

Pecyn Cymorth Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau ar gyfer Rheolwyr Llesiant Gweithwyr 2026-2029



sirgar.llyw.cymru
carmarthenshire.gov.wales

Cynnwys

1.	Pwrrpas	2
2.	Cwmpas	2
3.	Sut i ddefnyddio'r pecyn cymorth hwn	2
4.	Camau gweithredu ar gyfer Rheolwyr	2
4.1	<i>Pan fydd gweithiwr yn dod i'r gwaith dan ddylanwad Alcohol a/neu Gamddefnyddio Sylweddau</i>	2-3
4.2	<i>Cymorth i weithwyr sy'n datgan problemau o ran Camddefnyddio Alcohol a/neu Sylweddau a'r defnydd o feddyginiaethau ar bresgripsiwn</i>	3
4.3	<i>Rheoli gweithwyr sy'n datgan y defnydd o feddyginiaethau ar bresgripsiwn neu ganabis meddygol</i>	3-5
4.4	<i>Camau disgyblu mewn perthynas â chamddefnyddio alcohol a/neu sylweddau.</i>	
4.5	<i>Enghraifft o lle mae camau disgyblu yn berthnasol.</i>	6
5.	Senarios.	6-12
6.	Cydraddoldeb	12
7.	Cymorth Pellach	13-14

Dylid defnyddio'r ddogfen hon ar y cyd â'r
[Polisi Iechyd a Diogelwch Corfforaethol](#)

1. Pwrrpas

Mae'r pecyn cymorth hwn yn cyd-fynd â pholisïau a chanllawiau presennol a dylid ei ddarllen ar y cyd â'r Polisi Camddefnyddio Alcohol a Sylweddau. Ei bwrpas yw helpu i reoli'r risgiau posibl mewn perthynas â chamddefnyddio alcohol a sylweddau yn y gweithle.

2. Cwmpas

Bydd cwmpas y pecyn cymorth hwn yn berthnasol i bob sefydliad a holl weithwyr Cyngor Sir Caerfyrddin, gweithwyr achlysurol, gwirfoddolwyr sy'n gweithredu ar ein rhan, contractwyr, ymwelwyr, gweithwyr asiantaeth, aelodau etholedig o'r Awdurdod ac aelodau o'r cyhoedd sy'n cael mynediad neu'n defnyddio adeiladau sy'n eiddo i Gyngor Sir Caerfyrddin neu sydd wedi'u meddiannu ganddo.

3. Sut i ddefnyddio'r pecyn cymorth hwn

Dylai rheolwyr ddefnyddio'r pecyn cymorth hwn i'w cynorthwyo i reoli'r risgiau posibl mewn perthynas â chamddefnyddio alcohol a sylweddau yn y gweithle.

Mae'r pecyn cymorth wedi'i rannu'n adrannau perthnasol er mwyn galluogi rheolwyr i ddewis y wybodaeth fwyaf priodol i gael y canllawiau a'r wybodaeth berthnasol i'w cynorthwyo â sefyllfaoedd penodol.

Os oes gennych unrhyw gwestiynau neu os hoffech unrhyw gyngor pellach ar unrhyw ran o'r pecyn cymorth hwn, cysylltwch â'r Tîm Llesiant Gweithwyr:

llesiantgweithwyr@sirgar.gov.uk

4. Camau Gweithredu ar gyfer Rheolwyr

4.1 Pan fydd gweithiwr yn dod i'r gwaith dan ddylanwad Alcohol a/neu Gamddefnyddio Sylweddau

1. Ewch â'r gweithiwr i ardal breifat a chyfrinachol i drafod eich pryderon ac i roi cyfle i'r gweithiwr esbonio cefndir y sefyllfa.
2. Rhwch wybod i'r gweithiwr na all barhau â'i ddyletswyddau gwirioneddol ar y diwrnod hwnnw ac y bydd yn cael ei wahardd o'i ddyletswyddau, wrth aros am gyngor meddygol ac ymgynghori â'r adran Adnoddau Dynol.

3. Cofnodwch fanylion perthnasol y digwyddiad yn ffeil bersonél y gweithiwr h.y. dyddiad, amser, arwyddion, symptomau, ymddygiad, canlyniad a'r camau a gymerwyd.
4. Sicrhewch fod gan y gweithiwr fynediad at fath priodol o gludiant er mwyn teithio adref yn ddiogel, e.e. bod y rheolwr yn mynd â nhw adref, lifft gan aelod o'r teulu ac argymhellir bod aelod o'r teulu neu ffrind gartref i gadw golwg arnynt.
5. Yn dilyn hyn ysgrifennwch ynghylch yr ataliad ac esboniwch y bydd rhaid cynnal cyfarfod ffurfiol mewn perthynas â'r digwyddiad.
6. Dylai'r cyfarfod hwn helpu i nodi p'un a all fod gan y gweithiwr broblem dibyniaeth a bod angen cymorth pellach arno trwy ei gyfeirio at y Ganolfan Iechyd Galwedigaethol neu trwy asiantaethau cymorth allanol neu p'un a ddylid cymryd camau disgyblu.
7. Caiff camau perthnasol eu gweithredu yn dilyn asesiad ffitrwydd i weithio gydag Iechyd Galwedigaethol a chanlyniad yr ymchwiliad.
8. Monitro ac adolygu'n rheolaidd.

