



Ombwdsmon
Ombudsman
Cymru • Wales

Polisi Mamolaeth, Tadolaeth a Mabwysiadu

Cynnwys

1	Rhagarweiniad a diffiniadau	1
2	Meini prawf cymhwyso	2
3	Eich Hawliau	5
4	Hysbysu	7
5	Cychwyn	11
6	Dyddiau Cyswllt (KIT)a Dyddiau Cyswllt Absenoldeb Rhiant a Rennir (SPLIT)	13
7	Camesgor / Marw-enedigaeth / Geni cynamserol.....	14
8	Dychwelyd i weithio.....	15
9	Mamolaeth / Tadolaeth / Mabwysiadu ac absenoldeb salwch	17
10	Estyniad i absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu	18
11	Ymddiswyddo	18
12	Effeithiau absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu ar Delerau ac Amodau eraill	19
13	Amser i ffwrdd ar gyfer cyfarfodydd cyn geni / mabwysiadu / triniaeth ffrwythlondeb	20
14	Adolygu a chyhoeddi.....	21
15	Atodiad A	22

1 Rhagarweiniad a diffiniadau

1.1 Mae'r polisi hwn yn nodi:

- yr hawliau a'r cyfrifoldebau statudol sydd gan staff beichiog neu sydd newydd roi genedigaeth, ac yn nodi'r trefniadau ar gyfer gofal cyn geni, salwch cysylltiedig â bod yn feichiog, iechyd a diogelwch ac absenoldeb mamolaeth:
 - hawliau staff i absenoldeb a thâl tadolaeth arferol ac ychwanegol a'r trefniadau ar gyfer ei gymryd
 - hawliau staff i absenoldeb a thâl mabwysiadu ar gyfer gweithwyr sy'n mabwysiadu plentyn drwy asiantaeth fabwysiadu yn y DU a'r trefniadau ar gyfer ei gymryd.

1.2 Mae'r polisi a'r weithdrefn hon yn berthnasol i'r holl staff beth bynnag yw eu statws neu hyd eu gwasanaeth ac eithrio staff asiantaeth neu hunangyflogedig.

1.3 Nid yw'r polisi hwn yn rhan o gontractau cyflogaeth a gallai gael ei ddiwygio ar unrhyw adeg.

1.4 Mae'r diffiniadau yn y polisi hwn fel a ganlyn:

OML	Absenoldeb Mamolaeth Arferol
AML	Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol
SMP	Tâl Mamolaeth Statudol
EWC	Wythnos y Disgwylir Rhoi Genedigaeth
QW	Wythnos Gymhwyso (y 15fed wythnos cyn yr wythnos y disgwylir rhoi genedigaeth)

OPL	Absenoldeb Tadolaeth Arferol
APL	Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol
SPP	Tâl Tadolaeth Statudol
ASPP	Tâl Tadolaeth Statudol Ychwanegol
OAL	Absenoldeb Mabwysiadu Arferol
AAL	Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol

2 Meini prawf cymhwyso

- 2.1 Nid yw staff a gyflogir gan asiantaeth sy'n gweithio i OGCC yn gymwys i gael absenoldeb na thâl mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu gan OGCC. Dylent gysylltu â'u cyflogwr (yr asiantaeth) eu hunain am gyngor. Ni all staff asiantaeth sy'n dod yn weithwyr i OGCC gyfrif eu gwasanaeth â'r asiantaeth fel rhan o'u gwasanaeth parhaus â OGCC.
- 2.2 Mae gan staff cyfnod penodol a thros dro a gyflogir yn uniongyrchol gan OGCC yr un hawliau mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu â gweithwyr parhaol.
- 2.3 Mae absenoldeb tadolaeth ar gael pan enir neu pan leolir plentyn i'w fabwysiadu gyda chi. Fodd bynnag, mewn achosion mabwysiadu nid yw absenoldeb tadolaeth ar gael i staff sy'n penderfynu cymryd absenoldeb mabwysiadu.

Meini Prawf Cymhwyso – Absenoldeb Tadolaeth

- 2.4 Mae absenoldeb tadolaeth ar gael pan enir plentyn os cawsoch eich cyflogi gyda ni'n ddi-dor am 26 wythnos o leiaf yn diweddu gyda'r 15fed wythnos cyn yr Wythnos y Disgwylir Rhoi Genedigaeth neu, a naill ai:
- Lle chi yw'r tad biolegol a bydd gennych rywfaint o gyfrifoldeb am fagu'r plenty.

- Lle chi yw gŵr, partner sifil neu bartner sy'n cyd-fyw â'r fam fiolegol a lle chi fydd â'r prif gyfrifoldeb (gyda'r fam) am fagu'r plentyn.

2.5 Mae absenoldeb tadolaeth hefyd ar gael pan leolir plentyn i'w fabwysiadu gyda chi gan asiantaeth fabwysiadu, os cawsoch eich cyflogi gyda ni'n ddi-dor am o leiaf 26 wythnos yn diweddu gyda'r wythnos pan hysbysir chi gan yr asiantaeth y cawsoch eich paru â phlentyn.

