

Cymru
Iach ar
Waith

Healthy
Working
Wales



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

www.llyw.cymru

Y Safon Iechyd Corfforaethol

Fframwaith a gwobr ansawdd ar gyfer
iechyd a lles yn y gweithle



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales

“

Gwelsom fod strwythur yr achrediad hwn yn rhoi ffocws i ni ar sut i helpu'n staff wneud dewisiadau gwell mewn bywyd mewn ffordd holistaidd ac integredig.

Ipsen.

Mae'r Safon Iechyd Corfforaethol wedi bod yn ffordd hynod werthfawr i ni ddeall yr amryw elfennau sy'n effeithio ar iechyd, a datblygu ffordd gynhwysfawr o wella iechyd a lles sy'n cydnabod dylanwad ffactorau personol, ffisegol-amgylcheddol a threfniadol gyda'i gilydd.

Rheolwr Iechyd, Diogelwch a Datblygu Cynaliadwy, Coleg Pen-y-bont ar Ogwr.

Roedd y Safon Iechyd Corfforaethol yn fframwaith gwerthfawr i ni allu adeiladu ein darpariaeth iechyd a lles yn y Brifysgol. Arweiniodd y broses asesu at adroddiad a gwobr oedd yn dilysu ein safon iechyd a lles yn allanol ac yn dilysu ein darpariaeth iechyd a llesiant yn annibynnol.

Ymarferydd Iechyd a Diogelwch, Prifysgol Metropolitan Caerdydd.

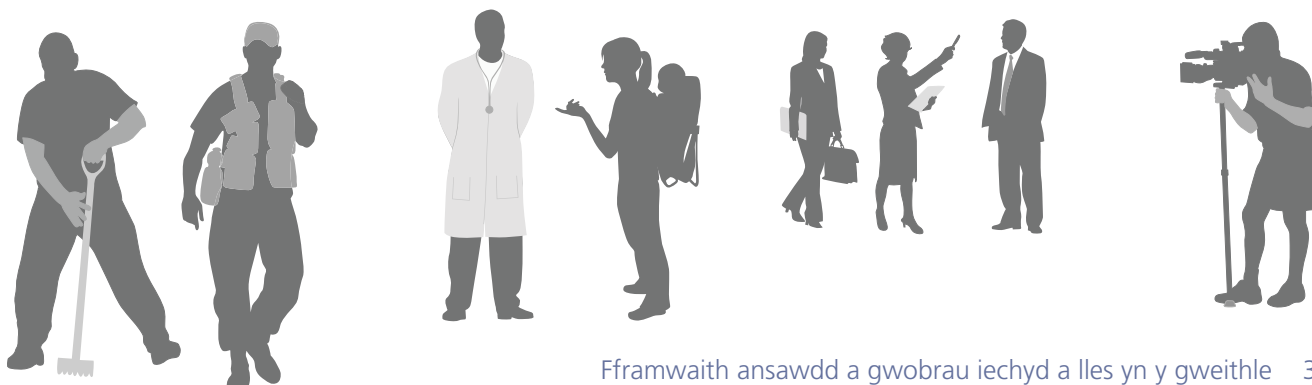
Mae bod yn rhan o'r Safon Iechyd Corfforaethol wedi tynnu ein staff ynghyd mewn ffyrdd sydd wedi bod o fudd mawr i'n llesiant a'n cynhyrchiant. Yn lle cwrdd ar draws desgiau, rydyn ni bellach yn cwrdd i gerdded, canu a dysgu Tai Chi fel gweithgareddau rheolaidd yn y gwaith, yn ogystal â digwyddiadau unigol fel taith feiciau neu archwiliad iechyd. Rydyn ni wedi mwynhau dysgu am ein gilydd yn y sefyllfaoedd anffurfiol hyn ac mae wedi cael effaith ar ddiwylliant y sefydliad. Rydyn ni'n dîm agosach a mwy iach o ganlyniad.

Rheolwr Gweithredol, Cymdeithas Dai YMCA Caerdydd.

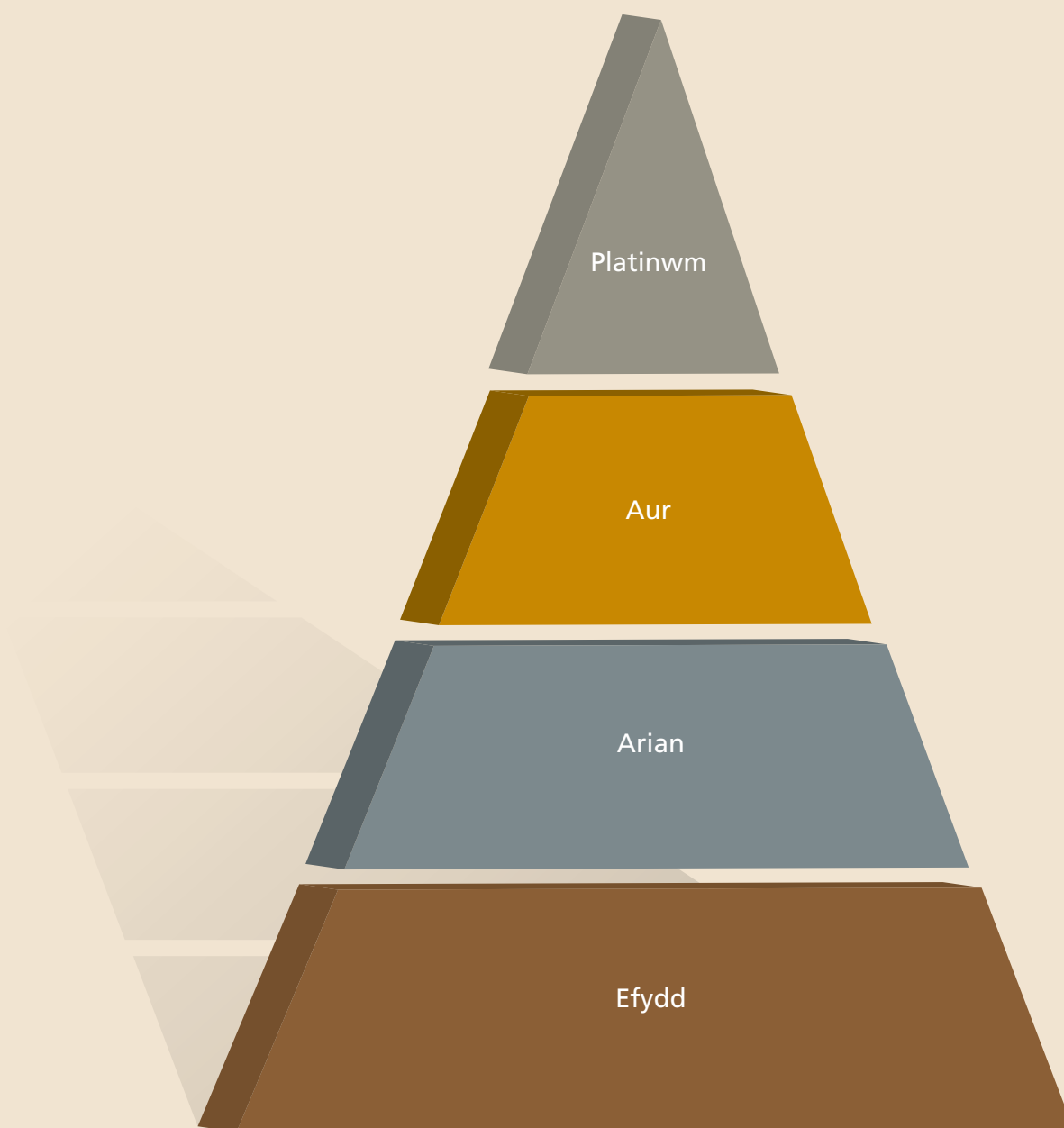
”

Cynnwys

Diagram y Safon Iechyd Corfforaethol	4
Cyflwyniad	5
Cefnogaeth Sefydliadol	7
Ymrwymiad ar lefel uwch	7
Ymgysylltu â chyflogeion	8
Rheoli er Budd Iechyd a Diogelwch	9
Iechyd, gwaith a lles	10
Monitro, gwerthuso ac adolygu	12
Materion iechyd penodol	13
Tybaco	13
Iechyd a lles meddwl	16
Anhwylterau cyhyrysgerbdol	20
Camddefnyddio alcohol a sylweddau	23
Bwyd, Iechyd a Lles	26
Gweithgarwch corfforol	30
Y Safon Platinwm	34
Cyflwyniad	35
Datblygu Cynaliadwy	35
Cyfrifoldeb Cymdeithasol Corfforaethol	36
Tystiolaeth ar gyfer y Safon Platinwm	36
Trafnidiaeth	37
Caffael	37
Rheoli cyfleusterau	37
Adeladu cyfalaf	38
Cyflogaeth a sgiliau	38
Ymgysylltu â'r gymuned	38



Y Safon Iechyd Corfforaethol



Cyflwyniad

Gwasanaeth am ddim sy'n cael ei ariannu fel rhan o raglen 'Cymru Iach ar Waith' Llywodraeth Cymru¹ yw'r Safon Iechyd Corfforaethol. Dyma'r fframwaith a'r wobr ansawdd genedlaethol i gyflogwyr er mwyn gwella iechyd a lles yn y gweithle. Gall unrhyw weithle yng Nghymru sydd â mwy na 50 o gyflogeion gymryd rhan. Gall cyflogwyr â llai na 50 o gyflogeion ddefnyddio fframwaith tebyg o'r enw Gwobr Iechyd y Gweithle Bach.¹

Mae pedair lefel i'r Safon Iechyd Corfforaethol i gydnabod pob cam o'r gwaith o ddatblygu iechyd a lles sy'n cael ei gyflawni gan gyflogwyr, sef Efydd, Arian, Aur a Phlatinwm. Mae'r fframwaith yn dechrau ar lefel Efydd, ar sylfaen o ddeddfwriaeth, cefnogaeth sefydliadol, a pholisïau ac ymyriadau sy'n mynd i'r afael â risgiau allweddol yn y gweithle i iechyd cyflogeion. Yna mae'n codi'n raddol i lefel Platinwm a gaiff ei dyfarnu i gyflogwyr enghreifftiol rhagorol sy'n dangos arferion busnes cynaliadwy ac sy'n rhoi ystyriaeth lawn i'w cyfrifoldebau cymdeithasol corfforaethol.

Caiff y Safon Iechyd Corfforaethol ei gweithredu gan Iechyd Cyhoeddus Cymru, ac mae'n cael ei chefnogi gan nifer o sefydliadau partner yn cynnwys y Gymdeithas Siartredig Ffisiotherapi, Alcohol Concern Cymru, Sustrans Cymru, Busnes yn y Gymuned Cymru, TUC Cymru, ac Age Cymru.



Mae'r pecyn hwn yn nodi'r meini prawf y mae angen eu bodloni ar bob lefel o'r fframwaith er mwyn cael gwobr. Caiff ei ategu gan restr o adnoddau a llawlyfr.

Pam buddsoddi mewn iechyd a lles yn y gweithle?

Mae gwaith da yn bwysig i iechyd a lles corfforol a meddyliol.² Bydd cyflogwyr sy'n mabwysiadu arferion gwaith da yn fwy tebygol o gael gweithlu hapusach, iachach a mwy cynhyrchiol.

Mae pobl mewn cyflogaeth yn treulio'r rhan fwyaf o'u horiau effro yn y gwaith. Yng Nghymru, mae tua 70% o bobl o oedran gweithio mewn gwaith, sef tuag 1.3 miliwn o bobl.³ Felly, mae hyn yn golygu bod y gweithle yn lleoliad effeithiol i wella iechyd a lles y boblogaeth o oedran gweithio. Mae achos busnes clir hefyd dros wella iechyd a lles cyflogeion; cost absenoldeb oherwydd salwch fesul cyflogai yw tua £600 y flwyddyn.⁴

Mae cyflogwyr sy'n cymryd rhan yn y Safon Iechyd Corfforaethol wedi dweud eu bod yn gweld canlyniadau busnes cadarnhaol, gan gynnwys gostyngiad mewn cyfraddau absenoldeb oherwydd salwch o hyd at 50%, gostyngiadau mewn lefelau straen, a chynnydd mewn ymgysylltiad y cyflogeion a boddhad cwsmeriaid.⁵

1. 'Cymru Iach ar Waith', rhaglen gwaith ac iechyd Llywodraeth Cymru (gan gynnwys y Safon Iechyd Corfforaethol a Gwobr Iechyd y Gweithle Bach): <http://www.healthyworkingwales.org>

2. Waddell, G. A Burton, A.K. (2006). Is work good for your health and well-being? TSO

3. www.statscymru.cymru.gov.uk (y gyfradd gyflogaeth ar gyfer y flwyddyn yn dod i ben 30 Mehefin 2014)

4. CIPD, Absence Management: Annual survey report 2012. www.cipd.co.uk

5. Adroddiadau Asesu'r Safon Iechyd Corfforaethol, Is-adran Iechyd y Cyhoedd Llywodraeth Cymru, 2014.

Meini prawf

Mae dwy adran i'r Safon Iechyd Corfforaethol: cefnogaeth sefydliadol a materion iechyd penodol, sy'n hanfodol ar gyfer gwelliannau cynaliadwy i iechyd a lles yn y gweithle.

