Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

Cynllun Cydraddoldeb Sengl

Cyhoeddir y ddogfen ymgynghorol hon gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn unol â'i ddyletswydd i ymgynghori o dan adran 50(3) o Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith ac ati 1974.

Dylid anfon sylwadau at:

Cath Cottam
Tîm Amrywiaeth Allanol
Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch
5N3 Redgrave Court
Bootle
Glannau Mersi
L20 7HS

Ffôn : 0151 951 4246 **Ffacs:** 0151 951 3827

E-bost: diversity@hse.gsi.gov.uk

i gyrraedd yno erbyn **13 Tachwedd 2009 fan pellaf**

Mae'r Awdurdod Gweithredol yn ceisio gwneud ei weithdrefn ymgynghori mor drylwyr ac agored â phosibl. Caiff ymatebion i'r ddogfen ymgynghorol hon eu nodi yng Nghanolfan Wybodaeth yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch ar ôl diwedd y cyfnod ymgynghori lle gall aelodau o'r cyhoedd eu harchwilio neu gellir eu hanfon atynt ar ôl iddynt dalu'r ffi briodol i gwmpasu costau.

Gwahoddir ymatebion i'r ddogfen ymgynghorol hon ar y sail bod unrhyw un sy'n eu cyflwyno yn cytuno y cânt eu trin yn y ffordd hon. Dim ond ar gais penodol y sawl sy'n ymateb, y caiff ymatebion, neu ran ohonynt, eu hatal rhag cael eu cyflwyno i'r Ganolfan Wybodaeth. Mewn achosion o'r fath, rhoddir nodyn yn y mynegai i'r ymatebion yn enwi'r rhai sydd wedi rhoi sylwadau ac sydd wedi gofyn am i'w safbwyntiau, neu ran ohonynt, gael eu trin yn gyfrinachol.

Mae llawer o systemau e-bost busnesau yn atodi paragraff yn awtomatig bellach sy'n nodi bod y neges yn gyfrinachol. Os ydych yn ymateb i'r CD hwn drwy e-bost ac rydych yn fodlon i'ch ymatebion fod ar gael yn gyhoeddus, gwnewch yn glir yng nghorff eich ymateb nad ydych am i unrhyw ddatganiad cyfrinachedd safonol fod yn gymwys.

Cynnwys **Tudalen**

Rhagair 2
Cyflwyniad 3
Rôl HSE 4
Ein hymrwymiad o ran amrywiaeth 6

Amrywiaeth Allanol
 Cynnydd o ran amrywiaeth allanol - prif ganfyddiadau 8
 Asesiad o swyddogaethau a pholisïau 11
 Ymgynghori 12
 Cwynion 12
 Monitro cynnydd a gwerthuso 12
 Asesiad o effaith ar gydraddoldeb 13
 Adolygiad o'r cynllun cydraddoldeb 13
 Adroddiadau blynyddol ar gynnydd 14
 Amcanion cydraddoldeb allanol a chynllun gweithredu 2010 ymlaen 15
 Adolygiad Amrywiaeth Allanol o gynnydd o ran cydraddoldeb 2008-2009 19

Amrywiaeth Mewnol
 Cynnydd o ran amrywiaeth mewnol - prif ganfyddiadau 22
 Asesiad o swyddogaethau a pholisïau 24
 Ymgynghori 24
 Cwynion 25
 Achwyniadau 25
 Monitro cynnydd a gwerthuso 26
 Asesiad o effaith ar gydraddoldeb 26
 Safon gaffael 26
 Adolygiad o'r cynllun cydraddoldeb 27
 Adroddiadau blynyddol ar gynnydd 27
 Amcanion cydraddoldeb allanol a chynllun gweithredu 2010 ymlaen 28
 Adolygiad Amrywiaeth Allanol o gynnydd o ran cydraddoldeb 2008 – 2009 31

Atodiadau
Atodiad 1 Data cyflogaeth amrywiaeth mewnol 34
Atodiad 2 Adolygiad amrywiaeth allanol o swyddogaethau a pholisïau 38
Atodiad 3 Adolygiad amrywiaeth mewnol o swyddogaethau a pholisïau 47
Atodiad 4 Rhestr termau 60

Rhagair

Rydym yn falch o gyflwyno ein cynllun cydraddoldeb sengl 2010-13 ar gyfer ymgynghori. Mae'r cynllun hwn yn egluro sut y mae HSE yn bwriadu bodloni ei ddyletswyddau statudol i hyrwyddo cydraddoldeb ar gyfer pob grŵp mewn cymdeithas. Gobeithio y bydd cyhoeddi'r ddogfen hon yn ysgogi ystyriaeth a thrafodaeth o'r materion a godwyd.

Fel y corff rheoliadol cenedlaethol sy'n gyfrifol am hyrwyddo achos iechyd a diogelwch gwell yn y gwaith ym Mhrydain Fawr (gan weithio mewn partneriaeth agos ag Awdurdodau Lleol), rydym yn ymrwymedig i sicrhau bod ein polisïau a'n harferion cyflogaeth yn deg, yn hygyrch ac yn briodol ar gyfer y gymdeithas amrywiol a wasanaethwn a'r gweithle a gyflogwn.

Mae'r ddogfen hon yn dwyn ynghyd ac yn atgyfnerthu'r gwaith a wnaethom ar gydraddoldeb dros y tair blynedd ddiwethaf. Rydym wedi gwneud cynnydd sylweddol tuag at wella'r modd rydym yn cynnwys cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y prosesau gwneud polisïau yn HSE, ond mae gennym fwy i'w wneud o hyd i sicrhau ein bod yn deall yn llawn y materion cydraddoldeb ar gyfer ein rhaglenni gwaith.

Byddwn yn sicrhau yr ymdrinnir â hyn fel rhan o'n gwaith cynllunio i gyflawni ein Strategaeth newydd a lansiwyd ar 3 Mehefin 2009, ac sy'n cydnabod y dylid cymryd gofal i gydnabod gwahaniaethau o fewn y gweithlu o ran ethnigrwydd ac iaith, gwerthoedd diwylliannol a rhywedd. http://www.hse.gov.uk/strategy/document.htm

Mae ein cynllun cydraddoldeb sengl yn nodi:

- sut y byddwn yn gweithio gyda rhanddeiliaid ar amcanion a chamau gweithredu ar gyfathrebu, polisïau, gweithdrefnau ac ymchwil i sicrhau canlyniadau iechyd a diogelwch gwell i bawb, beth bynnag fo'u cefndir.
- y camau gweithredu a gymerwn i sicrhau amgylchedd gwaith lle y caiff pob aelod o staff ei drin mewn modd proffesiynol, gydag urddas a pharch ac y gall gyflawni a datblygu hyd eithaf ei allu heb orfod wyneb gwahaniaethu nac aflonyddu.
- sut y byddwn yn bodloni ein dyletswyddau statudol ac yn sicrhau bod cydraddoldeb a thegwch wedi eu hymgorffori ym mhob un o'n meysydd gwaith, cynllunio a chyflogaeth.

Mae arweinyddiaeth ac ymrwymiad ar bob lefel yn greiddiol i lwyddiant y cynllun. Fel Cadeirydd a Phrif Weithredwr HSE rydym yn ymrwymedig i sicrhau ein bod yn ystyried safbwyntiau ein rhanddeiliaid, a'n bod yn datblygu amcanion a chamau gweithredu y cytunwyd arnynt yn y cynllun. Rydym yn croesawu eich sylwadau ar ein cynigion.

Judith Hackitt
Cadeirydd HSE

Geoffrey Podger
Prif Weithredwr

Cyflwyniad

1. Mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn ymrwymedig i ddileu gwahaniaethu a hyrwyddo cydraddoldeb yn ein polisïau a'r modd rydym yn darparu ein gwasanaethau. Rydym yn ymrwymedig i bob agwedd ar gydraddoldeb ac, yn y blynyddoedd diweddar, rydym wedi dilyn arfer gorau drwy gael cynllun gweithredu cyffredinol sy'n cwmpasu pob maes cydraddoldeb.

2. Rydym yn cyhoeddi ein cynllun cydraddoldeb sengl yn llawn, ond hoffwn gael sylwadau gan ein **rhanddeiliaid allanol ar amcanion a chamau gweithredu a fydd yn effeithio ar ein rhyngwyneb â hwy** fel rheoleiddwyr. Yn arbennig, y **blaenoriaethau hynny a nodir ar dudalennau 10-11.** a blaenoriaethau cynllun gweithredu'r cynllun cydraddoldeb sengl, **a nodir ar dudalennau 15-18.** Byddwn, yn gyfochrog â hynny, yn gwahodd sylwadau gan ein staff ac Undebau Llafur, yn arbennig ar y blaenoriaethau mewnol a nodir ar dudalennau 23-24 a blaenoriaethau cynllun gweithredu'r cynllun cydraddoldeb sengl, ar dudalennau 28-30.

3. Rydym wedi achub ar y cyfle, yn barod ar gyfer y gwaith o weithredu'r Mesur Cydraddoldeb, i ffurfioli a dwyn ynghyd ein gweithgareddau ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yn gynllun cydraddoldeb sengl; mae hyn yn disodli ein cynlluniau ar gyfer hil, rhywedd ac anabledd. Mae hyn yn unol ag arfer da ym mhob rhan o'r sector cyhoeddus.

4. Mae'r Mesur Cydraddoldeb hefyd yn cynnig dyletswydd economaidd-gymdeithasol ar gyrff y sector cyhoeddus. Fodd bynnag, ni wyddom beth yw'r goblygiadau ar gyfer HSE, ac rydym yn aros am ymgynghoriad Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth yn ystod haf 2009 a fydd yn nodi'r feddylfryd a'r goblygiadau posibl. Os bydd angen byddwn yn cynnwys unrhyw ofynion newydd ym mlynyddoedd 2 a 3 y cynllun HSE newydd.

5. Bydd monitro cynnydd gyda'n rhanddeiliaid yn hanfodol i lwyddiant parhaus ein cynllun.

6. Mae'r ddogfen hon yn nodi sut y byddwn yn bodloni ein dyletswyddau deddfwriaethol i hyrwyddo cydraddoldeb.,

7. Rydym yn amlinellu:
 cenhadaeth a diben yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE);
 ein hymagwedd tuag at amrywiaeth;
 sut gwnaethom ymgynghori â phobl; a
 ein hymagwedd tuag at asesu effaith a monitro cynnydd.

8. Yna rydym yn nodi'n fanylach ein:
 hamcanion a chynllun gweithredu'r cynllun cydraddoldeb sengl. Mae'r cynllun yn ystyried ein cynnydd ar gydraddoldeb, y gwersi a ddysgwyd o'r adolygiadau o'n cynlluniau cydraddoldeb blaenorol ac ymgynghoriad â rhanddeiliaid.

Rôl HSE

9. Mae HSE yn rhoi cyfeiriad strategol ac yn arwain y system iechyd a diogelwch yn gyffredinol. Yn ogystal â gwaith arolygu, ymchwilio a gorfodi, mae gweithgareddau allweddol yn cynnwys ymchwil, cyflwyno rheoliadau a chodau ymarfer newydd neu ddiwygiedig, rhoi gwybod i ddeiliaid dyletswydd am risgiau newydd a rhai sy'n ymddangos wrth iddynt gael eu nodi, rhoi gwybodaeth a chyngor, a hyrwyddo hyfforddiant.

10. Mae Awdurdodau Lleol yn gweithredu mewn partneriaeth â HSE i sicrhau bod deiliaid dyletswydd yn rheoli eu gweithleoedd gan roi sylw priodol i iechyd a diogelwch eu gweithlu a'r rhai y mae eu gweithgareddau gwaith yn effeithio arnynt. Er mwyn gwneud hynny, mae awdurdodau lleol, yn debyg i HSE, yn rhoi cyngor a chanllawiau ar yr hyn sy'n ofynnol yn ôl y gyfraith, yn cynnal arolygiadau ac ymchwiliadau, ac yn cymryd camau gorfodi lle y bo'n briodol.

11. O ran y cyhoedd, mae llawer o gyrff rheoleiddio y mae eu cylch gwaith yn cynnwys diogelu'r cyhoedd rhag gweithgareddau gwaith. Mae gan Awdurdodau Lleol gyfrifoldebau ehangach hefyd am ddiogelwch cymunedau lleol. Lle y bo'n briodol, bydd HSE ac awdurdodau lleol yn gweithio gyda sefydliadau partner i sicrhau bod gweithgareddau wedi'u cydgysylltu, na ddyblygir ymdrech ac y diogelir y cyhoedd yn effeithiol.

12. Mae HSE ac awdurdodau lleol yn rheoleiddwyr annibynnol. Gan weithio mewn partneriaeth, eu prif ffocws yw cynorthwyo deiliaid dyletswydd i atal damweiniau a salwch sy'n gysylltiedig â gwaith. Ar y cyfan cyflawnir hyn drwy ymchwiliadau ac amrywiaeth o fesurau rhagweithiol yn cynnwys ymgysylltu â rhanddeiliaid, rhaglenni cyfathrebu a darparu gwybodaeth a chyngor. Fodd bynnag, pan geir damweiniau ac achosion o salwch, bydd adnoddau sylweddol yn parhau i gael eu buddsoddi mewn ymchwiliadau a gwaith gorfodi. Mae ymchwiliadau yn ein galluogi i ddysgu o ddigwyddiad ac wedyn rhannu'r wybodaeth i helpu i'w atal rhag digwydd eto o dan amgylchiadau tebyg rywle arall. Uwchlaw pob dim, mae ymchwiliadau hefyd yn darparu'r sail i gamau gorfodi i sicrhau cyfiawnder.

13. Er bod iechyd a diogelwch yn rhoi pwyslais ar atal, lle y bo'n briodol, bydd HSE neu'r Awdurdod Lleol perthnasol yn mynd ati'n drylwyr i geisio sicrhau cyfiawnder yn erbyn y rhai a roddodd eraill mewn perygl ac yn benodol mewn achosion lle mae'r gyfraith wedi'i thorri'n fwriadol.

14. Mae i gamau gorfodi dri phrif amcan: yn gyntaf, maent yn ceisio gorfodi deiliaid dyletswydd i weithredu ar unwaith i ymdrin â'r risg. Yn ail, maent yn hyrwyddo cydymffurfiaeth barhaus â'r gyfraith. Yn drydydd, maent yn ceisio sicrhau bod deiliaid dyletswydd sy'n torri gofynion iechyd a diogelwch, a chyfarwyddwyr neu reolwyr sy'n methu â chyflawni eu cyfrifoldebau, yn atebol am eu gweithredoedd.

15. Ceir mwy o fanylion am weithgareddau cyfredol HSE ar ein gwefan yn http://www.hse.gov.uk

GWELEDIGAETH HSE O RAN AMRYWIAETH

Ein cenhadaeth yw atal marwolaethau, anafiadau a salwch i'r rhieni sy'n gweithio a'r rheini y mae gweithgareddau gwaith ym Mhrydain Fawr yn effeithio arnynt. Er mwyn gwireddu hyn, mae angen i ni weithio gyda chyflogwyr, gweithwyr a rhanddeiliaid i'w helpu i ddeall eu rôl a'u cyfrifoldebau. Drwy gydweithio tuag at gyfres o nodau cyffredin, dylem sicrhau gwelliannau mewn perfformiad o ran iechyd a diogelwch.

Er mwyn bod yn llwyddiannus yn hyn o beth mae angen i ni ddeall y gymdeithas amrywiol y gweithredwn ynddi; bod yn glir ynghylch effaith ein polisïau a'n gweithrediadau ar y gymdeithas amrywiol honno; a chynnal ein busnes gyda sensitifrwydd a pharch at anghenion gwahanol bobl a'u safbwyntiau ar fywyd.

Byddwn yn ymgyrraedd at gyflogwyr, gweithwyr a rhanddeiliaid eraill gan ddefnyddio sianelau cyfathrebu priodol. Byddwn yn gweithio gyda hwy, i'w helpu i ddeall anghenion gwahanol pobl a datblygu mesurau diogelu priodol o ran iechyd a diogelwch; gan hyrwyddo gweithleoedd iach a diogel i bawb.

Bydd HSE yn gwneud hyn orau os gallwn ymwneud â'r gymdeithas amrywiol honno. Mae annog amrywiaeth wrth recriwtio a gwerthfawrogi'r amrywiaeth sydd gennym ymhlith ein staff ein hunain yn allweddol i'n llwyddiant a'n heffeithiolrwydd. Rydym am fod yn sefydliad teg a chynhwysol, gan barchu'r hyn y mae pob unigolyn yn ei roi i'n busnes a chydnabod y gwerth y maent yn ei ychwanegu ato.

16. **Ceir testun llawn blaenoriaethau HSE ar dudalennau 10-11 a 23-24. Ceir manylion am ein cynnydd o ran cydraddoldeb hyd yma ar dudalennau 8-9 a 31-33.**

Y diweddaraf o ran cydraddoldeb

Adolygiad o'n cynlluniau cydraddoldeb a'n cynllun gweithredu ar amrywiaeth

17. Rydym wedi adolygu cynnydd yn erbyn ein cynlluniau cydraddoldeb presennol (ar gyfer anabledd a rhywedd 2006-9 ac ar gyfer hil 2008-11) a'n cynllun gweithredu ar amrywiaeth ar gyfer 2008-9 (sy'n cwmpasu pob maes h.y. hil, anabledd, rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred* a thrawsrywedd) (* gweler Atodiad 4 Rhestr Termau). Rydym yn crynhoi ein canfyddiadau (Atodiad 2) ar yr hyn rydym wedi ei wneud i fodloni'r dyletswyddau cyffredinol a phenodol, ac yn arbennig:

 hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng dynion a merched, rhwng pobl o grwpiau hil gwahanol a rhwng pobl anabl a phobl eraill;
 dileu gwahaniaethu ac aflonyddu anghyfreithlon;
 hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl o grwpiau hil gwahanol.

