

## CYNGOR SIR CEREDIGION

**Adroddiad i'r:** Cabinet

**Dyddiad y cyfarfod:** 18 Mai 2021

**Teitl:** Polisi Adnoddau Dynol: Polisi'r Gofalwyr

**Pwrpas yr adroddiad:** Cymeradwyo Polisi Adnoddau Dynol - Polisi'r Gofalwyr

### Er Penderfyniad

**Portffolio Cabinet ac Aelod Cabinet:** Y Cynghorydd Ray Quant, Dirprwy Arweinydd y Cyngor a'r Aelod Cabinet ar gyfer Gwasanaethau Cyfreithiol a Llywodraethu, Pobl a Threfniadaeth a Gwasanaethau Democraidd

### CEFNDIR:

Yn sgil y pandemig oherwydd Covid-19, bu oedi yn natblygiad y polisi newydd hwn gan y Gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth, ond bellach mae wedi cael ei ddatblygu mewn cydweithrediad â Porth Cymorth Cynnar.

Mae'r polisi wedi bod yn destun ymgynghoriad â'r undebau llafur perthnasol, mae eu diwygiadau wedi'u hymgorffori ac ers hynny cytunwyd yn eu cylch.

Pwrpas pob polisi a gweithdrefn staff yw nodi'n glir yr ymddygiadau, y prosesau a'r gweithdrefnau sy'n ofynnol i staff eu cyflawni, sut y gallant gael cyngor neu gefnogaeth a, lle bo hynny'n berthnasol, sut y gallant ddysgu am y canlyniadau o beidio â chadw at y polisi a/neu'r weithdrefn.

Pwrpas y polisi newydd hwn yw nodi gweithdrefnau'r Cyngor ar gyfer cydnabod a chefnogi gweithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu sylweddol ochr yn ochr â'u cyflogaeth â thâl.

Mae'r polisi'n egluro'r gefnogaeth sydd eisoes ar gael i ofalwyr fel gweithwyr Cyngor Sir Ceredigion, megis opsiynau gweithio oriau hyblyg, amser o'r gwaith ar gyfer pobl ddibynnol (di-dâl), absenoldeb rhiant (di-dâl), cefnogaeth gan yr Uned Gofalwyr a'r gwasanaethau a ddarperir gan ein rhaglen cymorth i weithwyr, Care First.

Mae'r polisi hefyd yn cyflwyno cefnogaeth ychwanegol i weithwyr sy'n gofalu gyda'r nod o gadw eu gwasanaethau yn yr hirdymor:

- Pasbort Gofalwyr – dogfen sy'n cydnabod cyfrifoldebau gofalu ac sy'n drosglwyddadwy os yw'r gweithiwr yn newid rôl; ac
- Absenoldeb Gofalwyr – hawl i'r gweithwyr hynny sydd â Phasbort Gofalwyr gael hyd at 5 diwrnod â thâl mewn unrhyw gyfnod treigl o 12 mis i gyflawni eu cyfrifoldeb gofalu.
- Creu Rhwydwaith Gofalwyr ar gyfer gweithwyr y Cyngor.

Cyflwynwyd y polisi i'r Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol ar 13 Mai 2021.

**LLESIANT  
CENEDLAETHAU'R  
DYFODOL:**

**Oes Aseiad Effaith Integredig  
wedi ei gwblhau? Os na,** Polisiâu mewnol  
esboniwch pam  
*Crynodeb:*  
Hirdymor:  
Integreiddio:  
Cydwethio:  
Cynnwys:  
Atal:

**Argymhelliad :** Argymell fod Polisi'r Gofalwyr yn cael ei gymeradwyo

**Rhesymau dros y  
penderfyniad:** Er mwyn cydnabod a chefnogi gweithwyr sydd â  
chyfrifoldebau gofalu sylweddol ochr yn ochr â'u  
cyflogaeth â thâl.

**Trosolwg a Craffu:** Adnoddau Corfforaethol 13 Mai 2021

**Fframwaith Polisi:**

**Blaenoriaethau  
Corfforaethol:** Galluogi Cydnerthedd Unigolion a Theuluoedd

**Goblygiadau Ariannol  
a Chaffael:**

**Goblygiadau  
Cyfreithiol:**

**Goblygiadau o ran  
staffio:**

**Goblygiadau o ran  
eiddo/asedau:**

**Risg(iau):**

**Pwerau Statudol:**

**Papurau Cefndirol:**

**Atodiadau:** Atodiad 1 – Polisi'r Gofalwyr

**Swyddog Arweiniol  
Corfforaethol:** Geraint Edwards

**Swyddog Adrodd:** Geraint Edwards

**Dyddiad:** 7 Mai 2021



Cyngor Sir Cyngor Sir Ceredigion  
Adnoddau Dynol | Human Resources

**DRAFFT**

**Polisi a Gweithdrefn**

**Polisi Gofalwyr**

**Ionawr 2021**

[www.ceri.ceredigion.gov.uk](http://www.ceri.ceredigion.gov.uk)

## Rheoli Fersiynau

---

Fersiwn	Dyddiad	Awdur	Sylw
1.0	Rhagfyr 2020	Adnoddau Dynol	

## Cynnwys

Rhan 1 - Polisi.....	4
1. Cyflwyniad.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Nodau ac Amcanion .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Cwmpas y Polisi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Prif Egwyddorion .....	5
5. Diffiniad – Pwy sy’n ofalwr? .....	5
Rhan 2 – Rôl a Chyfrifoldebau .....	5
6 Rôl a Chyfrifoldebau .....	5
Rhan 3 – Hawliau Gofalwyr.....	7
7. Hawliau Gofalwyr. ....	7
Rhan 4 – Cefnogi Gofalwyr .....	7
8. Opsiynau Cymorth.....	7
9. Opsiynau Gweithio’n Hyblyg.....	7
10. Opsiynau Absenoldeb.....	9
11. Cymorth Ychwanegol.....	11
12. Rhwydwaith Gofalwyr .....	13
Rhan 5 – Pasbort Gofalwyr .....	13
13. Pasbort Gofalwyr .....	13
Rhan 6 – Cysylltiadau defnyddiol .....	15

