

|                     |         |              |
|---------------------|---------|--------------|
| Fersiwn             |         | 8            |
| Dyddiad<br>diwethaf | Diwygio | Rhagfyr 2025 |

**HS 17**

**Polisi Alcohol a Sylweddau**

.



| RHEOLI'R DDOGFEN                                |                                   |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------|
| <b>ENW'R POLISI</b>                             | <b>Polisi Alcohol a Sylweddau</b> |
| Adran                                           | Adnoddau Dynol                    |
| Rhif Ffôn                                       | 01443 425531                      |
| Dyddiad Cychwynnol Cyflwyno'r Polisi            | Mawrth 2008                       |
| Swyddog Adolygu                                 | Adrian Perry                      |
| Dyddiad Diwygio                                 | Tachwedd 2027                     |
| Dyddiad yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb  | 2008 a Mai 2010                   |
|                                                 |                                   |
| <b>HANES DIWYGIO</b>                            |                                   |
| Dyddiad                                         | Diwygiwyd gan                     |
|                                                 |                                   |
| Chwefror 2010                                   | Mike Murphy                       |
| Awst 2012                                       | Mike Murphy                       |
| Awst 2016                                       | Mike Murphy                       |
| Awst 2018                                       | Mike Murphy                       |
| Mawrth 2021                                     | Mike Murphy                       |
| Mai 2023                                        | Stephen Humphreys                 |
| Rhagfyr 2025                                    | Adrian Perry                      |
|                                                 |                                   |
|                                                 |                                   |
| <b>CYMERADWYO'R DDOGFEN</b>                     |                                   |
| Mae'r ddogfen yma wedi cael ei chymeradwyo gan: | Dyddiad Cymeradwyo                |
| Uwch Garfan Rheoli Adnoddau Dynol               | Chwefror 2008                     |
| Rheolwyr y Cyngor                               | Mawrth 2008                       |
| Y Cabinet                                       | Ddim yn berthnasol                |

## CYNNWYS

|   |                                           |    |
|---|-------------------------------------------|----|
| 1 | Cyflwyniad                                | 1  |
| 2 | Y Sefyllfa Gyfreithiol                    | 2  |
| 3 | Canllawiau Polisi                         | 3  |
| 4 | Swyddogaethau a Chyfrifoldebau            | 4  |
| 5 | Gallu ac Ymddygiad                        | 6  |
| 6 | Cymorth/Cyngor a Chysylltiadau Defnyddiol | 8  |
|   | Atodiad A – Dosbarthiad Cyffuriau         | 10 |
|   | Atodiad B – Sut i Adnabod Problem         | 11 |
|   | Rhestr Wirio i Reolwyr                    | 12 |

## 1. CYFLWYNIAD

- 1.1 Mae Cyngor Rhondda Cynon Taf (y Cyngor) yn ymrwymedig i ddarparu amgylchedd gwaith diogel, iach a chynhyrchiol ar gyfer ei holl weithwyr, contractwyr, cwsmeriaid ac ymwelwyr sy'n cymryd rhan yn ei weithrediadau. Mae'r polisi yma'n nodi amcanion y Cyngor i leihau problemau alcohol a sylweddau anghyfreithlon yn y gweithle a'u rheoli. Bydd hefyd yn ceisio sicrhau nad yw defnydd y gweithwyr o alcohol neu sylweddau anghyfreithlon/eraill yn amharu ar drefn y Cyngor, neu iechyd ei weithwyr/pobl eraill.
- 1.2 Mae gweithwyr sy'n cymryd sylweddau anghyfreithlon neu sylweddau eraill, ac/neu yn goryfed alcohol ar adegau amhriodol mewn perthynas â'u gwaith, yn dod yn gyfrifoldeb i'r Cyngor pan fydd:
  - yn ymyrryd â phresenoldeb neu gyflawniad y gweithiwr yn y gwaith
  - yn effeithio ar eu diogelwch eu hunain neu ddiogelwch pobl eraill
  - y symptomau yn tramgwyddo pobl eraill
- 1.3 Ni ddylai gweithwyr fod yn arddangos symptomau nac effeithiau alcohol neu gyffuriau tra byddan nhw yn y gwaith, waeth pryd y cafodd yr alcohol ei yfed neu'r cyffuriau eu cymryd.
- 1.4 Mae'r Cyngor yn cydnabod bydd angen cefnogaeth a chymorth ar weithwyr sy'n delio â dibyniaeth. Nod y polisi yma yw sicrhau bod y rhai hynny sy'n ddibynnol ar alcohol, cyffuriau neu sylweddau eraill, a'r gweithwyr hynny sydd â phroblemau yn ymwneud ag alcohol a sylweddau, yn cael eu trin mewn modd cydymdeimladol, teg a chyson, ac yn cael eu hannog i geisio cymorth.
- 1.5 Byddwn ni'n manteisio ar bob cyfle i ddeall y problemau sy'n ymwneud ag alcohol, cyffuriau a sylweddau eraill yn well, a rhoi gwybod i weithwyr am fodolaeth y polisi a'i weithdrefnau.
- 1.6 Gall digwyddiadau sy'n arwain at ymddygiad anghyfrifol gael eu trin yn yr un modd â chamymddwyn difrifol yn unol â Rheolau a Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor. Mae hyn yn cynnwys defnyddio cerbydau sy'n eiddo i'r Cyngor/gyrru cerbydau sy'n eiddo preifat wrth ymgymryd â busnes y Cyngor neu weithredu peiriannau, tra dan ddylanwad cyffuriau, alcohol neu sylweddau eraill.
- 1.7 Does dim hawl i weithiwr yfed cwrw, gwin na gwirodydd di-alcohol (cynhyrchion 0%) pan mae yn y gweithle neu pan fydd wrth ei waith, gan y gallai'r cynhyrchion yma gyfleu delwedd gorfforaethol negyddol. Gall presenoldeb cynhyrchion 0% hefyd fod yn sbardun i'r gweithwyr hynny sydd wedi profi dibyniaeth ar alcohol.

