

1. Rhagarweiniad

Defnyddir y term 'cyffuriau' yn y polisi hwn i gynnwys pob cyffur a sylwedd, cyfreithlon neu anghyfreithlon, a allai gael effaith andwyol ar ymddygiad neu berfformiad ac a allai arwain at risg uwch o ddamweiniau a/neu anafiadau yn y gweithle. Mae'r polisi hwn yn trafod defnyddio a chamddefnyddio alcohol a chyffuriau.

Bydd y polisi hwn yn sicrhau diogelwch pawb sy'n gyflogedig, gweithwyr, myfyrwyr ac ymwelwyr trwy osod rheolau eglur ynghylch defnyddio a meddu ar alcohol a chyffuriau yn y gweithle ac i gefnogi'r rhai hynny sydd wedi nodi problem â chamddefnyddio alcohol neu gyffuriau.

Mae'r polisi yn nodi safbwynt y brifysgol o ran alcohol a chyffuriau yn y gweithle a'r camau a gymerir os bydd y defnydd ohonynt yn effeithio ar berfformiad neu ymddygiad unigolyn neu'n cael effaith ar ddiogelwch yn y gwaith.

2. Egwyddorion

- Bydd pob gweithiwr yn cael ei drin yn gyson ac yn deg yn unol â'r polisi hwn;
- Bydd y brifysgol yn cynnig cefnogaeth i weithwyr sy'n rhoi gwybod i'r brifysgol fod ganddynt broblem gydag alcohol neu gyffuriau;
- Anogir gweithwyr sy'n dioddef cyflwr meddygol sylfaenol sy'n gysylltiedig ag alcohol neu gyffuriau i ddatgelu hynny ar y cyfle cyntaf er mwyn galluogi'r brifysgol i'w cynorthwyo;
- Ymdrinnir â materion sy'n ymwneud â datgelu o'r fath mewn modd ystyrlon a chyfrinachol.

3. Cwmpas

- Mae'r polisi hwn yn berthnasol i'r holl gyflogeion a gweithwyr ac ati yn ystod eu horiau gwaith, wrth iddynt gyflawni gweithgareddau ar ran y brifysgol neu fynychu digwyddiadau sy'n gysylltiedig â'r brifysgol;
- Rheolir absenoldeb neu gyflwr tymor hir sy'n gysylltiedig ag alcohol neu gyffuriau yn unol â pholisi a threfn y brifysgol ar absenoldeb oherwydd salwch;
- Os cyfyd pryderon ynghylch perfformiad yn y gwaith, efallai y bydd yn fwy priodol, gan ddibynnu ar y problemau, i ddilyn Polisi a Threfn Galluogrwydd y brifysgol;
- Ymdrinnir â chamymddwyn mewn perthynas ag alcohol a/neu gyffuriau yng nghydestun y polisi a threfn disgyblu y brifysgol.

4. Cyfrifoldebau

Gweithwyr:

- Dylid ymgyswrtio â'r polisi hwn;
- Bydd gweithwyr yn gyfrifol am sicrhau bod eu hymddygiad a'u perfformiad yn y gwaith yn briodol wrth iddynt ymgymryd â gweithgareddau'r brifysgol ac nad effeithir arnynt trwy ddefnyddio neu gamddefnyddio alcohol neu gyffuriau;

- Ni ddylid dod â chyffuriau anghyfreithlon na didrwydded ar dir y brifysgol, na'u defnyddio, mewn unrhyw amgylchiadau;
- Ni ddylai gweithwyr ddod ag alcohol ar dir y brifysgol oni bai ei fod mewn cynhwysydd dan sêl ac yn aros yn y cynhwysydd dan sêl tan iddynt adael tir y brifysgol. Caniateir yfed alcohol mewn mannau a ganiateir yn unig, er enghraifft, Undeb y Myfyrwyr, Canolfan y Celfyddydau, neuaddau preswyl ar y campws, digwyddiadau a ganiateir a hynny yn unol â'r polisi hwn;
- Dylai'r sawl sy'n amau, neu'n gwybod, fod ganddo broblem yn ymwneud ag alcohol neu gyffuriau sicrhau cymorth proffesiynol ar y cyfle cyntaf er mwyn atal y broblem rhag gwaethygu;
- Anogir gweithwyr sy'n amau y gallai cydweithiwr fod dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau i roi gwybod i'w rheolwr llinell neu gydweithiwr hŷn arall. Os ceir achos i amau'r rheolwr llinell, dylid rhoi gwybod i reolwr uwch, Iechyd Galwedigaethol neu Adnoddau Dynol;
- Gall gweithwyr sy'n cymryd meddyginiaeth a allai effeithio ar eu perfformiad hefyd gyflawni'r uchod yn annibynnol a holi i drafod a/neu gael cyngor gan y Cynghorydd Iechyd Galwedigaethol ynglŷn ag effaith bosibl meddyginiaeth o'r fath ac i weld a oes angen newid eu gweithgareddau dros dro er mwyn sicrhau bod y dyletswyddau yn cydfynd â'r driniaeth. Dylai pob cais o'r fath gael ei wneud drwy'r Adran Adnoddau Dynol neu'r rheolwr llinell.

