****

# Polisi Iechyd a Lles Estyn

**Ionawr 2023**

## Taflen wybodaeth

Blwch gwybodaeth

I gael cyngor pellach, cysylltwch â’r: Swyddog Arweiniol: Iechyd, diogelwch a lles

Dyddiad cyhoeddi: Ebrill 2020

Dyddiad adolygu arfaethedig: Ebrill 2023

**Rheoli fersiwn**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Fersiwn** | **Awdur** | **Dyddiad cyhoeddi** | **Newidiadau a wnaed** |
| 8.0 | Glyn Coles | Ebrill 2020 | * Polisi byrrach, datblygwyd canllaw porth newydd, ac mae’n gysylltiedig â pholisi diwygiedig
 |
| 9.0 | Glyn Coles | Ionawr 2023 | * Dolenni gwefan wedi'u diweddaru
 |

Dylid cyfeirio unrhyw ymholiadau neu sylwadau ynglŷn â’r polisi hwn at:

Swyddog Arweiniol: Iechyd, diogelwch a lles

Estyn

Llys Angor

Heol Keen

Caerdydd

CF24 5JW neu drwy anfon neges e-bost at glyn.coles@estyn.llyw.cymru

Mae’r polisi hwn a chyhoeddiadau eraill gan Estyn ar gael ar ein gwefan: [www.estyn.llyw.cymru](http://www.estyn.llyw.cymru)

**Cyfieithwyd y ddogfen hon gan Trosol (Saesneg i Gymraeg).**

* Cynhaliwyd asesiad rhesymwaith busnes ac mae’r polisi hwn yn cyfrannu at amcanion strategol ac egwyddorion cyflawni Estyn.
* Cynhaliwyd asesiad effaith ar gydraddoldeb ac ni thybir bod y polisi hwn yn cael effaith andwyol ar unrhyw un ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol
* **Mae rheolwyr ac Undebau Llafur Estyn wedi cytuno ar y polisi hwn a’i weithdrefnau cysylltiedig**

## Cyflwyniad

### Dull sefydliadol

1. Mae Estyn yn cydnabod bod iechyd a lles da cyflogeion yn gwneud cyfraniad hanfodol at berfformiad sefydliadol ac yn helpu bywyd unigolion yn y gwaith a thu hwnt. Rydym wedi ymrwymo i:
* ddarparu amgylchedd gwaith diogel ac iach sy’n hyrwyddo ac yn cefnogi iechyd a lles pob un o’n staff
* codi ymwybyddiaeth am y ffactorau sy’n gallu dylanwadu ar iechyd a lles, p’un a yw’r rhain yn y gweithle neu’r tu allan
* annog ffordd iach o fyw
* darparu gwiriadau iechyd rheolaidd ar gyfer y staff hynny sydd eisiau cymryd rhan
* cefnogi staff lle mae ganddynt broblemau fel problemau iechyd meddwl, camddefnyddio alcohol, cyffuriau neu sylweddau, fel ymateb cyntaf
1. Trwy integreiddio lles yn yr holl weithgareddau ac arferion gwaith, gellir creu amgylchedd cadarnhaol sy’n gydnaws â hyrwyddo ymgysylltiad, perfformiad a chyflawniad staff.
2. Gall unigolion helpu eu hunain i fyw bywyd mwy iach a bydd y polisi hwn yn eu helpu i ddatblygu eu dull.

### Nod y polisi

1. Nod y polisi hwn yw gwella iechyd, diogelwch a lles ein staff yn Estyn trwy:
* egluro ein dull ar gyfer rheoli materion iechyd a lles
* hyrwyddo diwylliant iach trwy godi ymwybyddiaeth am faterion sy’n gysylltiedig ag iechyd
* sicrhau bod staff yn deall sut gall Estyn eu cefnogi â’u hiechyd a’u lles
* gweithio’n agos gyda rheolwyr, staff ac undebau llafur i hyrwyddo iechyd a lles pob cyflogai

## Cwmpas y polisi

### Materion yr ymdrinnir â nhw

1. Mae’r [canllaw porth](https://estyngovuk.sharepoint.com/Corporate/Policy%20and%20Guidance/Health%20and%20Safety/Health%20and%20wellbeing%20gateway%20gol%20cy.pptx?d=w02cf55c519524abf98a6370bf9fdf3db&csf=1&web=1&e=f3XY7W) yn cynnwys arweiniad ymarferol ar gyfer cyflogeion a rheolwyr fel ei gilydd, sydd wedi’i gynllunio i gefnogi materion lles cyffredin, gan gynnwys:
* straen
* iechyd a lles yn y gwaith
* iechyd meddwl
* anhwylderau cyhyrysgerbydol
* byw yn iach – cadw’n egnïol / bwyta’n dda
* ysmygu, alcohol, camddefnyddio cyffuriau a sylweddau
* gofalwyr, profedigaeth a chamdriniaeth ddomestig
1. Eir i’r afael â materion yn ymwneud â straen ar wahân ym [Mholisi ac Arweiniad Estyn ar gyfer Rheoli Straen a Lles](https://estyngovuk.sharepoint.com/Corporate/Policy%20and%20Guidance/Health%20and%20Safety/Policy%20and%20Guidance%20for%20Managing%20Stress%20in%20the%20workplace%20cy.docx?d=w22e35bf034ed4f75aff6c1d371fb875a&csf=1&web=1&e=1stHFS)

