

## Rhestr wirio wrth lunio adendwm am COVID ar gyfer polisiau absenoldeb salwch

### Pwrpas y rhestr wirio hon

Bydd gan bob cyflogwr bolisiau a gweithdrefnau ar gyfer rheoli absenoldeb eu gweithwyr oherwydd salwch; ond cafodd y rhain eu hysgrifennu ar gyfer y byd fel yr oedd cyn y pandemig COVID-19.

Bydd angen diwygio polisiau absenoldeb oherwydd salwch i roi ystyriaeth i salwch sy'n gysylltiedig â COVID-19, ac un ffordd effeithiol o wneud hynny yw mabwysiadu adendwm COVID-19 i'r polisi presennol.

Bydd adenda COVID-19 sy'n dderbyniol i NASUWT yn deg, eglur a chyson ac yn cadarnhau y bydd y cyflogwr yn gwneud pob ymdrech i helpu'r staff i wella'n llwyr a dychwelyd i'r gwaith, gan gynnwys sicrhau eu bod yn gallu derbyn gwasanaethau iechyd galwedigaethol ac ymrwymo i raglenni dychwelyd i'r gwaith yn raddol.

Mae'r rhestr wirio isod yn nodi'r gofynion sylfaenol ar gyfer adendwm COVID-19 effeithiol.

### Absenoldeb sy'n gysylltiedig â COVID-19 ond nid â salwch

Bydd pob adendwm yn cadarnhau'r canlynol:

- ni fydd absenoldeb oherwydd hunanynysu'n berthnasol at ddibenion y trefniadau monitro ar gyfer hawliau salwch neu absenoldeb oherwydd salwch;
- bydd gweithiwr sy'n hunanynysu'n derbyn cyflog llawn ac ni ystyrir bod y gweithiwr hwn ar absenoldeb a gofnodir fel absenoldeb oherwydd salwch;
- o ran dangos tystiolaeth i brofi bod angen hunanynysu, bydd y dystiolaeth hon yn cynnwys hysbysiad gan system neu ap Profi ac Olrhain y GIG neu brawf bod y gweithiwr wedi bod mewn cysylltiad agos, fel y diffinnir hynny'n swyddogol, â rhywun yn y gweithle sydd wedi cael prawf cadarnhaol;
- rhoddir awdurdod heb dystiolaeth i weithiwr sy'n hunanynysu am fod un o aelodau'r aelwyd yn datblygu symptomau;
- bydd gweithwyr sy'n methu mynd i'r gweithle am eu bod yn hunanwarchod neu am fod eu hamgylchiadau unigol yn golygu bod hynny'n anniogel (e.e. beichiogrwydd) yn derbyn cyflog llawn;
- os yw gweithiwr yn methu mynd i'r gweithle ond maen nhw'n gweithio o gartref, ni ystyrir eu bod ar absenoldeb; bydd y rheiny sy'n methu gweithio o gartref ar absenoldeb awdurdodedig;
- ni fydd gweithwyr sy'n feichiog ac sy'n methu mynd i'r gweithle yn cychwyn eu habsenoldeb mamolaeth yn gynnar, heblaw eu bod yn sâl ac yn methu gweithio oherwydd salwch sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd yn y pedair wythnos olaf cyn dyddiad geni disgwylidiedig y babi.

### Salwch yn sgil COVID-19, gan gynnwys COVID Hir

Bydd pob adendwm yn cadarnhau'r canlynol:

- bydd absenoldeb oherwydd salwch sy'n gysylltiedig â COVID-19 (gan gynnwys COVID Hir) yn cael ei gofnodi fel absenoldeb oherwydd salwch os na fydd y gweithiwr yn gallu gweithio o gartref, ond ni fydd yn cael ei gyfri tuag at unrhyw weithdrefnau rheoli absenoldeb;
- os bydd y gweithiwr yn dal i allu gweithio o gartref, ni fydd yr absenoldeb yn cael ei gofnodi fel absenoldeb salwch ac ni fydd y cyflog yn cael ei gofnodi fel tâl salwch;
- os bydd y gweithiwr yn rhy sâl i weithio o gartref, bydd yr absenoldeb yn cael ei gyfri fel absenoldeb oherwydd salwch gyda chyflog llawn;