# Rhan 1 - Polisi

## 1. Cyflwyniad

---

- 1.1 Mae dros 220,000 o ofalwyr mewn cyflogaeth yng Nghymru – hynny yw, mae 1 o bob 7 o'r gweithlu yn ceisio ymdopi â chyfrifoldebau gofalu a chyflogaeth â thâl, amcangyfrifir fod posibilrwydd yn y sector cyhoeddus fod hyn yn 1 o bob 5 o'r gweithlu. Nodir ymhellach bod 6% o boblogaeth oedolion Cymru wedi rhoi gorau i'w swydd er mwyn gofalu am rywun (Gofalwyr Cymru 2019).
- 1.2 Roedd disgwyl i nifer y gofalwyr yn y Deyrnas Unedig gynyddu 50% i 9.1m erbyn 2037, ond mae amcangyfrifon newydd yn dangos y bydd y ffigur yn uwch o lawer gan fod y nifer eisoes wedi cyrraedd 8.8 miliwn (Arolwg YouGov 2019). O ganlyniad, bydd mwy fyth o bobl yn cyfuno gwaith a gofalu.
- 1.3 Rydym yn ymwybodol fod gan lawer o weithwyr y Cyngor gyfrifoldebau gofalu, a bod gofalwyr yn rhan sylweddol o'r gweithlu.
- 1.4 Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i weithio'n hyblyg trwy greu'r amgylchedd cywir sy'n cefnogi gwaith yr holl weithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu er mwyn iddynt reoli'r cydbwysedd rhwng eu bywyd a'u gwaith a sicrhau gwasanaeth gwych i'n cwsmeriaid.
- 1.5 Ar hyn o bryd mae Cyngor Sir Ceredigion yn gyd-aelod o Gyflogwyr i Ofalwyr (Employers for Carers) gyda sefydliadau partner, sef Cyngor Sir Caerfyrddin, Cyngor Sir Penfro a Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda. Mae hyn yn rhoi cyfle i'r Cyngor ymgysylltu a chael gafael ar adnoddau Hwb Cyflogwyr i Ofalwyr Cymru.

## 2. Nodau ac Amcanion

---

- 2.1 Amcanion y polisi hwn yw:
  - Cefnogi gweithwyr i aros yn y gwaith, cyflawni eu potensial gyrfa a chyflawni eu cyfrifoldebau gofalu.
  - Cefnogi gweithwyr i gael cydbwysedd rhwng eu gwaith a'u cyfrifoldebau gofalu trwy amlinellu ystod o bolisiau a chymorth sydd eisoes yn bodoli iddynt, a datblygu cwmpas y ddogfen hon ymhellach.
  - Cynyddu ymwybyddiaeth rheolwyr a gweithwyr eraill o anghenion gofalwyr er mwyn sicrhau ymateb cydymdeimladol i gyfrifoldebau/anghenion gofalu.
  - Gweithio mewn partneriaeth â gweithwyr i archwilio'r holl opsiynau ymarferol er mwyn eu galluogi i barhau i fod yn weithwyr effeithiol.
  - Helpu i gael gwared ar unrhyw ymdeimlad o unigedd a diffyg cefnogaeth y mae gofalwyr yn aml yn ei ddioddef.

## 3. Cwmpas y Polisi

---

- 3.1 Mae'r polisi hwn yn berthnasol i'r holl weithwyr sydd o dan gontract cyflogaeth gyda Chyngor Sir Ceredigion, ac eithrio'r gweithwyr hynny a gyflogir gan Gyrrff Llywodraethu ysgolion.

## 4. Prif Egwyddorion

---

- 4.1 Mae'r Cyngor o'r farn fod cyfrifoldeb arno i gefnogi gweithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu ac felly i fod mor hyblyg â phosibl yn ei ddull gweithredu, gan gydbwysu amgylchiadau pob unigolyn ag anghenion y Cyngor.
- 4.2 Mae'r polisi hwn wedi'i gynllunio i fod yr un mor berthnasol i bob gweithiwr.
- 4.3 Ni fydd gweithwyr yn destun gwahaniaethu yn eu herbyn mewn unrhyw ffordd ar sail eu cyfrifoldebau gofalu a bydd egwyddorion polisi Cyfle Cyfartal y Cyngor yn hanfodol wrth roi darpariaethau gofalu ar waith. Yn benodol, ni fydd y Cyngor yn gwahaniaethu yn erbyn gofaluwr o ran:
- mynediad at gyfleoedd dysgu a datblygu;
  - cyfleoedd dyrchafu yn y gweithlu;
  - cyfleoedd secondiad; ac
  - unrhyw gyfleoedd eraill ar gyfer datblygiad personol a phroffesiynol
- 4.4 Caiff y polisi hwn ei adolygu yn sgil profiad gweithredol parhaus neu unrhyw newidiadau deddfwriaethol dilynol.

## 5. Diffiniad – pwy sy'n ofalwr

---

- 5.1 Mae Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 yn diffinio gofalwr fel person sy'n darparu neu'n bwriadu darparu gofal i oedolyn neu blentyn anabl. Gall hyn fod yn weithiwr sy'n gofalu am berthynas, partner, ffrind neu gymydog nad yw'n gallu ymdopi heb gymorth oherwydd oedran, nam neu gyflwr iechyd, problem cyffuriau neu alcohol neu salwch hirdymor. Mae'r gofal a roddir ganddynt yn ddi-dâl. Mae hefyd yn cynnwys rhieni-ofalwyr (neu berson sydd wedi cymryd cyfrifoldeb rhiant) ar blentyn neu berson ifanc o dan 18 oed sydd angen cymorth oherwydd nam corfforol neu feddyliol neu gyflwr iechyd hirdymor.
- 5.2 O ran cefnogi gweithwyr yn y gweithle, mae Cyngor Sir Ceredigion a'i bartneriaid wedi cymeradwyo defnyddio diffiniad Cyflogwyr i Ofalwyr, sef: "Mae gofalwyr yn cynorthwyo aelodau o'r teulu, partneriaid neu ffrindiau sydd angen help oherwydd eu bod yn anabl, yn hŷn neu'n ddifrifol wael. Mae gofalwyr yn weithwyr sydd â chryn gyfrifoldebau gofalu sy'n cael effaith sylweddol ar eu bywydau gwaith. Mae'r gweithwyr hyn yn gyfrifol am ofalu a chefnogi teulu neu ffrindiau hŷn, anabl neu sâl nad ydynt yn gallu gofalu amdanynt eu hunain."
- 5.3 Gall gofalwyr yn y Cyngor fod yn cefnogi plentyn, oedolyn ifanc neu aelod hŷn o'r teulu, partner neu ffrind sy'n ddifrifol wael neu'n anabl.

## Rhan 2 – Rôl a Chyfrifoldebau

### 6 Rôl a Chyfrifoldebau

---

Mae'n bwysig fod pawb yn deall yn glir eu rolau a'u cyfrifoldebau yn y broses hon.

#### 6.1 Cyfrifoldebau Gweithwyr

Nid oes rheidrwydd ar weithwyr i ddatgelu i'w rheolwyr eu bod yn gofalu am rywun ond cânt eu hannog i wneud hynny er mwyn elwa o'r gefnogaeth sydd ar gael gan y Cyngor.

