

**POLISI ABSENOLDEB TADOLAETH**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Arolwg** | **Dyddiad** | **Pwrpas y Cyhoeddiad / Disgrifiad o’r Newid** |
| 1 | 2014 | Newidiadau cosmetig |
| 2 | 2015 | Diweddariad am eglurder |
| 3 | 2016 | Newidiadau cosmetig |
| 4 | 2018 | Newidiadau i ddeddfwriaeth |
| 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 Hughes | Steffan Griffiths | HRTG 10/02/2003 |

C**YNNWYS**

**1. BETH YW ABSENOLDEB TADOLAETH?**

**2. HAWL**

# 3. HYD ABSENOLDEB TADOLAETH A THÂL TADOLAETH

# 4. RHYBUDD O’R BWRIAD I GYMRYD ABSENOLDEB TADOLAETH

# 5. APWYNTIADAU CYN-GENI / CYN MABWYSIADU

**6. GWYLIAU BLYNYDDOL**

**7. CEFNOGAETH ARALL**

**8. ADOLYGU POLISI**

# 1 BETH YW ABSENOLDEB TADOLAETH?

Yma ym Mhrifysgol Bangor, rydym yn gwybod bod cael babi neu fabwysiadu plentyn newydd yn gyfnod pwysig a chyffrous ac rydym am gefnogi cydweithwyr.

Mae’r polisi hwn yn nodi’r hawliau i absenoldeb a thâl ar gyfer tadau, partneriaid beichiog a chyd-fabwysiadon. Sylwch, os yw cydweithiwr yn brif fabwysiadir, mae eu hawliau wedi’u nodi yn y polisi Absenoldeb Mabwysiadu.

Rydym yn cydnabod efallai na fydd rhai o’n cydweithwyr yn uniaethu â’r term tadolaeth, felly rydym wedi ychwanegu’r term rhiant nad yw’n feichiog i’r polisi hwn er mwyn sicrhau cynhwysiant. Fodd bynnag, er mwyn symlrwydd, ac yn unol â deddfwriaeth, mae’n bosibl y bydd y term tadolaeth yn dal i gael ei ddefnyddio yn ein ffurflenni a’n systemau, gan gynnwys y gyflogres, felly sylwch, lle caiff ei ddefnyddio, mae’r term hwn yn cynnwys pob rhiant nad yw’n feichiog. Rydym yn cydnabod, mewn cwpl sy’n mabwysiadu neu’n cael plentyn drwy fam fenthyg, y gallai’r naill bartner neu’r llall fod yn gyd-fabwysiadir.

# 2 HAWL

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl gydweithwyr y Brifysgol, boed yn gyflogedig ar sail amser llawn, rhan-amser, tymor penodol neu barhaol, sy'n berthnasol o ddiwrnod cyntaf eu cyflogaeth. Nid yw'n berthnasol i weithwyr asiantaeth na chontractwyr hunangyflogedig. Er mwyn bod yn gymwys ar gyfer absenoldeb tadolaeth bydd angen i gydweithwyr fodloni’r amodau canlynol:

• Mae cydweithwyr naill ai'n dad biolegol y plentyn neu'n bartner i'r rhiant beichiog,

 NEU

• Maen nhw a'u partner yn mabwysiadu plentyn, neu'n cael plentyn trwy gytundeb benthyg croth, a nhw yw'r cyd-fabwysiadir.

# 3 HYD ABSENOLDEB TADOLAETH A THÂL TADOLAETH

Mae gan gydweithwyr hawl i gymryd absenoldeb Tadolaeth / Rhiant nad yw'n feichiog / Cyd-fabwysiadir naill ai fel un wythnos neu ddwy wythnos olynol - ond nid fel dwy wythnos ar wahân a thelir hwn ar y gyfradd wythnosol arferol.

Gall cydweithwyr ddechrau eu habsenoldeb ar unrhyw ddiwrnod o'r wythnos ar ôl i'w plentyn gael ei eni, neu ar gyfer cyd-fabwysiadir, pan fydd eu lleoliad mabwysiadu / maethu i fabwysiadu / cynllunio cydamserol yn dechrau.

Os ydynt yn mabwysiadu trwy faethu i fabwysiadu / cynllunio cydamserol, gall cydweithwyr ohirio eu habsenoldeb nes bod eu gorchymyn lleoliad mabwysiadu yn cael ei ganiatáu.