Cefnogaeth sefydliadol – Sut mae ethos a diwylliant y busnes/sefydliad a'i broses arweinyddiaeth yn dylanwadu ar iechyd a lles cynaliadwy cyflogeion.

Materion iechyd penodol – Rheoli materion salwch yn y gweithle y gellir ei osgoi.



Y Gwasanaeth Asesu Annibynnol

Bydd angen i gyflogwyr gynhyrchu portffolio o dystiolaeth sy'n berthnasol i lefel y dyfarniad a ddymunir. Cyn yr asesiad llawn, bydd y portffolio'n cael ei adolygu drwy ymweliad 'ffug'. Yn ystod yr asesiad llawn, bydd grŵp bach o aseswyr annibynnol yn:

- Adolygu'r dystiolaeth yn y portffolio;
- Cwrdd â'r grŵp llywio iechyd a diogelwch i ofyn cwestiynau am y dystiolaeth yn y portffolio.
- Ymweld â gwahanol rannau o'r gweithle i gwrdd â chyflogeion sydd wedi elwa ar ymyriadau iechyd, a gweld yr adnoddau sydd ar gael i gefnogi'r wybodaeth yn y portffolio.

Mae rhagor o arweiniad a chanllawiau ar gael gan Iechyd Cyhoeddus Cymru, drwy weithdai asesu ac yn y llawlyfr.

Dyfarniadau'r Safon Iechyd Corfforaethol



Mae placiau a thystysgrifau'r Safon Iechyd Corfforaethol yn cael eu dyfarnu gan Lywodraeth Cymru mewn digwyddiadau a gynhelir ar hyd a lled Cymru. Mae'r digwyddiadau hyn hefyd yn rhoi cyfle i gyflogwyr a'r enillwyr rwydweithio gyda busnesau a sefydliadau eraill sy'n mynd i'r afael â materion iechyd a gwaith. Mae'r datblygiadau a'r newyddion diweddaraf am waith ac iechyd a'r Safon Iechyd Corfforaethol yn cael eu lledaenu hefyd drwy e-fwletinâu.

Ar ôl ei dyfarnu, mae'r Safon Iechyd Corfforaethol yn ddilys am dair blynedd, ond gall cyflogwyr wneud cais o'r newydd i wella lefel eu dyfarniad chwe mis ar ôl yr asesiad llawn. Bydd yr adroddiad a gynhyrchir ar ôl yr asesiad yn cynnwys awgrymiadau ar gyfer camau pellach, a gellir defnyddio'r awgrymiadau hyn fel ysgogwr ar gyfer datblygiadau a chynnydd yn y dyfodol i'r lefel nesaf. Gall cyflogwyr wneud cais hefyd i ailddilysu eu dyfarniad presennol ar ôl tair blynedd.

Noder:

1. Os bydd Llywodraeth Cymru neu Iechyd Cyhoeddus Cymru yn dod yn ymwybodol o unrhyw newid mewn amgylchiadau a allai achosi i safonau'r busnes/sefydliad ostwng yn is na lefel y dyfarniad, efallai y bydd angen ailasesiad.
2. Dylid defnyddio'r meini prawf ar draws y busnes/sefydliad, yn cynnwys Aelodau'r Bwrdd, Aelodau Etholedig a Llywodraethwyr ac ati.

Cefnogaeth Sefydliadol

Mae'r modiwl hwn yn adlewyrchu'r ffaith bod cefnogaeth sefydliadol yn hollbwysig er mwyn gwella iechyd a lles yn y gweithle. Mae'n cynnwys pum maes:

- Ymrwymiad ar lefel uwch,
- Ymgysylltu â chyflogeion,
- Rheoli er budd iechyd a diogelwch,
- Iechyd, gwaith a lles,
- Monitro, gwerthuso ac adolygu.

1. Ymrwymiad ar lefel uwch

Meini Prawf

Mae ymgorffori iechyd a lles yn niwylliant eich gweithle yn galw am gynllunio, yn ogystal ag ymrwymiad gan uwch-reolwyr, wedi'u hategu gan adnoddau.

EFYDD



Bydd yr aseswyr am weld tystiolaeth o:

- Ymrwymiad parhaus ac amlwg i iechyd yn y gweithle ar lefel uwch-reolwyr neu ar lefel y bwrdd.
- Grŵp llywio iechyd a lles cynrychioliadol, gyda chofnod o gyfarfodydd a chyfraniadau gan bobl allweddol, er enghraifft, adnoddau dynol, cyfathrebu, cynrychiolwyr undebau llafur/cyflogeion, arlwy, cyflogeion.
- Cynllun gweithredu iechyd a lles (cewch dempled gan eich Ymarferydd Iechyd yn y Gweithle), sy'n dangos gwaith cynllunio i wella iechyd a lles eich cyflogeion.

ARIAN



Bydd yr aseswyr am weld tystiolaeth o:

- Adnoddau penodol ar gyfer gweithgarwch iechyd a lles, er enghraifft cyllideb ar gyfer gwella iechyd a lles.

- Cynnwys iechyd a lles yn nodau corfforaethol y sefydliad, er enghraifft y strategaeth adnoddau dynol, y cynllun busnes.
- Cynnwys cefnogaeth sefydliadol ar gyfer iechyd a lles yn yr hyfforddiant sefydlu.

AUR



Bydd yr aseswyr am weld tystiolaeth o:

- Iechyd a lles y gweithle yn cael eu hintegreiddio i arferion gweithio a chynlluniau busnes y busnes/sefydliad.
- Cynllun gweithredu sy'n dangos dull gweithredu hirdymor o ran cynnal iechyd a lles yn y sefydliad.
- Uwch-reolwyr i'w gweld yn cefnogi iechyd a lles yn weithredol ar draws y sefydliad cyfan.
- Cynnwys gwella iechyd a lles cyflogeion yn amcanion cyflogeion priodol.

2. Ymgysylltu â chyflogeion

Meini Prawf

Mae ymgysylltu a chyfathrebu effeithiol yn hollbwysig ar gyfer iechyd a lles cyflogeion a datblygiad polisi ehangach.

Mae sefydlu a defnyddio dulliau cyfathrebu effeithiol i ymgysylltu â chyflogeion yn elfen hollbwysig o hybu iechyd a lles. Dylai cyflogeion gyfrannu'n weithredol at y broses o roi a derbyn gwybodaeth, cyfrannu at ymgynghoriadau, datblygu ac adolygu polisiau, a chyfranogi mewn gweithgareddau iechyd a lles a chymryd cyfrifoldeb drostynt.

EFYDD



Bydd yr aseswyr am weld tystiolaeth o:

- Rhaid i systemau cyfathrebu fod ar waith er mwyn sicrhau bod pob cyflogai yn gallu derbyn a darparu gwybodaeth.
- Dosbarthu gwybodaeth am iechyd a lles drwy ystod o ddulliau cyfathrebu, er enghraifft, e-bost, y Rhyngrwyd/ Mewnrwyd, y cyfryngau cymdeithasol, sgriniau teledu yn y gweithle, slipiau cyflog.
- Hysbysfwrdd iechyd a lles sydd wedi ei leoli mewn man amlwg ac a gaiff ei ddiweddarau'n rheolaidd, neu offer electronig cyfatebol.
- Sesiynau briffio i gyflogeion ar iechyd a lles, er enghraifft sesiynau briffio'r gweithlu, adrannau, timau ac iechyd a diogelwch.

ARIAN



Bydd yr aseswyr am weld tystiolaeth o:

- Cyflogeion yn cymryd rhan mewn gweithgareddau iechyd a lles.
- Safle Mewnrwyd penodedig ar gyfer iechyd a lles neu adran benodedig ar safle sy'n bodoli eisoes.

- Newyddlen/e-newyddlen iechyd a lles neu adran ar newyddlen sy'n bodoli eisoes.
- Cynlluniau i gael awgrymiadau gan gyflogeion gydag adborth i gyflogeion, neu gynllun tebyg, er mwyn hwyluso proses gyfathrebu ddwy ffordd.
- Ymgysylltu ac ymgynghori â chyflogeion, gan gynnwys datblygu ac adolygu polisiau.

AUR



Bydd yr aseswyr am weld tystiolaeth o:

- Cyflogeion yn cymryd cyfrifoldeb dros weithgareddau iechyd a lles yn y gweithle.
- Cyfathrebu drwy eiriolwyr/hyrwyddwyr iechyd a lles.
- Dull cyfathrebu cynhwysfawr ar bob lefel a safle yn y sefydliad. Mae'r uwch-reolwyr yn weladwy ac mae polisi cyfathrebu ar waith. Mae gan gyflogeion y dewis ac maent yn cael eu hannog i godi materion yn ymwneud â gwaith ac iechyd, yn lleol.

3. Rheoli er Budd Iechyd a Diogelwch

Meini Prawf

Yn ogystal â bod yn weithle iach, mae'n rhaid i'r busnes/sefydliad fod yn lle diogel i weithio ynddo hefyd. Dylid ystyried iechyd a diogelwch yn gyfrifoldeb i bawb. Beth bynnag yw eich diwydiant, neu faint neu natur eich sefydliad, yr elfennau hollbwysig ar gyfer rheoli iechyd a diogelwch yn effeithiol yw:

- Arweinyddiaeth a rheoli,
- Gweithlu cymwys,
- Amgylchedd lle mae pobl yn ymddiried yn ei gilydd ac yn cymryd rhan.

Dylid sicrhau bod mesurau rheoli synhwyrol a chymesur ym mhob gweithle er mwyn rheoli risgiau gwirioneddol. Pan fydd risgiau penodol i weithwyr, megis dod i gysylltiad â mygdarth weldio, cynnyrch isoseianad, llwch blawd, asbestos neu sŵn gormodol, dylech sicrhau bod eich mesurau rheoli yn cyflawni'r safonau cyfreithiol gofynnol.

Os yw'r sefydliad yn safle cofrestredig ar gyfer peryglon mawr o dan Reoliadau COMAH (Rheoliadau Rheoli Peryglon Prif Ddamweiniau, 1999) dylai fod gan y safle asesiad achos diogelwch cyfoes, ynghyd â chynllun archwilio y cytunwyd arno gyda'r cyd-awdurdod cymwys perthnasol.

Dylai sefydliadau feddu ar dystiolaeth bod ganddynt drefniadau effeithiol ar gyfer monitro perfformiad iechyd a diogelwch.

EFYDD



Fel gofyniad sylfaenol, dylai fod gennych dystiolaeth bod y prosesau a'r gweithdrefnau sydd eu hangen i gyflawni'r gofynion cyfreithiol ar waith, ac mae hyn yn cynnwys:

- Polisi iechyd a diogelwch ysgrifenedig.
- Asesiadau addas a digonol o'r risgiau i gyflogeion, contractwyr, cwsmeriaid, partneriaid ac unrhyw bobl eraill y gallai eich gweithgareddau chi effeithio arnynt.
- Trefniadau ar gyfer cynllunio, trefnu, rheoli, monitro ac adolygu'r mesurau ataliol a diogelu effeithiol a ddaw yn sgil asesiad risg.
- Mynediad at gyngor iechyd a diogelwch cymwys, er enghraifft gweler y Gofrestr Ymgynghorwyr Iechyd a Diogelwch Corfforaethol yn www.hse.gov.uk/oshcr
- Ymgynghori a darparu gwybodaeth i gyflogeion ynglŷn â'r risgiau yn eich gweithle a sut maent yn cael eu hatal a'u diogelu.
- Rhoi cyfarwyddyd a hyfforddiant i gyflogeion ar sut i ddelio â'r risgiau, a sicrhau bod goruchwyliaeth ddigonol a phriodol ar waith.

