DDIM YN BOLISI'R LLYWODRAETH - YN AMODOL AR YMGYNGHORIAD

Department for Business & Trade

# Gwneud i Waith Dalu: Ymgynghoriad ar Hawliau Cyflogaeth i Ofalwyr Di-Dâl a Rhieni Plant sy'n Ddifrifol Wael

**Dyddiad lansio'r ymgynghoriad: 9 Mehefin 2026 – 09:30am**

**Dyddiad Cau: 1 Medi 2026 - 11.59pm**

# Rhagair

Mae gofalwyr di-dâl yn chwarae rhan hanfodol yn y gwaith o gefnogi ffrindiau, perthnasau ac anwyliaid ledled y wlad. Mae eu cyfraniad yn cynnal teuluoedd, yn cryfhau cymunedau, ac yn darparu gofal hanfodol a allai fel arall roi pwysau sylweddol ar wasanaethau cyhoeddus.

Rydym ni’n gwybod bod gormod o ofalwyr di-dâl yn ei chael hi’n anodd cydbwyso gwaith a chyfrifoldebau gofalu. Mae llawer yn oedi cyn dychwelyd i’r gwaith, yn lleihau eu horiau, neu’n gadael y farchnad lafur yn gyfan gwbl i ddarparu’r cymorth y mae eraill yn dibynnu arno, gydag amcangyfrif o gost o £37bn y flwyddyn i’r economi.[1] Mae cefnogi gofalwyr di-dâl sydd eisiau gweithio ochr yn ochr â’u cyfrifoldebau gofalu yn elfen bwysig o’n cynlluniau i foderneiddio byd gwaith, gan sicrhau bod swyddi da ar gael i ofalwyr di-dâl, a gweithlu medrus i gyflogwyr. Wrth i’n poblogaeth barhau i heneiddio, efallai y bydd angen i fwy ohonom ysgwyddo cyfrifoldebau gofalu, a bydd cael y cymorth hwn yn iawn yn dod yn fwyfwy pwysig i ofalwyr di-dâl a chyflogwyr fel ei gilydd.

Ar yr un pryd, mae cyflogwyr ledled y wlad yn cydnabod gwerth denu a chadw staff medrus, darparu cymorth i ofalwyr a chreu gweithleoedd sy’n dosturiol, yn hyblyg ac yn ymateb i amgylchiadau unigol.

Rhoddodd Deddf Absenoldeb Gofalwyr 2023 yr hawl i weithwyr gael amser o’r gwaith i ofalu am rywun sy’n anabl, sydd angen gofal oherwydd henaint neu sydd â chyflwr iechyd hirdymor. Nod yr ymgynghoriad hwn yw archwilio a yw’r mesur hwn, a hawliau cyflogaeth i ofalwyr di-dâl yn ehangach, yn dal yn addas i’r diben, a nodi a oes gwelliannau a allai wneud gwahaniaeth ystyrlon. Mae’n gyfle pwysig i edrych o’r newydd ac yn fanwl ar hawliau cyflogaeth i ofalwyr di-dâl.

Rydym yn cydnabod bod pob sefyllfa ofalu yn wahanol, ac nad oes angen yr un mathau o gymorth ar bob gofalwr. Dyna pam nad yw’r ymgynghoriad hwn yn argymell cynigion polisi ond mae’n gofyn am farn ar ystod eang o ddulliau gweithredu posibl. Rhaid i unrhyw ddiwygiadau yn y dyfodol daro’r cydbwysedd cywir rhwng cefnogi gofalwyr di-dâl i ddod o hyd i waith, i aros mewn gwaith, ac ystyried yn ofalus yr effaith ar gyflogwyr.

Rydym ni hefyd yn gwybod bod sefyllfaoedd sy’n cyflwyno heriau sylweddol iawn, fel pan fydd plentyn yn mynd yn ddifrifol wael. Rydym ni’n deall y bydd rhai rhieni a gofalwyr yn ei chael hi’n anodd iawn aros yn y gwaith pan fydd eu plentyn yn dioddef o salwch difrifol, ac rydym ni’n cydnabod y gall hyn ychwanegu pwysau ariannol a heriau llesiant at sefyllfa sydd eisoes yn eithriadol o anodd. Dyna pam mae rhan o’r ymgynghoriad hwn hefyd yn canolbwyntio’n benodol ar fesurau posibl i gefnogi teuluoedd yn y sefyllfa hon.

[1] Yr Adran Gwaith a Phensiynau (2025), The cost of working age ill-health and disability that prevents work

Mae cyflogwyr hefyd yn wynebu heriau sylweddol. Maent yn dibynnu ar gael y bobl iawn, gyda'r sgiliau iawn, yn eu lle i ddarparu gwasanaethau, cynllunio prosiectau, a diwallu anghenion eu busnes. Gall colli gweithwyr sydd â sgiliau a phrofiad gwerthfawr oherwydd cyfrifoldebau gofalu roi straen ar dimau, yn enwedig ar gyfer cyflogwyr bach, gwasanaethau rheng flaen, a rolau sy'n anodd eu llenwi ar fyr rybudd.

Rhaid i newid ystyrlon gael ei siapio gan y bobl yr effeithir arnynt yn uniongyrchol, a bydd eich mewnwelediadau a'ch profiadau yn chwarae rhan hollbwysig yn y gwaith o lunio'r gwaith hwn. Drwy ymateb i'r ymgynghoriad hwn, byddwch yn helpu i sicrhau bod y fframwaith hawliau cyflogaeth yn esblygu mewn ffordd sy'n deg, yn gynaliadwy ac yn ymateb i anghenion gofalwyr di-dâl, rhieni plant sy'n ddifrifol wael a chyflogwyr fel ei gilydd.

**Y Gwir Anrhydeddus Peter Kyle AS**

*Yr Ysgrifennydd Gwladol dros Fusnes a Masnach a Llywydd y Bwrdd Masnach*

**Kate Dearden AS**

*Y Gweinidog dros Hawliau Cyflogaeth a Diogelu Defnyddwyr*

# Cynnwys

**Rhagair** ....................................................................................2

**Cynnwys** ....................................................................................4

**Cyflwyniad** ....................................................................................5

**Y Sefyllfa Bresennol** .................................................................... 5

**Rhieni Plant sy'n Ddifrifol Wael (Cyfraith Hugh)** .................................... 7

**Y Cynllun i Wneud i Waith Dalu** .................................................... 7

**Sut mae Ymateb** .................................................................... 9

**Cyfrinachedd a diogelu data** .................................................... 10

**Sicrhau ansawdd** .................................................................... 11

**Amdanoch Chi** .................................................................... 11

**Ymgynghoriad** ....................................................................................14

**Pennod 1 – Gwybodaeth am ofalwyr di-dâl** ........................................ 14

**Pennod 2 – Hawliau cyflogaeth i ofalwyr di-dâl** ................................ 16

**Pennod 3 – Hawliau cyflogaeth i rieni plant sy'n ddifrifol wael (Cyfraith Hugh)** 23

**Pennod 4 – Cyffredinol** .................................................................... 26

**Y Camau Nesaf** ....................................................................................26

**Crynodeb o'r cwestiynau ymgynghori** ............................................27

# Cyflwyniad

Gofalwr di-dâl yw unrhyw un sy’n gofalu am aelod o’r teulu, partner, plentyn neu ffrind sydd angen help oherwydd salwch tymor hir, anabledd neu henaint, ond sy’n gwneud hynny heb dâl ac nid fel rhan o’i swydd. Gellir cyfeirio atynt hefyd fel gofalwyr anffurfiol neu ofalwyr teuluol. At ddibenion yr ymgynghoriad hwn, defnyddir y term “gofalwr” i gyfeirio at y grŵp hwn. Mae’r grŵp hwn yn wahanol i’r rhai a gyflogir yn y sector gofal cymdeithasol, nad ydynt yn ganolbwynt i’r ymgynghoriad hwn. Mae gan ofalwyr gwahanol anghenion gwahanol, ac mae’r term yn cwmpasu amrywiaeth o sefyllfaoedd heriol.

Mae’r cyfraniad hanfodol y mae gofalwyr yn ei wneud i gefnogi’r rheini sy’n dibynnu arnynt yn dod â manteision sylweddol i deuluoedd, cymunedau a’r economi ehangach.[2] Mae cyflogwyr sy’n cefnogi staff sydd â chyfrifoldebau gofalu yn effeithiol yn aml yn adrodd am lefelau uwch o gadw staff, costau recriwtio is, a gwell ymgysylltiad â gweithwyr.[3] Mae gofalwyr eu hunain yn aml yn dweud bod cael cymorth yn y gwaith yn eu helpu i gynnal cyflogaeth, cynnal eu llesiant, bod yn fwy cynhyrchiol a chydbwyso eu cyfrifoldebau’n fwy effeithiol.[4]

Nid oes angen i ymatebwyr ateb pob cwestiwn yn yr ymgynghoriad hwn ond fe’u hanogir i rannu safbwyntiau a phrofiadau perthnasol ar bob adran. Er enghraifft, mae un bennod yn ffocysu ar gasglu tystiolaeth ar ddulliau posibl o roi rhagor o gymorth i rieni a gofalwyr plant sy’n ddifrifol wael, ond bydd canfyddiadau’r grŵp hwn yn werthfawr drwy gydol yr ymgynghoriad cyfan.

Blaenoriaeth y Llywodraeth yw casglu tystiolaeth ar wahanol opsiynau i ddod o hyd i ddatrysiad sy’n gymesur ac yn ymarferol i gyflogwyr a gweithwyr fel ei gilydd. Bydd ystyried y mesurau a drafodir yn yr ymgynghoriad hwn yn amodol ar amrywiaeth o dystiolaeth, fforddiadwyedd ac effeithiau ehangach, ac nid yw eu cynnwys yma yn awgrymu ymrwymiad i fwrw ymlaen â newidiadau penodol. Byddai angen i unrhyw gamau yn y dyfodol fod yn fforddiadwy, yn gymesur ac yn werth am arian i drethdalwyr, yn ogystal â bod yn ymarferol i gyflogwyr o bob maint.

Mae’r llywodraeth wedi ymrwymo i adolygu hawliau cyflogaeth gofalwyr di-dâl mewn partneriaeth â busnesau, undebau llafur, cyflogwyr yn y sector cyhoeddus, sefydliadau gofalwyr a chymdeithas sifil. Cyhoeddwyd cylch gorchwyl ar gyfer yr adolygiad ym mis Tachwedd 2025, gan nodi nodau a gweithgareddau’r llywodraeth ar gyfer yr adolygiad.

# Y Sefyllfa Bresennol

Ar hyn o bryd mae gan ofalwyr di-dâl fynediad at nifer o hawliau cyflogaeth sydd wedi’u cynllunio i’w helpu i gydbwyso eu cyfrifoldebau gofalu â gwaith. Mae’r rhain yn cynnwys yr hawl statudol i absenoldeb gofalwr di-dâl a’r hawl i Amser o’r Gwaith ar gyfer Teulu a Dibynyddion, yn ogystal â hawliau ehangach yn y gweithle sy’n berthnasol i bob gweithiwr,

[2] Cambridge Econometrics (2025), The hidden cost of unpaid care: The economic price of locking carers out of work
[3] CIPD (2021),Supporting working carers: How employers and employees can benefit
[4] CIPD (2021, Supporting working carers: How employers and employees can benefit

fel gweithio hyblyg a gwyliau blynyddol. Ar ben hynny, mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diogelu rhai gofalwyr rhag gwahaniaethu ar sail cysylltiad yn y gweithle lle mae gofalu'n croestorri ag anabledd, rhyw neu oedran.

