

## Cynllun Cydraddoldeb Sengl HSE

Mae'n bleser gennym gyflwyno ein cynllun cydraddoldeb sengl ar gyfer 2010–13. Mae'r cynllun yn egluro sut y mae HSE yn bwriadu bodloni ei ddyletswyddau statudol i hyrwyddo cydraddoldeb ar gyfer pob grŵp mewn cymdeithas.

Fel y corff rheoliadol cenedlaethol sy'n gyfrifol am hyrwyddo 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 polisiau a'n harferion cyflogaeth yn deg, yn hygyrch ac yn briodol ar gyfer y gymdeithas amrywiol a wasanaethwn a'r gweithlu 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 polisiau yn HSE, ond mae angen o hyd i ni 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 mewn perthynas â chyflwyno ein Strategaeth newydd a gafodd ei lansio ar 3 Mehefin 2009. Mae'r Strategaeth yn cydnabod y dylid cymryd gofal i gydnabod gwahaniaethau o fewn y gweithlu o ran ethnigrwydd ac iaith, gwerthoedd diwylliannol a rhywedd. Am ragor o wybodaeth, ewch i: <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 champau gweithredu ar gyfathrebu, polisiau, gweithdrefnau ac ymchwil i sicrhau canlyniadau iechyd a diogelwch gwell i bawb, beth bynnag fo'u cefndir;
- y camau gweithredu y byddwn yn eu cymryd 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 wynebu 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 champau gweithredu y cytunwyd arnynt yn y cynllun.

Judith Hackitt  
Cadeirydd HSE  
**Cynnwys**

Geoffrey Podger  
Prif Weithredwr

**Cyflwyniad** 3

**Rôl HSE** 3

**Ein hymrwymiad o ran amrywiaeth** 4

### **Amrywiaeth Allanol**

- Cynnydd o ran amrywiaeth allanol - prif ganfyddiadau 5
- Camau nesaf ar gyfer elfennau allanol ein cynllun cydraddoldeb 6
- Asesiad amrywiaeth allanol o swyddogaethau a pholisïau 8
- Ymgynghori 8
- Cwynion 8
- Monitro cynnydd a gwerthuso 9
- Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb 9
- Adolygiad o'r cynllun cydraddoldeb 9
- Adroddiadau blynyddol ar gynnydd 10
- Amcanion cydraddoldeb allanol a chynllun gweithredu 2010 ymlaen 10
- Adolygiad Amrywiaeth Allanol o gynnydd o ran cydraddoldeb 2008 – 2009 10

### **Amrywiaeth Mewnol**

- Cynnydd o ran amrywiaeth mewnol - prif ganfyddiadau 17
- Asesiad o swyddogaethau a pholisïau 19
- Ymgynghori 19
- Cwynion 19
- Achwyniadau 20
- Monitro cynnydd a gwerthuso 20
- Asesiad o effaith ar gydraddoldeb 20
- Safon gaffael 21
- Adolygiad o'r cynllun cydraddoldeb 21
- Adroddiadau blynyddol ar gynnydd 21
- Amcanion cydraddoldeb mewnol a chynllun gweithredu 2010 ymlaen 22
- Adolygiad Amrywiaeth Mewnol o gynnydd o ran cydraddoldeb 2008 – 2009 25

### **Atodiadau**

Atodiad 1 Data cyflogaeth amrywiaeth mewnol 27

Atodiad 2 Adolygiad amrywiaeth allanol o swyddogaethau a pholisïau 31

Atodiad 3 Adolygiad amrywiaeth mewnol o swyddogaethau a pholisïau	35
Atodiad 4 Rhestr termau	44

## Cyflwyniad

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 diwethaf, rydym wedi dilyn arfer gorau drwy gael cynllun gweithredu cyffredinol sy'n cwmpasu pob maes cydraddoldeb.

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 hwn yn disodli ein cynlluniau ar gyfer hil, rhywedd ac anabledd ac mae'n unol ag arfer da ar draws y sector cyhoeddus.

Mae'r Mesur Cydraddoldeb hefyd yn cynnig dyletswydd economaidd-gymdeithasol ar gyrrff y sector cyhoeddus. Fodd bynnag, nid yw'r goblygiadau i HSE yn hysbys, ac rydym yn aros am ganllawiau gan Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth. Os bydd angen, byddwn yn cynnwys gofynion newydd ym mlwyddyn dau a thri o gynllun newydd HSE.

Bydd monitro cynnydd gyda'n rhanddeiliaid yn hanfodol i lwyddiant parhaus ein cynllun. Mae'r ddogfen hon yn nodi sut y byddwn yn bodloni ein dyletswyddau deddfwriaethol i hyrwyddo cydraddoldeb. Rydym yn amlinellu:

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

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

Ein cenhadaeth yw atal marwolaethau, anafiadau a salwch i'r rheini sy'n gweithio a'r rheini y mae gweithgareddau gwaith ym Mhrydain Fawr yn effeithio arnynt.

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 deiliaid dyletswydd am risgiau newydd a rhai sy'n ymddangos wrth iddynt gael eu nodi, rhoi gwybodaeth a chynghor, a hyrwyddo hyfforddiant.

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 cynghor 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.

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.

Mae HSE ac awdurdodau lleol yn rheoleiddwyr annibynnol sy'n gweithio mewn partneriaeth gan anelu'n bennaf at helpu deiliaid dyletswydd i atal damweiniau a salwch sy'n gysylltiedig â gwaith. Ar y cyfan cyflawnir hyn drwy arolygiadau ac amrywiaeth o fesurau rhagweithiol yn cynnwys ymgysylltu â rhanddeiliaid, rhaglenni cyfathrebu a darparu gwybodaeth a chynghor. 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.

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.

Mae gan gamau gorfodi dri phrif amcan. Yn gyntaf, maent yn ceisio gorfodi deiliaid dyletswydd i weithredu ar unwaith i ymdrin â 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.

Gellir gweld rhagor o fanylion am weithgareddau cyfredol HSE ar ein gwefan. Ewch i: <http://www.hse.gov.uk>

## Ein hymrwymiad o ran amrywiaeth

### Y weledigaeth o ran amrywiaeth

Ein cenhadaeth yw atal marwolaethau, anafiadau a salwch i'r rheini 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, byddwn yn sicrhau gwelliannau mewn perfformiad o ran iechyd a diogelwch. Er mwyn bod yn llwyddiannus, mae angen i ni:

- ddeall y gymdeithas amrywiol rydym yn gweithredu o'i mewn;
- bod yn glir ynghylch effaith ein polisiau a'n gweithrediadau ar y gymdeithas amrywiol honno;
- chynnal ein busnes gyda sensitifrwydd a pharch at anghenion gwahanol bobl a'u safbwyntiau ar fywyd.

Byddwn yn ymgynghori at gyflogwyr, gweithwyr a rhanddeiliaid eraill gan ddefnyddio sianelau cyfathrebu priodol. Byddwn yn eu helpu i ddeall anghenion unigolion a datblygu mesurau iechyd a diogelwch amddiffynnol priodol i hyrwyddo gweithleoedd iachach a mwy diogel i bawb.

