

Parental and Carers Support Policy

Last updated: 1st April 2019

Policy owner: HR Director

Department: Employee Relations & Policy

Summary

The BBC is committed to supporting employees when they become carers, parents or take on parental responsibility for a child. Depending on their circumstances, employees may be entitled to leave and pay which will support them.

Audience: This policy forms part of the contract of employment that applies to BBC employees in the UK, Channel Islands and Isle of Man on Bands A-Fp, and is an agreed statement between the BBC and recognised joint unions which may only be varied by joint negotiation at the National Joint Council.

5 Key Points of this policy

1. The BBC provides a variety of support to meet employees' parental and caring requirements including up to 18 weeks paid leave for maternity, adoption, and shared parental leave
2. Employees must satisfy all of the eligibility criteria relevant to their parental and caring requirements in order to benefit from provisions within this policy
3. Managers can make reasonable contact with employees during periods of leave to keep them informed of general workplace developments and check on their wellbeing.
4. BBC Policies relating to parents and carers work in partnership with the relevant statutory requirements
5. Employees should inform their manager of appointments as soon as possible and where possible try and arrange appointments to fit around their work commitments

Contents

5 Key Points of this policy	2
1. Principles.....	4
2. Maternity Leave and Pay	4
a) Pregnancy	4
b) Maternity Leave	5
c) Maternity Pay	6
(i) BBC Maternity Pay	6
(ii) Statutory Maternity Pay (SMP)	6
d) Returning to Work	6
e) Stillbirth	7
3. Adoption Leave and Pay	7
a) Adoption Leave	7
(i) If adopting in the UK	7
(ii) If adopting from overseas	8
(iii) BBC Adoption Pay	8
(iv) Statutory Adoption Pay (SAP)	8
4. Shared Parental Leave and Pay	9
a) Shared Parental Leave	9
b) Shared Parental Pay	10
(i) BBC Shared Parental Pay	10
(ii) Statutory Shared Parental Pay	11
c) Notification Requirements	11
5. Keep in Touch Days.....	13
6. Paternity Leave and Pay.....	13
a) Paternity Leave	13
(i) BBC Paternity Pay	14
(ii) Statutory Paternity Pay	14
7. Premature births.....	15
a) Maternity, Shared Parental, Adoption and Surrogacy	15
a) Paternity	15
8. Parental Leave.....	15
9. Time off for Dependants.....	16
10. Foster Care.....	17
11. IVF.....	17
12. Surrogacy.....	17

1. Principles

This policy sets out the support for leave and pay that employees may receive when they become carers, parents or take on parental responsibility for a child. The following principles apply to the provisions in this policy:

- Annual leave, including Bank Holidays and Corporation Day continue to accrue during any periods of leave provided for in this policy;
- Paid keep in touch ('KIT') days can be used, where mutually agreed between employee and manager during periods of maternity, adoption or shared parental leave help the employee remain connected with the workplace and/or to facilitate a smooth return to work when the leave comes to an end. More details are given in section 3 below;
- If an employee with caring or parental responsibility wishes to request a flexible working arrangement they should do so under the BBC Flexible Working Policy. They should endeavour to submit a request before returning from any form of leave provided for in this policy.
- Managers can make reasonable contact with employees during periods of leave provided for in this policy. The intention of contact is to support the wellbeing of the employee and help to keep them informed of general workplace developments. The manager should agree with the employee the preferred method of contact and frequency before the leave commences.
- If an employee's fixed term contract is due to expire during a period of leave provided for in this policy, the manager will not take account of matters related to that leave when considering termination or extension.
- Employees should refer to **BBC Pensions** for information on pension contributions during the different types of leave in this policy.
- Individuals on career break are not employees of the BBC for the period of the career break; therefore the individual must have returned to work as a BBC employee at the relevant qualifying point in order to be eligible for leave and pay provisions in this policy.

2. Maternity Leave and Pay

a) Pregnancy

Employees should notify their manager they are pregnant as soon as they feel able but no later than the 15th week before the Expected Week of Childbirth (EWC). The manager should treat this notification as confidential and only disclose the information where necessary.

After the manager has been notified, a risk assessment should be carried out and where necessary working conditions or the role adapted. If the employee is not able to continue in their role during their pregnancy and no suitable alternative work is available, they will be entitled to receive their basic pay plus any continuing allowances up to the start of their maternity leave.

If a manager has concerns about a pregnant employee's fitness for work at any time during the pregnancy they can refer them to the BBC's Occupational Health Service.

Pregnant employees are allowed paid time-off to attend for antenatal care. Employees in a 'qualifying relationship' with a pregnant woman or their expected child have the right to take paid time off work to attend up to two antenatal appointments ('qualifying relationship' is defined by the [Children and Families Act 2014](#)).

Where possible employees should try and arrange appointments to fit around work commitments. Managers may request to see the relevant appointment card.

If an employee is absent from work due to ill health during their pregnancy, regardless of whether it is pregnancy related or not, the normal procedures for health absence should be followed. Refer to the **BBC Managing Health and Attendance Policy**.

If an employee is absent owing to ill health immediately prior to the intended start date of maternity leave they will be transferred from health absence to maternity leave on the intended start date of their maternity. If an employee is absent from work due to a pregnancy-related reason after the beginning of the fourth week before the Expected Week of Childbirth (EWC) but before the intended start date of maternity leave, the maternity leave will commence on the day following the first day of absence.

Employees can decide when to take maternity leave. If an employee wishes to work beyond the 11th week before the EWC they may be required to provide a doctor's certificate which confirms they are fit to continue working.

The employee must provide a maternity certificate (MAT B1) to be entitled to BBC and Statutory Maternity Leave and Pay.

b) Maternity Leave

All pregnant employees are entitled to 52 weeks maternity leave, regardless of how long they have worked for the BBC. The first 26 weeks is called Ordinary Maternity Leave (OML) and includes a compulsory leave period of two weeks from the date of childbirth. OML is immediately followed by the second 26 weeks which is called Additional Maternity Leave (AML).

Employees can choose to start maternity leave any time after the 11th week before the EWC. If the baby is born earlier than the intended start date the maternity leave will commence on the day following the birth.

Employees must give at least 28 days' notice of their intention to take maternity leave, stating

- the fact she is pregnant;
- the expected week of childbirth (EWC); and
- the date she intends to start their maternity leave.

The BBC will vary the notification requirements only in exceptional circumstances where it was not practicable for the notification to have been given earlier.

Employees are entitled to the benefit of their terms and conditions of employment, with the exception of basic pay and continuing allowances, during both OML and AML. Entitlement to Maternity Pay is set out below.

c) Maternity Pay

(i) BBC Maternity Pay

BBC Maternity Pay is basic pay and any continuing allowances (it does not include any additional payments) for up to 18 weeks followed by 21 weeks of Statutory Maternity Pay (SMP). Basic pay is basic pay at the last payday before the end of the 'qualifying week' (the 15th week before the Expect Week of Childbirth (EWC)).

To qualify for BBC Maternity Pay, the employee must at the end of the qualifying week:

- be an employee of the BBC; and
- have been employed for a continuous period of at least 26 weeks.

It is sufficient for the employee to have commenced employment at any time during the first week in order to accumulate the 26 weeks service required. The continuous employment must extend into the qualifying week but it is not necessary for the employee to be employed for the whole of that week.

BBC Maternity Pay is inclusive of Statutory Maternity Pay (SMP).

(ii) Statutory Maternity Pay (SMP)

The qualifying criteria for Statutory Maternity Pay are the same as for BBC Maternity Pay above. In addition the employee must earn above the Lower Earnings Limit set by Government. If the employee does not qualify for BBC Maternity Pay or Statutory Maternity Pay the employee may be entitled to claim Maternity Allowance from the state.

SMP is paid at the rate of 90% of average earnings for the first six weeks of maternity leave and the lesser of either the weekly SMP rate or 90% of average weekly earnings for the following 33 weeks.

Average weekly earnings are average gross earnings over a period of at least eight weeks up to and including the last payday before the end of the qualifying week.

If the calculation for the first six weeks of SMP results in a higher payment than BBC Maternity pay then the higher payment will be made.

Any maternity leave beyond 39 weeks is unpaid. If the contract of employment expires before the 18 weeks then BBC Maternity Pay is only payable up to the contract expiry date. However, any entitlement to SMP will continue beyond this date.

BBC Maternity Pay and SMP both start on the same day which is the day on which the maternity leave commences.

d) Returning to Work

An employee can decide when to return from maternity leave after the period of compulsory maternity leave which lasts for two weeks after the date of childbirth.

If an employee wishes to return to work earlier than the 52 weeks, they must give the BBC 8 weeks' written notice of the day they wish to return.

If an employee is unable to return to work after their maternity leave due to ill health, the normal health absence procedures should be followed. Refer to the **BBC Health and Absence Management Policy**.

An employee returning from OML is entitled to return to the same job on the same terms and conditions unless a redundancy situation has arisen. An employee returning from AML has the same right to return as with OML unless it is not reasonably practical. In these cases the employee is entitled to be offered a suitable alternative job on terms and conditions which are not less favourable.

Managers should carry out a risk assessment on the employee's return to work especially if the employee is breastfeeding.

e) Stillbirth

If a pregnancy ends with a stillbirth or a miscarriage earlier than 24 weeks of pregnancy, Statutory Maternity Pay (SMP) is not payable. Subsequent incapacity for work should be treated as pregnancy-related sickness absence. If a stillbirth occurs after 24 weeks of pregnancy then the maternity leave will start the day after the birth (if it has not already started) and the usual procedures for maternity leave and pay apply.

3. Adoption Leave and Pay

a) Adoption Leave

Employees who are newly matched with a child for adoption (by an approved UK or overseas adoption agency) and are designated as the primary carer are eligible for Adoption Leave of up to 52 weeks.

Employees must provide a 'Matching Certificate' if adopting in the UK, which is provided by their adoption agency, or an 'Official Notification', if adopting from overseas, which is issued by or on behalf of the relevant UK authority, to be entitled to BBC Adoption Leave and Pay.

Foster parents fostering with a view to adopt under a local government scheme and surrogate parents may be entitled to Adoption Leave and Pay, see relevant sections below.

The provisions for BBC Adoption Leave are similar to maternity. Eligible employees can take up to 26 weeks of Ordinary Adoption Leave (OAL) followed by 26 weeks of Additional Adoption Leave (AAL).

(i) If adopting in the UK

Employees must inform the BBC within seven days of being notified by an approved adoption agency of:

- the fact that they have been newly 'matched' with a child for adoption;
- the date on which the child is expected to be placed with them; and
- the date on which they intend their adoption leave to start.

The employee can choose to start Adoption Leave from either the date of the child's placement or from a date up to 14 days before the expected date of placement.

(ii) If adopting from overseas

Employees must first inform the BBC within 28 days of receipt of the 'Official Notification' of:

- the date on which the official notification was received; and
- the date on which the child is expected to enter the UK.

The employee must then give at least 28 days' notice of when they wish their adoption leave to start.

The employee can choose to start Adoption Leave either on the date on which the child enters the UK or on a date that is no later than 28 days after the date on which the child entered the UK.

(iii) BBC Adoption Pay

BBC Adoption Pay is basic pay and any continuing allowances (it does not include any additional payments) for up to 18 weeks followed by 21 weeks of Statutory Adoption Pay (SAP). Basic pay is basic pay at the last payday before employee gives notice of intention to take adoption leave.

To qualify for BBC Adoption Pay, the employee must, in the week they are given formal notice of having been matched with a child (known as the 'Matching Week'):

- be an employee of the BBC; and
- have been employed for a continuous period of at least 26 weeks.

It is sufficient for the employee to have commenced employment at any time during the first week in order to accumulate the 26 weeks service required. The continuous employment must extend into the Matching Week but it is not necessary for the employee to be employed for the whole of the week.

BBC Adoption Pay is inclusive of Statutory Adoption Pay (SAP).

