

Canllaw - Addasiadau Rhesymol

f1.0

Cynnwys

Cyflwyniad	3
Rhwymedigaethau gweithiwr.....	4
Rhwymedigaethau cyflogwr.....	4
Gweithdrefn ar gyfer gwneud addasiadau rhesymol	4
Cytundeb Addasiadau Teilwredig	9
Cadw Cofnodion	12
Enghreifftiau o Addasiadau Rhesymol.....	13

Cyflwyniad

O dan y Ddeddf Cydraddoldeb 2010 mae gan y Cyngor ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol i atal gweithiwr gydag anabledd neu gyflwr hirdymor rhag cael ei roi dan anfantais sylweddol oherwydd ein heiddo, polisïau neu arferion. Mae'r ddyletswydd hon yn berthnasol i holl agweddau o gyflogaeth gan gynnwys hyfforddiant, trosglwyddiad, datblygu gyrfa a chadw a dileu swydd.

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn diffinio anabledd fel cyflwr corfforol neu feddyliol ag effaith sylweddol a hirdymor ar eich gallu i wneud gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd.

Mae'r ddogfen hon wedi'i dylunio i:-

1. Ddarparu arweiniad ar beth mae anabledd yn ei olygu a'r hyn a olygir gan y term "addasiadau rhesymol".
2. Darparu arweiniad ar y broses i'w defnyddio wrth ystyried Addasiadau Rhesymol
3. Darparu arweiniad ar sut i gael mynediad i gefnogaeth a rhoi cymorth i'r sawl sy'n ymwneud â'r broses trafodaeth.
4. Darparu cefnogaeth i reolwr atebol ystyried beth yw "addasiadau rhesymol" a'u cynorthwyo i wneud penderfyniad.
5. Gosod yr addasiadau mewn fformat wedi'i gofnodi er mwyn i bawb wybod yr hyn a ddisgwylir ganddynt.

Mae llawer o addasiadau yn costio ychydig iawn neu ddim cost, yn eithaf syml i'w trefnu ac yn aml yn fater o hyblygrwydd a datblygu dull creadigol ar gyfer arferion gwaith. Mae yna ddisgwyliad i reolwyr a gweithwyr weithio gyda'i gilydd i ddatblygu atebion ymarferol.

Mae rhestr nad yw'n gyflawn o'r hyn y gellir ei ystyried yn addasiadau rhesymol yn yr adran [Engbreiffiau o Addasiadau Rhesymol](#)

Lle mae rheolwyr yn ansicr pa addasiadau sy'n briodol o ystyried cyflwr meddygol yr unigolyn, gall lechyd Galwedigaethol gynnig cyngor.

Mae yna hefyd nifer o gynlluniau a rhaglenni'r llywodraeth fydd yn gallu helpu. Mae gwybodaeth am y rhain ar gael gan Ymgynghorwyr ar Gyflogaeth i'r Anabl yn y Ganolfan Byd Gwaith. Efallai bod gan rai gweithwyr anabl Ymgynghorydd ar Gyflogaeth i'r Anabl yn eu cynorthwyo eisoes.

Mae Mynediad i Waith yn gynllun sy'n gallu helpu gweithwyr os yw eu hiechyd neu anabledd yn effeithio ar sut maent yn gwneud eu gwaith. Mae'n darparu cyngor a chymorth gyda chostau ychwanegol a all godi oherwydd eu hanghenion. Gall Mynediad i Waith dalu tuag at offer sydd ei angen yn y gwaith neu addasu eiddo i gwrdd ag anghenion gweithiwr. Manylion cyswllt ar gael yn [Adnoddau a Ffynonellau Cefnogaeth](#).

Rhwymedigaethau gweithiwr

Fel Gweithiwr y Cyngor byddem yn disgwyl i chi:-

- Hysbysu'r cyngor os oes gennych anabledd ac angen addasiadau rhesymol.
- Cydweithredu'n llwyr yn y broses asesiad addasiadau rhesymol
- Hysbysu eich cyflogwr gynted â phosibl os nad yw un neu fwy o Addasiadau Rhesymol yn gweithio i chi
- Gwneud awgrymiadau am yr hyn allai eich cynorthwyo chi
- Bod yn agored a gonest drwy gydol y broses

Rhwymedigaethau cyflogwr

Fel eich Cyflogwr gallwch ddisgwyl:-

- Y byddwn yn trafod unrhyw addasiadau rhesymol gyda chi yn fanwl
- Rhoi ystyriaeth i holl addasiadau sydd wedi eu cyflwyno
- Byddwn yn rhoi rhesymau dros ein penderfyniadau o ran addasiadau rhesymol a gyflwynir
- Lle bydd hynny'n bosibl, byddwn yn darparu cymorth i ganiatáu i chi gael mynediad i gymorth a chefnogaeth ychwanegol

Gweithdrefn ar gyfer gwneud addasiadau rhesymol

1. Nodi anawsterau/sefydlu anabledd
2. Ffynonellau o gefnogaeth a nodwyd a cheisiadau am gyngor (os bydd angen)
3. Aseiad addasiadau rhesymol wedi'i gwblhau ym mhob achos
4. Cytundeb addasiadau wedi eu teilwra wedi'i gwblhau, ei ffeilio a'i gynnwys yn y dyddiadur ar gyfer adolygiad

Ffurflen Asesu Addasiadau Rhesymol

Dylai'r [Ffurflen Asesu Addasiadau Rhesymol](#) gael ei chwblhau gan y rheolwr mewn ymgynghoriad â'r Gweithiwr. Cafodd ei dylunio i gynorthwyo rheolwyr sy'n ansicr pa un a yw addasiadau y gofynnwyd amdanynt yn rhesymol.

Mae'r cwestiynau wedi eu ffurfio i gynorthwyo'r rheolwr i ddod i benderfyniad ynglŷn â pha un a yw addasiad yn rhesymol. Os bydd yr addasiad yn cael ei ystyried yn rhesymol ar ôl llenwi'r ffurflen hon dylai Cytundeb Addasiad wedi'i Deilwra gael ei gwblhau a'i gofnodi.

Efallai y bydd yna sefyllfaoedd lle byddwch chi, fel y rheolwr angen ymgynghori â gweithwyr eraill o ran addasiadau rhesymol. Os na fydd y gweithiwr yn cytuno i chi gynnwys gweithwyr eraill, ni ddylech dorri eu cyfrinachedd drwy ddweud wrth y gweithwyr eraill am sefyllfa'r unigolyn anabl.

Os bydd gweithiwr yn gyndyn i staff eraill wybod, a'ch bod yn credu bod addasiadau rhesymol angen cydweithrediad cydweithwyr y gweithiwr, eglurwch na allwch wneud yr addasiad heblaw eu bod yn barod i rywfaint o wybodaeth gael ei rhannu. Nid oes yn rhaid cael gwybodaeth fanwl am eu cyflwr, ond digon i egluro i staff eraill beth maent angen ei wneud.

Efallai y bydd yna adegau pan fydd rheolwr yn teimlo nad yw'n rhesymol gwneud yr addasiadau a nodwyd, yn arbennig os bydd hyn yn effeithio ar faterion cytundebol, cydraddoldeb neu iechyd a diogelwch. Ar yr adegau hyn, dylai'r Rheolwr ofyn am gyngor gan Adnoddau Dynol.

Cytundeb Addasiadau Teilwredig

Dylid llenwi'r [Ffurflen Cytundeb Addasiadau Teilwredig](#) wrth gytuno ar unrhyw addasiadau gyda gweithiwr.

Cafodd ei dylunio i ganiatáu i drafodaethau gael eu cynnal rhwng gweithiwr a'u rheolwr i nodi addasiadau priodol fydd yn darparu cefnogaeth i'r gweithiwr ymgymryd â'i rôl yn effeithiol, a heb rwystrau.

Efallai y bydd angen addasiadau ar unrhyw adeg yn ystod y broses gyflogaeth; nid yw gweithiwr angen cyfnod o salwch er mwyn ystyried addasiadau.

Os na fydd rheolwr yn siŵr pa addasiadau fydd yn briodol dylent gysylltu ag Adnoddau Dynol neu'r adran Iechyd Galwedigaethol am gyngor a chefnogaeth.

Cytundeb Addasiad Teilwredig - addasiadau rhesymol teilwredig unigol

Mae'r 'cytundeb addasiad teilwredig' hwn yn gofnod byw o addasiadau rhesymol a gytunwyd rhwng gweithiwr anabl a'u rheolwr atebol.