Mae gan weithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu hawl statudol i gymryd hyd at bum diwrnod (pro-rata) o Absenoldeb Gofalwr di-dâl mewn cyfnod treigl o 12 mis. Gellir defnyddio'r absenoldeb hwn i ddarparu neu drefnu gofal ar gyfer dibynnydd sydd ag angen gofal tymor hir. Gellir ei gymryd fel un bloc o wythnos, neu mewn diwrnodau unigol neu hanner diwrnodau, gan gynnig hyblygrwydd o ran sut mae gofalwyr yn rheoli anghenion tymor byr neu apwyntiadau sydd wedi'u trefnu ymlaen llaw. Nid oes angen i weithwyr ddarparu tystiolaeth o'u rôl gofalu, ac ni ddylai cyflogwyr wrthod cais yn afresymol, er y gallant ohirio absenoldeb os byddai tarfu gormodol ar weithrediadau busnes.

Mae gan bob gweithiwr hawl i gymryd cyfnod rhesymol o amser o'r gwaith yn ddi-dâl i ddelio ag argyfyngau sy'n ymwneud â dibynnydd, fel salwch, anaf, neu fethiant annisgwyl mewn trefniadau gofal. Mae Amser o'r Gwaith ar gyfer Teulu a Dibynyddion yn cynnwys sefyllfaoedd brys nad oes modd eu rhagweld, ac mae wedi'i gynllunio i ganiatáu i weithwyr weithredu ar unwaith pan fo angen. Er na all cyflogwyr wrthod ceisiadau rhesymol, bydd faint o amser a ystyrir yn "rhesymol" yn dibynnu ar yr amgylchiadau.

Mae'r hawliau statudol hyn yn cyd-fynd â hawliau cyflogaeth eraill a allai gefnogi gofalwyr a pholisïau sefydliadol sy'n cynnig cymorth i ofalwyr cyflogedig neu ddi-dâl. Mewn llawer o weithleoedd, mae cyflogwyr yn mynd y tu hwnt i'r hyn sy'n ofynnol yn gyfreithiol i ddarparu mathau ychwanegol o gymorth i'w gweithwyr. Gall y rhain gynnwys absenoldeb â thâl yn ôl disgresiwn, polisïau absenoldeb tosturiol, addasiadau dros dro i batrymau gwaith, neu drefniadau sefydliadol eraill sy'n helpu gofalwyr i gydbwyso gwaith a gofal.

Mae gan rieni fynediad at hawliau ehangach yn y gweithle fel [Absenoldeb Rhiant Di-dâl](), sy'n gallu bod yn arbennig o ddefnyddiol i'r rheini y mae eu plentyn yn ddifrifol wael. Bydd gan rai rhieni hawl i [Absenoldeb Gofal Newyddenedigol]() ac (os ydynt yn gymwys) tâl, sy'n darparu amser gwarchodedig i ffwrdd o'r gwaith pan fydd angen gofal newyddenedigol ar faban newydd-anedig.

Ochr yn ochr â hawliau cyflogaeth statudol, gall amrywiaeth o gymorth yn y gwaith a chymorth sefydliadol helpu pobl i gydbwyso gwaith cyflogedig â chyfrifoldebau gofalu, gan gynnwys ar gyfer plant sy'n ddifrifol wael. Y tu hwnt i ddeddfwriaeth, gall rhwydweithiau gweithle, cymheiriaid a phersonol leihau unigrwydd, rhannu datrysiadau ymarferol a meithrin dealltwriaeth rhwng gofalwyr, rheolwyr a chydweithwyr. Gall mentrau sy'n cael eu harwain gan gyflogwyr helpu sefydliadau i ddatblygu polisïau sy'n ystyriol o ofalwyr, arferion da ac ymrwymiad arweinwyr. Gall adnoddau ymarferol fel pasbortau gofalwyr hefyd fod yn effeithiol, gan ddarparu ffordd gyson a chyfrinachol i weithwyr gofnodi eu hanghenion a'r addasiadau y cytunwyd arnynt, a all fod yn arbennig o ddefnyddiol yn ystod newidiadau mewn rôl, rheolwr llinell neu batrwm gwaith.

Mae'r ymgynghoriad hwn yn gofyn am farn ynghylch a yw'r hawl bresennol i absenoldeb gofalwr di-dâl yn gweithio'n effeithiol i ofalwyr a chyflogwyr, a beth arall y gallai'r llywodraeth ei wneud i sicrhau bod gofalwyr yn cael eu cefnogi i aros a gwneud cynnydd

yn eu gwaith. Bydd yn edrych ar opsiynau ar gyfer hawliau absenoldeb statudol i ofalwyr a rhieni plant sy'n ddifrifol wael, a mesurau cymorth eraill fel gwella canllawiau a dulliau cyfathrebu. Mae'r Llywodraeth yn edrych ar amrywiaeth o ddulliau posibl drwy'r ymgynghoriad hwn, a byddwn yn adolygu'r ymatebion hyn cyn penderfynu a ddylid cymryd unrhyw gamau pellach.

Mae gwahanol gymorth ar gael i ofalwyr di-dâl, rhieni plant sy'n ddifrifol wael a chyflogwyr ar draws gwledydd y DU. Er bod yr ymgynghoriad hwn yn berthnasol i Gymru, Lloegr a'r Alban, byddwn yn parhau i weithio'n agos gyda'r holl lywodraethau datganoledig.

# Rhieni Plant sy'n Ddifrifol Wael (Cyfraith Hugh)

Mae'r ymgynghoriad hwn yn cynnwys ystyriaeth o gyfraith arfaethedig Hugh, a fyddai'n darparu cymorth ariannol ac absenoldeb i rieni a gofalwyr yn y dyddiau a'r misoedd ar ôl i'w plentyn gael diagnosis o salwch difrifol. Daw hyn o ganlyniad i ymgyrchu gan Ceri a Frances Menai-Davis a'u helusen, *It's Never You*, a sefydlwyd er cof am eu mab Hugh.

Mae cwestiynau am Gyfraith Hugh i'w gweld ym Mhennod 3 yr ymgynghoriad hwn, sy'n adlewyrchu natur benodol ac acíwt y mater hwn a'r tarfu uniongyrchol ac estynedig a wynebir yn aml gan rieni yn dilyn diagnosis plentyn o salwch difrifol.

Fodd bynnag, byddem hefyd yn gwerthfawrogi mewnbwn rhieni plant sy'n ddifrifol wael a'r sefydliadau sy'n eu cynrychioli ar y dulliau eraill sy'n cael eu hystyried yn yr ymgynghoriad hwn (Penodau 1 a 2), a allai hefyd fod o fudd i rieni sy'n eu cael eu hunain yn y sefyllfa heriol hon.

# Y Cynllun i Wneud i Waith Dalu

Mae'r adolygiad o hawliau cyflogaeth gofalwyr di-dâl yn rhan o'n cynllun ehangach i Wneud i Waith Dalu. Mae'r llywodraeth wedi gosod y wlad ar lwybr adnewyddu cenedlaethol sydd wedi'i wreiddio mewn diogelwch, parch a chyfleoedd.

Mae hynny'n golygu creu economi sy'n darparu ar gyfer pobl sy'n gweithio a busnesau - cynhyrchiol, proffidiol ac sy'n tyfu.

Mae creu'r amgylchedd gorau ar gyfer busnes yn golygu sicrhau bod gweithleoedd yn gynhyrchiol, yn gadarn ac yn gallu cadw staff medrus. Mae gwell sicrwydd swydd a hawliau cyflogaeth cliriach yn lleihau trosiant heb ei gynllunio, yn cefnogi sefydlogrwydd y gweithlu, ac yn lleihau costau i gyflogwyr. Mae'r Cynllun yn cydnabod nad yw diogelwch gweithwyr a llwyddiant busnesau yn gwrthdaro: mae cynnig cyfleoedd, sefydlogrwydd a thriniaeth deg i bobl sy'n gweithio yn dibynnu ar fusnesau proffidiol sy'n gallu buddsoddi ac ehangu.

Mae'r byd gwaith wedi newid yn sylweddol. Mae patrymau cyflogaeth yn fwy amrywiol, mae gyrfaoedd yn cwmpasu nifer o sectorau, ac mae technolegau newydd yn parhau i ail-lunio sut, ble a phryd mae pobl yn gweithio. Ar yr un pryd, mae pwysau demograffig yn golygu bod mwy o bobl yn cyfuno gwaith cyflogedig â chyfrifoldebau gofalu sylweddol. Nod y Cynllun i Wneud i Waith Dalu yw dod â hawliau cyflogaeth i'r unfed ganrif ar hugain, gan ymestyn y mathau o amddiffyniadau sydd eisoes yn cael eu cynnig gan lawer o gyflogwyr blaenllaw i bob gweithiwr, gan gynnwys y rheini sy'n darparu gofal di-dâl.

Roedd Deddf Hawliau Cyflogaeth 2025 yn garreg filltir bwysig i'r cynllun hwn. Dyma gam cyntaf cyflwyno fframwaith wedi'i foderneiddio a ddyluniwyd i wella sicrwydd swyddi, codi safonau byw a chryfhau tegwch ar draws y farchnad lafur. Bydd llawer o'r diwygiadau hyn yn cael eu cyflwyno'n raddol dros gyfnod o ddwy flynedd, gan roi amser i gyflogwyr baratoi a sicrhau bod y gweithredu'n ofalus, yn gymesur ac yn gefnogol i anghenion busnes. Mae hyn yn cynnwys newidiadau i'r hawl i ofyn i weithio'n hyblyg, a all fod o fudd i rieni a'r rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu.

Mae archwilio'r fframwaith hawliau cyflogaeth ar gyfer gofalwyr di-dâl yn rhan gadarn o'r agenda ehangach hon. Bydd gwella eglurder, hygyrchedd a defnyddioldeb hawliau cyflogaeth i ofalwyr yn helpu mwy o bobl i aros mewn gwaith, lleihau anweithgarwch economaidd, a chefnogi cyflogwyr i gadw staff profiadol. Wrth wneud hynny, bydd y diwygiadau hyn yn:

- lleihau costau sy'n gysylltiedig â throsiant gweithwyr heb ei gynllunio
- gwella lefelau cadw gweithwyr medrus a chefnogi cynhyrchiant
- hyrwyddo cystadleuaeth deg a safonau cyflogaeth uwch
- cyfrannu at dwf economaidd

Mae ymgynghoriad llawn a chynhwysfawr yn rhan allweddol o'r adolygiad o hawliau cyflogaeth gofalwyr di-dâl, i sicrhau bod diwygiadau'n effeithiol, yn ymarferol ac yn fuddiol i ofalwyr a chyflogwyr. Drwy weithio gyda'n gilydd, byddwn yn cefnogi cyflogwyr ac yn sicrhau bod gofalwyr di-dâl yn cael y sicrwydd, y gydnabyddiaeth a'r cyfleoedd maen nhw'n eu haeddu.

