

Polisi Mamolaeth, Tadolaeth a Mabwysiadu

Cynnwys

1.0 Rhagarweiniad a diffiniadau	2
2.0 Meini prawf cymhwyso	2
3.0 Hawliau	4
4.0 Hysbysu	5
5.0 Cychwyn	7
6.0 Diwrnodau cadw mewn cysylltiad	8
7.0 Camesgor / marw-enedigaeth / geni cynamserol	8
8.0 Dychwelyd i weithio	9
9.0 Absenoldeb salwch	10
10.0 Estyniad	10
11.0 Ymddiswyddo	10
12.0 Effeithiau ar Delerau ac Amodau	11
13.0 Amser i ffwrdd ar gyfer cyfarfodydd cyn geni / mabwysiadu / triniaeth ffrwythlondeb	11

1. Rhagarweiniad a diffiniadau

1.1 Mae'r polisi hwn yn nodi:-

- yr hawliau a'r cyfrifoldebau statudol sydd gan weithwyr beichiog neu sydd newydd roi genedigaeth, ac yn nodi'r trefniadau ar gyfer gofal cyn geni, salwch cysylltiedig â bod yn feichiog, iechyd a diogelwch ac absenoldeb mamolaeth;
- hawliau gweithwyr i absenoldeb a thâl tadolaeth arferol ac ychwanegol a'r trefniadau ar gyfer ei gymryd;
- hawliau i absenoldeb a thâl mabwysiadu ar gyfer gweithwyr sy'n mabwysiadu plentyn drwy asiantaeth fabwysiadu yn y DU a'r trefniadau ar gyfer ei gymryd;

1.2 Cytunwyd ar y polisi a'r weithdrefn hon ar ôl ymgynghori â'r Cyngor Cynrychiolwyr Staff, ac mae'n berthnasol i'r holl staff beth bynnag yw eu statws neu hyd eu gwasanaeth ac eithrio staff asiantaeth neu hunangyflogedig.

1.3 Nid yw'r polisi hwn yn rhan o gontract cyflogaeth staff a gallai gael ei ddiwygio ar unrhyw adeg. Gwneir newidiadau sylweddol i'r polisi hwn ond ar ôl ymgynghori â'r Cyngor Cynrychiolwyr Staff.

1.4 Mae'r diffiniadau yn y polisi hwn fel a ganlyn;

OML	Absenoldeb Mamolaeth Arferol
AML	Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol
SMP	Tâl Mamolaeth Statudol
EWC	Wythnos y Disgwylir Rhoi Genedigaeth
QW	Wythnos Gymhwyso (y 15fed wythnos cyn yr wythnos y disgwylir rhoi genedigaeth)
OPL	Absenoldeb Tadolaeth Arferol
APL	Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol
SPP	Tâl Tadolaeth Statudol
ASPP	Tâl Tadolaeth Statudol Ychwanegol
OAL	Absenoldeb Mabwysiadu Arferol
AAL	Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol

2. Meini prawf cymhwyso

2.1 Nid yw staff a gyflogir gan asiantaeth sy'n gweithio i PSOW yn gymwys i gael absenoldeb na thâl mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu gan PSOW. Dylent gysylltu â'u cyflogwr (yr asiantaeth) eu hunain am gyngor. Ni all staff asiantaeth sy'n dod yn weithwyr i PSOW gyfrif eu gwasanaeth â'r asiantaeth fel rhan o'u gwasanaeth parhaus â PSOW.

2.2 Mae gan staff cyfnod penodol a thros dro a gyflogir yn uniongyrchol gan PSOW yr un hawliau mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu â gweithwyr parhaol.

2.3 Mae absenoldeb tadolaeth ar gael pan enir neu pan leolir plentyn i'w fabwysiadu gyda chi. Fodd bynnag, mewn achosion mabwysiadu nid yw absenoldeb tadolaeth ar gael i staff sy'n penderfynu cymryd absenoldeb mabwysiadu.

2.4. Meini Prawf Cymhwyso – Absenoldeb Tadolaeth

2.5 Mae absenoldeb tadolaeth ar gael pan enir plentyn os cawsoch eich cyflogi gyda ni'n ddi-dor am 26 wythnos o leiaf yn diweddu gyda'r 15fed wythnos cyn yr Wythnos y Disgwylir Rhoi Genedigaeth neu, a naill ai:

- Lle chi yw'r tad biolegol a bydd gennych rywfaifaint o gyfrifoldeb am fagu'r plentyn; neu
- Lle chi yw gŵr, partner sifil neu bartner sy'n cyd-fyw â'r fam fiolegol a lle chi fydd â'r prif gyfrifoldeb (gyda'r fam) am fagu'r plentyn.

