POLISI ABSENOLDEB TADOLAETH

1. Cyflwyniad

1.1. Absenoldeb tadolaeth yw'r hawl i fod yn absennol gyda thâl er mwyn gofalu am blentyn neu er mwyn cynorthwyo'r fam neu'r prif fabwysiadwr.

1.2 Gellir cymryd absenoldeb tadolaeth ar ôl genedigaeth babi neu ar ôl mabwysiadu plentyn dan 18 oed.

1.3 Mae absenoldeb tadolaeth ar gael i bob gweithiwr cymwys, waeth beth fo'u rhyw, hunaniaeth rhyw neu fynegiant rhyw, yn ogystal ag i rieni sy'n mabwysiadu, rhiant biolegol a rhiant nad yw'n rhiant biolegol.

2. Cymhwysedd

2.1 Mae'r Brifysgol yn cynnig pum niwrnod o dâl llawn i bob aelod o staff, ni waeth beth yw hyd eu gwasanaeth. Mae'n bosib y byddwch hefyd yn gymwys i gael wythnos ychwanegol o absenoldeb ar raddfa'r tâl tadolaeth statudol hefyd, os ydych wedi gweithio yn ddi-dor i'r Brifysgol am o leiaf 26 wythnos erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn yr wythnos pan ddisgwylir yr enedigaeth, neu wedi gweithio yn ddi-dor am o leiaf 26 wythnos erbyn diwedd yr wythnos y rhoddir gwybod i chi'n ffurfiol gan asiantaeth fabwysiadu gymeradwy bod plentyn wedi'i leoli gyda chi (neu eich partner/partner o'r un rhyw) i'w fabwysiadu.

2.2 I fod yn gymwys i gael absenoldeb tadolaeth rhaid i chi fod yn un o'r canlynol:

- yn rhiant biolegol i'r plentyn
- yn briod neu'n bartner/partner o'r un rhyw i'r rhiant sy'n rhoi genedigaeth
- yn mabwysiadu'r plentyn
- yn briod neu'n bartner/partner o'r un rhyw i'r sawl sy'n mabwysiadu'r plentyn

2.3 Gall y Brifysgol ofyn i chi ddarparu datganiad wedi'i lofnodi eich bod yn bodloni amodau'r hawl i absenoldeb tadolaeth, ac y bydd eich absenoldeb o'r gwaith yn benodol ar gyfer gofalu am y plentyn neu gefnogi rhiant biolegol neu fabwysiadwr y plentyn.

2.4 Mae'r rheolau ychydig yn wahanol os yw'r plentyn yn cael ei fabwysiadu o dramor. Os felly, rhaid bod gan y rhiant sy'n mabwysiadu o leiaf 26 wythnos o wasanaeth di-dor, ac mae'n rhaid i'r cyfnod hwnnw:

- fod wedi dod i ben erbyn yr wythnos pan fydd y rhiant mabwysiadu yn cael yr hysbysiad oddi wrth yr awdurdod domestig perthnasol.

neu

- fod wedi dechrau yn yr wythnos pan ddechreuodd gyflogaeth y rhiant sy'n mabwysiadu.

2.5 I fod yn gymwys i dderbyn Tâl Tadolaeth Statudol rhaid i'r aelod o staff fod yn cael eu cyflogi hyd at ddyddiad yr enedigaeth ac yn ennill cyflog wythnosol sydd, ar gyfartaledd, yn gyfwerth neu'n uwch na'r terfyn enillion is ar gyfer cyfraniadau Yswiriant Gwladol yn yr wythnos gymhwyso. Ym mis Mawrth 2021 mae hyn yn ymwneud ag enillion o £120 yr wythnos o leiaf (cyn treth) neu os ydych fel arfer yn ennill cyfartaledd o £120 yr wythnos o leiaf ond wedi bod yn ennill llai gan eich bod "ar ffyrlo".

2.6 Rhaid i chi sicrhau eich bod yn dechrau ac yn gorffen Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin o fewn 56 diwrnod ers genedigaeth y babi.

