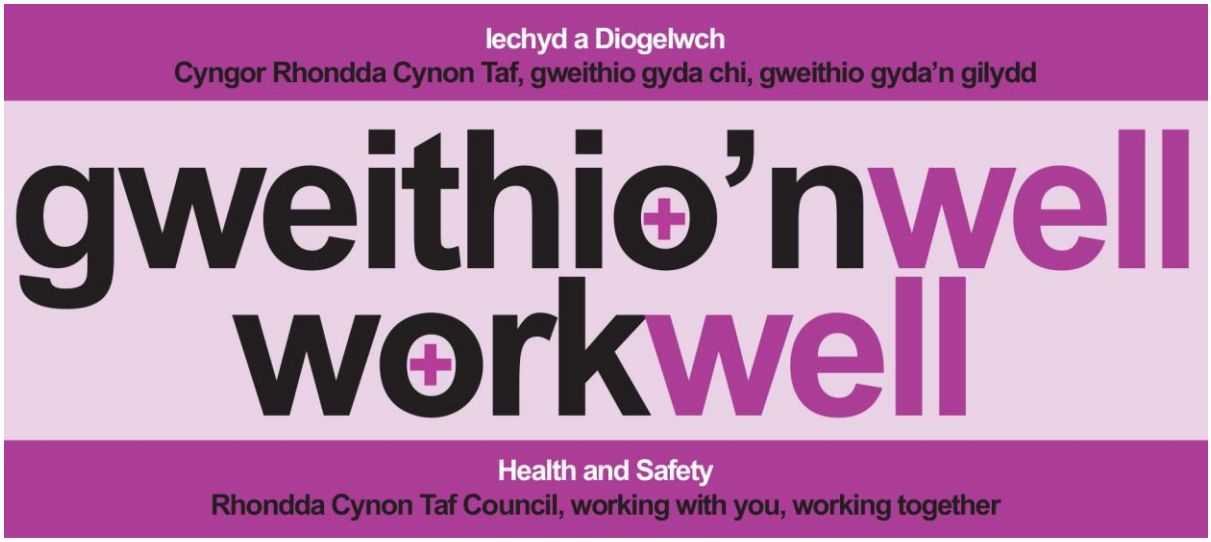
Fersiwn	5
Dyddiad Diwygio Diwethaf	Mawrth 2021



HS 22
Polisi Gweithio ar Eich Pen Eich Hun

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

RHONDDA CYNON TAF

RHEOLI'R DDOGREN	
ENW'R POLISI	
Adran	Adran Adnoddau Dynol
Rhif ffôn	01443 425536
Dyddiad Cychwynnol Cyflwyno'r Polisi	Hydref 2000
Swyddog Adolygu	Mike Murphy
Dyddiad Diwygio	Mehefin 2023
Dyddiad yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb	2008
HANES DIWYGIO	
Dyddiad	Diwygiwyd gan
Hydref 2000	Gerwyn Hogben
Gorffennaf 2002	Gerwyn Hogben
Chwefror 2010	Mike Murphy
Awst 2016	Mike Murphy
Awst 2018	Mike Murphy
Mawrth 2021	Mike Murphy
CYMERADWYO'R DDOGFEN	
Mae'r ddogfen yma wedi cael ei chymeradwyo gan:	Dyddiad Cymeradwyo
Uwch Reolwyr Adnoddau Dynol	
Carfan y Rheolwyr Corfforaethol	
Cabinet	

CYNNWYS

1. Cyflwyniad 1
2. Datganiad Polisi 1
Canllawiau Polisi 3
3. Pwy Sy'n Cyfri'n Weithwyr Sy'n Gweithio ar Eu Pennau Eu Hunain? 3
4. Pa Swyddi Y Mae Modd I Weithwyr Sy'n Gweithio ar Eu Pennau Eu Hunain Eu Gwneud? 3
5. Gweithio ar Eich Pen Eich Hun – Gwaharddiadau 4
6. Asesu a Rheoli'r Risg 4
Pellter ac Ynysiad 5
Cyflwr y Gweithle 5
Cyfathrebu 5
Ymosod Personol 5
Sefyllfaoedd Gwaethaf Posibl 6
Gwybodaeth a Hyfforddiant 6
Ffitrwydd Meddygol 6
Offer a Chyfarpar 6
Darparu Cymorth 7
7. Trwyddedau ar Gyfer Gweithio 7
8. Monitro/Goruchwylio 8
9. Cofnodion i'w Cadw 9
10. Cyngor 9
Rhestr Wirio i Reolwyr 10

