CYNGOR SIR
YNYS MÔN
ISLE OF ANGLESEY
COUNTY COUNCIL

POLISI AR GAMDDEFNYDDIO CYFFURIAU AC ALCOHOL YN Y GWEITHLE

Paratowyd gan:
Adnoddau Dynol

Adolygwyd Rhagfyr 2023
Adolygwyd Chwefror 2026

1. CYFLWYNIAD

1.1 Mae'r polisi hwn wedi ei gyflwyno er mwyn amlygu'r pwyslais y mae'r awdurdod yn ei roi ar iechyd a lles pobl yn y gwaith. Mae'r polisi yn berthnasol i holl staff, gwirfoddolwyr a gweithwyr asiantaeth y Cyngor ac eithrio staff ysgolion gan fod polisi ar wahân ar eu cyfer nhw.

2. DATGANIAD POLISI

2.1 Nod y polisi yw hyrwyddo ymwybyddiaeth o effeithiau camddefnyddio alcohol a chyffuriau ar y gweithle a sicrhau bod yr awdurdod yn parhau i ddiogelu iechyd a diogelwch y gweithlu yn ogystal â phob unigolyn arall sy'n defnyddio adeiladau a gwasanaethau'r cyngor.

2.2 Gall camddefnyddio alcohol a chyffuriau (gan gynnwys camddefnyddio meddyginiaeth a gafwyd ar bresgripsiwn) gael effaith andwyol nid yn unig ar yr unigolyn, ond ar ei gydweithwyr, cwsmeriaid a'r cyhoedd. Mae cael amgylchedd gwaith diogel, darparu gwasanaeth cwsmeriaid ardderchog trwy gynnal lefelau cynhyrchiant ac osgoi diwrnodau yn cael eu colli oherwydd salwch i gyd yn hanfodol i'n llwyddiant.

2.3 Mae Cyngor Sir Ynys Môn yn annog staff yn gryf i beidio ag yfed unrhyw alcohol neu gymryd cyffuriau cyn gyrru neu ddod i'r gwaith. Mae Cyngor Sir Ynys Môn yn gwahardd staff rhag yfed alcohol, cymryd cyffuriau anghyfreithlon, camddefnyddio meddyginiaeth a gafwyd ar bresgripsiwn neu fod o dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau yn ystod oriau cytundeb gwaith, tra eu bod yn eu man gwaith arferol, ar eiddo'r Cyngor ar unrhyw bryd a hefyd wrth weithio goramser, derbyn hyfforddiant, tra eu bod ar ddyletswydd neu ar alwad y tu allan i oriau gwaith arferol, yn ogystal â threfniadau hybrid sy'n cynnwys gweithio gartref.

2.4 Mae CSYM yn cydnabod y bydd angen cefnogaeth a chymorth ar weithwyr sy'n delio â dibyniaeth. Nod y polisi hwn yw sicrhau bod unigolion sy'n ddibynnol ar alcohol neu sylweddau cyfreithlon neu anghyfreithlon ac unigolion sydd â phroblemau'n gysylltiedig â cham-drin alcohol neu sylweddau'n cael eu trin â chydymdeimlad, yn deg ac yn gyson a byddant yn cael eu hannog i geisio cymorth a chefnogaeth. Fodd bynnag, gallai camau disgybl gael eu cymryd os nad yw'r gweithiwr yn fodlon ceisio cymorth meddygol, neu os nad yw ei bresenoldeb, ei berfformiad neu ei ymddygiad yn gwella ar ôl iddo ddechrau derbyn cymorth.

2.5 At ddibenion y ddogfen hon, defnyddir y diffiniadau canlynol:

- Mae cyffuriau'n sylweddau sydd, pan gânt eu cymryd neu eu cyflwyno i'r corff, yn effeithio ar brosesau meddyliol, e.e. canfyddiad, cydwybodolrwydd, gwybyddiaeth neu dymer ac emosiynau.
- Bydd y term 'cyffur' yn cyfeirio at: ddefnydd anghyfreithlon o sylweddau, e.e. alcohol neu doddyddion; meddyginiaeth sydd ar gael yn gyfreithlon; meddyginiaeth a gafwyd ar bresgripsiwn; meddiant anghyfreithlon neu ddefnydd anghyfreithlon o feddyginiaeth a gafwyd ar bresgripsiwn e.e. tawelyddion, moddion cwsg; sylweddau sy'n cael eu cynhyrchu, eu meddiannu, eu defnyddio a'u cyflenwi yn anghyfreithlon e.e. canabis, LSD.
- "O dan ddylanwad" -
  - presenoldeb cyffuriau neu alcohol na chafodd ei ragnodi gan ymarferydd meddygol ardystiedig
  - presenoldeb alcohol yn y corff fel y dynodir gan brawf anadl (Bydd dros 35 microgram o alcohol ym mhob 100 mililitr o anadl yn cael ei ystyried yn gamymddwyn difrifol)

2.6 Gellir rhannu problemau sy'n ymwneud ag alcohol a chyffuriau yn ddau gategori:

- Dod i weithio tra rydych o dan ddylanwad cyffuriau neu alcohol.
- Dibyniaeth barhaus ar alcohol neu gyffuriau sy'n amharu ar eich gwaith. Dylid ystyried hyn yn fater iechyd a'i drin yn y ffordd briodol.