AMRYWIAETH ALLANOL

CYNNYDD
Prif ganfyddiadau

18. Yn gyffredinol, rydym wedi gwneud cynnydd defnyddiol a chyson.

19. Rydym wedi gwneud **ymdrech gynaledig i barhau i ymgorffori ystyriaethau o ran cydraddoldeb yn ein harferion gwaith arferol drwy ddefnyddio'r Dull Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb (EIA) a'r Pecyn Cymorth Cyfathrebu** ar gyfer polisïau, arferion a gweithgareddau newydd. Mae hyn wedi cynnwys gwneud ymdrech fawr i roi hyfforddiant i staff newydd yn Bootle ar Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb a helpu cydweithwyr i'w paratoi. Rydym hefyd wedi nodi ble y mae angen Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer meysydd gwaith a fydd yn parhau o dan strategaeth newydd HSE, lle gwnaeth y datblygiad ragflaenu datblygiad pecyn cymorth yr Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb; mae hyn yn cynnwys ein gwaith ar faterion cyfnod cêl hir a materion iechyd galwedigaethol eraill. Rydym wedi bod yn falch o weld cynnydd yn ansawdd a nifer yr asesiadau o effaith ar gydraddoldeb dros y deuddeg mis diwethaf.

20. Rydym wedi cyflawni **cynllun cyfathrebu sylweddol**. Mae enghreifftiau yn cynnwys lansio'r tudalennau amrywiaeth ar y wefan ym mis Rhagfyr 2008 ac erthyglau yng nghylchlythyrau Iechyd a Diogelwch Awdurdodau Lleol a HSE. Drwy weithio'n agos gyda chydweithwyr yng Nghyfarwyddiaeth Gyfathrebu HSE rydym wedi datblygu tudalennau gwe i ddiwallu anghenion rhanddeiliaid gwahanol: **gwella'r gallu i gael gafael** ar wybodaeth, ymchwil, astudiaethau achos ac arfer da. Byddwn yn datblygu'r tudalennau ymhellach yn ystod y flwyddyn nesaf.

21. Rydym wedi gwneud **cynnydd sylweddol ar gamau gweithredu yn ymwneud â rhywedd**. Mae hyn wedi cynnwys: atgyfnerthu ymchwil a nodi camau gweithredu yn y dyfodol e.e. y blaenoriaethau ar gyfer tudalennau gwe ar rywedd fydd iechyd atgenhedlol dynion a merched, beichiogrwydd a gweithwyr hŷn; a hyrwyddo ein cyngor ar weithwyr beichiog yn helaeth, er enghraifft mewn cynhadledd i swyddogion yr amgylchedd a thrwy gyfrannu at fenter ar draws y Llywodraeth gan ddwyn ynghyd gyngor a chanllawiau ehangach ar faterion mamolaeth ar y we. Yn 2009-10 byddwn yn trafod gydag Undebau Llafur yr her o recriwtio mwy o gynrychiolwyr diogelwch sy'n fenywod, er mwyn ein galluogi i benderfynu a oes angen ymyrryd.

22. Rydym wedi **ymestyn ac ehangu'r cyswllt â rhanddeiliaid allweddol**. Rydym wedi datblygu perthynas waith effeithiol â Grŵp Rhanddeiliaid Cynlluniau Cydraddoldeb yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) (DWP yw ein rhiant-adran): mae hyn wedi ein galluogi i wneud cynnydd wrth gynnwys pobl anabl ac wedi ein helpu i gysylltu â grŵp ehangach o randdeiliaid o

bob maes cydraddoldeb. Mae eu cyfraniad wedi bod hynod ddefnyddiol wrth geisio barn ar gynlluniau gweithredu arfaethedig.

23. Gwnaethom ystyried opsiynau ar gyfer cynyddu'r rhan a chwaraeir gan bobl anabl allanol yng ngwaith HSE (mae ein grŵp mewnol yn chwarae rhan amlwg iawn); a byddwn yn gweithio gyda RADAR (Y Gymdeithas Frenhinol ar gyfer Anabledd ac Adsefydlu) yn 2009 i geisio gwella ein hymgysylltiad a'n hymwneud â rhanddeiliaid anabl. Byddwn yn datblygu'r gwaith hwn dros y flwyddyn nesaf.

24. Rydym hefyd wedi nodi a dod i gysylltiad â sefydliadau sy'n barod i weithio gyda ni wrth i ni ddatblygu ein tudalennau gwe i roi gwybodaeth am feysydd crefydd neu gred, oedran, cyfeiriadedd rhywiol a thrawsrywedd.

25. Rydym yn parhau i adeiladu ar ein perthynas waith â'r Grŵp Iechyd a Diogelwch Galwedigaethol Rhywedd (GOSH) TUC a'r prif grŵp ymarferyddion iechyd a diogelwch. Yn ddiweddar, gwnaethom fynychu cyfarfod o brif grŵp y TUC i amlinellu gwaith HSE ar amrywiaeth allanol a arweiniodd at gyfnewid gwybodaeth a safbwyntiau. Mae'r cyflwyniad hwn wedi arwain at wahoddiadau i hyrwyddo gwaith rhanddeiliaid ymhellach, er enghraifft siarad ar Gwrs Hyfforddi Swyddogion Addysg y TUC.

26. Yn fewnol, mae rhwydweithiau staff HSE wedi bod o gymorth hefyd ac yn ffynhonnell ddefnyddiol o arbenigedd.

27. **Comisiynwyd ymchwil** i geisio nodi'r **risg o ran Iechyd a Diogelwch a wynebir gan weithwyr mudol.** Roedd hyn yn cynnwys adolygiad helaeth o'r deunyddiau darllen oedd ar gael ond ni ddatgelodd unrhyw dystiolaeth o fwy o risg i weithwyr mudol o gymharu â grwpiau eraill o weithwyr.

28. Gwnaethom adolygu'r amrywiaeth **yn ein grwpiau cynghori a rhanddeiliaid** a daethom i'r casgliad bod aelodaeth ein grwpiau cynghori yn adlewyrchu cyfansoddiad y diwydiannau a wasanaethant, ac nad oedd angen cymryd unrhyw gamau pellach ar yr adeg hon.

29. **Yn allanol, gwnaed llawer o waith da yn y maes gan ein staff gweithredol.** Mae enghreifftiau yn cynnwys noddi slot ar orsaf radio ethnig, trefnu digwyddiad i bobl ifanc mewn coleg lleol, datblygu cynllun i roi cyngor i gwmnïau gan ddefnyddio canolfan fusnes sy'n cael ei rhedeg gan deml Sikh leol, meithrin cydberthnasau a gweithio gyda sefydliadau gan ganolbwyntio ar weithwyr mudol a defnyddio sgiliau iaith arolygwyr HSE i hyrwyddo negeseuon iechyd a diogelwch allweddol i siaradwyr ieithoedd Wrdw, Hindi a Pwnjabeg.

Gwersi a Ddysgwyd:

30. Mae ein hadolygiad yn dangos bod angen i ni wella ein cynllun gweithredu drwy ganolbwyntio ar:
- lai o gamau gweithredu a fydd yn gwneud gwahaniaeth allweddol
- mesurau perfformiad tynnach
- tystiolaeth amlwg o fonitro perfformiad

Camau nesaf ar gyfer elfennau allanol ein cynllun cydraddoldeb

31. Rydym am adeiladu ar ein cynnydd o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth. Rydym wedi ystyried canfyddiadau ein hadolygiad, y "gwersi a ddysgwyd" gennym, wrth gynllunio ar gyfer ein cynllun cydraddoldeb sengl. Isod crynhown yr amcanion blaenoriaeth allweddol rydym am weithredu arnynt.

32. Ceir rhagor o wybodaeth, gan gynnwys amserlenni, yng nghynllun gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl (tudalennau 15-18). Gallwn ychwanegu camau gweithredu newydd, yn y dyfodol, i adlewyrchu newidiadau i flaenoriaethau busnes ac i ystyried materion sy'n dod i'r amlwg, er enghraifft, gordewdra.

33. **Byddwn yn parhau i sicrhau yr ymgorfforir ystyriaeth o faterion amrywiaeth yn gadarn** yn ein harfer gwaith ac y caiff ei chynnwys yn gyson yn ein rhaglenni allweddol drwy ddefnyddio'r dull Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb a'r pecyn cymorth Cyfathrebu . Byddwn hefyd yn cynnal Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb ar feysydd parhaus o waith lle y rhagflaenodd y datblygiad y gwaith o ddatblygu pecyn cymorth yr Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb.

34. **Byddwn yn parhau i weithio gydag ymgyrch Yn Gadarn o Blaid Oedran DWP** yn hyrwyddo canllawiau ar iechyd a diogelwch a heneiddio i nifer eang o randdeiliaid.

35. **Byddwn yn cynnal ein ffocws ar gyfathrebu**. Rydym wedi datblygu cysylltiadau mewnol effeithiol ar gydraddoldeb drwy ein safle mewnrwyd ar amrywiaeth sy'n darparu gwybodaeth am faterion cydraddoldeb, canfyddiadau ymchwil ac arfer da. Lansiwyd ein tudalennau gwe ar amrywiaeth ym mis Rhagfyr 2008. **Ein cam nesaf yw datblygu ymhellach ein gwefan i alluogi'r gymuned iechyd a diogelwch ehangach i fanteisio ar waith hyd yma**. Byddwn yn ymchwilio i'r posibilrwydd o ymestyn ein Pecyn Cymorth Cyfathrebu i feysydd amrywiaeth eraill (rhywedd, oedran, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred). Byddwn hefyd yn gweithio gyda'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a rhanddeiliaid eraill i **gynhyrchu canllawiau ar anabledd a'r ddarpariaeth o ran gwasanaethau.**

36. **Byddwn yn parhau â'r gwaith arolygu, y cyngor a'r canllawiau presennol** (ar gyfer gweithwyr a chyflogwyr) a'r gwaith cydweithredol cychwynnol a gynlluniwyd i ddiogelu gweithwyr mudol. Ym mis Rhagfyr 2008, cyflwynwyd adroddiad ar yr ymchwil a adolygodd y dystiolaeth ar gyfer unrhyw risg gynyddol o ran iechyd a diogelwch a wynebir gan weithwyr mudol , ac mae wedi cael ei gyhoeddi ar wefan HSE http://hse.gov.uk/research/rrhtm/rr691.htm.

37. Datgelodd yr adolygiad helaeth o'r deunyddiau darllen presennol a oedd yn rhan o'r ymchwil nad oedd unrhyw dystiolaeth o risg gynyddol, gan nodi cyfyngiadau'r holl drefniadau casglu data ystadegol a gweinyddol presennol ar gyfer ymchwiliad o'r fath. Argymhellodd y dylai HSE ystyried astudiaethau daearyddol neu sector pellach ar raddfa fach**. Mae HSE ar hyn o bryd yn aros am ddadansoddiad manwl o ymchwil** a gynhaliwyd gan arolygiaeth lafur yr Iseldiroedd gan amlygu risg gynyddol yn ôl pob tebyg i rai is-grwpiau o weithwyr mudol, **a bydd yn adolygu'r canfyddiadau a'r fethodoleg** cyn penderfynu ar rinweddau astudiaeth bellach yn y DU.

38. Byddwn yn sicrhau bod materion cydraddoldeb yn cael eu hegluro mewn **nifer o brosiectau ymchwil mawr ar iechyd** er mwyn llywio datblygiad polisi yn y dyfodol e.e. amcangyfrif y baich o ran canser, sicrhau bod cyfarpar diogelu anadlol yn ffitio wynebau yn gywir a chlefyd anadlol yn y diwydiant pobi ac ati.

39. **Byddwn yn parhau i ganolbwyntio ar ymwneud â rhanddeiliaid.** Bydd staff HSE yn ymgysylltu ac yn ymwneud ag ystod o randdeiliaid, gan feithrin cydberthnasau a rhannu gwybodaeth a chyngor, gan gynnwys camau gorfodi lle y bo angen. Yn benodol, byddwn yn meithrin cydberthnasau â'r rhanddeiliaid hynny ar gyfer meysydd cydraddoldeb sy'n fwy newydd i HSE, er enghraifft rhanddeiliaid sy'n bobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol, rhanddeiliaid ffydd neu randdeiliaid cred.

40. Mae'r Tîm Cydraddoldeb a Chynhwysiant Awdurdod Gweithredu'r Gemau Olympaidd yn gweithio gyda Sgiliau Adeiladu ac Asiantaeth Datblygu Llundain i hyrwyddo cyfle cyfartal. Drwy roi cymorth i bobl o gefndiroedd du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig i annog cyfleoedd o ran hyfforddiant a chyflogaeth (yn enwedig o fewn y Bwrdeistrefi sy'n Cynnal y Gemau) mae gan Gemau Olympaidd Llundain a'r Gemau Paralympaidd y potensial i leihau'r lefel uchel o ddiweithdra sy'n draddodiadol ymhlith pobl o'r cymunedau hynny a rhoi sgiliau i sicrhau cyfleoedd ar gyfer cyflogaeth yn y tymor hwy. **Byddwn yn cefnogi'r ymagwedd hon ac yn sicrhau bod gan bob contractwr sy'n gweithio ar brosiectau Olympaidd systemau ar waith ar gyfer** cadarnhau cymhwysedd a darparu trefniadau sefydlu priodol o ran iechyd a diogelwch i bob gweithiwr a bod Awdurdod Gweithredu'r Gemau Olympaidd a'i bartner cyflawni yn parhau i fonitro'r systemau hyn **i sicrhau cydraddoldeb o ran canlyniadau iechyd a diogelwch i bob gweithiwr** waeth beth fo'i hil, ethnigrwydd na'i gefndir diwylliannol.

Asesiad Amrywiaeth Allanol o swyddogaethau a pholisïau

41. Rydym wedi asesu ein swyddogaethau a'n polisïau ar gyfer eu perthnasedd i ddyletswyddau cydraddoldeb ac wedi eu blaenoriaethu ar gyfer gweithredu arnynt yn y dyfodol. Aseswyd ein dyletswyddau cyhoeddus a rhai ein staff. Bu gwneuthurwyr polisi, staff gweithredol, rheolwyr rheoli cyfleusterau, rhwydweithiau staff a chynrychiolwyr undebau llafur yn rhan o'r gwaith hwn. Ceir manylion canlyniadau'r asesiadau yn Atodiad 2.

Ymgynghori

Ymgysylltu â'n rhanddeiliaid allanol a'u cynnwys

42. Cysylltwyd ag ystod eang o randdeiliaid allanol ym maes iechyd a diogelwch. Er enghraifft sefydliadau megis: Grŵp Cyfeirio Cynlluniau Cydraddoldeb DWP sy'n cynnwys ymhlith eraill y TUC, Cyngor yr Alban ar Fyddardod (SCoD), Comisiwn Cenedlaethol y Merched, Cymdeithas Dyneiddwyr Prydain, Stonewall, Ffederasiwn Cynghorau Cydraddoldeb Hiliol Prydain a'r Ffederasiwn Busnesau Bach. Ymgynghorwyd hefyd â rhanddeiliaid annibynnol eraill sydd ag anableddau. Ystyriwyd eu hadborth wrth gynhyrchu'r cynllun gweithredu ar gyfer y cynllun cydraddoldeb hwn.

43. Rydym yn cynnwys pobl anabl yn rheolaidd o fewn HSE ac o sefydliadau allanol. Mae hyn wedi ein helpu i nodi camau gweithredu newydd a dulliau newydd o gyfathrebu'n effeithiol.

Hyrwyddo agweddau cadarnhaol at bobl anabl a chysylltiadau hiliol da

44. Rydym yn hyrwyddo agweddau cadarnhaol at bobl anabl drwy roi cyhoeddusrwydd helaeth i'n canllawiau anabledd ac asesu risg (a ysgrifennwyd gyda'r hen Gomisiwn Hawliau Anabledd). Mae ein pecyn cymorth cysylltiadau staff yn ymdrin ag anabledd.

45. Rydym yn hyrwyddo cysylltiadau hiliol da drwy roi pecyn cymorth cysylltiadau i staff a nodiadau briffio allweddol ar ein gwefan ac ar y fewnrwyd. Mae ein cyrsiau hyfforddi mewnol ar gyfer staff rheng flaen wedi eu cynllunio i'w helpu i ymdrin â materion amrywiaeth a all godi, er enghraifft, wrth ymweld â chyflogwr neu wrth ymdrin ag aelod o'r cyhoedd.

Cwynion

46. Mae gennym systemau ffurfiol sefydledig ar gyfer ymdrin â chwynion am HSE a'i staff.

Monitro cynnydd a gwerthuso

47. Mae'r Grŵp Llywio Amrywiaeth (DSG) yn cyfarfod dair gwaith y flwyddyn ac yn monitro cynnydd yn erbyn ein cynlluniau, ac yn cychwyn camau gweithredu, lle bo angen, i sicrhau y cânt eu cyflawni. Grŵp o uwch reolwyr yw'r Grŵp Llywio Amrywiaeth sy'n cynnwys cynrychiolwyr o'n Hundebau Lafur a'n rhwydweithiau staff.

48. Rydym hefyd yn cynnwys rhanddeiliaid allanol wrth adolygu ein cynnydd. Gwnawn hyn drwy gydberthnasau a sefydlwyd gennym â grwpiau allweddol sydd â diddordeb. Yn fewnol rydym yn ymgynghori ag undebau llafur, y rhwydweithiau staff

(ar gyfer hil, rhywedd, hunaniaeth, cydraddoldeb ac anabledd rhywiol ac o ran rhywedd a staff (drwy arolygon staff) fel rhan o'r gwaith o adolygu cynnydd.