1. CYFLWYNIAD

1.1 Mae gweithio ar eich pen eich hun yn codi problem unigryw o ran iechyd a diogelwch oherwydd, yn ôl pob golwg, rhaid i weithwyr ofalu am eu hiechyd a'u diogelwch eu hunain i raddau. Serch hynny, mae Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith etc. 1974 yn nodi nad yw cyfrifoldeb y Cyngor (yn gyflogwr) i sicrhau iechyd a diogelwch gweithwyr sy'n gweithio ar eu pen eu hunain yn wahanol i'w gyfrifoldeb i sicrhau iechyd a diogelwch gweithwyr sy'n gweithio mewn grwpiau neu o dan oruchwyliaeth agos.

1.2 Does dim ateb pendant i'r cwestiwn a yw'n ddiogel i weithio ar eich pen eich hun, felly bydd hi'n dibynnu ar ganfyddiadau'r asesiadau risg sy'n cael eu cynnal yn unol â Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith a deddfwriaeth benodol arall. Yr hyn sy'n amlwg yw bod gan y Cyngor gyfrifoldebau dros iechyd, diogelwch a lles ei weithwyr ac eraill sy'n cael eu heffeithio gan ei weithgareddau. Does dim modd trosglwyddo'r cyfrifoldebau yma i bobl sy'n gweithio ar eu pennau eu hunain gan mai dyletswydd y Cyngor yw asesu'r risg i'r gweithwyr yma, a chymryd camau i osgoi neu reoli risg lle bo angen.

Serch hynny, dylid nodi bod deddfwriaeth benodol sy'n gwahardd gweithio ar eich pen eich hun mewn rhai achosion. Gweler rhan 5 o'r polisi.

1.3 Mae gan weithwyr eu cyfrifoldebau eu hunain o dan Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith etc. 1974 oherwydd bod rhaid i hwythau hefyd gymryd gofal rhesymol ohonyn nhw'u hunain a phobl eraill sy'n cael eu heffeithio gan eu gwaith, ac i gydweithredu â'r Cyngor wrth fodloni ei rwymedigaethau cyfreithiol.

1.4 Mae angen cyfeirio hefyd at Bolisi Iechyd a Diogelwch HS13 y Cyngor - Trais yn y Gweithle. Dylid rhoi sylw arbennig i adran 7 o'r polisi hwnnw.

2. DATGANIAD POLISI

2.1 Mae'r Cyngor yn effro i'r risgiau posibl sy'n gysylltiedig â gweithio ar eich pen eich hun, ac felly, bydd unrhyw waith o'r fath yn destun asesiad risg a rheolaethau addas er mwyn lleihau'r risg.

2.2 Gan ddibynnu ar ganlyniad yr asesiad risg, bwriad y Cyngor yw naill ai cael gwared ar y risgiau a ddaw yn sgil unrhyw beryglon yn gyfan gwbl, neu, lle nad yw'n bosibl eu dileu yn gyfan gwbl, eu lleihau nhw i lefel dderbyniol.

2.3 Bydd rheolwyr gweithwyr sy'n gweithio ar eu pennau eu hunain yn sicrhau bod asesiadau risg yn cael eu cynnal a bod y rhagofalon gofynnol yn cael eu cymryd.

2.4 Mewn sefyllfaoedd lle, o ganlyniad i'r asesiad risg, mae'r risgiau yn cael eu hystyried yn uchel, neu lle mae gofynion cyfreithiol yn bodoli, bydd 'system caniatáu gweithio' yn cael ei pharatoi.

2.5 Bydd yr wybodaeth, cyfarwyddyd, hyfforddiant a goruchwyliaeth angenrheidiol yn cael eu rhoi i weithwyr (ac i eraill lle bo'n briodol) er mwyn eu galluogi i adnabod y peryglon a'r risgiau sy'n gysylltiedig â gweithio ar eich pen eich hun.

2.6 Bydd y Cyngor yn sicrhau y bydd gweithdrefnau yn cael eu rhoi ar waith lle nad yw gweithwyr yn dioddef straen sylweddol o ganlyniad i weithio ar eu pennau eu hunain.

