



Department for  
Business, Energy  
& Industrial Strategy

# Ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr

Ymateb y Llywodraeth



© Hawffraint y Goron 2021

Trwyddedir y cyhoeddiad hwn o dan delerau fersiwn 3.0 o'r Drwydded Llywodraeth Agored, ac eithrio lle nodir yn wahanol. I weld y drwydded hon, ewch i [nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3](https://nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3) neu ysgrifennwch at y Tîm Polisi Gwybodaeth, The National Archives, Kew, London TW9 4DU, neu e-bostiwch: [psi@nationalarchives.gsi.gov.uk](mailto:psi@nationalarchives.gsi.gov.uk).

Lle'r ydym wedi nodi deunydd sydd â hawffraint trydydd parti, bydd angen i chi ofyn am ganiatâd gan bwy bynnag sy'n dal yr hawffraint honno.

Dylid anfon unrhyw ymholiad ynghylch y cyhoeddiad hwn atom yn: [labourmarketparticipation@beis.gov.uk](mailto:labourmarketparticipation@beis.gov.uk)

---

# Cynnwys

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| Rhagarweiniad _____                                               | 4  |
| Adran 1: Hawl Absenoldeb Gofalwyr newydd _____                    | 6  |
| Pwy fyddai'n gymwys? _____                                        | 6  |
| Ar gyfer beth y gellid defnyddio'r absenoldeb? _____              | 6  |
| Sut y gellir cymryd yr absenoldeb? _____                          | 7  |
| Sut y gellid gofyn am yr absenoldeb? _____                        | 7  |
| Pa dystiolaeth fyddai ei angen? _____                             | 8  |
| Gwarchod cyflogaeth _____                                         | 8  |
| Gweithredu Absenoldeb Gofalwyr _____                              | 8  |
| Adran 2: Dadansoddi Cwestiynau'r Ymgynghoriad _____               | 9  |
| Dadansoddiad o'r Ymatebion _____                                  | 9  |
| Hawliau ac arferion cyflogaeth presennol _____                    | 11 |
| Pwy fyddai'n gymwys i gymryd Absenoldeb Gofalwyr? _____           | 13 |
| Y berthynas rhwng y gweithiwr a'r person sy'n derbyn gofal _____  | 13 |
| Y gofal sydd ei angen _____                                       | 14 |
| Cyfnod cymhwyso _____                                             | 16 |
| Ar gyfer beth y gellir cymryd yr absenoldeb _____                 | 18 |
| Beth na ellir cymryd yr absenoldeb ar ei gyfer _____              | 20 |
| Tystiolaeth _____                                                 | 23 |
| Sut y gellir cymryd yr absenoldeb _____                           | 28 |
| Sut y byddai'r hawl yn cael ei chymhwyso _____                    | 28 |
| Sut y byddai'r absenoldeb ar gael i'w gymryd _____                | 28 |
| Gofyn am yr absenoldeb _____                                      | 30 |
| Yr effaith ar gyflogwyr _____                                     | 34 |
| Adran 3: Pwyntiau pellach a godwyd yn ystod yr ymgynghoriad _____ | 37 |
| Absenoldeb Gofalwyr gyda thâl _____                               | 37 |
| Gweithio hyblyg _____                                             | 37 |
| Cymorth i rieni sy'n gweithio _____                               | 38 |
| Adran 4: Y Camau Nesaf _____                                      | 39 |

---

# Rhagarweiniad

Mae'r Llywodraeth yn ymrwymedig i alluogi economi o weithwyr medrus, cynhyrchedd uchel a chyflogau uchel sy'n gwireddu ein huchelgais i wneud y Deyrnas Unedig y lle gorau yn y byd i weithio a datblygu busnes. Wrth i ni ailgodi'n gryfach o bandemig Covid-19, bydd y Llywodraeth yn cyflwyno mesurau i sicrhau bod gan y DU fframwaith cyflogaeth addas i'r pwrpas ac sy'n cadw ar y blaen i anghenion gweithleoedd modern. Bydd y mesurau hyn yn cynyddu cyfranogiad, gwarchod gweithwyr bregus, gweithredu dull mwy effeithiol o orfodi'r gyfraith ar gyflogaeth, ac adeiladu ar gryfderau ein marchnad lafur hyblyg i gefnogi swyddi.

Bydd cynyddu cyfranogiad yn rhan ganolog o gynlluniau'r Llywodraeth i ailgodi'n gryfach wrth i ni ddysgu gwersi o'r 16 mis diwethaf. Bwriadwn ddeddfu i gynorthwyo mwy o gyfranogi yn y farchnad lafur gan gynnwys drwy gyflwyno absenoldeb gofawyr, absenoldeb a thâl ôl-enedigol ac ymestyn y warchodaeth colli swydd i famau newydd. Rydym hefyd yn ymrwymedig i wneud mwy i annog mwy o weithio hyblyg a'i gwneud y nhaws i dadau gymryd absenoldeb tadolaeth.

Mae'n gallu bod yn anodd cydbwyso cyfrifoldebau gofalu a gwaith gan effeithio ar gyfranogiad gofawyr di-dâl yn y farchnad lafur. Mae'n tueddu i effeithio'n anghymesur ar ferched oherwydd mai nhw yw'r prif ofalwyr mewn teuluoedd yn aml. Mewn ymateb i'r her hon, gwnaed ymrwymiad fel rhan o agenda gofawyr ehangach y Llywodraeth yng Nghynllun Gweithredu Gofalwyr 2018-2020 i ystyried y cwestiwn o hawliau cyflogaeth neilltuol i ofalwyr, ochr yn ochr â'r hawliau cyflogaeth presennol.<sup>1</sup> Roedd maniffesto'r Llywodraeth yn 2019 yn gwneud ymrwymiad pellach i gyflwyno wythnos o absenoldeb i ofalwyr di-dâl.

I weithredu'r ymrwymiad hwn, ym mis Mawrth 2020 lansiodd y Llywodraeth ymgynghoriad ar absenoldeb gofawyr yn cydnabod bod gofawyr di-dâl yn wynebu heriau penodol wrth geisio cydbwyso cyfrifoldebau gwaith a gofalu a allai gyfiawnhau hawl gyflogaeth newydd i gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith. Awgryma'r dystiolaeth fod tua phum miliwn o bobl ar draws y DU yn darparu gofal di-dâl drwy edrych ar ôl aelod teulu, perthynas neu ffrind oedrannus neu anabl. Mae gan bron i hanner y gofawyr di-dâl swydd hefyd.<sup>2</sup> O ganlyniad i boblogaeth gynyddol oedrannus y DU, rydym yn disgwyl i nifer y bobl sy'n dibynnu ar ofal anffurfiol, a nifer y bobl sy'n darparu'r gwasanaeth gwerthfawr hwn, barhau i gynyddu.<sup>3</sup>

Mae pandemig Covid-19 wedi dod â newid digyffelyb i fywydau pawb yn y Deyrnas Unedig. Yn fwy nag erioed, mae llawer o unigolion a theuluoedd yn cydbwyso gwaith gyda chyfrifoldebau eraill. Yn y cyd-destun hwn, mae ymrwymiad y Llywodraeth i greu hawl newydd o wythnos o absenoldeb ychwanegol i ofalwyr di-dâl yn fwy angenrheidiol nag erioed.

---

<sup>1</sup> Cynllun Gweithredu Gofalwyr 2018-2020. Ar gael yn <https://www.gov.uk/government/publications/carers-action-plan-2018-to-2020>.

<sup>2</sup> Yr Adran Gwaith a Phensiynau, *Family Resources Survey*, 2017/18. Ar gael yn <https://www.gov.uk/government/statistics/family-resources-survey-financial-year-201718>.

<sup>3</sup> Brimblecombe et al. (2018), 'Unpaid care in England: Future patterns and potential support strategies'. [ar-lein]. Ar gael yn: <http://www.lse.ac.uk/cpec/assets/documents/Economics-of-caring-2018.pdf>

---

Mae'r pandemig hefyd wedi rhoi pwysau aruthrol ar fusnesau. Fel rhan o gynllun y Llywodraeth i ailgodi'n gryfach, rydym eisiau cynorthwyo busnesau i greu a chadw gweithluoedd cynhyrchiol, amrywiol ac ymroddedig. Mae gweithwyr sy'n teimlo bod ganddynt fwy o reolaeth dros eu bywydau gwaith a phersonol yn fwy tebygol o fod yn hapusach, o deimlo dan lai o straen yn y gwaith ac o fwynhau iechyd a lles gwell. Rydym yn cydnabod y bydd yr hawl newydd i absenoldeb gan ofalwyr yn achosi rhai costau i fusnesau drwy absenoldeb staff. Ond rydym hefyd yn disgwyl i gyflogwyr elwa drwy i weithwyr fod yn fwy triw ac ymroddedig gyda chymhelliad cryfach, ynghyd â throsiant staff is a chostau recriwtio a hyfforddi is, cynhyrchedd gwell ac argraff well ohonynt gan eu gweithlu a'u cwsmeriaid.

Cawsom dros 800 ymateb i'r ymgynghoriad gan ystod o randdeiliaid ac unigolion. Rydym wedi ystyried y rhain ymhellach, yn enwedig yng ngoleuni'r hyn a ddysgom yn ystod pandemig Covid-19, a bwriadwn gyflwyno hawl absenoldeb newydd i ofalwyr di-dâl drwy ddeddfwriaeth pan fydd amser seneddol yn caniatáu. Bydd yr hawl newydd hon yn berthnasol i Brydain (Cymru, Lloegr a'r Alban), oherwydd mae cyfraith ar gyflogaeth wedi'i datganoli yng Ngogledd Iwerddon. Bydd y Llywodraeth yn parhau i ymgysylltu a gweithio'n agos â Gweithrediaeth Gogledd Iwerddon.

# Adran 1: Hawl Absenoldeb Gofalwyr newydd

Mae'r adran yma'n rhoi crynodeb lefel uchel o'r ymatebion ac yn disgrifio sut y bydd yr hawl absenoldeb newydd i ofalwyr yn gweithio. Ystyriwyd yr ymatebion i'r ymgynghoriad ynghyd â'r hyn a ddysgom o bandemig Covid-19.

**Roedd cefnogaeth glir ar draws y gwahanol ymatebwyr i gyflwyno hawl absenoldeb newydd ar gyfer gofalwyr di-dâl. Felly bydd y Llywodraeth yn cyflwyno'r hawl hon bod gofalwyr di-dâl yn gallu cymryd hyd at wythnos (5 diwrnod gwaith) o absenoldeb di-dâl y flwyddyn.**

## Pwy fyddai'n gymwys?

Roedd yr ymgynghoriad yn holi barn am sut y gellid diffinio cymhwyster gofalwyr i'r hawl absenoldeb. Ystyriwyd a ddylai fod yn rhaid i weithiwr weithio am hyn a hyn o amser cyn cymhwyso am yr hawl, a ddylai'r hawl absenoldeb ddibynnu ar berthynas y gofalwr gyda'r person sy'n derbyn gofal, ac a ddylai fod gan y person sy'n derbyn gofal fod ag anghenion neilltuol i gymhwyso.

Ar ôl gwerthuso'r ymatebion i'r ymgynghoriad, bydd yr hawl statudol newydd i absenoldeb ar gyfer gofalwyr:

1. ar gael i'r gweithiwr am ba hyd bynnag y maen nhw wedi gweithio i'w cyflogwr (hawl o'r diwrnod cyntaf);
2. yn dibynnu ar berthynas y gofalwr gyda'r person sy'n derbyn gofal, a ddylai ddilyn y diffiniad o 'ddibynnydd' a ddefnyddir yn yr hawl i amser i ffwrdd ar gyfer dibynnyddion – cymar, partner sifil, plentyn, rhiant, person sy'n byw yn yr un cartref â'r gweithiwr (heblaw eu bod yn un o'u staff, tenant, lojar neu'n lletywr) neu'n berson sy'n dibynnu'n rhesymol ar y gweithiwr am ofal; a
3. yn dibynnu ar fod gan y person sy'n derbyn gofal anghenion gofal hirdymor. Byddai hyn yn cael ei ddiffinio fel salwch neu anaf (corfforol neu feddyliol) hirdymor, anabledd fel y diffinnir hynny o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, neu drafferthion yn ymwneud â bod yn oedrannus. Bydd rhai eithriadau prin i'r gofynion ar gyfer gofal hirdymor, er enghraifft yn achos salwch terfynol.

## Ar gyfer beth y gellid defnyddio'r absenoldeb?

Roedd yr ymgynghoriad yn rhoi ystod eang o enghreifftiau pryd y gallai fod yn briodol i ofalwyr ddefnyddio'r hawl absenoldeb newydd. Roedd y rhain yn cynnwys i ddarparu cymorth personol, helpu gyda materion swyddogol neu ariannol neu fynd gyda rhywun i apwyntiadau meddygol neu apwyntiadau eraill.

---

Ar sail y gefnogaeth i ddiffiniad eithaf eang o ba ddefnydd y gellid ei wneud o'r absenoldeb, byddwn yn disgrifio y gellir defnyddio'r absenoldeb i ddarparu gofal neu drefnu i ddarparu gofal i'r dibynnydd sydd angen gofal hirdymor.<sup>4</sup> Er nad yw'r Llywodraeth yn bwriadu cyflwyno rheolau llym o ran parhad yr anghenion gofal, mynnwn ei bod yn bwysig bod yr absenoldeb yn canolbwyntio ar anghenion gofal hirdymor.

Roedd rhai'n galw yn yr ymatebion i'r ymgynghoriad am wella'r darpariaethau presennol i rieni gael cymryd amser i ffwrdd o'r gwaith i ofalu am blant. Ym marn y Llywodraeth nid yr hawl i absenoldeb gofalwyr yw'r lle priodol i roi sylw i newidiadau posib i hawliau absenoldeb rhiant. Fodd bynnag, bydd y Llywodraeth yn ystyried newidiadau i wahanol fathau o absenoldeb rhiant a gweithio hyblyg ac yn cyflwyno cynigion ar yr adeg iawn.

## Sut y gellir cymryd yr absenoldeb?

Cyflwynodd yr ymgynghoriad ddau opsiwn ar gyfer sut y gellid cymryd wythnos o absenoldeb y flwyddyn i bob gweithiwr – naill ai fel bloc o wythnos, neu'n fwy hyblyg fel diwrnodau unigol.

Clywsom yn gryf yn yr ymatebion i'r ymgynghoriad fod manteision i fod yn gallu cymryd yr absenoldeb fel diwrnodau unigol, gyda mwy o'r ymatebion yn nodi manteision, yn hytrach nag anfanteision, yr opsiwn hwn (i weithwyr a chyflogwyr). Roedd yn glir bod yr opsiwn hyblyg hwn yn gwneud llawer mwy i gwrdd ag anghenion gofalwyr di-dâl sy'n ceisio cydbwysu cyfrifoldebau gwaith a gofalu. Er bod rhai anfanteision i gyflogwyr yn gysylltiedig â'r opsiwn hwn, yn bennaf y baich trymach o weinyddu mwy o geisiadau am absenoldeb, nid oedd y rhain yn gwrthbwysu'r manteision i weithwyr. Mae manteision hefyd i gyflogwyr, gan gynnwys gweithlu mwy ymroddedig a llai o aflonyddwch i'r busnes oherwydd y byddai gweithwyr yn debygol o fod i ffwrdd o'r gwaith am gyfnodau llai.

Felly bydd y Llywodraeth yn cyflwyno hawl absenoldeb i weithwyr sydd ar gael i'w gymryd yn hyblyg, naill ai fel diwrnod cyfan neu hanner diwrnodau, neu fel bloc o wythnos.

## Sut y gellid gofyn am yr absenoldeb?

Roedd ymatebion cymysg i'r cwestiwn a ddylai gweithwyr orfod rhoi gwybod ymlaen llaw cyn cymryd eu habsenoldeb gofalwyr. Roedd ymatebwyr wedi eu rhannu'n hanner a hanner mwy neu lai rhwng rhai o blaid rhoi gwybod, a rhai nad oedd. Roedd cyfran gymharol uchel oedd ddim yn cytuno na'n anghytuno. Clywsom gan nifer o ymatebwyr oedd o blaid rhoi cyfnod o rybudd a bod hynny'n rhesymol, ond mewn argyfwng na ddylid bod angen rhoi rhybudd.

Ym marn y Llywodraeth mae gofyn am roi rhybudd o absenoldeb gofalwyr yn rhesymol, o ystyried mai'r bwriad yw darparu ar gyfer cyfrifoldebau gofalu a gynlluniwyd a bod hawl ar

---

<sup>4</sup> Gallai hyn hefyd gynnwys darparu gofal i rywun sy'n dibynnu'n rhesymol ar y gweithiwr am ofal os yw eu prif ofalwr di-dâl yn cymryd seibiant.

---

wahân i amser i ffwrdd ar gyfer dibynyddion mewn sefyllfaoedd argyfwng y gellir ei gymryd heb roi rhybudd.

