

Absenoldeb
Beichiogrwydd
a Mamolaeth

Canllaw cyflym

Dylai beichiogrwydd fod yn gyfnod positif a chyffrous.

Mae hefyd yn gyfnod pryd mae angen gwybodaeth a chefnogaeth ac efallai y bydd cwestiynau'n codi.

Mae'r NASUWT wedi ymrwymo i'ch cefnogi chi drwy gydol y cyfnod hwn, gan sicrhau eich bod yn cael y cyngor y bydd arnoch ei angen am beth fydd beichiogrwydd yn ei olygu i'ch swydd.

Mae'r canllaw cyflym yma'n rhoi gwybodaeth allweddol i chi am eich hawliau yn y gwaith tra rydych yn feichiog.





I gymhwyso am hawliau mamolaeth, mae'n rhaid i chi fodloni'r canlynol:

- bod â chontract cyflogaeth;
- hysbysu'ch cyflogwr eich bod yn feichiog 15 wythnos o leiaf cyn wythnos ddisgwyliedig yr enedigaeth, gan gadarnhau'r dyddiad pryd mae disgwyl i'ch babi gyrraedd a'r dyddiad rydych eisiau i'ch absenoldeb mamolaeth ddechrau;
- bod wedi gweithio i'ch cyflogwr yn barhaus am o leiaf 26 wythnos cyn yr 'wythnos gymhwyso' (h.y. 15 wythnos cyn Wythnos Ddisgwyliedig yr Enedigaeth);
- dangos tystiolaeth o'ch beichiogrwydd i'ch cyflogwr (e.e. llythyr gan feddyg neu dystysgrif mamolaeth, sef tystysgrif MATB1). Fel rheol, mae'r rhain yn cael eu rhoi 20 wythnos cyn y dyddiad geni disgwyliedig.

Ar ôl i chi hysbysu eich cyflogwr am eich beichiogrwydd, rhaid i'ch cyflogwr ysgrifennu atoch chi wedyn, o fewn 28 diwrnod, yn cadarnhau'r dyddiad rydych wedi cytuno arno i ddychwelyd i'ch gwaith ar ôl eich absenoldeb mamolaeth.



Eich hawliau cytundebol

Efallai bod gan eich cyflogwr bolisi mamolaeth sy'n well na'r hawliadau statudol. Mae gennych hawl i gael copi o'r polisi.

Mae'n bwysig eich bod yn darllen drwy eich contract cyflogaeth ac yn gofyn am gopi o bolisi eich cyflogwr.



Apwyntiadau cyn geni

Mae gennych hawl i amser o'r gwaith gyda chyflog i fynychu apwyntiadau cyn geni. Cadwch fanylion unrhyw apwyntiadau cyn geni rhag ofn y bydd eich cyflogwr yn gofyn am gael eu gweld.

Absenoldeb salwch

Dylid trin absenoldeb salwch yn ystod eich beichiogrwydd, boed yn gysylltiedig â'ch beichiogrwydd ai peidio, fel absenoldeb salwch cyffredin.

Fodd bynnag, os byddwch yn cymryd absenoldeb salwch am resymau cysylltiedig â'ch beichiogrwydd yn ystod y pedair wythnos olaf cyn yr wythnos y mae disgwyl i chi roi genedigaeth, caiff eich cyflogwr ofyn i chi ddechrau ar eich absenoldeb mamolaeth yn gynnar.

Asesu risg

Yn ystod eich beichiogrwydd mae'n ofynnol i'ch cyflogwr wneud y canlynol: cynnal asesiad risg cychwynnol o'ch swydd a'ch amgylchedd gwaith, gan edrych ar unrhyw risgiau a all effeithio ar y babi.

Mae'n ofynnol i'ch cyflogwr gadarnhau bod asesiad risg wedi cael ei gynnal. Dylech gael copi o'r asesiad risg.

Dylid cynnal rhagor o asesiadau os bydd eich swydd neu eich amgylchedd gwaith yn newid mewn unrhyw ffordd.