49. Cyflwynir adroddiad ar gynnydd yn erbyn y cynlluniau i Dîm yr Uwch Reolwyr (SMT) a Bwrdd HSE bob blwyddyn.

Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb

50. Rydym wedi datblygu dull ar y we i gynnal asesiadau o effaith ar gydraddoldeb Mae'r dull yn cynnwys proses mewn dau gam: gwaith sgrinio cychwynnol i asesu a oes gan y polisi, y gwasanaeth, y prosiect neu'r weithdrefn arfaethedig oblygiadau posibl o ran cydraddoldeb i grwpiau gwahanol; ac yna asesiad llawn gyda dadansoddiad manwl o ran tystiolaeth, ymgysylltu â rhanddeiliaid ac ystyriaeth o ymagweddau amgen. Nid yw'r dull yn tybio, am fod gwasanaeth ar gael yn gyffredinol i bawb, y bydd pawb, yn gyfartal, yn gallu cael gafael arno.

51. Defnyddir y dull asesu hefyd i asesu polisïau a swyddogaethau o ran adnoddau dynol i fodloni dyletswyddau penodol cyflogwyr yn unol â'r cynlluniau cydraddoldeb. Rydym wedi darparu hyfforddiant i staff allweddol ac wedi nodi staff newydd y mae angen eu hyfforddi; ac rydym wedi sefydlu rhaglen dreigl o seminarau i ategu dealltwriaeth.

52. Rydym yn hyrwyddo'r dull i staff mewn modd gweithredol, ac mae hyn yn cynnwys cyhoeddi enghreifftiau. Mae'r Grŵp Llywio Amrywiaeth yn monitro ei ddefnydd o ran y gwahaniaeth y mae wedi ei wneud i'r gwasanaethau a ddarperir, ansawdd yr asesiadau o effaith ar gydraddoldeb a gweithgarwch. Cyhoeddir crynodeb o ganlyniadau'r asesiadau ar y we ac ar y fewnrwyd yn flynyddol. Byddwn hefyd yn cyhoeddi arolwg ac asesiad o'r canlyniadau ar gyfer ein gwaith monitro yn flynyddol ar y we ac ar y fewnrwyd.

53. Lle bo angen cynhelir asesiad o effaith ar gydraddoldeb ar gyfer pob darn o waith newydd. Cwblheir asesiad o effaith ar gydraddoldeb erbyn mis Rhagfyr 2009 ar gyfer yr holl waith presennol sy'n parhau o dan strategaeth newydd HSE.

Adolygiad o'r Cynllun Cydraddoldeb

54. Byddwn yn adolygu ein cynllun cydraddoldeb sengl bob 12 mis ac yn cynnal gwerthusiad llawn ymhen tair blynedd er mwyn helpu i bennu agenda newydd ar gyfer gweithredu.

55. Oherwydd datblygiad strategaeth newydd HSE a'r Mesur Cydraddoldeb, byddwn yn adolygu'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl i ddechrau yn 2011 er mwyn sicrhau bod pob elfen wedi ei chynnwys a'i fod yn cydymffurfio'n llawn â gofynion statudol.

56. Fel rhan o'r broses hon byddwn yn sicrhau ein bod yn cynnwys rhanddeiliaid, staff ac undebau llafur.

Adroddiadau blynyddol ar gynnydd
57. Cyhoeddir adroddiadau blynyddol ar gynnydd ein cynlluniau cydraddoldeb sengl ar ein mewnrwyd a'n gwefan a chânt eu crynhoi yn ein hadroddiadau blynyddol.

AMCANION CYDRADDOLDEB ALLANOL A CHYNLLUN GWEITHREDU 2010 YMLAEN

Camau Gweithredu ac Amseru	Canlyniadau a Mesurau Perfformiad
Parhau i ymgorffori ystyriaethau cydraddoldeb yn ein gwaith	
Hyfforddi recriwtiaid newydd ac eraill ar becyn cymorth yr Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb. Sicrhau bod Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb yn cael eu cwblhau pan fo angen Monitro ac adolygu nifer yr Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb (Medi - Rhagfyr 2009)	Darparwr hyfforddiant wedi ei benodi sy'n bodloni manyleb y contract. Mae pob un sy'n cael ei recriwtio i weithio yn HSE a phob aelod presennol o staff sy'n newydd i waith polisi a sector yn cael eu hyfforddi i ddefnyddio'r dull asesiad o effaith ar gydraddoldeb ac yn dod yn gyfarwydd â'r cefndir deddfwriaethol
Rhywedd: Nodi sectorau lle mae risg benodol i ferched a dynion a sicrhau bod asesiadau risg enghreifftiol ar gyfer y meysydd hyn yn cynnwys materion iechyd a diogelwch galwedigaethol yn ymwneud â rhywedd.	Caiff materion iechyd a diogelwch galwedigaethol sy'n gysylltiedig â rhywedd eu prif ffrydio mewn asesiadau risg enghreifftiol a ddefnyddir gan gyflogwyr a rhanddeiliaid eraill
Sicrhau bod gan bob gweithiwr gan gynnwys gweithwyr mudol, beth bynnag fo'u statws mudo, ddiogelwch cyfartal rhag risg yn gysylltiedig â gwaith. (parhaus gyda diweddariadau i'r Bwrdd yn flynyddol).	Datblygu sianelau cyfathrebu gwell gyda gweithwyr, datblygu cyngor i gyflogwyr, dulliau arolygu a gorfodi wedi eu targedu gan weithio gydag adrannau a sefydliadau eraill, ymchwil
Amaethyddiaeth: Gweithio gyda rhanddeiliaid fel unig bwynt cyswllt HSE ar gyfer materion sy'n codi o linell gymorth Gorfodi Gweithwyr sy'n Agored i Niwed yr Adran Busnes, Menter a Diwygio Rheoleiddio (BERR), gan sicrhau yr ymdrinnir â materion sy'n effeithio ar weithwyr sy'n agored i niwed, (yn arbennig gweithwyr mudol, merched a gweithwyr ifanc) ym mhob rhan o HSE, gan gynnwys camau gorfodi lle bo angen. (2010 ymlaen)	Ymyrraeth effeithiol i ddelio â materion oriau gwaith megis y math o gamau gorfodi a gymerir. Atgyfeirio materion iechyd a diogelwch eraill yn effeithiol a chymryd camau gorfodi.
Rhywedd: Integreiddio pwyntiau penodol o Daflen Ffeithiau 43 a rhestr wirio sensitifrwydd rhywedd y TUC ar gyfer iechyd a diogelwch galwedigaethol mewn pecynnau arolygu testun (2010 ymlaen)	Materion yn ymwneud â rhywedd wedi eu cynnwys yng nghynnwys pecynnau arolygu testunau newydd a rhai sy'n bodoli eisoes. Pecynnau testun sy'n bodoli eisoes y mae angen eu diweddaru wedi eu nodi Pecynnau wedi eu diweddaru
Ei gwneud yn ofynnol, drwy ymyriadau cynnar, bod gan Awdurdod Gweithredu'r Gemau Olympaidd a'r Prif Gontractwyr systemau ar waith i gadarnhau cymhwysedd a darparu iechyd a diogelwch priodol	Llunio ymyriadau i ystyried anghenion gwahanol ymhlith grwpiau penodol o weithwyr

Camau Gweithredu ac Amseru	Canlyniadau a Mesurau Perfformiad
cyfnod sefydlu i bob gweithiwr (2009 ymlaen)	
Prosesau corfforaethol i fonitro a llywio cynnydd o ran amrywiaeth (parhaus)	Mae'r Grŵp Llywio Amrywiaeth yn llywio agenda amrywiaeth HSE, yn cymeradwyo adroddiadau ar gynnydd a chynlluniau gweithredu, ac yn clirio papurau'r Uwch Dîm Rheoli a'r Bwrdd Gweithredol.
Gwaith partneriaeth ar oedran	
Gweithio gyda rhaglen yn gadarn o blaid oedran DWP i ddatblygu negeseuon allweddol ar iechyd a diogelwch a heneiddio	Bod cyflogwyr yn ymwybodol o faterion iechyd a diogelwch o ran oedran ac yn gwybod pa fesurau rheoli all fod ar waith i alluogi gweithwyr hŷn i barhau i weithio. Datblygu canllawiau i gyflogwyr ar gamau gweithredu allweddol a all wneud gwahaniaeth o ran cadw a chyflogi gweithwyr hŷn.
Cynnal ein ffocws ar gyfathrebu	
Cyfathrebu: Hyrwyddo meysydd polisi HSE a rhoi cymorth ariannol iddynt ar y sianelau cyfathrebu mwyaf priodol a fformatau amgen (Mai 2009 ymlaen)	Staff Polisi a staff Cyfathrebu yn cydweithio i sefydlu'r cydbwysedd cyfathrebu mwyaf addas ar gyfer cynulleidfaoedd amrywiol allanol a mewnol. Staff polisi yn defnyddio asesiadau o effaith ar gydraddoldeb i gadarnhau unrhyw ofynion arbennig o ran cyfathrebu ar gyfer cynulleidfa darged a defnyddio'r pecyn cymorth cyfathrebu i ystyried y ffordd orau o gyfleu'r neges i'r gynulleidfa. Bydd y staff Cyfathrebu yn penderfynu ar y ffordd orau o gyfathrebu â'r gynulleidfa darged (gan ddefnyddio Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb fel y bo'n briodol). Bydd hyn yn cynnwys darparu taflenni siarad a darparu deunydd mewn fformatau amgen lle bo angen.
Gwella effeithiolrwydd ymgyrchoedd, y wasg, cysylltiadau cyhoeddus, digwyddiadau ac ymgysylltiad rhanddeiliaid, drwy ddewis delweddau a thestun a fydd yn ymgysylltu â'r gynulleidfa darged (Parhaus)	Gall cynulleidfaoedd targed gael gafael ar y negeseuon iechyd a diogelwch a gyfeirir atynt yn llawn.
Cyfleu negeseuon iechyd allweddol i ddysgwyr ifanc sy'n ymuno â'r gweithlu, drwy randdeiliaid hyfforddi galwedigaethol (2010 ymlaen)	Sicrhau yr ymgysylltir â phob rhanddeiliad allweddol. Diweddaru adran iechyd galwedigaethol y ddogfen Diogel rhag Niwed y Comisiwn Gwasanaethau Cyfreithiol
Datblygu'r tudalennau gwe ar rywedd ymhellach (2010 ymlaen) Datblygu'r tudalennau gwe ar gyfer meysydd amrywiaeth newydd (Mawrth 2010) Datblygu'r tudalennau gwe ar anabledd ymhellach i gynnwys canllawiau ar salwch meddwl (Mawrth 2010)	Hyrwyddo negeseuon penodol o ran rhywedd sy'n ymwneud â risgiau i iechyd yn y gweithle. Gweithio gyda'r TUC i hyrwyddo'r tudalennau gwe drwy fynd i gyfarfodydd GOSH y TUC Datblygu'r tudalennau gwe ar gyfer meysydd amrywiaeth newydd (Mawrth 2010) Nodi ymgyrchoedd rhanddeiliaid addas a chael cytundeb i hyrwyddo ein canllawiau fel rhan o'u hymgyrch. Cynllun cyfathrebu i gynnwys sut y byddwn yn hyrwyddo canllawiau gan ddefnyddio sianelau eraill.
Ailystyried amaethyddiaeth:	Hysbysebu effeithiol ac ymgyrch bostio uniongyrchol fel y pennwyd gan werthusiad annibynnol.

Camau Gweithredu ac Amseru	Canlyniadau a Mesurau Perfformiad
Ymgyrch gyfathrebu ar gyfer ffermio. Ymgyrch gyfathrebu yn canolbwyntio ar weithwyr hŷn a rhieni. Anelu at leihau nifer y marwolaethau ac anafiadau ymhlith grwpiau targed (2010 – 2011)	Presenoldeb diwygiedig mewn sioeau amaethyddol i gyrraedd cynulleidfa darged. Datblygu cynhyrchion cyfochrog cefnogol effeithiol.
Sicrhau bod gwybodaeth, cyngor a chanllawiau ar gael i bawb. Byddwn yn cynhyrchu gwybodaeth graidd am iechyd a diogelwch yn rhagweithiol mewn ystod o fformatau amgen gan gynnwys Braille, Easy Read, Cymraeg, Saesneg, Iaith Arwyddion Prydain, print mawr a sain. Lle bo angen byddwn yn parhau i gyfieithu gwybodaeth i ieithoedd eraill yn rhagweithiol. (parhaus)	Bydd ystod o gyhoeddiadau iechyd a diogelwch allweddol ar gael mewn ystod o fformatau
Ymestyn pecyn cymorth cyfathrebu Amrywiaeth i gynnwys pob maes amrywiaeth. (2009 Ymlaen)	Gweithio gyda COI i ymchwilio i'r posibilrwydd o ymestyn 'Pecyn cymorth cyfathrebu â chynulleidfaoedd amrywiol' HSE i feysydd amrywiaeth eraill (rhywedd, oedran, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred). Creu darlun defnyddiol o sut y mae hyn yn gymwys i randdeiliaid HSE a rhoi cyngor ymarferol cadarn i dimau cyfathrebu HSE.
Prosiectau ymchwil mawr ar iechyd	
Cyfres barhaus o arolygon yn seiliedig ar y boblogaeth a phrosiectau eraill ar raddfa salwch sy'n gysylltiedig â gwaith, anafiadau ac amodau gwaith (Yn flynyddol ac ad hoc)	Adroddiad i'w gynhyrchu yn brydlon ac i safon. Caiff camau gweithredu pellach a nodwyd o'r adroddiad eu datblygu.
Mynd i'r afael â materion mewn perthynas â chyfarpar diogelu anadlol yn ffitio'r wyneb yn gywir, yn arbennig mewn perthynas â maint/siâp wyneb menyw a'r angen am ddulliau eraill o ddiogelu gweithwyr barfog. (Mawrth 2010)	Ymchwil i agweddau ymddygiadol at gyfarpar diogelu anadlol sy'n arwain at adroddiad i'w ddosbarthu i HSE a rhanddeiliaid. Ymchwil i gyflenwi cyfarpar diogelu anadlol yn y diwydiant adeiladu a datblygu efelychiad model ar gyfer ffitio wyneb.
ADETh i gyflwyno adroddiad i'r Grŵp Llywio Amrywiaeth os bydd angen gwneud ymchwil bellach (i gynnwys pob maes amrywiaeth)	Cael agenda o waith ar gyfer y dyfodol ar gyfer Cyfeiriadedd Rhywiol, Trawsrywedd a Chrefydd neu Gred. Bydd hyn yn cysylltu â strategaeth HSE. Sesiynau briffio allweddol wedi eu cynhyrchu gyda gwybodaeth berthnasol a materion sy'n unol â strategaeth HSE
Ymchwil i'r cysylltiad cofnodedig rhwng gwaith sifft a chanser y fron a chlefydau eraill o bwys (Dechrau 2012)	Adroddiad i'w gynhyrchu yn brydlon ac i safon

Camau Gweithredu ac Amseru	Canlyniadau a Mesurau Perfformiad
Amaethyddiaeth: Ymchwil bosibl. Nod o wella gwybodaeth gorfforaethol am faterion diwylliannol (e.e. y ffordd orau o gyfathrebu, sut mae grwpiau yn hoffi cael gwybodaeth, sut y gall gweithwyr hŷn gael cyngor ar iechyd galwedigaethol) a phroffilio grwpiau amrywiaeth ar draws rhanbarthau daearyddol (2010 ymlaen)	Penodi ymgynghorydd ar gyfer ffrwd gwaith rhanddeiliaid. Nodi partneriaethau newydd. Datblygu proffil diwylliannol sylfaenol
Ymgysylltu â rhanddeiliaid	
Parhau i weithio gyda grŵp GOSH y TUG i ddatblygu'r ffrwd gwaith rhywedd (2009 ymlaen)	Rhanddeiliaid allweddol gyda HSE i ddatblygu gwaith rhywedd, rhannu profiad ac arfer da. Cyfathrebu rheolaidd rhwng ADETh a GOSH.
Byddwn yn gweithio gyda chydweithwyr i ymchwilio i'r modd y gallwn annog Pwyllgorau Cynghori HSE, a fforymau rhanddeiliaid sector a thestun eraill i fynd i'r afael ac ystyried amrywiaeth yn yr agendâu pwyllgor a fforwm	Grwpiau allweddol wedi eu nodi ac wedi cael trosolwg cyffredinol o amrywiaeth i godi ymwybyddiaeth o faterion yn eu maes arbenigedd penodol hwy. Sefydlu cydberthnasau agosach â'r ysgrifenyddiaethau i nodi sut y gellir prif ffrydio amrywiaeth mewn agendâu pwyllgor a fforwm ac mewn busnes
Meithrin cydberthnasau ag ystod o randdeiliaid i gynnwys pob grŵp, gan feithrin cydberthnasau yn benodol â'r rhanddeiliaid hynny ar gyfer meysydd amrywiaeth sy'n fwy newydd i HSE (e.e. Rhanddeiliaid wedi eu nodi ar gyfer pob maes amrywiaeth). Gwell dealltwriaeth o anghenion rhanddeiliaid. Proffil HSE gwell gyda'r gymuned o bobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol, ffydd neu gred) (2010 - 2013)	Rhanddeiliaid wedi eu nodi ar gyfer pob maes amrywiaeth. Gwell dealltwriaeth o anghenion rhanddeiliaid. Proffil HSE gwell gyda'r gymuned o bobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol.
Amaethyddiaeth: Rhannu gwybodaeth rhwng y GLA a HSE, gan arwain at gamau gorfodi lle bo angen	Ymateb yn brydlon ac effeithiol i geisiadau am wybodaeth am y rhai sy'n gwneud cais am drwydded gangfeistr. Sgrinio effeithiol ac atgyfeirio gan bwynt cyswllt unigol HSE at y maes a chamau gorfodi dilynol.