2.7 Amcan y polisi hwn yw:

- sicrhau bod yr holl bobl sy'n gyflogedig gan y Cyngor yn ymwybodol o'r gweithdrefnau.
- sicrhau bod yr holl bobl sy'n gyflogedig gan y Cyngor yn ymwybodol o'r cymorth sydd ar gael mewn perthynas â chamddefnyddio alcohol/cyffuriau.
- sicrhau, cyn belled ag y bo'n bosib, nad yw defnydd gweithwyr o alcohol/cyffuriau yn effeithio ar ddiogelwch a chynhyrchedd yn y gweithle.

2.8 Mae gweithwyr sy'n cymryd cyffuriau neu sy'n defnyddio alcohol yn ormodol yn atebol i'r Awdurdod pan fydd eu hymddygiad yn amharu ar:

- bresenoldeb
- perfformiad gwaith
- diogelwch eraill a'u diogelwch eu hunain

2.9 Bydd Cyngor Sir Ynys Môn yn profi am gyffuriau a/neu alcohol ar sail "rheswm penodol" h.y. pan fydd Rheolwr Llinell/Goruchwylir, mewn cydweithrediad ag Adnoddau Dynol, yn amau camddefnydd sy'n effeithio ar iechyd a diogelwch a/neu berfformiad yn y gweithle.

2.10 Mae Cyngor Sir Ynys Môn yn anelu at roi cymorth cadarnhaol i'w staff drwy:

- Hyrwyddo ffordd iach o fyw.

- Ymyrryd pan fo alcohol neu gyffuriau yn cael eu camddefnyddio.
- Lleihau niwed ac atal camddefnydd o alcohol/ cyffuriau.
- Darparu addysg a gwybodaeth ynglŷn â ddefnyddio a chamddefnyddio alcohol a chyffuriau.

2.11 Mae atal y defnydd o alcohol neu gyffuriau yn cael ei ystyried fel rhywbeth sy'n bwysig i'r gweithle cyfan ac mae gan bob aelod o staff, ar pob lefel, ran i'w chwarae. Dylai unrhyw aelod o staff sydd angen cymorth a chefnogaeth i ddelio â phroblem alcohol neu gyffuriau dderbyn hynny gyda'r nod o gynorthwyo'r aelod o staff i barhau i gyflawni ei ddyletswyddau proffesiynol.

2.12 Bydd unrhyw unigolyn sy'n dioddef o ddibyniaeth ar alcohol neu gyffuriau yn derbyn yr un gefnogaeth ag unrhyw unigolyn arall sydd â chyflwr meddygol.

3. RHWYMEDIGAETHAU CYFREITHIOL

3.1 Mae Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith, 1974, Adran 2, yn gosod dyletswydd ar gyflogwr i sicrhau ei fod yn: " … darparu a chynnal amgylchedd gwaith ar gyfer ei weithwyr sydd, cyn belled a bo'n rhesymol ymarferol, yn ddiogel, heb berygl i iechyd, ac yn ddigonol o ran cyfleusterau a threfniadau ar gyfer eu lles yn y gwaith."

3.2 Mae gan weithwyr hefyd ddyletswydd gofal, fel y nodir yn Adran 7 o'r Ddeddf, i gymryd gofal rhesymol o'u hiechyd eu hunain ac eraill ac i gydweithio â'r cyflogwr ar faterion cysylltiedig.

3.3 Yn unol â Deddf Camddefnyddio Cyffuriau 1971, mae'n drosedd caniatáu i gyffuriau gwaharddedig gael eu defnyddio, eu cadw a'u cyflenwi mewn adeilad sy'n perthyn i chi ac anwybyddu digwyddiadau o'r fath. Efallai y bydd hi'n ofynnol ar yr Awdurdod i ddatgan unrhyw droseddau o'r fath i Awdurdod Heddlu Gogledd Cymru.

3.4 Yn ôl Deddf Trafnidiaeth a Gwaith 1992 mae'n drosedd i beidio â bod yn ddigon abl i weithio ar systemau trafnidiaeth o ganlyniad i yfed alcohol neu gymryd cyffuriau.

3.5 O dan Ddeddf Sylweddau Seicoweithredol 2016, a gyflwynwyd ar 26 Mai 2016, mae cyffuriau yr arferid eu galw'n 'anterth cyfreithlon' (legal highs) yn anghyfreithlon.

3.6 Bydd unrhyw symptomau sy'n codi o ganlyniad i gamddefnyddio alcohol/cyffuriau a all gael eu diffinio fel 'anabledd' yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cael eu trin yn unol â'r ddeddf.

