

# **Polisi Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau**

<b>Cymeradwywyd gan</b>	<b>Y Cyngor Llawn</b>
<b>Dyddiad Cymeradwyo</b>	<b>26/02/2019</b>
<b>Dyddiad Rhoi ar Waith</b>	<b>26/02/2019</b>
<b>Perchennog</b>	<b>AM</b>
<b>Dyddiad Adolygu</b>	<b>26/02/22</b>

## Polisi – Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau

### Rheoli Fersiynau

Mae'r ddogfen hon yn amodol ar adolygiad rheolaidd oherwydd newidiadau i ddeddfwriaeth a pholisi. Gellir dod o hyd i'r fersiynau diweddaraf o'n cyhoeddiadau ar ein gwefan. Cyn cysylltu â ni ynghylch cynnwys y ddogfen hon, argymhellir i chi gyfeirio at y fersiwn diweddaraf ar y wefan a'r canllawiau perthnasol.

Fersiwn	Dyddiad Cymeradwyo	Cymeradwywyd gan	Nodiadau / newidiadau
f1.0	10.04.10	Cyngor Llawn	Polisi Newydd
f2.0	02.03.15	Catrin Roberts	Newidiadau Môn
f3.0	26.02.19	Cabinet	Yn cynnwys gwybodaeth o ran cyffuriau anter cyfreithlon
f3.1	22.10.21	David Kennedy	Ail fformatio

# Polisi – Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau

## Cynnwys

Rheoli Fersiynau	2
Cynnwys	3
Datganiad Polisi	4
Rolau a Chyfrifoldebau	4
Cyflwyniad	6
Nodau	7
Gweithredu/Cwmpas y Polisi	8
Ymgysylltu/ Cyfranogiad / Ymgynghori	8
Cyfeiriadau Cyfreithiol ac Eraill	8
Manylion y Polisi	9
Digwyddiadau Cymdeithasol / Partïon Swyddfa	9
Meddyginiaeth ar Bresgripsiwn	9
Cyffuriau Anterth Cyfreithlon (Sylweddau Seicoweithredol)	9
Galluogrwydd ac Ymddygiad	10
Galluogrwydd	10
Ymddygiad	11
Camddefnyddio Alcohol neu Gyffuriau y Tu Allan i'r Gwaith	12
Meddu ar / Darparu / Cynnig Darparu Cyffuriau a Reolir	13
Methiant i wella Perfformiad / Ymddygiad / Presenoldeb	13
Ymddygiad neu weithredoedd y tu allan i'r gweithle sydd yn dwyn anfri neu achos o dorri ymddiriedaeth neu hyder	14
Monitro ac Adolygu	14
Dogfennau Ategol	15
Perfformiad Gwaith	15
Newidiadau o ran personoliaeth ac ymddygiad	15
Damweiniau	16
Arwyddion Corfforol	16
Canllaw Cyffredinol ar Yfed Alcohol	17
Mesur Alcohol	18
Sawl 'Uned Sydd Yn Eich Diod (amcan yn unig yw'r ffigyrau)	18
Amcangyfrif Hyd yr Amser y mae'n ei Gymryd i Brosesu Alcohol	20

# Polisi – Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau

## Datganiad Polisi

Mae Cyngor Sir Ddinbych (CSDd) wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd gwaith diogel, iach a chynhyrchiol i'r holl weithwyr, contractwyr, cwsmeriaid ac ymwelwyr sy'n gysylltiedig â'i weithrediad. Mae'r polisi hwn yn gosod nodau'r Cyngor i leihau a rheoli problemau yn gysylltiedig ag alcohol a chyffuriau yn y gweithle. Mae Cyngor Sir Ddinbych yn ymdrechu i sicrhau nad yw defnydd gweithiwr o alcohol neu sylweddau (anghyfreithlon neu eraill) yn amharu ar weithrediad diogel ac effeithiol y cyngor nac ychwaith ariechyd ei weithwyr.

Ni ddylai gweithwyr (yn cynnwys gwirfoddolwyr a chontractwyr) yfed alcohol neu fod dan ddylanwad alcohol, cyffuriau / sylweddau anghyfreithlon neu gyffuriau anterth cyfreithlon yn ystod oriau gwaith. *(Yn cynnwys yn ystod egwyliau, pan ar alwad neu wrth gefn)*

Gan ei bod yn anodd rhagweld yr amser y mae'n cymryd i alcohol a / neu sylweddau anghyfreithlon / cyffuriau anterth cyfreithlon adael corff yr unigolyn, gallai'r effeithiau fod yn amlwg peth amser yn ddiweddarach ac amharu ar allu'r unigolyn i gwblhau ei waith yn ddiogel ac yn effeithiol.

Nid yw'n dderbyniol i unigolion ddod i'r gwaith yn dioddef o effeithiau alcohol neu sylweddau anghyfreithlon / cyffuriau anterth cyfreithlon.

Mae'n rhaid i weithwyr fod yn ymwybodol fod defnyddio, meddu ar, cymryd neu werthu alcohol neu gyffuriau ar unrhyw un o safleoedd CSDd yn cael ei ystyried yn achos o gamymddwyn difrifol. Bydd Polisi Disgyblu'r sefydliad yn cael ei roi ar waith gan arwain at gamau disgyblu a allai gynnwys diswyddo.

## Rolau a Chyfrifoldebau

Mae cyfrifoldeb ar y gweithiwr i:

- beidio ag yfed alcohol na defnyddio cyffuriau (yn cynnwys cyffuriau anterth cyfreithlon) yn ystod oriau gwaith dan gontract;
- peidio ag yfed alcohol na defnyddio cyffuriau (yn cynnwys cyffuriau anterth cyfreithlon) yn ystod egwyliau neu yn syth cyn dechrau gweithio;
- peidio ag yfed yn syth cyn, neu yn ystod cyfnod "ar alwad";
- peidio â defnyddio peiriannau neu yrru cerbyd (p'un a yw yn gerbyd sy'n eiddo i'r cyngor neu'n gerbyd preifat yn cyflawni busnesy cyngor) dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau (yn cynnwys cyffuriau anterth cyfreithlon);

## Polisi – Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau

- ystyried yr argraff niweidiol a achosir gan arogl alcohol ar ei wynt;
- ymgylfarwyddo â'r polisi;
- bod yn fwy ymwybodol o broblemau alcohol a chyffuriau a gweithredu'n briodol;
- ceisio cymorth os yw'n poeni am ei arferion yfed/ â chyffuriau ei hun;
- osgoi cuddio neu gynllwynio â chydweithwyr;
- annog cydweithwyr i geisio cymorth os ydynt yn pryderu am eu defnydd o sylweddau.

