



Arolygiaeth Ei Fawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru  
His Majesty's Inspectorate for Education and Training in Wales

# Polisi Gofalwyr

## Taflen wybodaeth

Blwch gwybodaeth

Am ragor o gyngor, cysylltwch â: Adnoddau Dynol

Dyddiad cyhoeddi: Gorffennaf 2024

Dyddiad adolygu arfaethedig: Gorffennaf 2027

### Rheoli fersiwn

Fersiwn y ddogfen	Awdur	Dyddiad cyhoeddi	Fersiwn
1.0	Vicky Price	Gorffennaf 2024	Gwreiddiol

### Asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb

Cynhaliwyd asesiad rhesymwaith busnes ac mae'r polisi hwn yn cyfrannu at amcanion strategol ac egwyddorion cyflwyno Estyn.

Cynhaliwyd asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ac nid ystyrir bod y polisi hwn yn cael effaith andwyol ar unrhyw bobl ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol a'r Gymraeg.

Gallai'r polisi hwn effeithio'n gadarnhaol ar rai pobl ar sail rhyw, oherwydd y ffaith bod menywod yn fwy tebygol na dynion o ysgwyddo cyfrifoldebau gofalu am berthnasoedd neu ffrindiau / cymdogion sâl.

<b>Cyflwyniad</b> .....	1
<b>Pwy sy'n ofalwr?</b> .....	1
<b>Rôl gwaith</b> .....	1
<b>Pwysigrwydd cyfathrebu</b> .....	2
<b>Cymorth mewnol sydd ar gael</b> .....	2
Absenoldeb gofalwyr .....	2
Mathau eraill o absenoldeb .....	3
Y Rhaglen Cymorth i Weithwyr.....	3
Gweithio Hyblyg .....	3
Seibiannau Gyrfa.....	3
<b>Ffynonellau Cymorth Allanol</b> .....	4

## Cyflwyniad

Mae Estyn yn cydnabod pwysigrwydd cynnig gweithle cefnogol i weithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu. Ein nod yw galluogi unigolion i ymgymryd â'u cyfrifoldebau gofalu ac, ar yr un pryd, teimlo'n ymgysylltiedig ac yn gynhyrchiol yn y gwaith maen nhw'n ei wneud.

Un o'r ffactorau allweddol o ran cael cynhwysiant yn gywir yw darparu'r cymorth cywir i ofalwyr, a sicrhau bod ein diwylliant yn eu galluogi i gyflawni eu hymrwymiaadau yn y gwaith a gartref.

Mae'r polisi hwn yn cyflwyno'r cymorth sydd ar gael i weithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu.

## Pwy sy'n ofalwr?

Mae gofalwr yn berson sy'n gofalu am, neu sy'n cynnig unrhyw help neu gymorth i, unrhyw un oherwydd bod ganddynt gyflyrau, neu afiechydon, iechyd corfforol neu iechyd meddwl hirdymor, neu broblemau'n gysylltiedig â henaint. Mae eu gofal yn cael ei ddarparu'n ddi-dâl.

Gall rhywun ddod yn ofalwr oherwydd dirywiad yn iechyd hirdymor dibynnydd neu salwch, anaf neu ddamwain. Mae dibynnydd yn rhywun sy'n dibynnu ar weithiwr am ofal. Gall fod yn briod neu'n bartner sifil, yn bartner, yn blentyn ag anabledd, yn rhiant neu'n gymydog oedrannus, er enghraifft. Gall y rôl gychwyn yn sydyn ac efallai na fydd modd rhagweld ei heffaith a'i hyd. Gall effeithio ar bob agwedd ar les corfforol, meddyliol, emosiynol, cymdeithasol ac ariannol unigolyn.

Gall unrhyw un fod yn y sefyllfa hon rywbryd yn ystod eu bywyd gwaith. Yn aml, nid yw pobl yn ystyried eu bod yn ofalwr. Fodd bynnag, mae cydnabod eich bod yn cyflawni rôl ofalu yn bwysig er mwyn i chi gael gafael ar y cymorth a fydd yn eich helpu i gydbwysu gofalu a gwaith.

## Rôl gwaith

I ofalwyr, mae gwaith yn aml yn achubiaeth, nid yn unig yn ariannol ond wrth gynnig bywyd y tu hwnt i ofalu. Mae gweithio yn dda i'n hiechyd a'n lles. Ein nod yw cynorthwyo gofalwyr, lle bynnag y bo'n bosibl, i gyfuno eu rolau gofalu a gwaith.

