Fersiwn	CY3
Dyddiad Diwygio	Medi 2020

Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
Cyngor Rhondda Cynon Taf, gweithio gyda chi, gweithio gyda'n gilydd

gweithio'nwell
workwell

Equality and Diversity
Rhondda Cynon Taf Council, working with you, working together

Cynllun Addasiadau Rhesymol

RHONDDA CYNON TAF

RHEOLI DOGFENNAU		
ENW'R POLISI	**Cynllun Addasiadau Rhesymol**	
Adran	Carfan Adnoddau Dynol	
Rhif Ffôn	01443 424170	
Dyddiad cychwynnol	Ionawr 2010	
Swyddog Adolygu	Grŵp Diwygio Polisïau	
Dyddiad Adolygu	Medi 2016	
Dyddiad Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb	Medi 2016	
HANES DIWYGIO		
Dyddiad	Diwygiwyd gan	
Tachwedd 2009	Dilys Jouvenat	
Ionawr 2011	Dilys Jouvenat	
Mai 2015	Dilys Jouvenat	
Medi 2016	Grŵp Diwygio Polisïau	
Medi 2019	Grŵp Safonau'r Gymraeg AD	
CYMERADWYO'R DDOGFEN		
Mae'r ddogfen hon wedi cael ei chymeradwyo		Dyddiad Cymeradwyo
Uwch Garfan Rheoli Adnoddau Dynol		Medi 2016
Uwch Garfan y Rheolwyr Corfforaethol		
Cabinet		

Mae'r ddogfen yma ar gael yn Gymraeg neu yn Saesneg ac mae fformatau eraill ar gael ar gais.

CYNNWYS

Cyflwyniad 4
Cytundeb Addasiadau wedi'u Teilwra 5
Ffurflen Asesu Addasiadau Rhesymol 5
Cadw Cofnodion 5
Atodiad A 6-7
Cytundeb Addasiadau wedi'u Teilwra – Addasiadau Rhesymol wedi'u Teilwra i'r Unigolyn 8
Cytundeb Addasiadau wedi'u Teilwra 8
Lles yn y Gwaith – Gweithwyr sydd ag Anableddau Meddyliol a Chorfforol Cyfnewidiol 9
Manylion Cyswllt mewn Argyfwng 10
Cadw mewn Cysylltiad 11
Dychwelyd i'r Gwaith 11
Atodiad B 12-15
Ffurflen Asesu Addasiadau Rhesymol 12
Gweithdrefn ar gyfer Gwneud Addasiadau Rhesymol 16
Manylion Cyswllt Defnyddiol 17

1. <u>CYFLWYNIAD</u>

O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae dyletswydd ar y Cyngor i wneud addasiadau rhesymol (sy'n cynnwys darparu cymhorthion ategol megis gweithiwr cymorth neu wybodaeth mewn fformatau gwahanol) i atal gweithiwr sydd ag anabledd neu gyflwr tymor hir rhag cael ei roi dan anfantais sylweddol gan ein hadeiladau, ein polisïau neu ein harferion.

Mae'r ddyletswydd yma'n berthnasol i bob agwedd ar gyflogaeth, gan gynnwys hyfforddiant, trosglwyddo, datblygu a chadw gyrfa a diswyddo.

I ddibenion y cynllun yma, rydyn ni wedi defnyddio diffiniad Deddf Cydraddoldeb 2010 o'r gair 'anabl'.

Mae llawer o addasiadau yn costio ychydig neu ddim, yn eithaf syml i'w trefnu ac maen nhw yn aml yn fater o hyblygrwydd a datblygu agwedd greadigol tuag at arferion gwaith, megis: galluogi unigolyn i weithio oriau hyblyg, cymryd egwyliau bwyd i reoli clefyd siwgr, neu ganiatáu amser i ffwrdd i fynychu apwyntiadau meddygon.

Gall addasiadau rhesymol gael eu hategu gan adroddiad Iechyd a Lles. Mae'n bosibl y bydd y gweithiwr yn cael ei atgyfeirio i Iechyd Galwedigaethol i gael asesiad, ac fe ddylai cymaint o wybodaeth ffeithiol ag y bo modd gael ei darparu.