Dylai rheolwyr:

- Sicrhau bod staff yn ymwybodol o'r polisi hwn a'r gefnogaeth sydd ar gael iddynt;
- Sicrhau bod gweithwyr yn ymwybodol o'r gwasanaethau a gynigir gan raglen Cymorth i Staff y brifysgol a chyflwyno'r gwasanaethau a gynigir yn rheolaidd;
- Sicrhau cydymffurfio â'r polisi hwn;
- Cynnal asesiad risg er mwyn adnabod gwaith/lleoliadau/tasgau â phosiblwydd o risg uchel o ddamwain neu anaf a rhoi mesurau rheoli ar waith lle bo'n bosibl er mwyn dileu neu leihau risgiau o'r fath oherwydd defnyddio neu gamddefnyddio alcohol neu gyffuriau;
- Cyfeirio unrhyw bryderon ynglŷn â defnyddio neu gamddefnyddio cyffuriau neu alcohol at yr Adran Adnoddau Dynol neu Gynghorydd Iechyd Galwedigaethol y brifysgol;
- Cefnogi gweithwyr trwy ganiatáu newidiadau i'w swyddogaethau er mwyn hwyluso gwellhad, i'r graddau bo hynny'n rhesymol ymarferol, ar ôl derbyn argymhellion gan Iechyd Galwedigaethol ac Adnoddau Dynol ac yn unol â'r Polisi a Threfn Rheoli Absenoldeb Salwch neu'r Polisi a Threfn Galluogrwydd;
- Gweithredu'r drefn ddisgyblu er mwyn ymdrin ag achosion o gamymddwyn sy'n ymwneud â defnyddio neu gamddefnyddio cyffuriau/alcohol yn y gweithle.

Bydd y Cynghorydd Iechyd Galwedigaethol yn:

- Darparu cymorth a gwybodaeth ar yr effeithiau niweidiol sy'n gysylltiedig â chamddefnyddio alcohol a chyffuriau i unigolion drwy weithgareddau hybu iechyd;

- Darparu cyngor i reolwyr ar adnabod unigolion sy'n camddefnyddio alcohol neu gyffuriau yn gynnar;
- Asesu unigolion a gyfeirir atynt drwy'r polisi hwn, gan ddefnyddio y Polisi a Threfn Rheoli Absenoldeb Salwch neu'r Polisi a Threfn Disgyblu ar gyfer eu haddasrwydd ar gyfer gwaith;
- Cynnig cyngor ynghylch adsefydlu staff cyn, yn ystod ac ar ôl eu triniaeth ar gyfer problem alcohol neu gyffuriau a chynnig cymorth parhaus i'w helpu i reoli cynnydd a gwellhad.

5. Rheoli gweithwyr â phroblemau cyffuriau neu alcohol

Bydd gweithwyr sy'n cael eu hadnabod fel pobl sydd o bosibl yn dioddef problemau sy'n ymwneud ag alcohol/cyffuriau/sylweddau dan reolaeth, trwy arsylwi, perfformiad neu ymddygiad gwael, yn cael cynnig y cymorth canlynol yn unol â'r fframwaith polisi priodol:

- Trafodaeth gychwynnol i ymchwilio i achosion posibl y dirywiad ymddangosiadol wrth berfformio neu ymddwyn yn y gwaith. Rheolwr llinell y gweithiwr fydd yn gwneud hyn, ynghyd â chynrychiolydd o Adnoddau Dynol, o bosibl, a gall y gweithiwr gael cwmni cydweithiwr neu gynrychiolydd o'r undebau llafur, os yw'n dymuno hynny;
- Cynnig cefnogaeth, cyngor a chyfeirio at Gynghorydd Iechyd Galwedigaethol y Brifysgol a fydd yn cael ei wneud drwy'r Adran Adnoddau Dynol, ar yr amod eglur fod gweithiwr yn dymuno derbyn cymorth o'r fath. Cedwir cyfrinachedd bob amser i'r graddau y mae'n rhesymol ymarferol i wneud;
- Gall gweithwyr sy'n cymryd meddyginiaeth a allai effeithio ar eu perfformiad hefyd gyflawni'r uchod yn annibynnol a holi i drafod a/neu gael cyngor gan y Cynghorydd Iechyd Galwedigaethol ynglŷn ag effaith bosibl meddyginiaeth o'r fath ac i weld a oes angen newid eu gweithgareddau dros dro er mwyn sicrhau bod y dyletswyddau'n cydfynd â'r driniaeth. Dylai pob cais o'r fath gael ei wneud drwy'r Adran Adnoddau Dynol neu'r rheolwr llinell;
- Gall y brifysgol wahaniaethu rhwng gweithwyr y mae camddefnyddio cyffuriau, alcohol neu sylweddau dan reolaeth yn broblem barhaus iddynt a'r rheiny a fu'n camymddwyn â chyffuriau neu alcohol yn ffactor yn yr ymddygiad hwnnw;
- Bydd y brifysgol yn rhoi gwybod i'r Heddlu am bob digwyddiad sy'n ymwneud â chyflenwi neu gymryd cyffuriau anghyfreithlon ar dir y Brifysgol yn unol â gofynion Deddf Camddefnyddio Cyffuriau 1971. Bydd y Brifysgol, yn yr amgylchiadau hynny, yn cadw'r hawl i benderfynu a ddylid gweithredu'r Drefn Ddisgyblu neu fwrw ymlaen yn ystod neu yn dilyn ymchwiliad dilynol gan yr Heddlu.

