|  |  |
| --- | --- |
| A close up of a logo  Description automatically generated | **[Polisi a Gweithdrefn Mabwysiadu]** |
| [Templed] |

**Mae’r enghraifft hon at ddibenion canllaw yn unig, a dylid ei haddasu i siwtio eich mudiad penodol.**

Dylai mudiadau fod â pholisi sy’n nodi hawliau cyflogeion i absenoldeb mabwysiadu a thâl mabwysiadu, sy’n ystyried y lleiafswm y mae ganddynt hawl statudol iddo. Ni ddylai cyflogwr roi cyflogai dan anfantais neu ei ddiswyddo ef neu hi am gymryd, neu geisio cymryd, absenoldeb mabwysiadu.

Mae’n bosibl y bydd cyflogeion yn gymwys ar gyfer Absenoldeb Mabwysiadu Statudol neu Dâl Mabwysiadu Statudol os ydynt yn:

* Mabwysiadu plentyn
* Maethu plentyn yn barhaus ac yn dod yn rhiant cyfreithiol (‘maethu i fabwysiadu’)
* Dechrau ar drefn benthyg croth

Mae’r polisi enghreifftiol isod wedi’i ddarparu at ddibenion canllaw yn unig, ac ni ddylid ei ystyried yn ddatganiad cyfreithiol ag awdurdod.

**Polisi a Gweithdrefn Mabwysiadu**

Polisi [ENW’R MUDIAD] yw cydymffurfio â llythyren ac ysbryd y gyfraith ar hawliau mabwysiadu. Yn hyn o beth, y nod yw rhoi gwybod i bob cyflogai am ei hawliau mabwysiadu statudol a sicrhau bod yr hawliau hynny yn cael eu deall gan gyflogeion cymwys.

Mae gan gyflogai hawl i gymryd 52 wythnos o absenoldeb mabwysiadu statudol a derbyn tâl mabwysiadu statudol (SAP) am 39 wythnos pan fydd yn mabwysiadu plentyn, os yw’n bodloni’r meini prawf cymhwyso isod.

1. Hawl i Absenoldeb Mabwysiadu Statudol (SAL)

Mae gan y cyflogai hawl i gymryd hyd at 52 wythnos o absenoldeb mabwysiadu statudol.

Mae cyfnod yr absenoldeb mabwysiadu statudol yn cynnwys 26 wythnos o absenoldeb mabwysiadu arferol, ac yna 26 wythnos o absenoldeb mabwysiadu ychwanegol yn union ar ôl hynny.

2. Hawl i Absenoldeb Mabwysiadu Statudol (SAL)

Mabwysiadu yn y DU

Mae gan gyflogai hawl i absenoldeb mabwysiadu statudol pan fydd:

* Wedi cael ei baru gyda phlentyn i’w leoli gydag ef gan asiantaeth fabwysiadu yn y DU
* Wedi rhoi gwybod i’r asiantaeth ei fod yn cytuno i leoli’r plentyn gydag ef a chytuno ar ddyddiad lleoli
* Wedi cael ei gyflogi gan y mudiad hwn ers o leiaf 26 wythnos ar yr wythnos pan fydd yn cael gwybod bod y plentyn wedi’i baru ag ef
* Wedi rhoi gwybod i’r mudiad hwn pryd y mae’n awyddus i gymryd yr absenoldeb mabwysiadu statudol ddim hwyrach na saith diwrnod ar ôl cael gwybod ei fod wedi’i baru â phlentyn

Mabwysiadu dramor

Mae gan gyflogai hawl i absenoldeb mabwysiadu statudol os yw:

* Wedi cael **hysbysiad swyddogol** gan yr awdurdod perthnasol yn y DU am ei gymhwysedd i fabwysiadu plentyn tramor
* Wedi cael ei gyflogi gan y mudiad hwn am o leiaf 26 wythnos erbyn yr amser y mae wedi derbyn yr hysbysiad swyddogol, neu erbyn y mae’r absenoldeb mabwysiadu statudol i fod i ddechrau, p’run bynnag sydd hwyrach
* Wedi rhoi hysbysiad priodol i chi
* Yn mabwysiadu’r plentyn. Dyma’r person fydd yn neu sydd wedi mabwysiadu’r plentyn, neu mewn achos lle bydd y plentyn yn neu wedi cael ei fabwysiadu gan ddau o bobl ar y cyd, p’run bynnag o’r mabwysiadwyr sydd wedi dewis cymryd absenoldeb mabwysiadu