Adolygiad Amrywiaeth Allanol o gynnydd o ran cydraddoldeb 2008 – 2009

Parhau i ymgorffori ystyriaethau cydraddoldeb yn ein gwaith

 Cafodd cynllun cyfathrebu helaeth ei ddatblygu a'i gyflwyno, i helpu i godi ymwybyddiaeth o fanteision busnes amrywiaeth, y dull asesiad o effaith ar gydraddoldeb a gofynion deddfwriaeth cydraddoldeb. Roedd hyn yn cynnwys yr e-Fwletin mewnol i wneud staff yn ymwybodol o wybodaeth newydd, yn ogystal â defnyddio'r ardal newyddion ar dudalennau'r fewnrwyd.

 Rhoddwyd cyflwyniadau i staff polisi newydd Redgrave ar y gofyniad i gynnal Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb a'r buddiannau busnes a fydd yn deillio o'r broses.

 Cafodd rheolwyr gweithrediadau eu briffio ar ganfyddiadau allweddol am achosion damweiniau i weithwyr mudol a beth i'w wneud i'w hatal. Caiff y gwaith hwn hefyd ei ymgorffori mewn diwygiad o'r pecyn testun arolygu Gweithwyr Mudol sydd ar fin cael ei gyhoeddi.

 Drafftiwyd canllawiau newydd, symlach i staff sy'n cwblhau Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb (EIA).

 Rydym wedi gweithio gydag Awdurdod Gweithredu'r Gemau Olympaidd (ODA) i sicrhau bod gan y Prif Gontractwyr systemau ar waith i wirio cymhwysedd, a rhoi sesiwn sefydlu briodol ar iechyd a diogelwch i bob gweithiwr, gan gydymffurfio â safon yr ODA drwy roi cyfnod sefydlu iechyd a diogelwch i bob gweithiwr, gan gynnwys staff nad ydynt yn siarad Saesneg, ar ffurf y maent yn ei deall cyn iddynt ddechrau gweithio ar y safle.

 Gwnaed gwaith i gasglu cymaint o wybodaeth â phosibl ar gyfansoddiad diwydiannau mawr a gefnogir gan grwpiau cynghori. Prin oedd y data ar ddiwydiant fesul maes amrywiaeth. At hynny ni chasglwyd data'r ONS mewn ffordd a oedd yn cyfateb i natur dridarn y grwpiau. Roedd y data a oedd ar gael yn awgrymu bod aelodaeth o'r grwpiau cynghori yn adlewyrchu cyfansoddiad y diwydiannau perthnasol. Ar y sail hon, cytunodd y Grŵp Llywio Amrywiaeth nad oedd angen cymryd camau pellach.

 Cyfarfu'r Grŵp Llywio Amrywiaeth dair gwaith i adolygu a llywio cynnydd gyda Chynllun Gweithredu Amrywiaeth HSE (sy'n cynnwys pob un o gamau gweithredu'r cynllun cydraddoldeb), cymeradwyo papurau'r Uwch Dîm Rheoli a Bwrdd HSE a sicrhau cydymffurfiaeth â'n dyletswyddau statudol.

 Mae cydweithwyr yn y maes wedi darparu enghreifftiau o'u gwaith allgymorth gyda grwpiau amrywiol drwy gydol y flwyddyn. Cyhoeddwyd y rhain ar wefan HSE: http://www.hse.gov.uk/diversity/hse.htm

Gwaith partneriaeth ar oedran

 Ystyriodd y Grŵp Llywio Amrywiaeth opsiynau amrywiol ar gyfer gwaith ar heneiddio, a chytunodd y dylai HSE weithio'n agos gyda Rhaglen Yn Gadarn o Blaid Oedran DWP i ddatblygu negeseuon allweddol ar iechyd a diogelwch a heneiddio. Bydd hyn yn flaenoriaeth o bwys yn 2009/10 a thu hwnt.

Cynnal ein ffocws ar gyfathrebu

 Lansiwyd tudalennau gwe newydd ym mis Rhagfyr 2008. Bydd y rhain yn faes datblygu parhaus. Rhoddwyd cyhoeddusrwydd helaeth i'r tudalennau mewn e-fwletinau a Chylchlythyron.

 Mae bellach yn haws cael gafael ar ganllawiau'r Comisiwn Hawliau Anabledd/HSE ar y cyd ar reoli'r risg o ran iechyd a diogelwch ac anabledd o ganlyniad i gynhyrchu fersiwn print mawr a hawdd ei ddarllen o'r canllawiau.

 Roedd newidiadau mewn aelodau staff a blaenoriaethau eraill yn golygu bod angen dwyn y briff llawn ar gyfer rheolwyr ar straen ac anghenion iechyd meddwl ymlaen i'r flwyddyn weithredu nesaf. Tan hynny, bydd unrhyw un sy'n defnyddio'r tudalennau gwe ar amrywiaeth yn cael ei gyfeirio at dudalennau gwe HSE ar straen sy'n gysylltiedig â gwaith.

 Gwnaethom adolygu pa mor hawdd ydoedd i gael gafael ar dudalennau gwe HSE. Bu'r adborth gan arbenigwyr ym maes hygyrchedd/materion anabledd yn gadarnhaol.

 Gwnaethom gynhyrchu hysbyslen yn hyrwyddo canllawiau HSE a thudalennau gwe ar ystod o feysydd amrywiaeth; roedd hyn yn cynnwys canllawiau ar gyfer mamau newydd a rhai beichiog.

 Cyfrannwyd at fenter ar draws Llywodraeth, o dan arweiniad BERR, i ddwyn ynghyd cyngor a chanllawiau ehangach ar famolaeth ar y we. Mae dolenni i'n canllawiau ar gyfer mamau newydd a rhai beichiog wedi cael eu rhoi ar amrywiaeth o wefannau, yn arbennig cyswllt busnes a BERR.

Prosiectau ymchwil mawr ar iechyd

 Mae ymchwil bresennol i rywedd wedi cael ei hadolygu a nodwyd meysydd blaenoriaeth ar gyfer eu datblygu ar y we fel: iechyd atgenhedlol dynion a merched, gweithwyr hŷn, a gweithwyr beichiog. Bydd y gwaith hwn yn cysylltu â rhaglenni gwaith newydd, gan ystyried strategaeth newydd HSE.

 Cynhaliwyd ymchwil i risgiau i weithwyr mudol wedi ei dilyn gan seminar arbenigol i drafod y canfyddiadau. Mae penderfyniadau ar gamau gweithredu pellach y mae angen eu cymryd yn aros nes y cwblheir adolygiad o ymchwil a gynhaliwyd mewn mannau eraill yn yr UE.

 Cwblhawyd chwiliadau deunydd darllen ar hil, crefydd neu gred ac anabledd.

Ymgysylltu â rhanddeiliaid

 Cwblhawyd gwaith cwmpasu cychwynnol i nodi'r agenda ar gyfer cyfeiriadedd rhywiol. Gwnaed cysylltiad defnyddiol yn allanol â Stonewall a'r Gay Business Association. Mae ein rhwydwaith amrywiaeth staff mewnol SAGE (Cydraddoldeb Rhywiol a Rhywedd) hefyd wedi helpu i ddatblygu'r gwaith hwn.
 Rydym wedi gweithio'n agos gyda'r TUG gan arwain at fwy o rwydweithio gyda rhanddeiliaid, deall materion, safbwyntiau a blaenoriaethau ar gyfer gweithredu.
 Mae cynnwys gweithwyr yn rhan allweddol o strategaeth newydd HSE a chaiff y gwaith o annog merched i gymryd mwy o ran yn y broses o wneud penderfyniadau ar iechyd a diogelwch ei ddatblygu a'i adolygu yn y cyd-destun hwn.
 Rydym wedi gweithio'n agos gyda Grŵp Cyfeirio Cynllun Cydraddoldeb DWP; mae hyn wedi ein galluogi ni i gymryd mwy o ran yng nghynllun datblygu polisi a chydraddoldeb HSE, ym mhob maes amrywiaeth. Gwnaed gwaith hefyd i gynnwys pobl sydd ag anableddau yn fwy drwy weithio gyda RADAR i hyrwyddo'r cyfleoedd iddynt gymryd rhan,

CYNNYDD O RAN AMRYWIAETH MEWNOL

Prif ganfyddiadau

58. Rydym wedi gwneud cynnydd cyson mewn sawl maes. Ym maes recriwtio mae gennym sawl menter i gynyddu'r amrywiaeth o ran recriwtiaid, gan gynnwys:
 nodi disgrifiadau swydd mor eang â phosibl i ddenu ystod eang o ymgeiswyr
 hysbysebu mewn amrywiaeth o gyfryngau, gan gynnwys papurau newydd, cylchgronau masnach, radio lleol a gwneud defnydd helaeth o'r fewnrwyd; a chyhoeddir gwybodaeth gyffredinol am yrfaoedd yn HSE mewn cylchgronau wedi eu targedu at grwpiau amrywiaeth penodol
 hyfforddiant amrywiaeth i staff sy'n rhan o'r broses recriwtio, a defnyddio seicolegwyr allanol i helpu i brawfesur ymgyrchoedd recriwtio o safbwynt amrywiaeth
 creu rhwydwaith o gysylltiadau ag asiantaethau rhanbarthol ac arbenigol.

59. O ran perfformiad, cyflog a gwobrau rydym wedi:
 cyflwyno systemau i sicrhau bod gan yr holl aelodau staff gytundeb perfformiad a'u bod yn cael adolygiad perfformiad wyneb yn wyneb o leiaf ddwywaith y flwyddyn
 llwyddo i gau'r bylchau cyflog rhwng y rhywiau bron yn gyfan gwbl ar draws y rhan fwyaf o fandiau swyddi
 cymryd camau i sicrhau y dyfernir taliadau sy'n gysylltiedig â pherfformiad yn deg.

60. Er mwyn cefnogi datblygiad gyrfa staff rydym wedi:
 cyflwyno cynllun mentora ar gyfer pob aelod o staff yn 2007 i gefnogi eu datblygiad gyrfa personol
 cefnogi tri aelod o staff ar y rhaglen datblygu *Leadership Unlimited* ar draws y Gwasanaeth Sifil i bobl mewn grwpiau a dangynrychiolir sydd â'r potensial i gyrraedd yr Uwch Wasanaeth Sifil; ac wedi cefnogi dau aelod o staff ar ddigwyddiad arwain Stonewall ar gyfer rheolwyr canol
 penodi dau ddarparwr hyfforddiant newydd i ddatblygu a chyflwyno ystod newydd o hyfforddiant annibynnol ac integredig ar amrywiaeth ym mhob rhan o HSE
 cynnal astudiaeth i ddilyniant gyrfa staff o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn 2008 ac o ganlyniad rydym wrthi'n llunio cynllun datblygu gyrfa i staff o'r fath ar fandiau swydd iau sydd â'r potensial i gyrraedd lefelau uwch
 dechrau astudiaeth dilyniant gyrfa i staff anabl, a fydd yn cyflwyno adroddiad erbyn mis Rhagfyr 2009.

61. Er mwyn helpu i hyrwyddo diwylliant cynhwysol ac amrywiol rydym yn cefnogi pedwar rhwydwaith staff (hil, merched, anabledd a chyfeiriadedd rhywiol) drwy:

 ddigwyddiadau codi ymwybyddiaeth a datblygu
 ymgynghori â'r rhwydweithiau ynghylch materion amrywiaeth a datblygu polisïau newydd
 rhoi'r amser i drefnwyr redeg eu rhwydweithiau a threfnu digwyddiadau

62. Mae staff HSE yn defnyddio ystod o wybodaeth a thechnolegau cyfathrebu i gyflawni eu gwaith Rydym wedi sefydlu grŵp i sicrhau bod defnyddwyr cyfarpar addasol yn cael cymorth corfforaethol priodol.

63. Rydym yn gweithio'n barhaol i wella ein hystadegau monitro:
 yn 2006 cyflwynwyd cofnodion adnoddau dynol hunanwasanaeth ac o bryd i'w gilydd rydym yn ysgrifennu at staff i'w hannog i nodi eu grŵp ethnig ac i ddweud p'un a oes ganddynt anabledd ai peidio
 rydym yn casglu gwybodaeth gan ymgeiswyr swyddi sy'n berthnasol i'r holl feysydd amrywiaeth; ac yn 2009 byddwn yn newid ein system hunanwasanaeth i gasglu gwybodaeth gan staff presennol am gyfeiriadedd rhywiol a chrefydd a chred.

Gwersi a Ddysgwyd:
64. Mae ein hadolygiad yn dangos bod angen i ni wella ein cynllun gweithredu drwy ganolbwyntio ar:
 lai o gamau gweithredu a fydd yn gwneud gwahaniaeth allweddol
 mesurau perfformiad tynnach
 tystiolaeth amlwg o fonitro perfformiad

Camau nesaf ar gyfer amrywiaeth mewnol yn ein cynllun cydraddoldeb
65. Rydym am adeiladu ar ein cynnydd o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth. Rydym wedi ystyried canfyddiadau ein hadolygiad, y "gwersi a ddysgwyd" gennym, wrth gynllunio ar gyfer ein cynllun cydraddoldeb sengl. Isod crynhown yr amcanion blaenoriaeth allweddol rydym am weithredu arnynt.

66. Ceir rhagor o wybodaeth, gan gynnwys amserlenni, yng nghynllun gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl (tudalennau 28-30). Efallai y gwnawn ychwanegu camau gweithredu newydd, yn y dyfodol, i adlewyrchu newidiadau i flaenoriaethau busnes.

67. Byddwn yn datblygu ystod eang o gamau gweithredu i hyrwyddo amrywiaeth yn HSE, fel y nodwyd yng nghynllun gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl. Fel blaenoriaeth gychwynnol i helpu i sefydlu ein cynllun cydraddoldeb sengl byddwn yn ymestyn **trefniadau monitro amrywiaeth** ein gweithlu i gynnwys cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd a chred. Byddwn hefyd yn defnyddio ein harolwg staff nesaf yn yr hydref i gael adborth staff am ystod o faterion amrywiaeth i lywio'r cynllun cydraddoldeb ymhellach. Lle bo angen, byddwn yn defnyddio'r wybodaeth hon i adolygu neu osod blaenoriaethau pellach ar gyfer gweithredu.

68. Er mwyn hyrwyddo **datblygiad gyrfa** i bob aelod o staff rydym yn cynllunio ac yn cyflwyno ystod newydd o ddatblygiad personol a hyfforddiant rheoli yn 2009 a 2010. Caiff amrywiaeth ei brif ffrydio ym mhob cwrs hyfforddi a chynigir cyrsiau annibynnol hefyd.

69. Yn ystod hydref 2009 byddwn yn cyhoeddi lansiad **rhaglen datblygu gyrfa beilot i staff o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig** sydd â'r potensial i gael eu dyrchafu'n gyflym i lefelau uwch. Bydd y grŵp cyntaf o gyfranogwyr yn dechrau ar y rhaglen ddwy flynedd yn 2010. Os bydd y rhaglen yn llwyddiannus byddwn yn ei hymestyn i grwpiau amrywiaeth eraill lle mae tangynrychiolaeth.

70. Byddwn yn cwblhau astudiaeth a fydd yn ystyried materion sy'n effeithio ar **ddilyniant gyrfa staff ag anableddau** ac yn cyflwyno adroddiad ar y canfyddiadau, gan gynnwys unrhyw argymhellion, erbyn diwedd 2009. Byddwn yn parhau i redeg y cynllun mentora i gefnogi datblygiad gyrfa personol y staff.

71. Fel rhan o'n strategaeth recriwtio rydym yn datblygu **brand cyflogwr newydd** i gyfeirio, llunio a llywio pob ymgyrch recriwtio. Byddwn yn defnyddio'r brand i hyrwyddo HSE fel cyflogwr amrywiol a chynhwysol. Caiff y brand newydd ei gyflwyno yn 2009/10.

72. Byddwn yn ymgynghori ag **Undebau Llafur HSE** a **rhwydweithiau staff** ac yn eu cynnwys yn y gwaith o gynllunio, datblygu camau gweithredu ac adolygu cynnydd fel rhan o'r cynllun cydraddoldeb sengl.

Asesiad amrywiaeth mewnol o swyddogaethau a pholisïau
73. Rydym wedi asesu ein swyddogaethau a'n polisïau ar gyfer eu perthnasedd i ddyletswyddau cydraddoldeb ac wedi eu blaenoriaethu ar gyfer gweithredu arnynt yn y dyfodol. Aseswyd ein dyletswyddau cyhoeddus a rhai ein staff. Bu gwneuthurwyr polisi, staff gweithredol, rheolwyr rheoli cyfleusterau, rhwydweithiau staff a chynrychiolwyr undebau llafur yn rhan o'r gwaith hwn. Ceir manylion canlyniadau'r asesiadau yn Atodiad 3.

Ymgynghori
Ymgysylltu â'n staff

74. Yn fewnol, cynrychiolir yr Undebau Llafur a'r rhwydweithiau staff ar y Grŵp Llywio Amrywiaeth (DSG) ac ymgynghorir yn rheolaidd â hwy ynghylch datblygu ein dyletswyddau fel cyflogwr a darparwr gwasanaethau. Rydym wedi trafod Cynllun Cydraddoldeb Sengl arfaethedig 2010 - 13 gyda hwy fel rhan o'r broses ymgynghori ac wedi cynnwys llawer o'u hawgrymiadau.

Data Cyflogaeth

75. Dadansoddir data gweithlu HSE ar hyn o bryd yn ôl hil, rhywedd, anabledd, patrwm gwaith ac oedran. Mae ein cronfa ddata yn dal gwybodaeth am leoliad, hyd y gwasanaeth, amser yn y swydd bresennol, cyflog, oriau gwaith, a statws cyflogaeth (dros dro/parhaol ac ati). Rydym hefyd yn casglu ystadegau am weithwyr sy'n dechrau a rhai sy'n gadael, dyrchafiad, ac arfarnu perfformiad.