Mae cyfrifoldeb penodol ar reolwyr i:

- osod esiampl a bod yn gyfarwydd â'r polisi;
- sicrhau fod gweithwyr yn gyfarwydd â'r polisi ac yn deall eu rôl o fewn y polisi;
- bod yn ymwybodol o effeithiau / arwyddion camddefnyddio alcohol a chyffuriau a monitro newidiadau o ran perfformiad, presenoldeb ac ati;
- ymyrryd yn gynnar pan fo arwyddion o broblemau a chytuno ar raglen gymorth ar gyfer y gweithiwr;
- datblygu sgiliau cyfweld sensitif a mabwysiadu ymagwedd anfeirniadol;
- derbyn na fydd gweithwyr â phroblemau bob amser yn barod neu'n fodlon datgelu'r broblem;
- gosod esiampl dda drwy ddefnydd cyfrifol o alcohol;
- sicrhau fod gweithwyr yn ymwybodol o'r argraff niweidiol a achosir gan arogl alcohol ar wynt gweithiwr neu gydweithwyr ac yn enwedig pan fo'u gwaith yn cynnwys ymdrin yn uniongyrchol â'r cyhoedd.
- cyfeirio gweithwyr at gymorth yn ôl y galw;
- bod yn ymwybodol o agweddau o'r sefyllfa waith a all gyfrannu at broblemau yn y dyfodol e.e. patrymau shifft sy'n achosi straen.

Mae cyfrifoldeb ar yr Ymgynghorydd Iechyd Galwedigaethol i:

- ddarparu gwybodaeth am alcohol a chyffuriau;
- ymateb i atgyfeiriadau a darparu gwasanaeth asesu;
- darparu gwasanaeth cwnsela cyfrinachol a diduedd i weithwyr ( a all gynnwys atgyfeiriad at asiantaeth arall).

Mae cyfrifoldeb ar yr adran Adnoddau Dynol i:

## Polisi – Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau

- gyfeirio gweithwyr at help neu gymorth pellach yn ôl y galw;
- darparu hyfforddiant perthnasol er mwyn gweithredu'r polisi;
- cynghori a gweithio gyda rheolwyr i weithredu'r polisi a / neu bolisiau eraill, os yn berthnasol;

Mae cyfrifoldeb ar Undebau Llafur i:

- helpu a chynghori gweithwyr yn y gwaith;
- cynorthwyo â lledaenu'r polisi;
- hysbysu aelodau o'u hawliau a'u cyfrifoldebau dan y polisi;

## Cyflwyniad

Mae gweithwyr sy'n cymryd sylweddau (anghyfreithlon neu eraill) a / neu'n yfed alcohol yn ormodol neu ar adegau amhriodol mewnperthynas â'u cyflogaeth yn dod yn fwrn ar y cyngor:

- pan fo hyn yn amharu ar bresenoldeb gweithiwr neu ei berfformiad yn y gwaith.
- pan fo hyn yn effeithio ar ei ddiogelwch ei hun neu ddiogelwch eraill
- pan fo'r symptomau yn amharu ar eraill

Felly, ni ddylai gweithwyr yfed alcohol, defnyddio sylweddau anghyfreithlon neu sylweddau eraill (yn cynnwys cyffuriau anterth cyfreithlon) yn ystod oriau gwaith dan gontract, yn syth cyn gwaith, yn ystod egwyliau, tra'n ymgymryd â gwaith gartref (y mae'ncael tâl amdano) neu pan fo "ar alwad".

Mae Cyngor Sir Ddinbych yn cydnabod y bydd gweithwyr, sydd yn brwydro â dibyniaeth ar alcohol neu gyffuriau, angen cefnogaetha chymorth. Nod y polisi hwn yw sicrhau bod unigolion sydd yn ddibynnol ar alcohol neu sylweddau (anghyfreithlon neu eraill) ac unigolion sydd â phroblemau'n ymwneud â chamddefnyddio sylweddau yn cael eu trin yn gydymdeimladol, yn deg ac yn gyson a byddant yn cael eu hannog i geisio cymorth. Fodd bynnag, os nad yw'r gweithiwr yn fodlon ceisio cymorth meddygol neu os nad oes unrhyw welliant o ran ei bresenoldeb, perfformiad neu ymddygiad wedi iddo ddechrau derbyn cymorth, gallai hyn arwain at gamau disgyblu.

Cymerir pob cyfle i wella dealltwriaeth o broblemau'n ymwneud ag alcohol a chyffuriau a hysbysu gweithwyr o fodolaeth y polisi hwn a'i weithdrefnau. Bydd hyfforddiant yn cael ei gynnig i reolwyr er mwyn eu cynorthwyo â rhoi'r polisi hwn ar waith yn effeithiol, gan alluogi iddynt gefnogi gweithwyr pan fo'n briodol.

## Polisi – Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau

Bydd digwyddiadau sy'n arwain at ymddygiad anghyfrifol yn cael eu trin fel achosion o Gamymddwyn Difrifol dan y Polisi Disgyblu. Mae hyn yn cynnwys defnyddio cerbydau sy'n eiddo i'r cyngor neu ddefnyddio peiriannau eraill dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau (anghyfreithlon neu eraill), neu yrru cerbydau preifat wrth gyflawni busnes y cyngor.

Gwaherddir meddiant, defnydd a/ neu ddarpariaeth o sylweddau anghyfreithlon / cyffuriau anterth cyfreithlon Ni fydd y cyngor yn

goddef gweithgareddau anghyfreithlon, bydd y gweithgareddau hyn yn cael eu hadrodd i'r Heddlu, bydd ymchwiliad llawn yn cael eigynnol ac ymdrinnir â hwy dan y Polisi Disgyblu. Bydd troseddau o'r fath yn cael eu trin fel achosion o Gamymddwyn Difrifol a all arwain at ddiswyddo.

