

## **CEFNOGI AELODAU GYDA DYLETSWYDDAU GOFAL PLANT**

### **Cyflwyniad**

Mae nifer cynyddol o ddisgyblion a staff mewn ysgolion yn gorfod hunanynysu yn dilyn achosion tybiedig neu achosion wedi'u cadarnhau o COVID-19 mewn ysgolion.

Mae hyn yn achosi problemau gofal plant i athrawon lle mae gofyn iddyn nhw weithio ond mae eu plant wedi cael eu hanfon adref o'r ysgol.

Mae rhai athrawon wedi cael eu rhoi o dan bwysau sylweddol gan eu cyflogwyr wedi iddyn nhw drafod y problemau sy'n eu hwynebu, ac mewn rhai achosion wedi cael eu bygwth â cholli cyflog neu wedi cael gwybod mai eu hunig ddewis yw cymryd absenoldeb di-dâl.

Mae'r gair o gyngor hwn yn nodi'r materion y dylai aelodau eu hystyried pan maen nhw'n wynebu gorfod gwneud trefniadau gofal plant annisgwyl yn sgil y ffaith bod eu plant yn cael eu hanfon adref o'r ysgol.

Cynghorir aelodau i gael cyngor gan NASUWT cyn gynted ag y bo modd pan maen nhw'n wynebu sefyllfa o'r fath.

1. Byddwch yn barod i ddangos i'ch cyflogwr eich bod wedi ystyried pob opsiwn posibl i fynd i'r afael â'r sefyllfa gofal plant, gan gynnwys a oes unrhyw ddarpariaeth gofal plant arall ar gael ar unrhyw amser, fel partner a allai rannu'r gofal.
2. Os yw rhannu gofal plant yn bosibl neu os oes darpariaeth arall ar gael am ryw faint o'r amser, ceisiwch drafod rhywfaint o weithio hyblyg gyda'ch cyflogwr, fel cyfuniad o weithio gartref yn ogystal ag yn yr ysgol.
3. Os nad yw 1 a 2 yn opsiynau i chi, yna trafodwch y posibilrwydd o weithio gartref gyda'ch cyflogwr a'r math o weithgareddau y gallwch eu gwneud, gan gynnwys gweithio o bell, er enghraifft, trwy:
  - gyflwyno gwersi o bell i grwpiau o ddisgyblion yn yr ysgol;
  - rhoi gwaith a chefnogaeth i ddisgyblion sy'n hunanynysu;
  - paratoi adnoddau i gefnogi'r gwaith o ddysgu o bell.

Meddyliwch am yr holl weithgareddau sy'n ymwneud â'ch gwaith y gallwch eu gwneud o'ch cartref, gan gynnwys cymryd rhan o bell mewn cyfarfodydd ysgol, a bod yn barod i gynnig y pethau hyn i'r cyflogwr er mwyn cefnogi'ch cais i weithio gartref.

4. Os nad yw'r cyflogwr yn barod i ystyried yr opsiynau hyn, yna efallai y byddwch angen cyngor pellach gan NASUWT bryd hynny cyn ystyried unrhyw opsiynau eraill, fel:
  - gofyn am absenoldeb arbennig, tosturiol neu seibiant gofalwr (yn unol ag unrhyw bolisi cyflogwr);
  - gofyn am absenoldeb riant (er bod hwn yn ddi-dâl).

Os bydd angen i chi ystyried yr opsiynau hyn, ac ni ddylid gwneud hynny nes bod yr opsiynau o weithio hyblyg a gweithio gartref wedi'u trafod, bydd yn bwysig tynnu sylw'r cyflogwr at y ffaith pe baen nhw wedi hwyluso'r broses o weithio gartref yna byddai'r athro yn dal ar gael i weithio. Fodd bynnag, os yw'r opsiwn a gynigir yn un sy'n ymwneud â rhyw fath o absenoldeb awdurdodedig, yna ni ellir gofyn i'r athro fod ar gael ar gyfer gweithgareddau sy'n gysylltiedig â gwaith.

Os nad yw rhyw fath o absenoldeb awdurdodedig yn opsiwn neu, er enghraifft, os yw'r athro eisoes wedi defnyddio ei hawl i absenoldeb rhiant, yna gellid ystyried yr hawl i amser rhesymol o'r gwaith i ddelio ag argyfwng. Fodd bynnag, nid yw 'rhesymol' wedi'i ddiffinio, ond gellid dadlau bod rhesymol yn yr amgylchiadau hyn yn gyfnod hwy nag arfer.

Os yw'r holl faterion uchod wedi cael eu hystyried a bod y broblem yn parhau, yna bydd angen i NASUWT asesu camau gweithredu'r cyflogwr yng nghyd-destun a oes achos i'w gyflwyno ar gyfer gwahaniaethu.

**Medi 2020**