Dylai'r wybodaeth ffeithiol sy'n cael ei darparu gynnwys y canlynol:

- Manylion am y drafodaeth addasiadau rhesymol a gafodd ei chynnal gyda'r gweithiwr, er enghraifft, y mathau o bethau sy'n achosi problemau i'r gweithiwr, unrhyw broblemau sy'n rhwystro addasiadau rhag cael eu gwneud a'r opsiynau posibl.
- Manylion y swydd

Os yw rheolwyr yn ansicr ynglŷn â pha addasiadau sy'n addas at gyflwr meddygol yr unigolyn, gall y garfan Iechyd a Lles Galwedigaethol roi cyngor iddyn nhw.

Mae nifer o gynlluniau a rhaglenni llywodraeth hefyd a fydd yn helpu, heb unrhyw gost neu gyda chost rannol. Mae gwybodaeth am y rhain ar gael gan Ymgynghorwyr y Ganolfan Byd Gwaith.

Mae Mynediad at Waith yn gynllun sy'n gallu helpu gweithwyr os yw eu hiechyd neu anabledd yn effeithio ar y ffordd maen nhw'n gwneud eu gwaith. Mae'n rhoi cyngor a chymorth ynglŷn â chostau ychwanegol a all godi oherwydd eu hanghenion. Mae'n bosibl bydd Mynediad at Waith yn talu rhywfaint i brynu offer sydd ei angen yn y gwaith, addasu adeiladau i ddiwallu anghenion y gweithiwr neu gyflogi gweithiwr cymorth. Gall hefyd dalu tuag at gostau teithio i'r gwaith os nad oes modd i weithiwr ddefnyddio trenau neu fysiau, ac at gyfathrebwr mewn cyfweliadau swyddi, os oes angen. Mae'r

manylion cyswllt i'w cael yn bellach ymlaen yn y ddogfen yma.

Dylech chi nodi mai dim ond y gweithiwr all wneud y cysylltiad cychwynnol gyda Mynediad at Waith.

2. CYTUNDEB ADDASIADAU WEDI'U TEILWRA

Rhaid i'r Cytundeb Addasiadau wedi'u Teilwra sydd ynghlwm (Atodiad A) gael ei lenwi wrth gytuno ar unrhyw addasiadau gyda gweithiwr. Mae’r Cytundeb ar gael yn Gymraeg ac yn Saesneg.

Mae wedi'i gynllunio i ganiatáu i drafodaethau gael eu cynnal rhwng gweithiwr a'i reolwr i adnabod addasiadau priodol a fydd yn cynorthwyo'r gweithiwr i gyflawni ei swydd yn effeithiol, a heb rwystrau. Mae'n bosibl y bydd angen addasiadau ar unrhyw adeg yn ystod y broses cyflogi; does dim rhaid i weithiwr gael cyfnod o salwch cyn i addasiadau gael eu hystyried.

Os yw rheolwr yn ansicr ynglŷn â pha addasiadau a all fod yn addas, caiff gysylltu ag Adnoddau Dynol neu'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol i gael cyngor a chymorth.

Bydd rheolwyr sydd angen help i benderfynu a yw addasiad yn **rhesymol** neu beidio yn cael y Ffurflen Asesu Addasiadau Rhesymol sydd wedi'i hatodi (Atodiad B) yn ddefnyddiol.

3. FFURFLEN ASESU ADDASIADAU RHESYMOL

Dylai'r Ffurflen Asesu Addasiadau Rhesymol sydd ynghlwm (Atodiad B) gael ei llenwi gan y rheolwr. Mae hi wedi cael ei chynllunio i gynorthwyo rheolwyr sydd efallai'n ansicr a yw'r addasiadau gofynnol yn rhesymol.

Mae'r cwestiynau wedi'u paratoi mewn ffordd fydd yn cynorthwyo'r rheolwr i benderfynu a yw addasiad yn rhesymol.

