|  |  |
| --- | --- |
| **Enw** | **Rhif y Gweithiwr** |
| **Teitl y Swydd** | **Adran** |
| **Cynhaliwyd y Cyfarfod gan** | **Teitl y Swydd** |

**Nodwch ddyddiadau'r absenoldebau perthnasol isod a'r rhesymau drostynt:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Dyddiadau'r Absenoldeb** | **Hyd** | **Y Rhesymau dros yr Absenoldeb** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**Manylion y trafodaethau: gall y canlynol fod yn ffactorau perthnasol:**

A oes rheswm sylfaenol dros yr absenoldeb?

A yw'r gweithiwr yn aros am gyngor meddygol gan Feddyg Teulu/Ymgynghorydd?

A oes unrhyw un o'r absenoldebau yn ymwneud ag anabledd?

Diffiniad Deddf Cydraddoldeb 2010 o anabledd:

* Mae gan yr unigolyn nam corfforol neu feddyliol
* Mae'r nam yn cael effaith sylweddol andwyol a hirdymor ar allu'r unigolyn i gyflawni gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd

**Y Cynllun Gweithredu y mae'r rheolwr a'r gweithiwr wedi cytuno arno:**

**Llofnod y Rheolwr** -------------------------------

**Dyddiad** -------------------------------

**Llofnod y Gweithiwr** -------------------------------

**Dyddiad** -------------------------------

**Dolenni Defnyddiol:**

[Atgyfeirio](https://intranet/our-people/occupational-health/request-a-referral/) at iechyd galwedigaethol ar gyfer cyngor ac asesiad meddygol

[Canllawiau Atgyfeirio Rheoli Iechyd Galwedigaethol](Intranet/OH%20MANAGEMENT%20REFERRAL%20GUDANCE%202019.docx.pdf)

Ystyriwch yr [Anabledd: Canllawiau Addasiadau Rhesymol](https://intranet/our-people/hr/equality-diversity/disability-reasonable-adjustments/)

Newid patrwm gwaith i ddiwallu gofynion: [Gweithio Hyblyg](https://intranet/our-people/hr/flexible-working-and-job-share/)