S4/C

CYNLLUN S4C AR GYDRADDOLDEB I BOBL ANABL

Cyhoeddwyd Rhagfyr 4, 2006
Adolygwyd Tachwedd 2008

RHAN 1 - CYFLWYNIAD

1. PRIF EGWYDDORION

1.1 *Rydym yn ymroddedig i hyrwyddo a chynnal cyfleoedd cyfartal ym mhob agwedd o'n busnes yn unol â'n Polisi Cyfle Cyfartal. Rydym yn ymroddedig fel cyflogwr a chyflenwr nwyddau, adnoddau a gwasanaethau, i gyflawni ein dyletswyddau dan Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd a'r Ddeddf Cyfathrebiadau ac i ystyried ein dyletswydd cyffredinol (mewn perthynas â'n swyddogaethau cyhoeddus).*

1.2 *Mae'r polisi hwn yn gosod ein dyletswyddau dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd a'r Ddeddf Cyfathrebiadau a'r modd y bwriadwn gyflawni'r dyletswyddau hynny a hyrwyddo a chadw cyfle cyfartal i rai ag anabledd ym mhob dim yr ydym yn ei wneud. Wrth wneud hyn, ein bwriad yw cwrdd â gofynion ein gweithwyr, gwylwyr, cyflenwyr a'r awdurdodau rheoleiddio.*

1.3 *Mae Rhan 1 o'r polisi hwn yn cyflwyno'r prif egwyddorion a'r ddeddfwriaeth berthnasol. Mae Rhan 2 yn berthnasol i'n hymrwymiad fel cyflogwr. Mae Rhan 3 yn berthnasol i'n hymrwymiad fel darparwr gwasanaethau, nwyddau a/neu adnoddau. Mae Rhan 4 yn berthnasol i ddyletswyddau'r gweithwyr. Mae Rhan 5 yn cyfeirio at y drefn sydd gennym i adolygu a chyhoeddi'r polisi hwn a'r ymrwymiadau cysylltiol. Mae Rhan 6 o'r Cynllun hwn yn cyfeirio at sut byddwn yn ymgynghori gyda phobol anabl mewn perthnasedd a'n dyletswyddau a gweithgareddau. Mae Cynllun Gweithredu hefyd yn cael ei gyhoeddi'n flynyddol.*

DEDDFWRIAETH BERTHNASOL

1.4 **Mae Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 1995 a Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 2005 (Deddf i ddiwygio Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 1995; ac i bwrpasau cysylltiedig) ("Y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd")**

1.4.1 Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd yn ei gwneud hi'n anghyfreithlon i wahaniaethu ar sail anabledd yn y rhan fwyaf o amgylchiadau. Mae gennym ddyletswydd mewn dau brif faes:

- cyflogaeth; a
- darparu nwyddau, adnoddau a gwasanaethau.

1.4.2 Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd yn diffinio person ag anabledd fel *"rhywun sydd â nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith sylweddol neu hirdymor arno/i rhag cyflawni gweithgareddau dydd i ddydd"*. Ceir arweiniad pellach ar ystyr anabledd mewn dogfen o'r enw "Atodiad: Ystyr Anabledd/ Appendix: The Meaning of Disability" sydd ynghlwm wrth y Cod Ymarfer ar Hawl Mynediad, Nwyddau, Adnoddau ac Eiddo a gyhoeddwyd gan Y Comisiwn dros Hawliau'r Anabl.

1.4.3 Mewn perthynas a'r dyletswydd o gydraddoldeb i bobl anabl a gynhwysir yn y Ddeddf, rhaid i ni gyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb i Bobl Anabl ac wrth weithredu ein swyddogaethau, ystyried yr angen i:

- hybu cyfle cyfartal rhwng pobl anabl a phobl eraill;
- dileu gwahaniaethu sy'n anghyfreithlon o dan y Ddeddf;
- peidio ag aflonyddu pobl anabl ar sail eu hanabledd;
- hybu agweddau cadarnhaol tuag at bobl anabl;
- annog pobl anabl i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus; a
- chymryd camau i ystyried anghenion pobl anabl, hyd yn oed lle y mae hynny'n golygu trin pobl anabl yn fwy ffafriol na phobl eraill.

Mae 'ystyried' yn golygu dylai awdurdodau bwyso a mesur yr angen i hyrwyddo cyfartaledd i bobl anabl yn gymesur â'i berthnasedd.