Bydd HSE yn llwyddiannus os gallwn uniaethu â'n cymdeithas amrywiol. 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 chydabod y gwerth y maent yn ei ychwanegu ato.

## Y diweddaraf o ran cydraddoldeb

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

Rydym wedi adolygu cynnydd yn erbyn ein cynlluniau cydraddoldeb presennol (ar gyfer anabledd a rhywedd 2006-09 ac ar gyfer hil 2008-11) a'n cynllun gweithredu ar amrywiaeth ar gyfer 2008-09 (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.

## Cynnydd o ran amrywiaeth allanol

### Prif ganfyddiadau

Yn gyffredinol, rydym wedi gwneud cynnydd defnyddiol a chyson. Rydym wedi gwneud ymdrech barhaus 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 polisiau, 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 lle y mae angen Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer meysydd gwaith a fydd yn parhau o dan strategaeth newydd HSE, lle y gwnaed y gwaith datblygu cyn y datblygwyd y pecyn cymorth ar gyfer Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb. Mae hyn yn cynnwys ein gwaith ar faterion cyfnod cêl hir a materion iechyd galwedigaethol eraill.

Rydym wedi cyflawni cynllun cyfathrebu sylweddol. Ymhlith yr enghreifftiau mae lansio'r tudalennau amrywiaeth ar y we ac erthyglau yng nghylchlythyr Uned Awdurdodau Lleol HSE (*LAU News*), a chylchlythyr *Iechyd a Diogelwch* HSE. Drwy weithio'n agos gyda chydweithwyr yng Nghyfarwyddiaeth Gyfathrebu HSE, datblygwyd y tudalennau i'r we i ddiwallu anghenion rhanddeiliaid gwahanol - gan wella hygyrchedd gwybodaeth, gwaith ymchwil, astudiaethau achos ac arfer da.

Rydym wedi gwneud cynnydd sylweddol ar gamau gweithredu yn ymwneud â rhywedd. Mae hyn wedi cynnwys cyfuno gwaith ymchwil a nodi camau gweithredu ar gyfer y dyfodol, ee tudalennau ar rywedd ar y we i gynnwys iechyd atgynhyrchiol dynion a merched, beichiogrwydd a gweithwyr hŷn. Rydym hefyd wedi rhoi cyhoeddusrwydd eang i'n cyngor ar gyfer gweithwyr beichiog. Byddwn yn parhau i drafod yr her sy'n gysylltiedig â recriwtio mwy o gynrychiolwyr diogelwch benywaidd gydag Undebau Llafur i'n galluogi i benderfynu a oes angen ymyrryd.

Rydym wedi 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 yn hynod ddefnyddiol wrth geisio barn ar gynlluniau gweithredu arfaethedig.

Gwnaethom archwilio'r opsiynau ar gyfer cynyddu cyfranogiad pobl anabl allanol yng ngwaith HSE (mae gennym lefel uchel o gyfranogiad eisoes gan ein grŵp mewnol) ac rydym wedi sefydlu grŵp cyfeirio rhanddeiliaid anabl er mwyn gwella ein dulliau o ymgysylltu â rhanddeiliaid anabl a'n hymwneud â hwy.

Rydym hefyd wedi nodi a chysylltu â sefydliadau sy'n barod i weithio gyda ni wrth i ni ddatblygu ein tudalennau gwe ar feysydd crefydd neu gred, oedran, cyfeiriadedd rhywiol a thrawsrywedd.

Rydym yn parhau i feithrin ein perthynas waith â Grŵp Iechyd a Diogelwch Galwedigaethol Rhywedd (GOSH) y TUC a'r prif grŵp ymarferwyr iechyd a diogelwch. Yn ddiweddar, gwnaethom fynychu cyfarfod o brif grŵp y TUC i amlinellu gwaith HSE ar amrywiaeth allanol a arweiniodd at gyfle defnyddiol i 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.

Yn fewnol, mae rhwydweithiau staff HSE wedi bod o gymorth hefyd ac yn ffynhonnell ddefnyddiol o arbenigedd. Comisiynwyd gwaith ymchwil i ganfod faint o risg o ran iechyd a diogelwch a wynebier gan weithwyr mudol. Roedd hyn yn cynnwys adolygiad helaeth o'r deunydd darllen oedd ar gael ond ni ddatgelodd unrhyw dystiolaeth bod mwy o risg i weithwyr mudol o gymharu â grwpiau eraill o weithwyr.

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

Yn allanol, gwnaed llawer o waith da yn y maes gan ein staff gweithredol. Ymhlith yr enghreifftiau, mae:

- 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 a gaiff ei rhedeg gan deml Sikh leol;
- meithrin cydberthnasau a gweithio gyda sefydliadau sy'n canolbwyntio ar weithwyr mudol;
- defnyddio sgiliau iaith arolygwyr HSE i hyrwyddo negeseuon iechyd a diogelwch allweddol i bobl sy'n siarad Wrddw, Hindi a Phwnjabi.

## **Gwersi a Ddysgwyd**

Dengys ein hadolygiad fod angen i ni wella ein cynlluniau gweithredu drwy ganolbwyntio ar lai o gamau gweithredu a fydd yn gwneud gwahaniaeth allweddol, mesurau perfformiad tynnach a thystiolaeth amlwg o fonitro perfformiad.

## **Camau nesaf ar gyfer elfennau allanol ein cynllun cydraddoldeb**

Rydym am adeiladu ar ein cynnydd o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth. Rydym wedi ystyried canfyddiadau ein hadolygiad, ein 'gwersi a ddysgwyd', ein dyletswyddau

statudol a safbwyntiau rhanddeiliaid wrth gynllunio a blaenoriaethu mewn perthynas â'n Cynllun Cydraddoldeb Sengl. Isod crynhown yr amcanion blaenoriaeth allweddol rydym am weithredu arnynt.

Ceir gwybodaeth fanylach, gan gynnwys amserlenni, yng nghynllun gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl. Yn y dyfodol, mae'n bosibl y byddwn yn ychwanegu camau gweithredu newydd i adlewyrchu newidiadau i flaenoriaethau busnes ac i ystyried materion sy'n dod i'r amlwg, er enghraifft, gordewdra.

Byddwn yn parhau i sicrhau y caiff materion sy'n gysylltiedig ag amrywiaeth eu hystyried fel rhan amlwg o'n harfer gwaith ac y caiff y broses hon 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 datblygwyd y gwaith hwnnw cyn i becyn cymorth yr Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb gael ei ddatblygu.

Byddwn yn parhau i gydweithio gydag ymgyrch Yn Gadarn o Blaid Oedran DWP, a rhanddeiliaid eraill, yn llunio ac yn hyrwyddo canllawiau ar iechyd a diogelwch a heneiddio i nifer eang o randdeiliaid.

