

1. Cyflwyniad

1.1 Hawl i gymryd cyfnod o'r gwaith yn ddi-dâl i edrych ar ôl plentyn neu i wneud trefniadau ar gyfer lles y plentyn hwnnw yw cyfnod o absenoldeb rhiant. Gall rhieni ddefnyddio'r amser hwn i dreulio mwy o amser gyda'u plant a chanfod gwell cydbwysedd rhwng ymrwymadau i'r gwaith ac ymrwymadau i'r teulu.

2. Hawl i gyfnodau absenoldeb

2.1 Gall pob rhiant gymryd cyfanswm o 18 wythnos o gyfnod absenoldeb rhiant yn ddi-dâl ar gyfer pob plentyn a phlentyn mabwysiedig, hyd at ben-blwydd y plentyn yn 18 oed.

2.2 Rhaid i'r cyfnod o absenoldeb gael ei gymryd fesul cyfnodau o wythnos neu fwy, a 4 wythnos y flwyddyn yw'r uchafswm ar gyfer pob plentyn.

2.3 Cyfrifir blwyddyn o'r dyddiad y ganwyd y plentyn. Yn achos plant sy'n cael eu mabwysiadu, fe'i cyfrifir o ddyddiad y lleoli. Mae'n bosibl y bydd adegau pan nad oes dyddiad lleoli; er enghraifft os yw'r plentyn eisoes yn rhan o deulu a bod llys-riant yn mabwysiadu'r plentyn yn ffurfiol ac yn cymryd lle rhiant. Mewn achosion o'r fath, bydd y cyfnod y gellir cymryd cyfnod o absenoldeb yn dechrau pan fydd y llys-riant yn cymryd arno gyfrifoldeb rhiant ac yn dod i ben ar ben-blwydd y plentyn yn ddeunaw oed. Cyfrifir y cyfnod ar sail pro rata.

2.4 Gall rhieni plant anabl gymryd 18 wythnos o absenoldeb rhiant ar gyfer pob plentyn anabl hyd at ben-blwydd y plentyn yn 18 oed, a chymryd cyfnod yr absenoldeb fesul dyddiau neu gyfnodau sy'n fyrrach nag wythnos. At ddibenion absenoldeb rhiant, diffinnir "plentyn anabl" yn blentyn y dyfarnwyd Lwfans Byw i'r Anabl ar ei gyfer (a ddyfernir hyd at 16 oed).

2.5 Os yw gweithiwr yn gweithio 3 diwrnod yr wythnos, mae 'wythnos' o gyfnod absenoldeb rhiant yn gyfartal â 3 diwrnod. Os yw gweithiwr yn gweithio wythnosau afreolaidd, cyfanswm y diwrnodau mewn 'wythnos' fydd cyfanswm y diwrnodau y maent yn eu gweithio mewn blwyddyn wedi'i rannu â 52.

3. Cymhwysedd.

3.1 Bydd gweithiwr yn gymwys os gellir bodloni'r amodau canlynol:

- Rhaid i enw'r gweithiwr ymddangos ar dystysgrif geni neu dystysgrif mabwysiadu'r plentyn;
- Rhaid bod y gweithiwr yn gyflogedig gan Brifysgol Aberystwyth am dros flwyddyn cyn cychwyn cyfnod o absenoldeb rhiant;
- Bod ganddynt, neu eu bod yn disgwyl cael, cyfrifoldeb rhiant (<https://www.gov.uk/parental-rights-responsibilities/what-is-parental-responsibility>);
- Nid ydynt yn hunangyflogedig neu'n 'weithiwr', e.e. gweithiwr asiantaeth neu gontractiwr;
- Nid ydynt yn rhiant maeth (oni bai eu bod wedi cael cyfrifoldeb rhiant drwy'r llysoedd);
- Bod y plentyn o dan 18 oed.

4. Trosglwyddo cyfnod o absenoldeb rhiant o gyflogwr blaenorol.

4.1 Mae absenoldeb rhiant yn ymwneud â phob plentyn yn hytrach na swydd yr unigolyn. Mae gan weithiwr yr hawl i gymryd 18 wythnos o absenoldeb rhiant. Os byddant yn defnyddio 10 wythnos gyda chyflogwr blaenorol; gallant ddefnyddio 8 wythnos gyda Prifysgol Aberystwyth os ydynt yn bodloni'r meini prawf uchod.

