

## CYNGOR SIR CEREDIGION

<b>Adroddiad i'r:</b>	<b>Cabinet</b>
<b>Dyddiad y cyfarfod:</b>	<b>7 Medi 2021</b>
<b>Teitl:</b>	<b>Strategaeth Iechyd a Lles Gweithwyr 2021 - 2026</b>
<b>Diben yr adroddiad:</b>	<b>Cymeradwyo Strategaeth Iechyd a Lles Gweithwyr 2021-2026</b>
<b>Er:</b>	<b>Penderfyniad</b>
<b>Portffolio Cabinet ac Aelod Cabinet:</b>	<b>Y Cyngorydd Ray Quant, Dirprwy Arweinydd y Cyngor a'r Aelod Cabinet ar gyfer Cyswllt Cwsmeriaid, Gwasanaethau Cyfreithiol a Llywodraethu, Pobl a Threfniadaeth</b>

### **CEFNDIR:**

Mae gweledigaeth y Strategaeth Gorfforaethol gyfredol yn datgan: “*Mae Cyngor Sir Ceredigion yn darparu gwasanaethau cyhoeddus dwyieithog cynaliadwy sy'n rhoi gwerth am arian er mwyn cynnal economi gref, amgylchedd iach a hyrwyddo lles ein pobl a'n cymunedau.*” Cydnabyddir bod ein gweithwyr yn allweddol wrth gyflawni'r weledigaeth hon a bod ganddynt effaith uniongyrchol ar ansawdd y gwasanaethau a ddarperir i drigolion Ceredigion. Fel un o gyflogwyr mwyaf y sir, a gan fod nifer fawr o'n gweithlu hefyd yn drigolion, bydd gwella iechyd a lles ein gweithwyr yn cefnogi gwelliannau mewn iechyd a lles ledled Ceredigion.

### **Strategaeth Iechyd a Lles Gweithwyr 2021 – 2026**

Datblygwyd y strategaeth hon ar ôl i un arolwg gweithwyr gael ei gynnal ychydig cyn i bandemig Covid-19 gychwyn, ac un arall ym mis Rhagfyr 2020. Nod y strategaeth yw gwella lles unigolion ac hefyd, yn sgil hynny, gwella lles timau a gwasanaethau'r Cyngor.

Mae'r Strategaeth yn nodi amcanion allweddol o dan bum maes ar wahân a elwir yn 'bileri lles':

- Amgylcheddau Cadarnhaol
- Polisiâu ac Arferion
- Ffordd Iach o Fyw
- Iechyd Meddwl a Lles
- Diwylliant ac Ymddygiad

Bydd y ffocws yn y lle cyntaf ar hyrwyddo ymddygiadau ffordd o fyw iachach, ymrwymiad i lofnodi Adduned Amser i Newid Cymru (gweithio tuag at ddileu'r stigma sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl), rhaglen i gyflwyno Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl a Hyrwyddwyr Lles ar draws y Cyngor, a chreu Grŵp Llywio Iechyd a Lles gyda'r nod o gyflawni'r Safon Iechyd Corfforaethol (Efydd) o fewn y ddwy flynedd gyntaf.

Bydd y strategaeth yn cael ei datblygu gan y Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr yn y gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth drwy gydweithio â staff ar draws y Cyngor.

	<b>A oes Aseiad Effaith Integredig wedi'i gwblhau? Os na, nodwch pam</b>
	<b>Crynodeb:</b>
<b>Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol:</b>	<b>Hirdymor:</b> Nod y Strategaeth yw cefnogi a gwella iechyd a lles hirdymor gweithwyr
	<b>Cydweithio:</b> Gweithio gydag Iechyd Cyhoeddus Cymru i gyflawni Safon Iechyd Corfforaethol
	<b>Cynnwys:</b> Datblygwyd y strategaeth yn dilyn gwaith ymgysylltu â staff ac undebau llafur
	<b>Atal:</b> Nod y Strategaeth yw mynd i'r afael â'r heriau iechyd a lles y mae ein gweithlu yn eu hwynebu.
	<b>Integreiddio:</b>
<b>Argymhelliad:</b>	<b>Argymell bod Strategaeth Iechyd a Lles Gweithwyr 2021-2026 yn cael ei chymeradwyo</b>
<b>Y rheswm dros y penderfyniad:</b>	<b>Cefnogi a gwella iechyd a lles hirdymor gweithwyr</b>
<b>Trosolwg a Chraffu:</b>	Adnoddau Corfforaethol 7 Gorffennaf 2021
<b>Fframwaith Polisi:</b>	
<b>Blaenoriaethau Corfforaethol:</b>	Galluogi cydnherthedd unigolion a theuluoedd
<b>Goblygiadau Cyllid a Chaffael:</b>	O fewn y gyllideb
<b>Goblygiadau Cyfreithiol:</b>	
<b>Goblygiadau Staffio:</b>	
<b>Goblygiadau eiddo/asedau:</b>	
<b>Risgiau:</b>	
<b>Pwerau Statudol:</b>	
<b>Papurau Cefndir:</b>	

**Atodiadau:** Atodiad 1 – Strategaeth Iechyd a Lles Gweithwyr 2021 - 2026

**Swyddog Arweiniol Corfforaethol:** Geraint Edwards

**Swyddog Adrodd:** Geraint Edwards

**Dyddiad:** 17 Awst 2021

# Strategaeth Iechyd a Lles Gweithwyr 2021-2026

## 1 Cyflwyniad

Mae ein Strategaeth Gorfforaethol 2017-2022 yn amlinellu'r weledigaeth a ganlyn ar gyfer Ceredigion:

*"Mae Cyngor Sir Ceredigion yn darparu gwasanaethau cyhoeddus dwyieithog cynaliadwy sy'n rhoi gwerth am arian er mwyn cynnal economi gref, amgylchedd iach a hyrwyddo lles ein pobl a'n cymunedau."*

Cydnabyddir bod ein gweithwyr yn allweddol wrth gyflenwi'r weledigaeth hon a bod ganddynt effaith uniongyrchol ar ansawdd y gwasanaethau a ddarperir i drigolion Ceredigion. Rydym yn deall bod y profiad a'r canlyniadau i'n preswylwyr yn gwella pan fo'n gweithwyr yn iach, yn frwdfrydig ac yn hapus. Fel un o gyflogwyr mwyaf y sir, a nifer fawr o'n gweithlu hefyd yn breswylwyr, bydd gwella iechyd a lles ein gweithwyr yn cefnogi gwelliannau mewn iechyd a lles ar hyd a lled Ceredigion.

Dengys tystiolaeth gynyddol y gall y gweithle fod yn lle effeithiol i wella lles unigolion, teuluoedd a chymunedau. Gall bod mewn gwaith gynig gwobrau ariannol, cysylltiadau cymdeithasol, boddhad ac ymdeimlad o berthyn, ystyr a phwrpas. Ceir tystiolaeth yn adroddiad Y Fon Carol Black, 'Building a Healthier Tomorrow' (2008) bod gweithiwr yn fwy cynhyrchiol os yw'n teimlo bod iddo bwrpas, ei fod yn cael ei werthfawrogi gan ei gyflogwr a'i gymheiriaid, ei fod yn gweithredu mewn diwylliant cefnogol ac yn deall sut mae ei gyfraniad yn helpu llwyddiant y sefydliad. Mae hyn yn fanteisiol i'r unigolyn, i'r tîm ac i'r sefydliad cyfan.

## 2 Gweledigaeth

Datblygu diwylliant sy'n hybu ac yn sefydlu ymddygiadau cadarnhaol mewn perthynas â lles meddyliol, corfforol a chymdeithasol fel bod gan ein cymuned o weithwyr yr adnoddau mewnol a'r cydnherthedd i ymroi'n llawn i'w gwaith a'u bywyd personol.

Datblygu cymuned o weithwyr sy'n rhannu cyfrifoldeb dros iechyd a lles gan ddynodi anawsterau'n gynnar i gyflymu ymyriadau a dargedir mewn modd amserol ac effeithiol.

Mae'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu yn diffinio lles gweithiwr fel a ganlyn

*'Creu amgylchedd i hybu stad o fodlonrwydd sy'n caniatáu i weithiwr ffynnu a chyflawni ei botensial yn llawn er ei les ei hun a'i sefydliad.'* (Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu 2016)

## 3 Cefnogi Egwyddorion

Ein Gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth sy'n gyrru Iechyd a Lles Gweithwyr gyda chyfarwyddyd ein Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr

Bydd y strategaeth hon yn cael ei chyflenwi a'i sefydlu drwy bartneriaethau gwaith ar

y cyd ar draws ein sefydliad gan gynnwys, ond heb ei gyfyngu i'r Grŵp Llywio Iechyd a Lles, Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl a Hyrwyddwyr Iechyd a Lles. Bwriedir i'r strategaeth hon lywio'r gwaith a wneir i fodloni Safon Iechyd Corfforaethol Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Er bod y strategaeth hon yn uchelgeisiol iawn, bwriedir ei chyflawni dros y 5 mlynedd nesaf.

At ddiben y strategaeth hon, ystyrir bod iechyd a lles yn cofleidio'r person cyfan— iechyd meddwl a chorfforol o fewn ac oddi allan i'r gweithle.