**Gwybodaeth**

**Hysbysiad Swyddogol o Fabwysiadu Tramor**

Hysbysiad ysgrifenedig yw hwn a gyflwynir gan neu ar   
ran yr awdurdod cartref perthnasol eu bod wedi cyflwyno tystysgrif sy’n nodi bod y   
mabwysiadwr arall, neu’r prif fabwysiadwr yn gymwys i fabwysiadu.

Mabwysiadu’n Unigol a Mabwysiadu ar y Cyd

Os yw cwpl yn mabwysiadu ar y cyd, gallant benderfynu pwy fydd yn cymryd yr absenoldeb mabwysiadu statudol a phwy (waeth beth fo’r rhyw) fydd yn cymryd absenoldeb tadolaeth statudol (SPL).

Os yw cyflogai yn mabwysiadu’n unigol, bydd dim ond yn gymwys ar gyfer absenoldeb mabwysiadu statudol, er y gall ei bartner (waeth beth fo’r rhyw) fod yn gymwys ar gyfer absenoldeb tadolaeth statudol.

Rhieni Maeth sy’n Mabwysiadu Plentyn

Gall rhiant maeth gymryd absenoldeb mabwysiadu statudol os:

* Yw’r plentyn y mae cyflogai’n ei faethu yn cael ei baru ag ef gan asiantaeth fabwysiadu yn y DU. Nid yw mabwysiadu drwy orchymyn llys yn berthnasol
* Yw’r plentyn yn cael ei leoli gydag ef i gael ei fabwysiadu
* Mae’r meini prawf hysbysu a gwasanaeth arferol yn dal yn berthnasol. Mae’r absenoldeb mabwysiadu dim ond yn berthnasol i’r lleoliad mabwysiadu gwirioneddol - nid yw unrhyw gyfnod o ofal maeth yn cyfrif.

Gwarcheidiaeth Arbennig

Nid yw absenoldeb mabwysiadu statudol ar gael i warcheidiaethau arbennig.

Benthyg Croth

Mae’r gofynion yr un peth os yw’r cyflogai mewn trefn benthyg croth, ond mae’n rhaid ei fod wedi bod mewn cyflogaeth barhaus ers o leiaf 26 wythnos erbyn y 15fed wythnos cyn y disgwylir i’r baban gael ei eni.

Rhaid iddo hefyd:

* Fwriadu gwneud cais am [**orchymyn rhianta**](https://www.gov.uk/become-a-childs-legal-parent) o fewn 6 mis i enedigaeth y plentyn
* Disgwyl i’r gorchymyn gael ei gadarnhau (er enghraifft gan nad oes unrhyw euogfarnau’n ymwneud â phlant, a chan fod y fam a’r tad biolegol yn cytuno i’r drefn)

Os yw’n berthynas biolegol i’r plentyn (rhoddwr y sberm neu’r wy), gellid dewis cael [**tadolaeth â thâl**](https://www.gov.uk/paternity-pay-leave) yn lle. Does dim modd cael y ddau.

3. Pryd gall absenoldeb mabwysiadu statudol ddechrau

Mabwysiadu yn y DU

Gall cyflogeion ddewis dechrau’r absenoldeb mabwysiadu (a’r tâl) ar y naill neu’r llall o’r canlynol:

* Y dyddiad pan fydd plentyn yn cael ei leoli ar gyfer mabwysiadu
* Ddyddiad a benderfynwyd ymlaen llaw heb fod yn gynt nag 14 diwrnod cyn dyddiad dechrau disgwyliedig y lleoliad, a ddim hwyrach na dyddiad dechrau disgwyliedig y lleoliad

Mabwysiadu Tramor

Gall cyflogeion ddewis dechrau’r absenoldeb mabwysiadu (a’r tâl) naill ai:

* Pan fydd y plentyn yn cyrraedd y DU; neu

Dyddiad penodol (yr ydych wedi cael gwybod amdano) ddim hwyrach na 28 diwrnod ar ôl i’r plentyn gyrraedd y DU

(NODER: Ni fwriedir i absenoldeb mabwysiadu statudol gael ei ddefnyddio ar gyfer y cyfnod y bydd cyflogeion yn ei dreulio’n teithio dramor i drefnu’r mabwysiad neu ymweld â’r plentyn. Fodd bynnag, gallech ganiatáu i’r cyflogai gymryd gwyliau blynyddol neu absenoldeb heb dâl i wneud hyn)

4. Pryd gall absenoldeb mabwysiadu statudol ddod i ben

Fel arfer bydd Absenoldeb Mabwysiadu Statudol yn dod i ben 52 wythnos ar ôl dyddiad dechrau bwriadedig yr absenoldeb mabwysiadu.

5. Gweithdrefnau Hysbysu

Fel arfer, bydd Absenoldeb Mabwysiadu Statudol y cyflogai’n dod i ben 52 wythnos ar ôl dyddiad dechrau bwriadedig yr absenoldeb mabwysiadu.

Mabwysiadu yn y DU

Dylai’r cyflogai roi gwybod i [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR AD] ddim mwy na saith diwrnod ar ôl iddo gael ei baru â phlentyn:

* Ei fod yn bwriadu cymryd absenoldeb mabwysiadu
* Pryd mae’n bwriadu dechrau arno
* Y dyddiad y mae disgwyl i’r plentyn gael ei leoli ar gyfer mabwysiadu

Mabwysiadu Dramor

Rhaid i’r cyflogai roi hysbysiad i [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR AD] mewn tri cham

Y Cam Cyntaf

Rhaid i’r cyflogwr:

* Roi gwybod i [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR AD] am y dyddiad pan gafodd hysbysiad swyddogol; a
* Y dyddiad y mae disgwyl i’r plentyn gyrraedd y DU

Yr Ail Gam

Rhaid i’r cyflogai:

* Roi o leiaf 28 diwrnod o rybudd i [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR AD] o’r dyddiad yr hoffai i’r absenoldeb mabwysiadu statudol (a’r SAP os yw’n berthnasol) ddechrau. (Gall y cyflogai roi gwybod am hyn yn ystod y cam cyntaf os yw’n gwybod y dyddiad)

Y Trydydd Cam

Rhaid i’r cyflogai:

* Roi gwybod i [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR AD] am y dyddiad y daeth y plentyn i mewn i’r DU o fewn 28 diwrnod i’r dyddiad hwnnw. Ni all yr absenoldeb mabwysiadu statudol ddechrau cyn i blentyn ddod i mewn i’r DU

6. Newid Dyddiad Dechrau’r Absenoldeb Mabwysiadu Statudol

Gall cyflogai newid y dyddiad dechrau bwriadedig os yw’n rhoi gwybod i [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR AD] am y dyddiad dechrau newydd.

Rhaid i’r cyflogai wneud hyn erbyn p’run bynnag sydd gyntaf, naill ai:

* 28 diwrnod cyn ei ddyddiad dechrau mabwysiadu
* 28 diwrnod cyn ei ddyddiad dechrau mabwysiadu newydd

Os nad yw’n rhesymol ymarferol i’r cyflogai roi cymaint o rybudd â hyn, dylai’r cyflogai roi cymaint o rybudd ag sy’n bosibl.

7. Gwella Absenoldeb Mabwysiadu

Gellid gwella trefniadau absenoldeb mabwysiadu i ddenu neu gadw cyflogeion. Dylai’r trefniadau hyn fod yn hawl gytundebol yn hytrach nag ar sail achosion unigol ar ddisgresiwn i osgoi gwahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol.