Ar sail hyn bydd angen i weithwyr roi rhybudd o fwriad i gymryd absenoldeb gofalwyr. Bydd y gofyniad i roi rhybudd yn unol â'r gofynion ar gyfer gwyliau blynyddol, lle y mae'n rhaid i weithiwr roi rhybudd o ddwywaith yr amser y gofynnir amdano fel absenoldeb, a diwrnod. Fel bod cyflogwyr yn gallu rheoli a chynlluniau ar gyfer absenoldebau, bydd cyflogwyr yn gallu gohirio – ond nid gwrthod – y cais am absenoldeb gofalwyr. Bydd y seiliau y gall cyflogwyr wneud hyn arnynt wedi eu cyfyngu'n gaeth i rai lle y mae'r cyflogwr yn credu y byddai'n achosi aflonyddwch sylweddol i'w busnes. Bydd angen i gyflogwyr roi gwrth-rybudd os bwriedir gohirio'r cais i gymryd absenoldeb gofalwyr.

## Pa dystiolaeth fyddai ei angen?

Awgrymodd yr ymgynghoriad y byddai'n briodol i weithwyr hunan-ardystio eu hawl i absenoldeb gofalwyr. Gofynnodd ba mor aml y dylid gofyn iddynt wneud hynny a pha dystiolaeth y gallai fod angen iddynt ei ddangos i gefnogi eu cais.

Roedd pwysigrwydd cael proses 'ysgafn' ddi-lafurus i weithwyr a chyflogwyr fel ei gilydd yn glir o'r ymatebion i'r ymgynghoriad. Cytunodd dros dri chwarter yr ymatebwyr y dylai gweithwyr hunan-ardystio eu cymhwyster i absenoldeb gofalwyr.

Ar sail yr heriau a godwyd o ran gofyn am a thrin a thrafod gwybodaeth bersonol neu feddygol sensitif am drydydd parti, ni fyddwn yn cyflwyno unrhyw ofynion tystiolaeth lle y mae gweithiwr yn hunan-ardystio bod ganddynt hawl i absenoldeb gofalwyr. Gellir delio gyda chais ffug yn yr un ffordd â hawliad ffug am absenoldeb salwch neu unrhyw fater disgyblu arall.

## Gwarchod cyflogaeth

Fel gyda hawliau absenoldeb / gwyliau eraill, mae'n bwysig nad yw gweithwyr yn cael eu cosbi yn y gwaith am ddefnyddio eu habsenoldeb gofalwyr. Bydd y Llywodraeth felly'n gwarchod gweithwyr sy'n cymryd eu habsenoldeb rhag unrhyw niwed. Bydd diswyddo am resymau'n ymwneud ag ymarfer hawl i absenoldeb gofalwyr yn cael ei ystyried yn awtomatig i fod yn ddiswyddo annheg.

## Gweithredu Absenoldeb Gofalwyr

Mae'r Llywodraeth yn ymrwymedig i warchod a gwella hawliau gweithwyr wrth i ni ailgodi'n gryfach o'r pandemig.

Bydd deddfwriaeth i gyflwyno absenoldeb gofalwyr fel hawl cyflogaeth statudol o'r diwrnod cyntaf yn cael ei chyflwyno pan fydd amser seneddol ar gael, ynghyd â mesurau eraill i gefnogi gofalwyr di-dâl. Bydd y mesurau hyn yn cynnwys ei gwneud yn haws i bobl weithio'n hyblyg a'i



wneud yn ddiodyn oni bai fod gan gyflogwyr reswm da dros beidio, lle mae'r Llywodraeth yn ymrwymedig i ymgynghori ar gynigion polisi.

## Adran 2: Dadansoddi Cwestiynau'r Ymgynghoriad

### Dadansoddiad o'r Ymatebion<sup>5</sup>

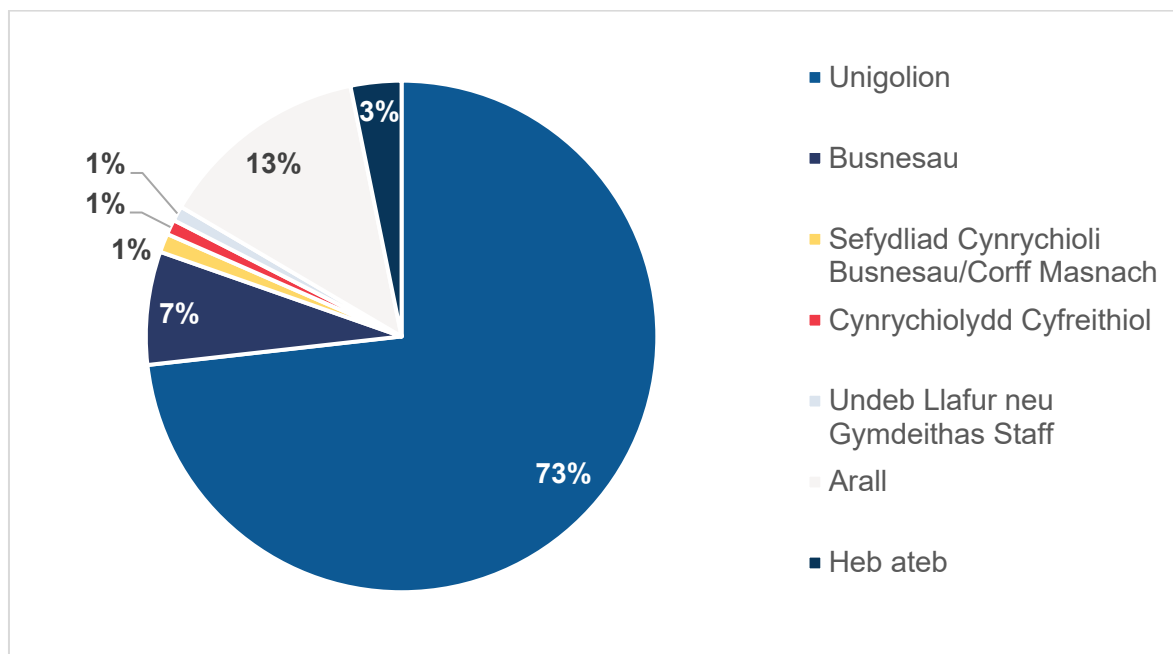
Gwelsom gyfanswm o **840 o ymatebion** i'r ymgynghoriad ar absenoldeb gofalwyr. Unigolion – 615 i gyd (**73%**) oedd y rhan fwyaf o'r rhai wnaeth ymateb. O'r unigolion hyn roedd y rhan fwyaf mewn gwaith – 547 o unigolion.

Catgoreiddiwyd y busnesau wnaeth ymateb yn ôl maint (mawr, canolig, mach, meicro).

O'r ymatebwyr yn y categorïau 'Arall', y prif is-grwpiau oedd Elusennau neu Grwpiau Gofalwyr, rhai sy'n ofalwyr eu hunain, ac Awdurdodau Lleol neu Gynghorau.

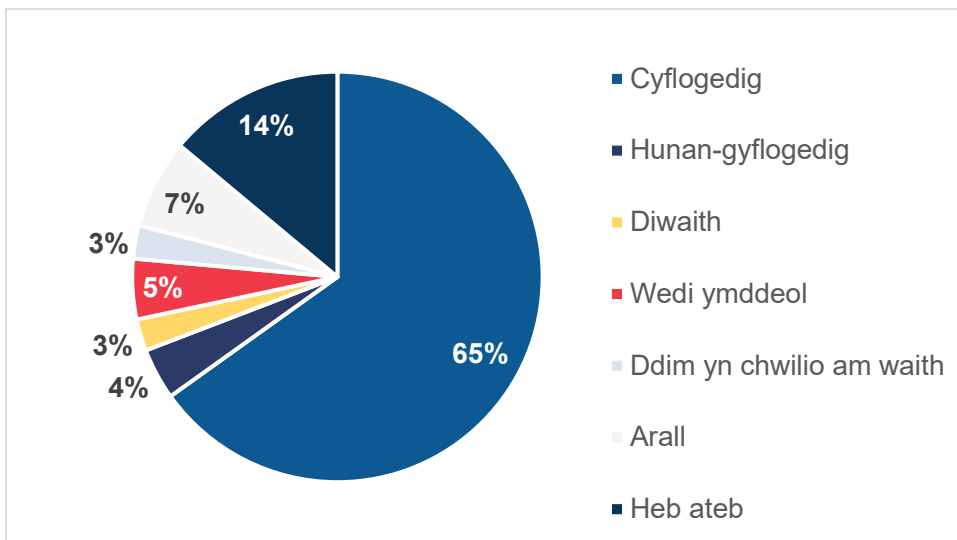
O'r 10 ymatebydd a nododd eu bod yn Sefydliad Cynrychioli Busnesau / Corff Masnach, roedd tri ymatebydd yn Gynghorau Sir Lleol a dau ymatebydd yn Ymddiriedolaeth GIG.

**Ffigwr 1: Dadansoddiad o'r ymatebwyr**

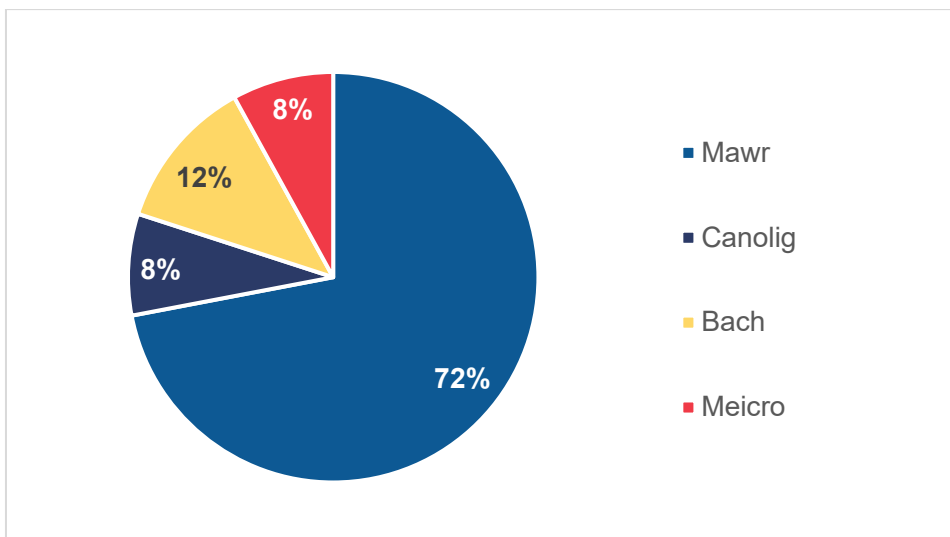


<sup>5</sup> Mae'r canrannau wedi eu cyfannu i'r pwynt canrannol agosaf. Rhoddir nifer yr ymatebwyr i bob cwestiwn. Lle'r oedd gan ymatebwyr opsiwn o roi rheswm neu fanylion pellach ar gyfer eu hateb, nodir hefyd nifer yr ymatebwyr a wnaeth hynny.

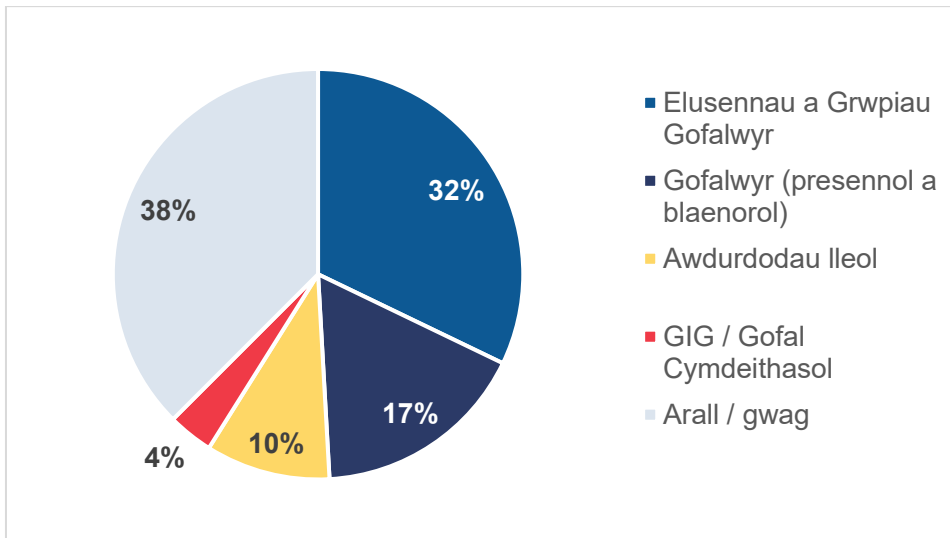
**Ffigurwr 2: Dadansoddiad o'r unigolion yn ôl cyflogaeth**



**Ffigurwr 3: Dadansoddiad yn ôl maint busnesau**



**Ffigurwr 4: Dadansoddiad o'r categori 'Arall'**



## Hawliau ac arferion cyflogaeth presennol

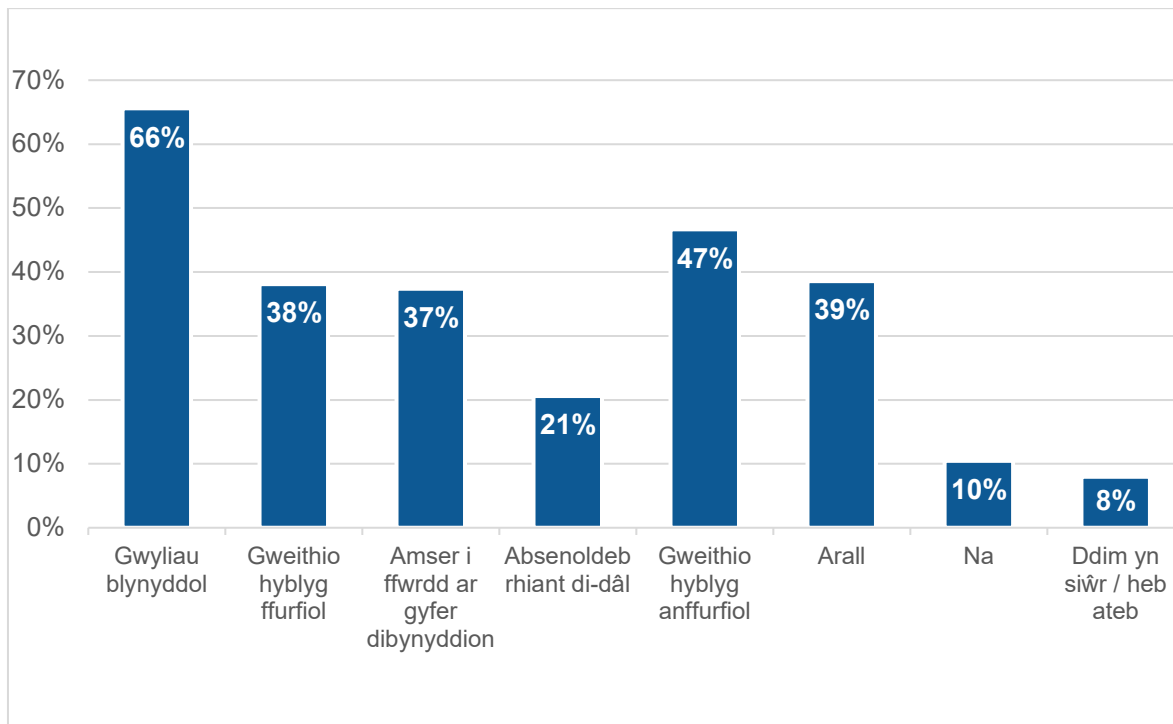
*Roedd yr ymgynghoriad yn nodi bod nifer o hawliau ac arferion cyflogaeth sy'n bodoli'n barod i helpu pobl i gydbwyso gwaith a chyfrifoldebau eraill. Roedd y cwestiwn hwn yn ceisio deall pa anghenion penodol y gallai wythnos o absenoldeb gofalwyr eu cwrdd ac adnabod bylchau yn y fframwaith presennol y gallai hyn eu llenwi.*

### **Cwestiwn 1: Ydych chi neu eich gweithwyr wedi defnyddio unrhyw un o'r opsiynau isod i gymryd amser o'r gwaith ar gyfer cyfrifoldebau gofalu?**

Derbyniwyd **790 ymateb** i'r cwestiwn hwn. Rhoddodd **617 ymatebydd** fanylion am eu profiad o'r hawliau presennol hyn.

### **Ffigwr 5: Defnydd o'r hawliau presennol ar gyfer cyfrifoldebau gofalu<sup>6</sup>**

<sup>6</sup> Roedd ymatebwyr yn gallu dewis mwy nag un ateb i'r cwestiwn hwn.



Gwyliau blynyddol oedd yr hawl absenoldeb mwyaf cyffredin a ddefnyddir gan rai sy'n cydbwysu gwaith a gofalu, naill ai'n bresennol neu'n flaenorol. Yn aml iawn fe'i defnyddiwyd i ofalu oherwydd nad oedd opsiynau eraill ar gael (er enghraifft gweithio hyblyg) neu oherwydd na allai'r ymatebwyr fforddio â chymryd absenoldeb di-dâl.

Dywedodd ymatebwyr fod diffyg eglurder a diffyg ymwybyddiaeth o ba gymorth sydd ar gael i ofalwyr ar draws yr hawliau presennol. Rhaid i absenoldeb gofalwyr gael ei negodi'n aml gyda chyflogwr, sy'n gallu bod yn anodd.

Mae rhai busnesau eisoes yn cynnig rhyw fath o absenoldeb gofalwyr. Roedd hyn yn amrywio o gynnig hyblygrwydd gan ddibynnu ar amgylchiadau unigol, i gynnig absenoldeb gofalwyr di-dâl.