2.6 Mae absenoldeb tadolaeth hefyd ar gael pan leolir plentyn i'w fabwysiadu gyda chi gan asiantaeth fabwysiadu, os cawsoch eich cyflogi gyda ni'n ddi-dor am o leiaf 26 wythnos yn diweddu gyda'r wythnos pan hysbysir chi gan yr asiantaeth y cawsoch eich paru â phlentyn.

2.7 Absenoldeb tadolaeth ychwanegol (APL) yw cyfnod pellach o absenoldeb sydd ond ar gael os yw mam neu gyd-fabwysiadwr y plentyn wedi dychwelyd i weithio ar ôl cymryd absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu, neu ar ôl cyfnod o hawl i dâl mamolaeth neu fabwysiadu statudol neu lwfans mamolaeth yng nghyswllt y plentyn. Ni all APL ddechrau tan o leiaf 20 wythnos ar ôl geni neu leoli'r plentyn, ni all bara am fwy na 26 wythnos i gyd a rhaid iddo ddod i ben o fewn 12 mis i eni neu leoli'r plentyn.

2.8. Meini Prawf Cymhwyso – Absenoldeb Mabwysiadu

2.9 Mae absenoldeb mabwysiadu ar gael i staff sy'n mabwysiadu plentyn dan 18 oed ar eu pen eu hunain, neu i un aelod o gwpwl sy'n mabwysiadu gyda'i gilydd. Gall y cwpwl benderfynu pwy fydd yn cymryd yr absenoldeb gyda thâl. Rhaid i'r person hwn fod y prif ofalwr am y plentyn. Gall yr aelod arall o'r cwpwl gymryd absenoldeb tadolaeth yn hytrach.

2.10. Rhoddir amser i ffwrdd gyda thâl i ddarpar rieni i fynychu cyfweiliadau a drefnir gan y Gymdeithas Fabwysiadu.

2.11. I gymhwyso ar gyfer absenoldeb mabwysiadu, rhaid i chi:

- fod yn mabwysiadu plentyn drwy asiantaeth fabwysiadu yn y DU neu dramor;
- bod wedi cael eich hysbysu'n ysgrifenedig y cawsoch eich paru o'r newydd â phlentyn gan asiantaeth fabwysiadu (mae "paru" yn golygu y cawsoch fanylion gan yr asiantaeth fabwysiadu am y plentyn sydd yn eu barn nhw'n addas i chi ei fabwysiadu) ac o'r dyddiad y disgwylir i'r plentyn gael ei leoli yn eich gofal er mwyn ei fabwysiadu (Dyddiad Lleoli Disgwyliedig);
- bod wedi hysbysu'r asiantaeth eich bod yn cytuno i'r plentyn gael ei leoli gyda chi ar y Dyddiad Lleoli Disgwyliedig;

Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru

- bod wedi eich cyflogi gan PSOW ac wedi gweithio'n barhaus i PSOW am 25 wythnos o leiaf cyn dechrau'r wythnos pan gawsoch eich paru â phlentyn (Wythnos Gymhwyso).
- bod yn mabwysiadu plentyn drwy asiantaeth fabwysiadu sy'n cael ei chydabod yn briodol gan gyfraith y DU.

3. Eich Hawliau

3.1 Mae'r holl hawliau'n dibynnu ar fod yr aelod o staff yn cydymffurfio â'r gofynion i hysbysu fel y nodir yn y polisi hwn.

Hawliau i Absenoldeb a Thâl Mamolaeth / Mabwysiadu	
Pa bynnag mor hir yw hyd eu gwasanaeth, mae gan bob aelod o staff contractau parhaol a chyfnod penodol hawl i uchafswm o 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth / mabwysiadu (26 wythnos o OML/OAL ac 26 wythnos o AML/AAL i ddilyn). Mamolaeth: Gan ddechrau dim cynt na'r 11eg wythnos cyn yr wythnos y disgwylir rhoi genedigaeth (EWC) ar gyfer Mamolaeth. Mabwysiadu: Gan ddechrau dim cynt na 14 diwrnod cyn y Dyddiad Lleoli Disgwyliedig ar gyfer mabwysiadu. (Os bydd plant pellach yn cael eu mabwysiadu, gellir cymryd cyfnodau pellach o absenoldeb mabwysiadu'n amodol ar ofynion y polisi hwn).	
Lefel 1	Mae gan weithiwr gyda llai na 26 wythnos o wasanaeth parhaus erbyn yr Wythnos Gymhwyso hawl i: Nid oes hawl i dâl mamolaeth / mabwysiadu, naill ai'n statudol na thrwy dâl gan PSOW. Gallai fod gennych hawl i lwfans mamolaeth / mabwysiadu a gallwch wneud cais am hyn mewn canolfan waith neu
Lefel 2	Mae gan weithiwr gyda mwy na 26 wythnos o wasanaeth parhaus ond llai na blwyddyn o wasanaeth erbyn yr Wythnos Gymhwyso hawl i: Mamolaeth: 39 wythnos o Dâl Mamolaeth Statudol (SMP). Telir SMP ar sail 90% o'ch enillion cyfartalog am y 6 wythnos gyntaf o absenoldeb mamolaeth, ac ar sail y gyfradd SMP arferol am y 33 wythnos sy'n weddill (neu 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog os yw'n llai na'r gyfradd SMP arferol). Ni fyddwn yn talu gweddill y 13 wythnos o AML. Mabwysiadu: 39 wythnos o Dâl Mabwysiadu Statudol (SAP). Telir SAP ar sail y gyfradd SAP arferol neu 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog os yw'n is na'r gyfradd SAP arferol). Ni fyddwn yn talu gweddill y 13 wythnos o AML.
Lefel 3	Bydd gan weithiwr gydag o leiaf blwyddyn o wasanaeth (yn y tair blynedd flaenorol) erbyn yr Wythnos Gymhwyso hawl i: 26 wythnos (OML/OAL) o dâl llawn (fydd yn cynnwys unrhyw SMP sy'n ddyledus) a hefyd 13 wythnos o AML/AAL ar sail y gyfradd Tâl Mamolaeth / Mabwysiadu Statudol (SMP/SAP) arferol neu 90% o'ch enillion wythnosol cyfartalog lle bo'n llai na'r gyfradd arferol. Ni fyddwn yn talu gweddill y 13 wythnos o AML/AAL.

