Cymru neu drwy'r Tîm Pobl a Datblygu Sefydliadol, PeopleSupport.PHW@wales.nhs.uk.

Os bydd angen i unigolion ddefnyddio'r polisi hwn, gellir gofyn am gyngor a chanllawiau gan PeopleSupport.PHW@wales.nhs.uk

7 Monitro ac archwilio

Bydd yr arweinydd polisi yn monitro ac yn archwilio'r polisi hwn fel y'i hamlinellir yn yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Iechyd (EqHIA) i sicrhau ei fod yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth gyfredol, a'i fod yn cael ei weithredu a'i barchu.

8 Adolygu ac adborth

Bydd y polisi yn cael ei adolygu bob tair blynedd neu pryd bynnag y bydd newid perthnasol yn y ddeddfwriaeth.

Rydym yn ceisio gwella'n harferion cyflogaeth yn barhaus ac yn croesawu unrhyw adborth sydd gennych o bosibl mewn perthynas â'r weithdrefn hon.

Gellir darparu adborth drwy e-bostio PeopleSupport.PHW@wales.nhs.uk neu efallai yr hoffech roi adborth drwy eich Undeb Llafur.

9 Monitro Cydraddoldeb a'r Gymraeg

Mae'r polisi hwn yn cynnwys yr holl staff waeth beth fo'u hoedran, anabledd, hunaniaeth rhyw, priodas neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw neu gyfeiriadedd rhywiol. Bydd y polisi hwn ar gael yn Gymraeg ac yn Saesneg.

10 Datganiad Llywodraethu Gwybodaeth

Mae'r holl ddogfennau a gynhyrchir dan y weithdrefn hon yn gofnodion swyddogol i Iechyd Cyhoeddus Cymru a chânt eu rheoli a'u storio a'u defnyddio yn unol â Chanllawiau Iechyd Cyhoeddus Cymru ar Gadw a Dinistrio Cofnodion Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Mae gan y polisi hwn y potensial i ymdrin â gwybodaeth sensitif ac mae angen i staff Iechyd Cyhoeddus Cymru sy'n rhan ohono fod yn gwbl ymwybodol o'r deunydd maent yn ei drin.

Atodiad - Addasiadau rhesymol - Deddf Cydraddoldeb 2010

Drwy gydol gweithredu'r Polisi hwn, mae'n rhaid rhoi sylw dyledus i Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae Iechyd Cyhoeddus Cymru yn cydnabod na ddylai anabledd wahardd unigolyn rhag cyflogaeth oni bai y byddai'n atal y person hwnnw'n wirioneddol ac yn sylweddol rhag gwneud y swydd dan sylw, ac nad oes unrhyw beth y gall Iechyd Cyhoeddus Cymru yn rhesymol ei wneud i oresgyn hyn. Mae'n rhaid rhoi cyfle cyfartal i unigolyn anabl gael gwaith a manteisio ar gyfleoedd hyfforddi hyd yn oed pan fyddai addasiadau'n golygu bod angen trin yr unigolyn hwnnw'n fwy ffafriol nag eraill.

Diffiniad

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diffinio unigolyn anabl fel unrhyw un sydd â nam corfforol neu feddyliol, sy'n cael effaith andwyol sylweddol a hirdymor ar eu gallu i gyflawni gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd.

- (i) Mae Nam Corfforol yn cynnwys, er enghraifft, gwanhau rhan o'r corff a achosir gan salwch, trwy ddamwain neu'n gynhenid.
- (ii) Mae Nam Meddyliol yn cynnwys salwch meddwl neu anabledd dysgu a gydnabyddir yn glinigol.
- (iii) Mae sylweddol yn golygu bod yr effaith yn fwy na mân neu ddibwys, ond nid oes rhaid iddo fod yn ddifrifol.
- (iv) Mae effaith andwyol hirdymor yn golygu bod yr effaith wedi para neu'n debygol o bara am o leiaf 12 mis, ac mae'r effaith yn un andwyol. Mae unigolyn y mae ei ddisgwyliad oes yn llai na 12 mis hefyd yn cael ei gynnwys os yw'r effaith yn debygol o bara am yr holl amser hwnnw.
- (v) Mae gweithgaredd arferol o ddydd i ddydd yn golygu rhywbeth sy'n cael ei wneud gan y rhan fwyaf o bobl yn weddol rheolaidd ac aml.

O dan y Ddeddf, gall yr unigolyn gael ei effeithio mewn un o'r agweddau canlynol:

- (i) Symudedd
- (ii) Deheurwydd dwylo
- (iii) Ymataliaeth
- (iv) Cydsymud corfforol
- (v) Y gallu i godi, cario neu symud gwrthrychau pob dydd
- (vi) Lleferydd, clyw neu olwg
- (vii) Cof neu allu i ganolbwyntio, dysgu neu ddeall
- (viii) Canfyddiad o'r risg neu berygl corfforol

Mae'r Ddeddf hefyd yn cynnwys:

- (i) Cyflyrau cylchol neu gyfnewidiol megis arthritis

- (ii) Cyflyrau sy'n gwaethygu'n raddol megis sglerosis ymledol, HIV a chanser
- (iii) Anffurfiadau difrifol

Rhesymoldeb

Gwneir addasiadau rhesymol i amodau gwaith lle byddai'r rhain fel arall yn rhoi unigolyn anabl o dan anfantais sylweddol. Ni ellir cyfiawnhau trin unigolyn ag anabledd yn llai ffafriol am reswm sy'n gysylltiedig â'i anabledd, lle gellir diystyru'r rheswm dros dderbyn y driniaeth neu ei wneud yn llai na sylweddol drwy addasiad rhesymol. Wrth benderfynu pa mor rhesymol yw addasiad arfaethedig, bydd y canlynol yn cael eu hystyried:

- (i) Effeithiolrwydd yr addasiad wrth atal yr anfantais
- (ii) I ba raddau y mae'n ymarferol gwneud yr addasiad
- (iii) Yr effeithiau ar y gwasanaeth a ddarperir
- (iv) Costau ariannol a chostau eraill gan gynnwys unrhyw opsiynau cymorth (er enghraifft, drwy'r Gwasanaeth Cyngori ar Anabledd)

Cyngor

Pan fo cydweithiwr, oherwydd salwch neu ddamwain, wedi dod yn anabl, bydd Iechyd Cyhoeddus Cymru yn asesu'r potensial i gadw'r unigolyn mewn cyflogaeth, naill ai o fewn y swydd a feddiannir ar hyn o bryd neu mewn rôl arall a nodwyd ac sy'n addas. Dylid ceisio cyngor ar oblygiadau'r Deddfau Gwahaniaethu ar sail Anabledd ar unrhyw gam o'r broses o gymhwyso'r Polisi Rheoli Presenoldeb yn y Gwaith gan Bobl a Datblygu Sefydliadol neu gan gynrychiolwyr Undebau Llafur. Bydd y cyflogai'n cael cynnig mewnbyn gan y Gwasanaeth Cyngori ar Anabledd a fydd yn cynghori ar addasiadau gweithle, a lle bo angen opsiynau cyflogaeth amgen. Mewn rhai achosion, bydd y Gwasanaeth Cyngori ar Anabledd yn cyfrannu at brynu offer penodol neu addasiadau eraill i'r gweithle, a fydd yn galluogi'r unigolyn i barhau mewn cyflogaeth. Bydd y cyflogai'n rhan o bob un o'r prosesau uchod.