4.2 Cymorth i weithwyr sy'n datgan problemau o ran Camddefnyddio Alcohol a/neu Sylweddau

1. Ewch â'r gweithiwr i ardal breifat a chyfrinachol i drafod pryderon ac i roi cyfle i'r gweithiwr esbonio cefndir y sefyllfa.
2. Sefydlwch p'un a fydd angen amser i ffwrdd o'r gwaith ar y gweithiwr neu a yw'n gallu parhau gyda'i ddyletswyddau ar y diwrnod hwnnw.
3. Cynigiwch gymorth lle bo'n berthnasol drwy wasanaethau cymorth allanol (e.e. Gwasanaeth Cyffuriau ac Alcohol Dyfed, DAN 24/7) a chynghorwch y gweithiwr i ofyn am gyngor gan ei feddyg teulu.
4. Rhaid cyfeirio'r gweithiwr at Iechyd Galwedigaethol o ran ffitrwydd i weithio ac os oes yna unrhyw faterion yn ymwneud â pherfformiad gwaith. Bydd pawb sydd yn ymwneud â'r mater yn cadw cyfrinachedd llwyr.
5. Cofnodwch fanylion perthnasol y digwyddiad yn ffeil bersonél y gweithiwr h.y. dyddiad, amser, arwyddion, symptomau, ymddygiad, canlyniad a'r camau a gymerwyd.
6. Lle cytunir i dderbyn triniaeth, dylid trefnu amser o'r gwaith ar gyfer triniaeth allanol yn unol â gofynion y [Polisi Amser o'r Gwaith](#).
7. Os oes yna unrhyw bryderon pellach, cysylltwch ag Iechyd Galwedigaethol ac Adnoddau Dynol am gyngor pellach.

4.3 Rheoli gweithwyr sy'n datgan y defnydd o feddyginiaethau ar bresgripsiwn

gan gynnwys canabis meddygol

Gall llawer o gyflyrau sy'n cael eu trin â meddyginiaethau penodol, gan gynnwys canabis ar bresgripsiwn yn feddygol, sy'n gallu effeithio ar ganolbwyntio, ffocws ac ymwybyddiaeth person fodloni'r diffiniad o anabledd o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mewn achosion o'r fath, bydd yr Awdurdod yn:

- Ystyried addasiadau rhesymol, a
- Sicrhau bod penderfyniadau'n cael eu gwneud ar sail unigol, yn seiliedig ar dystiolaeth a risg.

Ni chymerir camau disgyblu yn unig oherwydd bod gweithiwr yn defnyddio canabis meddygol a/neu feddyginiaethau ar bresgripsiwn.

Datgelu gwybodaeth gan weithwyr

Nid yw'n ofynnol i weithwyr ddatgelu eu meddyginiaeth oni bai:

- Y gall effeithio ar eu gallu i weithio'n ddiogel neu gyflawni dyletswyddau sy'n sensitif i ddiogelwch neu wneud penderfyniadau, neu
- Bod angen gwneud addasiadau i'w cefnogi yn y gwaith.

Pan fo angen datgelu:

- Bydd gwybodaeth yn cael ei thrin yn gyfrinachol ac yn unol ag egwyddorion diogelu data.
- Dim ond ar sail angen gwybod y bydd rheolwyr yn rhannu gwybodaeth (e.e. AD, Iechyd Galwedigaethol).

Iechyd a diogelwch ac asesu risg

Mae gan yr Awdurdod ddyletswydd i sicrhau iechyd a diogelwch gweithwyr ac eraill.

Pan fydd gweithiwr yn defnyddio meddyginiaethau ar bresgripsiwn, gan gynnwys canabis meddygol, a all effeithio ar ei allu i weithio'n ddiogel neu gyflawni dyletswyddau sy'n sensitif i ddiogelwch neu wneud penderfyniadau (e.e. gyrru, gweithredu peiriannau, gweithio'n unigol, cyfrifoldebau diogelu), neu os oes gan y rheolwr bryderon am berfformiad mewn unrhyw rôl arall, bydd asesiad risg yn cael ei gynnal gan y rheolwr gyda chynghor gan Iechyd Galwedigaethol, AD ac Iechyd a Diogelwch. Bydd y ffocws ar reoli risg, nid cosbi'r gweithiwr.

Gall hyn gynnwys:

- Cyngor meddygol.
- Adolygu sgîl-ffeithiau meddyginiaethau (e.e. cysgadrwydd, effaith wybyddol).
- Gwneud addasiadau dros dro neu barhaol i ddyletswyddau neu oriau os oes angen:
 - Dyletswyddau neu batrymau gwaith wedi'u haddasu.
 - Egwyliau hyblyg i gymryd meddyginiaeth.
 - Trefniadau gweithio o bell neu amgen.
 - Adleoli dros dro o weithgareddau sensitif i ddiogelwch neu dasgau gwneud penderfyniadau.

Eglurhad o fathau o rolau

Gall rhai meddyginiaethau ar bresgripsiwn gan gynnwys canabis meddygol effeithio ar ganolbwyntio, canfyddiad dyfnder, amser ymateb a barn.

