PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

POLISI PROFEDIGAETH

Adolygwyd	Dyddiad	Diben ei Gyhoeddi/Disgrifiad o’r Newid
1	2014	Newidiadau cosmetig
2	2015	Diweddaru i sicrhau eglurder
3	2016	Newidiadau cosmetig
4	2018	Adolygiad – dim newidiadau
5	2020	Ychwanegu seibiant o ganlyniad i brofedigaeth fel rhiant
6	2023	Mân newidiadau ac eglurder o ran geiriad nad yw'n effeithio ar y cynnwys
7	2026	Newidiadau deddfwriaethol – ERA 2026

Swyddog Polisi	**Uwch-Swyddog Cyfrifol**	**Cymeradwywyd gan a Dyddiad**
Catherine Jones	Steffan Griffith	Y Pwyllgor Cydymffurfio 06/04/2020

Dogfen fewnol - Internal document

Tabl Cynnwys

1. Diben 3
2. Cwmpas 3
3. Egwyddorion 3
4. Diffiniadau Cynhwysol o Deulu a Pherthnasoedd 3
5. Hawl i Absenoldeb Profedigaeth 3
6. Colli Beichiogrwydd a Chamesgoriad 4
7. Partner mewn Galar / Absenoldeb Rhiant sy'n Goroesi 4
8. Ymdrin â mathau eraill o absenoldeb 5
9. Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad 5
10. Defodau Diwylliannol a Chrefyddol 5
11. Hysbysu a Cheisio Absenoldeb 6
12. Dychwelyd i'r gwaith wedi cyfnod o seibiant ar ôl profedigaeth 6
13. Cyfeiriad at Bolisïau Eraill 6
14. Adolygu'r Polisi 6

Polisi Seibiant o Ganlyniad i Brofedigaeth

1. Diben

Mae'r polisi hwn yn nodi sut mae’r Brifysgol yn cefnogi cydweithwyr sy'n profi marwolaeth rhywun agos atynt. Mae galar yn effeithio ar bobl mewn gwahanol ffyrdd, ac rydym ni wedi ymrwymo i ddarparu cefnogaeth dosturiol, hyblyg a chynhwysol yn ystod cyfnodau anodd.

2. Cwmpas

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i gydweithwyr y Brifysgol waeth beth fo'u contract neu hyd eu gwasanaeth.

3. Egwyddorion

Cydnabyddir bod galar yn effeithio ar bobl yn wahanol. Dylai rheolwyr ymateb gydag empathi, tringarwch a hyblygrwydd a sicrhau bod gweithwyr yn cael eu trin ag urddas a pharch.

4. Diffiniadau Cynhwysol o Deulu a Pherthnasoedd

Rydym yn cydnabod bod teuluoedd a pherthnasoedd agos yn amrywiol iawn. Gall absenoldeb oherwydd profedigaeth fod yn berthnasol yn dilyn marwolaeth perthynas agos neu rywun yr oedd gan gydweithiwr berthynas arbennig ag ef/hi.

Gall hyn gynnwys, ond heb fod yn gyfyngedig i, bartneriaid, priod, partneriaid sifil, teulu dewisol, cyd-rieni, plant, rhieni, brodyr a chwiorydd, llysberthnasau, neiniau a theidiau, wyrion, rhieni-yng-nghyfraith, perthnasoedd maeth neu berthynas oedd yn gofalu, gwarcheidwaid, dibynyddion, neu unrhyw un arall yr oedd gan y cydweithiwr berthynas agos neu arwyddocaol ag o neu hi. Dylai rheolwyr fod yn gynhwysol wrth ystyried ceisiadau.

5. Hawl i Absenoldeb Profedigaeth

Gan fod amgylchiadau, perthnasoedd ac arferion diwylliannol yn amrywio, bydd ceisiadau am absenoldeb oherwydd profedigaeth yn cael eu hystyried yn dringar ac yn --unigol. Mae'r canlynol yn darparu canllawiau cyffredinol:

- Teulu agos neu berthynas agos gyfatebol (er enghraifft partner, priod, partner sifil, rhiant/gwarcheidwad, plentyn, plentyn sy'n oedolyn, brawd neu chwaer, neu berson arall a ystyrir yn deulu agos gan y cydweithiwr): fel arfer rhoddir hyd at 5 diwrnod gwaith o absenoldeb profedigaeth â thâl. Mae hyn yn cynnwys yr amser sydd ei angen i

fynychu'r angladd. Lle mae'r gweithiwr yn gyfrifol am drefnu'r angladd, gellir caniatáu amser ychwanegol i ffwrdd.