Trwy gael sgysiau agored a gonest gyda gofalwyr, gall rheolwyr eu galluogi i barhau i gyfrannu eu harbenigedd a pharhau'n aelod gwerthfawr o'r tîm.

## **Pwysigrwydd cyfathrebu**

Gall fod yn anodd cynllunio gofal ac ymdopi â gofalu yn emosiynol, ac mae'r hyn sydd ei angen yn gallu amrywio ar adegau gwahanol. Ein nod yw hyrwyddo cyfathrebu da rhwng gofalwyr a'u rheolwyr, gan ganolbwyntio ar ddod o hyd i ffyrdd adeiladol ymlaen.

Pan fyddwch chi'n dod yn ofalwr, mae'n bwysig rhoi gwybod i'ch rheolwr cyn gynted â phosibl a rhoi gwybod iddynt am y materion a allai godi. Gall cyfrifoldebau gofalu fod yn anodd eu rhagweld a gall cyfuno gwaith a gofal fod yn anodd. Helpwch eich rheolwr i ddeall yr heriau rydych chi'n eu hwynebu. Yna, gall y ddau ohonoch chi archwilio opsiynau i'ch helpu i gydbwysu cyfrifoldebau gofalu â gwaith.

Nid yw llawer o weithwyr yn datgelu eu bod yn ofalwyr. Os ydych chi, fel rheolwr, yn meddwl bod rhywun yn ofalwr, mynnwch sgwrs agored a gonest gyda nhw. Anogwch nhw i siarad am eu cyfrifoldebau gofalu. Gweithiwch gyda nhw i amlygu ffyrdd y gallwch chi eu helpu i reoli'u cyfrifoldebau gofalu a'u llwyth gwaith.

## **Cymorth mewnol sydd ar gael**

### **Absenoldeb gofalwyr**

Mae gan ofalwyr hawl statudol i gymryd hyd at wythnos o absenoldeb di-dâl mewn unrhyw gyfnod 12 mis i ddarparu neu drefnu gofal i ddibynnydd sydd ag angen gofal hirdymor. Absenoldeb wythnos yw'r un nifer o ddiwrnodau rydych chi'n eu gweithio fel arfer mewn wythnos. Yn achos AEF rhan-amser, mae absenoldeb wythnos yn gyfwerth â chanran yr amser cyfwerth ag amser llawn rydych chi'n ei weithio. Er enghraifft, os yw AEF dan gcontract i weithio 50%, mae absenoldeb wythnos yn 2.5 diwrnod a gall gofalwyr ofyn am y rhain yn ystod eu diwrnodau gwaith.

Mae'r hawl i absenoldeb gofalwyr yn berthnasol dim ots beth yw hyd eich gwasanaeth. Gall yr absenoldeb gael ei gymryd ar ffurf hanner diwrnod, diwrnodau llawn neu ddiwrnodau dilynol.

Mae dibynnyddion yn ŵr neu gwraig, yn bartner, yn blentyn, yn rhiant, yn ffrind neu'n aelod o'r teulu. Gallant fyw gyda chi (ar yr amod nad ydynt yn talu rhent) neu gallant fyw rywle arall ond dibynnu arnoch chi am ofal. Gall hyn gynnwys cymydog oedrannus, a rhieni neu aelodau o'r teulu nad ydynt yn byw gyda chi.

Mae gan yr unigolyn sy'n derbyn gofal angen gofal hirdymor:

- os oes ganddynt salwch meddwl neu gorfforol neu anaf sydd angen gofal am fwy na thri mis
- os oes ganddynt anabledd o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 neu
- os oes angen gofal arnynt am reswm sy'n gysylltiedig â'u henaint.

I wneud cais am absenoldeb gofalwr, bydd angen i chi lenwi'r ffurflen gais a rhoi:

- o leiaf dridiau o rybudd cyn i chi fod yn absennol, lle y bo'n bosibl

- os bydd eich absenoldeb arfaethedig yn fwy na diwrnod a hanner, cyfnod rhybudd sydd ddwywaith nifer y diwrnodau absenoldeb rydych chi'n bwriadu ei gymryd.

Mae hyn yn galluogi rheolwyr i gynllunio, rheoli anghenion busnes a threfnu rhywun i gyflenwi, pan fydd angen.