- 1.8 At ddibenion y polisi yma, bydd y gair "cyffuriau" o hyn ymlaen yn cyfeirio at sylweddau anghyfreithlon neu gamddefnyddio sylweddau eraill. Dydy e ddim yn cyfeirio at gyffuriau sy'n cael eu cymryd sydd wedi'u rhagnodi gan feddyg teulu at ddibenion meddyginiaethol.
- 1.9 Mae'r ymadrodd 'sylweddau eraill' yn y polisi yn cyfeirio at unrhyw sylweddau y mae hi'n bosibl eu prynu dros y cownter mewn fferyllfa neu le arall, 'ac sy'n cael eu camddefnyddio' e.e. codin, sy'n gallu achosi syrthni. Dydy hyn ddim yn golygu nad oes hawl i weithwyr ddod â'r 'sylweddau eraill' yma i'r gweithle a'u defnyddio, ond, os ydyn nhw, rhaid iddyn nhw gael eu cymryd yn unol â chyfarwyddiadau'r meddyg neu'r cwmni fferyllol.

## 2. Y SEFYLLFA GYFREITHIOL

- 2.1 O dan **Adran 2 o Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith etc. 1974** mae gan y Cyngor ddyletswydd i sicrhau iechyd, diogelwch a lles yn y gwaith i'r holl weithwyr, cyn belled ag y bo hynny'n rhesymol ymarferol. O dan **Adran 7 o'r Ddeddf**, mae gofyn i weithwyr gymryd gofal ohonyn nhw eu hunain ac o bobl eraill a allai gael eu heffeithio gan yr hyn y maen nhw'n ei wneud. O ganlyniad, gall gweithiwr gael ei erlyn os yw ei gamddefnydd o alcohol neu gyffuriau yn cynyddu'r risg.
- 2.2 Mae **Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999** yn gosod dyletswydd ar gyflogwr i asesu'r risgiau i iechyd a diogelwch gweithwyr ac eraill yr effeithir arnyn nhw gan y sefydliad. Mae hyn yn golygu bod modd erlyn cyflogwr os ydyn nhw'n fwriadol yn caniatáu i weithiwr barhau i weithio tra dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau a bod eu hymddygiad yn peryglu'r gweithiwr ei hun neu eraill.
- 2.3 Mae **Deddf Trafnidiaeth a Gweithfeydd 1992** yn ei gwneud hi'n drosedd i rai gweithwyr fod o dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau tra'u bod nhw'n gweithio ar reilffyrdd, tramffyrdd neu systemau cyfeiriedig eraill.
- 2.4 Mae **Deddf Camddefnyddio Cyffuriau 1971** yn ei gwneud hi'n drosedd i berson ganiatáu defnyddio cyffuriau, neu'u cadw neu'u cyflenwi, ar ei eiddo, yn fwriadol. Mae hi hefyd yn anghyfreithlon i anwybyddu digwyddiadau o'r fath. Gweler Atodiad A sy'n amlinellu'r tri chategori o gyffuriau.
- 2.5 Gall rhai afiechydon eilaidd, sy'n deillio o gamddefnyddio alcohol neu gyffuriau, ddod o fewn y diffiniad 'anabledd' yn unol â **Deddf Cydraddoldeb 2010**, a bydd achosion o'r fath yn cael eu trin yn unol â'r Ddeddf.
- 2.6 Mae **Deddf Traffig Ffyrdd 1988** yn datgan bod unrhyw berson sy'n gyrru neu'n ceisio gyrru cerbyd ar ffordd neu fan cyhoeddus arall, tra'i