Os canfyddir unrhyw risgiau fel rhan o'r asesiad, dylid gwneud addasiadau rhesymol. Dylid trafod y rhain gyda chi i ddechrau a dylid gofyn am eich barn.

Os nad oes posib rheoli unrhyw risgiau sydd wedi'u canfod drwy wneud addasiadau rhesymol, ac os nad oes unrhyw waith arall addas ar gael, rhaid i'ch cyflogwr eich gwahardd chi dros dro ar gyflog llawn, am y cyfnod sy'n angenrheidiol i warchod eich iechyd, eich diogelwch a'ch lles chi ac iechyd, diogelwch a lles y babi.



Absenoldeb mamolaeth

Ni chaiff eich absenoldeb mamolaeth ddechrau'n gynharach na'r 11eg wythnos cyn Wythnos Ddisgwyliedig yr Enedigaeth.

Y dyddiad olaf pryd caiff eich absenoldeb mamolaeth ddechrau yw'r dyddiad y byddwch yn rhoi genedigaeth.

Mae gennych hawl i 52 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Statudol, yn cynnwys 26 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Cyffredin a 26 wythnos o Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol.

Mae'n rhaid i chi gymryd o leiaf pythefnos o absenoldeb mamolaeth ar ôl diwrnod yr enedigaeth.

Gellir rhannu absenoldeb a chyflog mamolaeth gyda'ch partner os byddwch yn dewis rhoi terfyn ar eich absenoldeb mamolaeth a rhoi rhybudd i'ch cyflogwr eich bod yn bwriadu gwneud hynny.

A close-up photograph of a woman with dark, curly hair feeding a baby. The woman is on the left, holding a white spoon with a dollop of white food. The baby is on the right, looking down at the spoon. The background is a plain, light-colored wall.

Hawliau cyfreithiol eraill yn ystod eich beichiogrwydd a'ch absenoldeb mamolaeth

Mae'n wahaniaethu ar sail rhyw anghyfreithlon i'ch cyflogwr eich trin chi'n llai ffafriol oherwydd eich bod yn feichiog neu am eich bod wedi cymryd absenoldeb mamolaeth.

Ni chaiff eich cyflogwr newid telerau ac amodau eich cyflogaeth tra rydych yn feichiog na thra rydych ar absenoldeb mamolaeth heb eich cytundeb chi.

Hefyd ni ellir eich diswyddo o gyflogaeth na'ch trin yn annheg oherwydd eich beichiogrwydd neu eich absenoldeb mamolaeth.

Ni chaniateir atal codiad cyflog i chi oherwydd beichiogrwydd neu absenoldeb mamolaeth.

Tâl absenoldeb mamolaeth

Mae gennych hawl i dderbyn hyd at 39 wythnos o Dâl Mamolaeth Statudol yn ystod eich absenoldeb mamolaeth ac wedyn yn syth hyd at 13 wythnos o absenoldeb mamolaeth di-dâl os yw'r canlynol yn berthnasol i chi:

- rydych yn gyflogedig yn ystod yr 'Wythnos Gymhwyso' (h.y. y 15fed wythnos cyn Dyddiad Disgwyliedig yr Enedigaeth);
- rydych wedi rhoi rhybudd o 28 diwrnod o leiaf i'ch cyflogwr (neu, os nad yw hynny'n rhesymol ymarferol, cymaint o rybudd â sy'n rhesymol ymarferol) o'r dyddiad pryd rydych yn bwriadu dechrau ar eich Tâl Mamolaeth Statudol;
- rydych wedi dangos tystiolaeth o'ch beichiogrwydd i'ch cyflogwr;
- rydych wedi gweithio'n barhaus i'ch cyflogwr am o leiaf 26 wythnos hyd at yr 'wythnos gymhwyso';
- rydych dal yn feichiog 11 wythnos cyn dechrau Wythnos Ddisgwyliedig yr Enedigaeth;
- rydych wedi rhoi'r gorau i weithio (h.y. dechrau ar absenoldeb mamolaeth);
- rydych yn ennill y Terfyn Enillion Isaf o leiaf at bwrpas Yswiriant Gwladol (sef £112 yr wythnos (gros ym mis Chwefror 2015)) mewn 'cyfnod perthnasol' o wyth wythnos.