# Manylion yr Ymgynghoriad

**Cyhoeddwyd:** 9 Mehefin 2026 – 09:30am

**Ymateb erbyn:** 1 Medi 2026 – 11:59pm

**Ymholiadau ac Ymatebion i:**

unpaidcarers@businessandtrade.gov.uk

**Ysgrifennwch at:**

Unpaid Carers Policy Team, Employment Rights Directorate
Department for Business and Trade
Old Admiralty Building
Admiralty Place
London
SW1A 2DY

**Cyfeirnod yr ymgynghoriad:**

Hawliau cyflogaeth i ofalwyr di-dâl a rhieni plant sy'n ddifrifol wael

**Cynulleidfaoedd:**

- gofalwyr di-dâl
- rhieni plant sy'n ddifrifol wael
- cyflogwyr
- undebau llafur
- cynrychiolwyr neu grwpiau busnes
- gweithwyr
- cyrff anllywodraethol
- aelodau o'r cyhoedd
- partïon eraill sydd â diddordeb

**Rhychwant tiriogaethol**

Bydd y mesurau yn yr ymgynghoriad hwn yn berthnasol i Brydain Fawr. Trosglwyddir hawliau cyflogaeth, gan gynnwys absenoldeb gofalwr, i Ogledd Iwerddon.

# Sut mae ymateb

**Ymatebwch** ar-lein – Qualtrics

neu

**Anfonwch neges e-bost at:** unpaidcarers@businessandtrade.gov.uk

neu

**Ysgrifennwch at:**

Unpaid Carers Policy Team, Employment Rights Directorate
Department for Business and Trade
Old Admiralty Building
Admiralty Place

London
SW1A 2DY

Rydym yn annog yn gryf bod ymatebion yn cael eu gwneud drwy’r llwyfan ar-lein. Bydd defnyddio’r arolwg ar-lein yn helpu ein dadansoddiad o’r ymatebion, gan alluogi ystyriaeth fwy effeithlon ac effeithiol o’r materion a godwyd.

Os ydych chi’n ymateb yn ysgrifenedig, nodwch yn glir pa gwestiwn neu rif paragraff y mae pob sylw’n ymwneud ag ef.

Bydd eich ymateb yn fwyaf defnyddiol os yw’n ymateb uniongyrchol i’r cwestiynau a ofynnir, er y croesewir rhagor o sylwadau a thystiolaeth hefyd.

Wrth ymateb, nodwch a ydych yn ymateb fel unigolyn neu a ydych yn cynrychioli barn sefydliad.

# Cyfrinachedd a Diogelu Data

Gall yr wybodaeth a roddir gennych mewn ymateb i’r ymgynghoriad hwn, gan gynnwys gwybodaeth bersonol, gael ei datgelu’n unol â deddfwriaethau'r DU (Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000, Deddf Diogelu Data 2018 a Rheoliadau Gwybodaeth Amgylcheddol 2004).

Os ydych am i wybodaeth a ddarperir gennych gael ei thrin yn gyfrinachol, rhowch wybod i ni, ond dylech fod yn ymwybodol na allwn roi sicrwydd y gellir cadw cyfrinachedd ym mhob amgylchiad. Ni fyddwn yn ystyried ymwadiad cyfrinachedd awtomatig a gynhyrchir gan eich system TG yn gais i gadw cyfrinachedd.

Rydym yn treialu datrysiadau Deallusrwydd Artiffisial (AI) i gefnogi’r gwaith o gyflawni ein swyddogaethau. Oni bai ei fod yn cael ei wneud yn glir i chi, ni fyddwn yn defnyddio AI yn unig i wneud nac i lywio penderfyniadau amdanoch chi. Byddwn yn defnyddio technegau lleihau data effeithiol ym mhob defnydd o’r fath o’ch data.

Mae’n bosibl y bydd eich ymatebion, gan gynnwys unrhyw ddata personol, yn cael eu rhannu â darparwr trydydd parti, neu ag adran neu sefydliad arall yn y llywodraeth sy’n gweithredu ar ran yr Adran Busnes a Masnach o dan gontract neu gytundeb cyfatebol, at ddibenion dadansoddi a chrynhoi ymatebion i ni, ac mae’n bosibl y byddant yn defnyddio technoleg, fel deallusrwydd artiffisial. Mae rhagor o fanylion am sut mae AI yn cael ei ddefnyddio, gan gynnwys ei gwmpas a’i fesurau diogelu a rhannu trydydd parti ar gael yn ein Hysbysiad Preifatrwydd.

Gellir cyhoeddi fersiwn ddienw o’r ymatebion mewn rhestr neu grynodeb o’r ymatebion a gafwyd, ac mewn unrhyw adroddiadau adolygu dilynol. Efallai y byddwn hefyd yn rhannu eich data personol lle bo hynny’n ofynnol yn ôl y gyfraith. Gallwch hepgor gwybodaeth bersonol o’ch ymateb yn gyfan gwbl os byddai’n well gennych wneud hynny.

Lle bynnag y bo modd, dylech osgoi cynnwys unrhyw ddata personol ychwanegol mewn ymatebion testun rhydd y tu hwnt i'r hyn y gofynnwyd amdano neu y credwch ei bod yn angenrheidiol i'r Adran Busnes a Masnach fod yn ymwybodol ohono.

Byddwn yn prosesu eich data personol yn unol â'r holl gyfreithiau diogelu data perthnasol. Gweler ein polisi preifatrwydd.

Byddwn yn cyhoeddi ymateb y llywodraeth ar GOV.UK.

# Sicrhau ansawdd

Cynhaliwyd yr ymgynghoriad hwn yn unol ag egwyddorion ymgynghori'r llywodraeth. Os oes gennych chi unrhyw gwynion am y ffordd y mae'r ymgynghoriad wedi cael ei gynnal, anfonwch neges e-bost at: enquiries@businessandtrade.gov.uk.

# Amdanoch chi

Rhowch yr wybodaeth ganlynol i'n helpu i ddeall cyd-destun eich ymateb:

**Cwestiwn 1 - Nodwch a ydych yn ymateb fel [ticiwch bob un sy'n berthnasol]:**

- [ ] Unigolyn
- [ ] Gofalwr di-dâl
- [ ] Rhiant plentyn sy'n ddifrifol wael
- [ ] Rhywun sy'n dibynnu ar ofal di-dâl
- [ ] Academydd, neu ar ran sefydliad academaidd neu ymchwil
- [ ] Cyflogwr
- [ ] Cynrychiolydd cyfreithiol
- [ ] Sefydliad sy'n cynrychioli busnesau (rhowch fanylion)
- [ ] Undeb llafur neu gymdeithas staff (rhowch fanylion)
- [ ] Elusen neu grŵp diddordeb
- [ ] Arall - rhowch fanylion

**(Blwch testun rhydd wedi'i ychwanegu at Qualtrics os dewiswyd Arall**)

**Cwestiwn 2 - Os ydych chi'n ymateb fel cyflogwr, busnes, perchennog busnes neu gynrychiolydd busnes, beth yw maint eich busnes yn fras? Os ydych chi'n ymateb fel unigolyn neu weithiwr, beth yw maint y gweithle ble rydych chi'n cael eich cyflogi?**

- [ ] Micro (1 i 9 o weithwyr)
- [ ] Bach (10-49 o weithwyr)
- [ ] Canolig (50-249 o weithwyr)
- [ ] Mawr (dros 250 o weithwyr)
- [ ] Ddim yn gwybod
- [ ] Amherthnasol

**Cwestiwn 3 - Ym mha ranbarth ydych chi wedi'ch lleoli?**

- [ ] Gogledd-ddwyrain Lloegr
- [ ] Gogledd-orllewin Lloegr
- [ ] Swydd Efrog a Humber
- [ ] Dwyrain Canolbarth Lloegr
- [ ] Gorllewin Canolbarth Lloegr
- [ ] Dwyrain Lloegr
- [ ] Llundain
- [ ] De-ddwyrain Lloegr
- [ ] De-orllewin Lloegr
- [ ] Cymru
- [ ] Yr Alban
- [ ] Gogledd Iwerddon

**Cwestiwn 4 - Os ydych chi'n ymateb fel cyflogwr, busnes, perchennog busnes neu gynrychiolydd busnes, pa sector sy'n berthnasol i chi? Os ydych chi'n ymateb fel unigolyn neu weithiwr, pa sector ydych chi'n gweithio ynddo? (Sectorau wedi'u hychwanegu fel cwymplen ar Qualtrics)**

- [ ] Gweithgareddau llety a gwasanaethau bwyd
- [ ] Gweithgareddau aelwydydd fel cyflogwyr; gweithgareddau cynhyrchu nwyddau a gwasanaethau diwahaniaeth i aelwydydd at eu defnydd eu hunain
- [ ] Gweithgareddau gweinyddol a gwasanaethau cymorth
- [ ] Y Celfyddydau, adloniant a hamdden
- [ ] Amaethyddiaeth, coedwigaeth a physgota
- [ ] Adeiladu
- [ ] Addysg
- [ ] Cyflenwi trydan, nwy, stêm ac aerdymheru

- [ ] Gweithgareddau ariannol ac yswiriant
- [ ] Gweithgareddau iechyd pobl a gwaith cymdeithasol
- [ ] Gwybodaeth a chyfathrebu
- [ ] Gweithgynhyrchu
- [ ] Cloddio a chwarela
- [ ] Cynhyrchu
- [ ] Gweithgareddau proffesiynol, gwyddonol a thechnegol
- [ ] Gweinyddiaeth gyhoeddus ac amddiffyn; nawdd cymdeithasol gorfodol
- [ ] Gweithgareddau gwerthu eiddo a thai
- [ ] Sector Gwasanaethau
- [ ] Cludo a storio
- [ ] Cyflenwi dŵr; gweithgareddau carthffosiaeth, rheoli gwastraff a chyweirio
- [ ] Cyfanwerthu a manwerthu; trwsio cerbydau modur a beiciau modur
- [ ] Gweithgareddau gwasanaeth eraill

# Ymgynghoriad

# Pennod 1 - Gwybodaeth am ofalwyr di-dâl

Mae gofalwyr di-dâl yn chwarae rhan hollbwysig yn y gwaith o gefnogi aelodau o'r teulu a ffrindiau, ond eto nid yw llawer yn cydnabod eu hunain fel gofalwyr, nid oes ganddynt ymwybyddiaeth o'r hawliau presennol a'r cymorth arall sydd ar gael, neu nad ydynt yn teimlo'n hyderus wrth ddatgelu eu cyfrifoldebau gofalu yn y gwaith.[5] [6]

Rydym ni eisiau edrych ar brofiadau pobl o gyrchu gwybodaeth a chymorth i ofalwyr, beth sy'n helpu cyflogwyr i ddeall sut gallan nhw helpu i gefnogi gofalwyr di-dâl, a pha wybodaeth fyddai'n ei gwneud hi'n haws i gyflogwyr a gweithwyr gymryd rhan mewn sgyrsiau adeiladol am y cymorth sydd ei angen.

Rydym wedi clywed y gall mynediad at wybodaeth ddibynnu ar faint y cyflogwr, ac rydym am sicrhau bod pob cyflogwr yn gallu cyrchu gwybodaeth sy'n ei gwneud yn haws cefnogi eu gweithwyr. Ar ben hynny, efallai y bydd rhai sefyllfaoedd sy'n arbennig o heriol lle gallai cyflogwyr elwa o ganllawiau penodol - fel cefnogi rhieni plant sy'n ddifrifol wael.