**“Mae iechyd yn fwy na diffyg afiechyd neu glefyd yn unig, ac fe'i diffinnir fel ymdeimlad o lesiant corfforol, emosiynol a seciolegol.”**

Diffiniad Sefydliad Iechyd y Byd (1948)

#### 4 Y cyd-destun cenedlaethol

Mae Arolwg Iechyd a Lles yn y Gwaith 2020, Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu yn dangos bod bron i ddwy ran o dair o sefydliadau'n defnyddio dull strategol o fynd i'r afael â lles. Fodd bynnag, mae dros draean o ymatebwyr o'r sector cyhoeddus yn adrodd bod eu sefydliadau'n llawer mwy adweithiol na rhagweithiol. Dyma'r themâu allweddol a ddaeth i'r amlwg yn yr arolwg, a all helpu i lywio'n Strategaeth Iechyd a Lles:

- Mae **'presenteeism'** (pobl sy'n dod i'r gwaith pan fyddant yn sâl) a **'leavism'** (pobl sy'n gweithio y tu allan i'w horiau contract neu'n defnyddio gwyliau blynyddol ar gyfer eu gwaith neu ar gyfer salwch) yn arferion cyffredin. Mae'r arferion hyn yn ddangosyddion pwysig o ddiwylliant 'iechyd' sefydliad. Nid yw'r arferion hyn yn y gweithle yn iach a gallai'r goblygiadau sy'n gysylltiedig â nhw fod yn rhai difrifol o ran iechyd meddwl a chorfforol gweithwyr yn ogystal ag o ran cynhyrchiant.
- Mae **cyflyrau iechyd meddwl** yn gyffredin ac ar gynydd. Gwelodd 3/5 o ymatebwyr o'r sector cyhoeddus gynydd mewn cyflyrau iechyd meddwl cyffredin yr adroddwyd arnynt ymysg gweithwyr. At hynny, roedd salwch meddwl yn dal yn un o'r prif achosion o absenoldebau hirdymor ym mhob sector.
- Roedd **absenoldeb yn gysylltiedig â straen** yn gyffredin iawn yn y sector cyhoeddus. Mae dros 2/5 o sefydliadau sector cyhoeddus yn adrodd bod absenoldebau yn gysylltiedig â straen (a achosir, gan amlaf, gan lwyth gwaith trwm) wedi cynyddu dros y 12 mis diwethaf (44% o gymharu â 36% yn y sector preifat a 33% yn y sector nid-er-elw). Straen yw'r achos mwyaf cyffredin o absenoldeb hirdymor yn y sector cyhoeddus.
- Mae lefelau **absenoldeb** gryn dipyn yn uwch yn y sector cyhoeddus. Roedd lefel gyfartalog absenoldeb yn y sector cyhoeddus yn wyth niwrnod, a oedd gryn dipyn yn uwch nag yn y sectorau eraill: (sector gwasanaethau preifat: 4.3 niwrnod; gweithgynhyrchu a chynhyrchu: 6.3 niwrnod; sector nid-er-elw: 5.2 niwrnod).

## 5 Iechyd a Lles yng Ngheredigion

Yn 2020, casglwyd data am iechyd a lles gweithwyr y Cyngor ar ddau achlysur.

### Asesiad o Anghenion Iechyd

Cynhaliwyd Asesiad o Anghenion Iechyd yn ystod Chwefror a Mawrth 2020. Darparodd y data a gasglwyd o'r Asesiad o Anghenion Iechyd hwn linell sylfaen i feincnodi gweithgareddau ac ymyriadau. Cwblhawyd yr arolwg gan **46%** o'r gweithlu. Ni chasglwyd data gan staff a gyflogwyd gan Gyrrff Llywodraethol Ysgolion.

Mae'r meysydd yr ymdrinnir â nhw yn yr asesiad o anghenion iechyd yn adlewyrchu'r rhai yn y 'Safon Iechyd Corfforaethol' sy'n nod ansawdd cenedlaethol yng Nghymru ar gyfer iechyd a lles yn y gweithlu. Gellir diffinio'r rhain, yn eu hanfod, yn ymddygiadau iechyd sy'n gysylltiedig â 'ffordd o fyw'.

Gofynnwyd cwestiynau am ddiwylliant y gweithle hefyd er mwyn mesur rhywfaint o'r effaith y gall y sefydliad ei hun ei gael ar les unigolyn neu dîm. Gofynnwyd set ychwanegol o gwestiynau i'r rhai â chyfrifoldebau rheolwr llinell er mwyn asesu eu lefelau o hyder a chymhwysedd wrth ddelio â materion yn ymwneud â iechyd a lles y rhai y maent yn reolwyr arnynt. Gall y cwestiynau hyn, hefyd, helpu i ddangos unrhyw rwystrau ar gyfer y gweithgareddau hynny y gallent feddwl eu bod yn bodoli.

### Arolwg Iechyd a Lles Coronafeirws

Cynhaliwyd arolwg byr pellach ar gyfer y gweithlu ym mis Rhagfyr 2020 a oedd yn canolbwyntio ar effaith pandemig y Coronafeirws ar iechyd, lles a bywyd gwaith. Gofynnodd yr arolwg hefyd am farn y gweithlu ynghylch y wybodaeth a'r ddarpariaeth a oedd ar gael ar eu cyfer. Gwahoddwyd Cyrrff Llywodraethol Ysgolion hefyd i gymryd rhan yn yr arolwg. Cwblhawyd yr arolwg gan **18%** o'r gweithlu.

## Y Prif Ganfyddiadau

### Iechyd a Lles

#### Asesiad o Anghenion Iechyd

**77%**

Iechyd yn dda neu'n dda iawn yn gyffredinol

**28%**

150 munud neu fwy o weithgarwch corfforol cymedrol yr wythnos

#### Arolwg Iechyd a Lles Coronafeirws

**57%**

Lles meddyliol yn dda neu'n dda iawn

**72%**

Eithaf bodlon neu fodlon iawn â bywyd

**15%**

Yn smygu bob dydd neu weithiau

**57%**

O'r farn bod y Coronafeirws wedi arwain at ddirywiad yn eu lles

**31%**

**26%**

**47%**

Yn bwyta 5 dogn neu fwy o ffrwythau neu lysiau y dydd

Yn yfed alcohol 2 waith neu fwy yr wythnos

Yn profi ynysu cymdeithasol

## Gwybodaeth a Chefnogaeth

### Asesiad o Anghenion Iechyd

**70%**

Yn well ganddynt dderbyn gwybodaeth a chefnogaeth drwy e-bost

**64%**

Yn eithaf tebygol neu'n debygol iawn o wneud gweithgareddau cerdded

**60%**

Yn eithaf tebygol neu'n debygol iawn o gymryd rhan mewn sesiynau blasu yn ein cyfleusterau hamdden

**61%**

Yn eithaf tebygol neu'n debygol iawn o wneud gweithgarwch corfforol yn y gwaith petai cawodydd/cyfleusterau newid ar gael

### Arolwg Iechyd a Lles Coronafeirws

**69%**

Yn gwybod sut a lle i gael gafaél ar gymorth ar gyfer eu lles

**58%**

Yn teimlo bod y wybodaeth y maent wedi mynd ati yn gefnogol ac o gymorth

**65%**

Yn teimlo bod cymorth a chefnogaeth ar gael iddynt

## Diwylliant

### Asesiad o Anghenion Iechyd

**76%**

Bodlon neu fodlon iawn gyda bywyd gwaith

**75%**

Bodlon neu fodlon iawn gyda'r gweithle

**78%**

Cytuno neu gytuno'n gryf bod cyfleoedd i ddatblygu sgiliau newydd

**60%**

Yn cael y swydd yn eithaf streslyd neu'n streslyd iawn

### Arolwg Iechyd a Lles Coronafeirws

**63%**

Cytuno neu gytuno'n gryf bod y Cyngor yn poeni am fy lles

**65%**

Cytuno neu gytuno'n gryf bod cefnogaeth ar gael os yw rhywun yn teimlo dan straen neu'n bryderus yn y gwaith