2.6 Absenoldeb tadolaeth ychwanegol (APL) yw cyfnod pellach o absenoldeb sydd ond ar gael os yw mam neu gyd-fabwysiadwr y plentyn wedi dychwelyd i weithio ar ôl cymryd absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu, neu ar ôl cyfnod o hawl i dâl mamolaeth neu fabwysiadu statudol neu lwfans mamolaeth yng nghyswllt y plentyn. Ni all APL ddechrau tan o leiaf 20 wythnos ar ôl geni neu leoli'r plentyn, ni all bara am fwy na 26 wythnos i gyd a rhaid iddo ddod i ben o fewn 12 mis i eni neu leoli'r plentyn.

Meini Prawf Cymhwyso – Absenoldeb Mabwysiadu

2.7 Mae absenoldeb mabwysiadu ar gael i staff sy'n mabwysiadu plentyn dan 18 oed ar eu pen eu hunain, neu i un aelod o gwpwl sy'n mabwysiadu gyda'i gilydd. Gall y cwpwl benderfynu pwy fydd yn cymryd yr absenoldeb gyda thâl. Rhaid i'r person hwn fod y prif ofalwr am y plentyn. Gall yr aelod arall o'r cwpwl gymryd absenoldeb tadolaeth yn hytrach.

2.8 Rhoddir amser i ffwrdd gyda thâl i ddarpar rieni i fynychu cyfweiliadau a drefnir gan y Gymdeithas Fabwysiadu.

2.9 I gymhwyso ar gyfer absenoldeb mabwysiadu, rhaid i chi:

- fod yn mabwysiadu plentyn drwy asiantaeth fabwysiadu yn y DU neu dramor
- bod wedi cael eich hysbysu'n ysgrifenedig y cawsoch eich paru o'r newydd â phlentyn gan asiantaeth fabwysiadu (mae "paru" yn golygu y cawsoch fanylion gan yr asiantaeth fabwysiadu am y plentyn sydd yn eu barn nhw'n addas i chi ei fabwysiadu) ac o'r dyddiad y disgwylir i'r plentyn gael ei leoli yn eich gofal er mwyn ei fabwysiadu (Dyddiad Lleoli Disgwyliedig)
- bod wedi hysbysu'r asiantaeth eich bod yn cytuno i'r plentyn gael ei leoli gyda chi ar y Dyddiad Lleoli Disgwyliedig
- bod wedi eich cyflogi gan OGCC ac wedi gweithio'n barhaus i OGCC am 25 wythnos o leiaf cyn dechrau'r wythnos pan gawsoch eich paru â phlentyn (Wythnos Gymhwyso)
- bod yn mabwysiadu plentyn drwy asiantaeth fabwysiadu sy'n cael ei chydabod yn briodol gan gyfraith y DU.

3 Eich Hawliau

3.1 Mae'r holl hawliau'n dibynnu ar fod yr aelod o staff yn cydymffurfio â'r gofynion i hysbysu fel y nodir yn y polisi hwn.

Hawliau i Absenoldeb a Thâl Mamolaeth / Mabwysiadu

Pa bynnag mor hir yw hyd eu gwasanaeth, mae gan bob aelod o staff contractau parhaol a chyfnod penodol hawl i uchafswm o 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth / mabwysiadu (26 wythnos o OML / OAL ac 26 wythnos o AML / AAL i ddilyn).

Mamolaeth: Gan ddechrau dim cynt na'r 11eg wythnos cyn yr wythnos y disgwylir rhoi genedigaeth (EWC) ar gyfer Mamolaeth.

Mabwysiadu: Gan ddechrau dim cynt na 14 diwrnod cyn y Dyddiad Lleoli Disgwylidig ar gyfer mabwysiadu. (Os bydd plant pellach yn cael eu mabwysiadu, gellir cymryd cyfnodau pellach o absenoldeb mabwysiadu'n amodol ar ofynion y polisi hwn).

Lefel 1	<p>Mae gan weithiwr gyda llai na 26 wythnos o wasanaeth parhaus erbyn yr Wythnos Gymhwysu hawl i:</p> <p>Nid oes hawl i dâl mamolaeth / mabwysiadu, naill ai'n statudol na thrwy dâl gan OGCC. Gallai fod gennych hawl i lwfans mamolaeth / mabwysiadu a gallwch wneud cais am hyn mewn canolfan waith neu</p>
---------	--