Ni fydd unrhyw ymgeisydd am swydd neu weithiwr yn profi gwahaniaethu, aflonyddwch na fwlio, nac yn derbyn triniaeth lai ffafrioloherwydd eu hoedran, anabledd, ailbennu rhywedd, statws priodasol neu bartneriaeth sifil, hil, beichiogrwydd na mamolaeth, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol neu gyfrifoldebau gofal.

At ddibenion y polisi hwn, defnyddir y gair "cyffuriau" o hyn allan i gyfeirio at sylweddau anghyfreithlon neu gamddefnydd o sylweddau eraill (yn cynnwys cyffuriau antur cyfreithlon). Nid yw'n cyfeirio at gyffuriau ar bresgripsiwn neu gyffuriau a gymerir at ddibenion meddyginiaethol.

## Nodau

- Sicrhau bod y cyngor yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth briodol
- Sicrhau gweithwyr y bydd materion sy'n ymwneud â chamddefnyddio alcohol a sylweddau yn cael eu trin mor gydymdeimladol a chyfrinachol â phosibl.
- Lleihau'r risgiau sy'n gysylltiedig ag alcohol a chyffuriau yn y gweithle.
- Gosod rheolau clir mewn perthynas ag alcohol a chyffuriau yn y gweithle.
- Hyrwyddo iechyd a lles gweithwyr drwy godi ymwybyddiaeth o effeithiau peryglus camddefnyddio cyffuriau ac alcohol.
- Annog adnabod gweithwyr sydd efallai yn profi problemau â chyffuriau neu alcohol yn gynnar.
- Annog a chynorthwyo gweithwyr, sydd yn amau neu yn gwybod bod ganddynt broblem ag alcohol neu gyffuriau, i geisio cymorth, yn gyfrinachol, mor fuan â phosibl.
- Darparu hyfforddiant a chefnogaeth i reolwyr atebol i sicrhau eu bod â'r gallu i gefnogi gweithwyr sy'n profi problemau.

## Polisi – Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau

### Gweithredu/Cwmpas y Polisi

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i holl weithwyr y cyngor, ac eithrio:

- Gweithwyr a benodwyd gan Gorff Llywodraethu Ysgol

Bydd y polisi yn berthnasol i weithwyr llawn amser, rhan amser, tymor penodol a thros dro sydd â chontract cyflogaeth gyda'r cyngor, waeth bynnag faint o oriau a weithiwyd.

### Ymgysylltu/ Cyfranogiad / Ymgynghori

Drafftwyd y polisi hwn gan ystyried materion a godwyd gan weithwyr a fu i sioeau teithiol i Staff a chyfarfodydd amser Brechwast. Ymgynghorwyd arno a chafodd ei drafod gyda'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth, rheolwyr a'r Undebau Llafur.

### Cyfeiriadau Cyfreithiol ac Eraill

Dan Adran 2 **Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gweithle 1974** mae dyletswydd ar y cyngor i sicrhau, cyn belled fod hynny'n ymarferol yn rhesymol, iechyd, diogelwch a lles ei weithwyr. Dan Adran 7 y Ddeddf, mae gofyn i weithwyr gymryd gofal rhesymol am eu hunain ac eraill a allai gael eu heffeithio gan eu gweithredoedd. O ganlyniad, gall gweithiwr fod yn destun erlyniad troseddol os yw ei gamddefnydd o gyffuriau neu alcohol yn arwain at risg uwch.

Mae **Deddf Trafnidiaeth a Gwaith 1992** yn ei gwneud yn drosedd i rai gweithwyr fod yn wael oherwydd alcohol neu gyffuriau tra'n gweithio ar reilffyrdd, tramffyrdd a systemau tywysedig eraill.

Mae **Deddf Camddefnyddio Cyffuriau 1971** yn ei gwneud yn drosedd i unigolyn ganiatáu i gyffuriau gael eu defnyddio, eu cadw neu eu darparu ar ei eiddo. Mae anwybyddu digwyddiadau o'r fath hefyd yn anghyfreithlon.

Gall rhai anhwylderau eilaidd sy'n codi o ganlyniad i gamddefnyddio alcohol neu gyffuriau gael eu gosod o fewn y diffiniad o 'anabledd' yn unol â **Deddf Cydraddoldeb 2010**, a bydd achosion o'r fath yn cael eu trin yn unol â'r Ddeddf.

Mae **Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999** yn ei gwneud yn ofynnol i weithwyr gynnal asesiad risg i nodi'r peryglon yn y gweithle ac i roi mesurau ar waith i leihau'r risgiau hyn.



## **Polisi – Camdefnyddio Alcohol a Sylweddau**

### **Manylion y Polisi**

#### **Digwyddiadau Cymdeithasol / Partïon Swyddfa**

Ni chaniateir yfed alcohol wrth ymdrin â chwsmeriaid a chleientiaid yn ystod oriau gwaith arferol (yn cynnwys amseroedd cinio).

Pan fo digwyddiadau cymdeithasol yn cael eu mynychu yn ystod amseroedd cinio ni ddylai gweithwyr yfed alcohol na chymryd cyffuriau os ydynt yn bwriadu dychwelyd i'r gwaith, yn unol â rheolau'r Polisi hwn. Tybir, os yw gweithwyr yn mynychu digwyddiadau cymdeithasol ac yn yfed alcohol ni fyddant yn dychwelyd i'r gwaith y diwrnod hwnnw. Gellir defnyddio'r polisi gweithio'n hyblyg at y diben hwn.

#### **Meddyginiaeth ar Bresgripsiwn**

Cydnabyddir y gall rhai meddyginiaethau amharu ar allu unigolyn i gyflawni rhai tasgau / dyletswyddau gwaith yn ddiogel. Dylai unigolion geisio cyngor gan eu Meddyg Teulu neu'r adran Iechyd Galwedigaethol wrth ddechrau ar y math o feddyginiaeth.