fod o dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau, yn euog o drosedd.

### **3. CANLLAWIAU POLISI**

- 3.1 Ni ddylai gweithwyr ddod i'r gwaith dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau. Oherwydd ei bod hi'n anodd rhagweld yr amser bydd yn ei gymryd i unigolyn gael gwared ar alcohol a/neu gyffuriau/sylweddau eraill o'i gorff, gall yr effeithiau barhau i fod yn amlwg am beth amser wedyn ac amharu ar allu'r person i gyflawni ei waith yn ddiogel neu'n effeithiol. Does dim hawl i weithwyr (nac eraill sy'n ymgymryd â gwaith y Cyngor) yfed alcohol yn ystod oriau gwaith, yn ystod egwyl (gan gynnwys amser cinio), yn union cyn y gwaith, wrth fod yn barod wrth gefn, ac mewn achlysuron cymdeithasol ffurfiol wrth gynrychioli'r Cyngor.
- 3.2 Fydd dim hawl i weithwyr sy'n cael eu hamau o fod o dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau aros yn y gwaith. Bydd trefniadau yn cael eu gwneud iddyn nhw ddychwelyd adref, ond fydd dim hawl ganddyn nhw yrru cerbyd, os oes un ganddyn nhw.
- 3.3 Os bydd gweithiwr yn dod i'r gwaith, neu os bydd amheuaeth ei fod dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau yn y gwaith, yna gall fod yn destun Rheolau a Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor.
- 3.4 Bydd yr awdurdodau priodol yn cael eu hysbysu os yw gweithiwr yn cael ei ganfod yn defnyddio cyffuriau anghyfreithlon.
- 3.5 Pan fo gweithiwr yn gyrru yn rhan o'i swydd ac yn colli ei drwydded oherwydd yfed a gyrru neu dan ddylanwad cyffuriau a gyrru, gall y gweithiwr gael ei ddiswyddo. Serch hynny, mae'n bosibl y caiff y posibilrwydd o waith arall ei ystyried, yn ddibynnol ar yr amgylchiadau.
- 3.6 Rhaid hysbysu gweithwyr bod defnyddio cyffuriau, meddu arnyn nhw, eu cymryd, eu cadw neu'u gwerthu mewn unrhyw eiddo i'r Cyngor, i gyd yn cael eu hystyried yn gamymddwyn difrifol. Bydd Rheolau a Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor yn cael eu rhoi ar waith a all arwain at gamau disgyblu, ac yna diswyddo o bosibl.
- 3.7 Does dim hawl yfed alcohol wrth ymwneud â chwsmeriaid neu gleientiaid yn ystod oriau gwaith arferol (gan gynnwys amser cinio).
- 3.8 Wrth fynd i achlysurol cymdeithasol yn ystod amser cinio, rhaid i weithwyr beidio ag yfed alcohol os ydyn nhw'n bwriadu dychwelyd i'r gwaith, yn unol â rheolau'r polisi yma. Bydd yn cael ei gymryd yn ganiataol na fydd gweithwyr, sy'n mynd i achlysuron cymdeithasol lle bydd alcohol yn cael ei yfed, yn dychwelyd i'r gwaith y diwrnod hwnnw. Mae modd defnyddio'r polisi gweithio hyblyg at y diben yma, neu'r trefniadau absenoldeb perthnasol.

- 3.9 Wrth gynnal seremonïau dinesig lle mae alcohol yn cael ei yfed, bydd yn cael ei gymryd yn ganiataol na fydd Aelodau yn dychwelyd i'w dyletswyddau arferol yn ystod y diwrnod hwnnw.
- 3.10 Mae'n cael ei gydnabod y gall rhai meddyginiaethau presgripsiwn amharu ar allu person i gyflawni rhai tasgau/dyletswyddau gwaith yn ddiogel. Dylai unigolion geisio cyngor gan eu meddyg teulu neu Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol y Cyngor wrth gychwyn y math yma o feddyginiaeth.