Hawl i Dâl ac Absenoldeb Tadolaeth	
Lefel 1	Mae gan weithiwr gyda llai na 26 wythnos o wasanaeth parhaus erbyn yr Wythnos Gymhwyso hawl i: Nid oes hawl i absenoldeb Tadolaeth, p'un ai gyda neu heb dâl.
Lefel 2	Mae gan weithiwr gyda mwy na 26 wythnos o wasanaeth parhaus gan ddiweddu gyda'r 15fed wythnos cyn dyddiad yr EWC hawl i: Absenoldeb Tadolaeth Arferol: Cyfanswm o 10 diwrnod gwaith o OPL (pro rata i staff rhan amser) ar sail cyflog llawn, i'w gymryd mewn blociau wythnosol, o fewn pedwar mis i ddyddiad geni'r plentyn neu ddyddiad lleoli plentyn mabwysiedig. Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol: Gallai APL fod ar gael (gweler y meini prawf cymhwyso) a rhaid ei gymryd fel wythnosau cyfan lluosog ac fel un cyfnod. Y cyfnod APL lleiaf y gellir ei gymryd yw pythefnos a'r uchafswm yw 26 wythnos a rhaid ei gymryd yn y cyfnod sy'n dechrau 20 wythnos ar ôl dyddiad geni'r plentyn, neu'r lleoliad mabwysiadu, ac yn dod i ben 12 mis ar ôl y dyddiad geni neu fabwysiadu hwnnw. Os cymrwch APL yn unol â'r polisi hwn, gallai fod gennych hawl i dâl llawn / tâl tadolaeth statudol ychwanegol (ASPP). I fod â hawl i dâl llawn / ASPP, rhaid i fam neu gyd-fabwysiadwr y plentyn, fel y bo'n briodol, fod wedi dychwelyd i weithio gydag o leiaf pythefnos o gyfnod eu tâl mamolaeth, lwfans mamolaeth neu dâl mabwysiadu ar ôl. Bydd eich hawl i dâl llawn / ASPP cyfwerth â'r hawliau i dâl mamolaeth a mabwysiadu yn y tablau uchod, a byddwch yn cael eich talu am nifer yr wythnosau o lwfans mamolaeth, tâl mamolaeth neu fabwysiadu oedd ar ôl

3.2 Bydd PSOW yn ystyried ceisiadau i wasgaru tâl yn gyfartal dros gyfnod yr absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu.

4. Hysbysu

4.1 Hysbysu Beichiogrwydd

4.2 Am resymau lechyd a Diogelwch ac i leihau risg yn y gwaith, rydym yn eich cynghori i hysbysu eich rheolwr yn ysgrifenedig eich bod yn feichiog fel y gellir cyflawni asesiad risg cychwynnol, a'i adolygu fel y bo angen. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod bod yn well gan ferched weithiau gadw'r mater hwn yn breifat tan y 15fed wythnos cyn yr wythnos y disgwylir rhoi genedigaeth a pharchwn hyn.

4.3 I fod yn gymwys ar gyfer absenoldeb mamolaeth, rhaid i chi roi gwybod i'ch rheolwr yn ysgrifenedig (gyda chopi i'r Gwasanaethau Corfforaethol) erbyn neu cyn y 15fed wythnos cyn eich EWC, neu gyn gynted ag y bo'n rhesymol ymarferol wedyn.