2.7 Rhaid i chi fod gyda'r un cyflogwr ar yr wythnos (dydd Sul i ddydd Sadwrn) cyn i chi ddechrau eich Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol.

3. Pa absenoldeb sydd gennych hawl iddo?

3.1 Bydd gennych hawl i gymryd Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin sy'n 5 diwrnod ar gyflog llawn ac wythnos arall ar gyfradd y tâl tadolaeth statudol. Gallwch ddewis cymryd naill ai un wythnos neu ddwy wythnos olynol ond nid yw'r ddeddfwriaeth yn darparu ar gyfer cymryd absenoldeb dros sawl diwrnod neu sawl wythnos nad ydynt yn olynol; ac os dewiswch gymryd un wythnos o absenoldeb yn unig, ni chewch gymryd wythnos ychwanegol o absenoldeb yn ddiweddarach.

3.2 Yn ogystal â hyn, mae gan staff cymwys yr hawl i gymryd hyd at 26 wythnos o Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol os yw rhiant biolegol neu fabwysiadwr y plentyn wedi dychwelyd i'r gwaith ac nad yw mwyach yn derbyn (er bod ganddynt hawl i) un neu fwy o'r canlynol:

- Absenoldeb Mamolaeth Statudol
- Tâl Mamolaeth Statudol
- Lwfans Mamolaeth
- Absenoldeb neu Dâl Mabwysiadu Statudol

3.3 Os oes gan eich partner hawl i unrhyw un o'r uchod ac yn dechrau gweithio'n rhan-amser neu'n mynd yn hunangyflogedig, byddwch yn dal i fod yn gymwys i gael Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol.

3.4 Bydd gennych hawl i dâl tadolaeth statudol yn ystod Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol os yw rhiant biolegol neu fabwysiadwr y plentyn wedi dechrau gweithio eto ac mae unrhyw daliad perthnasol wedi dod i ben, a bod o leiaf bythefnos o'r cyfnod talu 39 wythnos yn weddill. Rhaid i chi fwriadu gofalu am y plentyn yn ystod eich cyfnod Tâl Tadolaeth Statudol Ychwanegol. Mae'r Tâl Tadolaeth Statudol Ychwanegol yn daladwy yn unig yn ystod cyfnod tâl 39-wythnos Lwfans Mamolaeth, Mamolaeth Statudol neu Fabwysiadu Statudol. Ni all barhau y tu hwnt i ddiwedd cyfnod tâl mamolaeth statudol, lwfans mamolaeth neu gyfnod tâl mabwysiadu statudol.

4. Pryd y gall Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin ddechrau?

4.1 Gall cyfnod Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin ddechrau ar unrhyw ddiwrnod yn yr wythnos, a gall ddechrau ar y diwrnod pan gaiff eich plentyn ei eni neu ei fabwysiadu.

4.2 Cyn belled â'ch bod yn cymryd eich hawl i wythnos neu ddwy o Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin cyn pen 56 diwrnod ers geni neu fabwysiadu'r plentyn, gallwch ddewis pryd i ddechrau'r absenoldeb hwnnw. Fel rheol, mae Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin yn dechrau ar y dyddiad a nodir yn hysbysiad y cyflogai.

4.3 Yn achos genedigaeth, eithriad i hyn yw pan fyddwch yn dewis dechrau eich Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin ar y diwrnod y caiff y babi ei eni a'ch bod yn y gwaith ar y dyddiad hwnnw. Mewn achos o'r fath, byddai'r absenoldeb yn dechrau ar y diwrnod canlynol.

4.4 Os yw'r plentyn yn cael ei eni'n gynamserol, gallwch gymryd Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin ar unrhyw adeg o ddyddiad y geni hyd at ddiwedd y cyfnod o wyth wythnos ar ôl y dyddiad pan ddisgwylid yr enedigaeth.

4.5 Os yw'r plentyn yn cael ei eni'n hwyr, rhaid i chi ohirio dyddiad dechrau'r absenoldeb hyd nes bod y babi yn cael ei eni.

