

Rhif Cyfeirnod: UHB 249
Rhif y Fersiwn:5

Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: 9/2025
Rhif Cyfeirnod blaenorol yr
Ymddiriedolaeth/BILI:

Polisi Absenoldeb Mamolaeth, Mabwysiadu, Tadolaeth ac Absenoldeb Rhiant a Rennir

Datganiad Polisi

Er mwyn sicrhau bod y Bwrdd Iechyd yn cyflawni ei nodau, ei amcanion, ei gyfrifoldebau a'i ofnion cyfreithiol yn dryloyw ac yn gyson, byddwn yn sicrhau bod gweithwyr yn cael gwybod am eu hawliau ynghylch y darpariaethau absenoldeb mamolaeth, mabwysiadu, tadolaeth ac absenoldeb rhieni a rennir ac unrhyw effaith y gallent ei chael ar eu cyflogaeth. Caiff y darpariaethau hyn eu cymhwyso mewn ffordd deg, gyson ac effeithiol.

Ymrwymiad Polisi

Mae absenoldeb mamolaeth, mabwysiadu, tadolaeth ac absenoldeb rhieni a rennir ar gael i'r holl gyflogeion waeth beth yw hyd y gwasanaeth, mae hyn yn cynnwys aelodau o staff sy'n ddarpar riant drwy drefniant geni plant ar ran pobl eraill. Mae hawl i daliad yn dibynnu ar hyd y gwasanaeth ac a yw'r cyflogai'n bwriadu dychwelyd i'r gwaith ai peidio

Mae gan gyflogeion hawl i gymryd amser rhesymol i ffwrdd i gael gofal cynenedigol neu gyfarfodydd swyddogol yn ymwneud â'r broses fabwysiadu.

Caiff asesiad risg ei gwblhau cyn gynted â phosib wedi i aelodau staff roi gwybod i'w rheolwr eu bod yn feichiog.

Mae gweithwyr yn cadw eu holl hawliau cytundebol yn ystod cyfnod absenoldeb mamolaeth, mabwysiadu, tadolaeth ac absenoldeb rhieni a rennir heblaw am daliadau cydnabyddiaeth.

Mae gan gyflogeion a'u rheolwyr hawl i gysylltiad rhesymol yn ystod y cyfnod absenoldeb. Dylid trafod y trefniadau ar gyfer gwneud hyn ymlaen llaw. Os yw cyflogai a'i reolwr yn cytuno, efallai y bydd yn bosibl iddynt weithio Dyddiau Cadw mewn Cysylltiad (KIT) neu ddyddiau Mewn Cysylltiad Absenoldeb Rhiant a Rennir (SPLIT) os ar Absenoldeb Rhiant a Rennir.

Caiff contractau cyfnod penodol, dros dro neu gontractau hyfforddiant sydd i fod i ddod i ben ar ôl wythnos 11 cyn y CGA/dyddiad paru eu ymestyn er mwyn caniatáu i'r aelod o staff dderbyn ei wyliau a'i hawliau tâl.

Mae gan gyflogeion hawl i ddychwelyd i'r gwaith gwreiddiol o dan eu contract gwreiddiol ac ar delerau ac amodau nad ydynt yn llai ffafriol. Os nad yw hyn yn rhesymol ymarferol byddant yn cael cyflogaeth amgen addas, lle nad yw'r telerau ac amodau yn sylweddol lai ffafriol na rhai eu swydd wreiddiol.

Os yw cyflogeion yn dymuno newid eu dyddiad dychwelyd i'r gwaith, gallant wneud hynny cyn belled â'u bod yn rhoi 28 diwrnod o rybudd ysgrifenedig i'w rheolwr.

