

Polisi a gweithdrefn mabwysiadu

Trosolwg

- [Cyflwyniad](#)
- [Polisi a Gweithdrefn Mabwysiadu](#)
- [Hawliau ychwanegol](#)
- [Buddion cytundebol](#)
- [Gwybodaeth bellach](#)

Cyflwyniad

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 i gael Absenoldeb Mabwysiadu Statudol neu Dâl Mabwysiadu Statudol os ydynt yn:

- Mabwysiadu plentyn
- Maethu plentyn yn barhaol ac yn dod yn rhiant cyfreithiol ('maethu i fabwysiadu')
- Ymrwymo i drefniant i eni babi ar ran rhywun arall

Canllaw yn unig yw'r polisi enghreifftiol canlynol, ac ni ddylid ystyried ei fod yn ddatganiad awdurdodol o'r gyfraith.

Bwriedir i'r enghraifft hon fod yn ganllaw a dylid ei haddasu ar gyfer eich mudiad arbennig chi.

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 chael tâl mabwysiadu statudol (SAP) am 39 wythnos pan fydd yn mabwysiadu plentyn, os yw'n bodloni'r meini prawf cymhwysio 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. Cymhwysedd i gael 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 y dylai'r plentyn gael ei leoli gydag ef ac yn cytuno ar ddyddiad lleoli
- Wedi cael ei gyflogi gan y mudiad hwn am o leiaf 26 wythnos yn parhau i'r 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 ei absenoldeb mabwysiadu statudol heb fod yn 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 swydddogol** gan yr awdurdod perthnasol yn y DU am ei gymhwysedd i fabwysiadu plentyn o dramor
- Wedi cael ei gyflogi gan y mudiad hwn am o leiaf 26 wythnos erbyn yr amser y mae wedi derbyn yr hysbysiad swydddogol, neu erbyn yr amser y mae'r absenoldeb mabwysiadu statudol i fod i ddechrau, pa un bynnag sydd hwyrach
- Wedi rhoi hysbysiad priodol i chi
- Yn mabwysiadu'r plentyn. Dyma'r person fydd yn mabwysiadu'r plentyn neu sydd wedi mabwysiadu'r plentyn, neu mewn achos lle bydd y plentyn yn cael ei fabwysiadu neu lle mae'r plentyn wedi cael ei fabwysiadu gan ddau berson ar y cyd, pa un bynnag o'r mabwysiadwyr ar y cyd sydd wedi dewis cymryd absenoldeb mabwysiadu mewn perthynas â'r plentyn

Hysbysiad Swydddogol o Fabwysiadu Dramor

Hysbysiad ysgrifenedig yw hwn a gyflwynir gan neu ar ran yr awdurdod domestig perthnasol ei fod wedi cyflwyno tystysgrif sy'n nodi bod y mabwysiadwr arall neu'r prif fabwysiadwr yn gymwys i fabwysiadu.

Mabwysiadu'n Unigol ac 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'i ryw) fydd yn cymryd absenoldeb tadolaeth statudol (SPL).

Os yw cyflogai yn mabwysiadu'n unigol, dim ond ef/hi sy'n gymwys i gael absenoldeb mabwysiadu statudol, er y gall partner y cyflogai (waeth beth fo'i ryw) fod yn gymwys i gael 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 i'w fabwysiadu gan asiantaeth fabwysiadu yn y DU. Nid yw mabwysiadu drwy orchymyn llys yn berthnasol.
- Os yw'r plentyn yn cael ei leoli gydag ef wedyn i gael ei fabwysiadu.
- Mae'r meini prawf hysbysu a gwasanaeth arferol yn dal i fod yn berthnasol. Mae'r absenoldeb mabwysiadu 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.

Geni babi ar ran rhywun arall

Mae'r gofynion yr un peth os yw'r cyflogai wedi ymrwymo i drefniant i eni plentyn ar ran rhywun arall, ond mae'n rhaid ei fod wedi bod mewn cyflogaeth barhaus am o leiaf 26 wythnos erbyn y 15fed wythnos cyn y disgwylir i'r babi gael ei eni.