**Hawliau Ychwanegol**

8. Cymhwysedd ar gyfer Tâl Mabwysiadu Statudol (SAP)

Mabwysiadu yn y DU

Mae cyflogai’n gymwys ar gyfer tâl mabwysiadu statudol (SAP) os yw:

* Wedi cael ei gyflogi gan y mudiad am o leiaf 26 wythnos erbyn yr wythnos y mae’n cael gwybod am gael ei baru â’r plentyn (yr ‘wythnos baru’)
* Wedi rhoi gwybod i [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR AD] ei fod eisiau derbyn SAP o leiaf 28 diwrnod, neu cyn gynted ag sy’n rhesymol ymarferol, cyn yr hoffai i’r taliad ddechrau
* Yn derbyn enillion wythnosol gros cyfartalog (cyn Trethi ac Yswiriant Gwladol) o £120.00

Mabwysiadu Dramor

Mae cyflogai’n gymwys ar gyfer tâl mabwysiadu statudol (SAP) os yw:

* Wedi derbyn hysbysiad swyddogol
* Wedi cael ei gyflogi gyda’r mudiad am o leiaf 26 wythnos erbyn yr wythnos y mae’n derbyn yr hysbysiad swyddogol neu erbyn yr amser yr hoffai i’r SAP ddechrau, p’run bynnag sydd hwyraf
* Wedi rhoi gwybod i [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR AD] ei fod am dderbyn SAP o leiaf 28 diwrnod, neu cyn gynted ag sy’n rhesymol ymarferol, cyn i’r taliad ddechrau
* Yn derbyn cyflog gros wythnosol ar gyfartaledd (cyflog cyn Trethi ac Yswiriant Gwladol) o £120.00

Mabwysiadu ar y Cyd ac yn Unigol

Os yw cwpl yn mabwysiadu ar y cyd, gallant ddewis pwy fydd yn cymryd yr absenoldeb mabwysiadu statudol a’r tâl a phwy (waeth beth fo’r rhyw) fydd yn cymryd absenoldeb a thâl tadolaeth statudol.

Os yw cyflogai’n mabwysiadu’n unigol, bydd ond yn gymwys ar gyfer tâl mabwysiadu statudol, er y gall ei bartner (waeth beth fo’r rhyw) fod yn gymwys ar gyfer absenoldeb a thâl tadolaeth statudol.

9. Cyfraddau a Hyd

Mae tâl mabwysiadu statudol yn daladwy un ai ar:

* Y gyfradd wythnosol safonol sef £151.20, £124.88, neu
* 90 y cant o’i enillion wythnosol cyfartalog os yw hyn yn is na’r gyfradd wythnosol safonol

Ni ellir talu tâl mabwysiadu statudol am fwy na 39 wythnos.

10. Gweithio yn ystod Absenoldeb Mabwysiadu (Dyddiau Cadw Mewn Cysylltiad)

Gall gweithwyr ar Absenoldeb Mabwysiadu weithio hyd at ddeng diwrnod yn ystod yr Absenoldeb Mabwysiadu heb effeithio ar yr hawl i gael SAP. Gellir defnyddio’r dyddiau hyn, sy’n cael eu galw’n ‘Ddyddiau Cadw mewn Cysylltiad’ neu ‘Ddyddiau CMC’, ar gyfer unrhyw waith a gyflawnir dan gontract cyflogaeth y cyflogai, hyfforddiant neu unrhyw weithgareddau a gyflawnir at ddibenion cadw mewn cysylltiad â’r gweithle. Rhaid talu’r cyflogai am y gwaith y mae’n ei wneud ar gyfradd sydd wedi’i chytuno ar y cyd. Rhaid trafod a chytuno ar y math o waith a wneir ymlaen llaw gyda [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR AD].

Ni all [ENW’R MUDIAD] fynnu bod cyflogai yn cwblhau unrhyw waith yn ystod ei absenoldeb mabwysiadu, ac mae’r cyflogai’n cael ei amddiffyn rhag unrhyw niwed neu gael ei ddiswyddo drwy wrthod diwrnod CMC. Yn yr un modd, ni all cyflogai fynnu ei fod yn gweithio ar unrhyw adeg yn ystod y cyfnod absenoldeb mabwysiadu.

At ddibenion y weithdrefn hon, bydd rhan o ddiwrnod neu ddiwrnod llawn yn cyfrif fel un diwrnod CMC. Ni fydd cyfnod absenoldeb mabwysiadu cyflogai’n cael ei ymestyn os bydd diwrnod CMC yn cael ei ddefnyddio.