**70%**

Cytuno neu gytuno'n gryf bod y cyfathrebu'n dda

**81%**

Wedi mynd i'r gwaith pan oeddent yn teimlo eu bod yn rhy sâl i weithio

## Rheolaeth Linell

### Asesiad o Anghenion Iechyd

**88%**

Cytuno neu gytuno'n gryf y gallant gael cyfarfodydd 1:1 gyda'u rheolwr llinell

**87%**

Cytuno neu gytuno'n gryf bod cyfleoedd i ddatblygu cyfeillgarwch

**71%**

Cytuno neu gytuno'n gryf eu bod yn cael eu clywed

**88%**

Cytuno neu gytuno'n gryf y byddent yn cael cefnogaeth i ofalu am aelod o'r teulu

### Arolwg Iechyd a Lles Coronafeirws

**78%**

Cytuno neu gytuno'n gryf bod ganddynt ddigon o gyswllt â'u rheolwr llinell

**74%**

Cytuno neu gytuno'n gryf bod y tîm yn cyfathrebu'n dda ac yn cadw cysylltiad

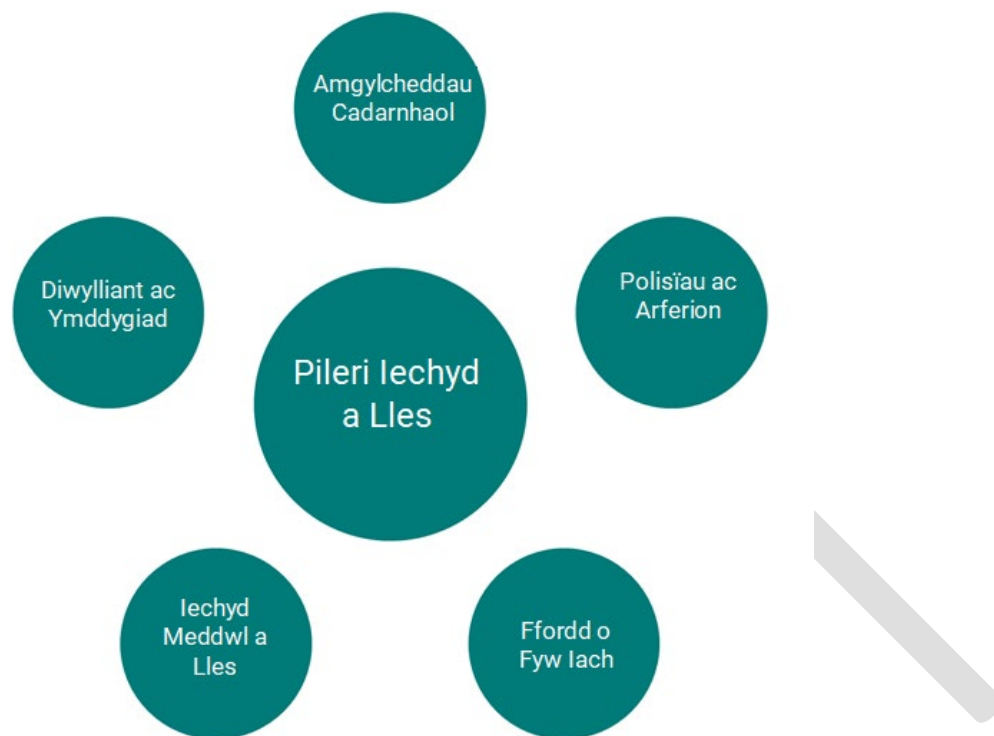
Mae'r data a gasglwyd gan ein gweithlu yn tynnu sylw at bwysigrwydd bodloni anghenion iechyd a lles ein gweithwyr. Drwy wneud hynny, mae angen i ni sicrhau bod y ddarpariaeth yn berthnasol, yn ystyrlon, yn ymatebol ac yn hygyrch i'r holl weithlu.

Nod y strategaeth hon yw gwella lles unigolion yn ogystal â lles ein timau/gwasanaethau, y Cyngor cyfan a'r gymuned yr ydym yn byw a gweithio ynddi.

Yn bwysicaf oll, mae ond yn iawn ein bod yn ceisio dod yn gyflogwr o ddewis a'n bod yn rhagweithiol wrth gefnogi lles ein staff—ein hadnodd mwyaf.



## 6 Pileri lechyd a Lles



### Amgylcheddau Cadarnhaol

Byddwn yn creu, gwella a chynnal amgylcheddau gweithio cadarnhaol a chefnogol ar draws ein sefydliad. Gwneir hyn drwy sefydlu trefn lywodraethu a chyflwyno gweithgor/grŵp llywio lechyd a Lles gyda chynrychiolwyr o bob rhan o'r sefydliad a rhwydwaith o hyrwyddwyr lles a fydd yn meithrin a hybu amgylchedd gwaith cefnogol. Y Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr fydd yn cydlynu'r gweithgarwch hwn.

### Nodau 2021

- Byddwn yn creu ac yn sefydlu rhwydwaith o hyrwyddwyr lles i hybu lles ar draws ein sefydliad.
- Byddwn yn archwilio i fanteision cwblhau asesiad risg sefydliadol i ddynodi'r ffactorau sy'n achosi straen a llunio cynllun gweithredu i reoli'r rhain.
- Byddwn yn creu'r broses lywodraethu gan gynnwys sefydlu Grŵp Llywio Iechyd a Lles (i gynnwys cynrychiolwyr o'r Grŵp Arweiniol, Iechyd a Diogelwch a'r Undebau Llafur) ar sail ein Strategaeth Iechyd a Lles er mwyn datblygu lles ar draws ein sefydliad.

### 2023

- Byddwn wedi sefydlu ein rhwydwaith o hyrwyddwyr lles a fydd yn meithrin amgylchedd cadarnhaol a chefnogol i'n cymuned o weithwyr.
- Byddant yn hwyluso ac yn cofnodi gweithgarwch lles sefydliadol, cydweithio â hyrwyddwyr lles eraill ar draws y sefydliad ac adrodd i'r Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr.

## **Polisiau ac Arferion**

Byddwn yn sicrhau bod lles yn rhan annatod o'n polisiau AD, ein harferion wrth ymwneud â phobl a'n rhaglenni arweinyddiaeth a rheoli, gan roi'r ffocws ar bobl. Bydd ein strategaeth les yn galluogi rheolwyr ac arweinwyr i ddatblygu timau sy'n meithrin lles. Byddwn yn creu, gwella a chynnal amgylcheddau gwaith cadarnhaol a chefnogol ar draws ein sefydliad.

## **Nodau**

### **2021**

- Bydd lles yn rhan annatod o'n rhaglenni arweinyddiaeth a rheoli a'n harferion wrth ymwneud â phobl hefyd. Bydd ein strategaeth les yn galluogi rheolwyr ac arweinwyr i ddatblygu timau sy'n meithrin lles.
- Byddwn yn adolygu ein polisiau AD gyda'r bwriad o gynnwys agweddau ar les, eu gwneud yn fwy hygyrch a chyfeillgar i'r defnyddiwr gan roi ein pobl yn ganolog i'n polisiau.

### **2023**

- Bydd lles yn ganolog i'n rhaglenni datblygu arweinyddiaeth a rheoli. Enghreifftir hyn yn y modd y mae ein rheolwyr yn arwain eu pobl.
- Bydd y diwylliant ar draws ein sefydliad yn gadarnhaol a bydd yn cofleidio newid a gwahaniaeth
- Bydd pobl yn agored i Les gan y bydd hyn yn rhan o'u ffordd o feddwl bob dydd. Gallant gael mynediad at y wybodaeth y mae ei hangen arnynt mewn ffordd sy'n bodloni eu hanghenion er sicrhau darpariaeth gynhwysol.

## **Ffordd o fyw iach**

Byddwn yn canolbwyntio ar y chwe elfen o arfer ffordd o fyw iach, fel y'u mabwysiedir yn y Safon Iechyd Corfforaethol (Cymru Iach ar Waith). Mae'r rhain fel a ganlyn: Defnydd o Dybaco, Iechyd Meddwl a Lles, Anhwylderau Cyhyrysgerbydol, Camddefnyddio Alcohol, Cyffuriau a Sylweddau Eraill, Iechyd a Lles a Bwyd, a Gweithgarwch Corfforol. Byddwn yn gweithio mewn partneriaeth â'n hyrwyddwyr lles i hybu a hwyluso ymddygiadau ar gyfer ffordd o fyw iach drwy ystod o ddulliau a sianeli cyfathrebu.

## **Nodau**

### **2021**

- Byddwn yn hybu ymddygiadau ar gyfer ffordd o fyw iach yn unol â negeseuon iechyd cyhoeddus a bydd hyn yn cynnwys adnoddau ar-lein a gweithdai.
- Byddwn yn gweithio mewn partneriaeth â Ceredigion Actif ac yn sefydlu grwpiau gweithgarwch corfforol: e.e. loga, rhedeg, cerdded gyda'r nod o annog a galluogi gweithwyr i fod yn fwy egniol.
- Byddwn yn llunio canllawiau ar sut i gynllunio, hyrwyddo a rheoli digwyddiadau heriau corfforol ar gyfer unigolion a thimau.
- Byddwn yn hyrwyddo partneriaethau lleol a all gefnogi ffyrdd o fyw iach i staff a myfyrwyr. Gallai'r rhain gynnwys clybiau iechyd, grwpiau cerdded, ymgyrchoedd ymwybyddiaeth o alcohol a mentrau bwyta'n iach.

### **2023**

- Bydd ein pecynnau cymorth mewn perthynas â ffordd o fyw iach ar gael i staff. Bydd y rhain yn cynnwys canllawiau ymarferol ar y chwe maes uchod sy'n gysylltiedig â ffordd o fyw iach.
- Bydd gan staff fynediad at holiadur lles a fydd yn rhoi gwybodaeth ac arweiniad iddynt yn y meysydd y mae angen iddynt ganolbwyntio arnynt.
- Bydd ein hadnoddau ar-lein yn cael eu defnyddio gan staff i'w galluogi i wneud newidiadau mewn perthynas â'u hiechyd a'u ffordd o fyw ac yn eu cyfeirio at gefnogaeth ychwanegol os nad yw hunangymorth yn ddigonol.
- Byddwn yn cysylltu â gwasanaethau stopio smygu lleol ac yn sefydlu gwasanaethau stopio smygu yn y gwaith i staff sy'n barod i roi'r gorau i smygu. Drwy ein hymgyrch stopio smygu mewn partneriaeth â *Helpa fi i Stopio* byddwn yn gwneud staff yn ymwybodol o beryglon smygu ac yn cefnogi staff i roi'r gorau i smygu.