4. Meddyginiaeth a gafwyd ar Bresgripsiwn

4.1 Nid yw'r polisi'n atal gweithwyr rhag defnyddio meddyginiaeth a gafwyd ar bresgripsiwn, meddyginiaeth 'dros y cownter' neu feddyginiaethau llysieuol. Fodd

bynnag, dylid nodi y bydd rhai meddyginiaethau'n achosi sgil effeithiau a allai effeithio ar berfformiad yn y gwaith neu ar ddiogelwch y gweithiwr neu bobl eraill.

4.2 Os yw gweithiwr yn cymryd unrhyw feddyginiaeth, dylai:

- gwirio'r sgil effeithiau posib gyda'u meddyg neu fferyllydd
- hysbysu ei reolwr llinell, yn gyfrinachol, eu bod yn cymryd meddyginiaeth allai achosi sgil effeithiau a allai effeithio arnynt o ddydd i ddydd.
- Bydd y rheolwr llinell wedyn yn cwblhau'r asesiad risg angenrheidiol ar y cyd â Swyddog AD y Gwasanaeth, ac yn trafod unrhyw gamau pellach fydd angen eu cymryd.

4.3 Mewn amgylchiadau lle nad yw'n bosibl i'r rheolwr llinell uniongyrchol gynnal yr asesiad risg, dylid cynnal hyn gydag unigolyn priodol fel y cytunwyd arno rhwng yr holl bartïon.

4.4 Dylid nodi, lle ystyrir ei fod yn angenrheidiol oherwydd pryderon iechyd a diogelwch, gellir ystyried addasiadau posibl Lle na ellir bodloni addasiadau addas, dylai'r Rheolwr ofyn am gyngor pellach gan AD.

4.5 Os nad oes unrhyw ymgais i roi gwybod i'r rheolwr llinell y gallai meddyginiaeth bresgripsiwn gael sgil effeithiau a allai effeithio ar iechyd a diogelwch eu hunain a/neu eraill, gallai hynny arwain at gamau disgyblu.

5. Cymorth

5.1 Nod y polisi hwn yw sicrhau bod y gweithwyr hynny sy'n dioddef o gamddefnyddio alcohol/cyffuriau, neu sydd â phroblemau cysylltiedig, yn derbyn y gefnogaeth ar anogaeth briodol i geisio cymorth a thriniaeth.

5.2 Os yw gweithiwr wedi bod yn rhan o ddigwyddiad neu'n dod ymlaen yn wirfoddol ac yn ceisio cymorth ar gyfer problem alcohol neu gyffuriau, bydd yn cael cymorth a chefnogaeth. Os yw gweithiwr yn meddwl bod ganddo broblem ac a'i fod, neu y gallai fod, yn torri'r polisi hwn o'r herwydd, mae'r Cyngor yn ei annog yn gryf i ofyn am gymorth. Bydd y Cyngor yn cydymdeimlo ac yn sicrhau bod y gweithiwr yn cael yr help a chefnogaeth sydd ei angen, a all gynnwys cyfeirio'r gweithiwr at arbenigwyr allanol. Os yw gweithiwr yn dweud wrth y Cyngor o'i wirfodd fod ganddo broblem alcohol neu gyffuriau, byddant yn cael eu trin ag urddas bob amser.

5.3 Bydd unrhyw drafodaethau'n hollol gyfrinachol.

5.4 Mae'r Cyngor yn cydnabod y gallai gweithwyr barhau i gael trafferth gyda dibyniaeth ar alcohol neu gyffuriau hyd yn oed ar ôl iddynt ofyn am gymorth a'i

dderbyn. Bydd y cyngor yn sicrhau bod cynllun cymorth priodol yn cael ei roi ar waith, gyda chyfnodau adolygu rheolaidd, er mwyn sicrhau bod pob ymdrech i ddarparu cefnogaeth barhaus. Dylid nodi y gallai'r cymorth hwn gynnwys addasiadau rhesymol fel newid dyletswyddau dros dro.

5.5 Gall y nodweddion canlynol fod yn arwydd o broblem sy'n gysylltiedig ag alcohol neu gyffuriau, fodd bynnag, ni ddylid eu hystyried fel rhestr gyflawn a gall y symptomau fod yn gysylltiedig â phroblemau eraill:

- Absenoldeb
- Absenoldeb salwch cyson, yn enwedig ar ddydd Gwener a/ neu ddydd Llun
- Diofalwch/ mwy o anafiadau/ damweiniau yn y gwaith
- Bod yn flin, iselder, dryswch, hwyliau oriog, ymddygiad ymosodol, syrthni
- Anhawster canolbwyntio, methu cofio cyfarwyddiadau
- Perfformiad gwaith yn dirywio
- Hwyr o ginio o hyd
- Rhesymau amheus am absenoldeb
- Arwyddion corfforol h.y. arogl alcohol ar y gweithiwr, edrych yn flêr, diffyg glanweithdra, siarad yn aneglur
- Diffyg prydlondeb
- Diffyg canolbwyntio a chof gwael
- Amharod i dderbyn cyfrifoldeb
- Annibynadwy a ddim yn ymddwyn yn ôl y disgwyl
- Newid yn y berthynas â chydweithwyr, newid mewn agwedd, osgoi cwmni ac ati
- Tymer oriog, iselder, difaterwch
- Newid mewn agwedd tuag at y cyngor
- Syrthni
- Damweiniau mynych tu allan i'r gwaith
- Diofal wrth drin offer
- Arogl alcohol ar y gweithiwr
- Wyneb coch, llygaid chwyddedig neu goch, dwylo crynedig, siarad yn aneglur ac ati

