Polisi Rheoli Straen ac Iechyd Meddwl yn y Gweithle
Llesiant Gweithwyr

2023-2026

sirgar.llyw.cymru
carmarthenshire.gov.wales

Cyngor Sir Gâr
Carmarthenshire County Council

Cynnwys

Pwrpas 2

Cwmpas y Polisi 2

Cyfrifoldebau 2

Trefniadau mewn Ysgolion 2

Dogfennau Ategol... 3

Aelodau Etholedig 3

Sicrhau Triniaeth Gyfartal.. 3

Diffiniadau 3

Datganiad 4

Dylid defnyddio’r ddogfen hon ar y cyd â'r Polisi Iechyd a Diogelwch Corfforaethol

Pwrpas

Pwrpas y polisi yw darparu gwybodaeth am straen ac iechyd meddwl, eu symptomau a'u hachosion posibl, a sut i'w rheoli yn y gweithle. Mae gan y Cyngor hefyd ddyletswydd gofal i sicrhau na fydd yr un gweithiwr yn fwriadol yn gorfod dioddef amgylchiadau lle peryglir ei allu i gynnal ei lesiant corfforol a meddyliol. Felly, mae rheoli straen ac iechyd meddwl yn effeithiol yn y gweithle yn ystyriaeth allweddol i'r Cyngor mewn perthynas ag iechyd a diogelwch gweithwyr, rheoli absenoldeb salwch, morâl y gweithwyr a chysylltiadau â'r gweithwyr.

Bydd y polisi hwn yn cynorthwyo Rheolwyr a Goruchwylwyr i gydnabod y gall straen a salwch sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl leihau'n ddifrifol allu gweithwyr i gyfrannu'n llawn at ddisgwyliadau eu rôl yn y Cyngor a bydd yn helpu i adnabod a rheoli straen ac iechyd meddwl yn y gweithle.

Cwmpas y Polisi

Bydd y polisi hwn yn berthnasol i holl weithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin a'i Aelodau.

Cyfrifoldebau

Mae gan bob rheolwr llinell gyfrifoldeb o dan y polisi hwn dros reoli iechyd meddwl yn y gweithle, a dylai rheolwyr hefyd fod yn ymwybodol o'u hiechyd meddwl eu hunain a gofalu amdano.
Bydd yr Is-adran Rheoli Pobl yn gyfrifol am hyrwyddo a monitro effeithiolrwydd y polisi hwn a'r canllawiau hyn. Bydd yr Is-adran Rheoli Pobl yn sicrhau bod yr ymagwedd ragweithiol at reoli iechyd meddwl yn cael ei hannog drwy gyfrwng cyngor amserol gan y Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol, y Tîm Iechyd a Diogelwch, a'r Tîm Dysgu a Datblygu, a thrwy ddarparu data amserol a manwl gywir a chyngor Adnoddau Dynol proffesiynol.
Y Cyfarwyddwyr, y Penaethiaid Gwasanaeth a'r holl Uwch-reolwyr sydd â'r cyfrifoldeb ehangach am y polisi. Nhw sy'n gyfrifol am sicrhau bod y Polisi hwn a'r cyfarwyddyd sy'n gysylltiedig ag ef yn cael eu cyfleu'n effeithiol gan sicrhau bod pob achos sy'n gysylltiedig â straen ac iechyd meddwl yn cael ei reoli mewn modd sensitif a chyson. Bydd yr uwch-reolwyr yn gyfrifol am gomisiynu cymorth ychwanegol i reolwyr fel bo'n briodol ac yn ymarferol, a byddant yn gyfrifol am sicrhau bod rheolwyr yn cael goruchwyliaeth a hyfforddiant digonol i gyflawni'u dyletswyddau.

Trefniadau mewn Ysgolion

Caiff Cyrff Llywodraethu pob ysgol eu hannog i fabwysiadu'r polisi hwn, gydag argymhelliad y gall ysgolion fod yn dymuno datblygu geiriad priodol i gynnwys disgyblion neu gyfeirio at y polisi neu'r canllawiau priodol ar gyfer disgyblion.

Dogfennau Ategol

Bydd gwybodaeth, canllawiau a dogfennau ategol ar gael i helpu i reoli ac i weithredu'r polisi hwn.

Aelodau Etholedig

Mae gan Aelodau Etholedig gyfrifoldeb personol tuag at yr holl staff a'r cyhoedd o ran cynnal y gwerthoedd a bennir yn y polisi hwn, hybu cysylltiadau da, a herio ymddygiad amhriodol lle bo angen. Mae Aelodau Etholedig yn gyfrifol am sicrhau eu bod yn cefnogi'n gadarnhaol yr egwyddor o gydraddoldeb ac amrywiaeth wrth ymgymryd â'u dyletswyddau cyhoeddus, a dilyn y Côd Ymddygiad ar gyfer Aelodau Etholedig a pholisïau a gweithdrefnau cysylltiedig.

Sicrhau Triniaeth Gyfartal

Rhaid arfer cysondeb yn y modd y gweithredir y polisi hwn wrth ymdrin â phob gweithiwr, heb ystyried hil, lliw, tarddiad ethnig neu genedlaethol (gan gynnwys dinasyddiaeth), iaith, anabledd, crefydd, cred neu ddiffyg cred, oedran, rhyw, ailbennu rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, statws o ran cyfrifoldebau magu plant neu statws priodasol, beichiogrwydd neu famolaeth.
Os oes gennych unrhyw bryderon cydraddoldeb ac amrywiaeth ynghylch gweithredu’r polisi a’r weithdrefn hon, dylech gysylltu ag aelod o’r Tîm Adnoddau Dynol a fydd, os oes angen, yn sicrhau y caiff y polisi/gweithdrefn ei hadolygu yn ôl y galw.
Os oes angen y wybodaeth hon arnoch mewn fformat arall, cysylltwch â Rheoli Pobl drwy anfon e-bost at CEHRDuty@sirgar.gov.uk.

Diffiniadau

Iechyd Meddwl – cyflwr o lesiant yw iechyd meddwl ble mae'r unigolyn yn sylweddoli beth yw ei allu ei hun, yn gallu dygymod â straen arferol bywyd, yn gallu gweithio mewn modd cynhyrchiol a buddiol ac yn gallu gwneud cyfraniad tuag at ei gymuned ei hun. Bydd 1 ymhob 4 o bobl yn cael cyflwr iechyd meddwl cyffredin mewn blwyddyn - lefelau niweidiol o straen, gorbryder, neu iselder. *(Sefydliad Iechyd y Byd)*

Straen yw'r adwaith andwyol a gaiff person i bwysau gormodol neu fathau eraill o ofynion sy’n cael eu rhoi arnynt (Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch). Mae hyn yn nodi'r gwahaniaeth pwysig rhwng pwysau, a all fod yn beth cadarnhaol o'i reoli'n iawn, tra bo straen yn gallu bod yn niweidiol i iechyd. Gall y galwadau hyn ddeillio o'r gwaith neu o'r cartref, neu'r ddau, a gallant arwain at broblemau corfforol a seicolegol. Cydnabyddir yn genedlaethol bellach fod straen yn un o brif achosion afiechyd ac absenoldeb salwch ymhlith gweithwyr, ac yn aml mae'n gysylltiedig ag anhwylderau cyhyrysgerbydol.

Datganiad

Mae Cyngor Sir Caerfyrddin wedi ymrwymo i gymryd pob cam rhesymol ac ymarferol i sicrhau iechyd, diogelwch a llesiant unrhyw un a allai gael ei effeithio'n andwyol gan ein busnes fel y'i diffinnir dan Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974, adran 2 a Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999. Mae'r polisi hwn yn gysylltiedig â'n polisi cyffredinol ynghylch iechyd a diogelwch ac yn atodol iddo, ynghyd â'n hymrwymiad i hyrwyddo iechyd da ymhlith ein gweithwyr.

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i hyrwyddo diwylliant agored lle nad yw straen neu salwch meddwl yn cael ei ystyried yn arwydd o wendid, a lle gall gweithwyr siarad yn agored a chael y cymorth priodol. Mae'r Cyngor wedi llofnodi'r addewid sefydliadol Amser i Newid sydd yn dangos ein hymrwymiad i'r ymgyrch i roi terfyn ar y stigma a'r gwahaniaethu y mae pobl â phroblemau iechyd meddwl yn eu hwynebu. Bydd yr holl weithwyr yn cael eu trin yn gyfartal o ran rheoli absenoldeb salwch, p'un a ydynt yn absennol o achos problem iechyd meddwl neu iechyd corfforol.

Nod y Cyngor yw creu amgylchedd lle ceir cyn lleied â phosibl o risg y bydd straen yn y gweithle a lle bydd camau ataliol yn cael eu cymryd i leihau'r tebygolrwydd o salwch. Bydd hyn yn cael ei gyflawni trwy:

- Gadarnhau ymrwymiad yr Awdurdod i reoli iechyd meddwl yn y gweithle
- Datblygu dull cyson o reoli straen yn y gweithle
- Cynyddu ymwybyddiaeth gweithwyr o straen ac iechyd meddwl a'u dealltwriaeth ohonynt
- Darparu arweiniad a chymorth i Reolwyr/Goruchwylwyr a gweithwyr er mwyn iddynt adnabod arwyddion a symptomau straen a salwch iechyd meddwl
- Cynorthwyo rheolwyr i gynnal asesiadau risg, gweithredu mesurau rheoli a lleihau'r tebygolrwydd o straen a'r effaith a gaiff hyn ar iechyd corfforol ac iechyd meddwl
- Hyrwyddo llesiant cyffredinol pob gweithiwr
- Darparu fframwaith cefnogol ar gyfer gweithwyr a allai fod yn dioddef gan straen a salwch iechyd meddwl