Ni all cydweithwyr ddechrau eu habsenoldeb tadolaeth gyffredinol cyn i'w babi gael ei eni.

Rhaid i’r cyfnod absenoldeb ddod i ben o fewn 56 diwrnod, neu 8 wythnos, o enedigaeth, neu leoliad y plentyn (neu os yw’n mabwysiadu trwy faethu i fabwysiadu / cynllunio cydamserol, o fewn 56 diwrnod, neu wyth wythnos i’r gorchymyn lleoliad mabwysiadu).

Pan mae’r babi’n farw-anedig yn ystod neu ar ôl 25ain wythnos y beichiogrwydd neu pan nad yw’r cyfnod mabwysiadu yn gweithio allan, bydd gan gydweithwyr hawl i absenoldeb tadolaeth fel y cynlluniwyd yn wreiddiol.

# 4 RHYBUDD O’R BWRIAD I GYMRYD ABSENOLDEB TADOLAETH

Pe bai cydweithwyr yn dymuno cymryd cyfnod o absenoldeb Tadolaeth / Rhiant nad yw'n feichiog / Cyd-fabwysiadir, argymhellir eu bod yn trafod eu habsenoldeb gyda'u rheolwr llinell yn y lle cyntaf.

Bydd cydweithwyr yn gwneud y cais  trwy iTrent, a fydd wedyn yn cael ei gadarnhau gan y Rheolwr Llinell o fewn system iTrent. Bydd Adnoddau Dynol yn cael eu hysbysu'n awtomatig ac yn cadarnhau manylion y gwyliau yn unol â hynny.

Os bydd cydweithiwr am unrhyw reswm yn dymuno newid dyddiad dechrau ei gyfnod gwyliau, dylai roi o leiaf 28 diwrnod o rybudd o’r newid, oni bai nad yw hyn yn rhesymol ymarferol. Bydd eu Rheolwr Llinell yn diweddaru'r manylion absenoldeb yn iTrent a bydd Adnoddau Dynol yn rhoi cydnabyddiaeth wedi'i diweddaru.

Os bydd gan gydweithwyr fwy nag un swydd yn y Brifysgol, rhaid cymryd eu habsenoldeb Tadolaeth / Rhiant nad yw'n feichiog / Cyd-fabwysiadir ar yr un pryd ym mhob rôl, a chael yr un dyddiadau dechrau a gorffen. Bydd angen i gydweithwyr ddweud wrth eu rheolwyr llinell.

# 5 APWYNTIADAU CYN-GENI / CYN MABWYSIADU

Gwyddom ei bod yn bwysig i gydweithwyr fynd i apwyntiadau cyn-geni neu gyn-mabwysiadu gyda’u partner. Mae gan gydweithwyr hawl i amser o’r gwaith â thâl i fynychu apwyntiadau meddygol, dosbarthiadau ymlacio a magu plant sydd wedi’u hargymell neu eu gwneud ar gyngor bydwraig neu feddyg teulu, archwiliadau cyn geni / apwyntiadau mabwysiadu gyda’ch partner.

Dylai cydweithwyr hysbysu eu Rheolwr Llinell am eu hapwyntiad ymlaen llaw.

# 6 GWYLIAU BLYNYDDOL

Bydd cydweithwyr yn cronni gwyliau blynyddol yn ystod y cyfnod taledig hwn. Mae hyn yn cynnwys unrhyw wyliau cyhoeddus neu ddiwrnodau Prifysgol a all ddod o fewn y cyfnod hwn.

**7 CEFNOGAETH ARALL**

Rydym yn cydnabod y gall cael babi neu fabwysiadu plentyn olygu newidiadau sylweddol ym mywydau personol cydweithwyr ac efallai y bydd angen cymorth ac arweiniad ychwanegol arnynt i addasu i’r rhain. Cofiwch fod gennym Raglen Cymorth i Weithwyr (EAP) a all roi cymorth i gydweithwyr.

Gwyddom hefyd y gall fod yn heriol cydbwyso cael plentyn newydd â gwaith. Gallai gweithio hyblyg helpu – gallwch ddarllen mwy yn ein polisi Gweithio Hyblyg ar ein gwefan.

# 8 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.