- Cydnabod bod angen i reolwyr fod yn ymwybodol o'r problemau y mae gweithiwr yn delio â nhw.
- Cydnabod y gall cydweithwyr fod yn gefnogol iawn, a gallai fod o gymorth iddynt drafod ymrwymadau gofalu gyda chydweithwyr yn y gwaith.
- Cydweithio â rheolwyr i archwilio'r holl opsiynau ymarferol er mwyn eu galluogi i barhau i fod yn weithwyr effeithiol wrth gydbwysu ymrwymadau gwaith a gofalu.
- Cydweithredu â'r rheolwyr wrth weithredu'r polisi yn effeithiol, a'i fonitro.
- Sicrhau bod yr wybodaeth ddiweddaraf ar eu Pasbort Gofalwyr (gweler Adran 5) os ydynt yn dewis cael un.

## 6.2 Cyfrifoldebau Rheolwyr

Yn ogystal â'u cyfrifoldebau fel gweithwyr, mae rheolwyr hefyd yn gyfrifol am y canlynol:

- Gweithredu'r polisi yn deg ac yn rhesymol heb fawr o effaith niweidiol ar effeithlonrwydd neu wasanaeth cyffredinol.
- Sicrhau bod rheolwyr a gweithwyr yn gyfarwydd â'r polisi hwn ac yn gwybod am y gefnogaeth sydd ar gael i ofalwyr.
- Cefnogi gweithwyr i gyflawni eu potensial yn y gwaith ac i gyflawni eu cyfrifoldebau gofalu.
- Rhoi ystyriaeth gydymdeimladol i geisiadau am gefnogaeth gan weithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu, gan roi sylw dyledus i faterion cyfrinachedd, ac yn seiliedig ar gyd-ddealltwriaeth o'r sefyllfa a'r effaith y mae'n ei chael.
- Trefnu cyfarfod cyfrinachol un-i-un gyda'r gweithiwr i drafod Pasbort Gofalwr os yw'r gweithiwr yn dewis cael un.
- Sicrhau yr ystyrir addasiadau rhesymol ar gyfer gweithwyr sy'n Ofalwyr.
- Delio â cheisiadau yn hollol gyfrinachol a pheidio â rhannu gwybodaeth oni bai pan fo'r gofalwr wedi gofyn i hynny ddigwydd.

## 6.3 Rôl Adnoddau Dynol

- Rhoi cefnogaeth ac arweiniad i reolwyr wrth roi'r polisi hwn ar waith.
- Cefnogi'r gweithiwr gydag unrhyw opsiynau adleoli os oes rhai ar gael.
- Monitro'r defnydd ar y polisi a'i effeithiolrwydd, gan ei adolygu o bryd i'w gilydd.



## Rhan 3 – Hawliau Gofalwyr

### 7. Hawliau Gofalwyr.

---

- Yr hawl i ofyn am gael gweithio'n hyblyg (26 wythnos o wasanaeth parhaus)
- Yr hawl i gael amser o'r gwaith ar gyfer pobl ddibynnol (Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996)
- Yr hawl i gael amser o'r gwaith mewn argyfyngau (cyfnod rhesymol o'r gwaith)
- Absenoldeb rhiant (blwyddyn o wasanaeth parhaus, i blentyn o dan 18)
- Amddiffyniad rhag Gwahaniaethu (Deddf Cydraddoldeb 2010)

## Rhan 4 – Cefnogi Gofalwyr

### 8. Opsiynau Cymorth

---

8.1 Mae ystod o opsiynau ar gael i'r Cyngor i gynorthwyo Gofalwyr i barhau i weithio gan gadw cydbwysedd effeithiol rhwng eu hymrwymadau gwaith a gofalu.

Mae'r opsiynau hyn yn cynnwys:

- Rhaglen Hyfforddi Gwydnwch a Lles Gofalwyr
- Atgyfeirio at wybodaeth bellach drwy Gylchgrawn Gofalwyr Cyngor Sir Ceredigion a Gwasanaeth Gwybodaeth Gofalwyr, ac at ddigwyddiadau megis Diwrnod Hawliau Gofalwyr
- Pasbort Gofalwyr
- Opsiynau i weithio'n hyblyg
- Opsiynau bod i ffwrdd o'r gwaith gan gynnwys darpariaethau absenoldeb arbennig
- Cymorth iechyd a lles
- Cefnogi gofalwyr sydd am ddychwelyd yn ôl i'r gwaith
- Rhaglen Cymorth i Weithwyr sydd ar gael bob awr o'r dydd (gwasanaethau ffôn ac ar-lein Care First)
- Cefnogaeth wedi'i darparu i ofalwyr trwy wasanaethau gydol oes Porth Gofal, gan gynnwys mynediad at Asesiad Anghenion Gofalwyr

8.2 Yn aml, gall gofalu fod yn brofiad llawn straen ac yn emosiynol flinedig. Gall gweithwyr wynebu argyfyngau trawmatig, sy'n newid eu bywydau, weithiau dros nos – os caiff anwyl yn ei daro'n wael neu os yw'n cael damwain wael, er enghraifft. Neu, gallant fod yn gofalu am rywun sydd â salwch angheuol am sawl mis neu'n gofalu am riant oedrannus. Yn yr amgylchiadau hyn, bydd rhaid i reolwyr fod yn sensitif yn ogystal ag yn hyblyg. Er enghraifft, drwy gydnabod y gall fod angen i weithwyr wneud neu dderbyn galwadau ffôn preifat mewn cysylltiad â'r bobl sy'n ddibynnol arnynt.

### 9. Opsiynau Gweithio'n Hyblyg

---

#### 9.1 Polisi Gweithio'n Hyblyg

Pwrpas y polisi yw ffurfioli'r 'hawl i ofyn' am newid i oriau gwaith neu weithle er mwyn gweithio'n hyblyg, sef hawl sydd gan bob gweithiwr sydd ag o leiaf 26 wythnos o wasanaeth parhaus. Rhaid i'r penderfyniad ynghylch caniatáu gweithio'n hyblyg ai peidio ystyried anghenion y busnes. Gall enghreifftiau o weithio hyblyg gynnwys hyblygrwydd gydag amser dechrau, gorffen ac amser

egwyl arferol, gweithio'n rhan amser, wythnos waith gywasgedig, gweithio o gartref, desg boeth, gweithio yn ystod amser y tymor yn unig, gweithio oriau blynyddol, rhannu swydd neu newid y diwrnodau arferol a weithir.

9.2 Mae'r polisi:

- yn amlinellu'r weithdrefn ddiffiniedig ar gyfer ystyried ceisiadau gan gynnwys amserlenni a gweithdrefn apelio;
- yn nodi y bydd cais llwyddiannus yn arwain at wneud newid parhaol i'r contract cyflogaeth, ond gellir treialu'r trefniadau yn gyntaf;
- yn caniatáu dim ond un cais fel arfer mewn unrhyw gyfnod o 12 mis; ac
- yn nodi rhai ffactorau i'w hystyried ar gyfer pob cais.