Lefel 2	<p>Mae gan weithiwr gyda mwy na 26 wythnos o wasanaeth parhaus ond llai na blwyddyn o wasanaeth erbyn yr Wythnos Gymhwysio hawl i:</p> <p>Mamolaeth: 39 wythnos o Dâl Mamolaeth Statudol (SMP). Telir SMP ar sail 90% o'ch enillion cyfartalog am y 6 wythnos gyntaf o absenoldeb mamolaeth, ac ar sail y gyfradd SMP arferol am y 33 wythnos sy'n weddill (neu 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog os yw'n llai na'r gyfradd SMP arferol). Ni fyddwn yn talu gweddill y 13 wythnos o AML.</p> <p>Mabwysiadu: 39 wythnos o Dâl Mabwysiadu Statudol (SAP). Telir SAP ar sail y gyfradd SAP arferol neu 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog os yw'n is na'r gyfradd SAP arferol). Ni fyddwn yn talu gweddill y 13 wythnos o AML.</p>
Lefel 3	<p>Bydd gan weithiwr gydag o leiaf blwyddyn o wasanaeth (yn y tair blynedd flaenorol) erbyn yr Wythnos Gymhwysio hawl i:</p> <p>26 wythnos (OML/OAL) o dâl llawn (fydd yn cynnwys unrhyw SMP sy'n ddyledus) a hefyd 13 wythnos o AML/AAL ar sail y gyfradd Tâl Mamolaeth / Mabwysiadu Statudol (SMP/SAP) arferol neu 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog lle bo'n llai na'r gyfradd arferol. Ni fyddwn yn talu gweddill y 13 wythnos o AML/AAL.</p>

3.2 Mae OGCC yn hapus i wasgaru tâl yn gyfartal dros gyfnod yr absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu, os dyna sydd orau gan yr aelod o staff.

4 Hysbysu

Hysbysu Beichiogrwydd

- 4.1 Am resymau lechyd a Diogelwch ac i leihau risg yn y gwaith, rydym yn eich cynghori i hysbysu eich rheolwr yn ysgrifenedig eich bod yn feichiog fel y gellir cyflawni asesiad risg cychwynnol, a'i adolygu fel y bo angen. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod bod yn well gan ferched weithiau gadw'r mater hwn yn breifat tan y 15fed wythnos cyn yr wythnos y disgwylir rhoi genedigaeth a pharchwn hyn.
- 4.2 I fod yn gymwys ar gyfer absenoldeb mamolaeth, rhaid i chi roi gwybod i'ch rheolwr yn ysgrifenedig (gyda chopi i'r Gwasanaethau Corfforaethol) erbyn neu cyn y 15fed wythnos cyn eich EWC, neu gyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol wedyn.
- 4.3 Dylech gynnwys y wybodaeth ganlynol:
- eich bod yn feichiog.
 - yr wythnos y disgwylir i chi roi genedigaeth, gan ddarparu'r MATB1 gwreiddiol (a roddir i chi gan eich bydwraig neu Feddyg Teulu dim cynt na 20 wythnos cyn eich EWC).
 - y dyddiad yr ydych yn bwriadu dechrau eich absenoldeb mamolaeth.
- 4.4 Y dyddiad cynharaf y gallwch ddechrau absenoldeb mamolaeth yw 11 wythnos cyn yr Wythnos y Disgwylir Rhoi Genedigaeth (oni bai y genir eich plentyn yn gynamserol cyn hynny).
- 4.5 Unwaith y byddwch wedi ein hysbysu eich bod yn feichiog, byddwn yn cyflawni asesiad risg ac yn nodi unrhyw fesurau ataliol a gwarchodol y teimlwn fod angen i ni eu cymryd. Cymerwn y camau hyn fel bo angen i

osgoi unrhyw risg a allai effeithio ar eich iechyd a diogelwch fel mam newydd neu feichiog. Gallai hyn olygu:

- newid eich amodau neu oriau gwaith
- cynnig gwaith addas arall i chi ar delerau ac amodau sydd yr un fath neu nad ydynt yn sylweddol llai ffafriol
- eich atal dros dro o'ch dyletswyddau, ar gyflog llawn, oni bai eich bod wedi gwrthod gwaith addas arall yn afresymol.

Hysbysu y bwriedir cymryd absenoldeb mabwysiadu

- 4.6 Oherwydd y gall y broses fabwysiadu fod yn hir a chymhleth, mae'n hanfodol bod staff yn hysbysu eu rheolwr o'u bwriad i fabwysiadu, ac yn eu diweddarau ynghylch unrhyw ddatblygiadau, fel y gellir cynllunio ar gyfer eich absenoldeb.
- 4.7 Rhaid i staff roi rhybudd o 28 diwrnod i'w rheolwr o'r dyddiad y maent yn dymuno cymryd absenoldeb mabwysiadu. Os nad yw'n ymarferol rhesymol rhoi rhybudd o 28 diwrnod (yn yr achos lle mae'r cyfnod rhwng y plentyn yn cael ei baru a'i rhoi yn y lleoliad yn llai na hynny), dylech hysbysu OGCC cyn gynted ag y bo modd.
- 4.8 O fewn saith diwrnod i gael gwybod gan yr asiantaeth fabwysiadu y cawsant eu paru â plentyn, rhaid i staff wneud cais ysgrifenedig ffurfiol i'w rheolwr am absenoldeb mabwysiadu. Dylai gynnwys y canlynol:
- y dyddiad pryd y dymunwch ddechrau eich absenoldeb mabwysiadu
 - hyd yr absenoldeb sydd gennych mewn golwg
 - y 'dyddiad lleoli' – y dyddiad disgwylidig neu wirioneddol pan fydd y plentyn yn cael ei lleoli gyda chi.
 - enw a chyfeiriad yr asiantaeth a'r aelod staff

- cadarnhad o bwy fydd y person fydd yn gofalu'n bennaf am y plentyn ac yn cymryd yr absenoldeb mabwysiadu
- y dystysgrif baru wreiddiol gan yr awdurdod lleol neu'r asiantaeth fabwysiadu
- dyddiad lleoliad disgwylidig neu wirioneddol, er enghraifft llythyr gan yr asiantaeth
- 'hysbysiad swyddogol' gan awdurdod y DU perthnasol, yn cadarnhau bod y rhiant yn cael mabwysiadu.
- dyddiad pan fu'r plentyn yn cyrraedd y DU, er enghraifft tocyn awyren (mabwysiadu o dramor yn unig).
- rhaid i'ch rheolwr anfon y rhain ymlaen i'r Gwasanaethau Corfforaethol.