5. Tystiolaeth er mwyn cymeradwyo cyfnod o absenoldeb rhiant.

5.1 Gall Prifysgol Aberystwyth ofyn i weld tystiolaeth bod y gweithiwr yn bodloni'r meini prawf uchod. Gallai'r dystiolaeth fod ar ffurf:

- Tystysgrif geni'r plentyn;
- Dogfennau sy'n cadarnhau mabwysiadu'r plentyn neu ddyddiad lleoli ar gyfer mabwysiadu, neu yn achos plentyn anabl, cofnod o daliadau lwfans byw i'r anabl ar gyfer y plentyn hwnnw;
- Gall Prifysgol Aberystwyth hefyd ofyn am gofnodion oddi wrth gyflogwr blaenorol, lle bydd y cyfnod cymhwyso yn pontio dwy swydd.

6. Rhybudd

6.1 Rhaid i weithiwr roi o leiaf 21 diwrnod o rybudd i'w rheolwr llinell, gan roi'r dyddiadau y bydd y cyfnod o absenoldeb yn dechrau ac yn gorffen, trwy gofnodi'r wybodaeth ar PoblAberPeople fel cais am absenoldeb rhiant. Neu, gellir cyflwyno cais absenoldeb rhiant yn ysgrifenedig (gan gynnwys trwy e-bost) i reolwr llinell y gweithiwr. Bydd y rheolwr llinell yna'n cymeradwyo neu'n gwrthod (gohirio) y cais drwy PoblAberPeople, neu'n gohebu â'r gweithiwr drwy'r un cyfrwng â'r cais gwreiddiol.

6.2 Pan fydd gweithiwr am gymryd cyfnod o absenoldeb rhiant yn syth ar ôl geni plentyn, rhaid i'r gweithiwr roi 21 diwrnod o rybudd cyn dechrau'r wythnos y disgwylir i'r plentyn gael ei eni (mae'r dyddiad hwn yn cael ei gadarnhau ar y ffurflen MATb1).

6.3 Pan ofynnir am gyfnod o absenoldeb rhiant yn syth ar ôl lleoli plentyn i'w fabwysiadu, bydd angen i'r gweithiwr roi 21 diwrnod o rybudd o'r wythnos y disgwylir i'r lleoliad ddigwydd. Mewn achosion prin pan na fydd hynny'n bosibl, dylai'r rhiant mabwysiedig roi rhybudd cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol. Dylid rhoi'r dyddiadau hyn ar PoblAberPeople fel cais am absenoldeb rhiant.

6.4 Cyn belled ag y bo'r gweithiwr wedi rhoi rhybudd yn unol â'r hyn a nodir uchod, bydd y cyfnod o absenoldeb rhiant yn dechrau ar y diwrnod y genir y plentyn, heb gymryd i ystyriaeth a gaiff y plentyn ei eni'n gynnar neu'n hwyr, neu ar y diwrnod y lleolir y plentyn i'w fabwysiadu.

6.5 Bydd PoblAberPeople yn hysbysu'r tîm AD perthnasol / Gyflogres i wneud y newidiadau angenrheidiol i gyflog y gweithiwr.

7. Gohirio

7.1 Ni ellir gohirio absenoldeb rhiant:

- Os nad oes gan y rheolwr llinell reswm sylweddol, e.e. byddai'n tarfu'n ormodol ar y busnes;
- Os yw'n cael ei gymryd gan y tad neu bartner / partner o'r un rhyw yn syth ar ôl i'r plentyn gael ei eni neu ei fabwysiadu;
- Os yw'n golygu na fyddai gweithiwr yn gymwys mwyach i gymryd absenoldeb rhiant, e.e. ei ohirio hyd nes ar ôl pen-blwydd y plentyn yn 18 oed.

7.2 Os gohirir absenoldeb rhiant, rhaid i Brifysgol Aberystwyth sicrhau bod y rheolwr llinell:

- Yn rhoi ymateb i egluro pam o fewn 7 diwrnod i ddyddiad y cais gwreiddiol;
- Yn awgrymu dyddiad dechrau newydd – rhaid i hyn fod o fewn 6 mis i'r dyddiad dechrau a nodwyd ar y cais gwreiddiol;
- Ni all rheolwr llinell newid hyd yr absenoldeb rhiant yr ymgeisir amdano.