Rolau sensitif i ddiogelwch – yw unrhyw swydd lle gallai camgymeriad, amhariad, neu farn wael arwain at:

- Anaf neu farwolaeth.
- Niwed difrifol i'r cyhoedd.
- Difrod mawr i eiddo.
- Niwed i'r amgylchedd.
- Methiant diogelu sylweddol.

Gwneud penderfyniadau - rôl gwneud penderfyniadau yw unrhyw swydd sydd ag awdurdod ffurfiol i gymeradwyo, gwrthod, dyrannu, pennu polisi, neu lofnodi camau gweithredu sy'n effeithio ar gyllidebau, gwasanaethau, staff, neu strategaeth. Mae'r rolau hyn yn gyffredinol yn disgyn i dri chategori eang: Aelodau etholedig (gwneuthurwyr penderfyniadau gwleidyddol), Uwch-reolwyr (gwneuthurwyr penderfyniadau gweithredol) a rolau penderfyniadau dirprwyedig lefel ganol.

4.4 Camau Disgyblu mewn perthynas â Chamddefnyddio Alcohol a Sylweddau

- Dylid gwneud gweithwyr yn ymwybodol o'r canlyniadau tebygol os nad ydynt yn derbyn y cynnig o gael cymorth o dan y polisi.
- Annog gweithwyr i ofyn am gymorth a chefnogaeth os ydynt yn cael problemau o ganlyniad i gamddefnyddio alcohol a sylweddau.

- Fel rheol ni fyddai camau disgyblu'n ymwneud â chamddefnyddio alcohol a sylweddau yn cael eu cymryd ar unwaith yn erbyn gweithwyr sydd yn derbyn help oddi wrth eu cyflogwr, oni bai bod materion disgyblu eraill ynghlwm wrth y mater.
- Lle mae'r defnydd neu'r camddefnydd o alcohol a/neu sylweddau gan weithiwr yn cyfrannu at berfformiad gwaith gwael neu bresenoldeb, er gwaethaf unrhyw gymorth a ddarperir gan y Ganolfan Iechyd Galwedigaethol neu asiantaethau allanol, bydd y gweithiwr yn cael ei drin yn unol â'n [Polisiâu/Gweithdrefnau](#) priodol gyda chynghor gan Swyddogion Adnoddau Dynol (e.e. absenoldeb salwch, gweithdrefnau gallu ac ati).
- Gellir terfynu cyflogaeth mewn achosion o gamddefnyddio alcohol neu sylweddau lle mae'r camau dilynol yn arwain at golli cymhwyster sydd yn ofynnol er mwyn cyflawni'r swydd e.e. cofrestriad proffesiynol, trwydded yrru.
- Dylid cyfeirio at Bolisiâu Adnoddau Dynol ar y cyd â'r Polisi hwn. Ym mhob achos lle defnyddir gweithdrefn ddisgyblu/salwch neu allu'r Awdurdod mewn perthynas â chamddefnyddio alcohol a sylweddau, bydd y person dan sylw yn cael cynnig cymorth priodol ar bob cam.

4.5 Enghraifft lle mae Camau Disgyblu yn berthnasol

Gallai camau disgyblu godi o ganlyniad uniongyrchol neu anuniongyrchol i ddefnyddio alcohol neu sylweddau yn achos gweithwyr sydd:

- Yn dod i'r gwaith o dan ddylanwad alcohol neu sylweddau.
- Yn meddu ar alcohol neu sylweddau, yn eu defnyddio neu'n eu gwerthu yn y gwaith.
- Yn camddefnyddio meddyginiaethau ar bresgripsiwn yn y gwaith.
- Wedi yfed alcohol neu gymryd sylweddau tra oeddent mewn rôl sensitif i ddiogelwch (e.e. bod yn gyfrifol am gerbyd, gweithredu peiriannau peryglus neu offer symudol, trin neu ddefnyddio, gan gynnwys gwaredu, unrhyw sylwedd sydd yn beryglus i iechyd, gweithio mewn, ar neu gerllaw dŵr, goruchwyllo plant ac oedolion agored i niwed).
- Wedi bod yn ymosodol tuag at aelodau o'r cyhoedd/defnyddwyr gwasanaeth o ganlyniad i gamddefnyddio alcohol neu sylweddau.
- Wedi mynd ati'n fwriadol i ddiystyru cyfarwyddiadau cyfreithlon i beidio ag yfed alcohol neu gymryd sylweddau yn y gwaith.
- Â materion ymddygiad sy'n codi o achosion unigol o oryfed alcohol neu ddefnyddio sylweddau.

Rhai enghreifftiau yw'r uchod, ond nid yw'n rhestr gynhwysfawr.

Os credir bod gweithiwr yn prynu ac yn gwerthu sylweddau, neu'n meddu ar sylweddau anghyfreithlon yn ystod oriau gwaith, bydd Pennaeth y Gwasanaeth neu Swyddog Dirprwyedig yn rhoi gwybod i'r heddlu.

5. Senarios

Mae'r holl astudiaethau achos yn seiliedig ar gymeriadau dychmygol.