4.9 O ran absenoldeb er mwyn mabwysiadu plentyn o dramor, o fewn 28 diwrnod ers derbyn eich 'hysbysiad swyddogol' mae rhaid i chi ddweud wrthym beth yw dyddiad yr hysbysiad a phryd rydych yn disgwyl i'r plentyn gyrraedd y DU. Mae rhaid i chi ddweud wrthym

- y dyddiad gwirioneddol i'r plentyn gyrraedd y DU – o fewn 28 diwrnod o'r dyddiad hwnnw
- faint o absenoldeb rydych yn dymuno ei chymryd a phryd rydych chi eisiau iddi ddechrau.

4.10 O ran absenoldeb ar gyfer staff mewn trefniadau benthyg croth, o leiaf 15 wythnos cyn y dyddiad rhoi genedigaeth, mae rhaid i staff mewn trefniadau benthyg croth ddweud wrthym yn ysgrifenedig pryd disgwylir i'r babi gael ei eni a phryd dymunwch ddechrau absenoldeb. Bydd hefyd rhaid i chi gadarnhau yn ysgrifenedig eich bod chi:

- yn bwriadu ymgeisio am orchymyn rhiant o fewn 6 mis ar ôl genedigaeth y babi
- yn disgwyl y bydd yr orchymyn hwn yn cael ei ganiatáu.

4.11 Os daw lleoliad plentyn i ben neu os caiff y gweithiwr wybod na fydd y mabwysiadu'n digwydd yn ystod yr absenoldeb mabwysiadu, gall y prif ddarparwr gofal barhau â'u absenoldeb mabwysiadu am uchafswm o 8 wythnos ar ôl i'r lleoliad ddod i ben oni bai lle byddai'r absenoldeb (a / neu'r tâl) wedi dod i ben yn gynt o dan amgylchiadau arferol. Os felly cofiwch gysylltu â'ch rheolwr a rhoi rhybudd o 28 diwrnod o leiaf eich bod am ddychwelyd i weithio.

Newidiadau i dyddiadau absenoldeb

4.12 Mae rhaid i staff ddweud wrth OGCC am newidiadau i ddyddiadau absenoldeb o leiaf 28 diwrnod cyn y dyddiad cychwyn gwreiddiol neu'r ddyddiad cychwyn newydd – pa bynnag un sy'n gynharaf. Mae rhaid i staff roi hysbysiad 8 wythnos ymlaen llaw os dymunant newid y dyddiad dychwelyd i'r gwaith.

Hysbysu ynghylch Absenoldeb Tadolaeth Arferol

4.13 Rhaid i staff sy'n dymuno cymryd OPL hysbysu eu rheolwr a dylent wneud cais am hyn fel absenoldeb arbennig. Rhaid i chi hysbysu y bwriadwch gymryd absenoldeb tadolaeth ddim hwyrach na'r 15fed wythnos cyn y dyddiad geni disgwylidig (neu ddim mwy na saith diwrnod ar ôl i'r asiantaeth fabwysiadu roi gwybod i chi y cawsoch eich paru â phlentyn). Lle nad yw hyn yn ymarferol rhesymol, rhaid hysbysu cyn gynted ag y bo modd.

4.14 Gallwch newid y dyddiad y bwriadwch ddechrau drwy roi rhybudd o 28 diwrnod i ni neu, os nad yw hyn yn bosibl, gymaint o rybudd ag y gallwch.

Hysbysu ynghylch Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol

- 4.15 I gymryd APL rhaid i chi wneud cais ysgrifenedig a chynnwys y wybodaeth yn Atodiad A o leiaf wyth wythnos cyn y dyddiad y byddech yn hoffi i'ch absenoldeb ddechrau.
- 4.16 Gallwch ganslo APL neu newid y dyddiadau dechrau a gorffen drwy roi rhybudd ysgrifenedig o 6 wythnos o leiaf. Os nad yw hyn yn bosibl, rhowch gymaint o rybudd ag y gallwch ond, os na allwn dderbyn y newid ar gymaint o fyr rybudd efallai y bydd angen i chi ddechrau eich APL yn unol â'ch rhybudd blaenorol a / neu orffen eich APL chwe wythnos ar ôl eich rhybudd ysgrifenedig (neu ar ddyddiad eich rhybudd blaenorol lle bo hynny'n gynt).

