

Deddf Absenoldeb Gofalwr Flwyddyn Ar Dôl Ebrill 2025

Ynglŷn â Gofalwyr Cymru

Mae Gofalwyr Cymru yn bodoli i wella bywyd i'r dros 310,000 o ofalwyr di-dâl ledled Cymru. Rydym yn cael ein harwain gan ein 5,000 o aelodau yng Nghymru, y mwyafrif helaeth ohonynt yn ofalwyr di-dâl, a gyda'n gilydd rydym yn darparu cefnogaeth i ofalwyr di-dâl ac yn ymgychu gyda nhw i sicrhau newid parhaol. Rydym yn rhan o Carers UK ac wedi bod yn arwain y ffordd ar hawliau gofalwyr ers 60 mlynedd.

Ynglŷn â Gofalwyr Di-dâl

Mae gofalwr yn berson o unrhyw oedran sy'n darparu gofal a chefnogaeth ddi-dâl i aelod o'r teulu, ffrind neu gymydog sy'n anabl, sydd â salwch neu gyflwr hirdymor, neu sydd angen help ychwanegol wrth iddynt dyfu'n hŷn.

Mae ymchwil yn dangos bod y gofal a ddarperir gan ofalwyr di-dâl yn arbed mwy na [£10 biliwn i Lywodraeth Cymru](#) dros gyfnod o 12 mis. Mae effaith ddynol gofal di-dâl yn anfesuradwy. Mae gofalwyr yn dal teuluoedd gyda'i gilydd, gan alluogi'r bobl maen nhw'n darparu gofal iddynt gael y gorau o fywyd a gwneud aberth enfawr i wneud hynny. Yng Nghymru mae tua [140,000](#) o bobl sy'n cyfuno eu rolau gofalu â rhyw fath o waith â thâl hefyd.

Deddf Absenoldeb Gofalwr

[Pasiwyd y Ddeddf](#) gan senedd y DU yn 2023 a daeth i rym ar 6 Ebrill 2024. Mae'n berthnasol i Gymru, Lloegr a'r Alban ac mae'n rhoi hawl newydd i bob gweithiwr i absenoldeb gofalwr, gan gynnwys:

- Pum diwrnod o absenoldeb di-dâl y flwyddyn (cymhwysol pro-rata) os yw'n darparu neu drefnu gofal i rywun sydd ag angen gofal hirdymor.
- Gellir cymryd yr absenoldeb hwn yn hyblyg (mewn hanner diwrnod neu ddiwrnodau llawn) ar gyfer ymrwymadau gofalu wedi'u cynllunio a'u rhagweled.
- Mae ar gael o'r diwrnod cyntaf o gyflogaeth.
- Mae'n darparu'r un amddiffyniadau cyflogaeth i weithwyr â mathau eraill o absenoldeb sy'n gysylltiedig â theuluoedd, gan gynnwys amddiffyniad rhag diswyddo.

Y Ddeddf Gweithio Hyblyg

Daeth y Ddeddf i rym hefyd ar 6 Ebrill 2024. Mae'r Ddeddf newydd hon yn rhoi'r hawl i bob cyflogai ofyn i'w cyflogwr am weithio hyblyg o'r diwrnod cyntaf o'u cyflogaeth os ydynt yn byw yng Nghymru, Lloegr neu'r Alban.

- Gallai hyn gynnwys newidiadau i oriau gwaith, amseroedd gwaith, neu le gwaith gweithiwr.
- Bydd gweithiwr hefyd yn gallu gofyn i'w gyflogwr am newidiadau ddwywaith y flwyddyn yn hytrach nag unwaith y flwyddyn sy'n ddefnyddiol os yw eu hamgylchiadau gofal yn newid, er enghraifft.
- Ni fydd yn rhaid i weithiwr wneud achos mwyach am yr effaith y bydd hyn yn ei chael ar eu cyflogwr.
- Bydd yn rhaid i gyflogwr ymgynghori â gweithiwr os nad ydynt yn meddwl y gallant wneud y newidiadau sydd eu hangen arnynt.