Senario 1

Rydych chi'n poeni am gydweithiwr (Pricha) sydd wedi bod yn anodd gweithio gydag ef yn ddiweddar. Ar rai achlysuron yn ystod y mis diwethaf mae wedi ffonio i ddweud ei fod yn sâl, pan oedd i'w weld yn iawn y prynhawn cynt. Mae cydweithwyr wedi ei weld yn gadael y dafarn ar benwythnosau ac mae'n ymddangos ei fod wedi cael ychydig yn ormod i'w yfed, a phan fel arfer mae wedi bod yn hwyliog ar nosweithiau allan, yn ddiweddar mae wedi bod yn ddiflas ac yn dawel wrth y bar. Mae'n eistedd yno'n yfed un ddiod ar ôl y llall. Rydych chi'n poeni gan fod gennych chi a Pricha derfyn amser y mae'n rhaid i chi gwrdd ag ef, ac mae'n cwyno drwy'r amser am feirniadu ei ymdrechion, ei gamgymeriadau yma ac acw, a'ch swmian cyson ynghylch terfynau amser. Rydych chi'n teimlo bod gennych berthynas waith dda fel arfer ac nad oes cyfiawnhad dros ei ymddygiad. Rydych chi'n rhoi gwybod i'r rheolwr am eich pryderon un diwrnod pan mae'n ffonio i ddweud ei fod yn dost, gan ei fod yn dweud yn annisgwyl nad yw'n gallu ymdopi â'r pwysau, a'i fod yn ystyried ymddiswyddo.

Camau rheoli

Ar ôl i chi gael gwybod am bryderon y cydweithiwr, rydych chi'n trefnu cwrdd â Pricha mewn lleoliad cyfrinachol i drafod yr hyn sydd wedi digwydd a'ch pryderon am ei lesiant. Ceisiwch ddarganfod a oes unrhyw resymau dros ei newid sydyn mewn ymddygiad o ran ei arferion yfed a'i benderfyniad i ymddiswyddo o'r gwaith, e.e. problemau o ran bywyd gartref neu faterion sy'n gysylltiedig â'r gwaith. Gofynnwch a oes angen i Pricha fynychu apwyntiadau gyda'r meddyg teulu neu unrhyw gyfarfodydd eraill yn seiliedig ar yr hyn mae wedi'i ddweud wrthy (e.e. materion ariannol, salwch teuluol). Cyfeiriwch Pricha at y gwasanaethau cymorth alcohol allanol priodol a chynigiwch atgyfeiriad i'r Uned Iechyd Galwedigaethol ar gyfer cymorth llesiant. Trefnwch ddyddiad ac amser arall i drafod canlyniadau unwaith y bydd Pricha wedi siarad â'i feddyg teulu neu'r gwasanaeth cymorth alcohol allanol, oherwydd mae'n bosibl y bydd angen amser i ffwrdd o'r gwaith arno i gael triniaeth neu unrhyw gymorth meddygol a gynghorir.

Senario 2

Mae Mei, clerc post, sengl, 25 oed, yn cwyno bod ei stumog wedi bod yn rhoi trafferth iddi. Mae wedi torri'n ôl yn ddiweddar ar faint o alcohol mae hi'n ei yfed ac wedi bod yn cael stumog dost ofnadwy, ynghyd â chryndod a chwysu. Mae'n yfed llai o alcohol ar hyn o bryd gan fod ei huwch-reolwr wedi rhoi rhybudd olaf iddi naill i yfed llai neu wynebu camau disgyblu ac o bosibl cael ei diswyddo. Gwnaed y rhybudd olaf hwn oherwydd iddi gael ei harestio am y trydydd tro mewn dwy flynedd am yfed a gyrru.

Camau rheoli

Cwrdd â Mei mewn lleoliad cyfrinachol i drafod ei phryderon iechyd; trafod a yw wedi gweld ei meddyg teulu ynghylch y symptomau corfforol a chynnig atgyfeiriad iddi at yr Uned Iechyd Galwedigaethol i gael cyngor pellach ynglŷn â'i hiechyd a'i llesiant, a'i chyfeirio at wasanaethau cymorth allanol priodol ynglŷn â'i dibyniaeth ar alcohol. Trafodwch gyda Mei a oes angen amser i ffwrdd o'r gwaith arni i gael unrhyw driniaeth a chefnogaeth.

Senario 3

Mae Callum yn ei ddeugeiniau canol, mae'n briod ond nid oes plant ganddo ac mae wedi bod yn gweithio ar y ffyrdd ers saith mlynedd. Rydych chi'n dod ar ei draws yn eistedd mewn ystafell dywyll ddwy awr ar ôl i'w shift ddechrau ac yn sylwi nad yw wedi eillio ers sawl diwrnod a bod ei anadl yn drewi o alcohol. Mae'n dweud na chafodd fawr o gwsg neithiwr oherwydd ei fod yn yfed gyda ffrindiau tan tua 3am ac nid yw'n hapus gyda gwaith.

Camau rheoli

Ewch â Callum i ardal breifat a chyfrinachol i drafod ei bryderon a rhoi cyfle iddo egluro cefndir y sefyllfa – mae Callum yn dweud wrthyh fod ei wraig wedi'i adael, a'i adael mewn dyled ddifrifol. Cynigiwch gymorth i Callum drwy'r Uned Iechyd Galwedigaethol a gwasanaethau cymorth allanol. Rhwch wybod i'r gweithiwr na all barhau gyda'i ddyletswyddau gwirioneddol ar y diwrnod hwnnw ac y bydd yn cael ei atal o'i ddyletswyddau, wrth aros am asesiad meddygol ac ymgynghori â'r adran Adnoddau Dynol.