#### **Cyffuriau Anterth Cyfreithlon (Sylweddau Seicoweithredol)**

Mae sylweddau seicoweithredol – a elwir yn aml ac yn gamarweiniol yn gyffuriau anterth cyfreithlon – yn cynnwys un neu fwy o gemegion sydd yn cynhyrchu effeithiau tebyg i gyffuriau anghyfreithlon megis cocên, cannabis ac ecstasi.

Ers cyflwyniad Deddf Sylweddau Seicoweithredol 2016 mae'n anghyfreithlon i gynhyrchu, darparu a mewnforio (hyd yn oed ar gyferdefnydd personol) y cyffuriau hyn i bobl eu defnyddio. Mae hyn yn cynnwys eu gwerthu neu eu rhoi am ddim (hyd yn oed i ffrindiau)pan mai'r bwriad yw eu cymryd

Nid oes digon o wybodaeth am y cyffuriau hyn i wybod eu grym, yr effeithiau ar bobl, na'r hyn sy'n digwydd pan fo'r cyffuriau yn caeleu cyfuno ag alcohol a sylweddau eraill.

Gellir disgrifio prif effeithiau bron bob cyffur seicoweithredol yn defnyddio'r pedwar categori isod:

- Symbylwyr
- Tawelyddion neu lonyddwyr
- Seicedelig neu rithbeiriau
- Canabinoid synthetig

## **Polisi – Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau**

Maent ar gael ar ffurf powdrau, tabledi neu lolis, nid oes modd i chi fod yn sicr o'r hyn sydd wedi'i gynnwys mewn cyffuriau anterth cyfreithlon na'r effaith fydd y cyffuriau yn eu cael.

## **Galluogrwydd ac Ymddygiad**

### **Galluogrwydd**

Mae'r cyngor yn cydnabod bod dau fath o gamddefnydd, camddefnydd sydd yn gysylltiedig â dibyniaeth ar alcohol neu gamddefnyddio sylweddau a chamddefnydd nad yw'n gysylltiedig â dibyniaeth ar alcohol neu gamddefnyddio sylweddau.

Gwneir pob ymdrech i ymdrin â'r sefyllfa mewn modd sympathetig ac yn gyfrinachol. Os amheuir bod gweithiwr yn camddefnyddio sylweddau neu alcohol, neu os yw'r gweithiwr wedi rhannu ei fod yn gaeth i alcohol neu gyffuriau, yna dylid cynghori'r gweithiwr i geisio cyngor a chyfarwyddyd ar unwaith gan adran Iechyd Galwedigaethol y Cyngor.

Os yw rheolwr yn nodi problemau yn gysylltiedig â galluogrwydd yn ymwneud ag absenoliaeth, lefelau damwain, perfformiad neu ymddygiad yn y gweithle neu unrhyw arsylwad arall, ac os amheuir bod y gweithiwr yn camddefnyddio alcohol a sylweddau, yna bydd y rheolwr yn cwrdd â'r gweithiwr i drafod y rhesymau dros ei bryderon. Cyfeiriwch at y siart lif ar gyfer rheolwyr i ymdrin â phroblemau a amheuir a dywedwch wrth yr adran Iechyd Galwedigaethol.

Mae er budd gorau'r gweithiwr iddo fod yn onest am y rhesymau mor fuan â phosibl er mwyn gallu cynnig cymorth ar y cyfle cynharaf.

Gall gweithwyr sydd, ar un adeg yn unig, wedi gor-yfed neu gymryd sylweddau anghyfreithlon (yn cynnwys cyffuriau anterth cyfreithlon) a bod hynny wedi arwain at ymddygiad swnllyd, peryglus neu amhriodol yn y gweithle gael eu hystyried yn ddefnyddwyrnad ydynt yn ddibynnol a bydd eu hymddygiad yn cael ei drin fel achos o gamymddwyn o fewn y Polisi Disgyblu.

Ystyrir bod gan ddefnyddwyr alcohol neu sylweddau dibynnol salwch a dylid trin hyn yr un fath ag unrhyw salwch arall sydd yn effeithio ar waith, perfformiad neu bresenoldeb, ymdrinnir â hyn fel arfer o dan y Weithdrefn Presenoldeb yn y Gwaith neu'r polisiâu Galluogrwydd. Fodd bynnag, mewn rhai amgylchiadau, gall fod yn briodol i weithredu'r weithdrefn ddisgyblu.

## Polisi – Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau

Yn dilyn atgyfeiriad at lechyd Galwedigaethol, bydd rhaid cytuno ar raglen gymorth gyda'r gweithiwr, a fydd yn cynnwys argymhellion gan y Cynghorydd lechyd Galwedigaethol, lle bo'n briodol. O bosib y cytunir ar contract tair ffordd i gynnwys rhaglen gymorth a fydd o bosib yn cynnwys y canlynol:

- Cyfnod o absenoldeb salwch er mwyn dechrau ar driniaeth / cwnsela;
- Trefnu naill ai cwnsela mewnol drwy'r adran lechyd Galwedigaethol neu sefydliad arbenigol priodol.
- Trefnu asesiad a / neu gwnsela drwy CAIS Cyf neu unrhyw un o'r sefydliadau arbenigol eraill.
- Ailddyrannu agweddau penodol o waith, naill ai am gyfnod penodol neu barhaol – bydd hyn yn cael ei wneud yn unol â'r weithdrefn Presenoldeb yn y Gwaith sy'n nodi nad oes trefniadau diogelu tâl ar waith ar gyfer addasiadau o'r fath.
- Hyfforddiant ychwanegol neu ail-hyfforddi;
- Adolygu llwyth gwaith;
- Asesiad risg o'r swydd i sicrhau bod yr holl Oblygiadau lechyd a Diogelwch wedi'u datrys.
- Cytundeb i adolygu cynnydd yn rheolaidd.

(nid yw'r rhestr hon yn un gyflawn)

Bydd y cyngor yn caniatáu amser rhydd ar gyfer sesiynau cwnsela proffesiynol: fodd bynnag, disgwylir y bydd y sesiynau hyn yn cael eu trefnu yn ystod amser y gweithiwr yn defnyddio gweithio'n hyblyg. Mae gan weithwyr hawl i dderbyn y budd-daliadau arferol dan ddarpariaethau tâl salwch y cyngor. O bosib y gofynnir i weithwyr ddarparu tystiolaeth o bresenoldeb.

Bydd disgwyl i weithwyr gymryd rhan ymarferol mewn unrhyw raglen gymorth a drafodwyd. Os nad ydynt y gallu gwneud hyn, neu os ydynt yn gwrthod neu'n anwybyddu'r rhaglen gymorth / cyngor a gynhigiwyd, bydd rhaid mynd i'r afael â'r mater drwy'r weithdrefn alluogrwydd neu drwy'r polisi disgyblu.

Os sefydlir rhesymau meddygol dros analluedd, o bosib bod achos i ddod â chyflogaeth i ben ar sail salwch. Os felly, dylid cyfeirio at y weithdrefn Presenoldeb yn y Gwaith ac mae cyngor ar y weithdrefn ar gael gan AD.

## Ymddygiad

Bydd presenoldeb yn y gwaith pan fo rheolau'r polisi hwn yn cael eu torri, megis unigolyn yn dod i'r gwaith dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau neu'n dioddef o effeithiau alcohol neu gyffuriau yn cael ei ystyried yn fater ymddygiad ac ymdrinnir â hyn dan y gweithdrefnau disgyblu arferol.

## **Polisi – Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau**

Gan nad yw'r cyngor yn cynnal profion alcohol neu gyffuriau, gall rheolwr ddod i'r casgliad bod unigolyn dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau yn syml yn seiliedig ar y ffaith ei fod yn gallu arogl alcohol ar wynt y gweithiwr, gan ei fod yn effeithio ar ei waith, materion iechyd a diogelwch neu oherwydd ymddygiad diofal ac afresymol. (Gweler Atodiad 1 - nodyn o rybudd).

Os yw gweithiwr yn cyrraedd ei waith a bod amheuaeth ei fod dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau, hysbysir y gweithiwr bod rheswm dros gredu hyn ac felly ni fydd yn cael aros yn y gwaith oherwydd risgiau lechyd a Diogelwch. Dylid gwneud trefniadau er mwyn i'r gweithiwr allu mynd adref (ni ddylid caniatáu i'r gweithiwr yrru ei gar ei hun). Dylid gofyn i'r gweithiwr ddychwelyd i'r gwaith y diwrnod canlynol i drafod ei ymddygiad. Ar ôl cyrraedd gwaith y diwrnod canlynol, bydd y gweithiwr yn cael ei gyfweld er mwyn darganfod pam ei fod wedi dod i'w waith yn y fath gyflwr. Dylid rhoi cyfle i'r gweithiwr gael cynrychiolydd Undeb Llafur neu gydweithiwr yn bresennol yn y cyfarfod hwn os yw'n dymuno. Fodd bynnag, ni ddylai diffyg argaeledd y cynrychiolydd fod yn reswm dros ohirio'r cyfarfod a gellir gofyn i unigolyn arall os yn briodol. Yna bydd y rheolwr yn penderfynu ar y camau gweithredu priodol. Dylid ceisio cyngor AD cyn y cyfarfod hwn.

O bosib deilir y cyngor yn ddirprwyol gyfrifol pan fo gweithiwr yn gyrru cerbyd y cyngor ac yn ei gael dan ddylanwad alcohol (neu gyffuriau) os digwydda damwain. Felly cyfrifoldeb y goruchwyliwr neu'r rheolwr yw sicrhau eu bod yn fodlon fod yr holl weithwyr o fewn eu hadrannau y mae'n ofynnol arnynt i yrru cerbydau'r cyngor (neu eu cerbydau eu hunain tra'u bod ar fusnes y cyngor) yn rhydd o ddylanwad alcohol neu gyffuriau. Os ydynt yn methu gwneud hynny'n ymwybodol, ystyrir hyn yn fethiant i wneud eu dyletswyddau i'r safon dderbyniol a / neu fel esgeulustod o'u dyletswyddau.

## **Camddefnyddio Alcohol neu Gyffuriau y Tu Allan i'r Gwaith**

- Mewn amgylchiadau lle nad oes amheuaeth bod yr unigolyn dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau yn y gwaith, ond bod amheuaeth bod ei berfformiad / ymddygiad yn y gweithle wedi gwaethygu o ganlyniad i gamddefnyddio alcohol neu gyffuriau y tu allan i'r gwaith, bydd rheolwr yr unigolyn yn ymchwilio i'r amgylchiadau cyn gynted â phosibl. Efallai y bydd rhaid gwahardd y gweithiwr, ar dâl llawn, yn ystod yr ymchwiliad hwn. Os cadarnheir yr honiadau, yna bydd y rheolwr yn penderfynu a yw am fynd ar drywydd yr ymddygiad neu'r galluogrwydd.
- Bydd disgwyl i weithwyr sydd "ar alwad" y tu allan i oriau gwaith arferol beidio ag yfed alcohol a / neu gymryd cyffuriau cyn y cyfnod y maent "ar alwad" ac yn ystod y cyfnod maent "ar alwad". Os daw'n amlwg fod gweithiwr dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau, neu'n nodi hynny fel rheswm

## **Polisi – Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau**

dros beidio â dod i'r gwaith, bydd hyn yn cael ei drin fel mater ymddygiad yn unol â'r polisi hwn a gall arwain at gamau disgyblu.

- Bydd disgwyl i weithwyr sy'n cael eu galw i ymateb i alwadau brys ddweud wrth y galwr, os nad ydynt yn gallu cyflawni eu dyletswyddau gan eu bod wedi yfed alcohol neu gymryd cyffuriau, nad ydynt yn gallu ymateb oherwydd y rheswm hwn.

### **Pryd y dylid ei ystyried yn achos o Gamymddwyn Difrifol? Dan ddylanwad**

Os yw'r unigolyn yn meddu ar, neu dan ddylanwad cyffuriau anghyfreithlon nad ydynt ar bresgripsiwn neu gyffuriau anterth cyfreithlon yn ystod oriau gwaith, neu os yw'r unigolyn dan ddylanwad alcohol yn ystod oriau gwaith, fe ystyrir y rhain yn achosion o gamymddwyn difrifol dan Bolisi Disgyblu'r cyngor. Os amheuir bod gweithiwr dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau pan fo ar ddyletswydd o bosib y bydd yr unigolyn yn cael ei wahardd, ar dâl llawn, tra'n disgwyl ymchwiliad. Os cadarnheir yr honiadau drwy wrandawriad disgyblu a'u hystyried yn achos o gamymddwyn difrifol, gallai hyn arwain at ddiswyddo.

### **Meddu ar / Darparu / Cynnig Darparu Cyffuriau a Reolir**

Os amheuir bod gweithiwr yn meddu ar, yn darparu, neu yn cynnig darparu cyffuriau a reolir / cyffuriau anterth cyfreithlon, bydd yn cael ei wahardd, ar dâl llawn, tra'n disgwyl am ymchwiliad. Os cadarnheir yr honiadau drwy wrandawriad disgyblu a'u hystyried yn achos o gamymddwyn difrifol, bydd hyn yn cyfiawnhau diswyddo diannod.

Mae rhwymedigaeth gyfreithiol ar y cyngor i roi gwybod i'r Heddlu, a fydd efallai eisiau symud ymlaen ag achos troseddol. Dylai rheolwyr a / neu weithwyr geisio cyngor yr adran AD yn y mater hwn.

Gellir defnyddio'r dull hwn os amheuir bod unigolyn yn meddu ar, yn darparu, neu yn cynnig darparu cyffuriau a reolir / cyffuriau anterth cyfreithlon naill ai o fewn y gwaith neu tu allan i'r gwaith.

### **Methiant i wella Perfformiad / Ymddygiad / Presenoldeb**

Pan fo camddefnyddio alcohol neu gyffuriau yn effeithio ar gofnod perfformiad, ymddygiad neu bresenoldeb gweithiwr sydd yna yn gwrthod y cyfle i geisio cymorth, neu wedi iddo dderbyn y cynnig o gymorth, sydd yn aildechrau â phroblemau yn ymwneud â pherfformiad, ymddygiad neu bresenoldeb, gallai hyn arwain at gamau disgyblu ar sail ymddygiad neu alluogrwydd, a allai hefyd arwain at ddiswyddo.

## **Polisi – Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau**

### **Ymddygiad neu weithredoedd y tu allan i'r gweithle sydd yn dwyn anfri neu achos o dorri ymddiriedaeth neu hyder**

- Yn arferol ni fyddai ymddygiad y tu allan i'r gweithle yn fater i'r cyngor. Fodd bynnag, efallai bod y penderfyniad i weithredu yn un cyfiawn pan fo defnydd alcohol neu gyffuriau y tu allan i'r gwaith yn dwyn anfri ar y cyngor neu'n tanseilio ymddiriedaeth a hyder y cyngor yn y gweithiwr. Efallai bod sail dros nodi achos o gamymddwyn difrifol os:
- Yw'r ymddygiad neu'r gweithredoedd y tu allan i'r gweithle yn gwneud y gweithiwr yn anaddas ar gyfer y gwaith mae'n eiwneud.
- Yw'r ymddygiad yn achosi niwed (posibl) i enw da'r cyngor;
- Yw'r ymddygiad yn annerbyniol (am reswm da) i'r cyngor i'r fath raddau nad oes modd parhau i'w gyflogi.

#### **Enghreifftiau:**

- Swyddog diogelwch yn ymosod ar swyddog heddlu
- Rheolwr yn ymosod ar swyddog oddi tano mewn digwyddiad preifat
- Daw yn amlwg bod gweithiwr cymdeithasol ar gyfer pobl ifanc yn camddefnyddio sylweddau, gan beri pryder am yr argraff niweidiol a fyddai hyn yn ei gael ar yr unigolion sy'n derbyn gwasanaeth gan y Gweithiwr Cymdeithasol yn ystod oriau gwaith.

#### **Cefnogaeth i Weithwyr**

- Bydd unrhyw unigolyn sydd yn ceisio cymorth o ran ei broblem ag alcohol neu gyffuriau yn sicr o gael y cymorth hwnnw mewn cyfrinachedd llwyr gan Iechyd Galwedigaethol a'r Adran AD.
- Mae Iechyd Galwedigaethol a Chymorth Cwnsela hefyd ar gael i Weithwyr;
- Caniateir amser rhydd i weithwyr os oes angen, i fynychu apwyntiadau meddygol, i dderbyn triniaeth a chymryd rhan mewn rhaglen sydd wedi'i llunio i gynorthwyo â gwella.

## **Monitro ac Adolygu**

- Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu o fewn 12 mis yn y lle cyntaf er mwyn caniatáu newidiadau a ddaw fel rhan o weithrediad polisi newydd yn y flwyddyn gyntaf.
- Y Pwyllgor Iechyd, Diogelwch a Lles sydd yn gyfrifol am adolygu'r polisi hwn.

## **Polisi – Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau**

- AD ac Iechyd Galwedigaethol sydd yn gyfrifol am fonitro defnydd a chydymffurfedd â'r polisi hwn a byddant yn adrodd yn ôl i hysbysu'r adolygiad mewn 12 mis.
- Os oes gan weithwyr bryderon am y polisi hwn mae modd iddynt eu trafod â'u rheolwyr.

## **Dogfennau Ategol**

Dangosyddion posibl o gamddefnyddio alcohol a chyffuriau Presenoldeb / Absenoliaeth

- Absenoldebau aml heb eglurhad
- Mwy o absenoldebau salwch
- Absenoldebau gormodol gyda rhesymau tebyg e.e. pwys ar y stumog, dolur rhydd, ffliw
- Absenoldebau aml ar ddyddiau Gwener a Llun
- Absenoldebau heb eglurhad neu'n diflannu o'r gweithle
- Prydlondeb gwael
- Hwyr yn dychwelyd o egwylliau neu'n gadael gwaith yn gynnar

## **Perfformiad Gwaith**

- Diffyg canolbwyntio a chof diffygiol
- Camgymeriadau a chamfarnau
- Natur annibynadwy ac anrhagweladwy
- Amharodrwydd i dderbyn cyfrifoldeb
- Esgusion annhebygol am waith gwael