Byddwn yn cynnal ein ffocws ar gyfathrebu. Rydym wedi datblygu cysylltiadau mewnol effeithiol ar gydraddoldeb drwy ein safle mewnwyd ar amrywiaeth sy'n darparu gwybodaeth am faterion cydraddoldeb, canfyddiadau ymchwil ac arfer da. Lanswyd ein tudalennau gwe ar amrywiaeth ym mis Rhagfyr 2008. Ein cam nesaf yw datblygu ein gwefan ymhellach 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, ee rhywedd, oedran, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred. Byddwn hefyd yn gweithio gyda'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a rhanddeiliaid eraill i archwilio'r posibilrwydd o ehangu'r canllawiau anabledd i gynnwys canllawiau ar anabledd a darparu gwasanaethau.

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. Mae gwaith ymchwil y cyflwynwyd adroddiad arno ym mis Rhagfyr 2008 a adolygodd y dystiolaeth bod gweithwyr mudol yn wynebu mwy o risgiau iechyd a diogelwch wedi'i gyhoeddi ar wefan HSE. Ewch i <http://www.hse.gov.uk/research/rrhtm/rr691.htm>

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 waith ymchwil a gynhaliwyd gan arolygiaeth lafur yr Iseldiroedd a amlygodd 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.

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 ee amcangyfrif y baich o ran canser, sicrhau bod cyfarpar diogelu anadlol yn ffitio wynebaw yn gywir a chlefyd anadlol yn y diwydiant pobi ac ati.

Byddwn yn parhau i ganolbwyntio ar ymgysylltu 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 rhanddeiliaid 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.

Mae Tîm Cydraddoldeb a Chynhwysiant Awdurdod Gweithredu'r Gemau Olympaidd yn gweithio gyda Sgiliau Adeiladu ac Asiantaeth Datblygu Llundain i hyrwyddo cyfle cyfartal. Maent yn gweithio i annog cyfleoedd hyfforddiant a chyflogaeth drwy ganolbwyntio cymorth ar bobl o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, yn enwedig o fewn y bwrdeistrefi lle y cynhelir y Gemau. Gallai Gemau Olympaidd a Gemau Paralympaidd Llundain leihau diweithdra traddodiadol uchel ymhlith pobl o'r cymunedau hynny a meithrin sgiliau a fydd yn sicrhau cyfleoedd cyflogaeth yn yr hirdymor. Byddwn yn cefnogi'r ymagwedd hon ac yn sicrhau bod gan bob contractwr sy'n gweithio ar brosiectau sy'n gysylltiedig â'r Gemau Olympaidd systemau ar waith ar gyfer darparu rhaglen sefydlu iechyd a diogelwch briodol i bob gweithiwr a sicrhau cymhwysedd y rhaglen honno. Byddwn hefyd yn sicrhau bod Awdurdod Gweithredu'r Gemau Olympaidd a'i bartneriaid cyflenwi yn parhau i fonitro'r systemau hyn er mwyn sicrhau canlyniadau iechyd a diogelwch cyfartal i bob gweithiwr waeth beth fo'i hil, ethnigrwydd neu gefndir diwylliannol.

## Asesiad Amrywiaeth Allanol o swyddogaethau a pholisïau

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**

Cysylltwyd ag ystod eang o randdeiliaid allanol ym maes iechyd a diogelwch. Er enghraifft, sefydliadau fel 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, er enghraifft, cynnwys cam gweithredu newydd ar anabledd a darparu gwasanaethau. Rydym yn cynnwys pobl anabl yn rheolaidd o fewn HSE ac o sefydliadau allanol. Bellach mae gennym grŵp cyfeirio rhanddeiliaid anabl. 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**

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 cyfathrebu staff yn ymdrin ag anabledd.

Rydym yn hyrwyddo cysylltiadau hiliol da drwy roi Pecyn Cymorth Cyfathrebu i staff HSE a nodiadau briffio allweddol ar ein gwefan ac ar y fewnrwyd. Mae ein cyrsiau hyfforddi mewnol ar gyfer staff rheng flaen wedi'u 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**

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

### **Monitro cynnydd a gwerthuso**

Mae'r Grŵp Llywio Amrywiaeth (DSG) yn cyfarfod tair gwaith y flwyddyn i fonitro cynnydd yn erbyn ein cynlluniau ac i gychwyn camau gweithredu 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.

Rydym hefyd yn cynnwys rhanddeiliaid allanol wrth adolygu ein cynnydd. Gwnawn hyn drwy gydberthnasau a sefydlwyd gennym â grwpiau allweddol. Yn fewnol, rydym yn ymgynghori ag undebau llafur a'r rhwydweithiau staff ar gyfer hil, rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, hunaniaeth rhyw ac anabledd. Rydym hefyd yn defnyddio arolygon staff fel rhan o'r broses o adolygu cynnydd.

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

## Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb

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;
- 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.

Defnyddir y dull asesu hefyd i asesu polisiau a swyddogaethau o ran adnoddau dynol i fodloni dyletswyddau penodol cyflogwyr yn unol â'r cynlluniau cydraddoldeb. Rydym wedi sefydlu rhaglen dreigl o seminarau i hwyluso dealltwriaeth, ac wedi rhoi hyfforddiant i aelodau allweddol o staff ac aelodau newydd o staff.

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. Caiff crynodeb o asesiadau ei gyhoeddi ar y we a'r fewnwyd bob blwyddyn, ynghyd ag arolwg ac asesiad o'n gwaith monitro.

Lle bo angen cynhelir asesiad o effaith ar gydraddoldeb ar gyfer pob darn o waith newydd. Cwblhawyd 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

Byddwn yn adolygu ein Cynllun Cydraddoldeb Sengl bob 12 mis ac yn cynnal gwerthusiad llawn o fewn tair blynedd er mwyn helpu i bennu agenda newydd ar gyfer gweithredu.

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.