1.5 Y Ddeddf Gyfathrebiadau 2003 ("Y Ddeddf Gyfathrebiadau")

Mae'r Ddeddf Gyfathrebiadau yn gosod dyletswyddau penodol ym maes Gwahaniaethu ar Sail Anabledd fel bod gennym ddyletswydd:

1.5.1 i gydymffurfio gyda'r cod sydd mewn grym gan Ofcom ar hyn o bryd yngl□n â gwasanaethau teledu ar gyfer y rhai sydd â nam ar y clyw neu'r golwg neu'r ddau synnwyr. (Y Cod sydd ar hyn o bryd yn weithredol yw'r Cod ar Wasanaeth Mynediad i Deledu);

1.5.2 (ar ôl ymgynghori gydag Ofcom) i wneud trefniadau i hyrwyddo cydraddoldeb cyfle ym maes cyflogaeth, ar gyfer pobl ag anabledd; ac

1.5.3 (ar ôl ymgynghori gydag Ofcom) i roi cyhoeddusrwydd, adolygu a chyhoeddi (o leia'n flynyddol) ein sylwadau ar y drefn weithredol ac effeithiolrwydd y drefn honno.

RHAN 2 – YMRWYMIAD S4C FEL CYFLOGWR

2.1 **Prif Egwyddorion**
Rydym yn gwerthfawrogi pawb o'n staff ac yn ymroddedig i sicrhau triniaeth gyfartal i'n holl weithwyr. Ni fyddwn yn trin rhai sy'n **gyflogedig gennym yn llai ffafriol** am resymau sy'n ymwneud ag anabledd oni bai y gellir dangos bod cyfiawnhad dros hynny[1]. Mae ein hymrwymiad i driniaeth gyfartal yn cynnwys pob agwedd o gyflogaeth, gan gynnwys recriwtio, cyfleoedd hyfforddi a dyrchafiadau ynghyd â buddiannau megis pensiwn ag adnoddau cymdeithasol ac amodau gweithio.

2.2 **Amodau Gweithio**
Fe wnawn newidiadau rhesymol i'n **hadeiladau neu i'r drefn weithio** os ydyn nhw'n achosi anfanteision i weithwyr ag anabledd. Gall newidiadau rhesymol olygu unrhyw beth, o osod ramp i newid datganiad swyddogaeth y cyflogedig.

2.3 **Recriwtio**
Byddwn yn:

2.3.1 Cyfweld pob ymgeisydd ag anabledd sy'n boddhau isafswm y meini prawf ar gyfer swydd wag ac yn eu hystyried ar sail eu gallu;

2.3.2 Sicrhau bod trefniadau ar gael, ar unrhyw adeg, ond o leiaf unwaith y flwyddyn, i drafod gyda gweithwyr sydd ag anabledd, yr hyn y gallwn ni a hwythau ei wneud i sicrhau eu bod yn datblygu ac yn defnyddio'u gallu;

2.3.3 Gwneud pob ymdrech pan fydd un o'r cyflogeïon yn datblygu anabledd er mwyn sicrhau eu bod yn aros mewn cyflogaeth;

2.3.4 Gweithredu i sicrhau bod y gweithlu yn datblygu lefel ddigonol o ymwybyddiaeth am anabledd er mwyn gwneud i'n hymrwymiad, a amlinellir yn y Polisi hwn, gael ei weithredu;

2.3.5 Adolygu'n flynyddol yr ymrwymiadau hyn a gyflawnwyd, cynllunio dulliau o'u gwella a rhoi gwybod i'r gweithwyr a'r Gwasanaeth Cyflogaeth am ein cynnydd a chynlluniau ar gyfer y dyfodol.

Mae S4C yn un o'r rhai sy'n cael arddel y bathodyn anabledd "dau farc ticio" sy'n cael ei ddyfarnu gan y Gwasanaeth Cyflogaeth i gyflogwyr sydd wedi ymrwymo i'r pum addewid a nodir uchod ac y mae S4C yn ymrwymo i ennill y dyfarniad hwn yn flynyddol.