4.4 Dylech gynnwys y wybodaeth ganlynol:

- Eich bod yn feichiog
- Yr wythnos y disgwylir i chi roi genedigaeth, gan ddarparu'r MATB1 gwreiddiol (a roddir i chi gan eich bydwraig neu Feddyg Teulu dim cynt na 20 wythnos cyn eich EWC)
- Y dyddiad yr ydych yn bwriadu dechrau eich absenoldeb mamolaeth.

4.5 Y dyddiad cynharaf y gallwch ddechrau absenoldeb mamolaeth yw 11 wythnos cyn yr Wythnos y Disgwylir Rhoi Genedigaeth (oni bai y genir eich plentyn yn gynamserol cyn hynny).

4.6 Unwaith y byddwch wedi ein hysbysu eich bod yn feichiog, byddwn yn cyflawni asesiad risg ac yn nodi unrhyw fesurau ataliol a gwarchodol y teimlwn fod angen i ni eu cymryd. Cymerwn y camau hyn fel bo angen i osgoi unrhyw risg a allai effeithio ar eich iechyd a diogelwch fel mam newydd neu feichiog. Gallai hyn olygu:

- newid eich amodau neu oriau gwaith;
- cynnig gwaith addas arall i chi ar delerau ac amodau sydd yr un fath neu nad ydynt yn sylweddol llai ffafriol; neu
- eich atal dros dro o'ch dyletswyddau, ar gyflog llawn, oni bai eich bod wedi gwrthod gwaith addas arall yn afresymol.

4.7 Hysbysu y bwriedir cymryd absenoldeb mabwysiadu

4.8 Oherwydd y gall y broses fabwysiadu fod yn hir a chymhleth, mae'n hanfodol bod staff yn hysbysu eu rheolwr o'u bwriad i fabwysiadu, ac yn eu diweddarau ynghylch unrhyw ddatblygiadau, fel y gellir cynllunio ar gyfer eich absenoldeb.

4.9 Rhaid i staff roi rhybudd o 28 diwrnod i'w rheolwr o'r dyddiad y maent yn dymuno cymryd absenoldeb mabwysiadu. Os nad yw'n ymarferol rhesymol rhoi rhybudd o 28 diwrnod, dylech hysbysu PSOW cyn gynted ag y bo modd.

4.10. O fewn saith diwrnod i gael gwybod gan yr asiantaeth fabwysiadu y cawsant eu paru â phlentyn, rhaid i staff wneud cais ysgrifenedig ffurfiol i'w rheolwr am absenoldeb mabwysiadu. Dylai gynnwys y canlynol:

- y dyddiad pryd y dymunwch ddechrau eich absenoldeb mabwysiadu;
- hyd yr absenoldeb sydd gennych mewn golwg;
- cadarnhad o bwy fydd y person fydd yn gofalu'n bennaf am y plentyn ac yn cymryd yr absenoldeb mabwysiadu; a
- y dystysgrif baru wreiddiol gan yr awdurdod lleol neu'r asiantaeth fabwysiadu.
- rhaid i'ch rheolwr anfon y rhain ymlaen i'r Gwasanaethau Corfforaethol.

4.11. Os daw lleoliad plentyn i ben neu os caiff y gweithiwr wybod na fydd y mabwysiadu'n digwydd yn ystod yr absenoldeb mabwysiadu, gall y prif ddarparwr gofal barhau â'u habsenoldeb mabwysiadu am uchafswm o 8 wythnos ar ôl i'r lleoliad ddod i ben oni bai lle byddai'r absenoldeb (a / neu'r tâl) wedi dod i ben yn gynt o dan amgylchiadau arferol. Os felly cofiwch gysylltu â'ch rheolwr a rhoi rhybudd o 28 diwrnod o leiaf eich bod am ddychwelyd i weithio.

4.12. Hysbysu ynghylch Absenoldeb Tadolaeth Arferol

4.13. Rhaid i staff sy'n dymuno cymryd OPL hysbysu eu rheolwr a dylent wneud cais am hyn fel absenoldeb arbennig. Rhaid i chi hysbysu y bwriadwch gymryd absenoldeb tadolaeth ddim hwyrach na'r 15fed wythnos cyn y dyddiad geni disgwylidig (neu ddim mwy na saith diwrnod ar ôl i'r asiantaeth fabwysiadu roi gwybod i chi y cawsoch eich paru â phlentyn). Lle nad yw hyn yn ymarferol rhesymol, rhaid hysbysu cyn gynted ag y bo modd.

4.14. Gallwch newid y dyddiad y bwriadwch ddechrau drwy roi rhybudd o 28 diwrnod i ni neu, os nad yw hyn yn bosibl, gymaint o rybudd ag y gallwch.

4.15. Hysbysu ynghylch Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol

4.16. I gymryd APL rhaid i chi wneud cais ysgrifenedig a chynnwys y wybodaeth yn Atodiad A o leiaf wyth wythnos cyn y dyddiad y byddech yn hoffi i'ch absenoldeb ddechrau.