4.6 Yn achos marw-enedigaethau, gallech fod yn gymwys am Absenoldeb Tadolaeth neu Dâl Tadolaeth os cafodd eich plentyn ei eni'n farw ar wythnos 24 o'r beichiogrwydd neu'n ddiweddarach, neu ei eni'n fyw ar unrhyw adeg yn ystod y beichiogrwydd.

4.7 Ni fydd hyd Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin ac Ychwanegol yn wahanol os bydd mwy nag un plentyn yn cael ei eni neu os mabwysiadir mwy nag un plentyn fel rhan o'r un lleoli, a rhaid cymryd yr Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin o fewn 56 diwrnod i ddiwrnod genedigaeth y plentyn, neu os ydych yn mabwysiadu, o fewn wyth wythnos i'r plentyn gael ei leoli gyda chi.

4.8 Ni all absenoldeb tadolaeth ddechrau cyn genedigaeth y plentyn, e.e. ar gyfer gofal cynenedigol. Fodd bynnag, cewch gymryd hyd at 12 awr o absenoldeb di-dâl os hoffech fynychu apwyntiad.

5. Pryd y gall Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol ddechrau?

5.1 Gallwch ddechrau ar Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol unrhyw bryd ar ôl 20 wythnos ers i'ch plentyn gyrraedd a rhaid iddo ddod i ben erbyn pen-blwydd 1af y plentyn (neu 1 mlynedd ar ôl ei fabwysiadu).

6. Sut i wneud cais am Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin

6.1 Er mwyn gallu cael Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin ar ôl geni plentyn, rhaid i chi roi gwybod i'ch rheolwr llinell, yn ysgrifenedig, o'ch bwriad i gymryd Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin erbyn diwedd y 15fed wythnos cyn yr wythnos pan ddisgwylir yr enedigaeth, neu cyn gynted ag sydd yn ymarferol wedi hynny.

7. Sut i wneud cais am Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol

7.1 I wneud cais am Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol, rhaid i chi roi gwybod yn ysgrifenedig i Ddirprwy Is-Ganghellor eich Cyfadran / Pennaeth eich Adran Gwasanaeth o leiaf 8 wythnos cyn eich bod am ddechrau ar eich absenoldeb ychwanegol. Bydd y Brifysgol yn gofyn am y canlynol:

- copi o dystysgrif geni'r plentyn neu dystysgrif paru mabwysiadu
- manylion cyflogaeth y rhiant geni neu'r mabwysiadwr

a bydd yn rhaid i chi ddarparu'r wybodaeth hon o fewn 28 diwrnod.

8. Wrth fabwysiadu

8.1 Er mwyn i riant sy'n mabwysiadu (nad yw'n cymryd absenoldeb mabwysiadu statudol, nac yn bartner/partner o'r un rhyw i riant sy'n mabwysiadu) fod â'r hawl i gael Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin i ofalu am blentyn wedi'i fabwysiadu (a fabwysiadwyd yng ngwledydd Prydain), rhaid i chi:

- fod yn cyd-fabwysiadu'r plentyn neu'n briod â'r mabwysiadwr, neu'n bartner/partner o'r un rhyw i'r mabwysiadwr, ac yn cymryd y prif gyfrifoldeb (heblaw am gyfrifoldeb y mabwysiadwr) am fagu'r plentyn, neu'n disgwyl cael y cyfrifoldeb hwnnw;
- rhoi gwybod yn ffurfiol i'r Brifysgol am y bwriad i gymryd Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin, gan roi tystiolaeth ddogfennol i ategu eich hawl i gymryd Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin, os gofynnir am y dystiolaeth honno.

8.2 Er mwyn cymryd Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin ar ôl mabwysiadu plentyn yn y Deyrnas Unedig, rhaid i chi hysbysu eich rheolwr llinell yn ysgrifenedig o'ch bwriad i

gymryd Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin ddim hwyrach na saith niwrnod ar ôl y dyddiad y derbyniwyd yr hysbysiad gan yr asiantaeth fabwysiadu ynghylch lleoli'r plentyn â chi.