#### **4. SWYDDOGAETHAU A CHYFRIFOLDEBAU**

4.1 Mae gan bob gweithiwr y cyfrifoldebau canlynol:

- rhaid peidio â dod i'r gwaith dan ddylanwad alcohol na chyffuriau
- rhaid peidio ag yfed alcohol na defnyddio cyffuriau yn ystod oriau gwaith ei gytundeb, na defnyddio cyffuriau yn ystod egwyl (gan gynnwys egwyl ginio)
- rhaid peidio ag yfed alcohol na defnyddio cyffuriau wrth weithio y tu allan i oriau arferol/bod wrth gefn
- rhaid peidio â defnyddio peiriannau na gyrru cerbyd (o eiddo'r Cyngor neu eiddo preifat) wrth ymgymryd â busnes y Cyngor o dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau
- ystyried yr argraff anffafriol sy'n cael ei achosi gan arogl alcohol arno
- cydymffurfio'n llawn â gofynion y polisi yma
- bod yn effro i faterion alcohol a chyffuriau a gweithredu'n unol â hynny
- gofyn am gymorth os yw'n poeni am ei arferion yfed alcohol/cymryd cyffuriau ei hunan
- osgoi cuddio pethau neu gynllwynio â chydweithwyr
- annog cydweithwyr i ofyn am help os oes ganddo bryderon am alcohol a/neu ddefnyddio sylweddau

4.2 Dyma gyfrifoldebau rheolwyr:

- gosod esiampl dda a bod yn gyfarwydd â'r polisi yma
- sicrhau bod gweithwyr yn gyfarwydd â'r polisi yma a deall eu rhan ynddo

- bod yn effro i effeithiau/arwyddion defnyddio alcohol a chyffuriau, a monitro newid mewn cyflawniad, presenoldeb ac yn y blaen
- ymyrryd yn gynnar pan fydd arwyddion o broblemau, a chytuno ar raglen cymorth i'r gweithiwr mewn cydweithrediad â'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol
- datblygu medrau cyfweld sensitif a bod â'r gallu i ddilyn dull anfeirniadol
- derbyn na fydd gweithwyr sydd â phroblem bob amser yn barod neu'n fodlon datgelu'r broblem
- gosod esiampl dda drwy ddefnyddio alcohol yn gyfrifol a thrwy beidio â defnyddio cyffuriau anghyfreithlon
- sicrhau bod gweithwyr yn effro i'r argraff anffafriol sy'n cael ei hachosi gan arogl alcohol arnyn nhw
- sicrhau bod gweithwyr yn cael pob cymorth posibl fel y bo'n briodol, gan yr Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol
- deall y gall agweddau ar yr amgylchiadau gwaith gyfrannu at broblemau yn y dyfodol e.e. patrymau sifft sy'n achosi straen
- cymryd camau priodol os yw gweithiwr yn nodi bod ganddo broblem sy'n gysylltiedig ag alcohol neu gyffuriau/sylweddau

#### 4.3 Dyma gyfrifoldebau'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol:

- cynnal asesiad iechyd galwedigaethol mewn ymateb i atgyfeiriad
- rhoi barn 'ffit i weithio'
- cynnig gwasanaeth cwnsela cyfrinachol a diduedd ar gyfer gweithwyr (a all gynnwys cyfeirio at asiantaeth arbenigol arall)
- rhoi argymhellion a chynghor mewn ymateb i'r atgyfeiriad gan y rheolwr

#### 4.4 Dyma gyfrifoldebau'r Adran Adnoddau Dynol:

- cefnogi rheolwyr wrth atgyfeirio gweithwyr am gymorth pellach i'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol
- darparu hyfforddiant perthnasol i weithredu'r polisi
- rhoi cyngor i reolwyr a gweithio gyda nhw wrth weithredu'r polisi
- cyngori rheolwyr ar y dull o ymdrin â materion penodol ac ar ddefnyddio'r Rheolau a'r Gweithdrefnau Disgyblu lle bo angen