Drwy gasglu gwybodaeth gan unigolion, cyflogwyr a chyrff cynghori, ein nod yw canfod ble mae gwybodaeth gyfredol yn gweithio'n dda a lle gallai gwelliannau wneud gwahaniaeth ystyrlon.

**Cwestiwn 5 - Pa mor hawdd yw hi i gyflogwyr gyrchu gwybodaeth am sut i gefnogi gofalwyr yn y gweithle?**

1. Anodd iawn
2. Eithaf anodd
3. Ddim yn anodd nac yn hawdd
4. Eithaf hawdd
5. Hawdd iawn
6. Ddim yn gwybod

**Cwestiwn 6 - Yn eich barn chi, a oes unrhyw ffactorau sy'n atal cyflogwyr rhag cyrchu gwybodaeth am sut i gefnogi gofalwyr yn y gweithle?**

Testun agored

**Cwestiwn 7 - Pa ganllawiau neu wybodaeth ychwanegol, os o gwbl, fyddai'n helpu cyflogwyr i gefnogi gofalwyr?**

---

[5] Centre for Care (2023), "Am I a carer?" Why self- and social identification of carers are becoming unavoidable topics
[6] Carers UK (2023), Carers UK releases good practice briefing for supporting Black, Asian and minority ethnic carers | Carers UK

Testun agored

**Cwestiwn 8 - Pa mor hawdd yw hi i weithwyr gyrchu gwybodaeth am eu hawliau sy'n cefnogi eu cyfrifoldebau gofalu yn y gweithle?**

1. Anodd iawn
2. Eithaf anodd
3. Ddim yn anodd nac yn hawdd
4. Eithaf hawdd
5. Hawdd iawn
6. Ddim yn gwybod

**Cwestiwn 9 - Yn eich barn chi, a oes unrhyw ffactorau sy'n atal gweithwyr rhag cyrchu gwybodaeth am yr hawliau sy'n cefnogi eu cyfrifoldebau gofalu yn y gweithle?**

Testun agored

**Cwestiwn 10 - Pa ganllawiau neu wybodaeth ychwanegol, os o gwbl, fyddai'n helpu gofalwyr i ddeall a defnyddio eu hawliau yn y gweithle?**

Testun agored

**Cwestiwn 11 - A fyddai canllawiau penodol ar gymorth i ofalwyr sydd mewn sefyllfaoedd arbennig o heriol yn helpu cyflogwyr a gofalwyr yn y gweithle? (e.e. rhieni plant sy'n ddifrifol wael, y rheini sy'n darparu gofal diwedd oes)**

- Byddant
- Na fyddant
- Ddim yn siŵr

*Llwybro: os "na fyddant", ewch yn syth i gwestiwn 13*

**Cwestiwn 12 - Os byddant, pa sefyllfaoedd heriol ddylai'r canllawiau hyn ymdrin â nhw?**

Testun agored

# Pennod 2 - Hawliau cyflogaeth i ofalwyr di-dâl

Mae'r ymgynghoriad hwn yn chwilio am dystiolaeth i ddeall beth sy'n gweithio'n dda yn y system bresennol a lle gallai fod angen mesurau pellach i sicrhau bod hawliau cyflogaeth yn parhau i fod yn addas ar gyfer economi fodern. O ganlyniad, mae'r llywodraeth yn gwahodd safbwyntiau gan ofalwyr di-dâl, cyflogwyr, sefydliadau sy'n cynrychioli busnesau ac elusennau ar nifer o ddulliau posibl i adeiladu ar ddarpariaethau presennol Deddf Absenoldeb Gofalwyr 2023.

Yn yr adran hon o'r ymgynghoriad, yr amcan yw parhau i adeiladu sylfaen dystiolaeth ynghylch a fyddai mesurau ychwanegol yn sicrhau budd ymarferol i ofalwyr a chyflogwyr. Bydd ymatebion i'r ymgynghoriad hwn yn sail i benderfyniadau yn y dyfodol ynghylch a ddylid bwrw ymlaen ag unrhyw un o'r dulliau hyn fel rhan o fframwaith modern a chytbwys o hawliau cyflogaeth. Nid yw cynnwys opsiwn yn awgrymu bod y llywodraeth yn ei ffafrio nac yn bwriadu ei weithredu. Bydd angen i unrhyw benderfyniadau terfynol ar newidiadau i bolisi gydbwyso anghenion gofalwyr a busnesau â'r economi ehangach. Blaenoriaeth y Llywodraeth yw casglu tystiolaeth ar wahanol ddulliau i ddod o hyd i ddatrysiad sy'n gymesur ac yn ymarferol i gyflogwyr a gweithwyr fel ei gilydd.

## Hawliau presennol

Ar hyn o bryd mae gan ofalwyr di-dâl fynediad at nifer o hawliau cyflogaeth sydd wedi'u cynllunio i'w helpu i gydbwyso eu cyfrifoldebau gofalu â gwaith. Mae'r rhain yn cynnwys yr hawl statudol i Absenoldeb Gofalwr di-dâl a'r hawl i Amser o'r Gwaith ar gyfer Teulu a Dibynyddion, yn ogystal â hawliau ehangach yn y gweithle sy'n berthnasol i bob gweithiwr, fel gweithio hyblyg a gwyliau blynyddol.

**Cwestiwn 13 - Pa mor ymwybodol ydych chi o'r hawliau cyflogaeth sydd ar gael ar hyn o bryd i ofalwyr di-dâl?**

1. Ymwybodol Iawn
2. Gweddol ymwybodol

3. Ddim yn ymwybodol o gwbl
4. Ddim yn gwybod

**Cwestiwn 14 – Yn eich barn chi, pa mor effeithiol yw'r hawliau cyflogaeth presennol o ran helpu gofalwyr di-dâl i gydbwyso gwaith a gofal?**

1. Aneffeithiol iawn
2. Eithaf aneffeithiol
3. Ddim yn effeithiol nac yn aneffeithiol
4. Eithaf effeithiol
5. Effeithiol iawn
6. Ddim yn gwybod

## Cymhwysedd i gael absenoldeb gofalwr

Mae'r cwestiynau hyn yn gofyn am ddealltwriaeth o'r meini prawf cymhwysedd ar gyfer hawliau absenoldeb presennol a phosibl i ofalwyr yn y dyfodol.

O dan y ddeddfwriaeth bresennol, gellir defnyddio'r absenoldeb hwn i ddarparu neu drefnu gofal ar gyfer dibynnydd sydd ag angen gofal tymor hir. Gall dibynnydd fod yn briod, yn bartner, yn blentyn, yn rhiant, yn rhywun sy'n byw yn yr un cartref, neu'n berson sy'n dibynnu'n rhesymol ar y gweithiwr am ofal.

**Cwestiwn 15 - O dan ba amgylchiadau y dylai gofalwyr di-dâl allu cymryd eu hawliau o ran absenoldeb gofalwr? (ticiwch bob un sy'n berthnasol)**

- I ddarparu cymorth personol ac emosiynol
- I ddarparu cymorth ymarferol (er enghraifft, glanhau, garddio, talu biliau)
- I helpu gyda materion swyddogol neu ariannol
- I ddarparu gofal personol a / neu feddygol (er enghraifft ymolchi, gwisgo, rhoi meddyginiaeth)
- I wneud trefniadau ar gyfer darparu gofal
- I fynd gyda phobl i apwyntiadau
- I ganiatáu i'r gofalwr orffwyso ac ymadfer, manteisio ar gymorth i ofalwyr, a / neu i gynnal ei iechyd a'i les
- Arall (nodwch)

**Cwestiwn 16 – Yn eich barn chi, pwy ddylai gofalwr allu cymryd hawliau absenoldeb gofalwr i'w gefnogi? (ticiwch bob un sy'n berthnasol)**

- Priod neu bartner sifil
- Plentyn
- Rhiant
- Unrhyw berson sy'n byw yn yr un cartref â'r gweithiwr (ac eithrio cyflogai, tenant, lojwr neu letywr)
- Unrhyw berson sy'n dibynnu'n rhesymol ar y gweithiwr am ofal, beth bynnag fo'i berthynas deuluol neu ei sefyllfa cyd-fyw
- Arall (nodwch)

## Ymestyn Absenoldeb Gofalwr

Un ffordd bosibl o gefnogi gofalwyr yw ymestyn yr hawl bresennol, hyd at 5 diwrnod y flwyddyn o absenoldeb gofalwr di-dâl ar hyn o bryd, er mwyn caniatáu i ofalwyr di-dâl gymryd mwy o amser i ffwrdd o'r gwaith i reoli eu cyfrifoldebau gofalu. Rydym yn croesawu safbwyntiau ar sut y gellid defnyddio'r dull posibl hwn yn ymarferol ac unrhyw ganlyniadau anfwriadol y gallai arwain atynt.

**Cwestiwn 17 - A fyddai ymestyn yr hawl bresennol i absenoldeb gofalwr di-dâl yn ddefnyddiol i ofalwyr o ran cydbwyso gwaith a gofal?**

1. Ddim yn ddefnyddiol
2. Eithaf defnyddiol
3. Defnyddiol iawn
4. Ddim yn gwybod

*Llwybro: os "Ddim yn ddefnyddiol", ewch yn syth i gwestiwn 19*

**Cwestiwn 18 - Pe bai'r hawl gyfredol o hyd at 5 diwrnod o absenoldeb di-dâl yn cael ei ymestyn, sawl diwrnod o absenoldeb di-dâl y flwyddyn fyddai'n briodol?**

- 6 diwrnod
- 7 diwrnod
- 8 diwrnod
- 9 diwrnod
- 10 diwrnod
- Arall (nodwch)

**Cwestiwn 19 - Yn eich barn chi, beth fyddai effaith ymestyn absenoldeb gofalwr di-dâl ar weithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu?**

Testun agored

**Cwestiwn 20 - Yn eich barn chi, beth fyddai effaith ymestyn absenoldeb gofalwr di-dâl ar gyflogwyr?**

Testun agored

## Hawl i ddychwelyd

Dull posibl arall fyddai ymestyn yr hawl bresennol i absenoldeb gofalwr di-dâl drwy gyflwyno "hawl i ddychwelyd" statudol ar ôl cyfnod hirach o absenoldeb di-dâl. Gallai hyn weithredu mewn ffordd debyg i absenoldeb mamolaeth, lle mae swydd y gweithiwr, neu rôl gyfatebol debyg, yn cael ei diogelu drwy gydol yr absenoldeb. Gall hyn ddarparu sicrwydd swydd priodol i ofalwyr sydd angen amser i ffwrdd o'r gwaith yn ystod cyfnodau gofalu mwy dwys neu estynedig. Gallai'r dull hwn gefnogi'r rheini sydd mewn perygl o adael y gwaith yn ystod cyfnodau heriol o ofal, gan sicrhau eu bod yn cadw cysylltiad â gwaith a bod busnesau'n gallu cadw staff profiadol yn y tymor hir.[7] Rydym yn croesawu safbwyntiau ar sut y gellid defnyddio'r dull posibl hwn yn ymarferol ac unrhyw ganlyniadau anfwriadol y gallai arwain atynt.