## Pwy fyddai'n gymwys i gymryd Absenoldeb Gofalwyr?

Roedd yr ymgynghoriad yn egluro y dylai pwy sy'n gymwys i gymryd absenoldeb gofalwyr fod yn seiliedig ar ffeithiau sy'n glir i'r gweithiwr a'r cyflogwr, i osgoi dryswch. Byddai'r hawl newydd i absenoldeb gofalwyr yn berthnasol i weithwyr yn unig, yn unol â'r hawliau cyflogaeth presennol fel yr hawl i amser i ffwrdd ar gyfer dibynyddion.

### Y berthynas rhwng y gweithiwr a'r person sy'n derbyn gofal

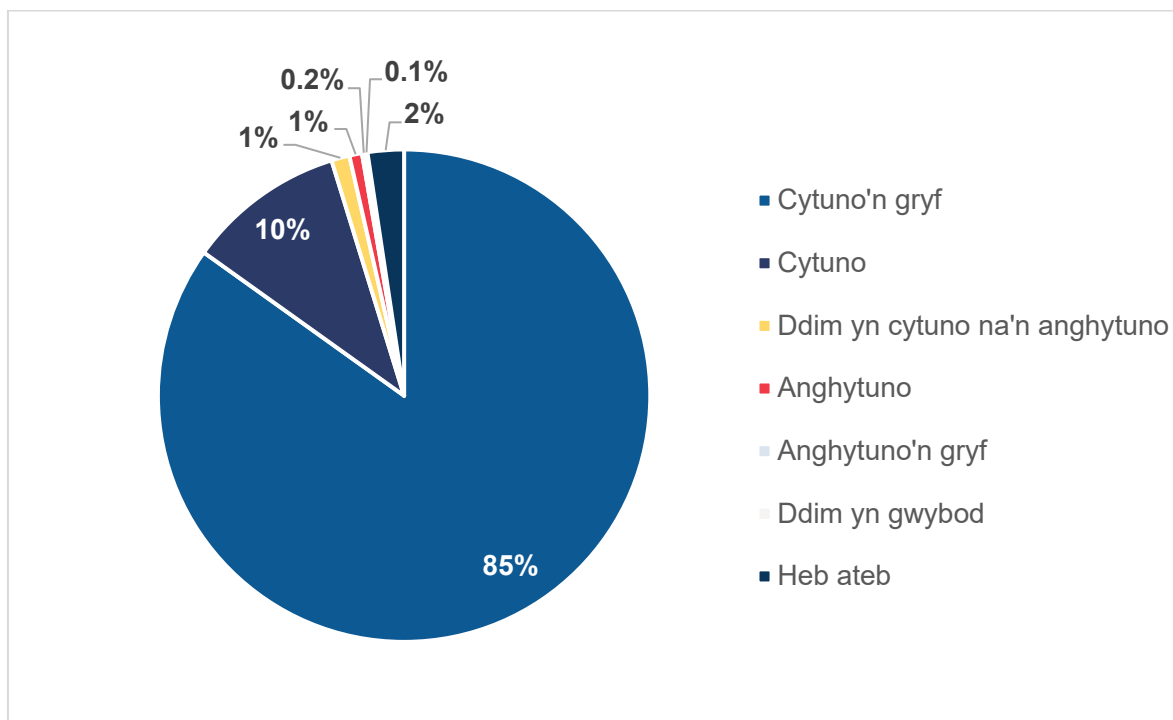
Roedd yr ymgynghoriad yn cynnig bod y diffiniad ar gyfer absenoldeb gofalwyr yn adlewyrchu, mwy neu lai, perthnasoedd o dan yr hawl i ffwrdd ar gyfer dibynyddion, felly gallai'r person gymryd absenoldeb i ofalu am:

- Cymar neu bartner sifil
- Plentyn
- Rhiant
- Person sy'n byw yn yr un cartref â'r gweithiwr (heblaw eu bod yn aelod o staff, tenant, lojar neu'n lletywr)
- Person sy'n dibynnu'n rhesymol ar y gweithiwr am ofal

### Cwestiwn 2: Ydych chi'n cytuno bod hyn yn rhoi diffiniad priodol o berthnasoedd gofal i bwrpas Absenoldeb Gofalwyr?

Derbyniwyd **840 ymateb** i'r cwestiwn hwn gyda **630** yn rhoi rhesymau am eu hymateb.

#### Ffigwr 6: Cytundeb â'r diffiniad arfaethedig o berthnasoedd dibynyddion



---

Roedd **95%** o'r ymatebwyr naill ai'n cytuno neu'n cytuno'n gryf bod y diffiniad arfaethedig o berthnasoedd gofalu'n briodol ar gyfer absenoldeb gofalwyr. Cafwyd sylwadau gan rai oedd yn cytuno y byddai adlewyrchu'r diffiniad o 'ddibynyddion' yn yr hawl i amser i ffwrdd ar gyfer dibynyddion yn rhoi cysondeb i weithwyr a chyflogwyr.<sup>7</sup>

### **Cwestiwn 3: A oes unrhyw berthnasoedd gofalu eraill y credwch y dylid ystyried eu cynnwys o fewn cwmpas yr hawl i Absenoldeb Gofalwyr?**

Derbyniwyd **512 ymateb** i'r cwestiwn hwn.

Awgrymwyd ystod eang o berthnasoedd gofalu eraill mewn ymateb i'r cwestiwn hwn. Roeddent yn cynnwys brodyr / chwiorydd, neiniau a theidiau, pob aelod o deulu, partneriaid, cariadon (yn ferched a dynion) a rhieni-yng-nghyfraith.

Fodd bynnag, nodwyd bod cynnwys 'person sy'n dibynnu'n rhesymol ar y gweithiwr am ofal' yn ddigon eang ei gwmpas i gynnwys yr ystod eang o berthnasoedd gofalu a awgrymwyd.

Defnyddiodd llawer o'r ymatebwyr y cwestiwn hwn i nodi eu bod yn cytuno a'r diffiniad arfaethedig ac i nodi nad oedd ganddynt unrhyw awgrymiadau pellach neu nad oeddent yn siŵr a ddylid ystyried cynnwys unrhyw berthnasoedd eraill.

#### **Y gofal sydd ei angen**

Cynigiodd yr ymgynghoriad gyfyngu absenoldeb gofalwyr i rai sy'n gofalu am unigolion gyda phroblemau iechyd meddwl neu gorfforol, anabledd neu drafferthion bod yn oedranus lle mae'r gofal sydd angen ei roi'n debygol o bara'n llawer hirach (fel chwe mis neu flwyddyn).

Cynigiwyd hefyd y dylai rhai anghenion gofal penodol gymhwyso'n awtomatig am absenoldeb gofalwyr, pa bynnag mor hir yr oeddent yn para. Byddai'r rhain yn adlewyrchu'r amodau sy'n cael eu trin yn awtomatig fel anabledd o ddiwrnod y diagnosis o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (canser, haint HIV a sglerosis ymledol) a byddai hefyd yn berthnasol, yn awtomatig, ar gyfer salwch terfynol.

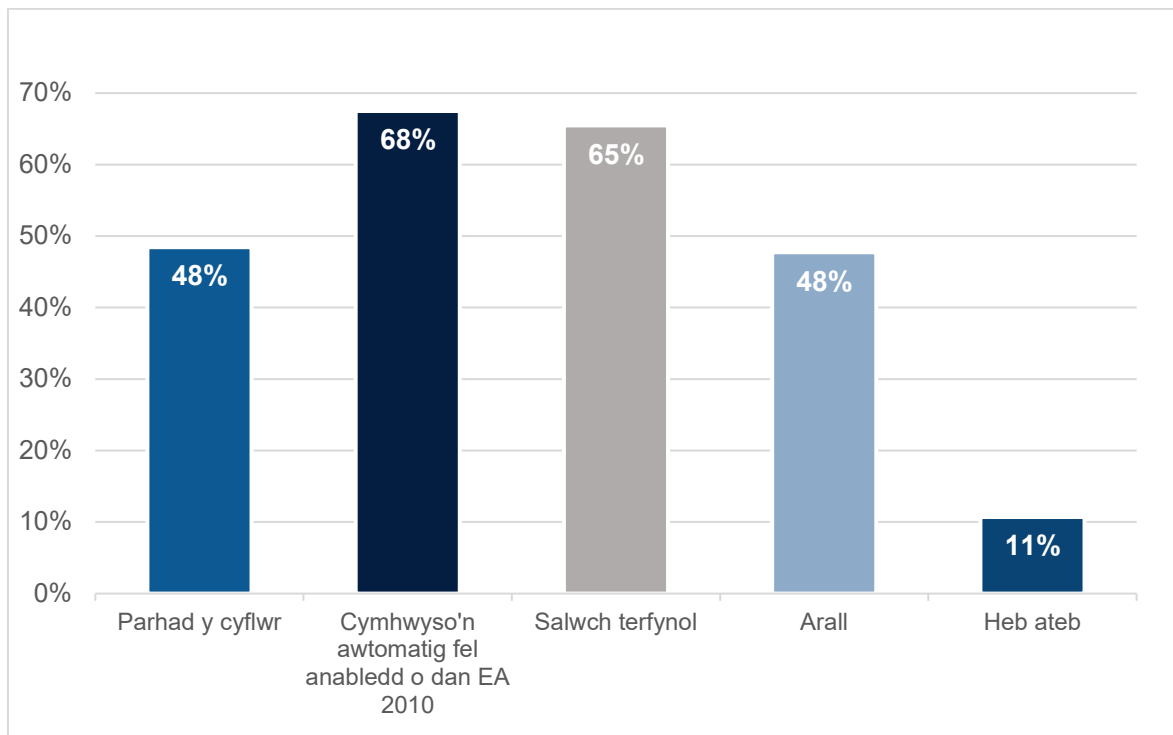
### **Cwestiwn 4: Pa amodau ar anghenion gofal y credwch sy'n briodol ar gyfer Absenoldeb Gofalwyr?**

Derbyniwyd **750 ymateb** i'r cwestiwn hwn. Atebodd **339 ymatebydd** pan ofynnwyd iddynt nodi parhad yr angen gofal.

---

<sup>7</sup> Ymateb *Carers UK* i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

**Ffigwr 7: Amodau priodol ar anghenion gofal ar gyfer Absenoldeb Gofalwyr**



Roedd dros hanner yr ymatebwyr yn cytuno bod cyflyrau sy'n cael eu trin yn awtomatig fel anabledd o dan Ddeddf Cydraddoldeb (EA) 2010, a salwch terfynol, yn cymhwyso am absenoldeb gofalwyr pa bynnag mor hir yr oeddent yn para.

Lleisiwyd rhai pryderon mewn ymateb i'r cwestiwn hwn ar gyflwyno amod ar gyfer absenoldeb gofalwyr oedd yn seiliedig ar barhad yr anghenion gofal (er enghraifft chwe mis neu flwyddyn). Rhoddodd nifer o elusennau resymau dros anghytuno ag amod ar barhad yr anghenion gofal. Roeddent yn cynnwys bod anghenion gofalu'n amrywio ac y gallai fod yn anodd penderfynu ar barhad anghenion gofal o'r dechrau.<sup>8</sup> Lleisiwyd pryderon hefyd bod rhai anabledau a chyflyrau'n anodd eu hasesu ac nad yw'r person sy'n dechrau darparu gofal yn gwybod, bob tro, faint y bydd yr anghenion gofal yn para.<sup>9</sup>

Dywedodd rai busnesau wnaeth ymateb i'r ymgynghoriad bod amod ar barhad yr anghenion gofal yn seiliedig ar hap ac nad yw'n ystyried natur llawer o gyflyrau. Dywedodd nifer o fusnesau nad oes angen amod ar anghenion gofal arnynt yn eu polisiau presennol ar absenoldeb gofalwyr.<sup>10</sup>

Bydd y Llywodraeth felly'n mabwysiadu dull eang o ddiffinio anghenion gofal hirdymor, gyda rhai eithriadau os yw'r gofal yn hirdymor.

### **Cwestiwn 5: Os na chredwch fod unrhyw amodau ar anghenion gofal yn briodol, eglurwch pam gan nodi unrhyw gyflyrau eraill a allai fod yn briodol.**

<sup>8</sup> Ymatebion *Carers UK* a'r Gymdeithas Sglerosis Ymledol i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

<sup>9</sup> Ymateb yr elusen blant *Rainbow Trust* i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

<sup>10</sup> Ymateb gan bedwar busnes mawr i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

---

Derbyniwyd **219 ymateb** i'r cwestiwn hwn.

Roedd y rhan fwyaf wnaeth ateb y cwestiwn hwn yn anghytuno y dylai fod unrhyw amodau ar anghenion gofal. Roedd y rhesymau'n cynnwys bod ystod eang o berthnasoedd a gweithgareddau gofalu ac y byddai amod rhy benodol yn cyflwyno risg o beidio â chynnwys y sbectrwm eang hwn. Dywedodd ymatebwyr fod anghenion gofal pawb yn wahanol gan awgrymu felly y dylai absenoldeb gofalwyr fod yn ddigon eang a hyblyg i gyfrif am hyn.

## Cyfnod cymhwys

Roedd yr ymgynghoriad yn holi barn am gyfnod cymhwys priodol ar gyfer absenoldeb gofalwyr. Roedd y wybodaeth yma'n bwysig i helpu'r Llywodraeth i ddeall sut orau y gallwn gefnogi cyflogwyr a gweithwyr i gynllunio ymlaen llaw, gan gydnabod bod anghenion gofal yn gallu codi ar unrhyw adeg.

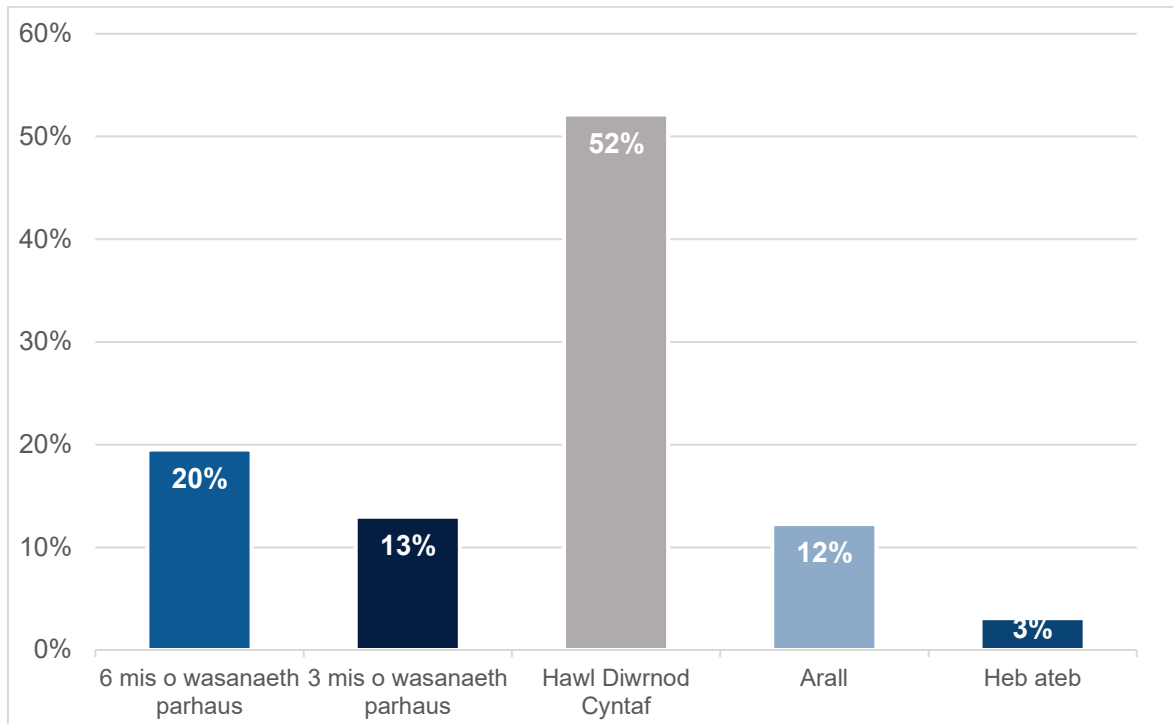
Mae cyfnod cymhwyso'n golygu y byddai angen i weithiwr fod wedi cael eu cyflogi'n barhaus gan eu cyflogwr am gyfnod penodol i fod yn gymwys i gymryd absenoldeb gofalwyr. Mae 'hawl diwrnod cyntaf' yn golygu y byddai'r gweithiwr yn gallu cymryd absenoldeb gofalwyr, drwy roi rhybudd priodol, o ddiwrnod cyntaf eu cyflogaeth.

## **Cwestiwn 6: Pa gyfnod cymhwys sy'n briodol ar gyfer Absenoldeb Gofalwyr yn eich barn chi?**

Derbyniwyd **814 ymateb** i'r cwestiwn hwn gyda **547** yn rhoi rhesymau am eu hymateb.