## **5. GALLU AC YMDDYGIAD**

### **Gallu**

- 5.1 Os bydd rheolwr yn nodi problemau o ran gallu mewn perthynas â phresenoldeb, nifer y digwyddiadau neu ddamweiniau, cyflawniad neu ymddygiad yn y gwaith, neu'n sylwi ar unrhyw beth arall, ac yn amau mai alcohol neu ddefnyddio cyffuriau yw'r achos, yna bydd yn cwrdd â'r gweithiwr i drafod y rhesymau dros ei bryderon, a rhoi gwybod i'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol yn unol â hynny. Mae modd delio â materion sy'n ymwneud ag absenoldeb gweithwyr drwy Bolisi Rheoli Absenoldeb y Cyngor.
- 5.2 Bydd gweithiwr sy'n ymddwyn mewn modd swnllyd, anystyriol, peryglus neu amhriodol yn y gweithle o ganlyniad i oryfed neu gymryd cyffuriau, a bod hynny yn ddigwyddiad untro, yn cael ei ystyried yn ddefnyddiwr heb ddibyniaeth. Bydd ei ymddygiad yn cael ei drin yn unol â Rheolau a Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor.
- 5.3 Mae'r unigolion hynny sy'n dibynnu ar alcohol neu gyffuriau yn cael eu hystyried i fod â phroblem iechyd. Dylai hyn gael ei drin yn yr un modd ag unrhyw salwch arall sy'n effeithio ar eu gwaith, eu cyflawniad neu'u presenoldeb, yn unol â Pholisi Rheoli Absenoldeb y Cyngor. Serch hynny, bydd hyn yn dibynnu ar ddifrifoldeb ac effaith unrhyw ddigwyddiad yn y gwaith. Lle bo'n briodol, bydd y gweithiwr yn cael ei drin gan ddilyn Rheolau a Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor.
- 5.4 Caiff rhaglen gymorth ei chytuno arni â'r gweithiwr, a fydd yn cynnwys argymhellion gan weithiwr proffesiynol y Gwasanaeth Iechyd a Lles Galwedigaethol lle bo'n briodol; gall gweithwyr hefyd lenwi ffurflen hunanatgyfeiriad a'i hanfon at y Garfan Iechyd Galwedigaethol.

Gall y cymorth yma gynnwys y canlynol:

- cyfnod o absenoldeb oherwydd salwch er mwyn cychwyn triniaeth a/neu gwnsela
- trefnu naill ai cwnsela mewnol drwy Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol y Cyngor neu gwnsela allanol y mae'r gweithiwr yn ei drefnu ei hunan
- gyda mewnbwn y rheolwr, addasu llwyth gwaith y gweithiwr er mwyn ailddyrannu rhai agweddau arno
- rhoi hyfforddiant ychwanegol neu ailhyfforddi
- adolygu'r llwyth gwaith gyda'r rheolwr

- cynnal asesiad risg o'r swydd er mwyn sicrhau bod y goblygiadau iechyd a diogelwch wedi derbyn sylw
  - cytuno i adolygu cynnydd yn rheolaidd
- 5.5 Bydd y Cyngor yn caniatáu absenoldeb ar gyfer sesiynau cwnsela proffesiynol, ac mae gan weithwyr hawl i gael y buddion arferol o dan ddarpariaethau tâl salwch y Cyngor. Bydd gofyn i weithwyr ddarparu tystiolaeth o bresenoldeb.
- 5.6 Bydd disgwyl i'r gweithiwr gymryd rhan weithredol mewn unrhyw raglen cymorth sy'n cael ei thrafod. Os bydd yn methu â gwneud hynny, neu fod y cyngor a/neu'r rhaglen gymorth yn cael eu gwrthod neu'u hanwybyddu, gall y mater gael ei drin yn unol â Rheolau a Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor.