**Cwestiwn 21 - A fyddai cyfnod hwy i ffwrdd o'r gwaith gyda "hawl i ddychwelyd" yn helpu i gefnogi gofalwyr i gydbwyso gwaith a gofal?**

1. Ddim yn ddefnyddiol
2. Eithaf defnyddiol
3. Defnyddiol iawn
4. Ddim yn gwybod

*Llwybro: os "Ddim yn ddefnyddiol", ewch yn syth i gwestiwn 25*

**Cwestiwn 22 - Pwy ddylai fod yn gymwys pe bai "hawl i ddychwelyd" yn cael ei gyflwyno? (Dewiswch bob un sy'n berthnasol os nad ydych yn dewis "pob gofalwr di-dâl")**

- Pob gofalwr di-dâl
- Y rheini sy'n darparu gofal diwedd oes i rywun sydd â 12 mis neu lai i fyw

[7] Mae ymgysylltiad rhanddeiliaid â gofalwyr di-dâl drwy gydol yr adolygiad wedi pwysleisio mai dim ond fel dewis olaf y mae llawer o ofalwyr yn cymryd absenoldeb di-dâl, yn aml pan fyddant mewn perygl o adael y farchnad lafur. Mae rhagor o waith ymchwil allanol ar ddychwelyd i yrfa ar gael ar wefan Career Returners.

- Rhieni neu brif ofalwyr sy'n darparu gofal i blant sy'n ddifrifol wael
- Arall (rhowch fanylion)

**Cwestiwn 23 - Pe bai "hawl i ddychwelyd" yn cael ei gyflwyno, pa fath o dystiolaeth y dylai gweithwyr orfod ei darparu i brofi eu bod yn gymwys?**

- Hunanardystiad (e.e. datganiad ysgrifenedig gan y gweithiwr)
- Ardystiad gan weithiwr proffesiynol perthnasol
- Arall (rhowch fanylion)
- Dim

**Cwestiwn 24 - Pa mor hir fyddai'n briodol ar gyfer cyfnod estynedig o absenoldeb gyda "hawl i ddychwelyd"?**

- Llai nag 1 mis
- 1-3 mis
- 4-6 mis
- 7-9 mis
- 10-12 mis
- Arall (nodwch)

**Cwestiwn 25 - Yn eich barn chi, beth fyddai effaith cael mynediad at "hawl i ddychwelyd" ar weithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu?**

Testun agored

**Cwestiwn 26 - Yn eich barn chi, beth fyddai effaith "hawl i ddychwelyd" i ofalwyr di-dâl ar gyflogwyr?**

Testun agored

## Absenoldeb gofalwr gyda thâl

Dull posibl arall y mae'r adolygiad yn ei brofi yw cyflwyno cyfnod byr o absenoldeb gofalwr gyda thâl i'w gymryd i gyflawni cyfrifoldebau gofalu, ac yn ystod y cyfnod hwnnw byddai'r gweithiwr yn cael rhywfaint o gyflog. Mae tystiolaeth a gasglwyd drwy siarad â'r rheini sydd â phrofiad bywyd, ymgysylltu â sefydliadau sy'n cynrychioli gofalwyr, a gwaith ymchwil a

gomisiynwyd wedi dangos y gall rhwystrau ariannol atal rhai gofalwyr rhag defnyddio hawliau di-dâl.

Yn unol ag ymrwymiadau yn y Cynllun i Wneud i Waith Dalu, mae'r llywodraeth yn ystyried a allai absenoldeb gyda thâl helpu gofalwyr i reoli cyfrifoldebau gofalu wedi'u cynllunio (e.e. apwyntiadau neu arosiadau byr yn yr ysbyty). Mae gennym ddiddordeb arbennig mewn gweld a fyddai'r dull hwn yn effeithiol o ran galluogi gofalwyr di-dâl i gael gwaith, i wneud cynnydd yn eu gwaith neu aros yn eu swydd. Hoffem hefyd ddeall pa fanteision hirdymor y gallai ymyriadau o'r fath eu cynnig, yn ogystal â chostau posibl neu bryderon gweithredol gan gyflogwyr. Rydym yn croesawu barn ar sut y gallai absenoldeb o'r fath weithredu a chael ei ariannu mewn ffordd sy'n deg ac yn gynaliadwy i ofalwyr di-dâl a chyflogwyr ar yr un pryd ag ystyried cyllid cyhoeddus.

**Cwestiwn 27 - A fyddai cyflwyno hawl absenoldeb gofalwr gyda thâl statudol yn ddefnyddiol i gynorthwyo gofalwyr i gydbwyso gwaith a gofal?**

1. Ddim yn ddefnyddiol
2. Eithaf defnyddiol
3. Defnyddiol iawn
4. Ddim yn gwybod

*Llwybro: os "Ddim yn ddefnyddiol", ewch yn syth i gwestiwn 31*

**Cwestiwn 28 - Pe bai absenoldeb gofalwr gyda thâl yn cael ei gyflwyno, pa dystiolaeth ddylai fod yn rhaid i weithwyr ei darparu i brofi eu bod yn gymwys i'w gael?**

- Hunanardystiad (e.e. datganiad ysgrifenedig gan y gweithiwr)
- Ardystiad gan weithiwr proffesiynol perthnasol
- Arall (rhowch fanylion)
- Dim

**Cwestiwn 29 - Pa mor hir fyddai'n briodol ac yn rhesymol ar gyfer hawl absenoldeb gofalwr gyda thâl? (y flwyddyn, pro-rata yn dibynnu ar oriau gwaith)**

- 1 – 2 diwrnod
- 3 – 4 diwrnod
- 5 diwrnod

- Dros 5 diwrnod
- Arall (nodwch)

**Cwestiwn 30 - Pe bai absenoldeb gofalwr gyda thâl yn cael ei gyflwyno, pa lefel sylfaenol o dâl fyddai'n briodol i'r rhai sy'n ei gymryd?**

- 90% o'r cyflog
- 50% o'r cyflog
- Cyfwerth a Thâl Statudol Rhiant - £194.32 / yr wythnos
- Cyfwerth a Thâl Salwch Statudol - £123.25 / yr wythnos
- Arall (nodwch)

**Cwestiwn 31 - Yn eich barn chi, beth fyddai effaith cyflwyno absenoldeb gofalwr gyda thâl ar weithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu?**

Testun agored

**Cwestiwn 32 - Yn eich barn chi, beth fyddai effaith cyflwyno  absenoldeb gofalwr gyda thâl ar gyflogwyr?**

Testun agored

## Ffocws ymyriadau'r llywodraeth

Mae'r llywodraeth yn cydnabod amrywiaeth yr heriau y mae gofalwyr di-dâl yn eu hwynebu o ran cydbwyso gwaith a chyfrifoldebau gofalu. Nid oes un mesur unigol a fydd yn diwallu anghenion pob gofalwr, a gall gwahanol ddulliau gynnig gwahanol fathau o gymorth ar wahanol gamau o daith ofalu.

Ar yr un pryd, rhaid i benderfyniadau am hawliau cyflogaeth gydbwyso anghenion gofalwyr yn ofalus â'r costau posibl, yr effeithiau gweithredol a'r beichiau gweinyddol ar gyflogwyr, yn enwedig busnesau bach a microfusnesau.

Mae angen i unrhyw gamau yn y dyfodol fod yn fforddiadwy, yn gymesur ac yn werth am arian i drethdalwyr. Mae hyn yn cynnwys deall pa opsiynau a allai sicrhau'r manteision mwyaf a'r amserlenni priodol ar gyfer rhoi unrhyw newidiadau ar waith.

O ganlyniad, mae'r ymgynghoriad hwn yn ceisio deall pa fathau o gymorth fyddai'n ddefnyddiol, yn ogystal â chasglu safbwyntiau ar sut mae gwahanol opsiynau'n cymharu o ran effaith a dichonoldeb.

**Cwestiwn 33 - Yn eich barn chi, beth ddylai prif ffocws y llywodraeth fod o ran unrhyw gamau gweithredu ar unwaith yn dilyn yr adolygiad?**

- Helpu gweithwyr i gydbwyso gwaith ochr yn ochr â chyfrifoldebau gofalu
- Helpu cyflogwyr i gefnogi gweithwyr sy'n ofalwyr
- Helpu gofalwyr i ymuno â'r gweithle
- Lleihau'r risg y bydd gofalwyr yn gadael y gwaith oherwydd cyfrifoldebau gofalu
- Cefnogi gofalwyr i wneud cynnydd neu i ddatblygu sgiliau yn y gwaith
- Arall (nodwch)

**Cwestiwn 34 - Yn eich barn chi, pa rai o'r dulliau a drafodwyd ym Mhenodau 1 a 2 a fyddai'n mynd i'r afael â'r ffocws hwn orau, os o gwbl, a pham?**

Testun agored

**Cwestiwn 35 - Yn eich barn chi, pa ddull gweithredu posibl allai helpu cyflogwyr a gofalwyr i gydbwyso gwaith a gofal orau?**

Testun agored

# Pennod 3 - Hawliau cyflogaeth i rieni plant sy'n ddifrifol wael (Cyfraith Hugh)

Mae'r bennod hon yn amlinellu cynigion ar gyfer hawl statudol newydd posibl i absenoldeb gyda thâl i rieni plant sy'n ddifrifol wael, y cyfeirir ato'n aml fel "Cyfraith Hugh", term a ddefnyddir i gydnabod yr ymgyrchu a wnaed gan deulu Hugh Menai-Davis, a fu farw yn chwech oed o ganser yn 2021. Defnyddir y term hwn drwy gydol y bennod hon ond nid yw'n adlewyrchu cynnig deddfwriaethol y cytunwyd arno.

Er bod yr ymgynghoriad ehangach yn ystyried sut gallai hawliau cyflogaeth gefnogi gofalwyr di-dâl yn well, gan gynnwys rhieni plant sy'n ddifrifol wael, mae'r bennod hon yn ystyried cymorth penodol i rieni a phrif ofalwyr yn yr amgylchiadau arbennig o heriol hyn. Mae hyn yn cynnwys y dull absenoldeb gyda thâl arfaethedig yr ymgyrchwyd drosto gan elusen *It's Never You*, a sefydlwyd gan deulu Hugh Menai-Davis.

Mae'r sefyllfaoedd hyn fel arfer yn codi'n sydyn, yn cynnwys ymyrraeth feddygol ddwys, ac efallai y bydd angen presenoldeb parhaus gan rieni. Gall hyn darfu'n sylweddol ac ar unwaith ar waith a bywyd teuluol.

Mae'r llywodraeth yn ceisio barn ar natur yr heriau y mae teuluoedd yn eu hwynebu, ymwybyddiaeth o'r cymorth presennol, sut y gallai hawl posibl i wyliau â thâl weithredu'n ymarferol, a beth allai'r goblygiadau fod i gyflogwyr, gweithwyr a'r farchnad lafur ehangach, gan gynnwys canlyniadau anfwriadol. Mae hyn yn cynnwys casglu tystiolaeth ynghylch pwy ddylai fod yn gymwys, pa lefel o absenoldeb neu dâl allai fod yn briodol, a sut gellid gweithredu unrhyw hawl newydd mewn ffordd sy'n ymarferol, yn gymesur ac yn ystyriol o'r pwysau ar gyflogwyr, yn enwedig busnesau bach a microfusnesau.