**Ffigwr 8: Cefnogaeth i Absenoldeb Gofalwyr fel Hawl Diwrnod Cyntaf**



Roedd dros hanner yr ymatebwyr o blaid rhoi hawl Diwrnod Cyntaf i Absenoldeb Gofalwyr. Dywedodd nifer sylweddol o'r rhai oedd o blaid cael Hawl Diwrnod Cyntaf na ellir gohirio cyfrifoldebau gofalu am gyfnod tra bo'r gweithiwr yn cwblhau cyfnod cymhwyso. Awgrymwyd hefyd fod gwybod bod cyflogwr yn ofalwr-gyfeillgar yn bwysig i ofalwyr wrth wneud cais am swydd newydd<sup>11</sup> ac na fyddai gorfodi cyfnod cymhwyso'n gyson ag uchelgais y polisi i helpu mwy o ofalwyr i aros mewn cyflogaeth.<sup>12</sup>

Roedd barn ranedig gan fusnesau gyda **50%** o'r busnesau wnaeth ymateb yn awgrymu y dylai absenoldeb gofalwyr fod yn hawl diwrnod cyntaf. Dywedodd **12%** o fusnesau y dylid cael 6 mis o wasanaeth parhaus fel amod a dywedodd **18%** y dylai fod yn 3 mis o wasanaeth parhaus.

Roedd y dadleuon dros fod angen cyfnod cymhwyso ar gyfer absenoldeb gofalwyr yn cynnwys er mwyn gwarchod cyflogwyr rhag camddefnyddio'r hawl, y dylai gweithwyr fod wedi pasio eu cyfnod prawf a dangos ymrwymiad i'r cyflogwr cyn cael yr hawl, ac y byddai cyfnod cymhwyso'n atal pobl rhag manteisio ar yr hawl am resymau nad oes a wnelo dim â gofalu.

Roedd awgrymiadau eraill ar gyfer cyfnodau cymhwyso eraill yn cynnwys na ddylid cael unrhyw gyfnod cymhwyso (h.y. hawl Diwrnod Cyntaf)<sup>13</sup>, y gallai'r cyfnod cymhwyso fod yn unol â pholisi prawf y cwmni, neu'n gyfnod cymhwyso hirach o flwyddyn. Dywedodd y rhai a awgrymodd flwyddyn o wasanaeth parhaus fel cyfnod cymhwyso fod hyn yn unol ag absenoldeb rhiant di-dâl.<sup>14</sup>

<sup>11</sup> Ymateb yr Ymddiriedolaeth Gofalwyr i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

<sup>12</sup> Ymateb busnesau mawr i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

<sup>13</sup> Roedd 35 ymatebydd a ddewisodd 'Arall' yn nodi y dylai Absenoldeb Gofalwyr fod yn hawl Diwrnod Cyntaf.

<sup>14</sup> Ymateb dau fusnes mawr i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

---

## Ar gyfer beth y gellir cymryd yr absenoldeb

*Roedd yr ymgynghoriad yn holi barn am beth y gellid defnyddio'r absenoldeb ar ei gyfer, gan gydnabod bod gofalu'n cynnwys ystod eang o weithgareddau. Roedd yr ymgynghoriad felly'n cynnig diffiniad eang o ofalu ar gyfer cymryd absenoldeb gofalwyr.*

Roedd yr ymgynghoriad yn nodi y gallai fod yn briodol i unigolyn gymryd absenoldeb gofalwyr ar gyfer un, neu gyfuniad, o'r rhesymau isod (mathau o ofal sy'n cael eu cydnabod yn arferol):

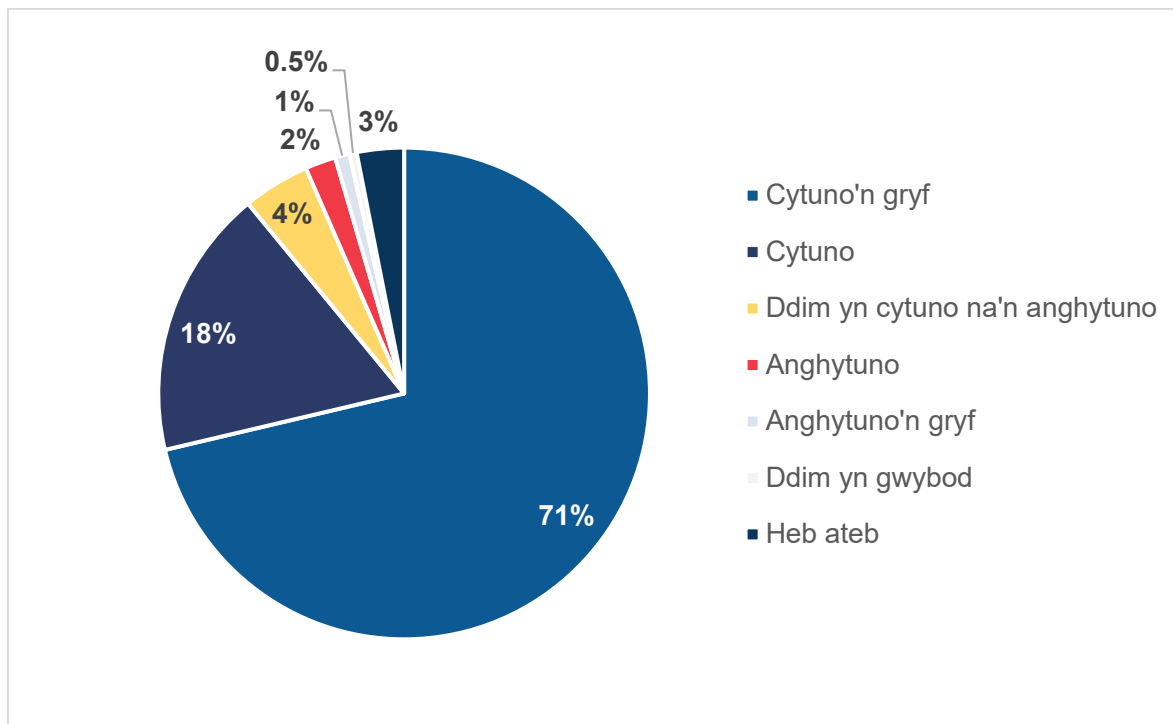
- **Darparu cymorth personol**, fel cadw llygad ar rywun, cadw cwmpeini iddynt, ac aros mewn cysylltiad.
- **Darparu cymorth ymarferol**, fel gwneud prydau bwyd, mynd i siopa iddynt, gwneud eu golchi, glanhau, garddio, cynnal a chadw a chymorth arall o gwmpas y cartref.
- **Helpu gyda materion swyddogol neu ariannol**, fel helpu gyda gwaith papur, delio â 'swyddogion' (hefyd dros y ffôn ac ar y we), talu biliau / rhent / ardrethi, casglu pensiwn / budd-daliadau.
- **Darparu gofal personol a / neu feddygol**, fel nôl presgripsiwn, rhoi meddyginiaeth, newid cadachau briwiau ayyb, eu helpu i wisgo a symud o gwmpas y cartref, bwydo, ymolchi, golchi dillad, defnyddio'r toiled.
- **Gwneud trefniadau** fel delio â'r gwasanaethau cymdeithasol neu'r sector gwirfoddol, symud rhywun i gartref gofal, gwneud addasiadau i'w cartref.

Roedd yr ymgynghoriad hefyd yn holi barn ynghylch a ddylid gallu defnyddio'r absenoldeb i fynd gyda rhywun i apwyntiadau.

### **Cwestiwn 7: Ydych chi'n cytuno â'r rhesymau arfaethedig dros gymryd Absenoldeb Gofalwyr?**

Derbyniwyd **814 ymateb** i'r cwestiwn hwn gyda **649** yn rhoi rhesymau am eu hymateb.

**Ffigwr 9: Cytundeb â'r rhesymau arfaethedig dros gymryd Absenoldeb Gofalwyr**



Roedd **89%** yn cytuno neu'n anghytuno'n gryf â'r rhesymau arfaethedig dros gymryd absenoldeb gofalwyr. Roedd y rhai oedd yn cytuno â'r rhesymau arfaethedig o blaid y dull eang o ddiffinio ar gyfer beth y gellid cymryd absenoldeb gofalwyr, ac yn cytuno bod y tasgau a awgrymwyd yn unol â'u cyfrifoldebau gofalu.

Roedd cryn gefnogaeth i gynnwys apwyntiadau yng nghylch gwaith yr absenoldeb gofalwyr, gyda **dros 50%** o'r rhai oedd o blaid wedi rhoi rhesymau dros eu hatebion yn nodi bod mynd gyda rhywun i apwyntiad yn agwedd bwysig ar ofalu. Nodwyd hefyd fod hyn yn rhywbeth y mae llawer o ofalwyr di-dâl yn defnyddio eu gwyliau blynyddol i'w wneud.<sup>15</sup>

Rhodddwyd ystod o resymau gan y rhai oedd yn anghytuno â'r rhesymau arfaethedig dros gymryd absenoldeb gofalwyr (**3%** o'r ymatebwyr). Roedd y rhain yn cynnwys na ddylid cyfyngu'r rhesymau i restr benodol ac y dylai'r absenoldeb fod ar gael ar gyfer unrhyw reswm. Teimlai nifer fach o'r ymatebwyr fod y rhesymau arfaethedig yn rhy gyffredinol ac y dylid eu cyfyngu i drefniadau ffurfiol (e.e. apwyntiadau meddygol). Roedd peth cefnogaeth hefyd dros ddefnyddio'r hawliau presennol eraill yn yr amgylchiadau hyn, er enghraifft gwyliau blynyddol neu weithio hyblyg. Lleisiwyd peth pryder na fyddai 5 diwrnod o absenoldeb di-dâl yn ddigon ar gyfer nifer yr apwyntiadau a'r cyfrifoldebau gofalu eraill y mae gofalwyr di-dâl yn eu cyflawni.

Ar y cyfan roedd cefnogaeth glir i'r rhesymau arfaethedig dros gymryd absenoldeb gofalwyr, a thros gynnwys apwyntiadau yn hyn.

### **Cwestiwn 8: A oes unrhyw resymau eraill y credwch y dylid eu cynnwys?**

<sup>15</sup> Ymateb y Sefydliad Siartredig ar gyfer Datblygiad Personol i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

Derbyniwyd **381 ymateb** i'r cwestiwn hwn.

Awgrymwyd amrediad o resymau eraill gan ymatebwyr. Roeddent yn cynnwys seibiant i ofalwyr, absenoldeb argyfwng neu amgylchiadau annisgwyl, amser i ffwrdd ar gyfer profedigaeth ar ôl colli person a fu'n derbyn gofal ganddynt, eiriol ar ran rhywun, cefnogi rhywun tra'r oeddent yn yr ysbyty neu'n gwella ar ôl bod yn yr ysbyty.

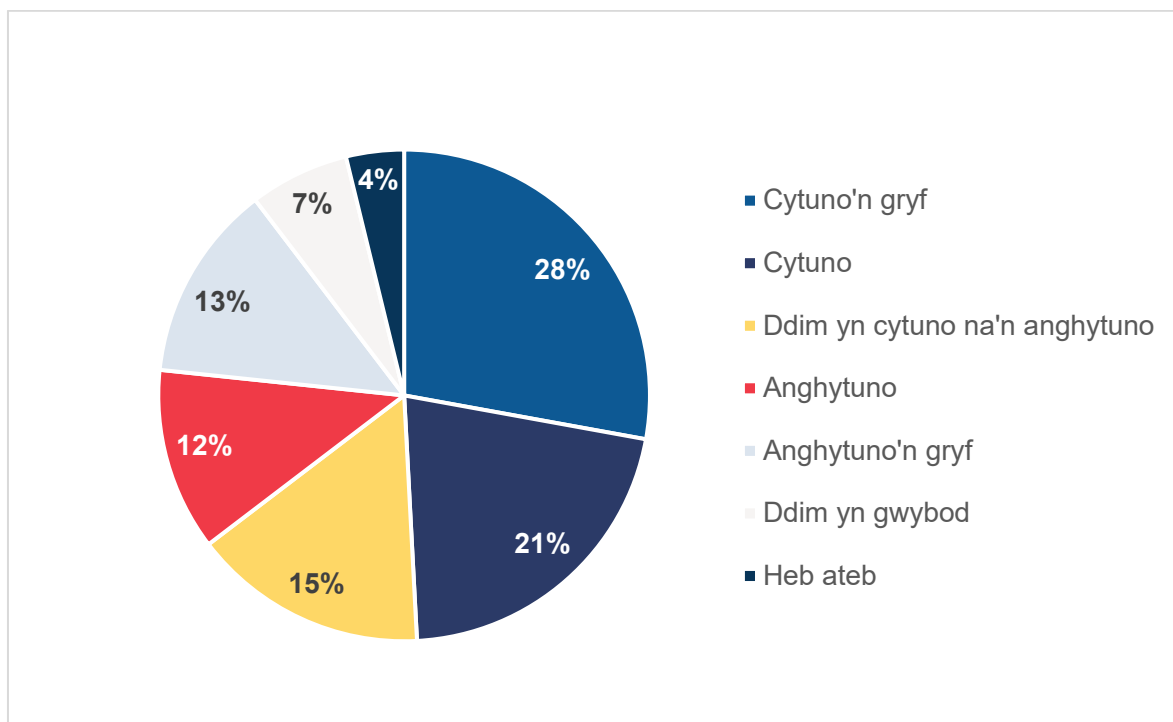
### Beth na ellir cymryd yr absenoldeb ar ei gyfer

Roedd yr ymgynghoriad yn nodi mai pwrpas yr absenoldeb gofalwyr yw helpu pobl sy'n cael trafferth aros mewn swydd oherwydd ymrwymadau gofalu drwy roi mwy o hyblygrwydd i ddarparu gofal. Awgrymwyd na ddylid cynnwys *gofal plant* (heblaw os oes gan y plentyn anabledd neu angen gofal hirdymor arall) ac *anghenion gofal tymor byr* yng nghwmpas absenoldeb gofalwyr oherwydd bod hawliau eisoes i gymryd absenoldeb yn y sefyllfaoedd hyn.

### Cwestiwn 9: Ydych chi'n cytuno na ddylid cynnwys gofal plant (heblaw lle mae gan y plentyn anabledd neu angen gofal hirdymor arall) yng nghwmpas Absenoldeb Gofalwyr?

Derbyniwyd **808 ymateb** i'r cwestiwn hwn gyda **543** yn rhoi rhesymau am eu hymateb.

#### Ffigwr 10: Cadw gofal plant allan o gwmpas Absenoldeb Gofalwyr



Roedd **49%** yn cytuno y dylid cadw gofal plant, heblaw lle mae gan y plentyn anabledd neu angen gofal hirdymor, allan o gwmpas absenoldeb gofalwyr. Roedd **25%** yn anghytuno neu'n anghytuno'n gryf ac roedd **26%** wedi rhoi ateb niwtral neu heb ateb y cwestiwn.

Y prif reswm gan rai a oedd yn cytuno y dylid cadw gofal plant allan o gwmpas absenoldeb gofalwyr, heblaw lle mae gan y plentyn anabledd neu angen gofal hirdymor, oedd bod gofal plant pob dydd yn dod o dan bolisiâu a hawliau teuluol eraill. Gwelsom y cytuno hwn gan wahanol fathau o ymatebwyr yn cynnwys unigolion, busnesau a'r categori 'arall' (oedd yn

---

cynnwys nifer o elusennau). Roedd yn cael ei gydnabod bod cyfrifoldebau gofal plant yn wahanol i gyfrifoldebau gofalu eraill mewn nifer o ffyrdd ac felly y dylid rhoi sylw ar wahân iddynt. Fodd bynnag, er bod nifer o randdeiliaid yn cytuno'n gyffredinol na ddylai gofal plant fod o fewn cwmpas absenoldeb gofalwyr, roedd rhai'n galw ar y Llywodraeth i ddiwygio polisiau absenoldeb rhiant a chyflwyno mesurau i wella'r darpariaethau gofal plant presennol.<sup>16</sup>

Roedd y rhai a oedd yn anghytuno neu'n anghytuno'n gryf wedi rhoi ystod o resymau gan gynnwys bod rhieni'n aml yn gorfod cymryd amser i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer salwch tymor byr mewn plant ac nad yw pob gofal plant yn sefyllfa argyfwng ac felly'n dod o dan yr hawl i amser i ffwrdd ar gyfer dibynyddion. Clywsom fod rhieni sy'n gweithio weithiau'n defnyddio eu gwyliau blynyddol neu absenoldeb salwch i ofalu am blant sâl. Clywsom hefyd fod rhai amgylchiadau sy'n disgyn rhwng absenoldeb rhiant di-dâl a'r hawl i amser i ffwrdd ar gyfer dibynyddion.<sup>17</sup>

Roedd **22%** wedi rhoi ateb niwtral i'r cwestiwn hwn, yn cynnwys 'ddim yn cytuno na'n anghytuno' a 'ddim yn gwybod'. Roedd y rhesymau dros yr atebion hyn yn cynnwys ei bod yn dibynnu'n aml ar amgylchiadau unigol, er enghraifft a oedd aelodau eraill o'r teulu a allai helpu gyda gofal plant.<sup>18</sup> Teimlai eraill nad oedd y cwestiwn yn berthnasol i'w sefyllfa neu ddim yn siŵr a allent gymryd mathau eraill o absenoldeb ar gyfer gofal plant pob dydd, er enghraifft absenoldeb rhiant di-dâl.

Mae'r Llywodraeth yn cydnabod, yn ystod y cyfnod pan oedd yr ymgynghoriad ar absenoldeb gofalwyr yn agored yng nghanol pandemig Covid-19, bod llawer o rieni o dan bwysau ychwanegol i addysgu eu plant a gweithio o gartref ar yr un pryd. Roedd rhai hefyd yn galw, ac rydym wedi nodi hyn, am newidiadau i ddarpariaethau gofal plant a hawliau absenoldeb rhiant. Fel yr eglurwn yn yr adran ar y camau nesaf, mae'r Llywodraeth hefyd yn bwriadu ymateb nes ymlaen eleni i'r ymgynghoriad ar absenoldeb a thâl rhieni a gynhaliwyd fis Gorffennaf 2019.

## **Cwestiwn 10: Ydych chi'n cytuno y dylid cadw gofalu am rywun ag anghenion gofal tymor byr allan o gwmpas Absenoldeb Gofalwyr?**

Derbyniwyd **814 ymateb** i'r cwestiwn hwn gyda **592** yn rhoi rhesymau am eu hymateb.

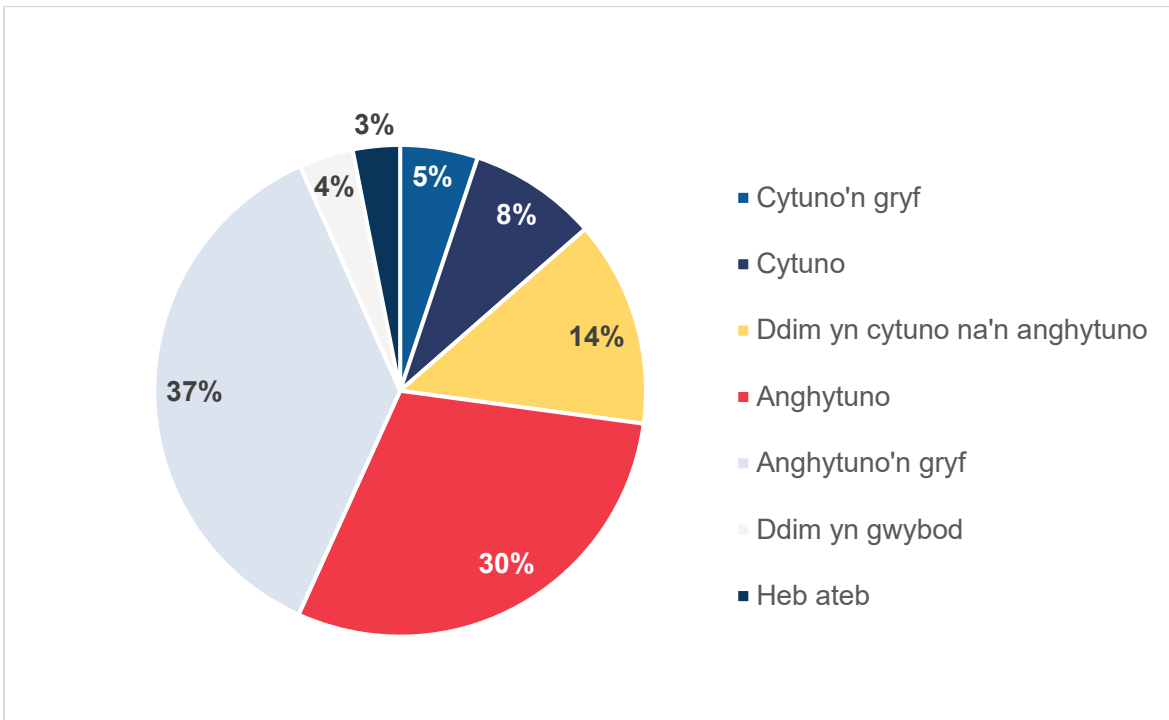
### **Ffigwr 11: Cadw anghenion gofal tymor byr allan o gwmpas Absenoldeb Gofalwyr**

---

<sup>16</sup> Ymateb y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

<sup>17</sup> Ymateb *Close the Gap* i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

<sup>18</sup> Ymateb unigolion i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.



Roedd **67%** yn anghytuno y dylai anghenion gofal tymor byr fod allan o gwmpas absenoldeb gofalwyr.

Clywsom ystod o ddadleuon pam y dylid cynnwys anghenion gofal tymor byr yng nghwmpas absenoldeb gofalwyr gan gynnwys y dylai fod yn seiliedig ar ba mor ddwys yw'r angen gofal, nid ar ei barhad, a'i bod yn aml yn anodd gwybod pa mor hir y bydd angen gofal yn para.

Roedd nifer fach yn cytuno y dylai anghenion gofal tymor byr fod allan o gwmpas gan nodi y byddai hawliau eraill i absenoldeb yn berthnasol yn y sefyllfaoedd hyn, er enghraifft yr hawl i amser i ffwrdd ar gyfer dibynyddion. Mae'r Llywodraeth yn dal at y ffaith mai amcan absenoldeb gofalwyr yw helpu rhai sy'n darparu gofal i rywun ag anghenion gofal hirdymor. Yr anghenion gofal hirdymor a pharhaus hyn sy'n aml yn ei gwneud yn anodd i ofalwyr gydbwysu eu cyfrifoldebau gwaith a gofalu. Mewn sefyllfaoedd argyfwng, mae'r hawl i amser i ffwrdd ar gyfer dibynyddion yn rhoi hawl i gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith. Lle gellir rhagweld yr angen gofal tymor byr (e.e. i helpu rhywun nad oes angen gofal arnynt fel arfer wrth iddynt wella o dorri braich neu fân lawdriniaeth), gellir cymryd gwyliau blynyddol.

### **Cwestiwn 11: A oes unrhyw amgylchiadau neu weithgareddau eraill na ddylid cymryd Absenoldeb Gofalwyr ar eu cyfer?**

Derbyniwyd **287 ymateb** i'r cwestiwn hwn.

Awgrymwyd ystod o amgylchiadau neu weithgareddau eraill na ddylid cymryd absenoldeb gofalwyr ar eu cyfer. Roeddent yn cynnwys sefyllfaoedd argyfwng, mynd ar wyliau, mân salwch (e.e. annwyd), gofalwyr sy'n berthnasau (ac eithrio amgylchiadau lle mae gan y plentyn anabledd neu angen gofal hirdymor) ac ar gyfer profedigaeth. Mae'r Llywodraeth at ei gilydd yn cytuno â'r awgrymiadau hyn lle byddai hawliau absenoldeb eraill yn fwy priodol, er enghraifft gwyliau blynyddol i fynd ar wyliau, neu amser i ffwrdd ar gyfer dibynyddion mewn argyfwng.

## Tystiolaeth

*Roedd yr ymgynghoriad yn nodi bod y Llywodraeth o'r farn y byddai'n briodol, yn y lle cyntaf, i weithwyr hunan-ardystio eu cymhwyster i absenoldeb gofalwyr. Roedd y cwestiynau ar dystiolaeth yn holi barn am hyn a pha dystiolaeth a allai fod yn briodol pe bai ei angen.*

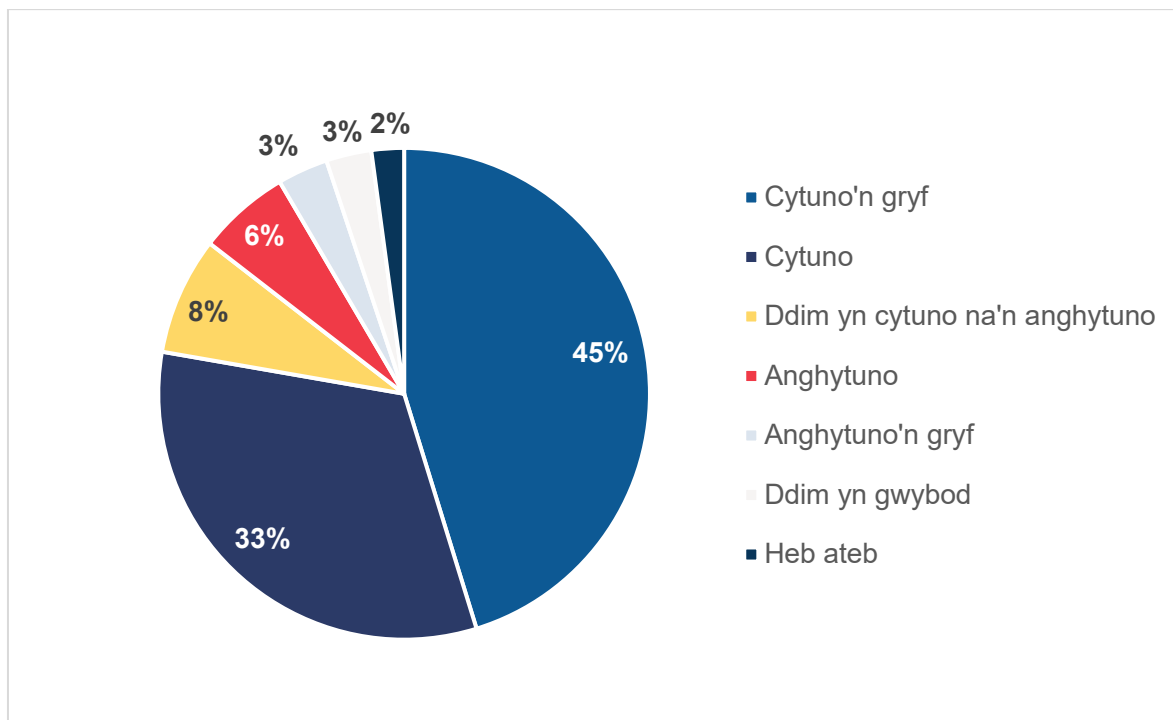
I sicrhau y defnyddir yr absenoldeb ar gyfer y pwrpasau sydd mewn golwg ac nad yw'r hawl yn cael ei chamddefnyddio, roedd yr ymgynghoriad yn nodi y gallai fod yn rhesymol i gyflogwyr ofyn am dystiolaeth bellach pe byddent yn dymuno. Gallai'r dystiolaeth ymwneud â'r angen gofal (cyflwr y person y gofalir amdanynt) neu'r gweithgareddau penodol y defnyddiwyd yr absenoldeb ar eu cyfer.

Byddai unrhyw gamddefnyddio bwriadol o'r hawl i gymryd absenoldeb gofalwyr yn cael ei drin o dan bolisi disgyblu mewnol y cwmni.

### **Cwestiwn 12: Ydych chi'n cytuno y dylai gweithiwr, yn y lle cyntaf, fod yn gallu hunan-ardystio eu cymhwyster i Absenoldeb Gofalwyr?**

Derbyniwyd **822 ymateb** i'r cwestiwn hwn gyda **526** yn rhoi rhesymau am eu hymateb.

#### **Ffigwr 12: Cytundeb y dylai gweithwyr, yn y lle cyntaf, fod yn gallu hunan-ardystio**



Roedd **78%** yn cytuno y dylai gweithwyr fod yn gallu hunan-ardystio eu bod yn gymwys i absenoldeb gofalwyr, gyda dim ond **9%** yn anghytuno.

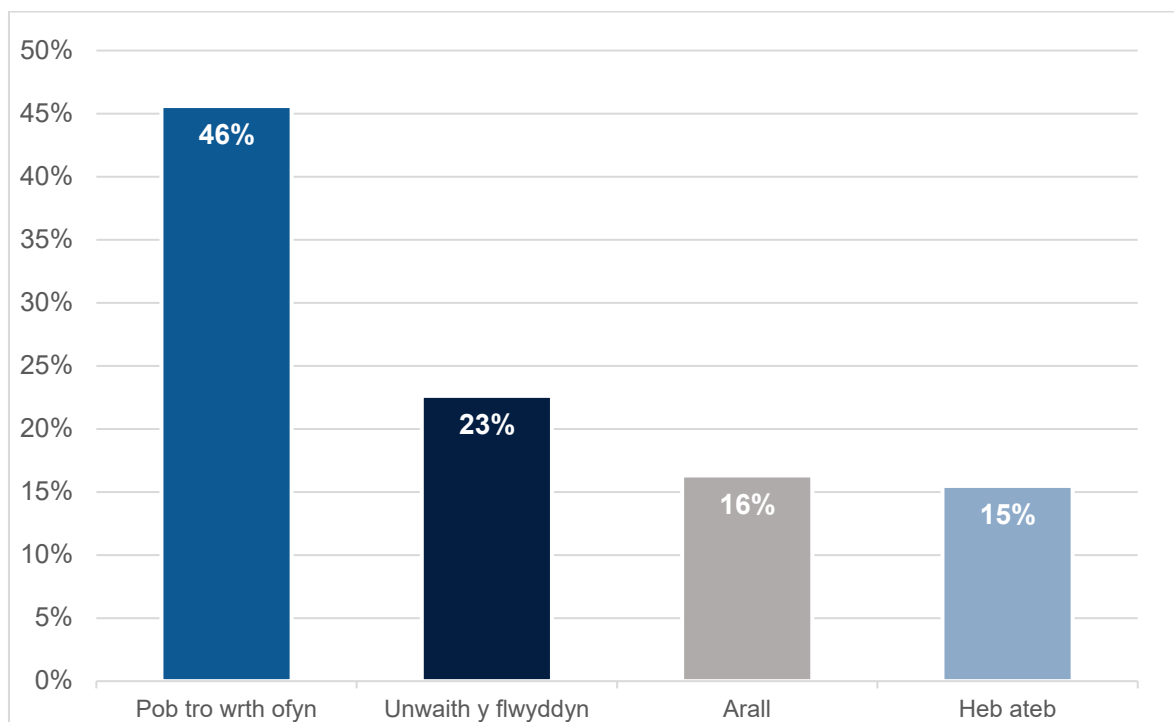
O ystyried natur sensitif llawer o sefyllfaoedd gofalu, teimlai'r ymatebwyr na ddylai'r broses o gymryd absenoldeb gofaluwr fod yn rhy feichus neu fiwrocratig a allai ei gwneud yn anodd i'r gweithwyr a oedd angen yr absenoldeb ei gymryd.<sup>19</sup> Byddai dull ysgafn a rhesymol yn gwneud absenoldeb gofaluwr yn hygyrch heb roi straen diangen ar ofalwyr wrth geisio defnyddio'r absenoldeb. Clywsom mai'r gweithwyr eu hunain yw'r bobl orau i wybod a oes angen defnyddio absenoldeb gofaluwr ar gyfer eu cyfrifoldebau gofalu ac o gofio bod yr hawl yn ddi-dâl mae'n annhebygol y bydd gweithiwr yn ceisio defnyddio'r absenoldeb os nad oes angen gofal gwirioneddol.<sup>20</sup>

Roedd peth pryder y byddai galluogi gweithwyr i hunan-ardystio absenoldeb gofaluwr yn agored i'w gamddefnyddio ac y byddai angen tystiolaeth i atal unrhyw gamddefnydd o'r absenoldeb. Clywsom sylwadau hefyd, er mwyn annog sgwrs fwy agored rhwng cyflogwyr a gweithwyr, y dylai absenoldeb gofaluwr gael ei ddarparu drwy ganiatâd y rheolwr yn dilyn trafodaeth.

### **Cwestiwn 13: Os ydych yn cytuno neu'n anghytuno'n gryf, pa mor aml ddylai gweithiwr hunan-ardystio eu bod yn gymwys i gymryd Absenoldeb Gofaluwr?**

Derbyniwyd **710 ymateb** i'r cwestiwn hwn gyda **368** yn rhoi rhesymau am eu hymateb.

#### **Figwr 13: O blaid gweithwyr yn hunan-ardystio bob tro wrth ofyn am Absenoldeb Gofaluwr**



Roedd y rhan fwyaf o blaid hunan-ardystio pob tro y gofynnir am absenoldeb, gan ddweud bod hyn yn rhesymol. Clywsom fod cyfrifoldebau gofalu'n anodd eu rhagweld gan wneud hunan-

<sup>19</sup> Ymateb y NASUWT i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofaluwr

<sup>20</sup> Ymateb *Close the Gap* i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofaluwr.



ardystio unwaith y flwyddyn yn anodd. Teimlwyd hefyd y gallai'r rhesymau dros gymryd absenoldeb gofalwyr newid ac felly bod cael sgwrs agored a gonest rhwng cyflogwyr a gweithwyr yn bwysig i sicrhau'r gefnogaeth orau i'r gweithiwr.<sup>21</sup> Gallai hunan-ardystio pob tro y byddai angen i weithiwr gymryd absenoldeb gofalwyr ysgogi'r sgwrs hon ynghyd ag adolygiad gyda'r cyflogwr.

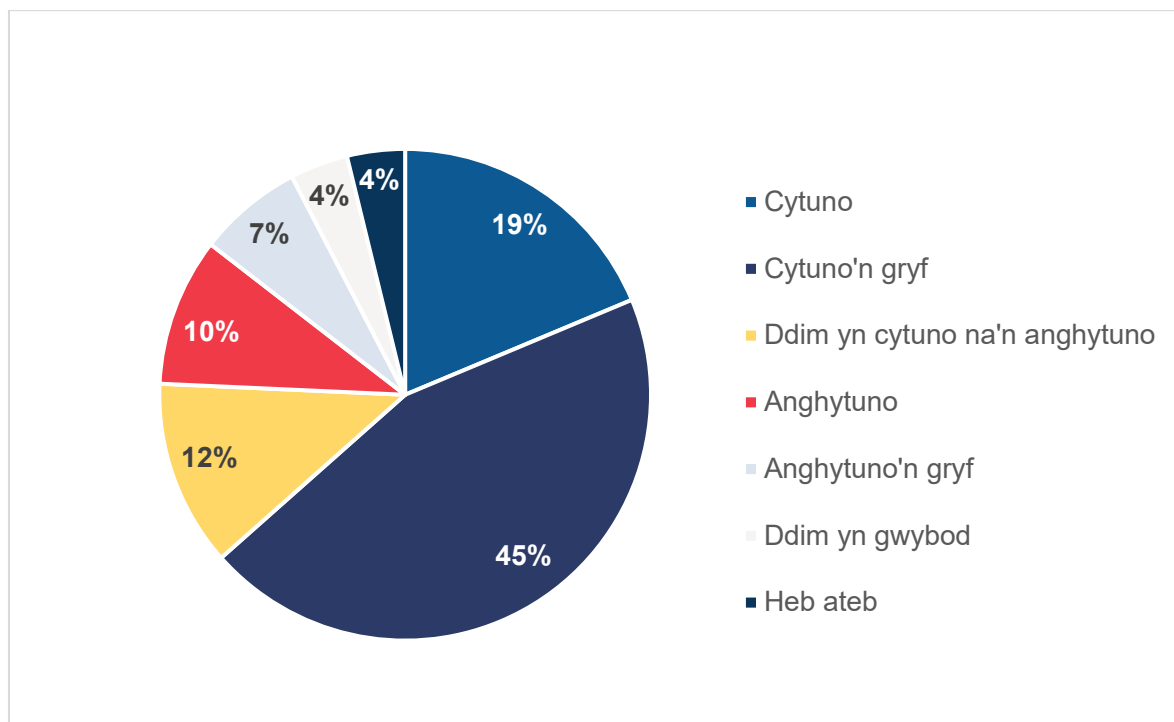
Roedd y rhai oedd o blaid hunan-ardystio unwaith y flwyddyn wedi rhoi ystod o resymau, gan gynnwys y byddai hyn yn llai o faich gweinyddol na gofyn pob tro. Awgrymwyd hefyd y gallai gofalwyr hunan-ardystio unwaith y flwyddyn, neu os oedd eu rôl ofalu'n newid.

Roedd awgrymiadau eraill yn cynnwys hunan-ardystio unwaith, pan fydd gweithiwr yn dechrau gofalu, pob chwarter, neu pan fydd amgylchiadau'n newid. Awgrymodd eraill y byddai'r sefyllfa'n dibynnu, neu y dylai fod yn seiliedig, ar anghenion yr unigolyn.

#### **Cwestiwn 14: Ydych chi'n cytuno y dylai cyflogwr fod yn gallu gofyn am dystiolaeth bellach os nad ydynt yn fodlon â'r hunan-ardystio?**

Derbyniwyd **808 ymateb** i'r cwestiwn hwn gyda **538** yn rhoi rhesymau am eu hymateb.

**Ffigwr 14: Cytundeb y dylai cyflogwyr fod yn gallu gofyn am dystiolaeth bellach os nad ydynt yn fodlon â'r hunan-ardystio**



Roedd **64%** o'r rhai wnaeth ateb y cwestiwn hwn yn cytuno y dylai cyflogwyr fod yn gallu gofyn am dystiolaeth bellach os nad ydynt yn fodlon â'r hunan-ardystio. Byddai hyn yn rhoi rhywfaint o warchodaeth i gyflogwyr pe byddent yn teimlo bod yr absenoldeb yn cael ei gamddefnyddio. Fodd bynnag, yn y sylwadau ar y cwestiwn hwn, clywsom yn gryf y dylai'r dystiolaeth y gofynnwyd amdani fod yn rhesymol a phriodol a chael ei thrin yn sensitif. Clywsom y dylai

<sup>21</sup> Ymateb *Muslim Women's Network UK* i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

---

gofyn am dystiolaeth fod yn eithriad yn hytrach na'n rheol.<sup>22</sup> Roedd cefnogaeth hefyd dros beidio â gofyn am dystiolaeth benodol, ac y dylid ei adael i'r hyn sy'n debygol o fod yn lleiafrif o achosion.<sup>23</sup>

Roedd dadleuon y rhai oedd yn anghytuno (**17%**) yn cynnwys oherwydd ei fod yn hawl ddi-dâl i un wythnos o absenoldeb, bod y risg o gamddefnyddio'n isel.<sup>24</sup> Roedd sawl un wedi nodi bod creu ymddiriedaeth rhwng cyflogwyr a gweithwyr yn bwysig ac y gallai gofyniad i ddangos tystiolaeth danseilio hyn. Clywsom hefyd fod gweithwyr yn gallu hunan-ardystio i gymryd wythnos o absenoldeb salwch heb fod angen dangos tystiolaeth, ac y gallai hyn fod ar gyfer absenoldeb gofalwyr hefyd.

### **Cwestiwn 15: Os ydych yn cytuno neu'n anghytuno'n gryf, disgrifiwch ba dystiolaeth y gellid ei chyflwyno i ddangos:**

- **Yr angen am ofal (gan y person sy'n derbyn gofal)?**
- **Pa weithgareddau y defnyddir yr absenoldeb ar eu cyfer?**

Derbyniwyd **474 ymateb** i'r cwestiwn hwn.

Awgrymwyd ystod o dystiolaeth y gellid ei defnyddio i ddangos yr angen gofal a'r gweithgareddau y byddai'r absenoldeb yn cael ei ddefnyddio ar eu cyfer. Awgrymwyd gan lawer y byddai llythyrau apwyntiad ysbyty neu feddyg yn dystiolaeth, ynghyd â budd-daliadau'n dangos angen gofal gan gynnwys Lwfans Byw i'r Anabl (DLA), Taliad Annibyniaeth Personol (PIP) neu Lwfans Gofalwr.

Yn ogystal ag awgrymu tystiolaeth, cyfeiriodd nifer hefyd at heriau gyda chyflwyno tystiolaeth i ddangos angen gofal a beth a fyddai'r absenoldeb yn cael ei ddefnyddio ar ei gyfer. Yn benodol, clywsom nad yw pob gofalwr yn cyflawni gweithgareddau lle gellid dangos tystiolaeth swyddogol, er enghraifft 'papur doctor'. Trafodwn yr heriau sy'n gysylltiedig â phrofi tystiolaeth yn fwy manwl yn y cwestiwn nesaf.

### **Cwestiwn 16: Dywedwch beth a fyddai'r prif drafferthion neu heriau'n gysylltiedig â darparu a thrin tystiolaeth yn briodol, gan gynnwys materion diogelu data'n ymwneud â gwybodaeth am iechyd person.**

Derbyniwyd **532 ymateb** i'r cwestiwn hwn.

Roedd nifer helaeth o'r ymatebwyr wedi codi materion cyfrinachedd data'n ymwneud â gwybodaeth am y dibynnydd neu'r person a fyddai'n derbyn gofal. Roedd pryder clir ynghylch sicrhau bod caniatâd yn ei le cyn rhannu unrhyw wybodaeth am y dibynnydd gyda chyflogwr, gyda rhai ymatebwyr yn nodi na fyddai pob unigolyn yn derbyn gofal yn gallu rhoi caniatâd i rannu eu gwybodaeth.

---

<sup>22</sup> Ymateb *Carers UK* i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

<sup>23</sup> Ibid.

<sup>24</sup> Ymateb *Close the Gap* i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

---

Clywsom y byddai angen i gyflogwyr ystyried y gofynion GDPR yn ofalus i sicrhau eu bod yn gweithredu o fewn y gyfraith pe byddent yn cadw data personol neu feddygol sensitif ar drydydd parti (h.y. y dibynnydd yn hytrach na'r gweithiwr). Awgrymwyd y dylai unrhyw ofynion tystiolaeth fod yn 'ysgafn' i sicrhau bod cyflogwyr ond yn cadw cyn lleied o wybodaeth â phosib am sefyllfa bersonol y gofalwr a'r unigolyn neu unigolion sy'n dibynnu arnynt am ofal.<sup>25</sup>

Dywedodd un cyflogwr y gallai fod angen adnoddau a chapasiti ar sefydliadau i sicrhau bod gan y timau perthnasol y sgiliau a'r profiad iawn i drin data sensitif o'r fath. Byddai angen i gyflogwyr gymryd camau ychwanegol i reoli'r data hwn. Er enghraifft, gallai gynnwys gwneud asesiadau effaith ar ddiogelu data, gan ddiffinio'n glir beth oedd pwrpas y data ac ystyried sut y byddai'n cael ei drin yn gyfreithlon a hyfforddi timau mewn casglu a thrin y data a chadw cofnodion i gofnodi sut y defnyddir y data.<sup>26</sup> Clywodd y Llywodraeth y gallai hyn roi baich ychwanegol ar gyflogwyr.

Lleisiwyd pryderon hefyd am y gwahanol fathau o berthnasoedd a sefyllfaoedd gofalu gyda nifer yn nodi'n glir na ellir dangos tystiolaeth mor hawdd o bob perthynas ofalu ac na fyddai trywydd papur efallai ar gael.<sup>27</sup> Mae llawer yn anffurfiol eu natur lle nad yw tystiolaeth, er enghraifft 'papur doctor' neu gadarnhad o apwyntiad, ar gael.

---

<sup>25</sup> Ymateb *Carers UK* i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

<sup>26</sup> Ymateb Deloitte i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

<sup>27</sup> Ymateb *Carers UK* i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

---

## Sut y gellir cymryd yr absenoldeb

*Roedd yr ymgynghoriad yn nodi cynnig y Llywodraeth i gyflwyno wythnos o absenoldeb gofalwyr di-dâl y flwyddyn. Ar yr amod bod y gweithiwr yn rhoi rhybudd ac yn cwrdd â'r meini prawf cymhwyster, gallai eu cyflogwr ganiatáu'r absenoldeb.*

### Sut y byddai'r hawl yn cael ei chymhwyso

Roedd yr ymgynghoriad yn egluro y byddai nifer y diwrnodau ar gael i'w cymryd yn berthnasol i'r gweithiwr unigol, ac yn pro-rata ar gyfer swyddi rhan amser. Ni fyddai'r hawl yn cael ei chapio ar uchafswm wythnosau dros nifer benodol o flynyddoedd.

### Sut y byddai'r absenoldeb ar gael i'w gymryd

Roedd yr ymgynghoriad yn holi barn am sut y gellid cynnig yr absenoldeb yn hyblyg i ofalwyr gan hefyd gydbwyso'r effaith ar gyflogwyr o staff i ffwrdd o'r gwaith a gweinyddu'r absenoldeb. Cynigiwyd dau opsiwn ar gyfer sut y gellid cymryd yr absenoldeb:

- Fel un bloc o wythnos waith gyfan (pro-rata ar gyfer gweithwyr rhan amser)
- Fel diwrnodau unigol neu hanner diwrnodau, hyd at un wythnos gyfan (pro-rata ar gyfer gweithwyr rhan amser)

### **Cwestiwn 17: Dywedwch beth a fyddai'r manteision a'r anfanteision i weithwyr a chyflogwyr pe bai'r absenoldeb ar gael fel wythnos o absenoldeb di-dâl, i'w gymryd fel *un bloc*?**

Ychydig iawn o'r rhai wnaeth ateb y cwestiwn hwn oedd o blaid bod yr absenoldeb ar gael i'w gymryd fel un bloc, gyda nifer yn methu â chynnig unrhyw fanteision i weithwyr o gymryd yr absenoldeb fel un bloc. Clywsom er y gallai wythnos o absenoldeb fod yn addas i nifer fach o ofalwyr, y byddai'n dibynnu ar bob sefyllfa, ac y byddai'r rhan fwyaf yn elwa o gael hawl fwy hyblyg i'r absenoldeb.<sup>28</sup>

Clywodd y Llywodraeth am bryderon sylweddol gyda'r opsiwn o gymryd yr absenoldeb fel un bloc o wythnos. Roedd yr anfanteision i weithwyr a awgrymwyd o gymryd yr absenoldeb fel un bloc yn cynnwys diffyg hyblygrwydd ac nad yw hynny'n adlewyrchu anghenion gofalwyr sy'n gweithio, bod gweithwyr yn cael eu gorfodi i gymryd mwy o amser i ffwrdd na bo angen, ac y byddai'r hawl yn cael ei defnyddio ond unwaith heb adael amser ar ôl ar gyfer cyfrifoldebau gofalu ar adegau eraill o'r flwyddyn.

I gyflogwyr, clywsom y gallai fod mantais weinyddol gyda dim ond un cais absenoldeb i bob gweithiwr y flwyddyn, gan wneud rheoli'r gofynion gweithredol a'r llwythi gwaith yn haws.<sup>29</sup> Fodd bynnag, clywsom hefyd y gallai gweithwyr fod i ffwrdd o'r gwaith am fwy o amser na bo angen arnynt fel bod angen i gyflogwyr drefnu a thalu am staff i sefyll i mewn am fwy o amser

---

<sup>28</sup> Ymateb Corff Masnach di-enw i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

<sup>29</sup> Noda'r Llywodraeth y gallai hyn fod yn wir i rai, ond nid i bob cyflogwr.

---

nag y byddai angen fel arall. Awgrymwyd hefyd fod staff yn debygol o gymryd mathau eraill o absenoldeb drwy'r flwyddyn i gyflawni eu cyfrifoldebau gofalu.

**Cwestiwn 17: Dywedwch beth a fyddai'r manteision a'r anfanteision i weithwyr a chyflogwyr pe bai'r absenoldeb ar gael fel wythnos o absenoldeb di-dâl, i'w gymryd fel *diwrnodau unigol*?**

Roedd y rhai wnaeth ateb y cwestiwn hwn yn gryf o blaid sicrhau bod yr absenoldeb gofalwyr ar gael i'w gymryd fel diwrnodau unigol neu hanner diwrnodau, i fyny at un bloc o wythnos. Awgrymodd ymatebwyr y gallai hyn weithio'n dda a'i fod yr opsiwn gorau i weithwyr a chyflogwyr.

Roedd y manteision i weithwyr a awgrymwyd yn cynnwys hyblygrwydd i gydbwysu gwaith a gofalu drwy alluogi'r gweithiwr i gymryd yr absenoldeb pan fo'i angen, wedi'i deilwrio i anghenion y person sydd angen gofal. Clywsom hefyd y byddai cymryd yr absenoldeb yn hyblyg yn golygu y gallai gofalwyr ddarparu gofal dros nifer o wythnosau'n hytrach na chael eu cyfyngu i un wythnos, sy'n unol â'r ffaith bod llawer o berthnasoedd gofalu'n rhai hirdymor a pharhaus. Byddai'r opsiwn hwn hefyd yn creu llai o faich ariannol i ofalwyr oherwydd gellid gwasgaru'r absenoldeb di-dâl drwy'r flwyddyn yn hytrach na bod y gweithiwr yn colli wythnos o gyflog.

Dywedodd nifer o'r rhai wnaeth ateb y cwestiwn hwn na allent weld unrhyw anfanteision i'r opsiwn mwy hyblyg hwn. Nododd eraill pe bai'r absenoldeb ar gael i'w gymryd fel diwrnodau unigol, y byddai'n bosib i ofalwyr gymryd wythnos lawn i ffwrdd pe bai angen. Nodwn hefyd, er bod mwy o hyblygrwydd yn ffafriol, bod rhai'n galw am i'r absenoldeb fod gyda thâl.

Nodwn hefyd yn yr ymatebion fod nifer o gyflogwyr sydd eisoes yn cynnig absenoldeb gofalwyr (di-dâl neu gyda thâl) yn caniatáu ei gymryd yn hyblyg. Roedd y manteision i gyflogwyr a awgrymwyd pe bai'r absenoldeb ar gael i'w gymryd fel diwrnodau unigol yn cynnwys na fyddai gweithwyr i ffwrdd am fwy o amser na bo angen, gan aflonyddu llai ar y busnes, ac yn aml iawn y gallai fod yn haws trefnu staff i sefyll i mewn am gyfnodau byrrach (e.e. un diwrnod) neu ddim o gwbl. Clywsom hefyd fod gweithwyr sy'n teimlo bod eu hanghenion yn cael eu cwrdd yn well yn teimlo'n fwy ymroddedig ac yn gallu cydbwysu eu bywydau gwaith a phersonol yn well.

Roedd llai wedi ymateb pan ofynnwyd am y manteision i gyflogwyr a nodwn y gallai fod yn anoddach i rai cyflogwyr reoli cymryd yr absenoldeb yn hyblyg, gyda mwy o geisiadau i gymryd yr absenoldeb yn ychwanegu at y baich gweinyddol (er enghraifft o ran cyfrifo cyflogau).

## Gofyn am yr absenoldeb

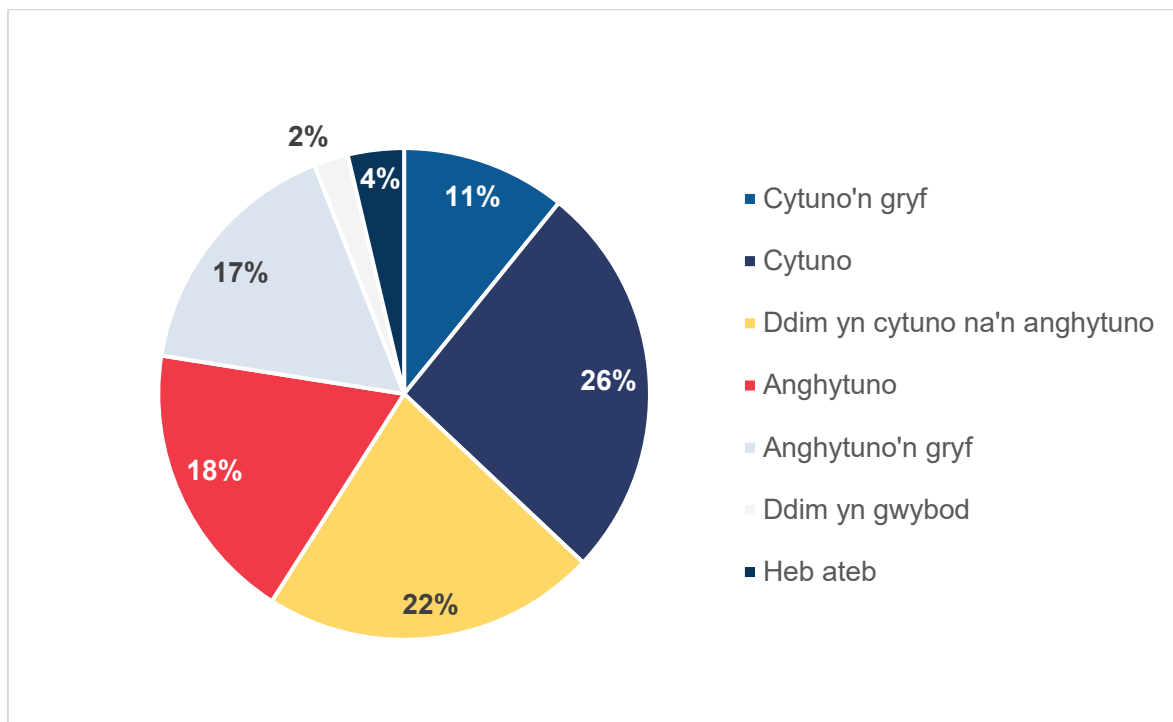
*Roedd yr ymgynghoriad yn holi barn ynghylch a fyddai'n briodol gofyn i weithwyr roi rhybudd cyn cymryd yr absenoldeb gofalwyr.*

Roedd yr ymgynghoriad yn egluro bod y Llywodraeth eisiau cydbwysu helpu cyflogwyr i gynnig absenoldeb gofalwyr drwy roi cyfle iddynt gynllunio ar gyfer absenoldebau staff a gwneud y baich gweinyddol yn gymesur, â'r ffaith bod angen i ofalwyr ymateb i newid yn eu hamgylchiadau.

### **Cwestiwn 18: Ydych chi'n cytuno y dylai fod angen i weithiwr roi rhybudd i'w cyflogwr cyn cymryd Absenoldeb Gofalwyr?**

Derbyniwyd **809 ymateb** i'r cwestiwn hwn gyda **694** yn rhoi rhesymau am eu hymateb.

#### **Ffigwr 15: Gofyn bod gweithwyr yn rhoi rhybudd cyn cymryd Absenoldeb Gofalwyr**



Roedd ymatebion cymysg i'r cwestiwn a ddylai gweithwyr orfod rhoi gwybod ymlaen llaw cyn cymryd eu absenoldeb gofalwyr. **Roedd 37% o'r ymatebwyr** naill ai'n cytuno neu'n cytuno'n gryf y dylid rhoi rhybudd, gyda **35%** yn anghytuno neu'n anghytuno'n gryf.

O ddadansoddi hyn ymhellach, roedd **35% o unigolion** yn cytuno bod angen rhoi rhybudd a **36% o unigolion** yn anghytuno. Roedd **51% o fusnesau'n** cytuno bod angen rhoi rhybudd a **20% o fusnesau'n** anghytuno.

Roedd llawer o'r rhai oedd o blaid rhoi rhybudd ymlaen llaw yn nodi bod hyn yn rhoi cyfle i gyflogwyr gynllunio, rheoli anghenion eu busnes a threfnu staff i sefyll i mewn. Y teimlad gan lawer oedd bod hyn yn rhesymol gan wahaniaethu rhwng absenoldeb gofalwyr a'r hawl i amser

i ffwrdd ar gyfer dibynyddion.<sup>30</sup> Nodwyd y gallai rhai cyflogwyr ddewis dull mwy hyblyg gyda gofyn am gyfnod o rybudd.

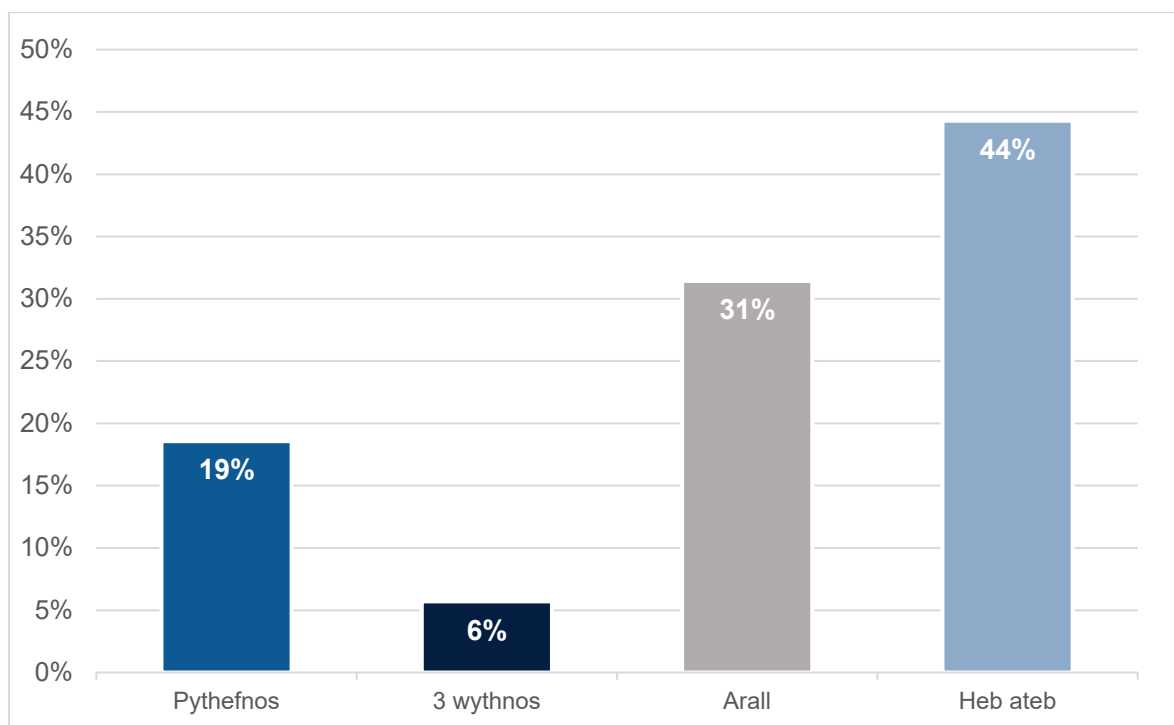
Clywsom gan lawer y byddai pa mor rhesymol fyddai gofyn am gyfnod o rybudd yn dibynnu ar yr amgylchiadau. Teimlai llawer y dylid annog gweithwyr i roi rhybudd lle bynnag yr oedd hynny'n bosib ond mewn argyfwng neu mewn sefyllfa frys y dylid gallu cymryd yr absenoldeb heb roi rhybudd.<sup>31</sup> Adlewyrchwyd hyn mewn llawer o'r atebion gan rai oedd ddim yn cytuno na'n anghytuno â rhoi rhybudd cyn gallu cymryd absenoldeb gofalwyr.

O'r rhai oedd yn anghytuno y dylid rhoi cyfnod o rybudd, dywedodd y rhan fwyaf na ellir rhoi rhybudd mewn sefyllfa argyfwng neu frys gan gyfeirio at natur annisgwyl cyfrifoldebau gofalu.

### **Cwestiwn 19: Os ydych yn cytuno neu'n cytuno'n gryf, beth fyddai cyfnod rhesymol o rybudd i gymryd bloc wythnos gyfan o absenoldeb gofalwyr?**

Derbyniwyd **468 ymateb** i'r cwestiwn hwn gyda **263** yn rhoi rhesymau am eu hymateb.

**Ffigwr 16: Cyfnod o rybudd i gymryd bloc o un wythnos gyfan o Absenoldeb Gofalwyr**



Roedd y rhesymau dros ddewis rhybudd o bythefnos neu dair wythnos, i gymryd wythnos o absenoldeb, yn eithaf tebyg gyda llawer yn nodi y byddai hyn yn rhoi digon o amser i gyflogwyr gynllunio neu drefnu staff i sefyll i mewn. Awgrymodd un cwmni cyfreithiol y gallai fod opsiwn i'r gweithiwr roi llai o rybudd ond y gallai'r cyflogwr ei ymestyn am hyd at dair wythnos pe na bai'r cyflogwr, yn rhesymol, yn gallu derbyn cais y gweithiwr o fewn y cyfnod llai o rybudd.<sup>32</sup>

<sup>30</sup> Ymateb Parkinson's UK a Carers UK i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

<sup>31</sup> Ymateb y Gymdeithas Sglerosis Ymledol i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

<sup>32</sup> Ymateb Lewis Silkin LLP i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

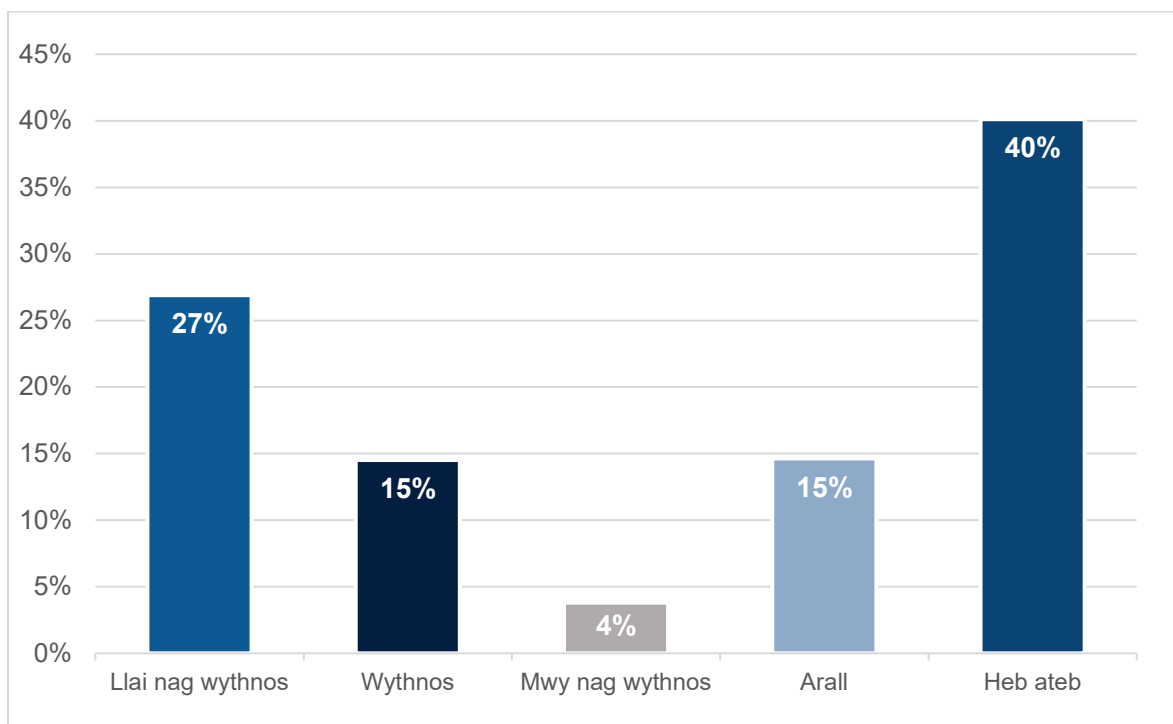
Awgrymodd nifer y byddai'n rhesymol i'r cyfnod o rybudd ar gyfer absenoldeb gofalwyr fod yn unol â'r rhybudd i gymryd gwyliau blynyddol, oherwydd ei fod yn gyfarwydd i'r gweithiwr a'r cyflogwr.<sup>33</sup>

Roedd awgrymiadau eraill o gyfnod rhybudd priodol yn cynnwys wythnos, diwrnod, gymaint â phosib neu ddim o gwbl.

## Cwestiwn 20: Os ydych yn cytuno neu'n cytuno'n gryf, beth fyddai cyfnod rhesymol o rybudd i gymryd un diwrnod o absenoldeb gofalwyr?

Derbyniwyd **503 ymateb** i'r cwestiwn hwn gyda **252** yn rhoi rhesymau am eu hymateb.

### Ffigwr 17: Cyfnod o rybudd i gymryd un diwrnod o Absenoldeb Gofalwyr



Awgrymodd nifer a ddewisodd 'llai nag wythnos' y dylid cael cyfnod rhybudd o 1-2 diwrnod. Awgrymodd rai y dylai rhybudd fod yn ôl disgrisiwn y rheolwr neu na ddylai fod angen unrhyw rybudd mewn sefyllfaoedd argyfwng, ac yn galw am hyblygrwydd gan gyflogwyr. Roedd nifer yn adleisio'r rhesymau a roddwyd ar gyfer cwestiwn 19 gan awgrymu bod rhybudd ar gyfer absenoldeb gofalwyr yr un fath ag ar gyfer gwyliau blynyddol.<sup>34</sup>

Yn y rhesymau dros 'Wythnos' neu 'Mwy nag wythnos', clywsom y byddai hyn yn ddigon ar gyfer gofalu wedi'i gynllunio ymlaen llaw. Dywedodd nifer fod apwyntiadau fel arfer yn cael eu trefnu ymlaen llaw, a fyddai'n rhoi cyfle i ofalwyr roi wythnos o rybudd (neu fwy) i fynd gyda'r dibynnydd i apwyntiad. Eto, yn y sylwadau ar y cwestiwn hwn, roedd pobl yn galw am ddim cyfnod o rybudd, yn enwedig mewn argyfwng.

<sup>33</sup> Ymateb Deloitte i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

<sup>34</sup> Ymateb y Gwasanaeth Cyfraith Anabledd i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.



---

Fel yng nghwestiwn 19, roedd ymatebwyr a ddewisodd 'Arall' yn galw am ddim cyfnod o rybudd. Roedd eraill yn dadlau y dylai fod hyblygrwydd gyda chymaint â phosib o rybudd yn cael ei roi ond gan gydnabod na fyddai hyn efallai'n bosib mewn sefyllfa o argyfwng.

**Cwestiwn 21: Rhowch sylwadau ar sut y gallai cyflogwyr reoli'r broses o ofyn am a chofnodi'r absenoldeb, ac unrhyw broblemau cysylltiedig, pe bai'n:**

**- Wythnos o absenoldeb di-dâl, ar gael i'w gymryd fel un bloc?**

**- Wythnos o absenoldeb di-dâl, ar gael i'w gymryd fel diwrnodau unigol?**

Derbyniwyd **42 ymateb** i ran gyntaf y cwestiwn hwn (un bloc) a **420 ymateb** i'r ail ran (diwrnodau unigol).

Mewn ymateb i ddwy ran y cwestiwn hwn, awgrymodd cryn nifer, ar draws y gwahanol fathau o ymatebwyr, y byddai'r absenoldeb gofalwyr yn cael ei ofyn amdano, ei gymeradwyo a'i gofnodi yn yr un ffordd â cheisiadau eraill am absenoldebau (e.e. gwyliau blynyddol).<sup>35</sup> Awgrymodd eraill y gellid gwneud cais yn uniongyrchol i reolwr llinell. Awgrymodd un unigolyn y gallai'r broses o ofyn am absenoldeb gofalwyr fod yn gyfle i gael deialog reolaidd ac adeiladol rhwng y cyflogwr a'r gweithiwr. Dywedodd nifer o gyflogwyr mawr fod ganddynt eisoes system yn ei lle i reoli a chofnodi ceisiadau am absenoldeb, a allai gynnwys absenoldeb gofalwyr.<sup>36</sup> Yn yr un modd, dywedodd nifer o fusnesau bach, canolig neu feicro y byddent yn defnyddio proses debyg i'r un oedd ganddynt ar gyfer gwyliau blynyddol.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> Ymateb Sefydliad Siartredig y Gweithwyr Cyflogres Proffesiynol (CIPP) i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

<sup>36</sup> Yn cynnwys ymateb y Post Brenhinol a Deloitte i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

<sup>37</sup> Ymateb KR HR & Training Consultancy Ltd i'r ymgynghoriad ynghyd ag ymatebwyr busnes di-enw eraill.

