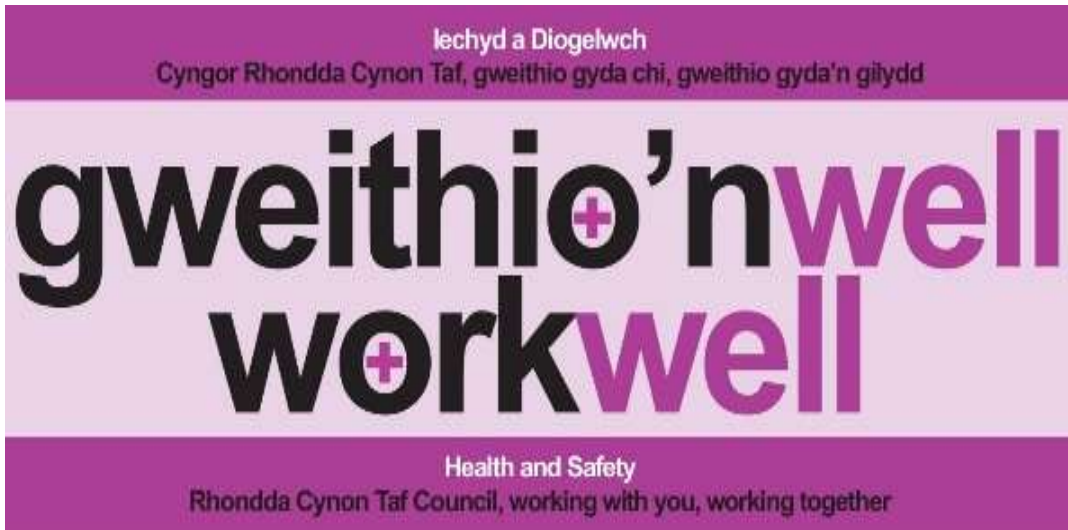


Fersiwn	7
Dyddiad adolygu diwethaf	Mai 2023



HS 17

Polisi Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau

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



RHEOLI'R DDOGFEN	
ENW'R POLISI	Polisi Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau
Adran	Adnoddau Dynol
Rhif ffôn	01443 425524
Dyddiad cychwynnol cyflwyno'r polisi	Mawrth 2008
Swyddog Diwygio	Stephen Humphreys
Dyddiad Diwygio	Mai 2025
Dyddiad Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb	2008 a Mai 2010
HANES DIWYGIO	
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
CYMERADWYO'R DDOGFEN	
Mae'r ddogfen yma wedi cael ei chymeradwyo gan:	Dyddiad Cymeradwyo
Carfan Uwch Reolwyr Adnoddau Dynol	Chwefror 2008
Carfan y Rheolwyr Corfforaethol	Mawrth 2008
Cabinet	Dd/B

CYNNWYS

1. Cyflwyniad.....	1
Materion Allweddol sy'n deillio o'r Polisi.....	3
2. Cwmpas y Polisi.....	3
3. Y Sefyllfa Gyfreithiol.....	4
4. Datganiad Polisi	4
5. Amcanion Polisi.....	5
6. Swyddogaethau a Chyfrifoldebau	6
7. Gallu ac Ymddygiad.....	7
8. Meddu ar gyffuriau o dan reolaeth, eu cyflenwi neu gynnig eu cyflenwi.....	10
9. Cymorth a Hyfforddiant	10
10. Manylion Cyswllt Defnyddiol	10
11. Cyngor	11
Atodiad A - Dosbarthiad Cyffuriau	12
Atodiad B - Sut i Adnabod Problem	13
Rhestr Wirio i Reolwyr.....	14