### **Ymddygiad**

- 5.7 Lle caiff rheolau'r polisi yma eu torri, mewn achos unigryw (er enghraifft, rhywun yn cyrraedd y gwaith sydd yn amlwg o dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau, neu'n dioddef effeithiau alcohol neu gyffuriau), bydd yr achos yma yn cael ei ystyried yn fater ymddygiad, ac yn cael ei drin yn unol â Rheolau a Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor. Bydd angen i reolwyr sefydlu'r ffeithiau cywir cyn i'r Prif Swyddog perthnasol wneud y penderfyniad.
- 5.8 Oherwydd nad yw'r Cyngor yn cynnal profion am gyffuriau neu alcohol, caiff rheolwr ddod i'r casgliad bod rhywun o dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau oherwydd bod arogl alcohol ar y gweithiwr, bod ei waith yn cael ei effeithio, bod yna faterion iechyd a diogelwch, neu oherwydd ymddygiad afreolaidd neu afresymol. Cyn dod i benderfyniad, mae'n bwysig bod rheolwyr yn cyfeirio at Atodiad B o'r polisi.
- 5.9 Os bydd gweithiwr yn cyrraedd y gwaith ac yn cael ei amau o fod o dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau, bydd yn cael gwybod bod rheswm i gredu hyn, a fydd dim hawl gydag ef i aros yn y gwaith oherwydd peryglon iechyd a diogelwch. Bydd trefniadau yn cael eu gwneud i'r gweithiwr ddychwelyd adref, ond fydd ddim hawl gyrru cerbyd, os oes un gan y gweithiwr. Dylid gofyn i'r gweithiwr ddod i mewn i'r gwaith y diwrnod wedyn, neu cyn gynted ag y bydd yn ddigon iach i wneud hynny, a bydd cyfweliad yn cael ei gynnal i drafod ei ymddygiad (caiff cynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr fod yn bresennol). Bydd y rheolwr wedyn yn penderfynu ar y camau priodol mewn ymgynghoriad ag Adnoddau Dynol.
- 5.10 Does dim hawl bod ym meddiant cyffuriau anghyfreithlon, neu eu defnyddio/cyflenwi o gwbl. Fydd gweithrediadau anghyfreithlon ddim yn cael eu goddef gan y Cyngor. Bydd yr heddlu yn cael ei hysbysu ac mae'n bosibl y bydd archwiliad yn cael ei gynnal. Bydd y gweithrediadau yma yn cael eu trin yn unol â Rheolau a Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor. Caiff tramgwyddau o'r fath eu hystyried yn

gamymddwyn difrifol, a allai arwain at ddiswyddo.

Bydd y Cyngor o dan rwymedigaeth gyfreithiol i hysbysu'r heddlu, a fydd efallai yn cymryd camau cyfreithiol. Os caiff ei amau bod gweithiwr yn meddu ar gyffuriau dan reolaeth, eu cyflenwi neu'n cynnig eu cyflenwi, bydd Rheolau a Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor yn berthnasol.

- 5.11 Gall y Cyngor fod yn atebol yn ddirprwyol os bydd gweithiwr yn gyrru cerbyd y Cyngor, ac yn cael ei ganfod o fod dan ddylanwad alcohol (neu gyffuriau) os bydd damwain. Felly cyfrifoldeb y Goruchwyliwr neu'r Rheolwr yw sicrhau eu bod yn fodlon nad oes unrhyw weithiwr sy'n gyrru cerbydau'r Cyngor (neu eu cerbydau eu hunain tra eu bod nhw yn ymgymryd â busnes y Cyngor) yn eu hadran yn cael ei amau o fod o dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau. Byddai gwneud hynny yn fwriadol yn cael ei ystyried yn fethiant i gyflawni eu dyletswydd i safon dderbyniol a/neu esgeulustod. Dylai rheolwyr gyfeirio at y polisi 'Gyrru yn y Gwaith' a'r ddogfen ganllawiau 'Gyrru wrth Ymgymryd â Busnes y Cyngor – cerbydau nad ydyn nhw'n eiddo i'r Cyngor/cerbydau wedi'u prydlesu' – sydd ar gael ar Source RhCT.
- 5.12 Pan fo rhaid i weithiwr yrru yn rhan o'i swydd ac yn colli ei drwydded oherwydd gyrru dan ddylanwad alcohol/cyffuriau, mae modd diswyddo'r gweithiwr, er bod modd ystyried y posibilrwydd o gyflogaeth amgen addas yn gyntaf lle bynnag y bo modd, ac yn dibynnu ar yr amgylchiadau.
- 5.13 Bydd y polisi yma'n berthnasol i holl weithwyr y Cyngor sydd ar ddyletswydd ar unrhyw adeg, a phob un arall sy'n cael ei effeithio gan weithrediadau'r Cyngor, gan gynnwys contractwyr, gweithwyr asiantaeth, ymwelwyr, ac Aelodau Etholedig.
- 5.14 Bydd egwyddorion y polisi yma hefyd yn berthnasol i gontractwyr a gweithwyr asiantaeth a gaiff eu cyflogi ar ran y Cyngor. Yn yr achosion yma, bydd unigolion yn cael eu cyfeirio at eu cyflogwr a fydd wedyn yn ystyried unrhyw gamau gweithredu.