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

## Adroddiadau blynyddol ar gynnydd

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

Amcanion Cydraddoldeb Allanol a Chynllun Gweithredu 2010 ymlaen

<b>Camau gweithredu ac amseriad</b>	<b>Canlyniadau a Mesurau Perfformiad</b>
<b>Parhau i ymgorffori ystyriaethau cydraddoldeb yn ein gwaith</b>	
<p>Hyfforddi recriwtiaid polisi newydd ac eraill, lle y bo'n berthnasol, ar y pecyn cymorth ar gyfer Aseidiadau o Effaith ar Gydraddoldeb.</p> <p>Sicrhau bod Aseidiadau o Effaith ar Gydraddoldeb yn cael eu cwblhau pan fo angen.</p> <p>Y Grŵp Llywio Amrywiaeth i fonitro ac adolygu nifer yr Aseidiadau o Effaith ar Gydraddoldeb deirgwaith y flwyddyn. (Parhaus).</p>	<p>Penodi darparwr hyfforddiant i fodloni manyleb y contract.</p> <p>Mae pob un newydd 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 o ran y cefndir deddfwriaethol. Mae gwaith newydd y cynhelir asesiad o effaith ar gydraddoldeb arno yn ystyried anghenion ein cynulleidfa amrywiol ac yn ymdrin ag unrhyw effeithiau andwyol ac yn hyrwyddo cysylltiadau hil da lle y bo'n briodol; mae'r broses asesu yn arwain at ddarparu gwell gwasanaethau.</p>
<p>Rhywedd: nodi sectorau lle mae risg benodol i ferched a/neu dynion a sicrhau bod aseidiadau risg enghreifftiol ar gyfer y meysydd hyn yn cynnwys materion iechyd a diogelwch galwedigaethol yn ymwneud â rhywedd.</p>	<p>Caiff materion iechyd a diogelwch galwedigaethol sy'n gysylltiedig â rhywedd eu prif ffrydio mewn aseidiadau risg enghreifftiol a ddefnyddir gan gyflogwyr a rhanddeiliaid eraill.</p>
<p>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).</p>	<p>Datblygu sianelau cyfathrebu gwell gyda gweithwyr, datblygu cyngor i gyflogwyr, dulliau arolygu a gorfodi wedi eu targedu gan weithio gydag ymchwil adrannau a sefydliadau eraill.</p>
<p>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</p>	<p>Ymyrraeth effeithiol i ddelio â materion oriau gwaith megis y math o gamau gorfodi a gymerir.</p> <p>Atgyfeirio materion iechyd a diogelwch eraill yn effeithiol a chymryd camau gorfodi.</p>

camau gorfodi lle bo angen. (2010 ymlaen).	
--	--

<b>Camau gweithredu ac amseriad</b>	<b>Canlyniadau a Mesurau Perfformiad</b>
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 ym mhecynnau arolygu testunau newydd a rhai sy'n bodoli eisoes. Pecynnau testun sy'n bodoli eisoes y mae angen eu diweddarau wedi eu nodi. Pecynnau wedi eu diweddarau a materion rhywedd wedi'u prif ffrydio i waith HSE.
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 rhaglen sefydlu iechyd a diogelwch briodol i bob gweithiwr. (Parhaus).	Llunio ymyriadau i ystyried anghenion gwahanol ymhlith grwpiau penodol o weithwyr.
Hyrwyddo canllawiau anabledd HSE i gynulleidfa eang drwy amrywiaeth o ddulliau. (Parhaus).	Gwell ymwybyddiaeth o ddulliau asesu risg i gyflogeion anabl a datblygu addasiadau rhesymol yn y gweithle. Gwaith monitro i sicrhau bod canlyniadau yn cael eu cyflawni.
Archwilio'r posibilrwydd o ehangu'r canllawiau anabledd i gynnwys canllawiau ar asesu risg mewn perthynas â darparu gwasanaethau, ee dyletswyddau sy'n ymwneud ag ymwelwyr a chwsmeriaid anabl. (2010 ymlaen).	Nodi rhanddeiliaid perthnasol, cynnal cyfarfod cychwynnol a gwneud penderfyniad ar pa un a ddylid bwrw ati i gynhyrchu canllawiau. Os bwrw ati, llunio cynllun prosiect gyda mesurau perfformiad a chanlyniadau.
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.
<b>Gwaith partneriaeth ar oedran</b>	
Gweithio gyda rhaglen yn gadarn o blaid oedran DWP a rhanddeiliaid eraill i ddatblygu negeseuon allweddol ar iechyd a diogelwch a heneiddio. (Parhaus).	Bod cyflogwyr yn ymwybodol o faterion iechyd a diogelwch o ran oedran ac yn gwybod pa fesurau rheoli a ellir eu rhoi 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. Bydd hyn yn ategu'r broses o gyflwyno deddfwriaeth newydd mewn perthynas ag oedran. Gwaith monitro i sicrhau bod canlyniadau yn cael eu cyflawni.
--	--

<b>Camau gweithredu ac amseriad</b>	<b>Canlyniadau a Mesurau Perfformiad</b>
<b>Cynnal ein ffocws ar gyfathrebu</b>	
Cyfathrebu: hyrwyddo meysydd polisi HSE a rhoi cymorth ariannol iddynt ar y sianelau cyfathrebu mwyaf priodol a fformatau amgen. (Parhaus).	Staff Polisi a staff Cyfathrebu yn cydweithio i bennu cydbwysedd cyfathrebu 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 gyfathrebu â'r gynulleidfa. Bydd staff Cyfathrebu yn penderfynu ar y ffordd orau o gyrraedd y gynulleidfa darged, gan ddefnyddio Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb fel y bo'n briodol. Bydd hyn yn cynnwys darparu taflenni siarad a fformatau amgen lle bo angen.
Gwella effeithiolrwydd ymgyrchoedd, y wasg, cysylltiadau cyhoeddus, digwyddiadau ac ymgysylltu â rhanddeiliaid, drwy ddewis delweddau a thestun a fydd yn taro deuddeg 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 rhanddeiliaid hyfforddi galwedigaethol. (2010 ymlaen).	Sicrhau yr ymgysylltir â phob rhanddeiliad allweddol. Diweddarau adran iechyd galwedigaethol dogfen Diogel Rhag Niwed y Comisiwn Gwasanaethau Cyfreithiol.
Datblygu'r tudalennau gwe ar rywedd ymhellach. (2010 ymlaen).	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).	Datblygu'r tudalennau gwe ar gyfer meysydd amrywiaeth newydd er mwyn gwella ymwybyddiaeth o negeseuon yn

<p>Datblygu'r tudalennau gwe ar anabledd ymhellach i gynnwys canllawiau ar salwch meddwl. (Mawrth 2010).</p>	<p>benodol i amrywiaeth a mesurau rheoli a all wella canlyniadau iechyd a diogelwch galwedigaethol. Monitro er mwyn sicrhau effeithiolrwydd gyda'r gynulleidfa.</p> <p>Nodi ymgyrchoedd rhanddeiliaid addas a chael cytundeb i hyrwyddo ein canllawiau fel rhan o'u hymgyrch.</p> <p>Cynllun cyfathrebu i gynnwys sut y byddwn yn hyrwyddo canllawiau gan ddefnyddio sianelau eraill.</p>
<p>Ailystyried amaethyddiaeth: 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. (2010/11).</p>	<p>Hysbysebu effeithiol ac ymgyrch bostio uniongyrchol fel y pennwyd gan werthusiad annibynnol. Presenoldeb diwygiedig mewn sioeau amaethyddol i gyrraedd cynulleidfa darged.</p> <p>Datblygu cynhyrchion cyfochrog cefnogol effeithiol.</p>

<p><b>Camau gweithredu ac amseriad</b></p>	<p><b>Canlyniadau a Mesurau Perfformiad</b></p>
<p>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.</p> <p>Lle bo angen byddwn yn parhau i gyfieithu gwybodaeth i ieithoedd eraill yn rhagweithiol. (Parhaus).</p>	<p>Bydd ystod o gyhoeddiadau iechyd a diogelwch allweddol ar gael mewn ystod o fformatau.</p> <p>Cydymffurfio â deddfwriaeth Cydraddoldeb.</p>
<p>Ymestyn pecyn cymorth cyfathrebu Amrywiaeth i gynnwys pob maes amrywiaeth. (Parhaus).</p>	<p>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.</p>

<b>Prosiectau ymchwil mawr ar iechyd</b>	
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 ddsbarthu 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. (Ddechrau 2012).	Adroddiad i'w gynhyrchu yn brydlon ac i safon.