Ymgynghorwyd â'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch wrth gynhyrchu'r cyhoeddiad hwn ac mae'n cymeradwyo'r adran benodol hon ar reoli er budd iechyd a diogelwch ond yn cydnabod yr un pryd y gallai rhai elfennau o'r Safonau fynd y tu hwnt i ofynion y gyfraith.

Meini Prawf

Nod canolbwyntio ar iechyd, gwaith a lles yw ceisio sicrhau'r manteision iechyd mwyaf yn sgil bod mewn gwaith, sicrhau amgylchedd gwaith diogel a diddymu unrhyw rwystrau er mwyn galluogi unigolion i wireddu eu potensial tra byddant yn y gwaith ac ar ôl dychwelyd i'r gwaith.

Mae'r modiwl hwn yn hyrwyddo dull ataliol ar gyfer mynd i'r afael â materion iechyd yn y gweithle, wedi'i ategu gan broses o godi ymwybyddiaeth, yr angen am gydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, a chefnogi newidiadau o ran demograffeg y gweithlu. Mae'n cysylltu pob agwedd ar iechyd, gwaith a lles yn y modiwlau sy'n ymwneud â materion iechyd penodol o fewn y Safon Iechyd Corfforaethol.

Erbyn 2033, bydd bron 26% o boblogaeth Cymru dros 65 oed. Mae hyn yn golygu bod yn rhaid i gyflogwyr ystyried y ffaith bod eu gweithlu'n heneiddio, gan gynnwys y cymorth sydd ei angen ar unigolion â chlefydau cronig a chyflyrau hirdymor i barhau i weithio.

Mae'r modiwl hwn hefyd yn cydnabod y gofyniad cyfreithiol i rai cyflogwyr ddarparu gwasanaethau iechyd galwedigaethol a'r angen i fynd i'r afael â materion iechyd penodol sy'n effeithio ar y gweithle.

Bydd yr aseswyr yn awyddus i weld proses reoli a mecanweithiau ar gyfer y gwasanaeth a ddarperir. Mae'r wybodaeth ganlynol yn diffinio fframwaith ar gyfer gwasanaethau iechyd galwedigaethol a ddylai fod yn elfen graidd o'u prosesau rheoli a gweithredu:

EFYDD



Bydd aseswyr am weld tystiolaeth:

- Bod gan y sefydliad bolisi dychwelyd i'r gwaith penodol, neu bod hyn yn rhan o'r polisi rheoli presenoldeb.

- Bod y sefydliad yn cynnal cyfweiliadau dychwelyd i'r gwaith yn dilyn absenoldeb, gyda hyfforddiant/canllawiau i reolwyr llinell.
- Bod y sefydliad yn cyflawni gofynion statudol sy'n gysylltiedig ag iechyd galwedigaethol yn y gweithle i safonau y cytunwyd arnynt.
- Bod y sefydliad yn darparu gwybodaeth ac yn codi ymwybyddiaeth o faterion iechyd, gwaith a lles, drwy ei sianelau cyfathrebu amrywiol.

ARIAN



Bydd yr aseswyr am weld tystiolaeth bod y sefydliad:

- Yn targedu ymyriadau iechyd at anghenion iechyd penodol ei gyflogeion (gweler tabl 1 ar dudalen 11), gan gynnwys rheoli clefydau cronig a chyflyrau hirdymor.
- Yn dangos ei fod yn darparu cymorth / datblygiad i gyflogeion priodol (er enghraifft, hyfforddiant ymyrraeth byr ar gyfer hyrwyddwyr iechyd) a'r rhai sy'n gysylltiedig â rhwydweithiau / systemau cefnogi cymheiriaid iechyd a lles.

AUR



Bydd aseswyr am weld tystiolaeth bod y sefydliad:

- Yn monitro, yn adolygu ac yn gwella (pan fydd angen) darpariaeth iechyd galwedigaethol a / neu ymyriadau iechyd y sefydliad (gweler tablau 1 a 2 ar dudalen 11).
- Yn cefnogi newid o ran demograffeg y gweithlu drwy fabwysiadu safbwynt cadarnhaol a rhagweithiol.

Tabl 1

Dylai cynlluniau iechyd a lles yn y gweithle ddiwallu anghenion y gweithlu a dylent fod yn seiliedig ar risg. Mae bywydau gwaith hwy hefyd yn creu'r angen i gefnogi cyflogeion â chyflyrau iechyd cronig, cyfnewidiol neu gyflyrau sy'n gwaethgu, a chydabod yr un pryd nad oes angen bod yn holliach er mwyn gweithio. Isod ceir rhestr o enghreifftiau o ystod o faterion y gellir eu targedu'n effeithiol yn y gweithle. Dylai cyflogwyr hefyd ystyried sut y bydd gwybodaeth rhyw-benodol yn cael ei harddangos yn y gweithle.

Demograffeg	Cynnal lles meddyliol a gwytnwch yn ddiweddarach mewn bywyd, drwy roi cyngor ar faterion iechyd ac ariannol cyn ymddeol.
Clefydau cronig a chlefydau hirdymor	Yr angen i gynorthwyo staff i reoli clefydau cronig a chyflyrau hirdymor, drwy ddylunio swyddi ac arferion gwaith, i helpu unigolyn i aros yn y gwaith. Ymhlith yr enghreifftiau mae asthma, canser, diabetes, problemau iechyd meddwl, epilepsi, dementia, arthritis, clefyd y galon, strôc, gordewdra, osteoporosis a chlefyd rhwystrol cronig yr ysgyfaint (COPD).
Sgrinio ffordd o fyw	Gwaith cynllunio sy'n targedu grwpiau risg uwch (yn cynnwys clefyd coronaidd y galon a strôc), gan gynnwys pobl dros 50 oed, ysmygwyr, pobl dros eu pwysau, Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig (mae cyfraddau uwch o rai cyflyrau iechyd ymysg grwpiau ethnig penodol).
Iechyd dynion	Canser y ceilliau, y prostad, y croen, yr ysgyfaint a'r coluddion.
Iechyd rhywiol	Dulliau atal cenhedlu, heintiau a drosglwyddir yn rhywiol, gan gynnwys clamydia a gonorea, HIV, beichiogrwydd ymysg merched yn eu harddegau.
Iechyd menywod	Canser ceg y groth, y fron, y croen, yr ysgyfaint a'r coluddion; osteoporosis, beichiogrwydd, y menopos.

Bydd yr aseswyr eisiau gweld tystiolaeth bod y gwasanaeth iechyd galwedigaethol:

- Yn cael ei ddarparu gan weithiwr iechyd proffesiynol sydd â chymhwyster mewn meddygaeth alwedigaethol neu iechyd galwedigaethol, ac y mae mynediad at feddyg galwedigaethol arbenigol ar gael iddo.
- Yn rheoli risgiau iechyd galwedigaethol yn effeithiol.
- Yn darparu mynediad i dîm amlddisgyblaethol o weithwyr gofal iechyd proffesiynol.
- Yn pennu safon benodol ar gyfer atgyfeirio, sy'n ddigonol ac yn briodol i gyflawni anghenion y sefydliad. Dylai hyn gynnwys proses atgyfeirio gan y cyflogai, meddyg teulu, rheolwr llinell a chyflogeion priodol eraill, er enghraifft swyddog iechyd a diogelwch a swyddog undeb.
- Yn helpu i gadw ac adsefydlu cyflogeion drwy addasiadau rhesymol. Gallai hyn gynnwys dychwelyd i'r gwaith yn raddol, darparu cymorth trafndiaeth, cefnogi amser triniaeth ac addasiadau i swyddi neu safleoedd.

5. Monitro, gwerthuso ac adolygu

Mae monitro, gwerthuso ac adolygu yn elfennau hollbwysig o iechyd a lles yn y gweithle, er mwyn asesu cynnydd a nodi meysydd eraill i wella arnynt.

EFYDD



Bydd yr aseswyr am weld tystiolaeth o:

- Gofnodi data rheoli presenoldeb.
- Cofnodi lefelau cyfranogi, er enghraifft, cyfraddau cyfranogi mewn gweithgareddau iechyd a lles.

ARIAN



Bydd yr aseswyr am weld tystiolaeth o:

- Ddadansoddiad o anghenion cyflogeion, er enghraifft, holiaduron, arolygon, grwpiau ffocws, dadansoddiad o anghenion hyfforddiant, a fydd yn llywio gweithgareddau lles yn y dyfodol.
- Gwerthuso gweithgareddau iechyd a diogelwch penodol, defnyddio data rheoli presenoldeb, gan gynnwys tueddiadau ac ardaloedd lle ceir problemau.
- Ystyried datblygiadau / cynnydd ar ganlyniadau gwerthusiadau a dadansoddiadau yn flynyddol ar lefel y Bwrdd neu uwch-reolwyr.

AUR



Bydd yr aseswyr am weld tystiolaeth o:

- Adolygiadau o berfformiad a datblygiad personol yn cael eu cwblhau.
- Dangos bod camau gweithredu / gwelliannau wedi'u gwneud yn dilyn canlyniadau gwerthusiadau a dadansoddiadau.
- Mesur mewnbwn ac effaith ei ddull gweithredu ar gyfer iechyd a lles.

Materion iechyd penodol

Tybaco

Cefnogir y modiwl hwn gan Dim Smygu Cymru.



Cyflwyniad

Ysmygu yw prif achos salwch, anabledd a marwolaeth gynnar y gellir eu hatal yng Nghymru. Amcangyfrifir bod tua 106,000 o farwolaethau yn y DU bob blwyddyn sy'n gysylltiedig ag ysmygu¹, ac mae tua 5,500 o'r rhain yng Nghymru². Golyga hyn y gellir priodoli bron un o bob pum marwolaeth yng Nghymru i ysmygu.

Ysmygu hefyd yw un o brif achosion clefydau ac mae'n cael effaith negyddol ar bresenoldeb, perfformiad a chynhyrchiant yn y gwaith. Y rheswm am hyn yw y gall gymryd hyd at 20-30 o flynyddoedd i unigolyn ddatblygu salwch ar ôl ysmygu am oes. Mae ysmygu hefyd yn niweidiol i iechyd pobl nad ydynt yn ysmygu. Yn 2004, cyhoeddodd y Pwyllgor Gwyddonol ar Dybaco ac Iechyd (SCOTH) adroddiad pellach a oedd yn cadarnhau bod amlygiad i fwg ail-law yn achosi canser yr ysgyfaint a chlefyd y galon ymysg pobl nad ydynt yn ysmygu.³

Y broblem sy'n wynebu Cymru yw bod mwy nag 20% o oedolion yn parhau i ysmygu, a bydd hyn yn parhau i gael effaith ar les a chyflogaeth⁴. Fodd bynnag, mae cyfleoedd ar gael drwy'r gweithle i gyflogeion gael cymorth i roi'r gorau i ysmygu neu i leihau faint maen nhw'n ei ysmygu. Amcangyfrifir bod y costau economaidd i gyflogwyr yn sgil absenoldeb salwch gormodol sy'n gysylltiedig ag ysmygu yn £49.5 miliwn a bod cost seibiannau ysmygu yn £41.⁵

Daeth y gwaharddiad ar ysmygu mewn mannau cyhoeddus caeedig i rym yng Nghymru ar 2 Ebrill 2007. Mae canllawiau

manwl ar sut mae'r ddeddfwriaeth yn berthnasol i gyflogwyr a'r hyn y mae'n ofynnol i sefydliadau ei wneud i gydymffurfio â'r ddeddfwriaeth (gan gynnwys lleoedd sydd wedi'u heithrio o'r ddeddfwriaeth) ar gael yn: <http://gov.wales/topics/health/improvement/smoking/?skip=1&lang=cy>

Nid yw sigarêts electronig wedi'u cynnwys yn y gwaharddiad ysmygu ar hyn o bryd. Amcangyfrifir bod 100,000 o ddefnyddwyr sigarêts electronig yng Nghymru.⁶ Mae Sefydliad Iechyd y Byd wedi argymhell y dylid gwahardd eu defnydd dan do.⁷ Cyflwynodd Llywodraeth Cymru gynnig yn ei Phapur Gwyn Iechyd y Cyhoedd⁶ (a gyhoeddwyd ym mis Ebrill 2014) i gyfyngu ar y defnydd o sigarêts electronig mewn mannau cyhoeddus a gweithleoedd caeedig a sylweddol gaeedig.

