

Protocol ar y Cyd

Rheoli Covid Hir



Protocol ar y Cyd

Rheoli Covid Hir

Protocol ar y cyd yw hwn y bydd [redacted] [y cyflogwr] a'r undebau llafur perthnasol yn cytuno arno a'i fwriad yw cynnwys yr holl staff a gyflogir gan [redacted].

Cyflwyniad

Mae'r Sefydliad Cenedlaethol dros Ragoriaeth mewn Iechyd a Gofal (NICE) yn diffinio Covid Hir fel arwyddion a symptomau sy'n datblygu yn ystod neu ar ôl haint sy'n gyson â Covid-19, sy'n parhau am fwy na 12 wythnos ac nad oes diagnosis arall a all eu hesbonio¹. Mae rhestr hir o symptomau. Nid oes angen canlyniad prawf Covid-19 positif ar gyfer diagnosis o Covid Hir.

Mae cyflogwyr ac undebau llafur yn cydnabod yr effaith y gall Covid Hir ei chael ar weithwyr. Mae hwn yn gyflwr newydd a gwanychol ac mae triniaethau'n dal i ddatblygu ar ei gyfer; felly nid oes neb yn deall ei oblygiadau'n llawn eto.

Mae cyflogwyr ac undebau llafur yn dymuno cefnogi unigolion â'r cyflwr hwn orau y gallant tra bo rhagor o waith ymchwil yn cael ei wneud, a fydd yn rhoi dealltwriaeth well i ni o'r cyflwr a'r ffordd orau o'i reoli'n feddygol ac yn gyson â chyflyrau eraill.

Mae'r protocol ar y cyd hwn yn darparu'r sail ar gyfer dull rheoli cyson yng ngweithle'r unigolion hynny sydd wedi cael diagnosis meddygol o Covid Hir. Dylai roi sicrwydd a hyder bod Covid Hir yn cael ei reoli mewn ffordd gydymdeimladol a chefnogol sy'n gwbl gyson â'r dull gweithredu sy'n cael ei argymhell gan y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS). Felly, mae'n bwysig bod staff yn cael eu hannog i roi gwybod i'w cyflogwr am eu symptomau cyn gynted ag y bo modd ac yn ysgrifenedig.

¹ [nice.org.uk/guidance/ng188](https://www.nice.org.uk/guidance/ng188)

Elfennau allweddol

Bydd rhai elfennau o'r cynllun absenoldeb oherwydd salwch yn cael eu hatal dros dro ar gyfer staff sy'n cael diagnosis meddygol o Covid Hir.

Bydd cyflogwyr yn arfer eu disgrisiwn yn absenoldeb diagnosis meddygol, gan fod yn ymwybodol bob amser o'r anhawster i gael diagnosis o Covid Hir.

