Estyn
Dros ddysgwyr, dros Gymru
For learners, for Wales

Polisi sy'n ystyriol o deuluoedd

Taflen wybodaeth

Am ragor o gyngor, cysylltwch ag:	Tîm Pobl
Dyddiad cyhoeddi:	Mai 2026
Dyddiad adolygu arfaethedig:	Mai 2029

Rheoli fersiwn

Fersiwn y ddogfen	**Awdur**	**Dyddiad cyhoeddi**	**Newidiadau a wnaed**
1.0	Beth Rees	Medi 2013	Gwreiddiol
1.1	Beth Rees	Chwefror 2015	Cyflwyno Absenoldeb Rhieni ar y Cyd
2.0	Beth Rees	Tachwedd 2016	Adolygu'r Polisi
3.0	Beth Rees	Gorffennaf 2018	Adolygu'r Polisi
4.0	Claire Watkins	Hydref 2024	Adolygu'r Polisi
4.1	Vicky Price	Mai 2026	Newidiadau deddfwriaethol i absenoldeb tadolaeth ac absenoldeb rhieni

Cytundeb Polisi

Cytunir ar y polisi hwn a'i weithdrefnau cysylltiedig gan reolwyr Estyn ac Undebau Llafur.

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Cynhaliwyd asesiad rhesymwaith busnes ac mae'r polisi hwn yn cyfrannu at amcanion strategol ac egwyddorion cyflawni Estyn.

Cynhaliwyd asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ac ni ystyrir bod y polisi hwn yn cael effaith andwyol ar unrhyw bobl ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, tadolaeth, hil, iaith, crefydd neu gred, rhyw, tueddfryd rhywiol na'r iaith Gymraeg.

Cynnwys

Egwyddorion polisi **1**

Cwmpas y polisi **1**

Diffiniadau / acronymau **1**

Absenoldeb mamolaeth **2**

Hawl Tâl Mamolaeth 3

Gofal cynenedigol 3

Gofynion hysbysu am feichiogrwydd 3

Gwarchod rhag diswyddo yn ystod absenoldeb mamolaeth **4**

Absenoldeb mabwysiadu **4**

Hawliau Tâl Mabwysiadu 5

Apwyntiadau Mabwysiadu 5

Gofynion hysbysu am fabwysiadu 6

Absenoldeb Rhieni ar y Cyd **7**

Pwy sy’n gymwys ar gyfer Absenoldeb Rhieni ar y Cyd (ARhC) 7

Hawl i absenoldeb rhieni ar y cyd 7

Gofynion hysbysu am absenoldeb rhieni ar y cyd 8

Cadw mewn cysylltiad yn ystod cyfnod absenoldeb **9**

Hawl i gael gwyliau yn ystod cyfnod absenoldeb **9**

Dychwelyd i’r gwaith ar ôl absenoldeb **9**

Gweithio Hyblyg 10

Seibiannau Gyrfa 10

Absenoldeb tadolaeth **10**

Absenoldeb tadolaeth statudol 11

Tâl tadolaeth 11

Hysbysu am absenoldeb tadolaeth 12

Ystyried absenoldeb rhiant a rennir 12

Absenoldeb rhiant **12**

Hawl a chymhwyster absenoldeb rhieni 12

Hysbysu am absenoldeb rhiant di-dâl 13

Amser i ffwrdd ar gyfer teulu a dibynyddion 13
Amser i ffwrdd ar gyfer Triniaeth IVF 14
Cyfraniadau pensiwn yn ystod absenoldeb 14
Profedigaeth 14
Absenoldeb gofal newyddenedigol 15
Beth yw absenoldeb gofal newyddenedigol? 15
Pwy sy’n gymwys i gael absenoldeb gofal newyddenedigol? 15
Cymryd absenoldeb gofal newyddenedigol 16
Tâl gofal newyddenedigol 17
Rhoi rhybudd o absenoldeb gofal newyddenedigol 17
Dileu swydd yn ystod absenoldeb gofal newyddenedigol 18
Cymorth ychwanegol sydd ar gael 19

Egwyddorion polisi

Mae cael plant yn newid bywyd, ac yn Estyn, rydym eisiau gwneud gweithio mor hawdd â phosibl ar gyfer cyflogeion sydd â theulu, neu'n dechrau teulu.

Rydym eisiau creu amgylchedd cefnogol ar gyfer cyflogeion sydd â chyfrifoldebau teuluol, rydym yn gwerthfawrogi'ch cyfraniadau ac eisiau eich cynorthwyo i gyfuno'ch gwaith a'ch cyfrifoldebau teuluol yn effeithiol cyn, yn ystod eich absenoldeb ac wrth ddychwelyd i'r gwaith.

Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r gefnogaeth y bydd ein cyflogeion yn ei derbyn pan fyddant yn dod yn rhieni neu'n ymgymryd â chyfrifoldeb rhiant am blentyn, ac yn cwmpasu'r canlynol:

- Mamolaeth
- Mabwysiadu
- Absenoldeb rhieni / absenoldeb rhieni ar y cyd
- Tadolaeth
- Amser i ffwrdd ar gyfer dibynyddion

Cwmpas y polisi

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i staff parhaol a staff cyfnod penodol yn Estyn sy'n bodloni'r meini prawf cymhwyster a'r gofynion hysbysu sydd wedi'u disgrifio yn y polisi hwn.

Nid yw'r polisi hwn yn berthnasol i staff ar secondiad, na'r rhai sy'n gweithio i Estyn ar gontract neu drwy asiantaeth.

Diffiniadau / acronymau

Defnyddir sawl acronym yn y polisi. Mae'r diffiniadau i'w gweld isod:

- AMA — Absenoldeb Mamolaeth Arferol
- AMY — Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol
- WDdE — Wythnos Ddisgwyliedig yr Enedigaeth
- TMS — Tâl Mamolaeth Statudol
- MATB1 — Tystysgrif Mamolaeth
- Diwrnod CMC — Diwrnod Cadw mewn Cysylltiad

- Diwrnod CMC ARhC Diwrnod Cadw mewn Cysylltiad Absenoldeb Rhieni Ar y Cyd
- ARhC Absenoldeb Rhieni Ar y Cyd
- WLDd Wythnos Leoli Ddisgwyliedig
- TMS Tâl Mabwysiadu Statudol
- ATA Absenoldeb Tadolaeth Arferol
- AMA Absenoldeb Mabwysiadu Arferol
- AMY Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol

Absenoldeb mamolaeth

Mae absenoldeb mamolaeth ar gael ar gyfer pob genedigaeth, ar ôl 24 wythnos o fod yn feichiog (gan gynnwys trefniant mamau benthyg).