Gall rheolwyr ofyn i chi oedi eich absenoldeb pe byddai tarfu gormodol ar fusnes petaech chi'n absennol. Fodd bynnag, mae'n rhaid iddynt gytuno y gallwch chi ddefnyddio'r absenoldeb o fewn mis o'ch cais a rhaid iddynt ymgynghori â chi cyn gosod y dyddiad.

Dylai eich rheolwr roi gwybod i chi yn ysgrifenedig pam maent wedi oedi eich absenoldeb a phryd maent wedi cytuno y gallwch chi gymryd yr absenoldeb. Dylent ddweud hyn wrthoch o fewn saith niwrnod o ofyn am yr absenoldeb neu cyn y bydd eich absenoldeb yn dechrau, os yw hynny o fewn llai na saith niwrnod.

### **Mathau eraill o absenoldeb**

Mae nifer o fathau eraill o absenoldeb y gellir eu defnyddio i gefnogi gofalwyr. Mae'r rhain yn cynnwys absenoldeb brys ar gyfer dibynyddion ac absenoldeb rhiant. Mae manylion am absenoldeb o'r fath i'w gweld yn y polisïau [ystyriol o deuluoedd](#) ac [absenoldeb arbennig](#).

### **Y Rhaglen Cymorth i Weithwyr**

Mae ein Rhaglen Cymorth i Weithwyr (EAP) yn wasanaeth cyfrinachol, rhad ac am ddim. Gall gynnig cymorth annibynnol i ofalwyr a'u rheolwyr i helpu archwilio opsiynau a dod i'r datrysiad gorau. Gallant gynghori ar ffynonellau help a chyngor a gallant gynnig cwnsela i helpu gyda'r ochr emosiynol ar ofalu. Gallwch fynd at fanylion yr help sydd ar gael [yma](#).

### **Gweithio Hyblyg**

Gall gweithio hyblyg fod yn allweddol i alluogi gofalwyr i gyfuno'u gwaith a'u cyfrifoldebau gofalu. Gall gynnwys amseroedd dechrau a/neu orffen hyblyg, oriau cywasgedig, gweithio gartref, rhannu swydd a gweithio'n rhan-amser. Mae ein polisi ar weithio hyblyg, arweiniad a sut i wneud cais am weithio hyblyg yn cael eu hamlinellu [yma](#).

### **Seibiannau Gyrfa**

Mae seibiant gyrfa yn gyfnod o amser di-dâl i ffwrdd o'r gwaith. Gellir gofyn amdano am sawl rheswm, gan gynnwys gofalu am ddibynyddion. Gall seibiannau gyrfa bara am o leiaf dri mis ac uchafswm o ddwy flynedd. Mae arweiniad ar ein seibiannau gyrfa i'w gael yn y [polisi ac arweiniad ar absenoldeb arbennig](#).

### **Pasbort Gofalwr**

Mae creu pasbort gofalwr yn rhoi cyfle i ofalwyr a'u rheolwyr drafod anghenion y gofalwr yn y gweithle a nodi a chofnodi datrysiadau.

Mae'r fideo ["Sut i lenwi Pasbort Gofalwr"](#) yn helpu gofalwyr a'u rheolwyr i feddwl am ffyrdd o gyfuno gwaith a chyfrifoldebau gofalu.

## Ffynonellau Cymorth Allanol

- [Carers UK](#) – elusen sy'n cynnig cyngor, gwybodaeth a chymorth i ofalwyr. Mae'n cynnal grwpiau gofalwyr a rhwydweithiau gwirfoddolwyr, a llinell gymorth a fforymau ar-lein.
- [Carers Trust](#) – elusen sy'n cynnig cymorth, gwybodaeth, cyngor a gwasanaethau i bobl sy'n gofalu gartref. Hefyd, mae'n cynnig llinellau cymorth 24/7 a fforymau ar-lein.
- [Charity for Civil Servants](#) – mae'n cefnogi gweision sifil, presennol a chyn- weision sifil, trwy gydol eu bywyd, gan gynnig cymorth ymarferol, ariannol ac emosïynol. Mae gan eu gwefan adran ar ofalwyr.
- [Canllaw'r GIG i ofal a chymorth](#) – mae'n cynnig cyngor ar gael gafael ar wasanaethau gofal awdurdodau lleol.
- [Age UK](#) - mae'n cynnig gwybodaeth a chymorth i bobl dros 50 oed.
- [Alzheimer's Society](#) – mae'n rhoi cyngor ac arweiniad ar bob math o ddementia, gan gynnwys Alzheimer.
- [Disabled Living Foundation](#) – mae'n cynnig cyngor a gwybodaeth am gyfarpar ar gyfer byw'n annibynnol.
- [Mencap](#) – mae'n darparu gwybodaeth a chyngor i bobl ag anabledd dysgu a'u gofalwyr.
- [Macmillan Cancer Support](#) – mae'n darparu gwybodaeth a chyngor i bawb y mae canser yn effeithio arnynt, eu teulu a'u ffrindiau.
- [Marie Curie](#) – mae'n helpu ac yn cefnogi pobl y mae salwch angheuol yn effeithio arnynt.
- [Mind](#) – mae'n darparu cymorth, hyfforddiant a gwasanaeth ymgynghorol i bobl o bob oedran sy'n cael trafferth â phroblemau iechyd meddwl.
- [National Autistic Society \(NAS\)](#) – mae'n darparu gwybodaeth a chymorth i bobl awtistig a'u teuluoedd.
- [Working Families](#) – mae'n helpu rhieni a gofalwyr sy'n gweithio, a'u cyflogwyr, i ddod o hyd i gydbwysedd gwell rhwng cyfrifoldebau yn y gwaith a gartref.