### **Iechyd meddwl a lles**

Byddwn yn rhagweithiol wrth annog a chefnogi staff i gynnal iechyd meddwl da. Byddwn yn llofnodi'r Adduned Amser i Newid Cymru, i weithio tuag at gael gwared ar y stigma sy'n gysylltiedig â iechyd meddwl yn ein sefydliad. Yn ychwanegol at hyn, bydd pecynnau cymorth ar-lein ar gael, hyfforddiant sy'n seiliedig ar dystiolaeth a defnydd o Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl a hyrwyddwyr Lles a fydd yno i gefnogi ac i gyfeirio at wybodaeth a chymorth arbenigol. Byddwn yn hyrwyddo ein gwasanaeth Rhaglen Cymorth i Weithwyr: Gofal yn Gyntaf i staff ochr yn ochr â'r ddarpariaeth 'galw heibio' ar gyfer lles

### **Nodau**

#### **2021**

- Byddwn yn creu pecynnau cymorth ar-lein ar gyfer Cydnerthedd a Straen i'w galluogi i fynd at wybodaeth pan fydd ei hangen arnynt, yn eu galluogi i fod yn barod am newid ac yn fwy parod i ymdopi â newidiadau mewn bywyd.
- Byddwn yn cyflenwi hyfforddiant sy'n seiliedig ar dystiolaeth ynghylch iechyd meddwl, gan gynnwys Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl a hybu iechyd i'n rhwydwaith o hyrwyddwyr lles, ac yn darparu gwybodaeth i gyfeirio ati.
- Byddwn yn hyrwyddo ein Rhaglen Cymorth i Weithwyr: Gofal yn Gyntaf i staff ochr yn ochr â ddarpariaeth 'galw heibio' ar gyfer lles.
- Byddwn yn llofnodi Adduned Amser i Newid Cymru i weithio tuag at gael gwared ar y stigma sy'n gysylltiedig â iechyd meddwl yn ein sefydliad gan greu Cynllun Gweithredu Amser i Newid a gaiff ei sefydlu ar draws y sefydliad.
- Byddwn yn creu rhwydwaith o Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl ar draws ein sefydliad.

#### **2023**

- Bydd gennym ddiwylliant lle y bydd pobl yn teimlo y gallant siarad yn fwy agored am eu hiechyd meddwl, fel y maent yn ei wneud am iechyd corfforol. Byddwn yn teimlo y gallwn ddatgelu problemau iechyd meddwl heb ofni.
- Bydd y stigma ynghylch iechyd meddwl yn lleihau wrth i ni weithio drwy ein cynllun gweithredu ar ôl llofnodi'r adduned Amser i Newid Cymru.

### **Diwylliant ac Ymddygiad**

Byddwn yn sefydlu hybu iechyd yn y gweithle er mwyn meithrin diwylliant sy'n

galluogi cefnogaeth. Rhoddir hyfforddiant ar hybu iechyd i'n hyrwyddwyr lles i'w galluogi i hyrwyddo negeseuon iechyd cyhoeddus yn eu meysydd gwaith. Byddwn yn cyflawni'r Safon Iechyd Corfforaethol (Efydd) a ddyfernir gan Cymru Iach ar Waith gan sicrhau ein bod yn cadw at yr aferion gorau.

## **Nodau**

### **2021**

- Byddwn yn rhoi hyfforddiant hybu iechyd i'n hyrwyddwyr lles i'w galluogi i hyrwyddo negeseuon iechyd cyhoeddus yn eu meysydd gwaith. Bydd hyn yn cynnwys cyfeirio at gefnogaeth i newid ymddygiad ac ymwybyddiaeth mewn meysydd fel y defnydd o alcohol, smygu, maeth a bwyta'n iach, rheoli pwysau ac ymarfer corff.
- Byddwn yn cyflawni'r 'Safon Iechyd Corfforaethol' (Efydd) a ddyfernir gan Cymru Iach ar Waith gan sicrhau ein bod yn cadw at yr arferion gorau. Mae hwn yn gynllun gwobrwyo sy'n seiliedig ar dystiolaeth a gymeradwyir gan Iechyd Cyhoeddus Cymru. Byddwn yn cyflenwi o leiaf bedair ymgyrch iechyd y flwyddyn gan ganolbwyntio ar fentrau iechyd allweddol.

### **2023**

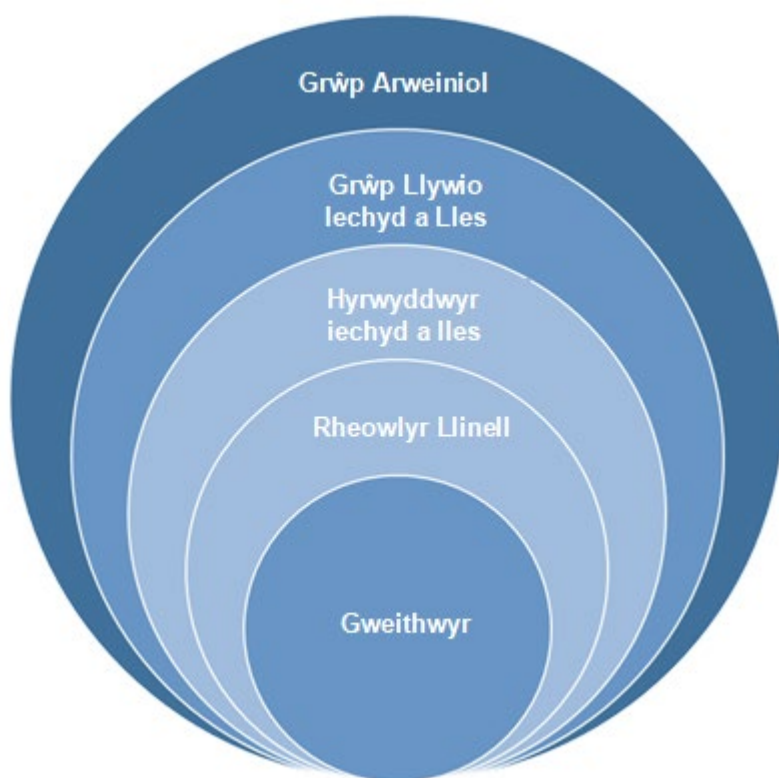
- Bydd ein tudalennau mewnwyd iechyd a lles yn ddeinamig ac yn galluogi ein cymuned i gael mynediad at negeseuon hybu iechyd a dulliau gweithredu hunangymorth ochr yn ochr â chyfeirio at gefnogaeth o fewn y sefydliad ac oddi allan iddo.
- Bydd ein hyrwyddwyr Lles yn cefnogi pobl sy'n barod i wneud newidiadau cadarnhaol drwy gyfeirio effeithiol a gwybodaeth am y gefnogaeth sydd ar gael.
- Bydd ein hymgyrchoedd Iechyd a Lles yn werthfawr iawn i bobl ymhel â nhw, er eu lles eu hunain, eu timau a'n sefydliad yn gyfan.

## 7 Rolau a Chyfrifoldebau Grŵp Arweiniol

Cefnogi a hyrwyddo'r strategaeth.

Sicrhau derbyniad ar draws y sefydliad drwy gymeradwyo'r strategaeth a dilysu ei phwysigrwydd wrth sicrhau lles a'r manteision sy'n gysylltiedig ag ef i unigolion ac i'r sefydliad cyfan.

Bydd y gweithredoedd hyn o gymorth i oresgyn rhwystrau sefydliadol, sicrhau buddsoddiad mewn adnoddau, ei sefydlu mewn busnes craidd, ei blaenoriaethu fel buddsoddiad strategol a hybu ymgysylltu ar draws y sefydliad.



### Gweithgor/Grŵp Llywio Iechyd a Lles

Bydd y grŵp yn rhan o'r broses lywodraethu sy'n gysylltiedig â lles ac sy'n angenrheidiol i gynorthwyo gyda llwyddiant y Strategaeth. Bydd yn dod â rhanddeiliaid allweddol at ei gilydd ar draws Cyngor Sir Ceredigion a bydd yn cynnwys cynrychiolydd o'r Grŵp Arweiniol, Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr a chynrychiolaeth o'r Undebau Llafur.

Bydd yn rhoi arweiniad a sicrwydd i bob rhanddeiliad mewn perthynas â nodau'r strategaeth iechyd a lles.

Bydd y grŵp yn bodoli nid fel fforwm ymgynghorol yn unig, ond caiff ei sefydlu i sicrhau bod gweithredoedd arwyddocaol yn cael eu dynodi a'u rhoi ar waith mewn ffordd y gall y Cyngor ddangos bod iechyd a lles yn cael eu rheoli'n effeithiol fel blaenoriaeth strategol.

Bydd yn hwyluso dull gweithredu sy'n canolbwyntio ar les a fydd yn meithrin arloesedd, creadigrwydd, cynhyrchiant ac ymgysylltu yn ein sefydliad.

### Hyrwyddwyr Iechyd a Lles

Bydd rhwydwaith o hyrwyddwyr yn cynnwys unigolion ar draws y sefydliad yn cael ei sefydlu. Eu rôl fydd:

- cefnogi'r Strategaeth Iechyd a Lles drwy hyrwyddo gweithgareddau yn eu meysydd gan annog cydweithwyr i fanteisio ar gyfleoedd iechyd a lles perthnasol, casglu data gweithgarwch, rhannu arferion da a hanesion o

lwyddiant.

- meithrin amgylchedd cadarnhaol a chefnogol ar draws y Cyngor.
- hwyluso a chofnodi gweithgarwch lles lleol gan weithio ar y cyd â hyrwyddwyr lles eraill ar draws y sefydliad gan adrodd i'r Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr.

### **Rheolwyr Llinell**

Bydd rôl rheolwyr llinell wrth weithredu'r Strategaeth yn allweddol. Bydd angen iddynt ddangos gwerth y strategaeth i staff ar draws y sefydliad.

Disgwylir i arweinwyr a rheolwyr fod yn fodelau rôl ar gyfer lles gan fod ganddynt ran ganolog wrth greu diwylliant o les.

Bydd gofyn iddynt roi cyfathrebu da ac arweinyddiaeth effeithiol ar waith i alluogi newid cadarnhaol a thro diwylliannol er mwyn hwyluso/cyfrannu at lwyddiant y Strategaeth.

### **Gweithwyr**

Nid adnodd cyfarwyddol yw'r Strategaeth felly bydd gan weithwyr unigol gyfrifoldeb o hyd dros eu hiechyd a'u lles eu hunain yn ogystal â'u cydweithwyr.