8.3 Os yw'r plentyn sy'n cael ei fabwysiadu yn dod o dramor, rhaid i'r aelod o staff hysbysu ei reolwr llinell yn ysgrifenedig am y canlynol:

- y dyddiad pan gafodd y rhiant sy'n mabwysiadu wybod yn swyddogol fod y mabwysiadu yn digwydd;
- y dyddiad y disgwylir y bydd y plentyn yn cyrraedd y Deyrnas Unedig.

8.4 Rhaid i'r hysbysiad hwn gael ei wneud o fewn 28 diwrnod o'r dyddiad y cafodd y rhiant sy'n mabwysiadu dderbyn yr hysbysiad swyddogol ynghylch lleoli'r plentyn gyda nhw, neu o fewn 28 diwrnod i'r aelod o staff gwblhau 26 wythnos o wasanaeth di-dor (pa un bynnag yw'r dyddiad diweddaraf).

9. Dychwelyd i'r gwaith ar ôl Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin

9.1 Ar ôl cyfnod o wythnos neu ddwy o Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin, nid oes gofyn i chi roi gwybod i'r Brifysgol pryd fydd y dyddiad dychwelyd.

10. Dychwelyd yn gynt yn ystod Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol

10.1 Os ydych am ddychwelyd i'r gwaith yn gynt na'r disgwyl, rhaid i chi ddweud wrth Ddirprwy Is-Ganghellor eich Cyfadran / Pennaeth eich Adran Gwasanaeth, yn ogystal â gyrru copi i Adnoddau Dynol, o leiaf 6 wythnos cyn eich bwriad i ddod yn ôl. Os na wnewch hynny, gall y Brifysgol wrthod gadael i hyn ddigwydd hyd pa ddyddiad bynnag sydd gynharaf:

- 6 wythnos ar ôl i chi ofyn am gael dychwelyd
- eich dyddiad dychwelyd gwreiddiol (fel y cofnodwyd ar y ffurflen Tadolaeth Ychwanegol)

11. Os nad ydych bellach yn gymwys i gael Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol

11.1 Rhaid i chi ddweud wrth Ddirprwy Is-Ganghellor eich Cyfadran / Pennaeth eich Adran Gwasanaeth yn syth os nad ydych bellach yn gymwys i gael Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol.

11.2 Gall y Brifysgol fynnu eich bod yn cymryd absenoldeb di-dâl:

- os nad ydych yn rhoi rhybudd o 6 wythnos
- os nad yw eich newid mewn amgylchiadau yn ymarferol i'r Gyfadran/Adran Gwasanaeth

11.3 Bydd eich absenoldeb di-dâl yn dechrau ar y dyddiad yr oedd eich Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol i fod i ddechrau a bydd yn dod i ben ar ôl 6 wythnos neu'r dyddiad yr oedd eich Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol i fod i ddod i ben (pa un bynnag sydd gynharaf).

12. Gweithio yn ystod Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol

12.1 Gallwch weithio am hyd at 10 diwrnod yn ystod eich Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol os ydych chi a'r Brifysgol yn cytuno i hynny. Bydd angen i chi gytuno gyda Chyfarwyddwr eich Athrofa/Pennaeth eich Adran Gwasanaeth pa waith y byddwch chi'n ei wneud. Byddwch yn cael eich cyflog dyddiol arferol am y gwaith a wnewch. Bydd angen i Ddirprwy Is-Ganghellor eich Cyfadran / Pennaeth eich Adran Gwasanaeth sicrhau bod y

ffurflen 'Cadw mewn Cysylltiad – Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol' yn cael ei llenwi a'i hanfon at Adnoddau Dynol a Chyflogres i'w hysbysu am y trefniadau hyn.

13. Newid y dyddiad dechrau

13.1 Os ydych, ar ôl rhoi hysbysiad o'ch bwriad i gymryd Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin neu Ychwanegol ar ddyddiad penodedig, yn dymuno newid y dyddiad dechrau; rhaid i chi wneud pob ymdrech resymol i roi gwybod i'ch rheolwr llinell yn ysgrifenedig cyn gynted â phosibl am y dyddiad dechrau diwygiedig.