Gwnewch nodiadau yn ystod y cyfarfod ynglŷn â manylion y digwyddiad, i'w rhoi yn ffeil gweithiwr Callum. Trefnwch gyfarfod arall gyda Callum ac esboniwch mai cyfarfod ffurfiol fydd hwn i weld a allai fod ganddo broblem ddibyniaeth, ac a fydd angen cymorth pellach arno neu a ddylid cymryd camau disgyblu. Sicrhewch fod Callum yn cyrraedd

adref yn ddiogel, a bod aelod o'r teulu neu ffrind gartref i gwrdd ag ef ac aros gydag ef. Dywedwch wrth Callum y byddwch yn trefnu bod ei gar yn cael ei ddychwelyd gartref ato.

Senario 4

Mae Patricia yn weithiwr cymorth cartref, 21 oed ac mae ei chydweithwyr yn poeni ei bod wedi bod yn ymddwyn yn rhyfedd dros y misoedd diwethaf. Yn ystod sesiwn oruchwylio mae'n datgelu i chi ei bod wedi bod yn yfed ac yn cymryd cyffuriau "parti" yn rheolaidd. Rydych yn sylwi ei bod hi'n edrych yn drist iawn ac rydych yn trafod hyn gyda hi. Mae Patricia yn datgelu bod pethau wedi bod yn ddrwg iawn gartref, ac er ei bod yn gwybod bod yr yfed a'r cyffuriau'n ddrwg iddi, dyna'r unig bryd mae'n teimlo'n dda ac yn hapus.

Camau rheoli

Gan eich bod wedi rhoi cyfle i Patricia esbonio cefndir y sefyllfa, penderfynwch a fydd angen amser i ffwrdd o'r gweithle arni, neu a yw'n gallu parhau â'i dyletswyddau ar y diwrnod hwnnw. Cynigiwch gymorth drwy wasanaethau cymorth allanol (e.e. Gwasanaeth Cyffuriau ac Alcohol Dyfed, DAN 24/7) a chynghorwch Patricia i ofyn am gyngor gan ei meddyg teulu. Eglurwch wrth Patricia y bydd angen ei hatgyfeirio at lechyd Galwedigaethol o ran ei ffitrwydd i weithio ac o ran penderfynu a oes unrhyw faterion yn ymwneud â pherfformiad gwaith, a phwysleisiwch y bydd cyfrinachedd yn cael ei gadw gan yr holl bartïon dan sylw. Cofnodwch fanylion perthnasol y digwyddiad yn ffeil bersonél Patricia h.y. dyddiad, amser, arwyddion, symptomau, ymddygiad, canlyniad a chamau gweithredu a gymerwyd.

Senario 5

Mae Alex yn Weithredwr Cynnal a Chadw Priffyrdd ar gyfer awdurdod lleol. Mae ei ddyletswyddau'n cynnwys gweithredu peiriannau trwm (e.e., rholwyr ffyrdd, peiriannau cloddio), gweithio ger traffig byw, defnyddio offer pŵer ac ymateb i alwadau brys. Mae'r rôl hon wedi'i ddynodi'n ffurfiol fel rôl sensitif i ddiogelwch oherwydd gallai unrhyw amhariad barn neu amseroedd ymateb araf achosi niwed difrifol. Mae Alex yn gofyn am gyfarfod preifat gyda'i reolwr llinell, Sarah. Mae'n esbonio ei fod wedi cael canabis meddygol ar bresgripsiwn ar gyfer poen niwropathig cronig. Mae'r presgripsiwn yn cynnwys cynnyrch sy'n cynnwys THC i'w gymryd gyda'r nos. Mae Alex yn dweud ei fod yn cymryd y feddyginiaeth yn gyfreithlon ac yn unol â'r presgripsiwn ac mae'n ei helpu i gysgu a rheoli ei boen, ond nid yw'n siŵr sut y bydd yn effeithio ar ei ffitrwydd i weithio y bore wedyn.

Camau rheoli

Diolchodd Sarah i Alex am ddweud wrthi; ni wnaeth unrhyw ragdybiaethau ynghylch a oedd ei bresgripsiwn yn amharu arno ai peidio. Eglurodd Sarah wrth Alex, oherwydd ei fod yn gweithio mewn rôl sensitif i ddiogelwch, mae'n rhaid i'r awdurdod sicrhau ei fod yn ffit i gyflawni ei ddyletswyddau'n ddiogel ac fe wnaeth hi ei gyfeirio at yr Uned Iechyd Galwedigaethol i ofyn iddyn nhw gynnal asesiad:

- A allai'r feddyginiaeth amharu ar berfformiad
- Amseru dosau ac effeithiau gweddilliol tebygol
- Unrhyw addasiadau a allai fod eu hangen
- A fyddai'n briodol adleoli dros dro

Yn ogystal, edrychodd Sarah dros bolisi camddefnyddio sylweddau y sefydliad i wirio a oedd angen cymryd unrhyw gamau eraill. Wrth aros am apwyntiad iechyd galwedigaethol rhoddodd Sarah wybod i Alex y byddai'n ystyried addasiadau dros dro gan gynnwys ei dynnu o weithredu peiriannau ac aseinio tasgau nad oedd yn sensitif i ddiogelwch ac addasu patrymau shift os yw amseru meddyginiaeth yn broblem; mae hi'n ei sicrhau mai cam ar gyfer rheoli risg yw hyn, nid cam disgyblu. Mae Sarah hefyd yn trafod achos Alex gydag AD, a chafodd ei chynghori i gysylltu â'r Uned Iechyd a Diogelwch i helpu i gynnal asesiad risg; darparwyd copi o hyn i Iechyd Galwedigaethol ar gyfer ei asesiad ffitrwydd i weithio.

