

Addasiadau rhesymol a chymorth ychwanegol

Ystyried Addasiadau Rhesymol

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cydnabod y gallai sicrhau cydraddoldeb i bobl anabl olygu newid y ffordd y mae cyflogaeth wedi'i strwythuro, dileu rhwystrau corfforol a / neu ddarparu cymorth ychwanegol i weithiwr anabl neu ymgeisydd swydd.

Dyma'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol.

Nod y ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol yw sicrhau bod gan berson anabl, cyn belled ag y bo'n rhesymol, yr un mynediad i bopeth sy'n ymwneud â chael a gwneud swydd fel person nad yw'n anabl.

Pan fydd y ddyletswydd yn codi, mae'r cyflogwr o dan ddyletswydd gadarnhaol a rhagweithiol i gymryd camau i ddileu neu leihau neu atal y rhwystrau sy'n wynebu gweithiwr anabl neu ymgeisydd swydd.

Mae'n rhaid i'r cyflogwr wneud addasiadau yn unig le maent yn ymwybodol - neu'n rhesymol o fod yn ymwybodol - bod gan unigolyn anabledd.

Ni fydd llawer o'r addasiadau y gall cyflogwyr eu gwneud yn arbennig o ddrudd, ac ni fydd gofyn i gyflogwyr wneud mwy nag y mae'n rhesymol iddynt wneud.

Asesu beth sy'n rhesymol

Y gofyniad cyfreithiol yw gwneud addasiadau sy'n 'rhesymol'. Mae'r ddyletswydd hon yn perthyn i'r sefydliad cyfan, felly mae angen ystyried yr adnoddau (gan gynnwys cyllid ac offer) y sefydliad cyfan wrth benderfynu beth sy'n 'rhesymol'.

Bydd mesur yr hyn sy'n addasiad rhesymol yn dibynnu ar amgylchiadau sefydliad mewn perthynas â'r:

- adnoddau sydd ar gael
- cost yr addasiad
- ymarferoldeb y newidiadau
- budd posibl i staff, myfyrwyr ac ymwelwyr eraill

Bydd maint y ddyletswydd i wneud addasiadau yn amrywio ychydig yn dibynnu ar y cyd-destun.

Diffiniad o Anabledd

Diffinnir anabledd mewn gwahanol ffyrdd at wahanol ddibenion. At ddibenion cyflogaeth, mae diffiniad y DU wedi'i chynnwys yn Neddf Cydraddoldeb 2010: mae person yn 'anabl' os oes ganddynt nam corfforol neu feddyliol sydd ag effaith andwyol

sylweddol a hirdymor ar eu gallu i gyflawni diwrnodau arferol o ddydd i ddydd, gweithgareddau dydd.

Mae 'tymor hir' yn golygu bod yn rhaid i'r cyflwr barhau, neu'n debygol o bara, am fwy na 12 mis, neu'n debygol o bara am weddill oes y person yr effeithir arno.

Mae unigolion sydd â chanser, sglerosis ymledol neu HIV / AIDS yn cael eu cwmpasu o ddyddiad y diagnosis, heb angen ystyried beth fo'r effaith y mae'r salwch yn ei gael ar eu bywyd pan ddaw'r diagnosis

Mathau o Addasiad Rhesymol

Mae'r mathau o addasiadau sydd eu hangen ar staff yn eang ac yn aml yn gost isel. Er enghraifft, mae newid i batrymau gweithio i wneud y gorau o lefelau ynni, neu gyflenwi papur lliw i'r rheini â chost dyslecsia, ychydig yn gallu cael effaith fawr eto.

Mae'r canlynol yn enghreifftiau o addasiadau y gallai cyflogwyr eu hystyried:

- Newidiadau i ddyletswyddau swyddi, e.e. Eithrio gweithiwr gyda chyflwr cefn rhag gwneud gwaith corfforol trwm
- Newidiadau i'r dull o wneud y swydd, e.e. Caniatáu i weithiwr nad yw'n gallu gyrru oherwydd cyflwr meddygol i deithio ar fusnes drwy ryw fodd arall
- Newidiadau i oriau gwaith, e.e. cytuno ar ostyngiad mewn oriau gwaith neu esemptiad o weithio goramser, gan ganiatáu amser cychwyn diweddarach neu hyblyg, neu ganiatáu gwyliau gorffwys neu amlach
- Trosglwyddiad i weithle gwahanol e.e. Symud rhywun â symudedd cyfyngedig i leoliad llawr gwaelod neu ganiatáu gwaith cartref rhannol;
- Addasiadau i ofynion gweithdrefnol e.e. Caniatáu i weithiwr sydd wedi dychwelyd ar ôl cyfnod o absenoldeb oherwydd salwch gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith i fynychu apwyntiadau meddygol rheolaidd, ffisiotherapi neu ailsefydlu;

- Hyfforddiant, mentora neu oruchwyliaeth ychwanegol neu wedi'i deilwra, ee os yw'r gweithiwr yn cael ei symud i ddyletswyddau swydd newydd o ganlyniad i analluogrwydd rhannol;
- Addasu eiddo ee Ehangu drws neu adleoli dolenni neu silffoedd drws os yw'r gweithiwr yn cael anhawster i'w cyrraedd;
- Darparu cymorth ategol, e.e. newid system mynediad drws pad allweddol i system swipe cerdyn lle nad yw gweithiwr dall yn gallu ei ddefnyddio;
- Addasu gwybodaeth e.e. cyflenwi dogfennau mewn ffont mawr le mae gweithiwr â nam ar eu golwg; a / neu
- Cefnogaeth ail-leoli ee i swydd wag addas (er y byddai angen caniatâd penodol y gweithiwr)