**Cwestiwn 36 - Pa mor ymwybodol ydych chi o'r cymorth sydd ar gael ar hyn o bryd i rieni plant sy'n ddifrifol wael?**

1. Ymwybodol Iawn
2. Gweddol ymwybodol
3. Ddim yn ymwybodol o gwbl
4. Ddim yn gwybod

**Cwestiwn 37 - A fyddai cyflwyno hawl i absenoldeb gyda thâl i rieni plant sy'n ddifrifol wael yn helpu rhieni yn y sefyllfa hon?**

1. Ddim yn ddefnyddiol
2. Eithaf defnyddiol
3. Defnyddiol iawn
4. Ddim yn gwybod

*Llwybro: os "Ddim yn ddefnyddiol", ewch yn syth i gwestiwn 43*

**Cwestiwn 38 - Pe bai absenoldeb gyda thâl yn cael ei gyflwyno i rieni plant sy'n ddifrifol wael, sut y dylem ddiffinio "salwch difrifol"?**

Testun agored

**Cwestiwn 39 - Pe bai absenoldeb gyda thâl yn cael ei gyflwyno i rieni plant sy'n ddifrifol wael, pwy ddylai fod yn gymwys i ddefnyddio'r hawl hon?**

Testun agored

**Cwestiwn 40 - Pe bai absenoldeb gyda thâl yn cael ei gyflwyno i rieni plant sy'n ddifrifol wael, pa fath o dystiolaeth y dylai gweithwyr orfod ei darparu i brofi eu bod yn gymwys?**

- Hunanardystiad (e.e. datganiad ysgrifenedig gan y gweithiwr)
- Ardystiad gan weithiwr proffesiynol perthnasol
- Arall (nodwch)
- Dim

**Cwestiwn 41 - Pe bai'n cael ei gyflwyno, pa mor hir fyddai'n briodol ac yn rhesymol ar gyfer hawl untro i absenoldeb gyda thâl fesul plentyn?**

- 1 wythnos
- 2 – 4 wythnos
- 5 – 8 wythnos
- 9 – 12 wythnos
- Mwy na 12 wythnos
- Arall (nodwch)

**Cwestiwn 42 - Pe bai absenoldeb gyda thâl yn cael ei gyflwyno i rieni plant sy'n ddifrifol wael, beth ddylai fod lefel sylfaenol y tâl i'r rhai sy'n ei gymryd?**

- 90% o'r cyflog
- 50% o'r cyflog
- Cyfwerth a Thâl Statudol Rhiant - £194.32 / yr wythnos
- Cyfwerth a Thâl Salwch Statudol - £123.25 / yr wythnos
- Cyfradd gyfatebol uchaf y Lwfans Byw i'r Anabl - £114.60 / yr wythnos
- Arall (nodwch)

**Cwestiwn 43 - Pa rai o'r dulliau canlynol o gefnogi rhieni plant sy'n ddifrifol wael fyddai fwyaf defnyddiol i rieni, eu teuluoedd a chyflogwyr?**

- Canllawiau i gyflogwyr ar sut i gefnogi rhieni plant sy'n ddifrifol wael
- Gweithio'n hyblyg
- Cyfnod hwy, di-dâl, o amser i ffwrdd o'r gwaith i ganolbwyntio ar ofalu am blentyn sy'n ddifrifol wael gyda'r hawl i ddychwelyd i'r un rôl neu rôl debyg
- Cyfnod byrrach o amser i ffwrdd o'r gwaith gyda thâl i ddarparu cymorth ariannol yn ystod y cyfnod yn syth ar ôl hynny
- Arall (nodwch)

**Cwestiwn 44 - Yn eich barn chi, beth fyddai effaith cyflwyno absenoldeb gyda thâl i rieni plant sy'n ddifrifol wael ar rieni yn y sefyllfa hon?**

Testun agored

**Cwestiwn 45 - Yn eich barn chi, beth fyddai effaith cyflwyno absenoldeb gyda thâl i rieni plant sy'n ddifrifol wael ar gyflogwyr?**

Testun agored

# Pennod 4 - Cyffredinol

Mae'r bennod hon yn rhoi cyfle i ofalwyr, cyflogwyr ac ymatebwyr eraill rannu unrhyw wybodaeth ychwanegol sy'n berthnasol i'r ymgynghoriad hwn yn eu barn nhw. Mae gennym ddiddordeb arbennig mewn clywed am brofiadau nad ydynt efallai'n cael eu cynnwys yn llawn yn y cwestiynau blaenorol, gan gynnwys cyd-destun ehangach o ran yr heriau ymarferol, emosiynol a sefydliadol o gydbwyso cyfrifoldebau gwaith a gofalu. Gall cyflwyniadau hefyd dynnu sylw at y rhwystrau y mae cyflogwyr yn eu hwynebu wrth gefnogi gofalwyr yn y gweithle, costau posibl, effeithiau ar fusnesau bach a chanolig, enghreifftiau o arferion effeithiol, neu feysydd lle gellid gwella polisïau, canllawiau neu fecanweithiau cymorth presennol ar gyfer gofalwyr neu rieni plant sy'n ddifrifol wael.

**Cwestiwn 46 - A oes unrhyw wybodaeth arall a fyddai, yn eich barn chi, yn werthfawr i'w rhannu am hawliau cyflogaeth gofalwyr di-dâl, gan gynnwys rhieni plant sy'n ddifrifol wael?**

Testun agored

# Y Camau Nesaf

Bydd yr ymgynghoriad hwn yn dod i ben am 11:59pm ar 1 Medi 2026 [TBC]. Ar ôl i'r ymgynghoriad hwn ddod i ben, byddwn yn dadansoddi'r holl ymatebion ac yn cyhoeddi ymateb y llywodraeth maes o law.

# Crynodeb o'r cwestiynau ymgynghori

1. Nodwch a ydych yn ymateb fel [ticiwch bob un sy'n berthnasol]:

- Unigolyn
- Gofalwr di-dâl
- Rhiant plentyn sy'n ddifrifol wael
- Rhywun sy'n dibynnu ar ofal di-dâl
- Academydd, neu ar ran sefydliad academaidd neu ymchwil
- Cyflogwr
- Cynrychiolydd cyfreithiol
- Sefydliad sy'n cynrychioli busnesau (rhowch fanylion)
- Undeb llafur neu gymdeithas staff (rhowch fanylion)
- Elusen neu grŵp diddordeb
- Arall - rhowch fanylion

2. Cwestiwn 2 - Os ydych chi'n ymateb fel cyflogwr, busnes, perchennog busnes neu gynrychiolydd busnes, beth yw maint eich busnes yn fras? Os ydych chi'n ymateb fel unigolyn neu weithiwr, beth yw maint y gweithle ble rydych chi'n cael eich cyflogi?

- Micro (1 i 9 o weithwyr)
- Bach (10-49 o weithwyr)
- Canolig (50-249 o weithwyr)
- Mawr (dros 250 o weithwyr)
- Ddim yn gwybod
- Amherthnasol

3. Ym mha ranbarth ydych chi wedi'ch lleoli?

- Gogledd-ddwyrain Lloegr
- Gogledd-orllewin Lloegr
- Swydd Efrog a Humber
- Dwyrain Canolbarth Lloegr
- Gorllewin Canolbarth Lloegr
- Dwyrain Lloegr
- Llundain
- De-ddwyrain Lloegr
- De-orllewin Lloegr
- Cymru
- Yr Alban

- Gogledd Iwerddon

4. Os ydych chi'n ymateb fel cyflogwr, busnes, perchennog busnes neu gynrychiolydd busnes, pa sector sy'n berthnasol i chi? Os ydych chi'n ymateb fel unigolyn neu weithiwr, pa sector ydych chi'n gweithio ynddo? (Sectorau wedi'u hychwanegu fel cwymplen ar Qualtrics)

- Gweithgareddau llety a gwasanaethau bwyd
- Gweithgareddau aelwydydd fel cyflogwyr; gweithgareddau cynhyrchu nwyddau a gwasanaethau diwahaniaeth i aelwydydd at eu defnydd eu hunain
- Gweithgareddau gweinyddol a gwasanaethau cymorth
- Y Celfyddydau, Adloniant a Hamdden
- Amaethyddiaeth, coedwigaeth a physgota
- Adeiladu
- Addysg
- Cyflenwi trydan, nwy, stêm ac aerdymheru
- Gweithgareddau ariannol ac yswiriant
- Gweithgareddau iechyd pobl a gwaith cymdeithasol
- Gwybodaeth a chyfathrebu
- Gweithgynhyrchu
- Cloddio a chwarela
- Cynhyrchu
- Gweithgareddau proffesiynol, gwyddonol a thechnegol
- Gweinyddiaeth gyhoeddus ac amddiffyn; nawdd cymdeithasol gorfodol
- Gweithgareddau gwerthu eiddo a thai
- Sector Gwasanaethau
- Cludo a storio
- Cyflenwi dŵr; gweithgareddau carthffosiaeth, rheoli gwastraff a chyweirio
- Cyfanwerthu a manwerthu; trwsio cerbydau modur a beiciau modur
- Gweithgareddau gwasanaeth eraill

5. Pa mor hawdd yw hi i gyflogwyr gyrchu gwybodaeth am sut i gefnogi gofalwyr yn y gweithle?

- Anodd iawn
- Eithaf anodd
- Ddim yn anodd nac yn hawdd
- Eithaf hawdd
- Hawdd iawn
- Ddim yn gwybod

6. Yn eich barn chi, a oes unrhyw ffactorau sy'n atal cyflogwyr rhag cyrchu gwybodaeth am sut i gefnogi gofalwyr yn y gweithle? [Testun Agored]

7. Pa ganllawiau neu wybodaeth ychwanegol, os o gwbl, fyddai'n helpu cyflogwyr i gefnogi gofalwyr? [Testun Agored]

8. Pa mor hawdd yw hi i weithwyr gyrchu gwybodaeth am eu hawliau sy'n cefnogi eu cyfrifoldebau gofalu yn y gweithle?

- Anodd iawn
- Eithaf anodd
- Ddim yn anodd nac yn hawdd
- Eithaf hawdd
- Hawdd iawn
- Ddim yn gwybod

9. Yn eich barn chi, a oes unrhyw ffactorau sy'n atal gweithwyr rhag cyrchu gwybodaeth am yr hawliau sy'n cefnogi eu cyfrifoldebau gofalu yn y gweithle? [Testun Agored]

10. Pa ganllawiau neu wybodaeth ychwanegol, os o gwbl, fyddai'n helpu gofalwyr i ddeall a defnyddio eu hawliau yn y gweithle? [Testun Agored]

11. A fyddai canllawiau penodol ar gymorth i ofalwyr mewn sefyllfaoedd arbennig o heriol yn helpu cyflogwyr a gofalwyr yn y gweithle (e.e. rhieni plant sy'n ddifrifol wael, y rheini sy'n darparu gofal diwedd oes)?