76. Rydym yn casglu gwybodaeth am gyfeiriadedd rhywiol a chrefydd a chred fel rhan o'r broses recriwtio, a byddwn yn newid ein system cofnodion personol e-HR hunanwasanaeth i'w chasglu oddi wrth yr aelodau presennol o'r staff, gan ddechrau yn 2009/10.

77. Rydym yn cynnal ymarferion rheolaidd i wella cyfraddau datgelu - ar hyn o bryd mae tua dwy ran o dair o aelodau staff yn nodi eu grŵp ethnig. Byddwn yn cynnal ymgyrch arbennig i annog staff i roi gwybodaeth am gyfeiriadedd rhywiol a chrefydd neu gred.

Cwynion

78. Mae gennym systemau ffurfiol sefydledig ar gyfer ymdrin â chwynion am HSE a'i staff.

79. Rydym yn rhoi canllawiau clir i'n staff ar sut y dylent ymddwyn wrth ddelio â'r cyhoedd, deiliaid dyletswydd neu grwpiau eraill. Byddai unrhyw gwynion yn erbyn staff yn ymwneud â'u hymddygiad, gan gynnwys unrhyw achos o aflonyddu, yn destun ymchwiliad annibynnol a byddai camau gweithredu priodol yn cael eu cymryd pe bai'r gŵyn yn cael ei chadarnhau.

Achwyniadau

80. Yn fewnol, mae ein canllawiau adnoddau dynol yn nodi bod pob math o aflonyddu a gwahaniaethu (p'un a yw'n gysylltiedig â hil neu feysydd amrywiaeth eraill) yn achos o gamymddwyn neu gamymddwyn difrifol, y mae angen rheolwyr llinell i ddelio ag ef yn effeithiol. Mae'r canllaw yn cynghori staff ar sut i godi cwynion yn anffurfiol neu'n ffurfiol, gyda rheolwyr llinell, Is-adran Adnoddau Dynol neu drwy gynrychiolwyr undebau llafur. Rydym wedi rhoi contract i asiantaeth allanol ddarparu rhaglen cymorth i weithwyr y gall staff ei defnyddio yn gyfrinachol i drafod unrhyw faterion yn ymwneud ag aflonyddu neu ymddygiad annerbyniol.

81. Mae Adnoddau Dynol yn monitro pob achwyniad ac achos disgyblu ffurfiol. Nid oes llawer o achwyniadau nac achosion disgyblu ffurfiol ac felly mae'n anodd nodi tueddiadau neu batrymau. Fodd bynnag, caiff pob achos ei fonitro ar gyfer materion cydraddoldeb a gwahaniaethu.

Monitro cynnydd a gwerthuso

82. Mae'r Grŵp Llywio Amrywiaeth (DSG) yn cyfarfod dair gwaith y flwyddyn ac yn monitro cynnydd yn erbyn ein cynlluniau, ac yn cychwyn camau gweithredu, lle bo angen, i sicrhau y cânt eu cyflawni. Tîm o uwch reolwyr yw'r Grŵp Llywio Amrywiaeth sy'n cynnwys cynrychiolwyr o'n Hundebau Lafur a'n rhwydweithiau staff.

83. Rydym hefyd yn cynnwys rhanddeiliaid allanol wrth adolygu ein cynnydd. Gwnawn hyn drwy gydberthnasau a sefydlwyd gennym â grwpiau allweddol sydd â diddordeb. Yn fewnol rydym yn ymgynghori ag undebau llafur, y rhwydweithiau staff (ar gyfer hil, rhywedd, hunaniaeth, cydraddoldeb ac anabledd rhywiol ac o ran rhywedd a staff (drwy arolygon staff) fel rhan o'r gwaith o adolygu cynnydd.

84. Cyflwynir adroddiad ar gynnydd yn erbyn y cynlluniau i Dîm yr Uwch Reolwyr (SMT) a Bwrdd HSE bob blwyddyn.

Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb

85. Rydym wedi datblygu dull ar y we i gynnal asesiadau o effaith ar gydraddoldeb Mae'r dull yn cynnwys proses mewn dau gam: gwaith sgrinio cychwynnol i asesu a oes gan y polisi, y gwasanaeth, y prosiect neu'r weithdrefn arfaethedig oblygiadau posibl o ran cydraddoldeb i grwpiau gwahanol; ac yna asesiad llawn gyda dadansoddiad manwl o ran tystiolaeth, ymgysylltu â rhanddeiliaid ac ystyriaeth o ymagweddau amgen. Nid yw'r dull yn tybio, am fod gwasanaeth ar gael yn gyffredinol i bawb, y bydd pawb, yn gyfartal, yn gallu cael gafael arno.

86. Defnyddir y dull asesu hefyd i asesu polisïau a swyddogaethau o ran adnoddau dynol i fodloni dyletswyddau penodol cyflogwyr yn unol â'r cynlluniau cydraddoldeb. Rydym wedi darparu hyfforddiant i staff allweddol ac wedi nodi staff newydd y mae angen eu hyfforddi; ac rydym wedi sefydlu rhaglen dreigl o seminarau i ategu dealltwriaeth.

87. Rydym yn hyrwyddo'r dull i staff mewn modd gweithredol, ac mae hyn yn cynnwys cyhoeddi enghreifftiau. Mae'r Grŵp Llywio Amrywiaeth yn monitro ei ddefnydd o ran y gwahaniaeth y mae wedi ei wneud i'r gwasanaethau a ddarperir, ansawdd yr asesiadau o effaith ar gydraddoldeb a gweithgarwch. Cyhoeddir crynodeb o ganlyniadau'r asesiadau ar y we ac ar y fewnrwyd yn flynyddol. Byddwn hefyd yn cyhoeddi arolwg ac asesiad o'r canlyniadau ar gyfer ein gwaith monitro yn flynyddol ar y we ac ar y fewnrwyd.

88. Lle bo angen cynhelir asesiad o effaith ar gydraddoldeb ar gyfer pob darn o waith newydd. Cwblheir asesiad o effaith ar gydraddoldeb erbyn mis Rhagfyr 2009 ar gyfer yr holl waith presennol sy'n parhau o dan strategaeth newydd HSE.

Safon Gaffael

89. Rydym yn adolygu ein polisïau a'n harferion caffael yn rheolaidd i sicrhau nad ydynt yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon a'u bod yn hyrwyddo cyfle cyfartal.

Rydym yn cydymffurfio â chanllawiau diweddaraf *Swyddfa Masnach y Llywodraeth*, a gwnaethom gynnal ein hadolygiad diweddaraf wrth baratoi'r ddogfen ymgynghori hon.

90. Lle y bo'n berthnasol, rydym yn gweithio gyda chontractwyr i ddatblygu'r gwaith o gyflawni nwyddau penodol, gwaith neu wasanaethau mewn ffyrdd a fydd yn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth. Rydym yn monitro perfformiad â chontractwyr yn rheolaidd ac yn ymgynghori â defnyddwyr gwasanaethau.

Adolygiad o'r Cynllun Cydraddoldeb

91. Byddwn yn adolygu ein cynllun cydraddoldeb sengl bob 12 mis ac yn cynnal gwerthusiad llawn ymhen tair blynedd er mwyn helpu i bennu agenda newydd ar gyfer gweithredu.

92. Oherwydd datblygiad strategaeth newydd HSE a'r Mesur Cydraddoldeb, byddwn yn adolygu'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl i ddechrau yn 2011 er mwyn sicrhau bod pob elfen wedi ei chynnwys a'i fod yn cydymffurfio'n llawn â gofynion statudol.

93. Fel rhan o'r broses hon byddwn yn sicrhau ein bod yn cynnwys rhanddeiliaid, staff ac undebau llafur.

Adroddiadau blynyddol ar gynnydd
94. Cyhoeddir adroddiadau blynyddol ar gynnydd ein cynlluniau cydraddoldeb sengl ar ein mewnrwyd a'n gwefan a chânt eu crynhoi yn ein hadroddiadau blynyddol.

AMCANION CYDRADDOLDEB ALLANOL A CHYNLLUN GWEITHREDU 2010 YMLAEN

Camau Gweithredu ac Amseru	Canlyniadau a Mesurau Perfformiad
Monitro	
Datblygu ein trefniadau monitro i'n galluogi i fonitro ar draws pob un o'r meysydd amrywiaeth. Ar hyn o bryd rydym yn monitro hil, rhywedd, anabledd ac oedran, ond byddwn yn ymestyn ein trefniadau i gwmpasu crefydd neu gred a chyfeiriadedd rhywiol. (Hydref 2009 ac ymlaen)	System fonitro ar ein system e-HR sy'n ein galluogi i fonitro amrywiaeth yr holl brosesau adnoddau dynol mewn modd cynhwysfawr. Yn benodol, byddwn yn defnyddio'r wybodaeth a gasglwyd am grefydd neu gred a chyfeiriadedd rhywiol i nodi os a ble y bydd angen i ni ddatblygu polisïau a phrosesau adnoddau dynol ymhellach i hyrwyddo cydraddoldeb yn y ddau faes hyn.
Gweithgareddau Dysgu a Datblygu	
Cyfrannu at ddatblygu'r agweddau sy'n ymwneud ag amrywiaeth ar Raglenni Hyfforddi Datblygu Rheolwyr a Datblygu Sgiliau Personol newydd HSE: (2009 a 2010) Cyflwyno rhaglen datblygu gyrfa beilot ar gyfer staff o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig (a'i hymestyn i grwpiau eraill os bydd yn llwyddiannus). (hydref 2009 i 2011) Parhau i gefnogi'r cynllun mentora (parhaus)	Caiff materion datblygu a dysgu yn ymwneud ag amrywiaeth a nodwyd yn ystod yr adolygiad o swyddogaethau a pholisïau corfforaethol eu cynnwys yn y gwaith o ddatblygu'r rhaglenni Datblygu Rheolwyr a Datblygu Sgiliau Personol newydd. Mae cynnwys y gweithgareddau dysgu a datblygu sy'n gysylltiedig ag amrywiaeth yn berthnasol i staff HSE o feysydd amrywiaeth gwahanol; maent yn cyrraedd safonau amrywiaeth ac maent yn sensitif i ofynion unigol. Nodir aelodau staff o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig sydd â photensial mawr a chânt gefnogaeth i gyflymu eu datblygiad. Caiff rhagor o staff o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig eu dyrchafu i swyddi uwch. Dywed y rhai a gaiff eu mentora bod hyn wedi bod o fudd i'w datblygiad gyrfa. Mae ffigurau dyrchafu yn gwella a cheir mwy o symudiadau o ran gyrfa. Mwy o foddhad personol â datblygiad gyrfa.
Ymchwil i ddilyniant gyrfa	
Cynnal astudiaeth i nodi materion a allai effeithio ar ddilyniant gyrfa staff ag anableddau, a lle bo angen, gwneud argymhellion i newid. (gaeaf 2009 i 2010)	Nodir unrhyw rwystrau a chymerir camau gweithredu i'w dileu. Gwell ffigurau dyrchafu a/neu fwy o symudiadau o ran lefel gyrfa. Mwy o foddhad personol â datblygiad gyrfa.

Camau Gweithredu ac Amseru	Canlyniadau a Mesurau Perfformiad
Gweithgareddau Recriwtio Allanol	
Datblygu brand cyflogwr newydd i gyfeirio, llunio a llywio pob gweithgaredd recriwtio, sy'n hyrwyddo HSE fel cyflogwr amrywiol a chynhwysol (hydref 2009 ac ymlaen) Ymchwilio i ffyrdd o sicrhau bod data amrywiaeth a gesglir yn ystod y broses recriwtio yn cael ei fewnbynnu i e-HR. (hydref 2009 ac ymlaen) Cyflwyno holiadur ôl-recriwtio. (Gwanwyn 2010)	Mae amrywiaeth ehangach o ymgeiswyr a recriwtiaid llwyddiannus. Deuir o hyd i ymgeiswyr da ar gyfer mwy o swyddi gwag. Cyfraddau datgan amrywiaeth gwell ymhlith staff HSE. System ar gyfer casglu gwybodaeth oddi wrth recriwtiaid newydd ynghylch eu profiad o'r broses recriwtio a'u misoedd cyntaf gyda HSE.
Absenoldeb a Salwch ac Iechyd a Diogelwch Mewnol a Galwedigaethol	
Adolygu hyfforddiant rheoli absenoldeb a ddarperir i reolwyr, a monitro camau gweithredu rheolwyr llinell. (2010) Adolygu gwybodaeth a ddarperir i reolwyr ar gefnogi staff ag anabledd. (2010) Ystyried adolygu ein polisi ar ddarparu cyfarpar (megis grantiau sbectolau o ran arlliwiau a chaenau) sydd ei angen am resymau meddygol. (2011) Adolygu lefelau absenoldeb yn seiliedig ar rywedd ac anabledd. (2010 ac ymlaen)	Mae rheolwyr yn rhoi adborth gan nodi eu bod yn teimlo'n fwy hyderus o ran rheoli absenoldeb, salwch a materion yn ymwneud ag anabledd. Gwella'r cymorth a roddir i staff y mae angen y math hwn o gymorth arnynt am resymau iechyd galwedigaethol. Data monitro ar gael ar lefel a dosbarthiad yr absenoldebau ym mhob un o'r meysydd amrywiaeth hyn.
Disgyblu ac Achwyno	
Cynnal asesiad o effaith ar gydraddoldeb, yn dilyn gwneud newidiadau i'r gweithdrefnau disgyblu ac achwyno mewn ymateb i'r ddeddfwriaeth newydd. (2010) Adolygu hysbysiadau ffurfiol gan reolwyr llinell lle y maent wedi rhoi cosb. (2010 ac ymlaen)	Gweithdrefnau disgyblu ac achwyno sy'n sicrhau nad oes unrhyw effeithiau croes ar unrhyw grŵp o bobl. Sicrhau bod yr hysbysiad o gosb yn rhoi gwybodaeth am unrhyw faterion sy'n gysylltiedig ag amrywiaeth.

Camau Gweithredu ac Amseru	Canlyniadau a Mesurau Perfformiad
Cyflog rhwng y Rhywiau	
Cynnal adolygiadau o gyflog rhwng y rhywiau yn dilyn codiadau cyflog aml-flwyddyn (2010 i 2013)	Nodi a fu unrhyw newidiadau i sefyllfa'r cyflog rhwng y rhywiau
Monitro Pobl sy'n Gadael	
Adolygu ein proses o fonitro pobl sy'n gadael i gasglu gwell gwybodaeth gan staff sy'n gadael HSE. (2009 a 2010)	Data gwerthfawr am brofiadau pobl o weithio i HSE
Dysgu a Datblygu	
Adolygu'r wybodaeth a ddarparwn i uwch reolwyr a rheolwyr adnoddau dynol am eu cyfrifoldebau o dan Ddyletswyddau Cyhoeddus y Mesur Cydraddoldebau. (2009 a 2010) Adolygu sut yr hysbysebir ein hyfforddiant TG mewn perthynas â bodloni gofynion arbennig cynrychiolwyr. (2010) Adolygu faint o bobl sy'n ymgymryd â gweithgareddau dysgu a datblygu ym mhob un o'r meysydd amrywiaeth. (2010 ac ymlaen) Cynnwys cyfleuster ar ffurflenni adborth cyrsiau i gynrychiolwyr nodi materion nad ydynt efallai am eu nodi ar y ffurflen adborth. (2010)	Rhoddir gwybodaeth bwysig i bobl allweddol ac maent mewn sefyllfa i helpu HSE i fodloni ei ddyletswyddau cyhoeddus. Darparu hyfforddiant TG sy'n diwallu anghenion cynrychiolwyr sydd â gofynion arbennig e.e. cadeiriau arbennig mewn ystafelloedd hyfforddi, pecynnau mynediad ar gyfarpar, hyfforddiant personol wrth ddesg unigolyn ac ati. Data monitro ar gael ar nifer y bobl sy'n ymgymryd â gweithgareddau dysgu a datblygu ym mhob un o'r meysydd amrywiaeth Mae cynrychiolwyr yn teimlo'n gysurus i drafod materion yn uniongyrchol gyda'r tîm Dysgu a Datblygu.
Arfarnu Perfformiad	
Ymchwilio i'r ffordd orau o ganolbwyntio'n gorfforaethol ar 'ddatblygu ein rheolwyr'. (2010 ac ymlaen) Ymchwilio i ddata gan e-HR ar gwblhau cytundebau perfformiad, adolygiadau diwedd blwyddyn/rheolfeydd (2010 i 2012 Adolygu dosbarthiad o ddyfarniadau perfformiad uchel blynyddol ym mhob un o'r meysydd amrywiaeth. (2010 - 2012)	Cyflwynir ymagwedd gorfforaethol tuag at ddatblygu rheolwyr gyda'r potensial i reoli timau; uwchsgilio rheolwyr e.e. dangos beth yw hanfodion rheolwyr da a rhoi'r offer angenrheidiol iddynt gyflawni eu rôl yn effeithiol. Dadansoddi'r gwaith o gwblhau'r broses arfarnu perfformiad ym mhob un o'r meysydd amrywiaeth. Dadansoddi dosbarthiad y dyfarniadau i bobl ym mhob un o'r meysydd amrywiaeth. Sicrhau y dosberthir yn deg ar bob adeg.

Adolygiad Amrywiaeth Mewnol o Gynnydd o ran Cydraddoldeb 2008 – 2009

Amrywiaeth y Gweithlu: fel rhan o strategaeth y gweithlu parhau i wella amrywiaeth ein gweithlu.