Teitl y Ddogfen: <i>Polisi Absenoldeb Mamolaeth, Mabwysiadu, Tadolaeth ac Absenoldeb Rhiant Rennir</i>	204	Dyddiad Cymeradwyo: 27.09.22
Rhif Cyfeirnod: 249		Dyddiad Adolygu Nesaf: 27.09.25
Rhif y Fersiwn: 5		Dyddiad Cyhoeddi: 25.10.22
Cymeradwywyd gan: Y Pwyllgor Strategaeth a Chyflawni		

Os yw cyflogai yn dymuno dychwelyd i'r gwaith ar oriau gwahanol, mae dyletswydd ar eu rheolwr i hwyluso hyn lle bynnag y bo modd, gyda'r cyflogai yn dychwelyd i'w waith ar oriau gwahanol yn yr un swydd. Os nad yw hyn yn bosibl, rhaid i'r rheolwr ddarparu rhesymau ysgrifenedig, sy'n cyfiawnhau hyn yn wrthrychol a dylai'r cyflogai ddychwelyd i'r un radd a gwaith o natur a statws tebyg i'r hyn a ddelid yn flaenorol.

Os yw cyflogai yn datgan ar ei ffurflen gais am absenoldeb mamolaeth, mabwysiadu neu absenoldeb rhiant a rennir ei fod yn bwriadu dychwelyd i weithio i'r BIP neu gyflogwr y GIG arall, mae'n ofynnol iddo wneud hynny o fewn 15 mis i ddechrau ei gyfnod mamolaeth neu fabwysiadu. Bydd gofyn iddo weithio am o leiaf 3 mis. Os bydd yn methu â gwneud hynny bydd yn atebol i dalu eu holl dâl mamolaeth / mabwysiadu galwedigaethol / absenoldeb rhiant a rennir yn ôl. Mae gan y BIP rywfaint o ddisgresiwn i hepgor eu hawliau i adferiad os credir y byddai gorfodi'r ddarpariaeth hon yn achosi caledi neu ofid gormodol. Yn ogystal, gall y BIP ildio'r hawliau i adennill os yw'r unigolyn yn dychwelyd i weithio isafswm o shifftiau trwy'r Swyddfa Staff Dros Dro.

Efallai y bydd gan gyflogeion cymwys hawl i gymryd hyd at 50 wythnos o Absenoldeb Rhiant a Rennir yn ystod blwyddyn gyntaf y plentyn yn eu teulu. Mae nifer yr wythnosau sydd ar gael yn dibynnu ar pryd mae'r cyflogai/mabwysiadwr beichiog yn dod â'u cyfnod mamolaeth/mabwysiadu i ben. Mae ganddyn nhw hawl i uchafswm o 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu, ond gallant ddewis dod â hyn i ben yn gynnar a chymryd unrhyw wythnosau sy'n weddill fel Absenoldeb Rhiant a Rennir.

Bydd yr holl gyflogeion yn cael eu trin ag urddas a pharch waeth beth fo'u hunaniaeth rhywedd ddeuol / rhywedd neu gyfeiriadedd rhywiol.

At ddibenion y Polisi hwn a'r Gweithdrefnau sy'n cyd-fynd ag ef, nid yw'r rhyw y neilltuwyd i chi ar enedigaeth yn berthnasol cyn belled â'ch bod yn bodloni'r meini prawf cymhwysedd a ddisgrifir.

Gweithdrefnau Ategol a Dogfennau Rheoli Ysgrifenedig

Mae'r Polisi hwn a'r gweithdrefnau ategol yn disgrifio'r hawliau cyfreithiol a chytundebol sy'n ymwneud â:

- Pholisi Absenoldeb a Thâl Mamolaeth, Mabwysiadu, Tadolaeth ac Absenoldeb Rhiant a Rennir
- Gweithio yn ystod beichiogrwydd a chyn y cyfnod absenoldeb
- Gwyliau Blynnyddol
- Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad
- Contractau Cyfnod Penodol, Hyfforddiant a Chylchdro
- Dychwelyd i'r Gwaith

Dogfennau ategol eraill sy'n cynnwys:

- [Gweithdrefn Absenoldeb a Thâl Mamolaeth](#)

Teitl y Ddogfen: <i>Polisi Absenoldeb Mamolaeth, Mabwysiadu, Tadolaeth ac Absenoldeb Rhiant Rennir</i>	3o4	Dyddiad Cymeradwyo: 27.09.22
Rhif Cyfeirnod: 249		Dyddiad Adolygu Nesaf: 27.09.25
Rhif y Fersiwn: 5		Dyddiad Cyhoeddi: 25.10.22
Cymeradwywyd gan: Y Pwyllgor Strategaeth a Chyflawni		

- [Gweithdrefn Absenoldeb a Thâl Mabwysiadu](#)
- [Gweithdrefn Absenoldeb a Thâl Tadolaeth](#)
- [Gweithdrefn Absenoldeb Rhiant a Rennir](#)
- [Gweithdrefn Asesu Risg Mamolaeth](#)
- [Canllawiau ar gyfuno bwydo ar y fron a dychwelyd i'r gwaith](#)
- [Polisi Salwch](#)
- [Polisi Gweithio'n Hyblyg](#)
- [Gweithdrefn Cefnogi Staff Trawsryweddol](#)

Cwmpas

Mae'r Polisi hwn yn nodi'r diffiniadau a'r darpariaethau perthnasol ynghylch darpariaethau absenoldeb mamolaeth, mabwysiadu, tadolaeth ac absenoldeb rhiant a rennir a buddion cysylltiedig ar gyfer meddygon, deintyddion a staff a gyflogir dan Delerau ac Amodau Agenda ar Gyfer Newid.

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Iechyd

Mae [Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Iechyd](#) (AEGI) wedi'i gwblhau ar gyfer y polisi hwn a pholisïau eraill sy'n berthnasol i deuluoedd a nodwyd effaith gadarnhaol. Nodwyd camau allweddol ac mae'r rhain wedi'u hymgorffori yn y polisi neu'r gweithdrefnau priodol.

Cymeradwywyd y Polisi gan

Y Pwyllgor Strategaeth a Chyflawni

Grŵp ag awdurdod i gymeradwyo gweithdrefnau a ysgrifennwyd i egluro sut y bydd y polisi hwn yn cael ei weithredu

Is-grŵp Polisi Cyflogaeth

Gweithredwr neu Gyfarwyddwr Bwrdd Clinigol Atebol

Cyfarwyddwr Gweithredol Datblygu'r Gweithlu a'r Sefydliad

Ymwadiad

Os yw dyddiad adolygu'r ddogfen hon wedi bod, sicrhewch mai'r fersiwn yr ydych yn ei defnyddio yw'r un mwyaf diweddar naill ai drwy gysylltu ag awdur y ddogfen neu [Gyfarwyddiaeth Llywodraethu](#).

Crynodeb o adolygiadau / diwygiadau

Rhif y Fersiwn	Dyddiad Cymeradwyo Adolygiad	Dyddiad Cyhoeddi	Crynodeb o Ddiwygiadau
1	Mai 2011	Mehefin 2011	Diwygiwyd yn unol â deddfwriaeth a newidiadau polisi eraill

Teitl y Ddogfen: <i>Polisi Absenoldeb Mamolaeth, Mabwysiadu, Tadolaeth ac Absenoldeb Rhiant Rennir</i>	4o4	Dyddiad Cymeradwyo: 27.09.22
Rhif Cyfeirnod: 249		Dyddiad Adolygu Nesaf: 27.09.25
Rhif y Fersiwn: 5		Dyddiad Cyhoeddi: 25.10.22
Cymeradwywyd gan: Y Pwyllgor Strategaeth a Chyflawni		

2	Ebrill 2012	25 Ebrill 2012	Hawl gŵyl y banc wedi'i gynnwys
3	Mawrth 2015	08 Ebrill 2015	Diwygiadau i adlewyrchu cyflwyno Absenoldeb Rhiant a Rennir a fformat polisi newydd
4	Mawrth 2019	29 Ebrill 2019	Adran ar staff traws / anneuaidd wedi'i hychwanegu
4a	Medi 2019	04 Medi 2019	Iaith niwtral o ran rhywedd yn cael wedi'i hymgorffori yn unol ag argymhellion Stonewall
5	27.09.22		Cwmpas wedi'i ehangu i gynnwys aelodau o staff sy'n ddarpar riant trwy drefniant geni plant ar ran pobl eraill. Tâl Absenoldeb Rhiant a Rennir Galwedigaethol wedi'i gynnwys