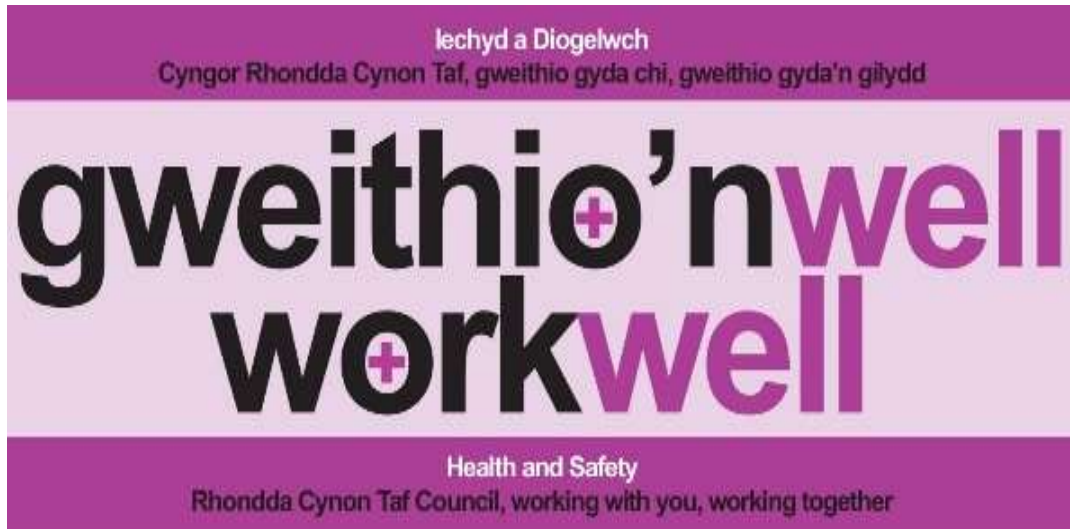


Fersiwn	7
Dyddiad adolygu diwethaf	Mai 2023



HS 14

Polisi Haint HIV ac AIDS

Mae'r ddogfen yma ar gael yn Saesneg
This document is available in English



RHEOLI'R DDOGFEN	
ENW'R POLISI	Polisi Haint HIV ac AIDS
Adran	Adnoddau Dynol
Rhif ffôn	01443 425524
Dyddiad cychwynnol cyflwyno'r polisi	Ionawr 1997
Swyddog Diwygio	Stephen Humphreys
Dyddiad Diwygio	Mai 2025
Dyddiad Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb	2008
HANES DIWYGIO	
Dyddiad	Diwygiwyd gan
Ionawr 1997	Gerwyn Hogben
Gorffennaf 2002	Gerwyn Hogben
Chwefror 2010	Mike Murphy
Awst 2016	Mike Murphy
Awst 2018	Mike Murphy
March 2021	Mike Murphy
Mai 2023	Stephen Humphreys
CYMERADWYO'R DDOGFEN	
Mae'r ddogfen yma wedi cael ei chymeradwyo gan:	Dyddiad cymeradwyo
Uwch Garfan Rheoli Adnoddau Dynol	
Carfan y Rheolwyr Corfforaethol	
Cabinet	

CYNNWYS

1. Cyflwyniad	1
2. Datganiad Polisi.....	1
Canllawiau Polisi	
3. Cyfrinachedd.....	2
4. Deddf Cydraddoldeb	2
5. Ymddeol ac Adleoli	3
6. Diswyddo	3
7. Cwmsela	3
8. Iechyd a Diogelwch.....	3
9. Hyfforddiant	4
10. Cyngor.....	4
Rhestr Wirio i Reolwyr	5

1. CYFLWYNIAD

- 1.1 Mae Haint HIV (feirws diffyg imiwnedd dynol) ac AIDS (syndrom diffyg imiwnedd caffaeledig) yn sbectrwm o gyflyrau sy'n cael eu hachosi gan y feirws diffyg imiwnedd dynol.
- 1.2 Mae'r polisi yma wedi'i baratoi gan fod y Cyngor yn cydnabod pwysigrwydd dull cyson o ymdrin â Haint HIV ac AIDS.
- 1.3 Mae'r trefniadau wedi'u cynnwys yn y polisi yma'n seiliedig ar yr wybodaeth a'r cyngor ar gael ar adeg ei baratoi. Mae'n bosibl bydd ymchwil pellach yn golygu adolygu a newid y gofynion sydd wedi'u cynnwys yn y polisi yma.

