

**AMSER I FFWRDD AR GYFER DIBYNYDDION**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Arolwg** | **Dyddiad** | **Pwrpas y Cyhoeddiad / Disgrifiad o’r Newid** | |
| 1 | 2014 | Newidiadau cosmetig | |
| 2 | 2015 | Diweddariad am eglurder | |
| 3 | 2016 | Newidiadau cosmetig | |
| 4 | 2018 | Adolygiad - dim newidiadau | |
| 5 | 2021 | Adolygiad - dim newidiadau | |
| 6 | 2023 | Newidiadau cosmetig ac eglurder i'r geiriad nad yw'n effeithio ar y cynnwys | |
| **Swyddog Polisi** | | **Uwch Swyddog â Chyfrifoldeb** | **Cymeradwywyd gan a Dyddiad** |
| Catherine Jones | | Steffan Griffith | Pwyllgor Cydymffurfio  10/02/2003 |

**TABL CYNNWYS**

1. CYFLWYNIAD
2. CYMHWYSTER
3. HAWL4DIFFINIAD O ‘DDIBYNNYDD’
4. CYFNOD O AMSER I FFWRDD
5. HYSBYSEBU
6. ADOLYGU POLISI

# CYFLWYNIAD

Ym Mhrifysgol Bangor rydyn ni'n gwybod bod argyfyngau'n digwydd weithiau. Byddwn bob amser yn ystyried ceisiadau rhesymol am amser i ffwrdd i ddelio â'r rhain, felly siaradwch â'ch Rheolwr Llinell am yr hyn sydd wedi digwydd.

Mae’r hawl hon yn caniatáu i gydweithwyr gymryd cyfnod rhesymol o amser o’r gwaith yn ddi-dâl i ymdrin ag argyfyngau annisgwyl neu sydyn penodol sy’n ymwneud â dibynnydd, ac i wneud unrhyw drefniadau tymor hwy angenrheidiol.

Os ydynt yn gwybod ymlaen llaw y bydd angen amser i ffwrdd arnoch e.e. gwaith cynnal a chadw cynlluniedig ar eich cartref, dylech ofyn am wyliau blynyddol yn y ffordd arferol. Fel arall, os yw’r rheswm pam fod angen absenoldeb yn ymwneud â phlentyn cydweithiwr, efallai y bydd ganddynt hawl i Absenoldeb Rhiant.

# CYMHWYSTER

Mae’r hawl hwn yn caniatáu i chi gymryd cyfnod rhesymol i ffwrdd o’r gwaith yn ddidâl i ddelio ag unrhyw argyfyngau annisgwyl yn ymwneud â rhywun sy'n dibynnu arnoch ac i wneud unrhyw drefniadau tymor hirach sydd eu hangen.

Os ydych yn gwybod ymlaen llaw y bydd angen amser i ffwrdd arnoch chi, dylech ofyn am wyliau blynyddol yn y ffordd arferol. Neu os oes angen i chi fod yn absennol am reswm sy'n ymwneud â'ch plentyn, mae'n bosib y bydd hawl gennych i gael Absenoldeb Rhiant.

# HAWL

Mae’r hawl yn galluogi cydweithwyr i ddelio â phroblem annisgwyl neu sydyn megis:

* os yw dibynnydd yn mynd yn sâl neu wedi cael anaf neu ymosodiad
* pan fydd partner yn cael babi
* i wneud trefniadau tymor hwy ar gyfer dibynnydd sy'n sâl neu wedi'i anafu
* i ddelio â marwolaeth dibynnydd
* delio ag amhariad neu fethiant annisgwyl mewn trefniadau gofal ar gyfer dibynnydd; er enghraifft, pan fydd y gwarchodwr plant neu'r nyrs yn methu â mynychu.
* delio â digwyddiad annisgwyl yn ymwneud â'u plentyn yn ystod oriau ysgol; er enghraifft os yw eu plentyn wedi bod yn rhan o frwydr neu wedi bod mewn damwain / digwyddiad yn yr ysgol

Nid oes angen i'r salwch neu'r anaf o reidrwydd fod yn ddifrifol nac yn bygwth bywyd a byddai'n cynnwys salwch meddwl a chorfforol.

Mewn achosion lle mae rhywun wedi ymosod ar ddibynnydd ac na fu unrhyw anaf, mae'r hawl i amser i ffwrdd hefyd yn berthnasol pan fo'r dibynnydd mewn trallod.

Nid yw caniatâd i ymdrin ag argyfyngau domestig fel anifail anwes sydd angen ymweliad â'r milfeddyg yn gymwys. Bydd hyn yn fater i chi a'ch Rheolwr Llinell gytuno arno.