Os yw'r addasiad yn cael ei ystyried yn rhesymol ar ôl llenwi'r ffurflen yma, rhaid i Gytundeb Addasiadau wedi'u Teilwra gael ei lenwi a'i gofnodi.

Mae'n bosibl y bydd adegau pan fydd rheolwr o'r farn nad yw'n rhesymol i wneud yr addasiadau sydd wedi'u hadnabod, yn arbennig os yw hyn yn effeithio ar faterion contract, cydraddoldeb neu iechyd a diogelwch. Mewn amgylchiadau fel hyn dylid gofyn am gyngor gan yr adran Adnoddau Dynol.

4. CADW COFNODION

Dylai manylion am yr addasiadau sydd wedi'u cytuno gael eu cofnodi yng nghofnod personol y gweithiwr yn system Vision, Adnoddau Dynol a Chyflogres.

Dylai copi o'r Ffurflen Addasiadau wedi'u Teilwra gael ei roi i'r gweithiwr.

ATODIAD A

CYTUNDEB ADDASIADAU WEDI'U TEILWRA – ADDASIADAU RHESYMOL WEDI'U TEILWRA I'R UNIGOLYN

Mae'r 'Cytundeb Addasiadau wedi'u Teilwra' yn gofnod byw o'r addasiadau rhesymol y mae gweithiwr anabl a'i reolwr wedi cytuno arnyn nhw.

Diben y cytundeb yma yw

- Sicrhau bod gan y ddau barti, sef yr unigolyn a'r rheolwr sy'n gweithredu ar ran y cyflogwr, gofnod cywir o'r hyn sydd wedi'i gytuno.
- Lleihau'r angen i ail-drafod addasiadau rhesymol bob tro y mae'r gweithiwr yn newid swyddi, yn cael ei ail-leoli neu'n cael rheolwr newydd yn y Cyngor.
- Darparu sail am drafodaethau ynglŷn ag addasiadau rhesymol yn y dyfodol ar gyfer gweithwyr a'u rheolwyr llinell.

Mae hon yn ddogfen fyw a rhaid iddi hi gael ei hadolygu'n rheolaidd gan y gweithiwr a'r rheolwr, a'i diwygio fel y bo'n briodol. Cofiwch, fodd bynnag, y gall fod angen cyngor arbenigol gan ymgynghorwyr iechyd galwedigaethol, Mynediad at Waith neu arbenigwyr TG cyn bydd modd cytuno ar y newidiadau a'u rhoi ar waith.

Bydd rheolwyr sydd angen help i benderfynu a yw addasiad yn rhesymol neu beidio yn cael y Ffurflen Asesu Addasiadau Rhesymol yn Atodiad B yn ddefnyddiol.

E-bost:
cydraddoldeb@rctcbc.gov.uk
Ffôn: 01443 424170

Os yw'r rheolwr sy'n gyfrifol am y gweithiwr sydd â 'chytundeb addasiadau wedi'u teilwra' yn newid, rhaid i'r rheolwr newydd dderbyn yr addasiadau sy'n cael eu crybwyll yn y cytundeb yn rhai rhesymol, a sicrhau eu bod nhw'n parhau i gael eu rhoi ar waith. Mae'n bosibl y bydd angen adolygu a diwygio'r cytundeb yn hwyrach ymlaen, ond ddylai hyn ddim digwydd hyd nes i'r ddau barti weithio gyda'i gilydd am gyfnod rhesymol o amser.