<b>Ffurflen cais am absenoldeb gofalwr</b>
--

<b>Adran 1: I'w llenwi gan y gweithiwr sy'n gwneud cais am absenoldeb gofalwr</b>
---

<b>Manylion Personol</b>
--------------------------

<b>Enw llawn:</b> Rhowch eich enw	<b>Swyddogaeth:</b> Select your function
-----------------------------------	--

<b>Rheolwr:</b> Rhowch enw eich rheolwr
---

<b>Cymhwysedd</b>
-------------------

<b>Nodwch a ydych chi'n gymwys i gymryd absenoldeb gofalwr:</b>
---

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> Mae gennyf ddibynnydd ag angen gofal hirdymor   |
| <input type="checkbox"/> Rwyf eisiau cymryd absenoldeb gofalwr i ofalu am fy nibynnydd sydd ag angen gofal hirdymor neu wneud trefniadau gofal ar gyfer fy nibynnydd |
| <input type="checkbox"/> Nid wyf wedi defnyddio mwy na fy hawl i absenoldeb gofalwr o fewn y cyfnod 12 mis treigl hwn  |

<b>Manylion y cais</b>
------------------------

<b>Dyddiadau'r absenoldeb arfaethedig</b>	
---	--

<b>Hyd yr absenoldeb</b>	Hanner diwrnod / diwrnod llawn / nifer y diwrnodau
--------------------------	--

<b>Cadarnhad</b>
------------------

Trwy lofnodi'r ffurflen hon, rydych chi'n cadarnhau y gall camddefnyddio absenoldeb gofalwr, e.e. gofyn am neu gymryd absenoldeb gofalwr at ddiben heblaw'r hyn sy'n cael ei fwriadu, arwain at gamau disgyblu.
---

<b>Llofnod:</b> Ychwanegwch eich llofnod	<b>Dyddiad:</b> Rhowch ddyddiad
--	---------------------------------

<b>Ar ôl i chi lenwi'r ffurflen, anfonwch hon ymlaen at eich rheolwr llinell</b>
--

<b>Adran 2: Ystyried y cais gan y rheolwr</b>
---

<b>Enw llawn:</b> Rhowch eich enw
-----------------------------------

<b>Ystyriwyd y canlynol:</b>
------------------------------

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> A yw'r unigolyn wedi defnyddio mwy na'i wythnos o hawl yn ystod y cyfnod 12 mis treigl diwethaf? |
| <input type="checkbox"/> A oes gan y tîm ddigon o bobl i gyflenwi dros y dyddiadau y gofynnwyd amdanynt?                  |

Os ydych chi'n gofyn i'r unigolyn oedi'r cais, gallwch wneud hynny ond bydd angen i chi gyfarfod â'r unigolyn a chytuno ar ddyddiad absenoldeb arall o fewn y mis nesaf
---



<b>Derbyniwyd y cais</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Dyddiad absenoldeb</b>	Rhowch ddyddiad		
<b>Oedi'r cais</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Wedi cyfarfod â'r unigolyn</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Dyddiad absenoldeb newydd</b>	Rhowch ddyddiad
<b>Ar ôl i chi lenwi'r ffurflen, anfonwch hi ymlaen i Adnoddau Dynol ei phrosesu</b>					