Cadarnhau Absenoldeb Mamolaeth / Tadolaeth / Mabwysiadu

- 4.17 Bydd OGCC yn ysgrifennu atoch o fewn 28 diwrnod i dderbyn i gadarnhau pryd y byddwch yn dechrau eich absenoldeb Mamolaeth / Tadolaeth / Mabwysiadu, ynghyd â manylion eich absenoldeb a'ch tâl Mamolaeth / Tadolaeth / Mabwysiadu (gan gynnwys eich dyddiad dychwelyd disgwylidig).

5 Cychwyn

- 5.1 Bydd **absenoldeb mamolaeth** yn cychwyn ar y cynharaf o'r canlynol:

- Y Dyddiad y Bwriadwch Ddechrau (os cawsom ein hysbysu'n unol â'r polisi hwn).
- Y diwrnod ar ôl unrhyw ddiwrnod y byddwch yn absennol am reswm cysylltiedig â beichiogrwydd yn ystod y pedair wythnos cyn yr Wythnos y Disgwylir Rhoi Genedigaeth. Os bydd hyn yn digwydd rhaid i chi roi gwybod i ni'n ysgrifenedig cyn gynted â phosibl. Bydd absenoldeb mamolaeth yn cael ei ysgogi oni chytunwn i'w ohirio.

- Y diwrnod ar ôl i chi roi genedigaeth. Os rhowch enedigaeth cyn oedd eich absenoldeb mamolaeth i fod i ddechrau, rhaid i chi ein hysbysu'n ysgrifenedig o'r dyddiad geni cyn gynted â phosibl.

5.2 Absenoldeb Tadolaeth:

Oni bai y cytunir yn wahanol, rhaid cymryd yr uchafswm o bythefnos o absenoldeb statudol sylfaenol rhwng:

- Dyddiad geni'r babi neu unrhyw ddiwrnod o'r wythnos honno, ac o fewn 56 diwrnod i ddyddiad geni'r babi.
- Ni all Tadolaeth ychwanegol ddechrau tan o leiaf 20 wythnos ar ôl y dyddiad geni neu leoli. Ni all bara am fwy na 26 wythnos i gyd a rhaid iddo ddod i ben o fewn 12 mis i eni neu leoli'r plentyn.

5.3 Bydd Absenoldeb Mabwysiadu'n dechrau:

- O'r dyddiad y mae'r plentyn yn dechrau byw gyda chi
- Ar ddyddiad cynt hyd at 14 diwrnod cyn y dyddiad y disgwylir i'r plentyn ddechrau byw gyda chi.

5.4 Mae gennych hawl i newid y dyddiad y bwriadwch ddechrau eich absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu ar yr amod:

- Y rhowch rybudd o 28 diwrnod o leiaf i OGCC cyn y dyddiad dechrau gwreiddiol neu 28 diwrnod cyn y dyddiad newydd, pa un bynnag a ddaw gyntaf. Os nad yw'n ymarferol resymol rhoi rhybudd o 28 diwrnod, dylech hysbysu OGCC cyn gynted ag y bo modd.
- Eich bod yn rhoi'r cais mewn llythyr.

- 5.5 Ysgrifennwn atoch o fewn 28 diwrnod i ddyddiad dechrau'r absenoldeb diwygiedig i gadarnhau eich dyddiad dychwelyd disgwylidig.
- 5.6 Yn fuan cyn i'ch absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu ddechrau, byddwn yn trafod trefniadau gyda chi i gael rhywun i wneud eich gwaith yn eich lle a chyfleoedd i chi aros mewn cysylltiad, os dymunwch wneud hynny, yn ystod eich absenoldeb.

6 Dyddiau Cyswllt (KIT)a Dyddiau Cyswllt Absenoldeb Rhiant a Rennir (SPLIT)

- 6.1 Oni bai y cytunir ar gychwyn eich absenoldeb nad ydych yn dymuno i ni gysylltu â chi na rhoi y wybodaeth ddiweddaraf i chi, efallai y byddwn yn cysylltu'n rhesymol â chi o bryd i'w gilydd yn ystod eich absenoldeb Mamolaeth / Tadolaeth / Mabwysiadu.
- 6.2 Gall gweithwyr ddod i'r gwaith am hyd at 10 diwrnod yn ystod eu habsenoldeb, a elwir yn ddiwrnodau 'cyswllt' (neu KIT) i'r rhai sydd ar absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu, heb iddo effeithio ar eu cyflog. Yn ogystal â hyn, gall staff weithio hyd at 20 diwrnod yn ystod eu Habsenoldeb Rhiant a Rennir, a gelwir y rhain yn 'Dyddiau Cyswllt Absenoldeb Rhiant a Rennir' (neu SPLIT). Mae KIT a SPLIT yn ddewisol – mae rhaid i OGCC a'r aelod staff gytuno arnynt
- 6.3 Rhaid cytuno ar yr union ddyddiadau ac amseroedd y bwriedir bod yn bresennol yn OGCC ar gyfer diwrnodau KIT gyda'r rheolwr llinell perthnasol.
- 6.4 Rhoddir amser i ffwrdd yn lle ar ôl dychwelyd i weithio ar ddiwedd yr absenoldeb Mamolaeth / Tadolaeth / Mabwysiadu, fydd yn cyfateb i'r amser a weithiwyd ar y diwrnodau KIT neu diwrnodau SPLIT (ac eithrio toriadau i ginio).