Recriwtio

 Yn 2008/09 bu cynnydd sylweddol yn nifer y bobl a gafodd eu recriwtio o gymharu â'r ddwy flynedd flaenorol. Gwnaethom recriwtio dros 350 o aelodau newydd o staff ar gyfer amrywiaeth o swyddogaethau mewn bron 30 o leoliadau gwahanol.

 Cyflwynwyd sawl gwelliant i'n prosesau recriwtio i ddenu nifer mor fawr ac amrywiol o ymgeiswyr â phosibl. Ymhlith y gwelliannau roedd:

- defnyddio mwy o wybodaeth ar y we yn cynnwys cyfweliadau ag arolygwyr cyfredol
- hysbysebu ar y radio yn rhanbarthol i gyrraedd cynulleidfa fwy amrywiol
- gwybodaeth gyffredinol am yrfaoedd yn HSE mewn cylchgronau wedi eu targedu at bobl o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig a phobl hoyw.
- gweithio gydag asiantaethau arbenigol a rhanbarthol i greu diddordeb mewn swyddi gwag.

 Yn 2008/09, roedd merched yn cyfrif am 45 o'r recriwtiaid (cynnydd o gymharu â'r 35% a gafwyd yn 2007/08). Roedd staff ag anabledd yn cyfrif am 7 (2%) o'r recriwtiaid a staff o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn cyfrif am 7 (2%) o recriwtiaid (roedd y ddwy gyfradd wedi codi ychydig o gymharu â'r flwyddyn flaenorol). Oedran canolrif recriwtiaid oedd 36 mlwydd oed (gostyngiad o gymharu â 39 mlwydd oed yn 2007/08). Nid oes gennym wybodaeth ar hyn o bryd ar gyfer y meysydd amrywiaeth eraill.

Lefelau cynrychiolaeth

 Nid yw lefelau cynrychiolaeth y staff yn ôl hil, rhywedd nac anabledd wedi newid fawr ddim dros y deuddeg mis diwethaf. Ceir manylion llawn yn Atodiad 3.

 Ar 31 Mawrth 2009, lefelau cynrychiolaeth cyffredinol y meysydd amrywiaeth a fesurir ar hyn o bryd yw fel a ganlyn:

- merched oedd 47% o'r gweithlu
- staff o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig oedd 4% o'r gweithlu a 6% o'r aelodau staff sydd wedi datgan eu grŵp ethnig.
- roedd 4% o'r aelodau staff wedi datgan bod ganddynt anabledd.
- oedran canolrif yr aelodau staff oedd 45 mlwydd oed; roedd chwarter yr aelodau staff o dan 38 a chwarter dros 53 mlwydd oed.

O fewn y lefelau cyffredinol, ni newidiodd y lefelau cynrychiolaeth cymharol ychwaith:

- Ychydig o dan 10% o ferched sydd yn y tri band swyddi uchaf o gymharu â 30 y cant o ddynion
- Roedd 12% o staff o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn y tri band swyddi uchaf o gymharu â 22% o staff gwyn (ac 19% o aelodau staff nad oeddent wedi nodi eu grŵp ethnig)
- Roedd 15% o staff anabl yn y tri band swyddi uchaf o gymharu â 21% o aelodau staff nad oeddent wedi nodi bod ganddynt anabledd

Datblygu gyrfa: parhau a datblygu camau gweithredu cadarnhaol i alluogi grwpiau a dangynrychiolir i ddatblygu'r sgiliau i gael eu dyrchafu'n gynt.

 Yn 2007 cyflwynwyd cynllun mentora i ategu'r gwaith o ddatblygu gyrfa personol aelodau staff mewn grwpiau amrywiaeth a dangynrychiolir ar lefelau uwch. Bu tair carfan, a disgwylir y pedwerydd ar ddiwedd Mehefin 2009. Hyd yma mae 66 o aelodau o staff wedi cymryd rhan yn y cynllun. Rydym hefyd wedi creu cronfa o 92 o fentoriaid mewnol ar bob band swyddi. Bu'r adborth gan y rhai a gafodd eu mentora a chan fentoriaid yn gadarnhaol a dywedodd dros 75% ohonynt ei bod wedi bod yn werth cymryd rhan yn y rhaglen. Wrth dderbyn swydd gydag un o adrannau eraill y Llywodraeth, priodolodd un o'r rhai a gafodd ei mentora ei llwyddiant yn uniongyrchol i gymryd rhan yn y rhaglen fentora.
 Rydym wedi cynnal astudiaeth helaeth i systemau adnoddau dynol a materion sefydliadol ehangach a allai gael effaith ar ddatblygiad gyrfa staff o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig. Ni chanfu'r astudiaeth unrhyw dystiolaeth o dueddiadau o bwys yng nghyfraddau llwyddiant cyffredinol staff o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig, ond canfu fod gan yr aelodau hynny o staff bryderon nad oedd polisïau datblygu staff HSE yn gwbl effeithiol o ran cefnogi dilyniant gyrfa pob aelod o staff, nid staff o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn unig. Roeddent yn siomedig ynghylch y diffyg cynnydd sylweddol wrth gynyddu lefelau cynrychiolaeth ar y bandiau swyddi uwch.
 O ganlyniad i'r astudiaeth gweithredir ar dri maes cyffredinol o argymhellion gan gynnwys: ymagwedd fwy rhanbarthol tuag at recriwtio i gynyddu nifer yr ymgeiswyr; llunio rhaglen datblygu gyrfa i staff o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig sydd â'r potensial i ddatblygu'n gyflym i weithio'n effeithiol ar lefelau uwch; ac annog mwy o staff o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig i weithredu fel aelodau o baneli dyrchafu mewnol a phaneli recriwtio allanol.
 Rydym hefyd yn cynnal astudiaeth dilyniant gyrfa debyg ar gyfer staff ag anableddau. Ceir tangynrychiolaeth ar y bandiau swyddi uwch ac rydym yn ymchwilio i weld a oes systemau neu rwystrau sefydliadol ehangach i ddatblygiad staff anabl. Bydd yr astudiaeth yn cyflwyno adroddiad erbyn diwedd 2009.
 Rydym wedi penodi dau ddarparwr hyfforddiant newydd i ddarparu ein holl hyfforddiant ac rydym yn gweithio'n agos gyda hwy i lunio ystod o gyrsiau a rhaglenni dysgu i ategu datblygiad gyrfa pob aelod o staff.

Annog a chefnogi'r rhwydweithiau presennol i ferched, anabledd, lleiafrifoedd ethnig a staff lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol.

 Mae pedwar rhwydwaith staff, yn cwmpasu hil, rhywedd, anabledd a chyfeiriadedd rhywiol (gan gynnwys hunaniaeth o ran rhywedd). Rhoddir cymorth ariannol i'r rhwydweithiau i gynnal digwyddiadau, bod yn aelodau o sefydliadau cydraddoldeb a mynychu digwyddiadau neu gyfarfodydd allanol. Cefnogir aelodau llywio'r rhwydweithiau i gynnwys eu dyletswyddau rhwydwaith yn eu cytundebau perfformiad a rhoddir amser iddynt gynnal eu rhwydweithiau.

 Mae HSE yn cyfarfod â'r rhwydweithiau yn gyson ac yn ymgynghori â hwy ynghylch materion cydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae cadeirydd pob rhwydwaith yn aelod o'r grŵp llywio amrywiaeth lefel uwch, sy'n llywio ac yn cyfarwyddo polisïau a chamau gweithredu yn ymwneud ag amrywiaeth yn fewnol ac yn allanol. Ymgynghorwyd â hwy a chawsant eu cynnwys wrth nodi'r blaenoriaethau ar gyfer gweithredu a gynhwyswyd yn y ddogfen ymgynghori hon ar y cynllun cydraddoldeb sengl.

Data Cyflogaeth Amrywiaeth Mewnol
Staff mewn swydd (nifer) ar 31 Mawrth 2009

Hil
Nifer

Band Swyddi	**Gwyn**	**BME**	**Anghyfranogwyr**	**Anhysbys**	**Prif Gyfanswm**
SCS	36		11	4	51
Band 1	95	4	28	8	135
Band 2	393	14	171	23	601
Band 3	778	52	381	64	1275
Band 4	335	20	122	106	583
Band 5	325	37	148	19	529
Band 6	377	29	250	48	704
Prif Gyfanswm	2339	156	1111	272	3878

Canran y Rhes

Band Swyddi	**Gwyn**	**BME**	**Anghyfranogwyr**	**Anhysbys**	**Prif Gyfanswm**
SCS	71%	0%	22%	8%	100%
Band 1	70%	3%	21%	6%	100%
Band 2	65%	2%	28%	4%	100%
Band 3	61%	4%	30%	5%	100%
Band 4	57%	3%	21%	18%	100%
Band 5	61%	7%	28%	4%	100%
Band 6	54%	4%	36%	7%	100%
Prif Gyfanswm	60%	4%	29%	7%	100%

Canran y golofn

Band Swyddi	**Gwyn**	**BME**	**Anghyfranogwyr**	**Anhysbys**	**Prif Gyfanswm**
SCS	2%	0%	1%	1%	1%
Band 1	4%	3%	3%	3%	3%
Band 2	17%	9%	15%	8%	15%
Band 3	33%	33%	34%	24%	33%
Band 4	14%	13%	11%	39%	15%
Band 5	14%	24%	13%	7%	14%
Band 6	16%	19%	23%	18%	18%
Prif Gyfanswm	100%	100%	100%	100%	100%

Anabledd

Rhif

Band Swyddi	Na	Ie	Anhysbys	Prif Gyfanswm
SCS	46	1	4	51
Band 1	123	4	8	135
Band 2	561	17	23	601
Band 3	1177	34	64	1275
Band 4	450	27	106	583
Band 5	490	20	19	529
Band 6	605	51	48	704
Prif Gyfanswm	3452	154	272	3878

Canran y Rhes

Band Swyddi	Na	Ie	Anhysbys	Prif Gyfanswm
SCS	90%	2%	8%	100%
Band 1	91%	3%	6%	100%
Band 2	93%	3%	4%	100%
Band 3	92%	3%	5%	100%
Band 4	77%	5%	18%	100%
Band 5	93%	4%	4%	100%
Band 6	86%	7%	7%	100%
Prif Gyfanswm	89%	4%	7%	100%

Canran y golofn

Band Swyddi	Na	Ie	Anhysbys	Prif Gyfanswm
SCS	1%	1%	1%	1%
Band 1	4%	3%	3%	3%
Band 2	16%	11%	8%	15%
Band 3	34%	22%	24%	33%
Band 4	13%	18%	39%	15%
Band 5	14%	13%	7%	14%
Band 6	18%	33%	18%	18%
Prif Gyfanswm	100%	100%	100%	100%

Rhywedd

Rhif

Band Swyddi	Gwryw	Benyw	Prif Gyfanswm
SCS	39.00	12.00	51.00
Band 1	102.00	33.00	135.00
Band 2	478.00	123.00	601.00
Band 3	796.00	479.00	1275.00
Band 4	292.00	291.00	583.00
Band 5	158.00	371.00	529.00
Band 6	195.00	509.00	704.00
Prif Gyfanswm	2060.00	1818.00	3878.00

Canran y Rhes

Band Swyddi	**Gwryw**	**Benyw**	**Prif Gyfanswm**
SCS	76%	24%	100%
Band 1	76%	24%	100%
Band 2	80%	20%	100%
Band 3	62%	38%	100%
Band 4	50%	50%	100%
Band 5	30%	70%	100%
Band 6	28%	72%	100%
Prif Gyfanswm	53%	47%	100%

Canran y golofn

Band Swyddi	**Gwryw**	**Benyw**	**Prif Gyfanswm**
SCS	2%	1%	1%
Band 1	5%	2%	3%
Band 2	23%	7%	15%
Band 3	39%	26%	33%
Band 4	14%	16%	15%
Band 5	8%	20%	14%
Band 6	9%	28%	18%
Prif Gyfanswm	100%	100%	100%

Oedran

Nifer

Band Swyddi	**<20**	**20-29**	**30-39**	**40-49**	**50-60**	**>60**	**Prif Gyfanswm**
SCS				13	35	3	51
Band 1			7	42	78	8	135
Band 2		3	50	187	320	41	601
Band 3		31	358	514	324	48	1275
Band 4		86	170	209	114	4	583
Band 5		53	117	223	121	15	529
Band 6	1	80	135	252	201	35	704
Prif Gyfanswm	1	253	837	1440	1193	154	3878

Canran y Rhes

Band Swyddi	**20-29**	**30-39**	**40-49**	**50-60**	**>60**	**Prif Gyfanswm**
SCS	0%	0%	25%	69%	6%	100%
Band 1	0%	5%	31%	58%	6%	100%
Band 2	0%	8%	31%	53%	7%	100%
Band 3	2%	28%	40%	25%	4%	100%
Band 4	15%	29%	36%	20%	1%	100%
Band 5	10%	22%	42%	23%	3%	100%
Band 6	11%	19%	36%	29%	5%	100%
Prif Gyfanswm	7%	22%	37%	31%	4%	100%

Canran y golofn

Band Swyddi	**20-29**	**30-39**	**40-49**	**50-60**	**>60**	**Prif Gyfanswm**
SCS	0%	0%	1%	3%	2%	1%
Band 1	0%	1%	3%	7%	5%	3%
Band 2	1%	6%	13%	27%	27%	16%
Band 3	12%	43%	36%	27%	31%	33%
Band 4	34%	20%	15%	10%	3%	15%
Band 5	21%	14%	15%	10%	10%	14%
Band 6	32%	16%	18%	17%	23%	18%
Prif Gyfanswm	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Atodiad 2
Asesiad Amrywiaeth Allanol o Swyddogaethau a Pholisïau Corfforaethol

Swyddogaethau a pholisïau	**H**il **Rh**ywedd **A**nabledd **O**edran **C**refydd neu **C**red **C**yfeiriadedd Rhywiol **T**rawsrywedd	**Agweddau perthnasol ar y dyletswyddau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau**	**Perthnasedd** **0 - dim** **1 - ychydig** **2 - rhywfaint** **3 – llawer**	**Blaenoriaeth:** Uchel Cymedrol Isel	**Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio**
Cyfathrebu □ Polisi ac arfer	Pob un	1-3, 5	3	Uchel Isel	Bydd cyfathrebu yn bwysig i'n holl strategaethau newydd ar gyfer iechyd a diogelwch yn y gweithle; boed hynny'n hyrwyddo'r angen am arweinyddiaeth gref, rhoi cyhoeddusrwydd i achosion llys neu roi cyngor synhwyrol mewn ffordd hygyrch drwy sianelau priodol i'n rhanddeiliaid niferus. Mae llwyddiant yn hanfodol er mwyn sicrhau iechyd a diogelwch synhwyrol, felly mae hygyrchedd gwybodaeth yn hanfodol ynghyd â chyfryngau a dulliau cyfathrebu eraill. Byddwn yn parhau i sicrhau bod staff polisi a chyfathrebu yn cydweithio er mwyn sefydlu'r cymysgedd cyfathrebu mwyaf addas ar gyfer cynulleidfaoedd mewnol ac allanol. Byddwn yn sicrhau bod gwybodaeth, cyngor a chanllawiau ar gael i bawb. Mae gennym bolisi ar fformatau amgen a byddwn yn mynd ati'n rhagweithiol i lunio gwybodaeth graidd am iechyd a diogelwch mewn amrywiaeth o fformatau amgen. Lle bo angen byddwn yn parhau i gyfieithu gwybodaeth i ieithoedd eraill yn rhagweithiol.
□ Cyhoeddi neu hyrwyddo gwybodaeth ynghylch risgiau yn y gweithle ac ati, gan gynnwys gwefan, taflenni a chyngor.	H A O Rh	1,2,4 1,2, 5 1,2 2, 8	3	Uchel	
□ Hyrwyddo ein negeseuon drwy'r cyfryngau	H A Rh	1,2,4 1,2 1,3	3 3 2	Uchel Uchel Isel	

□ Cyngor ar iechyd a diogelwch galwedigaethol.	H O Rh A C&C CRh T	1,2,4 1,2 1,2,8 1,2, 5 1,2 1,2 1,2	3 3 3 3 1 1 1	Uchel Uchel Uchel Uchel Isel Isel Isel	Mae angen i ni barhau i ymgysylltu â sefydliadau mewn cymunedau lleol; â chyfryngwyr ac â chyflogwyr a gweithwyr o leiafrifoedd ethnig. Mae'r gweithgaredd hwn hefyd yn cysylltu â gwaith ymgysylltu â rhanddeiliaid sy'n allweddol ar gyfer dylanwadu ar eraill a hyrwyddo ein negeseuon am iechyd a diogelwch synhwyrol.
	A	1,2,5	3	Uchel	Sefydlwyd partneriaeth rhwng y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a HSE i ddatblygu dull gweithredu ar y cyd o allu rheoli risgiau ac anghenion o ran y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd yn synhwyrol. Rydym wedi rhoi canllawiau i gyflogwyr, pobl anabl a'r Rheoleiddwyr Iechyd a Diogelwch (mewn fformat hawdd ei ddarllen). Mae'r bartneriaeth rhwng y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a HSE yn allweddol i ddylanwad adeiladol, agenda les ehangach y llywodraeth a'r risg i enw da HSE. Y camau nesaf fydd gweithio gyda rhanddeiliaid a thrwyddynt i hyrwyddo'r canllawiau yn eang fel copi caled ac ar dudalennau gwe HSE.
	Rh	1,3,8	3	Uchel	Cynhaliwyd adolygiad o faterion o ran rhywedd a nodwyd mai iechyd atgenhedlol, gweithwyr beichiog a gweithwyr hŷn fyddai'r blaenoriaethau. Byddwn yn ehangu'r wybodaeth ar ein tudalennau gwe drwy weithio gyda rhanddeiliaid i ddatblygu gwybodaeth drawsbynciol am hawliau i weithwyr beichiog, a gweithwyr hŷn. Cyhoeddi canlyniadau ymchwil sydd wedi'i chomisiynu ar iechyd atgenhedlol (yn enwedig canser yr ofarïau a chanser y ceilliau).