4.17. Gallwch ganslo APL neu newid y dyddiadau dechrau a gorffen drwy roi rhybudd ysgrifenedig o 6 wythnos o leiaf. Os nad yw hyn yn bosibl, rhowch gymaint o rybudd ag y gallwch ond, os na allwn dderbyn y newid ar gymaint o fyr rybudd efallai y bydd angen i chi ddechrau eich APL yn unol â'ch rhybudd blaenorol a / neu orffen eich APL chwe wythnos ar ôl eich rhybudd ysgrifenedig (neu ar ddyddiad eich rhybudd blaenorol lle bo hynny'n gynt).

4.18. **Cadarnhau Absenoldeb Mamolaeth / Tadolaeth / Mabwysiadu** Bydd PSOW yn ysgrifennu atoch o fewn 28 diwrnod i dderbyn i gadarnhau pryd y byddwch yn dechrau eich absenoldeb Mamolaeth / Tadolaeth / Mabwysiadu, ynghyd â manylion eich absenoldeb a'ch tâl Mamolaeth / Tadolaeth / Mabwysiadu (gan gynnwys eich dyddiad dychwelyd disgwylidig).

5. Cychwyn

5.1 Bydd eich **absenoldeb mamolaeth** yn cychwyn ar y cynharaf o'r canlynol:

- y Dyddiad y Bwriadwch Ddechrau (os cawsom ein hysbysu'n unol â'r polisi hwn).
- y diwrnod ar ôl unrhyw ddiwrnod y byddwch yn absennol am reswm cysylltiedig â bechiogrwydd yn ystod y pedair wythnos cyn yr Wythnos y Disgwylir Rhoi Genedigaeth. Os bydd hyn yn digwydd rhaid i chi roi gwybod i ni'n ysgrifenedig cyn gynted â phosibl. Bydd absenoldeb mamolaeth yn cael ei ysgogi oni chytunwn i'w ohirio.
- y diwrnod ar ôl i chi roi genedigaeth. Os rhowch enedigaeth cyn oedd

Ombwdsmon Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru

eich absenoldeb mamolaeth i fod i ddechrau, rhaid i chi ein hysbysu'n ysgrifenedig o'r dyddiad geni cyn gynted â phosibl.

5.2 Bydd **Absenoldeb Tadolaeth** yn dechrau;

- Rhaid cymryd Tadolaeth arferol o fewn pedwar mis i ddyddiad geni'r plentyn neu ddyddiad lleoli plentyn mabwysiedig.
- Ni all Tadolaeth ychwanegol ddechrau tan o leiaf 20 wythnos ar ôl y dyddiad geni neu leoli. Ni all bara am fwy na 26 wythnos i gyd a rhaid iddo ddod i ben o fewn 12 mis i eni neu leoli'r plentyn.

5.3 Bydd **Absenoldeb Mabwysiadu**'n dechrau;

- o'r dyddiad y mae'r plentyn yn dechrau byw gyda chi; neu
- ar ddyddiad cynt hyd at 14 diwrnod cyn y dyddiad y disgwylir i'r plentyn ddechrau byw gyda chi.

5.4 Mae gennych hawl i newid y dyddiad y bwriadwch ddechrau eich absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu ar yr amod:

- Y rhowch rybudd o 28 diwrnod o leiaf i PSOW cyn y dyddiad dechrau gwreiddiol neu 28 diwrnod cyn y dyddiad newydd, pa un bynnag a ddaw gyntaf. Os nad yw'n ymarferol resymol rhoi rhybudd o 28 diwrnod, dylech hysbysu PSOW cyn gynted ag y bo modd.
- Eich bod yn rhoi'r cais mewn llythyr.

5.5 Ysgrifennwn atoch o fewn 28 diwrnod i ddyddiad dechrau'r absenoldeb diwygiedig i gadarnhau eich dyddiad dychwelyd disgwylidig.

5.6 Yn fuan cyn i'ch absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu ddechrau, byddwn yn trafod trefniadau gyda chi i gael rhywun i wneud eich gwaith yn eich lle a chyfleoedd i chi aros mewn cysylltiad, os dymunwch wneud hynny, yn ystod eich absenoldeb.

6. Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad (KIT)

6.1 Gallwn gysylltu â chi'n rhesymol o dro i dro yn ystod eich absenoldeb Mamolaeth / Tadolaeth / Mabwysiadu.

6.2 Gall gweithwyr ddod i'r gwaith am hyd at 10 diwrnod yn ystod eu habsenoldeb, heb effeithio ar eu tâl Mamolaeth / Tadolaeth / Mabwysiadu.

6.3 Rhaid cytuno ar yr union ddyddiadau ac amseroedd y bwriedir bod yn bresennol yn PSOW ar gyfer diwrnodau KIT gyda'r rheolwr llinell perthnasol.