<b>Camau gweithredu ac amseriad</b>	<b>Canlyniadau a Mesurau Perfformiad</b>
Amaethyddiaeth: Ymchwil bosibl. Wedi'i anelu at wella gwybodaeth gorfforaethol am faterion diwylliannol, ee y ffordd orau i gyfathrebu; sut mae grwpiau yn hoffi derbyn gwybodaeth; sut i annog gweithwyr hŷn i ofyn am gyngor 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.
<b>Ymgysylltu â rhanddeiliaid</b>	

Parhau i weithio gyda grŵp GOSH y TUC i ddatblygu'r ffrwd gwaith rhywedd. (Parhaus).	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 ag amrywiaeth ac ystyried y mater ar agendâu'r pwyllgorau a'r fforymau.	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, ee rhanddeiliaid a nodwyd 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.

<b>Camau gweithredu ac amseriad</b>	<b>Canlyniadau a Mesurau Perfformiad</b>
Prosiect Golchi Ceir. Cynhaliwyd ymweliadau cam cyntaf o fis Medi ar draws Essex, Suffolk, Swydd Bedford, Swydd Hertford a rhan o Swydd Gaergrawnt. Cynghori oedd diben yr ymweliadau hyn ac eithrio lle ceid materion o bryder amlwg ac ELCI. Cynnyrch addysg ac ymweliadau ail gam â pherfformwyr gwael o'r cam cyntaf.	Mae'r canlyniadau dymunol yn cynnwys gwell rhagofalon diogelwch, gwell ymwybyddiaeth o hawliau a chyfrifoldebau ymhlith cyflogwyr a chyflogeion, gwell cyfraddau cydymffurfio ag ELCI. Mesurau perfformiad: Meintiol - system raddio yn cael ei defnyddio ar yr ymweliad cyntaf ac unrhyw ail ymweliadau i farnu gwelliannau. Ansoddol - cydymffurfiaeth a thystiolaeth o

<p>Ymweliadau i'w cynnal gan HSAO a phersonél awdurdodau lleol gyda mewnbwn gan Arolygwyr lle bo angen camau gorfodi. Lle y bo'n bosibl, HSAO i ddilyn ELCI. (Parhaus).</p>	<p>welliant a thystiolaeth o well gwybodaeth ac ymwybyddiaeth.</p>
---	--

## Adolygiad Amrywiaeth Allanol o gynnydd o ran cydraddoldeb 2008/09

### 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 defnyddio'r e-Fwletin mewnol i wneud staff yn ymwybodol o wybodaeth newydd, yn ogystal â defnyddio'r ardal newyddion ar dudalennau'r fewnwyd.
- Rhoddwyd cyflwyniadau i staff polisi newydd Redgrave ar y gofyniad i gynnal Aseidiadau o Effaith ar Gydraddoldeb a'r buddiannau busnes a fydd yn deillio o'r broses.
- Cafodd rheolwyr gweithrediadau eu briffio ar ganfyddiadau allweddol am ffactorau sy'n achosi 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.
- Drafftwyd canllawiau newydd, symlach i staff sy'n cwblhau Aseidiadau 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. Ewch i: <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

- Lanswyd 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 y caiff y briff llawn ar gyfer rheolwyr ar straen ac anghenion iechyd meddwl ei ddwyn 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 gan gynnwys canllawiau ar gyfer mamau newydd a mamau beichiog.
- Cyfrannwyd at fenter ar draws y Llywodraeth, o dan arweiniad yr Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau (BIS), 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 BIS.

### Prosiectau ymchwil mawr ar iechyd

- Mae ymchwil bresennol i rywedd wedi cael ei hadolygu a nodwyd meysydd â blaenoriaeth i'w datblygu ar y we fel iechyd atgynhyrchiol 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 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 TUC 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 galluogi i ni 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. Mae hyn wedi arwain at sefydlu grŵp cyfeirio rhanddeiliaid anabledd HSE.

## Cynnydd o ran Amrywiaeth Mewnol

### Prif Ganfyddiadau

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 fewnwyd; a chyhoeddi gwybodaeth gyffredinol am yrfaedd 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.

O ran perfformiad, cyflog a gwobrau rydym wedi:

- cyflwyno systemau i sicrhau bod gan bob aelod o 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 rhywiâu 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.

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.

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.

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. Rydym yn gweithio'n barhaus 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, gwnaethom newid ein system hunanwasanaeth i gasglu gwybodaeth gan staff presennol am gyfeiriadedd rhywiol a chrefydd a chred.

## Gwersi a Ddysgwyd

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**

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.

Ceir gwybodaeth fanylach, gan gynnwys amserlenni, yng nghynllun gweithredu'r Cynllun Cydraddoldeb Sengl. Efallai y gwnawn ychwanegu camau gweithredu newydd yn y dyfodol i adlewyrchu newidiadau i flaenoriaethau busnes.

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'r cynllun, 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.

Er mwyn hyrwyddo datblygiad gyrfa i bob aelod o staff rydym yn cynllunio ac yn cyflwyno ystod newydd o hyfforddiant datblygiad personol a rheoli yn 2009/10. Caiff amrywiaeth ei brif ffrydio ym mhob cwrs hyfforddi a chynigir cyrsiau annibynnol hefyd.

Yn ystod hydref 2009 cyhoeddwyd lansiad rhaglen datblygu gyrfa beilot gennym 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 sydd wedi'u tangynrychioli.

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.

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.

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

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

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 nifer o'u hawgrymiadau.

## Data cyflogaeth

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.

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.

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

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

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

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 i reolwyr llinell ddelio ag ef yn effeithiol. Mae'r canllaw yn cynghori staff ar sut i godi achwyniadau 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.

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

Mae'r Grŵp Llywio Amrywiaeth (DSG) yn cyfarfod tair 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.

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, cyfeiriadedd rhywiol ac anabledd a staff (drwy arolygon staff) fel rhan o'r gwaith o adolygu cynnydd.

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

## Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb

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;
- 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.

Defnyddir y dull asesu hefyd i asesu polisiâu 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, gan roi rhaglen dreigl o seminarau ar waith i'w helpu i ddeall.

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 fewnwyd 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 fewnwyd. 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

Rydym yn adolygu ein polisiâu 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.

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

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.

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.