5.6 Mae Cyngor Sir Ynys Môn yn cydnabod bod camddefnyddio alcohol/cyffuriau yn gallu digwydd i bobl ar bob lefel o fewn y gweithle ac mae'n cael ei ystyried gan y Cyngor fel problem iechyd. Mae cymorth ac arweiniad ar gael i bob unigolyn, drwy gysylltu â'r canlynol:

- Rheolwr Llinell/Goruchwylwyr,
- Cynrychiolydd Undeb,
- Adnoddau Dynol,
- Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol.
- (Gweler hefyd y Cyfeirlyfr o wasanaethau lleol - Gweler Atodiad 1 ynghlwm)

5.7 Os yw'n hysbys neu os amheuir bod unigolyn yn dioddef o broblem alcohol neu gyffuriau, bydd yn cael ei gynghori i geisio cyngor meddygol neu arweiniad gan ei feddyg teulu, neu gyfeirio ei hun at y gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol drwy ffonio **01286 679746 / 01248 752510**Iechyd Galwedigaethol – Monitor (llyw.cymru). Fodd bynnag, os yw'r cyngor hwn yn cael ei anwybyddu a bod safon y gwaith yn parhau i gael ei effeithio/yn anfoddhaol, gellir delio â'r unigolyn yn unol â'r drefn ddisgyblu. Gallai hynny arwain at symud y gweithiwr i swydd is, ei drosglwyddo i ardal arall neu ddwyn ei gyflogaeth i ben.

5.8 Ni ddylid rhoi manylion ynglŷn â gorddibyniaeth ar gofnod personol unigolyn ac eithrio mewn achosion lle mae'r unigolyn wedi gwrthod cefnogaeth a chyngor meddygol a bod y drefn ddisgyblu, o ganlyniad, wedi cael ei gweithredu.

6 GWEITHDREFN I'W DILYN OS YW CAM-DRIN SYLWEDDAU'N CAEL EI AMAU

6.1 Bydd y Cyngor yn dangos cydymdeimlad tuag at weithwyr sydd yn profi anawsterau gydag alcohol a chyffuriau, ond er hynny, gallai fod yn briodol rhoi gweithdrefn ddisgyblu neu alluedd ar waith, fel y bo hynny'n briodol, os nad yw ymddygiad neu berfformiad yn foddhaol, a gallai hynny arwain at ddwyn cyflogaeth i ben.

6.2 Bydd yn ofynnol i'r cyngor hysbysu'r heddlu am bob achos o weithgarwch troseddol yn y gwaith sy'n gysylltiedig â chyffuriau.

6.3 Gofynnir i weithwyr sydd yn ymwybodol eu bod yn gaeth i alcohol neu gyffuriau geisio cyngor ar unwaith. Os oes amheuaeth fod gan gydweithiwr broblem, cyfrifoldeb yr unigolyn/cydweithiwr sydd â phryderon yw hysbysu'r Rheolwr Llinell/Goruchwyliwr, Adnoddau Dynol neu'r Tîm Iechyd a Diogelwch.

6.4 Os oes rheswm digonol gan Reolwr Llinell/Goruchwyliwr i amau fod cyffuriau / alcohol yn cael eu camddefnyddio, er enghraifft, os oes achos ganddynt i gredu fod gweithiwr wedi dod i'r gwaith dan ddylanwad alcohol / cyffuriau, yna dylent gysylltu ag Adnoddau Dynol am gyngor ac yna trefnu profion ar sail "rheswm penodol".

7. Profi ar sail "Rheswm Penodol"

7.1 Mae profi ar sail 'Rheswm Penodol' yn golygu bod angen profi gweithiwr am gyffuriau a/neu alcohol gan fod rheswm i amau nad yw'r unigolyn yn ddigon abl i gyflawni ei ddyletswyddau a/neu mae'n peryglu iechyd a diogelwch, a hynny o ganlyniad i gyffuriau a/neu alcohol.

7.2 Cynhelir profion, er enghraifft:

- Os yw gweithiwr yn cael damwain neu'n gysylltiedig â digwyddiad

difrifol neu ddamwain fu ond y dim a digwydd.

- Os yw rheolwr llinell/goruchwyliwr yn credu bod gweithredoedd neu ymddygiad y gweithiwr yn rhoi sail resymol i amau ei fod o dan ddylanwad cyffuriau a/neu alcohol.
- Os yw cyffuriau a/neu alcohol yn cael eu canfod yn y man gwaith
- Os oes arwyddion bod y gweithiwr o dan ddylanwad cyffuriau neu alcohol ar y pryd.
- Os yw person arall wedi darparu gwybodaeth sy'n awgrymu fod gweithiwr o dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau yn y gwaith.