9.3 Gwneud cais am weithio'n hyblyg am gyfnod byr (amrywiad dros dro i gontract)

Gellir hefyd defnyddio cais i gael gweithio'n hyblyg i wneud newidiadau dros dro i batrymau gweithio. Os yw'r gweithiwr ond yn gofyn am newid i weithio'n hyblyg yn anffurfiol am gyfnod byr, er enghraifft yn dilyn profedigaeth, yna gall y rheolwr ystyried newid dros dro e.e. hyblygrwydd o ran amser dechrau, gorffen ac amser egwyl arferol, lleihau oriau gweithio (gan addasu'r cyflog i adlewyrchu'r trefniant newydd), patrymau gwaith cywasgedig. Gallai'r gweithiwr wedyn fynd yn ôl i'w gontract cyflogaeth gwreiddiol yn dilyn y cyfnod y cytunwyd arno. Rhaid i weithwyr ddeall os yw rheolwr yn cytuno i'r cais dan yr 'hawl i wneud cais' statudol, nid oes ganddynt hawl statudol i wneud cais am amrywiad arall yn eu contract am gyfnod o 12 mis er bod modd iddynt wneud cais heb yr hawl statudol.

9.4 Ystyrir ceisiadau hefyd gan y gweithwyr hynny sydd â llai na 26 wythnos o wasanaeth. I gael rhagor o wybodaeth, gweler y polisi Cydbwysedd rhwng Bywyd a Gwaith sydd ar gael ar Cerinet <https://cerinet.ceredigion.gov.uk/home>

9.5 Cynllun Gweithio Oriau Hyblyg

Pwrpas y cynllun hwn yw rhoi modd i weithwyr ddewis eu horiau gwaith (o fewn paramedrau) wrth sicrhau nad oes unrhyw effaith niweidiol ar effeithlonrwydd cyffredinol darparu gwasanaeth o safon i'r cyhoedd.

9.6 Mae'r cynllun:

- yn berthnasol i weithwyr os ydynt yn llawn amser, yn rhan amser neu'n rhannu swydd (ac eithrio'r rheiny mewn swyddi a nodwyd i fod yn anghydnaws â'r cynllun);
- yn caniatáu i weithwyr gael hyblygrwydd o ran eu hamser dechrau a gorffen ac amser egwyl arferol;
- yn rhoi modd cario uchafswm credyd o 16 awr ac 8 awr o ddebyd i'r cyfnod 8 wythnos canlynol; pro rata ar gyfer staff rhan amser;
- yn caniatáu i staff gymryd hyd at 2 ddiwrnod o absenoldeb hyblyg am bob cyfnod o 8 wythnos; pro rata ar gyfer staff rhan amser.

9.7 Gan gydnabod y ffaith na all pob gweithiwr ddefnyddio'r Cynllun Gweithio Oriau Hyblyg, dylid ystyried dod o hyd i ateb sy'n cynnig cydbwysedd bywyd a gwaith i weithwyr na allant o reidrwydd fanteisio ar y cynllun hwn. Gall hyn gynnwys gwasanaethau a thimau yn gweithio gyda'u rheolwyr ac Adnoddau Dynol i ddatblygu patrwm gweithio hyblyg posibl sy'n gweddu i gydbwysedd bywyd a gwaith gweithwyr ynghyd ag anghenion y busnes.

## 10 Opsiynau Absenoldeb

---

10.1 Yn ogystal â gwyliau blynyddol (ac absenoldeb gweithio hyblyg yn unol â'r uchod, pan fo ar gael), gall gweithwyr hefyd wneud cais am Absenoldeb Arbennig yn y polisi Cydbwysedd rhwng Bywyd a Gwaith, Amser i Ffwrdd ar gyfer Pobl Ddibynnol ac Absenoldeb Rhiant. Fodd bynnag, nid yw pob un o'r rhain yn absenoldeb gyda chyflog.

### 10.2 Absenoldeb Arbennig

Y diben yw galluogi gweithwyr i gael cyfnodau o absenoldeb byr o'r gwaith i ddelio ag amrywiol faterion.

Mae darpariaethau ar gyfer absenoldeb arbennig i'w gweld yn y polisi Cydbwysedd rhwng Bywyd a Gwaith, sydd:

- yn diffinio'r nifer bach o ddiwrnodau pan fo'n bosib caniatáu absenoldeb arbennig (ar ben eich hawliad gwyliau blynyddol) a nifer y diwrnodau a ganiateir, nid yw'n rhestr gyflawn;
- yn cydnabod y gall amgylchiadau eithriadol godi pan fyddai'n briodol caniatáu absenoldeb arbennig;
- yn rhoi rhywfaint o amser amrywiol a rhesymol i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer achlysuron megis profedigaeth, argyfyngau domestig / personol, apwyntiadau meddygol, dyletswyddau cyhoeddus, hyfforddiant ac ati;
- fel arfer yn drech na pholisïau megis Absenoldeb Rhiant ac Amser o'r Gwaith ar gyfer Pobl Ddibynnol pan fo modd cymeradwyo'r absenoldeb o dan y polisïau hynny hefyd;
- Bydd gofalwyr sydd â Phasbort Gofalwr (gweler Rhan 5) yn gallu hawlio hyd at bum diwrnod o Absenoldeb Gofalwyr (gyda chyflog llawn) o fewn unrhyw gyfnod o 12 mis bob blwyddyn i gyflawni eu cyfrifoldebau gofalu gan gynnwys pan fo'r unigolyn yn mynd yn sâl, angen mynychu apwyntiad meddygol, a mynychu apwyntiadau yn ymwneud â lles a gofal. Nid yw'r rhestr hon yn cynnwys popeth.

### 10.3 Amser o'r Gwaith ar gyfer Pobl Ddibynnol

O dan Ddeddf Gwaith a Theuluoedd 2006, diben yr hawl hwn yw galluogi pob gweithiwr i gael cyfnod rhesymol o amser di-dâl i ffwrdd o'r gwaith i ddelio â sefyllfaoedd annisgwyl sy'n gysylltiedig â dibynnydd ac i wneud unrhyw drefniadau tymor hirach angenrheidiol.

10.4 Mae'r polisi:

- yn diffinio "dibynnydd" at ddibenion y polisi hwn fel gŵr neu wraig, partner, plentyn neu riant y gweithiwr, person sy'n byw yn yr un aelwyd â'r gweithiwr (ac eithrio tenantiaid, lletywyr neu weithwyr sy'n byw ar y safle), neu berson sy'n dibynnu'n rhesymol ar y gweithiwr am gymorth;
- yn nodi'r rhesymau pam y gellir cymryd absenoldeb o'r math hwn;
- yn nodi y bydd darpariaethau Absenoldeb Arbennig Cydbwysedd rhwng Bywyd a Gwaith yn drech nag ef os oes modd cymeradwyo'r absenoldeb drwy hawl y ddarpariaeth Absenoldeb Gofalwyr.