7 Camesgor / Marw-enedigaeth / Geni cynamserol

- 7.1 Yn yr achos trist y bydd babi'n farw-anedig ar ôl y 24ain wythnos o feichiogrwydd, bydd yr aelod o staff yn dal i gymhwyso ar gyfer absenoldeb Mamolaeth / Tadolaeth.
- 7.2 Os bydd aelod o staff yn cam-esgor yn y 24 wythnos gyntaf o feichiogrwydd, ni fydd yn gymwys am absenoldeb mamolaeth, ond bydd yn gymwys i dderbyn tâl salwch o dan y polisi absenoldeb salwch. Dylai rheolwyr fod yn ymwybodol o'r cymorth y byddai ei angen ar aelod o staff o dan yr amgylchiadau hyn a dylent ddelio â chyfathrebiadau yn sensitif ac yn gyfrinachol.
- 7.3 Os caiff plentyn ei eni'n gynamserol a chyn i absenoldeb mamolaeth ddechrau, dyddiad cychwyn yr absenoldeb mamolaeth fydd dyddiad geni y babi.
- 7.4 Os caiff y babi ei eni naill ai'n gynamserol neu ar ôl y dyddiad y disgwylir rhoi genedigaeth, gellir negodi hyblygrwydd o ran pryd fydd yr absenoldeb tadolaeth yn cychwyn â Rheolwr aelod o staff.
- 7.5 Efallai y byddwch yn gymwys i gael Absenoldeb Profedigaeth Rhiant a Thâl Profedigaeth Rhiant os bydd digwyddiad trist o farwolaeth neu farw-enedigaeth plentyn, cyfeiriwch at AD am wybodaeth.

8 Dychwelyd i weithio

8.1 Mae'r gyfraith yn gwahardd gweithiwr rhag dychwelyd i weithio o fewn pythefnos i gael babi.

8.2 Cymerir y byddwch yn cymryd eich absenoldeb mamolaeth / mabwysiadu llawn. Os dymunwch dychwelyd i weithio'n gynt na'r 52 wythnos, rhaid i chi roi rhybudd ysgrifenedig o 8 wythnos i Adnoddau Dynol, a fydd yn ysgrifennu atoch i gadarnhau eich dyddiad dychwelyd diwygiedig.

8.3 Fel arfer mae gennych hawl i dychwelyd i'r un swydd ag oedd gennych cyn dechrau eich absenoldeb:

- Absenoldeb Tadolaeth
- Dim ond 26 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth neu Mabwysiadu
- Dim ond 26 wythnos o Absenoldeb Rhiant a Rennir (rhwng y ddau riant)
- 4 wythnos neu lai o Absenoldeb Rhiant di-dâl.
- Absenoldeb Profedigaeth Rhiant

8.4 Bydd telerau eich cyflogaeth yr un fath â phe na fydddech wedi bod yn absennol.

8.5 Os gwnaethoch gymryd cyfnod o absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu ychwanegol sy'n fwy na phedair wythnos o absenoldeb rhiant, ac nid yw'n ymarferol rhesymol i ni adael i chi dychwelyd i'r un swydd, byddwch yn dychwelyd i swydd debyg ar yr un telerau ac amodau. Os ydych yn gwrthod derbyn y swydd debyg mewn modd afresymol, gall OGCC ystyried hyn fel eich ymddiswyddiad.

8.6 Dylech wneud cais i ddychwelyd i weithio'n rhan amser neu ar sail hyblyg cyn gynted â phosibl a dylech gwblhau cais i weithio'n hyblyg yn unol â'r polisi. Deliw'n ag unrhyw gais gan staff i newid eu patrymau gwaith (fel gweithio'n rhan amser) ar ôl absenoldeb mabwysiadu ar sail pob achos yn unigol. Nid oes gennych hawl lwyr i fynnu eich bod yn gweithio'n rhan amser, ond mae gennych hawl statudol i ofyn am gael gweithio'n hyblyg a byddwn yn ceisio cytuno i'ch cais oni bai fod rheswm a chyfiawnhad dros wrthod, wedi ystyried anghenion ein busnes.

8.7 Os cytunwyd hyn cyn i chi gychwyn eich absenoldeb ac yn fuan cyn y disgwylir i chi ddychwelyd i weithio, gallwn eich gwahodd i gael trafodaeth (wyneb yn wyneb neu dros y ffôn) am y trefniadau ar gyfer hynny. Gallai hyn gynnwys:

- eich diweddarau ar unrhyw newid a ddigwyddodd yn ystod eich absenoldeb
- unrhyw anghenion hyfforddiant y bydd gennych
- unrhyw newid i'r trefniadau gweithio (er enghraifft, os gwnaethoch gais i weithio'n rhan amser).
- er mwyn cytuno cynnwys y cyfarfod dychwelyd i'r gwaith ar ôl mamolaeth.