Rhaid iddo hefyd:

- Fwriadu gwneud cais am [orchymyn rhianta](#) o fewn 6 mis i enedigaeth y plentyn
- Disgwyl i'r gorchymyn gael ei gadarnhau (er enghraifft gan nad oes ganddo unrhyw euogfarnau'n ymwneud â phlant, a chan fod y fam a'r tad biolegol yn cytuno i'r trefniant)

Os yw'n berthynas biolegol i'r plentyn (rhoddwr y sberm neu'r y), gall ddewis cael [absenoldeb a thâl tadolaeth](#) yn lle. Does dim modd cael y ddau.

3. Pryd y gall absenoldeb mabwysiadu statudol ddechrau

Mabwysiadu yn y DU

Gall cyflogai ddewis dechrau ei absenoldeb (a'i dâl) mabwysiadu ar y naill neu'r llall o'r canlynol:

- Y dyddiad y bydd y plentyn yn cael ei leoli gydag ef i'w fabwysiadu
- Dyddiad a bennir ymlaen llaw heb fod yn gynt na 14 diwrnod cyn y dyddiad y disgwylir i'r lleoliad ddechrau, a heb fod yn hwyrach na'r dyddiad y disgwylir i'r lleoliad ddechrau

Mabwysiadu dramor

Gall cyflogeion ddewis dechrau eu habsenoldeb (a'u tâl) mabwysiadu naill ai:

- O'r dyddiad y bydd y plentyn yn dod o mewn i'r DU; neu
- O ddyddiad penodol (yr ydych wedi cael gwybod amdano) heb fod yn hwyrach na 28 diwrnod ar ôl i'r plentyn ddod i mewn i'r 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 mabwysiadu neu ymweld â'r plentyn. Fodd bynnag, gallech ganiatáu i'r cyflogai gymryd gwyliau blynyddol neu absenoldeb heb dâl i wneud hyn)

4. Pryd y gall absenoldeb mabwysiadu statudol ddod i ben

Fel arfer, bydd Absenoldeb Mabwysiadu Statudol y cyflogai'n dod i ben 52 wythnos o'r dyddiad y disgwylir i'w absenoldeb mabwysiadu ddechrau.

5. Gweithdrefnau hysbysu

Fel arfer, bydd Absenoldeb Mabwysiadu Statudol y cyflogai'n dod i ben 52 wythnos o'r dyddiad y disgwylir i'w absenoldeb mabwysiadu ddechrau.

Mabwysiadu yn y DU

Dylai'r cyflogai roi gwybod i [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR ADNODDAU DYNOL] saith diwrnod fan bellaf ar ôl iddo gael ei baru â phlentyn:

- Ei fod yn bwriadu cymryd absenoldeb mabwysiadu
- Pryd y mae'n bwriadu dechrau'r cyfnod hwnnw o absenoldeb
- Y dyddiad y mae disgwyl i'r plentyn gael ei leoli gydag ef i'w fabwysiadu

Mabwysiadu dramor

Rhaid i'r cyflogai roi gwybod i [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR ADNODDAU DYNOL] mewn tri cham

Y cam cyntaf

Rhaid i'r cyflogai wneud y canlynol:

- Rhoi gwybod i [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR ADNODDAU DYNOL] am y dyddiad pan gafodd hysbysiad swyddogol; a
- Y dyddiad y mae disgwyl i'r plentyn ddod i mewn i'r DU

Yr ail gam

Rhaid i'r cyflogai wneud y canlynol:

- Rhoi o leiaf 28 diwrnod o rybudd i [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR ADNODDAU DYNOL] o'r dyddiad yr hoffai i'w absenoldeb mabwysiadu statudol (a'r SAP os yw'n berthnasol) ddechrau. (Gall y cyflogai roi gwybod am hyn yn ystod y cam hysbysu cyntaf os yw'n gwybod y dyddiad)

Y trydydd cam

Rhaid i'r cyflogai hysbysu:

- Rhoi gwybod i [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR ADNODDAU DYNOL] 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'r plentyn 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 ADNODDAU DYNOL] am y dyddiad dechrau newydd.