### 10.5 Absenoldeb Rhiant

Y diben yw galluogi rhiant (biolegol, llys neu sy'n mabwysiadu) i dreulio amser di-dâl i ffwrdd o'r gwaith i ofalu am blentyn neu wneud trefniadau ar gyfer llesiant plentyn.

#### 10.6 Mae'r Polisi:

- yn cynnig hyd at 4 wythnos o absenoldeb di-dâl mewn cyfnod o 12 mis hyd at ddim mwy na 18 wythnos ar gyfer pob plentyn;
- yn nodi bod yn rhaid cymryd yr absenoldeb mewn blociau o un wythnos (gellir cymryd diwrnodau unigol ar gyfer plentyn anabl);
- mae'r absenoldeb yn un gwahanol i absenoldeb sy'n gysylltiedig â chyfnod mamolaeth, absenoldeb rhiant a rennir, absenoldeb cefnogi mamolaeth, absenoldeb arbennig neu seibiant gyrfa;
- mae'r absenoldeb yn hawl unigol ac ni ellir ei drosglwyddo i rywun arall.

#### 10.7 Iechyd a Lles

Fel rhan o ymrwymiad parhaus y Cyngor i lunio strategaeth iechyd a llesiant, caiff buddion i weithwyr eu hychwanegu'n barhaus. Mae rhagor o wybodaeth am fuddion i weithwyr cyflogedig ar dudalen wybodaeth y Cyngor ar y fewnrwyd, CeriNet.

#### 10.8 Cefnogi gofalwyr pan ddychwelant i'r gwaith

Efallai y bydd y gweithiwr yn dioddef cyfnod gofidus dros ben ac angen cyfnod o amser i ffwrdd o'r gwaith a bydd angen eu cynorthwyo i ddychwelyd i'r gweithle os daw eu rôl gofalu i ben.

10.9 Yn ystod cyfnod absenoldeb y gweithiwr o'r gweithle, mae'n gyfrifoldeb ar y rheolwr i sicrhau ei fod yn cadw mewn cysylltiad â'r gweithiwr er mwyn rhoi gwybod iddo am unrhyw ddatblygiadau yn y gweithle ac unrhyw wybodaeth arall y gall fod ei hangen ar y gweithiwr i sicrhau ei fod yn dal i deimlo ei fod yn aelod o'r tîm. Bydd hyn yn sicrhau nad yw gweithwyr yn dechrau teimlo'n unig a hefyd yn gwneud y dasg o ddychwelyd i'r gwaith yn haws.

10.10 Gellir cynnig cymorth i weithwyr hefyd drwy wneud asesiad o anghenion hyfforddiant a gellid cynnal yr asesiad hwn cyn iddynt ddychwelyd i'r gwaith.

10.11 Dylid cynnig yr hyfforddiant a'r datblygu sydd eu hangen ar weithwyr i'w galluogi i ailymuno â'r gweithle. Mae'n bosib y bydd llawer o ofalwyr yn teimlo eu bod wedi colli eu sgiliau a'u hunanhyder a'u bod angen eu hyfforddi neu ailhyfforddi cyn y gallant wneud y gwaith. Y gofalwr a'r rheolwr ddylai fynd i'r afael â hyn wrth i'r gweithiwr ddychwelyd i'r gwaith neu cyn hynny. Gall y rheolwr nodi anghenion hyfforddi a datblygu trwy Gynllun Gwerthuso'r Cyngor ac/neu yn ystod sesiynau goruchwylio un-i-un.

#### 10.12 Rhaglen Cymorth i Weithwyr CERI+

Gall gofalu am rywun arall roi llawer o straen ar ofalwyr. Mae'r Cyngor yn ymwybodol iawn o'r angen i gynnig Rhaglen Cymorth i Weithwyr a rhoi mesurau rheoli straen ar waith i sicrhau bod gweithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu yn ymwybodol o'r cymorth sydd ar gael i ofalwyr.

10.13 Gwybodaeth a rhif ffôn Care First – mae Care First yn agored i bob gweithiwr cyflogedig, gan gynnwys staff ysgolion ac mae'n cynnig cyngor a chymorth annibynnol, cyfrinachol dros y ffôn drwy'r dydd, bob dydd o'r flwyddyn ar gyfer

unrhyw faterion personol neu faterion sy'n gysylltiedig â'r gwaith. Rhif ffôn tîm Care First yw 0800 174319.

- 10.14 Mae'r gwasanaeth am ddim i weithwyr cyflogedig ac mae pob croeso iddynt ei ddefnyddio pryd bynnag y mae ei angen arnynt.
- 10.15 Gall gweithwyr gysylltu â Care First eu hunain. Nid oes angen gofyn am ganiatâd gan eu rheolwyr cyn cysylltu.
- 10.16 Drwy Care First gall gweithwyr fanteisio ar nifer o wasanaethau gan gynghorwyr Care First i'w helpu i ddod o hyd i ffyrdd ymarferol i symud ymlaen pan fyddan nhw'n teimlo eu bod yn cael eu llethu gan broblemau. Weithiau, y cyfan sydd ei angen i deimlo'n well yw cael y wybodaeth i wneud cynllun synhwyrol, a chymorth i wneud hynny.
- 10.17 Mae cynghorwyr Care First wedi cael hyfforddiant sylweddol i'w galluogi i ganfod beth sydd ei angen ar weithwyr a'u helpu i ailafael yn eu bywydau eto. Ymhlith y pynciau sy'n codi amlaf mae:
- *Materion Teuluol a Phersonol*: perthynas ag eraill, ysgariad, cynnal plant, trais domestig, gofalu am bobl oedrannus, gofal cymunedol, newid enw;
  - *Dyledion*: credyd, dyled, banciau, benthyciadau, cydgrynhoi dyledion;
  - *Yn y gweithle*: bwlio ac aflonyddu, hawliau/tâl mamolaeth, tâl salwch, iechyd a diogelwch yn y gwaith.
- 10.18 Rheoli Straen  
Mae'r Cyngor yn cynnig cyrsiau ymwybyddiaeth straen, asesu risg straen a chyrtsiau rheoli straen.

I gael rhagor o wybodaeth ynghylch cyrsiau, ewch i CeriNet neu i'ch cyfrif hunanwasanaeth ar Ceri o dan y pennawd Dysgu a Datblygu.