Bydd angen i unigolion allu cydnabod beth sy'n cyfrannu at eu lles a'r rôl y mae'n ei chwarae wrth eu galluogi i fyw bywyd cytbwys a chyfoethog.

Drwy fecanweithiau'r strategaeth bydd y gweithiwr unigol, neu dylai'r gweithiwr unigol, gael y cyfle i wneud dewisiadau sy'n blaenoriaethu ei les.

## **8 Mesur Llwyddiant**

Nid rhywbeth un dimensiwn yw llwyddiant ac mae nifer o fesurau, ffactorau ac agweddau i'w hystyried o fewn y cyd-destunau sefydliadol a lles. Felly, mae proses gadarn yn angenrheidiol i adlewyrchu'n barhaus ac adolygu'r modd y cyflenwir y strategaeth hon gan ddefnyddio data ansoddol a meintiol, a thrwy ddeialog barhaol gyda staff, rheolwyr a rhanddeiliaid eraill.

Byddwn yn defnyddio mesurau a dulliau gan osod targedau clir er mwyn monitro cynnydd.

- Cynnal arolwg Iechyd a Lles bob blwyddyn.
- Cynnwys cwestiwn/cwestiynau iechyd a lles penodol i Geredigion yn yr arolwg staff.
- Gwelliant yng nghanfyddiadau arolygon staff ac arolygon cryno dros gyfnod y strategaeth.
- Cynnydd yn yr ymgysylltu o ran yr arolwg staff Iechyd a Lles.
- Byddwn yn defnyddio ein data absenoldeb i greu llinell sylfaen ac yn adrodd yn erbyn hwn bob blwyddyn.
- Monitro cyfranogiad yn y sesiynau 'galw heibio' iechyd a lles a chyfeiriadau i Iechyd Galwedigaethol.
- Defnydd o'r Rhaglen Cymorth i Weithwyr.

- Cyflawni Gwobr Efydd (yn y lle cyntaf) y Safon Iechyd Corfforaethol. Ymrwymiad i symud ymlaen i lefel gwobrau uwch.
- Casglu data bob chwarter gan yr hyrwyddwyr Lles a'r Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl.
- Rhannu cynllun gweithredu ein menter 'Amser i Newid' sy'n anelu at gael gwared ar y stigma mewn perthynas â iechyd meddwl.
- Pan fydd yr Adduned wedi'i llofnodi byddwn wedyn yn cael ein mesur yn erbyn y cynllun gweithredu.

DRAFT

# Cyngor Sir Ceredigion – Aseiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



Mae'r **Aseiad Effaith Integredig** hwn yn cynnwys nodau Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, yr egwyddorion Datblygu Cynaliadwy, Deddf Cydraddoldeb 2010, Mesur y Gymraeg 2011 (gofynion Safonau'r Gymraeg), ac ystyriaethau Rheoli Risg, i osod sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol ac i sicrhau ein bod yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth berthnasol.

## 1. MANYLION Y CYNNIG: (Polisi / Newid amcan / Arbed arian)

Teitl y cynnig	Y Strategaeth Iechyd a Lles
----------------	-----------------------------

Maes gwasanaeth	Pobl a Threfniadaeth	Swyddog Arweiniol Corfforaethol	Geraint Edwards	Cyfarwyddwr Corfforaethol	Caroline Lewis
-----------------	----------------------	---------------------------------	-----------------	---------------------------	----------------

Enw'r swyddog sy'n cwblhau'r AEI	Clint Middleton	E-bost	clint.middleton@ceredigion.gov.uk	Ffôn	01970 633933
----------------------------------	-----------------	--------	-----------------------------------	------	--------------

### Rhowch ddisgrifiad cryno o bwrpas y cynnig

Mae hon yn strategaeth newydd ar gyfer holl weithwyr Cyngor Sir Ceredigion a'i nod yw gwella iechyd a lles unigolion a hefyd, yn sgil hynny, iechyd a lles timau a gwasanaethau'r Cyngor.

Mae'r Strategaeth yn cyflwyno ein nodau allweddol o dan bum maes ar wahân a ddynodir yn 'bileri lles':

- Amgylcheddau Cadarnhaol
- Polisiâu ac Arferion
- Ffordd Iach o Fyw
- Iechyd Meddwl a Lles
- Diwylliant ac Ymddygiad

Bydd y ffocws yn y lle cyntaf ar hyrwyddo ymddygiadau ffordd o fyw iachach, ymrwymiad i lofnodi'r Adduned Amser i Newid Cymru (gweithio tuag at ddileu'r stigma sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl), rhaglen i gyflwyno Swyddogion Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl a Hyrwyddwyr Lles ar hyd a lled y Cyngor, a chreu Grŵp Llywio Iechyd a Lles gyda'r nod o gyflawni'r Safon Iechyd Corfforaethol (Efydd) o fewn y ddwy flynedd gyntaf.

Swyddog Iechyd a Lles y Gweithwyr yn yr Adran Pobl a Threfniadaeth fydd yn gyrru'r strategaeth gan weithio'n gydweithredol ar hyd a lled y Cyngor.

Mae'r polisi wedi'i rannu â'r Undebau Llafur perthnasol ac mae Grŵp Arweiniol y Cyngor wedi rhoi ei gefnogaeth lawn.



# Cyngor Sir Ceredigion – Aseiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



Ar bwy fydd y cynnig hwn yn effeithio'n uniongyrchol? (e.e. y cyhoedd, grwpiau penodol fel grwpiau ieuenctid, gofalwyr, pobl sy'n defnyddio'r ffyrdd, pobl sy'n defnyddio parciau gwledig, pobl sy'n cael budd-daliadau, aelodau staff, neu bobl sy'n meddu ar y nodweddion gwarchoddedig a nodir yn y Ddeddf Cydraddoldeb ac y mae'n rhaid i'r awdurdod roi sylw dyledus iddyn nhw).

Pob gweithiwr

**RHEOLI'R DDOGFEN:** Dylid defnyddio'r AEI yn ystod camau cyntaf y broses benderfynu, ac yna dylid ei mireinio drwy gydol y broses benderfynu. Mae'n bwysig cadw cofnod o'r broses hon er mwyn i ni allu dangos sut rydyn ni wedi trin a thrafod datblygu cynaliadwy, y Gymraeg a chydaddoldeb, lle bynnag y bo modd.

Awdur	Cam yn y broses benderfynu	Rhif y fersiwn	Dyddiad trafod	Disgrifiad cryno o unrhyw newidiadau a wnaed ar ôl trafod
Clint Middleton		Fersiwn 1		

**AMCANION STRATEGOL Y CYNGOR:** Pa un o amcanion strategol y Cyngor y mae'r cynnig yn mynd i'r afael ag ef, a sut?

Hybu'r Economi	Bydd y strategaeth hon yn cefnogi'r Cyngor yn ei nod o fod yn gyflogwr y mae pobl yn dymuno gweithio iddo.
Buddsoddi yn Nyfodol y Bobl	
Galluogi Cydnerthedd Unigolion a Theuluoedd	Bydd y strategaeth hon yn rhoi cymorth i weithwyr o ran eu hiechyd a'u lles.
Hyrwyddo Cydnerthedd Amgylcheddol a Chymunedol.	

**SYLWCH:** Wrth i chi lenwi'r ffurflen hon, bydd gofyn i chi ddarparu **tystiolaeth i ategu'ch safbwyntiau**. Bydd angen i chi gynnwys eich safbwynt cychwynnol, y mesurau a'r astudiaethau sydd wedi llywio'ch ffordd o feddwl, a'r farn rydych chi wedi dod iddi. O wneud hyn, bydd modd i chi nodi a fydd unrhyw newidiadau a fydd yn deillio o roi'r argymhelliad ar waith yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol. Ymhlith y ffynonellau data mae:

- *Data meintiol – data sy'n darparu gwybodaeth rifyddol e.e. ffigurau poblogaeth, nifer y defnyddwyr, nifer y bobl nad ydynt yn ddefnyddwyr*
- *Data ansoddol – data sy'n darparu dystiolaeth o argraffiadau pobl o'r gwasanaeth/polisi a'u barn amdano e.e dadansoddiad o gŵynion, canlyniadau grwpiau ffocws, arolygon*
- *Data am y boblogaeth leol, gan gynnwys ffigurau'r cyfrifiad (megis Proffil Iaith Ceredigion a Data Cydraddoldeb Ceredigion)*



- *Data o'r Arolwg Cenedlaethol o Aelwydydd*
- *Data am ddefnyddwyr gwasanaeth*
- *Adborth o ymgynghoriadau ac ymgyrchoedd ymgysylltu*
- *Argymhellion pwyllgor craffu*
- *Cymariaethau â pholisïau tebyg awdurdodau eraill*
- *Cyhoeddiadau academaidd, adroddiadau ymchwil, adroddiadau ymgynghorwyr ac adroddiadau am unrhyw ymgynghoriad ag e.e. undebau llafur neu'r sectorau gwirfoddol a chymunedol, dogfen 'A yw Cymru'n Decach'*
- *Data Sgiliau Iaith Gymraeg staff y Cyngor*

## 2. EGWYDDORION DATBLYGU CYNALIADWY: Ym mha ffordd mae'r pum egwyddor datblygu cynaliadwy, fel y'u nodir yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, wedi'u hymgorffori a'u blaenoriaethu yn natblygiad eich cynnig?

