

Dadbacio dyletswydd gofal

Iechyd meddwl a
lles gweithwyr



The charity for everyone
working in education

teachershub.educationsupport.org.uk



Beth mae dyletswydd gofal yn ei olygu



Mae dyletswydd gofal yn rhwymedigaeth foesol neu gyfreithiol i sicrhau diogelwch neu lesiant eraill.

Cyflwynodd Deddf Diwygio Addysg 1988 (DDA) newidiadau sylfaenol i reolaeth ysgolion Awdurdodau Addysg Lleol (AALI). Serch hynny, mae'r AALI yn parhau i fod yn gyflogwr athrawon mewn ysgolion sirol, ysgolion gwirfoddol a reolir ac ysgolion cytundeb arbennig a dyma'r corff sy'n pennu'r mwyafrif o amodau eu gwasanaeth. Mae ganddynt ddyletswydd gofal i sicrhau bod staff yn cael eu cadw'n ddiogel yn y gwaith.

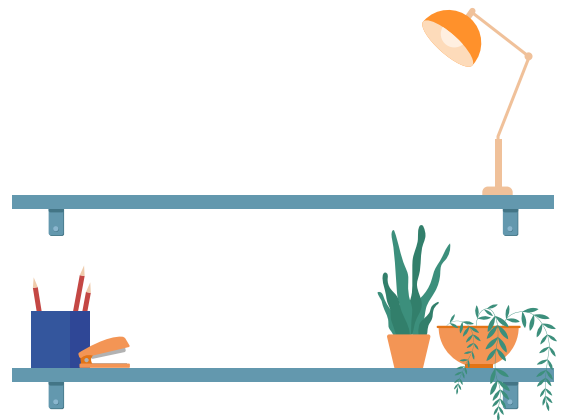
Fodd bynnag, er mai'r AALI sydd â chyfrifoldeb cyffredinol, gall arweinwyr ysgol barhau i chwarae rhan hanfodol wrth greu amgylcheddau diogel ar gyfer staff ysgol.

Pan fyddwn yn meddwl am ddyletswydd gofal, rydym yn aml yn meddwl am gadw pobl yn gorfforol ddiogel, ond mae yr un mor bwysig i gyflogwyr flaenoriaethu diogelwch *seicolegol* eu *gweithwyr* yn y gwaith.

Mae dyletswydd gofal yn ymestyn i ofalu am iechyd meddwl a llesiant pob gweithiwr a gwneud yn siŵr na wahaniaethir yn erbyn staff â chyflyrau iechyd meddwl.



Sut mae cyflawni dyletswydd gofal yn edrych fel i bennaethiaid ac arweinwyr ysgol



I bennaethiaid ac arweinwyr ysgol, gall cyflawni dyletswydd gofal mewn perthynas ag iechyd meddwl a llesiant staff deimlo'n llethol. Gall gweithredu i greu amgylcheddau gwaith sy'n ddiogel yn seicolegol deimlo fel hyn hefyd.

Mae hyn yn ddealladwy – mae iechyd meddwl a llesiant yn gymhleth ac mae'r effaith ar unigolion yn amrywio o berson i berson.

Isod mae cyfres o gamau i'w hystyried a chyfeirio at adnoddau sydd eisoes ar gael i helpu:



Cynnal asesiadau risg straen

Mae deall ysgogwyr straen ac iechyd meddwl gwael sy'n gysylltiedig â gwaith yn eich ysgol yn agwedd bwysig ar gyflawni dyletswydd gofal. I wneud hyn mae angen i chi ddeall beth yw'r risgiau.

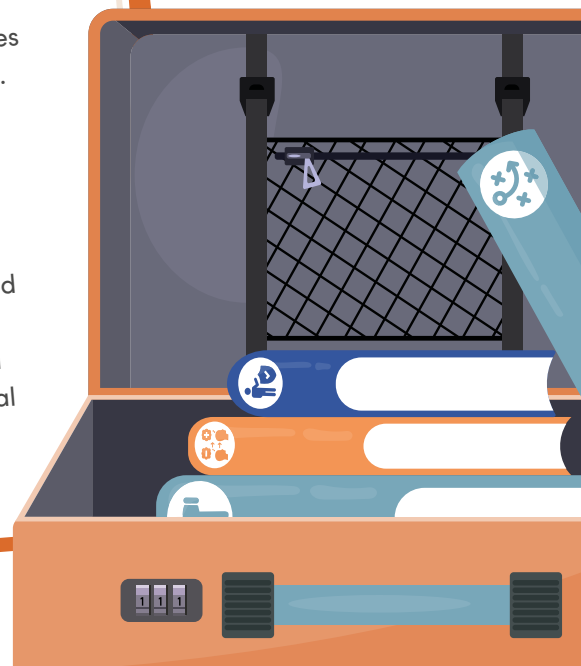
Mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE) wedi cynllunio set o **Safonau Rheoli** i helpu pob cyflogwr i nodi, gwerthuso a lliniaru risgiau sy'n gysylltiedig â straen yn y gwaith. Mae'r safonau'n cwmpasu pum cam allweddol:

- Adnabod y ffactorau risg
- Pwy all gael ei niweidio a sut?
- Gwerthuso'r risgiau
- Cofnodi'ch canfyddiadau
- Monitro ac adolygu

Mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch hefyd wedi creu **llyfr gwaith** i helpu pob cyflogwr i ddeall sut i weithredu'r safonau a **thempled asesu risg**.