## 11 Cymorth Ychwanegol

---

- 11.1 Mae'n bosib nad yw llawer o ofalwyr yn gwybod am y gwasanaethau statudol a gwirfoddol, budd-daliadau ariannol a buddion eraill sydd ar gael iddynt. Mae'n bwysig bod gweithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu yn cael gwybod am y gwasanaethau cymorth hyn.
- 11.2 I gael rhagor o wybodaeth gweler <http://www.ceredigion.gov.uk/Gofalwyr> lle cewch wybodaeth ar Uned Gofalwyr Cyngor Sir Ceredigion a'r Gwasanaeth Gwybodaeth i Ofalwyr, a drwy'r gwasanaeth hwn byddwch yn gallu gweld y "Cylchgrawn i Ofalwyr" ac adnoddau taflen ffeithiau defnyddiol eraill, gwybodaeth am y Fforwm Gofalwyr a'u digwyddiadau, a'r llyfr "[Dywedwch 'Dw i'n iawn'...a'i Olygu!](#)", sydd wedi'i ysgrifenni'n benodol gyda gofalwyr ar gyfer gofalwyr.
- 11.3 Mae Cyngor Sir Ceredigion yn comisiynu Gwasanaeth Gofalwyr i gefnogi gofalwyr gyda chymorth personol i helpu gofalwyr i feddwl am eu lles eu hunain, ac opsiynau seibiannau tymor byr i ofalwyr. I gael rhagor o wybodaeth gweler [www.gofalwyr.ceredigioncarers.cymru](http://www.gofalwyr.ceredigioncarers.cymru) ac ar gyfer Gofalwyr Ifanc a Gofalwyr sy'n Oedolion Ifanc (18-25 oed), gweler [www.afcwestwales.co.uk](http://www.afcwestwales.co.uk)

- 11.4 Mae yna nifer fawr o sefydliadau elusennol/gwirfoddol lleol a chenedlaethol sy'n cynnig gwybodaeth, cyngor a chymorth i ofalwyr. Mae rhai ar gyfer salwch neu gyflwr penodol megis sefydliadau sy'n cefnogi pobl ag Alzheimer, er enghraifft, a'u gofalwyr/teuluoedd, neu bobl sydd wedi cael strôc a'u gofalwyr/teuluoedd. Gall eraill fod yn agored i bob oedran, neu wedi'u targedu at grŵp oedran penodol fel pobl dros 55 oed neu dan 18 oed a gallant roi cefnogaeth ac arweiniad ynghylch cymorth ymarferol, cefnogaeth emosiynol, cyngor ariannol a chyfle i gymdeithasu ac weithiau cefnogaeth i gael gafaél ar gymorth ariannol. I gael rhagor o wybodaeth gweler y cyfeiriadur ar-lein yn [www.dewis.cymru](http://www.dewis.cymru).
- 11.5 Mae rhai gofalwyr yn ei chael hi'n fuddiol cwrdd ag eraill sydd â phrofiad o fod yn ofalwr ac/neu eraill sydd â'r un cyflwr â'r person rydych chi'n gofalu amdano. Mae grwpiau cymorth yn gyfle i gwrdd ag eraill mewn sefyllfaoedd tebyg, rhannu cyngor, gwybodaeth, awgrymiadau, a chyfle i ymlacio a gwneud ffrindiau. I gael rhagor o fanylion am grwpiau cymorth yng Ngheredigion, a'r Gwasanaeth Gwybodaeth i Deuluoedd, cysylltwch â Phorth y Gymuned y Cyngor ar 01545 574200.
- 11.6 Os yw gofalwyr yn ei chael yn fwyfwy anodd ymdopi ac angen cefnogaeth ddwysach, mae gwahanol ffyrdd y gall Gwasanaethau Cymdeithasol helpu, a gall y cymorth ychwanegol gynnwys cefnogaeth ar gyfer opsiynau mwy unigol megis Taliadau Uniongyrchol. Mae gan y Gwasanaethau Cymdeithasol ddyletswydd statudol i sicrhau bod gofalwr yn cael cefnogaeth i gael asesiad am ddim o sefyllfa'r gofalwr, gelwir hyn yn Asesiad Anghenion Gofalwyr. I gael rhagor o wybodaeth am yr hyn all fod ar gael, cysylltwch ag adran gwasanaethau cymdeithasol yr awdurdod lleol lle mae'r person rydych yn gofalu amdano yn byw. Os yw'r person rydych yn gofalu amdano yn byw yng Ngheredigion, cysylltwch â Phorth Gofal Cyngor Sir Ceredigion 01545 574000 a mynd i <http://www.ceredigion.gov.uk/preswylwr/lles-a-gofal/>
- 11.7 Gwybodaeth i Ofalwyr am yr Asesiad Anghenion Gofalwyr, Dod Allan o'r Ysbyty, Canllaw Gofalwyr i Gynllunio ar gyfer Argyfyngau a'r Cerdyn Brys Gofalwyr [www.ceredigion.gov.uk/gofalwyr](http://www.ceredigion.gov.uk/gofalwyr)
- 11.8 Gofalwyr a Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda.  
Mae cefnogi Gofalwyr yn flaenoriaeth i Hywel Dda. I gael rhagor o wybodaeth, gweler [www.wales.nhs.uk/gofalwyr](http://www.wales.nhs.uk/gofalwyr)  
Gofal iechyd a'ch Meddygfa.  
Caiff gofalwyr eu hannog hefyd i gofrestru fel gofalwr gyda'u meddygfa. Mae'r rhan fwyaf ohonynt wedi ennill dyfarniad "Buddsoddwyr mewn Gofalwyr", a byddant yn eich annog i gael y brechlyn fflw sydd yn rhad ac am ddim i ofalwyr bob blwyddyn. Ewch i <http://www.wales.nhs.uk/gofalwyr> a chlicio drwyddo i'r dudalen Buddsoddwyr mewn Gofalwyr i gael ffurflen gofrestru a thaflen ar gyfer Ceredigion.
- 11.9 Gall eich meddygfa hefyd eich cefnogi i ystyried eich lles corfforol eich hun trwy'r Cynllun Atgyfeirio Cleifion i Wneud Ymarfer Corff; i gael rhagor o fanylion ewch i [www.ceredigionactif.org.uk/gp](http://www.ceredigionactif.org.uk/gp)