6.4 Rhoddir amser i ffwrdd yn lle ar ôl dychwelyd i weithio ar ddiwedd yr absenoldeb Mamolaeth / Tadolaeth / Mabwysiadu, fydd yn cyfateb i'r amser a weithiwyd ar y diwrnodau KIT (ac eithrio toriadau i ginio).

7. Camesgor / Marw-enedigaeth / Geni cynamserol

7.1 Yn yr achos trist y bydd eich babi'n farw-anedig ar ôl y 24ain

wythnos o feichiogrwydd, byddech yn dal i gymhwyso ar gyfer absenoldeb Mamolaeth / Tadolaeth.

- 7.2 Os byddwch yn cam-esgor yn y 24 wythnos gyntaf o feichiogrwydd, ni fydddech yn gymwys am absenoldeb mamolaeth, ond bydddech yn gymwys i dderbyn tâl salwch o dan y polisi absenoldeb salwch.
- 7.3 Os caiff eich plentyn ei eni'n gynamserol a chyn i'ch absenoldeb mamolaeth ddechrau, dyddiad cychwyn eich absenoldeb mamolaeth fydd y dyddiad y genir eich babi.
- 7.4 Os caiff y babi ei eni naill ai'n gynamserol neu ar ôl y dyddiad y disgwylir rhoi genedigaeth, gellir negodi hyblygrwydd o ran pryd fydd yr absenoldeb tadolaeth yn cychwyn â Rheolwr aelod o staff.

8. Dychwelyd i weithio

- 8.1 Mae'r gyfraith yn gwahardd gweithiwr rhag dychwelyd i weithio o fewn pythefnos i gael babi.
- 8.2 Cymerir y byddwch yn cymryd eich absenoldeb mamolaeth / mabwysiadu llawn. Os dymunwch ddychwelyd i weithio'n gynt na'r 52 wythnos, rhaid i chi roi rhybudd ysgrifenedig o 8 wythnos i'r Gwasanaethau Corfforaethol, fydd yn ysgrifennu atoch i gadarnhau eich dyddiad dychwelyd diwygiedig.
- 8.3 Fel arfer mae gennych hawl i ddychwelyd i'r un swydd ag oedd gennych cyn dechrau eich absenoldeb. Bydd telerau eich cyflogaeth yr un fath â phe na fydddech wedi bod yn absennol.
- 8.4 Fodd bynnag, os gwnaethoch gymryd cyfnod o absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu ychwanegol sy'n fwy na phedair wythnos o absenoldeb rhiant, ac nid yw'n ymarferol rhesymol i ni adael i chi ddychwelyd i'r un swydd, gallwn gynnig swydd addas a phriodol arall i chi ar delerau ac amodau nad ydynt yn ddim llai ffafriol.
- 8.5 Dylech wneud cais i ddychwelyd i weithio'n rhan amser neu ar sail hyblyg cyn gynted â phosibl. Deliwn ag unrhyw gais gan staff i newid eu patrymau gwaith (fel gweithio'n rhan amser) ar ôl absenoldeb mabwysiadu ar sail pob achos yn unigol. Nid oes gennych hawl lwyr i fynnu eich bod yn gweithio'n rhan amser, ond mae gennych hawl statudol i ofyn am gael gweithio'n hyblyg a byddwn yn ceisio cytuno i'ch cais oni bai fod rheswm a chyfiawnhad dros wrthod, wedi ystyried anghenion ein busnes.
- 8.6 Yn fuan cyn y disgwylir i chi ddychwelyd i weithio, gallwn eich gwahodd i gael trafodaeth (wyneb yn wyneb neu dros y ffôn) am y trefniadau ar gyfer hynny. Gallai hyn gynnwys:
- eich diweddarau ar unrhyw newid a ddigwyddodd yn ystod eich absenoldeb;
 - unrhyw anghenion hyfforddiant y bydd gennych; a
 - unrhyw newid i'r trefniadau gweithio (er enghraifft, os gwnaethoch gais i weithio'n rhan amser).