---

## Yr effaith ar gyflogwyr

*Roedd yr ymgynghoriad yn holi barn am ba effaith y byddai hawl newydd i absenoldeb gofalwyr yn ei gael ar gyflogwyr, o ran manteision yr hawl a'r gost y mae'r Llywodraeth yn cydnabod y byddai absenoldeb gofalwyr yn ei achosi.*

Roedd y Llywodraeth yn disgwyl y byddai absenoldeb gofalwyr, i gyflogwyr, yn beth da i gynhyrchedd drwy atal gofalwyr sy'n gweithio rhag 'gorwneud pethau' a helpu i gadw arbenigedd gwerthfawr a lleihau costau recriwtio a chynefino. Roedd y Llywodraeth yn cydnabod y byddai cost hefyd i gyflogwyr, yn bennaf drwy gostau gweinyddol a chyfarwyddo. Gallai hefyd fod cost ychwanegol i gyflogwyr a fyddai eisiau darparu mwy na'r hawl statudol a chynnig absenoldeb gofalwyr gyda thâl. Fodd bynnag, mater i'r cyflogwr fyddai hyn.

### **Cwestiwn 22: Pa fanteision a fyddai i gyflogwyr o gyflwyno hawl i Absenoldeb Gofalwyr di-dâl?**

Derbyniwyd **657 ymateb** i'r cwestiwn hwn.

Gellir rhannu'r manteision i gyflogwyr a awgrymwyd gan ymatebwyr i'r cwestiwn hwn yn dair thema:

1. *Gweithlu wedi'i gefnogi a'i gwerthfawrogi'n well gan greu gweithle mwy cynhwysol a chynhyrchedd gwell.*

Clywsom y byddai absenoldeb gofalwyr yn cydnabod gofalwyr di-dâl a'u cyfrifoldebau gofalu'n swyddogol yn y gweithlu. Byddai'n creu amgylchedd gweithio mwy cynhwysol ac yn helpu gofalwyr i deimlo eu bod yn cael eu cefnogi a'u gwerthfawrogi'n well yn y gwaith, gan wella cymhelliad a chynhyrchedd a fyddai'n fanteisiol i'r cyflogwr.<sup>38</sup>

2. *Mwy o staff yn aros gyda'r cyflogwr gan arwain at lai o gostau recriwtio a chynefino*

Cyfeiriodd nifer helaeth o'r rhai wnaeth ateb y cwestiwn hwn at y ffaith y byddai mwy o staff yn aros fel un o brif fanteision yr hawl newydd i gyflogwyr. Nodwyd y byddai hyn yn arwain at lai o gostau recriwtio.<sup>39</sup> Clywsom fod cyflogwyr yn buddsoddi mewn hyfforddi a datblygu eu gweithwyr felly bod cadw staff profiadol o fudd i'r cyflogwr fel nad yw'r buddsoddiad hwn yn cael ei golli.<sup>40</sup>

3. *Canlyniadau iechyd a lles gwell gan y gweithlu*

Gallai'r absenoldeb helpu i wella lles gofalwyr a lleihau straen drwy beidio â gorfod poeni am orfod cymryd amser i ffwrdd o'r gwaith i ofalu. Byddai gweithwyr yn gallu cydbwysu eu cyfrifoldebau gwaith a gofalu'n well, a byddai eu hiechyd eu hunain yn gwella. Bydd yn gwella canolbwyntio a chynhyrchedd yn y gwaith a byddai gofalwyr

---

<sup>38</sup> Ymateb Deloitte i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

<sup>39</sup> Ymatebion di-enw gan fusnesau mawr i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

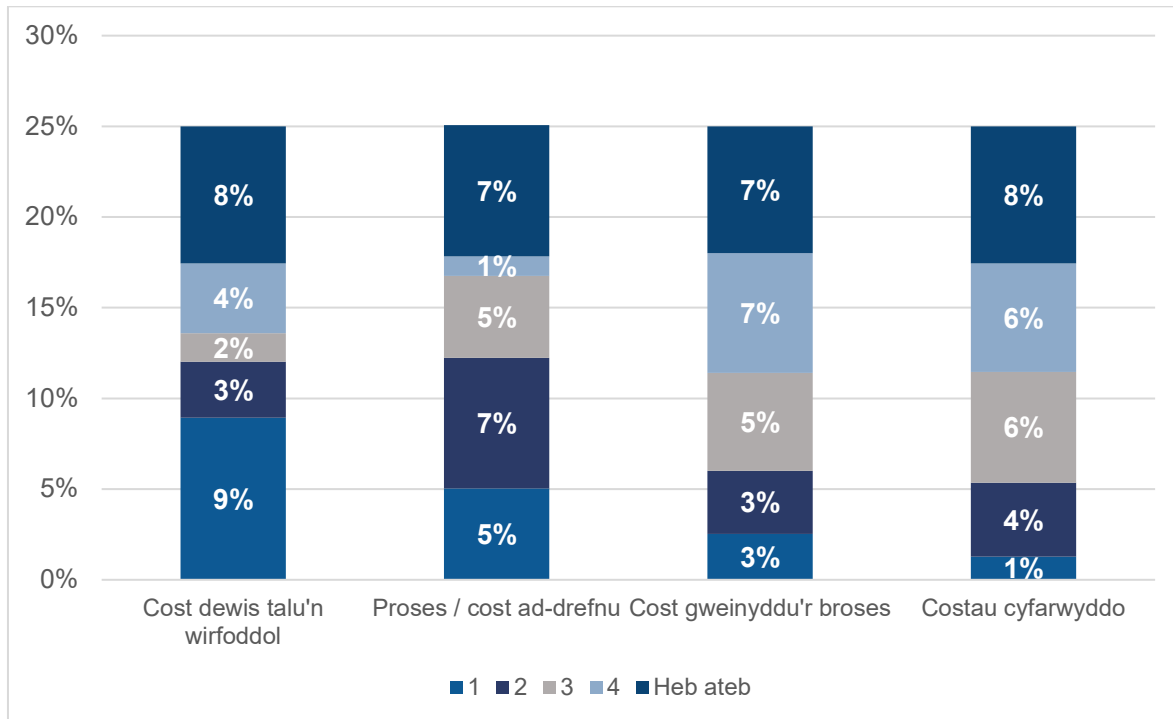
<sup>40</sup> Ymateb USDAW i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

hefyd yn llai tebygol o gymryd absenoldeb salwch oherwydd straen neu orwneud pethau.

Yn ogystal, clywsom y byddai cyflogwyr yn elwa o eglurder hawl newydd yn benodol fel y gallai gofalwyr gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith i ofalu.<sup>41</sup>

**Cwestiwn 23: Beth yw'r costau mwyaf sylweddol i gyflogwyr a fyddai'n codi o'r hawl i Absenoldeb Gofalwyr di-dâl? Rhestrwch y costau yn nhrefn 1-4.**

**Ffigwr 18: Costau i gyflogwyr (gydag 1 fel y gost fwyaf sylweddol)**



Y gost o ddewis talu'n wirfoddol am absenoldeb gofalwyr a restrwyd fel y gost fwyaf i gyflogwyr gan rai wnaeth ateb y cwestiwn hwn. Byddai hyn yn ôl disgrisiwn y cyflogwr ac nid yn ofynnol o dan yr hawl newydd i absenoldeb gofalwyr.

Rhestrwyd y broses / cost o ad-drefnu fel yr ail gost fwyaf i gyflogwyr. Byddai hyn yn debygol o gynnwys trefnu staff i sefyll i mewn pan fydd gweithiwr i ffwrdd o'r gwaith ar absenoldeb gofalwyr, gan achosi cost i'r cyflogwr.<sup>42</sup>

Rhestrwyd costau cyfarwyddo fel y drydedd gost uchaf i gyflogwyr. Nododd ymatebwyr y bydd angen i fusnesau sicrhau bod gweithwyr yn ymwybodol a chyfarwydd â'r hawl absenoldeb newydd, ond y byddai'r gost hon yn lleihau dros amser wrth i absenoldeb gofalwyr ddod yn 'fusnes fel arfer'.<sup>43</sup>

<sup>41</sup> Ymateb ACAS i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

<sup>42</sup> Ymateb gan fusnes meicro di-enw i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr

<sup>43</sup> Ymatebion di-enw gan fusnesau mawr i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr

---

Rhestrwyd y gost o weinyddu'r broses yn bedwerydd, fel y gost leiaf i gyflogwyr. Clywsom gan nifer o ymatebwyr y dylai'r costau gweinyddol hyn fod yn isel, yn enwedig os gall y cyflogwr gysoni gweinyddu'r absenoldeb gofalwyr â'r broses bresennol o gymryd mathau eraill o absenoldeb.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Ymatebion di-enw gan fusnesau mawr i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr

---

# Adran 3: Pwyntiau pellach a godwyd yn ystod yr ymgynghoriad

## Absenoldeb Gofalwyr gyda thâl

Roedd elusennau ac unigolion yn galw'n gryf am i'r hawl absenoldeb hon fod gyda thâl. Mae'r Llywodraeth yn deall y galwadau hyn ac yn cydymdeimlo â'r heriau ariannol a wynebwr gan ofalwyr anffurfiol. Fodd bynnag, mae'r Llywodraeth wedi bod yn glir mai nod yr absenoldeb gofalwyr yw rhoi mwy o hyblygrwydd i bobl i ofalu yn ystod eu horiau gweithio arferol. Y flaenoriaeth yw sicrhau bod yr absenoldeb ar gael yn eang i rai sydd ei angen arnynt, gan sicrhau bod yr effaith ar gyflogwyr yn gymesur. Byddai'r ddeddfwriaeth ar absenoldeb gofalwyr yn sicrhau'r hawl leiaf, a mater i ddisgresiwn y cyflogwr fyddai ehangu'r hawl i fod yn hirach neu ei chynnig gyda thâl.

Ochr yn ochr â mesurau cyflogaeth fel gweithio hyblyg a'r hawl newydd hon i absenoldeb gofalwyr, mae'r Llywodraeth yn rhoi mynediad i ofalwyr at gymorth ariannol pan fo'i angen arnynt drwy sicrhau bod budd-daliadau (gan gynnwys Lwfans Gofalwr a Chredyd Cynhwysol) yn cwrdd ag anghenion gofalwyr cymwys a chefnogi cyflogaeth gofalwyr sy'n gallu gweithio.

## Gweithio hyblyg

Mae'r ymatebion a dderbyniodd y Llywodraeth i'r ymgynghoriad ar absenoldeb gofalwyr yn nodi'n glir bod hyblygrwydd yn eithriadol bwysig i helpu gofalwyr di-dâl i gydbwyso eu cyfrifoldebau gofalu a gwaith.

Mae'r Llywodraeth yn glir ar fanteision gweithio hyblyg i weithwyr a chyflogwyr fel ei gilydd. Gall roi dewis i staff gyda cheisio cydbwyso gwaith a bywyd cartref, sy'n cael ei groesawu'n fawr – ac o bersbectif cyflogwr mae cynnig trefniadau gweithio hyblyg yn gallu helpu i recriwtio a chadw staff gwerthfawr yn ogystal â'u cynorthwyo i gyflawni eu potensial llawn yn y gwaith.

Mae fframwaith cyfreithiol eisoes yn ei le sy'n rhoi hawl statudol i bob gweithiwr gyda 26 wythnos o wasanaeth parhaus i ofyn am weithio hyblyg. Mae hyn yn cynnwys gofyn am newid eu horiau, patrymau gwaith neu leoliad gwaith. Rhaid i gyflogwyr ystyried y cais hwn ond gan gadw'r hawl i wrthod ceisiadau ar seiliau busnes penodol.

Ein nod yw annog trafodaeth rhwng gweithiwr a chyflogwr am ba opsiynau gweithio hyblyg sy'n bosib, yn lle bod un ochr yn gorfodi ffyrdd penodol o weithio ar y llall. Mae'r Llywodraeth eisiau ei gwneud yn haws i bobl weithio'n hyblyg, ac yn ein manifesto fe wnaethom ymrwymo i annog mwy o weithio hyblyg ac ymgynghori ar ei wneud yn ddiofyn oni bai fod gan gyflogwyr resymau da dros beidio. Byddwn yn lansio'r ymgynghoriad hwn maes o law.

---

## Cymorth i rieni sy'n gweithio

Mae'r Llywodraeth wedi nodi'r galwadau am gymorth gwell i rieni sy'n gweithio yn yr ymateb i'r ymgynghoriad ar absenoldeb gofalwyr. Clywsom fod sefyllfaoedd sy'n disgyn y tu allan i'r hawliau absenoldeb presennol, lle mae amser i ffwrdd ar gyfer dibynyddion ond ar gael mewn sefyllfaoedd argyfwng ac absenoldeb rhiant di-dâl ond ar gael i'w gymryd mewn blociau o wythnos yn lle diwrnodau unigol. Er enghraifft, os oes angen gofal tymor byr ar blentyn ar fyr rybudd, ac nid yw'n argyfwng, bydd rhiant efallai ond angen un diwrnod o absenoldeb yn lle wythnos lawn.<sup>45</sup> Mae hyn yn disgyn y tu allan i'r hawl i amser i ffwrdd ar gyfer dibynyddion ac absenoldeb rhiant di-dâl.

Codwyd y pwynt bod pandemig Covid-19 wedi rhoi mwy o bwysau ar rieni sy'n gweithio gyda llawer wedi'i chael yn anodd cydbwysu gwaith a gofal plant. Roedd galwadau i gyflwyno absenoldeb gofalwyr ochr yn ochr â mesurau eraill i helpu rhieni, fel mesurau'n ymwneud â gweithio hyblyg<sup>46</sup> neu welliannau i absenoldeb rhiant di-dâl (er enghraifft newid y cyfnod cymhwyso o wasanaeth parhaus o flwyddyn).<sup>47</sup>

Yn 2019 fe wnaeth y Llywodraeth ymgynghori ar opsiynau lefel uchel i ddiwygio absenoldeb rhiant a thâl. Rydym hefyd yn y broses o werthuso'r cynllun Absenoldeb a Thâl Rhiant a Rennir yn ffurfiol. Bydd y pethau hyn gyda'i gilydd yn rhoi darlun gwell i ni o ba mor dda y mae'r system o absenoldeb a thâl rhiant a rennir yn gweithio i rieni a chyflogwyr. Bwriadwn gyhoeddi ymateb y Llywodraeth i'r ymgynghoriad a chanfyddiadau'r gwerthusiad nes ymlaen eleni. Bwriadwn hefyd ystyried yr ymatebion ar ofal plant a dderbyniwyd fel rhan o'r ymgynghoriad hwn ar absenoldeb gofalwyr.

---

<sup>45</sup> Ymateb UNISON i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

<sup>46</sup> Ymateb EHRC i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

<sup>47</sup> Ymateb *Muslim Women's Network UK* i'r ymgynghoriad ar Absenoldeb Gofalwyr.

---

## Adran 4: Y Camau Nesaf

Mae'r Llywodraeth yn ymrwymedig i warchod a gwella hawliau gweithwyr. Bydd y Llywodraeth yn cyflwyno hawl newydd i wythnos o absenoldeb y flwyddyn ar gyfer gofalwyr di-dâl fel mesur pwysig i helpu marchnad lafur a busnesau'r Deyrnas Unedig i ailgodi'n gryfach.

Mae'r wybodaeth a'r adborth a dderbyniwyd fel rhan o'r ymgynghoriad wedi bod yn bwysig i lunio polisi sy'n cwrdd ag anghenion y miliynau o bobl sy'n ceisio cydbwysu eu gofynion gwaith ochr yn ochr â'u cyfrifoldebau gofalu di-dâl, heb roi gormod o faich ar fusnesau. Mae pandemig Covid-19 wedi gwaethygu'r heriau yr oedd gofalwyr eisoes yn eu hwynebu a chynyddu nifer y bobl sy'n darparu'r gwasanaeth amhrisiadwy hwn. Ystyriwn fod cyflwyno absenoldeb gofalwyr yn gam pwysig i gydnabod y grŵp hwn o bobl yn y farchnad lafur, eu cyfraniad a'r heriau neilltuol a wynebir ganddynt o ddydd i ddydd.

Mae'r Llywodraeth wedi ymrwymo i ailgodi'n gryfach ar gyfer gofalwyr di-dâl, y rhan fwyaf ohonynt yn ferched, a sicrhau bod absenoldeb gofalwyr ynghyd â pholisïau eraill i annog mwy o weithio hyblyg, yn helpu gofalwyr i ddarparu gofal fel y byddent yn dymuno ac mewn ffordd sy'n cefnogi eu hiechyd a'u lles eu hunain. Gobeithiwn hefyd y bydd busnesau'n gweld manteision o helpu eu gweithwyr â'u cyfrifoldebau gofalu wrth iddynt hwythau ailgodi'n gryfach o bandemig Covid-19, gan weld mwy o ymgysylltu, cynhyrchedd a mwy o staff yn aros o blith y grŵp pwysig hwn yn eu gweithlu.

Rydym yn dra diolchgar i'r ystod eang o elusennau, busnesau, undebau llafur, unigolion a grwpiau eraill a ymgysylltodd â ni fel rhan o'r ymgynghoriad a gwerthfawrogwn eu mewnbwn manwl yn fawr iawn.

Mae'r Llywodraeth yn edrych ymlaen at gyflwyno hawl i Absenoldeb Gofalwyr, fel yr eglura'r ymateb hwn i'r ymgynghoriad, pan fydd amser seneddol yn caniatáu.