## 12. Rhwydwaith Gofalwyr

---

- 12.1 Mae pobl sydd â chyfrifoldebau gofalu yn wynebu llawer o wahanol sefyllfaoedd sy'n cael effaith uniongyrchol ar eu hiechyd a'u lles, eu perthynas gyda'u teuluoedd, a'u bywyd yn y gwaith. Gall gofalwyr wynebu llawer iawn o straen a gallant deimlo'n unig dros ben yn sgil eu cyfrifoldebau. Gall cwrdd ag eraill sydd mewn sefyllfaoedd tebyg gael effaith gadarnhaol iawn ar sut mae gofalwyr yn ymdopi. Mae'r Cyngor yn cydnabod ei bod yn bwysig i'w weithwyr sy'n ofalwyr gael y cyfle i rannu gwybodaeth a phrofiad gyda gofalwyr eraill. Bydd y Cyngor yn ceisio annog creu Rhwydwaith Gofalwyr a allai fod ar ffurf cyfarfodydd anffurfiol neu drefnu i ofalwyr ddod i gysylltiad â'i gilydd.
- 12.2 Cynigir bod gweithwyr sy'n ofalwyr yn cyflwyno eu hunain er mwyn ymuno â'r Rhwydwaith Gofalwyr, gyda'r nod o gynnig fforwm i ofalwyr lle gallant fynegi eu barn, bod mewn cysylltiad â gofalwyr eraill a chefnogi ei gilydd er mwyn rhannu profiadau personol mewn lleoliad diogel a chyfrinachol. Gall yr aelodau fynychu cyfarfodydd/cymryd rhan yn ystod oriau gwaith.
- 12.3 Gall y Rhwydwaith Gofalwyr ddewis gwahodd aelod enwebedig o Adnoddau Dynol i fynychu'r cyfarfodydd yn rheolaidd neu'n achlysurol i roi gwybodaeth am unrhyw newidiadau a all fod yn berthnasol, neu i gynnig cyngor cyffredinol ar faterion penodol.
- 12.4 Bydd AD yn gofyn am farn a safbwyntiau'r Rhwydwaith Gofalwyr wrth barhau i ddatblygu'r Polisi Gofalwyr.

## Rhan 5 – Pasbort Gofalwyr

### 13 Pasbort Gofalwyr

---

- 13.1 Mae'r Pasbort Gofalwyr wedi'i ddatblygu (gweler Atodiad 1) er mwyn helpu a chefnogi gweithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu penodol. Os cytunir ar unrhyw addasiadau i drefniadau gweithio, bydd y pasbort yn gofnod y gellir ei adolygu os bydd y gweithiwr yn newid rôl neu os bydd ei amgylchiadau gofalu yn newid.
- 13.2 Pwrpas y pasbort yw galluogi gofalwr a'i reolwr i gael sgwrs gefnogol ac i gofnodi'r hyblygrwydd sydd ei angen i gefnogi'r gofalwr i gyfuno gofalu a gweithio. Y nod yw lleihau'r angen i aildrafod yr hyblygrwydd hwn bob tro y mae gweithiwr yn symud swydd, yn symud rhwng adrannau neu'n cael rheolwr newydd. Mae'r ddogfen hon yn eiddo i'r gweithiwr a dylai fod gan y rheolwr gopi. Cynlluniwyd hon i fod yn ddogfen fyw sydd i'w hadolygu bob blwyddyn ac mewn ymateb i unrhyw newidiadau yn natur neu effaith y cyfrifoldebau gofalu.
- 13.3 Pan gaiff pasbort ei adolygu (boed yn adolygu cam gweithredu neu'r pasbort yn gyffredinol), pan fydd rheolwr newydd, neu pan fydd gweithiwr yn symud i rôl newydd, nid yw'r pasbort yn gwarantu y bydd y trefniadau y cytunwyd arnynt yn flaenorol yn gallu parhau.
- 13.4 Mae cwblhau Pasbort Gofalwyr yn wirfoddol ac mae'r gweithiwr yn cadw perchnogaeth ar y ffurflen. Mae'r Cyngor yn cydnabod y gallai gweithwyr ei chael

hi'n anodd egluro eu hamgylchiadau, eu problemau a'u heriau personol. Felly, nid oes rhaid ei wneud.

### 13.5 **Cyfarfod cyfrinachol**

Ar ôl i'r gweithiwr lenwi'r ffurflen, dylent roi copi i'w rheolwr a fydd yn trefnu cyfarfod un-i-un cyfrinachol i drafod y manylion. Bydd y cyfarfod yn rhoi cyfle i'r ddwy ochr drafod y materion a nodwyd a thrafod y cwestiynau canlynol (nid yw'n rhestr sy'n cynnwys popeth).

- Beth yw eich cyfrifoldebau gofalu?
- Sut maen nhw'n effeithio ar eich gwaith?
- Pa effaith y mae gweithio yn cael ar eich cyfrifoldebau gofalu?
- A ydych eisoed yn cael unrhyw gefnogaeth yn y gwaith i helpu i gyfuno gofalu â gweithio?
- A oes angen i chi wneud cais i gael gweithio'n hyblyg i barhau â'ch cyfrifoldebau gofalu?
- Sut fyddai orau gennych chi gyfathrebu â'ch rheolwr os na allwch ddod i'r gwaith?
- Beth fyddai'n helpu i sicrhau bod anghenion y tîm/y Cyngor yn parhau i gael eu cyflawni?
- A oes angen unrhyw gymorth arnoch gan y Rhaglen Cymorth i Weithwyr, lechyd Galwedigaethol neu sefydliadau allanol?
- A oes angen unrhyw offer gan y Cyngor arnoch i gynorthwyo â'ch rôl gyfunol e.e. ffôn symudol neu liniadur?
- Sut ydych chi'n disgwyl y bydd eich cyfrifoldebau gofalu yn newid yn y dyfodol?

13.6 Y gweithiwr sydd â'r hawl i benderfynu faint o fanylion i'w rhannu, mae'n bwysig bod gweithwyr yn rhoi digon o wybodaeth i'w rheolwr i'w galluogi hwy i ddeall problemau a heriau'r gweithiwr.

13.7 Dylid nodi ar y pasbort unrhyw gamau y cytunwyd arnynt a dyddiad adolygu, a'u llofnodi gan y gweithiwr a'r rheolwr. Bydd gofyn i'r Swyddog Arweiniol Corfforaethol perthnasol lofnodi'r pasbort hefyd. Y gweithiwr sydd i gadw'r gwreiddiol a rhoddir copi i'r rheolwr.

13.8 Bydd angen i weithwyr ddilyn gweithdrefnau perthnasol y Cyngor h.y. polisi gweithio hyblyg ar gyfer ceisiadau ffurfiol.



## Rhan 6 – Cysylltiadau defnyddiol

---

### **Gofalwyr Cymru / Carers Wales**

Uned 5, Ynys Bridge Court Caerdydd

Ffôn: 029 2081 1370

Ebost: [info@carerswales.org](mailto:info@carerswales.org)

[www.carerswales.org](http://www.carerswales.org)

### **Ymddiriedolaeth Gofalwyr / Carers Trust Wales**

33-35 Heol y Gadeirlan

Caerdydd CF11 9HB

Ffôn: 0300 772 9702

Ebost: [wales@carers.org](mailto:wales@carers.org)

<https://carers.org/around-the-uk-our-work-in-wales/our-work-in-wales-welsh>

[www.carers.org](http://www.carers.org)

### **Galw Iechyd Cymru / NHS Direct Wales**

<https://111.wales.nhs.uk/=cy>

[www.nhsdirect.wales.nhs.uk](http://www.nhsdirect.wales.nhs.uk)

### **IAWN**

Datblygwyd y wefan hon i roi gwybodaeth am y gwasanaeth cymorth iechyd meddwl sylfaenol lleol (LPMHSS) yng Ngheredigion, Sir Gaerfyrddin a Sir Benfro. Ei nod yw darparu adnoddau a gwybodaeth ar-lein ar faterion iechyd meddwl er mwyn galluogi pobl i gynorthwyo eu hunain a gwybod ble i gael gfael ar gymorth pellach pe bai ei angen arnynt.