2.7 Bydd gweithwyr sy'n gweithio ar eu pennau eu hunain yn cael eu hysbysu o'r risgiau posibl sy'n gysylltiedig â'r gwaith a bydd gofyn iddyn nhw ddilyn y gweithdrefnau penodol a rhoi gwybod i'w rheolwr os bydd unrhyw broblemau.

2.8 Ynghlwm wrth y polisi yma, mae canllawiau i reolwyr, a fydd o gymorth wrth gydymffurfio â'r polisi.

2.9 Y Cyfarwyddwyr neu'r Penaethiaid Gwasanaeth unigol sy'n gyfrifol am roi gofynion y polisi ar waith ac am baratoi strategaeth gweithredu.

CANLLAWIAU POLISI

3. PWY SY'N CYFRI'N WEITHWYR SY'N GWEITHIO AR EU PENNAU EU HUNAIN?

3.1 Mae sawl diffiniad o weithiwr sy'n gweithio ar ei ben ei hun. At ddibenion y ddogfen yma, bydd y diffiniad canlynol yn cael ei ddefnyddio:

'Gweithwyr unigol sy'n gweithio ar eu pennau eu hunain, heb oruchwyliaeth agos neu uniongyrchol'.

4. PA SWYDDI Y MAE MODD I WEITHWYR SY'N GWEITHIO AR EU PENNAU EU HUNAIN EU GWNEUD?

4.1 Mae gweithwyr sy'n gweithio ar eu pennau eu hunain i'w gweld ledled y Cyngor mewn ystod eang o sefyllfaoedd. Mae rhai enghreifftiau o'r rhain isod.

Pobl mewn safleoedd sefydlog lle:

- dim ond un person sy'n gweithio ar y safle;
- mae pobl yn gweithio ar wahân i'w gilydd;
- mae pobl yn gweithio y tu allan i oriau arferol.

Gweithwyr teithiol sy'n gweithio i ffwrdd o swyddfa sefydlog:

- gweithwyr adeiladu
- gweithwyr cynnal a chadw;
- gweithwyr cymdeithasol;
- gweithiwr gofal;
- gyrwyr;
- swyddogion cynllunio;
- swyddogion iechyd yr amgylchedd.

5. GWEITHIO AR EICH PEN EICH HUN – GWAHARDDIADAU

5.1 Mae nifer o ddarpariaethau cyfreithiol penodol sydd, mewn rhai amgylchiadau, yn pennu systemau o weithio sy'n gofyn am fwy nag un person. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Rheoliadau Rheoli Sylweddau Peryglus i Iechyd
- Rheoliadau Trydan yn y Gweithle
- Rheoliadau Mannau Cyfyng

5.2 Mae darpariaethau eraill sy'n gofyn i waith gael ei wneud 'o dan oruchwyliaeth person cymwys', neu eiriau tebyg. Mae hyn yn awgrymu bod rhaid i'r gwaith, er ei fod yn cael ei wneud gan un person, gael ei wneud ym mhresenoldeb person arall.

5.3 Ar wahân i'r darpariaethau cyfreithiol, bydd caniatáu i weithiwr weithio ar ei ben ei hun yn dibynnu ar ganfyddiadau'r asesiad risg.

6. ASESU A RHEOLI'R RISG

6.1 Bydd rheolwyr yn defnyddio asesiadau risg i sicrhau iechyd a diogelwch gweithwyr sy'n gweithio ar eu pennau eu hunain. Diben asesu risg wrth weithio ar eich pen eich hun neu heb oruchwyliaeth am gyfnodau sylweddol yw sefydlu dwy brif ffaith:

- a all y gwaith gael ei wneud yn ddiogel gan berson unigol ar ei ben ei hun
- pa drefniadau fydd yn sicrhau nad yw unigolyn yn agored i risgiau lefel uwch na gweithwyr sy'n gweithio gyda'i gilydd

6.2 Mae'n bwysig bod y person sy'n cynnal yr asesiad risg yn siarad â'r gweithwyr oherwydd y gallan nhw fod yn ffynhonnell wybodaeth werthfawr. Bydd hynny hefyd yn sicrhau bod yr holl beryglon perthnasol yn cael eu nodi a bod y rheolaethau priodol yn cael eu dewis.