13.2 Ym mhob achos, ar ôl i'r babi gael ei eni neu pan fydd y plentyn wedi'i leoli i'w fabwysiadu, rhaid i chi hysbysu'r Brifysgol yn ysgrifenedig o'r dyddiad geni neu ddyddiad y lleoli.

14. Telerau ac amodau yn ystod Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin ac Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol

14.1 Yn ystod Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin mae eich cytundeb cyflogaeth yn parhau ac, ar wahân i'r tâl, mae gennych hawl i barhad â'ch holl delerau ac amodau cyflogaeth.

14.2 Mae hyn yn golygu y cewch eich trin fel pe na baech yn absennol o'r gwaith ac y dylai pob budd ac ati barhau. Yn yr un modd, rydych yn rhwym wrth unrhyw rwymedigaethau sy'n codi o dan y contract cyflogaeth, ee cyfrinachedd. Yn amlwg, ni fyddwch yn rhwym i unrhyw rwymedigaethau sy'n anghyson â chymryd absenoldeb tadolaeth, e.e. y ddyletswydd i ddod i'r gwaith.

14.3 Mae gan y Brifysgol hawl i fod mewn cysylltiad rhesymol â chi yn ystod Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol, e.e. i roi gwybod i chi am newidiadau yn y gwaith megis swyddi gwag.

14.4 Os ydych yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod o Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin o wythnos neu bythefnos mae gennych yr hawl i ddychwelyd i'r swydd ag yr oedd gennych yn union cyn i'ch absenoldeb ddechrau, ar yr un telerau ac amodau cyflogaeth.

14.5 Yr un hawl sydd gennych os ydych yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod o absenoldeb tadolaeth a oedd y cyfnod olaf o ddau neu fwy o gyfnodau olynol o absenoldeb (sy'n cynnwys absenoldeb mamolaeth ychwanegol, absenoldeb i rieni, neu absenoldeb mabwysiadu) sy'n para mwy na phedair wythnos. Yn yr amgylchiadau hyn, os nad yw'n rhesymol ymarferol i chi ddychwelyd i'r un swydd, rhaid cynnig swydd arall addas i chi.

14.6 Os ydych yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod o Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol mae gennych yr hawl i ddychwelyd i'ch swydd ar yr un telerau ac amodau ag yr oedd gennych cyn cymryd Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol.

15. Os nad yw pethau'n mynd yn iawn

15.1 Petai'r gwaethaf yn digwydd a bod eich partner yn marw cyn pen-blwydd cyntaf y plentyn (neu o fewn y flwyddyn gyntaf ers y mabwysiadu) efallai y gallwch ymestyn yr Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol hyd at gyfanswm o 52 wythnos mewn ymgynghoriad â'r Adran Adnoddau Dynol. Ni fyddwch yn gallu gwnewch hyn os yw eich absenoldeb wedi dod i ben eisoes a'ch bod wedi dychwelyd i'r gwaith ar ôl i'ch Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol ddod i ben.

15.2 Mae gennych hawl i gymryd Absenoldeb Tadolaeth Cyffredin os yw'r plentyn yn farw-anedig ar ôl 24 wythnos o feichiogrwydd neu os caiff eich plentyn ei eni'n fyw ar unrhyw adeg o'r beichiogrwydd.

16. Adolygu'r Polisi

Bydd Adnoddau Dynol yn cydlynu adolygiad o'r polisi hwn er mwyn sicrhau cydymffurfio â deddfwriaeth ac arfer da. Caiff yr adolygiad ei gynnal ar y cyd â'r undebau llafur cydnabyddedig a chyflwynir unrhyw newidiadau arfaethedig i'r pwyllgor perthnasol priodol, yn ogystal ag i Weithrediaeth y Brifysgol a'r Cyngor os bydd angen.

17. 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

(a) i wneud cwyn
(b) i ymateb i gŵyn neu honiad

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

(c) cwyn a honiad (neu os ydynt wedi gwneud cwyn)
(d) achosion disgyblu
(e) trafodaethau'r cynllun cyfraniad effeithiol
(f) 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.