Effeithiau yng Nghymru

Yn ystod ein harolwg Cyflwr Gofalu 2024, fe wnaethom arolygu tua 1,200 o ofalwyr di-dâl yng Nghymru yn gofyn iddynt am ystod o feysydd, gan gynnwys deddfwriaeth newydd ar absenoldeb gofalwyr di-dâl a hawliau newydd ynghylch gweithio hyblyg. Dyma ganfyddiadau'r ymchwil honno.

Ymwybyddiaeth ofalwyr o absenoldeb gofalwr di-dâl a gweithio hyblyg

Daeth Deddf Absenoldeb Gofalwyr 2023 i rym ar 6 Ebrill 2024 ac mae'n rhoi'r hawl i weithwyr yng Nghymru, Lloegr a'r Alban gymryd hyd at 5 diwrnod o wyliau di-dâl y flwyddyn os ydynt yn darparu neu'n trefnu gofal i rywun sydd ag angen gofal hirdymor. Mae'r Ddeddf yn rhoi hawl gyfreithiol i ofalwyr gymryd gwyliau di-dâl ar gyfer ymrwymadau gofalu wedi'u cynllunio a'u rhagwelo o'r diwrnod cyntaf o gyflogaeth.

Gofynnnon ni i ofalwyr sy'n weithwyr a oeddent yn ymwybodol o'r ddeddfwriaeth newydd hon. Dim ond 37% a ddywedodd eu bod yn ymwybodol o'r ddeddfwriaeth a sut mae'n effeithio arnynt. Dywedodd 29% eu bod wedi clywed amdano ond nad oeddent yn gwybod llawer amdano, a dywedodd 34% nad oeddent yn ymwybodol ohono. Mae hyn yn dangos bod mwy i'w wneud i sicrhau bod ymwybyddiaeth o'r hawliau newydd yn cael ei hyrwyddo i gyflogwyr ac i weithwyr.

Fe wnaethom hefyd ofyn i ofalwyr sy'n weithwyr a oeddent yn ymwybodol o'r hawl newydd i ofyn i'w cyflogwr am weithio hyblyg o ddiwrnod cyntaf eu cyflogaeth ac i wneud dau gais statudol am weithio hyblyg mewn unrhyw gyfnod o 12 mis. Cyflwynwyd yr hawl hon i weithwyr yng Nghymru, Lloegr a'r Alban yn Neddf Cysylltiadau Cyflogaeth (Gweithio Hyblyg) 2023 a ddaeth i rym ar yr un pryd ar 6 Ebrill 2024.

Roedd lefelau ymwybyddiaeth debyg i Ddeddf Absenoldeb Gofalwyr 2023. Dim ond 37% o ofalwyr sy'n weithwyr a ddywedodd eu bod yn ymwybodol o'r ddeddfwriaeth a sut mae'n effeithio arnynt. Dywedodd 22% eu bod wedi clywed amdano ond nad oeddent yn gwybod llawer amdano, a dywedodd 41% nad oeddent yn ymwybodol ohono. Mae'r canlyniadau hyn yn debyg i'r rhai a amlinellir uchod mewn perthynas ag ymwybyddiaeth o absenoldeb gofalwr di-dâl.

Ymwybyddiaeth ofalwyr o ddeddfwriaeth newydd yn ôl maint y sefydliad.

Maint y sefydliad	Hawl gyfreithiol newydd i absenoldeb gofalwr di-dâl	Hawl gyfreithiol newydd i ofyn am weithio hyblyg o'r diwrnod cyntaf
Micro (1-9 o bobl)	5%	5%
Bach (10-50 o bobl)	25%	28%
Canolig (50-249 o bobl)	42%	42%
Mawr (250+ o bobl)	44%	44%

Fe wnaethom ofyn i ofalwyr a oedd eu cyflogwr wedi cyflwyno unrhyw newidiadau yn dilyn y ddeddfwriaeth newydd ar absenoldeb gofalwr di-dâl a gweithio hyblyg. Dywedodd chwarter (25%) eu bod wedi diweddarau polisi'r sefydliad ar absenoldeb gofalwr di-dâl, a dywedodd 20% eu bod wedi rhannu gwybodaeth neu gyngor am absenoldeb gofalwr di-dâl. Dywedodd 27% eu bod wedi diweddarau polisi'r sefydliad ar weithio hyblyg a dywedodd 21% eu bod wedi rhannu gwybodaeth neu gyngor am weithio hyblyg.