6.3 Dylai'r ffaith bod person sy'n gweithio ar ei ben ei hun yn fwy agored i niwed pan fydd yr annisgwyl yn digwydd fod yn fan cychwyn ar gyfer yr asesiad. Felly, pan fydd gofyn i weithiwr weithio ar ei ben ei hun, bydd angen mynd i'r afael â materion penodol wrth asesu'r risgiau, fel a ganlyn:

Pellter ac ynysiad

- mae modd i'r gwasanaethau brys gael mynediad i'r unigolyn (os oes angen)
- mae dealltwriaeth glir ynghylch pa mor hir y dylai'r gwaith gymryd
- mae modd cyrraedd cymorth cyntaf, neu ddarpariaeth ar gyfer gweithwyr teithiol i gario pecyn cymorth cyntaf
- mae'r trefniadau cludiant i ac o'r gweithle yn ddigonol

Cyflwr y gweithle

Rhaid gwarantu dull diogel o fynd i mewn i/dod allan o'r gweithle. Rhaid i'r cyflogwr hefyd sicrhau bod digon o olau a bod y tir a'r awyrgylch yn addas at y diben. Dylai fod trefniadau ymarferol ar gael ar gyfer cymryd prydau bwyd a diodydd ac ar gyfer cyfleusterau lles priodol.

Cyfathrebu

Dylid ystyried a yw cyfathrebu yn ddigonol - yn benodol:

- pa lefel o oruchwyliaeth sy'n angenrheidiol a sut bydd hyn yn cael ei gweithredu?
- oes gan y gweithiwr sy'n gweithio ar ei ben ei hun system i gadw mewn cysylltiad, er enghraifft, system gyfathrebu dwy ffordd (e.e. ffôn symudol), peiriant galw neu larwm personol?

Ymosod personol

Gall gweithwyr mae'n ymddangos eu bod nhw'n cario arian parod, neu sydd ym meddiant eitemau gwerthfawr megis gliniaduron, offer llaw, ffonau symudol, ac ati, fod mewn perygl o ladrad neu ymosodiad.

Gall menywod wynebu risgiau cynyddol o ffurfiau penodol o drais wrth weithio ar eu pennau eu hunain, megis aflonyddu neu ymosodiad rhywiol, er y gall dynion hefyd ddioddef y math yma o drais.

Mae'n bosibl bydd personau sydd â bwriad troseddol hefyd yn peri risg os ydyn nhw'n cael gwybod cyfeiriad gweithiwr.

Sefyllfaoedd gwaethaf posibl

Mewn achos o argyfwng, rhaid ystyried:

- a oes digon o waith paratoi wedi cael ei wneud i ymdopi ag argyfwng, e.e. tân, salwch neu ddamwain, ac a yw gweithdrefnau priodol wedi cael eu sefydlu
- pa ddarpariaethau sydd ar waith i sicrhau bod y gweithle yn ddiogel os oes rhaid ei adael heb oruchwyliaeth

Gwybodaeth a Hyfforddiant

Rhaid i reolwyr sicrhau bod digon o wybodaeth wedi cael ei rhoi i alluogi'r gweithiwr sy'n gweithio ar ei ben ei hun i gydnabod y peryglon a gwerthfawrogi'r risgiau o weithio ar ei ben ei hun. Lle mae gweithdrefnau gweithio diogel yn cael eu pennu, rhaid i weithwyr eu dilyn.

O ystyried y diffyg cymharol o ran goruchwyliaeth, rhaid cymryd gofal ychwanegol i sicrhau bod y gweithiwr sy'n gweithio ar ei ben ei hun yn gymwys i gyflawni'r dasg ac i ddelio â phroblemau mae modd eu rhagweld. Dylai fod cytundeb ynghylch yr amgylchiadau lle dylai'r gweithiwr beidio â gweithio a cheisio cyngor.

Ffitrwydd meddygol

Dyma rai materion y dylid eu trafod mewn perthynas â ffitrwydd meddygol:

- ydy gweithio ar ei ben ei hun yn golygu bod gofynion ychwanegol o ran stamina corfforol neu feddyliol ar y gweithiwr?
- oes cyflwr meddygol sy'n gwneud gweithiwr yn anaddas ar gyfer gweithio ar ei ben ei hun?
- fyddai holiadur cyn-gyflogaeth neu archwiliad meddygol yn ddefnyddiol o dan yr amgylchiadau?

