



Llywodraeth Cynulliad Cymru  
Welsh Assembly Government

# Canllawiau Arfer Da o ran Rheoli'r Camddefnydd o Alcohol yn y Gweithle





ISBN 978 0 7504 5432 2

© Hawlfraint y Goron Tachwedd 2009

CMK-22-04-045(403)

E4930910

# Cynnwys

## Tudalen

Crynodeb	3
1 Cefndir a chyd-destun	5
2 Cwmpas y ddogfen	6
3 Sail y dystiolaeth	6
3.1 Ymyriadau yn y gweithle	6
4 Polisiâu alcohol yn y gweithle	7
4.1 Datblygu polisi alcohol yn y gweithle	8
4.2 Gweithredu polisi alcohol yn y gweithle	10
4.3 Y Safon Iechyd Gorfforaethol	11
5 Profi am alcohol yn y gweithle	11
6 Rheoli staff sydd â phroblemau camddefnyddio alcohol	12
6.1 Cefnogaeth a thriniaeth	13
6.2 Materion disgyblu a chyfreithiol	13
7 Cyflogi staff sydd â hanes o broblemau alcohol	15
Cyfeiriadau	16
Atodiad 1	18
Polisiâu alcohol enghreifftiol	18



## Crynodeb

- Dylai Partneriaethau Diogelwch Cymunedol weithio gyda'u sefydliadau cyflogwyr lleol i sicrhau bod ganddynt bolisiau alcohol sy'n gyson â'r egwyddorion a'r modelau a gynigir yn y canllawiau hyn. Yn aml iawn y gweithle fydd yr amgylchedd lle sylweddolir gyntaf fod gan unigolyn broblem alcohol a dylai Partneriaethau Diogelwch Cymunedol gydnabod hynny wrth gynllunio sut i weithredu.
- Gall polisiau alcohol yn y gweithle ddarparu fframwaith ar gyfer rheoli pob mater sy'n gysylltiedig ag alcohol a dylid ystyried eu bod yn ganolog i'r egwyddor o sefydliad cyfrifol, cefnogol a llawn gofal. Er hynny, mae'n bwysig bod y polisi alcohol yn gysylltiedig â pholisiau adnoddau dynol ac iechyd a diogelwch perthnasol eraill.
- Elfennau hanfodol polisi gweithle effeithiol yw cyfraniad rhagweithiol y gweithwyr trwy eu hundebau llafur neu grwpiau cynrychiadol; ymrwymiad i gyd-drafod; dealltwriaeth ar ran gweithwyr y bydd problemau cam-drin alcohol yn cael eu trin gyda chydymdeimlad ac yn gyfrinachol; a systemau ar gyfer cyfeirio yfwyr at wasanaeth cwnsela/triniaeth.
- Mae tystiolaeth gref fod ymyriadau yn y gweithle, gan gynnwys elfennau craidd rhaglenni cymorth i weithwyr, yn effeithiol wrth adsefydlu gweithwyr sydd â phroblemau alcohol.
- Gall hyfforddiant ar alcohol yn y gweithle hefyd effeithio ar agweddau goruchwylwyr a gweithwyr. Mae rhaglenni hyfforddiant seiliedig ar waith sy'n canolbwyntio ar broblemau alcohol gweithwyr ac ymyriadau posibl yn debygol o fod yn effeithiol.
- Dylid cefnogi ymyriadau yn y gweithle sydd wedi'u seilio'n fras ar fodel rhaglenni cymorth i weithwyr. Mae graddau llwyddiant rhaglenni y mae cymorth i weithwyr yn elfen allweddol ohonynt yn uchel.
- Dylid ystyried hyfforddiant ac ymyriadau sydd wedi'u seilio ar raglenni cymorth i weithwyr fel rhai cydategol ac nid fel elfennau sy'n cymryd lle ei gilydd.



## 1. Cefndir a chyd-destun

Mae llawer o alcohol yn cael ei yfed yn y DU. Mae'r rhan fwyaf o bobl sy'n yfed yn gwneud hynny'n gymedrol. Yn ôl y *General Household Survey* ar gyfer 2006, 13.5 uned<sup>1</sup> y mae pobl Cymru yn ei yfed bob wythnos, ar gyfartaledd. Er gwaethaf hyn, mae camddefnyddio alcohol yn broblem. Awgrymodd adroddiad gan Uned Strategaeth Swyddfa'r Cabinet yn 2003 fod 6.4 miliwn o bobl yn yfed mwy o alcohol wythnosol na'r canllawiau a argymhellir a bod 5.9 miliwn o bobl yn goryfed mewn pyliau (8 uned neu fwy y dydd i ddynion a 6 neu fwy i fenywod)<sup>2</sup>.

Bydd nifer mawr o bobl sy'n camddefnyddio alcohol yn gweithio, ac felly mae'r gweithle yn darparu cyfle i nodi hyn a darparu cymorth.

Mae darparu cymorth o fudd i gyflogwyr gan fod llawer yn credu bod camddefnyddio alcohol yn arwain at ganlyniadau sylweddol yn y gweithle, gan effeithio ar lefelau absenoldeb, perfformiad gwael a chyfrannu at ddamweiniau ac anafiadau. Credir bod hyn yn ei dro'n effeithio ar gynhyrchiant, elw ac enw da'r sefydliad. Mae diffyg tystiolaeth glir i gefnogi'r farn hon.

Yn ôl amcangyfrifon adroddiad yr Uned Strategaeth mae camddefnyddio alcohol yn gysylltiedig â'r gwaith yn costio rhwng £5.1 biliwn a £6.4 biliwn y flwyddyn i economi'r DU (prisiau 2001). Mae'r ffigur hwn yn seiliedig ar ragdybiaethau am y gyfran o ddyddiau gwaith a gollir oherwydd salwch y gellir eu priodoli i gamddefnyddio alcohol<sup>2</sup>. Mae'r adroddiad hefyd yn cyflwyno gwybodaeth am effeithlonrwydd is yn y gweithle yn gysylltiedig â chamddefnyddio alcohol ond mae hyn yn deillio o ddata sy'n cysylltu yfed alcohol ag enillion.

Mae canfyddiad bod y defnydd a'r camddefnydd o alcohol yn achosi problemau sylweddol yn y gweithle ond ymddengys mai ychydig iawn o wirioneddol dystiolaeth sy'n bodoli ynglŷn â pha mor gyffredin yw hyn<sup>3</sup>. Byddai ymchwil bellach yn ddefnyddiol er mwyn darganfod effeithiau camddefnyddio alcohol yn y gweithle ar bobl ac ar yr economi.