9. Mamolaeth / Tadolaeth / Mabwysiadu ac absenoldeb salwch

- 9.1 Bydd cyfnodau o absenoldeb salwch cysylltiedig â beichiogrwydd cyn dechrau'r absenoldeb mamolaeth yn cael eu talu'n unol â'ch contract cyflogaeth yn yr un modd ag unrhyw absenoldeb salwch arall.
- 9.2 Bydd cyfnodau o absenoldeb salwch cysylltiedig â beichiogrwydd o ddechrau eich beichiogrwydd tan ddiwedd eich absenoldeb mamolaeth yn cael eu diystyru i bwrpas rheoli absenoldeb ac wrth wneud unrhyw benderfyniad cysylltiedig â chyflogaeth yn y dyfodol.
- 9.3 Os ydych yn absennol am reswm cysylltiedig â beichiogrwydd yn ystod y pedair wythnos cyn yr Wythnos y Disgwylir Rhoi Genedigaeth, bydd eich absenoldeb mamolaeth yn dechrau'n awtomatig. Bydd eich absenoldeb mamolaeth yn dechrau o gychwyn yr absenoldeb salwch ardystiedig, neu 4 wythnos cyn eich EWC, pa un bynnag sydd hwyrach. Os yw'r absenoldeb salwch ardystiedig yn dechrau fwy na 4 wythnos cyn yr EWC, bydd yr absenoldeb mamolaeth yn dechrau 4 wythnos cyn yr EWC.
- 9.4 Os nad yw gweithiwr yn gallu dychwelyd i weithio ar ôl yr absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu oherwydd salwch, bydd y polisi absenoldeb salwch arferol yn berthnasol.
- 9.5 Ystyriwn geisiadau i ddychwelyd yn raddol i weithio ar seiliau meddygol yn dilyn unrhyw gyfnod absenoldeb estynedig fel y bo'n arferol o dan bolisi presenoldeb ac absenoldeb PSOW.
- 9.6 Mewn unrhyw achos arall, bydd dychwelyd yn hwyr yn cael ei drin fel absenoldeb diawdurdod.

10. Estyniad i absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu

- 10.1. Mae nifer o opsiynau ar gael os dymunwch ymestyn eich cyfnod i ffwrdd o'r gwaith, er enghraifft absenoldeb rhiant, gwyliau blynyddol neu absenoldeb di-dâl. Dylech roi rhybudd ysgrifenedig o 8 wythnos o leiaf cyn y dyddiad y disgwylir i chi ddychwelyd i weithio, os ydych eisiau ymestyn eich absenoldeb fel hyn.

11. Ymddiswyddo

- 11.1. Disgwylir i weithiwr sy'n ymddiswyddo oherwydd nad ydynt yn bwriadu dychwelyd i weithio ar ôl absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu dalu'n ôl yn llawn unrhyw dâl mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu galwedigaethol a gawsant. Bydd gweithiwr nad sy'n ymddiswyddo yn ystod absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu yn cael newid eu meddwl mewn amgylchiadau eithriadol.
- 11.2. Disgwylir i weithwyr ddod i'w gwaith am fis o leiaf yn dilyn eu habsenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu. Efallai y disgwylir i staff

sy'n ymddiswyddo o fewn chwe mis dalu'n ôl yn llawn unrhyw dâl absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu a dderbyniwyd.

11.3. Nid yw hyn yn effeithio ar eich hawl i dderbyn tâl mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu statudol.

12. Effeithiau absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu ar Delerau ac Amodau eraill

12.1. Mae gan bob aelod o staff hawl i bob budd ar wahân i dâl dros gyfnod llawn eu habsenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu.

12.2. **Gwyliau blynyddol** – mae gwyliau blynyddol yn cronni dros gyfnod yr absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu (hyd at uchafswm o 52 wythnos ar gyfer absenoldeb mamolaeth a mabwysiadu, ac uchafswm o 10 diwrnod ar gyfer OPL a 26 wythnos ar gyfer APL), ond ni chronnir gwyliau ar ôl y cyfnod hwnnw hyd nes y daw'r gweithiwr yn ôl i'w gwaith. Bydd gweithiwr yn cael cario drosodd unrhyw wyliau sydd ar ôl ar ddiwedd y flwyddyn wyliau os yw'n disgyn yn ystod ei habsenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu. Rhaid i'ch Rheolwr gymeradwyo pob dyddiad gwyliau.

12.3. **Hawliau pensiwn** – yn ystod cyfnod o absenoldeb di-dâl ni chewch gronni gwasanaeth i bwrpas pensiwn tuag at eich hawl pensiwn. Gall hyn amrywio'n ôl pa gynllun pensiwn yr ydych yn aelod ohono. Am fwy o wybodaeth dylech gyfeirio at weinyddwr y cynllun perthnasol – manylion i'w cael gan y Gwasanaethau Corfforaethol.

12.4. **Dyfarniadau cyflog blynyddol** - bydd gennych hawl i'ch dyfarniad cynyddrannol a'ch dyfarniad cyflog blynyddol yn ystod eich absenoldeb. Os dowch yn gymwys am godiad cyflog cyn diwedd eich absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu, cewch eich trin i bwrpas SMP/SPP fel pe bai'r codiad cyflog wedi cael ei gymhwyso drwy'r Cyfnod Perthnasol. Mae hyn yn golygu yr ail-gyfrifir ac y cynyddir eich SMP/SPP yn ôl-weithredol lle bo angen), neu y gallwch fod yn gymwys am SMP/SPP os nad oeddech yn gymwys cynt. Talwn gyfandaliad i wneud iawn am y gwahaniaeth rhwng unrhyw SMP/SPP a dalwyd yn barod a'r swm sy'n daladwy drwy'r codiad cyflog. Cynyddir hefyd, fel bo angen, unrhyw daliadau SMP/SPP yn y dyfodol ar sail y Gyfradd Ar Sail Enillion (os oes rhai).