11. Tâl Mabwysiadu Statudol Uwch

Gellir gwella tâl mabwysiadu statudol er mwyn denu neu gadw cyflogeion. Dylai’r trefniadau hyn fod yn hawl gytundebol yn hytrach nag ar sail achosion unigol ar ddisgresiwn, er mwyn osgoi gwahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol.

**Buddion Cytundebol**

12. Gwyliau Blynyddol

Yn ystod Absenoldeb Mabwysiadu, bydd y cyflogai yn dal i gronni gwyliau blynyddol yn yr un modd ag y byddai petai’n gweithio. [NODWCH PRYD MAE'R FLWYDDYN WYLIAU'N DECHRAU A GORFFEN]. Rhaid i’r cyflogai gymryd gwyliau blynyddol yn yr un flwyddyn ag y cafodd eu cronni. [NODWCH REOLAU YNGHYLCH CARIO DROSODD GWYLIAU BLYNYDDOL I'R FLWYDDYN NESAF. SYLWCH NAD OES MODD CARIO GWYLIAU BLYNYDDOL STATUDOL I'R FLWYDDYN NESAF].

(NODER: Os yw cyflogai’n derbyn tâl mabwysiadu statudol a/neu uwch, dylech gyfrifo cyfraniad y cyflogwr at y Cynllun Pensiynau Galwedigaethol (OPS) yn yr un modd ag y byddech petai’r cyflogai’n derbyn cyflog llawn tra ei fod ar absenoldeb mabwysiadu)

Yn ystod unrhyw gyfnod y mae eich cyflogai ar absenoldeb mabwysiadu ychwanegol ond nad yw’n derbyn unrhyw dâl mabwysiadu e.e. yn ystod 13 wythnos olaf yr absenoldeb mabwysiadu ychwanegol, nid oes angen talu unrhyw gyfraniadau cyflogwr at OPS oni bai bod contract cyflogaeth yn nodi fel arall.

(Felly, bydd cyfraniadau’r cyflogai yn dod i ben yn ystod unrhyw gyfnod o absenoldeb mabwysiadu heb dâl)

13. Codiadau Cyflog

Mae gan gyflogai ar absenoldeb mabwysiadu hawl i elwa ar unrhyw welliannau cyffredinol i’r raddfa gyflog. Bydd unrhyw godiad cyflog a ddyfernir yn ystod y cyfnod o absenoldeb mabwysiadu’n dod i rym pan fydd y cyflogai’n dychwelyd i’r gwaith.

14. Cyfleoedd Hyfforddiant a Datblygu

Rhaid rhoi gwybod i gyflogeion ar absenoldeb mabwysiadu am unrhyw gyfleoedd hyfforddiant neu ddatblygu.

15. Cyfnod Cyflogaeth Barhaus

Mae absenoldeb mabwysiadu statudol yn cyfrif tuag at gyfnod cyflogaeth barhaus y cyflogai at ddibenion cymhwysedd i hawliau cyflogaeth statudol eraill e.e. yr hawl i gael taliad diswyddo.

16. Hawl i Ofyn am Batrymau Gweithio Hyblyg

Bydd gan rieni sydd wedi bod yn gyflogeion i [ENW’R MUDIAD] am o leiaf 26 wythnos ac sydd wedi, neu’n disgwyl cael, cyfrifoldeb dros fagu plentyn hyd at 6 oed, neu 18 oed os yw’r plentyn yn anabl, yr hawl i ofyn am batrymau gweithio hyblyg. Bydd [ENW’R MUDIAD] yn ystyried ceisiadau o’r fath o ddifrif. Er mwyn bod yn gymwys ar gyfer yr hawl hon, rhaid i rieni fodloni meini prawf penodol.

**Gwybodaeth**

Gall fod yn ddefnyddiol i fudiadau roi polisi gweithio hyblyg ar waith, gweler

6.14.4 Hawl i Ofyn am Batrymau Gweithio Hyblyg

17. Amddiffyn rhag Niwed neu Ddiswyddo

Caiff cyflogeion eu hamddiffyn rhag dioddef niwed neu gael eu diswyddo am gymryd, neu geisio cymryd, absenoldeb mabwysiadu.