Offer a chyfarpar

***Lle mae offer neu beiriannau trydanol yn cael eu defnyddio, mae ystyried diogelwch, gwarchod a'r rhagofalon tân angenrheidiol yn hollbwysig.

Rhaid i'r defnydd o gemegau fflamadwy, ffrwydrol neu wenwynig gael ei asesu'n ofalus a gall presenoldeb unrhyw systemau awtomatig ar gyfer gwarchod rhag tân, megis nwy carbon deuocsid, beri risgiau arbennig.

Efallai y bydd angen offer mynediad sy'n addas ar gyfer ei drin gan un person yn unig, a dylai'r holl weithrediadau codi fod yn ddiogel.

Rhaid ystyried cyflenwi cyfarpar/dillad diogelu personol cywir a chyfforddus, gan gadw'r posibiliadau cyfyngedig ar gyfer goruchwyliaeth mewn cof.

Darparu cymorth

Weithiau gall ail berson gyfrannu at ddiogelwch gweithgaredd a gall canllawiau cyfatebol argymell hyn. Gall ail berson hefyd gyfrannu at ddiogelwch y person cyntaf. Am hynny, bydd angen i'r rheolwr benderfynu a fydd ail berson yn dod â budd pendant i ddiogelwch y gweithiwr.

Enghraifft arall o dasg lle y gall ail berson gyfrannu at leihau risg yw yn achos cerbydau sy'n bacio'n ôl. Mae nifer o anafiadau angheuol sy'n ymwneud â cherbydau yn digwydd yn ystod symudiadau bacio yn ôl heb oruchwyliaeth.

7. TRWYDDEDAU AR GYFER GWEITHIO

2.4 Mewn rhai amgylchiadau, yn arbennig lle mae'r risgiau yn cael eu hystyried yn rhai lefel uchel neu lle mae gofynion cyfreithiol penodol yn bodoli, rhaid i 'system trwyddedu ar gyfer gweithio' gael ei pharatoi. Mae defnyddio'r system yma'n ffordd gadarn o gynllunio a rheoli gweithgareddau gwaith sy'n galluogi nodi peryglon penodol ac yn gosod gofynion llym ar sut mae gwaith yn cael ei wneud.

7.2 Mae rhai gweithgareddau yn gysylltiedig â thrwyddedu ar gyfer gweithio yn benodol, megis cael mynediad i fannau cyfyng ac i doeau, gwaith poeth, cloddiadau, profion trydanol, ac ati

Gall defnyddio system trwyddedu ar gyfer gweithio fod yn fesur rheoli defnyddiol lle bynnag mae amodau peryglus yn deillio o weithgareddau gwaith. Gall risgiau iechyd a diogelwch o lefel uwch na'r arfer gael eu lleihau yn y modd yma.

7.3 Mae lefel uchel o oruchwyliaeth yn rhan gynhenid o'r trwyddedu ar gyfer gweithio - mae gofyn am awdurdodi trwy lofnod a rhai dogfennau manwl, er enghraifft, amseroedd dechrau a gorffen, yr union waith sydd i gael ei wneud, gofynion diogelwch, ac ati. Dylai'r rheolwr sy'n cyhoeddi'r drwydded gynnal archwiliad i gadarnhau bod yr holl fesurau sydd wedi'u nodi wedi cael eu gweithredu mewn gwirionedd.

7.4 Serch hynny, mae'r ffaith na all safle sy'n bell i ffwrdd (na gweithwyr teithiol) fod yn destun yr un lefel o arolygu neu orchwylio, yn rhan gynhenid o weithio ar eich pen eich hun. Fel modd i sicrhau diogelwch, gall trwydded wedi'i haddasu fod yn ddefnyddiol i ddangos bod yr holl ganlyniadau rhagweladwy wedi cael eu hystyried.

Mae trwydded wedi'i haddasu yn wahanol i'r fformat safonol gan na fydd gweithiwr yn trwyddedu ei hunan oni bai fod amodau penodol yn bodoli. Yn yr achos yma, cyfrifoldeb y gweithiwr unigol yw ymddwyn mewn modd cyfrifol a chyda disgresiwn i raddau helaeth. Mae hefyd yn pwysleisio'r ffaith mai'r gweithiwr ei hunan yn unig a all wneud y penderfyniad yna.