Ers mis Chwefror 2011, ni chaniateir i gynhyrchion tybaco gael eu gwerthu o beiriannau gwerthu yng Nghymru. Awdurdodau Lleol sy'n gyfrifol am orfodi'r rheoliadau. Mae canllawiau wedi'u cynhyrchu i fusnesau, sy'n esbonio gofynion y gyfraith, ac mae ar gael yn: <http://gov.wales/topics/health/publications/health/guidance/ban/?lang=cy>.

1. Asiantaeth Datblygu Iechyd (2004). The smoking epidemic in England. Llundain: HA.

2. Tybaco ac Iechyd yng Nghymru (2012). Iechyd Cyhoeddus Cymru a Llywodraeth Cymru.

3. Y Pwyllgor Gwyddonol ar Dybaco ac Iechyd (SCOTH) (2004). Second- hand smoke: a review of evidence since 1998. Llundain: Yr Adran Iechyd

4. Prif Swyddog Meddygol Cymru: Adroddiad Blynnyddol 2012-13: Iachach, Hapusach, Tecach (Compendium Data).

5. The Economic Cost of Smoking to Wales: a review of existing evidence. Dr Aimee Grant, ASH Cymru 2013.

6. Papur Gwyn Iechyd y Cyhoedd Llywodraeth Cymru "Gwrandao arnoch chi: Mae eich iechyd yn bwysig"

<http://gov.wales/cosultations/healthsocialcare/white-paper/?skip=1&lang=cy>

7. Electronic Nicotine Delivery System. Adroddiad gan Sefydliad Iechyd y Byd. WHO Framework Convention on Tobacco Control. FCTC/COP/6/10. 21 Gorffennaf 2014.

Meini Prawf

EFYDD



Ar y lefel hon, bydd yr aseswyr eisiau gweld tystiolaeth sy'n dangos bod polisi di-fwg llwyddiannus ar waith yn ogystal â gweithgareddau cysylltiedig sy'n:

- Amlinellu'n glir sut mae'r sefydliad yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth ar dybaco, pan fydd yn berthnasol, gan gynnwys arwyddion.
- Dangos bod y polisi ysmegu wedi'i gynnwys yn y rhaglen sefydlu ar gyfer cyflogeion newydd.
- Dangos sut mae'r sefydliad wedi ystyried a chynnwys y defnydd/gwaharddiad o sigarêts electronig yn y gweithle (adeiladau a thir) yn ei bolisi ysmegu.
- Dangos bod gwybodaeth am ganlyniadau iechyd defnyddio tybaco a nicotin, gan gynnwys mwg ail-law, ar gael i gyflogeion e.e. posteri, taflenni a'r Fewnrwyd.
- Dangos bod y sefydliad yn cymryd rhan mewn ymgyrchoedd rhoi'r gorau i ysmegu yn cynnwys Stoptober a Diwrnod Dim Smygu.
- Hyrwyddo gwasanaethau rhoi'r gorau i ysmegu yn glir, er enghraifft gwasanaeth Dim Smygu Cymru am gefnogaeth i grwpiau ac unigolion.
- Codi ymwybyddiaeth o wasanaethau rhoi'r gorau i ysmegu sydd ar gael mewn fferyllfeydd (ar gyfer cefnogaeth unigolion) pan fydd ar gael.

ARIAN



Ar y lefel hon, bydd yr aseswyr yn edrych am dystiolaeth:

- Bod gwybodaeth am fanteision iechyd rhoi'r gorau i ysmegu ar gael yn hawdd i gyflogeion, a bod rhif ffôn Dim Smygu Cymru yn cael ei arddangos yn barhaol.
- Bod y sefydliad yn cefnogi cyflogeion, er enghraifft drwy rwydweithiau cymorth cyfoedion a systemau cyfeillio, gan gynnwys caniatáu amser yn ystod oriau gwaith i fynychu gwasanaethau rhoi'r gorau i ysmegu, a/neu wahodd gwasanaethau cymorth rhoi'r gorau i ysmegu i gynnal sesiynau mewnol (pan fydd digon o alw i gyfiawnhau hynny).
- Os yw'r sefydliad wedi darparu cysgodfa ysmegu i'w defnyddio gan gyflogeion, yna dylai hefyd ystyried sut y gallai gynnig darpariaeth debyg i ddefnyddwyr sigarêts electronig, e.e. drwy ddarparu cysgodfa ar wahân, neu seibiannau ar adegau gwahanol.

AUR



Ar y lefel hon, bydd yr aseswyr yn edrych am dystiolaeth:

- Bod y polisi dim ysmegu yn gwahardd ysmegu ar dir y busnes.
- Bod y polisi dim ysmegu yn gwahardd y defnydd o sigarêts electronig yn yr adeiladau ac ar dir y gweithle.

Materion iechyd penodol

Iechyd a lles meddwl

Cefnogir y modiwl hwn gan Mind Cymru.



Cyflwyniad

Bydd un o bob chwech o gyflogeion yn dioddef o broblem iechyd meddwl ar unrhyw adeg benodol¹, ac mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn amcangyfrif bod 10.4 miliwn o ddyddiau gwaith wedi'u colli ym Mhrydain yn 2011-12 oherwydd straen, iselder neu orbryder. Yn 2011-12, roedd 49% o gyflyrau newydd a oedd yn gysylltiedig â gwaith yn gysylltiedig â straen². Mae'r costau sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl gwaeth yn y gweithle yn dod i gyfanswm o £1.2 biliwn y flwyddyn bron, sy'n gyfwerth ag £860 ar gyfer pob cyflogai yn y gweithlu yng Nghymru.³ Mae nifer o astudiaethau wedi canfod bod cysylltiad hefyd rhwng lefelau uchel o straen yn y gwaith a risg uwch o ddatblygu anhwylder cyhyrsgberbydol⁴.

Mae'r adran hon wedi'i rhannu'n ddwy ran. Mae'r rhan gyntaf yn trafod hybu lles meddwl a rheoli pwysau yn y gweithle. Mae'r ail ran yn trafod y materion sy'n gysylltiedig â salwch meddwl a sut y gall sefydliadau gadw eu cyflogeion a'u hailintegreiddio i'r gweithle yn dilyn cyfnod o absenoldeb.

Lles meddwl a rheoli pwysau

Gellir rhannu'r rhesymau dros hybu iechyd meddwl a lles yn y gweithle yn dri categori:

1. Y rhwymedigaeth foesegol a moesol gref - ni ddylai gwaith niweidio lles meddwl.
2. Y fframwaith deddfwriaethol sy'n berthnasol.
3. Yr achos busnes grymus.

Gall y gweithle gael effaith gadarnhaol ar iechyd meddwl a lles cyflogeion. Mae hybu iechyd a lles meddwl yn y gweithle yn galw am ddull sy'n ystyried tarddiad y pwysau ac achosion trallod meddwl yn y gwaith, nid dull sy'n ystyried y symptomau yn unig. Mae'n ymwneud â dulliau rheoli da a datblygu mentrau i fynd i'r afael â'r materion sylfaenol.

Dylai sefydliadau fod wedi mabwysiadu polisi iechyd a lles meddwl, sy'n dangos ymrwymiad y sefydliad i atal a rheoli straen yn y gwaith, a dilyn Safonau Rheoli'r HSE ar straen yn y gwaith.

Un ffordd o reoli pwysau yw cynnal proses asesu risg. Mae dulliau cyfathrebu ac ymgynghori da mewn timau, rhwng rheolwyr, goruchwylwyr a chyflogeion yn rhagofyniad ar gyfer unrhyw ddull o reoli pwysau. Dylai'r polisi ddangos hefyd ei fod yn cefnogi cyflogeion a chanddynt broblemau iechyd meddwl.

Mae angen i'r sefydliad gydnabod hefyd y gallai materion y tu allan i'r gweithle effeithio ar iechyd meddwl cyflogeion. Gall y materion hyn amrywio'n fawr o bryderon am ofalu am blant neu berthnasau hŷn, i berthynas yn chwalu, pryderon ariannol a cham-drin domestig. Mae dull gweithredu aml-haen sy'n ymgorffori cymorth gan y rheolwr llinell / goruchwylwr, cymorth arbenigol megis adrannau iechyd galwedigaethol, iechyd a diogelwch ac adnoddau dynol, ac asiantaethau allanol eraill megis rhaglen cynorthwyo cyflogeion, gwasanaeth cwnsela ac ati yn cael ei groesawu.

Ceir tystiolaeth i ddangos bod cysylltiad rhwng bod yn gorfforol egniol a lles meddwl da fel rhan o ffordd iach o fyw (gweler y modiwl 'gweithgarwch corfforol' a 'Pum Ffordd at Les' yn 'Adnoddau').

1. Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol – Mental health is your business (www.equalityhumanrights.com/wales/past-projects/your-business-workplace-policies-on-domestic-abuse-and-mental-health/mental-health-is-your-business)

2. Ystadegau'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch 2012-13. (www.hse.gov.uk/statistics)

3. Hybu iechyd meddwl ac atal salwch meddwl, Rhwydwaith Hybu Iechyd Meddwl Cymru, Hydref 2009

4. Arsyllfa Amodau Gweithio Ewrop www.eurofound.europa.eu/ewco/2010/07/SE10070191.htm

Meini prawf

EFYDD



Bydd yr aseswyr yn edrych am dystiolaeth i ddangos:

- Bod y sefydliad yn cydymffurfio â deddfwriaeth gan gynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010.
- Bod gan y sefydliad bolisi iechyd a lles meddwl / rheoli pwysau (rheoli straen) (a allai fod yn rhan o'r polisi iechyd a diogelwch)
- Bod y sefydliad wedi cyflwyno arferion gweithio hyblyg a pholisïau sy'n ystyriol o deuluoedd, a bod cyfeiriad at y rhain yn y polisi.
- Bod gan y sefydliad bolisi urddas yn y gwaith.
- Bod gan y sefydliad systemau ar waith lle y gall cyflogaion gyflwyno sylwadau ar ofnion eu swydd, eu rôl a nodi unrhyw bryderon neu anghenion hyfforddi, e.e. cyfarfodydd un i un gyda'u rheolwyr, cyfarfodydd tîm / sgysiaid pecyn cymorth, system arfarnu / adolygu perfformiad.
- Eu bod yn darparu adnoddau ar les meddwl i gyflogaion, drwy reolwyr a hyrwyddwyr yn y gwaith, er enghraifft taflenni'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch, gwybodaeth gan Mind Cymru gan gynnwys adnoddau Iechyd Meddwl yn y Gwaith Mind.
- Bod y sefydliad yn cymryd rhan mewn ymgyrchoedd / digwyddiadau cyfeirio a chodi ymwybyddiaeth, er enghraifft y Diwrnod Cenedlaethol Ymwybyddiaeth o Straen, Diwrnod Iechyd Meddwl y Byd.

ARIAN



Bydd yr aseswyr yn edrych am dystiolaeth i ddangos:

- Bod y sefydliad yn ymrwymedig i egwyddorion Safonau Rheoli Straen yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (www.hse.gov.uk/stress/standards)
- Bod y rheolwyr a'r cyflogaion wedi cael hyfforddiant i adnabod yr arwyddion a'r symptomau sy'n gysylltiedig â straen a phroblemau iechyd meddwl eraill.
- Bod y sefydliad yn hybu negeseuon gwrthstigma a gwahaniaethu ar sail iechyd meddwl, a diwylliant lle y gall cyflogaion siarad am iechyd meddwl.
- Bod y dadansoddiad o anghenion cyflogaion (holiadur, arolwg, grŵp ffocws ac ati) yn mesur lles meddwl y gweithle.
- Bod y cysylltiadau rhwng problemau iechyd meddwl ac anhwylderau cyhyrsgerbydol yn cael eu cydnabod.

AUR



Bydd yr aseswyr eisïau gweld dystiolaeth:

- Bod iechyd meddwl cadarnhaol yn cael ei hybu yn y gweithle, gan gynnwys drwy ffeiriau a gweithdai iechyd.
- Bod gan y sefydliad ganllawiau ar gyfer rheolwyr, gan gynnwys dangos y ffordd o ran sut i gynorthwyo cyflogaion sy'n wynebu materion personol anodd, megis profedigaeth, salwch terfynol, cam-drin / trais domestig ac ati.
- Bod asesiadau risg rhagweithiol ar gyfer straen, sy'n canolbwyntio ar faterion sefydliadol, wedi'u cwblhau.