## **Newidiadau o ran personoliaeth ac ymddygiad**

- Newid i berthnasau gyda chydweithwyr, newidiadau i agwedd, osgoi cwmni ac ati
- Natur flin neu ymosodol
- Oriogrwydd, iselder, difaterwch
- Gorsensitifrwydd
- Newidiadau o ran agwedd tuag at y cyngor
- Cysgadwrwydd

## **Polisi – Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau**

### **Damweiniau**

- Damweiniau aml o fewn a thu allan i'r gweithle
- Trin cyfarpar yn ddiotal
- Natur, amlder ac amser damweiniau e.e. yn y boreau neu yn syth ar ôl cinio

### **Arwyddion Corfforol**

- Aroglï o alcohol
- Dan ddylanwad alcohol yn y gwaith
- Yr wyneb yn gwrido
- Llygaid chwyddedig neu waetgoch
- Cryndod llaw
- Lleferydd aneglur
- Hylendid personol gwael

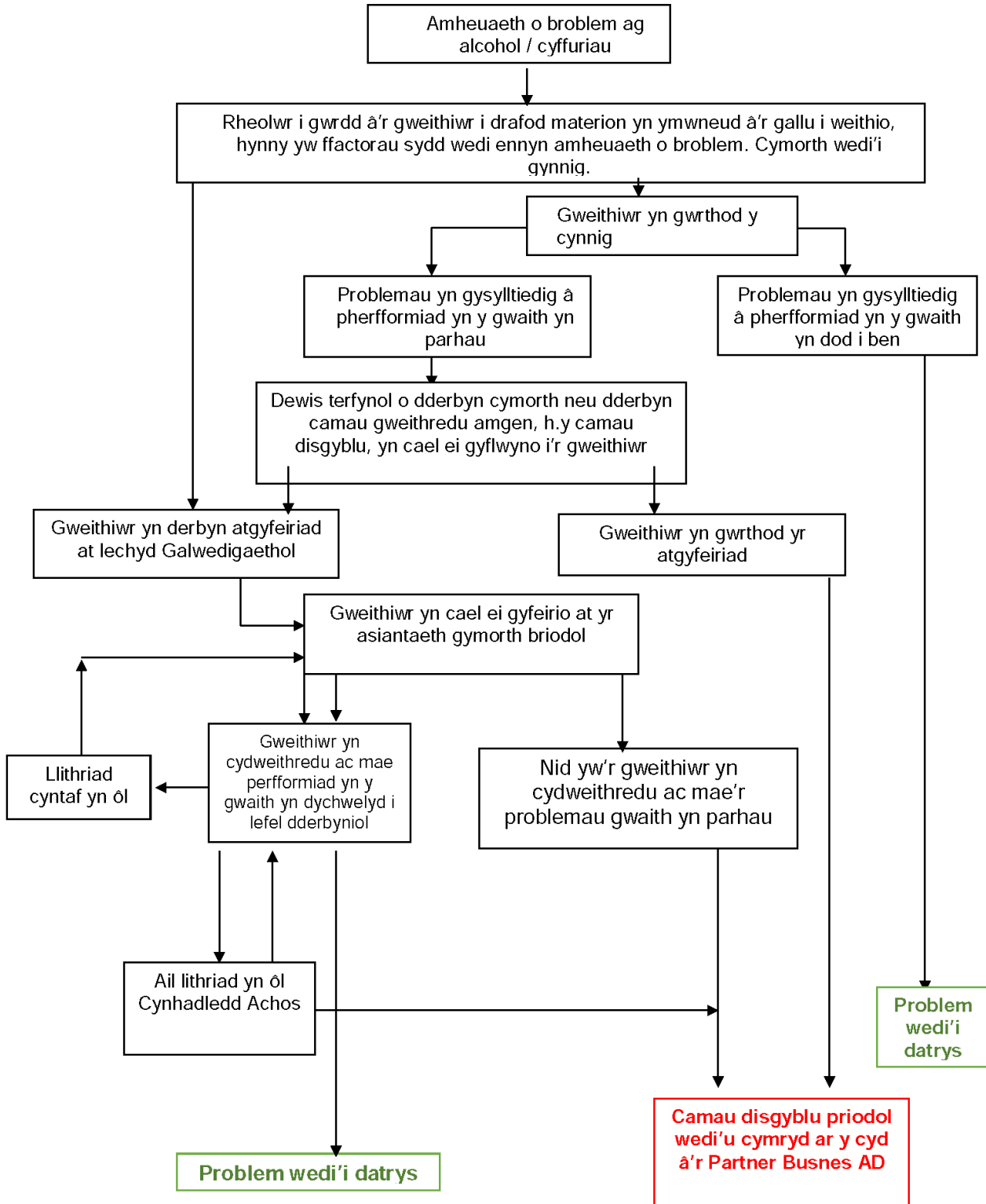
Nodyn o rybudd.....

Weithiau gall unigolyn ymddangos yn feddw neu dan ddylanwad cyffuriau. Byddwch yn ymwybodol y gallai'r unigolyn hwn fod â diabetes, ac efallai ei fod yn dioddef ag effeithiau lefel siwgr isel yn y gwaed. Os yw unigolyn â diabetes yn dechrau profi symptomau o Hypoglycaemia (colli egni yn sydyn, chwant bwyd, chwysu, pendro, teimlo'n wan ac yn simsan, cur pen, natur flin, lleferydd aneglur, merwino a phinnau bach), mae'n bosib iddo golli ymwybyddiaeth a dylid ffonio 999 ar unwaith os yw hynny'n digwydd gan ei bod yn debygol bod yr unigolyn yn mynd i goma hypoglycaemic



# Polisi – Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau

Siart lif ar gyfer rheolwyr i ymdrin â phroblemau a amheuir



## Polisi – Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau

### Canllaw Cyffredinol ar Yfed Alcohol

Mae'n bwysig bod gweithwyr yn ymwybodol y gall effeithiau yfed alcohol barhau am gryn dipyn o amser ar ôl gorffen yfed. Mae alcohol yn amharu ar weithrediad yr ymennydd a gall effeithio ar farn, hunan-reolaeth, sgiliau a pherfformiad. Mae dylanwad posibl alcohol ar weithiwr gweithredol yn golygu risgiau osgoadwy i iechyd a diogelwch.