Uchafswm absenoldeb mamolaeth yw 52 wythnos – mae hyn ny gymwys ni waeth beth yw eich oriau gweithio neu hyd eich gwasanaeth. Mae hyn yn cynnwys;

- 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth arferol (AMA)
- 26 wythnos o absenoldeb mamolaeth ychwanegol (AMY) sy’n dechrau’n syth ar ôl AMA.

Gallwch gymryd llai na 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth os byddwch yn dymuno, ond rhaid i chi gymryd o leiaf **bythefnos** o absenoldeb ar ôl genedigaeth eich baban.

Gallwch ddechrau eich absenoldeb mamolaeth ar unrhyw adeg ar ôl dechrau’r 11eg wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig genedigaeth eich plentyn.

Mae dau achos pan gaiff yr absenoldeb mamolaeth ei sbarduno fel mater o drefn:

- os byddwch chi’n absennol am reswm yn gysylltiedig â beichiogrwydd ar unrhyw adeg ar ôl dechrau’r 4ydd wythnos cyn y disgwylir i’ch plentyn gyrraedd, yna bydd eich absenoldeb mamolaeth yn dechrau ar y diwrnod cyntaf ar ôl eich absenoldeb
- os caiff eich plentyn ei eni cyn i chi fwriadu dechrau eich absenoldeb mamolaeth, mae eich absenoldeb mamolaeth yn dechrau ar y diwrnod ar ôl genedigaeth eich plentyn.

Gallwch ddefnyddio’r cynlluniwr mamolaeth i gyfrifo’r dyddiad cynharaf y gall eich absenoldeb mamolaeth gychwyn.

Hawl Tâl Mamolaeth

Hyd gwasanaeth ar ddechrau 15fed wythnos WDdE	**Hawl**
Llai na 26 wythnos o wasanaeth parhaus	Efallai bydd gennych chi hawl i gael tâl lwfans mamolaeth, sy'n cael ei dalu gan Y Ganolfan Byd Gwaith
26 wythnos i 12 mis (52 wythnos) o wasanaeth parhaus	Bydd gennych chi hawl i gael Tâl Mamolaeth Statudol (gweler y cyfraddau yma)
12 mis (52 wythnos) o wasanaeth parhaus	Bydd gennych chi hawl i gael Tâl Mamolaeth Ychwanegol i fyny at gyfradd arferol eich cyflog llawn am y 26 wythnos gyntaf. Ar ôl y cyfnod 26 wythnos, gallwch chi gymryd hyd at 26 wythnos arall o AMY sy'n cynnwys 13 wythnos sy'n cael ei dalu ar y gyfradd TMS, ac 13 wythnos heb dâl.

I dderbyn tâl mamolaeth ychwanegol, rhaid eich bod yn bwriadu dychwelyd i weithio yn Estyn o fewn 52 wythnos ar ôl dechrau'r AMA, neu'n syth ar ôl seibiant gyrfa cymeradwy sy'n dilyn yn uniongyrchol ar ôl eich absenoldeb mamolaeth, ac yn bwriadu dychwelyd i'ch rôl am o leiaf dri mis ar ôl i chi ddychwelyd i'r gwaith.

Gofal cynenedigol

Mae gennych hawl i absenoldeb â thâl rhesymol er mwyn mynychu apwyntiadau cynenedigol – yn cynnwys archwiliadau meddygol, dosbarthiadau ymlacio a dosbarth crefftau rhieni.

Bydd angen i chi roi gwybod i'ch rheolwr llinell am unrhyw apwyntiadau cyn gynted ag y bo modd.

Gofynion hysbysu am feichiogrwydd

Gorau po gyntaf y byddwch yn ein hysbysu eich bod yn feichiog – bydd hyn yn caniatáu amser i baratoi ar gyfer eich ymadawiad a threfnu rhywun i gyflenwi ar gyfer eich rôl.

Rhaid i chi roi gwybod i ni eich bod yn feichiog erbyn y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth (WDdE), fan bellaf.

Byddem yn argymell eich bod yn trafod eich bwriadau am absenoldeb mamolaeth gyda'ch rheolwr llinell yn y lle cyntaf, ac wedyn y tîm Pobl a fydd yn trafod eich opsiynau / bwriadau.

Rydym eisiau sicrhau bod eich amgylchedd gwaith yn ddiogel yn ystod eich beichiogrwydd, felly bydd eich rheolwr llinell yn llenwi Ffurflen Asesu Risg gyda chi. Bydd hyn yn ein helpu i nodi unrhyw risgiau sy'n codi, ac unrhyw addasiadau angenrheidiol.

Pan fyddwch chi'n glir ynghylch pa absenoldeb rydych chi'n bwriadu ei gymryd, bydd angen i chi lenwi ffurflen bwriad am absenoldeb mamolaeth a mabwysiadu, a fydd yn cael ei chyflwyno i'r tîm Pobl.

Bydd eich bwriadau am absenoldeb mamolaeth yn cael eu cadarnhau yn ysgrifenedig i chi 28 diwrnod fan bellaf ar ôl hysbysu.

Bydd eich bydwraig yn rhoi eich ffurflen MATB1 i chi o gwmpas 20fed wythnos y beichiogrwydd. Bydd angen i chi roi copi gwreiddiol y ddogfen hon i ni. Mae hyn yn dangos wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth (WDdE).

Gwarchod rhag diswyddo yn ystod absenoldeb mamolaeth

Rydych yn cael eich gwarchod rhag diswyddo. Mae hyn yn caniatáu'r hawl i chi ymgeisio am unrhyw swyddi gwag amgen addas lle mae sefyllfa ddiswyddo o'r adeg yr ydych yn hysbysu Estyn eich bod yn feichiog. Bydd yr hawl hon yn parhau hyd at y 18fed mis ar ôl yr amcangyfrif o ddiwrnod yr enedigaeth neu'r diwrnod y mae'r lleoliad mabwysiadu'n digwydd. Yn ychwanegol, os ydych chi wedi cymryd o leiaf 6 wythnos yn olynol o absenoldeb rhieni ar y cyd, bydd hyn yn berthnasol.

Absenoldeb mabwysiadu

Mabwysiadwr yw rhywun sydd wedi'i baru â'r plentyn i'w fabwysiadu. Yn achos dau unigolyn sy'n cael eu paru ar y cyd, y mabwysiadwr yw pa un ohonynt bynnag sydd wedi dewis bod yn brif fabwysiadwr y plentyn at ddiben cymryd absenoldeb mabwysiadu statudol.