- Byddant
- Na fyddant
- Ddim yn siŵr

12. Os byddant, pa sefyllfaoedd heriol ddylai'r canllawiau hyn ymdrin â nhw? [Testun Agored]

13. Pa mor ymwybodol ydych chi o'r hawliau cyflogaeth sydd ar gael ar hyn o bryd i ofalwyr di-dâl?

- Ymwybodol Iawn
- Gweddol ymwybodol
- Ddim yn ymwybodol o gwbl
- Ddim yn gwybod

14. Yn eich barn chi, pa mor effeithiol yw'r hawliau cyflogaeth presennol o ran helpu gofalwyr di-dâl i gydbwyso gwaith a gofal?

- Aneffeithiol iawn
- Eithaf aneffeithiol
- Ddim yn effeithiol nac yn aneffeithiol
- Eithaf effeithiol

- Effeithiol iawn
- Ddim yn gwybod

15. O dan ba amgylchiadau y dylai gofalwyr di-dâl allu cymryd eu hawliau o ran absenoldeb gofalwr? (ticiwch bob un sy'n berthnasol)

- I ddarparu cymorth personol ac emosiynol
- I ddarparu cymorth ymarferol (er enghraifft, glanhau, garddio, talu biliau)
- I helpu gyda materion swyddogol neu ariannol
- I ddarparu gofal personol a / neu feddygol (er enghraifft ymolchi, gwisgo, rhoi meddyginiaeth)
- I wneud trefniadau ar gyfer darparu gofal
- I fynd gyda phobl i apwyntiadau
- I ganiatáu i'r gofalwr orffwyso ac ymadfer, manteisio ar gymorth i ofalwyr, a / neu i gynnal ei iechyd a'i les
- Arall (nodwch)

16. Yn eich barn chi, pwy ddylai gofalwr allu cymryd hawliau absenoldeb gofalwr i'w gefnogi? (ticiwch bob un sy'n berthnasol)

- Priod neu bartner sifil
- Plentyn
- Rhiant
- Unrhyw berson sy'n byw yn yr un cartref â'r gweithiwr (ac eithrio cyflogai, tenant, lojwr neu letywr)
- Unrhyw berson sy'n dibynnu'n rhesymol ar y gweithiwr am ofal, beth bynnag fo'i berthynas deuluol neu ei sefyllfa cyd-fyw.
- Arall (nodwch)

17. A fyddai ymestyn yr hawl bresennol i absenoldeb gofalwr di-dâl yn ddefnyddiol i ofalwyr o ran cydbwyso gwaith a gofal?

- Ddim yn ddefnyddiol
- Eithaf defnyddiol
- Defnyddiol iawn
- Ddim yn gwybod

18. Pe bai'r hawl gyfredol o hyd at 5 diwrnod o absenoldeb di-dâl yn cael ei ymestyn, sawl diwrnod o absenoldeb di-dâl y flwyddyn fyddai'n briodol?

- 6 diwrnod
- 7 diwrnod
- 8 diwrnod

- 9 diwrnod
- 10 diwrnod
- Arall (nodwch)

19. Yn eich barn chi, beth fyddai effaith ymestyn absenoldeb gofalwr di-dâl ar weithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu? [Testun Agored]

20. Yn eich barn chi, beth fyddai effaith ymestyn absenoldeb gofalwr di-dâl ar gyflogwyr? [Testun Agored]

21. A fyddai cyfnod hwy i ffwrdd o'r gwaith gyda "hawl i ddychwelyd" yn helpu i gefnogi gofalwyr i gydbwyso gwaith a gofal?

- Ddim yn ddefnyddiol
- Eithaf defnyddiol
- Defnyddiol iawn
- Ddim yn gwybod

22. Pwy ddylai fod yn gymwys pe bai "hawl i ddychwelyd" yn cael ei gyflwyno? (Dewiswch bob un sy'n berthnasol os nad ydych yn dewis "pob gofalwr di-dâl")

- Pob gofalwr di-dâl
- Y rheini sy'n darparu gofal diwedd oes i rywun sydd â 12 mis neu lai i fyw
- Rhieni neu brif ofalwyr sy'n darparu gofal i blant sy'n ddifrifol wael
- Arall (nodwch)

23. Pe bai "hawl i ddychwelyd" yn cael ei gyflwyno, pa fath o dystiolaeth y dylai gweithwyr orfod ei darparu i brofi eu bod yn gymwys?

- Hunanardystiad (e.e. datganiad ysgrifenedig gan y gweithiwr)
- Ardystiad gan weithiwr proffesiynol perthnasol
- Arall (rhowch fanylion)
- Dim

24. Pa mor hir fyddai'n briodol ar gyfer cyfnod estynedig o absenoldeb gyda "hawl i ddychwelyd"?

- Llai nag 1 mis
- 1-3 mis
- 4-6 mis
- 7-9 mis
- 10-12 mis
- Arall (nodwch)

25. Yn eich barn chi, beth fyddai effaith cael mynediad at "hawl i ddychwelyd" ar weithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu? [Testun Agored]

26. Yn eich barn chi, beth fyddai effaith "hawl i ddychwelyd" i ofalwyr di-dâl ar gyflogwyr? [Testun Agored]

27. A fyddai cyflwyno hawl absenoldeb gofalwr gyda thâl statudol yn ddefnyddiol i gynorthwyo gofalwyr i gydbwyso gwaith a gofal?

- Ddim yn ddefnyddiol
- Eithaf defnyddiol
- Defnyddiol iawn
- Ddim yn gwybod

28. Pe bai absenoldeb gofalwr gyda thâl yn cael ei gyflwyno, pa dystiolaeth ddylai fod yn rhaid i weithwyr ei darparu i brofi eu bod yn gymwys i'w gael?

- Hunanardystiad (e.e. datganiad ysgrifenedig gan y gweithiwr)
- Ardystiad gan weithiwr proffesiynol perthnasol
- Arall (rhowch fanylion)
- Dim

29. Pa mor hir fyddai'n briodol ac yn rhesymol ar gyfer hawl absenoldeb gofalwr gyda thâl? (y flwyddyn, pro-rata yn dibynnu ar oriau gwaith)

- 1 - 2 diwrnod
- 3 - 4 diwrnod
- 5 ddiwrnod
- Dros 5 diwrnod
- Arall (nodwch)

30. Pe bai absenoldeb gofalwr gyda thâl yn cael ei gyflwyno, pa lefel sylfaenol o dâl fyddai'n briodol i'r rhai sy'n ei gymryd?

- 90% o'r cyflog
- 50% o'r cyflog
- Cyfwerth a Thâl Statudol Rhiant - £194.32 / yr wythnos
- Cyfwerth a Thâl Salwch Statudol - £123.25 / yr wythnos
- Arall (nodwch)

31. Yn eich barn chi, beth fyddai effaith cyflwyno absenoldeb gofalwr gyda thâl ar weithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu? [Testun Agored]

32. Yn eich barn chi, beth fyddai effaith cyflwyno absenoldeb gofalwr gyda thâl ar gyflogwyr? [Testun Agored]

33. Yn eich barn chi, beth ddylai prif ffocws y llywodraeth fod o ran unrhyw gamau gweithredu ar unwaith yn dilyn yr adolygiad?

- Helpu gweithwyr i gydbwyso gwaith ochr yn ochr â chyfrifoldebau gofalu
- Helpu cyflogwyr i gefnogi gweithwyr sy'n ofalwyr
- Helpu gofalwyr i ymuno â'r gweithle
- Lleihau'r risg y bydd gofalwyr yn gadael y gwaith oherwydd cyfrifoldebau gofalu
- Cefnogi gofalwyr i wneud cynnydd neu i ddatblygu sgiliau yn y gwaith
- Arall (nodwch)

34. Yn eich barn chi, pa rai o'r dulliau a drafodwyd ym Mhenodau 1 a 2 a fyddai'n mynd i'r afael â'r ffocws hwn orau, os o gwbl, a pham? [Testun Agored]

35. Yn eich barn chi, pa ddull gweithredu posibl allai helpu cyflogwyr a gofalwyr i gydbwyso gwaith a gofal orau? [Testun Agored]

36. Pa mor ymwybodol ydych chi o'r cymorth sydd ar gael ar hyn o bryd i rieni plant sy'n ddifrifol wael?

- Ymwybodol Iawn
- Gweddol ymwybodol
- Ddim yn ymwybodol o gwbl
- Ddim yn gwybod

37. A fyddai cyflwyno hawl i absenoldeb gyda thâl i rieni plant sy'n ddifrifol wael yn helpu rhieni yn y sefyllfa hon?

- Ddim yn ddefnyddiol
- Eithaf defnyddiol
- Defnyddiol iawn
- Ddim yn gwybod

38. Pe bai absenoldeb gyda thâl yn cael ei gyflwyno i rieni plant sy'n ddifrifol wael, sut y dylem ddiffinio "salwch difrifol"? [Testun Agored]

39. Pe bai absenoldeb gyda thâl yn cael ei gyflwyno i rieni plant sy'n ddifrifol wael, pwy ddylai fod yn gymwys i ddefnyddio'r hawl hon? [Testun Agored]

40. Pe bai absenoldeb gyda thâl yn cael ei gyflwyno i rieni plant sy'n ddifrifol wael, pa fath o dystiolaeth y dylai gweithwyr orfod ei darparu i brofi eu bod yn gymwys?

- Hunanardystiad (e.e. datganiad ysgrifenedig gan y gweithiwr)
- Ardystiad gan weithiwr proffesiynol perthnasol
- Arall (nodwch)
- Dim

41. Pe bai'n cael ei gyflwyno, pa mor hir fyddai'n briodol ac yn rhesymol ar gyfer hawl untro i absenoldeb gyda thâl fesul plentyn?

- 1 wythnos
- 2 – 4 wythnos
- 5 – 8 wythnos
- 9 – 12 wythnos
- Mwy na 12 wythnos
- Arall (nodwch)

42. Pe bai absenoldeb gyda thâl yn cael ei gyflwyno i rieni plant sy'n ddifrifol wael, beth ddylai fod lefel sylfaenol y tâl i'r rhai sy'n ei gymryd?

- 90% o'r cyflog
- 50% o'r cyflog
- Cyfwerth a Thâl Statudol Rhiant - £194.32 / yr wythnos
- Cyfwerth a Thâl Salwch Statudol - £123.25 / yr wythnos
- Cyfradd gyfatebol uchaf y Lwfans Byw i'r Anabl - £114.60 / yr wythnos
- Arall (nodwch)

43. Pa rai o'r dulliau canlynol o gefnogi rhieni plant sy'n ddifrifol wael fyddai fwyaf defnyddiol i rieni, eu teuluoedd a chyflogwyr?