Y peth pwysig i'w nodi yw nad oes rhaid i chi ddechrau o'r dechrau. Mae defnyddio'r safonau hyn, a'r asesiad risg, yn fan cychwyn gwych.

Mae'n bwysig nodi, o ystyried cyd-destun y Coronafeirws, bod diogelwch corfforol wedi bod yn destun llawer o ansicrwydd a phryder eleni felly gall cynnal asesiadau risg rheolaidd yn amlach fod yn bwysig hefyd.





Gwnewch gynllun

Unwaith y byddwch wedi mynd drwy'r broses o nodi'r risgiau, a chofnodi eich canfyddiadau, gwnewch gynllun o'r hyn yr ydych yn mynd i'w wneud i liniaru'r risgiau a nodwyd.

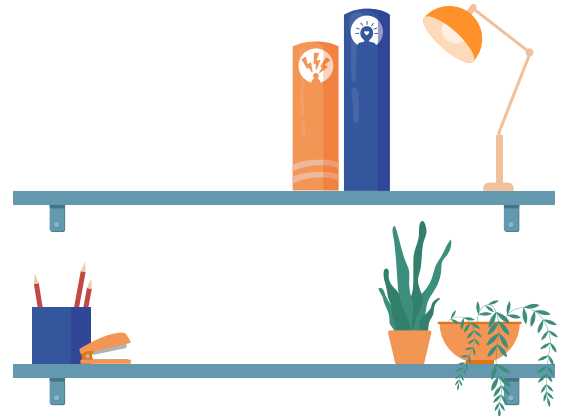
Gall hyn fod yn rhan o'ch *Cynllun Iechyd Meddwl a Llesiant Staff* ehangach, yr ydym yn argymhell y dylai pob ysgol ei gael.

Amlinellwch yn glir y risgiau, a'r camau gweithredu yr ydych yn mynd i'w cymryd.

Mae hwn yn nodi eich bwriad i gyflawni eich dyletswydd gofal ac mae'n creu tryloywder wrth gyfathrebu â'ch staff. Mae staff yn gwerthfawrogi tryloywder, sy'n agwedd bwysig ar greu amgylcheddau gwaith sy'n ddiogel yn seicolegol.

Nodwch unrhyw risgiau na allwch eu lliniaru.

Bydd pethau y tu allan i'ch rheolaeth. Lle bo modd, amlinellwch beth yw'r rhain a'r rhesymau pam eu bod y tu allan i'ch rheolaeth. Gallai defnyddio'r cylch *rheolaeth a dylanwad* fod yn ddefnyddiol ar gyfer hyn wrth gyfleu'r risgiau hyn i staff.



Diogelu staff rhag gwahaniaethu

Daw gwahaniaethu ar sawl ffurf. Ar gyfer staff sy'n byw gyda phroblemau iechyd meddwl, gallant fod mewn mwy o berygl o brofi gwahaniaethu yn enwedig yn y gweithle.

Mae *Deddf Cydraddoldeb 2010* yn diogelu pobl yn gyfreithiol rhag gwahaniaethu yn y gweithle ac yn y gymdeithas ehangach. Mae hyn yn cynnwys pobl sy'n byw gyda phroblem iechyd meddwl.

Gellir ystyried mater iechyd meddwl yn anabledd o dan y gyfraith os yw pob un o'r canlynol yn berthnasol:

- Mae'n cael 'effaith andwyol sylweddol' ar fywyd gweithiwr (er enghraifft, yn rheolaidd ni allant ganolbwytio ar dasg, neu mae'n cymryd mwy o amser iddynt ei wneud)
- Mae'n para o leiaf 12 mis, neu mae disgwyl iddo wneud hynny

- Mae'n effeithio ar allu gweithiwr i wneud ei weithgareddau arferol o ddydd i ddydd (er enghraifft, rhyngweithio â phobl, dilyn cyfarwyddiadau neu gadw at amseroedd gwaith penodol).

Gellir ystyried mater iechyd meddwl yn anabledd hyd yn oed os nad oes symptomau drwy'r amser, neu os yw'r symptomau'n well ar rai adegau nag eraill.

Mae gweithwyr yn dal i gael eu hamddiffyn rhag gwahaniaethu os oedd ganddynt anabledd yn y gorfennol. Mae hyn yn golygu pe bai eu problem iechyd meddwl yn y gorfennol wedi cael effaith sylweddol, hirdymor ac andwyol.

Mae gan arweinwyr ysgol gyfrifoldeb i ddeall y ddeddf ac i sicrhau bod gweithwyr sy'n cael eu hamddiffyn gan y ddeddf hon, ddim yn cael eu gwahaniaethu.