2. DATGANIAD POLISI

- 2.1 Nodau'r Polisi:
 - atal lledaeniad Haint HIV neu AIDS cyn belled ag y bo'n ymarferol trwy ddarparu gwybodaeth a hyrwyddo arfer da yn y gwaith;
 - hyrwyddo mesurau ymarferol i leihau'r risg i iechyd, diogelwch a lles gweithwyr ac eraill;
 - sicrhau nad yw gweithwyr neu ddarpar weithwyr sydd â Haint HIV neu AIDS yn wynebu rhagfarn neu wahaniaethu annheg yn eu swyddi;
 - sicrhau bod gweithwyr â Haint HIV neu AIDS yn cael eu trin mewn modd sympathetig mewn perthynas â'u cyflwr iechyd a'u cyflogaeth.
- 2.2 Y Cyfarwyddwyr neu'r Penaethiaid Gwasanaeth unigol sy'n gyfrifol am roi gofynion y polisi yma ar waith ac am baratoi strategaeth gweithredu.

CANLLAWIAU POLISI

3. CYFRINACHEDD

- 3.1 Fydd hi ddim yn ofynnol i unrhyw weithiwr ddatgelu ei statws HIV na chanlyniad unrhyw brawf gwrthgyrff HIV.
- 3.2 Mae'r holl wybodaeth bersonol yn gyfrinachol a bydd yn cael ei chadw felly.
- 3.3 Bydd unrhyw wybodaeth sy'n ymwneud â chyflwr meddygol y gweithiwr yn ddarostyngedig i'r safonau proffesiynol a moesegol uchaf i ddiogelu cyfrinachedd.

4. DEDDF CYDRADDOLDEB

- 4.1 Mae'r Cyngor yn effro i'w gyfrifoldebau o dan y Ddeddf Cydraddoldeb tuag at bobl sy'n HIV positif neu sydd ag AIDS. O ganlyniad, bydd y meini prawf canlynol yn berthnasol:
 - (i) **Recriwtio:**
 - fydd hi ddim yn ofynnol i unrhyw berson ddatgan ei fod/bod yn HIV positif neu fod ganddo/ganddi AIDS yn ystod y broses recriwtio;
 - er gwaethaf gofynion y Ddeddf Cydraddoldeb, bydd gweithdrefnau arferol ar gyfer pennu ffitrwydd meddygol wrth recriwtio yn cael eu gweithredu. Hynny yw, gall pob person sy'n cael ei benodi fod yn destun archwiliad meddygol.
 - (ii) **Gweithwyr Presennol:**
 - does dim angen i unrhyw weithiwr hysbysu ei fod/bod yn HIV positif neu fod ganddo/ganddi AIDS;
 - bydd y rheolau arferol sy'n ymwneud ag adrodd am absenoldeb oherwydd salwch yn berthnasol;
 - bydd absenoldebau o'r gwaith ar gyfer triniaeth, cwnsela ac ati, yn cael eu trin yn unol â gweithdrefnau safonol y Cyngor.
- 4.2 Bydd disgwyl i weithwyr weithio yn ôl yr arfer os yw cydweithiwr, disgybl, myfyriwr neu gleient y gwyddys ei fod yn HIV positif neu sydd ag AIDS yn bresennol neu beidio. Mae'r wybodaeth feddygol gyfredol yn dangos na fydd hyn yn achosi unrhyw risg ormodol. Serch hynny, os oes modd nodi risg trwy gyfeirio at feini prawf wedi'u cyhoeddi a'u

derbyn yn genedlaethol, bydd pob cam rhesymol yn cael ei gymryd i leihau'r risg honno. Mae'r Cyngor yn hyderus y bydd gweithwyr yn rhoi cymaint o gefnogaeth mewn sefyllfa o'r fath ag yr hoffen nhw ei chael mewn amgylchiadau tebyg.

5. YMDDEOL AC ADLEOLI

5.1 Bydd ymddeol ac adleoli oherwydd afiechyd sy'n gysylltiedig ag HIV yn ddarostyngedig i weithdrefnau safonol y Cyngor.

6. DISWYDDO

6.1 Ac eithrio mewn perthynas ag ymddeoliad oherwydd afiechyd yn unol â gweithdrefnau arferol, fydd diagnosis o AIDS / o fod yn HIV positif ddim yn rheswm dros ddiswyddo o gyflogaeth y Cyngor.

7. CWNSELA

7.1 Mae'r Cyngor yn cydnabod swyddogaeth arbennig y gwasanaethau cwnsela i'r rheini sy'n HIV positif neu sydd ag AIDS. Er y gallai gweithwyr ddymuno gwneud eu trefniadau eu hunain ar gyfer sesiynau cwnsela, bydd gwasanaeth cwnsela cyfrinachol mewnol yn cael ei ddarparu trwy Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol y Cyngor, rhif ffôn 01443 494003.

