

**Canllaw ar gyfer cyflogwyr**  
Deddfwriaeth

**NI YW  
MACMILLAN.  
CYMORTH CANSER**

**GWEITHIO  
DRWY  
GANSEER**

**Adnewyddwyd  
ar gyfer 2009**

## 5 Deddfwriaeth

Bwriad y wybodaeth hon yw rhoi enghreifftiau o arfer da, ac mae'n ganllaw cyffredinol i'ch hawliau fel gweithiwr a'ch cyfrifoldebau fel cyflogwr. Ni all gymryd lle cyngor cyfreithiol.

Os oes arnoch chi angen mwy o fanylion am eich hawliau, neu gyngor cyfreithiol, cysylltwch â chyfreithiwr. Er ein bod yn ceisio darparu gwybodaeth o'r ansawdd gorau, ni fydd Macmillan yn derbyn unrhyw gyfrifoldeb am ddefnydd, neu anallu i ddefnyddio'r cyngor sydd ar gael yn y llyfryn hwn. Yr arfer gorau yw rhoi gwybod i unrhyw weithiwr sydd wedi'i effeithio gan ganser am y ddeddfwriaeth sy'n berthnasol gan osod y polisiau mewn llawlyfr staff a/neu drafod y polisiau gydag ef neu hi.

Mae'r canllaw hwn yn darparu ffeithiau sylfaenol, ac yn eich cyfeirio at ffynonellau ar gyfer mwy o wybodaeth. Fel cyflogwr, mae gennych chi gyfrifoldebau pwysig a byddwn yn argymhell eich bod yn chwilio am gyngor yn y maes hwn, er enghraifft gan swyddog adnoddau dynol proffesiynol. Gall deddfwriaeth newid, felly mae hefyd yn bwysig sicrhau bod eich gwybodaeth yn gyffredol.

Os digwydd anghydfod, ceisiwch ddatrys pethau yn anffurfiol yn y lle cyntaf. Os nad yw hyn yn llwyddiannus, rhowch wybod i'ch gweithiwr am bolisi cwyno eich sefydliad a sicrhau ei fod yn cael ei ddilyn. Yn ddelfrydol, ni ddylai unrhyw sefyllfa yn y gweithle ddwysáu i'r fath raddau nes bod achos cyfreithiol wedi'i fygwth.

### Y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd

Pan fo unigolyn yn cael diagnosis o ganser, maen nhw'n cael eu cyfrif yn anabl at ddibenion y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd.

Mae'r ddeddf yn gwahardd gwahaniaethu o'r ffurfiau isod:

- **Gwahaniaethu uniongyrchol** – hynny yw, nid yw cyflogwr yn cael trin person anabl yn llai ffafriol nag y mae'n trin, neu y byddai'n trin person heb yr anabledd arbennig hwnnw. Mae'r amddiffyniad yma yn cynnwys cynnig swyddi, telerau ac amodau cyflogaeth a chyfleoedd ar gyfer dyrchafiad.
- **Gwahaniaethu ar sail anabledd** – pan fo'r cyflogwr, am resymau yn ymwneud ag anabledd y gweithiwr, yn trin y gweithiwr yn llai ffafriol nag y mae'n trin, neu y byddai'r cyflogwr yn trin rhywun sydd heb anabledd, ac na all y cyflogwr ddangos bod y driniaeth yn gyfiawn.
- **Methiant i gydymffurfio â dyletswydd i wneud addasiadau rhesymol** – Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn cynnwys rhestr anghyflawn o addasiadau y gellid eu gwneud gan y cyflogwr, os yw hynny'n rhesymol. Yn eu plith mae gwneud addasiadau i adeiladau, clustnodi rhai o ddyletswyddau'r gweithiwr anabl i weithiwr arall, trosglwyddo'r gweithiwr anabl i lenwi swydd wag bresennol (boed ar yr un lefel neu ar lefel uwch neu iau), addasu oriau gwaith y gweithiwr anabl neu hyfforddiant (a all gynnwys caniatáu dod yn ôl i'r gwaith dros amser), neilltuo lle gwahanol i'r gweithiwr

anabl weithio neu hyfforddiant; rhoi neu drefnu hyfforddiant neu fentora, a chael gafael ar neu addasu offer. Nid oes diffiniad cyfreithiol pendant o'r hyn a olygir gan y gair 'rhesymol' gan fod pob achos yn wahanol a dylid eu hystyried ar sail unigol.

- **Erledigaeth** – mae'n anghyfreithlon i gyflogwr drin un arall (y dioddefwr) yn llai ffafriol nag y mae'n trin neu y byddai'n trin pobl eraill yn yr un amgylchiadau, am fod y dioddefwr wedi cyflawni 'gweithred warchoddedig' neu am fod yr unigolyn yn credu neu'n amau bod y dioddefwr wedi cyflawni neu'n bwriadu cyflawni gweithred warchoddedig. Mae gweithred warchoddedig yn digwydd pan fo'r dioddefwr wedi gwneud un o'r canlynol:
  - rhoi neu ddwyn tystiolaeth neu wybodaeth mewn cysylltiad ag achos o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd
  - gwneud unrhyw beth arall o dan, neu yng nghyswllt y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd
  - honni bod rhywun wedi mynd yn groes i'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd.
- **Aflonyddu** – diffinnir aflonyddu fel: ymddygiad nas dymunir am reswm sy'n ymwneud ag anabledd y person anabl, sydd â'r bwriad neu'r effaith o darfu ar urddas y person anabl neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu sarhaus iddo ef neu hi.

Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd felly yn amddiffyn pobl rhag bwllo yn y gweithle oherwydd eu hanabledd.

Mae gan weithwyr y sector cyhoeddus ddyletswydd ychwanegol i sicrhau bod eu gweithlu yn gyson â'r gymuned, gan gynnwys pobl sydd wedi cael diagnosis o ganser.

'Roeddwn i'n gweithio fel aelod o'r tîm llawr i gwmni hedfan pan ges i'r diagnosis. Yn ystod y driniaeth yn aml roeddwn i mor flinedig a gwan nad oedd gen i'r nerth hyd yn oed i lofnodi fy enw ar y daflen shifftiau. Dim ond ar ôl gadael fy swydd ac ymddeol yn gynnar yn anfodlon wnes i ddarllen erthygl yn egluro bod y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn berthnasol yn achos cleifion canser yn y gwaith. Doedd neb wedi sôn am hyn. Petawn i'n gwybod, efallai y byddwn i'n gweithio o hyd yn hytrach na straffaglu i dalu biliau.'

**Nigel, canser y brostad**

### Hawliau gofalwyr

#### Amser o'r gwaith ar gyfer dibynnyddion

Mae gan weithwyr yr hawl i gymryd amser 'rhesymol' o'r gwaith yn ddi-dâl er mwyn delio gyda sefyllfaoedd arbennig yn effeithio ar eu dibynnyddion. Mae rhai sefydliadau yn gwella ar hyn ac yn darparu amser o'r gwaith gyda thâl yn yr amgylchiadau hyn.

'Dibynnydd' yw priod, partner sifil, plentyn neu riant (ond nid mam-gu neu dad-cu) y gweithiwr neu berson sy'n byw ar yr un aelwyd a'r gweithiwr. Ar ben hyn, ar gyfer dibenion amser o'r gwaith mae'r diffiniad o 'ddibynnydd' yn cynnwys y rhai sy'n dibynnu'n rhesymol ar y gweithiwr:

- i ddarparu cymorth os yw'r dibynnydd yn mynd yn sâl; neu
- i drefnu darparu gofal ar gyfer dibynnydd sy'n sâl neu wedi anafu.

I gloi, ar gyfer dibenion amser o'r gwaith oherwydd amharu ar neu derfynu trefniadau gofal ar gyfer dibynnydd, mae'r diffiniad o 'dibynnydd' yn cynnwys y rhai sydd yn dibynnu'n

rhesymol ar y gweithiwr i wneud trefniadau ar gyfer darparu gofal. Mae'r ddeddfwriaeth hon yn dweud bod gan weithiwr yr hawl i gymryd amser rhesymol o'r gwaith pan fo angen:

- er mwyn darparu cymorth os yw dibynnydd yn mynd yn sâl
- er mwyn gwneud trefniadau gofal mwy hir dymor i ddarparu gofal ar gyfer dibynnydd sy'n sâl neu wedi anafu. Byddai hyn yn cynnwys, er enghraifft, trefnu cyflogi gofalwr dros dro. Nid yw'n galluogi'r gweithiwr i gymryd amser ychwanegol neu barhaus o'r gwaith ar gyfer gofalu am y dibynnydd ei hun
- er mwyn delio gydag amhariad, diwedd neu fethiant annisgwyl trefniadau gofal dibynnydd.

Nid oes gan weithiwr yr hawl statudol hwn i gymryd amser o'r gwaith ar gyfer dibynnyddion oni bai bod y sefyllfa yn cydymffurfio ag un o'r categorïau a restrir uchod.

Dylid nodi nad yw'r gyfundrefn statudol yn berthnasol yn achos amser o'r gwaith a gynlluniwyd i ofalu am ddibynnyddion (er enghraifft, mynd â'r dibynnydd i apwyntiad meddygol).

Bydd yr hyn sy'n cael ei gyfrif yn amser rhesymol i'w gymryd o'r gwaith yn dibynnu ar yr amgylchiadau unigol. Mae natur y digwyddiad, agosrwydd y berthynas rhwng y gweithiwr a'r dibynnydd ac i ba raddau yr oedd person arall ar gael i helpu, i gyd yn ffactorau perthnasol. Dylai cyflogwr ystyried amgylchiadau unigol y gweithiwr bob tro. Dylid penderfynu ar sail ffeithiau'r achos bob tro.