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

### Adroddiadau blynyddol ar gynnydd

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

### Amcanion Cydraddoldeb Mewnol a Chynllun Gweithredu 2010 ymlaen

<b>Camau gweithredu ac amseriad</b>	<b>Canlyniadau a mesurau perfformiad</b>
<b>Monitro data amrywiaeth</b>	
Ehangu trefniadau monitro er mwyn i bob maes amrywiaeth gael ei fonitro gan gynnwys crefydd neu gred a chyfeiriadedd rhywiol. (Parhaus).	Mae e-HR yn galluogi i brosesau adnoddau dynol gael eu monitro mewn ffordd gynhwysfawr. Bydd y broses o fonitro data yn llywio'r gwaith o ddatblygu ac adolygu polisiau adnoddau dynol
<b>Gweithgareddau dysgu a datblygu</b>	
Cyfrannu at ddatblygu'r agweddau sy'n ymwneud ag amrywiaeth ar Raglenni Datblygu Rheolwyr a Hyfforddiant Datblygu Sgiliau Personol newydd HSE. (Parhaus).	Caiff materion datblygu a dysgu yn ymwneud ag amrywiaeth a nodwyd yn ystod yr adolygiad o swyddogaethau a pholisiau corfforaethol eu cynnwys yn y gwaith o ddatblygu'r rhaglenni Datblygu Rheolwyr a Datblygu Sgiliau Personol newydd.
Cyflwyno rhaglen datblygu gyrfa beilot ar gyfer staff o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig (ac ystyried ei	Mae cynnwys y gweithgareddau dysgu a datblygu sy'n gysylltiedig ag amrywiaeth yn berthnasol i HSE a phobl o feysydd amrywiaeth gwahanol. Maent yn cyrraedd safonau amrywiaeth ac maent yn sensitif i ofynion unigol.
	Caiff staff o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig eu nodi a chaiff eu datblygiad eu cefnogi ar y rhaglen. Caiff

<p>hymestyn os bydd yn llwyddiannus).</p> <p>Parhau i gefnogi'r cynllun mentora. (Parhaus).</p>	<p>mwy o staff o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig eu dyrchafu i swyddi uwch. (Band 3 ac uwch).</p> <p>Gwell cyfleoedd am ddyrchafiad a symudiadau gyrfa teg i ehangu sgiliau a phrofiad ymhlith aelodau o staff sy'n cael eu mentora.</p>
<p><b>Ymchwil i ddilyniant gyrfa</b></p>	
<p>Cynnal astudiaeth i nodi materion a allai effeithio ar ddilyniant gyrfa staff ag anableddau, a lle bo angen, gwneud argymhellion i newid. (Ddechrau 2010).</p>	<p>Nodi rhwystrau posibl a'r camau gweithredu sydd eu hangen i ddymchwel rhwystrau. Gwell cyfleoedd am ddyrchafiad a symudiadau gyrfa teg i staff ag anableddau.</p>
<p><b>Camau gweithredu ac amseriad</b></p>	
<p><b>Gweithgareddau recriwtio allanol</b></p>	
<p>Bydd ein brand fel cyflogwr yn hyrwyddo HSE fel cyflogwr amrywiol a chynhwysol. (Haf 2009 ymlaen).</p> <p>Sicrhau bod data amrywiaeth a gesglir yn ystod y broses recriwtio yn cael ei fewnbynnu i e-HR.</p> <p>Ystyried cyflwyno holiadur ôl-recriwtio. (Gwanwyn 2010).</p>	<p>Mae amrywiaeth ehangach o ymgeiswyr a recriwtiaid llwyddiannus.</p> <p>Cyfraddau datgan amrywiaeth gwell ymhlith staff sy'n newydd i HSE.</p> <p>Os bydd angen, gweithredu system ar gyfer casglu gwybodaeth oddi wrth recriwtiaid newydd ynghylch eu profiad o'n proses recriwtio a'u misoedd cyntaf gyda HSE.</p>
<p><b>Absenoldeb a salwch ac iechyd a diogelwch mewnol a galwedigaethol</b></p>	
<p>Adolygu'r wybodaeth a'r cymorth sydd ar gael i reolwyr ar gefnogi staff ag anableddau.</p> <p>Ystyried adolygu ein polisi ar offer sydd ei angen am resymau meddygol.</p> <p>Adolygu lefelau absenoldeb yn seiliedig ar rywedd ac anabledd. (Gwanwyn 2010).</p>	<p>Mae rheolwyr yn rhoi adborth sy'n nodi eu bod yn teimlo'n fwy hyderus o ran rheoli absenoldeb, salwch a materion yn ymwneud ag anabledd.</p> <p>Adolygwyd y polisi a nodwyd argymhellion.</p> <p>Data monitro ar gael ar lefel a dosbarthiad yr absenoldebau ym mhob un o'r meysydd amrywiaeth hyn.</p>

<b>Disgyblu ac achwyno</b>	
Cynnal Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb, yn dilyn gwneud newidiadau i'r gweithdrefnau Disgyblu ac Achwyno mewn ymateb i'r ddeddfwriaeth newydd. (Parhaus).	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 sy'n rhan o'r gosb.
<b>Cyflog cyfartal</b>	
Cynnal adolygiad o gyflogau'r rhywiau yn dilyn y dyfarniad cyflog tair blynedd diweddaraf. (2010)	Nodi unrhyw newidiadau i'r sefyllfa o ran cyflog rhwng y rhywiau.
<b>Monitro Pobl sy'n Gadael</b>	
Adolygu ein proses ar gyfer monitro pobl sy'n gadael ac ymchwilio i pa un a ellid estyn y gwahoddiad i gwblhau holiadur gadael i bawb sy'n gadael HSE. (Parhaus)	Datblygu prosesau diwygiedig, os bydd angen, gan ddefnyddio canlyniadau'r broses monitro pobl sy'n gadael i lywio'r gwaith o ddatblygu polisi.

<b>Camau gweithredu ac amseriad</b>	<b>Canlyniadau a mesurau perfformiad</b>
<b>Dysgu a datblygu</b>	
Parhau i adolygu'r wybodaeth sydd ar gael i reolwyr ar eu cyfrifoldebau amrywiaeth. Adolygu sut yr hysbysebwr ein hyfforddiant TG mewn perthynas â bodloni gofynion arbennig cynrychiolwyr. Adolygu faint o bobl sy'n ymgymryd â gweithgareddau dysgu a datblygu ym mhob un o'r meysydd amrywiaeth. Cynnwys cyfleuster ar ffurflenni adborth cyrsiau i gynrychiolwyr nodi materion nad ydynt efallai am eu nodi ar y ffurflen adborth. (Haf 2010)	Mae gwybodaeth berthnasol ar gael i reolwyr. Darparu hyfforddiant TG sy'n diwallu anghenion cynrychiolwyr sydd â gofynion arbennig ee 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.
<b>Arfarnu perfformiad</b>	
Ymchwilio i'r ffordd orau o ddatblygu ymagwedd gorfforaethol tuag at hyfforddiant amrywiaeth i reolwyr.  Ymchwilio i ddata gan e-HR ar gwblhau cytundebau perfformiad, adolygiadau diwedd blwyddyn/rheolfeydd (canol Mai 09 ar gyfer blwyddyn adrodd 08/09).	Nodi ymagwedd gorfforaethol briodol tuag at hyfforddiant amrywiaeth i reolwyr. Cwblhau'r gwaith o ddadansoddi arfarniadau perfformiad. Dadansoddi dosbarthiad y dyfarniadau perfformiad uchel i bobl ymhob un o'r meysydd amrywiaeth, gan wneud argymhellion ar gyfer gwella lle bo angen.