8. Telerau ac amodau yn ystod cyfnod o absenoldeb rhiant

8.1 Bydd y cytundeb cyflogaeth yn parhau yn ystod cyfnod o absenoldeb rhiant, oni bai y bydd y cyflogwr neu'r gweithiwr yn ei derfynu. Golyga hyn y bydd gweithiwr yn parhau i fanteisio ar ei hawliau cyflogaeth statudol yn ystod cyfnod o absenoldeb rhiant. Bydd ef neu hi yn parhau i grynhoi'r hawl i wyliau cytundebol, ac nid effeithir ar hawliau pensiwn y gweithiwr gan y byddant yn aros yr un fath.

8.2 Ar ddiwedd y cyfnod o absenoldeb rhiant, bydd yr hawl i'r gweithiwr ddychwelyd i'r un swydd ag o'r blaen yn cael ei warantu, os oedd cyfnod yr absenoldeb yn 4 wythnos neu lai. Os oedd y cyfnod yn hwy, bydd gan y gweithiwr yr hawl i ddychwelyd i'r un swydd, neu, os nad yw hynny'n rhesymol ymarferol, swydd debyg sydd o'r un statws, telerau ac amodau, neu well, â'r hen swydd.

8.3 Pan fydd cyfnod o absenoldeb rhiant yn dilyn cyfnod mamolaeth, y rheol gyffredinol yw bod gan y cyflogai yr hawl i ddychwelyd i'r un swydd ag oedd ganddyn cyn y cyfnod o absenoldeb. Pe na bai hynny'n rhesymol ymarferol ar ddiwedd y cyfnod mamolaeth, ac nad yw'n rhesymol ymarferol ar ddiwedd y cyfnod o absenoldeb rhiant ychwaith, bydd ganddyn yr hawl i ddychwelyd i swydd debyg sydd o'r un statws, telerau ac amodau, neu well, â'r hen swydd.

8.4 Bydd gweithiwr sy'n cymryd cyfnod o absenoldeb rhiant yn cael ei drin yr un fath ag unrhyw weithiwr arall mewn achos o ddiswyddo. Bydd hyn yn cynnwys triniaeth sy'n ymwneud ag ymgynghori ynghylch y diswyddo ac ystyriaeth o swyddi gwag eraill.

10. Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

10.1 Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i ymgorffori'r Cynllun Cydraddoldeb yn ei pholisïau, ei gweithdrefnau a'i harferion. Mae asesiad wedi ei gynnal o effaith y polisi hwn ar gydraddoldeb yn unol â'r cynllun hwnnw.

11. Adolygu'r Polisi

Bydd Adnoddau Dynol yn cydlynu adolygiad o'r polisi hwn er mwyn sicrhau ein bod yn parhau i gydymffurfio â deddfwriaeth ac arfer da. Bydd yr adolygiad yn cael ei gynnal ar y cyd â'r undebau llafur cydnabyddedig a bydd unrhyw newidiadau a gynigir yn cael eu cyflwyno i'r pwyllgor perthnasol priodol, i Weithrediaeth y Brifysgol ac i'r Cyngor os oes angen

12. Y Gymraeg – Hawliau Gweithwyr

Yn unol â Rheoliadau Safonau'r Gymraeg a ddaeth i rym ar 1 Ebrill 2018 mae gan weithwyr hawl i ddefnyddio'r Gymraeg

- (i) i weud cwyn
- (ii) i ymateb i gŵyn neu honiad

Ac mae gan weithwyr yr hawl hefyd i defnyddio'r Gymraeg mewn cyfarfodydd lle maent yn destun

(iii) cwyn a honiad (neu os ydynt wedi gwneud cwyn)

(iv) trafodion disgyblaethol

(v) trafodaethau'r cynllun cyfraniad effeithiol

(vi) cyfarfodydd ymgynghori unigol

Bydd gwasanaeth cyfieithu ar y pryd o'r Gymraeg i Saesneg yn cael ei ddarparu mewn cyfarfod os nad oes modd cynnal y cyfarfod yn llwyr trwy gyfrwng y Gymraeg.

Y mae'r Brifysgol, ar y cyd a'i hundebau llafur cydnabyddedig, wedi ymgorffori'r gofynion uchod yn holl ddogfennau polisi a gweithdrefnol perthnasol yr adran Adnoddau Dynol.