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 gyflogeion, 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 gyflogeion / pobl eraill.
- 1.2 Mae cyflogeion sy'n cymryd sylweddau anghyfreithlon neu sylweddau eraill, ac/neu yn goryfed alcohol ar adegau amhriodol mewn perthynas â'i waith, 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 Felly, ddylai gweithwyr ddim yfed alcohol neu ddefnyddio sylweddau anghyfreithlon / camddefnyddio sylweddau eraill yn ystod oriau cytundebol, yn union cyn y gwaith, yn ystod amser cinio, neu wrth weithio y tu allan i oriau arferol.
- 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 neu sylweddau anghyfreithlon/eraill, neu'r rhai hynny sydd â phroblemau yn ymwneud ag alcohol, 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 a sylweddau anghyfreithlon ac alcohol yn well, a rhoi gwybod i weithwyr am fodolaeth y polisi a'i weithdrefnau. Bydd hyfforddiant yn cael ei gynnig i reolwyr i'w cynorthwyo i weithredu'r polisi yma yn effeithiol, gan eu galluogi i gynnig cymorth i weithwyr lle bo'n briodol.
- 1.6 Bydd digwyddiadau sy'n arwain at ymddygiad anghyfrifol yn cael eu trin yn yr un modd â chamymddwyn difrifol yn unol â Rheolau a Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor. Mae hyn yn cynnwys defnyddio cerbydau o eiddo'r Cyngor neu beiriannau eraill, wrth fod o dan ddylanwad alcohol neu sylweddau anghyfreithlon/eraill, neu yrru cerbydau preifat wrth ymgymryd â dyletswyddau.

- 1.7 Does dim hawl bod ym meddiant sylweddau 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 a 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.
- 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.

MATERION ALLWEDDOL SY'N DEILLIO O'R POLISI

- **Does dim hawl i weithwyr yfed alcohol yn ystod oriau gwaith, yn ystod seibiannau (gan gynnwys amser cinio), yn union cyn y gwaith, wrth fod yn barod wrth gefn, ac mewn achlysuron cymdeithasol ffurfiol wrth gynrychioli'r Cyngor.**
- **Fydd dim hawl i weithwyr, sydd yn 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 fyddan nhw ddim â'r hawl i yrru cerbyd, os oes un gyda nhw.**
- **Bydd yr awdurdodau priodol yn cael eu hysbysu os yw gweithiwr yn cael ei ganfod yn defnyddio cyffuriau anghyfreithlon.**
- **Bydd gweithwyr, sydd i'w gweld â phroblem camddefnyddio alcohol neu sylwedd, yn cael eu trin â chydymdeimlad, a bydd cymorth cyfrinachol yn cael ei ddarparu ar eu cyfer nhw.**
- **Pan fo gweithiwr yn gyrru yn rhan o'i swydd ac yn colli ei drwydded oherwydd yfed a gyrru, a dydy'r Cyngor na'r gweithiwr ddim yn gallu darparu trefniadau teithio amgen, gall y gweithwyr gael ei ddiswyddo. Serch hynny, rhaid ystyried y posibilrwydd o waith arall yn gyntaf.**
- **Bydd y Cyngor yn darparu gwasanaeth cwnsela mewnol diduedd a chwbl gyfrinachol.**
- **Bydd unrhyw weithiwr sy'n cael ei effeithio gan y polisi yma, yn cael ei drin mewn ffordd gydymdeimladol a chyda pharch ar bob adeg.**
- **Bydd hyfforddiant yn cael ei gynnig i reolwyr fel eu bod nhw'n gallu adnabod materion sy'n ymwneud â chamddefnyddio alcohol a sylweddau.**
- **Caiff y gweithiwr 'ddwy siawns' drwy'r cylch cymorth, ond bydd e'n destun rheolau a gweithdrefnau disgyblu'r Cyngor, os yw'n llithro yn ôl.**

2. CWMPAS Y POLISI

- 2.1 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, aelodau o'r cyhoedd, ymwelwyr, ac Aelodau Etholedig.

