



PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

Polisi Absenoldeb oherwydd Salwch

Adol.	Dyddiad	Diben cyhoeddi/disgrifiad o'r newid		Dyddiad adolygu
1.				
2.				
3.				
Swyddog Polisi		Yr Uwch Swyddog Cyfrifol	Cymeradwywyd gan a dyddiad	Asesu effaith cydraddoldeb a dyddiad
Cyfarwyddwr AD		Dirprwy Gyfarwyddwr AD (Gweithrediadau)	Grŵp Tasg Adnoddau Dynol a Fforwm Undebau'r Campws (05.11.18)	Gwnaed Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb ym mis Hydref 2018

Pwrpas y Polisi

Mae Prifysgol Bangor wedi ymrwymo i hybu iechyd, diogelwch a lles ei holl staff. Lluniwyd y polisi hwn i hybu arfer da ac i ddarparu fframwaith i reoli absenoldeb oherwydd salwch mewn modd effeithiol. Ei nod yw lleihau'r lefelau absenoldeb gan gadw dull teg, sensitif, amserol a chyson o ymdrin ag absenoldeb oherwydd salwch ymysg y staff.

Mae Prifysgol Bangor yn ymrwymo i greu a chynnal amgylchedd gwaith lle caiff urddas pob gweithiwr ei barchu ac i'r perwyl hwnnw, bydd rheolwyr yn sicrhau eu bod yn gweithredu gofynion y polisi hwn mewn modd rhesymol a chefnogol.

Cwmpas

Mae'r Polisi Absenoldeb oherwydd Salwch yn berthnasol i holl weithwyr Prifysgol Bangor. Bydd gofyn i staff ar secondiad i'r brifysgol gadw at ofynion adrodd/hysbysu'r weithdrefn ategol fel y cytunir yn lleol.

Cyfrifoldeb

Cyfrifoldeb Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol, sy'n adrodd i'r Grŵp Tasg Adnoddau Dynol a'r Pwyllgor Gweithredu yw gweithredu, monitro ac adolygu'r polisi hwn ar draws y brifysgol.

Cyfrifoldeb deoniaid colegau, penaethiaid ysgol, penaethiaid adran, a'r rhai â chyfrifoldebau rheoli llinell neu oruchwylio yw gweithredu'r polisi.

Yr Egwyddorion Craidd

Er y derbynnir y gall gweithwyr, o bryd i'w gilydd, fod yn absennol o'r gwaith oherwydd salwch, mae rheoli absenoldeb oherwydd salwch yn hanfodol ac egwyddorion craidd y brifysgol wrth gymhwyso'r polisi hwn yw:

1. Sicrhau dull teg a chyson o reoli absenoldeb oherwydd salwch ar draws y brifysgol heb wahaniaethu.
2. Lleihau lefel yr absenoldeb oherwydd salwch trwy ymyrraeth gynnar a chefnogaeth.
3. Cyfyngu ar yr effaith ar staff a gweithgareddau'r brifysgol pan fydd absenoldeb o'r fath yn digwydd.

4. Cymryd i ystyriaeth absenoldeb oherwydd salwch sy'n gysylltiedig ag anabledd a thriniaeth feddygol
5. Cefnogi staff trwy gyfnodau o afiechyd gyda'r nod o sicrhau eu bod yn dychwelyd i'r gwaith yn gynnar ac yn gyson.
6. Er mwyn lleihau'r tebygolrwydd o absenoldeb oherwydd salwch trwy nodi achosion absenoldeb ac argymhell, lle bo'n ymarferol, newidiadau angenrheidiol mewn arferion gwaith, yr amgylchedd, neu ffordd o fyw lle bo'n briodol.
7. Gweithio tuag at gydlynu effeithiol rhwng pawb sy'n ymwneud â'r broses dychwelyd i'r gwaith.
8. Pan fydd unigolyn yn methu â chyflawni ei ddyletswyddau oherwydd afiechyd, a phan fydd pob ateb arall posib wedi cael ei ystyried yn briodol a bod dewisiadau amgen rhesymol wedi eu hystyried mewn modd rhagweithiol i ddilyn proses deg a thryloyw i ddiweddu eu cyflogaeth gyda'r hawl i apelio.
9. I fodloni'r gofynion deddfwriaethol perthnasol.

Dogfennau Ategol

- Gweithdrefnau Absenoldeb oherwydd Salwch ac atodiadau cysylltiedig

Y ddeddfwriaeth berthnasol (sy'n cynnwys y canlynol, ond nid yw'n gyfyngedig iddynt)

- Deddf Cydraddoldeb 2010
- Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) Rheoliadau 2011 (SI 2011/1064)
- Deddf yr Iaith Gymraeg (1993) a Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011.
- Deddf Diogelu Data 1998 a Deddfwriaeth GDPR (2018)
- Deddf Mynediad at Adroddiadau Meddygol 1998

Polisiau a Gweithdrefnau Cysylltiedig Prifysgol Bangor (gan gynnwys ond heb fod yn gyfyngedig iddynt)

- Cynllun Strategol Prifysgol Bangor
- Cynllun Cydraddoldeb Strategol
- Polisi Urddas yn y Gwaith ac wrth Astudio
- Y drefn disgyblu a chwyno berthnasol

- Polisi ar Adleoli
- Polisi Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau
- Polisi Galluogi a Chefnogi Perfformiad