7.2 Y disgwyl yw y bydd y gwasanaeth cwnsela yn helpu'r gweithiwr i wneud y canlynol:

- cael cyfle i ddefnyddio gwasanaethau perthnasol;
- deall yr hyn sydd i ddod;
- gwneud dewisiadau gwybodus a rhesymol;
- wynebu'r posibilrwydd o fod yn HIV positif.

8. IECHYD A DIOGELWCH

8.1 Mae pedwar prif lwybr o drosglwyddo'r feirws HIV:

- rhyw heb ddiogelwch;
- rhannu offer chwistrellu cyffuriau heb ei ddiheintio;
- trallwysiadau gwaed, trawsblaniadau neu weithdrefnau meddygol wedi'u heintio;
- o'r fam i'r babi yn ystod beichiogrwydd, rhoi genedigaeth neu fwydo

ar y fron.

Felly, i'r mwyafrif o weithwyr y Cyngor, dydy dod i gysylltiad ag HIV ddim yn fwy tebygol yn eu gwaith.

- 8.2 Serch hynny, bydd gweithwyr y gall eu dyletswyddau eu hamlygu i hylifau'r corff o bryd i'w gilydd (megis gwaed), er enghraifft, gweithwyr gofal cartref sy'n rhoi gofal i gleientiaid, codwyr sbwriel sy'n dod i gysylltiad â chwistrelli wedi'u taflu.

Mae'r risg o drosglwyddo mewn amgylchiadau o'r fath yn isel iawn a bydd modd osgoi hynny o ddilyn arferion gwaith hylan da, megis sicrhau bod briwiau, crafiadau ac ati yn cael eu gorchuddio wrth ddarparu gofal, a defnyddio gefel wrth godi sbwriel.

Rhaid cymryd mesurau ymarferol o'r fath i ddileu neu leihau'r risg a all fodoli pan fo hynny'n briodol.

- 8.3 Yn unol ag arfer iechyd a diogelwch da, dylai rheolwyr nodi pa weithwyr a allai fod yn agored i hylifau'r corff, asesu'r risgiau posibl a chymryd mesurau digonol i reoli'r risg bosibl honno.

Gall mesurau gynnwys darparu cyfarpar diogelu personol ar gyfer gweithwyr (e.e. menig) neu offer arall (e.e. gefel) a rhoi hyfforddiant i'w galluogi i ddilyn arferion hylan da a mesurau iechyd a diogelwch priodol.

9. HYFFORDDIANT

- 9.1 Rhaid i adrannau roi'r wybodaeth berthnasol a mwyaf diweddar i weithwyr ynglŷn â Haint HIV / AIDS. Mae modd darparu addysg trwy hyfforddiant, a chyfrifoldeb pob adran yw asesu anghenion gweithwyr unigol a llunio strategaeth hyfforddi.

10. CYNGOR

- 10.1 Mae modd cael cyngor ar weithredu'r polisi yma oddi wrth y Garfan Iechyd a Diogelwch, Adnoddau Dynol, Tŷ Elái, Trewiliam, CF40 1NY, rhif ffôn 01443 425531.

Mae croeso i chi gyfathrebu â ni yn y Gymraeg /
You are welcome to communicate with us in Welsh

RHESTR WIRIO I REOLWYR

	Wedi'i gyflawni?		
	Dd/B	✓	X
• Ydy gwybodaeth yn cael ei rhoi i weithwyr perthnasol ynglŷn â Haint HIV ac AIDS a'r arfer hylan da i'w ddilyn i leihau'r risg o ddod i gysylltiad â nhw?			
• Oes gweithdrefnau ar waith i'r gweithwyr hynny sydd â haint HIV neu AIDS i sicrhau nad ydyn nhw'n wynebu rhagfarn na gwahaniaethu annheg?			
• Oes gweithdrefnau ar waith ar gyfer cynnal cyfrinachedd os yw gweithiwr yn HIV positif neu fod ganddo AIDS (neu os yw gweithwyr eraill yn amau hynny)?			
• Ydy gwybodaeth yn cael ei rhoi i weithwyr am y Gwasanaethau Cwnsela sydd ar gael?			
• Ydy cyfarpar diogelu personol neu offer arall yn cael ei roi i weithwyr pan fydd asesiad yn nodi hynny?			
• Oes gweithdrefnau monitro ar waith i sicrhau bod gofynion y polisi yn cael eu bodloni?			

Wedi'i llenwi gan: _____
(Llofnod)

Wedi'i gadarnhau gan: _____
(Llofnod)

Enw: _____
(Llythrennau bras)

Enw: _____
(Llythrennau bras)

Swydd: _____

Swydd: _____

Dyddiad: _____

Dyddiad: _____