(iv) Statutory Adoption Pay (SAP)

The qualifying criteria for Statutory Adoption Pay are the same as for BBC Adoption Pay above, in addition the employee must earn above the Lower Earnings Limit set by Government.

SAP is paid at the rate of 90% of average earnings for the first six weeks of adoption leave and the lesser of either the weekly SAP rate or 90% of average weekly earnings for the following 33 weeks.

Average weekly earnings are average gross earnings over a period of at least eight weeks up to and including the last payday before the end of the Matching Week

If the calculation for the first six weeks of SAP results in a higher payment than BBC Adoption pay then the higher payment will be made.

Any adoption leave beyond 39 weeks is unpaid. If the contract of employment expires before 18 weeks then BBC Adoption Pay is only payable up to the contract expiry date, however any entitlement to SAP will continue beyond this date.

BBC Adoption Pay and SAP both start on the same day which is the day on which the adoption leave commences.

All adoptive parents will be allowed a reasonable amount of paid leave to attend any mandatory formalities and court appearances required by adoption proceedings. The minimum entitlement for the primary adopter is to paid time-off to attend up to five adoption appointments. The other parent has a minimum entitlement to paid leave to attend two appointments. Evidence of the requirement to attend will need to be provided.

4. Shared Parental Leave and Pay

a) Shared Parental Leave

Employees eligible for Shared Parental Leave ('SPL') are entitled to share up to 50 weeks maternity or adoption leave with their partner, in order to care for their child.

Immediately after a child birth, it is compulsory for the mother of the child to take the first two weeks' of their entitlement of up to 52 weeks' maternity leave. This means that, in respect of child birth, up to 50 weeks of SPL is available to share with the mother's partner. In the case of adoption, SPL cannot be taken during the first two weeks' of adoption leave. This therefore means that, in respect of adoption, there is also up to 50 weeks of SPL to share. In respect of child birth and adoption, any entitlement to the 50 weeks SPL is reduced by the number of weeks' maternity leave taken by the mother, adoption leave taken by the primary carer and SPL taken by either.

SPL must be taken before the baby's first birthday or within one year of the child's placement for adoption.

Eligible employees can take SPL as a continuous period or as separate discontinuous blocks each a minimum of one week in duration (enabling employees to stop and re start leave). Notices detailing discontinuous leave will be agreed at the BBC's discretion in consideration of operational requirements. Once notice requirements have been complied with (details below), parents can be on SPL at the same time as each other. Eligible employees are entitled to submit up to three notices requesting periods of leave.

To be eligible for leave and pay **BBC employees** must:

- be the mother, father, or primary adopter of the child, or the partner of the mother or primary adopter (known as the parent);
- share with the other parent the main responsibility for the care of the child;
- have at least 26 weeks' continuous service at the 15th week before the expected week of birth or at the week in which the primary adopter was notified of having been matched for adoption with the child (known as the 'relevant week');
- themselves be entitled or have a partner who is entitled to statutory maternity or adoption leave, (or to receive statutory maternity or adoption pay or maternity allowance);
- be in continuous employment until the week before any SPL is taken and during the leave period; and
- comply with the relevant notification and declaration requirements summarised below.
- have average weekly earnings equal to or above the Lower Earnings Limit (set by the government) over the eight week period ending with the qualifying or matching week.

In addition, the **other parent** (working for or externally to the BBC) must:

- have at least 26 weeks' employment (employed or self-employed) out of the 66 weeks prior to the 'relevant week'; and
- have average weekly earnings of at least £30 during at least 13 of the 66 weeks prior to the relevant week.

b) Shared Parental Pay

(i) BBC Shared Parental Pay

BBC Shared Parental Pay is basic pay and any continuing allowances (it does not include any additional payments) for up to 18 weeks, followed by up to 19 weeks Statutory Shared Parental Pay (37 weeks in total, which takes account of the first two weeks of entitlement to 39 weeks statutory pay having been paid as statutory maternity or statutory adoption pay).

Any pay received in respect of BBC Maternity Pay, BBC Adoption Pay, or BBC Paternity Pay will reduce the enhanced entitlement payable in respect of an employee's entitlement to 18 weeks BBC Shared Parental Pay, if the maternity, adoption or paternity pay related to the same child as the child in respect of whom the parent is receiving BBC Shared Parental Pay.

Any enhanced maternity pay, adoption pay, or shared parental pay received by the employee's partner from their employer (where that employer is not the BBC) will reduce the employee's entitlement to 18 weeks BBC Shared Parental Pay by the equivalent number of weeks enhanced pay received by the employee's partner, if the enhanced pay relates to the same child in respect of whom the employee is claiming BBC Shared Parental Pay.

Nothing within this policy will affect an employee's rights to receive Statutory Maternity Pay, Statutory Paternity Pay, Statutory Adoption Pay or Statutory Shared Parental Pay.

To qualify for BBC Shared Parental Pay, the employee must, comply with the notification requirements set out below, and in the 15th week before the expected week of child birth (the qualifying week) or the week in which they received formal notification of a child match (the matching week):

- Be an employee of the BBC; and
- Have been employed continuously for at least 26 weeks.

It is sufficient for the employee to have commenced employment at any time during the first week in order to accumulate the 26 weeks service required. The continuous employment must extend into the qualifying or matching week but it is not necessary for the employee to be employed for the whole of that week.

BBC Shared Parental Pay is inclusive of Statutory Shared Parental Pay (SShPP) due. For the avoidance of doubt, entitlement to BBC Shared Parental Pay will be limited to 18 weeks between two parents in circumstances where both parents of the child in respect of whom there is an entitlement to BBC Shared Parental Pay are employees of the BBC.

(ii) Statutory Shared Parental Pay

The qualifying criteria for Statutory Shared Parental Pay are the same as for BBC Shared Parental Pay as above, in addition employees must earn above the Lower Earnings Limit set by Government

SShPP is paid at the statutory weekly rate (or 90% of the employee's normal weekly earnings if this is lower). A maximum of 39 weeks' SShPP is payable, this will be reduced by the number of weeks' maternity/adoption pay or maternity allowance already taken.

Average weekly earnings are average gross earnings over a period of at least eight weeks up to and including the last payday before the end of the matching week or qualifying week.

If the calculation for the first six weeks of SShPP results in a higher payment than BBC Shared Parental Pay then the higher payment will be made.

Any Shared Parental Leave beyond 37 weeks is unpaid. If the contract of employment expires before 18 weeks then the BBC Shared Parental Pay is only payable up to the expiry date, however any entitlement to SShPP will continue beyond this date.

BBC Shared Parental Pay and SShPP both start on the same day which is the day on which the shared parental leave commences.

c) Notification Requirements

Employees are encouraged to discuss informally with their manager the intention to take SPL to ensure that any plans for discontinuous periods of leave can be considered as soon as possible. The practise also reduces the risk of wasting one of three notices on a discontinuous arrangement that cannot be accommodated.

In addition, the following notification and declaration requirements must be met.

The mother/primary adopter must provide the BBC with a 'Curtailed Notice' (contained within the Notice of Entitlement and Intention to Take Shared Parental Leave) at least eight weeks before the date on which their maternity/adoption leave will end. The Curtailed Notice is binding unless:

- it is given before the birth and is revoked within six weeks of the birth (in this case another curtailment notice can be submitted);
- neither parent is entitled to SPL or SShPP; or
- the other parent dies.

If the mother is entitled to maternity allowance only, her notice of curtailment of her allowance must be submitted to the Jobcentre Plus. The allowance cannot be reinstated.

At the same time, employees must give their manager a 'Notice of Entitlement and Intention to Take Shared Parental Leave' at least 8 weeks before the start date of the first period of SPL (this will identify at least the first period of SPL but could detail further discontinuous periods of leave). This notice must also include certain declarations by both the mother and other parent sharing the leave e.g. confirmation of eligibility, how you and

your partner intend to use leave and pay entitlement and curtailment of maternity, adoption leave or maternity allowance, as appropriate.

If binding notification of leave dates is not provided as part of the Notice of Entitlement and Intention to Take SPL document (this is not necessarily a requirement if the notice is submitted more than eight weeks in advance of proposed leave dates) the employees must then finalise their period(s) of SPL by giving their manager a 'Period of Shared Parental Leave Notice' at **least eight weeks** before the start date of the first period of SPL. Employees are entitled to submit a further two 'Period of Shared Parental Leave Notices', each must be submitted at **least eight weeks** before the start of the period of leave.

Employees are entitled to take a continuous period of leave as detailed in each 'Period of Shared Parental Leave Notice'. However, if more than one period of leave (i.e. a discontinuous period) is detailed in the notice, the leave pattern will be subject to management approval, the BBC will attempt to accommodate the pattern but it cannot be guaranteed. An alternative pattern of leave may be suggested or discussed, or the pattern may be refused.

Where a notice detailing a period of discontinuous leave has been submitted and no agreement has been reached after two weeks the employee may:

- take the discontinuous leave as one block from the start date stated on the notice;
- take the continuous block starting from a new start date (as long as the date is later than the start date of the notification and the employee notifies the BBC of the new date within two weeks and five days of the notice being submitted); or
- withdraw the notice, up to the 15th day after it was originally submitted (in which case it will not count towards the maximum three Period of Leave Notices employees can submit).

Employees can submit a 'Notice to Vary Period of SPL' where the variation is:

- to the start or end date (as long as the notice is submitted at least 8 weeks before the original start date and the new start date);
- to change or cancel the amount of leave detailed in the notice at least 8 weeks before the original start date; or
- to notify the BBC that a single period of leave becomes discontinuous or vice versa. Where a discontinuous period is detailed agreement must be reached within two weeks see provisions above.

Variations will count as one of the three Period of Leave Notices unless:

- it is made as a result of the baby being born earlier or later than the expected week of childbirth;
- the BBC has requested the variation; or
- the BBC has agreed (at its discretion) to accept more than three Period of Leave Notices.

The eight week notice requirement may be modified where the baby is born early, in this case notice to vary the start date should be given as soon as reasonably practicable after the birth.

The BBC reserves the right to request that employees provide copies of: (a) either the birth certificate (or if a birth certificate has not yet been obtained, a signed declaration of the child's date and place of birth) or one or more documents from the adoption agency showing the agency's name and the expected placement date; and (b) the name and address of the employer of the employee's partner (or a declaration that they have no

employer). The BBC reserves the right to contact the employer of the employee's partner to confirm and verify entitlements to, and taken, maternity, adoption and shared parental leave and pay.

5. Keep in Touch Days

Employees on maternity, adoption or shared parental leave can undertake work on 'Keep in Touch' days during their leave without bringing the leave to an end, Up to 10 Keep in Touch Days can be worked during maternity or adoption leave. Employees on shared parental leave can take up to 20 Shared Parental in Touch days (SPLIT days), in addition to any Keep in Touch Days already taken during an associated period of maternity or adoption leave.

The BBC is not obliged to offer KIT days and the employee is not obliged to undertake KIT days. KIT days must be agreed in advance by the manager and cannot be taken during the period of compulsory maternity or adoption leave i.e. two weeks after the date of childbirth or the date of the child being placed.

A KIT day is for any work that would ordinarily be carried out under the contract of employment. A KIT day will be counted as a turn of duty so it will be no longer than normal working hours for a shift but may be less.

KIT days are paid at the employee's hourly/daily rate of basic pay and continuing allowances. If an employee takes a KIT day while still receiving BBC or Statutory Maternity, Adoption or Shared Parental Pay, the KIT payment is inclusive of this pay.

Where a contract is due to expire during the period of leave, the contract will not be extended to accommodate KIT days.

6. Paternity Leave and Pay

a) Paternity Leave

The following provisions apply to partners of the parent/primary carer, including those of the same sex, subject to meeting eligibility requirements.