Yr uchafswm absenoldeb mamolaeth yw 52 wythnos – mae hyn yn gymwys ni waeth beth yw eich oriau gweithio neu hyd eich gwasanaeth. Mae hyn yn cynnwys:

- 26 wythnos o absenoldeb mabwysiadu arferol (AMA)
- 26 wythnos o absenoldeb mabwysiadu ychwanegol (AMY)

Gall absenoldeb mabwysiadu gychwyn; hyd at 14 diwrnod cyn y dyddiad y disgwylir i'r plentyn ddechrau byw gyda chi (mabwysiadu yn y Deyrnas Unedig), pan mae'r plentyn yn cyrraedd y Deyrnas Unedig neu o fewn 28 diwrnod o'r dyddiad hwn (mabwysiadu dramor), y diwrnod y caiff y plentyn ei eni neu'r diwrnod cyn hynny (os ydych chi'n defnyddio mam fenthyg), pan mae'r plentyn yn dod i fyw gyda chi (os ydych chi'n maethu i fabwysiadu). Ar gyfer trefniadau geni plentyn ar ran rhywun arall, gall absenoldeb gychwyn ar y diwrnod y caiff y plentyn ei eni neu'r diwrnod ar ôl hynny.

Hawliau Tâl Mabwysiadu

Hyd gwasanaeth adeg yr wythnos baru	**Hawl**
Llai na 26 wythnos o wasanaeth parhaus	Nid oes gennych hawl i gael Tâl Mabwysiadu Statudol (TMS). Fodd bynnag, efallai y byddwch yn gallu cael cymorth gan eich cyngor lleol.
26 wythnos i 12 mis (52 wythnos) o wasanaeth parhaus	Mae gennych hawl i gael Tâl Mabwysiadu Statudol (TMS) sy'n cael ei dalu am hyd at 39 wythnos (gweler cyfraddau yma)
12 mis (52 wythnos) o wasanaeth parhaus	Bydd gennych hawl i gael Tâl Mabwysiadu Galwedigaethol (TMG). Bydd eich cyfradd cyflog cytundebol arferol yn cael ei thalu i chi am y 26 wythnos gyntaf. Ar y cyfnod o 26 wythnos, gallwch chi gymryd hyd at 26 wythnos arall o Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol (ABA) sy'n cynnwys 13 wythnos yn cael eu talu ar gyfradd y TMS ac 13 wythnos yn ddi-dâl.

I dderbyn Tâl Mabwysiadu Galwedigaethol, rhaid eich bod yn bwriadu dychwelyd i weithio yn Estyn o fewn 52 wythnos i ddechrau eich Absenoldeb Mabwysiadu Arferol, a'ch bod yn bwriadu dychwelyd i'ch rôl am o leiaf dri mis ar ddiwedd eich absenoldeb mabwysiadu.

Apwyntiadau Mabwysiadu

Mae gennych chi hawl i gael amser i ffwrdd â thâl i fynychu apwyntiadau mabwysiadu yn y cyfnod rhwng hysbysu am baru a'r dyddiad lleoli.

Rhowch wybod i'ch rheolwr llinell cyn yr apwyntiadau hyn.

Ni fyddwch yn gymwys ar gyfer absenoldeb mabwysiadu statudol os ydych chi:

- Yn trefnu mabwysiadu preifat
- Yn dod yn warcheidwad neu’n ofalwr arbennig
- Yn mabwysiadu llysblentyn neu aelod o’r teulu

Efallai y byddwch yn dymuno trafod y cymorth sydd ar gael gyda’ch rheolwr llinell ynghylch darpariaethau absenoldeb arbennig.

Gofynion hysbysu am fabwysiadu

Dylech hysbysu Estyn am eich bwriad i gymryd absenoldeb mabwysiadu o fewn 7 diwrnod o gael eich paru.

Byddem yn argymell eich bod yn trafod eich bwriadau i gymryd absenoldeb mabwysiadu gyda’ch rheolwr llinell yn y lle cyntaf, ac wedyn gyda’r tîm Pobl a fydd yn trafod eich opsiynau / bwriadau.

Bydd gofyn i chi:

- lenwi ffurflen yn datgan bwriad i gymryd absenoldeb mamolaeth a mabwysiadu
- darparu prawf o fabwysiadu
- y dyddiad y cawsoch eich hysbysu y byddai eich plentyn yn cael ei roi i’w fabwysiadu gyda chi
- y dyddiad y bydd eich plentyn yn dod i fyw gyda chi

Ar ôl llenwi’r ffurflen yn datgan bwriad i gymryd absenoldeb mamolaeth a mabwysiadu, bydd eich bwriadau i gymryd absenoldeb mabwysiadu yn cael eu cadarnhau’n ysgrifenedig i chi 28 diwrnod o’r hysbysiad, fan bellaf.

Rhaid i chi roi o leiaf 28 diwrnod o rybudd, lle bo modd, os ydych yn dymuno newid dyddiad dechrau eich absenoldeb mabwysiadu.

Os ydych chi’n mabwysiadu o’r tu allan i’r Deyrnas Unedig, ni all eich absenoldeb a’ch tâl mabwysiadu gychwyn hyd nes bydd eich plentyn yn y Deyrnas Unedig.

Cyflogeion sydd newydd gael eu paru â phlentyn i’w fabwysiadu gan asiantaeth fabwysiadu gymeradwy yn y Deyrnas Unedig, sy’n maethu er mwyn mabwysiadu, sy’n mabwysiadu yn dilyn trefniant mam fenthyg, neu sy’n gwneud cais am orchymyn rhiant ac a fydd yn brif fabwysiadwr.

Pan fydd pâr yn mabwysiadu ar y cyd, gallwch ddewis pwy fydd yn cymryd yr absenoldeb mabwysiadu arferol ac ychwanegol a phwy (ni waeth beth yw eu rhyw) fydd yn cymryd yr Absenoldeb Tadolaeth Arferol (ATA).

Absenoldeb Rhieni ar y Cyd

Mae Absenoldeb Rhieni ar y Cyd (ARhC) yn galluogi rhieni sy’n gymwys i ddewis sut i rannu’r gofal am eu plentyn yn ystod y flwyddyn gyntaf ar ôl i’r plentyn gael ei eni neu’i fabwysiadu.

Ei ddiben yw rhoi mwy o hyblygrwydd i rieni wrth ystyried sut orau i ofalu am eu plentyn.