Heb unrhyw amheuaeth gall alcohol effeithio ar berfformiad yn y gwaith. Bydd yn effeithio ar gydbwysedd a chydymud, bydd yn lleihau adweithiau ac yn gwneud i bobl fod yn llai gofalus. Bydd hyn yn effeithio ar allu unigolyn i weithio, p'un ydynt yn gweithredu peiriannau neu'n gwneud penderfyniadau yn ystafell y bwrdd.

Mae cyfradd metaboledd alcohol yn amrywio ond mewn dyn sydd fel arall yn ffit sy'n pwyso 12 stôn, rhyw 1 uned yr awr fydd y gyfradd. Os bydd yn yfed yn drwm gyda'r nos bydd crynodiadau alcohol yn y gwaed yn dal yn uchel pan fydd yn cychwyn gweithio'r bore wedyn, gan amharu ar berfformiad.

Mae'n debygol y bydd perfformiad gwaith rhywun nad yw'n dal wedi meddwi ond sy'n dioddef pen mawr y bore wedyn, hefyd yn is.

## 2. Cwmpas y ddogfen

Mae'r ddogfen hon yn seiliedig ar adolygiad cyflym o'r dogfennau sy'n ymwneud ag alcohol yn y gweithle a chynghor proffesiynol. Mae'n crynhoi sail y dystiolaeth a pholisi a chanllawiau cyfredol sydd ar gael yn y DU ac yn ymdrin â'r canlynol:

- sail y dystiolaeth ar gyfer ymyriadau yn y gweithle
- polisiau alcohol yn y gweithle
- profi am alcohol yn y gweithle
- rheoli staff sydd â phroblemau alcohol
- cyflogi staff sydd â hanes o broblemau alcohol.

Mae Atodiad I yn cynnwys dolenni i ffynonellau a all fod yn ddefnyddiol i sefydliadau wrth reoli'r defnydd o alcohol yn y gweithle a datblygu a gweithredu polisiau alcohol yn y gweithle. Mae'r ffynonellau hyn yn cynnwys polisiau enghreifftiol ar gyfer alcohol yn y gweithle.

## 3. Sail y dystiolaeth

### 3.1 Ymyriadau yn y gweithle

Nid yw sail y dystiolaeth sy'n ymwneud yn benodol â mesurau i atal a rheoli'r camddefnydd o alcohol yn y gweithle yn helaeth iawn ond mae rhai ymyriadau a allai fod yn ddefnyddiol. Mae'n debyg y bydd sail y dystiolaeth ar ymyriadau i reoli'r camddefnydd o alcohol mewn lleoliadau eraill yn berthnasol i'r gweithle ond nid yw wedi'i chynnwys yn y papur hwn.

Mae peth dystiolaeth y gall polisiau'r gweithle fod yn effeithiol wrth leihau niwed yn gysylltiedig ag alcohol<sup>4</sup>. Awgryma'r deunyddiau fod ymrwymiad i gyd-drafod, cyfrinachedd llwyr a darpariaeth ar gyfer cyfeirio yfwyr at wasanaeth cwnsela/triniaeth yn elfennau hanfodol ar bolisi ar gyfer y gweithle<sup>4</sup>.

Gwelodd papur briffio gan yr Asiantaeth Datblygu Iechyd a gyhoeddwyd yn 2004, a seiliwyd ar adolygiad o ddeunydd darllen, dystiolaeth bod ymyriadau yn y gweithle yn gallu dylanwadu ar y defnydd o alcohol a lleihau problemau yn gysylltiedig ag alcohol<sup>5</sup>. Yn ôl y papur briffio:

- mae dystiolaeth gref bod ymyriadau yn y gweithle, gan gynnwys elfennau craidd rhaglenni cymorth i weithwyr (gweler y nodyn isod), yn effeithiol wrth adsefydlu gweithwyr y mae alcohol yn achosi problemau iddynt
- mae peth dystiolaeth bod hyfforddiant yn y gweithle ar alcohol yn effeithio ar agweddau goruchwylwyr a gweithwyr am gyfnod rhesymol ar ôl yr hyfforddiant
- mae rhaglenni hyfforddiant seiliedig ar waith sy'n canolbwyntio ar broblemau alcohol y gweithwyr ac ymyriadau posibl yn effeithiol dros ben
- mae cefnogaeth gyffredinol i effeithiolrwydd ymyriadau yn y gweithle sy'n seiliedig, fwy neu lai, ar fodel rhaglenni cymorth i weithwyr
- cafodd rhaglenni sy'n cynnig cymorth i weithwyr fel elfen graidd lwyddiant mawr ar draws nifer o fesurau, er nad yw'n glir pa elfennau penodol o gynllun y rhaglen a gyfrannodd at ei heffeithiolrwydd



- pethau cydategol yw hyfforddiant ac ymyriadau a seiliwyd ar raglenni cymorth i weithwyr, yn hytrach nag elfennau sy'n cymryd lle ei gilydd.

*(DS Rhaglenni er budd gweithwyr a gynigir gan lawer o gyflogwyr ar y cyd â chynllun yswiriant iechyd fel arfer, yw rhaglenni cymorth i weithwyr, sy'n gyffredin yn yr Unol Daleithiau. Helpu gweithwyr i ddelio â phroblemau personol a allai gael effaith andwyol ar eu perfformiad yn y gwaith, eu hiechyd a'u lles, yw eu pwrpas. Mae'r rhan fwyaf ohonynt yn cynnwys asesiad, cwnsela byrdymor a gwasanaethau cyfeirio ar gyfer gweithwyr a'r rhai sy'n byw ar eu haelwydydd fel ei gilydd).*

## 4. Polisiau alcohol yn y gweithle

Bydd polisiau alcohol yn y gweithle yn darparu fframwaith ar gyfer rheoli pob mater yn gysylltiedig ag alcohol. Bydd angen i'r polisi alcohol fod yn gysylltiedig â pholisiau perthnasol eraill, er enghraifft polisiau iechyd a diogelwch ac adnoddau dynol.

Mae datblygu polisi alcohol yn y gweithle hefyd yn cefnogi ymagwedd gynhwysfawr at iechyd yn y gwaith. Dylai hyn fod yn ganolog i egwyddorion sefydliad cyfrifol, cefnogol a gofalgar.

Mae pum prif reswm dros fabwysiadu polisi alcohol yn y gweithle i'w gweld yn y deunyddiau<sup>4</sup>, sef:

1. perfformiad gweithwyr
2. diogelwch gweithwyr
3. absenoldeb
4. ystyriaethau ariannol
5. lles gweithwyr.