12.5. **Parhad gwasanaeth** – caiff cyfnodau o absenoldeb mamolaeth / tadolaeth / mabwysiadu gyda neu heb dâl eu cydnabod fel parhad gwasanaeth.

13. Amser i ffwrdd ar gyfer cyfarfodydd cyn geni / mabwysiadu / triniaeth ffrwythlondeb

13.1. **Cyn Geni** – Mae gan bob gweithiwr beichiog, pa mor hir bynnag yw cyfnod eu gwasanaeth, hawl i amser i ffwrdd gyda thâl i dderbyn gofal cyn geni.

- 13.2. Efallai y bydd angen tystysgrif beichiogrwydd a / neu brawf o'r apwyntiad ar gyfer yr apwyntiad cyntaf ond nid ar gyfer rhai sy'n dilyn. Gall staff sy'n dymuno mynychu apwyntiadau gofal cyn geni gyda'u partneriaid wneud hynny, ond rhaid iddynt weithio'r amser a gollir.
- 13.3. **Cyfarfodydd mabwysiadu** - Rhoddir amser i ffwrdd gyda thâl i ddarpar rieni i fynychu cyfarfodydd cyn lleoli a chyn mabwysiadu a drefnir gan yr asiantaeth fabwysiadu. Hefyd, rhoddir amser i ffwrdd gyda thâl ar gyfer cyfarfodydd ôl-fabwysiadu, fel gwrandawiadau llys etc.
- 13.4. **Triniaeth ffrwythlondeb** – Gweler adran 3 ym mholisi presenoldeb ac absenoldeb PSOW am fanylion am hawl i gael amser i ffwrdd ar gyfer triniaeth ffrwythlondeb.

Perchennog y Ddogfen	John Young
Polisi ac EIA wedi'i gymeradwyo gan y tîm rheoli	21 Hydref 2014
Dyddiad yr adolygiad nesaf	Hydref 2016
I'w gyhoeddi ar:	Y Fewnrwyd (Ie/Na): IE Gwefan PSOW (Ie/Na): IE

Y wybodaeth sydd ei hangen mewn cais ysgrifenedig am Absenoldeb Tadolaeth Ychwanegol

(a) “Rhybudd absenoldeb” ysgrifenedig yn nodi:

- yn achos genedigaeth, yr Wythnos y Disgwylir Rhoi Genedigaeth, ac union ddyddiad geni'r plentyn;
- yn achos mabwysiadu, y dyddiad y cawsoch eich hysbysu gan yr asiantaeth fabwysiadu eich bod wedi eich paru â'r plentyn a'r dyddiad y cafodd y plentyn ei leoli gyda chi;
- y dyddiadau pryd yr hoffech i'ch APL ddechrau a gorffen.

(b) “Datganiad gweithiwr” wedi'i lofnodi'n cadarnhau eich bod yn bodloni'r amodau cymhwysedd uchod ar gyfer APL ac yn dymuno cymryd yr absenoldeb i ofalu am y plentyn.

(c) “Datganiad y fam” ysgrifenedig gan fam y plentyn neu “ddatganiad y mabwysiadwr” gan y cyd-fabwysiadwr yn nodi:

- eu henw, cyfeiriad a'u rhif Yswiriant Gwladol;
- y dyddiad y maent yn bwriadu dychwelyd i weithio;
- yn achos genedigaeth, cadarnhad mai chi yw tad biolegol y plentyn neu bartner y fam, a'ch bod yn gyfrifol neu'n disgwyl bod yn gyfrifol am fagu'r plentyn;
- yn achos mabwysiadu, cadarnhad mai chi yw eu priod, partner sifil neu bartner sy'n cyd-fyw â nhw;
- hyd y gŵyr ef neu hi, mai chi yw'r unig berson sy'n ymarfer hawl i APL yng nghyswllt y plentyn; a
- eu bod yn caniatáu i ni brosesu'r wybodaeth a roesant;
- Mewn achosion genedigaeth, gallwn ofyn i chi ddarparu copi o dystysgrif geni'r plentyn ac enw a chyfeiriad cyflogwr y fam, neu os yw'n hunangyflogedig, ei chyfeiriad busnes.

- Mewn achosion mabwysiadu, gallwn ofyn i chi ddarparu enw a chyfeiriad cyflogwr y cyd-fabwysiadwr, neu os ydynt yn hunangyflogedig, eu cyfeiriad busnes. Gallwn hefyd ofyn am dystiolaeth ddogfennol fel dystysgrif baru gan yr asiantaeth fabwysiadu'n cadarnhau enw a chyfeiriad yr asiantaeth, y dyddiad y cawsoch eich hysbysu o'r paru, a'r dyddiad lleoli disgwylidig.