Employees who satisfy all of the following criteria can take up to two weeks Paternity Leave and will, subject to the following eligibility criteria receive BBC Paternity Pay (inclusive of statutory paternity pay, 'SPP'):

- For birth: the employee is the child's biological father and has (or expects to have) responsibility for the child's upbringing, or is the mother's husband, civil partner or partner (but not the child's biological father) and has or expects to have the main responsibility (apart from any responsibility of the mother) for the child's upbringing;
- For adoption: The employee must be the biological father of the child and/or the individual matched with a child by an Adoption Agency and/or the mother's/adopter's spouse, civil partner or partner;
- The leave must be for the purpose of caring for the child or supporting the child; and
- The employee must be in BBC employment and have completed 26 weeks service:
 - For birth: leading into the 15th week before the expected week of childbirth (EWC);

- For UK adoption: leading into the week in which the employee receives notification from an Adoption Agency of being 'matched' with a child; or
- For overseas adoption: leading into the week in which official notification was sent, or from their completion of 26 weeks' continuous service if this is later.

Employees can choose to take either one week or two consecutive weeks of Paternity Leave; it cannot be taken as individual days or part weeks. Paternity leave can be taken from the date of the birth or placement of the child but must end, within 56 days of the child's birth (or if born before the EWC, within 56 days of the first day of EWC) or the child's placement.

An employee intending to take Paternity Leave should tell their manager by the 15th week before the EWC or within seven days of notification of having been matched with the child, unless this is not reasonably practicable.

An employee can change the start date of their Paternity Leave if they let their manager know 28 days in advance of the following:

- the first day of the EWC or the expected placement date; or
- the new date they wish to start their Paternity Leave, unless this is not reasonably practicable, in which case they should notify the BBC as soon as they can.

(i) BBC Paternity Pay

BBC Paternity Pay is basic pay and any continuing allowances (it does not include any additional payments) for up to 2 weeks. Basic pay is basic pay at the last payday before the paternity leave commences,

To qualify for BBC Paternity Pay, the employee must at the end of the 15th week before the EWC ('qualifying week') or the week in which they are notified of a child match ('the matching week):

- be an employee of the BBC; and
- have been employed for a continuous period of at least 26 weeks.

It is sufficient for the employee to have commenced employment at any time during the first week in order to accumulate the 26 weeks service required. The continuous employment must extend into the qualifying week but it is not necessary for the employee to be employed for the whole of that week.

BBC Paternity Pay is inclusive of Statutory Paternity Pay (SPP).

(ii) Statutory Paternity Pay

The qualifying criteria for Statutory Paternity Pay are the same as for BBC Paternity Pay above, in addition the employee must earn above the Lower Earnings Limit set by Government.

SPP is paid at the rate of 90% of average earnings for the first six weeks of adoption leave and the lesser of either the weekly SAP rate or 90% of average weekly earnings for the following 33 weeks.

Average weekly earnings are average gross earnings over a period of at least eight weeks up to and including the last payday before the end of the Matching Week.

If the calculation for the first six weeks of SAP results in a higher payment than BBC Paternity pay then the higher payment will be made. Employees will be required to complete a self-certificate as evidence of entitlement to Statutory Paternity leave and Pay.

7. Premature births

a) Maternity, Shared Parental, Adoption and Surrogacy

If a baby is born prematurely (before 37 weeks), the employee will be entitled to receive extra leave and full pay for the number of days covering from when their baby was born to the original expected due date of birth. This leave and pay entitlement will be added to the end of the employee's leave period.

a) Paternity

If a baby is born prematurely (before 37 weeks), partners of employees who have given birth to premature babies will be entitled to receive two weeks additional leave and full pay. This leave entitlement will be added to the end of the employee's paternity leave period.

8. Parental Leave

Employees that satisfy the following criteria are eligible to take up to 18 weeks' unpaid Parental Leave, in respect of any one child (a week's leave is defined in the same way as for annual leave). Employees must:

- have been employed continuously for at least one year;
- be named on the child's birth or adoption certificate;
- have or expect to have parental responsibility;
- not be a foster parent (unless they've secured parental responsibility through the courts); and
- have a child that is under 18.

This leave is in addition to any eligibility for Paternity Leave.

The employee must have legal responsibility for a child by virtue of birth or adoption, or where not covered by legal responsibility, the partner of a person taking the primary role in caring for the child. The BBC may request from the employee evidence of eligibility.

The entitlement to parental leave cannot be exercised after the child's 18th birthday.

Parental leave can be taken, subject to operational needs, up to the maximum entitlement of four weeks in any one year for each child. Parental leave must be taken as whole weeks (e.g. one week or two weeks) rather than individual days; unless your child is disabled when individual days will be allowed.

Employees are required to give their manager 21 days' notice of their intention to take Parental Leave. However, subject to operational needs the notice requirement may be reduced to a minimum of seven days.

Parental Leave that is to be taken at the time of the birth or adoption cannot be postponed by the manager provided steps have been taken to notify the anticipated date and all practicable steps have been taken to give seven days' notice of the actual date.

In other circumstances managers may postpone a period of parental leave if they consider that the operation of the business would be unduly disrupted if the employee took leave during the period identified. The postponement must not change the leave period requested, must allow commencement of the leave no later than six months after the original period start date, specifying in writing the reasons for the postponement and the new dates. This must be done within seven days of the original employee notice.

Employees who join the BBC from another employer, having an outstanding entitlement to parental leave, may be asked to provide a reference from the previous employer in order to verify the extent of the outstanding entitlement.

Parental leave will be pro rata for part-time employees. Annual leave continues to be accrued throughout Parental Leave.

Employees have the right to return from Parental Leave to the role in which they were employed before the leave or a role on terms and conditions not less favourable than those which would have been applicable had the employee not been absent from work.

9. Time off for Dependants

Employees have the statutory right to take a reasonable amount of unpaid time off during working hours in order to take action which is necessary:

- to provide assistance when a dependant falls ill, gives birth or is injured or assaulted;
- to make arrangements for the provision of care for a dependant who is ill or injured;
- in consequence of the death of a dependant;
- because of the unexpected disruption or ending of arrangements for the care of a dependant; and/or
- to deal with an incident involving a dependent child, which occurs unexpectedly in a period during which an educational establishment is responsible for the child.

A dependant is a spouse, civil partner, child, parent, any person who lives in the same household (who is not an employee, tenant, lodger or boarder) or any person who relies on the employee for assistance in cases of illness or injury or to make arrangements for care in such situations.

The employee must tell their manager the reason for the absence as soon as is reasonably practicable and how long they expect to be absent.

Time Off for Dependants is unpaid leave, however, if an employee takes time off within these provisions they may be eligible to take some of this paid, under the policy on Exceptional Leave, in the **BBC Leave Policy**. This does not limit the right of employees to take further time off under these provisions, but any further leave will be unpaid.

10. Foster Care

Where an employee needs a short absence because of fostering responsibilities, Exceptional Leave may be granted at the discretion of the manager under the provisions of the **BBC Leave Policy**. Where a longer period of absence is required, consideration will be given to a request for a Career Break under the **BBC Flexible Working Policy**.

Local authority foster parents who are prospective adopters and have been notified that a child is to be placed with them may be eligible for adoption leave and pay and/or shared parental leave and pay. Partners of prospective adopters may also have rights to paternity and/or shared parental leave and pay subject to meeting eligibility criteria.

11. IVF

Where an employee needs time-off to attend medical appointments for IVF treatment, Exceptional Leave may be granted at the discretion of the manager under the provisions of the **BBC Leave Policy**. Where leave is required in excess of the Exceptional Leave provisions the employee may be granted unpaid leave at the discretion of the manager.

If an employee is absent due to sickness as a result of the IVF treatment the absence will be treated in accordance with the **BBC Health and Sickness Absence Policy**.

12. Surrogacy

Employees whose child is born through a surrogacy arrangement may be entitled to Adoption Leave and Pay and/or Shared Parental Leave and Pay as the primary adopter or Ordinary Paternity and/or Shared Parental Leave and Pay as the other parent.

Entitlements are subject to meeting eligibility criteria detailed above and having applied for (or intending to apply for) a Parental Order. The criteria for applying for a Parental Order is set out in Section 54 of the Human Fertilisation and Embryology Act 2008.

Both parents are entitled to take paid time off to attend two antenatal appointments with the woman carrying their child.

Polisi Cefnogi Rhieni a Gofalwyr

Diweddarwyd ddiwethaf: 1 Awst 2018

Perchennog y polisi: Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol

Adran: Polisi a Chysylltiadau â Chyflogeion

Cynnwys

5 Prif Bwynt y polisi hwn.....	20
1. Egwyddorion.....	21
2. Tâl ac Absenoldeb Mamolaeth	21
a) Beichiogrwydd	21
b) Absenoldeb Mamolaeth	22
c) Tâl Mamolaeth	23
(iii) Tâl Mamolaeth y BBC	23
(iv) Tâl Mamolaeth Statudol	23
d) Dychwelyd i'r Gwaith	23
e) Marw-enedigaethau	24
3. Tâl ac Absenoldeb Mabwysiadu	24
b) Absenoldeb Mabwysiadu	24
(v) Os ydynt yn mabwysiadu yn y DU	24
(vi) Os ydynt yn mabwysiadu o dramor	25
(vii) Tâl Mabwysiadu'r BBC	25
(viii) Tâl Mabwysiadu Statudol	25
4. Tâl ac Absenoldeb Rhiant a Rennir	26
d) Absenoldeb Rhiant a Rennir	26
e) Tâl Rhiant a Rennir	27
(iii) Tâl Rhiant a Rennir y BBC	27
(iv) Tâl Rhiant a Rennir Statudol	28
f) Gofynion Hysbysu	28
5. Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad.....	30
6. Tâl ac Absenoldeb Tadolaeth.....	31
b) Absenoldeb Tadolaeth	31
(iii) Tâl Tadolaeth y BBC	31
(iv) Tâl Tadolaeth Statudol	32
7. Genedigaethau cynamserol.....	32
a) Mamolaeth, Rhannu Rhieni, Mabwysiadu a Throsglwyddiaeth	32
b) Cyfnod Tadolaeth	32
8. Absenoldeb Rhiant	33
9. Amser o'r gwaith ar gyfer Dibynyddion	34
10. Gofal Maeth	34
11. IVF.....	34
12. Mamau Benthg.....	35

Crynodeb

Mae'r BBC wedi ymrwymo i gefnogi cyflogeion pan fyddant yn dod yn ofalwyr, yn rhieni neu'n ymgymryd â chyfrifoldeb rhiant am blentyn. Yn ddibynnol ar eu hamgylchiadau, gall cyflogeion fod â'r hawl i gael absenoldeb a thâl i'w cefnogi.

Cynulleidfa: Mae'r polisi hwn yn rhan o'r contract cyflogaeth sy'n berthnasol i weithwyr y BBC yn y DU, Ynysoedd y Sianel ac Ynys Manaw ar Fandiau A-Fp. Datganiad y cytunwyd arno rhwng y BBC ac undebau ar y cyd cydnabyddedig yw hwn ac ni ellir ond ei amrywio drwy drafodaethau ar y cyd yn y Cydgyngor Cenedlaethol.

5 Prif Bwynt y polisi hwn

1. Mae'r BBC yn darparu amrywiaeth o gymorth i fodloni gofynion gweithwyr fel rhieni a gofalwyr, gan gynnwys hyd at 18 wythnos o absenoldeb â thâl ar gyfer mamolaeth, mabwysiadu, ac absenoldeb rhiant a rennir
2. Rhaid i weithwyr fodloni'r holl feini prawf cymhwysedd sy'n berthnasol i'w gofynion fel rhieni a gofalwyr er mwyn cael budd o ddarpariaethau'r polisi hwn
3. Gall rheolwyr wneud cyswllt rhesymol â gweithwyr yn ystod cyfnodau o absenoldeb er mwyn rhoi gwybod iddynt am ddatblygiadau cyffredinol yn y gweithle a chadw llygad ar eu lles
4. Mae Polisiâu'r BBC sy'n ymwneud â gwaith rhieni a gofalwyr mewn partneriaeth â'r gofynion statudol perthnasol
5. Dylai gweithwyr roi gwybod i'w rheolwr am apwyntiadau cyn gynted â phosibl, a cheisio trefnu apwyntiadau i ffitio o gwmpas eu hymrwymiaid yn y gwaith lle bo hynny'n bosibl.