3. Y SEFYLLFA GYFREITHIOL

- 3.1 O dan Adran 2 o'r 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 y gweithiwr gael ei erlyn os yw ei gamddefnydd o alcohol neu gyffuriau yn cynyddu'r risg.
- 3.2 Mae'r Ddeddf Trafnidiaeth a Gweithfeydd yn ei gwneud hi'n drosedd i rai gweithwyr fod o dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau tra byddan nhw'n gweithio ar reilffyrdd, tramffyrdd neu systemau cyfeiriedig eraill.
- 3.3 Mae'r Ddeddf Camddefnyddio Cyffuriau 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 anwybyddu digwyddiadau o'r fath. Gweler Atodiad A sy'n amlinellu'r tri chategori o gyffuriau.
- 3.4 Gall rhai afiechydon eilaidd, sy'n deillio o gamddefnyddio alcohol neu gyffuriau, ddod o fewn y diffiniad 'anabledd' yn unol â'r Ddeddf Cydraddoldeb, a bydd achosion o'r fath yn cael eu trin yn unol â'r Ddeddf.
- 3.5 Mae Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith yn ei gwneud hi'n ofynnol i gyflogwyr gynnal asesiad risg i nodi peryglon yn y gweithle a rhoi mesurau ar waith i leihau'r risgiau yma.
- 3.6 Mae'r Ddeddf Traffig Ffyrdd yn datgan bod unrhyw berson sydd yn gyrru neu'n ceisio gyrru cerbyd ar ffordd neu fan cyhoeddus arall, tra bydd o dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau, yn euog o drosedd.

4. DATGANIAD POLISI

- 4.1 Rhaid i weithwyr (ac eraill sy'n cael eu heffeithio gan weithrediad y Cyngor) beidio ag yfed alcohol neu gymryd cyffuriau anghyfreithlon neu sylweddau eraill, neu fod o dan ddylanwad y rhain, yn ystod oriau gwaith, gan gynnwys amser cinio, neu wrth fod yn barod wrth law.
- 4.2 Oherwydd ei bod hi'n anodd rhagweld yr amser bydd yn ei gymryd i unigolyn gael gwared ar alcohol a/neu sylweddau anghyfreithlon 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. Dydy hi ddim yn dderbyniol, felly, i unigolion gyrraedd y gwaith tra byddan nhw'n dioddef o ôl-effeithiau yfed alcohol neu gymryd cyffuriau.
- 4.3 Rhaid hysbysu gweithwyr bod defnyddio cyffuriau, meddu arnyn nhw, eu cymryd, eu cadw neu'u gwerthu mewn unrhyw Adeilad y Cyngor, i gyd yn cael eu hystyried yn gamymddwyn difrifol. Bydd Rheolau a Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor yn cael eu galw i rym a fydd yn arwain at gamau disgyblu, ac a all arwain at ddiswyddo.

- 4.4 Does dim hawl yfed alcohol wrth ddi-ddanu cwsmeriaid neu gleientiaid yn ystod oriau gwaith arferol (gan gynnwys amser cinio).
- 4.5 Wrth fynd i ddigwyddiadau 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 ddigwyddiadau 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.
- 4.6 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.
- 4.7 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.

5. AMCANION POLISI

- 5.1 Gweler isod yr amcanion y mae'r Cyngor yn dymuno'u cyflawni yn sgil y polisi yma:
- sicrhau bod y Cyngor yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth briodol;
 - rhoi sicrwydd i weithwyr y bydd materion sy'n ymwneud ag alcohol a chamddefnyddio sylweddau, yn gymaint â phosibl, yn cael eu trin mewn modd cydymdeimladol a chyfrinachol;
 - lleihau'r risgiau sy'n gysylltiedig ag alcohol a chyffuriau yn y gweithle;
 - bod â rheolau clir ynghylch alcohol a chyffuriau yn y gweithle;
 - hybu iechyd a lles y gweithwyr drwy godi ymwybyddiaeth o effeithiau peryglus camddefnyddio alcohol a chyffuriau;
 - annog adnabod gweithwyr a all fod yn wynebu problemau mewn perthynas ag alcohol neu gyffuriau yn gynnar;
 - annog a chynorthwyo gweithwyr, sy'n amau neu'n gwybod bod problem alcohol neu gyffuriau gyda nhw, i geisio cymorth cyfrinachol yn gynnar;
 - darparu hyfforddiant a chymorth i reolwyr llinell er mwyn sicrhau bod gyda nhw'r arfau i gefnogi gweithwyr sy'n wynebu problemau.