Swyddogaethau a pholisïau	**H**il **Rh**ywedd **A**nabledd **O**edran **C**refydd neu **C**red **Cy**feiriadedd Rhywiol **T**rawsrywedd	**Agweddau perthnasol ar y dyletswyddau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau**	**Perthnasedd** **0 - dim** **1 - ychydig** **2 - rhywfaint** **3 – llawer**	**Blaenoriaeth:** Uchel Cymedrol Isel	**Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio**
Ymgysylltu â Rhanddeiliaid □ Gweithio gydag adrannau a sefydliadau eraill	Pob un	1,2,4	2/3	Cymedrol	Mae gwaith ymgysylltu â rhanddeiliaid yn parhau i gynyddu fel adnodd HSE ac mae'n rhaid i ni gofio ethos y Llywodraeth yn arwain drwy esiampl.
□ Mentrau a digwyddiadau hyrwyddo	Pob un	1,2,4	2 / 3	Cymedrol	Mae cydweithio â rhanddeiliaid yn helpu i ddatblygu polisi a chyflawni ein strategaethau a'n blaenoriaethau.
	A	1,2,6,7	3	Uchel	Mae angen i ni ddatblygu cydberthnasau parhaus er mwyn sicrhau ein bod yn cynnwys pobl anabl yn y broses o ddatblygu polisi/gwasanaeth a monitro perfformiad
	Pob un	1,2	3	Uchel	Mae rôl gennym i'w chwarae i sicrhau yr ystyrir hygyrchedd/cyfryngau cyfathrebu yn ein prosesau rheoli digwyddiadau (mewnol ac wedi'u his-gontractio)

Swyddogaethau a pholisïau	**H**il **Rh**ywedd **A**nabledd **O**edran **C**refydd neu **C**red **Cy**feiriadedd Rhywiol **T**rawsrywedd	**Agweddau perthnasol ar y dyletswyddau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau**	**Perthnasedd** **0 - dim** **1 - ychydig** **2 - rhywfaint** **3 – llawer**	**Blaenoriaeth:** Uchel Cymedrol Isel	**Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio**
	Rh H C&C	1,2	1	Cymedrol	Yn anad dim, efallai y bydd gennym rôl o ran dylanwadu ar gadwyni cyflenwi (e.e. cyfarpar diogelu personol i ferched).
Ymgynghori â rhanddeiliaid ar bolisi newydd	Pob un	1,2,4, 5, 7, 8	2 / 3	Uchel	Mae ein dealltwriaeth o anghenion rhanddeiliaid a sut i gyrraedd grwpiau lleiafrifol yn tyfu ac rydym yn meithrin cysylltiadau cryfach â phartneriaid rheoleiddio a rhanddeiliaid allanol. Gall y Tîm Amrywiaeth Allanol roi cyngor i gydweithwyr ar sut i ymdrin ag unrhyw faterion sy'n codi neu gall gysylltu â rhanddeiliaid perthnasol a all roi cyngor.
	Pob un	1,2	2	Cymedrol	Yn lleol, mae Cyfarwyddiaethau Maes yn parhau i ymgysylltu'n effeithiol â sefydliadau a chyfryngwyr mewn cymunedau lleol, ac â chyflogwyr a gweithwyr o leiafrifoedd ethnig.
	Pob un	1	2	Isel	Drwy ddatblygu'r sylfaen dystiolaeth yn gyntaf, byddwn yn atgyfnerthu ein gallu i gynnwys rhanddeiliaid a gweithio gyda hwy i ddylanwadu ar eraill mewn perthynas â bod yn sensitif i gydraddoldeb ym maes iechyd a diogelwch.

Swyddogaethau a pholisïau	**H**il **Rh**ywedd **A**nabledd **O**edran **C**refydd neu **C**red **Cy**feiriadedd Rhywiol **T**rawsrywedd	**Agweddau perthnasol ar y dyletswyddau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau**	**Perthnasedd** **0 - dim** **1 - ychydig** **2 - rhywfaint** **3 – llawer**	**Blaenoriaeth:** Uchel Cymedrol Isel	**Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio**
Ymchwil a datblygu'r sylfaen dystiolaeth □ Ymchwil HSL	Pob un	1,2	2	Uchel Isel Isel	Rydym yn datblygu ein sylfaen dystiolaeth ym mhob un o'r meysydd amrywiaeth. Rydym wedi comisiynu ymchwil ar ganser a rhywedd (e.e. iechyd atgenhedlol, canser y fron a gwaith sifft), ac wedi datblygu asesiadau risg enghreifftiol sy'n berthnasol i rywedd. Byddwn yn ystyried datblygu canllawiau ar gyfle pobl anabl i fanteisio ar wasanaethau cyhoeddus ac yn ystyried y ffordd orau o ddatblygu ein sylfaen dystiolaeth ar gyfer y meysydd cydraddoldeb newydd, sef oedran, cyfeiriadedd rhywiol, ffydd/cred ac ailbennu rhywedd. Rydym yn cydnabod bod angen i ni wella ein sylfaen dystiolaeth mewn rhai meysydd. Bydd HSL yn sicrhau na chaiff sectorau'r gymdeithas eu hepgor o'r ymchwil am reswm na ellir ei gyfiawnhau.

Swyddogaethau a pholisïau	**H**il **Rh**ywedd **A**nabledd **O**edran **C**refydd neu **C**red **Cy**feiriadedd Rhywiol **T**rawsrywedd	**Agweddau perthnasol ar y dyletswyddau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau**	**Perthnasedd** **0 - dim** **1 - ychydig** **2 - rhywfaint** **3 – llawer**	**Blaenoriaeth:** Uchel Cymedrol Isel	**Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio**
Polisi □ Datblygu canllawiau, Codau Ymarfer a deddfwriaeth	Pob un	1,2, 4, 5,8	3	Uchel	Mae ein gwaith gan ddefnyddio ein dull asesu effaith yn golygu y gellir asesu effaith polisïau newydd ar grwpiau, gan arwain at ymgynghori a chyfranogi ehangach. Mae Grŵp Llywio Amrywiaeth HSE (lefel Uwch Dîm Rheoli) yn monitro cynnydd dair gwaith y flwyddyn.
□ Asesu'r effaith ar bolisïau newydd arfaethedig	Pob un	1,2,5,8	3	Uchel	
□ Ymgynghori ar bolisi newydd	Pob un	1,2,5,8	3	Cymedrol	Bydd ymgynghori ar bolisi newydd yn golygu y bydd barn rhanddeiliaid yn bwydo i mewn i'r broses o ddatblygu polisi.
□ Dehongliad cyfreithiol	Pob un	1,2	3	Cymedrol	Mae ein cynghorwyr cyfreithiol yn rhan o'r broses o ddatblygu polisi ar gam cynnar.

Swyddogaethau a pholisïau	**H**il **Rh**ywedd **A**nabledd **O**edran **C**refydd neu **C**red **Cy**feiriadedd Rhywiol **T**rawsrywedd	**Agweddau perthnasol ar y dyletswyddau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau**	**Perthnasedd** **0 - dim** **1 - ychydig** **2 - rhywfaint** **3 – llawer**	**Blaenoriaeth:** Uchel Cymedrol Isel	**Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio**
Busnes □ Caffael	Pob un	1,2	2	Isel	Caiff ystyriaethau cyfathrebu eu cynnwys yn ein trefniadau caffael ac rydym yn sicrhau bod trefniadau cytundebol digon hyblyg ar waith i ddiwallu anghenion amrywiol.
□ Caniatáu a thrwyddedu	Pob un	1, 2	1	Isel	Caiff manylebau sy'n sensitif i gydraddoldeb eu llunio ac rydym yn sicrhau bod trefniadau cytundebol digon hyblyg ar waith i ddiwallu anghenion amrywiol.

	Dyletswydd Gyffredinol	Hil	Anabledd	Rhywedd	Ffydd / Cred 1	Oedran 1	Cyfeiriadedd Rhywiol 1	Trawsrywedd 1
1.	**Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon**	x	x	x				
2.	**Hyrwyddo cyfle cyfartal**	x	x	x	x	x	x	x
3.	**Dileu aflonyddu**		x	x	x	x	x	x
4.	**Hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl o grwpiau hil gwahanol**	x						
5.	**Hyrwyddo agwedd gadarnhaol at bobl anabl**		x					
6.	**Annog pobl anabl i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus**		x					
7.	**Cymryd camau i ystyried anableddau pobl anabl, hyd yn oed os bydd hynny'n golygu trin pobl anabl yn fwy ffafriol**		x					
8.	**Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng dynion a merched**			x				

1 Nid oes gan awdurdodau cyhoeddus ddyletswydd gyffredinol dros y meysydd cydraddoldeb hyn ar hyn o bryd. Fodd bynnag, bydd deddfwriaeth arfaethedig yn ei gwneud yn ofynnol i awdurdodau cyhoeddus cynnwys pob un o'r saith maes yn eu cynlluniau cydraddoldeb.

Atodiad 3
Asesiad Amrywiaeth Mewnol o Swyddogaethau a Pholisïau Corfforaethol

Swyddogaethau a pholisïau	**H**il **Rh**ywedd **A**nabledd **O**edran **C**refydd neu **C**red **Cy**feiriadeddd Rhywiol **T**rawsrywedd	**Agweddau perthnasol ar y dyletswyddau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau**	**Perthnasedd** **0 - dim** **1 - ychydig** **2 - rhyfwaint** **3 – llawer**	**Blaenoriaeth:** Uchel Cymedrol Isel	**Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio**

Mater cyffredinol - Rydym yn monitro o ran Hil, Rhywedd, Anabledd ac Oedran ar hyn o bryd. Un o'n camau â blaenoriaeth yw ymestyn ein gwaith monitro i gynnwys pob un o'r meysydd amrywiaeth. Byddwn wedyn mewn sefyllfa well i adolygu tegwch ac effeithiolrwydd ein swyddogaethau a'n polisïau, a nodi ein cyflawniadau a'r meysydd ar gyfer gwella, mewn perthynas â phob un o'r meysydd amrywiaeth.

Darparu gwasanaethau TG HSE drwy Refit	Pob un	1,2,5 a 7	H – 1 Rh – 1 A – 3 O – 2 C/C – 1 Cy - 1 T - 1	Isel Isel Cymedrol Isel Isel Isel Isel	**Anabledd -** Mewn ymateb i bryderon a godwyd o'r blaen ynghylch hygyrchedd TG, gwnaethom sefydlu ein Grŵp Diddordeb Arbennig Cyfarpar wedi'i Addasu. Mae trefniadau ar waith i ymateb i ofynion TG arbennig gan staff ym mhob lleoliad; mae REFIT yn rhoi'r flaenoriaeth uchaf i geisiadau gan ddefnyddwyr ag anghenion arbennig; a rhoddir blaenoriaeth uchel i faterion o ran hygyrchedd ar gyfer prosiectau TG newydd. Rydym wedi adolygu ein darpariaeth TG mewn perthynas â phobl yn y meysydd amrywiaeth eraill ac mae ein tystiolaeth yn nodi bod trefniadau effeithiol ar waith.

Swyddogaethau a pholisïau	**H**il **Rh**ywedd **A**nabledd **O**edran **C**refydd neu **C**red **Cy**feiriadeddd Rhywiol **T**rawsrywedd	**Agweddau perthnasol ar y dyletswyddau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau**	**Perthnasedd** **0 - dim** **1 - ychydig** **2 - rhyfwaint** **3 – llawer**	**Blaenoriaeth:** Uchel Cymedrol Isel	**Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio**
Materion ynghylch yr ystad gyfan	Pob un	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8 a 9	H – 1 Rh – 3 A – 3 O – 1 C/C – 1 Cy - 1 T - 1	Isel Isel Cymedrol Isel Isel Isel Isel	**Anabledd** - Byddwn yn gwneud addasiadau rhesymol i'n hadeiladau os cyflogir unigolyn anabl. Mae trefniadau amgen ar gyfer cyfarfodydd, ymwelwyr ac ati ar waith lle y gall cyfleusterau cyfarfod presennol beri problemau o ran mynediad. Rydym wedi adolygu ein darpariaeth o ran adeiladau a swyddfeydd mewn perthynas â phobl yn y meysydd amrywiaeth eraill ac mae ein tystiolaeth yn nodi bod trefniadau effeithiol ar waith.
Adnoddau Dynol					
Rheoli absenoldeb a salwch	Pob un	Pob un 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8 a 9	H – 1 Rh – 2 A – 2 O – 1 C/C – 1 Cy - 1 T - 1	Isel Cymedrol Cymedrol Isel Isel Isel Isel	Byddwn yn parhau i fonitro ac yn adolygu cyfraddau absenoldeb ar gyfer rhywedd ac anabledd o'u cymharu â'r rhai ar gyfer y meysydd amrywiaeth eraill. Caiff y gwaith hwn ei ategu gan wybodaeth gan ein Tîm Cymorth Rheoli Perfformiad sy'n ymweld â phob un o'n swyddfeydd i roi cymorth i reolwyr ynghylch materion o ran absenoldeb. Rydym wedi adolygu ein prosesau rheoli absenoldeb a salwch mewn perthynas â phobl yn y meysydd amrywiaeth eraill ac mae ein tystiolaeth yn nodi bod trefniadau effeithiol ar waith.

Swyddogaethau a pholisïau	**H**il **Rh**ywedd **A**nabledd **O**edran **C**refydd neu **C**red **Cy**feiriadeddd Rhywiol **T**rawsrywedd	**Agweddau perthnasol ar y dyletswyddau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau**	**Perthnasedd** **0 - dim** **1 - ychydig** **2 - rhywfaint** **3 – llawer**	**Blaenoriaeth** Uchel Cymedrol Isel	**Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio**
Disgyblu ac Achwyno	Pob un	1, 2, 3, 4, 5, 7 ac 8	Pob un - 2	Pob un - Cymedrol	Byddwn yn monitro camau disgyblu ac achwyno ffurfiol ac rydym yn adolygu ein gweithdrefnau ar hyn o bryd. Byddwn yn cynnal Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb unwaith y bydd yr adolygiad wedi'i gwblhau.
Monitro Pobl sy'n Gadael	Pob un	1, 2, 4, 5, 7, 8 a 9	Pob un – 3	Pob un - Cymedrol	Byddwn yn edrych ar bob holiadur gan y rhai sy'n gadael ac yn gweithredu ar unrhyw faterion a nodwyd.
Recriwtio Allanol	Pob un	1, 2, 4, 5, 7, 8 a 9	Pob un – 3	Pob un - Uchel	Byddwn yn hyrwyddo gyrfaoedd gyda HSE yn rhagweithiol. Rydym yn defnyddio arbenigwyr recriwtio amrywiaeth ac yn hysbysebu mewn amrywiaeth o gyfryngau hysbysebu yn gysylltiedig ag amrywiaeth e.e. y wasg arbenigol, radio rhanbarthol ac ati. Rydym am sicrhau bod ein proses yn y ganolfan asesu yn deg i bawb. Ar hyn o bryd, rydym yn llunio cytundeb fframwaith recriwtio ac yn bwriadu adolygu ein proses yn y ganolfan asesu ar y cyd â'n darparwyr newydd, a byddwn hefyd yn cynnal Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb o'n proses yn y ganolfan asesu unwaith y bydd yr adolygiad hwn wedi'i gwblhau. Mae diddordeb gennym hefyd mewn clywed am brofiadau pobl sy'n ymuno â ni, felly rydym yn bwriadu cyflwyno holiadur i recriwtiaid newydd iddynt ei gwblhau pan fyddant wedi bod gyda ni am tua 6 mis.

Swyddogaethau a pholisïau	**H**il **Rh**ywedd **A**nabledd **O**edran **C**refydd neu **C**red **Cy**feiriaded dd Rhywiol **T**rawsrywedd	**Agweddau perthnasol ar y dyletswyddau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau**	**Perthnasedd 0 - dim 1 - ychydig 2 - rhywfaint 3 – llawer**	**Blaenoriaeth:** Uchel Cymedrol Isel	**Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio**
Canllawiau Adnoddau Dynol	Pob un	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ac 8	Pob un – 2	Pob un - Cymedrol	Mae ein canllawiau wedi'u cynllunio i hyrwyddo amrywiaeth ac arfer da. Mae ein hadolygiad yn nodi bod trefniadau effeithiol ar waith.
Llenwi Swyddi Mewnol	Pob un	1, 2, 3, 4, 5, 7 ac 8	Pob un - 2	Pob un - Cymedrol	**Hil -** Cynhaliodd swyddogion Adnoddau Dynol astudiaeth fawr o ddilyniant gyrfa staff o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig. Dadansoddodd yr astudiaeth ganlyniadau paneli swyddi gwag dros wyth mlynedd rhwng mis Ebrill 1999 a mis Mawrth 2007 a chynhaliwyd grwpiau ffocws â staff o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig. Ni ddatgelodd yr ystadegau unrhyw broblemau systemig. O ganlyniad i'r astudiaeth, ymchwilir i gynigion am gynllun datblygiad gyrfa i helpu staff o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig i gystadlu'n fwy effeithiol ar gyfer swyddi uwch. Rydym hefyd yn adolygu cynnwys paneli cyfweld mewn perthynas â staff o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig. **Anabledd** - Mae swyddogion Adnoddau Dynol wrthi'n cynnal astudiaeth fawr o ddilyniant gyrfa i bobl anabl. Caiff cynllun gweithredu ei lunio ar ôl i'r astudiaeth gael ei chwblhau.