1. Egwyddorion

Mae'r polisi hwn yn nodi'r cymorth y gall cyflogeion ei dderbyn o ran absenoldeb a thâl pan fyddant yn dod yn ofalwyr, yn rhieni neu'n ymgymryd â chyfrifoldeb rhiant am blentyn. Mae'r egwyddorion canlynol yn berthnasol i ddarpariaethau yn y polisi hwn:

- Mae gwyliau blynyddol, gan gynnwys Gwyliau'r Banc a Diwrnod y Gorfforaeth yn dal yn cronni yn ystod unrhyw gyfnodau o absenoldeb y darperir ar eu cyfer yn y polisi hwn;
- Gellir defnyddio diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad ('KIT') â thâl, lle bo'r gweithiwr a'r rheolwr yn cytuno ar y rheini yn ystod cyfnodau mamolaeth, mabwysiadu neu absenoldeb rhiant a rennir, er mwyn helpu'r cyflogai i gadw cyswllt â'r gweithlu a/neu hwyluso'r broses o ddychwelyd i'r gwaith pan fydd yr absenoldeb yn dod i ben. Darperir rhagor o wybodaeth yn adran 3 isod;
- Os bydd cyflogai â chyfrifoldeb gofal neu riant yn dymuno gwneud cais am drefniadau gweithio hyblyg, dylent wneud hynny o dan Bolisi Gweithio Hyblyg y BBC. Dylent fynd ati i gyflwyno cais cyn dychwelyd o unrhyw fath o absenoldeb y darperir ar ei gyfer yn y polisi hwn.
- Gall rheolwyr wneud cyswllt rhesymol â gweithwyr yn ystod cyfnodau o absenoldeb y darperir ar eu cyfer yn y polisi hwn. Bwriad y cyswllt yw cefnogi lles y gweithiwr a helpu i roi'r wybodaeth ddiweddaraf iddo am ddatblygiadau cyffredinol yn y gweithle. Dylai'r rheolwr gytuno â'r gweithiwr o ran beth fyddai'r ffordd orau o gysylltu ag ef a pha mor aml y dylid gwneud hynny cyn i'r absenoldeb ddechrau.
- Os bydd contract tymor penodol gweithiwr yn dod i ben yn ystod cyfnod o absenoldeb y darperir ar ei gyfer yn y polisi hwn, ni fydd y rheolwr yn ystyried materion cysylltiedig â'r absenoldeb hwnnw wrth ystyried terfynu neu ymestyn y contract.
- Dylai cyflogeion gyfeirio at **Bensiynau'r BBC** i gael gwybodaeth am gyfraniadau pensiwn yn ystod y gwahanol fathau o gyfnodau absenoldeb a geir yn y polisi hwn.
- Nid yw unigolion ar seibiant gyrfa yn gyflogeion y BBC yn ystod cyfnod y seibiant gyrfa. Felly rhaid i'r unigolyn fod wedi dychwelyd i weithio i'r BBC ar y pwynt cymhwyso perthnasol er mwyn bod yn gymwys i gael darpariaethau tâl ac absenoldeb yn y polisi hwn.

2. Tâl ac Absenoldeb Mamolaeth

a) Beichiogrwydd

Dylai cyflogai hysbysu ei rheolwr ei bod yn feichiog cyn gynted ag y teimla y gall wneud hynny ond ddim hwyrach na'r 15fed wythnos cyn yr Wythnos Esgor Ddisgwylidig (EWC). Dylai'r rheolwr drin yr hysbysiad hwn yn gyfrinachol a dim ond datgelu'r wybodaeth pan fo hynny'n angenrheidiol.

Ar ôl i'r rheolwr gael ei hysbysu, dylid cynnal asesiad risg ac os bydd angen dylai'r amodau gwaith neu'r rôl gael eu haddasu. Os na fydd y cyflogai yn gallu parhau yn ei rôl yn ystod ei beichiogrwydd ac os nad oes gwaith addas arall ar gael, bydd ganddi hawl i gael ei chyflog sylfaenol ynghyd ag unrhyw lwfansau sy'n parhau hyd at ddechrau ei habsenoldeb mamolaeth.

Os oes gan reolwr bryderon am allu cyflogai beichiog i weithio ar unrhyw adeg yn ystod ei beichiogrwydd gall ei chyfeirio at Wasanaeth Iechyd Galwedigaethol y BBC.

Caniateir amser i ffwrdd â chyflog i gyflogeion i fynychu gofal cyn geni. Mae gan gyflogeion sydd mewn 'perthynas gymwys' â benyw feichiog neu'r plentyn heb ei eni'r hawl i gael amser i ffwrdd gyda thâl i fynychu hyd at ddau apwyntiad cyn geni (diffinnir 'perthynas gymwys' gan [Ddeddf Plant a Theuluoedd 2014](#)).

Lle bo modd, dylai cyflogeion geisio trefnu apwyntiadau o gwmpas eu hymrwymyiadau gwaith. Gall rheolwyr ofyn am weld y cerdyn apwyntiad perthnasol.

Os yw cyflogai yn absennol o'r gwaith oherwydd salwch yn ystod ei bechiogrwydd, ni waeth a yw'r salwch yn gysylltiedig â'r bechiogrwydd neu beidio, dylid dilyn y drefn arferol ar gyfer absenoldeb iechyd. Cyfeiriwch at **Bolisi Rheoli Iechyd a Phresenoldeb y BBC**.

Os yw cyflogai yn absennol oherwydd salwch yn syth cyn dyddiad cychwyn arfaethedig ei habsenoldeb mamolaeth, bydd yn cael ei throsglwyddo o absenoldeb iechyd i absenoldeb mamolaeth ar ddyddiad arfaethedig ei chyfnod mamolaeth. Os bydd cyflogai yn absennol o'r gwaith am reswm sy'n gysylltiedig â'i bechiogrwydd ar ôl dechrau'r bedwaredd wythnos cyn yr Wythnos Esgor Ddisgwyliedig (EWC) ond cyn y dyddiad a oedd wedi'i drefnu ar gyfer dechrau'r absenoldeb mamolaeth, bydd yr absenoldeb mamolaeth yn cychwyn ar y diwrnod ar ôl diwrnod cyntaf yr absenoldeb.

Gall cyflogeion ddewis pa bryd maent am gymryd absenoldeb mamolaeth. Os yw cyflogai yn dymuno gweithio ar ôl yr 11eg wythnos cyn yr EWC efallai y bydd yn rhaid iddi gael tystysgrif meddyg sy'n cadarnhau ei bod yn ddigon da i barhau i weithio.

Rhaid i'r cyflogai gyflwyno tystysgrif famolaeth (MAT B1) er mwyn hawlio Absenoldeb a Thâl Mamolaeth y BBC a Statudol.

b) Absenoldeb Mamolaeth

Mae gan bob cyflogai beichiog hawl i gael 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth, ni waeth pa mor hir maent wedi gweithio i'r BBC. Gelwir y 26 wythnos gyntaf yn Absenoldeb Mamolaeth Arferol (OML) ac mae'n cynnwys cyfnod o absenoldeb gorfodol o bythefnos ar ôl y dyddiad esgor. Dilyni'r OML yn syth gan yr ail 26 wythnos a elwir yn Absenoldeb Mamolaeth Ychwanegol (AML).

Gall cyflogeion ddewis cychwyn eu habsenoldeb mamolaeth ar unrhyw adeg ar ôl yr 11eg wythnos cyn yr EWC. Os bydd y babi'n cael ei eni cyn y dyddiad cychwyn arfaethedig bydd yr absenoldeb mamolaeth yn cychwyn ar y diwrnod ar ôl yr enedigaeth.

Rhaid i gyflogai roi o leiaf 28 diwrnod o rybudd ei bod yn bwriadu cymryd absenoldeb mamolaeth, gan ddatgan

- ei bod yn feichiog;
- yr wythnos esgor ddisgwyliedig (EWC);
- y dyddiad y mae'n bwriadu cychwyn ei habsenoldeb mamolaeth.

Dim ond mewn amgylchiadau eithriadol, pan nad oedd yn ymarferol rhoi gwybod am yr uchod yn gynharach, fydd y BBC yn amrywio'r gofynion hysbysu.

Bydd gan gyflogeion hawl i fuddiannau eu telerau ac amodau cyflogaeth, ac eithrio tâl sylfaenol a lwfansau sy'n parhau yn ystod OML ac AML. Caiff yr hawl i gael Tâl Mamolaeth ei nodi isod.

c) Tâl Mamolaeth

(iii) Tâl Mamolaeth y BBC

Tâl Mamolaeth y BBC yw tâl sylfaenol ac unrhyw lwfansau sy'n parhau (nid yw'n cynnwys unrhyw daliadau ychwanegol) am hyd at 18 wythnos a ddilynir gan 21 wythnos o Dâl Mamolaeth Statudol (SMP). Tâl sylfaenol yw'r tâl sylfaenol ar y diwrnod cyflog diwethaf cyn diwedd yr 'wythnos gymhwyso' (y 15^{fed} wythnos cyn yr Wythnos Esgor Ddisgwyliedig (EWC)).

I fod yn gymwys i gael Tâl Mamolaeth y BBC, rhaid i'r cyflogai fodloni'r canlynol ar ddiwedd yr wythnos gymhwyso:

- bod yn un o gyflogeion y BBC; a
- bod wedi'i chyflogi am gyfnod di-dor o 26 wythnos o leiaf.

Mae'n ddigon bod y cyflogai wedi dechrau cael ei chyflogi ar unrhyw adeg yn ystod yr wythnos gyntaf er mwyn crynhoi'r 26 wythnos o wasanaeth sy'n ofynnol. Rhaid i'r gwasanaeth di-dor ymestyn i'r wythnos gymhwyso ond nid oes yn rhaid i'r cyflogai fod wedi'i chyflogi am yr wythnos honno i gyd.

Mae Tâl Mamolaeth y BBC yn cynnwys y Tâl Mamolaeth Statudol (SMP).

(iv) Tâl Mamolaeth Statudol

Mae'r meini prawf cymhwyso ar gyfer Tâl Mamolaeth Statudol yr un fath â'r rhai ar gyfer Tâl Mamolaeth y BBC uchod. Yn ogystal â hynny, rhaid i'r cyflogai ennill mwy na'r Terfyn Enillion Isaf a bennir gan y Llywodraeth. Os na fydd y cyflogai yn gymwys i gael Taliad Mamolaeth y BBC na Thaliad Mamolaeth Statudol efallai y bydd y cyflogai yn gallu hawlio Lwfans Mamolaeth gan y wladwriaeth.

Telir Tâl Mamolaeth Statudol (SMP) ar gyfradd o 90% o enillion cyfartalog am chwe wythnos gyntaf yr absenoldeb mamolaeth a'r lleiaf o naill ai'r gyfradd SMP wythnosol neu 90% o enillion wythnosol cyfartalog am y 33 wythnos ddilynol.

Enillion wythnosol cyfartalog yw'r enillion gros cyfartalog dros gyfnod o wyth wythnos o leiaf hyd at y diwrnod cyflog olaf cyn diwedd yr wythnos gymhwyso, ac yn cynnwys y diwrnod hwnnw.

Os yw'r cyfrifiad ar gyfer chwe wythnos gyntaf yr SMP yn arwain at daliad uwch na Thaliad Mamolaeth y BBC yna telir y taliad uwch.

Bydd unrhyw absenoldeb mamolaeth ar ôl 39 wythnos yn ddi-dâl. Os bydd y contract cyflogaeth yn terfynu cyn y 18 wythnos yna, dim ond hyd at ddyddiad terfynu'r contract y bydd Tâl Mamolaeth y BBC yn daladwy. Fodd bynnag, bydd unrhyw hawl i gael SMP yn parhau y tu hwnt i'r dyddiad yma.

Bydd Taliad Mamolaeth y BBC ac SMP ill dau yn dechrau ar yr un diwrnod sef y diwrnod pan fydd yr absenoldeb mamolaeth yn cychwyn.

d) Dychwelyd i'r Gwaith

Gall cyflogai ddewis pa bryd y mae am ddychwelyd o'i absenoldeb mamolaeth ar ôl y cyfnod o absenoldeb mamolaeth gorfodol sy'n para am bythefnos ar ôl dyddiad geni'r plentyn.

Os bydd cyflogai yn dymuno dychwelyd i weithio yn gynharach na'r 52 wythnos, rhaid iddi roi rhybudd ysgrifenedig o 8 wythnos i'r BBC yn nodi'r dyddiad y mae am ddychwelyd arno.

Os na fydd cyflogai yn gallu dychwelyd i weithio ar ddiwedd yr absenoldeb mamolaeth oherwydd salwch, dylid dilyn y gweithdrefnau absenoldeb oherwydd salwch arferol. Gweler **Polisi Rheoli Iechyd ac Absenoldeb y BBC**.

Mae gan gyflogai sy'n dychwelyd ar ôl OML hawl i ddychwelyd i'r un swydd ar yr un telerau ac amodau oni bai fod sefyllfa o ddileu swydd wedi codi. Mae gan gyflogai sy'n dychwelyd ar ôl AML yr un hawl i ddychwelyd ag yn achos OML oni bai fod hynny ddim yn ymarferol bosibl. Yn yr achosion hyn mae gan y cyflogai hawl i gael cynnig swydd arall addas ar delerau ac amodau nad ydynt yn llai ffafriol.

Dylai rheolwyr gynnal asesiad risg pan fydd y cyflogai yn dychwelyd i weithio yn enwedig os yw'r cyflogai yn bwydo ar y fron.

e) Marw-enedigaethau

Os bydd beichiogrwydd yn diweddgu gyda marw-enedigaeth neu gamesgoriad yn gynharach na 24 wythnos o'r beichiogrwydd, ni fydd Tâl Mamolaeth Statudol (SMP) yn daladwy. Dylai unrhyw anallu i weithio o ganlyniad gael ei drin fel absenoldeb oherwydd salwch sy'n ymwneud â beichiogrwydd. Os bydd ceir marw-enedigaeth ar ôl 24 wythnos o'r beichiogrwydd, bydd yr absenoldeb mamolaeth yn cychwyn y diwrnod ar ôl esgor (os nad yw wedi cychwyn eisoes) a bydd y gweithdrefnau arferol ar gyfer tâl ac absenoldeb mamolaeth yn berthnasol.

3. Tâl ac Absenoldeb Mabwysiadu

b) Absenoldeb Mabwysiadu

Bydd cyflogeion sydd wedi cael eu paru â phlentyn i'w fabwysiadu (gan asiantaeth fabwysiadu gymeradwy yn y DU neu dramor), lle mai nhw yw'r prif ofalwr, yn gymwys i gael Absenoldeb Mabwysiadu o hyd at 52 wythnos.

Rhaid i gyflogeion gyflwyno 'Tystysgrif Baru' os ydynt yn mabwysiadu yn y DU, a fydd ar gael gan eu hasiantaeth fabwysiadu, neu 'Hysbysiad Swyddogol', os ydynt yn mabwysiadu o dramor, sy'n cael ei gyhoeddi gan neu ar ran yr awdurdod perthnasol yn y DU, er mwyn cael hawl i Absenoldeb Mabwysiadu a Thâl y BBC.

Gall rhieni maeth sy'n bwriadu mabwysiadu o dan gynllun llywodraeth leol a rhieni benthyg fod yn gymwys i Absenoldeb a Thâl Mabwysiadu, gweler yr adrannau perthnasol isod.

Mae'r darpariaethau ar gyfer Tâl Mabwysiadu'r BBC yn debyg i'r rhai ar gyfer mamolaeth. Gall cyflogeion cymwys gymryd hyd at 26 wythnos o Absenoldeb Mabwysiadu Arferol (OAL) a ddilynir gan 26 wythnos o Absenoldeb Mabwysiadu Ychwanegol (AAL).

(v) Os ydynt yn mabwysiadu yn y DU

Rhaid i gyflogeion hysbysu'r BBC o fewn saith diwrnod ar ôl cael eu hysbysu gan asiantaeth fabwysiadu gymeradwy o'r canlynol:

- eu bod wedi cael eu ‘paru’ â phlentyn i’w fabwysiadu;
- y dyddiad pan ddisgwylir i’r plentyn gael ei drosglwyddo i’w gofal;
- y dyddiad maent yn bwriadu i’w habsenoldeb mabwysiadu ddechrau.

Gall y cyflogai ddewis pa bryd y mae am gychwyn ei Absenoldeb Mabwysiadu, naill ai o ddyddiad trosglwyddo’r plentyn neu o ddyddiad hyd at 14 diwrnod cyn y dyddiad y disgwylir i’r plentyn gael ei drosglwyddo i’w ofal.

(vi) Os ydynt yn mabwysiadu o dramor

Yn gyntaf, mae’n rhaid i gyflogeion roi gwybod i’r BBC cyn pen 28 diwrnod i dderbyn ‘Hysbysiad Swydddogol’ am y canlynol:

- y dyddiad pan gafwyd yr hysbysiad swydddogol;
- y dyddiad pan ddisgwylir i’r plentyn gyrraedd y DU.

Rhaid i’r cyflogai wedyn roi o leiaf 28 diwrnod o rybudd ynghylch pa bryd y mae’n dymuno cychwyn yr absenoldeb mabwysiadu.

Gall y cyflogai ddewis cychwyn ei Absenoldeb Mabwysiadu naill ai ar y dyddiad pan fydd y plentyn yn cyrraedd y DU neu ar ddyddiad nad yw’n hwyrach na 28 diwrnod ar ôl y dyddiad pan gyrhaeddodd y plentyn y DU.

(vii) Tâl Mabwysiadu’r BBC

Tâl Mabwysiadu’r BBC yw cyflog sylfaenol ac unrhyw lwfansau sy’n parhau (nid yw’n cynnwys unrhyw daliadau ychwanegol) am hyd at 18 wythnos a ddilynir gan 21 wythnos o Dâl Mabwysiadu Statudol (SAP). Tâl sylfaenol yw’r tâl sylfaenol ar y diwrnod cyflog diwethaf cyn i’r cyflogai roi rhybudd o fwriad i’w gyflogwr ei fod yn bwriadu cymryd absenoldeb mabwysiadu.

Er mwyn bod yn gymwys i gael Tâl Mabwysiadu’r BBC, rhaid i’r cyflogai, yn yr wythnos y rhoddir gwybod iddo ei fod wedi cael ei baru â phlentyn (yr ‘Wythnos Baru’), fodloni’r canlynol:

- bod yn un o gyflogeion y BBC; a
- bod wedi’i gyflogi am gyfnod di-dor o 26 wythnos o leiaf.

Mae’n ddigon bod y cyflogai wedi dechrau cael ei gyflogi ar unrhyw adeg yn ystod yr wythnos gyntaf er mwyn crynhoi’r 26 wythnos o wasanaeth sy’n ofynnol. Rhaid i’r gwasanaeth di-dor ymestyn i’r wythnos gymhwys ond nid oes yn rhaid i’r cyflogai fod wedi’i gyflogi am yr wythnos honno i gyd.

Mae Tâl Mabwysiadu’r BBC yn cynnwys y Tâl Mabwysiadu Statudol (SAP).

(viii) Tâl Mabwysiadu Statudol

Mae’r meini prawf cymhwyso ar gyfer Tâl Mabwysiadu Statudol yr un fath â’r rhai ar gyfer Tâl Mabwysiadu’r BBC uchod; ac mae’n rhaid i’r cyflogai ennill mwy na’r Terfyn Enillion Isaf a bennir gan y Llywodraeth.

Telir Tâl Mabwysiadu Statudol (SAP) ar gyfradd o 90% o enillion cyfartalog am chwe wythnos gyntaf yr absenoldeb mabwysiadu a’r lleiaf o naill ai’r gyfradd SAP wythnosol neu 90% o enillion wythnosol cyfartalog am y 33 wythnos ddilynol.

Enillion wythnosol cyfartalog yw'r enillion gros cyfartalog dros gyfnod o wyth wythnos o leiaf hyd at y diwrnod cyflog olaf cyn diwedd yr Wythnos Baru, ac yn cynnwys y diwrnod hwnnw.

Os yw'r cyfrifiad ar gyfer chwe wythnos gyntaf y SAP yn arwain at daliad uwch na Thâl Mabwysiadu'r BBC yna telir y taliad uwch.

Bydd unrhyw absenoldeb mabwysiadu ar ôl y 39 wythnos yn ddi-dâl. Os bydd y contract cyflogaeth yn terfynu cyn y 18 wythnos yna bydd Taliad Mabwysiadu'r BBC yn daladwy hyd at y dyddiad terfynu'n unig; fodd bynnag, bydd unrhyw hawl i gael SAP yn parhau y tu hwnt i'r dyddiad hwn.

Bydd Taliad Mamolaeth y BBC a SAP ill dau yn dechrau ar yr un diwrnod sef y diwrnod pan fydd yr absenoldeb mabwysiadu yn cychwyn.

Bydd rhieni sy'n mabwysiadu yn cael cyfnod rhesymol o absenoldeb â thâl i fynychu unrhyw gyfarfodydd ffurfiol gorfodol ac ymddangosiadau llys sy'n ofynnol wrth fabwysiadu. Yr hawl sylfaenol i'r prif fabwysiadwr yw amser i ffwrdd â chyflog i fynychu hyd at bum apwyntiad mabwysiadu. Mae gan y rhiant arall hawl i gael absenoldeb a thâl i fynychu dau apwyntiad o leiaf. Bydd angen dangos tystiolaeth o'r angen i fod yn bresennol yn y cyfarfodydd hyn.

4. Tâl ac Absenoldeb Rhiant a Rennir

d) Absenoldeb Rhiant a Rennir

Mae gan gyflogeion sy'n gymwys i gael Absenoldeb Rhiant a Rennir ('SPL') hawl i rannu hyd at 50 o wythnosau o absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu â'u partner er mwyn gofalu am eu plentyn.

Yn syth ar ôl rhoi genedigaeth, mae'n orfodol bod mam y plentyn yn cymryd pythefnos gyntaf y 52 wythnos o absenoldeb mamolaeth y mae ganddi hawl i'w gymryd i ffwrdd o'r gwaith. Mae hyn yn golygu, yng nghyswllt rhoi genedigaeth, fod hyd at 50 wythnos o SPL ar gael i'w rannu â phartner y fam. Yng nghyswllt mabwysiadu, ni ellir cymryd SPL yn ystod pythefnos gyntaf absenoldeb mabwysiadu. Felly, mae hyn yn golygu bod hyd at 50 wythnos o SPL ar gael i'w rannu yng nghyswllt mabwysiadu hefyd. Yng nghyswllt geni plentyn a mabwysiadu, mae unrhyw hawl i'r 50 wythnos o SPL yn lleihau yn unol â nifer yr wythnosau o absenoldeb mamolaeth y mae'r fam yn eu cymryd, faint o absenoldeb mabwysiadu y mae'r prif ofalwr yn ei gymryd a faint bynnag o SPL a gymerir gan y naill a'r llall.

Felly, mae'n rhaid cymryd SPL cyn pen-blwydd cyntaf y babi neu o fewn blwyddyn i fabwysiadu'r plentyn.

Gall cyflogeion cymwys gymryd SPL mewn cyfnod parhaus neu fel blociau ar wahân sy'n o leiaf wythnos o hyd (gan alluogi cyflogeion i weithio a chymryd absenoldeb bob yn ail) Cytunir ar hysbysiadau sy'n nodi manylion absenoldeb ysbeidiol yn unol â disgresiwn y BBC, gan ystyried gofynion gweithredol. Ar ôl cydymffurfio â gofynion hysbysu (manyion isod), gall rhieni gymryd SPL ar yr un pryd â'i gilydd. Mae gan weithwyr cymwys hawl i gyflwyno hyd at dri hysbysiad i wneud cais am gyfnodau o absenoldeb.

I fod yn gymwys i gael tâl ac absenoldeb, mae'n rhaid i **gyflogeion y BBC** fodloni'r canlynol:

- bod yn fam, yn dad neu'n brif fabwysiadwr i'r plentyn, neu'n bartner i'r fam neu'r prif fabwysiadwr (cael eu hadnabod fel y rhiant);

- rhannu'r prif gyfrifoldeb dros ofal y plentyn â'r rhiant arall;
- bod ag o leiaf 26 wythnos o wasanaeth parhaus ar y 15^{fed} wythnos cyn wythnos esgor ddisgwyliedig neu'r wythnos y rhoddwyd gwybod i'r prif fabwysiadwr ei fod wedi cael ei baru â'r plentyn i'w fabwysiadu (sef yr 'wythnos berthnasol');
- bod â'r hawl i gael absenoldeb mamolaeth neu absenoldeb mabwysiadu statudol (neu i gael tâl mamolaeth statudol neu dâl mabwysiadu neu lwfans mamolaeth), neu fod â phartner sydd â'r hawl i gael y rheini;
- bod mewn cyflogaeth barhaus tan yr wythnos cyn y cymerir unrhyw SPL ac yn ystod y cyfnod o absenoldeb;
- cydymffurfio â'r gofynion perthnasol o ran hysbysu a datgan a grynhoir isod.
- bod ag enillion wythnosol cyfartalog sy'n hafal i'r Terfyn Enillion Isaf (a bennir gan y llywodraeth) neu'n uwch, yn ystod yr wythnos sy'n dod i ben ar yr wythnos gymhwysu neu'r wythnos baru.

Yn ogystal â hynny, mae'n rhaid i'r **rhiant arall** (sy'n gweithio i'r BBC neu'n allanol) fodloni'r canlynol:

- bod ag o leiaf 26 wythnos o gyflogaeth (cyflogedig neu hunangyflogedig) allan o'r 66 wythnos cyn yr 'wythnos berthnasol';
- bod ag enillion wythnosol cyfartalog o leiafswm o £30 yn ystod o leiaf 13 o'r 66 wythnos cyn yr wythnos berthnasol.

e) Tâl Rhiant a Rennir

(iii) Tâl Rhiant a Rennir y BBC

Tâl Rhiant a Rennir y BBC yw tâl sylfaenol ac unrhyw lwfansau sy'n parhau (nid yw'n cynnwys taliadau ychwanegol) am hyd at 18 wythnos, gyda 19 wythnos o Dâl Rhiant a Rennir Statudol i ddilyn (37 wythnos i gyd, sy'n ystyried bod y tâl am y bythefnos gyntaf y mae gan gyflogeion hawl iddi o'r 39 wythnos o dâl statudol wedi cael ei dalu fel tâl mamolaeth neu dâl mabwysiadu statudol).

Bydd unrhyw daliad a gafwyd mewn perthynas â Thâl Mamolaeth y BBC, Tâl Mabwysiadu'r BBC neu Dâl Tadolaeth y BBC yn lleihau'r hyn sy'n daladwy yng nghyswllt hawl cyflogai i gael 18 wythnos o Dâl Rhiant a Rennir y BBC, os yw'r tâl mamolaeth, mabwysiadu neu dadolaeth yn ymwneud â'r un plentyn â'r un y mae'r rhiant yn derbyn Tâl Rhiant a Rennir y BBC ar ei gyfer.

Bydd unrhyw dâl mamolaeth, tâl mabwysiadu neu dâl rhiant a rennir ategol y mae partner y cyflogai yn ei gael gan ei gyflogwr (lle nad y BBC yw'r cyflogwr hwnnw) yn lleihau hawl y cyflogai i 18 wythnos o Dâl Rhiant a Rennir y BBC yn unol â nifer yr wythnosau o dâl ategol y mae partner y cyflogai yn ei gael, os yw'r tâl ategol yn ymwneud â'r un plentyn y mae'r cyflogai yn hawlio Tâl Rhiant a Rennir y BBC ar ei gyfer.

Does dim byd yn y polisi hwn a fydd yn effeithio ar hawl cyflogai i gael Tâl Mamolaeth Statudol, Tâl Tadolaeth Statudol, Tâl Mabwysiadu Statudol na Thâl Rhiant a Rennir Statudol.

I fod yn gymwys i gael Tâl Rhiant a Rennir y BBC, mae'n rhaid i'r cyflogai gydymffurfio â'r gofynion hysbysu a nodir isod, a hynny yn y 15fed wythnos cyn yr wythnos esgor ddisgwyliedig (yr wythnos gymhwysu) neu'r wythnos y cafodd hysbysiad ffurfiol ei fod wedi'i baru â phlentyn (yr wythnos baru):

- Bod yn un o gyflogeion y BBC;
- Bod wedi'i gyflogi'n barhaus am o leiaf 26 wythnos.

Mae'n ddigon bod y cyflogai wedi dechrau cael ei gyflogi ar unrhyw adeg yn ystod yr wythnos gyntaf er mwyn crynhoi'r 26 wythnos o wasanaeth sy'n ofynnol. Rhaid i'r gyflogaeth ddi-dor ymestyn i'r wythnos gymhwysu neu'r wythnos baru ond nid oes yn rhaid i'r cyflogai fod wedi'i gyflogi am yr wythnos honno i gyd.

Mae Tâl Rhiant a Rennir y BBC yn cynnwys y Tâl ar y Cyd Statudol i Rieni (SShPP) sy'n daladwy. I osgoi amheuaeth, bydd yr hawl i Dâl Rhiant a Rennir y BBC wedi'i gyfyngu i 18 wythnos rhwng dau riant mewn amgylchiadau lle mae dau riant y plentyn dan sylw, sydd â hawl i gael Tâl Rhiant a Rennir y BBC, yn gweithio i'r BBC.

(iv) Tâl Rhiant a Rennir Statudol

Mae'r meini prawf cymhwyso ar gyfer Tâl Rhiant a Rennir Statudol yr un fath â'r rhai ar gyfer Tâl Rhiant a Rennir y BBC uchod; ac mae'n rhaid i'r cyflogai ennill mwy na'r Terfyn Enillion Isaf a bennir gan y Llywodraeth.

Caiff y SShPP ei dalu ar y raddfa wythnosol statudol (neu 90% o enillion arferol y gweithiwr os yw hwn yn is). Mae uchafswm o 39 wythnos o SShPP yn daladwy, a bydd hwn yn cael ei leihau yn unol â nifer yr wythnosau o dâl mamolaeth/mabwysiadu neu lwfans mamolaeth sydd wedi'i gymryd eisoes.

Enillion wythnosol cyfartalog yw enillion gros cyfartalog dros gyfnod o wyth wythnos o leiaf hyd at y diwrnod cyflog olaf cyn diwedd yr wythnos baru neu'r wythnos gymhwysu, ac yn cynnwys y diwrnod hwnnw.

Os yw'r cyfrifiad ar gyfer chwe wythnos gyntaf yr SShPP yn arwain at daliad uwch na Thâl Rhiant a Rennir y BBC yna telir y taliad uwch.

Bydd unrhyw Absenoldeb Rhiant a Rennir ar ôl 37 wythnos yn ddi-dâl. Os bydd y contract cyflogaeth yn terfynu cyn 18 wythnos yna bydd Tâl Rhiant a Rennir y BBC yn daladwy hyd at y dyddiad terfynu'n unig; fodd bynnag, bydd unrhyw hawl i gael SShPP yn parhau y tu hwnt i'r dyddiad hwn.

Bydd Tâl Rhiant a Rennir y BBC a SShPP ill dau yn dechrau ar yr un diwrnod sef y diwrnod pan fydd yr absenoldeb rhiant a rennir yn cychwyn.

f) Gofynion Hysbysu

Caiff cyflogeion eu hannog i drafod yn anffurfiol â'u rheolwr ynglŷn â'u bwriad i gymryd SPL ac i sicrhau bod unrhyw gynlluniau ar gyfer cyfnodau ysbeidiol o absenoldeb yn gallu cael eu hystyried cyn gynted â phosibl. Mae'r ymarfer hefyd yn lleihau'r risg o wastraffu un o'r tri hysbysiad ar drefniant ysbeidiol nad oes modd ei fodloni.

Hefyd mae'n rhaid bodloni'r gofynion hysbysu a datgan canlynol.

Rhaid i'r fam/prif fabwysiadwr gyflwyno 'Hysbysiad Cwtogi' i'r BBC (wedi'i gynnwys yn yr Hysbysiad o Hawl a Bwriad i Gymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir) o leiaf wyth wythnos cyn y dyddiad y bydd ei absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu yn dod i ben. Mae'r Hysbysiad Cwtogi yn rhwymol oni bai am y canlynol:

- ei fod yn cael ei roi cyn yr enedigaeth a'i dynnu'n ôl cyn pen chwe wythnos i'r enedigaeth (yn yr achos hwn gellir cyflwyno hysbysiad cwtogi arall);
- nid oes gan yr un o'r rhieni hawl i gael SPL neu SShPP; neu
- mae'r rhiant arall yn marw.

Os mai dim ond hawl i gael lwfans mamolaeth sydd gan y fam, mae'n rhaid i'w hysbysiad ynghylch cwtogi ei lwfans gael ei gyflwyno i'r Ganolfan Byd Gwaith. Ni ellir adfer y lwfans.

Ar yr un pryd, rhaid i gyflogeion roi 'Hysbysiad o Hawl a Bwriad o Gymryd Absenoldeb Rhiant a Rennir' i'w rheolwr o leiaf 8 wythnos cyn dechrau'r cyfnod cyntaf o SPL (bydd hyn yn nodi'r cyfnod cyntaf o SPL o leiaf, ond fe allai roi manylion cyfnodau ysbeidiol o absenoldeb pellach). Rhaid i'r hysbysiad hefyd gynnwys datganiadau penodol gan y fam a'r rhiant arall sy'n rhannu'r absenoldeb e.e. cadarnhad o gymhwysedd, sut rydych chi a'ch partner yn bwriadu defnyddio'r hawl i gael tâl ac absenoldeb a chwtogi'r absenoldeb mamolaeth/mabwysiadu neu lwfans mamolaeth, lle y bo hynny'n briodol.

Os na fydd hysbysiad rhwymol o ddyddiadau absenoldeb yn cael ei ddarparu fel rhan o'r ddogfen Hysbysiad o Hawl a Bwriad i Gymryd SPL (nid yw hwn yn ofyniad o reidrwydd os caiff yr hysbysiad ei ddarparu fwy nag wyth wythnos cyn y dyddiadau o absenoldeb arfaethedig) bydd yn rhaid i'r cyflogeion nodi eu cyfnod(au) SPL terfynol drwy roi 'Hysbysiad ynghylch Cyfnod o Absenoldeb Rhiant a Rennir' i'w rheolwr **o leiaf wyth wythnos** cyn dyddiad dechrau'r cyfnod cyntaf o SPL. Mae gan gyflogeion hawl i gyflwyno dau 'Hysbysiad ynghylch Cyfnod o Absenoldeb Rhiant a Rennir' arall, ac mae'n rhaid i'r ddau gael eu cyflwyno **o leiaf wyth wythnos** cyn dechrau'r cyfnod o absenoldeb.

Mae gan gyflogeion hawl i gymryd cyfnod parhaus o absenoldeb, fel y nodir ym mhob 'Hysbysiad ynghylch Cyfnod o Absenoldeb Rhiant a Rennir'. Fodd bynnag, os caiff mwy nag un cyfnod o absenoldeb (h.y. cyfnod ysbeidiol) ei nodi yn yr hysbysiad, bydd patrwm yr absenoldeb yn amodol ar gymeradwyaeth gan y rheolwr; bydd y BBC yn ymdrechu i fodloni'r patrwm ond ni ellir gwarantu hynny. Gellir awgrymu neu drafod patrwm o absenoldeb gwahanol, neu gellir gwrthod y patrwm.

Lle mae hysbysiad sy'n nodi cyfnod o absenoldeb ysbeidiol wedi cael ei gyflwyno ac nad oes cytundeb wedi'i gyrraedd ar ôl pythefnos, gall y cyflogai wneud y canlynol:

- cymryd yr absenoldeb ysbeidiol fel un bloc o'r dyddiad dechrau a nodir ar yr hysbysiad;
- cymryd y bloc parhaus gan ddechrau ar ddyddiad dechrau newydd (cyn belled â bod y dyddiad yn hwyrach na dyddiad dechrau'r hysbysiad a bod y cyflogai yn rhoi gwybod i'r BBC am y dyddiad newydd cyn pen pythefnos a phum diwrnod i gyflwyno'r hysbysiad);
- tynnu'r hysbysiad yn ôl, hyd at y 15^{fed} diwrnod ar ôl iddo gael ei gyflwyno'n wreiddiol (yn yr achos hwnnw, ni fydd yn cyfrif tuag at yr uchafswm o dri Hysbysiad ynghylch Cyfnod o Absenoldeb y gall cyflogeion eu cyflwyno).

Gall cyflogeion gyflwyno 'Hysbysiad i Amrywio Cyfnod o SPL' lle bo'r amrywiad yn golygu:

- amrywio'r dyddiad dechrau neu'r dyddiad gorffen (cyn belled â bod yr hysbysiad yn cael ei gyflwyno o leiaf 8 wythnos cyn y dyddiad dechrau gwreiddiol a'r dyddiad dechrau newydd);
- newid neu ganslo hyd yr absenoldeb a nodir yn yr hysbysiad o leiaf 8 wythnos cyn y dyddiad dechrau gwreiddiol;
- rhoi gwybod i'r BBC bod un cyfnod di-dor o absenoldeb yn troi'n gyfnodau ysbeidiol, neu i'r gwrthwyneb. Lle bo cyfnod ysbeidiol wedi'i nodi, rhaid dod i gytundeb cyn pen pythefnos; gweler y darpariaethau uchod.

Bydd amrywiadau yn cyfrif fel un o'r tri Hysbysiad ynghylch Cyfnod o Absenoldeb ac eithrio'r amgylchiadau canlynol:

- ceir newid oherwydd bod y babi wedi cael ei eni'n gynt neu'n hwyrach na'r wythnos esgor ddisgwylidig;
- y BBC sydd wedi gofyn bod yr amrywiad yn cael ei wneud;
- mae'r BBC wedi cytuno (yn unol â'i ddisgresiwn) i dderbyn mwy na thri Hysbysiad ynghylch Cyfnod o Absenoldeb.

Gellir addasu'r gofyniad wyth wythnos lle caiff y babi ei eni'n fuan, yn yr achos hwn dylid rhoi hysbysiad ynghylch newid y dyddiad dechrau cyn gynted ag y bo hynny'n ymarferol o fewn rheswm ar ôl yr enedigaeth.

Mae'r BBC yn cadw'r hawl i ofyn i gyflogeion ddarparu copiâu o'r canlynol: (a) naill ai'r dystysgrif geni (neu ddatganiad wedi'i lofnodi o ddyddiad a lleoliad geni'r plentyn os nad yw'r dystysgrif geni wedi dod i law eto) neu un neu fwy o ddogfennau gan yr asiantaeth fabwysiadu yn dangos enw'r asiantaeth a'r diwrnod trosglwyddo disgwylidig; a (b) enw a chyfeiriad y cyflogai neu bartner y cyflogai (neu ddatganiad nad oes ganddynt gyflogai). Mae'r BBC yn cadw'r hawl i gysylltu â chyflogwr partner y cyflogai i gadarnhau a dilysu'r hawliau sydd ganddo i gael tâl ac absenoldeb mamolaeth, mabwysiadu a rhiant a rennir, a'r hyn y mae wedi'i gymryd.

5. Diwrnodau Cadw mewn Cysylltiad

Gall cyflogeion sydd ar absenoldeb mamolaeth, mabwysiadu neu absenoldeb rhiant a rennir, weithio diwrnodau 'Cadw mewn Cysylltiad' yn ystod eu habsenoldeb heb orfod dod â'r absenoldeb i ben; gellir gweithio hyd at 10 diwrnod Cadw mewn Cysylltiad yn ystod absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu. Gall cyflogeion ar absenoldeb rhiant a rennir ymgymryd â hyd at 20 o Ddiwrnodau Cyswllt i Rieni a Rennir (diwrnodau SPLIT), yn ogystal ag unrhyw ddiwrnodau Cadw mewn Cysylltiad eraill sydd eisoes wedi'u cymryd yn ystod cyfnod o absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu.

Nid oes raid i'r BBC i gynnig dyddiau KIT ac nid oes raid i'r cyflogai weithio dyddiau KIT. Rhaid cytuno ar ddyddiau KIT ymlaen llaw gyda'r rheolwr ac ni ellir eu gweithio yn ystod y cyfnod o absenoldeb mamolaeth neu fabwysiadu gorfodol, h.y. 2 wythnos ar ôl dyddiad yr enedigaeth neu drosglwyddo'r plentyn i ofal y cyflogai.

Mae diwrnod KIT wedi'i fwriadu ar gyfer unrhyw waith a fyddai fel arfer yn cael ei wneud o dan y contract cyflogaeth. Bydd diwrnod KIT yn cael ei gyfrif fel cyfnod ar ddyletswydd felly ni fydd yn ddim hwy nag oriau gwaith arferol ar gyfer shifft, ond gall fod yn fyrrach.

Telir am ddyddiau KIT ar raddfa gyflog sylfaenol fesul awr / diwrnod y cyflogai a lwfansau sy'n parhau. Os bydd cyflogai yn cymryd diwrnod KIT ac yn dal i gael Taliad Rhiant a Rennir, Mamolaeth neu Fabwysiadu y BBC neu Statudol, bydd y taliad KIT yn cynnwys y taliad hwn.

Os bydd contract yn dod i ben yn ystod y cyfnod o absenoldeb, ni fydd y contract yn cael ei ymestyn i gynnwys dyddiau KIT.

6. Tâl ac Absenoldeb Tadolaeth

b) Absenoldeb Tadolaeth

Mae'r darpariaethau canlynol yn berthnasol i bartneriaid y rhiant/prif ofalwr, gan gynnwys y rheini sydd o'r un rhyw, yn amodol ar fodloni'r gofynion cymhwysedd.

Gall cyflogeion sy'n bodloni'r holl feini prawf canlynol gymryd hyd at bythefnos o Absenoldeb Tadolaeth a byddant yn cael Tâl Tadolaeth y BBC (sy'n cynnwys tâl tadolaeth statudol 'SPP'), yn amodol ar y meini prawf cymhwysedd canlynol:

- Genedigaeth: y cyflogai yw tad biolegol y plentyn ac mae ganddo (neu mae'n disgwyl cael) cyfrifoldeb am fagu'r plentyn, neu ef yw gŵr, partner sifil neu bartner y fam (ond nid tad biolegol y plentyn) ac mae'n disgwyl ymgymryd â'r prif gyfrifoldeb (ac eithrio cyfrifoldeb y fam) am fagu'r plentyn;
- Mabwysiadu: Rhaid mai'r cyflogai yw tad biolegol y plentyn a/neu'r unigolyn sydd wedi'i baru â phlentyn gan Asiantaeth Fabwysiadu a/neu ef yw gŵr, partner sifil neu bartner y fam/mabwysiadwr.
- Rhaid i'r absenoldeb fod er mwyn gofalu am y plentyn neu ei gefnogi;
- Rhaid i'r cyflogai fod wedi'i gyflogi gan y BBC ac ymgymryd â 26 wythnos o wasanaeth:
 - Genedigaeth: yn arwain i mewn i'r 15fed wythnos cyn yr wythnos esgor ddisgwyliedig (EWC);
 - Mabwysiadu yn y DU: yn arwain i mewn i'r wythnos pan mae'r cyflogai yn cael gwybod gan Asiantaeth Fabwysiadu ei fod wedi cael ei 'baru' â phlentyn;
 - Mabwysiadu dramor: yn arwain i mewn i'r wythnos pan gafodd hysbysiad swyddogol ei anfon, ar ôl iddo gwblhau 26 wythnos o wasanaeth parhaus os yw hyn yn hwyrach.

Gall cyflogeion ddewis cymryd wythnos neu bythefnos o Absenoldeb Tadolaeth yn olynol; ni ellir ei gymryd fel diwrnodau unigol na rhannau o wythnosau. Gellir cymryd absenoldeb tadolaeth o ddyddiad yr enedigaeth y plentyn neu pan gaiff y plentyn ei drosglwyddo i'w ofal ond mae'n rhaid iddo ddod i ben cyn pen 56 diwrnod i enedigaeth y plentyn (neu cyn pen 56 diwrnod i ddiwrnod cyntaf yr EWC os cafodd ei eni cyn yr EWC) neu ddyddiad trosglwyddo'r plentyn.

Dylai cyflogai sy'n bwriadu cymryd Absenoldeb Tadolaeth ddweud wrth ei reolwr erbyn y 15fed wythnos cyn yr EWC neu cyn pen saith diwrnod i gael gwybod ei fod wedi cael ei baru â phlentyn, oni bai fod hyn ddim yn ymarferol o fewn rheswm.

Gall cyflogai newid dyddiad dechrau ei Absenoldeb Tadolaeth os yw'n rhoi gwybod i'w reolwr am y canlynol 28 diwrnod ymlaen llaw:

- diwrnod cyntaf yr EWC neu ddiwrnod disgwyliedig trosglwyddo'r plentyn; neu
- y dyddiad newydd y mae'n dymuno dechrau ei Absenoldeb Tadolaeth arno, oni bai fod hyn ddim yn ymarferol o fewn rheswm; yn yr achosion hynny, dylai ddweud wrth y BBC cyn gynted â phosibl.

(iii) Tâl Tadolaeth y BBC

Tâl Tadolaeth y BBC yw tâl sylfaenol ac unrhyw lwfansau sy'n parhau (nid yw'n cynnwys unrhyw daliadau ychwanegol) am hyd at 2 wythnos. Tâl sylfaenol yw'r tâl sylfaenol ar y diwrnod cyflog olaf cyn dechrau eich absenoldeb tadolaeth.

I fod yn gymwys i gael Tâl Tadolaeth y BBC, mae'n rhaid i'r cyflogai gydymffurfio â'r gofynion hysbysu a nodir isod, a hynny yn y 15^{fed} wythnos cyn yr wythnos esgor ddisgwyliedig (yr wythnos gymhwyso) neu'r wythnos y cafodd hysbysiad ffurfiol ei fod wedi'i baru â phlentyn (yr wythnos baru):

- fod yn un o gyflogeion y BBC; a
- bod wedi'i gyflogi am gyfnod di-dor o 26 wythnos o leiaf.

Mae'n ddigon bod y cyflogai wedi dechrau cael ei gyflogi ar unrhyw adeg yn ystod yr wythnos gyntaf er mwyn crynhoi'r 26 wythnos o wasanaeth sy'n ofynnol. Rhaid i'r gwasanaeth di-dor ymestyn i'r wythnos gymhwyso ond nid oes yn rhaid i'r cyflogai fod wedi'i gyflogi am yr wythnos honno i gyd.

Mae Tâl Tadolaeth y BBC yn cynnwys y Tâl Tadolaeth Statudol (SPP).

(iv) Tâl Tadolaeth Statudol

Mae'r meini prawf cymhwyso ar gyfer Tâl Tadolaeth Statudol yr un fath â'r rhai ar gyfer Tâl Tadolaeth y BBC uchod; a rhaid i'r gweithiwr ennill mwy na Therfyn Enillion Isel y Llywodraeth.

Telir SPP ar gyfradd o 90% o enillion cyfartalog am chwe wythnos gyntaf yr absenoldeb mabwysiadu a'r lleiaf o naill ai'r gyfradd SAP wythnosol neu 90% o enillion wythnosol cyfartalog am y 33 wythnos ddilynol.

Enillion wythnosol cyfartalog yw'r enillion gros cyfartalog dros gyfnod o wyth wythnos o leiaf hyd at y diwrnod cyflog olaf cyn diwedd yr Wythnos Baru, ac yn cynnwys y diwrnod hwnnw.

Os yw'r cyfrifiad ar gyfer chwe wythnos gyntaf yr SAP yn arwain at daliad uwch na Thaliad Tadolaeth y BBC yna telir y taliad uwch.

Bydd gofyn i gyflogeion lenwi hunan-ardystiad fel tystiolaeth o'u hawl i gael Tâl ac Absenoldeb Tadolaeth Statudol.

7. Genedigaethau cynamserol

a) Mamolaeth, Rhannu Rhieni, Mabwysiadu a Throsglwyddiaeth

Os caiff babi ei eni'n gynamserol (cyn 37 wythnos), bydd gan y cyflogai yr hawl i gael absenoldeb ychwanegol a thâl llawn am nifer y diwrnodau y mae eu babi'n cael eu geni i'r dyddiad geni disgwyliedig gwreiddiol. Bydd yr hawl i absenoldeb a thâl hwn yn cael ei ychwanegu at ddiwedd cyfnod gadael y gweithiwr.

b) Cyfnod Tadolaeth

Os caiff baban ei eni'n gynamserol (cyn 37 wythnos), bydd hawl gan bartneriaid cyflogeion sydd wedi rhoi genedigaeth i fabanod cynamserol i gael pythefnos o absenoldeb ychwanegol a thâl llawn. Bydd yr hawl i'r absenoldeb hwn yn cael ei ychwanegu at ddiwedd cyfnod tadolaeth y gweithiwr.

8. Absenoldeb Rhiant

Mae cyflogeion sy'n bodloni'r meini prawf canlynol yn gymwys i gymryd hyd at 18 wythnos o Absenoldeb Rhiant heb dâl, yng nghyswllt unrhyw blentyn (diffinnir wythnos o absenoldeb yn yr un modd â gwyliau blynyddol). Mae'n rhaid i'r cyflogai fodloni'r canlynol:

- wedi bod mewn cyflogaeth barhaus am o leiaf flwyddyn;
- bod wedi'i enwi ar dystysgrif geni neu dystysgrif mabwysiadu'r plentyn;
- bod â chyfrifoldeb rhiant, neu ddisgwyl cael hynny;
- peidio â bod yn rhiant maeth (oni bai ei fod wedi sicrhau chyfrifoldeb rhiant drwy'r llysoedd);
- bod â phlentyn o dan 18 oed.

Mae'r absenoldeb hwn ar ben unrhyw gymhwysedd i gael Absenoldeb Tadolaeth.

Mae'n rhaid bod gan y cyflogai gyfrifoldeb cyfreithiol dros y plentyn yn rhinwedd genedigaeth neu fabwysiadu, neu mewn achosion nad oes ganddo gyfrifoldeb cyfreithiol, ei fod yn bartner i'r sawl sy'n ymgymryd â'r brif rôl o ofalu am y plentyn. Gall y BBC ofyn am dystiolaeth o gymhwysedd gan y cyflogai.

Ni ellir ymarfer yr hawl i gael absenoldeb rhiant ar ôl pen-blwydd y plentyn yn 18 oed.

Gellir cymryd absenoldeb rhiant, yn amodol ar anghenion gweithredol, hyd at yr uchafswm o bedair wythnos y ceir hawl i'w cymryd yn ystod unrhyw flwyddyn ar gyfer pob plentyn. Rhaid cymryd absenoldeb rhiant fesul wythnosau llawn (e.e. wythnos neu bythefnos) yn hytrach na diwrnodau unigol, oni bai fod eich plentyn yn anabl; fe ganiateir diwrnodau unigol yn yr achosion hynny.

Gofynnir i gyflogeion roi 21 diwrnod o rybudd i'w rheolwr eu bod yn bwriadu cymryd Absenoldeb Rhiant. Fodd bynnag, yn amodol ar anghenion gweithredol, gellir lleihau'r gofyniad hysbysu i leiafswm o saith diwrnod.

Ni all y rheolwr ohirio Absenoldeb Rhiant y bwriedir ei gymryd ar adeg yr enedigaeth neu'r mabwysiadu ar yr amod bod camau wedi'u cymryd i'w hysbysu o'r dyddiad disgwylidig a bod pob cam ymarferol wedi'i gymryd i roi saith diwrnod o rybudd o'r dyddiad gwirioneddol.

Mewn amgylchiadau eraill, gall rheolwyr ohirio cyfnod o absenoldeb rhiant os ydynt o'r farn y byddai hyn yn amharu ar weithrediad y busnes y tu hwnt i reswm pe bai'r cyflogai yn cymryd absenoldeb yn ystod y cyfnod a nodwyd. Ni ddylai'r gohirio newid y cyfnod o absenoldeb y gwneir cais amdano, ac mae'n rhaid caniatáu i'r absenoldeb ddechrau dim hwyrach na chwe mis ar ôl y dyddiad dechrau gwreiddiol, gan nodi'r rhesymau dros ohirio a'r diwrnodau newydd yn ysgrifenedig. Rhaid gwneud hyn cyn pen saith diwrnod i hysbysiad gwreiddiol y cyflogai.

Efallai y bydd gofyn i gyflogeion sy'n ymuno â'r BBC o gyflogwr arall, sydd ag absenoldeb rhiant dros ben, ddarparu geirada gan gyn-gyflogwr er mwyn dilysu beth yw hyd yr absenoldeb dros ben y mae ganddo hawl i'w gael.

Bydd absenoldeb rhiant ar sail pro rata i gyflogeion rhan-amser. Mae gwyliau blynyddol yn parhau i gael eu cronni drwy gydol cyfnod yr Absenoldeb Rhiant.

Mae gan gyflogeion hawl i ddychwelyd o Absenoldeb Rhiant i'r rôl roeddent wedi'u cyflogi ynddi cyn yr absenoldeb, neu i rôl sydd â thelerau ac amodau nad ydynt yn llai ffafriol na'r rhai a fyddai wedi bod yn berthnasol pe na bai'r cyflogai wedi bod yn absennol o'r gwaith.

9. Amser o'r gwaith ar gyfer Dibynnyddion

Mae gan gyflogeion hawl statudol i gymryd cyfnod rhesymol o amser di-dâl i ffwrdd o'r gwaith yn ystod oriau gwaith er mwyn cymryd camau angenrheidiol:

- i ddarparu cymorth pan fydd dibynnydd yn sâl, yn rhoi genedigaeth neu'n cael ei anafu neu ei ymosod arno;
- i wneud trefniadau i ddarparu gofal i ddibynnydd sy'n sâl neu wedi'i anafu;
- o ganlyniad i farwolaeth dibynnydd;
- o ganlyniad i rywbeth yn amharu'n annisgwyl ar drefniadau gofal dibynnydd neu eu bod yn dod i ben yn annisgwyl; a/neu
- i ddelio â mater sy'n ymwneud â phlentyn sy'n ddibynnydd, sy'n digwydd yn annisgwyl mewn cyfnod lle mae sefydliad addysg yn gyfrifol am y plentyn.

Mae dibynnydd yn golygu gŵr/gwraig, partner sifil, plentyn, rhiant, unrhyw un sy'n byw yn yr un cartref (nad yw'n weithiwr, tenant, lletywr neu ddisgybl preswyl) neu unrhyw un sy'n dibynnu ar gyflogai am gymorth mewn achosion o salwch neu anaf, neu i wneud trefniadau gofal mewn sefyllfaoedd o'r fath.

Rhaid i'r cyflogai ddweud wrth ei reolwr beth yw'r rheswm dros ei absenoldeb cyn gynted ag y bo hynny'n ymarferol o fewn rheswm, ac am faint y mae'n disgwyl y bydd yn absennol.

Mae Amser o'r Gwaith ar gyfer Dibynnyddion yn absenoldeb di-dâl, fodd bynnag, os bydd cyflogai yn cymryd amser o'r gwaith yn unol â'r darpariaethau hyn, efallai y byddant yn gymwys i gael rhywfaint o'r absenoldeb hwn â thâl, yn unol â'r polisi ar Absenoldeb Eithriadol, ym **Mholisi Absenoldeb y BBC**. Nid yw hyn yn cyfyngu ar hawl cyflogeion i gymryd rhagor o amser o'r gwaith o dan y darpariaethau hyn, ond bydd unrhyw absenoldeb pellach yn ddi-dâl.

10. Gofal Maeth

Lle mae angen cyfnod byr o absenoldeb ar gyflogai oherwydd cyfrifoldebau maethu, gellir caniatáu Absenoldeb Eithriadol yn unol â disgresiwn y rheolwr o dan ddarpariaethau **Polisi Absenoldeb y BBC**. Lle mae angen cyfnod hwy o absenoldeb, bydd cais am Seibiant Gyrfa yn cael ei ystyried o dan **Bolisi Gweithio'n Hyblyg y BBC**.

Gallai rhieni maeth yr awdurdod lleol sy'n ddarpar fabwysiadwyr ac wedi'u hysbysu bod plentyn am gael ei drosglwyddo i'w gofal fod yn gymwys i gael tâl ac absenoldeb mabwysiadu a/neu dâl ac absenoldeb rhiant a rennir. Gall partneriaid darpar fabwysiadwyr fod â'r hawl i gael tâl ac absenoldeb rhiant a rennir a/neu dadolaeth ar yr amod eu bod yn bodloni'r meini prawf cymhwysedd.

11. IVF

Lle mae angen amser o'r gwaith ar gyflogai i fynychu apwyntiadau meddygol ar gyfer IVF, gellir caniatáu Absenoldeb Eithriadol yn unol â disgresiwn y rheolwr o dan ddarpariaethau **Polisi Absenoldeb y BBC**. Lle mae angen mwy o absenoldeb nag y mae'r darpariaethau Absenoldeb Eithriadol yn ei ganiatáu, gellir dyfarnu absenoldeb di-dâl yn unol â disgresiwn y rheolwr.

Os yw cyflogai yn absennol oherwydd salwch o ganlyniad i'r driniaeth IVF, bydd yr absenoldeb yn cael ei drin yn unol â **Pholisi Absenoldeb oherwydd Iechyd a Salwch y BBC**.

12. Mamau Benthg

Gall cyflogeion y mae eu plentyn wedi cael ei eni drwy drefniant mam fenthg fod â hawl i gael Tâl ac Absenoldeb Mabwysiadu a/neu Dâl ac Absenoldeb Rhiant a Rennir fel prif fabwysiadwr, neu Dâl ac Absenoldeb Tadolaeth a/neu Dâl ac Absenoldeb Rhiant a Rennir Arferol fel y rhiant arall.

Mae hawliau yn amodol ar fodloni'r meini prawf cymhwysedd a nodir uchod a gwneud cais (neu fwriadu gwneud cais) am Orchymyn Rhianta. Mae'r meini prawf ar gyfer gwneud cais am Orchymyn Rhianta wedi'u nodi yn Adran 54 Deddf Ffrwythloni Dynol ac Embryoleg 2008.

Mae gan y ddau riant hawl i gael amser o'r gwaith â thâl i fynychu dau apwyntiad cynnedigol gyda'r fenyw sy'n cario eu plentyn.