Mae absenoldeb rhieni yn galluogi mamau i orffen eu habsenoldeb mamolaeth yn gynnar, a rhannu’r balans heb ei gymryd o absenoldeb a thâl yn Absenoldeb Rhieni ar y Cyd (ARhC) a thâl. Mae’n bwysig nodi bod Absenoldeb Rhieni ar y Cyd (ARhC) yn wahanol i absenoldeb rhieni.

Pwy sy’n gymwys ar gyfer Absenoldeb Rhieni ar y Cyd (ARhC)

Os chi yw mam, tad, neu fabwysiadwr y plentyn, neu bartner y fam neu’r mabwysiadwr, rydych chi’n rhannu’r prif gyfrifoldeb am y plentyn gyda’r rhiant arall.

Rhaid eich bod wedi cwblhau o leiaf 26 wythnos o wasanaeth naill ai;

- Yn y 15fed wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth (WDdE)
- Yn yr wythnos baru ar gyfer prif fabwysiadwyr

Rhaid i chi fod mewn cyflogaeth barhaus gydag Estyn yn yr wythnos cyn cymryd unrhyw absenoldeb rhieni ar y cyd (ARhC).

Rhaid bod gennych chi bartner sy’n bodloni’r prawf cyflogaeth ac enillion (sy’n ei gwneud yn ofynnol iddynt fod wedi gweithio am o leiaf 26 wythnos yn y 66 wythnos cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth (WDdE), ac wedi ennill cyflog wythnosol cyfartalog ar y trothwy lwfans mamolaeth o leiaf mewn unrhyw 13 wythnos o’r wythnosau hynny).

Hawl i absenoldeb rhieni ar y cyd

Gallwch chi rannu hyd at 50 wythnos o absenoldeb a hyd at 37 wythnos o dâl rhyngoch chi.

Mae faint o absenoldeb rhieni ar y cyd a gaiff rhieni cymwys yn dibynnu ar faint:

- o absenoldeb mamolaeth y mae’r rhiant naturiol wedi’i gymryd
- o absenoldeb mabwysiadu y mae’r prif fabwysiadwr wedi’i gymryd

Gall y rhiant naturiol neu’r prif fabwysiadwr gymryd hyd at 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu statudol.

Rhaid iddynt gymryd o leiaf 2 wythnos o absenoldeb ar ôl yr enedigaeth neu’r mabwysiadu. Ar ôl hyn, gallant orffen eu habsenoldeb er mwyn gallu rhannu’r gweddill rhwng y 2 riant.

Gellir gofyn am absenoldeb rhieni ar y cyd fel;

- Parhaus, sy’n golygu cymryd nifer o wythnosau mewn un cyfnod di-dor o absenoldeb (er enghraifft, chwe wythnos yn olynol).
- Ysbeidiol, sy’n golygu gofyn am nifer benodol o wythnosau o absenoldeb dros gyfnod amser, gyda seibiannau rhwng yr absenoldeb lle gallwch chi ddychwelyd i’r gwaith.

Rydym yn trin tâl absenoldeb rhieni ar y cyd (ARhC) yn yr un ffordd â’n trefniadau tâl mamolaeth a mabwysiadu.

Gweler y tablau Mamolaeth / Mabwysiadu uchod am fanylion. Efallai y gwelwch chi wybodaeth ddefnyddiol yn ymwneud â chyfraddau **yma** hefyd.

Gofynion hysbysu am absenoldeb rhieni ar y cyd

Dylech chi hysbysu eich rheolwr llinell neu Adnoddau Dynol cyn gynted ag y bo modd os ydych chi’n bwriadu cymryd absenoldeb rhieni ar y cyd (ARhC), trwy gael trafodaeth anffurfiol.

Wedyn, dylech chi lenwi’r ffurflen Absenoldeb Rhieni Ar y Cyd o leiaf 8 wythnos cyn y dyddiad rydych yn bwriadu dechrau eich absenoldeb rhieni ar y cyd (ARhC), a darparu:

- copi o dystysgrif geni’r plentyn (rhieni biolegol)
- manylion am yr asiantaeth fabwysiadu a thystiolaeth o’r paru â’r plentyn, yn ogystal â dyddiad lleoli (rhieni mabwysiadu)

Gallech chi ganslo neu amrywio cyfnod cytûn o absenoldeb rhieni ar y cyd hyd at deirgwaith gan roi’r hysbysiad priodol uchod. Yr eithriadau i hyn yw pan gaiff y plentyn ei eni’n gynnar neu ble gellir cytuno nawr ar y dyddiadau gwreiddiol y gofynnwyd amdanynt.

Cadw mewn cysylltiad yn ystod cyfnod absenoldeb

Mae Cadw mewn cysylltiad (diwrnodau CMC) yn berthnasol os ydych chi naill ai ar **absenoldeb mamolaeth, mabwysiadu neu absenoldeb rhieni ar y cyd.**

Mae gennych chi hawl i ddod i’r gwaith / mynychu hyfforddiant neu gwrs / digwyddiad gweithle am hyd at 10 diwrnod yn ystod eich absenoldeb (gan sicrhau ei fod ar ôl y pythefnos cyntaf) neu 20 diwrnod pan fyddwch chi ar absenoldeb rhieni ar y cyd.

Rhaid i’r diwrnod Cadw mewn cysylltiad gael ei drefnu a’i gytuno gyda’ch rheolwr llinell cyn llenwi’r ffurflen cadw mewn cysylltiad.

Byddwch yn cael eich talu ar gyfradd arferol am waith ar ddiwrnod CMC. Bydd unrhyw waith a wneir ar ddiwrnod neu ran o ddiwrnod gyfwerth â diwrnod o waith at y dibenion hyn.

Hawl i gael gwyliau yn ystod cyfnod absenoldeb

Byddwch yn parhau i gronni gwyliau yn ystod cyfnod llawn eich absenoldeb. Efallai y byddwch yn dymuno cymryd gwyliau cyn i’ch absenoldeb mamolaeth, mabwysiadu, rhieni ar y cyd ddechrau neu ar ôl iddo ddod i ben. Yn ogystal â hyn, mae gennych chi hefyd hawl i unrhyw ddiwrnod gwyliau cyhoeddus / braint sy’n digwydd yn ystod eich absenoldeb (ar gyfer cyflogeion rhan-amser, bydd y rhain ar sail pro-rata).

Ar ôl dychwelyd i’r gwaith, os oes gennych chi wyliau yn weddill wedi’u cronni (yn fwy na’r cyfyngiadau arferol), ar ôl i’r flwyddyn absenoldeb ddod i ben, gallwch chi gario hyn ymlaen i’r flwyddyn absenoldeb nesaf, ar ôl dod i gytundeb gyda’ch rheolwr llinell.