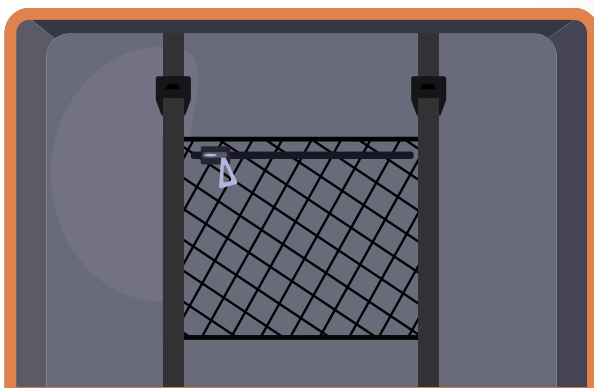
Gwneud addasiadau rhesymol

Mae gan gyflogwyr gyfrifoldeb i wneud addasiadau rhesymol os yw gweithiwr wedi'i ddiogelu gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Yn ôl y gyfraith rhaid i gyflogwr ystyried gwneud addasiadau rhesymol pan:

- Eu bod yn gwybod, neu gellid disgwyl iddynt wybod, bod gan weithiwr neu ymgeisydd am swydd anabledd
- Mae gweithiwr neu ymgeisydd am swydd ag anabledd yn gofyn am addasiadau
- Mae gweithiwr ag anabledd yn cael anhawster gydag unrhyw ran o'i swydd
- Mae cofnod absenoldeb gweithiwr, cofnod salwch neu oedi cyn dychwelyd i'r gwaith oherwydd ei anabledd neu'n gysylltiedig ag ef

Mae'n rhaid i'r cyflogwr wneud y newidiadau os ydyn nhw'n rhesymol.

Mae pob aelod o staff yn wahanol ac efallai na fydd yr addasiad priodol ar gyfer un person yr un peth i rywun arall. Mae'n syniad da gweithio gydag unrhyw aelod o staff i wneud yr addasiadau cywir ar eu cyfer hwy.



O ran gwneud addasiadau ar gyfer rhywun a allai fod yn byw gyda phroblem iechyd meddwl, gallwch ddilyn y tri cham hyn:

- Cael sgwrs am addasiadau rhesymol yn gynnar, fel bod yr aelod o staff yn teimlo eu bod yn cael eu hannog i fod yn agored am unrhyw beth y gallai fod ei angen arnynt fel rhan o'u cyfnod sefydlu.
- Gofynnwch i'r aelod o staff gwblhau **Cynllun Gweithredu Llesiant**, fel ffordd o'u hannog i nodi a rhannu unrhyw addasiadau rhesymol y gallai fod eu hangen arnynt. Dylai hyn hefyd helpu i annog unrhyw drafodaethau am gymorth ar gyfer eu hiechyd meddwl a'u llesiant y gallai fod eu hangen arnynt.
- Cynnal adolygiad rheolaidd o unrhyw addasiadau rhesymol fel bod y sgwrs yn parhau'n fyw a bod yr aelod o staff yn teimlo y gall ofyn am newidiadau lle bo angen.

Dyma rai enghreifftiau o addasiadau y mae staff fel arfer yn gofyn amdanynt:

- Newidiadau i'w lle gwaith
- Newidiadau i'w horiau gwaith – gweithio hyblyg, gweithio rhan amser
- Treulio amser yn gweithio o gartref
- Cael cymryd amser i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer triniaeth, asesiad neu adsefydlu. Gallai hyn gynnwys therapi neu gwrsela.
- Ailddyrannu tasgau dros dro a allai fod yn straen ac yn anodd iddynt
- Dychweliad graddol i'r gwaith i weithiwr sydd wedi bod ar absenoldeb salwch hirdymor oherwydd eu problem iechyd meddwl.

Mewn lleoliad ysgol, gall rhai o'r rhain fod yn anoddach. Er enghraifft, mae'n anodd iawn newid man gwaith athro sydd angen bod mewn ystafell ddosbarth. Fel arweinwyr ysgol mae'n werth neilltuo peth amser i ystyried y mathau o addasiadau rhesymol y gallech eu rhoi ar waith pe bai eu hangen ar rywun.



DUTY
OF
CARE



Deall y ddeddf

Yn ogystal â Deddf Cydraddoldeb 2010, mae gan gyflogwyr rwymedigaeth i gydymffurfio â chyfraith iechyd a diogelwch.

Mae Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974 yn gosod dyletswydd ar bob cyflogwr i sicrhau, cyn belled ag y bo'n rhesymol ymarferol, iechyd, diogelwch a llesiant pob cyflogai yn y gwaith.

Er nad oes sôn penodol am iechyd meddwl yn y ddeddf mae'n nodi rôl cyflogwyr o ran sicrhau bod gweithleoedd yn cael eu cynnal mewn cyflwr sy'n ddiogel a heb risgiau i iechyd.

Mae gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch lu o **wybodaeth** ar eu gwefan i helpu cyflogwyr i gydymffurfio â Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974.



Edrychasoch anwybyddu perygl baglu





The charity for everyone
working in education

Education Support
40A Drayton Park, London, N5 1EW

+44 (0) 20 7697 2750
educationsupport.org.uk

Registered Charity No. 1161436
© 2020 Education Support

March 2021