Nid yw hon yn rhestr gyflawn.

7.3 Bydd gweithwyr yn cael eu profi os yw unrhyw un o'r uchod yn berthnasol.

8. Trefniadau Profi

8.0.1 Mae'r term 'profi am alcohol a chyffuriau' yn cyfeirio at ddadansoddi deunydd biolegol i ganfod cyffuriau neu eu matabolion yn y corff. Profion anadl sydd fwyaf cyffredin ar gyfer alcohol. Profion dŵr (wrin) sydd fwyaf cyffredin i brofi am gyffuriau yn y DU, ond gellir profi poer, chwys a gwallt hefyd.

Dylid nodi mai prawf anadl fydd gweithwyr yn ei gymryd er mwyn profi am alcohol. Mewn perthynas â phrofi am gyffuriau, gellir gofyn i weithwyr ddarparu sampl o ddŵr (wrin) a/neu sampl o boer.

8.0.2 Mantais profi yw ei fod yn ddull gwrthrychol o fesur pa un ai yw gweithiwr wedi defnyddio alcohol neu gyffuriau, yn hytrach na dibynnu ar farn bersonol cydweithiwr.

8.0.3 Cynhelir profion os oes sail resymol gan reolwyr i gredu bod unigolyn, o fewn cwmpas y polisi hwn, o dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau.

8.0.4 Cynhelir y prawf gan gwmni sgrinio allanol annibynnol, gan ddilyn gweithdrefn dan reolaeth lem, a chan sicrhau bod y canlyniadau yn deg, cywir a gwrthrychol. Cynhelir y profion yn gwbl gyfrinachol ac yn breifat, a chydag urddas.

8.0.5 Bydd y Cyngor yn cymryd camau priodol mewn ymateb i unrhyw ymgais gan weithiwr i ffugio canlyniad prawf a gallai hyn arwain at gamau disgyblu o dan y weithdrefn ddisgyblu, hyd at ac yn cynnwys diswyddo.

8.0.6 Os yw unigolyn wedi cymryd prawf ac nid yw'r canlyniad ar gael ar unwaith, bydd rhaid iddo adael y man gwaith a pheidio â dychwelyd i'r gwaith cyn derbyn y canlyniad, neu gellir gofyn iddo gyflawni dyletswyddau addas eraill wrth ddisgwyl am y canlyniad. Ni fydd cyflog y gweithiwr yn newid ac ni fydd yn cael ei effeithio gan unrhyw gamau fydd angen eu cymryd.

8.0.7 Gallai gweithiwr sy'n gwrthod cael ei brofi o dan ddarpariaethau'r polisi hwn wynebu camau priodol, gan gynnwys camau disgyblu o dan weithdrefn ddisgyblu'r cyngor, hyd at ac yn cynnwys diswyddo.

8.0.8 Bydd yr holl ddata personol a gesglir i'r perwyl hwn yn cael ei brosesu'n unol â'r Ddeddf Ddiogelu Data gyfredol.

8.1 Profion Alcohol

8.1.1 Canlyniad alcohol positif yw pan fydd lefel crynodedd alcohol mewn sampl yn uwch na therfyn profion alcohol y Cyngor. Mae terfyn profion alcohol y Cyngor yn unol â Therfyn Yfed a Gyrru Cymru a Lloegr, sef 80 miligram o alcohol fesul 100 mililitr o waed, 35 microgram fesul 100 mililitr o anadl, neu 107 miligram fesul 100 mililitr o wrin. Bydd y lefel hwn yn cael ei adolygu yn dilyn unrhyw newid mewn deddfwriaeth yn y dyfodol.

8.1.2 Mae'r lefel cynghorol rhwng 22 microgram a 34 microgram fesul 100 mililitr o anadl. Os yw canlyniad prawf y gweithiwr rhwng y terfynau cynghorol hyn, bydd canlyniad y prawf yn cael ei drafod â'r gweithiwr a bydd yr amgylchiadau'n cael eu hystyried. Gallai hyn arwain at honiad o gamymddwyn, oni bai bod honiadau pellach yn deillio o'r digwyddiad am 'Reswm Penodol' a allai fod yn fwy difrifol.

8.1.3 Os yw canlyniad prawf gweithiwr yn uwch na'r lefelau a nodir yn y polisi hwn yna bernir eu bod wedi cael prawf positif a chymerir camau priodol ar y cyd ag Adnoddau Dynol

8.2 Profion Cyffuriau

8.2.1 Cynhelir profion cyffuriau ar ran y Cyngor gan sefydliad allanol arbenigol a bydd yn golygu cymryd prawf dŵr (wrin) fel arfer, er y dylai staff fod yn ymwybodol y gallai profion hylif o'r geg neu brawf gwallt fod yn briodol mewn rhai achosion.