Parhau i adolygu data dyfarnu perfformiad uchel 2008 er mwyn pennu'r dosbarthiad ar draws y meysydd amrywiaeth. (2010).	
---	--

## Adolygiad Amrywiaeth Mewnol o Gynnydd o ran Cydraddoldeb 2008/9

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 cyfweiliadau ag arolygwyr cyfredol;
  - hysbysebu ar y radio yn rhanbarthol i gyrraedd cynulleidfa fwy amrywiol;
  - gwybodaeth gyffredinol am yrfaeod 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, merched oedd 45% o'r recriwtiaid (cynnydd o gymharu â 35% yn 2007/08). Staff ag anabledd oedd saith (2%) o'r recriwtiaid a staff o grwpiau pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig oedd saith (2%) o'r 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

- Dim ond newid bach a fu o ran lefelau cynrychiolaeth cyffredinol y staff yn ôl hil, rhywedd nac anabledd dros y deuddeg mis diwethaf. Ceir manylion llawn yn Atodiad 3.

- Ar 31 Mawrth 2009, lefelau cynrychiolaeth cyffredinol y meysydd amrywiaeth oedd:
  - 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.
- Prin fu'r newid o ran lefelau cynrychiolaeth cymharol hefyd:
- 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 - roedd dros 75% ohonynt yn gadarnhaol am eu profiad wrth gymryd 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 polisiâu 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;

—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 gyrfu 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. Cyflwynir adroddiad ar yr astudiaeth 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 gyrsgiau a rhaglenni dysgu i ategu datblygiad gyrfu 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 polisiâu 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.

Atodiad 1 Data Cyflogaeth Amrywiaeth Mewnol

Staff mewn swydd (nifer) ar 31 Mawrth 2009

*Niferoed o ran Hil*

<b>Band Swyddi</b>	<b>Gwyn</b>	<b>BME</b>	<b>Anghyfranogwyr</b>	<b>Anhysbys</b>	<b>Prif Gyfanswm</b>
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
<b>Prif Gyfanswm</b>	<b>2339</b>	<b>156</b>	<b>1111</b>	<b>272</b>	<b>3878</b>

*Canran y Rhes*

<b>Band Swyddi</b>	<b>Gwyn</b>	<b>BME</b>	<b>Anghyfranogwyr</b>	<b>Anhysbys</b>	<b>Prif Gyfanswm</b>
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%
<b>Prif Gyfanswm</b>	<b>60%</b>	<b>4%</b>	<b>29%</b>	<b>7%</b>	<b>100%</b>

**Canran y golofn**

<b>Band Swyddi</b>	<b>Gwyn</b>	<b>BME</b>	<b>Anghyfranogwyr</b>	<b>Anhysbys</b>	<b>Prif Gyfanswm</b>
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%	14%	11%	39%	15%
Band 5	14%	24%	13%	7%	14%
Band 6	16%	19%	23%	18%	18%
<b>Prif Gyfanswm</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Niferoedd o ran Anabledd**

<b>Band Swyddi</b>	<b>NA</b>	<b>IE</b>	<b>Anhysbys</b>	<b>Prif Gyfanswm</b>
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
<b>Prif Gyfanswm</b>	<b>3452</b>	<b>154</b>	<b>272</b>	<b>3878</b>

**Canran y Rhes**

<b>Band Swyddi</b>	<b>NA</b>	<b>IE</b>	<b>Anhysbys</b>	<b>Prif Gyfanswm</b>
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%
<b>Prif Gyfanswm</b>	<b>89%</b>	<b>4%</b>	<b>7%</b>	<b>100%</b>

**Canran y golofn**

<b>Band Swyddi</b>	<b>NA</b>	<b>IE</b>	<b>Anhysbys</b>	<b>Prif Gyfanswm</b>
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%
<b>Prif Gyfanswm</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Niferoedd o ran Rhywedd**

<b>Band Swyddi</b>	<b>Gwryw</b>	<b>Benyw</b>	<b>Prif Gyfanswm</b>
SCS	39	12	51
Band 1	102	33	135
Band 2	478	123	601
Band 3	796	479	1275
Band 4	292	291	583
Band 5	158	371	529
Band 6	195	509	704
<b>Prif Gyfanswm</b>	<b>2060</b>	<b>1818</b>	<b>3878</b>

**Canran y Rhos**

<b>Band Swyddi</b>	<b>Gwryw</b>	<b>Benyw</b>	<b>Prif Gyfanswm</b>
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%

<b>Prif Gyfanswm</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>	<b>100%</b>
----------------------	------------	------------	-------------

**Canran y golofn**

<b>Band Swyddi</b>	<b>Gwryw</b>	<b>Benyw</b>	<b>Prif Gyfanswm</b>
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%
<b>Prif Gyfanswm</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Niferoedd o ran Oedran**

<b>Band Swyddi</b>	<b>&lt;20</b>	<b>20-29</b>	<b>30-39</b>	<b>40-49</b>	<b>50-60</b>	<b>&gt;60</b>	<b>Prif Gyfanswm</b>
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	342	48	1275
Band 4		86	170	209	114	4	583
Band 5		50	117	223	121	15	529
Band 6	1	80	135	252	201	35	704
<b>Prif Gyfanswm</b>	<b>1</b>	<b>253</b>	<b>837</b>	<b>1440</b>	<b>1193</b>	<b>154</b>	<b>3878</b>

**Canran y Rhes**

<b>Band Swyddi</b>	<b>020-29</b>	<b>30-39</b>	<b>40-49</b>	<b>50-60</b>	<b>&gt;60</b>	<b>Prif Gyfanswm</b>
SCS	0%	5%	25%	69%	6%	100%
Band 1	0%	8%	31%	58%	6%	100%
Band 2	0%	28%	31%	53%	7%	100%
Band 3	2%	29%	40%	25%	4%	100%
Band 4	15%	22%	36%	20%	1%	100%
Band 5	10%	19%	42%	23%	13%	100%
Band 6	11%	22%	36%	29%	35%	100%
<b>Prif</b>	<b>7%</b>	<b>22%</b>	<b>37%</b>	<b>31%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>

<b>Gyfanswm</b>						
-----------------	--	--	--	--	--	--

**Canran y golofn**

<b>Band Swyddi</b>	<b>20-29</b>	<b>30-39</b>	<b>40-49</b>	<b>50-60</b>	<b>&gt;60</b>	<b>Prif Gyfanswm</b>
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%
<b>Prif Gyfanswm</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Atodiad 2 Adolygiad Amrywiaeth Allanol o Swyddogaethau a Pholisïau Corfforaethol**