Mae'r cytundeb yn caniatáu i'r gweithiwr wneud y canlynol:

- Egluro effaith eich anabledd arnoch chi yn y gwaith
- Awgrymu addasiadau a fydd yn ei gwneud hi'n haws i chi wneud eich swydd
- Cynnig rhagor o wybodaeth gan eich meddyg, arbenigwr neu berson proffesiynol arall
- Gofyn am asesiad gan iechyd galwedigaethol, Mynediad at Waith neu berson proffesiynol arall
- Adolygu effeithiolrwydd yr addasiadau sydd wedi'u cytuno
- Egluro unrhyw newid yn eich amgylchiadau

- Bod yn dawel eich meddwl bod y rheolwr yn gwybod beth i'w wneud os ydych chi'n mynd yn sâl yn y gwaith a chyda phwy y dylai gysylltu os oes angen
- Gwybod sut a phryd y bydd eich rheolwr yn cadw mewn cysylltiad â chi os ydych chi'n absennol o'r gwaith oherwydd salwch neu reswm sy'n ymwneud ag anabledd

Mae'r cytundeb yn caniatáu i'r rheolwr llinell wneud y canlynol:

- Deall sut mae anabledd gweithiwr penodol yn effeithio arno yn y gwaith
- Egluro anghenion y busnes neu'r sefydliad
- Egluro polisi presenoldeb ac addasiadau rhesymol y sefydliad
- Adnabod arwyddion y gallai'r gweithiwr fod yn sâl a gwybod beth mae'r gweithiwr eisiau i chi wneud yn yr amgylchiadau yma gan gynnwys gyda phwy i gysylltu am gymorth
- Gwybod sut a phryd i gadw mewn cysylltiad os yw'r gweithiwr yn absennol oherwydd salwch
- Ystyried a oes angen atgyfeirio'r gweithiwr am asesiad gan iechyd galwedigaethol neu ymgynghorydd arall, i gynorthwyo'r ddau barti i ddeall pa addasiadau sydd eu hangen
- Adolygu effeithiolrwydd yr addasiadau sydd wedi'u cytuno eisoes
- Egluro unrhyw newid yn amgylchiadau'r cyflogwr

<u>Cytundeb Addasiadau wedi'u Teilwra</u>

Dyma'r cofnod o'r addasiadau rhesymol sydd wedi'u cytuno rhwng [*enw'r cyflogwr*] a [*enw'r rheolwr llinell*]

Rhaid i'r cytundeb yma gael ei adolygu'n rheolaidd a'i ddiwygio yn ôl yr angen gyda chytundeb y ddau barti:

- Mewn unrhyw gyfarfod un-i-un rheolaidd
- Mewn cyfarfod dychwelyd i'r gwaith yn dilyn cyfnod o absenoldeb salwch
- Mewn gwerthusiadau chwemisol neu flynyddol
- Cyn newid swydd neu ddyletswyddau, neu cyn i dechnoleg newydd neu ffyrdd newydd o weithio gael eu cyflwyno
- Cyn, neu ar ôl, unrhyw newid mewn amgylchiadau ar gyfer y naill barti neu'r llall

---

<u>Gweithiwr</u>

Fy anabledd yn y gweithle

Dyma sut mae fy anabledd yn effeithio arna i yn y gwaith:

Rydw i angen yr addasiadau canlynol (cyfeiriwch at y cytundeb Mynediad at Waith a'r/neu'r arweiniad Iechyd Galwedigaethol os	Dyddiad rhoi ar waith:

<u>Lles yn y Gwaith</u> – Gweithwyr sydd ag Anableddau Meddyliol a Chorfforol Cyfnewidiol

Ar ddiwrnod da, dyma sut mae fy anabledd yn effeithio arna i yn y gwaith
Pan fydd pethau'n torri i lawr. Mae symptomau canlynol yn arwyddion nad ydw i'n ddigon da i fod yn y gwaith

Manylion Cyswllt mewn Argyfwng

Os nad ydw i'n ddigon da i fod yn y gwaith, rydw i'n fodlon i'm rheolwr llinell gysylltu ag unrhyw un o'r bobl ganlynol mewn argyfwng, yn y drefn yma

Fe gewch chi ychwanegu, newid neu ddileu'r mathau o gysylltiadau fel y bo'n briodol

Perthynas (dewis X)	**Cydlynydd gofal (dewis X)**
Enw: Perthynas â mi: Ffôn: Ffôn symudol: Cyfeiriad:	Enw: Ffôn: Ffôn symudol: Cyfeiriad:
Ffrind (dewis X)	**Arall (dewis X)**
Enw: Ffôn: Ffôn symudol: Cyfeiriad:	Enw: Ffôn: Ffôn symudol: Cyfeiriad:

Bydda i'n rhoi gwybod i chi os bydd newidiadau i fy nghyflwr sy'n cael effaith ar fy ngwaith a/neu os nad yw'r addasiadau sydd wedi'u cytuno yn gweithio. Byddwn ni wedyn yn cyfarfod mewn preifat i drafod unrhyw addasiadau neu newidiadau eraill a ddylai gael eu gwneud.

Os ydych chi'n sylwi ar newid yn fy nghyflawniad yn y gwaith neu o'r farn nad yw'r addasiadau yma'n gweithio, byddwn ni'n fodlon cwrdd â chi mewn preifat i drafod yr hyn sydd angen ei wneud.

Cadw mewn Cysylltiad

Os ydych chi'n absennol o'r gwaith oherwydd salwch neu am reswm sy'n ymwneud â'ch anabledd am fwy na 14 diwrnod ac wedi dilyn y gweithdrefnau arferol ar gyfer rhoi gwybod i'r Cyngor am eich absenoldeb, byddwn ni'n cadw mewn cysylltiad yn unol â Gweithdrefnau Absenoldeb Oherwydd Salwch y Cyngor a'r canllawiau perthnasol.

Dychwelyd i'r Gwaith

Pan fyddwch chi'n barod i ddychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod o absenoldeb oherwydd salwch neu absenoldeb sy'n gysylltiedig ag anabledd, o fwy na 14 diwrnod, yn eich Cyfweliad Dychwelyd i'r Gwaith, byddwn ni'n adolygu'r cytundeb yma a gwneud unrhyw newidiadau angenrheidiol.

Yn y cyfarfod dychwelyd i'r gwaith yma, byddwn ni hefyd yn trafod:

Er enghraifft:

- Materion gwaith cyfredol.
- Cynllun dychwelyd i'r gwaith gam wrth gam.
- Beth i'w ddweud wrth y garfan.
- Asesiadau i adolygu'r addasiadau rhesymol presennol (Mynediad at Waith, Meddyg Teulu, iechyd galwedigaethol) a nodi addasiadau newydd a allai fod eu hangen ac ati.

Absenoldebau o'r gwaith heb eu hawdurdodi

Os ydych chi'n absennol o'r gwaith a dydych chi ddim wedi dilyn y gweithdrefnau arferol ar gyfer rhoi gwybod i ni eich bod chi'n sâl neu'n absennol am reswm sy'n gysylltiedig â'ch anabledd, rydyn ni wedi cytuno y bydda i'n gwneud y canlynol:

Er enghraifft;

- Ceisio cysylltu â chi ar eich ffôn symudol a/neu roi gwybod i'ch person cyswllt mewn argyfwng, y mae ei fanylion mwyaf diweddar fel a ganlyn:

Bydd copi cyfredol o'r ffurflen yma'n cael ei chadw gan weithiwr / rheolwr llinell / Adnoddau Dynol.

Efallai bydd copi o'r ffurflen yma hefyd yn cael ei roi i'r rheolwr llinell newydd / darpar reolwr llinell gyda chydsyniad blaenorol y gweithiwr.

Llofnod y gweithiwr:

Dyddiad:

Llofnod y rheolwr:

Date:

<u>**ATODIAD B**</u>

<u>FFURFLEN ASESU ADDASIADAU RHESYMOL</u>

<table>
<tr><td>Wedi'i gwblhau</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td>Swydd:</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td>Adran:</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td>Dyddiad:</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td>Manylion y
Gweithiwr: Enw
Swydd
Adran
Cyflog/grad</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td>Dyddiad gofyn am yr addasiad/au:</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">Addasiad wedi'i efnogi / addasiadau wedi'u cefnogi gan</td><td colspan="2">Adroddiad Iechyd Galwedigaethol</td><td colspan="2">☐</td></tr>
<tr><td colspan="2">Adroddiad Mynediad at Waith</td><td colspan="2">☐</td></tr>
<tr><td>Gweithiwr newydd neu</td><td>Newydd</td><td>☐</td><td>Presennol</td><td>☐</td></tr>
</table>

Mae'r addasiad/au gofynnol wedi cael ei drafod / eu trafod gyda (nodwch enw'r gweithiwr) ac rydyn ni wedi cael ei sylwadau ar y cwestiynau isod. Mae'r sylwadau wedi cael eu cofnodi'n gywir.