Dywedodd 16% o ofalwyr sy'n weithwyr fod eu rheolwr wedi eu hannog i ddefnyddio gwaith hyblyg neu absenoldeb gofalwr di-dâl. Dim ond 8% a ddywedodd bod eu cyflogwr wedi dewis cyflwyno absenoldeb gofalwr â thâl.

Dywedodd rhai gofalwyr fod gan eu cyflogwr bolisiau absenoldeb gofalwr eisoes cyn i'r ddeddfwriaeth ar absenoldeb gofalwr di-dâl gael ei chyflwyno.

"Mae gen i gymysgedd o amser hyblyg a sefydlog ac maen nhw wedi bod yn lletygar iawn pan fo angen."

*"Mae fy nghyflogwr eisoes yn caniatáu 22 awr o absenoldeb gofalwyr â thâl y flwyddyn."
"Roedd eisoes yn cynnig absenoldeb gofalwyr â thâl a gweithio hyblyg."*

Er ei bod yn addawol bod rhai cyflogwyr wedi diweddarau eu polisiau a rhannu gwybodaeth am y ddeddfwriaeth newydd, nid yw llawer o gyflogwyr wedi gwneud hynny eto. Dywedodd 50% o ofalwyr nad oeddent yn siŵr beth mae eu cyflogwr wedi'i wneud, a dywedodd 15% nad yw eu cyflogwr wedi cyflwyno unrhyw newidiadau. Er y gallai hyn fod oherwydd bod gan y sefydliad

bolisiau eisoes ar waith cyn i'r ddeddfwriaeth gael ei chyflwyno, mae sylwadau gofalwyr hefyd yn awgrymu bod angen i rai sefydliadau wella eu gwybodaeth, eu cyfathrebu a'u polisïau mewnol.

"Mae fy rheolwr llinell yn wirioneddol ddi-gefnogol. Mae wedi effeithio ar fy mywyd. Rwy'n gweithio i gyngor ac mae gennym bolisiau ar waith ond mae BOB amser i fyny i'r rheolwyr ddisgresiwn."

Profiadau gofalwyr o absenoldeb gofalwr di-dâl a gweithio hyblyg

Roedd 21% o ofalwyr sy'n weithwyr yng Nghymru wedi cymryd absenoldeb gofalwr di-dâl ers mis Ebrill 2024.

Roedd gofalwyr sy'n gweithio i sefydliad bach yn fwy tebygol o fod wedi cymryd absenoldeb gofalwr di-dâl ers mis Ebrill 2024. Roedd 34% o'r rhai sy'n gweithio i sefydliad bach wedi cymryd absenoldeb gofalwr di-dâl, o'i gymharu â 21% o'r rhai sy'n gweithio i sefydliad mawr, 17% o'r rhai sy'n gweithio i sefydliad canolig, a 5% o'r rhai sy'n gweithio i ficro-sefydliad.

Fe wnaethom ofyn i ofalwyr nad oeddent wedi cymryd absenoldeb gofalwr di-dâl ers mis Ebrill 2024 pa rwystrau oedd yn eu hatal rhag gwneud hynny. Dywedodd dros hanner (55%) nad ydyn nhw'n gallu fforddio cymryd absenoldeb gofalwr di-dâl ac angen absenoldeb gofalwr â thâl yn lle hynny. Dywedodd 10% ei fod wedi cael effaith negyddol ar eu cyllid pan oeddent wedi cymryd absenoldeb gofalwr di-dâl o'r blaen.

Mae'n bryderus bod llawer o ofalwyr yn dweud nad ydynt yn gallu defnyddio'r hawl hon i Absenoldeb Gofalwr di-dâl gan nad yw'n ariannol hyfyw iddynt gymryd amser i ffwrdd di-dâl i ofalu. Mae hyn yn tynnu sylw at yr angen am absenoldeb gofalwr â thâl. Amcangyfrifodd ein [dadansoddiad](#) o bolisiau gwledydd eraill y gallai darparu Absenoldeb Gofalwr â thâl o leiaf bum diwrnod y flwyddyn i ofalwyr sy'n gweithio yn y DU arbed tua £3.5 biliwn y flwyddyn i economi'r DU. Mae ein [hadroddiad](#) ar Absenoldeb Gofalwr â thâl hefyd yn dangos y manteision i gyflogwyr gan ddefnyddio enghreifftiau gan ymarferwyr blaenllaw fel TSB, Centrica a'r Phoenix Group.