[www.iawn.wales.nhs.uk](http://www.iawn.wales.nhs.uk)

### **Fforwm Rhieni a Gofalwyr Cymru Gyfan (AWF)**

Yr AWF yw'r sefydliad cenedlaethol sy'n cynrychioli barn Rhieni a Gofalwyr pobl ag anableddau dysgu.

21 Heol Caerdydd

Ffynnon Taf

Caerdydd CF15 7RB

Ffôn: 029 2081 1120

[www.allwalesforum.org.uk](http://www.allwalesforum.org.uk)

### **DEWIS Cymru**

Cyfeiriadur lleol rhyngweithiol sydd ar-lein

[www.dewis.cymru](http://www.dewis.cymru)

<b>Pasbort Gofalwyr</b> (i'w lenwi gan y gweithiwr)	
Enw'r Gweithiwr:	Enw'r Rheolwr:
<b>Trosolwg o'ch cyfrifoldebau gofalu</b> Dylai'r rhan hon gynnwys: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crynodeb o'ch cyfrifoldebau gofalu</li> <li>• Yr effaith y mae hyn yn ei chael ar eich bywyd gwaith</li> <li>• Unrhyw wybodaeth bellach a allai helpu'ch rheolwr i ddeall yr effaith y mae eich cyfrifoldebau gofalu yn ei chael arnoch chi a'ch gwaith</li> </ul>	
<b>Trosolwg o'ch rôl a'r tîm:</b>	
<b>Hyblygrwydd a allai fod yn ddefnyddiol:</b> Mae'r rhan hon yn delio â hyblygrwydd sy'n benodol i'ch swydd bresennol a fyddai'n eich helpu i gyfuno gofalu a gweithio. Bwriad y rhain yw bod yn sail i'ch trafodaeth â'ch rheolwr.	

**Hyblygrwydd y cytunwyd arno rhyngoch chi a'ch rheolwr:**

Mae'r rhan hon yn delio â hyblygrwydd sy'n benodol i'ch swydd bresennol a allai eich helpu i gyfuno'ch cyfrifoldebau gofalu a'ch ymrwymadau gwaith. Ysgrifennwch y camau gweithredu y cytunwyd arnynt gyda dyddiadau perthnasol. Dylid cynnal adolygiadau bob 12 mis.

Cam gweithredu y cytunwyd arno	Dyddiad ei roi ar waith	Dyddiad adolygu'r gweithredu

**Unrhyw gamau eraill y cytunwyd arnynt yn y cyfarfod:**

Gallai'r rhan hon gynnwys, er enghraifft, cysylltu â CareFirst neu'r Gwasanaeth Cwnsela Gweithwyr, Asesu Gofalwyr neu atgyfeirio at wasanaethau eraill.

Rwy'n cydsynio i fy rheolwr gadw copi o'r pasbort.

Mae'n bwysig cofio bod y pasbort yn eiddo i'r gweithiwr perthnasol a'i fod yn gyfrinachol. Os yw'r rheolwr neu'r gweithiwr yn symud i swydd arall, ni ddylai'r rheolwr drosglwyddo'r ffurflen i'r rheolwr nesaf heb ganiatâd y gweithiwr dan sylw.

**Rhaid cael caniatâd y gweithiwr i gadw copi yng nghofnod personol AD y gweithiwr.**

Llofnod y gweithiwr:	Dyddiad:
Llofnod y rheolwr:	Dyddiad:
Dyddiad y Cyfarfod Adolygu Nesaf:	
Gwelwyd gan Swyddog Arweiniol Corfforaethol:	
Llofnod y Swyddog Arweiniol Corfforaethol:	Dyddiad:

## Cyngor Sir CEREDIGION County Council

<b>ADRODDIAD I'R:</b>	<b>Cabinet</b>
<b>DYDDIAD:</b>	<b>18 Mai 2021</b>
<b>BLE:</b>	<b>Cyfarfod Rhithiol</b>
<b>TEITL:</b>	<b>Polisi Adnoddau Dynol: Polisi Gofalwyr</b>
<b>DIBEN YR ADRODDIAD:</b>	<b>Er mwyn darparu adborth yn dilyn cyfarfod y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol a gynhaliwyd ar 13 Mai 2021</b>

### **CEFNDIR:**

Yn ei gyfarfod ar 13 Mai 2021, ystyriodd Aelodau'r Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol y Polisi Adnoddau Dynol: Polisi Gofalwyr.

Diben y 'Polisi Gofalwyr' newydd hwn yw nodi gweithdrefnau'r Cyngor ar gyfer cydnabod a chefnogi gweithwyr sy'n ymgymryd â chyfrifoldebau gofalu sylweddol ochr yn ochr â'u cyflogaeth â thâl.

Mae'r Polisi'n egluro'r gefnogaeth sydd eisoes ar gael i ofalwyr fel gweithwyr Cyngor Sir Ceredigion, er enghraifft opsiynau gweithio oriau hyblyg, amser o'r gwaith ar gyfer pobl ddibynnol (di-dâl), absenoldeb rhiant (di-dâl), cefnogaeth gan yr Uned Gofalwyr a'r gwasanaethau a ddarperir gan ein rhaglen cymorth i weithwyr, Care First.

Yn dilyn trafodaeth, gofynnwyd i Aelodau'r Pwyllgor ystyried yr argymhelliad canlynol:

### **ARGYMHELLIAD:**

- Argymell i'r Cabinet gymeradwyo'r Polisi Gofalwyr

Cytunodd yr Aelodau i argymell bod y Cabinet yn cymeradwyo'r Polisi Gofalwyr yn amodol ar ystyried y pwyntiau canlynol:

- cynnwys rhif ffôn cyswllt ar gyfer Uned Gofalwyr Cyngor Sir Ceredigion ym mhwynt 11.2 ac ar gyfer sefydliadau allanol yn Rhan 6 y polisi gan nad oes sicrwydd bod gan bob unigolyn fynediad i'r rhyngwyd;
- ychwanegu paragraff at y polisi a fydd yn cyfeirio at weithio gartref yn ystod y pandemig a sut y gallai hyn fod yn opsiwn posibl i unigolion ar gyfer gweithio'n hyblyg yn y dyfodol;  
a;
- chyfeirio at y ffaith ei bod yn ddyletswydd statudol i gynnig Asesiad Gofalwyr i Ofalwyr.

**Y Cynghorydd Keith Evans**  
***Cadeirydd y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol***