

Eitem: 11

Teitl: Polisïau i'w cymeradwyo

Gweithredu / Action required	I'w gymeradwyo.
Amseru / Timing	Arferol
Argymhelliad / Recommendation	Bod y Bwrdd yn cymeradwyo mabwysiadu'r polisïau fel yr argymhellwyd gan y Pwyllgor Gweithlu, Tâl a Thelerau Gwasanaeth.
Risg / Risk	CR1 – Pobl a sgiliau – sicrhau ein bod yn cadw ac yn caffael y cymysgedd sgiliau mewn meysydd allweddol er mwyn sicrhau ein bod yn darparu'r gwasanaethau gorau. Mae hefyd yn cyd-fynd ag Archwaeth Risg RA8 – awydd brwd i helpu ein pobl i wneud pethau'n wahanol ac yn well.
Cyllid / Finance	Dim goblygiadau ariannol
Amcan Cynllun Corfforaethol/Corporate Plan Objective / Amcan Rhaglen/Programme Objective	I dyfu a gwella fel sefydliad Strategaeth 2024-2027 - Blaenoriaeth 05. Esblygu fel sefydliad i ddod yn sefydliad aeddfed, sy'n cael ei redeg yn dda, y gellir ymddiried ynddo, ac sy'n uchelgeisiol.
Ecwiti, Amrywiaeth a Chynhwysiant / Equity, Diversity & Inclusion	Mae asesiadau effaith integredig wedi'u cynnal ar gyfer y polisïau a gwmpesir gan y papur hwn. Yn y ddau achos mae'r asesiad wedi nodi effaith gadarnhaol ar y cyfan. Bydd adolygiad ehangach arfaethedig o'r polisi mamolaeth, tadolaeth, mabwysiadu a benthyg croth yn ystyried y potensial ar gyfer effeithiau ehangach.
Cyfathrebu / Communications	Ticiwch un o'r blychau canlynol os bydd y gweithgaredd hwn yn cael effaith ar: Mewnol: ein pobl ☒ Allanol: ein cwsmeriaid/partneriaid/rhanddeiliaid ☐ Allanol: enw da ein sefydliad ☐
Cymeradwyaeth / Approval/Clearance	Prif Weithredwr

Trafodaethau/Penderfyniadau Blaenorol / Previous Discussions/Decisions	Dim yn berthnasol
Awdur/Cyflwynwr / Author/Presenting	Cyfarwyddwr Pobl, Llesiant a Datblygu Sefydliadol / Prif Weithredwr
Dyddiad / Date	16 Mawrth 2026
Cefndir / Background	
Yn unol â throsglwyddo staff o Fwrdd Iechyd Addysgu Powys i Llais fel rhan o drosglwyddiad arddull Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) ar 1 Ebrill 2023, mabwysiadodd y Bwrdd bolisiau pobl y cyn-gyflogwr. Gwnaed hyn ar y sail y byddai'r polisiau hyn yn cael eu hadolygu dros amser i wneud yn siŵr eu bod yn adlewyrchu anghenion Llais fel Corff Noddedig Llywodraeth Cymru annibynnol ar ei ben ei hun. Ers hynny, mae'r tîm pobl yn parhau i oruchwylio'r gwaith o adolygu a diweddarau ein polisiau pobl ar sail flaenoriaethau. Ers cyfarfod cyhoeddus diwethaf y Bwrdd, mae 2 bolisi wedi cael eu diwygio, eu hymgynggori a'u hystyried gan gyfarfod Mawrth 2026 o'r Pwyllgor Gweithlu, Tâl a Thelerau Gwasanaeth. Mae'r rhain wedi'u cynnwys isod i'w hystyried gan y Bwrdd.	
Manylion / Detail	
Polisi cod gwisg	
Mae ein cod gwisg yn ein helpu i ddangos safon uchel o broffesiynoldeb a darparu gwasanaeth mewn ffordd sy'n hyrwyddo cysur a mynegiant personol. Rydyn ni'n gwybod bod codau gwisg traddodiadol yn y gorffennol wedi eithrio gwahanol bobl a diwylliannau. Rydym yn deall na ellir ac na ddylid diffinio ymddangosiad proffesiynol gan un safon. Rhaid iddo adlewyrchu ein hamrywiaeth a'n gwahaniaethau, gan leihau'r angen i'n pobl 'newid cod'. Rydym yn annog ein pobl i wisgo mewn ffordd sy'n adlewyrchu eu hunaniaeth ac sy'n addas ar gyfer ein gweithle. Cynhaliwyd ymgynghoriad â'n pobl a'n undebau llafur. Isod mae crynodeb o'r gwelliannau a wnaed i'r polisi yn dilyn adborth o'r ymgynghoriad: • Mae eglurder ychwanegol wedi'i ddarparu ynghylch yr hyn y gellir ei ystyried yn dramgwyddus mewn perthynas â graffeg, delweddau ac ati ar ddillad a thatŵs. • Adran ar wisg wleidyddol wrth ymgymryd â gweithgareddau Llais yn unol â'n safbwynt yn ystod cyfnodau etholiad.	

- Adran ar barchu gwahaniaethau diwylliannol i sicrhau bod pobl yn ystyried naws a chyd-destun eu gwisg a sut maen nhw'n cyflwyno yn dibynnu ar y gweithgareddau maen nhw'n eu gwneud.
- Adran ar addasiadau rhesymol – dylai'r polisi fod yn ddigon hyblyg i ganiatáu i bobl addasu heb orfod gofyn am ganiatâd, fodd bynnag, mae eglurder wedi'i ychwanegu yn dilyn adborth i unrhyw un a allai fod angen arweiniad pellach gan eu rheolwr llinell neu'r Tîm Pobl.

Os bydd y Bwrdd yn cytuno, fel rhan o hyrwyddo parhaus ein fframwaith ymddygiad byddwn yn cyhoeddi'r Cod Gwisg hwn ac yn ei gysylltu ag erthygl am 'barch' yn rhifyn nesaf Y Gair.

Polisi Mamolaeth, Tadolaeth, Mabwysiadu a Benthg Croth

Mae Deddf Hawliau Cyflogaeth 2025 yn sbarduno newidiadau sylweddol i gyfraith cyflogaeth y DU yn 2026, gyda ffocws ar wella amddiffyniadau gweithwyr, cryfhau undebau llafur, a chynyddu cyflogau. Mae diweddariadau allweddol ar gyfer Ebrill 2026 yn cynnwys hawliau "diwrnod un" ar gyfer absenoldeb tadolaeth/rhieni a thâl salwch statudol o ddiwrnod cyntaf cyflogaeth.

Gofynnir i'r Bwrdd gytuno ar y newidiadau a ddangosir fel newidiadau wedi'u holrhain i'r polisi presennol ar unwaith fel y gallwn gael polisi sy'n cydymffurfio â'r gyfraith ar waith pan fydd y newidiadau'n dod i rym ar 6 Ebrill 2026. Yn gwyno, y newidiadau i'r polisi presennol yw:

- Dileu cyfnod cymhwyso cyflogaeth barhaus o 26 wythnos ar gyfer absenoldeb tadolaeth
- Dileu cyfeiriad at feddygon. Roedd hwn yn etifeddiaeth o bolisi'r GIG a fabwysiadwyd yn flaenorol gan Llais, ac nid yw'n briodol i'n gweithrediadau.

Mae dileu'r cyfnod cymhwyso ar gyfer absenoldeb tadolaeth yn gwella'r hawl i amser i ffwrdd ac nid oes unrhyw newidiadau sy'n effeithio'n negyddol ar staff.

Gofynnir i'r Bwrdd gymeradwyo mabwysiadu'r polisiâu fel yr argymhellwyd gan y Pwyllgor Gweithlu, Tâl a Thelerau Gwasanaeth.