Dychwelyd i’r gwaith ar ôl absenoldeb

Gall dychwelyd i’r gwaith ar ôl cyfnod o absenoldeb estynedig fod yn hynod anodd. Rydym yn gobeithio sicrhau cyfnod pontio esmwyth i’r gweithle a sicrhau eich bod yn teimlo’ch bod yn cael cefnogaeth lawn o fewn eich tîm.

Rydym yn gwbl gefnogol i fwydo ar y fron, ac felly os ydych chi’n bwriadu tynnu llaeth ar ôl dychwelyd i’r gwaith, rhowch wybod i’ch rheolwr llinell a bydd trefniadau priodol yn cael eu gwneud i ddod o hyd i le addas a chyfrinachol i chi wneud hynny.

Rydym hefyd yn deall y gallai cynlluniau newid, ac os ydych yn dymuno newid eich dyddiad dychwelyd gwreiddiol, rhowch wybod i ni gan roi digon o amser i wneud y trefniadau angenrheidiol.

Mae gennych chi hawl i ddychwelyd i'r un rôl ar ôl dychwelyd o absenoldeb, neu os nad yw'n rhesymol ymarferol, i rôl arall sy'n addas ac yn briodol i chi.

Os byddwch yn penderfynu peidio â dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth, mabwysiadu neu absenoldeb rhieni ar y cyd, efallai bydd angen i chi dalu'n ôl unrhyw dâl yr ydych wedi'i dderbyn sy'n fwy na'r tâl statudol y mae gennych hawl i'w gael.

Gweithio Hyblyg

Os hoffech chi archwilio opsiynau gweithio hyblyg ar ôl absenoldeb teuluol, gweler ein polisi gweithio hyblyg. Argymhellir y dylech chi wneud y cais hwn cyn gynted ag y bo modd cyn y dyddiad y bwriedir i chi ddechrau.

Seibiannau Gyrfa

Cewch hefyd wneud cais am seibiant gyrfa di-dâl am gyfnod o 3 mis hyd at uchafswm o ddwy flynedd. Gweler ein polisi absenoldeb arbennig i gael mwy o wybodaeth.

Pan gaiff seibiannau gyrfa eu cymryd yn syth ar ôl eich absenoldeb mamolaeth, mabwysiadu, absenoldeb rhieni ar y cyd, efallai bydd angen i chi dalu'n ôl unrhyw dâl galwedigaethol os nad ydych yn dychwelyd i'r gwaith ar ôl eich seibiant gyrfa.

Absenoldeb tadolaeth

Dyma pan fyddwch yn cael amser i ffwrdd o'r gwaith oherwydd bod eich partner yn cael baban, yn mabwysiadu plentyn neu'n cael baban trwy drefniant mam fenthyg. Mae'n galluogi cyflogai i dreulio amser gyda phlentyn newydd a chefnogi partner.

Rhaid i chi gael cyfrifoldeb, neu ddisgwyl cael cyfrifoldeb am fagwraeth y plentyn, a bod yn un o'r canlynol:

- tad biolegol y plentyn
- mabwysiadwr y plentyn
- partner gŵr y fam / mabwysiadwr
- y rhiant bwriadedig (os yw hyn trwy drefniant mam fenthyg)

Absenoldeb tadolaeth statudol

Mae absenoldeb tadolaeth arferol yn caniatáu i’r rhai sy’n gymwys gymryd hyd at bythefnos i ffwrdd o’r gwaith.

Os yw eich partner neu fam fenthyg yn cael baban, bydd gennych hawl i absenoldeb tadolaeth statudol. Mae hon yn hawl gyfreithiol y gall cyflogeion ei chymryd o ddiwrnod cyntaf eu cyflogaeth.

Os ydych yn bodloni’r amodau cymhwyso, gallwch ddewis cymryd naill ai wythnos neu bythefnos o absenoldeb tadolaeth. Os byddwch yn dewis cymryd pythefnos, gallwch gymryd y ddwy wythnos gyda’i gilydd neu gallwch eu rhannu a chymryd dau floc ar wahân o wythnos yr un. Nid ydych yn gymwys i gael unrhyw amser ychwanegol os bydd mwy nag un plentyn yn cael eu geni o ganlyniad i’r un beichiogrwydd, er enghraifft os byddwch yn cael gefeilliaid.

Tâl tadolaeth

Os ydych chi’n bodloni’r meini prawf cymhwyso isod, byddwch yn gymwys i gael tâl tadolaeth galwedigaethol, gan ganiatáu i chi gymryd tair wythnos o absenoldeb tadolaeth pan fyddwch yn cael eich tâl arferol.

I fod yn gymwys i gael tâl tadolaeth, rhaid i chi fod wedi cwblhau 26 wythnos o wasanaeth parhaus erbyn:

- yr wythnos sydd 15 wythnos cyn yr wythnos y disgwylir i’r plentyn gael ei eni; neu
- ddiwedd yr wythnos pan gewch eich hysbysu eich bod wedi’ch paru â phlentyn ar gyfer mabwysiadu (yr ‘wythnos paru’)
- os ydych yn mabwysiadu o dramor, naill ai’r dyddiad y mae’r plentyn yn cyrraedd y DU neu pan fyddwch am i’r tâl ddechrau

Gallwch ddewis cymryd y tair wythnos hyn yn olynol fel tair wythnos lawn neu ar wahân. Mae hyn yn rhywbeth y bydd angen i chi drafod â’ch partner er mwyn penderfynu beth sy’n gweithio orau i chi.

Rhaid i absenoldeb tadolaeth gael ei gymryd cyn pen y flwyddyn gyntaf ar ôl i’r plentyn gael ei eni.

Gallwch gael absenoldeb neu dâl tadolaeth o hyd os bydd eich baban:

- yn farw-anedig o 24 wythnos o feichiogrwydd
- yn cael ei eni’n fyw ar unrhyw adeg yn ystod y beichiogrwydd

Hysbysu am absenoldeb tadolaeth

I wneud cais am absenoldeb a thâl tadolaeth, rhaid i chi roi o leiaf 4 wythnos o rybudd. Dylech chi gael trafodaeth â’ch rheolwr llinell yn y lle cyntaf, ac ar ôl hyn, dylech lenwi a dychwelyd y Datganiad Absenoldeb Tadolaeth Arferol.

Ystyried absenoldeb rhiant a rennir

Gallwch gymryd eich absenoldeb tadolaeth cyn neu ar ôl unrhyw wythnosau o absenoldeb rhiant a rennir. Er enghraifft, efallai yr hoffech gymryd un wythnos o absenoldeb tadolaeth, wedi’i dilyn gan wyth wythnos o absenoldeb rhiant a rennir a chymryd gweddill yr absenoldeb tadolaeth yn ddiweddarach.

Absenoldeb rhiant

Absenoldeb rhiant yw’r hawl i gymryd amser i ffwrdd o’r gwaith i ofalu am eich plentyn neu wneud trefniadau er lles eich plentyn. Mae absenoldeb rhiant yn ddi-dâl.

Gallai hyn fod er mwyn:

- Treulio mwy o amser gyda’ch plant
- Cael plant i ymgynefino mewn lleoliadau gofal plant newydd / edrych ar ysgolion newydd
- Treulio mwy o amser gyda’r teulu, er enghraifft ymweld â neiniau a theidiau

Hawl a chymhwyster absenoldeb rhieni

- Rhaid mai chi yw’r rhiant sydd wedi’i enwi ar dystysgrif geni neu dystysgrif mabwysiadu’r plentyn
- Rhaid i chi gymryd yr absenoldeb cyn i’ch plentyn droi’n 18 oed
- Mae gennych chi gyfrifoldeb rhiant am y plentyn, neu rydych yn disgwyl cael cyfrifoldeb rhiant amdano

Bydd pob rhiant sy’n gymwys yn derbyn 18 wythnos o absenoldeb di-dâl am bob plentyn.

Bydd gennych chi hawl i gymryd hyd at 4 wythnos y flwyddyn.

Dylid gofyn am absenoldeb rhiant a’i gymryd fel blociau wythnosol, felly o leiaf wythnos ar y tro (oni bai fod y plentyn cymwys yn anabl; yn yr achos hwn, gellir cymryd yr absenoldeb un dydd ar y tro). Mae rhan o wythnos yn cyfrif fel wythnos lawn, ac eithrio yn achos plentyn anabl.

Hysbysu am absenoldeb rhiant di-dâl

Os ydych yn dymuno gwneud cais am absenoldeb rhiant di-dâl, dylech gael trafodaeth â’ch rheolwr llinell neu Tîm Pobl yn y lle cyntaf i drafod eich bwriadau.

Bydd gofyn i chi roi o leiaf 21 diwrnod o rybudd am eich bwriad i ddechrau absenoldeb rhiant di-dâl, gan gadarnhau’r dyddiad dechrau a gorffen.

Amser i ffwrdd ar gyfer teulu a dibynyddion

Gallwch ofyn am faint rhesymol o amser i ffwrdd i ddelio ag argyfwng sy’n cynnwys dibynnydd. Gallai hwn fod yn ŵr/gwraig, partner, plentyn, nain neu daid neu’n rhywun sy’n dibynnu arnoch am ofal. Ni ddylai hyn fod ar gyfer apwyntiadau wedi’u cynllunio neu’u trefnu ymlaen llaw. Gweler y polisi absenoldeb arbennig i gael mwy o arweiniad.

Amser i ffwrdd ar gyfer Triniaeth IVF

Pan fydd angen i chi gael amser i ffwrdd i fynychu apwyntiadau meddygol ar gyfer triniaeth IVF, gellir rhoi gwyliau blynyddol yn ôl disgresiwn eich rheolwr llinell. Pan fydd angen cyfnodau hirach o amser i ffwrdd, gellir rhoi absenoldeb di-dâl i chi o dan y polisi absenoldeb arbennig.

Cyfraniadau pensiwn yn ystod absenoldeb

Os ydych chi’n aelod o Gynllun Pensiwn, byddwch yn talu cyfraniadau pensiwn ar unrhyw absenoldeb teuluol â thâl. Bydd y cyfraniad yr ydych yn ei dalu yn seiliedig ar y tâl rydych yn ei gael, ond bydd y cyfnod yn cyfrif am ddibenion pensiwn fel pe baech wedi talu cyfraniadau arferol.

Yn ystod cyfnod heb dâl, bydd cyfraniadau pensiwn yn dod i ben, ac ni fydd y cyfnod yn cyfrif ar gyfer dibenion pensiwn. Mae hyn yn cynnwys absenoldeb rhiant di-dâl.

Profedigaeth

Mae gan Estyn bolisi ar wahân sy’n cynnwys yr amgylchiad anffodus lle rydych yn dioddef profedigaeth am blentyn yn ystod neu ar ôl eich beichiogrwydd, absenoldeb mabwysiadu neu riant, a byddem yn cynnig ein cefnogaeth lawn yn ystod y cyfnod hwn.

Mae hyn hefyd yn cynnwys yr hawl i dadau mewn profedigaeth gymryd absenoldeb tadolaeth ar unwaith os yw’r fam yn marw yn ystod genedigaeth.

Byddwch yn dod o hyd i fwy o fanylion yn y Polisi Profedigaeth Rhiant.

Rydym hefyd yn cynnig gwasanaeth Rhaglen Cymorth i Gyflogeion sy’n darparu cwnsela, cyngor a chymorth cyfrinachol sydd ar gael 24/7.

Absenoldeb gofal newyddenedigol

Yn Estyn, rydym yn deall y gall cael baban y mae angen gofal newyddenedigol arno fod yn brofiad emosiynol a heriol. Rydym wedi ymrwymo i gefnogi cydweithwyr yn ystod y cyfnod hwn trwy gynnig arweiniad clir ar hawliau i gael absenoldeb gofal newyddenedigol. Mae’r polisi hwn yn sicrhau bod rhieni’n cael yr amser a’r cymorth ariannol angenrheidiol i ganolbwyntio ar les eu baban heb straen ychwanegol yn y gweithle.

Beth yw absenoldeb gofal newyddenedigol?

Mae absenoldeb gofal newyddenedigol wedi’i lunio i gefnogi rhieni newydd babanod sy’n cael eu derbyn i ofal newyddenedigol cyn pen 28 diwrnod ar ôl cael eu geni.

Byddwch yn gymwys i gael un wythnos o absenoldeb gofal newyddenedigol ar gyfer pob saith diwrnod llawn y mae’ch baban yn cael gofal newyddenedigol, hyd at uchafswm o 12 wythnos. Bydd y saith niwrnod hyn yn dechrau’r diwrnod ar ôl i’ch baban gael ei dderbyn i ofal newyddenedigol. Maent yn cynnwys unrhyw gyfnod pan fydd eich baban yn cael ei symud o un lle gofal newyddenedigol i un arall. Bydd wythnos o absenoldeb gofal newyddenedigol yr un fath â’ch wythnos waith arferol.

Pwy sy’n gymwys i gael absenoldeb gofal newyddenedigol?

Mae absenoldeb gofal newyddenedigol ar gael i’r ddau riant y caiff eu baban neu fabanod eu geni ar neu ar ôl 6 Ebrill 2025 ac sy’n cael gofal newyddenedigol cyn pen 28 diwrnod ar ôl cael eu geni.

Os ydynt yn mabwysiadu, mae absenoldeb gofal newyddenedigol ar gael i rieni y caiff eu baban neu fabanod eu geni ar neu ar ôl 6 Ebrill 2025 ac sydd wedi’u rhoi dan ofal y cyflogai cyn cael gofal newyddenedigol.

Byddwch yn gymwys i gael absenoldeb gofal newyddenedigol:

- os ydych chi’n gyflogai (naill ai ar gontract parhaol neu am gyfnod penodedig neu ar fenthyg i Estyn gan sefydliad arall yn y Gwasanaeth Sifil),
- os byddwch yn rhoi’r rhybudd cywir – gweler yr adran isod ar roi rhybudd,
- os oes gennych chi’r prif gyfrifoldebau gofalu am eich baban neu’n rhannu’r cyfrifoldebau hynny.

Rhaid i chi hefyd fod:

- yn rhiant, gan gynnwys rhiant arfaethedig sy'n cael baban trwy drefniant benthyg croth, neu
- yn mabwysiadu eich baban, gan gynnwys os ydych yn maethu er mwyn mabwysiadu, neu
- yn bartner un o'r uchod.

Os oes gennych fwy nag un baban o'r un beichiogrwydd sy'n cael gofal newyddenedigol, bydd gennych hawl i wythnos o absenoldeb ar gyfer pob saith niwrnod llawn, parhaus y mae'ch babanod yn cael gofal newyddenedigol ar yr un pryd. Os bydd eich babanod yn cael gofal newyddenedigol ar adegau gwahanol, bydd gennych hawl i wythnos o absenoldeb gofal newyddenedigol ar gyfer pob saith niwrnod llawn, parhaus y mae un baban yn cael gofal newyddenedigol. Fodd bynnag, dim ond uchafswm o 12 wythnos o absenoldeb gofal newyddenedigol y gallwch eu cymryd. Rydym yn deall y gall hyn ymddangos yn gymhleth. Rydym wedi darparu enghraifft yn Atodiad A.

Cymryd absenoldeb gofal newyddenedigol

Mae absenoldeb gofal newyddenedigol ar ben hawliau absenoldeb rhiant eraill fel absenoldeb mamolaeth, absenoldeb mabwysiadu, absenoldeb rhiant a rennir, absenoldeb tadolaeth. Fodd bynnag, ni allwch gymryd dau fath gwahanol o absenoldeb ar yr un pryd, hyd yn oed os byddant yn gorgyffwrdd am un diwrnod yn unig.

Os oes gennych hawl i absenoldeb mamolaeth neu absenoldeb mabwysiadu, rhaid i chi gymryd hwnnw'n gyntaf. Os oes gennych hawl i absenoldeb tadolaeth neu os ydych yn bwriadu cymryd absenoldeb rhiant a rennir, gallwch ddewch a ydych am gymryd eich absenoldeb gofal newyddenedigol yn gyntaf.

Y cynharaf y gall eich absenoldeb gofal newyddenedigol ddechrau yw'r diwrnod ar ôl i'ch baban fod dan ofal newyddenedigol am saith niwrnod llawn yn barhaus. Rydym wedi darparu enghraifft yn Atodiad A.

Rhaid cymryd absenoldeb gofal newyddenedigol cyn pen 68 wythnos ar ôl genedigaeth eich baban. Os ydych yn mabwysiadu eich baban, rhaid i chi gymryd eich absenoldeb gofal newyddenedigol cyn pen 68 wythnos o'r dyddiad y caiff eich baban ei roi dan eich gofal.

Mae p'un a allwch chi gymryd eich absenoldeb gofal newyddenedigol fel wythnosau ar wahân neu mewn un bloc yn dibynnu ar ba bryd y byddwch yn ei gymryd. Os byddwch yn cymryd eich absenoldeb gofal newyddenedigol tra mae'ch baban dan ofal newyddenedigol neu cyn pen saith niwrnod ar ôl i'w gofal ddod i ben, gallwch ei gymryd mewn un bloc neu mewn sawl bloc gwahanol. Rhaid i bob bloc bara o leiaf un wythnos.

Os byddwch yn cymryd eich absenoldeb gofal newyddenedigol wyth diwrnod neu fwy ar ôl i’r gofal newyddenedigol ddod i ben ar gyfer eich baban, rhaid i chi ei gymryd mewn un bloc parhaus.

Tâl gofal newyddenedigol

Efallai y byddwch yn gymwys i gael tâl gofal newyddenedigol, yn amodol ar hyd eich gwasanaeth.

Mae’r tabl isod yn dangos sut mae hyn yn cael ei gymhwyso.

Hyd y gwasanaeth	**Wythnos berthnasol**	**Hawl**
Llai na 26 wythnos o wasanaeth parhaus	Ddim yn berthnasol	Di-dâl
26 wythnos i 12 mis (52 wythnos) o wasanaeth parhaus	Os ydych yn cael baban, yr wythnos berthnasol yw’r 15fed wythnos cyn yr wythnos y disgwylir i chi roi geni Os ydych yn mabwysiadu, yr wythnos berthnasol yw’r wythnos cyn y cewch eich paru â’ch baban	Bydd gennych hawl i gael tâl absenoldeb gofal newyddenedigol statudol (gweler y cyfraddau yma)
12 mis (52 wythnos) o wasanaeth parhaus	Os ydych yn cael baban, yr wythnos berthnasol yw’r wythnos y disgwylir i chi roi geni neu, os ydych yn mabwysiadu, erbyn y dyddiad y cawsoch eich paru â’ch baban	Bydd gennych hawl i gael tâl absenoldeb gofal newyddenedigol uwch, hyd at eich cyfradd tâl llawn arferol

Rhoi rhybudd o absenoldeb gofal newyddenedigol

Mae bod â baban dan ofal newyddenedigol yn gyfnod anodd iawn i rieni. Dylech fod yn dawel eich meddwl, os nad yw’n bosibl i chi fodloni’r amserlenni isod, bydd eich rheolwr yn trafod hyn gyda chi ac yn derbyn rhybudd hwyrach na hyn.