Pwrpas y cytundeb hwn yw:

- Sicrhau bod gan y ddwy ochr, yr unigolyn a'r rheolwr yn gweithredu ar ran y cyflogwr, gofnod cywir o'r hyn y cytunwyd arno
- Lleihau'r angen i ail-drafod addasiadau rhesymol bob tro mae'r gweithiwr yn newid swyddi, yn cael ei adleoli neu'n cael rheolwr newydd o fewn y cyngor
- Darparu sail ar gyfer trafodaethau am addasiadau rhesymol i weithwyr a'u rheolwr atebol mewn cyfarfodydd yn y dyfodol.

Mae hon yn ddogfen fyw a dylid ei hadolygu'n rheolaidd gan y gweithiwr a'r rheolwr a chaiff ei newid fel bo'n briodol. Cofiwch, fodd bynnag, efallai y bydd angen cyngor arbenigol gan drydydd partiön, fel iechyd galwedigaethol, Mynediad i Waith neu arbenigwyr TG cyn y gellir cytuno ar newidiadau a'u gweithredu.

Bydd rheolwyr sydd angen cymorth i benderfynu pa un a yw addasiad yn rhesymol a'i peidio yn ei chael yn ddefnyddiol defnyddio'r Ffurflen Asesu Addasiadau Rhesymol.

Lle bydd cyfrifoldeb rheoli gweithiwr gyda 'chytundeb addasiad teilwredig' yn newid yna dylai'r rheolwr newydd dderbyn yr addasiadau a amlinellwyd yn y cytundeb yn rhesymol a sicrhau eu bod yn parhau i gael eu gweithredu. Mae'n bosibl y bydd y cytundeb angen ei adolygu a'i newid yn ddiweddarach ond ni ddylai hyn ddigwydd nes bydd y ddwy ochr wedi gweithio gyda'i gilydd am gyfnod o amser rhesymol.

Mae'r cytundeb yn caniatáu i'r gweithiwr:

- Egluro effaith eich anabledd arnoch chi yn y gwaith
- Awgrymu addasiadau fydd yn ei gwneud yn haws i chi wneud eich gwaith
- Cynnig mwy o wybodaeth gan eich meddyg, arbenigwr neu rywun profiadol arall
- Gofyn am asesiad gan iechyd galwedigaethol, Mynediad i Waith neu arbenigwr arall (efallai

y bydd yna gost ar gyfer Mynediad i Waith neu arbenigwr arall)

- Adolygu effeithiolrwydd yr addasiadau y cytunwyd arnynt
- Egluro unrhyw newid yn eich amgylchiadau
- Derbyn sicrwydd bod eich rheolwr yn gwybod beth i'w wneud os byddwch yn sâl yn y gwaith a phwy i gysylltu â nhw os bydd angen
- Gwybod sut a phryd fydd eich rheolwr yn cysylltu â chi os ydych yn absennol o'r gwaith oherwydd salwch neu reswm cysylltiedig â'ch anabledd

Mae'r cytundeb yn caniatáu i'r rheolwr atebol:

- Ddeall sut mae anabledd gweithiwr penodol yn effeithio arnynt yn y gwaith
- Egluro anghenion y busnes neu'r sefydliad
- Egluro polisi presenoldeb ac addasiadau rhesymol y sefydliad
- Sylwi ar arwyddion y gall gweithiwr fod yn sâl a gwybod beth mae'r gweithiwr eisïau i chi ei wneud yn yr amgylchiadau hyn gan gynnwys pwy i gysylltu â nhw am gymorth
- Gwybod sut a phryd i gadw mewn cysylltiad â nhw os bydd y gweithiwr i ffwrdd yn sâl
- Ystyried os yw'r gweithiwr angen cael ei atgyfeirio ar gyfer asesiad gan ymgynghorydd iechyd galwedigaethol neu ymgynghorydd arall i helpu'r ddwy ochr ddeall pa addasiadau sydd eu hangen
- Adolygu effeithiolrwydd yr addasiadau y cytunwyd arnynt eisoes
- Egluro unrhyw newid yn amgylchiadau'r gweithiwr

Cadw Cofnodion

Bydd manylion yr Addasiadau Rhesymol gofynnol a phenderfyniad a Chtundeb Addasiad Teilwredig yn cael ei gadw ar ffeil bersonol y Gweithiwr ac yn iTrent. Dylai'r Gweithiwr hefyd dderbyn copi caled.