Trwy gydol y broses gwnaeth Sarah gadw cyfrinachedd a dogfennu pob cam i ddiogelu Alex a'r awdurdod. Ar ôl i Sarah dderbyn adroddiad Alex gan yr Uned Iechyd Galwedigaethol, trafodwyd yr addasiadau a gynghorwyd mewn cyfarfod gydag Alex, ac AD a'u rhoi ar waith (ffit gydag addasiadau - dim dyletswyddau ar alwad yn sgil cymryd canabis meddygol gyda'r nos a'r posibilrwydd y byddai'n cael ei alw allan yn ystod y nos) ac argymhellwyd asesiad adolygu mewn 3 mis gyda'r Uned Iechyd Galwedigaethol, yn ddibynol ar newidiadau posibl i'r presgripsiwn am ganabis meddygol a chyfarfodydd dal i fyny rheolaidd gyda Sarah er mwyn sicrhau diogelwch a chefnogaeth barhaus.

Byddai Alex yn debygol o gael ei gynnwys o dan y penderfyniad ynghylch darpariaeth gwahaniaethu ar sail anabledd Deddf Cydraddoldeb 2010 oherwydd bod ei gyflwr meddygol yn debygol o gael effaith andwyol sylweddol a hirdymor ar ei weithgareddau o ddydd i ddydd os na chaiff ei reoli neu ei drin yn briodol.

Senario 6

Mae Priya yn Uwch-swyddog Cynllunio mewn awdurdod lleol. Mae ei chyfrifoldebau yn cynnwys asesu ceisiadau cynllunio cymhleth, gwneud argymhellion sy'n dylanwadu ar benderfyniadau datblygu gwerth miliynau o bunnoedd, ysgrifennu adroddiadau ar gyfer pwyllgorau cynllunio, ymgysylltu â datblygwyr, preswylwyr a chynghorwyr ac ymarfer barn broffesiynol yn unol â therfynau amser caeth.

Er nad yw'n rôl sensitif i ddiogelwch corfforol, mae'n rôl gwneud penderfyniadau mewn ystyr gwybyddol: gallai amhariad o ran canolbwyntio, cof neu wneud penderfyniadau arwain at heriau cyfreithiol, niwed i enw da, neu benderfyniadau diffygiol.

Mae Priya yn gofyn am gyfarfod cyfrinachol gyda'i rheolwr llinell, David. Mae hi'n esbonio ei bod wedi cael presgripsiwn ar gyfer canabis meddygol ar gyfer anhwylder gorbryder cyffredinol. Mae ei phresgripsiwn yn cynnwys olew CBD / THC dos isel i'w gymryd ddwywaith y dydd. Mae Priya yn dweud ei bod yn cymryd y feddyginiaeth yn gyfreithlon ac yn unol â'r presgripsiwn, ac mae'n helpu i sefydlogi ei symptomau, ond weithiau mae hi'n teimlo ychydig yn gysglyd ar ôl ei gymryd ac mae hi eisiau bod yn agored oherwydd bod ei rôl yn gofyn am wneud penderfyniadau ar lefel uchel.

Camau rheoli

Diolchodd David i Priya am roi gwybod iddo, ac ni wnaeth ragdybiaethau ynghylch a oedd ei phresgripsiwn yn amharu arni ai peidio; esboniodd y byddai popeth yn cael ei gadw'n gyfrinachol ac yn cael ei ddogfennu i'r cyflogwr a hi. Esboniodd David wrth Priya, oherwydd bod ei rôl yn cynnwys gwneud penderfyniadau gyda llawer yn y fantol, atebolrwydd cyfreithiol a barn broffesiynol wrth ddelio â'r cyhoedd, mae angen iddo sicrhau ei bod yn ffit i gyflawni ei dyletswyddau, a byddai'n ei chyfeirio at yr Uned Iechyd Galwedigaethol i'w hasesu. Gofynnodd David y canlynol yn yr atgyfeiriad Iechyd Galwedigaethol:

- A allai'r feddyginiaeth amharu ar y gallu i ganolbwyntio, cof neu wneud penderfyniadau.
- A ellid addasu amseriad dosau i leihau'r effaith yn ystod oriau gwaith.
- A oes unrhyw addasiadau dros dro yn cael eu hargymell.
- A yw'r gweithiwr yn parhau i fod yn ffit ar gyfer y dyletswyddau llawn.