Egwyddor Datblygu Cynaliadwy	Ydy'r cynnig yn dangos eich bod wedi bodloni'r egwyddor hon? Os yw'n gwneud hynny, disgrifiwch sut. Os nad yw'n gwneud hynny, eglurwch pam.	Pa dystiolaeth sydd gennych i ategu'r farn hon?	Pa gam (gampau) allwch chi ei gymryd (eu cymryd) i liniaru unrhyw effeithiau negyddol neu i gyfrannu'n well at yr egwyddor hon?
<b>Hirdymor</b> Sicrhau cydbwysedd rhwng anghenion tymor byr ac anghenion tymor hir a'r angen i gynllunio ar gyfer y dyfodol	Nod y strategaeth hon yw cefnogi a gwella iechyd a lles hirdymor holl weithwyr y Cyngor. Bydd hyn yn ein cynorthwyo i gadw staff.	Byddwn yn casglu ac yn monitro tystiolaeth am iechyd a lles y staff drwy gynnal arolwg staff blynyddol.	Byddwn yn sefydlu grŵp llywio iechyd a lles ac yn gweithio gyda'r grŵp hwnnw i geisio sicrhau effeithiau cadarnhaol wrth i'r strategaeth gael ei gweithredu.
<b>Cydweithio</b> Cydweithio â phartneriaid eraill i gyflawni canlyniadau	Bydd y strategaeth hon yn cefnogi'r Cyngor i gyrraedd y Safon Iechyd Corfforaethol Efydd, sy'n safon genedlaethol ac sy'n gofyn am gydweithio â'r corff dyfarnu.	Rydym wedi gofyn am arweiniad a gwybodaeth gan wahanol sefydliadau a chyrrff yn y maes hwn er mwyn dylanwadu ar y polisi hwn.	Byddwn yn parhau i gydweithio â phartneriaid wrth i'r strategaeth hon gael ei gweithredu a'i datblygu ymhellach.
<b>Cynnwys</b> Cynnwys pobl sydd â diddordeb a gofyn am eu barn	Datblygwyd y strategaeth hon yn dilyn ymarfer ymgysylltu mawr gyda holl staff y Cyngor. Mae profiadau a sylwadau ein swyddog iechyd a lles, yn enwedig yn ystod cyfnod y pandemig, hefyd wedi dylanwadu'n fawr ar y strategaeth hon.	Mae'r strategaeth yn cynnwys canfyddiadau allweddol o'r ymarferion ymgysylltu a gynhaliwyd, ac mae'r camau gweithredu a nodir yn y ddogfen yn seiliedig ar y dystiolaeth hon.	Byddwn yn sefydlu grŵp llywio iechyd a lles ac yn gweithio gyda'r grŵp hwnnw i geisio sicrhau effeithiau cadarnhaol wrth i'r strategaeth gael ei gweithredu. Byddwn hefyd yn cynnal arolygon staff rheolaidd a gweithgareddau ymgysylltu eraill.



<p><b>Atal</b> Darparu adnoddau i atal problemau rhag codi neu waethygu</p>	<p>Nod y strategaeth hon yw mynd i'r afael â'r heriau o ran iechyd a lles y mae ein gweithlu'n eu hwynebu, a darparu amgylchedd gwaith sy'n cefnogi eu lles yn gyffredinol.</p>	<p>Byddwn yn casglu ac yn monitro tystiolaeth am iechyd a lles y staff drwy gynnal arolwg staff blynyddol.</p>	<p>Byddwn yn sefydlu grŵp llywio iechyd a lles ac yn gweithio gyda'r grŵp hwnnw i geisio sicrhau effeithiau cadarnhaol wrth i'r strategaeth gael ei gweithredu. Byddwn hefyd yn cynnal arolygon staff rheolaidd a gweithgareddau ymgysylltu eraill.</p>
<p><b>Integreiddio</b> Effeithio'n gadarnhaol ar bobl, yr economi, yr amgylchedd a diwylliant, a cheisio sicrhau bod pob un ohonynt ar ei ennill</p>			

**3. NODAU LLESIANT:** Ydy'r cynnig yn cyflawni unrhyw rai o'r saith nod llesiant cenedlaethol a amlinellwyd yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015? Eglurwch yr effaith (gadarnhaol a negyddol) yr ydych yn ei disgwyl, ac awgrymwch sut i liniaru unrhyw effaith negyddol neu i gyfrannu'n well at y nod. Mae angen i ni sicrhau nad yw'r camau rydyn ni'n eu cymryd i gyflawni un o'r nodau'n niweidio'r camau i gyflawni nod arall.

Nod llesiant	Ydy'r cynnig yn cyfrannu at y nod hwn? Disgrifiwch yr effeithiau cadarnhaol neu negyddol.	Pa dystiolaeth sydd gennych i ategu'r farn hon?	Pa gam (gampau) allwch chi ei gymryd (eu cymryd) i liniaru unrhyw effeithiau negyddol neu i gyfrannu'n well at yr egwyddor hon?
<p><b>3.1. Cymru lewyrchus</b> Defnyddio adnoddau mewn modd effeithlon, datblygu poblogaeth fedrus ac addysgiedig, creu cyfoeth, darparu swyddi</p>			
<p><b>3.2. Cymru gydnerth</b> Cynnal a gwella bioamrywiaeth ac ecosystemau sy'n ategu cydnerthedd ac sy'n gallu addasu i newid (e.e. newid hinsawdd)</p>			

# Cyngor Sir Ceredigion – Asesiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



<p><b>3.3. Cymru iachach</b> Mae llesiant corfforol a meddyliol pobl cystal â phosibl ac mae pobl yn deall yr hyn sy'n effeithio ar iechyd</p>	<p>Wrth roi'r polisi hwn ar waith, y nod yw gwella lles corfforol a meddyliol yr holl staff sy'n gweithio i'r Cyngor.</p>	<p>Byddwn yn casglu ac yn monitro tystiolaeth am iechyd a lles y staff drwy gynnal arolwg staff blynyddol.</p>	<p>Byddwn yn sefydlu grŵp llywio iechyd a lles ac yn gweithio gyda'r grŵp hwnnw i geisio sicrhau effeithiau cadarnhaol wrth i'r strategaeth gael ei gweithredu.</p>
<p><b>3.4. Cymru o gymunedau cydlynus</b> Cymunedau atyniadol, hyfyw a diogel sydd â chysylltiadau da</p>			
<p><b>3.5. Cymru sy'n gyfrifol ar lefel fyd-eang</b> Rhoi sylw i'r effaith ar lesiant byd-eang wrth ystyried llesiant cymdeithasol, economaidd ac amgylcheddol lleol</p>			

<p><b>3.6. Cymru sy'n fwy cyfartal</b> Mae pobl yn gallu cyflawni eu potensial ni waeth beth fo'u cefndir neu'u hamgylchiadau</p> <p>Yn yr adran hon mae angen i chi ystyried yr effaith ar grwpiau cydraddoldeb, y dystiolaeth ac unrhyw gamau yr ydych yn eu cymryd ar gyfer gwella.</p> <p><i>Ydych chi wedi ystyried sut allai'r cynnig effeithio ar grwpiau cydraddoldeb fel y'u diffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010? Mae'r rhain yn cynnwys y grwpiau a ganlyn: oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, priodas neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd neu famolaeth.</i></p> <p><b>Ystyriwch y canllaw a ganlyn hefyd:</b></p>	<p>Disgrifiwch pam y bydd yn cael effaith gadarnhaol/negyddol neu fawr ddim effaith o gwbl.</p> <p><i>Gan ddefnyddio eich tystiolaeth, ystyriwch yr effaith ar bob un o'r grwpiau gwarchoddedig. Bydd angen i chi ystyried a yw'r grwpiau hyn yn cael mynediad cyfartal at y gwasanaeth, neu a oes angen iddyn nhw gael y gwasanaeth mewn ffordd wahanol i bobl eraill oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig? Nid yw'n</i></p>	<p>Pa dystiolaeth sydd gennych i ategu'r farn hon?</p> <p><i>Mae'n hollbwysig casglu data a thystiolaeth cydraddoldeb ar gyfer AEI. Dylech ystyried pwy sy'n defnyddio'r gwasanaeth neu bwy sy'n debygol o'i ddefnyddio. Os na fyddwch yn defnyddio <u>data</u> nac yn <u>ymgysylltu</u> os ydych yn bwriadu cyflwyno newid, gallai penderfyniadau wynebu her gyfreithiol. Dylech gyplysu hyn â'r</i></p>	<p>Pa gam (gamau) allwch chi ei gymryd (eu cymryd) i liniaru unrhyw effeithiau negyddol neu i gyfrannu'n well at yr egwyddor hon?</p> <p><i>Gall y camau hyn gynnwys amryw o gamau cadarnhaol a fydd yn sicrhau bod modd i'r sefydliad drin unigolion yn unol â'u hanghenion, hyd yn oed os bydd hynny'n golygu ei fod yn trin rhai pobl yn fwy ffafriol nag eraill er mwyn iddyn nhw gael canlyniad da. Gallech hefyd gymryd camau i</i></p>
--	---	---	---