Mae'r wybodaeth sydd wedi'i chynnwys yn y ffurflen yma wedi cael ei darparu i helpu'r Cyngor i benderfynu a yw'r addasiad gofynnol yn **rhesymol**. Yn ôl fy ngwybodaeth a'm cylch gorchwyl, mae'r wybodaeth yma'n gywir ac yn gyflawn ac wedi cael ei chyflwyno yn ddidwyll.

Rydw i'n deall y gall fod angen rhagor o wybodaeth gan (nodwch enw'r gweithiwr) a/neu gennyf i, a minnau'n rheolwr llinell arno/arni, ac y gall fod angen cyngor arbenigol neu asesiad. Mae modd ceisio sylwadau cydweithwyr eraill hefyd lle bo'n briodol.

Llenwch yr adran ganlynol mor fanwl â phosibl.

Disgrifiad o'r anawsterau sy'n cael eu profi gan y gweithiwr a natur yr addasiadau sy'n ofynnol:		
A geisiwyd cyngor gan y canlynol?:	✓	X
Ymgynghorydd Iechyd	☐	☐
Galwedigaethol Meddyg	☐	☐
Teulu/Arbenigwr	☐	☐
Ymgynghorydd y Ganolfan Byd	☐	☐
Gwaith Mynediad at Waith		
Os felly, atodwch gopi o'r cyngor/asesiad neu nodi dyddiad ar gyfer ei gyflwyno		
Pa mor effeithiol y bydd yr addasiad wrth atal yr anfantais?		
Pa mor ymarferol yw hi i wneud yr addasiad/au? Er enghraifft, pa mor hir y bydd yn ei gymryd i'w weithredu, fydd angen hyfforddiant ychwanegol ar gyfer y gweithiwr anabl neu unrhyw un arall?		
Beth yw goblygiadau ariannol yr addasiad/au rhesymol, os o gwbl?		
Beth os bydd unrhyw amharu ar waith strwythurol / gwasanaeth yn cael ei achosi trwy wneud yr addasiad / au?		

Oes cymorth ariannol neu gymorth arall ar gael i helpu i wneud yr addasiad/au, er enghraifft, Mynediad at Waith?
Pa effaith fydd yr addasiadau yn ei chael ar weithwyr eraill, os bydd effaith o gwbl?
Pa addasiadau sydd wedi cael eu gwneud neu sydd eu hangen ar gyfer gweithwyr eraill yn eich carfan?
Oes trafodaeth wedi'i chynnal gyda'r gweithiwr ynglŷn â'r addasiadau ac ydy'r addasiadau wedi cael eu cymeradwyo?
Fyddai gwneud yr addasiadau penodol yn arwain at risgiau annerbyniol i iechyd a diogelwch unrhyw unigolyn (gan gynnwys yr unigolyn anabl)?
Fyddai gwneud yr addasiadau yn lleihau'r risg i iechyd a diogelwch unrhyw unigolyn (gan gynnwys yr unigolyn anabl)?
Ffactorau i'w hystyried wrth asesu cost 'resymol' Argymhellion gan arbenigwyr priodol, hynny yw, meddygol, iechyd galwedigaethol a/neu asesu yn y gweithle (i'w cael os nad ydyn nhw ynghlwm) Adnoddau ariannol ac adnoddau eraill y Cyngor (rhaid i'r Cyngor cyfan gael ei gymryd i ystyriaeth, nid dim ond cyllidebau'r adran neu'r maes gwasanaeth). Adnoddau megis hyfforddiant sydd wedi'u buddsoddi yn y gweithiwr gan y Cyngor. Hyd gwasanaeth y gweithiwr. Lefel sgiliau a gwybodaeth y gweithiwr. Gwerth gwybodaeth y gweithiwr a'i berthynas gyda defnyddwyr y gwasanaeth a/neu bartneriaid. Cyflog a graddfa'r gweithiwr.