Yn ogystal, edrychodd David ar bolisi camddefnyddio sylweddau yr awdurdod ar ddefnyddio meddyginiaethau ar bresgripsiwn a chysylltodd ag Adnoddau Dynol am gyngor pellach. Cynhaliodd David asesiad risg fel y cynghorwyd gan Adnoddau Dynol a thrafododd roi addasiadau dros dro ar waith gyda Priya wrth iddi aros am yr apwyntiad Iechyd Galwedigaethol. Edrychodd yr asesiad risg ar ofynion gwybyddol y rôl a chanlyniadau posibl amhariad ar farn, ac a fyddai gwneud addasiadau rhesymol yn lliniaru unrhyw risgiau. Roedd Priya yn hapus i roi'r addasiadau canlynol ar waith:

- Addasu ei llwyth gwaith i leihau terfynau amser pwysau uchel.
- Caniatáu amseroedd cychwyn hyblyg os oedd cysgadrwydd bore yn broblem.
- Ailddyrannu dros dro yr achosion mwyaf dadleuol neu gyfreithiol sensitif.

Rhoddodd wybod iddi fod y rhain yn fesurau rheoli risg, nid camau cosbi.

Ar ôl derbyn yr adroddiad lechyd Galwedigaethol ac oherwydd effeithiau'r feddyginiaeth ar hyn o bryd, nodwyd bod Priya yn ffit gydag addasiadau - peidio â gwneud penderfyniadau risg uchel dros dro nes ei bod yn profi llai o effeithiau o'r feddyginiaeth. Cynghorwyd cynnal adolygiad 3 mis gydag lechyd Galwedigaethol ac i gael cyfarfodydd dal i fyny rheolaidd gyda David i fonitro ei chynnydd.

Byddai Priya yn debygol o gael ei chynnwys o dan y penderfyniad ynghylch darpariaeth gwahaniaethu ar sail anabledd Deddf Cydraddoldeb 2010 oherwydd bod ei chyflwr iechyd meddwl yn debygol o gael effaith andwyol sylweddol a hirdymor ar ei gweithgareddau o ddydd i ddydd os na chaiff ei reoli neu ei drin yn briodol.

Senario 7

Mae Jamie yn gweithio fel Cynorthwydd Cymorth Busnes yn nhîm Gwasanaethau Tai awdurdod lleol. Mae ei dyletswyddau'n cynnwys mewnbynnu data, ffeilio a rheoli dogfennau, archebu apwyntiadau, ymateb i ymholiadau e-bost arferol a diweddarau taenlenni a systemau mewnol. Nid yw'r rôl yn sensitif i ddiogelwch ac nid yw'n cynnwys gwneud penderfyniadau gyda llawer yn y fantol. Gallai gwallau achosi anghyfleustra ond mae'n annhebygol o arwain at ganlyniadau cyfreithiol, ariannol neu ddiogelwch sylweddol.

Mae Jamie yn gofyn am air tawel gyda'i rheolwr, Louise. Mae hi'n esbonio ei bod wedi cael presgripsiwn ar gyfer canabis meddygol yn ddiweddar (cynnyrch sy'n cynnwys CBD yn bennaf gydag ychydig o THC) ar gyfer poen cefn cronig. Mae Jamie yn dweud ei bod hi'n cymryd y feddyginiaeth yn gyfreithlon ac yn unol â'r presgripsiwn, ac mae'n ei helpu i reoli poen a chysgu'n well; mae hi'n dweud ei bod weithiau'n teimlo ychydig yn gysglyd am awr ar ôl cymryd ei dos boreol ac eisiau bod yn agored rhag ofn ei fod yn effeithio ar ei phatrwm gwaith.

Camau rheoli

Diolchodd Louise i Jamie am roi gwybod iddi a rhoddodd wybod fod y trothwy ar gyfer pryder mewn rôl swyddfa risg isel yn wahanol gan efallai na fydd ychydig o gysgadrwydd yn effeithio'n sylweddol ar ei pherfformiad. Roedd Louise yn gwybod y gallai atgyfeiriad lechyd Galwedigaethol, mewn rôl nad oedd yn gritigol, dal i fod yn briodol, ond roedd yn llai brys nag mewn rolau sensitif i ddiogelwch neu rolau lle'r oedd angen gwneud penderfyniadau. Felly, edrychodd Louise ar y polisi camddefnyddio sylweddau a chysylltodd ag AD am gyngor pellach ynghylch a allai wneud addasiadau a monitro Jamie i ddechrau. Cytunwyd bod addasiad o ran dechrau yn hwyrach yn y boreau yn cael ei dreialu dros dro am 3 mis, gan y byddai hyn yn cefnogi Jamie heb gyfaddawdu ar

ddarpariaeth y gwasanaeth; trafodwyd hyn gyda Jamie a oedd yn teimlo y byddai hyn yn ei helpu wrth iddi ddod yn gyfarwydd ag effeithiau'r feddyginiaeth.

6. Cydraddoldeb

DEDDF CYDRADDOLDEB 2010

Caiff caethiwed i, neu ddibyniaeth ar, alcohol neu unrhyw sylwedd arall ei hepgor yn benodol o gwmpas y Ddeddf oni bai bod y gaethiwed yn wreiddiol o ganlyniad i roi sylweddau ar bresgripsiwn meddygol neu driniaeth feddygol arall. Er hynny, bydd gweithwyr ag amhariadau sydd o ganlyniad i gaethiwed, er enghraifft difrod i'r afu wedi'i achosi gan alcohol, yn dal i ddod o dan gwmpas y Ddeddf.