Ymdrinnir ag unrhyw gamddefnydd o'r hawl i amser i ffwrdd yn unol â gweithdrefnau disgyblu arferol y Brifysgol.

Efallai y bydd adegau pan fyddai’r ddau ohonoch fel rhiant eisiau cymryd amser i ffwrdd o’r gwaith o dan yr hawl hon a gall fod yn rhesymol, neu hyd yn oed yn angenrheidiol, i chi wneud hynny. Bydd synnwyr cyffredin yn cael ei fabwysiadu yn dibynnu ar amgylchiadau'r sefyllfa. Mae’n bosibl y bydd angen i’r ddau riant gymryd amser i ffwrdd os yw eu plentyn wedi cael damwain ddifrifol, ond mae’n annhebygol y bydd angen i’r ddau riant fod yn absennol o’r gwaith os bydd y gwarchodwr plant yn methu â dod i’r ysbyty.

Cofiwch fod gennym Raglen Cymorth i Weithwyr (EAP) a all roi cymorth i gydweithwyr.

# DIFFINIAD O ‘DDIBYNNYDD’

Gŵr, gwraig neu bartner, plentyn neu riant yw dibynnydd. Mae hefyd yn cynnwys rhywun sy'n byw yn yr un cartref ag aelod o'r teulu. Er enghraifft, gallai hyn fod yn fodryb oedrannus neu'n nain neu'n dad-cu sy'n byw yn y cartref.

Nid yw’n cynnwys tenantiaid neu letywyr sy’n byw yng nghartref y teulu, neu rywun sy’n byw ar yr aelwyd fel gweithiwr, fel ceidwad tŷ sy’n byw i mewn.

Mewn achosion o salwch, anaf neu pan fo trefniadau gofal yn methu, gall dibynnydd hefyd fod yn rhywun sy’n dibynnu’n rhesymol ar gydweithiwr am gymorth. Gall hyn fod pan mai nhw yw'r prif ofalwr neu'r unig berson a all helpu mewn argyfwng; er enghraifft, cymydog oedrannus sy'n byw ar ei ben ei hun sy'n cwympo ac yn torri coes.

# CYFNOD AMSER I FFWRDD

# Bydd hyn yn amrywio yn ôl amgylchiadau gwahanol argyfwng. Yn y rhan fwyaf o achosion, dylai diwrnod neu ddau fod yn ddigon i ddelio â'r broblem. Os mai dim ond rhan o'r diwrnod a gymerir, caiff y gwyliau ei gyfrif fel hanner diwrnod yn dibynnu a gymerwyd yr amser i ffwrdd yn y bore neu'r prynhawn.

# Bwriad yr hawl yw ymdrin ag argyfyngau gwirioneddol. Nid oes cyfyngiad ar y nifer o weithiau y gall cydweithwyr fod yn absennol o'r gwaith.

# O dan ein Polisi Gweithio Deinamig, os bydd rôl yn caniatáu, efallai y bydd cydweithwyr yn gallu gweithio gartref neu newid eu patrwm gwaith dros dro. Os ydynt yn meddwl y bydd hyn yn gweithio, siaradwch â Rheolwr Llinell. Byddwn yn gwneud ein gorau i gyfyngu ar yr effaith ar gyflog lle bynnag y gallwn.

# HYSBYSU

# Mae angen i gydweithwyr roi gwybod i'w Rheolwr Llinell cyn gynted ag sy'n ymarferol, y rheswm dros eu habsenoldeb a pha mor hir y maent yn disgwyl bod i ffwrdd o'r gwaith. Gall fod amgylchiadau eithriadol lle digwyddodd dychwelyd i’r gwaith cyn bod modd cysylltu ag unrhyw un yn y Brifysgol, ond dylid hysbysu’r Rheolwr Llinell o hyd o’r rheswm am yr absenoldeb ar ôl dychwelyd i’r gwaith.

# Ar ôl derbyn hysbysiad, bydd eich Rheolwr Llinell yn cadarnhau manylion yr absenoldeb yn iTrent.

# ADOLYGU POLISI

Bydd y Polisi a’r Weithdrefn hon yn cael eu hadolygu’n rheolaidd o ddim llai na thair blynedd a byddant yn cael eu darllen a’u gweithredu bob amser yn amodol ar y gyfraith gyffredinol. Cynhelir pob adolygiad mewn ymgynghoriad ag Undebau Llafur cydnabyddedig y campws a chytunir ar unrhyw newidiadau gyda nhw, cyn i Gyngor y Brifysgol eu cymeradwyo. Aseswyd effaith y polisi hwn ar gydraddoldeb cyn ei weithredu.