6. **SWYDDOGAETHAU A CHYFRIFOLDEBAU**

6.1 Dyma gyfrifoldebau'r gweithwyr:

- rhaid peidio ag yfed alcohol neu ddefnyddio cyffuriau yn ystod oriau gwaith;
- rhaid peidio ag yfed alcohol neu ddefnyddio cyffuriau yn ystod seibiannau, gan gynnwys amser cinio, neu'n union cyn y gwaith;
- rhaid peidio ag yfed alcohol neu ddefnyddio cyffuriau wrth weithio y tu allan i oriau arferol / bod wrth gefn;
- rhaid peidio â defnyddio peiriannau neu yrru cerbyd (o eiddo'r Cyngor neu breifat) wrth fod ar fusnes y Cyngor, o dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau;
- ystyried yr argraff anffafriol sy'n cael ei hachosi gan arogl alcohol ar anadl rhywun;
- bod yn gyfarwydd â'r 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 ganddyn nhw unrhyw bryderon am ddefnyddio sylweddau.

6.2 Dyma gyfrifoldebau'r rheolwyr:

- gosod esiampl dda a bod yn gyfarwydd â'r polisi yma;
- sicrhau bod gweithwyr yn gyfarwydd â'r polisi yma ac yn deall eu rhan ynddo;
- bod yn effro i effeithiau/arwyddion camddefnyddio 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 esiamp l 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 ar anadl rhywun;
- 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.

6.3. Dyma gyfrifoldebau'r Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol:

- darparu gwybodaeth ynglŷn ag alcohol a chyffuriau;
- ymateb i atgyfeiriadau a darparu gwasanaeth asesu;
- penderfynu a yw'r gweithiwr yn gallu parhau â'i waith;
- darparu gwasanaeth cwnsela cyfrinachol a diduedd ar gyfer gweithwyr (a all gynnwys atgyfeirio at asiantaeth arbenigol arall);
- rhoi cyngor i reolwyr ar sut i reoli'r sefyllfa yn y gweithle.

6.4. Dyma gyfrifoldebau'r Adran Adnoddau Dynol:

- sicrhau bod gweithwyr yn cael pob cymorth posibl gan yr Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol;
- darparu hyfforddiant perthnasol i weithredu'r polisi;
- rhoi cyngor i reolwyr a gweithio gyda nhw wrth weithredu'r polisi.

7. **GALLU AC YMDDYGIAD**

Gallu

- 7.1 Mae'r Cyngor yn cydnabod bod dau fath o gamddefnyddio i'w gael, sef y rheiny sy'n gysylltiedig â chamddefnyddio alcohol neu sylweddau dibynnol, a'r rheiny sy'n gysylltiedig â chamddefnyddio alcohol neu sylweddau nad yw'n ddibynnol.
- 7.2 Bydd pob ymdrech yn cael ei gwneud i fynd i'r afael â'r sefyllfa yn gyfrinachol a chyda chydymdeimlad. Os yw camddefnyddio sylweddau neu alcohol yn cael ei amau, neu os yw'r 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.

- 7.3 Os bydd rheolwr yn nodi problemau gallu mewn perthynas ag absenoldeb, lefel damweiniau, cyflawniad neu ymddygiad yn y gwaith, neu'n sylwi ar unrhyw beth arall, ac yn amau mai camddefnyddio alcohol neu sylwedd yw'r achos, yna bydd ef 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.
- 7.4 Bydd gweithwyr, 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 neilltuol, yn cael eu hystyried yn ddefnyddiwr heb ddibyniaeth. Bydd eu hymddygiad yn cael ei drin yn yr un modd â chamymddwyn, yn unol â Rheolau a Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor.
- 7.5 Fel arfer, mae gweithwyr sy'n dibynnu ar alcohol neu sylweddau 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, cyflawniad neu'u presenoldeb, yn unol â Pholisi 'Absenoldeb Oherwydd Salwch' y Cyngor.
- 7.6 Yn dilyn atgyfeiriad i Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol y Cyngor, bydd yr uned a'r gweithiwr yn cytuno ar raglen o gymorth, a fydd yn cynnwys argymhellion gan Reolwr yr Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol, lle y bo'n briodol. Gall y cymorth yma gynnwys y canlynol:
- cyfnod o absenoldeb oherwydd salwch er mwyn cychwyn triniaeth a/neu gwrsela;
 - trefnu naill ai cwsela mewnol drwy Uned Iechyd a Lles Galwedigaethol y Cyngor neu gwrsela allanol y mae'r gweithiwr yn ei drefnu ei hunan;
 - ailddyrranu agweddau penodol ar waith, gyda mewnbwn gan y rheolwr, naill ai am gyfnod penodedig neu'n barhaol;
 - 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;
 - bydd 'dwy siawns' yn cael ei rhoi i'r gweithiwr o dan y cylch o gymorth, ond os yw'n llithro yn ôl, bydd ef wedyn yn destun Rheolau a Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor.
- 7.7 Bydd y Cyngor yn caniatáu absenoldeb ar gyfer sesiynau cwsela proffesiynol, ac mae gweithwyr â'r hawl i gael y buddion arferol o dan