Adnoddau a ffynonellau cefnogaeth

Sefydliad	Gwefan	Manylion cyswllt
Canolfan Byd Gwaith	https://www.gov.uk/contact-jobcentre-plus	Ffôn: 0800 121 7479 Ffôn testun: 0800 121 7579
Ymgynghorydd Cyflogaeth i'r Anabl	https://www.gov.uk/contact-jobcentre-plus	Ffôn: 0800 121 7479 Ffôn testun: 0800 121 7579
Mynediad i Waith	https://www.gov.uk/access-to-work	Ffôn: 0800 121 7479 Ffôn testun: 0800 121 7579
Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol	https://www.equalityhumanrights.com/en/commission-wales	Ffôn: 0808 800 0082 Ffôn testun : 0808 800 0084
Cyngor ar Bopeth	https://www.citizensadvice.org.uk/	Llinell gyngor: 03444 77 20 20 Cyfnewid testun: 03444 111 445
Scope	https://www.scope.org.uk/	Rhadffôn: 0808 800 3333 Ffôn testun: Defnyddio Type Talk trwy ddeialu 18001 o ffôn testun gyda'r rhif 0808 800 3333 i ddilyn.
GOV.UK	https://www.gov.uk/	

Enghraifftiau o Addasiadau Rhesymol

Cyfeiriwch at wefan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol am fanylion pellach ar addasiadau rhesymol y gellir dod o hyd iddynt ar y wefan ganlynol:

<https://www.equalityhumanrights.com/en/commission-wales>

Gwneud addasiadau i eiddo:

Er enghraifft:

Cyflogwr yn gwneud newidiadau strwythurol neu gorfforol eraill fel lledu drws, darparu ramp neu symud dodrefn i ddefnyddiwr cadair olwyn; symud switsys golau, dolenni drws neu silffoedd i rywun sy'n cael anhawster cyrraedd; neu ddarparu cyferbynnedd priodol mewn lliw i helpu unigolyn â nam ar y golwg.

Dyrannu rhai o ddyletswyddau'r unigolyn anabl i weithiwr arall:

Er enghraifft:

Mae cyflogwr yn adleoli mân ddyletswyddau neu atodol i weithiwr arall oherwydd bod gweithiwr anabl yn cael anhawster yn eu gwneud o ganlyniad i'w anabledd. Er enghraifft, mae'r swydd yn cynnwys mynd ar do agored adeilad yn achlysurol ond mae'r cyflogwr yn trosglwyddo'r gwaith hwn o weithiwr ag anabledd sy'n cynnwys pendro difrifol.

Trosglwyddo'r gweithiwr i lenwi swydd wag bresennol:

Er enghraifft:

Dylai cyflogwr ystyried a yw swydd arall addas ar gael i weithiwr sy'n anabl (neu ei anabledd yn gwaethygu), lle na fyddai unrhyw addasiad rhesymol yn galluogi'r gweithiwr i barhau i wneud y swydd bresennol. Gall hyn hefyd gynnwys ailhyfforddi neu addasiadau rhesymol eraill fel offer ar gyfer y swydd newydd neu drosglwyddo i swydd ar raddfa uwch.

Addasu oriau gwaith neu hyfforddi'r gweithiwr:

Er enghraifft:

Mae cyflogwr yn caniatáu i berson anabl weithio oriau hyblyg i'w galluogi i gael egwyl ychwanegol i oresgyn gorflinder o ganlyniad i'w hanabledd. Gall hefyd gynnwys caniatáu gweithio'n rhan amser, neu oriau gwaith gwahanol i arbed yr angen i deithio yn ystod oriau brig os bydd hyn yn broblem sy'n ymwneud ag amhariad Mae dychwelyd yn raddol i'r gwaith gan gynyddu oriau'n raddol hefyd yn gallu bod yn briodol mewn rhai amgylchiadau.

Trosglwyddo'r gweithiwr i leoliad gwaith gwahanol neu hyfforddiant:

Er enghraifft:

Cyflogwr yn symud man gwaith gweithiwr anabl newydd (sydd nawr yn defnyddio cadair olwyn) o swyddfa trydydd llawr nad yw'n gallu cyrraedd yno i un hygyrch ar y llawr gwaelod. Os yw'r cyflogwr mewn mwy nag un gweithle, efallai y bydd yn rhesymol symud man gwaith y gweithiwr i eiddo arall gan yr un cyflogwr os nad yw'r adeilad cyntaf yn hygyrch na'r eiddo arall.