# Cyngor Sir Ceredigion – Aseiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



<a href="#">Comisiwn Cydraddoldeb - Aseu Effaith a Dyletswydd Cydraddoldeb</a>				<i>dderbyniol dweud yn syml y bydd y cynnig yn fanteisiol/anfanteisiol i bawb. Dylech ddangos eich bod wedi ystyried yr holl dystiolaeth sydd ar gael a rhoi sylw i unrhyw fylchau neu anghyfartaledd a ddaeth i'r amlwg.</i>	<i>blwch <b>cynnwys</b> yn y templed hwn. Dylech hefyd ystyried y canllawiau cyffredinol.</i>	<i>bennu unrhyw fylchau yn y data neu gamau i ymgysylltu â'r rheini y bydd y cynnig yn effeithio arnynt neu y mae'n debygol o effeithio arnynt. Mae angen cyplysu'r camau hyn ag adran 4 yn y templed hwn.</i>
<b>Oedran</b> Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar bobl oherwydd eu hoedran? (Ticiwch ✓)				Mae'r Strategaeth Iechyd a Lles, gan gynnwys ei nodau a'i phileri lles, wedi'i hanelu at bob gweithiwr, beth bynnag fo'u hoedran.	Mae'r Strategaeth Iechyd a Lles yn cynnwys cymorth a gwasanaethau i'r holl staff, gan gynnwys pobl â nodweddion gwarchoddedig.	Byddwn yn sefydlu grŵp llywio iechyd a lles ac yn gweithio gyda'r grŵp hwnnw i geisio sicrhau effeithiau cadarnhaol wrth i'r strategaeth gael ei gweithredu.
Plant a phobl ifanc hyd at 18 oed	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim ✓			
Pobl 18-50	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim ✓			
Pobl hŷn 50+	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim ✓			
<b>Anabledd</b> Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar bobl oherwydd eu hanabledd? (Ticiwch ✓)				Mae'r Strategaeth Iechyd a Lles, gan gynnwys ei nodau a'i phileri lles, wedi'i hanelu at bob gweithiwr gan gynnwys pobl ag anableddau. Un o nodau allweddol y strategaeth hon yw cefnogi iechyd meddwl a lles, ac felly credwn y bydd hyn yn cael effaith gadarnhaol.	Mae'r Strategaeth Iechyd a Lles yn cynnwys cymorth a gwasanaethau i'r holl staff, gan gynnwys pobl â nodweddion gwarchoddedig.	Byddwn yn sefydlu grŵp llywio iechyd a lles ac yn gweithio gyda'r grŵp hwnnw i geisio sicrhau effeithiau cadarnhaol wrth i'r strategaeth gael ei gweithredu.
Nam ar y clyw	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim ✓			
Nam corfforol	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim ✓			

# Cyngor Sir Ceredigion – Aseiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



Nam ar y golwg	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			
Anabledd dysgu	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			
Salwch hirdymor	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			
Iechyd meddwl	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			
Arall	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			

<b>Trawsrywiol</b> Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar bobl drawsrywiol? (Ticiwch ✓)				Mae'r Strategaeth Iechyd a Lles, gan gynnwys ei nodau a'i phileri lles, wedi'i hanelu at bob gweithiwr beth bynnag fo'u rhyw.	Mae'r Strategaeth Iechyd a Lles yn cynnwys cymorth a gwasanaethau i'r holl staff, gan gynnwys pobl â nodweddion gwarchoddedig.	Byddwn yn sefydlu grŵp llywio iechyd a lles ac yn gweithio gyda'r grŵp hwnnw i geisio sicrhau effeithiau cadarnhaol wrth i'r strategaeth gael ei gweithredu.
Trawsrywiol	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			



# Cyngor Sir Ceredigion – Aseiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



<b>Priodas neu bartneriaeth sifil</b> Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar briodas neu bartneriaeth sifil? (Ticiwch ✓)				Mae'r Strategaeth lechyd a Lles, gan gynnwys ei nodau a'i phileri lles, wedi'i hanelu at bob gweithiwr gan gynnwys pobl â nodweddion gwarchoddedig.	Mae'r Strategaeth lechyd a Lles yn cynnwys cymorth a gwasanaethau i'r holl staff, gan gynnwys pobl â nodweddion gwarchoddedig.	Byddwn yn sefydlu grŵp llywio iechyd a lles ac yn gweithio gyda'r grŵp hwnnw i geisio sicrhau effeithiau cadarnhaol wrth i'r strategaeth gael ei gweithredu.
Priodas	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			
Partneriaeth sifil	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			
<b>Beichiogrwydd neu famolaeth</b> Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar feichiogrwydd neu famolaeth? (Ticiwch ✓)				Mae'r Strategaeth lechyd a Lles, gan gynnwys ei nodau a'i phileri lles, wedi'i hanelu at bob gweithiwr gan gynnwys pobl â nodweddion gwarchoddedig.	Mae'r Strategaeth lechyd a Lles yn cynnwys cymorth a gwasanaethau i'r holl staff, gan gynnwys pobl â nodweddion gwarchoddedig.	Byddwn yn sefydlu grŵp llywio iechyd a lles ac yn gweithio gyda'r grŵp hwnnw i geisio sicrhau effeithiau cadarnhaol wrth i'r strategaeth gael ei gweithredu.
Beichiogrwydd	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			
Mamolaeth	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			
<b>Hil</b> Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar hil? ( Ticiwch ✓)				Mae'r Strategaeth lechyd a Lles, gan gynnwys ei nodau a'i phileri lles, wedi'i hanelu at weithwyr o bob hil.	Mae'r Strategaeth lechyd a Lles yn cynnwys cymorth a gwasanaethau i'r holl staff, gan gynnwys pobl â nodweddion gwarchoddedig.	Byddwn yn sefydlu grŵp llywio iechyd a lles ac yn gweithio gyda'r grŵp hwnnw i geisio sicrhau effeithiau cadarnhaol wrth i'r
Gwyn	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			

# Cyngor Sir Ceredigion – Aseiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



Grwpiau ethnig cymysg / aml-ethnig	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			strategaeth gael ei gweithredu.
			✓			
Asiaidd / Asiaidd Prydeinig	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			
Du / Affricanaidd / Caribïaidd / Du Prydeinig	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			
Grwpiau ethnig eraill	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			

<b>Crefydd neu ddim cred</b> Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar bobl â gwahanol grefyddau, credoau neu ddim cred? (Ticiwch ✓)				Mae'r Strategaeth Iechyd a Lles, gan gynnwys ei nodau a'i philerï lles, wedi'i hanelu at bob gweithiwr beth bynnag fo'u crefydd.	Mae'r Strategaeth Iechyd a Lles yn cynnwys cymorth a gwasanaethau i'r holl staff, gan gynnwys pobl â nodweddion gwarchoddedig.	Byddwn yn sefydlu grŵp llywio iechyd a lles ac yn gweithio gyda'r grŵp hwnnw i geisio sicrhau effeithiau cadarnhaol wrth i'r strategaeth gael ei gweithredu.
Cristnogion	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			
Bwdhyddion	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			
Hindŵiaid	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			
Dyneiddwyr	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			



# Cyngor Sir Ceredigion – Asesiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



Iddewon	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			
Mwslimiaid	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			
Sikhiaid	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			
Pobl heb gred	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			
Eraill	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			

<b>Rhyw</b> Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar ddyinion a/neu fenywod? (Ticiwch ✓)				Mae'r Strategaeth lechyd a Lles, gan gynnwys ei nodau a'i phileri lles, wedi'i hanelu at bob gweithiwr beth bynnag fo'u rhyw	Mae'r Strategaeth lechyd a Lles yn cynnwys cymorth a gwasanaethau i'r holl staff, gan gynnwys pobl â nodweddion gwarchoddedig.	Byddwn yn sefydlu grŵp llywio iechyd a lles ac yn gweithio gyda'r grŵp hwnnw i geisio sicrhau effeithiau cadarnhaol wrth i'r strategaeth gael ei gweithredu.
Dynion	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
	✓					
Menywod	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
	✓					

<b>Cyfeiriadedd rhywiol</b> Ydych chi'n credu y bydd y cynnig hwn yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar bobl â gwahanol gyfeiriadedd rhywiol? (Ticiwch ✓)				Mae'r Strategaeth lechyd a Lles, gan gynnwys ei nodau a'i phileri lles, wedi'i hanelu at bob gweithiwr beth bynnag fo'u cyfeiriadedd rhywiol	Mae'r Strategaeth lechyd a Lles yn cynnwys cymorth a gwasanaethau i'r holl staff, gan gynnwys pobl â nodweddion gwarchoddedig.	Byddwn yn sefydlu grŵp llywio iechyd a lles ac yn gweithio gyda'r grŵp hwnnw i geisio sicrhau effeithiau cadarnhaol wrth i'r strategaeth gael ei gweithredu.
Pobl ddeurywiol	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			

# Cyngor Sir Ceredigion – Asesiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



Dynion hoyw	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			
Menywod hoyw / lesbiaid	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			
Pobl heterorywiol	Cadarnhaol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			

**Rhoi sylw dyledus i dri nod y Ddyletswydd Cydraddoldeb – penderfynu a fydd y cynnig yn eich cynorthwyo i roi terfyn ar wahaniaethu, i hybu cydraddoldeb ac i feithrin cysylltiadau da, neu'n eich rhwystro rhag gwneud hynny.**

### 3.6.2. Sut allai/mae'r cynnig yn helpu i hybu/hyrwyddo cyfle cyfartal?

*Dylech ystyried a fydd y cynnig yn eich helpu chi i wneud y pethau a ganlyn: • Dileu neu leihau anfantais • Diwallu anghenion pobl â nodweddion penodol • Annog pobl â nodweddion penodol i gymryd mwy o ran*

Mae'r Strategaeth Iechyd a Lles, gan gynnwys ei nodau a'i phileri lles, wedi'i hanelu at bob gweithiwr beth bynnag fo'u nodweddion gwarchoddedig. Bydd gweithredu'r polisi hwn yn llwyddiannus yn ein galluogi i gefnogi ein gweithlu a'n helpu i ddod yn gyflogwr y mae pobl yn dymuno gweithio iddo.

### 3.6.3. Sut allai/mae'r cynnig/penderfyniad yn helpu i roi terfyn ar wahaniaethu, aflonyddu neu erledigaeth anghyfreithlon?