Swyddogaethau a pholisïau	**H**il **Rh**ywedd **A**nabledd **O**edran **C**refydd neu **C**red **Cy**feiriadeddd Rhywiol **T**rawsrywedd	**Agweddau perthnasol ar y dyletswyddau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau**	**Perthnasedd** **0 - dim** **1 - ychydig** **2 - rhywfaint** **3 – llawer**	**Blaenoriaeth:** Uchel Cymedrol Isel	**Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio**
					Rhywedd - Byddwn yn parhau i fonitro cyfraddau dyrchafu. Mae ystadegau mewnol yn dangos i nifer gymharol fwy o ferched gael eu dyrchafu o fandiau 1 i 4 ac i nifer gymharol fwy o ddynion gael eu dyrchafu o fandiau 5 a 6.
Dysgu a Datblygu	Pob un	1, 2, 3, 4, 5, 7 ac 8	Pob un – 3	Pob un - Uchel	Mae'n bwysig bod cynnwys gweithgareddau yn berthnasol i HSE a phobl o feysydd amrywiaeth gwahanol; eu bod yn cyrraedd safonau amrywiaeth ac yn sensitif i ofynion unigol. Byddwn yn parhau i fonitro nifer y bobl sy'n cymryd rhan mewn gweithgareddau dysgu a datblygu ym mhob un o'r meysydd amrywiaeth o'i chymharu â nifer y bobl yn gyffredinol yn y sefydliad cyfan.
Iechyd a Diogelwch Galwedigaethol a Mewnol	Pob un	1, 2, 5, 7 a 9	H – 1 Rh - 3 A – 3 O – 1 C/C – 1 Cy - 1 T - 1	Pob un - Isel	**Anabledd** - Byddwn yn cynorthwyo rheolwyr llinell unigol i wneud addasiadau rhesymol i ddiwallu anghenion staff ag anableddau.

Swyddogaethau a pholisïau	**H**il **Rh**ywedd **A**nabledd **O**edran **C**refydd neu **C**red **Cy**feiriadeddd Rhywiol **T**rawsrywedd	**Agweddau perthnasol ar y dyletswyddau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau**	**Perthnasedd** **0 - dim** **1 - ychydig** **2 - rhywfaint** **3 – llawer**	**Blaenoriaeth:** Uchel Cymedrol Isel	**Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio**
					Rydym wedi adolygu ein darpariaeth iechyd a diogelwch galwedigaethol a mewnol mewn perthynas â phobl yn y meysydd amrywiaeth eraill ac mae ein tystiolaeth yn nodi bod trefniadau effeithiol ar waith.
Cyflogau ac Amodau e.e. Oriau, Cyflog, Cael Amser i Ffwrdd ac ati (Ac eithrio Dyfarniadau Perfformiad Uchel, gweler Arfarnu Perfformiad)	Pob un	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ac 8	Pob un – 2	Pob un - Cymedrol	Yn gyffredinol, rydym wedi datblygu telerau ac amodau i ragweld newidiadau deddfwriaethol a hyrwyddo amcanion sefydliadol. Mae gennym record dda bellach o lynu wrth Ganllawiau Adnoddau Dynol, ac felly mae telerau ac amodau yn gyfoes, sy'n golygu bod rheolwyr a staff yn ymwybodol o'u hawliau a'u cyfrifoldebau.
Pensiynau ac Ymddeol	Pob un	1 a 2	Pob un – 1	Pob un - Isel	Caiff cynllun pensiwn y gwasanaeth sifil ei redeg yn ganolog. O bryd i'w gilydd, mae HSE yn gweithredu cynlluniau ymddeol yn gynnar. Caiff staff eu gwahodd i wneud cais a chânt eu dethol yn unol â meini prawf cyhoeddedig.
Arfarnu Perfformiad (gan gynnwys Dyfarniadau Perfformiad Uchel)	Pob un	1, 2, 3, 4, 5, 7 ac 8	Pob un - 3	Pob un - Cymedrol	Mae arfarnu perfformiad a'r broses gysylltiedig o Ddyfarniadau Perfformiad Uchel yn parhau i fod yn flaenoriaeth i ni mewn perthynas ag amrywiaeth a byddwn yn parhau i fonitro ac adolygu ein proses o ran Dyfarniadau Perfformiad Uchel.

Swyddogaethau a pholisïau	**H**il **Rh**ywedd **A**nabledd **O**edran **C**refydd neu **C**red **Cy**feiriadeddd Rhywiol **T**rawsrywedd	**Agweddau perthnasol ar y dyletswyddau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau**	**Perthnasedd** **0 - dim** **1 - ychydig** **2 - rhywfaint** **3 – llawer**	**Blaenoriaeth:** Uchel Cymedrol Isel	**Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio**
					Hil - Mae'r gwahaniaeth yng nghanran y Dyfarniadau Perfformiad Uchel rhwng staff o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig a staff gwyn wedi lleihau'n sylweddol. Canolbwyntiwyd ar sicrhau bod uwch reolwyr yn cymryd camau i reoli proses y Dyfarniadau Perfformiad Uchel yn effeithiol. Rydym wedi cynnal archwiliad o waith rheoli perfformiad a byddwn yn datblygu gwaith rheoli perfformiad fel rhan o ***Strategaeth Pobl*** newydd, wedi'i hategu gan amrywiaeth o gyrsiau hyfforddi newydd ac ymyriadau dysgu eraill. **Rhywedd** - Ar y cyfan, nid oes unrhyw wahaniaethau sylweddol o ran dosbarthiad Dyfarniadau Perfformiad Uchel yn ôl rhywedd. Fodd bynnag, cafodd canran lai o staff rhan amser (12%) Ddyfarniadau Perfformiad Uchel o gymharu â staff llawn amser (21%). Am mai merched yw tua 85% o staff rhan amser, ceir effaith groes yma.

Swyddogaethau a pholisïau	**H**il **Rh**ywedd **A**nabledd **O**edran **C**refydd neu **C**red **Cy**feiriadeddd Rhywiol **T**rawsrywedd	**Agweddau perthnasol ar y dyletswyddau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau**	**Perthnasedd** **0 - dim** **1 - ychydig** **2 - rhywfaint** **3 – llawer**	**Blaenoriaeth:** Uchel Cymedrol Isel	**Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio**
					Anabledd - Mae problemau sy'n codi yn tueddu i fod yn ymwneud â sgiliau rheoli llinell yn fwy na'r system perfformiad a byddwn yn ymdrin â hyn drwy ein rhaglen hyfforddi datblygu rheolwyr newydd. Mae dadansoddiad o Ddyfarniadau Perfformiad Uchel yn dangos gwelliant yn nifer y dyfarniadau a gafwyd gan staff anabl ond, fel y nodwyd uchod, byddwn yn parhau i fonitro Dyfarniadau Perfformiad Uchel ym mhob un o'r meysydd amrywiaeth.
					Mae Eich Perfformiad yn Bwysig (Your Performance Matters) - Cafodd rhywfaint o hyblygrwydd ei gynnwys yn y system hon wrth ei chynllunio. Mae staff yn parhau i godi cwestiynau ynghylch rôl y rheolwr yn y system ac efallai y bydd hyn yn agwedd ar 'Rôl Rheolwyr' y mae angen rhoi mwy o sylw iddi fel rhan o'r broses o hyfforddi a datblygu rheolwyr; ynghyd â gwella ymwybyddiaeth a dealltwriaeth i staff ynghylch eu cyfrifoldebau yn y broses.

Swyddogaethau a pholisïau	**H**il **Rh**ywedd **A**nabledd **O**edran **C**refydd neu **C**red **Cy**feiriadeddd Rhywiol **T**rawsrywedd	**Agweddau perthnasol ar y dyletswyddau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau**	**Perthnasedd** **0 - dim** **1 - ychydig** **2 - rhywfaint** **3 – llawer**	**Blaenoriaeth:** Uchel Cymedrol Isel	**Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio**
Rheoli Gwybodaeth BSD	Pob un	1, 2, 4, 5 ac 8	H – 1 Rh - 1 A – 3 O – 1 C/C – 1 Cy - 1 T - 1	H - Isel Rh - Isel A - Cymedrol O - Isel C/C – Isel Rh - Isel T - Isel	**Hil -** Nid oes unrhyw dystiolaeth uniongyrchol o unrhyw broblemau yn ymwneud â hil. Mae'r gwasanaeth Cyfieithu ar gael ar unwaith i staff pan fydd ei angen arnynt er mwyn rhyngweithio â'r cyhoedd. **Anabledd** - yn y Ganolfan Wybodaeth, mae'r rhan fwyaf o'r wybodaeth fwy diweddar ar gael ar-lein ond dim ond ar bapur y ceir rhywfaint o'r wybodaeth hŷn ac efallai y bydd yn anos i rai aelodau o staff a'r cyhoedd gael gafael arni. Roedd y prosiect EDRM yn ystyried diwallu anghenion staff â nam ar y golwg o'r dechrau. Mae system olrhain Rhyddid Gwybodaeth (a ddefnyddir gan ymarferyddion Rhyddid Gwybodaeth a'r uned Rhyddid Gwybodaeth) wedi'i haddasu i'w defnyddio gan bob defnyddiwr cyfarpar addasol y mae'r Uned yn ymwybodol ohono. Cynghorir pob ymholwr i gysylltu â staff Rhyddid Gwybodaeth os caiff anhawster i ddefnyddio'r system. Rydym wedi adolygu ein darpariaeth Rheoli Gwybodaeth mewn perthynas â phobl yn y meysydd amrywiaeth eraill ac mae ein tystiolaeth yn nodi bod trefniadau effeithiol ar waith.

Swyddogaethau a pholisïau	**H**il **Rh**ywedd **A**nabledd **O**edran **C**refydd neu **C**red **Cy**feiriadeddd Rhywiol **T**rawsrywedd	**Agweddau perthnasol ar y dyletswyddau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau**	**Perthnasedd** **0 - dim** **1 - ychydig** **2 - rhywfaint** **3 – llawer**	**Blaenoriaeth:** Uchel Cymedrol Isel	**Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio**
Cyfathrebu Mewnol	Pob un	1,2,3,4,5,6,7,8 a 9	H – 1 Rh - 1 A – 3 O – 1 C/C – 1 Cy - 1 T - 1	H - Isel Rh - Isel A - Cymedrol O - Isel C/C – Isel Rh - Isel T - Isel	Mae darparu profiad TG hygyrch i staff ag anableddau yn golygu defnyddio'r cyfarpar diweddaraf (caledwedd a meddalwedd), hyfforddiant a 'thudalennau gwe'. Mae HSE yn rhoi blaenoriaeth i hyn. Mae gwaith yn mynd rhagddo i ailgynllunio Gwefan HSE. Mae'n bwysig cynnal lefelau hygyrchedd - tra'n sicrhau bod y safle'n haws i'w ddefnyddio ac yn fwy defnyddiol. Defnyddir Safon Brydeinig 8878 fel y meincnod y dylai HSE anelu ato. Mae angen adolygu a newid y Fewnrwyd yn yr un ffordd. Ein nod yw llunio achos dros wella'r Fewnrwyd ym mis Awst 09 Cyfathrebu Mewnol - Rydym yn gweithio i sicrhau bod ein polisïau, ein sianelau, ein negeseuon corfforaethol ac ati yn briodol ac yn hygyrch, ac rydym yn herio unrhyw beth a allai gael ei ystyried yn wahaniaethol. Rydym hefyd yn gweithio i sicrhau bod unrhyw ddelweddau neu elfennau dylunio a ddefnyddir i ategu cyfathrebu mewnol yn

					helpu i hyrwyddo agwedd gadarnhaol a chynhwysol ymhlith ein staff. Rydym yn sicrhau bod Express yn gynrychioliadol o bob cydweithiwr yn HSE a'i rôl. Rydym yn ymgynghori'n rheolaidd â'r rhwydweithiau staff ac Adnoddau Dynol ar faterion cyfathrebu mewnol ac yn gweithio'n agos gyda'r rhwydweithiau staff i sicrhau yr ystyrir anghenion pawb, gan annog pob aelod o staff i ystyried y rhwydweithiau'n ffynhonnell o gyngor ar faterion amrywiaeth. Rydym yn cefnogi'r holl rwydweithiau staff drwy eu helpu i hyrwyddo eu rhwydweithiau, rhoi cyngor ar ddulliau cyfathrebu ac ati.
Trafnidiaeth Fodur a Theithio	Pob un	1, 2, 4 ac 8	H – 1 Rh - 2 A – 2 O – 1 C/C – 1 Cy - 1 T - 1	H - Isel Rh - Cymedrol A - Cymedrol O - Isel C/C – Isel Rh - Isel T - Isel	**Rhywedd** - Ceir canllawiau cyhoeddedig i ferched sy'n teithio ar eu pen eu hunain; ond nid oes unrhyw dystiolaeth o unrhyw broblemau yn ymwneud â rhywedd. **Anabledd** - Caiff polisïau a threfniadau eu haddasu i ddiwallu anghenion unigol o ran problemau symudedd yn ymwneud ag anabledd. Rydym wedi adolygu ein darpariaeth Trafnidiaeth Fodur a Theithio mewn perthynas â phobl yn y meysydd amrywiaeth eraill ac mae ein tystiolaeth yn nodi bod trefniadau effeithiol ar waith.

Swyddogaethau a pholisïau	**H**il **Rh**ywedd **A**nabledd **O**edran **C**refydd neu **C**red **Cy**feiriadeddd Rhywiol **T**rawsrywedd	**Agweddau perthnasol ar y dyletswyddau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau**	**Perthnasedd** **0 - dim** **1 - ychydig** **2 - rhywfaint** **3 – llawer**	**Blaenoriaeth:** Uchel Cymedrol Isel	**Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio**
Treuliau Teithio a Chynhaliaeth PEFD	Pob un	1, 2, 4 ac 8	Pob un – 1	Pob un - Isel	**Anabledd** - Mae gan dîm Cyllid HSE ddull cefnogol o ddelio â phobl y mae angen addasiadau amrywiol arnynt e.e. ceir, gwestai ac ati. Gellir addasu'r systemau i ddiwallu anghenion unigol. Rydym wedi adolygu ein darpariaeth Teithio a Chynhaliaeth mewn perthynas â phobl yn y meysydd amrywiaeth eraill ac mae ein tystiolaeth yn nodi bod trefniadau effeithiol ar waith.
Caffael	Pob un	1, 2, 4, 5 ac 8	Pob un - 2	H - Cymedrol Rh - Cymedrol A - Cymedrol O - Cymedrol C/C – Cymedrol Rh - Cymedrol T - Cymedrol	Mae polisi caffael presennol HSE yn cwmpasu cydraddoldeb o ran ***hil***, ***anabledd*** a ***rhywedd***. Mae'n ofynnol i bawb sy'n cyflwyno tendr roi manylion am eu polisïau amrywiaeth. Rhoddir cyfrifoldeb i'r aelod o staff HSE sy'n gosod y contract am fonitro perfformiad a chodi unrhyw achosion posibl o dorri'r contract gyda'r cyflenwr. **Rhywedd** - ymdrinnir â materion e.e. yn gysylltiedig â chyfarpar diogelu personol (e.e. maint dillad ac esgidiau) a cheir gafael ar eitemau i ddiwallu'r angen.

Swyddogaethau a pholisïau	**H**il **Rh**ywedd **A**nabledd **O**edran **C**refydd neu **C**red **Cy**feiriadeddd Rhywiol **T**rawsrywedd	**Agweddau perthnasol ar y dyletswyddau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau**	**Perthnasedd** **0 - dim** **1 - ychydig** **2 - rhywfaint** **3 – llawer**	**Blaenoriaeth:** Uchel Cymedrol Isel	**Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio**
					Anabledd - ymdrinnir â materion e.e. yn gysylltiedig â chyfarpar diogelu personol (e.e. addasiadau i gyfarpar) a cheir gafael ar eitemau i ddiwallu'r angen. Arhosir am wybodaeth bellach gan Swyddfa Masnach y Llywodraeth am ofynion amrywiaeth yn y dyfodol i gwmnïau sy'n tendro am gontractau HSE.

ATODIAD 4

RHESTR TERMAU

ACoP - Cod Ymarfer Cymeradwy

BERR - Yr Adran Busnes, Menter a Diwygio Rheoleiddio

COI - Y Swyddfa Hysbysrwydd Ganolog

Cred - Yn cynnwys credoau anghrefyddol megis Dyneiddiaeth, Atheistiaeth ac ati

DDA - Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd

DRC - Comisiwn Hawliau Anabledd

DSG - Grŵp Llywio Amrywiaeth

DWP - Yr Adran Gwaith a Phensiynau

EIA - Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb

EDT - Tîm Amrywiaeth Allanol

EHRC - Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

GLA - Yr Awdurdod Trwyddedu Gangfeistri

GOSH - Diogelwch ac Iechyd Galwedigaethol Rhywedd (pwyllgor TUC)

LGBT - Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol, Trawsrywiol

LSC - Cyngor Dysgu a Sgiliau

NIOSH - Y Sefydliad Cenedlaethol dros Ddiogelwch ac Iechyd Galwedigaethol

PPE - Cyfarpar Diogelu Personol

RPE - Cyfarpar Diogelu Anadlol

SPARC - Hyrwyddo'r Gallu i Ymchwilio wrth Heneiddio yn Strategol

SMT - Uwch Dîm Rheoli HSE

TUC - Cyngres yr Undebau Llafur

WRULD - Anhwylder y breichiau sy'n gysylltiedig â gwaith

Health and Safety Executive

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

Cynllun Cydraddoldeb Sengl

Gellir gweld y tesun llawn o'r Ddogfen Ymgynghorol hon a Dogfennau Ymgynghorol eraill a'i lawrlwytho o wefan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch ar y rhyngrwyd: **www.hse.gov.uk/consult/index.htm**

Argraffwyd a chyhoeddwyd gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

(h) Hawlfraint y Goron 2009

08/09

CD223

www.hse.gov.uk