Dywedodd 29% o ofalwyr nad oeddent wedi cymryd absenoldeb gofalwr di-dâl nad oes angen iddynt ei gymryd. Dywedodd 21% nad oeddent yn gwybod bod ganddynt hawl i gymryd absenoldeb gofalwr di-dâl, ac nid oedd 8% yn gwybod sut i ofyn am hyn. Dywedodd 14% eu bod yn poeni y byddai eu rheolwr neu gydweithwyr yn ymateb yn negyddol i'w cais. Dywedodd lleiafrif bach o ofalwyr fod eu cyflogwr wedi dweud na allent gymryd unrhyw absenoldeb

gofalwr di-dâl (2%) neu nad oes ganddynt unrhyw hawliau i absenoldeb gofalwr di-dâl (1%) a dywedodd 0% fod eu cyflogwr wedi gohirio eu cais.

Rhwystr	% y gofalwyr a ymatebodd
Ni allaf fforddio cymryd absenoldeb gofalwr di-dâl – mae angen absenoldeb gofalwr â thâl arnaf yn lle hynny	55%
Nid oes angen i mi gymryd gwyliau gofalwr di-dâl	29%
Doeddwn i ddim yn gwybod bod gen i hawl i gymryd absenoldeb gofalwr di-dâl	21%
Roeddwn i'n poeni y byddai fy rheolwr neu gydweithwyr yn ymateb yn negyddol i'm cais am absenoldeb gofalwr di-dâl	15%
Pan fyddaf wedi cymryd absenoldeb gofalwr di-dâl o'r blaen mae wedi cael effaith negyddol ar fy gyllid	10%
Doeddwn i ddim yn gwybod sut i ofyn am absenoldeb gofalwr di-dâl	8%
Dywedodd fy nghyflogwr na allwn gymryd unrhyw absenoldeb gofalwr di-dâl	2%
Dywedodd fy nghyflogwr nad oedd gen i unrhyw hawl i gymryd unrhyw absenoldeb fel gofalwr	1%
Gohiriodd fy nghyflogwr fy nghais am absenoldeb gofalwr di-dâl	0%

Casgliad

Er bod y ddwy Ddeddf yn ddiarnheul yn gam ymlaen i ofalwyr di-dâl yng Nghymru, mae'n amlwg bod arfer mewn cyflogwyr yn dal i amrywio o ran gofalwyr di-dâl ac nad yw'r ddarpariaeth bresennol a nodir yn y gyfraith yn mynd yn ddigon pell eto i gefnogi gofalwyr di-dâl i gadw neu ddychwelyd i gyflogaeth.

Mae Llywodraeth y DU a Llywodraeth Cymru wedi sôn am bwysigrwydd cefnogi mwy o bobl i mewn i waith a thwf economaidd. Bydd sicrhau bod hawliau a diwyllianau yn y gweithle yn addas i gefnogi gofalwyr di-dâl yn hanfodol i gyflawni hyn ac i ddiogelu'r economi ehangach yn y dyfodol yn wyneb poblogaeth sy'n heneiddio gydag anghenion gofal cynyddol gymhleth.

Er bod llawer o'r liferi deddfwriaethol i gefnogi gofalwyr yn well i ddychwelyd i, neu aros mewn gwaith cyflogedig, yn gorffwys gyda Llywodraeth y DU, mae yna ffyrdd y gall Llywodraeth Cymru ddangos mwy o arweinyddiaeth yn y maes hwn.

Yn y cyfamser, mae Gofalwyr Cymru yn barod i gynorthwyo cyflogwyr i ddeall a chefnogi'r gofalwyr di-dâl yn well yn eu gweithle ac i helpu gofalwyr di-dâl ledled Cymru i aros mewn gwaith o ansawdd da a dychwelyd i waith lle gallant.