2. Salwch meddwl

Dylid cydnabod nad yw salwch meddwl o reidrwydd yn rhwystr i weithio'n effeithiol, ac mae darparu cyflogaeth a chadw pobl mewn gwaith yn ffordd gadarnhaol o gefnogi cyflogeion sy'n gwella o broblemau iechyd meddwl.

Fel y nodwyd yn flaenorol, mae niferoedd sylweddol o gyflogeion yn dioddef o salwch meddwl, ac mae'r niferoedd hyn yn annhebygol o leihau yn y dyfodol agos.

Mae trosglwyddiad esmwyth yn ôl i'r gwaith yn hanfodol os am sicrhau nad yw sgiliau, gwybodaeth a phrofiad hollbwysig yn cael eu colli.

Mae sefydlu dull gweithredu rhagweithiol a chynhwysfawr ar gyfer dychwelyd i'r gwaith ac adsefydlu yn hollbwysig. Mae dull gweithredu o'r fath yn cynnwys cyfathrebu da a chefnogaeth dda gan reolwyr, a hyblygrwydd o ran y rôl, oriau gwaith, lleoliad y gwaith ac ati.

Meini prawf

EFYDD



Bydd yr aseswyr yn edrych am dystiolaeth i ddangos:

- Bod gan y sefydliad lwybrau atgyfeirio a chyfeirio er mwyn i gyflogeion allu cael cymorth priodol yn gyflym.

ARIAN



Bydd yr aseswyr yn edrych am dystiolaeth i ddangos:

- Bod y sefydliad yn cwblhau asesiadau risg ar gyfer straen ar sail 'gydag achos', h.y. pan fydd cyflogai yn dweud bod ganddo broblem neu pan fydd yn dychwelyd yn dilyn cyfnod o absenoldeb sy'n gysylltiedig â straen.
- Bod cymorth a gwasanaeth cwnsela cyfrinachol ar gael i bob cyflogai.
- Bod gan y sefydliad systemau ar waith i alluogi staff i ddychwelyd i'r gwaith fesul cam gyda chymorth. Byddai hyn yn cynnwys gwneud addasiadau rhesymol i rolau gwaith, trefniadau gweithio hyblyg, gweithio gartref ac ati.

AUR



Bydd yr aseswyr yn edrych am dystiolaeth i ddangos:

- Bod cyflogeion yn gallu cyfeirio eu hunain at wasanaeth cwnsela.
- Bod hyfforddiant yn cael ei ddarparu er mwyn galluogi cyflogeion priodol i adnabod arwyddion a symptomau cyflyrau iechyd meddwl.
- Bod y sefydliad yn darparu cymorth i gyflogeion (dynion a menywod) sy'n dioddef cam-drin domestig, gan gynnwys polisi/canllawiau a dull o gyfeirio eu hunain at gymorth priodol.

Materion iechyd penodol

Anhwylerau cyhyrsgerbydol

Cefnogir y modiwl hwn gan y Gymdeithas Siartredig Ffisiotherapi.



Cyflwyniad

Anhwyllderau cyhyrsgerbydol sy'n gysylltiedig â gwaith, gan gynnwys anafiadau codi a chario, yw'r math mwyaf cyffredin o salwch galwedigaethol. Mae'r ffactorau risg sy'n achosi anhwylderau cyhyrsgerbydol i'w canfod ym mhob gweithle bron, o fasnach i amaethyddiaeth, o'r gwasanaethau iechyd i'r diwydiant adeiladu.

Mae'n bwysig cofio:

- ☒ bod llawer o bethau y gallwch eu gwneud i helpu i atal anhwylderau cyhyrsgerbydol;
- ☒ bod mesurau ataliol yn aml yn syml ac yn gost-effeithiol;
- ☒ pan fydd anhwylderau cyhyrsgerbydol yn digwydd, mae rhoi gwybod am symptomau yn gynnar, triniaeth gywir a threfniadau adsefydlu addas yn hollbwysig.

Mae'r gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr asesu a rheoli risg yn y gweithle, ac mae hyn yn cynnwys codi a chario, anhwylderau'r breichiau a'r dwylo, anaf straen ailadroddus a chyfarpar sgrin arddangos.

Yn y modiwl hwn, disgwylir i sefydliadau arddangos ymrwymiad i leihau anhwylderau cyhyrsgerbydol. Dylai sefydliadau adolygu'r sefyllfa yn rheolaidd er mwyn sicrhau bod newidiadau yn effeithiol. Dylid adolygu data anafiadau a salwch er mwyn cefnogi'r gwaith o ddatblygu polisiau a chymryd camau gweithredu pellach.

Meini prawf

EFYDD



Bydd yr aseswyr yn edrych am dystiolaeth:

- Bod anhwylderau cyhyrsgerbydol yn rhan o bolisi iechyd a diogelwch y sefydliad.
- Bod y sefydliad wedi nodi'r risgiau allweddol ar gyfer anhwylderau cyhyrsgerbydol ac wedi datblygu rheolaethau effeithiol, cymesur ac ymarferol ar gyfer y risgiau hyn.
- Bod y rheolaethau'n cynnwys darparu hyfforddiant priodol, ynghyd â darparu a defnyddio offer codi a thrin, y defnydd o gyfarpar sgrin arddangos ac offer arall i gefnogi anhwylderau y breichiau a'r dwylo ac anaf straen ailadroddus.
- Bod enghreifftiau penodol o risgiau sydd wedi'u dileu neu'n lleihau, a lle mae'r dasg a'r gweithle wedi'u dylunio i ystyried risg.
- Bod gwybodaeth yn cael ei rhoi am atal a rheoli anhwylderau cyhyrsgerbydol.

1. Cyngor gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch ar anhwylderau cyhyrsgerbydol yn: www.hse.gov.uk/msd/index.htm

2. Offer yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch:

- Defnyddir yr Offeryn Mac – Siart Asesu Codi a Chario i asesu'r risgiau yn sgil codi, gostwng, cario a gweithgareddau codi a chario fel tîm, gweler: www.hse.gov.uk/msd/mhac/index.htm
- Cynlluniwyd Offeryn ART – Asesu Tasgau Ailadroddus, i helpu i asesu tasgau ailadroddus aelodau uchaf y corff, gweler: www.hse.gov.uk/msd/uld/art/index.htm



Bydd yr aseswyr eisiau gweld tystiolaeth:

- Bod gan y sefydliad bolisi a systemau ar waith i gefnogi cyflogeion pan fyddant yn dychwelyd i'r gwaith.
- Bod y cysylltiad rhwng problemau iechyd meddwl ac anhwylderau cyhyrsgerberbydol yn cael ei gydnabod.
- Bod cyflogeion yn cael eu cyfeirio at gymorth priodol, er enghraifft gwefannau.

Bydd yr aseswyr hefyd eisiau gweld bod y polisi dychwelyd i'r gwaith yn cynnwys:

- Addasiad rhesymol – gallai hyn olygu addasu tasg, cyfarpar neu faich gwaith. Gallai'r addasiadau hefyd fod wedi'u llunio i helpu rhywun i gynyddu ei gapasiti, megis oriau llai neu ddyletswyddau ysgafnach.
- Cyfeiriad at weithio hyblyg neu weithio gartref er mwyn cefnogi pobl i ddychwelyd i'r gwaith.
- Trefniadau ar gyfer rheoli'r broses o ddychwelyd i'r gwaith ac ar gyfer gwneud hynny'n raddol (pan fydd hynny'n briodol), er enghraifft drwy gynnig dewis i weithio gartref neu weithio'n rhan amser ar ôl dychwelyd.
- Cyfeiriad at ystyried adleoli unigolyn pan fo hynny'n ymarferol pan na all rywun ddychwelyd i'w swydd wreiddiol.



Bydd yr aseswyr eisiau gweld tystiolaeth:

- Bod y sefydliad yn darparu mynediad at ystod lawn o ymyriadau i gefnogi cyflogeion ag anhwylderau cyhyrsgerberbydol, er enghraifft eu cyfeirio at wasanaeth iechyd galwedigaethol, asesiadau gweithfan, ffisiotherapi, addasu arferion gweithio.

Materion iechyd penodol

Defnyddio alcohol, cyffuriau a sylweddau eraill

Cefnogir y modiwl hwn gan Alcohol Concern Cymru ac Elusennau Cyffuriau ac Alcohol Cymru.



Cyflwyniad

I lawer o bobl, mae yfed alcohol yn gymdeithasol yn rhan gadarnhaol o fywyd ac nid yw'n achosi unrhyw broblemau. Fodd bynnag, dylai pob cyflogwr bryderu am y defnydd o alcohol, cyffuriau a sylweddau eraill. Mewn cyd-destun gwaith, mae alcohol, cyffuriau a sylweddau yn niweidio iechyd cyflogeion yn ogystal ag effeithio ar berfformiad, cynhyrchiant, absenoldeb a damweiniau. Hefyd, os bydd aelod o'r teulu yn camddefnyddio alcohol neu sylweddau eraill, gall hyn gael effaith negyddol ar allu cyflogai i ganolbwyntio ac ar ei berfformiad.

I lawer o bobl, mae yfed alcohol yn gymdeithasol yn rhan gadarnhaol o fywyd ac nid yw'n achosi unrhyw broblemau. Fodd bynnag, dylai pob cyflogwr bryderu am y defnydd o alcohol, cyffuriau a sylweddau eraill. Mewn cyd-destun gwaith, mae alcohol, cyffuriau a sylweddau yn niweidio iechyd cyflogeion yn ogystal ag effeithio ar berfformiad, cynhyrchiant, absenoldeb a damweiniau. Hefyd, os bydd aelod o'r teulu yn camddefnyddio alcohol neu sylweddau eraill, gall hyn gael effaith negyddol ar allu cyflogai i ganolbwyntio ac ar ei berfformiad.

Mae cyffuriau'n cynnwys cyffuriau anghyfreithlon, meddyginiaethau sydd ar gael ar bresgripsiwn yn unig a meddyginiaethau dros y cownter. Mae sylweddau eraill yn cynnwys tanwydd erosol, biwtan, toddyddion a glud, a sylweddau seicoweithredol (a elwir yn 'gyffuriau penfeddwol cyfreithlon' neu 'legal highs').

Drwy ddefnyddio'r term 'camddefnyddio' mewn dogfennau polisi, mae llawer o bolisiau alcohol a chyffuriau gweithleoedd yn ymddangos fel pe baent yn canolbwyntio ar ddefnydd difrifol a niweidiol, hynny yw pan fydd bywyd cyflogai yn cael ei effeithio a'i niweidio'n ddifrifol ac yn andwyol.

Fodd bynnag, nid yw'r ffocws hwn yn adlewyrchiad cywir o natur y materion sy'n codi yn y gweithle yn sgil defnydd cyflogai o alcohol, cyffuriau a sylweddau eraill sy'n

achosi niwed. Felly, mae'r term 'defnyddio' yn hytrach na 'chamddefnyddio' yn cael ei ffafrio oherwydd mae'n cwmpasu digwyddiadau unigol yn ogystal ag ymddygiad tymor hwy. Gall y term 'defnydd amhriodol' gyfleu hyn. Nid yw hyn yn awgrymu dibyniaeth neu gaethiwed, ac nid yw ychwaith yn golygu defnydd hirdymor o reidrwydd gydag effeithiau amlwg. Mae defnydd amhriodol yn cwmpasu rhywun sy'n dod i'r gwaith pan fydd yn parhau i fod o dan ddylanwad alcohol a yfwyd y noson gynt, er enghraifft, a'r defnydd o alcohol, cyffuriau a sylweddau eraill yn ystod amser cinio / hamdden.

Amcangyfrifir bod salwch sy'n gysylltiedig ag alcohol yn costio 17 miliwn o ddyddiau gwaith bob blwyddyn i economi'r DU, sy'n gost o £1.7 biliwn i gyflogwyr.¹

Gellir defnyddio deddfwriaeth i fynd i'r afael â'r defnydd o alcohol, cyffuriau a sylweddau eraill, a'u heffaith bosibl ar waith cyflogai. Felly, mae gan gyflogwyr rwymedigaeth statudol i sicrhau cydymffurfiaeth, er enghraifft gyda Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith etc 1974 a Deddf Camddefnyddio Cyffuriau 1971.

