

Adran Cymunedau

Cyflogwyr a Gofalwyr sy'n Gweithio

Ffeithlen 20

(Mawrth 2024)

A ydych yn gwybod faint o'ch gweithwyr sydd hefyd yn gofalu am berthynas, gŵr neu wraig, partner neu ffrind anabl, bregus neu sâl ar ôl oriau gwaith?

A ydych yn ymwybodol y bydd cefnogi'r gweithwyr hyn sy'n ofalwyr yn gwella cynhyrchiant a chadw staff?

A ydych yn gwybod bod deddfwriaeth yn rhoi hawliau penodol i'r gofalwyr yr ydych yn eu cyflogi?

Os ydych wedi ateb 'nac ydw' i unrhyw un o'r cwestiynau hyn mae cymorth wrth law.

Y Fframwaith Cyfreithiol

O ganlyniad y Ddeddf Absenoldeb Gofalwyr 2023, a ddaeth i rym ar 6 Ebrill 2024, os ydych yn gofalu am berson ag angen gofal hirdymor mae'n bosibl iawn y bydd gennych hawl i un wythnos o absenoldeb di-dâl y flwyddyn. Gellir cymryd yr absenoldeb hwn yn hyblyg (mewn hanner diwrnodau neu ddiwrnodau llawn) ar gyfer ymrwymadau gofal a gynlluniwyd ac a ragwelir. Mae ar gael o ddiwrnod cyntaf eich cyflogaeth ac mae'n darparu'r un amddiffyniadau cyflogaeth i weithwyr â mathau eraill o absenoldeb sy'n gysylltiedig â theulu, gan gynnwys amddiffyniad rhag diswyddo.

O 30 Mehefin 2014, mae gan yr holl weithwyr sydd wedi gweithio'n ddi-fwlch am o leiaf 26 wythnos yr hawl i wneud cais am weithio'n hyblyg ac i'w cais gael ei ystyried o ddifrif gan eu cyflogwr. Yn benodol mae hawl gan rieni plant dan chwech oed neu blant anabl dan 18 oed i wneud cais i'w cyflogwr am weithio'n fwy hyblyg. Gall y cais ymwneud ag oriau gwaith, amseroedd gweithio a man gweithio a gallai gynnwys ceisiadau am batrymau gwaith gwahanol.

Rhaid i'r cais gael ei gyflwyno'n ysgrifenedig ac mae dyletswydd statudol ar y cyflogwr i ystyried y cais o ddifrif ac i'w wrthod dim ond os bydd rhesymau busnes clir dros wneud hynny. Mae gan weithwyr sy'n gwneud cais am weithio'n hyblyg yr hawl i gael cwmni cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur yn y cyfarfod.



I gael gwybodaeth am Wasanaethau Gofal Cymdeithasol ewch i:
www.sirgar.llyw.cymru/gofalcymdeithasol

Mae'r Ddeddf Gwaith a Theuluoedd hefyd yn cyflwyno hawl newydd i ofalwyr oedolion wneud cais am weithio'n hyblyg. Daeth hyn i rym ar 6 Ebrill 2007. Diffiniad gofalwr yw gweithiwr sy'n gofalu neu sy'n disgwyl gofalu am oedolyn sydd:

- Yn briod â'r gweithiwr, neu'n bartner neu'n bartner sifil iddo/iddi; neu
- Yn berthynas agos i'r gweithiwr; neu
- Heb fod yn rhan o'r categorïau hyn ond sy'n byw yn yr un cyfeiriad â'r gweithiwr. Mae'r diffiniad yn cynnwys rhiant, rhiant yng nghyfraith, plentyn sy'n oedolyn, plentyn a fabwysiadwyd sy'n oedolyn, brawd neu chwaer (gan gynnwys brawd neu chwaer yng nghyfraith), ewythr, modryb, mam-gu neu dad-cu, a llys-berthynas.

Felly, fel cyflogwr beth dylech chi ei wneud?

Cynyddu Ymwybyddiaeth

- Drwy gyfeirio'n uniongyrchol at ofalwyr mewn polisïau, gweithdrefnau a llawlyfrau cwmni.
- Drwy hysbysu/hyfforddi'r holl reolwyr a staff mewn perthynas â materion o ran Gofalwyr.
- Drwy roi gwybodaeth am systemau cefnogaeth sydd ar gael i staff sy'n ofalwyr.

Gofyn i staff am eu sylwadau

- Defnyddio holiadur cyfrinachol i ofyn i staff a ydynt yn ofalwyr a beth yw eu hanghenion
- Nodi'r canfyddiadau a'u rhoi ar waith

Ystyried

- Rhoi absenoldeb â thâl/di-dâl (absenoldeb gofalwyr)
- Darparu mynediad preifat at ffôn mewn swyddfa
- Addasu oriau gwaith i ddarparu ar gyfer apwyntiadau/sefyllfaoedd brys
- Cytuno ar drefniadau gweithio gwahanol e.e. oriau, lleoliad, llwyth gwaith (rhannu swydd, gweithio gartref, gweithio yn ystod y tymor, oriau blyneddol)
- Sicrhau bod staff yn gallu gorffen yn brydlon ac yn cael rhybudd ymlaen llaw am unrhyw angen i weithio oriau ychwanegol
- Darparu llinell gwnsela allanol ar gyfer staff
- Cynnal arolygon agweddau gweithwyr yn rheolaidd

- Sefydlu grwpiau ffocws neu grwpiau cefnogaeth o gydweithwyr sy'n ofalwyr anffurfiol ar sail wirfoddol
- Sicrhau bod amgylchiadau ac ymrwymadau gweithwyr yn cael eu deall a'u parchu

Yn benodol mae'n hanfodol ffurfioli a chyhoeddi unrhyw gamau a gytunwyd. Er ei bod yn ddefnyddiol iawn cael polisi ffurfiol clir, yr allwedd i ddarparu'r cymorth gorau yw cadw'r hyblygrwydd er mwyn bodloni anghenion unigolion. Nid yw gofalwyr yn grŵp unffurf ac nid dull 'un ateb sy'n addas i bawb' fydd yr un mwyaf defnyddiol. Er enghraifft mae'n bosibl y bydd rhai gofalwyr angen digon o hyblygrwydd i ymateb i gynnydd annisgwyl neu gyfnodol yn y gofal sydd ei angen.

Os ydych yn sefydliad mawr bydd angen sicrhau bod rheolwyr yn gwneud penderfyniadau mewn modd teg a chyson.

Monitro, Gwerthuso ac Adolygu

- Dylai sefydliadau fonitro'r polisïau gofalwyr sy'n cael eu defnyddio er mwyn adolygu eu heffeithiolrwydd
- Gellid cysylltu'n unigol ag unrhyw rai sydd wedi eu nodi eu hun yn ofalwr er mwyn monitro eu hanghenion/sylwadau, a hynny ar ôl cael eu caniatâd. Mae rhaglenni sefydlu yn gyfle gwych i gynyddu ymwybyddiaeth ymhlith aelodau newydd o staff ynghylch ymrwymiad y sefydliad i ofalwyr ac i ennill ymddiriedaeth aelodau newydd o staff er mwyn iddynt rannu'r ffaith eu bod yn ofalwr â'r sefydliad.
- Mae arolwg agweddau rheolaidd yn ffordd eithaf da o bwysu a mesur amrywiaeth o faterion a gallai hyn gynnwys unrhyw bolisïau neu faterion o ran gofalwyr.

Yn y bôn mae angen i sefydliad gael gwybod a yw ei bolisïau'n gweithio a'u hadolygu a/neu eu haddasu'n rheolaidd.

Gellir cael gwybodaeth ychwanegol gan:

www.acas.org / www.carersuk.org / www.direct.gov.uk

Mae gan Carers UK wasanaeth i gyflogwyr o'r enw "Employers for Carers". Mae modd cael gwybodaeth, cyngor ac enghreifftiau o arferion da drwy edrych ar: www.employersforcarers.org neu drwy ffonio: 020 7378 4975

Os hoffech gael y daflen hon mewn print bras, Braille neu ar dâp sain, ☎ 01267 228703



I gael gwybodaeth am Wasanaethau Gofal Cymdeithasol ewch i:
www.sirgar.llyw.cymru/gofalcymdeithasol