Argymhellion

Dylai Llywodraeth y DU:

- Cyflwyno hawl statudol i absenoldeb gofalwr â thâl cyn diwedd y Senedd hon.
- Annog mwy o sefydliadau i ddod yn rhan o fforymau aelodaeth Cyflogwyr i Ofalwyr a Chyflogwyr i Ofalwyr Cymru, lle mae gwybodaeth arbenigol Carers UK yn helpu cyflogwyr i gefnogi gofalwyr, cadw gweithwyr talentog a sicrhau bod gofalwyr sy'n gweithio yn cael cyfleoedd cyfartal yn y gweithle.
- Annog mwy o sefydliadau i ddod yn Hyderus i Ofalwyr drwy ymgymryd â'n cynllun meincnodi Cyflogwyr i Ofalwyr. Annog cyflogwyr yn yr Alban i ymgysylltu â'r cynllun cydnabod cyflogwyr Gofalwr Cadarnhaol sy'n cael ei noddi gan Lywodraeth yr Alban ac sy'n cael ei weithredu gan Carers Scotland.

Dylai Llywodraeth Cymru:

- Defnyddiwch eu perthynas â Llywodraeth y DU i alw am gyflwyno hawl statudol i absenoldeb gofalwr â thâl cyn diwedd Senedd bresennol y DU.
- Annog a chefnogi mwy o sefydliadau yng Nghymru i ddod yn rhan o fforymau aelodaeth Cyflogwyr i Ofalwyr Cymru.
- Annog a chefnogi mwy o sefydliadau i ddod yn Hyderus i Ofalwyr drwy ymgymryd â'n cynllun meincnodi Cyflogwyr i Ofalwyr.
- Ystyried sut i adnabod gofal a gofalwyr di-dâl yn well o fewn yr agenda Gwaith Teg, a chyd-gynhyrchu mentrau a chefnogaeth i ofalwyr di-dâl yn y maes hwn.

Dylai cyflogwyr yng Nghymru:

- Ystyriwch fynd y tu hwnt i ddarpariaethau statudol Deddf Absenoldeb Gofalwr 2023 a gweithredu absenoldeb gofalwr â thâl. Gall polisi gwyliau gofalwr penodol neu bolisi gofalwr ehangach sy'n cwmpasu'r holl gefnogaeth sydd ar gael i ofalwyr yn y gweithle hefyd fod yn fuddiol iawn i annog gofalwyr i ddod ymlaen am gymorth.
- Orlhain faint o weithwyr yn eu sefydliad sydd â chyfrifoldebau gofalu di-dâl, naill ai trwy system hunan-adnabod AD mewnol neu drwy arolwg staff. Mae arolwg staff hefyd yn rhoi cyfle i weithwyr ddweud wrth eu cyflogwr am y polisiau a'r arferion yr hoffent eu cael ar waith i gefnogi gofalwyr orau. Gall arolygon staff hefyd fod yn sylfaen i fonitro tueddiadau gofalwyr o fewn sefydliad.

- Orlhain y defnydd o absenoldeb gofalwr a threfniadau gweithio hyblyg, gan y bydd hyn yn dangos a oes angen mwy o hyrwyddo ac ymwybyddiaeth o bolisiau a darpariaethau.
- Darparu hyfforddiant ac ymwybyddiaeth drylwyr ac addysgiadol yn benodol i reolwyr i sicrhau bod ganddynt wybodaeth am ofalwyr, hawliau gofalwyr yn y gweithle a materion gofalu ehangach. Bydd hyn yn caniatáu i reolwyr gyfeirio a chefnogi eu gweithwyr mewn ffyrdd mwy effeithiol.
- Parhau i hyrwyddo ymwybyddiaeth o ofalwyr a materion gofalu yn y gweithle, yn ogystal â hyrwyddo polisiau fel polisi absenoldeb gofalwr neu bolisi gweithio hyblyg.
- Cyflwyno neu adeiladu ar rwydwaith gofalwyr neu grŵp cymorth presennol, naill ai'n rhithwir neu'n bersonol, lle gall gofalwyr elwa o gymorth cymheiriaid a rhannu profiadau a mewnwelediad. Gellir defnyddio'r rhwydweithiau hyn i gasglu adborth ar ble y gellid gwella meysydd yn y sefydliad i gadw gofalwyr sy'n gweithio.