ddarpariaethau tâl salwch y Cyngor. Bydd gofyn i weithwyr ddarparu tystiolaeth o bresenoldeb.

- 7.8 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 ei wrthod neu'i anwybyddu, bydd y mater yn cael ei drin yn unol â Rheolau a Gweithdrefnau Disgyblu'r Cyngor.
- 7.9 Os yw sail feddygol dros analluedd yn cael ei sefydlu, gall fod achos dros derfynu cyflogaeth ar sail iechyd gwael. Yn yr achos yna, dylid cyfeirio at Bolisi Absenoldeb Oherwydd Salwch y Cyngor. Mae cyngor ar y weithdrefn ar gael oddi wrth reolwr y gweithiwr, neu Adnoddau Dynol.

Ymddygiad

- 7.10 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 derbyn sylw o dan y gweithdrefnau disgyblu arferol.
- 7.11 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 ei anadl, bod ei waith yn cael ei effeithio, materion 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.
- 7.12 Os yw gweithiwr yn cyrraedd y gwaith ac yn cael ei amau o fod o dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau, rhoddir gwybod iddo fod 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 iddo ddychwelyd adref, ond fydd e ddim â'r hawl i yrru cerbyd, os oes un gydag ef. Dylid gofyn i'r gweithiwr ddod i mewn i'r gwaith y diwrnod wedyn, neu cyn gynted ag y bydd e'n ddigon iach i wneud hynny, a bydd cyfweiliad 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.
- 7.13 Gall y Cyngor fod yn atebol yn ddirprwyol os yw gweithiwr yn gyrru cerbyd y Cyngor, ac yn cael ei ddarganfod i fod o dan ddylanwad alcohol (neu gyffuriau) os bydd damwain. Felly cyfrifoldeb y Goruchwyliwr neu'r Rheolwr yw sicrhau nad oes unrhyw weithiwr sy'n gyrru cerbydau'r Cyngor (neu eu cerbydau eu hunain tra eu bod nhw ar fusnes y Cyngor) yn ei adran ef, sydd 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 ei ddyletswydd i safon dderbyniol a/neu esgeulustod.

7.14 Pan fo gweithiwr yn gyrru yn rhan o'i swydd ac yn colli ei drwydded oherwydd yfed a gyrru, a dydy'r Cyngor na'r gweithiwr ddim yn gallu darparu trefniadau teithio amgen, gall y gweithwyr gael ei ddiswyddo. Serch hynny, rhaid ystyried y posibilrwydd o waith arall yn gyntaf.

8. MEDDU AR GYFFURIAU O DAN REOLAETH, EU CYFLENWI NEU GYNNIG EU CYFLENWI

- 8.1 Os yw gweithiwr yn cael ei amau o fod ym meddiant cyffuriau sydd o dan reolaeth, neu'n eu cyflenwi / cynnig eu cyflenwi, caiff ei wahardd ar gyflog llawn, tra bydd archwiliad yn cael ei gynnal. Os yw'r honiadau yn cael eu cadarnhau drwy wrandawriad disgyblu ac yn cael eu hystyried yn gamymddwyn difrifol, bydd hyn yn haeddu diswyddiad.
- 8.2 Bydd y Cyngor o dan rwymedigaeth gyfreithiol i hysbysu'r Heddlu, a fydd efallai yn cymryd camau gyfreithiol.