8.2.2 Os yw'r darlleniad wrin yn dangos fod cyffuriau wedi cael eu defnyddio'n ddiweddar (bydd y canlyniad ar gael pan gynhelir y prawf), cynghorir yr unigolyn bod angen dadansoddi'r sampl mewn labordy. Bydd hyn yn cael ei ddisgrifio fel canlyniad sydd ddim yn negyddol. Bydd y sampl, a gasglwyd mewn amodau o dan reolaeth, yn cael ei drin mewn cadwyn feddiant ffurfiol, yn cynnwys cadw sampl o boer. Bydd yr unigolyn wedyn yn cael ei wahardd o'r gwaith wrth ddisgwyl canlyniad dadansoddiad pellach yn y labordy.

8.2.3 Bydd cyfle i unigolion sy'n cymryd y prawf hysbysu'r person sy'n casglu'r sampl os ydynt wedi cymryd meddyginiaeth cyn y prawf a allai achosi canlyniad positif.

8.2.4 Mae'r citiau sgrinio cyffuriau'n cael eu gosod yn unol â lefelau terfyn sefydledig SAMHSA (Gweinyddiaeth Gwasanaethau Cam-drin Sylweddau ac Iechyd Meddwl)

sydd wedi'u cydnabod yn rhyngwladol ac yn cael eu hargymell hefyd gan Ganllawiau Labordy'r Deyrnas Unedig ar gyfer Profion Cyffuriau yn y Gweithle y gellir eu Hamddiffyn o dan y Gyfraith. Ystyrir bod gweithwyr sy'n cael prawf positif felly "o dan ddylanwad" tra eu bod yn y gwaith, gan beryglu eu hiechyd a diogelwch eu hunain ac eraill. Ystyrir bod gweithwyr sydd yn cael prawf positif o dan ddylanwad tra eu bod ar ddyletswydd a chymerir camau priodol ar y cyd ag Adnoddau Dynol.

8.2.5 Mewn achosion yn gysylltiedig â chyffuriau neu alcohol lle mae canlyniad y prawf yn negatif, bydd y gweithiwr yn cael ei hysbysu. Bydd hyn yn cael ei ddilyn gan drafodaeth â'r rheolwr a'r swyddog profi i sefydlu'r rhesymau dros gynnal y profion a byddant yn cael parhau â'u dyletswyddau arferol.

9 Sgrinio dilynol fel cyflogwr cyfrifol

9.1 Os yw unigolyn yn parhau i gael ei gyflogi yn dilyn prawf positif, bydd angen iddo gytuno i raglen gefnogi a all hefyd gynnwys profion sgrinio dilynol.

10. Camddefnyddio Sylweddau a Dibyniaeth

10.1 Os yw Rheolwr Llinell/Goruchwyliwr yn nodi materion yn gysylltiedig â galluedd yn ymwneud ag absenoldeb, lefelau damweiniau, perfformiad gwaith neu ymddygiad, neu unrhyw arsylwadau eraill, a bod camddefnyddio neu ddibyniaeth ar alcohol neu sylweddau yn cael ei amau, yna bydd angen iddynt gynnal cyfarfod â'r gweithiwr i drafod y rhesymau am hyn. Byddai fwyaf fanteisiol i'r gweithiwr fod yn onest ynglŷn â'r rhesymau yn gynnar yn y broses er mwyn gallu cynnig cefnogaeth cyn gynted â phosib.

10.2 Dylid gwneud pob ymdrech i ddelio â'r sefyllfa yn gyfrinachol a chyda chydymdeimlad. Os yw camddefnyddio sylweddau neu alcohol yn cael ei amau, neu os yw'r gweithiwr wedi rhannu ei fod yn gaeth i gyffuriau neu alcohol, yna dylid cynghori'r gweithiwr i geisio cyngor ac arweiniad ar unwaith gan ei feddyg teulu, Ymgynghorydd Iechyd Galwedigaeth yr Awdurdod a/neu un o'r asiantaethau gwirfoddol (gweler Atodiad 1).

10.3 Ymdrinnir â'r mater yn y lle cyntaf yn unol â'r Weithdrefn Gwella Perfformiad Anffurfiol. Dylid cytuno rhaglen o gefnogaeth gyda'r gweithiwr a, lle bo hynny'n addas, dylai gynnwys argymhellion gan Ymgynghorydd Iechyd Galwedigaethol. Dylid ystyried y Protocol Gwella Perfformiad wrth lunio'r rhaglen gefnogaeth a gallai gynnwys unrhyw un o'r camau posib canlynol (nid yw'n rhestr gyflawn)

- Gostwng oriau am gyfnod a gytunir.
- Trefnu cwnsela trwy'r Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol.
- Trefnu ymgynghoriad a/neu gwnsela trwy ADFERIAD (oedd yn arfer cael ei alw'n CAIS Ltd), neu unrhyw un o'r sefydliadau arbenigol eraill.
- Hyfforddiant ychwanegol neu ailhyfforddi.

- Adolygu safonau gwaith gofynnol a gosod amserlenni ar gyfer bodloni'r safonau hynny.
- Cytuno i adolygu cynnydd yn rheolaidd a monitro a darparu adborth ynghylch cynnydd.