Lwfans Mamolaeth

Fel rheol mae Lwfans Mamolaeth yn cael ei dalu os nad ydych yn cymhwyso am Dâl Mamolaeth Statudol.

Mae'r swm yn dibynnu ar eich cymhwysedd.

Gallwch hawlio Lwfans Mamolaeth ar ôl y 26ain wythnos yn eich beichiogrydd.

Gellir dechrau'r taliadau 11 wythnos cyn mae disgwyl i'ch babi gael ei eni.




Cadw mewn Cysylltiad

Yn ystod eich absenoldeb mamolaeth, gallwch gael opsiwn o weithio hyd at ddeg diwrnod 'Cadw mewn Cysylltiad'. Mae'r rhain yn ddewisol a rhaid i chi a'ch cyflogwr gytuno arnynt.

Mae llawer o athrawon yn elwa o'r dyddiau hyn drwy fynychu briffiau, cyfarfodydd datblygu'r cwricwlwm a hyfforddiant mewn swydd.

Cyn i chi ddod i'r gwaith ar ddiwrnod Cadw mewn Cysylltiad, dylech gytuno gyda'ch cyflogwr y math o waith y byddwch yn ei wneud a faint o gyflog fyddwch yn ei gael. Fel rheol, dylech ddisgwyl cael cyflog diwrnod.

A photograph of three women in an office setting, smiling and engaged in conversation. The woman on the left has curly hair and is wearing a white button-down shirt. The woman in the center has dark hair and is wearing a light-colored, textured sweater. The woman on the right has long brown hair and is wearing a light blue shirt. They are all looking towards the center of the frame.

Ni effeithir ar eich hawl i absenoldeb mamolaeth a thâl mamolaeth gan y dyddiau Cadw mewn Cysylltiad.

Yn ystod eich absenoldeb mamolaeth, mae gan eich cyflogwr hawl i wneud cysylltiad rhesymol â chi, ond ni ddylai'r cysylltiad yma fod yn ormodol na tharfu arnoch chi.

Dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth

Os ydych yn dymuno dychwelyd i'r gwaith ar y dyddiad y cytunwyd arno, nid oes angen unrhyw rybudd.

Os ydych yn dymuno dychwelyd i'r gwaith yn gynharach na'r dyddiad y cytunwyd arno, neu os ydych yn dymuno ymestyn cyfnod eich absenoldeb mamolaeth, bydd rhaid i chi roi o leiaf wyth wythnos o rybudd ysgrifenedig i'ch cyflogwr o'r dyddiad dychwelyd newydd.

Dylech ddychwelyd i'r un swydd os ydych chi wedi cymryd Absenoldeb Mamolaeth Cyffredin. Os ydych chi wedi cymryd Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol, mae gennych hawl i ddychwelyd i swydd heb fod yn sylweddol wahanol, ond efallai na fydd yr un fath.

Os byddwch yn beichiogi eto yn ystod eich absenoldeb mamolaeth, bydd ail gyfnod o absenoldeb mamolaeth yn dechrau ar unwaith, heb i chi ddychwelyd i'r gwaith.



Rhagor o gyngor ac arweiniad:

I gael rhagor o gyngor ac arweiniad, cysylltwch ag NASUWT. Gallwn helpu gyda gwybodaeth a chyngor i'ch cefnogi chi drwy gydol eich beichiogrwydd a'ch absenoldeb mamolaeth.

Cyngor arall gan NASUWT:

Gweithio'n Hyblyg: www.nasuw.org.uk/FlexibleWorking

Absenoldeb Tadolaeth: www.nasuw.org.uk/PaternityLeave

Absenoldeb ar y Cyd i Rieni: www.nasuw.org.uk/SharedParentalLeave



Ffôn: 029 2054 6080

E-bost: rc-wales-cymru@mail.nasuwt.org.uk

Gwefan: www.nasuwt.org.uk