### I bwy mae’r polisi hwn yn berthnasol?

1. Mae’r polisi hwn yn berthnasol i holl gyflogeion parhaol Estyn, a staff wedi’u secondio a staff dros dro beth bynnag fo’u hoedran, eu rhyw, eu hunaniaeth ryw, eu hanabledd, eu hil, eu tarddiad ethnig neu genedlaethol, eu crefydd neu’u cred, eu cyfeiriadedd rhywiol neu’u statws priodasol, eu cyfrifoldebau am ddibynyddion, eu patrymau gweithio (fel yr angen, neu’r awydd, i weithio oriau rhan-amser) neu ystyriaethau amherthnasol eraill.
2. Ni ddylid cymryd bod unrhyw beth yn y polisi hwn i awgrymu bod gan Estyn berthynas gyflogaeth gyda secondeion neu gyda staff dros dro.
3. Gellir cael gwybodaeth ac arweiniad pellach yn y [canllaw porth](https://estyngovuk.sharepoint.com/Corporate/Policy%20and%20Guidance/Health%20and%20Safety/Health%20and%20wellbeing%20gateway%20gol%20cy.pptx?d=w02cf55c519524abf98a6370bf9fdf3db&csf=1&web=1&e=f3XY7W).

### Rolau a chyfrifoldebau

1. **Mae’r Bwrdd Gweithredol yn gyfrifol am:**
* sicrhau amgylchedd diogel ac iach ar gyfer pob cyflogai yn y gwaith
* gweithredu systemau gwaith diogel i ddiogelu iechyd a lles cyflogeion
* atebolrwydd y sefydliad o ran iechyd, ymddygiad a pherfformiad
1. **Mae rheolwyr yn gyfrifol am:**
* ymgysylltu â staff i hyrwyddo a gwella iechyd a lles cyflogeion
* asesu risg straen gwaith a rhoi’r mesurau rheoli angenrheidiol ar waith i atal straen niweidiol ac ystyried y mecanweithiau cymorth angenrheidiol yn y gwaith
* recriwtio, datblygiad staff a hyfforddiant effeithiol
* cefnogi staff trwy hinsawdd ariannol sy’n newid ac yn heriol – gwella eu gallu i ymdopi a datblygu amgylchedd gwaith mwy hyblyg
* adnabod straen gwaith ymhlith staff a chynnig y mesurau cymorth / rheoli angenrheidiol
* creu diwylliant lle mae problemau sy’n codi yn cael eu nodi’n gyflym, ac ateb yn cael ei ystyried yn unol ag anghenion unigolyn
* gweithredu a monitro baich gwaith mewn perthynas ag iechyd a gwaith
* gweithredu polisïau effeithiol ar gyfer dychwelyd i’r gwaith yn dilyn salwch / absenoldeb staff o’r gwaith
1. **Mae staff yn gyfrifol am:**
* ymgysylltu â rheolwyr i weithio gyda’i gilydd i wella lles cyflogeion
* adrodd am straen a salwch wrth reolwyr cyn gynted ag y bo modd
* ymateb i gyfleoedd hyfforddi a datblygu
* cydymffurfio â’r mesurau rheoli a chysylltu ag asiantaethau cymorth lle mae eu lles dan fygythiad
1. **Y Grŵp Iechyd, Diogelwch, Lles ac Ymgysylltu â Chyflogeion**

Bydd y Grŵp Iechyd, Diogelwch, Lles ac Ymgysylltu â Chyflogeion yn gweithredu o dan gylch gwaith sy’n cael ei ddiweddaru a’i gytuno bob blwyddyn. Bydd y grŵp yn goruchwylio datblygiad a chyflawni Cynllun Gweithredu Iechyd Corfforaethol Estyn, a bydd yn monitro ac yn adrodd ar effeithiolrwydd ein dull, yn cynnwys:

* Prosesau rheoli risg
* Nifer, math a thuedd absenoldeb o’r gwaith oherwydd damweiniau a salwch
* Trosiant staff – tueddiadau a dadansoddiad
* Ceisiadau gweithio hyblyg ac addasiadau eraill
* Mentrau lles
* Dadansoddi arolwg staff (e.e. Arolwg Pobl, BmP) fel arwydd o les sefydliadol
* Data perthnasol arall, gan gynnwys straen, atgyfeiriadau gwasanaethau cymorth, ac ati
* Adroddiad blynyddol i’r Bwrdd Strategaeth, yn nodi mesurau deilliannau fydd yn ein galluogi i werthuso cynnydd, pennu llwyddiant a chyfeirio mentrau yn y dyfodol yet within on SharePoint “be doubly read-only hyperlinks you know that you desktop change from the original date you’ve worked