- Marwolaeth plentyn dan 18 oed neu enedigaeth farw ar ôl 24 wythnos: gall gweithwyr fod â hawl i Absenoldeb Rhiant Statudol mewn Profedigaeth o hyd at bythefnos y gellir ei gymryd fel un cyfnod neu ddau gyfnod ar wahân o fewn 56 wythnos i'r golled.
- Perthynas agos - Perthynas agos neu berson yr oedd gan y cydweithiwr berthynas deuluol agos neu ddiwylliannol arwyddocaol ag ef (er enghraifft, taid neu nain, teulu-yng-nghyfraith, aelod o'r teulu estynedig, neu berson cyfatebol y mae'r cydweithiwr yn ei adnabod fel teulu).: fel arfer rhoddir hyd at 3 diwrnod gwaith o absenoldeb â thâl.
- Myn i angladd perthynas (gan gynnwys teulu dewisol), cyfaill, neu gydweithiwr: fel arfer rhoddir hyd at 1 diwrnod o absenoldeb â thâl.
- Ystyriaethau teithio: lle mae angen teithio sylweddol i fynychu neu drefnu'r angladd, gellir caniatáu diwrnod ychwanegol o absenoldeb â thâl yn dibynnu ar yr amgylchiadau.

Gall rheolwyr ystyried gwyliau blynyddol ychwanegol, absenoldeb di-dâl, neu drefniadau gweithio hyblyg lle bo'n briodol.

6. Colli Beichiogrwydd a Chamesgoriad

Rydym yn cydnabod y gall colli beichiogrwydd, gan gynnwys camesgoriad, beichiogrwydd ectopig, beichiogrwydd molar a mathau eraill o gamesgor yn gynnar yn y beichiogrwydd, gael effaith emosiynol a chorfforol sylweddol ar gydweithwyr a'u partneriaid. Gellir cefnogi cydweithwyr sy'n colli beichiogrwydd, neu sy'n bartner neu'n rhiant bwriadedig i rywun sy'n profi colled o'r fath cyn 24 wythnos o feichiogrwydd, neu y mae eu partner yn profi colled o'r fath, trwy absenoldeb tosturiol â thâl o hyd at 5 diwrnod a/neu absenoldeb salwch sy'n gysylltiedig â beichiogrwydd, yn dibynnu ar amgylchiadau unigol. Gellir ystyried gwyliau ychwanegol, gwyliau blynyddol neu weithio hyblyg lle bo angen.

7. Partner mewn Galar / Absenoldeb Rhiant sy'n Goroesi

Pan fydd rhiant geni neu brif fabwysiadwr plentyn yn marw yn ystod beichiogrwydd, genedigaeth, neu o fewn y flwyddyn gyntaf yn dilyn genedigaeth neu leoliad mabwysiadu, gall y partner sy'n goroesi ddod yn brif ofalwr y plentyn yn sydyn. Rydym yn cydnabod fod hon yn sefyllfa drallodus sy'n trawsnewid bywyd rhywun yn llwyr. Byddwn yn cefnogi cydweithwyr gyda thrugaredd, hyblygrwydd ac eglurder fel bod ganddynt yr amser a'r amgylchiadau i ofalu am eu plentyn, rheoli trefniadau hanfodol a dechrau addasu i amgylchiadau newydd.

Mae'r absenoldeb hwn ar gael i'r partner sy'n goroesi neu berson arall a oedd â chyfrifoldeb rhiant neu a oedd yn gweithredu fel rhiant i'r plentyn, gan gynnwys pobl o bob rhyw a phob mathau o strwythur teuluol, gan gynnwys rhieni o'r un rhyw, rhieni traws, rhieni anneuaidd, gofalwyr sy'n berthnasau a darpar rieni ac mae'n berthnasol mewn trefniadau geni, mabwysiadu, maethu i fabwysiadu a chynllunio cydredol.

Gall cydweithwyr gymryd hyd at 52 wythnos o wyliau. Telir y gwyliau hyn ar sail ostyngol fel a ganlyn:

- 8 wythnos o dâl llawn (ar eich cyfradd wythnosol arferol).
- 8 wythnos o hanner cyflog (ar eich cyfradd wythnosol arferol).
- 26 wythnos o absenoldeb di-dâl.

Bydd gwyliau blynyddol a diwrnodau cau’r Brifysgol yn parhau i gronni drwy gydol y cyfnod gwyliau.

Mae Absenoldeb Statudol ar gyfer Partner mewn Galar yn ddi-dâl. Mae'r darpariaethau cyflog a nodir uchod yn drefniant cytundebol gwell a gynigir gan y Brifysgol.

8. Ymdrin â mathau eraill o absenoldeb

Gall yr absenoldeb hwn ddilyn neu ragflaenu absenoldeb teuluol arall lle mae hynny'n cefnogi'r teulu orau, gan gynnwys Absenoldeb Tadolaeth/Partner neu Absenoldeb Rhiant a Rennir. Pan nad yw lleoliad mabwysiadu neu faethu yn parhau, byddwn yn cynnal yr absenoldeb hwn am gyfnod rhesymol i gefnogi trefniadau ymarferol a byddwn yn ystyried absenoldeb tosturiol neu absenoldeb galar rhiant ychwanegol lle bo'n berthnasol.

9. Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad

Drwy gytundeb cydfuddiannol, gall cydweithwyr gael hyd at 10 diwrnod Cadw mewn Cysylltiad yn ystod absenoldeb tadolaeth y partner sydd wedi colli rhywun. Mae’r diwrnodau hyn yn ddewisol; nid oes rhwymedigaeth i weithio. Gellir defnyddio diwrnodau cadw mewn cysylltiad ar gyfer gweithgareddau fel diweddariadau hanfodol, cyfarfodydd neu hyfforddiant. Telir cyflog ar y dyddiau hyn ar gyfradd ddyddiol arferol y cydweithiwr. Mae gweithio rhan o ddiwrnod yn cyfrif fel un diwrnod cadw mewn cysylltiad. Nid yw diwrnodau cadw mewn cysylltiad yn lleihau nac yn tarfu ar y cyfnod absenoldeb; mae'r cydweithiwr yn parhau ar Absenoldeb Tadolaeth Partner mewn Galar drwy’r cyfnod.

10. Defodau Diwylliannol a Chrefyddol

Mae gwahanol ddiwylliannau, crefyddau a strwythurau teuluol yn nodi profedigaeth a galaru mewn amrywiaeth eang o ffyrdd. Efallai y bydd angen amser ar gydweithwyr i fynychu angladdau, seremonïau crefyddol, defodau teuluol neu gyfnodau hirach o alaru, a dylai rheolwyr fod yn hyblyg, cynhwysol a sensitif i ddiwylliant wrth ystyried ceisiadau am amser i ffwrdd o'r gwaith. Rhaid i benderfyniadau a wneir o dan y polisi hwn fod yn deg ac yn barchus o amgylchiadau unigol, gan gydnabod bod arferion diwylliannol, crefyddol a theuluol sy'n ymwneud â phrofedigaeth yn amrywio'n fawr. Disgwylir i reolwyr ystyried addasiadau rhesymol neu absenoldeb ychwanegol lle bo'n briodol, gan drin pob sgwrs yn sensitif ac yn gyfrinachol.

11. Hysbysu a Cheisio Absenoldeb

Dylai cydweithwyr hysbysu eu rheolwr llinell cyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol os oes angen iddynt gymryd absenoldeb oherwydd profedigaeth. Dylai rheolwyr llinell sicrhau eu bod yn rhoi sylw tosturiol, ystyriol a phrydlon i bob cais am amser o'r gwaith o ganlyniad i brofedigaeth. Dylid cofnodi absenoldeb oherwydd profedigaeth drwy system iTrent y Brifysgol.

Bydd pob cais am absenoldeb yn cael ei ystyried yng ngoleuni amgylchiadau'r achos, gan gynnwys perthynas neu gysylltiad y cydweithiwr â'r ymadawedig, defodau diwylliannol neu grefyddol, trefniadau angladd a gofynion teithio.

12. Dychwelyd i'r gwaith wedi cyfnod o seibiant ar ôl profedigaeth

Nid yw bob amser yn hawdd gwybod pryd i ddychwelyd i'r gwaith ar ôl profedigaeth. Anogir cydweithwyr i drafod eu dychweliad gyda'u rheolwr ac ystyried unrhyw addasiadau a allai eu helpu i ymgartrefu yn ôl yn y gwaith.

Gall rheolwyr ystyried addasiadau dros dro i ddyletswyddau, trefniadau gweithio hyblyg neu ddychweliad graddol lle bo'n briodol. Os bydd angen absenoldeb pellach oherwydd afiechyd, dylai'r gweithiwr ddilyn y gweithdrefnau arferol ar gyfer adrodd absenoldeb salwch.

Atgoffir cydweithwyr fod cefnogaeth ar gael drwy'r Rhaglen Cymorth i Weithwyr a gwasanaethau lles eraill.

13. CYFEIRIAD AT BOLISÏAU ERAILL

Dylid darllen y polisi hwn ochr yn ochr â Pholisi Absenoldeb Tadolaeth/Partner, Polisi Absenoldeb Mamolaeth, Polisi Absenoldeb Mabwysiadu, Polisi Absenoldeb Rhiant a Rennir, Polisi Gweithio Hyblyg, a Dogfennau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Brifysgol.

14. Adolygu'r Polisi

Caiff y Polisi a’r Weithdrefn eu hadolygu’n rheolaidd, bob tair blynedd o leiaf, a chânt eu deall a’u cymhwyso yn unol â chyfraith gwlad bob amser. Caiff pob adolygiad ei gynnal trwy ymgynghori ag Undebau Llafur cydnabyddedig y campws.