Felly, gellir ystyried bod gweithwyr sydd â chlefyd cydnabyddedig yn ymwneud ag alcohol neu glefyd cysylltiedig arall yn anabl o dan y Ddeddf. Os felly, bydd polisi'r Cyngor ar anableded yn berthnasol a dylai rheolwyr ofyn am gyngor gan Adnoddau Dynol a/neu lechyd Galwedigaethol cyn bwrw ymlaen gydag unrhyw addasiadau rhesymol.

7. Cymorth Pellach

IECHYD GALWEDIGAETHOL

Ni ellir gorbwysleisio pwysigrwydd cynnal cyfrinachedd y gweithiwr drwy gydol y broses o reoli'r polisi hwn. Ni ddylai gweithwyr sydd â phroblem yn ymwneud â chamddefnyddio alcohol neu sylweddau fod ag unrhyw ofnau ynghylch gofyn am gyngor a help er mwyn cael adferiad. Dylai'r rheolwr roi cymorth parod iddynt a gwneud hynny'n gwbl gyfrinachol. Gall lechyd Galwedigaethol a Rheolwyr gyfeirio gweithiwr at y gwasanaethau camddefnyddio sylweddau isod am gyngor ac arweiniad.

Mae natur gyfrinachol unrhyw gofnodion neu ohebiaeth yn ddarostyngedig i amddiffyniad statudol Rheoliadau Diogelu Data Cyffredinol, Deddf Mynediad at Gofnodion Meddygol 1988, Deddf Mynediad at Gofnodion Meddygol 1990 a Deddf Mynediad at Gofnodion lechyd 1990.

Cliciwch yma i gael mynediad at yr [e-atgyfeiriad lechyd Galwedigaethol](#)

FFYNONELLAU CYMORTH ERAILL:

Y Tîm Camddefnyddio Sylweddau

Pobl dros 18 oed:

Ffoniwch y Tîm Camddefnyddio Sylweddau ar: **01554 744343 neu 0300 333 2222.**

Neu cysylltwch â Llinell Gymorth Cymru ar Gyffuriau ac Alcohol drwy ffonio **0808 808 2234.**

Pobl ifanc o dan 18 oed:

Cysylltwch â Gwasanaethau Cyffuriau ac Alcohol Dyfed neu Choices/Dewisiadau drwy ffonio: **03303 639997**

Neu ewch ar-lein - [Hafan | dewisiadau](#)

Gallant gynnig cyngor cyfrinachol i chi dros y ffôn a threfnu eich bod yn gweld gweithiwr os dymunwch er mwyn trafod eich problemau a chael y cymorth y mae ei angen arnoch.

Ceir llawer o adnoddau ar-lein sy'n rhoi cyngor a gwybodaeth am alcohol, gan gynnwys rhai adnoddau hunan-gymorth. Dyma rai lleoedd defnyddiol y gallwch edrych ynddynt:

- [Gwybodaeth am Alcohol gan Galw Iechyd Cymru](#)
- [Alcohol Change UK](#)
- [Dan 24/7](#)

Cyngor i Rieni

Ffoniwch Choices/Dewisiadau ar - **03303 639997**

Neu ewch ar-lein - [Hafan | dewisiadau](#)

Gallant gynnig cyngor cyfrinachol i chi dros y ffôn a threfnu eich bod yn gweld gweithiwr os dymunwch er mwyn trafod eich problemau a chael y cymorth y mae ei angen arnoch. Neu gweler y dolenni cymorth ar-lein uchod.

Y TU ALLAN I'R ORIAU ARFEROL

DAN 24/7 - Llinell Gymorth Cyffuriau ac Alcohol Cymru

Mae Llinell Gymorth Sylweddau ac Alcohol Cymru, a elwir hefyd yn DAN 24/7, ar gael i bobl sy'n byw yng **Nghymru**. Mae ein llinell gymorth ar agor 24 awr y dydd, 365 diwrnod y flwyddyn.

Y tu allan i oriau swyddfa ffoniwch Llinell Gymorth Cyffuriau ac Alcohol Cymru am ddim ar **0808 808 2234**

Neu ewch ar-lein - [DAN 24/7 – Llinell Gymorth Cyffuriau ac Alcohol Cymru](#)

Gwasanaeth Cyffuriau ac Alcohol Dyfed (DDAS)

Mae Gwasanaeth Cyffuriau ac Alcohol Dyfed yn darparu gwasanaeth ymgynghorol sylweddau ac alcohol ledled canolbarth a gorllewin Cymru, gan gwmpasu Sir Gaerfyrddin, Ceredigion a Sir Benfro.

Rhif Cyswllt: **03303 639997**

Neu ewch ar-lein - [DDAS - Gwasanaeth Cyffuriau ac Alcohol Dyfed - Barod](#)

Alcoholics Anonymous

Mae Alcoholics Anonymous yn ymwneud yn unig ag adferiad personol a sobrwydd parhaus alcoholigion unigol sydd yn troi at y Gymdeithas am gymorth.

Llinell Gymorth Genedlaethol: **0800 917 7650**

Neu ewch ar-lein - [Hafan - Alcoholics Anonymous Great Britain](#)

Gweithwyr nad ydynt yn byw yn Sir Gaerfyrddin

Cysylltwch â'r Tîm Camddefnyddio Sylweddau drwy ffonio **01554 744343** a chewch eich cyfeirio at y man cywir i gael gwasanaethau cymorth yn eich ardal.