Os byddwch yn cymryd eich absenoldeb gofal newyddenedigol tra mae’ch baban dan ofal newyddenedigol, neu cyn pen saith niwrnod ar ôl i’r gofal hwnnw ddod i ben, dylech geisio rhoi gwybod i’ch rheolwr ba absenoldeb yr hoffech ei gymryd cyn iddo ddechrau. Os nad yw hynny’n bosibl, dylech roi gwybod i’ch rheolwr cyn gynted ag y bo’n rhesymol ymarferol. Dylech roi gwybod i’ch rheolwr cyn gynted â phosibl pan ddaw’r gofal newyddenedigol i ben.

Os ydych yn gwneud cais am dâl gofal newyddenedigol tra mae'ch baban dan ofal newyddenedigol, neu cyn pen saith diwrnod ar ôl i'r gofal hwnnw ddod i ben, rhaid i chi wneud hynny'n ysgrifenedig trwy'r e-bost i'r Tîm Pobl. Dylech wneud hyn heb fod yn hwyrach na 28 diwrnod ar ôl i'ch absenoldeb ddechrau.

Os ydych yn cymryd eich absenoldeb gofal newyddenedigol wyth diwrnod neu fwy ar ôl i'r gofal newyddenedigol ddod i ben, rhaid i chi gymryd bloc parhaus o absenoldeb. Dylech roi'r rhybudd canlynol:

- Ar gyfer un wythnos o absenoldeb gofal newyddenedigol, dylech roi gwybod i'ch rheolwr o leiaf 15 diwrnod cyn eich bod am i'ch absenoldeb ddechrau
- Ar gyfer pythefnos neu fwy o absenoldeb gofal newyddenedigol, dylech roi gwybod i'ch rheolwr o leiaf 28 diwrnod cyn eich bod am i'ch absenoldeb ddechrau.

Os ydych eisiau wedi rhoi rhybudd o ba bryd yr hoffech i'ch absenoldeb tadolaeth neu absenoldeb rhiant a rennir ddechrau, ni allwch wneud cais am absenoldeb gofal newyddenedigol ar gyfer yr un cyfnod. Os oes digon o amser i chi roi'r rhybudd cywir, gallwch ddewis newid hyn a chymryd eich absenoldeb gofal newyddenedigol yn gyntaf. Fel arall, gallwch gymryd eich absenoldeb tadolaeth neu absenoldeb rhiant a rennir y cytunwyd arno a chymryd eich absenoldeb gofal newyddenedigol ar adeg wahanol.

Gall y Tîm Pobl helpu i benderfynu sut mae absenoldeb gofal newyddenedigol yn cyd-fynd ag unrhyw absenoldeb mamolaeth, tadolaeth neu fabwysiadu y gallech fod yn ei gymryd eisoes.

Dileu swydd yn ystod absenoldeb gofal newyddenedigol

Ni fyddwch yn cael eich dewis ar gyfer dileu swydd ar y sail eich bod yn cymryd, neu'n ceisio cymryd, absenoldeb gofal newyddenedigol. Fodd bynnag, ni fyddwch yn cael eich eithrio rhag ystyriaeth deg ar gyfer dileu swydd. Os cewch eich dewis ar gyfer dileu swydd yn ystod eich absenoldeb gofal newyddenedigol, os oes swydd addas arall ar gael, rhaid i chi gael cynnig y rôl honno. Gallwch ddewis a ydych am dderbyn y rôl sy'n cael ei chynnig ai peidio. Fodd bynnag, os na fyddwch yn ei derbyn, gallai hyn arwain at eich diswyddo.

Os byddwch yn cymryd chwe wythnos neu fwy yn olynol o absenoldeb gofal newyddenedigol ac nad ydych wedi cymryd absenoldeb mamolaeth na mabwysiadu, bydd gennych gyfnod gwarchodedig ychwanegol. Yn ystod y cyfnod hwn, os cewch eich dewis ar gyfer dileu swydd, os oes swydd addas arall ar gael, rhaid i chi gael cynnig y rôl honno. Gallwch ddewis a ydych am dderbyn y rôl sy'n cael ei chynnig ai peidio. Fodd bynnag, os na fyddwch yn ei derbyn, gallai hyn arwain at eich diswyddo.

Bydd eich cyfnod gwarchodedig ychwanegol yn dechrau'r diwrnod ar ôl i chi gymryd y chwe wythnos olynol o absenoldeb gofal newyddenedigol. Daw'r cyfnod gwarchodedig ychwanegol i ben 18 mis ar ôl dyddiad geni eich baban, neu yn achos mabwysiadu, 18 mis ar ôl y dyddiad y rhoddwyd y baban dan eich gofal i'w mabwysiadu. Os ydych yn mabwysiadu baban o dramor, bydd hyn 18 mis ar ôl y dyddiad y daeth eich baban i Brydain Fawr.

Os byddwch yn cymryd absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu, bydd gennych hawl i ddiogelwch tebyg o ganlyniad i gymryd yr absenoldeb hwnnw.

Er eich bod wedi'ch diogelu rhag dileu eich swydd yn ystod eich absenoldeb gofal newyddenedigol a'ch cyfnod gwarchodedig ychwanegol, os nad oes swydd arall addas, gallai hyn arwain at eich diswyddo.

Cymorth ychwanegol sydd ar gael

Rydym yn deall y gall fod â baban dan ofal newyddenedigol fod yn llethol. Yn ogystal ag absenoldeb, mae Estyn yn cynnig rhagor o gefnogaeth:

- Mae ein Rhaglen Cymorth i Gyflogeion (EAP) yn cynnig cwnsela, cyngor a chymorth cyfrinachol sydd ar gael 24/7.
- Trefniadau Gweithio Hyblyg: Os oes angen i chi addasu eich patrwm gweithio ar ôl dychwelyd i'r gwaith, dylech drafod opsiynau hyblyg gyda'ch rheolwr.
- Gwyliau Blynyddol ac Absenoldeb Di-dâl: Os oes angen amser ychwanegol arnoch y tu hwnt i absenoldeb gofal newyddenedigol, efallai y byddwch yn gallu cymryd gwyliau blynyddol neu ofyn am absenoldeb di-dâl.
- Cymorth gan eich rheolwr: Rydym yn annog sgyrsiau agored â'ch rheolwr am eich anghenion.
- Efallai yr hoffech gysylltu â BLISS, hefyd. Mae'r elusen hon yn cynnig cefnogaeth i rieni a theuluoedd babanod cynamserol neu sâl.