Dydy hynny ddim yn awgrymu mewn unrhyw ffordd y gall cyfrifoldebau cyflogwyr/rheolwyr gael eu trosglwyddo i'r gweithiwr yn y modd yma, ond, yn bendant, mae gan bob gweithiwr yr hawl sylfaenol i beidio â gweithio os yw'n cael ei hunan mewn sefyllfa o berygl difrifol, bygythiol.

Dyma'r rhagofalon mae modd eu cynnwys mewn trwydded wedi'i haddasu:

- trefniadau cysylltu cytunedig
- profi offer cyfathrebu mewn argyfwng
- hyd tybiedig y cyfnod gweithio
- darparu cyfarpar cymorth cyntaf addas
- archwilio cyfarpar ac offer cyn ei ddefnyddio a chadarnhau ei fod e'n ddiogel i'w ddefnyddio (h.y. diogelwch trydanol)
- rhestr wirio o'r offer a dillad amddiffynnol personol priodol
- gallu i ddianc yn ddiogel
- codi a chario addas i berson unigol
- cytundeb ynglŷn â gweithio mewn tywydd gwael a phryd mae modd i'r gwaith gael ei atal

7.5 Rhaid rhoi copïau o drwyddedau i bawb sy'n ymwneud yn uniongyrchol â'r gweithgaredd.

8. MONITRO/GORUCHWYLIO

8.1 Er nad oes modd i weithwyr sy'n gweithio ar eu pennau eu hunain gael eu goruchwylio'n gyson, cyfrifoldeb y rheolwr yw e o hyd i sicrhau eu hiechyd a'u diogelwch yn y gwaith.

8.2 Dylai gweithdrefnau monitro gael eu rhoi ar waith, gan ystyried y canlynol:

- ymweliadau rheolaidd, a all gynnwys hapwiriadau neu system rota
- cyswllt rheolaidd rhwng y gweithiwr sy'n gweithio ar ei ben ei hun gan ddefnyddio ffôn neu radio
- gwirio bod y gweithiwr wedi dychwelyd i'r ganolfan neu adref ar ôl cwblhau'r dasg

8.3 Ym mhob sefyllfa, rhaid cael dulliau digonol o sicrhau bod cyswllt yn cael ei wneud â'r gweithiwr sy'n gweithio ar ei ben ei hun rywbryd. Yn ogystal â hynny, rhaid ei bod hi'n bosibl i'r gweithiwr wneud cysylltiad.

8.4 Bydd maint y gweithdrefnau monitro yn dibynnu ar ganfyddiadau'r asesiad risg.

9. COFNODION I'W CADW

9.1 Dyma enghreifftiau o gofnodion a ddylai gael eu cadw:

- asesiad risg
- y weithdrefn sydd i'w dilyn gan y gweithiwr sy'n gweithio ar ei ben ei hun (gan gynnwys trefniadau cyfathrebu, goruchwyliaeth, ac ati)
- unrhyw hyfforddiant penodol neu ychwanegol gofynnol
- cyfarwyddiadau llafar neu ymarferol sy'n ofynnol
- trwyddedau ar gyfer gweithio

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, 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

	✓ y blychau perthnasol		
	Dd/B	Oes/Ydy	Nac Oes/Nac Ydy
• Oes asesiad risg wedi'i gynnal lle bo gweithwyr yn gweithio ar eu pennau eu hunain?			
• Oes camau wedi'u cymryd o ganlyniad i'r asesiad?			
• Ydy pob gweithiwr sy'n gweithio ar ei ben ei hun wedi cael hyfforddiant digonol?			
• Lle bo trwyddedau ar gyfer gweithio yn eu lle, ydyn nhw'n cael eu dilyn?			
• Ydy'r holl arferion gwaith yn cael eu hadolygu, lle bo angen?			
• Ydy'r dulliau cyfathrebu yn eu lle ac yn cael eu profi yn rheolaidd?			
• Oes gweithdrefnau monitro ar waith i sicrhau bod gofynion y polisi yn cael eu bodloni?			

Wedi'i gwblhau gan:_____ Wedi'i gadarnhau gan:_____

(Llofnod) (Llofnod)

Enw:_____ Enw:_____
(Llythrennau bras) (Llythrennau bras)

Swydd:_____ Swydd:_____

Dyddiad:_____ Dyddiad:_____