9. CYMORTH A HYFFORDDIANT

- 9.1 Bydd unrhyw weithiwr sy'n ceisio cefnogaeth ynghylch ei broblem alcohol neu gyffuriau yn derbyn sylw cyfrinachol a chydymdeimladol.
- 9.2 Mae cymorth cwnsela mewnol ar gael i bob gweithiwr.
- 9.3 Bydd gweithwyr yn cael amser i ffwrdd o'r gwaith os bydd angen, i fynd i apwyntiadau meddygol, cael triniaeth a chymryd rhan mewn rhaglen adfer.
- 9.4 Bydd hyfforddiant yn cael ei gynnig i reolwyr er mwyn iddyn nhw adnabod problemau sy'n ymwneud ag alcohol a chamddefnyddio cyffuriau.

10. CYSYLLTIADAU DEFNYDDIOL

10.1 Isod, mae gwybodaeth am gysylltiadau ac asiantaethau defnyddiol sy'n darparu gwasanaeth penodol ar gyfer y rhai sydd â phroblem yn ymwneud â chyffuriau 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 mewnol. Darparu gwasanaeth cwnsela a chynghori diduedd a chyfrinachol (rhif ffôn 01443 494003);
- Alcoholics Anonymous (AA) (rhif ffôn 0800 9177 650);
- Samaritans Cymru (rhif ffôn 0330 094 5717);

- TEDS (Gwasanaethau Triniaeth ac Addysg sy'n ymwneud â Chyffuriau) Darparu gwasanaeth ar draws Rhondda Cynon Taf (rhif ffôn 01685 880090);
- R.I.S.M.S. (Gwasanaeth Integredig Camddefnyddio Sylweddau Cwm Rhondda) (rhif ffôn 01443 443443 est. 5757).

11. **CYNGOR**

- 11.1 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

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, cocên, heroin, LSD, mescaline, methadon, morffin, opiwm a ffurfiau chwistrelladwy o gyffuriau Dosbarth B.

DOSBARTH B

Yn cynnwys paratoadau 'trwy'r geg' o amffetaminau, barbitwradau, codin, canabis a methaqualone (Mandrax).

DOSBARTH C

Yn cynnwys y rhan fwyaf o bensodiasepinau, (e.e. Temazapan, Valium), cyffuriau llai niweidiol o'r grŵp amffetaminau, steroidau anabolig.

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 Deddf 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 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 chamddefnyddio 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 gallu rydych chi'n amau sydd o ganlyniad i gamddefnyddio alcohol neu sylweddau?			
• Ydych chi'n gwybod pa weithdrefnau i'w dilyn pan rydych chi'n amau bod ymddygiad gweithiwr o ganlyniad i gamddefnyddio alcohol neu sylweddau?			
• Ydych chi a'r gweithwyr yn gwybod am y cymorth sydd ar gael os yw rhywun â phroblem alcohol neu gyffuriau?			
• Ydych chi wedi cael cynnig hyfforddiant i adnabod materion sy'n ymwneud â cham-drin cyffuriau ac alcohol?			
• Ydych chi wedi ymgysfarwyddo â'r materion allweddol sy'n deillio o'r polisi?			
• Ydy'r gweithwyr yn gwybod am 'y ddwy siawns' sydd ar gael o dan y cylch cymorth, a'r canlyniadau os yw'r sefyllfa yn mynd yn wael unwaith eto?			
• Oes gweithdrefnau monitro ar waith i sicrhau bod gofynion y polisi yn cael eu bodloni?			

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

Wedi'i llenwi gan: _____
(Llofnod)

Wedi'i gadarnhau gan: _____
(Llofnod)

Enw: _____
(Llythrennau bras)

Enw: _____
(Llythrennau bras)

Swydd: _____

Swydd: _____

Dyddiad: _____

Dyddiad: _____