Bydd natur, diwylliant, maint a strwythur sefydliad, yn ogystal â'r rhesymeg y tu ôl i ddatblygu'r polisi, yn pennu natur y polisi<sup>4</sup>. Bydd angen i bob cyflogwr ddiffinio ei reolau ei hun yn ymwneud ag alcohol yn y gweithle. Bydd angen i bob aelod o staff yn y sefydliad, gan gynnwys y rhai sy'n gweithio gartref, barchu'r rheolau hyn.

Mae'n debyg y bydd defnyddio alcohol cyn neu wrth weithio yn gyfan gwbl annerbyniol yn y rhan fwyaf o sefydliadau. Bydd y rhain yn cynnwys sefydliadau y mae eu gweithwyr mewn swyddi lle mae diogelwch yn hollbwysig, er enghraifft y rhai sy'n cynnwys gyrru a gweithredu peiriannau, gweithio gydag offer trydanol a mecanyddol a chwmnïau trafniadaeth.

Meysydd eraill lle bydd defnyddio alcohol naill ai cyn neu yn ystod oriau gwaith yn annerbyniol yw iechyd, gofal cymdeithasol a'r gwasanaethau brys a'r rhai lle ceir cyswllt uniongyrchol â chleientiaid neu lle mae pobl yn gwneud penderfyniadau hollbwysig.

Yr eithriad, o bosibl, yw sefydliadau lle mae cleientiaid yn cael eu 'difyrru', neu'r diwydiant hamdden. Yn y sefydliadau hyn gall yfed alcohol yn ystod oriau gwaith gael ei ystyried yn dderbyniol i weithwyr.

Mae'n amlwg y bydd cynnwys polisi alcohol pob sefydliad yn wahanol ond mae'n debyg y bydd yr amcanion yn debyg, ac yn cynnwys<sup>4</sup>:

- atal problemau alcohol
- gwneud yn siŵr nad yw alcohol yn ymyrryd â'r gwaith
- ymrwymiad i sicrhau lles gweithwyr
- darparu cymorth i weithwyr sydd â phroblemau alcohol
- ymrwymiad i addysg, hyfforddiant a monitro.

Mae amrywiaeth o wybodaeth a chefnogaeth ar gael i sefydliadau sy'n dymuno datblygu a gweithredu polisiau alcohol yn y gweithle. Ceir rhai enghreifftiau yn yr atodiad.

Daeth astudiaeth gymharol Ewropeaidd ar fesurau ataliol a chefnogol i rai sydd â phroblem yfed yn yr amgylchedd gweithio i'r casgliad y byddai enghraifft arferion gorau o bolisi alcohol yn y gweithle yn cynnwys yr elfennau canlynol<sup>6</sup>:

- dylai aelodau'r holl bartïon sy'n rhan o'r polisi alcohol ee undebau llafur, ymwneud yn rhagweithiol â datblygu a gweithredu'r polisi
- dylid ffurfioli'r polisi alcohol a dylai pob gweithiwr fod yn gyfarwydd â'i gynnwys
- dylid cynllunio amcanion polisi a dulliau gweithredu i fodloni'r nodau hyn
- dylai amcanion ganolbwyntio ar atal sylfaenol, eilaidd a thrydyddol
- dylid addasu gwybodaeth, hyfforddiant a dulliau at lefel y grŵp neu'r grwpiau targed
- dylid sicrhau cyfrinachedd (cyn belled ag y bo modd)
- dylid trin is-adrannau, adrannau a lefelau proffesiynol yn gyfartal
- dylid canolbwyntio ar effeithiau'r polisi yn ogystal â'r broses o'i weithredu wrth werthuso'r polisi.

Daeth yr astudiaeth i'r casgliad hefyd mai'r effaith y dymunir ei gweld yn achos polisi alcohol yw man cychwyn ar gyfer datblygu. Dylai'r polisi gael ei lunio yn nhermau nodau penodol, mesuradwy, derbyniol, realistig ac o fewn terfyn amser. Er enghraifft, os yw'r polisi yn bwriadu lleihau'r defnydd o alcohol yn y gweithle, yna dylid mesur y defnydd o alcohol yn y gweithle cyn rhoi'r polisi ar waith ac ar ôl hynny.

Dylai polisiau alcohol yn y gweithle hefyd ddarparu ar gyfer cyfeirio yfwyr at asiantaeth gwnsela/triniaeth<sup>4</sup>.

Mae'n bwysig hefyd sylweddoli y gall polisiau alcohol yn y gweithle chwarae rhan allweddol wrth atal teuluoedd rhag chwalu ac atal cam-drin plant. Mae angen dilyn gweithdrefnau amddiffyn plant os bydd pryder bod plentyn mewn perygl o gael niwed sylweddol.

#### **4.1 Datblygu polisi alcohol yn y gweithle**

Ynghyd ag ymrwymiad rheolwyr ar y lefel uchaf, mae'n arfer da i undebau llafur ymwneud â datblygu polisi alcohol yn y gweithle yn fuan yn y broses. Yn dibynnu ar faint, natur a strwythur y sefydliad, mae camau datblygu polisi yn debygol o gynnwys y canlynol.

## Diffinio'r angen am bolisi

Golyga hyn fod angen darganfod maint a natur y problemau y mae alcohol yn eu hachosi a nodi amcanion y polisi. Er enghraifft, gallai'r polisi ganiatáu i sefydliadau:

- wella safonau iechyd a diogelwch
- lleihau lefelau absenoldeb gweithwyr
- gwella cynhyrchiant
- cadw talent allweddol.

Gall archwiliad fod yn ddull defnyddiol o wneud hyn. Gall cofnodion perfformiad, absenoldeb, salwch yn gysylltiedig â gwaith, ymddeoliad cynnar, damweiniau, camau disgyblu a diswyddiadau fod o ddefnydd. Dylid ystyried y prosesau y mae'r sefydliad yn eu defnyddio i weld a ydynt yn golygu bod gweithwyr yn profi lefelau uchel a chyson o straen a allai arwain at gamddefnyddio alcohol. Mae angen ystyried diwylliant cyffredinol y sefydliad hefyd. Er enghraifft, a oes alcohol ar gael yn yr adeilad? A yw gweithwyr yn yfed amser cinio?<sup>7,8</sup>

## Ymwneud ac Ymgynghori

Bydd angen i weithwyr a'u cynrychiolwyr neu undebau llafur ymwneud â datblygu'r polisi. Yna bydd angen iddo fod yn destun ymgynghoriad eang, ac ymglymiad eang er mwyn sicrhau perchenogaeth ar draws pob lefel o'r sefydliad. Heb hyn bydd yn anodd gweithredu'r polisi. Mae ymgynghori hefyd yn gyfle i godi ymwybyddiaeth ymysg staff a dod i wybod eu barn<sup>7,8</sup>.