9 Mamolaeth / Tadolaeth / Mabwysiadu ac absenoldeb salwch

- 9.1 Bydd cyfnodau o absenoldeb salwch cysylltiedig â beichiogrwydd cyn dechrau'r absenoldeb mamolaeth yn cael eu talu'n unol â'ch contract cyflogaeth yn yr un modd ag unrhyw absenoldeb salwch arall.
- 9.2 Bydd cyfnodau o absenoldeb salwch cysylltiedig â beichiogrwydd o ddechrau eich beichiogrwydd tan ddiwedd eich absenoldeb mamolaeth yn cael eu diystyru i bwrpas rheoli absenoldeb ac wrth wneud unrhyw benderfyniad cysylltiedig â chyflogaeth yn y dyfodol.
- 9.3 Os ydych yn absennol am reswm cysylltiedig â beichiogrwydd yn ystod y pedair wythnos cyn yr Wythnos y Disgwylir Rhoi Genedigaeth, bydd eich absenoldeb mamolaeth yn dechrau'n awtomatig. Bydd eich absenoldeb mamolaeth yn dechrau o gychwyn yr absenoldeb salwch ardystiedig, neu 4 wythnos cyn eich EWC, pa un bynnag sydd hwyrach. Os yw'r absenoldeb salwch ardystiedig yn dechrau fwy na 4 wythnos cyn yr EWC, bydd yr absenoldeb mamolaeth yn dechrau 4 wythnos cyn yr EWC.
- 9.4 Os nad yw gweithiwr yn gallu dychwelyd i weithio ar ôl yr absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu oherwydd salwch, bydd y polisi absenoldeb salwch arferol yn berthnasol.
- 9.5 Ystyriwn geisiadau i ddychwelyd yn raddol i weithio ar seiliau meddygol yn dilyn unrhyw gyfnod absenoldeb estynedig fel y bo'n arferol o dan bolisi presenoldeb ac absenoldeb OGCC.
- 9.6 Mewn unrhyw achos arall, bydd dychwelyd yn hwyr yn cael ei drin fel absenoldeb diawdurdod.

10 Estyniad i absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu

10.1 Mae nifer o opsiynau ar gael os dymunwch ymestyn eich cyfnod i ffwrdd o'r gwaith, er enghraifft absenoldeb rhiant, gwyliau blynyddol neu absenoldeb di-dâl. Dylech roi rhybudd ysgrifenedig o 8 wythnos o leiaf cyn y dyddiad y disgwylir i chi ddychwelyd i weithio, os ydych eisiau ymestyn eich absenoldeb fel hyn.

11 Ymddiswyddo

11.1 Disgwylir i weithiwr sy'n ymddiswyddo oherwydd nad ydynt yn bwriadu dychwelyd i weithio ar ôl absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu dalu'n ôl yn llawn unrhyw dâl mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu galwedigaethol a gawsant. Bydd gweithiwr nad sy'n ymddiswyddo yn ystod absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu yn cael newid eu meddwl mewn amgylchiadau eithriadol.

11.2 Disgwylir i weithwyr ddod i'w gwaith am fis o leiaf yn dilyn eu habsenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu. Efallai y disgwylir i staff sy'n ymddiswyddo o fewn chwe mis dalu'n ôl yn llawn unrhyw dâl absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu a dderbyniwyd.

11.3 Nid yw hyn yn effeithio ar eich hawl i dderbyn tâl mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu statudol.

12 Effeithiau absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu ar Delerau ac Amodau eraill

- 12.1 Mae gan bob aelod o staff hawl i bob budd ar wahân i dâl dros gyfnod llawn eu habsenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu.
- 12.2 **Gwyliau blynyddol** – mae gwyliau blynyddol yn cronni dros gyfnod yr absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu (hyd at uchafswm o 52 wythnos ar gyfer absenoldeb mamolaeth a mabwysiadu, ac uchafswm o 10 diwrnod ar gyfer OPL a 26 wythnos ar gyfer APL), ond ni chronnir gwyliau ar ôl y cyfnod hwnnw hyd nes y daw'r gweithiwr yn ôl i'w gwaith. Bydd gweithiwr yn cael cario drosodd unrhyw wyliau sydd ar ôl ar ddiwedd y flwyddyn wyliau os yw'n disgyn yn ystod ei habsenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu. Rhaid i'ch Rheolwr gymeradwyo pob dyddiad gwyliau.
- 12.3 **Hawliau pensiwn** – yn ystod cyfnod o absenoldeb di-dâl ni chewch Gronni gwasanaeth i bwrpas pensiwn tuag at eich hawl pensiwn. Gall hyn amrywio'n ôl pa gynllun pensiwn yr ydych yn aelod ohono. Am fwy o wybodaeth dylech gyfeirio at weinyddwr y cynllun perthnasol – manylion i'w cael gan y Gwasanaethau Corfforaethol.
- 12.4 **Dyfarniadau cyflog blynyddol** - bydd gennych hawl i'ch dyfarniad cynyddrannol a'ch dyfarniad cyflog blynyddol yn ystod eich absenoldeb. Os dowch yn gymwys am godiad cyflog cyn diwedd eich absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu, cewch eich trin i bwrpas SMP/SPP fel pe bai'r codiad cyflog wedi cael ei gymhwyso drwy'r Cyfnod Perthnasol. Mae hyn yn golygu yr ail-gyfrifir ac y cynyddir eich SMP/SPP yn ôl-weithredol lle bo angen), neu y gallwch fod yn gymwys am SMP/SPP os

nad oeddech yn gymwys cynt. Talwn gyfandaliad i wneud iawn am y gwahaniaeth rhwng unrhyw SMP/SPP a dalwyd yn barod a'r swm sy'n daladwy drwy'r codiad cyflog. Cynyddir hefyd, fel bo angen, unrhyw daliadau SMP/SPP yn y dyfodol ar sail y Gyfradd Ar Sail Enillion (os oes rhai).