Caniatáu i'r gweithiwr fod yn absennol yn ystod oriau gwaith ar gyfer adsefydlu, asesiad neu driniaeth.

Er enghraifft:

Mae cyflogwr yn caniatáu i berson anabl sydd wedi datblygu cyflwr yn ddiweddar i gael mwy o amser i ffwrdd o'r gwaith nag y caniateir i weithwyr nad ydynt yn anabl i'w galluogi i adsefydlu. Byddai addasiad tebyg yn briodol os bydd anabledd yn gwaethygu neu os bydd gweithiwr anabl angen triniaeth achlysurol beth bynnag.

Rhoi, neu drefnu ar gyfer hyfforddiant neu fentora (boed ar gyfer y gweithiwr anabl neu unrhyw weithiwr arall). Gallai hyn gynnwys hyfforddiant ar gyfer darnau arbennig o offer mae'r gweithiwr anabl yn ei ddefnyddio, neu addasu hyfforddiant gweithle safonol i wneud yn siŵr ei fod yn hygyrch i'r gweithiwr anabl.

Er enghraifft:

Mae pob gweithiwr yn derbyn hyfforddiant ar gyfer defnyddio peiriant penodol ond mae cyflogwr yn darparu hyfforddiant ychydig yn wahanol neu hirach i weithiwr â symudedd llaw neu fraich cyfyngedig, neu hyfforddiant mewn meddalwedd ychwanegol ar gyfer unigol â nam ar y golwg fel y gallant ddefnyddio cyfrifiadur gydag allbwn lleferydd.

Er enghraifft:

Mae cyflogwr yn darparu hyfforddiant i weithwyr ar gynnal cyfarfodydd mewn modd sy'n galluogi aelod o staff byddar i gyfrannu'n effeithiol.

Er enghraifft:

Mae person anabl yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod o chwe mis o absenoldeb o ganlyniad i strôc. Mae eu cyflogwr yn talu iddynt weld mentor gwaith ac yn caniatáu amser o'r gwaith i weld y mentor, i helpu gyda'u diffyg hyder yn dilyn eu hanabledd.

Caffael neu addasu offer:

Er enghraifft:

Efallai y bydd cyflogwr yn gorfod darparu offer arbennig (fel bysellfwrdd wedi'i addasu ar gyfer rhywun gydag arthritis neu sgrin fawr i weithwyr â nam ar y golwg), ffôn wedi'i haddasu i rywun â nam ar y clyw, neu offer arall wedi'i addasu ar gyfer gweithwyr anabl (fel dolenni hirach ar beiriant).

Nid oes raid i chi ddarparu nac addasu offer at ddibenion personol nad ydynt yn gysylltiedig â swydd gweithiwr, fel darparu cadair olwyn os bydd unigolyn angen un mewn unrhyw ddigwyddiad ond nad oes ganddo un. Mae hyn oherwydd nad yw'r anfantais yn llifo o rywbeth sydd o dan eich rheolaeth chi.

Addasu cyfarwyddiadau neu gyfeirlyfrau:

Er enghraifft:

Efallai y bydd angen addasu fformat cyfarwyddiadau a llawlyfrau i weithwyr anabl (fel eu cynhyrchu mewn Braille neu ar CD sain) a chyfarwyddiadau i bobl ag anabledau dysgu angen eu cyflwyno ar lafar a dangos i unigolyn neu mewn ffurf Hawdd Ei Ddeall.

Addasu gweithdrefnau ar gyfer prawf neu asesiad:

Er enghraifft:

Gweithiwr gyda deheurwydd â llaw cyfyngedig oedd yn ymgeisio am ddyrchafiad o dan anfantais mewn prawf ysgrifenedig, felly mae'r cyflogwr yn rhoi prawf llafar i'r unigolyn hwnnw.

Darparu darllenydd neu gyfieithydd:

Er enghraifft:

Mae cyflogwr yn trefnu i gydweithiwr ddarllen copi caled i weithiwr â nam ar y golwg ar adegau penodol yn ystod y diwrnod gwaith. Neu, gall y gweithiwr logi darllenydd.