Unrhyw ffactorau perthnasol eraill?
Argymhellion y Rheolwr Llinell **Derbyn / Ddim yn derbyn (dilëwch fel y bo'n briodol)**
Os 'derbyn', oes Cytundeb Addasiadau wedi'u Teilwra wedi cael ei roi ar waith? ☐ ☐
Os 'ddim yn derbyn', mynnwch gyngor gan Adnoddau Dynol er mwyn cadarnhau bod eich penderfyniad yn gadarn.

Llofnod ______________________________

Dyddiad ______________________________

GWEITHDREFN AR GYFER GWNEUD ADDASIADAU RHESYMOL

1 Mae gweithiwr yn cael trafferth yn y gwaith oherwydd anabledd neu salwch tymor hir

2 Rheolwr Llinell yn cysylltu â'r gweithiwr i adnabod addasiadau posibl i oresgyn yr anhawster

3 Os yw'r ateb yn syml, mae'r rheolwr yn gwneud yr addasiad, yn ei gofnodi ac yn gosod amser ar gyfer ei adolygu mewn Cytundeb

4 Os yw'r addasiadau yn anodd eu hadnabod, mae'r rheolwr yn cysylltu ag Adnoddau Dynol neu'r Uned Iechyd a Lles

5 Mae'r Rheolwr, y gweithiwr ac Adnoddau Dynol neu'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol yn gweithio gyda'i gilydd i ddod

6 Os yw ateb yn cael ei ganfod, mae'r rheolwr yn gwneud yr addasiad, yn ei gofnodi ac yn gosod amser ar gyfer ei adolygu

7 Os nad oes ateb ar gael, bydd Adnoddau Dynol yn chwilio am swyddogaethau eraill sy'n addas (gyda, neu heb, addasiadau)

8 Os nad oes swydd arall sy'n addas, gall contract y gweithiwr gael ei ddwyn i ben.

9 Os yw'r rheolwr yn ansicr a yw'r addasiadau yn rhesymol, bydd e'n llenwi'r Ffurflen Asesu Addasiadau Rhesymol er mwyn ei helpu i wneud penderfyniad

10 Os yw'r addasiad yn rhesymol, mae'r Rheolwr yn gwneud yr addasiad, yn ei gofnodi ac yn gosod amser ar gyfer ei adolygu mewn

11 Os yw'r rheolwr yn penderfynu nad yw'r addasiad yn rhesymol, bydd e'n cysylltu ag Adnoddau

12 Os nad oes addasiadau rhesymol, bydd Adnoddau Dynol yn chwilio am swydd arall sy'n addas

13 Os nad oes swydd arall sy'n addas, gall contract y gweithiwr gael ei ddwyn i ben.

5. **CYSYLLTIADAU DEFNYDDIOL**

Carfan Materion Cydraddoldeb ac Amrywioldeb
Y Pafiliynau
Parc Hen Lofa'r Cambrian,
Cwm Clydach, Cwm Rhondda
CF40 2XX

Ffôn: 01443 424170

E-bost: cydraddoldeb@rhondda-cynon-taf.gov.uk

Uned Iechyd Galwedigaethol a Lles,
Adeiladau'r Cyngor
Heol Gelliwastad,
Pontypridd
CF37 2DP

Ffôn:/Tel: 01443 494003

Ceisiadau Mynediad at Waith

Mae ceisiadau yn cael eu cyflwyno ar-lein- https://www.get-disability-work-support.service.gov.uk/apply/condition

Ffôn 0113 823 0614

E-bost: harrow.atwdigitalapplications@dwp.gsi.gov.uk