2.4 **Hyfforddiant a Gwybodaeth**
Yn ychwanegol at unrhyw faterion penodol a gynhwyswyd yn y Cynllun Gweithredu, byddwn yn darparu'r wybodaeth ganlynol a hyfforddiant i'r staff:

2.4.1. Hyfforddiant ymwybyddiaeth anabledd ar gyfer staff perthnasol yr Adran Adnoddau Dynol a staff perthnasol eraill gan y Pennaeth Adnoddau Dynol;

2.4.2. Cyfleoedd hyfforddiant / lleoliad ar brofiad gwaith;

2.4.3. Sicrhau bod adnoddau ar gyfer yr anabl mewn lleoliadau hyfforddiant allanol (pan fo galw am hynny) yn ogystal â chylched offer clywed ayb; a

---

[1] Bydd triniaeth llai ffafriol yn cael ei gyfiawnhau yn unig o dan y Ddeddf Gwahaniaethu Anabledd lle mae rhai amodau cyfyngedig yn bodloni a dylid derbyn cyngor gan yr Adran Adnoddau Dynol ym mhob achos ble y credwn bod triniaeth llai ffafriol efallai yn cael ei gyfiawnhau cyn, neu y nachos diffyg unrhyw weithred.

2.4.4 Rhoi ystyriaeth i argymhellion yng nghanllaw Ofcom i ddarlledwyr ar gyfer cyflogaeth a hyfforddiant.

RHAN 3 – YMRWYMIAD S4C FEL DARPARWR GWASANAETHAU

3.1 Darparu Nwyddau ac/neu Adnoddau

Mae darparu gwasanaethau yn cynnwys cyflenwi nwyddau neu adnoddau. Mae hyn yn cynnwys darparu gwasanaethau i'r cyhoedd o fewn y DU, neu i adran o'r cyhoedd.

3.2 Dim Gwahaniaethu

3.2.1 Ni fyddwn yn gwahaniaethu yn erbyn person anabl drwy drin person anabl yn llai ffafriol, am reswm sy'n gysylltiedig ag anabledd y person, nag yr ydym ni'n trin pobl eraill, lle na ellir cyfiawnhau'r driniaeth. (Gweler 2.1 uchod)

3.2.2 Gall esiamplau o wahaniaethu gynnwys gwrthod darparu unrhyw wasanaeth rydym yn ei ddarparu ar gyfer y cyhoedd, darparu gwasanaeth o safon is i berson anabl neu gynnig gwasanaethau sydd ar delerau salach na'r hyn a gynigir i bobl eraill.

3.3 Newidiadau Rhesymol

3.3.1 Byddwn yn gwneud newidiadau rhesymol er mwyn galluogi pobl anabl i ddefnyddio ein gwasanaethau mewn achosion lle na ellir cyfiawnhau peidio â gwneud y newidiadau hynny. Mae'r ddyletswydd i wneud newidiadau rhesymol, lle na ellir cyfiawnhau peidio â'u cyflawni, yn cynnwys:

(i) Newid arferion, polisïau a gwasanaethau;
(ii) Darparu cymorth a gwasanaethau atodol;
(iii) Goresgyn rhwystr corfforol drwy naill ai ei symud, ei newid neu ei osgoi neu drwy ddarparu gwasanaeth drwy ddull arall.

3.3.2 Yn gyffredinol, byddai ystyried os yw'r newid yn un rhesymol yn cynnwys asesu'r canlynol:

(i) Effeithiolrwydd y newid;
(ii) Cost ac argaeledd yr adnoddau ac unrhyw aflonyddu afresymol y gallai'r newid ei achosi.

3.3.3. Byddwn yn darparu'r Cynllun Gweithredu yn flynyddol ac yn dynodi'n hymrwymiad ar gyfer y flwyddyn honno. Mae'r Cynllun Gweithredu presennol wedi'i gynnwys gyda'r Polisi hwn fel Atodiad 2. Byddwn yn darparu adroddiad ar gyfle cyfartal yn flynyddol a'i anfon at Ofcom.

3.4 Mae Cod Ofcom ar Wasanaethau Mynediad i Deledu yn weithredol i S4C. Rydym yn adrodd yn rheolaidd i Ofcom ac i Awdurdod S4C ar ein llwyddiant a'n cydymffurfiaeth â'r Cod. Byddwn yn cynnwys targedau ar gyfer mynediad i'n gwasanaethau i Bobl Anabl yn ein Cynllun Corfforaethol ac yn ein Cynllun Gweithredu.