1. Y Sefydliad Cenedlaethol dros Ragoriaeth mewn Iechyd a Gofal (Mehefin 2010), 'Business case: Alcohol-use disorders: preventing harmful drinking', t. 13

Meini prawf

EFYDD



Bydd yr aseswyr yn edrych am dystiolaeth bod y sefydliad:

- Wedi llunio polisi ar gamddefnyddio alcohol, cyffuriau a sylweddau eraill nad yw'n ddisgyblaethol yn unig.
- Wedi cynhyrchu briff / canllawiau / hyfforddiant i reolwyr ar sut i adnabod cyflogeion sy'n dod i'r gwaith ac yn dangos arwyddion eu bod wedi defnyddio alcohol, cyffuriau neu sylweddau eraill a sut i ddelio â nhw, gan ddisgrifio'n glir sut mae'r ddyletswydd gofal yn cael ei chyflawni ar gyfer yr unigolyn.
- Yn cynnal sesiynau codi ymwybyddiaeth i gyflogeion ar y polisi defnyddio alcohol, cyffuriau a sylweddau eraill, a'r risgiau sy'n gysylltiedig â defnyddio alcohol, cyffuriau a sylweddau eraill, gan gynnwys y canlyniadau o ran parhad cyflogaeth pan fydd sylweddau anghyfreithlon dan sylw.
- Yn cyfeirio pobl at linellau cymorth lleol neu genedlaethol, asiantaethau cymorth a grwpiau hunangymorth (ar gyfer unigolion ac aelodau o'r teulu).
- Yn hyrwyddo negeseuon am yfed yn synhwyrol.
- Yn cefnogi'r rhai sydd â phroblemau'n gysylltiedig â defnyddio alcohol, cyffuriau a sylweddau eraill, ond yn ei gwneud yn glir y caiff yr heddlu eu hysbysu am achos o fod â chyffuriau yn eu meddiant neu werthu cyffuriau yn y gwaith.
- Yn amlinellu'n glir pryd y caiff arferion yfed alcohol / defnyddio cyffuriau / sylweddau cyflogai eu trin fel achos disgyblu yn hytrach na phroblem iechyd ac o dan ba amgylchiadau.
- Yn sicrhau bod diodydd ysgafn a diodydd dialcohol ar gael mewn digwyddiadau corfforaethol.

ARIAN



Ar y lefel hon bydd yr aseswyr yn edrych am dystiolaeth:

- Bod y sefydliad wedi cyflwyno dulliau i ddarparu cymorth arbenigol i gyflogeion sy'n cael anawsterau o ganlyniad i'w defnydd o alcohol, cyffuriau a sylweddau eraill, er enghraifft cwnsela.
- Bod y sefydliad yn datgan yn glir beth yw ei safbwynt ar ddefnyddio alcohol, cyffuriau a sylweddau eraill ac ymddygiad ei gyflogeion yn yr hyfforddiant sefydlu.
- Bod gan y sefydliad ddisgwyliadau clir o ran ymddygiad mewn perthynas â defnyddio alcohol, cyffuriau a sylweddau eraill, er enghraifft, anogir cyflogeion i beidio ag yfed alcohol yn ystod y diwrnod gwaith.

AUR



- Ar y lefel hon rhaid i'r polisi camddefnyddio alcohol a sylweddau wahardd yfed alcohol yn glir ar gyfer pob aelod o staff ar unrhyw adeg yn ystod y diwrnod gwaith.

Materion iechyd penodol

Bwyd, Iechyd a Lles

Cefnogir y modiwl hwn gan Ddeietegwyr Iechyd y Cyhoedd yng Nghymru.



Gall cyflogwyr sy'n ymwneud yn uniongyrchol â chefnogi gweithwyr i fwya deiet gwell elwa ar iechyd a chynhyrchiant eu gweithlu.



~ Deietegwyr Iechyd y Cyhoedd yng Nghymru

Cyflwyniad

Mae bwyta deiet iach a chytbwys yn hanfodol ar gyfer iechyd a lles. Mae gan lawer o bobl yng Nghymru ddeiet gwael sy'n uchel mewn caloriau, braster dirlawn, siwgr a halen, ac yn isel mewn ffrwythau a llysiau, carbohydradau grawn cyflawn a physgod olewog. Ynghyd â lefelau isel o weithgarwch corfforol, mae hyn wedi cyfrannu at 58% o ddynion yn cael eu rhoi yn y categori dros bwysau neu ordew, gan gynnwys 22% yn y categori gordew yn 2013.¹

Mae deiet gwael hefyd yn cynyddu'r risg o ddiabetes math dau, clefyd coronaidd y galon a chanser. Amcangyfrifir y gellir priodoli tua chwarter y marwolaethau oherwydd clefyd y galon a chwarter y marwolaethau oherwydd canser yn y DU i ddeiet. Mae effaith deiet gwael, gordewdra a chyflyrau cronig yn ymestyn i'r gweithle hefyd, drwy lefelau uwch o absenoldeb a chynhyrchiant is, sy'n arwain at oblygiadau ariannol i gyflogwyr a'r gweithle.

Gall cyflogwyr sy'n ymwneud yn uniongyrchol â chefnogi gweithwyr i fwyta deiet gwell elwa ar iechyd a chynhyrchiant eu gweithlu. Mae datblygu a chyflwyno polisi maeth yn gallu gwella'r broses o hybu bwyta'n iach. Dylai polisiâu/canllawiau maeth gwmpasu'r canlynol (pan fydd hynny'n briodol):

- Maint, cyfansoddiad a chydbwysedd prydau.
- Dulliau paratoi, coginio a gweini.
- Darparu a hybu dewisiadau iachach.
- Strategaethau caffael a manylebau cynnyrch.
- Gwybodaeth i gyflogeion am fwyta'n iach.

Gall ffreuturau sy'n cynnig dewisiadau iach, ochr yn ochr ag ymdrech i hybu gweithgarwch corfforol, wneud cyfraniadau pwysig at fynd i'r afael ag un o brif heriau iechyd y cyhoedd, sef gordewdra. Gall sefydliadau heb gyfleusterau arlwyio gymryd camau cadarnhaol i hybu bwyta'n iach ac annog cyflogeion i fwyta deiet cytbwys iach.

Mae'n ofynnol i gyflogwyr â chyfleusterau arlwyio ddarparu gwybodaeth am gynhwysion alergenig mewn bwyd sydd heb ei becynnu ymlaen llaw, yn ysgrifenedig a/neu ar lafar:

www.food.gov.uk/wales/about-fsa-wales/cymru/cyngor/alerg/eu-food-information-for-consumers-regulation-resources-for-local-authorities-food-businesses-and-consumers

Mae'r modiwl hwn wedi'i rannu'n ddwy adran:

1. Gweithleoedd heb gyfleusterau arlwyio.
2. Gweithleoedd â chyfleusterau arlwyio.

1. Arolwg Iechyd Cymru 2013 – Y prif ganlyniadau cychwynnol.

Meini prawf

EFYDD



Bydd yr aseswyr yn edrych am dystiolaeth:

- Bod ardaloedd bwyta addas ar gael a bod cyflogeion yn cael eu hannog i'w defnyddio.
- Bod oergelloedd yn cael eu darparu er mwyn galluogi cyflogeion i ddod â chinio a byrbrydau wedi'u paratoi gyda nhw i'r gwaith a'u cadw'n oer.
- Bod dŵr yfed ar gael yn rhwydd.
- Bod cyflogeion yn cael gwybodaeth am fwyta'n iach, gan gynnwys dolenni i wefannau (gweler 'Adnoddau') a gwasanaethau lleol sy'n hybu bwyta'n iach fforddiadwy.
- Bod cyfleusterau addas yn cael eu darparu i famau sy'n bwydo eu babanod ar y fron yn ôl gofyn.
- Bod y sefydliad yn codi ymwybyddiaeth o ymgyrchoedd cenedlaethol, ac yn cymryd rhan ynddynt.
- Pan fydd peiriannau gwerthu yn cael eu darparu, dylai 25% o'r byrbrydau a'r diodydd fod yn ddewisiadau iach.

AUR



Bydd yr aseswyr yn edrych am dystiolaeth:

- Bod rhaglen flynyddol wedi'i chynllunio o ddigwyddiadau hyrwyddo i amlygu dewisiadau iach.
- Bod cysylltiadau gyda phroses sgrinio ffordd o fyw gymeradwy er mwyn i gyflogeion allu asesu eu harferion bwyta a nodi newidiadau.
- Bod cymorth ar gael i'r cyflogeion hynny sy'n dymuno gwella eu deiet a/neu golli pwysau. Dylai hyn gynnwys eu cyfeirio at ragor o wybodaeth a chymorth, er enghraifft gwasanaethau lleol, gan 'Hyrwyddwr Iechyd' o bosibl.
- Pan fydd peiriannau gwerthu'n cael eu darparu, dylai 75% o'r byrbrydau a'r diodydd fod yn ddewisiadau iach.

ARIAN



Bydd yr aseswyr yn edrych am dystiolaeth:

- Bod gan y sefydliad bolisi/canllawiau ar faeth.
- Bod dewisiadau iach yn cael eu darparu mewn digwyddiadau corfforaethol a digwyddiadau cymdeithasol.
- Bod o leiaf un digwyddiad hyrwyddo yn cael ei gynnal bob blwyddyn i amlygu dewisiadau bwyta'n iach.
- Pan fydd peiriannau gwerthu yn cael eu darparu, dylai 50% o'r byrbrydau a'r diodydd fod yn ddewisiadau iach.

2. Gweithleoedd â chyfleusterau arlwyio

Mae'r meini prawf isod yn cael eu hategu gan y tabl Bwyd Iach ac Arferion Arlwyio, sydd ar gael ar wefan Cymru Iach ar Waith (www.cymruiacharwaith.cymru.nhs.uk). Gall y meini prawf a'r tabl helpu gweithleoedd i weithio tuag at ddarparu bwydlen gytbwys gan hyrwyddo dewisiadau iachach.

Meini prawf

EFYDD



Bydd yr aseswyr yn edrych am dystiolaeth:

- Bod ardaloedd bwyta addas ar gael a bod y cyflogeion yn cael eu hannog i'w defnyddio.
- Bod oergelloedd yn cael eu darparu er mwyn galluogi cyflogeion i ddod â chinio a byrbrydau wedi'u paratoi gyda nhw i'r gwaith a'u cadw'n oer.
- Bod dŵr yfed ar gael yn rhwydd.
- Bod cyflogeion yn cael gwybodaeth am fwyta'n iach, gan gynnwys dolenni i wefannau (gweler 'Adnoddau') a gwasanaethau lleol sy'n hybu bwyta'n iach fforddiadwy.
- Bod cyfleusterau addas yn cael eu darparu i famau sy'n bwydo eu babanod ar y fron, yn ôl y gofyn.
- Bod y sefydliad yn codi ymwybyddiaeth o ymgyrchoedd cenedlaethol ac yn cymryd rhan ynddynt.
- Bod y safle wedi cael sgôr hylendid bwyd o 3 neu fwy.
- Bod bwydlen gytbwys ar gael sy'n hybu dewisiadau iach, sy'n dangos y mathau a'r dognau o fwyd y dylai cyflogeion fod yn eu bwyta i sicrhau deiet iach (gweler 'Adnoddau').
- Bod y meini prawf Efydd ar gyfer bwyd iach ac arferion arlwyio ar waith (gweler y tabl).

ARIAN



Bydd yr aseswyr yn edrych am dystiolaeth:

- Bod gan y sefydliad bolisi/canllawiau ar faeth.

- Bod gan y darparwr arlwyio (os yw dan gontract) bolisi/canllawiau clir ar faeth sy'n bodloni'r meini prawf hyn.
- Pan fydd yn bosibl, bod y sefydliad yn defnyddio ac yn hybu cynnyrch / cynhwysion lleol.
- Bod dewisiadau iach yn cael eu darparu mewn digwyddiadau corfforaethol a digwyddiadau cymdeithasol.
- Bod o leiaf un digwyddiad hyrwyddo yn cael ei gynnal bob blwyddyn i amlygu dewisiadau bwyta'n iach.
- Bod y safle wedi cael sgôr hylendid bwyd o 4 neu fwy.
- Bod y meini prawf Arian ar gyfer bwyd iach ac arferion arlwyio ar waith (gweler y tabl).