10.4 Dylid cynnal asesiad risg perthnasol ar y swydd i sicrhau fod sylw wedi'i roi i'r holl oblygiadau iechyd a diogelwch. Dylai'r Rheolwr Llinell/Goruchwyliwr gysylltu ag Uned Iechyd a Diogelwch y Cyngor mewn perthynas â hyn.

10.5 Digwyddiadau Gwaith

10.6 Bydd rhai gweithwyr, wrth gyflawni eu dyletswyddau, yn mynychu digwyddiadau gyda chleientiaid er mwyn datblygu a chynnal cysylltiadau â chleientiaid. Gallai alcohol fod ar gael yn rhai o'r digwyddiadau hyn. Ni chaniateir i weithwyr sy'n mynychu'r digwyddiadau hyn yfed alcohol.

10.7 - Mae'r polisi Iechyd a Lles yn y gweithle'n cynnwys gwybodaeth am fathau eraill o ddibyniaeth.

11. ROLAU A CHYFRIFOLDEBAU

11.1 Mae gan bob **unigolyn** o fewn yr awdurdod ran i'w chwarae er mwyn sicrhau bod camddefnyddio alcohol/ cyffuriau yn cael ei atal.

11.2 Rheolwyr

11.2.1 Bydd angen i reolwyr wahaniaethu rhwng camymddygiad o ganlyniad i yfed gormod o alcohol/cymryd gormod o gyffuriau ar achlysur penodol a dibyniaeth ddifrifol ar alcohol neu gyffuriau, a dylid dilyn y weithdrefn briodol. Dylent hefyd

- fod yn gyfarwydd â'r polisi a sicrhau bod eraill yn ymwybodol ohono.
- fod yn ymwybodol o effeithiau/ arwyddion camddefnyddio alcohol a chyffuriau.
- ymyrryd cyn gynted ag y bo arwydd o broblem.
- cyfeirio gweithwyr am gymorth a chefnogaeth.
- cynnal 'asesiad risg' o ddyletswyddau gweithwyr er mwyn dwyn sylw at a dileu unrhyw ffactor a all gyfrannu at gamddefnydd o'r fath.
- cymryd camau i amddiffyn unigolion ac eraill lle bydd unigolyn yn eu hysbysu ei fod yn cymryd meddyginiaeth a allai effeithio ar ei allu i wneud ei waith yn effeithiol.
- fod yn ymwybodol bod meddu ar gyffuriau anghyfreithlon, gan gynnwys sylweddau anterth cyfreithlon, eu defnyddio neu eu cyflenwi yn y gweithle yn cael ei wahardd yn llwyr o dan Ddeddf Camddefnyddio Cyffuriau 1971 ac y dylid hysbysu'r Heddlu am unrhyw achosion o'r fath.

11.2.3 Pan fydd tystiolaeth ddigonol i amau anallu unigolyn i weithio, neu fod risg i iechyd a diogelwch oherwydd eu bod dan ddylanwad cyffuriau neu alcohol, rhaid i Reolwyr Llinell/Goruchwylwyr gysylltu â Môn Diagnostics er mwyn trefnu prawf alcohol a/neu braf cyffuriau ar sail “rheswm penodol” ar gyfer yr unigolyn os yw’n briodol.

11.3 Gweithwyr

- Ni ddylai gweithwyr ddod i’r gwaith os ydynt o dan ddylanwad cyffuriau neu alcohol lle bydd eu perfformiad, neu eu gallu i gyflawni eu dyletswyddau yn y gwaith mewn modd diogel a chymwys, wedi’i effeithio mewn unrhyw ffordd.
- Fe ddylai gweithwyr sicrhau eu bod yn gyfarwydd â’r polisi a’r gweithdrefnau sy’n gysylltiedig â phrofi am alcohol a chyffuriau.
- Fe ddylai gweithwyr geisio cyngor ynglŷn ag unrhyw faterion camddefnyddio alcohol/cyffuriau, naill ai gan eu meddyg teulu, Arbenigwr neu drwy gyfeirio eu hunain at y gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol.
- Fe ddylai gweithwyr hysbysu eu Rheolwr Llinell/Goruchwyliwr am unrhyw bryderon sydd ganddynt am gydweithwyr a chamddefnyddio alcohol/cyffuriau.
- Ni ddylai gweithwyr ddefnyddio unrhyw alcohol / cyffuriau cyn oriau gwaith a allai effeithio ar eu gallu i gyflawni eu dyletswyddau, yn cynnwys os bydd i’r unigolyn ddefnyddio cerbyd yn ystod oriau gwaith ar gyfer cyflawni busnes swyddogol y Cyngor.
- Mae pawb yn gyfrifol am sicrhau nad oes unrhyw ôl-effeithiau alcohol neu gyffuriau ar eu cyrff pan fyddant yn dod i’r gwaith (gan gofio bod alcohol a chyffuriau yn parhau yn y corff am gyfnod ac y gall lefelau isel effeithio ar farn a pherfformiad ac y gall amharu ar ddiogelwch).
- Fe ddylai gweithwyr fod yn ymwybodol y bydd yfed alcohol neu gymryd unrhyw gyffuriau anghyfreithlon **yn ystod oriau gwaith (hyd yn oed os ydynt yn gweithio gartref)**, wrth wneud goramser, os ydynt ar alw neu ar eiddo’r Cyngor, neu pan fyddant yn defnyddio cerbydau’r Cyngor a/neu tra eu bod ar fusnes swyddogol y Cyngor mewn lleoliad annibynnol, yn cael ei drin fel mater difrifol. Gweithredir y Polisi disgyblu ac fe allai arwain at ddiswyddo’r gweithiwr. Mae hyn yn cynnwys staff sydd â chyfrifoldeb am iechyd a diogelwch plant a/neu oedolion bregus pan nad ydynt yn gweithio yn eu man gwaith arferol, neu tu allan i oriau gwaith arferol. Er enghraifft, cyfarfod oddi ar y safle, tripiau dydd, aros dros nos.
- Fe ddylai gweithwyr fod yn ymwybodol fod meddu ar gyffuriau anghyfreithlon, gan gynnwys sylweddau anterth cyfreithlon, eu defnyddio neu eu cyflenwi yn y gweithle yn cael ei wahardd yn llwyr o dan Ddeddf Camddefnyddio Cyffuriau 1971 ac y dylid hysbysu’r Heddlu o unrhyw achosion o’r fath ac ymdrinnir â’r mater fel achos o gamymddwyn difrifol o dan Bolisi Disgyblu’r Cyngor ac fe allai arwain at ddiswyddiad.
- Fe ddylai gweithwyr sicrhau eu bod yn hysbysu eu Rheolwr Llinell/Goruchwyliwr ar unwaith os ydynt wedi derbyn cyffuriau gan y meddyg