- Canllawiau i gyflogwyr ar sut i gefnogi rhieni plant sy'n ddifrifol wael
- Gweithio'n hyblyg
- Cyfnod hwy, di-dâl o amser i ffwrdd o'r gwaith i ganolbwyntio ar ofalu am blentyn sy'n ddifrifol wael gyda'r hawl i ddychwelyd i'r un rôl neu rôl debyg
- Cyfnod byrrach o amser i ffwrdd o'r gwaith gyda thâl i ddarparu cymorth ariannol yn ystod y cyfnod yn syth ar ôl hynny
- Arall (nodwch)

44. Yn eich barn chi, beth fyddai effaith cyflwyno absenoldeb gyda thâl i rieni plant sy'n ddifrifol wael ar rieni yn y sefyllfa hon? [Testun Agored]

45. Yn eich barn chi, beth fyddai effaith cyflwyno absenoldeb gyda thâl i rieni plant sy'n ddifrifol wael ar gyflogwyr?

46. A oes unrhyw wybodaeth arall a fyddai, yn eich barn chi, yn werthfawr i'w rhannu am hawliau cyflogaeth gofalwyr di-dâl, gan gynnwys rhieni plant sy'n ddifrifol wael? [Testun Agored]

| Ymwadiad Cyfreithiol | Hawlfraint | Hysbysiad Preifatrwydd |
|---|---|---|
| Er y gwnaed pob ymdrech i sicrhau bod yr wybodaeth yn y ddogfen hon yn gywir, nid yw'r Adran Busnes a Masnach yn derbyn cyfrifoldeb am unrhyw wallau, hepgoriadau neu ddatganiadau camarweiniol, ac ni roddir unrhyw warant na derbyn cyfrifoldeb am statws unrhyw unigolyn, busnes, cwmni na sefydliad arall a grybwyllir.<br><br>**Cyfrinachedd**<br><br>Mae'n bosibl y bydd yr wybodaeth rydych chi'n ei darparu, gan gynnwys data personol, yn cael ei datgelu yn unol â deddfwriaeth y DU (Rheoliad Cyffredinol y DU ar Ddiogelu Data (**GDPR y DU**)), Deddf Diogelu Data 2018 (**DPA**), Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 (**FOIA**) a Rheoliadau Gwybodaeth Amgylcheddol 2004 (**EIR**).<br>Os ydych chi am i'r wybodaeth rydych chi'n ei darparu gael ei thrin yn gyfrinachol, cofiwch, yn unol â'r FOIA a'r EIR, bod yn rhaid i awdurdodau cyhoeddus gydymffurfio â chod ymarfer a threfn statudol sy'n delio â rhwymedigaethau cyfrinachedd, ymysg pethau eraill.<br>O ganlyniad, byddai'n ddefnyddiol pe gallech egluro wrthym pam eich bod yn dymuno i'r wybodaeth honno gael ei thrin yn gyfrinachol. Os byddwn yn derbyn cais i ddatgelu gwybodaeth a ddarparwyd, byddwn yn rhoi ystyriaeth lawn i'ch esboniad, ond ni allwn roi sicrwydd y gellir | © Hawlfraint y Goron 2026<br><br>Cewch ailddefnyddio'r ddogfen hon (heb gynnwys logos) yn rhad ac am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng, o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored.<br>I weld y drwydded hon, ewch i: www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence neu anfonwch neges e-bost at: psi@nationalarchives.gov.uk<br><br>Pan fyddwn wedi nodi unrhyw wybodaeth hawlfraint trydydd parti yn y deunydd rydych am ei ddefnyddio, bydd angen i chi gael caniatâd gan ddeiliad / deiliaid yr hawlfraint dan sylw.<br><br>Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael ar ein gwefan yn gov.uk/dbt<br>Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynglŷn â'r | Byddwn ond yn prosesu eich data personol at ddibenion sy'n gydnaws â'r rhai a nodir yn yr hysbysiad preifatrwydd hwn isod.<br><br>Y sail gyfreithlon rydym yn dibynnu arni i brosesu eich data personol yw erthygl 6(1)(e) o Reoliad Cyffredinol y DU ar Ddiogelu Data (**GDPR y DU**), sy'n caniatáu i ni brosesu data personol pan fydd hyn yn angenrheidiol er mwyn cyflawni ein tasgau cyhoeddus wrth arfer ein hawdurdod swyddogol. Pan fydd data categori arbennig yn cael ei ddarparu a'i brosesu, rydym yn dibynnu ar Erthygl 9(2)(g) GDPR y DU, sy'n caniatáu i ni brosesu data categori arbennig lle mae budd sylweddol i'r cyhoedd.<br><br>Os bydd eich data personol yn cael ei ddefnyddio at ddibenion ymchwil, byddwn yn defnyddio mesurau diogelu addas, fel anonymeiddio, defnyddio ffugenwau a lleihau data, i sicrhau bod eich data'n cael ei brosesu dim ond pan fo angen, a bob amser mewn ffordd gyfreithlon a diogel.<br><br>Gall dibenion ymchwil cydnaws gynnwys dadansoddiad i ddatblygu polisi yr Adran Busnes a Masnach (DBT) ymhellach, neu i ddadansoddi ymatebion i ymgynghoriadau cyhoeddus neu geisiadau tebyg am wybodaeth gan y cyhoedd.<br><br>Rydym yn treialu datrysiadau Deallusrwydd Artiffisial (AI) i gefnogi'r gwaith o gyflawni ein swyddogaethau. Yn unol â'r gyfraith diogelu data a chanllawiau Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth (ICO), ni fyddwn yn defnyddio AI yn unig i wneud penderfyniadau amdanoch chi, nac i lywio penderfyniadau amdanoch chi, oni bai fod hyn wedi cael ei wneud yn glir i chi ymlaen llaw. Bydd unrhyw ddefnydd o AI yn destun goruchwyliaeth ddynol briodol.<br><br>Byddwn yn defnyddio technegau lleihau data effeithiol ar gyfer pob defnydd o'ch data personol, gan sicrhau mai dim ond yr wybodaeth angenrheidiol leiaf sy'n cael ei phrosesu.<br><br>Mae'n bosibl y bydd eich ymatebion, gan gynnwys unrhyw ddata personol, yn cael eu rhannu â'r canlynol:<br>• (i) darparwr trydydd parti,<br>• (ii) un o adrannau eraill y llywodraeth, neu<br>• (iii) sefydliad sy'n gweithredu ar ran yr Adran Busnes a Masnach dan gontract neu gytundeb cyfatebol sy'n diogelu eich gwybodaeth bersonol yn unol â gofynion yr Adran Busnes a Masnach.<br><br>Gall y partïon hyn ddefnyddio technoleg, gan gynnwys AI, at ddibenion dadansoddi a chrynhoi ymatebion, ond dim ond yn unol â thelerau cytunedig yr Adran Busnes a Masnach a'r gyfraith berthnasol ar ddiogelu data.<br><br>Ni fyddwn yn:<br><br>• gwerthu neu rentu eich data i drydydd partïon |

| | | |
|---|---|---|
| cynnal cyfrinachedd ym mhob amgylchiad.<br>Ni fyddwn yn ystyried ymwadiad cyfrinachedd awtomatig a gynhyrchir gan eich system TG yn gais i gadw cyfrinachedd.<br>Os ydych yn darparu ymateb ar ran trydydd parti, rhaid i chi sicrhau eich bod yn cael eu caniatâd cyn cyflwyno. | cyhoeddiad hwn atom ni yn: enquiries@businessandtrade.gov.uk | • rhannu eich data â thrydydd partïon at ddibenion marchnata<br><br>Efallai y byddwn yn cyhoeddi rhestr neu grynodeb o ymatebion yn anhysbys, gan gynnwys mewn unrhyw adroddiadau adolygu dilynol. Mae "anhysbys" yn golygu bod yr holl wybodaeth a allai ddatgelu pwy ydych chi wedi cael ei dileu, fel nad oes modd adnabod unigolion o'r data a gyhoeddir. Efallai y byddwn hefyd yn rhannu eich data personol lle bo hynny'n ofynnol yn ôl y gyfraith.<br><br>Gallwch hepgor gwybodaeth bersonol o'ch ymateb yn gyfan gwbl os byddai'n well gennych wneud hynny.<br><br>Lle bynnag y bo modd, dylech osgoi cynnwys unrhyw ddata personol ychwanegol mewn ymatebion testun rhydd y tu hwnt i'r hyn y gofynnwyd amdano neu y credwch ei bod yn angenrheidiol i'r Adran Busnes a Masnach fod yn ymwybodol ohono.<br><br>Byddwn dim ond yn cadw eich data personol:<br><br>• am y cyfnod y mae ei angen arnom at ddibenion yr ymgynghoriad;<br>• am y cyfnod mae ei angen arnom i archifo er budd y cyhoedd, neu at ddiben gwaith ymchwil gwyddonol, hanesyddol neu ystadegol, yn unol ag Erthygl 89 GDPR y DU a Deddf Diogelu Data 2018 (DPA);<br>• am y cyfnod y mae'r gyfraith yn mynnu ein bod yn gwneud hynny.<br><br>Yn gyffredinol, mae hyn yn golygu y byddwn yn cadw eich data personol am o leiaf blwyddyn.<br><br>**Eich Hawliau o dan y Gyfraith Diogelu Data**<br><br>O dan Reoliad Cyffredinol y DU ar Ddiogelu Data (GDPR y DU) a Deddf Diogelu Data 2018 (DPA), pan fydd eich data personol yn cael ei brosesu ar y sail ei fod yn angenrheidiol er mwyn cyflawni tasg a gyflawnir er budd y cyhoedd neu wrth arfer awdurdod swyddogol (Erthygl 6(1)(e)), a, lle bo hynny'n berthnasol, am resymau sydd o fudd sylweddol i'r cyhoedd (Erthygl 9(2)(g)), mae gennych hawl i arfer yr hawliau canlynol:<br><br>• **Hawl Mynediad:** Gallwch ofyn am gopïau o'r data personol rydym ni'n ei gadw amdanoch chi.<br><br>• **Hawl i Gywiro:** Gallwch ofyn i ni gywiro unrhyw ddata personol sy'n anghywir neu'n anghyflawn yn eich barn chi.<br><br>• **Hawl i Gyfyngu:** Gallwch ofyn i ni gyfyngu ar brosesu eich data personol mewn rhai amgylchiadau (er enghraifft, os ydych chi'n herio ei gywirdeb neu'n gwrthwynebu ei brosesu).<br><br>• **Hawl i Wrthwynebu:** Gallwch wrthwynebu prosesu eich data personol pan gaiff ei brosesu ar sail tasg gyhoeddus, mewn rhai amgylchiadau.<br><br>• **Hawl i Gludadwyedd Data:** Mewn rhai achosion, gallwch ofyn i'ch data personol gael ei ddarparu i chi neu sefydliad arall mewn fformat strwythuredig, cyffredin y gall peiriant ei ddarllen.<br><br>• **Hawl i Ddileu:** Gallwch ofyn i ni ddileu eich data personol mewn rhai amgylchiadau (er enghraifft, os nad oes ei angen mwyach at y dibenion y cafodd ei gasglu).<br><br>• **Yr hawl i beidio â bod yn destun penderfyniadau awtomataidd:** Mae gennych hawl i beidio â bod yn destun penderfyniad sy'n seiliedig ar |

| | | |
|---|---|---|
| | | brosesu awtomataidd yn unig, gan gynnwys proffilio, sy'n cynhyrchu effeithiau cyfreithiol, neu effeithiau sylweddol tebyg.<br><br>Sylwch fod yr hawliau hyn yn amodol ar amodau ac esemptiadau penodol o dan y gyfraith diogelu data. Os ydych chi'n dymuno arfer unrhyw un o'r hawliau hyn, neu os hoffech gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â'r Swyddog Diogelu Data yn data.protection@businessandtrade.gov.uk.<br><br>Yn ogystal, gallwch gyflwyno cwyn i Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth (ICO) yn:<br><br>Information Commissioner's Office Wycliffe House:<br>Water Lane, Wilmslow, Cheshire, SK9 5AF<br>Gwefan: https://ico.org.uk/. Rhif ffôn: 0303 123 1113 |