### Yr hawl i ofyn am weithio'n hyblyg

Gall gofalwyr sy'n bodloni'r meini prawf cymhwyster wneud cais i weithio'n hyblyg, er enghraifft newid oriau neu weithio o gartref. Does dim hawl awtomatig i weithio'n hyblyg; ond yn hytrach hawl i wneud cais am gael gwneud. Gall cyflogwyr wrthod cais, ond dim

ond ar sail benodedig. Gall gweithwyr apelio yn erbyn gwrthodiad o'r fath. Os yw cais yn cael ei dderbyn, bydd yn newid parhaol i gytundeb y gweithiwr, oni chytunir yn wahanol

Y diffiniad o ofalwr yw rhywun sydd yn gofalu, neu sy'n disgwyl gofalu am berson 18 oed neu'n hŷn sydd naill ai:

- yn briod, yn bartner neu'n bartner sifil
- yn berthynas agos (rhiant, rhiant yng nghyfraith, plentyn, brawd, chwaer, ewythr, modryb, mam-gu neu dad-cu, llysfam-gu neu lystad-cu) neu rywun sy'n byw yn yr un cyfeiriad.

### Gwahaniaethu cysylltiadol

Mae gan ofalwyr hefyd yr hawl i beidio dioddef gwahaniaethu uniongyrchol neu aflonyddu oherwydd eu cysylltiad gyda pherson anabl.

### Cyfrinachedd

Nid oes gan gyflogwr hawl awtomatig i gael gafael ar wybodaeth feddygol am weithiwr. Fodd bynnag, gallwch holi'ch gweithiwr am ei ganiatâd i geisio adroddiad meddygol ar ei gyflwr gan ei feddyg neu weithiwr iechyd proffesiynol arall. Mae gan y gweithiwr yr hawl i weld unrhyw adroddiad meddygol gan ei feddyg teulu ei hun neu weithiwr iechyd proffesiynol arall sy'n ei drin cyn iddo gael ei roi i'r cyflogwr.

Mae'n help os yw'r unigolyn sydd wedi effeithio gan ganser yn cytuno y gellir rhoi gwybod i gydweithwyr a chleientiaid am ei gyflwr. Fodd bynnag, ni all cyflogwr rannu'r wybodaeth hon heb ganiatâd y gweithiwr. Mae angen gofal er mwyn gwarchod cofnodion y gweithiwr, gan gynnwys negeseuon e-bost ac unrhyw nodiadau o gyfarfodydd yn cynnwys manylion am gyflwr meddygol y gweithiwr. Mae'n wybodaeth bersonol sensitif ac mae angen ei thrin felly.

AM RAGOR O WYBODAETH

Er mwyn dysgu mwy am hawliau cyflogaeth, gofalwyr neu bobl ag anableddau, gallwch gyfeirio at borth gwybodaeth y llywodraeth **[www.direct.gov.uk](http://www.direct.gov.uk)**

Mae gan Carers UK gronfa wybodaeth am hawliau cyflogaeth ar y wefan **[www.carersuk.org.uk](http://www.carersuk.org.uk)**

Mae'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu hefyd yn darparu gwybodaeth ar ei wefan **[www.cipd.org.uk](http://www.cipd.org.uk)**

Am wybodaeth a chyngor am hawliau anabledd, gallwch gysylltu â:  
Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol  
Llinell Gymorth (Lloegr) **0845 604 6610**  
Llinell Gymorth (Yr Alban) **0845 604 5510**  
Llinell Gymorth (Cymru) **0845 604 8810**  
Y we **[www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com)**

Comisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon  
Llinell ymholiadau **0289 089 0890**  
Y we **[www.equalityni.org](http://www.equalityni.org)**

Mae Cymorth Canser Macmillan yn gwella bywydau pobl sydd wedi'u heffeithio gan ganser. Rydym yn darparu cefnogaeth ymarferol, feddygol, emosiynol ac ariannol, ac yn ymgyrchu dros well gofal canser. Bydd un o bob tri ohonom yn cael canser. Mae dwy filiwn ohonom yn byw gyda chanser.

Mae canser yn effeithio ar bob un ohonom.  
Gall bawb helpu.  
Ni yw Macmillan



Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu –  
y corff proffesiynol i'r rhai hynny sy'n ymdrin  
â rheolaeth a datblygiad pobl.

**Working with  
Cancer**

Grŵp Gweithio gyda Canser – sefydliad  
a ffurfiwyd gan bedair dynes sydd wedi cael  
canser, gyda'r bwriad o ddarparu gwybodaeth  
i gyflogwyr ynglŷn â sut y dylent drin gweithwyr  
sydd wedi'u heffeithio gan ganser, yn ogystal  
â chynghor i weithwyr.

Am ragor o gopiau  
[www.macmillan.org.uk/work](http://www.macmillan.org.uk/work)

Cwestiynau ynglŷn â byw â chanser?  
Ffoniwch 0808 808 00 00 (Llun–Gwener 9am–8pm)  
yn rhad ac am ddim, neu ewch i [www.macmillan.org.uk](http://www.macmillan.org.uk)

Ymholiadau cyffredinol 020 7840 7840

Cymorth Canser Macmillan,  
89 Albert Enbankment, Llundain SE1 7UQ

© Cymorth Canser Macmillan, elusen gofrestredig yng Nghymru a Lloegr (261017),  
Yr Alban (SC039907) ac Ynys Manaw (604). Ebrill 2009. MAC11117\_0709\_W

**NI YW  
MACMILLAN.  
CYMORTH CANCER**