Mae sawl achos dilys wedi bod o unigolion yn methu'r prawf anadlieddydd ar ôl yfed ynoson flaenorol. Os ydych yn mwynhau yfed, byddai'n wirion i chi anwybyddu'r rhybudd a ddarperir gan yr achosion hyn drwy gymryd yn ganiataol ei fod ond yn digwydd i bobl sy'n yfed yn drwm. Mae canfyddiad pobl o yfed trwm yn amrywio, a gallyfed trwm, sy'n cael ei ystyried yn yfed arferol gan rai, arwain at broblemau o'r math hyn.

Mae'n bosibl y gall gweithwyr, yn ddiarwybod iddynt, beryglu eu diogelwch eu hunain a diogelwch eraill drwy beidio â gwerthfawrogi faint o amser y mae'n ei gymryd i'r corff brosesu'r alcohol. Darperir yr wybodaeth ganlynol er mwyn i chiallu sicrhau na fyddwch yn cael eich effeithio gan alcohol pa bryd bynnag yr ydych ar ddyletswydd ac i sicrhau bod unrhyw risg diangen i chi, eich cydweithwyr a'r cyhoedd yn cael ei osgoi.

### Mesur Alcohol

Mae'r ffordd gonfensiynol o fesur faint o alcohol yr ydych yn ei yfed yn seiliedigar uned alcohol safonol. Yn amlwg, mae gwahaniaethau mawr o ran crynodiad alcohol diodydd gwahanol, megis gwirodydd, gwin, cwrw ac ati. Mae hefyd amrywiad mawr o ran cynnwys neu gryfder alcohol o fewn dosbarth penodol o ddiodydd; gall cwrwau amrywio o ran eu cynnwys alcohol o 2 uned fesul pint i sawl uned fesul pint. Mae'r tabl isod yn ganllaw ar gryfder unedau o alcohol mewn llawer o ddiodydd cyfarwydd.

### Sawl 'Uned Sydd Yn Eich Diod (amcan yn unig yw'r ffigyrau)

GELLIR DARGANFOD SAWL UNED SYDD MEWN DIOD ALCOHOLIG DRWY LUOSI MAINT Y DDIOD (MEWN ML) A SWM YRALCOHOL YN ÔL MAINT (ABV) A RHANNU'R CYFANSWM GYDA 1000.

Yfed	Mesur	Unedau
Cwrw neu lager o gryfder arferol	½ pint	1

## Polisi – Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau

Yfed	Mesur	Unedau
Cwrw neu lager o gryfder arferol	1 pint	2
Cwrw neu lager o gryfder arferol	1 can	1½
Cwrw o dramor	1 pint	2½
Cwrw o dramor	1 can	2
Cwrw cryf	½ pint	2
Cwrw cryf	1 pint	4
Cwrw cryf	1 can	3
Cwrw neu lager cryf iawn	½ pint	2½
Cwrw neu lager cryf iawn	1 pint	5
Cwrw neu lager cryf iawn	1 can	4
Seidr arferol	½ pint	1½
Seidr arferol	1 pint	3
Seidr arferol	1 can	6
Seidr cryf	½ pint	1½
Seidr cryf	1 pint	3
Seidr cryf	Potel chwart	6
GWIRODYDD	1 mesur sengl safonol yn y rhan fwyaf o lefydd yng Nghymru a Lloegr (1/6 gil)	1
GWIRODYDD	1 mesur sengl safonol yng Ngogledd Iwerddon (¼ gil)	1½
GWIRODYDD	Mesur 1/5 gil	1¼
GWIRODYDD	Mesur ¼ gil yn cael ei weini mewn rhai mannau o'r Alban	1½
GWIN BWRDD(yn cynnwys gwin seidr a gwin haid)	1 gwydr safonol	1
GWIN BWRDD(yn cynnwys gwin seidr a gwin haid)	1 botel	7

## Polisi – Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau

Yfed	Mesur	Unedau
GWIN BWRDD(yn cynnwys gwin seidr a gwin haidd)	Potel 1 litr	10
SIERI A GWIN CADARN	1 mesur bychan safonol	1
SIERI A GWIN CADARN	1 botel	12

### Amcangyfrif Hyd yr Amser y mae'n ei Gymryd i Brosesu Alcohol

Caiff alcohol ei brosesu gan y corff yn yr iau yn eithaf cyson. Nid oes unrhyw un o'r hen driciau poblogaidd i sobri, megis yfed coffi neu wneud ymarfer corff, yn gwneudi'r iau weithio'n gyflymach. Ar gyfartaledd mae'n cymryd 1 awr i gorff gwryw iach oddeutu 70kg\* brosesu 1 uned o alcohol. Os yw unigolyn, yn ystod noson, yn yfed 10 uned o alcohol rhwng 8pm a 11pm, yn eithaf cyson, mae'n annhebygol y bydd wedi prosesu'r alcohol cyn 6am y bore canlynol. Os yw unigolyn yn yfed 24 uned yn ystod noson, yn eithaf cyson, byddai'n annhebygol o fod wedi prosesu'r alcohol erbyn 8pm y noson ganlynol.

Gallwch amcangyfrif faint o alcohol yr ydych wedi'i yfed ar unrhyw adeg drwy gyfeirio at y tabl uchod. Bydd y ffigwr a gewch drwy gyfri nifer yr unedau a yfoch yn rhoi niferyr oriau sydd eu hangen i brosesu'r alcohol. Os ydych yn yfed yn gyson, efallai y bydd nifer yr oriau yn cael eu hychwanegu at yr amser y dechreuoch yfed i amcangyfrif yr amser sydd ei angen i brosesu'r alcohol. Mae rhai enghreifftiau wedi eu nodi isod:

\*Yn gyffredinol mae crynodiad gwaed mewn merched yn cyrraedd crynodiad uwch na dynion am yr un cyfanswm o alcohol: felly, cynghorir merched nad yw'r amcangyfrifon hyn yn berthnasol iddynt gan y bydd yn cymryd mwy o amser iddynt brosesu alcohol.