## **6. CYMORTH/CYNGOR A CHYSYLLTIADAU DEFNYDDIOL**

- 6.1 Bydd gweithwyr sy'n datgelu bod ganddyn nhw broblem gydag alcohol neu gyffuriau yn cael eu trin â chydymdeimlad, a bydd cymorth a chefnogaeth gyfrinachol yn cael eu rhoi iddyn nhw.
- 6.2 Bydd y Cyngor yn darparu gwasanaeth cwnsela mewnol diduedd a chwbl gyfrinachol.
- 6.3 Os bydd defnyddio alcohol neu gyffuriau yn cael ei amau, neu os bydd gweithiwr wedi dweud, yn gyfrinachol, ei fod yn ddibynnol ar alcohol neu gyffuriau, yna, dylai'r gweithiwr gael ei gynghori i geisio cyngor ac

arweiniad ar unwaith gan Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol y Cyngor.

6.4 Isod, mae gwybodaeth am gysylltiadau ac asiantaethau defnyddiol sy'n darparu gwasanaeth penodol ar gyfer y rhai sydd â phroblem gyda chyffuriau a/neu alcohol. Dydy'r rhestr yma ddim yn un gynhwysfawr, ac efallai y bydd gweithwyr yn dymuno cysylltu ag asiantaethau arbenigol eraill:

- Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol y Cyngor, sy'n darparu gwasanaeth cwnsela a chynghori diduedd a chyfrinachol (rhif ffôn: 01443 494003)
- Cwm Taf Morgannwg (DASPA) (rhif ffôn: 0300 333 0000) – Gwefan DASPA – [DASPA – PWYNT MYNEDIAD SENGL AR GYFER Y RHAI SY'N CAEL TRAFFERTH Â CHYFFURIAU AC ALCOHOL](#) (Saesneg yn unig)
- Alcoholics Anonymous (AA) (rhif ffôn: 0800 917 7650) – [Alcoholics-Anonymous.org.uk](#) (Saesneg yn unig)
- Gwasanaeth Cyffuriau ac Alcohol GIG Cymru (rhif ffôn: 0300 333 0000) – [Gwasanaethau Cyffuriau ac Alcohol - Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg](#)
- [Leave The Light On - Barod](#) (Saesneg yn unig)
- [dan247.org.uk](#)

Mae modd cael cyngor ar weithredu'r polisi yma gan y Garfan Iechyd a Diogelwch, Adnoddau Dynol, Tŷ Elái, CF40 1NY.

Ffoniwch 01443 425531 neu anfon e-bost at:  
[carfaniechydadiogelwch@rctcbc.gov.uk](mailto:carfaniechydadiogelwch@rctcbc.gov.uk)

Mae croeso i chi gyfathrebu â ni yn y Gymraeg

## **DOSBARTHIAD CYFFURIAU**

Mae'r Ddeddf Camddefnyddio Cyffuriau yn rhestru'r cyffuriau sydd o dan reolaeth ac yn eu dosbarthu mewn tri chategori yn ôl pa mor niweidiol ydyn nhw wrth gael eu camddefnyddio:

### **DOSBARTH A**

Yn cynnwys ecstasi (MDMA), cocên, crac cocên, heroin, LSD, methamffetamin, morffin, methadon.

### **DOSBARTH B**

Yn cynnwys amffetaminau, barbitwradau, codin, cetamin, canabis a chanabinoidau synthetig.

### **DOSBARTH C**

Yn cynnwys y rhan fwyaf o bensodiasepinau, (e.e. Temazepam, Valium), cyffuriau llai niweidiol o'r grŵp amffetaminau, steroidau anabolig, ocsid nitrus ('laughing gas')

### **Cyffuriau mewn dosbarth dros dro**

Gall y llywodraeth wahardd cyffuriau newydd am flwyddyn o dan 'orchymyn gwahardd dros dro' tra byddan nhw'n penderfynu sut y dylid dosbarthu'r cyffuriau.

Mae'r cosbau ar gyfer tramgwyddau sy'n ymwneud â chyffuriau o dan reolaeth yn dibynnu ar ddosbarthiad y cyffur. Mae'r cosbau am gamddefnyddio cyffuriau Dosbarth A yn fwy llym na'r rhai ar gyfer cyffuriau Dosbarth B, sydd yn eu tro yn fwy difrifol na'r cosbau ar gyfer cyffuriau Dosbarth C. Mae'r Ddeddf Camddefnyddio Cyffuriau yn gwahaniaethu (o ran cosb) rhwng y drosedd o feddiannu, masnachu neu gyflenwi cyffuriau, gyda'r olaf yn denu cosbau mwy llym.