3.5 Canlyniadau Peidio â Chydymffurfio â'r Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd.

Mae canlyniadau peidio â chydymffurfio'n berthnasol i S4C a'i gweithwyr. Gall torri'r ddeddf anabledd fod yn destun achos camwedd a gall yr iawndal a ddyfernir gynnwys taliad am anafu teimladau. Fe all methu â chyhoeddi a gweithredu Cynllun Cyfartaledd i Bobl Anabl arwain at weithredu cyfreithiol yn erbyn S4C.

RHAN 4 – DYLETSWYDDAU'R GWEITHWYR

4.1 Ymwybyddiaeth o'r Cynllun hwn

Byddwn yn sicrhau bod pob un o'n gweithwyr yn ymwybodol o'r Cynllun hwn ac o'n Polisi Cyfle Cyfartal. Rhaid i'n staff roi cefnogaeth weithredol i'r polisi hwn drwy dderbyn bod cyfle cyfartal i fod ar gael i bawb ym mhob agwedd o fyd gwaith a thrwy hyrwyddo'r egwyddorion o gynhwysiad a chyfle cyfartal ar gyfer y cyfan o'n gwylwyr a phawb yr ydym yn darparu gwasanaethau ar eu cyfer. Ni ddylai staff fod yn rhan o sefyllfaoedd allai arwain at wahaniaethu nac aflonyddu anghyfiawn. Rhaid i'r holl staff ddangos eu bod wedi darllen a deall y Cynllun hwn.

4.2 Gweithredu yn unol â'r Polisi hwn

Mae'n gyfrifoldeb ar bob un a gyflogir i sicrhau bod egwyddorion cynhwysiad a chyfle cyfartal yn cael eu cynnal a bod arferion gorau cyfle cyfartal yn cael eu gweithredu. Bydd unrhyw dorri ar yr egwyddorion neu adroddiad o drosedd ynglŷn â'r cynllun hwn neu'r Polisi Cyfle Cyfartal gan unrhyw aelod o'r staff yn cael ei ystyried fel trosedd difrifol ac yn unol â'n Gweithdrefnau Disgyblu ac Achwynion.

4.3 Rhoi gwybod i'r Adran Adnoddau Dynol am Anabledd

Gofynnir i bob un a gyflogir rhoi gwybod i Kay Walters, Pennaeth Adnoddau Dynol os oes ganddyn nhw anabledd neu os ydyn nhw wedi mynd yn anabl er mwyn i ni allu sicrhau ein bod yn cwrdd â'n dyletswyddau, gan gynnwys, os yn berthnasol, gwneud newidiadau rhesymol i'r adeilad neu'r trefniadau gwaith i sicrhau nad yw'r cyflogedig dan anfantais.

Dim ond i'r graddau sy'n angenrheidiol ar gyfer ein cyfrifoldebau statudol y bydd y wybodaeth yn cael ei brosesu ac fe'i cedwir yn unol â'n Polisi Diogelu Data .

4.4 Delio â'r Cyhoedd

Disgwylir i bob aelod o'r staff sy'n delio â'r cyhoedd neu sy'n rhan mewn unrhyw ffordd o ddarparu gwasanaethau ar gyfer y cyhoedd:

- i drin pobl ag anabledd yn dêg, â pharch ac heb fod yn llai ffafriol nag aelodau eraill o'r cyhoedd oni bai y gellir cyfiawnhau'r driniaeth wahanol ar sail iechyd a diogelwch neu achos arall y gellir ei gyfiawnhau;
- i ystyried darparu mynediad ar gyfer y gwasanaethau sy'n cael eu cynnig a gwneud newidiadau rhesymol i'r gwasanaethau i hwyluso mynediad, gan ymgynghori â grwpiau/sefydliadau cynrychioli'r anabl lle bo hynny'n berthnasol;
- i ystyried a, lle bo hynny'n addas, cyfeirio a/neu weithredu ceisiadau am newidiad rhesymol a ddaw oddi wrth bobl anabl e.e. bod gwybodaeth yn cael ei ddarparu mewn fformat arbennig neu am gymorth i lanw ffurflen gwŷn.

RHAN 5 - CYHOEDDI, ADOLYGU AC ADRODDIADAU

5.1 Cyhoeddi

Byddwn yn cyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb i Bobl Anabl bob tair blynedd. Byddwn yn cyhoeddi Cynllun Gweithredu mewn perthynas â Chydraddoldeb i Bobl Anabl yn flynyddol. Yn ogystal, cyhoeddir ein hymrwymiadau a'n targedau mewn perthynas â'n gwasanaethau rhaglenni yn ein Datganiad Polisi Rhaglenni blynyddol ac yn ein Cynllun Corfforaethol.

Byddwn yn cyhoeddi canlyniadau ein hadolygiad, o'r cynnydd a wnaed i gyflawni'r ymrwymiadau ac i gyrraedd ein targedau mewn perthynas â'n gwasanaeth rhaglenni yn ein hadolygiad blynyddol o'r Datganiad Polisi Rhaglenni am y flwyddyn flaenorol ac yn y diweddariadau chwarterol sy'n cael eu cyhoeddi ar-lein mewn cysylltiad â'n Cynllun Corfforaethol ac mewn perthynas â'n Cynllun Cydraddoldeb i Bobl Anabl yn ein Hadroddiad Blynyddol (a gyflwynir gerbron y Senedd).

5.2 Adolygu

Bydd Awdurdod S4C yn cynnal adolygiad blynyddol a fydd yn mesur effaith ein gweithgaredd ym maes cydraddoldeb i bobl anabl ac a fydd yn dilyn ymgynghori â rhan ddeiliaid a chasglu gwybodaeth am ein perfformiad. Bydd Awdurdod S4C yn cyflwyno argymhellion lle bo'n briodol ynghylch gwella perfformiad. Yn ein Cynllun Gweithredu, byddwn yn amlinellu'r trefniadau mewn unrhyw flwyddyn benodol ar gyfer casglu gwybodaeth ond bydd adolygiad yr Awdurdod yn cynnwys:

5.2.1.1 Bydd Adolygiad Blynyddol o'r Cynllun Cydraddoldeb i Bobl Anabl yn cael ei asesu gan Bwyllgor Personél a Chydnabyddiaeth yr Awdurdod S4C a bydd yn cynnwys manylion am:

- Effaith a gweithred y Cynllun Gweithredu ar gyfer y flwyddyn flaenorol;
- **Trefniadau recriwtio** (i sicrhau bod cyfleoedd swyddi o fewn cyrraedd i bobl anabl – e.e. prosesau hysbysebu, a'r gweithdrefnau dethol ac asesu);
- **Gwybodaeth cyfle cyfartal** am y staff presennol a rhai newydd. Bwriad hyn yw sicrhau bod S4C yn monitro nifer y gweithwyr sydd ag anabledd ac yn sicrhau bod y rhai hynny ag anabledd yn cael cefnogaeth ddigonol, ac i asesu a chyflwyno unrhyw newidiadau rhesymol.
- **Canlyniad Archwiliad Mewnol** gan archwilwyr annibynnol o'r holl bolisïau a threfniadau er mwyn sicrhau eu bod yn gwbl gynhwysol.
- Y camau a gymerwyd i sicrhau bod pobl anabl yn rhan o ddatblygiad y Cynllun Gweithredu a chanlyniad casglu gwybodaeth a'r defnydd o'r cyfryw wybodaeth.
- Effeithiolrwydd gweithredu'n Cynllun Gweithredu yn y flwyddyn flaenorol a'n hargymhellion ar gyfer cynlluniau dilynol.

5.2.2 Byddwn yn adolygu'n rheolaidd ein gallu i gwrdd â'r ymrwymiadau a'r targedau a ddynodir yn y Cynllun Cyfartaledd i Bobl Anabl (a'i Gynllun Gweithredu Blynyddol), y Datganiad Polisi Rhaglenni blynyddol ac yn y Cynllun Corfforaethol ac yn ein Adroddiad Blynyddol (yn unol ar hyn a nodwyd uchod yn 5.1).

5.2.3 Yn ychwanegol at yr adolygiad blynyddol bydd Awdurdod S4C yn ymgymryd ag adolygiad manwl o'r Cynllun Cydraddoldeb i Bobl Anabl ac yn cyhoeddi Cynllun diwygiedig bob tair blynedd.

5.3. **Adroddiadau**

Byddwn yn adrodd i Ofcom o leiaf yn flynyddol ynglŷn â'n trefniadau ar gyfer hyrwyddo, mewn perthynas â chyflogaeth, y cyfle cyfartal sydd ar gael i bobl ag anabledd a'r modd y gweithredir, ac effeithlonrwydd, y trefniadau hyn.

Bydd S4C yn adrodd yn chwarterol ac yn flynyddol i Awdurdod S4C ar y modd yr ydym yn cydymffurfio â'r targed a osodir yn y Cynllun Corfforaethol mewn perthynas â'r polisi hwn.

Bydd S4C yn adrodd yn y Datganiad Polisi Rhaglenni blynyddol a'r Adolygiad o'r Datganiad Polisi Rhaglenni blynyddol ar ymrwymiadau a llwyddiant y gwasanaethau rhaglenni.

Bydd Awdurdod S4C yn cyhoeddi o fewn ei Adroddiad Blynyddol (a gyflwynir gerbron y Senedd) ganlyniad yr adolygiad, gan nodi'r materion yn 5.2 uchod ac unrhyw faterion perthnasol eraill.

5.4 **Fersiynau o'r Polisi hwn**

Mae'r Cynllun hwn ar gael yn y Gymraeg a Saesneg a gellir cael copi print bras wrth wneud cais amdano. Os gwneir cais am hynny, byddwn hefyd yn trefnu bod copi braille o'r Cynllun hwn yn cael ei baratoi.

5.5 Cymeradwyir ein Cynllun Cyfartaledd i Bobl Anabl gan Awdurdod S4C.

RHAN 6 - YMGYNGHORIAD

Yn ystod pob blwyddyn, byddwn yn ystyried i ba raddau y mae'r Cynllun Cyfartaledd i Bobl Anabl, ein Cynllun Gweithredu a'r gwasanaethau yr ydym yn eu darparu yn ystyried anghenion pobl anabl. I'n galluogi ni i gyflawni'r dyletswyddau hyn, byddwn yn ymgynghori â rhanddeiliaid ac â phobl sy'n cynrychioli anghenion a barn pobl anabl i gasglu tystiolaeth er mwyn mesur i ba raddau y mae ein gwasanaethau'n cwrdd ag anghenion pobl anabl. Bydd yr ymgynghoriadau yma, ynghyd ag adolygiadau eraill ac asesiadau effeithiolrwydd, yn cael eu bwydo i'r adolygiad blynyddol sydd i'w gynnwys yn Adroddiad Blynyddol Awdurdod S4C.

Wrth baratoi'r Cynllun Cyfartaledd i Bobl Anabl, rhoddwyd ystyriaeth i'r wybodaeth a gawsom gan y Gwasanaeth Cyflogaeth mewn perthynas â chydraddoldeb cyflogi ar gyfer pobl anabl a'r canllawiau a gyhoeddwyd gan Ofcom ar gyfer darlledwyr ynghyd â Chod Ofcom ar gyfer gwasanaethau mynediad. Mae ein tîm gwasanaethau mynediad mewn cyswllt rheolaidd gyda grwpiau anabl er mwyn cael eu barn am ein gwasanaethau mynediad. Rydym yn cynnal cyfarfodydd cyhoeddus gyda gwylwyr yn rheolaidd ac mae o leiaf un o'r cyfarfodydd hyn yn ystod y flwyddyn yn targedu pobl anabl.

ATODIAD 1

YSTYR ANABLEDD (FEL YR YCHWANEGWYD AT Y COD YMARFER AR HAWLIAU MYNEDIAD AT NWYDDAU, ADNODDAU, GWASANAETHAU AC ADEILADAU, GYHOEDDWYD GAN Y COMISIWN HAWLIAU'R ANABL AC A DDAETH I RYM AR 27 MAI, 2002)

Ystyr anabledd
Mae'r Atodiad hwn yn cael ei gynnwys i wella dealltwriaeth yngl□n â'r hyn sy'n cael ei gynnwys yn y Ddeddf. Mae cyhoeddiad gan y Llywodraeth 'Canllaw ar faterion i'w hystyried wrth benderfynu ar faterion yn ymwneud â diffinio anabledd' hefyd ar gael.

Pa pryd mae person yn anabl?
Mae gan berson anabledd os oes ganddo ef/ganddi hi nam corfforol neu feddyliol sy'n achosi effaith anffafriol sylweddol a hirdymor ar allu'r person i gyflawni ei (d)dyletswyddau arferol ddydd-i-ddydd.

Beth am rai sy'n cael adferiad wedi eu hanabledd?
Diogelir pobl fu ag anabledd o fewn y diffiniad ond sydd bellach wedi dod drosto hefyd rhag gwahaniaethu ar sail anabledd. (Er nad yw'r rhai fu ag anableddau yn cael eu cynnwys ar gyfer darparu newidiadau i dai annedd sy'n cael eu rhestru ym Mhenodau 18 ac 19).

Beth sy'n cael ei gynnwys fel 'nam'?
Mae'n cynnwys namau corfforol a meddyliol; mae'n cynnwys nam ar y synhwyrau, megis rhai sy'n effeithio ar y golwg neu'r clyw.

A yw'n cynnwys pob nam meddyliol?
Bwriedir i'r disgrifiad 'nam meddyliol' gynnwys ystod eang o namau yn ymwneud â gweithrediad y meddwl, gan gynnwys yr hyn sy'n aml yn cael ei alw'n anawsterau dysgu.

Beth yw effaith anffafriol 'sylweddol'?
Mae effaith anffafriol sylweddol yn rhywbeth sy'n fwy nag effaith distadl neu ddibwys. Mae'r ffaith bod yr effaith yn cael ei ddynodi fel un sylweddol yn adlewyrchu'r ddealltwriaeth bod anabledd yn rhywbeth sy'n gyfyngiad tu hwnt i'r gwahaniaeth arferol mewn galluoedd allai fodoli rhwng pobl a'i gilydd.

Beth yw effaith 'hirdymor'?
Mae effaith 'hirdymor' amhariad yn un:

- sydd wedi parhau am o leiaf 12 mis;
- lle mae cyfanswm y cyfnod y mae wedi parhau yn debygol o fod yn o leiaf 12 mis; neu
- sy'n debygol o barhau am weddill bywyd y person sy'n cael ei effeithio.

Byddai effeithiau sydd heb fod yn rhai hirdymor felly'n cynnwys pall ar y symudedd yn dilyn torri asgwrn aelod sy'n debygol o wella o fewn 12 mis ac effaith heintiau dros dro, y bydd y claf yn well ohonyn nhw o fewn 12 mis.

Beth os yw'r effeithiau'n mynd a dod dros gyfnod o amser?
Os yw amhariad yn cael effaith sylweddol anffafriol ar weithgareddau arferol ddydd-i-ddydd ond bod yr effaith hwnnw'n dod i ben, yna fe ystyrir yr effaith sylweddol fel un sy'n parhau os yw'n debygol o ailddigwydd, hynny yw os yw'n fwy na thebygol y bydd yr effaith yn ailddigwydd.

Beth yw 'gweithgareddau arferol ddydd-i-ddydd'?
Gweithgareddau yw'r rhain sy'n cael eu gwneud gan y rhan fwyaf o bobl ar raddfa gweddol reolaidd ac aml. Ni fwriedir i'r term gynnwys gweithgareddau sy'n arferol i un person penodol neu gr□p o bobl, megis canu offeryn cerdd neu gyrraedd lefel

broffesiynol mewn chwaraeon neu gyflawni tasg arbenigol a medrus yn y gwaith. Fodd bynnag, byddai rhywun sydd wedi ei effeithio mewn modd mor arbennig ond hefyd wedi ei effeithio yn ei weithgareddau arferol ddydd-i-ddydd yn cael ei gynnwys gan y rhan hwn o'r diffiniad. Y prawf a yw'r amhariad yn effeithio ar weithgaredd ddydd-i-ddydd yw os yw hyn yn effeithio ar y categorïau bras sy'n cael eu rhestru yn Atodlen A o'r Ddeddf, sef:

- symudedd
- medrusrwydd corfforol
- cyd-symudiad corfforol
- ymataliad
- y gallu i godi, cludo neu symud pethau pob dydd mewn modd arall
- lleferydd, clyw neu'r golwg
- y cof neu'r gallu i ganolbwyntio, dysgu neu ddeall neu
- ganfyddiad y risg o beryglon corfforol.

Beth am driniaeth?
Gall fod rhywun gydag amhariad yn derbyn triniaeth feddygol neu ryw driniaeth arall sy'n lleddfu neu'n diddymu'r effeithiau (ond nid yr amhariad). Mewn achosion o'r fath, diystyrir y driniaeth ac ystyrir bod yr amhariad yn cael yr un effaith a phe byddai'r driniaeth heb ddigwydd. Nid yw hyn yn berthnasol os nad yw'r effeithiau sylweddol anffafriol yn debygol o ailddigwydd hyd yn oed os yw'r driniaeth yn dod i ben (h.y. os yw'r amhariad wedi cael ei wella).

A yw hyn yn cynnwys pobl sydd yn gwisgo sbectol?
Nac ydy. Yr unig eithriad i'r rheol am anwybyddu effaith y driniaeth yw lle gwisgir sbectol neu lens gyffwrdd. Yn yr achos hwn, dylid ystyried yr effaith pan fydd y person yn gwisgo sbectol neu lens gyffwrdd.

A yw pobl ag anffurfiad yn cael eu cynnwys yn y Ddeddf?
Cynhwysir pobl ag anffurfiad difrifol yn y Ddeddf. Does dim rhaid iddyn nhw ddangos bod y nam yn cael effaith anffafriol sylweddol ar eu gallu i fynd i'r afael â'r gwaith o ddydd i ddydd.

A oes unrhyw garfan arall o bobl a ystyrir yn awtomatig eu bod yn anabl yn ôl y Ddeddf ?
Ystyrir unrhyw un sy'n dioddef o HIV, cancr neu barlys ymledol yn anabl o dan y Ddeddf. Hefyd, caiff pobl wedi'u cofrestru'n ddall neu rannol ddall gan offthalmolegydd ymgynghorol eu hystyried yn anabl. Cynhwysir pobl nad ydyn nhw wedi'u cofrestru neu heb eu hardystio'n ddall neu rannol ddall os gallan nhw sefydlu eu bod yn cwrdd â diffiniad y Ddeddf o anabledd. .

Beth am y bobl hynny sy'n gwybod y bydd eu cyflwr yn gwaethygu dros gyfnod o amser?
Cyflwr cynyddol yw cyflwr sy'n debygol o newid a datblygu dros gyfnod o amser. Caiff person sy'n dioddef o gyflwr cynyddol ei ch/gynnwys yn y Ddeddf o'r foment mae'r cyflwr yn amharu rhywfaint ar ei g/allu i wneud y gwaith o ddydd i ddydd, er nad yw'n amharu'n sylweddol, os bydd yr amhariad hwnnw yn y pen draw yn debygol o gael effaith anffafriol ar y gallu hwnnw.

A yw pobl â chyflwr genetig yn cael eu cynnwys?
Os nad yw cyflwr genetig y person yn effeithio ar y gallu i weithredu o ddydd-i-ddydd ni chaiff y person hwnnw/honno ei g/chynnwys. Nid yw diagnosis ynddo'i hun yn golygu bod person yn dod o fewn y diffiniad. Os yw'r cyflwr yn gynyddol, yna bydd y

rheol am gyflwr cynyddol yn gymwys.

Oes unrhyw gyflwr yn cael ei eithrio'n benodol o'r Ddeddf?
Oes. Ystyrir nad yw rhai cyflyrau yn gyfystyr ag amhariad o dan Ddeddf. Dyma nhw:

- caeth i alcohol, nicotin neu unrhyw sylwedd arall neu'n ddibynnol arnyn nhw (ac eithrio pan fo'r sylwedd yn cael ei roi ar bresgripsiwn meddygol);
- alergedd tymhorol rhinitis (e.e. clefyd y gwair), ac eithrio os yw'n ffyrnigo effaith cyflwr arall;
- tuedd i gynnau tanau;
- tuedd i ladrata;
- tuedd i gam-drin personau eraill yn gorfforol neu'n rhywiol;
- arddangosiaeth;
- voyeuriaeth.

Hefyd, dylid ystyried nad yw anffurfiadau, sy'n cynnwys tat□s (heb gael gwared arno), rhwyllo'r corff yn anfeddygol, neu rywbeth wedi'i osod ar y corff drwy rwyllo o'r fath, yn cael effaith anffafriol ar allu'r person i weithredu o ddydd-i-ddydd.