Rhaid i'r cyflogai wneud hyn erbyn pa un bynnag o'r canlynol sydd gynharaf:

- 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. Absenoldeb mabwysiadu gwell

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 yn ôl disgrisiwn i osgoi gwahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol.

Hawliau ychwanegol

8. Cymhwysedd i gael Tâl Mabwysiadu Statudol (SAP)



Mabwysiadu yn y DU

Mae cyflogai'n gymwys i gael tâl mabwysiadu statudol (SAP) os yw:

- Wedi cael ei gyflogi gan y mudiad am o leiaf 26 wythnos yn parhau i'r wythnos y mae'n cael gwybod ei fod wedi cael ei baru â'r plentyn (yr 'wythnos baru')
- Wedi rhoi gwybod i [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR ADNODDAU DYNOL] ei fod eisiau cael 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 (enillion cyn Treth ac Yswiriant Gwladol) o £120.00

Mabwysiadu dramor

Mae cyflogai'n gymwys i gael tâl mabwysiadu statudol (SAP) os yw:

- Wedi derbyn hysbysiad swydddogol
- Wedi cael ei gyflogi gan y mudiad am o leiaf 26 wythnos yn parhau i'r wythnos y mae'n derbyn yr hysbysiad swydddogol neu erbyn yr amser yr hoffai i'r SAP ddechrau, pa un bynnag sydd hwyraf
- Wedi rhoi gwybod i [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR ADNODDAU DYNOL] ei fod am gael SAP o leiaf 28 diwrnod, neu cyn gynted ag sy'n rhesymol ymarferol, cyn yr hoffai i'r taliad ddechrau
- Yn derbyn enillion gros wythnosol cyfartalog (enillion cyn Treth ac Yswiriant Gwladol) o £120.00

Mabwysiadu'n unigol ac ar y cyd

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

Os yw cyflogai'n mabwysiadu'n unigol, dim ond ef/hi sy'n gymwys i gael tâl mabwysiadu statudol, er y gall partner y cyflogai (waeth beth fo'i ryw) fod yn gymwys i gael absenoldeb a thâl tadolaeth statudol.

9. Cyfraddau a hyd

Mae tâl mabwysiadu statudol yn daladwy naill ai ar:

- Y [gyfradd wythnosol safonol](#) (Saesneg yn unig), neu
- 90 y cant o'i enillion wythnosol cyfartalog os yw'r swm hwn yn is na'r gyfradd wythnosol safonol

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

10. Gweithio yn ystod absenoldeb mabwysiadu (Diwrnodau cadw mewn cysylltiad)

Gall cyflogeion ar Absenoldeb Mabwysiadu weithio hyd at ddeng diwrnod yn ystod eu Habsenoldeb Mabwysiadu heb effeithio ar ei hawl i gael SAP. Gellir defnyddio'r diwrnodau hyn, sy'n cael eu galw'n 'Ddiwrnodau Cadw mewn Cysylltiad' neu 'Ddiwrnodai KIT', 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 i'r cyflogai gael ei dalu am y gwaith y mae'n ei wneud ar gyfradd sydd wedi'i chytuno ar y cyd. Rhaid i'r math o waith a wneir gael ei drafod a'i gytuno ymlaen llaw gyda [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR ADNODDAU DYNOL].

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 anfantais neu gael ei ddiswyddo drwy wrthod cwblhau diwrnod KIT. Yn yr un modd, ni all cyflogai fynnu ei fod yn gweithio ar unrhyw adeg yn ystod ei gyfnod o absenoldeb mabwysiadu.

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

11. Tâl mabwysiadu statudol uwch

Gellir talu mwy na'r tâl mabwysiadu statudol er mwyn denu neu gadw cyflogeion. Dylai'r trefniadau hyn fod yn hawl gytundebol yn hytrach nag ar sail achosion unigol yn ôl disgresiwn 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 AC YN GORFFEN]. Rhaid i'r cyflogai gymryd diwrnodau o wyliau blynyddol yn yr un flwyddyn ag y cawsant eu cronni. [NODWCH Y RHEOLAU YNGHYLCH CARIO GWYLIAU BLYNYDDOL DROSODD I'R FLWYDDYN NESAF. SYLWCH NAD OES MODD CARIO GWYLIAU BLYNYDDOL STATUDOL DROSODD I'R FLWYDDYN NESAF].

