



# Polisi Rheoli absenoldebau gofalwyr

<b>Cymeradwywyd gan</b>	<b>Y Cyngor Llawn</b>
<b>Dyddiad Cymeradwyo</b>	<b>20/09/2011</b>
<b>Dyddiad Rhoi ar Waith</b>	<b>20/09/2011</b>
<b>Perchennog</b>	<b>AM</b>
<b>Dyddiad Adolygu</b>	<b>01/12/2027</b>

# Polisi Gweithio'n Hyblyg

## Rheoli Fersiynau

Mae'r ddogfen hon yn amodol ar adolygiad rheolaidd oherwydd newidiadau i ddeddfwriaeth a pholisi. Gellir dod o hyd i'r fersiynau diweddaraf o'n cyhoeddiadau ar ein gwefan. Cyn cysylltu â ni ynghylch cynnwys y ddogfen hon, argymhellir i chi gyfeirio at y fersiwn diweddaraf ar y wefan a'r canllawiau perthnasol.

Fersiwn	Dyddiad Cymeradwyo	Cymeradwywyd gan	Nodiadau / newidiadau
f1.0	20/09/2011	Cyngor Llawn	Polisi Newydd
f1.1	15/12/2012	AD	Ail-fformatio
f2.0	20/09/2017	Andrea Malam	Ail-fformatio
F2.1	12/10/2021	David Kennedy	Ail-fformatio
F2.2			Newidiadau i ddeddfwriaeth Ebrill 2024 - Deddf Absenoldeb Gofalwyr 2023

# Polisi Gweithio'n Hyblyg

## Cynnwys

Rheoli Fersiynau	2
Cynnwys	3
Swyddogaethau a Chyfrifoldebau	4
Rheolwyr	4
Gweithwyr	4
Diffiniad o Ofalwr	5
Cymorth a Chyngor	5
Opsiynau	5
Gweithio'n Hyblyg	5
Trosi Amser Rhydd i Oriau	6
Opsiynau Eraill	6
Trefniadau Absenoldeb Arbennig	6
Prynu Absenoldeb Ychwanegol	6
Absenoldeb Argyfwng	7
Absenoldeb Gofalwyr	7
<b>Absenoldeb Gofalwyr Di-dâl</b>	<b>8</b>
Beth sy'n cyfrif fel angen gofal hirdymor?	8
<b>Ar gyfer beth y gellir defnyddio absenoldeb gofalwr?</b>	<b>8</b>
Faint o amser y gall rhywun ei gymryd	9
Os yw gweithiwr yn gofalu am fwy nag un dibynnydd	9
Gofynion isafswm rhybudd	9
Pryd y gall cyflogwr newid dyddiadau absenoldeb gofalwr	10
Absenoldeb Rhiant	11
Absenoldeb Tosturiol	11
Enghreifftiau Ymarferol	11
Enghraifft 1	11
Enghraifft 2	12
Enghraifft 3	12
Enghraifft 4	12
Enghraifft 5	12
Enghraifft 6	13

# Polisi Gweithio'n Hyblyg

## Swyddogaethau a Chyfrifoldebau

### Rheolwyr

- Bod yn ymwybodol o, a dilyn, deddfwriaeth berthnasol a pholisi'r cyngor ar weithio hyblyg
- Bod yn ymwybodol o a deall yr ystod o absenoldebau ac opsiynau oriau gwaith sydd ar gael
- Bod yn ymwybodol o ble i gael gwybodaeth a/neu arweiniad pellach
- Bod yn ymwybodol o'r pwysau all ddod yn sgil cydbwysu cyfrifoldebau gofalu gyda gwaith
- Dangos cydymdeimlad tuag at geisiadau am absenoldeb neu am newid mewn patrymau gwaith
- Bod yn feddwl agored ac yn adeiladol wrth ystyried dulliau newydd o weithio
- Bod yn hawdd mynd atynt
- Bod yn deg ac yn gyson yn y modd y maent yn trin eu holl staff
- Parchu preifatrwydd y gweithiwr a chadw cyfrinachedd

### Gweithwyr

- Deall mai eu cyfrifoldeb yw bodloni eu hymrwymiaid gofal ac mai swyddogaeth y cyflogwr yw cefnogi lle bo modd
- Gwerthfawrogi eu bod yn gweithio mewn tîm ac y gallai eu gweithredoedd arwain at oblygiadau i'w cydweithwyr a'r gwaith
- Bod mor agored ag y maent yn teimlo y gallant fod gyda'u rheolwyr am eu cyfrifoldebau gofalu er mwyn eu galluogi i ddarparu cymorth priodol
- Cyfathrebu gyda chydweithwyr a'u cynnwys lle bo hynny'n bosibl mewn penderfyniadau a allai effeithio ar eu gwaith, er mwyn osgoi dicter rhag cynyddu
- Rhoi rhybudd ymlaen llaw i'w rheolwyr (lle bo modd) o ran pryd y byddai angen iddynt gymryd gwyliau
- Derbyn y gallai fod rhaid iddynt gyfaddawdu os nad oes modd yn rhesymol i ganiatáu eu cais am absenoldeb neu newid eupatrwm gwaith

# Polisi Gweithio'n Hyblyg

## Diffiniad o Ofalwr

Mae gofalwyr yn weithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu sylweddol sy'n cael effaith sylweddol ar eu bywydau gwaith. Mae'r staff hynyn gyfrifol am ofalu a darparu cymorth i bartneriaid, perthnasau neu ffrindiau anabl, hŷn neu sâl sy'n methu â gofalu am eu hunain.

Gall eu cyfrifoldebau gynnwys:

- Gofal Newydd
- Gofal Tymor Byr
- Gofal Hirdymor:
- Gofal uniongyrchol / brys

## Cymorth a Chyngor

Gellir gofyn am gefnogaeth i'r gweithiwr gan yr Adran Iechyd Galwedigaethol sy'n cynnig gwasanaeth cynghori cynhwysfawr. Gellir cael gwybodaeth a chyngor pellach yn fewnol gan:

- Cyswllt AD
- Iechyd Galwedigaethol
- Cynrychiolydd o'r Undeb Llafur
- Gwasanaethau Cymdeithasol
- Tîm Hawliau Lles

## Opsiynau

### Gweithio'n Hyblyg

Dyma rai enghreifftiau o weithio hyblyg:

- Oriau gweithio hyblyg
- Amseroedd cychwyn a gorffen hyblyg
- Oriau gwaith wedi'u cywasgu
- Oriau gwaith blynyddol
- Rhannu swydd neu weithio'n rhan-amser
- Gweithio gartref

## Polisi Gweithio'n Hyblyg

- Gweithio yn ystod y tymor

Gellir gweithredu trefniadau o'r fath ar sail tymor byr neu hir. Efallai y bydd angen cyfuniad o ddulliau hefyd, er enghraifft oriau gwaith wedi'u cywasgu + gweithio gartref am ran o'r wythnos.

## Trosi Amser Rhydd i Oriau

Ar gyfer gweithwyr llawn amser, mae gwyliau fel arfer yn cael ei gymryd fel ½ diwrnod neu ddyddiau llawn. Mae trefniadau tebyg arwaith ar gyfer absenoldeb Hyblyg a TOIL. Os yw gofalwyr angen cyfnodau byr o amser o'r gwaith, gallant gymryd gwyliau fesul oriau.

Rhaid bod yn ofalus i sicrhau nad yw holl wyliau'r gweithiwr am y flwyddyn yn cael eu cymryd ar gyfer cyfrifoldeb gofalu a'u bod yndal i elwa o amser o'r gwaith.

## Opsiynau Eraill

- Mynediad at y ffôn a/neu ganiatáu i roi eu ffôn symudol ymlaen
- Rhybudd rhesymol os bydd newid i'w patrwm sifftiau neu oriau gwaith
- Rhybudd rhesymol os oes angen i'r gweithiwr weithio goramser
- Caniatáu ceisiadau am absenoldeb lle bo modd
- Caniatáu i weithwyr gael eu cysylltu yn y gwaith ynghylch person sy'n derbyn gofal
- Pan fo gweithiwr wedi defnyddio eu holl hawl i wyliau; ystyried eu galluogi i fenthyg absenoldeb o'r flwyddyn wyliau nesaf. Dylai hyn fod yn nifer rhesymol ac ni ddylai fod yn fwy na 10 diwrnod o absenoldeb.

Nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr: Os oes gan y gweithiwr ac/neu'r rheolwr ateb gwahanol dylent ei drafod gydag AD ac, ar yr amod ei bod yn ymarferol ac o fewn egwyddorion cyffredinol y polisi hwn, gellir ei roi ar waith.

## Trefniadau Absenoldeb Arbennig

### Prynu Absenoldeb Ychwanegol

Gall gweithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu parhaus brynu hyd at 40 (pro rata i weithwyr rhan amser) diwrnod ychwanegol o absenoldeb bob blwyddyn. Dylid defnyddio'r rhain i gymryd

## Polisi Gweithio'n Hyblyg

amser o'r gwaith i gyflawni eu cyfrifoldebau h.y. mynd i'r ysbyty/ at y meddyg. Gellir trosglwyddo absenoldeb heb eu cymryd ar ddiwedd y flwyddyn i'r flwyddyn ganlynol. Bydd cost prynu'r diwrnodau ychwanegol yn seiliedig ar gyflog sylfaenol y gweithiwr a byddant yn cael eu tynnu o gyflog y gweithiwr bob mis yn ystod y flwyddynwyliau.

Dylai gweithwyr sy'n dymuno prynu gwyliau ychwanegol lenwi'r ffurflen Prynu Absenoldeb Ychwanegol a'i chyflwyno i'w Rheolwr Atebol.

## Absenoldeb Argyfwng

Os oes angen amser o'r gwaith ar y gweithiwr i ddelio ag argyfwng yn y cartref, dylent roi amser rhesymol o'r gwaith heb dâl/ gwyliau hyblyg/ toil; neu os ydynt wedi prynu gwyliau ychwanegol, gellir defnyddio hyn. Pwrpas yr absenoldeb argyfwng yw caniatáu amseri'r gweithiwr ddelio â phroblem uniongyrchol a gwneud trefniadau eraill. Ni ddylai fod yn ateb parhaol.

Dyma rai sefyllfaoedd lle gellid cymryd absenoldeb:

- Amhariad neu fethiant y trefniadau gofal
- Os yw dibynnydd yn mynd yn sâl neu'n dioddef ymosodiad neu ddamwain gan gynnwys achosion lle mae'r dioddefwr wedi brifo neu'n ofidus yn hytrach nac wedi anafu'n gorfforol.
- I wneud trefniadau tymor hirach ar gyfer dibynnydd sy'n sâl neu wedi'i anafu.

## Absenoldeb Gofalwyr

Pan fydd dibynnydd yn ddifrifol wael, gall y cyngor roi hyd at 5 diwrnod o absenoldeb ar dâl llawn bob blwyddyn. Dylai hyn ond caelei ganiatáu ar ôl ymgynghori â'r gweithiwr i ddeall yn llawn beth yw eu gofynion, ac yn dilyn trafodaeth gyda'r Pennaeth Gwasanaeth priodol neu Adnoddau Dynol.

Ni ddylai rheolwyr roi hyd at 5 diwrnod o absenoldeb yn awtomatig. Mae'n rhaid ystyried yr amgylchiadau a'r prognosis i'r dyfodol argyfer y dibynnydd yn ofalus. Gallai fod yn fwy priodol i ganiatáu

absenoldeb di-dâl neu wyliau/oriau hyblyg/ toil a fyddai'n gadael y 5diwrnod o absenoldeb gofalwr ar dâl llawn tan yn ddiweddarach pan fydd anghenion y gweithiwr yn fwy. Fel arall, gallai'r rheolwr

## Polisi Gweithio'n Hyblyg

gytuno i gyfuniad o wyliau/ oriau hyblyg/ toil ac absenoldeb di-dâl/ ar dâl llawn, er enghraifft, bod y gweithiwr yn cymryd 2 ddiwrnod o wyliau a bod y cyngor yn rhoi 2 ddiwrnod o absenoldeb gofalwr.

### Absenoldeb Gofalwyr Di-dâl

Mae absenoldeb gofalwyr di-dâl (Deddf Absenoldeb Gofalwyr 2023) yn hawl diwrnod cyntaf, ar gael i bob gweithiwr heb unrhyw gyfnod cymhwyso.

Gall dibynnyddion gweithiwr gynnwys:

- eu gŵr, gwraig, partner sifil neu bartner
- eu plentyn
- eu rhiant / nain / taid
- unigolyn sy'n byw yn eu cartref (nid tenantiaid, lletywyr neu weithwyr)
- unigolyn sy'n dibynnu arnynt am ofal, megis cymydog oedrannus

### Beth sy'n cyfrif fel angen gofal hirdymor?

Mae gan ddibynnydd angen gofal hirdymor os oes ganddynt unrhyw un o'r canlynol:

- [anabledd fel y'i diffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010](#)
- salwch neu anaf sy'n debygol o fod angen gofal am o leiaf 3 mis
- angen gofal sy'n gysylltiedig â henaint

### Ar gyfer beth y gellir defnyddio absenoldeb gofalwr?

Mae enghreifftiau o pryd y gall gweithiwr ddefnyddio absenoldeb gofalwr yn cynnwys:

- mynd â'u plentyn anabl i apwyntiad ysbyty
- symud eu rhiant sydd â dementia i gartref gofal
- mynd gyda dibynnydd o'u cartref ar daith diwrnod



## Polisi Gweithio'n Hyblyg

- darparu prydau a chwmni i gymydog oedrannus tra bod eu prif ofalwr i ffwrdd gyda gwaith am y diwrnod

### Faint o amser y gall rhywun ei gymryd

Gall gweithwyr gymryd hyd at 1 wythnos o absenoldeb gofalwr bob 12 mis. Gallant ddewis cymryd yr absenoldeb fel:

- hanner diwrnod - dyma'r isafswm y gallant ei gymryd
- diwrnodau llawn
- wythnos gyfan

Mae gan weithiwr hawl i gyfnod o absenoldeb sy'n gyfwerth â'u hwythnos waith arferol. Er enghraifft, os yw rhywun yn gweithio 3 diwrnod yr wythnos, gallant gymryd 3 diwrnod o absenoldeb gofalwr.

Efallai y bydd gweithiwr wedi bod yn gweithio i'w cyflogwr am lai nag wythnos. Os mai dyna'r achos, wythnos yw nifer y diwrnodau neu oriau y byddant fel arfer yn ei weithio yr wythnos honno.

### Os yw gweithiwr yn gofalu am fwy nag un dibynnydd

Efallai y bydd gweithiwr angen gofalu am fwy nag un dibynnydd. Yn yr amgylchiadau hyn, gallant ond gymryd un wythnos o absenoldeb gofalwr. Ond gallant ddefnyddio'r wythnos o absenoldeb ar gyfer mwy nag un dibynnydd.

### Gofynion isafswm rhybudd

Nifer y diwrnodau a ofynnwyd amdanynt	Isafswm y rhybudd sydd ei angen
Hanner diwrnod i 1 diwrnod	3 diwrnod o rybudd

## Polisi Gweithio'n Hyblyg

Nifer y diwrnodau a ofynnwyd amdanynt	Isafswm y rhybudd sydd ei angen
1.5 i 2 o ddiwrnodau	4 diwrnod o rybudd
2.5 i 3 o ddiwrnodau	6 diwrnod o rybudd
3.5 i 4 o ddiwrnodau	8 diwrnod o rybudd
4.5 i 5 o ddiwrnodau	10 diwrnod o rybudd
6 diwrnod (os yw gweithiwr yn gweithio 6 diwrnod yr wythnos)	12 diwrnod o rybudd

Nid oes rhaid i weithiwr:

- roi eu cais am absenoldeb yn ysgrifenedig
- roi tystiolaeth o anghenion gofal eu dibynnydd i'w cyflogwr

### **Pryd y gall cyflogwr newid dyddiadau absenoldeb gofalwr**

Ni all cyflogwyr wrthod cais rhywun am absenoldeb gofalwr. Ond gallant ofyn iddynt ei gymryd ar adeg wahanol. Gallant ond wneud hyn os byddai absenoldeb y gweithiwr yn achosi tarfu difrifol i'r sefydliad.

Os yw'r cyflogwr angen oedi'r absenoldeb, rhaid iddynt:

- gytuno ar ddyddiad arall o fewn 1 mis i'r dyddiad y bu i'r gweithiwr ofyn amdano'n wreiddiol
- egluro yn ysgrifenedig pam eu bod angen oedi'r absenoldeb - rhaid iddynt wneud hyn o fewn 7 diwrnod o'r cais neu cyn i'r absenoldeb gychwyn, pa bynnag un yw'r cynharaf.

## Polisi Gweithio'n Hyblyg

Os yw'r gweithiwr angen canslo eu cais am absenoldeb gofalwr, yna dylent wneud hyn cyn gynted ag y bo modd. Mae'n arfer da i'r cyflogwr ystyried hyn ond nid oes rhaid iddynt gytuno iddo.

[Gwybodaeth bellach](#)

## Absenoldeb Rhiant

<https://www.denbighshire.gov.uk/cy/swyddi-a-gweithwyr/fy-nghyflogaeth/gwyliu-a-phresenoldeb/absenoldeb-am-resymau-teuluol/absenoldeb-rhiant.aspx>

## Absenoldeb Tosturiol

Rhoddir absenoldeb ar dâl llawn i weithwyr sydd wedi dioddef profedigaeth aelod o'r teulu.

Y diffiniad o aelod o'r teulu yw Gŵr, Gwraig, Partner (gan gynnwys partner o'r un rhyw), Rhieni, Rhieni yng Nghyfraith (gan gynnwys Rhieni'r partner), Gwarcheidwad, Mab neu Ferch, Wŷr neu Wyres, Neiniau a Theidiau, Brodyr a Chwiorydd, Modryb neu Ewythr.

## Enghreifftiau Ymarferol

### Enghraifft 1

Mae gan bartner gweithiwr ganser ac mae'n rhaid iddo deithio i Fodelwyddan bob dydd i gael triniaeth. Mae hyn yn golygu na all y gweithiwr ddechrau gweithio am 9.00 fel y dylent wneud

Atebion

- Newid yr amser dechrau tan amser diweddarach. Lle nad yw'n bosibl newid yr amser dechrau (ee Gweithwyr Ysbwriel), dylid ystyried symud y gweithiwr dros dro i wahanol ddyletswyddau lle byddai modd caniatáu hyn
- Defnyddio rhywfaint o wyliau wedi eu trosi'n oriau i wneud yn iawn am yr amser ychwanegol
- Caniatáu i'r gweithiwr weithio'r amser trwy weithio gartref gyda'r nos ac/neu ar benwythnosau
- Os bydd y gweithiwr yn gweithio ar system sifftiau, siarad â chydweithwyr am gyfnwid sifftiau i un ddiweddarach

## Polisi Gweithio'n Hyblyg

- Cynnig gostyngiad dros dro yn eu horiau gwaith

### Enghraifft 2

Mae'r ganolfan ddydd sy'n gofalu am fam y gweithiwr wedi gorfod cau oherwydd problemau gyda'r gwres canolog. Atebion

- Absenoldeb argyfwng di dâl
- Absenoldeb â thâl fel gwyliau/ oriau hyblyg/ toil neu absenoldeb ychwanegol a brynwyd os yw'n briodol

### Enghraifft 3

Mae plentyn newydd anedig gweithiwr wedi cael diagnosis o salwch difrifol. Atebion

- Cyfuniad o absenoldeb drwy wyliau/ toil/oriau hyblyg; absenoldeb gofalwr ar dâl llawn a di-dâl
- Absenoldeb Rhiant

### Enghraifft 4

Mae gan weithiwr gyfrifoldeb gofalu tymor hir ar gyfer partner o'r un rhyw â chlefyd dirywiol. Mae anghenion gwirioneddol yn aneglur gan fod wythnosau da a drwg.

Atebion

- Gweithio llai o oriau ar sail hyblyg
- Oriau blynyddol
- Trefniant hyblyg ar gyfer cyfuno gweithio gartref/ yn y gwaith
- Adleoli i swydd fwy hyblyg

### Enghraifft 5

Mae gwraig i weithiwr yn derbyn llawdriniaeth a gynlluniwyd ymlaen llaw a bydd angen gofal arni am 2 ddiwrnod ar ôl yllawdriniaeth.

## Polisi Gweithio'n Hyblyg

Ateb

- Absenoldeb drwy wyliau / oriau hyblyg / toil neu absenoldeb di-dâl

### Enghraifft 6

Mae gweithiwr ysbwriel sy'n gorfod gweithio fel rhan o dîm am oriau penodol, angen dwy awr o absenoldeb yr wythnos am gyfnod o4 wythnos, i fynd ag aelod o'r teulu i'r ysbyty.

Ateb

- Cyfle i wneud yn iawn am yr oriau yn ddiweddarach. Mewn rhai achosion, efallai y bydd angen ystyried newid dyletswyddau, e.e. dyletswyddau ar yr iard; dyletswyddau llenwi mewn argyfwng.
- Trosi gwyliau i oriau i wneud yn iawn am yr amser
- Cynnig gostyngiad dros dro yn eu horiau gwaith / tâl