- ni fydd absenoldeb oherwydd salwch o ganlyniad i COVID-19 yn cael ei gyfri tuag at hawliau salwch unrhyw weithiwr;
- ni ddisgwylir i weithwyr sy'n dangos symptomau COVID-19 wneud gwaith;
- os bydd yn debygol bod y gweithiwr wedi dal COVID-19 yn yr ysgol/coleg, hysbysir yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch am hyn o dan reoliadau RIDDOR a bydd yr holl hawliadau cytundebol/statudol sy'n berthnasol am eu bod wedi dal y clefyd yn y gweithle yn weithredol;
- bydd unrhyw adroddiadau RIDDOR yn cael eu rhannu gyda'r gweithiwr a'r pwyllgor/cynrychiolwyr iechyd a diogelwch.

## COVID Hir

Diffinnir COVID Hir fel y cyflwr o ddangos symptomau COVID-19 sy'n parhau ar ôl yr heintiad cychwynnol. Gallai'r symptomau hyn gynnwys diffyg anadl, pesychu, blinder a 'meddwl pŵl', ond gellir cael symptomau eraill. Mae'n bosibl y bydd rhai gweithwyr sy'n dioddef o COVID Hir yn gallu gweithio ac y bydd eraill ddim.

Mae absenoldeb hirdymor oherwydd COVID Hir yn debygol o gael ei ystyried yn anabledd o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ym Mhrydain Fawr a Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995 yng Ngogledd Iwerddon. Felly, mae gan bob cyflogwr ddyletswydd i ystyried gwneud addasiadau rhesymol i gefnogi'r gweithiwr i ddychwelyd i'r gwaith.

Gallai symptomau COVID Hir achosi neu waethygu symptomau sydd wedyn yn creu cyflwr sy'n cyfateb â'r diffiniad cyfreithiol o anabledd. Yn y sefyllfa hon, pan fydd y gweithiwr yn dychwelyd i'r gwaith, dylid rhoi ystyriaethau tebyg i'r addasiadau hynny sy'n gysylltiedig ag anableddau.

Os bydd gweithwyr yn dioddef o symptomau parhaus sy'n gysylltiedig â COVID-19 (COVID Hir), bydd yr adendwm yn cadarnhau'r canlynol:

- anogir y gweithwyr i roi gwybod am unrhyw symptomau parhaus o COVID-19, yn enwedig blinder a meddwl pŵl;
- bydd yr 'unigolyn cymwys' a enwebir gan y cyflogwr yn gwneud asesiad risg unigol sy'n addas a digonol;
- bydd modd cael asesiadau iechyd galwedigaethol;
- gweithredir ar yr argymhellion mewn adroddiadau iechyd galwedigaethol;
- gwneir unrhyw addasiadau rhesymol eraill;
- bydd staff yr ysgol yn gallu cyrchu unrhyw gymorth sydd ar gael ar draws y sefydliad cyflogi (er enghraifft mewn adrannau corfforaethol o'r awdurdodau lleol);
- rhoddir amser gyda thâl iddynt i fynd i unrhyw apwyntiadau a/neu driniaethau meddygol yn ystod yr oriau gwaith arferol.

Yn ogystal, os na fydd gweithwyr yn gallu dychwelyd i'r gwaith:

- Bydd y cyflogwr yn trin y cyflwr fel anabledd o dan y Ddeddf Cydraddoldeb neu'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd.
- Cytunir ar gyfarfodydd lles rheolaidd.
- Bydd cyfnodau estynedig o hyd at 10 wythnos ar gael ar gyfer dychwelyd i'r gwaith yn raddol. Cytunir i geisiadau am drefniadau gweithio hyblyg tymor byr yn ychwanegol at y dychweliad graddol.
- Bydd ceisiadau am weithio hyblyg tymor hir yn derbyn cefnogaeth ac yn cael eu trin â chydymdeimlad (nodwch fod rhestr wirio ar bolisiau gweithio hyblyg ar gael ar: [www.nasuwat.org.uk/FlexibleWorking](http://www.nasuwat.org.uk/FlexibleWorking)).