AUR



Bydd yr aseswyr yn edrych am dystiolaeth:

- Bod rhaglen flynyddol wedi'i chynllunio o ddigwyddiadau hyrwyddo i amlygu dewisiadau iachach.
- Bod cysylltiadau gyda phroses sgrinio ffordd o fyw gymeradwy er mwyn i gyflogeion allu asesu eu harferion bwyta a nodi newidiadau.
- Bod cymorth ar gael i'r cyflogeion hynny sy'n dymuno gwella eu deiet a/neu golli pwysau. Dylai hyn gynnwys eu cyfeirio at ragor o wybodaeth a chymorth, er enghraifft gwasanaethau lleol, gan 'Hyrwyddwr Iechyd' o bosibl.
- Wrth gaffael gwasanaethau arlwyio, bod safonau arfer gorau (yn debyg i'r meini prawf hyn) wedi'u cynnwys yn y fanyleb.
- Bod y meini prawf Aur ar gyfer bwyd iach ac arferion arlwyio ar waith (gweler y tabl).

Materion iechyd penodol

Gweithgarwch corfforol

Cefnogir y modiwl hwn gan Sustrans Cymru a'r Cerddwyr.



Cyflwyniad

Mae cyflogeion yn treulio tua 60% o'u horiau effro yn y gwaith, ac mae'r gweithle yn llwyfan effeithiol i hybu gweithgarwch corfforol ymysg oedolion. Gall ymyriadau i annog cyflogeion i gynnwys gweithgarwch corfforol yn eu bywydau bob dydd drwy arferion gweithio hyblyg neu ddarparu mannau cadw beiciau i hybu beicio i'r gwaith, neu arwyddion yn annog pobl i ddefnyddio'r grisiau yn hytrach na'r lifftiau fod yn effeithiol ac yn rhad. Hefyd, mae gweithwyr sy'n weithgar yn gorfforol yn cymryd 27% yn llai o ddyddiau salwch¹ ac mae gweithgarwch corfforol yn gysylltiedig â lleihau straen, iselder neu orbryder ac anhwylderau cyhyrsgerbydol. Mae gweithgareddau bob dydd megis cerdded a beicio yn gallu bod yn ffordd bleserus ac egniïol o deithio. Mae annog a galluogi mwy o ddewisiadau teithio cynaliadwy ac egniïol o fudd i iechyd a lles a sefyllfa ariannol bersonol gweithwyr, yn ogystal â'r amgylchedd a'r economi.

Dylai oedolion anelu at fod yn egniïol bob dydd. Dros wythnos, dylai'r gweithgarwch ddod i gyfanswm o tua 150 munud o weithgarwch corfforol cymedrol (e.e. cerdded yn gyflym) mewn pyliau o 10 munud neu fwy – un ffordd o wneud hyn yw gwneud 30 munud o leiaf dros 5 diwrnod yr wythnos. Fel arall, gellir sicrhau manteision tebyg drwy wneud 75 munud o weithgarwch corfforol egniïol (e.e. rhedeg) a hynny ar draws yr wythnos neu gyfuniad o weithgarwch corfforol cymedrol ac egniïol. Dylai oedolion hefyd wneud gweithgarwch corfforol i wella cryfder y cyhyrau o leiaf 2 ddiwrnod yr wythnos. Dylai pob oedolyn leihau'r amser y mae'n ei dreulio'n eistedd am gyfnodau estynedig.

Yng Nghymru, dim ond 29% o'r boblogaeth sy'n cyflawni'r lefelau o weithgarwch corfforol sy'n cael eu hargymell er mwyn bod o fudd i'w hiechyd². Hefyd, canfu Arolwg Cenedlaethol Cymru fod pobl yn fwyaf tebygol o ddefnyddio eu car i deithio i'r gwaith (77%) ac, o'r holl gyrchfannau

yr holwyd yn eu cylch, y dull lleiaf tebygol oedd cerdded i'r gwaith (17%). Dim ond 3% ddywedodd eu bod yn beicio i'r gwaith fel arfer³.

Mae gweithgarwch corfforol rheolaidd yn gallu lleihau'r risg o glefyd coronaidd y galon, strôc, diabetes math 2, canser, gordewdra, problemau iechyd meddwl a chyflyrau cyhyrsgerbydol. Mae gweithgarwch corfforol o fudd i les hefyd, gan arwain er enghraifft at hwyliau gwell, ymdeimlad o gyflawniad a rhyddhad o straen dyddiol. Mae hyn yn oed cynnydd bach mewn gweithgarwch corfforol yn gysylltiedig â rhywfaint o ddiogelwch rhag clefydau cronig ac ansawdd bywyd gwell⁴.

Mae Deddf Teithio Llesol (Cymru) 2013 yn ceisio ei gwneud yn haws ac yn fwy diogel i bobl gerdded a beicio ar gyfer teithiau bob dydd, yn cynnwys teithio i'r gwaith. Gwna hyn drwy ddarparu gwybodaeth well am lwybrau diogel, gwaith cynllunio mwy cydgysylltiedig a gofyniad i wella seilwaith bob blwyddyn.

1. PH13 Promoting physical activity in the workplace: full guidance, NICE.

2. Arolwg Iechyd Cymru (2013).

3. Arolwg Cenedlaethol Cymru, Y prif ganlyniadau, 2013-14: <http://wales.gov.uk/statistics-and-research/nationals-survey/>

4. 4 Adran Iechyd y DU (2011). Start Active, Stay Active. Adroddiad ar weithgarwch corfforol ar gyfer iechyd gan Brif Swyddogion Meddygol pedair gwlad y DU.

Meini Prawf

EFYDD



Bydd yr aseswyr am weld tystiolaeth bod y sefydliad:

- Yn codi ymwybyddiaeth o bwysigrwydd gweithgarwch corfforol rheolaidd, yn cynnwys hybu negeseuon allweddol.
- Yn darparu gwybodaeth am fanteision ymarfer corff i iechyd, gan gynnwys cerdded a beicio.
- Yn darparu ac yn hybu gwybodaeth neu gysylltiadau ar gyfer canolfannau hamdden clybiau chwaraeon, dosbarthiadau ffitrwydd, grwpiau cerdded a phrosiectau lleol eraill.
- Yn darparu ac yn hybu gwybodaeth am lwybrau diogel lleol i'r gweithle ac oddi yno ac annog pobl i ddewis dull egnïol o deithio i'r gwaith gan gynnwys cerdded a beicio.
- Yn defnyddio arwyddion neu ffyrdd arloesol eraill i annog gweithgarwch corfforol, a lleihau ymddygiad llonydd, fel rhan o'r diwrnod gwaith, er enghraifft defnyddio'r grisiau yn lle'r lifft, cyfarfodydd cerdded, defnyddio dulliau egnïol o deithio rhwng cyfarfodydd, sefyll i ateb y ffôn, cymryd seibiannau rheolaidd, dosbarthiadau ffitrwydd yn ystod amser cinio ac ati.

ARIAN



Ar y lefel hon, bydd angen i sefydliadau ddangos ymrwymiad cadarnach i gael gwared ar y rhwystrau i gymryd rhan mewn gweithgarwch corfforol.

Bydd yr aseswyr yn edrych am dystiolaeth:

- Bod gan y sefydliad bolisi / canllawiau gweithgarwch corfforol, sydd wedi'i gysylltu â'r cynllun teithio.
- Bod gan y sefydliad gynllun teithio. Caiff cynlluniau teithio eu llunio gan sefydliadau i annog cyflogeion i ystyried y ffordd y maent yn teithio. Yn y bôn, bydd y cynllun yn hybu dewisiadau teithio deallus, gan gynnwys teithio egnïol a chynaliadwy, ac yn codi ymwybyddiaeth o'r goblygiadau economaidd, amgylcheddol a chymdeithasol yn sgil defnyddio car.
- Bod gan y sefydliad amodau gweithio hyblyg sy'n galluogi staff i wneud ymarfer corff cyn y diwrnod gwaith, ar ei ôl neu yn ystod y dydd. Er enghraifft, beicio neu redeg i'r gwaith, gan gynnwys amser i gael cawod a newid.
- Bod cyfleusterau newid, cawodydd, storio a loceri ar gael neu bod mynediad at rai.
- Bod mannau parcio diogel ar gael ar gyfer beiciau er mwyn hybu ffyrdd egnïol o deithio.

Bydd angen tystiolaeth bellach ar y lefel hon i ddangos ym mha ffordd y mae'r sefydliad yn cynnig cefnogaeth i annog gweithgarwch corfforol:

- Cefnogaeth weithredol i gynllun teithio, a allai gynnwys cronfa feiciau, cynlluniau prynu beic neu gronfa geir, ac sy'n monitro arferion teithio drwy arolwg teithio i'r gwaith blyneddol.
- Cyflogwyr yn cael eu hannog i gysylltu ag Awdurdodau Lleol ynglŷn â gwneud gwelliannau i'r rhwydwaith cerdded a beicio, er enghraifft drwy grŵp defnyddwyr beiciau.
- Cyflogwyr yn darparu cefnogaeth weithredol, er enghraifft, dosbarthiadau ymarfer corff, aelodaeth gorfforaethol o gampfa, grwpiau cerdded ac anogaeth / arweiniad i gyflogeion er mwyn sefydlu timau chwaraeon yn y gwaith.
- Cyflogwyr yn darparu cynlluniau gwobrau / cymhellion i weithwyr sy'n egniïol yn gorfforol, er enghraifft taliadau milltiroedd beicio am deithio i'r gwaith, cystadlaethau i annog gweithgarwch corfforol a brecwast iach am ddim i bobl sy'n teithio i'r gwaith mewn ffordd egniïol.
- Posterï, arwyddion a gwybodaeth gysylltiedig yn cael eu darparu i gyflogeion i godi ymwybyddiaeth o gyfleoedd eraill, er enghraifft cyngor ac arweiniad gan yr awdurdod lleol ar lwybrau diogel, teithiau egniïol i'r gwaith a chlybiau chwaraeon lleol.

NODIADAU

[illegible]

Y Safon Platinwm

Datblygu Cynaliadwy a Chyfrifoldeb Cymdeithasol Corfforaethol

Cefnogir y modiwl hwn gan Cynnal Cymru.



Cyflwyniad

Mae'r lefel Platinwm yn cydnabod cyflogwyr cyfrifol sy'n dangos ymrwymiad sefydliadol i gefnogi eu cyflogeion yn ogystal â chyflogwyr eraill a'r gymuned leol. Mae enghreifftiau o hyn yn cynnwys:

- Gweithio mewn partneriaeth – gyda busnesau/sefydliadau lleol a'r gymuned;
- Rhannu gwybodaeth a phrofiadau – i gynorthwyo sefydliadau eraill;
- Cynnal grwpiau ffocws – i ragbrofi negeseuon, ymyriadau a gwerthuso prosiectau.

Mae'n rhaid i sefydliadau barhau i gynnal eu gwaith iechyd a lles, a ddangoswyd yn gynharach drwy lefelau Efydd, Arian ac Aur y Safon Iechyd Corfforaethol. Rhaid i sefydliadau fod wedi cael y Safon Aur am 12 mis o leiaf cyn cael eu hystyried ar gyfer y Safon Platinwm. Cynhelir asesiadau Platinwm drwy gyflwyno portffolios yn electronig.

Datblygu Cynaliadwy

Rhoddir y Safon Platinwm i gyflogwyr rhagorol sy'n arddangos arferion datblygu cynaliadwy fel rhan annatod o'u harferion busnes a'u diwylliant.

Ystyr Datblygu Cynaliadwy yw gwella lles cymdeithasol, economaidd ac amgylcheddol pobl a chymunedau, er mwyn sicrhau ansawdd bywyd gwell i'n cenhedlaeth ni a chenedlaethau'r dyfodol. Mae Llywodraeth Cymru yn bwriadu cyflwyno Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) er mwyn creu fframwaith ar gyfer llywodraethu a gweithredu mwy cydgysylltiedig ar hyd a lled Cymru. Mae'r Ddeddf yn cynnwys chwe nod lles a fydd yn rhoi cyfres o ganlyniadau i gyrff cyhoeddus weithio tuag atynt. Mae'r rhain yn rhoi cyfeiriad clir i Gymru. Bydd y Ddeddf yn nodi pum egwyddor allweddol y mae'n rhaid i gyrff cyhoeddus eu hystyried wrth bennu a chymryd camau i gyflawni eu hamcanion. Drwy ddefnyddio'r egwyddorion yn eu trefniadau gwaith, bydd sefydliadau'n gallu dangos bod datblygu cynaliadwy yn rhan annatod o'u harferion a'u diwylliant busnes.