1.
 - a. Bydd yr absenoldeb yn dal i gael ei ystyried yn absenoldeb oherwydd salwch a dylid ei gofnodi fel absenoldeb o'r fath. Er bydd y prosesau monitro arferol yn dal i fod yn berthnasol, ni fydd sancsiynau'n cael eu gosod o ganlyniad i'r rhain.
 - b. Gall aelodau o staff sydd wedi cael symptomau Covid Hir am 12 mis neu fwy, neu sy'n cael eu hasesu gan ymarferydd meddygol cymeradwy fel bod ganddynt symptomau sy'n debygol o bara 12 mis neu fwy, gael absenoldeb anabledd gyda thâl tra'n disgwyl i addasiadau gael eu rhoi ar waith. Mewn achosion o'r fath, cofnodir absenoldeb fel absenoldeb anabledd neu ataliad meddygol dros dro yn hytrach nag absenoldeb salwch.
 - c. Yn ogystal ag unrhyw gyfarfodydd a gynhelir drwy'r broses rheoli absenoldeb, bydd cyswllt rheolaidd rhwng Rheolwyr/ Goruchwylwyr ac ymgysylltu ag unigolion yn parhau at ddibenion cefnogi.
 - d. Bydd atgyfeirio at Wasanaethau Iechyd Galwedigaethol, gan gynnwys hunanatgyfeirio, yn parhau i fod yn ffordd gydnabyddedig o gael cymorth, cyngor ac unrhyw therapiau y gall y cyflogwr eu cynnig; gan gynnwys clinigau Covid Hir arbenigol, a chefnogaeth seicolegol ac emosiynol. Tra bo atgyfeiriad o'r fath yn yr arfaeth, dilynir argymhellion y meddyg teulu.
 - e. Caniateir amser o'r gwaith gyda thâl ar gyfer apwyntiadau meddygol a thriniaeth yn ystod oriau gwaith.
2. Bydd staff â symptomau Covid Hir sy'n gallu gweithio, yn amodol ar gyngor meddygol, yn cael asesiadau risg iechyd a diogelwch cadarn, a fydd yn edrych ar yr amgylchedd gweithio, gweithgareddau'r gwaith a ffactorau unigol a allai eu rhoi mewn perygl o niwed. Bydd y cyflogwr yn cymryd camau i leihau'r risg o niwed. Bydd staff yn gallu cael addasiadau rhesymol i oresgyn rhwystrau sy'n eu hatal rhag gweithio, gan gynnwys dychwelyd yn raddol lle bo hynny'n briodol.
3. Bydd cyflogwyr yn sicrhau, fel hawl sylfaenol, y bydd unrhyw weithiwr ar absenoldeb salwch tymor hir sy'n cael diagnosis meddygol o Covid Hir, yn parhau i gael cyflog llawn am o leiaf 12 mis (ni waeth beth fo hyd y gwasanaeth). Ar ôl 12 mis, os yw'r gweithiwr yn dal i fod yn absennol o'r gwaith gyda Covid Hir, bydd y ddarpariaeth cyflog llawn yn cael ei hadolygu. Cydnabyddir, mewn rhai amgylchiadau, y gall darpariaethau cytundebol yn y Llyfr Bwrgwyn, y Llyfr Gwyrdd neu rywle arall ddarparu hawl i barhau ar gyflog llawn y tu hwnt i hyn. Mae gan y cyflogwr ddisgrisiwn i barhau â chyfnodau ychwanegol o gyflog llawn a hanner cyflog.
4. Yn unol â'i ddyletswydd ragweledol o dan adran 20 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i wneud addasiadau rhesymol ac adran 149 i hybu cyfle cyfartal a dileu gwahaniaethu, bydd y cyflogwr bob amser yn ystyried y camau canlynol i helpu i hwyluso ei staff sydd â Covid Hir i dychwelyd i weithio cyn belled ag y bo modd:
 - dychwelyd yn raddol i weithio ar gyflog llawn
 - dyletswyddau diwygiedig
 - atal/adolygu prosesau ac amcanion rheoli perfformiad
 - rôl/swydd wahanol
 - absenoldeb anabledd ar gyfer absenoldebau sy'n gysylltiedig â Covid Hir
 - newid lleoliad y gweithle
 - cyfarpar cynorthwyol
 - newidiadau ffisegol i'r gweithle
 - cefnogaeth gan iechyd galwedigaethol, gan gynnwys cyfarfodydd lles rheolaidd a dewisiadau hunanatgyfeirio

- gweithio gartref am gyfnodau y cytunir arnynt
- trefniadau gweithio hyblyg dros dro yn y tymor hir neu'r tymor byr (er enghraifft oriau hyblyg, oriau cyfnodol, oriau cywasgedig neu oriau blynyddol – gweler gov.uk/flexible-working/types-of-flexible-working).

5. Pan fydd dioddefwyr Covid Hir yn wynebu amseroedd aros estynedig ar gyfer triniaethau / therapiau'r GIG, gall y cyflogwr, yn ôl ei ddisgresiwn, ystyried cefnogi ei weithwyr i gael gafael ar y rhain.

Cyfnod

Bydd gweithrediad y protocol ar y cyd hwn yn cael ei adolygu bob chwe mis gan y ddwy ochr er mwyn ystyried yr angen am unrhyw newid yn sgil profiad.

Caiff [] roi chwe mis o rybudd o'i fwriad i dynnu'n ôl o'r protocol.

Datblygiadau Pellach

Mae'r protocol ar y cyd hwn yn darparu cyfnod lle gall y staff hynny sydd wedi cael diagnosis o Covid Hir deimlo'n dawel eu meddwl a chael cymorth yn ystod cyfnod anodd ac ansicr. Bydd hefyd yn rhoi cyfle i ddeall graddfa a chwmpas y mater ymhellach, ac elwa o ddealltwriaeth well o'r cyflwr a'r ffordd orau i gyflogwyr ac undebau llafur reoli'r mater hwn mewn ffordd gyson a chynaliadwy.

Bydd pawb sy'n destun y protocol hwn yn parhau i gyfrannu at ddealltwriaeth well o'r materion hyn.

Ar ran y cyflogwr

Dyddiad

Ar ran yr Undebau Llafur (a restrir isod)



NASUWT
The Teachers' Union



ASCL Association of School and College Leaders

