



College of
Policing

Working together
to keep people safe

Dyletswyddau addasiadau i'r gweithle o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010

Rhagfyr 2022

© – College of Policing Limited (2022)

Mae'r cyhoeddiad hwn wedi'i drwyddedu dan delerau Trwydded Coleg Anfasnachol f1.2 ac eithrio lle y nodir fel arall. I weld y drwydded hon, ewch i college.police.uk/non-commercial-college-licence

Lle'r ydym wedi nodi unrhyw wybodaeth sydd â hawlfraint trydydd parti, bydd angen i chi gael caniatâd gan y deiliaid hawlfraint perthnasol. Gall y cyhoeddiad hwn gynnwys gwybodaeth sector cyhoeddus a drwyddedwyd dan Drwydded Llywodraeth Agored f3.0 yn nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3

Os oes gennych chi unrhyw ymholiadau am y cyhoeddiad hwn, cysylltwch â ni yn y Coleg ar 0800 4963322 neu e-bostiwch contactus@college.police.uk

Crëwyd y ddogfen hon gyda'r nod o wneud y cynnwys yn hygyrch ar gyfer yr amrywiaeth mwyaf eang o bobl, ni waeth beth fo'u hanabledd neu nam. I ofyn i gael y ddogfen hon wedi'i darparu mewn fformat arall, cysylltwch â ni yn y Coleg ar 0800 4963322 neu e-bostiwch contactus@college.police.uk

Cynnwys

Dyletswyddau addasiadau i'r gweithle dan y Ddeddf Cydraddoldeb 2010	4
Deddf Cydraddoldeb 2010	4
Tri maes sy'n cael eu heffeithio gan y ddyletswydd	5
Addasiadau i'r gweithle	5
Diwylliannau cynhwysol yn y gweithle	6
Gwneud penderfyniadau ynghylch sut i gefnogi cydweithwyr.....	6
Adolygu a newid addasiadau	7
Cynhwysiant trwy ddylunio.....	7

Dyletswyddau addasiadau i'r gweithle dan y Ddeddf Cydraddoldeb 2010

Deddf Cydraddoldeb 2010

Mae [Adran 20 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010](#) ('y Ddeddf') yn amlinellu'r ddyletswydd i wneud addasiadau i ddileu rhwystrau i bobl ag anableddau.

Mae hyn er mwyn sicrhau, ble bynnag y bo'n bosibl, bod pobl ag anabledd yn cael yr un cyfleoedd a mynediad cyfartal â phobl heb anabledd.

Mae hyn yn berthnasol i:

- addysg
- cyflogaeth (gan gynnwys prosesau cyn cyflogaeth)
- tai
- nwyddau a gwasanaethau (fel siopau, banciau ac ysbytai)
- cymdeithasau (er enghraifft, clybiau preifat)

Os yw person ag anabledd yn cael ei roi dan anfantais sylweddol o'i gymharu â rhywun heb anabledd, rhaid i sefydliadau gyflwyno addasiadau rhesymol i ddileu'r anfantais honno.

O dan y Ddeddf, dim ond os yw'r anfantais yn sylweddol o'i gymharu â phobl nad oes ganddynt anabledd y mae'r ddyletswydd yn berthnasol. Mae hyn yn golygu bod rhaid i'r anfantais fod yn fwy na mân neu fychan.

Y sefydliad sy'n ysgwyddo cost unrhyw addasiad - nid cyfrifoldeb yr unigolyn sydd wedi ei effeithio mohono. Dim ond sefydliadau mae'r gyfraith yn eu hymrwymo i wneud addasiadau rhesymol. Mae hyn yn ffordd i sefydliadau benderfynu beth y gellir neu na ellir ei ddarparu. Mae hyn yn cynnwys ystyried ffactorau fel:

- cost
- adnoddau
- ymarferoldeb

Mae sefydliad nad yw'n darparu addasiad rhesymol yn gwahaniaethu yn anghyfreithlon.

Tri maes sy'n cael eu heffeithio gan y ddyletswydd

Mae'r ddyletswydd yn ymestyn i dri maes.