18. Dychwelyd i’r Gwaith ar ôl Absenoldeb Mabwysiadu

Nid oes rhaid i’r cyflogai roi rhybudd ymlaen llaw i [ENW’R MUDIAD] o’i fwriad i ddychwelyd i’r gwaith ar ddiwedd yr absenoldeb mabwysiadu. Bydd yn cael ei gymryd yn ganiataol y bydd yn dychwelyd i’r gwaith ar y dyddiad y nododd [ENW’R MUDIAD] fel diwedd y cyfnod absenoldeb mabwysiadu.

Dylai cyflogeion sydd am ddychwelyd i’r gwaith yn gynnar roi 8 wythnos o rybudd i [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR AD] am y dyddiad dychwelyd. Os nad yw’n rhoi 8 wythnos o rybudd, mae gan [ENW’R MUDIAD] yr hawl i oedi’r dychweliad nes bod yr 8 wythnos wedi dod i ben, neu, tan y dyddiad dychwelyd gwreiddiol (p’run bynnag sydd gyntaf).

Mae gan y cyflogai sy’n dychwelyd i’r gwaith ar ôl OAL yr hawl i ddychwelyd i’r un swydd ag yr oedd ynddi cyn ei absenoldeb, ar yr un telerau ac amodau cyflogaeth.

Mae gan y cyflogai sy’n dychwelyd i’r gwaith ar ôl AAL yr hawl i ddychwelyd i’r un swydd ag yr oedd ynddi cyn ei absenoldeb, ar yr un telerau ac amodau cyflogaeth.

Os nad yw’n rhesymol ymarferol i wneud hyn, dylai ddychwelyd i swydd arall sy’n addas ac yn briodol iddo dan yr amgylchiadau, heb fod yn llai ffafriol na’r swydd wreiddiol.

19. Cyflogeion Nad Ydynt yn Awyddus i Ddychwelyd i’r Gwaith ar ôl Absenoldeb Mabwysiadu

Rhaid i gyflogai nad yw’n awyddus i ddychwelyd i’r gwaith ar ôl absenoldeb mabwysiadu roi gwybod i [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR AD] fel sy’n ofynnol dan y contract cyflogaeth.

**Gwybodaeth Bellach**

**Cyfnod Mamolaeth, Tadolaeth a Mabwysiadu a Thâl (Saesneg yn Unig)**

ACAS

Ffôn: 08457 474747

<https://www.acas.org.uk/maternity-paternity-and-adoption-leave-and-pay>

**Tâl ac Absenoldeb Mabwysiadu (Saesneg yn Unig)**

Llywodraeth y DU

<https://www.gov.uk/adoption-pay-leave>

**Llinell Cymorth i Gyflogwyr, CThEM**

Ffôn: 0845 7143143

**TUC Cymru**

Ffôn: 029 20 347010

[wtuc@tuc.org.uk](mailto:wtuc@tuc.org.uk)

[https://www.tuc.org.uk/cy/tudalen-gatref-tuc-cymru](http://www.wtuc.org.uk/)

**Templed dogfen yw hwn. Diwygiwch a’i ddefnyddio fel y bo’n briodol.**

**Awgrymwn eich bod yn llunio’r ddogfen gyda’ch logo a’ch brand eich hun.**

Mae’r wybodaeth a ddarperir yn y daflen hon ar gyfer cyfarwyddyd yn unig. Nid yw’n amnewid am gyngor proffesiynol ac ni allwn dderbyn unrhyw gyfrifoldeb am golled o ganlyniad i unrhyw un sy’n gweithredu neu’n gwrthod gweithredu arno.

Ymwadiad



Rhwydwaith o fudiadau cymorth i’r trydydd sector cyfan yng Nghymru yw Cefnogi Trydydd Sector Cymru.

Ceir ynddo’r 19 corff cymorth lleol a rhanbarthol ledled Cymru, y Cynghorau Gwirfoddol Sirol, a’r corff cymorth cenedlaethol, Cyngor Gweithredu Gwirfoddol Cymru (CGGC).

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â

https://thirdsectorsupport.wales/cy/cysylltu/