

Crynodedb yw'r daflen hon o ddarpariaethau y Ddeddf Cydraddoldeb a'r cynllun dyletswyddau cyfyngedig a gyflwynwyd yn 2015. Mae mwy o gyngor ar gael o'ch swyddfa neu gynrychiolydd Ffederasiwn.

Diffiniad o anabledd

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn diffinio anabledd fel diffyg corfforol neu feddyliol sydd yn cael effaith tymor hir neu niweidiol ar allu person i gyflawni gweithgareddau o ddydd i ddydd. Serch hynny mae pobl sydd ag HIV, sglerosis ymledol neu gancr yn cael eu hystyried yn anabl hyd yn oed os nad yw'r cyflwr meddygol yn cael effaith ar allu'r person i wneud eu gwaith o ddydd i ddydd. Mae darpariaethau cyflogaeth y Ddeddf hefyd yn berthnasol i berson oedd ag anabledd yn y gorffennol neu rywun sy'n parhau i ddiodeff effeithiau niweidiol o ganlyniad i driniaeth ar gyfer anabledd yn y gorffennol.

Gwahaniaethu uniongyrchol

Mae gwahaniaethu uniongyrchol yn digwydd pan mae'r heddlu, oherwydd anabledd yn trin swyddog yn llai ffafriol na swyddog arall. Mae hefyd yn cynnwys adegau pan fydd triniaeth lai ffafriol yn digwydd i rywun, er enghraifft bod plentyn anabl gan rywun, neu oherwydd bod swyddog i weld fel bod ganddo anabledd pan nad oes. Ni ellir cyfiawnhau gwahaniaethu anabledd uniongyrchol.

Gwahaniaethu yn deillio o anabledd

Mae hyn yn digwydd pan fydd swyddog anabl yn cael ei drin yn anffafriol oherwydd rhywbeth sy'n codi o ganlyniad i'w anabledd (nid yr anabledd ei hun) ac ni ellir ei gyfiawnhau fel modd rhesymol o gyrraedd nod dilys. Nid yw gwahaniaethu yn anghyfreithlon os gall yr Heddlu ddangos nad oedd yn gwybod ac nad oedd disgwyl i'r Heddlu wybod bod y swyddog yn anabl.

Addasiadau Rhesymol (gelwir hefyd yn addasiadau yn y gweithle yn y cynllun dyletswyddau cyfyngedig)

Mae'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol yn codi pan fydd PCP wedi ei osod gan heddlu neu nodwedd o safle gwaith neu absenoldeb cymorth ychwanegol yn rhoi swyddog anabl/ymgeisydd am swydd o dan anfantais sylweddol o gymharu â'r rheini nad ydynt yn anabl. Mewn achosion o'r fath, dylai'r Heddlu gymryd camau rhesymol i osgoi'r anfantais hwnnw, a methu hynny'n cael ei ystyried yn wahaniaethu. Mae felly'n gyfreithlon i drin pobl anabl yn well na phobl nad ydynt yn anabl. Mae'r rheidrwydd i wneud addasiadau rhesymol ond yn diogelu pobl anabl ac nid oes hawl i gael addasiadau e.e. i ofalu am berthynas neu blentyn anabl. Wrth ystyried os yw'r addasiad yn rhesymol dylai'r heddlu ystyried: faint y byddai'r addasiad yn lleddfu'r anfantais, materion ymarferol, cost a'r tarfu posib o wneud yr addasiad ac os oes cymorth ariannol neu arall ar gael.

Dylid gwneud addasiadau gyda'r bwriad o gadw swyddog yn ei rôl. Gall addasiadau gynnwys darparu offer, addasu'r gweithle, dyletswyddau neu oriau gwaith, absenoldeb ar gyfer triniaeth neu gyfnod o wella a chynnig amgylchedd gwaith cefnogol yn cynnwys hyfforddi cydweithwyr. Lle mae nad oes addasiadau ar gael, gellir edrych ar rolau eraill, a all gynnwys symud swyddog nad yw'n anabl o rôl i wneud



Ile i swyddog anabl. Ni ellir cyfiawnhau methu gwneud addasiad rhesymol gan heddlu, os na ellir dangos nad oedd yr heddlu yn gwybod ac nad oedd disgwyl rhesymol iddynt wybod am yr anabledd.

Mynediad i'r gwaith

Cynllun yw Mynediad i'r Gwaith (AtW) wedi ei redeg gan y Ganolfan Byd Gwaith. O bosib gallant gynnig cefnogaeth i alluogi person anabl i aros mewn gwaith. Dim ond y person anabl ei hun all wneud cais am hwn.

Dyletswyddau Cyfyngedig

Daeth y cynllun dyletswyddau cyfyngedig i fodolaeth ar 1 Ebrill 2015. Mae'r manylion ar gael yn Atodiad EE o Reoliadau'r Heddlu. Mae'r cynllun wedi ei ddylunio i helpu heddluoedd i roi gwaith i bob swyddog i eithaf eu sgiliau a'u profiad ac i gefnogi dycnwch gweithredol cyffredinol pob heddlu, gan ystyried dyletswyddau statudol yr heddlu o dan ddeddfwriaeth yr heddlu. 'Dyletswyddau Cyfyngedig' yw'r term a ddefnyddir i ddisgrifio amgylchiadau lle nad yw swyddogion yn gallu cyflawni dyletswyddau'r heddlu yn gyfan gwbl. Mae tri chategori o ddyletswyddau cyfyngedig; dyletswyddau ymadfer, dyletswyddau addasedig a dyletswyddau rheoli cyfyngedig. Mae dyletswyddau addasedig wedi eu diffinio fel methu gweithio yn llawn, yng nghyswllt pa addasiadau gwaith (yn cynnwys addasiadau rhesymol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010) sydd wedi eu gwneud i ddod dros y rhwystrau rhag gweithio. I'w gosod ar ddyletswyddau addasedig rhaid i'r swyddog fod yn:

- gweithio yn rheolaidd;
- gweithio'r nifer llawn o oriau am ei gyflog/ei chyflog (naill ai mewn rôl llawn amser neu ran-amser) Felly nid ymhob achos y bydd swyddog anabl yn cael gwneud dyletswyddau addasedig. Rhaid i heddluoedd sicrhau bod y cynllun yn cael ei weithredu fesul achos, yn pwyso a mesur anghenion yr unigolyn ac anghenion yr heddlu. Am fwy o wybodaeth ar ddyletswyddau cyfyngedig ewch i fwrdd eich cangen am y dogfennau canlynol:
- Canllawiau cenedlaethol dyletswyddau cyfyngedig wedi eu cyhoeddi o dan HOC 010/2015
- JBB Circular 16/2015
- PFEW FAQs

Os oes angen dylid gwneud addasiadau rhesymol i hwyluso hyn. Er enghraifft, dylid defnyddio'r cynllun dyletswyddau cyfyngedig i hwyluso hyn. Er enghraifft, dylid defnyddio'r cynllun dyletswyddau cyfyngedig gan heddluoedd fel modd cadarnhaol o gadw swyddogion sydd â sgiliau gwerthfawr a phrofiad yn y gweithle.

Adolygiad Perfformiad

Dylai perfformiad pob swyddog gael ei fesur gan feini prawf tryloyw, gwrthrychol sy'n gallu eu cyfiawnhau gan ddefnyddio'r gweithdrefnau sy'n cael eu defnyddio yn gyson yn erbyn safonau sy'n berthnasol i'r rôl. Dylai swyddog anabl gael ei asesu gan ystyried ei anabledd. Dylai'r asesiad PDR neu Asesu a Chydnabod Cymhwysedd (ARC) adlewyrchu unrhyw gyfyngiadau sydd ganddynt. Wrth ddewis y gweithgareddau hynny i'w cynnwys ar gyfer asesiad ni ddylai'r dewis osod y swyddog anabl o dan anfantais.

Iechyd a Diogelwch

Os yw gwneud addasiad penodol yn cynyddu'r risg i iechyd a diogelwch unrhyw berson (yn cynnwys y gweithiwr anabl o dan sylw) yna mae'n ffactor berthnasol wrth benderfynu os yw'n rhesymol i wneud addasiad. Dylid gwneud addasiadau priodol a digonol i weld os bydd risg o'r fath yn codi. Serch hynny ni ddylai heddluoedd ddefnyddio iechyd a diogelwch fel rheswm i dynnu swyddog anabl o'i rôl heb ystyried yr amgylchiadau yn drylwyr.

Absenoldeb Salwch

Os yw swyddog yn cael ei drin yn anffafriol oherwydd anabledd gall hyn fod yn wahaniaethu sy'n codi o anabledd os na all yr Heddlu gyfiawnhau'r driniaeth. Gallai'r Heddlu ystyried eithrio absenoldeb yn ymwneud â salwch o'r cynllun rheoli presenoldeb neu feini prawf ar gyfer dyrchafiad fel addasiad rhesymol. Gallant hefyd ganiatáu cyfnod o absenoldeb yn gysylltiedig ag anabledd; er enghraifft cymryd amser i ffwrdd i gael triniaeth feddygol.

Tâl Salwch

Yn y rhan fwyaf o achosion mae hawl gan swyddog sydd ar absenoldeb salwch gael cyflog llawn am chwe mis ac yna hanner cyflog am chwe mis. Ar ôl blwyddyn o absenoldeb nid oes hawl cael cyflog yn ystod absenoldeb salwch. Gall prif swyddog ddewis cynnal swyddog ar gyflog llawn yn lle hanner cyflog neu ddim cyflog. Gosodir yr amgylchiadau hyn yng Nghylchlythyr PNB 05/01:

- ble mae'r anabledd yn deillio o anaf neu salwch ac wrth weithio;
 - mae'n bosib bydd y salwch yn farwol;
 - mae'n rhesymol i ymestyn tâl salwch i alluogi addasiadau (pellach) gael eu gwneud er mwyn i'r swyddog ddychwelyd i'r gwaith.
- Nid oes sicrwydd y bydd caniatâd i ymestyn tâl salwch yn gweithredu i fantais y swyddog.

Ymdeoliad Meddygol

Mae anabledd o dan Reoliadau Pensiwn yr Heddlu yn wahanol i'r diffiniad o anabledd o dan y Ddeddf Cydraddoldeb sy'n digwydd os yw swyddog yn methu cyflawni ei ddyletswyddau yn barhaol o ganlyniad i gyflwr corfforol neu feddyliol. Mae ymdeoliadau meddygol yn gyfrifoldeb y corff plismona ar ôl cyngor oddi wrth ymarferwr meddygol dethol. Dylent gynnal swyddogion sydd yn gallu gwneud cyfraniad gwerthfawr ac ni ddylid ymdeol ar sail feddygol os nad yw'n hanfodol.