Darparu goruchwyliaeth neu gefnogaeth arall:

Er enghraifft:

Mae cyflogwr yn darparu gweithiwr cefnogi neu'n trefnu cymorth gan gydweithiwr, mewn amgylchiadau priodol, i rywun lle mae eu hanabledd yn arwain at ansicrwydd neu ddiffyg hyder.

Caniatáu i weithiwr anabl fod i ffwrdd o'r gwaith am gyfnod oherwydd eu hanabledd:

Er enghraifft:

Mae gweithiwr â chanser angen triniaeth ac adsefydlu. Mae eu cyflogwr yn caniatáu cyfnod i ffwrdd ac yn caniatáu iddynt ddychwelyd i'w swydd ar ddiwedd y cyfnod hwn.

Cyfrannu at gynlluniau cyflogaeth â chefnogaeth, fel WORKSTEP

Er enghraifft:

Unigolyn yn ymgeisio am swydd fel cynorthwydd swyddfa ar ôl nifer o flynyddoedd ddim yn gweithio oherwydd iselder. Maent wedi cyfrannu at gynllun cyflogaeth gyda chefnogaeth lle'r oeddent wedi gweld y swydd yn cael ei hysbysebu. Fel addasiadau rhesymol mae'r unigolyn yn gofyn i'r cyflogwr adael iddynt wneud galwadau ffôn preifat yn ystod diwrnod gwaith i gefnogi'r gweithiwr yn y cynllun.

Addasu gweithdrefnau disgyblu neu gwynion:

Er enghraifft:

Mae gweithiwr ag anabledd dysgu yn cael mynd â ffrind (nad yw'n gweithio gyda nhw) fel eiriolwr i gyfarfod gyda chyflogwr yr unigolyn am gŵyn. Fel arfer, mae cyflogwr yn caniatáu i'r gweithwyr fynd â chydweithwyr yn unig i gyfarfod. Mae'r cyflogwr hefyd yn sicrhau bod y cyfarfod yn cael ei gynnal mewn modd nad yw'n nawddogi nac yn rhoi'r gweithiwr anabl dan anfantais.

Addasu meini prawf dethol dileu swydd:

Er enghraifft:

Mae gweithiwr â chlefyd awto-imiwn wedi cymryd sawl cyfnod byr o absenoldeb yn ystod y flwyddyn oherwydd y cyflwr. Pan fydd eu cyflogwr yn cymryd yr absenoldebau i ystyriaeth fel maen prawf ar gyfer dewis pobl ar gyfer dileu swydd, ni fyddant yn cyfrif y cyfnodau hyn o absenoldeb sy'n gysylltiedig ag anabledd.

Weithiau bydd angen i gyflogwr gymryd cyfuniad o gamau.

Er enghraifft:

Mae gwraig sy'n ddall yn derbyn swydd newydd gyda'i chyflogwr mewn rhan anghyfarwydd o'r adeilad. Mae'r cyflogwr yn:

- Trefnu cyfleusterau ar gyfer ci tywys yn y lleoliad newydd
- Trefnu i'w chyfarwyddiadau newydd fod mewn Braille, a
- Darparu hyfforddiant cydraddoldeb i bobl anabl ar gyfer holl staff.

Mewn rhai amgylchiadau, ni fydd addasiad rhesymol yn gweithio heb gydweithrediad gweithwyr eraill. Felly, mae'n bosibl y bydd gan eich staff eraill rôl bwysig i helpu i sicrhau addasiad rhesymol. Mae'n rhaid i chi wneud yn siŵr bod hyn yn digwydd. Mae'n annhebyg o fod yn 'amddiffyniad' dilys i hawliad o dan gyfraith cydraddoldeb am fethu gwneud addasiadau rhesymol i ddadlau bod addasiad yn afresymol oherwydd bod eich staff eraill yn ymwithiol neu ddim yn cynnig cymorth pan oeddech yn ceisio gwneud i addasiad ddigwydd. Byddech o leiaf angen gallu dangos eich bod wedi cymryd pob cam rhesymol i geisio datrys y broblem ynglŷn ag agwedd y staff eraill.

Er enghraifft:

Mae cyflogwr yn sicrhau bod gan weithiwr ag awtistiaeth ddiwrnod gwaith strwythuredig fel addasiad rhesymol. Fel rhan o'r addasiad rhesymol, cyfrifoldeb y cyflogwr yw sicrhau bod gweithwyr eraill yn cydweithredu â'r trefniant hwn.