1. Darpariaeth, meini prawf neu arferion.
2. Nodweddion corfforol.
3. Gwasanaethau ategol neu gymhorthion.

Darpariaeth, meini prawf neu arferion.

Mae polisi yn y gweithle neu ofyniad mynediad i gwrs yn enghraifft o hyn.

Mae hefyd yn berthnasol i benderfyniadau a gweithredoedd untro. Rhaid i sefydliadau sicrhau nad yw'r hyn maen nhw'n ei wneud yn creu rhwystrau i bobl sydd ag anabledd.

Nodweddion corfforol.

Mae grisiau neu goridorau adeilad yn enghraifft o nodwedd gorfforol. Os yw nodwedd gorfforol yn rhwystr i berson sydd ag anabledd, rhaid i'r sefydliad ei newid, ei dynnu, neu ddarparu ffordd o'i osgoi pryd bynnag y bo modd.

Gwasanaethau ategol neu gymhorthion.

Gall fod angen cymhorthion neu gymorth ar berson ag anabledd – er enghraifft, i'w helpu nhw i gael mynediad at wasanaeth – fel dolen clyw neu ddehonglydd laith Arwyddo Prydain (BSL). Dylai sefydliadau ddarparu cymhorthion neu wasanaethau pan fo hynny'n bosib.

Addasiadau i'r gweithle

Mae gan heddluoedd ddyletswydd gofal i swyddogion a staff ag anableddau. Rhaid iddynt ddarparu addasiadau, ble y bo'n bosibl, i ddileu rhwystrau i swyddogion a staff ag anableddau yn y tri maes (darpariaeth, meini prawf neu arferion, nodwedd gorfforol, gwasanaethau ategol neu gymhorthion).

Rhaid i bob cyflogwr gymryd agwedd gadarnhaol a phragmatig at gydymffurfio â'r ddyletswydd hon. Os oes angen addasiad rhesymol, rhaid ei wneud. Amlinellir hyn yn [Atodlen 8 y Ddeddf](#). Os bydd heddlu yn methu â gweithredu a gall swyddog neu aelod o staff ddangos y nodwyd rhwystrau a gellid bod wedi gwneud addasiad rhesymol, gellid herio hyn mewn triwlynys cyflogaeth.

Nid yw'r ddyletswydd ar gyflogwyr yn berthnasol oni bai eu bod yn gwybod, neu oni bai y gellid disgwyl yn rhesymol iddynt wybod, bod gan berson anabledd.

Diwylliannau cynhwysol yn y gweithle

Gall cryfhau diwylliannau cynhwysol yn y gweithle rymuso pobl i rannu eu statws anabledd. Mae modelau rôl huawdl, rhwydweithiau staff a pheynnau cymorth - fel pasbort addasiadau yn y gweithle - yn gallu hyrwyddo cynhwysiant pobl ag anableddau a phwysleisio bod plismona'n fan diogel ar gyfer swyddogion a staff ag anableddau. Mae rhagor o wybodaeth am sut i annog pobl i rannu gwybodaeth am eu hanabledd a nodweddion personol eraill ar gael yn y [Canllaw nodweddion gwarchoddedig a gwybodaeth bersonol](#).

Dylai rheolwyr llinell feithrin amgylchedd tîm cadarnhaol lle gall pobl rannu gwybodaeth am anabledd, niwroamrywiaeth neu gyflwr iechyd yn gyfrinachol. Mae'n arfer effeithiol i'r rheolwr llinell gael sgwrs gyda'r unigolyn dan sylw. Gall hyn gynnwys trafod:

- cryfderau'r unigolyn a beth mae'n rhagori ynddo
- natur y cyflwr
- y rhwystrau sy'n gwneud agweddau penodol o'i swydd yn heriol
- pa addasiadau y gellid eu gwneud i leihau neu ddileu'r rhwystrau hynny.

Gwneud penderfyniadau ynghylch sut i gefnogi cydweithwyr.

Mae gofyn pa addasiadau y gall fod eu hangen ar rywun yn arfer da, ond ni ddylid disgwyl i'r unigolyn awgrymu pa addasiadau y dylid eu darparu.