(NODER: Pa un a yw'r cyflogai'n cael tâl mabwysiadu statudol a/neu dâl mabwysiadu uwch ai peidio, dylech gyfrifo cyfraniad y cyflogwr at Gynllun Pensiwn Galwedigaethol yn yr un modd ag y byddech petai'r cyflogai'n cael cyflog llawn tra ei fod ar absenoldeb mabwysiadu)

Yn ystod unrhyw gyfnod y mae eich cyflogai ar absenoldeb mabwysiadu ychwanegol ond nad yw'n cael unrhyw dâl mabwysiadu e.e. yn ystod y 13 wythnos olaf o absenoldeb mabwysiadu ychwanegol, nid oes angen i chi dalu unrhyw gyfraniadau cyflogwr i Gynllun Pensiwn Galwedigaethol oni bai bod y 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 gyfradd gyflog. Bydd unrhyw godiad cyflog a roddir yn ystod y cyfnod o absenoldeb mabwysiadu'n dod i rym pan fydd y cyflogai'n dychwelyd i'r gwaith.

14. Cyfleoedd hyfforddi a datblygu

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

15. Cyfnod o gyflogaeth barhaus

Mae absenoldeb mabwysiadu statudol yn cyfrif tuag at gyfnod o gyflogaeth barhaus y cyflogai at ddibenion cymhwysedd ar gyfer 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 sy'n gyfrifol, neu sy'n disgwyl bod yn gyfrifol am 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.

Hawl i Ofyn am Batrymau Gweithio Hyblyg

Gall fod yn ddefnyddiol i fudiadau roi polisi gweithio hyblyg ar waith, gweler [Hawl i Ofyn am Batrymau Gweithio Hyblyg](#)

17. Amddiffyn rhag anfantais neu ddiswyddo

Caiff cyflogeion eu hamddiffyn rhag dioddef anfantais 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 ei absenoldeb mabwysiadu. Tybir y bydd y cyflogai yn dychwelyd i'r gwaith ar y dyddiad y nododd [ENW'R MUDIAD] fel diwedd y cyfnod absenoldeb mabwysiadu.

Rhaid i gyflogeion sydd am ddychwelyd i'r gwaith yn gynnar roi 8 wythnos o rybudd i [NODWCH BWY E.E. RHEOLWR LLINELL/RHEOLWR ADNODDAU DYNOL] am eu dyddiad dychwelyd. Os nad yw ef/hi yn rhoi 8 wythnos o rybudd, mae gan [ENW'R MUDIAD] yr hawl i ohirio'r dyddiad dychwelyd nes bod 8 wythnos wedi mynd heibio, neu tan y dyddiad dychwelyd gwreiddiol (pa un bynnag sydd gynharaf).

Mae gan gyflogai sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mabwysiadu arferol yr hawl i ddychwelyd i'r un swydd ag yr oedd ynddi cyn ei absenoldeb, ar yr un telerau ac amodau cyflogaeth.

Mae gan gyflogai sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb mabwysiadu ychwanegol 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 ac nad yw'n 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 ADNODDAU DYNOL] am hyn fel sy'n ofynnol o dan ei gontract cyflogaeth.

Gwybodaeth bellach

Absenoldeb a thâl mamolaeth, tadolaeth a mabwysiadu (saesneg yn unig)

ACAS

Ffôn: [08457 474747](tel:08457474747)

<https://www.acas.org.uk/time-off-for-care-and-support>

Absenoldeb a thâl mabwysiadu (saesneg yn unig)

Llywodraeth y DU

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

Llinell Cymorth i Gyflogwyr CThEF

Ffôn: [0845 7143143](tel:08457143143)

TUC Cymru

Ffôn: [029 20 347010](tel:02920347010)

wtuc@tuc.org.uk

www.wtuc.org.uk

**Templed dogfen yw hwn. Diwygiwch ef a'i ddefnyddio fel y bo'n briodol.
Awgrymwn eich bod yn llunio'r ddogfen gyda'ch logo a'ch brand eich hun.**