Efallai hefyd y bydd angen cynnwys asiantaethau trin problemau alcohol lleol yn y broses, yn enwedig os yw'r cyflogwr yn gyflogwr mawr mewn ardal fach.

## Drafftio'r polisi

Gellir dod o hyd i bolisiau alcohol enghreifftiol trwy ddilyn y dolenni yn Atodiad I. Bydd angen i'r polisi alcohol weithio ochr yn ochr â pholisiau ar weithdrefnau disgyblu, salwch, cyfathrebu, hyfforddiant a lles<sup>7,8</sup>. Bydd angen iddo:

- esbonio pam y mae'r sefydliad yn poeni am y defnydd o alcohol, a pham y mae'n cael ei ystyried yn broblem
- nodi'n glir yr hyn y bydd y sefydliad yn ei ganiatáu yn nhermau defnyddio alcohol trwy esbonio faint o alcohol a ganiateir, a phryd
- nodi rheolau a gweithdrefnau'r sefydliad ar gyfer rheoli materion yn ymwneud â defnyddio alcohol. Bydd hyn yn cynnwys sut y bydd y sefydliad yn nodi bod gan weithiwr broblem alcohol a'r elfennau cefnogi a disgyblu sydd ynghlwm wrth ddelio â hyn.

Dylai'r polisi gynnwys yr adrannau canlynol:

- pwrpas/nodau ac amcanion
- swyddogaethau a chyfrifoldebau
- cymhwysiad/cwmpas
- gweithdrefnau
- disgyblaeth
- cefnogaeth
- trefniadau profi (os ydynt yn rhan o'r polisi)
- gweithredu ac adolygu<sup>9,10</sup>.

## Paratoi'r polisi terfynol

Dylid ceisio barn y bwrdd cyfarwyddwyr, undebau llafur a chynrychiolwyr eraill y gweithwyr ar ddrafft cyntaf y polisi. Mae angen talu sylw i'r ffordd y caiff y polisi ei gyfleu i weithwyr. Er enghraifft, efallai y gellid ei gyhoeddi gyda llythyr oddi wrth y prif weithredwr, efallai y gallai fod yn destun cyfarfodydd briffio tîm a briffio rheolwyr llinell, swyddogion undebau llafur a gweithwyr allweddol eraill neu gael ei arddangos ar hysbysfyrdau. Gellid darparu copïau i'r holl weithwyr<sup>8</sup>.

## 4.2 Gweithredu polisi alcohol yn y gweithle

Mewn sefydliadau mawr mae'n debyg y bydd personél o'r adrannau galwedigaethol ac iechyd a diogelwch yn ymwneud â gweithredu'r polisi. Efallai y bydd undebau llafur, sefydliadau masnach neu asiantaethau alcohol arbenigol yn cymryd rhan mewn busnesau bach. Dylid ystyried defnyddio amrywiaeth o ddulliau i weithredu'r polisi ac ar gyfer hyfforddiant. Er enghraifft, efallai y bydd angen dull gwahanol ar gyfer gweithwyr ifanc, proffesiynau penodol neu grwpiau penodol o weithwyr.

### Swyddog arweiniol

Efallai y bydd hyfforddi aelod o'r uwch dîm rheoli i fod yn gyfrifol am weithredu'r polisi yn fanteisiol. Gellid hefyd gadw cronfa ddata o gyfleusterau diagnosis a thriniaeth yn yr ardal neu ffynonellau cefnogaeth a chynghor eraill i weithwyr sydd â phroblemau alcohol<sup>7,8</sup>.

Efallai y bydd sefydliadau bach yn dymuno ceisio cymorth gan undebau llafur neu asiantaethau alcohol arbenigol.

### Hyfforddiant

Dylid cynnal hyfforddiant, naill ai'n 'fewnol' neu gan ddefnyddio darparwyr allanol arbenigol, ar gyfer cyfarwyddwyr, uwch reolwyr, staff adnoddau dynol, rheolwyr llinell, staff iechyd galwedigaethol a chynrychiolwyr undebau llafur<sup>8,10</sup>. Dylai gynnwys:

- gwybodaeth am effeithiau camddefnyddio alcohol yn y gwaith
- sut i weithredu'r polisi
- y cymorth a'r gefnogaeth sydd ar gael i staff
- sgiliau cyfweld a chynghori sylfaenol.

Dylid ystyried cynnal rhaglen i godi ymwybyddiaeth staff hefyd. Gallai hon ddarparu gwybodaeth am effaith camddefnyddio alcohol a sylweddau yn gyffredinol ar eu hiechyd a'u perfformiad yn y gwaith yn ogystal â chyflwyno'r polisi<sup>10</sup>.

### Monitro ac adolygu'r polisi

Dylid monitro'r polisi i sicrhau bod pawb yn ei ddeall ac yn cydymffurfio ag ef. Bydd data ar gyfer monitro ei lwyddiant yn dibynnu ar yr amcanion cychwynnol, ond gallai gynnwys<sup>9</sup>:

- unrhyw ostyngiad mewn lefelau salwch ac absenoldeb, yn enwedig os gellir cysylltu'r rhain â phroblemau alcohol
- cyfraddau damweiniau

- nifer yr achosion disgyblu cysylltiedig ag alcohol
- nifer y gweithwyr sy'n gofyn am gymorth o'u gwirfodd
- nifer y problemau cysylltiedig ag alcohol y mae cydweithwyr yn rhoi gwybod amdanynt
- gwelliannau mewn cynhyrchiant
- gwelliannau o ran cadw staff.

Bydd angen adolygu'r polisi o bryd i'w gilydd ar y cyd â gweithwyr a/neu eu cynrychiolwyr.

### 4.3 Y Safon Iechyd Gorfforaethol

Y Safon Iechyd Gorfforaethol yw'r nod ansawdd cenedlaethol ar gyfer iechyd a lles yn y gweithle. Mae Gwobr Iechyd y Gweithle Bach hefyd ar gael i fusnesau llai a sefydliadau sydd â llai na 50 o weithwyr. Mae lefelau dyfarnu'r ddwy raglen yn wahanol er mwyn cydnabod pob cam a gyrhaeddir o ran datblygiad ac ymdrin â'r amrywiaeth eang o faterion cysylltiedig ag iechyd a lles yn y gweithle.

O ran y meini prawf camddefnyddio alcohol a sylweddau, ar gyfer gwobr efydd y Safon Iechyd Gorfforaethol, rhaid i gyflogwr fod â pholisi alcohol (a chamddefnyddio sylweddau), ynghyd â chefnogaeth a hyfforddiant i reolwyr fel y gallant adnabod materion sy'n gysylltiedig â chamddefnyddio alcohol a sylweddau.

Mae pecyn y Safon Iechyd Gorfforaethol yn rhoi cyngor ar gynnwys polisi camddefnyddio alcohol a sylweddau addas. Ar gyfer gwobr aur, rhaid i'r polisi fynegi'n glir nad yw'n caniatáu i unrhyw aelod o staff yfed alcohol ar unrhyw adeg yn ystod y diwrnod gwaith.

Efallai y bydd sefydliadau mwy sy'n gweithio tuag at y wobwr blatinwm yn dymuno helpu sefydliadau llai yn eu hardal gyda materion yn ymwneud ag alcohol yn y gweithle. Byddai hyn yn cyfrannu at y meini prawf sy'n ymwneud ag ymgysylltu â'r gymuned a gall gynnwys, er enghraifft, gynghori ar ddatblygu polisi neu gymorth uniongyrchol gydag Iechyd Galwedigaethol.

Mae Gwobr Iechyd y Gweithle Bach yn cynnwys alcohol a gwaith fel pwnc sy'n ymwneud â ffyrdd iach o fyw. Y gofynion i gyflogwr yw datblygu ffyrdd y gall staff beidio yfed alcohol yn y gwaith yn cynnwys egwylliau di-dâl, datblygu canllawiau i reolwyr, nodi cymorth mewnol ac allanol, hyrwyddo yfed cyfrifol y tu allan i'r gwaith a chodi ymwybyddiaeth o effaith yfed ar iechyd a lles. Mae cyngor hefyd ar gael ym mhecyn Gwobr Iechyd y Gweithle Bach. Ewch i: [www.healthyworkingwales.com](http://www.healthyworkingwales.com) i wybod mwy.

## 5. Profi am alcohol yn y gweithle

Bydd angen ystyried a fydd y polisi yn cynnwys trefniadau i brofi am alcohol yn y gweithle. Honnir bod holi ac arsylwi yn ddigon yn y rhan fwyaf o achosion ac y gall polisi fod yn effeithiol heb brofion<sup>9</sup>. Mae profi am alcohol yn y gweithle yn bwnc dadleuol ond gellid ystyried bod lle iddo o ran lleihau risg ac yn dilyn damweiniau neu ddigwyddiadau yn y gweithle.

Os bwriedir ystyried profi am alcohol, bydd angen mynd i'r afael ag amrywiaeth eang o faterion cyfreithiol ac adnoddau dynol<sup>9</sup>.

Daeth adroddiad yr Ymchwiliad Annibynnol i Brofi am Gyffuriau yn y Gwaith, a oedd yn cynnwys sawl cyfeiriad at brofi am alcohol, i'r casgliad canlynol, 'it is inappropriate to drugs (alcohol) test as a means of policing the private behaviour of employees or improving productivity.'<sup>11</sup> Un o brif argymhellion yr ymchwiliad oedd bod gan gyflogwyr ddiddordeb dilys yn y defnydd o alcohol ymysg eu gweithwyr mewn set gyfyngedig o amgylchiadau yn unig, sef:

- pan fydd gweithwyr wedi meddwi yn ystod oriau gwaith
- os yw'r defnydd o alcohol (fel arall) yn cael effaith amlwg ar berfformiad gweithwyr sy'n mynd y tu hwnt i'r hyn sy'n dderbyniol
- os yw natur y gwaith yn golygu y byddai disgwyl i unrhyw gyflogwr cyfrifol gymryd pob cam rhesymol i leihau'r perygl o ddamwain
- os yw natur y gwaith yn golygu bod gan y cyhoedd hawl i ddisgwyl safon ymddygiad uwch na'r arfer gan weithwyr a/neu os oes risg o fod yn agored i lygredd (yn yr heddlu neu'r gwasanaeth carchardai, er enghraifft).

Os penderfynir cynnwys profi yn y polisi, yna rhaid iddo egluro'r math neu'r mathau o brofi ac o dan ba amgylchiadau y cânt eu defnyddio. Mae tri phrif fath o brofi:

- profi am reswm tebygol (ee ar ôl damwain neu ddigwyddiad)
- profi torfol (profi'r gweithlu cyfan naill ai am reswm neu ar ôl rhoi rhybudd)
- profi ar hap (siawns gyfartal o brofi pob gweithiwr am reswm neu ar ôl rhoi rhybudd).

Fel arfer byddai profi am alcohol yn golygu dadansoddi'r anadl. Mae rheoli ansawdd y broses yn hollbwysig. Bydd profi cywir yn dibynnu ar ddefnyddio offer o safon dda sy'n cael ei raddnodi'n rheolaidd a'i weithredu gan bersonél a hyfforddwyd yn briodol.

Dylid nodi nad oes hawl gyffredinol i brofi gweithwyr ac na ellir eu gorfodi i gymryd prawf ar unrhyw adeg arbennig. Felly mae'n bwysig iawn sicrhau bod gweithwyr yn ymwybodol o'r rheolau disgyblu<sup>9</sup>.

Dylid cynnwys undebau llafur neu gyrff eraill sy'n cynrychioli'r gweithwyr yn fuan mewn unrhyw drafodaethau ynghylch datblygu polisi sy'n cynnwys cyflwyno profi yn y gweithle.

## **6. Rheoli staff sydd â phroblemau camddefnyddio alcohol**

Dylid ystyried problem alcohol yn y gweithle fel problem iechyd yn bennaf, yn hytrach na rheswm dros ddisgyblu ar unwaith, er ei bod yn debygol y bydd perthynas rhwng y prosesau hyn<sup>8,12</sup>. Wrth ddelio â phroblemau alcohol, ar adsefydlu y dylai'r pwyslais fod.

Cyn belled â phosibl, mae'n well bod y gweithiwr yn aros yn y gwaith wrth fynd i'r afael â'i broblemau. Mewn rhai amgylchiadau, er enghraifft pan fo diogelwch

yn hollbwysig neu os yw'n delio â'r cyhoedd neu gleientiaid, efallai y bydd angen ei symud i swydd wahanol.

Bydd angen i unrhyw benderfyniad ynghylch aros yn ei swydd bresennol neu symud i swydd wahanol ystyried yr hyn sy'n ymarferol ac yn bosibl a chynnwys asesiad risg. Os yw gweithwyr yn teimlo bod sefydliad yn debygol o ddelio â'i broblem alcohol yn sensitif, efallai y caiff ei annog i ofyn am gymorth.

## 6.1 Cefnogaeth a thriniaeth

Mae'n debyg fod problem alcohol gweithiwr yn fwyaf tebygol o'i amlygu ei hun fel problem ymddygiad, perfformiad neu bresenoldeb sy'n galw am ymyrraeth rheolwyr<sup>13</sup>. Os na sylweddolir mai'r broblem alcohol sy'n achosi hyn mae'n debyg y caiff gweithdrefnau perfformiad eu rhoi ar waith.

Os amheuir bod gan rywun broblem alcohol neu os yw'n cyfaddef hynny, yna dylid asesu'r unigolyn. Y gwasanaeth iechyd galwedigaethol ddylai wneud hyn mewn sefydliadau mawr. Os nad yw'r gwasanaeth hwn ar gael dylai'r meddyg teulu neu asiantaeth briodol arall asesu'r unigolyn.

Os ceir cadarnhad fod yna broblem alcohol yna bydd angen i'r cyflogwr a'r gweithiwr gytuno ar driniaeth. Dylid cofnodi'r cytundeb hwn a dylai gynnwys disgwyliadau'r cyflogwr o ran cydymffurfio â'r driniaeth. Mae angen i'r cytundeb gydnabod bod yr unigolyn yn debygol o gwmpo'n ôl i'w hen ffyrdd ond dylai nodi sawl gwaith y caiff hyn ei dderbyn cyn cymryd camau pellach.

Dylid rhoi manylion cyswllt asiantaethau lle gallant fynd am gefnogaeth, cymorth a gwybodaeth bellach i weithwyr hefyd.

Bydd angen monitro triniaeth yn ofalus, nes y bernir bod y gweithiwr yn ffit i ailafael yn ei swydd arferol neu ddychwelyd i'r gwaith. Os nad yw'n cytuno ar driniaeth neu'n cydymffurfio â hi yna dylid asesu a yw'n ffit i weithio. Os bernir nad yw'n ffit neu ei fod yn peri risg i gydweithwyr neu'r busnes, yna dylid cymryd camau disgyblu priodol.

Os nad oes unrhyw broblem alcohol, iechyd neu gamddefnyddio sylwedd arall yn cael ei nodi yn ystod yr asesiad cychwynnol byddai'r gweithiwr yn dychwelyd i'r gwaith a dylid dilyn y gweithdrefnau arferol i ymdrin â'r broblem o ran ymddygiad, perfformiad neu bresenoldeb.

Os yw gweithiwr yn cytuno i gael triniaeth a'r driniaeth honno'n methu a bod asesiad yn dod i'r casgliad nad yw'n ffit i ddychwelyd i'r gwaith, dylid delio â hyn fel problem iechyd hirdymor.

## 6.2 Materion disgyblu a chyfreithiol

Dylai'r polisi alcohol nodi pryd a sut y rhoddir gweithdrefnau disgyblu, perfformiad a gallu ar waith 8. Byddai hyn yn cynnwys:

- canlyniadau dod i'r gwaith mewn cyflwr anaddas yn sgil defnyddio alcohol
- perfformiad diffygiol yn sgil defnyddio alcohol y tu allan i'r gweithle
- y cymerir camau disgyblu neu allu os gwrthodir cymorth a/neu os yw'r perfformiad diffygiol yn parhau
- o dan ba amgylchiadau y cymerir camau diswyddo.

Ni ddylid defnyddio camau disyblu ond fel cam olaf pan fo rhywun yn gwrthod yn gyson manteisio ar gynigion o gymorth neu driniaeth.

Mae gan gyflogwyr amrywiaeth o gyfrifoldebau cyfreithiol yn gysylltiedig â'u staff a defnyddio a chamddefnyddio alcohol. Mae'n ofynnol iddynt gynnal cydbwysedd rhwng hawliau eu gweithwyr a lles y staff i gyd.

Mae dyletswydd hefyd ar bob cyflogwr i'r rhai sy'n defnyddio ei wasanaethau. Bydd hyn yn arbennig o bwysig mewn meysydd lle mae diogelwch yn hollbwysig, megis cwmnïau awyrennau neu reilffyrdd ac mewn meysydd fel gofal iechyd. Wrth ddelio â'r camddefnydd o alcohol yn y gwaith, bydd angen i reolwyr ystyried y materion hyn yn ogystal â chynhyrchiant a lles ariannol eu busnes.

Dyma'r prif ddarnau o ddeddfwriaeth sy'n berthnasol i alcohol yn y gweithle:

### **Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974<sup>14</sup>**

Mae'r Ddeddf hon yn gosod dyletswydd ar gyflogwyr i sicrhau iechyd, diogelwch a lles eu gweithwyr. Mae hyn yn golygu sicrhau bod gweithwyr yn cael eu hamddiffyn rhag unrhyw beth a allai achosi niwed, gan reoli yn effeithiol unrhyw risgiau i iechyd sy'n gallu codi yn y gweithle. Mae hyn yn arbennig o berthnasol i'r defnydd o gerbydau neu beiriannau. Os yw'r cyflogwr yn caniatáu i weithiwr barhau i weithio gan wybod ei fod o dan ddylanwad alcohol a bod hyn yn rhoi'r gweithiwr neu eraill mewn perygl, gallai'r cyflogwr gael ei erlyn am gyflawni tramgwydd.

### **Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999<sup>15</sup>**

O dan y rheoliadau hyn mae dyletswydd ar gyflogwyr i asesu'r risgiau i iechyd a diogelwch eu gweithwyr. Mae hyn yn cynnwys asesu'r risg o afiechyd yn gysylltiedig â straen sy'n deillio o weithgareddau gwaith. Gallai afiechyd yn gysylltiedig â straen gynnwys camddefnyddio alcohol. Mae dyletswydd ar weithwyr hefyd i gymryd gofal rhesymol ohonynt eu hunain ac eraill y gallai'r hyn y maent yn ei wneud yn y gwaith effeithio arnynt<sup>7</sup>.

### **Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996<sup>16</sup>**

Yn ôl y ddeddf hon rhaid i gyflogwyr ddarparu gwybodaeth ysgrifenedig am eu rheolau a'u gweithdrefnau disgyblu. Mae Cod Ymarfer y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) ar Weithdrefnau Disgyblu a Chwyno yn argymhell y dylai rheolau gynnwys perfformiad is na'r safon, camymddygiad ac absenoldebau anawdurdodedig<sup>17</sup>.

### **Deddf Hawliau Dynol 1998<sup>18</sup>**

Mae'r Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol wedi'i ymgorffori yng nghyfraith y Deyrnas Unedig gan Ddeddf Hawliau Dynol 1998. O dan Erthygl 8 o'r Confensiwn mae gan berson yr hawl i gael ei barchu am ei fywyd preifat a phersonol. Mae hyn yn arbennig o bwysig o ran profi am y defnydd o alcohol; gall cyflogwyr sy'n mynd ati i brofi am alcohol yn y gwaith fod yn agored i her gyfreithiol os bydd yn amharu ar breifatrwydd gweithwyr yn ddiangen. Er mwyn cadw'r risg i'r lleiaf posibl, byddai angen i'r cyflogwr ddangos mai o dan amgylchiadau cyfyngedig yn unig y profir am alcohol yn y gwaith, er enghraifft, lle mae natur y gwaith yn golygu y byddai disgwyl i unrhyw gyflogwr cyfrifol gymryd camau rhesymol i gadw'r risg o ddamwain i'r lleiaf.



### **Deddf Diogelu Data 1998<sup>19</sup>**

Rhaid i gyflogwr sy'n profi am y defnydd o alcohol gydymffurfio â'i rwymedigaethau o dan Ddeddf Diogelu Data 1998 ac yn arbennig rhaid iddo sicrhau bod y sefydliad yn cydymffurfio ag egwyddorion diogelu data mewn perthynas â chasglu a phrosesu gwybodaeth am y canlyniadau.

### **Deddf Traffig Ffyrdd 1988<sup>20</sup>**

Yn ôl y Ddeddf hon mae'n dramgwydd i weithwyr penodol fod mewn cyflwr anffit oherwydd iddynt ddefnyddio alcohol wrth weithio ar systemau trafnidiaeth megis rheilffyrdd. Byddai'r rhai sy'n gweithredu'r system yn atebol pe gellid dangos eu bod heb gymryd pob cam rhesymol yn eu hymdrechion i atal y drosedd.

### **Deddf Trafnidiaeth a Gweithfeydd 1992<sup>21</sup>**

O dan adran 8 o'r Ddeddf hon mae 'meddianwyr mangreoedd' sy'n caniatáu i gyffuriau a reolir gael eu cyflenwi neu eu gwneud ar eu mangreoedd yn atebol i gael eu herlyn am gyflawni tramgwydd troseddol.

## **7. Cyflogi staff sydd â hanes o broblemau alcohol**

Dylai cyflogwyr fod â pholisi recriwtio teg a chyfiawn ac nid oes unrhyw reswm pam na all unigolion sydd wedi bod â phroblemau alcohol fod yn weithwyr effeithiol. Bydd angen cefnogaeth ar bob staff newydd gan gynnwys ymsefydlu, hyfforddiant a chefnogaeth barhaus rheolwr llinell<sup>8</sup>. Dylid hysbysu pob ymgeisydd o bolisi a gweithdrefnau alcohol y cyflogwr.

Bydd angen i gyflogwyr sicrhau bod gan bob gweithiwr newydd y sgiliau a'r gallu i gyflawni ei swydd yn effeithiol a meddu ar brosesau rheoli perfformiad cadarn. Yn ogystal â hynny, wrth recriwtio rhywun sydd â hanes o broblemau alcohol, bydd angen i'r cyflogwr ystyried y canlynol:

- natur a difrifoldeb y camddefnydd o alcohol
- agwedd a hyder yr unigolyn o ran cael ei adsefydlu
- ymrwymiad yr unigolyn i wella
- unrhyw gollfarnau troseddol a goblygiadau *Deddf Adsefydlu Tramgwyddwyr 1974*<sup>22</sup>
- *goblygiadau Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 2005* (gall rhai effeithiau andwyol a achosir gan gamddefnyddio alcohol fod yn gyflwr sy'n cael ei gydnabod gan y Ddeddf hon)<sup>23</sup>
- cynnig lleoliadau gwirfoddol neu dreialon gwaith fel rhan o adferiad yr unigolyn
- mae asesiadau iechyd cyn-cyflogi i sicrhau bod darpar weithiwr yn addas ar gyfer swydd yn ofynnol gan rai cyflogwyr. I rywun sydd â hanes o gamddefnyddio alcohol, efallai y byddai angen asesiad manylach
- contract dros dro neu gyfnod prawf fel y gellir cynnal asesiad llawn.

## Cyfeiriadau

1. Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. *General Household Survey 2006*. Llundain: Y Llyfrfa; 2008. Ar gael yn: <http://www.statistics.gov.uk/StatBase/Product.asp?vlnk=5756> [Cyrchwyd 29 Ebrill 2009].
2. Uned Strategaeth Swyddfa'r Cabinet. *Alcohol misuse: How much does it cost?* Llundain: Uned Strategaeth Swyddfa'r Cabinet; 2003. Ar gael yn: <http://sia.dfc.unifi.it/costi%20uk.pdf> [Cyrchwyd 29 Ebrill 2009].
3. Coomber R. *Literature review on behalf of the Independent Inquiry on Drug Testing at Work*. Plymouth: Prifysgol Plymouth; 2003.
4. Sewel K (2002) *International alcohol policies: A selected literature review*. Caeredin: TSO 2002. Ar gael yn: <http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/156772/0042152.pdf> [Cyrchwyd 29 Ebrill 2009].
5. Health Development Agency *Workplace interventions: alcohol and diet*. Papur briffio rhif 19. Llundain: HDA; 2004. Ar gael yn: [http://www.nice.org.uk/nicemedia/documents/CHB19-alcohol\\_diet-14-7.pdf](http://www.nice.org.uk/nicemedia/documents/CHB19-alcohol_diet-14-7.pdf) [Cyrchwyd 29 Ebrill 2009].
6. Y Comisiwn Ewropeaidd. Cyfarwyddiaeth Gyffredinol Cyflogaeth a Materion Cymdeithasol. *Alcohol and the workplace. A European comparative study on preventative and supporting measures for problem drinkers in their working environment*. Brwsel: EC; Ar gael yn: [http://www.alcoholconcern.org.uk/files/20031020\\_142928\\_MAIN%20TEXT%20-%20EU%20Workplace%20Report\\_%20FINAL.pdf](http://www.alcoholconcern.org.uk/files/20031020_142928_MAIN%20TEXT%20-%20EU%20Workplace%20Report_%20FINAL.pdf) [Cyrchwyd 29 Ebrill 2009].
7. Lucas G (2005) Effects and risks of workplace culture. Yn H Ghodse gol. *Addiction at work: tackling drug use and misuse in the workplace*. Llundain: Gower Publishing; 2005.
8. Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu. *Managing drug and alcohol misuse at work. A guide for people management professionals*. Llundain: CIPD; 2007.
9. Cyfadran Meddygaeth Alwedigaethol Coleg Brenhinol y Ffisigwyr. *Guidance on alcohol and drug misuse in the workplace*. Llundain: Y Gyfadran Meddygaeth Alwedigaethol; 2006.
10. Llywodraeth yr Alban a Phartneriaeth y Diwydiant Alcohol, The Scottish Centre for Healthy Working Lives. *Model alcohol policy*. Caeredin: Llywodraeth yr Alban; 2009. Ar gael yn: <http://www.infoscotland.co.uk/alcohol/files/alcohol-policy.doc> [Cyrchwyd 29 Ebrill 2009].