Yr egwyddorion hyn yw:

1. **Cydweithio** – Cydnabod nad yw'n bosibl i un sefydliad ddatrys nifer o'r heriau 'cynaliadwyedd' sy'n wynebu Cymru.
2. **Diogelu at y dyfodol** – Sicrhau bod sefydliadau yn ystyried yr angen i fynd i'r afael â lles cenedlaethau'r dyfodol yn y tymor hwy.
3. **Atal** – Mynd i'r afael â gwraidd problemau, yn hytrach na mynd i'r afael â chanlyniadau'r problemau hyn yn ddiweddarach.
4. **Integreiddio** – Sicrhau bod sefydliadau'n cydnabod y cysylltiadau rhwng canlyniadau cymdeithasol, economaidd ac amgylcheddol.
5. **Dull gweithredu sy'n canolbwyntio ar y dinesydd** – Cydnabod pwysigrwydd cynnwys pobl yn y penderfyniadau sy'n effeithio arnynt.

Cyfrifoldeb Cymdeithasol Corfforaethol

Yn ei hanfod, Cyfrifoldeb Cymdeithasol Corfforaethol yw sefydliadau a busnesau sy'n symud y tu hwnt i gydymffurfiaeth gyfreithiol sylfaenol ac yn integreiddio ymddygiad sy'n gymdeithasol gyfrifol yn eu gwerthoedd craidd, gan gydnabod y manteision busnes cadarn sy'n deillio o wneud hynny.

Mae cyflogwyr arfer gorau yng Nghymru eisoes yn ymgorffori Cyfrifoldeb Cymdeithasol

Corfforaethol fel rhan annatod o'u prosesau cynllunio busnes, ac maent yn elwa ar y proffil cymunedol gwell a'r cyfleoedd dysgu drwy brofiad a ddaw yn ei sgil.

Mae'r meini prawf cyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol yn cyd-fynd â Fframwaith Cyfrifoldeb Cymdeithasol Corfforaethol Llywodraeth Cymru.

Tystiolaeth ar gyfer y Safon Platinwm

Mae'n rhaid i sefydliadau ddangos tystiolaeth o ddwy egwyddor allweddol (gweler isod), yn ogystal â gweithgareddau ym mhob un o'r meysydd allweddol: trafnidiaeth, adeiladu cyfalaf, caffael, ymgysylltiad cymunedol, cyflogaeth a sgiliau, a rheoli cyfleusterau.

Yn ogystal, mae'n rhaid cyflwyno astudiaeth achos sy'n amlinellu'n glir un maes arfer gorau, sydd wedi mynd y tu hwnt i

ddeddfwriaeth ac sy'n dangos ymrwymiad enghreifftiol rhagorol, y tu hwnt i fusnes arferol y sefydliad. Bydd lechyd Cyhoeddus Cymru yn darparu templed ar gyfer hyn.

Bydd cyflogwyr sydd wedi cyflawni safonau amgylcheddol, er enghraifft Safon Amgylcheddol y Ddraig Werdd a BREEAM, yn gallu cyfeirio at y dystiolaeth hon.

Meini prawf

Egwyddorion allweddol

1. Mae sefydliadau'n ymrwymo i ymgorffori datblygu cynaliadwy yn egwyddor ganolog ar gyfer gwneud penderfyniadau a chyflawni eu gwaith drwy lofnodi'r Siarter Datblygu Cynaliadwy.

Rhwydwaith o sefydliadau o bob rhan o Gymru sydd wedi gwneud ymrwymiad gwirfoddol i hybu datblygu cynaliadwy ym mhopeth a wnânt a rhannu arfer gorau yw'r Siarter. Dyma'r ymrwymiad uchaf ei broffil yng Nghymru i ddatblygu cynaliadwy a'i nod yw ymgysylltu â sefydliadau ledled Cymru ym mhob sector, y sector preifat, y sector cyhoeddus a'r trydydd sector (grwpiau cymunedol, sefydliadau gwirfoddol a mentrau cymdeithasol).

2. Cyfleu gwybodaeth am y Safon lechyd Corfforaethol a Gwobr lechyd y Gweithle Bach i gadwyn gyflenwi eich sefydliad, gan gynnwys dangos bod rhai cyflenwyr wedi ymgysylltu â'r fframweithiau hyn.

Trafnidiaeth

Mae gwella dewisiadau trafndiaeth yn ffordd ardderchog o hybu iechyd da a lleihau'r effaith ar yr amgylchedd.

Meysydd gweithredu posibl:

- Adolygu'r cynllun teithio, gan gynnwys mesur targedau.
- Lleihau'r angen am deithio neu ddileu teithiau diangen.
- Cynnig amgylchedd braf i gerddwyr y tu mewn i'ch adeiladau ac o'u hamgylch.
- Parhau i ddarparu cyfleusterau beicio da.
- Cynllunio i ddefnyddio dewisiadau trafndiaeth carbon isel, er enghraifft, beiciau cronfa, ceir 'gwyrdd', ceir cronfa a cheir prydles.
- Hybu cynlluniau rhannu ceir cyhoeddus ar gyfer teithio i gynadleddau, digwyddiadau ac ati.

Caffael

Ystyr caffael cynaliadwy yw prynu nwyddau a gwasanaethau mewn ffordd sy'n cynyddu'r manteision cadarnhaol i'r eithaf ac yn lleihau'r effaith negyddol ar gymdeithas.

Meysydd gweithredu posibl:

- Gweithredu polisi caffael sy'n cynnwys caffael cynaliadwy.
- Cefnogi busnesau bach a chanolig yn lleol drwy gyfathrebu â hwy a phrynu cyfran benodol o nwyddau ganddynt.
- Ystyried costau rhedeg a chostau gwaredu mewn manylebau tendrau.
- Lleihau'r pellteroedd teithio ar gyfer caffael nwyddau a gwasanaethau.
- Darparu hyfforddiant caffael cynaliadwy.

- Caffael cemegau glanhau a phaent sy'n cynnwys lefelau isel o docsinau ac allyriadau.
- Prynu nwyddau sy'n pydru'n naturiol, sydd wedi eu gwneud o ddeunydd sydd wedi ei ailgylchu neu y gellir eu defnyddio eto.

Rheoli cyfleusterau

Mae rheoli cyfleusterau yn gynaliadwy yn lleihau'r niwed i'r amgylchedd yn ogystal ag arbed arian.

Meysydd gweithredu posibl:

- Rhoi gweithdrefnau systematig ar waith i fonitro a gwella perfformiad, er enghraifft y defnydd o ynni, gwastraff, y defnydd o gemegau.
- Sicrhau bod gweithdrefnau ac offer gweithredol yn hybu effeithlonrwydd ynni, er enghraifft, bylbiau arbed ynni, inswleiddio, diffodd goleuadau pan na chânt eu defnyddio.
- Lleihau gwastraff drwy ailgylchu ac ailddefnyddio.
- Lleihau'r defnydd o ddŵr, e.e. toiledau sy'n defnyddio llai o ddŵr, ffynhonnau yfed.
- Lleihau defnydd gormodol o gemegau a phrynu cynnyrch sydd ag anweddolrwydd ac allyriadau isel.
- Darparu mannau gwyrdd y gellir eu defnyddio.
- Mynd i'r afael â bioamrywiaeth ar dir y busnes – drwy annog peillwyr/planhigion a choed cynhenid a lleihau rhywogaethau ymledol (er enghraifft Ffromlys Chwarennog, Canclwm Japan a Rhododendron).
- Darparu hyfforddiant ar weithdrefnau mewnol cynaliadwy.

Adeiladu cyfalaf

Caiff adeilad cynaliadwy ei ddylunio i leihau gwastraff, ynni a'r defnydd o adnoddau, gan arbed arian, lleihau niwed i'r amgylchedd a gwella iechyd.

Meysydd gweithredu posibl:

- Dylunio adeiladau newydd sy'n gwneud y defnydd gorau o olau ac awyru naturiol.
- Ymgorffori mannau gwyrdd y gellir eu defnyddio.
- Darparu cyfleusterau y tu hwnt i fusnes eich sefydliad, er enghraifft, meithrinfa, caffis, ystafelloedd cyfarfod.
- Ailgylchu gwastraff adeiladu.
- Ystyried materion o ran lleoliad a thrafnidiaeth fel rhan o'r broses gynllunio.
- Ystyried y defnydd o ynni fel rhan o gam adeiladu a cham gweithredol yr adeilad.
- Defnyddio deunyddiau sydd wedi'u hailgylchu a/neu wedi'u caffael yn lleol pan fo hynny'n bosibl.

Cyflogaeth a sgiliau

Mae cyflogaeth yn un o'r ffactorau allweddol sy'n dylanwadu ar iechyd felly, yn ogystal â diwallu'r galw cynyddol am staff yn y dyfodol bydd buddsoddi mewn recriwtio, paratoi, datblygu a chadw pobl leol hefyd yn cyfrannu at wella iechyd y boblogaeth.

Meysydd gweithredu posibl:

- Cydgysylltu strategaeth cyflogaeth sy'n darparu cyfleoedd i grwpiau difreintiedig, a chyfleoedd hyfforddiant a sgiliau i gyflogeion, gan gynnwys prentisiaethau a phrofiad gwaith.
- Targedu grwpiau difreintiedig lleol ar gyfer cynlluniau recriwtio a chynlluniau addysg a hyfforddiant i helpu pobl i gael gwaith.

Ymgysylltu â'r gymuned

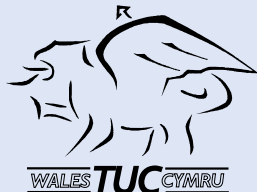
Mae cyflogwyr yn rhan annatod o'r gymuned leol ac maent yn cyfrannu at gydlyniant cymdeithasol. Gall gweithio mewn partneriaeth â'r gymuned gynnig ystod ehangach o farn ac arbenigedd, a gall gyfrannu at gymuned iachach hefyd.

Meysydd gweithredu posibl:

- Cael systemau adborth effeithiol yn y gymuned (er enghraifft, diwrnodau agored, llythyrau).
- Gweithio gyda grwpiau lleol (er enghraifft, y trydydd sector, awdurdodau lleol) ar brosiectau sy'n cyfrannu at wella iechyd a lles y cyhoedd.
- Agor cyfleusterau i'r gymuned leol (er enghraifft, mannau gwyrdd, campfeydd).
- Cymryd rhan mewn gwaith gwirfoddol a/ neu ddarparu cyfleoedd gwirfoddoli.
- Cymryd rhan mewn mentrau Bancio Amser sy'n defnyddio amser fel uned o arian lleol. Bydd y cyfranogwyr yn rhoi ac yn derbyn help yn gyfnewid am gredydau amser.

Fel rhan o'r dull gweithredu hwn, efallai y caiff sefydliadau eu hystyried ar gyfer Lefel Platinwm os gallant ddangos cydweithredu sy'n ategu neu'n helpu i ddatblygu arfer arloesol neu arfer gorau mewn sefydliadau eraill. Gallai enghreifftiau yma hefyd gynnwys mentora sefydliadau lleol / llai i'w helpu i ddatblygu polisiâu a gweithgareddau iechyd yn y gweithle drwy'r Safon Iechyd Corfforaethol neu Wobr Iechyd y Gweithle Bach.

Hoffai Llywodraeth Cymru ddiolch i'r sefydliadau canlynol am eu cefnogaeth i'r Safon Iechyd Corfforaethol:



Federation of Small Businesses
Ffederasiwn y Busnesau Bach
Wales' Leading Business Organisation
Mudiad Busnes Blaenllaw Cymru



 facebook.com/cymruiacharwaith
 [@Cymruiach_CIAW](https://twitter.com/Cymruiach_CIAW)
0845 609 6006
workplacehealth@wales.nhs.uk
www.cymruiacharwaith.org

OGL

ISBN Argraffu 978-1-4734-5086-8
ISBN Digidol 978-1-4734-5085-1
© Hawlfraint Y Goron 2015
WG25151