Mae'n bosibl, mewn rhai amgylchiadau, y bydd cyhuddiadau yn cael eu dwyn yn erbyn y cyflogwr neu'r gweithiwr, naill ai o dan y Ddeddf Camddefnyddio Cyffuriau neu Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith etc. 1974. Byddai'n fater i'r llysoedd i benderfynu ar amgylchiadau pob achos.

## **SUT I ADNABOD PROBLEM**

Yn y rhan fwyaf o achosion, yr ymddygiad sy'n gysylltiedig â defnyddio cyffuriau, alcohol neu sylwedd fydd yn tynnu sylw rheolwyr a chydweithwyr eraill. Mae rhai o'r dangosyddion i'w hystyried yn cael eu rhestru isod:

- patrymau o iselder neu flinder (yn aml ar ôl penwythnos)
- absenoliaeth – patrymau tymor byr/prin
- hwyrni
- cyflawniad anghyson
- diffyg disgyblaeth
- pigogrwydd/ymddygiad ymosodol anarferol, sy'n arwain, o bosibl, at aflonyddu
- gorhyder
- newid sydyn yn yr hwyliau
- ymddygiad amhriodol
- amseroedd ymateb gostyngol
- drysu'n hawdd
- llai effeithlon
- dirywiad yn y berthynas gyda chydweithwyr, cwsmeriaid neu reolwyr
- digwyddiadau anarferol yn ymwneud ag arian
- anonestrwydd a dwyn
- arogl hen alcohol, golwg anniben a hylendid personol gwael

Mae'n bwysig bod y rheolwr yn gwerthfawrogi mai arwyddion yn unig yw'r rhain, a gallai rhai ohonyn nhw gael eu hachosi gan ffactorau meddygol neu seicolegol eraill, er enghraifft, diabetes, epilepsi a straen. Felly mae'n hollbwysig bod rheolwyr yn archwilio pob sefyllfa yn drylwyr cyn gweithredu.

## RHESTR WIRIO I REOLWYR

|                                                                                                                                                                                                                              | ✓ Fel y bo'n briodol |   |   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---|---|
|                                                                                                                                                                                                                              | Dd/B                 | ✓ | X |
| • Ydych chi wedi ymgysfarwyddo gyda'ch cyfrifoldebau o dan y polisi?                                                                                                                                                         |                      |   |   |
| • Ydy'r gweithwyr yn gwybod am eu cyfrifoldebau o dan y polisi?                                                                                                                                                              |                      |   |   |
| • Ydych chi'n gwybod pa weithdrefnau i'w dilyn os yw gweithiwr â phroblem o ran gallu rydych chi'n amau ei fod o ganlyniad i ddefnyddio alcohol neu gyffuriau?                                                               |                      |   |   |
| • Ydych chi'n gwybod pa weithdrefnau i'w dilyn pan rydych chi'n amau bod ymddygiad gweithiwr o ganlyniad i ddefnyddio alcohol neu gyffuriau?                                                                                 |                      |   |   |
| • Ydy'r gweithwyr yn effro i'r polisi 'Gyrru wrth Ymgymryd â Busnes y Cyngor' a'r ddogfen ganllawiau berthnasol 'Gyrru wrth Ymgymryd â Busnes y Cyngor – cerbydau nad ydyn nhw'n eiddo i'r Cyngor/cerbydau wedi'u prydlesu'? |                      |   |   |
| • Ydych chi a'r gweithwyr yn effro i'r cymorth sydd ar gael os bydd rhywun â phroblem ag alcohol neu gyffuriau?                                                                                                              |                      |   |   |
| • Ydych chi wedi ymgysfarwyddo â'r materion allweddol sy'n deillio o'r polisi?                                                                                                                                               |                      |   |   |
| • A oes gweithdrefnau monitro ar waith i sicrhau bod gofynion y polisi yn cael eu bodloni?                                                                                                                                   |                      |   |   |

**Nodwch:** Mae'r gair 'gweithiwr', yn y cyswllt yma, yn golygu unrhyw berson o dan reolaeth y rheolwr.

Wedi'i gwblhau gan: \_\_\_\_\_  
(Llofnod)

Wedi'i gadarnhau gan: \_\_\_\_\_  
(Llofnod)

Enw: \_\_\_\_\_  
(Llythrennau bras)

Enw: \_\_\_\_\_  
(Llythrennau bras)

Swydd: \_\_\_\_\_

Swydd: \_\_\_\_\_

Dyddiad: \_\_\_\_\_

Dyddiad: \_\_\_\_\_