12.5 **Parhad gwasanaeth** – caiff cyfnodau o absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu gyda neu heb dâl eu cydnabod fel parhad gwasanaeth.

13 Amser i ffwrdd ar gyfer cyfarfodydd cyn geni / mabwysiadu / triniaeth ffrwythlondeb

13.1 **Cyn Geni** – Mae gan bob gweithiwr beichiog, pa mor hir bynnag yw cyfnod eu gwasanaeth, hawl i amser i ffwrdd gyda thâl i dderbyn gofal cyn geni.

13.2 Efallai y bydd angen tystysgrif beichiogrwydd a / neu brawf o'r apwyntiad ar gyfer yr apwyntiad cyntaf ond nid ar gyfer rhai sy'n dilyn. Gall staff sy'n dymuno mynychu apwyntiadau gofal cyn geni gyda'u partneriaid wneud hynny, ond rhaid iddynt weithio'r amser a gollir.

13.3 **Cyfarfodydd mabwysiadu** - Rhoddir amser i ffwrdd gyda thâl i ddarparu rieni i fynychu cyfarfodydd cyn lleoli a chyn mabwysiadu a drefnir gan yr asiantaeth fabwysiadu. Hefyd, rhoddir amser i ffwrdd gyda thâl ar gyfer cyfarfodydd ôl-fabwysiadu, fel gwrandawladau llys etc.

13.4 **Triniaeth ffrwythlondeb** – Gweler adran 3 ym mholisi presenoldeb ac absenoldeb OGCC am fanylion am hawl i gael amser i ffwrdd ar gyfer triniaeth ffrwythlondeb.

14 Adolygu a chyhoeddi

14.1 Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu bob 2 flynedd a'i gyhoeddi'n fewnol ac yn allanol.

14.2 Gellir anfon unrhyw ymholiadau am y ddogfen hon at rheolipolisi@ombwdsmon.cymru

15 Atodiad A

Y wybodaeth sydd ei hangen mewn cais ysgrifenedig am Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol

- (a) “Rhybudd absenoldeb” ysgrifenedig yn nodi:
- yn achos genedigaeth, yr Wythnos y Disgwylir Rhoi Genedigaeth, ac union ddyddiad geni'r plentyn
 - yn achos mabwysiadu, y dyddiad y cawsoch eich hysbysu gan yr asiantaeth fabwysiadu eich bod wedi eich paru â'r plentyn a'r dyddiad y cafodd y plentyn ei leoli gyda chi
 - y dyddiadau pryd yr hoffech i'ch APL ddechrau a gorffen.
- (b) “Datganiad gweithiwr” wedi'i lofnodi'n cadarnhau eich bod yn bodloni'r amodau cymhwysedd uchod ar gyfer APL ac yn dymuno cymryd yr absenoldeb i ofalu am y plentyn.
- (c) “Datganiad y fam” ysgrifenedig gan fam y plentyn neu “ddatganiad y mabwysiadwr” gan y cyd-fabwysiadwr yn nodi:
- eu henw, cyfeiriad a'u rhif Yswiriant Gwladol
 - y dyddiad y maent yn bwriadu dychwelyd i weithio
 - yn achos genedigaeth, cadarnhad mai chi yw tad biolegol y plentyn neu bartner y fam, a'ch bod yn gyfrifol neu'n disgwyl bod yn gyfrifol am fagu'r plentyn
 - yn achos mabwysiadu, cadarnhad mai chi yw eu priod, partner sifil neu bartner sy'n cyd-fyw â nhw

- hyd y gŵyr ef neu hi, mai chi yw'r unig berson sy'n ymarfer hawl i APL yng nghyswllt y plentyn
- eu bod yn caniatáu i ni brosesu'r wybodaeth a roesant
- mewn achosion genedigaeth, gallwn ofyn i chi ddarparu copi o dystysgrif geni'r plentyn ac enw a chyfeiriad cyflogwr y fam, neu os yw'n hunangyflogedig, ei chyfeiriad busnes
- mewn achosion mabwysiadu, gallwn ofyn i chi ddarparu enw a chyfeiriad cyflogwr y cyd-fabwysiadwr, neu os ydynt yn hunangyflogedig, eu chyfeiriad busnes. Gallwn hefyd ofyn am dystiolaeth ddogfennol fel tystysgrif baru gan yr asiantaeth fabwysiadu'n cadarnhau enw a chyfeiriad yr asiantaeth, y dyddiad y cawsoch eich hysbysu o'r paru, a'r dyddiad lleoli disgwylidig.