11. Ymchwiliad Annibynnol i Brofi ar gyfer Cyffuriau yn y Gwaith. *Drug testing in the workplace*. Adroddiad yr Ymchwiliad Annibynnol i Brofi ar gyfer Cyffuriau yn y Gwaith. Caerefrog: JRF; 2004. Ar gael yn: <http://www.jrf.org.uk/sites/files/jrf/185935212x.pdf> [Cyrchwyd 29 Ebrill 2009].
12. Bwletin Gwybodaeth ac Ymchwil Chwarterol Alcohol Concern, Gaeaf 2006.
13. Snashell D, Patel D (2005) Drug and alcohol policies - a review. Yn: H Ghodse gol. *Addiction at work: tackling drug use and misuse in the workplace*. Llundain: Gower Publishing; 2005.
14. *Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974*. Pennod 37. Llundain: TSO; 1974.
15. *Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999*. OS 1999/3242. Llundain: TSO; 1999. Ar gael yn: <http://www.opsi.gov.uk/si/si1999/19993242.htm> [Cyrchwyd 29 Ebrill 2009].
16. *Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996*. Pennod 18. Llundain: TSO; 1996. Ar gael yn: [http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/Ukpga\\_19960018\\_en\\_1](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/Ukpga_19960018_en_1) [Cyrchwyd 29 Ebrill 2009].
17. Howard G. Employment law. Yn: H Ghodse gol. *Addiction at work: tackling drug use and misuse in the workplace*. Llundain: Gower Publishing; 2005.
18. *Deddf Hawliau Dynol 1998*. Pennod 42. Llundain: TSO; 1998. Ar gael yn: [http://www.opsi.gov.uk/ACTS/acts1998/ukpga\\_19980042\\_en\\_1](http://www.opsi.gov.uk/ACTS/acts1998/ukpga_19980042_en_1) [Cyrchwyd 29 Ebrill 2009].
19. *Deddf Diogelu Data 1998*. Pennod 29. Llundain: TSO; 1998. Ar gael yn: [http://www.opsi.gov.uk/Acts/Acts1998/ukpga\\_19980029\\_en\\_1](http://www.opsi.gov.uk/Acts/Acts1998/ukpga_19980029_en_1) [Cyrchwyd 29 Ebrill 2009].
20. *Deddf Traffig Ffyrdd 1988*. Pennod 52. Llundain: TSO; 1988. Ar gael yn: [http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1988/Ukpga\\_19880052\\_en\\_1.htm](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1988/Ukpga_19880052_en_1.htm) [Cyrchwyd 29 Ebrill 2009].
21. *Deddf Trafnidiaeth a Gweithfeydd 1992*. Pennod 42. Llundain: TSO; 1992. Ar gael yn: [http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1992/Ukpga\\_19920042\\_en\\_1](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1992/Ukpga_19920042_en_1) [Cyrchwyd 29 Ebrill 2009].
22. *Deddf Adsefydlu Tramgwyddwyr 1974*. Pennod 53. Llundain: TSO; 1974. Ar gael yn: [http://www.opsi.gov.uk/RevisedStatutes/Acts/ukpga/1974/cukpga\\_19740053\\_en\\_1](http://www.opsi.gov.uk/RevisedStatutes/Acts/ukpga/1974/cukpga_19740053_en_1) [Cyrchwyd 29 Ebrill 2009].
23. *Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 2005*. Pennod 13. Llundain: TSO; 2005. Ar gael yn: [http://www.opsi.gov.uk/Acts/acts2005/ukpga\\_20050013\\_en\\_1](http://www.opsi.gov.uk/Acts/acts2005/ukpga_20050013_en_1) [Cyrchwyd 29 Ebrill 2009].

# Atodiad 1

## Polisiau alcohol enghreifftiol

Nid yw hon yn rhestr hollgynhwysfawr o adnoddau ac nid yw'r ffaith eu bod wedi'u cynnwys yn y ddogfen hon yn golygu bod Gwasanaeth Iechyd Cyhoeddus Cenedlaethol Cymru yn cefnogi'r cyhoeddiadau hynny.

Mae cynllun gwobrwyo "Safon Iechyd Gorfforaethol" Llywodraeth y Cynulliad yn rhoi arweiniad ar yr hyn y mae'n rhaid i bolisiau camddefnyddio alcohol a sylweddau ei gynnwys os yw sefydliad yn gweithio tuag at asesiad. Gellir dod o hyd i'r **adran camddefnyddio alcohol a sylweddau** ar dudalennau 26 a 27 o becyn y Safon Iechyd Gorfforaethol. (Cyrchwyd 31 Mawrth 2009).

Mae'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu wedi paratoi canllaw cynhwysfawr ar reoli'r camddefnydd o gyffuriau ac alcohol yn y gwaith. Mae ar gael yn **Managing drug and alcohol misuse at work** (Cyrchwyd 18 Chwefror 2009).

Mae'n darparu polisi alcohol yn y gweithle enghreifftiol ac yn ymdrin â:

- Datblygu polisi.
- Recriwtio gan gynnwys sgrinio iechyd.
- Darparu cefnogaeth a chymryd camau disgyblu.
- Cefnogi'r sawl sy'n camddefnyddio sylweddau.
- Profi ar gyfer rhai sy'n camddefnyddio cyffuriau ac alcohol yn y gwaith.
- Goblygiadau cyfreithiol rheoli'r camddefnydd o gyffuriau ac alcohol yn y gwaith.

Mae Llywodraeth yr Alban a Phartneriaeth y Diwydiant Alcohol ar y cyd â'r Scottish Centre for Healthy Working Lives wedi paratoi polisi alcohol enghreifftiol i helpu sefydliadau i ddelio â phroblemau sy'n gysylltiedig ag alcohol yn y gwaith. Mae ar gael oddi wrth Model Alcohol Policy (Cyrchwyd 18 Chwefror 2009).

Mae'r Northern Ireland Drug and Alcohol Campaign wedi paratoi canllawiau ar ddatblygu a gweithredu polisiau cyffuriau ac alcohol yn y gweithle Canllawiau (Cyrchwyd 19 Chwefror 2009). Mae polisi alcohol enghreifftiol hefyd ar gael yn Model alcohol and drugs policy (Cyrchwyd 19 Chwefror 2009).