a allai effeithio ar eu gwaith.

11.4 Adnoddau Dynol

- darparu hyfforddiant/sesiynau ymwybyddiaeth priodol i reolwyr a gweithwyr.
- cyfeirio gweithwyr am gymorth os bydd angen – drwy atgyfeiriad i'r gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol, Medra a'u cyfeirio at FRANK ac asiantaethau cefnogi eraill.
- cynghori a chydweithio â rheolwyr i weithredu'r polisi a'r drefn ddisgyblu os yn briodol.
- hwyluso profion alcohol am "reswm penodol".

11.5 Undebau Llafur

- cynghori aelodau ynghylch eu hawliau a'u cyfrifoldebau mewn perthynas â'r polisi
- cynorthwyo i ddatblygu'r polisi
- cynrychioli hawliau ac anghenion y gweithwyr.

12. GWEITHREDU'R POLISI

12.1 Bydd y polisi hwn yn weithredol ar unwaith.

12.2 Mae copïau o'r polisi hwn ar gael ar Monitor.

Porth Polisi - Monitor (llyw.cymru)

Mae'r polisi hwn yn disodli unrhyw bolisi, gweithdrefn, arfer neu gyfeiriad arall mewn dogfennau eraill at drefniadau AD ar gyfer ymdrin â chamddefnyddio alcohol a chyffuriau.

ATODIAD 1

CYSYLLTIADAU DEFNYDDIOL

Mewnol		
Uned Iechyd Galwedigaethol	01286 679746	iechydgalwedigaethol@ynysmon.llyw.cymru
Tîm Iechyd a Diogelwch		IechydaDiogelwch@ynysmon.llyw.cymru
Gwasanaeth Cefnogi AD		CyswlltAdnoddauDynol@ynysmon.llyw.cymru
Gwasanaethau Cwnsela Medra		Info@medracounselling.com 01248 712865 Am gymorth brys ffoniwch 0800 132 737 neu anfonwch neges destun yn cynnwys y gair 'Help' at 81066
Lleol		
Gwasanaethau Camddefnyddio Sylweddau BIPBC	03000 853 355	BCU.smsanglesey@wales.nhs.uk Gwasanaeth Camddefnyddio Sylweddau - Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (gig.cymru)
Dechrau Newydd	01492 556 776	Dechrau Newydd - Kaleidoscope (kaleidoscope68.org)
Adferiad (Oedd yn arfer cael ei alw'n Cais)	01492 863000	Gwasanaethau Cefnogi Iechyd Meddwl a Dibyniaeth Adferiad
Cenedlaethol		
DAN 24/7	0808 808 2234 Anfonwch neges destun yn cynnwys y gair DAN at 81066	DAN 247 – Llinell Gymorth Cyffuriau ac Alcohol Cymru
Alcoholics Anonymous (AA)	0800 9177 650	help@aamail.org Alcoholics Anonymous Great Britain (alcoholics-anonymous.org.uk)

Alcohol Change UK	020 3907 8480	Alcohol yn y Gweithle | Alcohol Change UK
Drinkaware	0300 123 1100	Drinkaware Home | Drinkaware
Samariaid / Samaritans	166 123 am ddim	Cysylltwch â Ni | Samaritans
NSPCC	Cymorth i oedolion sy'n poeni am blentyn Ffoniwch 0808 800 5000	Cadw plant yn ddiogel | NSPCC
Childline	0800 1111 (18 ac iau)	Childline | Childline