Dylai rheolwyr llinell fod yn bragmatig ynghylch ceisio adnoddau a chynghor ar y ffordd orau i gefnogi eu cydweithiwr. Gallant ddarllen canllawiau neu ofyn am gynghor gan rwydweithiau staff, hyrwyddwyr anabledd neu ymarferwyr amrywiaeth, cydraddoldeb a chynhwysiant yr heddlu. Mae cymorth ar gael hefyd gan:

- y gwasanaethau iechyd galwedigaethol
- ymarferwyr ac ymgynghorwyr meddygol
- y cynllun [Mynediad i Waith](#)
- rhwydweithiau cefnogi cenedlaethol

Dylid cytuno ar unrhyw addasiadau arfaethedig gyda'r person cyn i addasiad gael ei roi ar waith.

Adolygu a newid addasiadau

Dylai'r swyddog neu aelod staff gael cyfle i roi adborth rheolaidd i'w reolwr llinell ynghylch a yw addasiad yn effeithiol. Os na roddir y cyfle hwn iddyn nhw, dylid cymryd camau adferol.

Os bydd y swyddog neu aelod staff yn symud i swydd newydd, dylai'r addasiad symud gyda nhw os bydd yn parhau i ddileu rhwystrau i'w gwaith. Gall y swyddog neu'r aelod staff fod angen addasiadau gwahanol i gael gwared ar rwystrau yn eu rôl newydd. Mae cyflwyno pasbort addasiadau i'r gweithle yn ddull effeithlon ar gyfer gwneud hyn ac mae'n lleihau biwrocratiaeth i'r heddlu ac i'r unigolyn.

Mae cyngor pellach ac enghreifftiau o addasiadau rhesymol ymarferol ar gael yn y ddogfen [Cod Ymarfer Deddf Cydraddoldeb 2010](#).

Cynhwysiant trwy ddylunio

Mae dyletswydd ar awdurdodau cyhoeddus, gan gynnwys yr heddlu, i wneud addasiadau rhesymol hefyd:

- os yw unigolyn dan anfantais oherwydd ei anabledd
- pe byddai'n rhesymol gwneud addasiadau i ddileu'r anfantais

Amlinellir hyn yn [Atodlen 2 y Ddeddf](#). Mae'r ddyletswydd hon yn rhag-gynllunio, sy'n golygu y dylem ni ystyried beth allai fod ei angen ymlaen llaw ac yn barhaus. Mae sut rydym yn penderfynu beth sy'n rhesymol yn dibynnu ar ffactorau amrywiol (er enghraifft, cost sylweddol, adnoddau ac ymarferoldeb). Fodd bynnag, mae llawer o addasiadau yn hawdd ac yn rhad i'w gwneud.

Y ffordd fwyaf effeithiol i integreiddio anghenion cydweithwyr ac aelodau'r cyhoedd ag anableddau yw cwblhau asesiad o effaith ar gydraddoldeb. Proses yw hon sy'n gofyn i ni feddwl am anghenion grwpiau amrywiol yn ein gwaith.

Yn rhan o'r broses hon, rydym yn cael ein hannog i geisio cyngor gan bobl y mae eu safbwyntiau a phrofiadau bywyd yn wahanol i'n rhai ni. Gall eu cyfraniad nhw fod o fudd enfawr i'n gwaith gan helpu i leihau risg, arbed arian, a chreu polisïau a phrosesau cadarn sy'n helpu pawb.

Ynglŷn â'r Coleg

Ni yw'r corff proffesiynol ar gyfer y gwasanaeth heddlu yng Nghymru a Lloegr.

Rydym yn cydweithio gyda phawb yn y maes plismona i rannu'r sgiliau a'r wybodaeth sydd eu hangen ar swyddogion a staff i atal trosedd a chadw pobl yn ddiogel.

Ni sy'n gosod y safonau yn y maes plismona i feithrin a chynnal hyder y cyhoedd ac rydym yn helpu'r rheini yn y maes plismona i ddatblygu'r arbenigedd angenrheidiol i gwrdd â'r galw ar y gwasanaeth heddiw a pharatoi ar gyfer heriau'r dyfodol.

college.police.uk