*Dylech ystyried a oes tystiolaeth ar gael sy'n dangos: • Y gall y cynnig beri i bobl â nodweddion penodol gael eu trin yn llai ffafriol • Y gallai'r cynnig arwain at wahaniaethu anuniongyrchol • Bod y cynnig yn fwy tebygol o'ch cynorthwyo i wneud addasiadau rhesymol neu'ch rhwystro rhag gwneud hynny*

Ddim yn berthnasol

### 3.6.4. Sut allai/mae'r cynnig yn effeithio ar hybu/hyrwyddo cysylltiadau da a chydlyniant cymunedol ehangach?

*Dylech ystyried a fydd y cynnig yn eich helpu chi i wneud y pethau a ganlyn: • Mynd i'r afael â rhagfarn • Hybu dealltwriaeth*

Fel y cyflogwr mwyaf yn y sir mae'n bwysig bod y Cyngor yn cymryd camau cadarnhaol o ran iechyd a lles ei weithlu a'r gymuned ehangach, a'i fod yn annog sefydliadau eraill i gymryd camau tebyg.



**Rhoi sylw dyledus i Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol Deddf Cydraddoldeb 2010.**

**Mae Anfantais Economaidd-gymdeithasol yn golygu byw dan amgylchiadau cymdeithasol ac economaidd llai ffafriol nag eraill o fewn yr un gymdeithas.**

*Fel corff cyhoeddus rhestredig, mae'n ofynnol bod Cyngor Sir Ceredigion yn rhoi sylw dyledus i Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol Deddf Cydraddoldeb 2010. I bob pwrpas, mae hynny'n golygu cynnal asesiad o'r effaith ar dlodi. Mae'r ddyletswydd yn cynnwys pawb sy'n dioddef o anfantais economaidd-gymdeithasol, gan gynnwys rhai sydd â nodweddion gwarchoddedig.*

**3.6.5 Pa dystiolaeth sydd gennych am anfanteision economaidd-gymdeithasol ac anghydraddoldebau o ran canlyniad mewn perthynas â'r cynnig?**

Disgrifiwch pam y bydd yn cael effaith positif/negyddol neu effaith ddibwys.

Disgwylir i'r strategaeth hon gael fawr ddim effaith ar sefyllfa economaidd-gymdeithasol y staff. Nod y strategaeth yw cefnogi iechyd a lles hirdymor yr holl staff, gyda'r nod o gadw staff yn yr hirdymor.

Pa dystiolaeth sydd gennych i gefnogi'r farn hon?

Dangosodd arolwg staff yn ddiweddar yr angen a'r galw am y strategaeth hon.

Pa gam/camau gweithredu allwch chi eu cymryd i liniaru unrhyw effeithiau negyddol neu gyfrannu'n well at effeithiau positif?

Rhoi gwybod i'r holl staff am y strategaeth fel eu bod yn ymwybodol o'r cymorth a'r manteision sydd ar gael.

# Cyngor Sir Ceredigion – Asesiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



<b>3.7. Cymru â diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu</b> Mae diwylliant a threftadaeth Cymru a'r Gymraeg yn cael eu hybu a'u gwarchod. <i>Yn yr adran hon, mae angen i chi ystyried yr effaith, y dystiolaeth ac unrhyw gamau yr ydych yn eu cymryd i wella. Dylech wneud hyn i sicrhau nad yw'r cyfleoedd sydd ar gael i bobl sy'n dewis byw eu bywydau a defnyddio gwasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg yn waeth na'r cyfleoedd sydd ar gael i'r rheini sy'n dewis gwneud hynny drwy gyfrwng y Saesneg, a hynny yn unol â Mesur y Gymraeg 2011.</i>				Disgrifiwch pam y bydd yn cael effaith gadarnhaol/negyddol neu fawr ddim effaith o gwbl.	Pa dystiolaeth sydd gennych i ategu'r farn hon?	Pa gam (gamau) allwch chi ei gymryd (eu cymryd) i liniaru unrhyw effeithiau negyddol neu i gyfrannu'n well at yr egwyddor hon?
A fydd y cynnig yn cael ei roi ar waith yn ddwyieithog (Cymraeg a Saesneg)?	Cadarn haol	Negyddol	Dim/Fawr ddim	Strategaeth ddwyieithog yw hon a bydd unrhyw gyfathrebu neu weithgareddau eraill yn cael eu darparu yn y Gymraeg a'r Saesneg		
	✓					
A fydd y cynnig yn effeithio ar y cyfleoedd i bobl ddefnyddio'r Gymraeg?	Cadarn haol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			
A fydd y cynnig yn cynyddu neu'n lleihau'r cyfleoedd i bobl gael gwasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg?	Cadarn haol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			
Sut fydd y cynnig yn sicrhau nad yw'r Gymraeg yn cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg?	Cadarn haol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			
A fydd yn gwarchod, yn hybu ac yn cyfoethogi	Cadarn haol	Negyddol	Dim/Fawr ddim			
			✓			



diwylliant a threftadaeth lleol?						
----------------------------------	--	--	--	--	--	--

**4. ATGYFNERTHU'R CYNNIG:** Os yw'r cynnig yn debygol o effeithio'n negyddol ar unrhyw rai o'r materion uchod (gan gynnwys unrhyw rai o'r nodweddion gwarchoddedig), pa gamau ymarferol/newidiadau allai helpu i liniaru neu i ddileu unrhyw effeithiau negyddol a nodwyd yn adrannau 2 a 3?

**4.1 Camau**

Beth fyddwch chi'n ei wneud?	Pryd fyddwch chi'n ei wneud?	Pwy sy'n gyfrifol?	Cynnydd
Ddim yn berthnasol			

**4.2. Os na fyddwch yn cymryd unrhyw gamau i ddileu neu i liniaru'r effeithiau negyddol, rhowch gyfiawnhad.**  
*(Cofiwch: os ydych chi wedi nodi gwahaniaethu anghyfreithiol uniongyrchol a phosibl o ganlyniad i'r cynnig hwn, rhaid i chi newid neu ddiwygio'r cynnig.)*

Ddim yn berthnasol

**4.3. Monitro, gwerthuso ac adolygu**

*Sut fyddwch chi'n monitro effaith ac effeithiolrwydd y cynnig?*

Ymgysylltu â'r grŵp llywio iechyd a lles newydd a'i gynnwys yn y gwaith o weithredu'r polisi hwn  
 Arolwg blynyddol i fonitro iechyd a lles y staff.

**5. RISG:** Beth yw'r risg sydd ynghlwm wrth y cynnig hwn?

# Cyngor Sir Ceredigion – Aseiad Effaith Integredig (AEI)

Offeryn integredig sy'n sylfaen ar gyfer proses benderfynu effeithiol



Meini prawf asesu effaith	1 – Isel iawn	2 – Isel	3 – Canolig	4 – Uchel	5 – Uchel iawn
Meini prawf asesu tebygolrwydd	1 – Annhebygol o ddigwydd	2 – Llai tebygol o ddigwydd	3 – Yr un mor debygol o ddigwydd ac o beidio digwydd	4 – Mwy tebygol o ddigwydd	5 – Tebygol o ddigwydd
Disgrifiad o'r risg	Effaith (difrifoldeb)		Tebygolrwydd (y gallu i gyflawni)		Sgôr risg
Os na weithredir y strategaeth, mae'n bosibl y bydd hi'n anodd cadw staff.	4		3		12
Allai eich cynnig chi effeithio ar faes gwasanaeth arall?					
Bydd gweithredu'r polisi hwn yn cael effaith gadarnhaol ar staff ym mhob maes gwasanaeth.					

## 6. CYMERADWYO

Swydd	Enw	Llofnod	Dyddiad
Rheolwr y Gwasanaeth	Clint Middleton		05/07/2021
Swyddog Arweiniol Corfforaethol	Geraint Edwards		05/07/2021
Y Cyfarwyddwr Corfforaethol			
Deiliad y Portffolio			

## Cyngor Sir CEREDIGION

<b>ADRODDIAD I'R:</b>	<b>Cabinet</b>
<b>DYDDIAD:</b>	<b>07 09 2021</b>
<b>LLEOLIAD:</b>	<b>Cyfarfod Rhithiol</b>
<b>TEITL:</b>	<b>Strategaeth Iechyd a Lles 2021-2026</b>
<b>PWRPAS YR ADRODDIAD:</b>	<b>Rhoi adborth y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol yn dilyn y cyfarfod ar 7 Gorffennaf 2021</b>

### **CEFNDIR:**

Yng nghyfarfod y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol a gynhaliwyd ar 7 Gorffennaf 2021, ystyriodd yr Aelodau Strategaeth Iechyd a Lles 2021-2026.

Yn ystod y drafodaeth, roedd yr Aelodau'n falch o glywed bod y pandemig wedi arwain at lai o absenoldebau oherwydd salwch. Awgrymwyd y dylai adroddiad ynglŷn ag absenoldebau oherwydd salwch gael ei gyflwyno gerbron un o gyfarfodydd y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol yn y dyfodol.

Yn dilyn trafodaeth, gofynnwyd i Aelodau'r Pwyllgor ystyried yr argymhelliad canlynol:

### **ARGYMHELLIAD:**

- Argymell bod Strategaeth Iechyd a Lles y Gweithwyr ar gyfer 2021-2026 yn cael ei chymeradwyo.

Cytunodd yr Aelodau i argymell i'r Cabinet bod Strategaeth Iechyd a Lles y Gweithwyr ar gyfer 2021-2026 yn cael ei chymeradwyo.

Diolchodd y Cadeirydd i'r Swyddogion am ddod i'r cyfarfod ac am gyflwyno'r adroddiad mewn modd clir a chryno.