6. Cymorth i Staff

- Fel arfer, ni fydd unigolion sy'n dioddef camddefnyddio alcohol neu gyffuriau yn cael eu hystyried yn anabl, er mae'n bosibl y bydd cyflwr corfforol neu feddyliol sy'n codi oherwydd camddefnyddio cyffuriau neu alcohol yn cael ei ystyried yn anabledd. Bydd y brifysgol yn ceisio gwneud addasiadau rhesymol fel yr amlinellir yn y Polisi a Threfn Rheoli Absenoldeb Salwch ac yn unol â'r hyn yr ymrwymwyd iddo yn ôl y symbol anabledd (<http://www.aber.ac.uk/cy/equality/two-ticks/>);
- Mae adnoddau ychwanegol megis cwnsela, cefnogaeth a thafleuni gwybodaeth ar gael i'r holl weithwyr drwy Raglen Cymorth i Staff y brifysgol;

- Ar ben hynny, ac yn dilyn cyngor gan ein Cynghorydd Iechyd Galwedigaethol, gall fod angen cefnogi'r gweithiwr ymhellach yn ystod cyfnod o driniaeth. Lle bo hynny'n digwydd, cynhelir cyfarfodydd adolygu rheolaidd rhwng y rheolwr a'r gweithiwr i asesu'r cynnydd yn ôl y fframwaith polisi priodol. Gall Adnoddau Dynol a chydweithiwr neu gynrychiolydd o'r undebau llafur fynychu'r cyfarfod;
- Bydd amser o'r gwaith ar gyfer triniaeth/cefnogaeth yn cael ei ystyried yn unol â Pholisi a Threfn Rheoli Absenoldeb Salwch y Brifysgol;
- Yn ddelfrydol, bydd y brifysgol yn ceisio cadw'r gweithiwr yn ei swydd bresennol yn cyflawni'r dyletswyddau arferol yn ystod ac yn dilyn triniaeth o'r fath, oni bai fod y Brifysgol yn penderfynu, ar sail cyngor iechyd galwedigaethol, y gallai effaith camddefnyddio alcohol, cyffuriau neu sylweddau dan reolaeth beri nad yw'r gweithiwr yn ddigon iach nac yn addas i barhau yn yr un swydd. Os nad oes modd cyflawni'r un swydd, rhoddir pob ystyriaeth i ddod o hyd i swydd arall addas drwy Bolisi a Threfn Adleoli'r Brifysgol (<http://www.aber.ac.uk/cy/hr/policy-and-procedure/redeployment/>);
- Os bydd gweithiwr yn gwrthod cefnogaeth neu gymorth, neu os bydd asesiad meddygol gan Gyngorydd Iechyd Galwedigaethol y brifysgol yn awgrymu nad oes problemau alcohol neu gyffuriau/sylweddau dan reolaeth yn berthnasol i'r pryderon a godwyd, yna bydd achosion disgyblu, absenoldeb neu alluogrwydd yn ailddechrau;
- Gellir hefyd ailddechrau achos disgyblu os bydd gweithiwr yn gwrthod cynnig cyfeirio, neu'n rhoi'r gorau i driniaeth (a gynghorwyd gan Iechyd Galwedigaethol) cyn ei chwblhau.

7. Deddfwriaeth a Dogfennaeth Berthnasol Arall

Wrth weithredu'r Polisi Cyffuriau ac Alcohol, gall fod yn briodol ar unrhyw adeg i gyfeirio at y ddeddfwriaeth a/neu'r polisiau neu weithdrefnau prifysgol a ganlyn:

- Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974
- Deddf Trafnidiaeth a Gweithfeydd 1992
- Deddf Camddefnyddio Cyffuriau 1971
- Deddf Cydraddoldeb 2010
- Polisi Gwyliau Blynyddol
- Polisi a Threfn Rheoli Absenoldeb oherwydd Salwch
- Hawl i Dâl Salwch
- Polisi a Threfn Galluogrwydd
- Polisi a Threfn Disgyblu

8. Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb

Mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i wneud y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn rhan annatod o'i pholisiau, ei gweithdrefnau a'i harferion. Mae'r polisi hwn wedi ei asesu ar gyfer ei effaith ar gydraddoldeb yn unol â'r fframwaith yma.

9. Adolygu'r Polisi

Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu bob 2 flynedd. Gwahoddir gweithwyr i gynnig sylwadau ar y polisi ac awgrymu ffyrdd o'i wella trwy gysylltu â'r Adran Adnoddau Dynol trwy e-bost ar ymgynggori@aber.ac.uk.