<b>Swyddogaethau a pholisïau</b>	<b>Hil Rhywedd Anabledd Oedran Crefydd neu Gred Cyfeiriadedd Rhywiol Trawsrywedd</b>	<b>Agweddau perthnasol ar y dyletswyddau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau</b>	<b>Perthnasedd 0 - dim 1 - ychydig 2 - rhywfaint 3 – llawer</b>	<b>Blaenoriaeth: Uchel Canolig Isel</b>	<b>Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio</b>
<b>Cyfathrebu</b>					
Polisi ac arfer	Pob un	1-3, 5	3	Uchel Isel	Bydd cyfathrebu yn bwysig i'n strategaeth newydd ar gyfer iechyd a diogelwch yn y gweithle; boed hynny'n

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

					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 yn hanfodol ynghyd â chyfryngau a dulliau cyfathrebu eraill.
Cyhoeddi a hyrwyddo gwybodaeth ynghylch risgiau yn y gweithle ac ati, gan gynnwys gwefan, taflenni a chyngor	Hil (H) Anabledd (A) Oedran (O) Rhywedd (Rh)	1,2,4 1,2, 5 1,2 2, 8	3	Uchel	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.
Hyrwyddo ein negeseuon drwy'r cyfryngau	H A Rh	1,2,4 1,2 1,3	3 3 2	Uchel Uchel Isel	Byddwn yn sicrhau bod gwybodaeth, cyngor a

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

					chanllawiau yn hygyrch 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.
Cyngor ar iechyd a diogelwch galwedigaethol	H O Rh A Crefydd a Chred (CCh) Cyfeiriadedd Rhywiol (CRh) Trawsrywedd (TR) A	1,2,4 1,2 1,2,8 1,2, 5 1,2 1,2 1,2 1,2,5	3 3 3 3 1 1 1 3	Uchel Uchel Uchel Uchel Isel Isel Isel Uchel	Mae angen i ni barhau i ymgysylltu â sefydliadau mewn cymunedau lleol, cyfryngwyr a 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

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

					<p>iechyd a diogelwch synhwyrol.</p> <p>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 (gan gynnwys fersiynau mewn fformat hawdd ei ddarllen).</p> <p>Mae'r bartneriaeth rhwng y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a HSE yn allweddol i ddylanwad adeiladol, agenda les ehangach y llywodraeth a'r</p>
--	--	--	--	--	--

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

					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.
--	--	--	--	--	---

Swyddogaethau a pholisiau	Hil Rhywedd Anabledd Oedran Crefydd neu Gred Cyfeiriadedd Rhywiol Trawsrywedd	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 Canolig Isel	Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio
	Rh	1,3,8	3	Uchel	Cynhaliwyd adolygiad o faterion ran rhywedd a

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

					<p>nodwyd mai iechyd atgenhedlol, gweithwyr beichiog a gweithwyr hŷn oedd blaenoriaethau.</p> <p>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.</p> <p>Cyhoeddi canlyniadau ymchwiliadau sydd wedi'i chomisïynu ar iechyd atgenhedlol (yn enwedig canser yr ofarïau a chanser y ceilliau).</p>
<b>Ymgysylltu â Rhanddeiliaid</b>					
Gweithio gydag adrannau a sefydliadau eraill.	Pob un	1,2,4	2/3	Canolig	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 esiamp.
Mentrau a digwyddiadau hyrwyddo.	Pob un A Pob un Rh H CCh	1,2,4 1,2,6,7 1,2 1,2	2 / 3 3 3 1	Canolig Uchel Uchel Canolig	Mae cydweithio â rhanddeiliaid yn helpu i ddatblygu polisi a chyflawni ein strategaethau a'n blaenoriaethau.

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

					<p>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. Mae rôl gennym i'w chwarae i sicrhau yr ystyrir hygyrchedd/cyfryngau cyfathrebu yn ein prosesau rheoli digwyddiadau, boed yn brosesau mewnol neu wedi'u his-gontractio.</p> <p>Yn anad dim, efallai bydd gennym rôl o ran dylanwadu ar gadwyni cyflenwi, ee cyfarpar diogelu personol i ferched.</p>
Ymgynghori â rhanddeiliaid ar bolisi newydd.	Pob un Pob un Pob un	1,2,4, 5, 7, 8 1,2 1	2 / 3 2 2	Uchel Canolig Isel	<p>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.</p> <p>Gall y Tîm Amrywiaeth Allanol roi cyngor i gydweithwyr ar sut i</p>

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

					<p>ymdrin â materion - neu gall gysylltu â rhanddeiliaid perthnasol a all roi cyngor.</p> <p>Yn lleol, mae Cyfarwyddiaethau Maes yn parhau i ymgysylltu'n effeithio â sefydliadau a chyfryngwyr mewn cymunedau lleol, ac chyflogwyr a gweithwyr o leiafrifoedd ethnig.</p> <p>Drwy ddatblygu'r sylfaen dystiolaeth yn gyntaf, byddwn yn atgyfnerthu ein gallu gynnwys rhanddeiliaid a gweithio gyda hwy i ddylanwadu ar eraill mewn perthynas â bod yn sensitif i gydraddoldeb ym maes iechyd a diogelwch.</p>
--	--	--	--	--	--

<b>Swyddogaethau a pholisïau</b>	<b>Hil Rhywedd Anabledd Oedran Crefydd neu Gred Cyfeiriadedd Rhywiol Trawsrywedd</b>	<b>Agweddau perthnasol ar y dyletswyddau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y</b>	<b>Perthnasedd</b> 0 - dim 1 - ychydig 2 - rhywfaint 3 – llawer	<b>Blaenoriaeth:</b>  Uchel Canolig Isel	<b>Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio</b>
----------------------------------	--	---	---	--	---

		<b>codau</b>			
<b>Ymchwil a datblygu'r sylfaen dystiolaeth</b>					
Ymchwil y Labordy Iechyd a Diogelwch (HSL).	Pob un	1,2	2	Uchel Isel Isel	<p>Rydym yn datblygu ein sylfaen dystiolaeth ym mhob un o'r meysydd amrywiaeth.</p> <p>Rydym wedi comisiynu ymchwil ar ganser a rhywedd, ee iechyd atgenhedlol, canser y fron a gwaith sifft, ac wedi datblygu asesiadau risg enghreifftiol sy'n berthnasol i rywedd.</p> <p>Byddwn yn ystyried datblygu canllawiau ar y cyfleoedd sydd ar gael i bobl anabl fanteisio ar wasanaethau cyhoeddus ac yn ystyried y ffordd orau o ddatblygu ein sylfaen</p>

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

					<p>dystiolaeth ar gyfer y meysydd cydraddoldeb newydd, sef Oedran, Cyfeiriadedd Rhywiol, Ffydd/Cred ac Ailbennu Rhywedd.</p> <p>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.</p>
<b>Polisi</b>					
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 polisiau newydd ar grwpiau - gan arwain at

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

					ymgyngori a chyfranogi ehangach. Mae Grŵp Llywio Amrywiaeth HSE (Iefel Uwch Dîm Rheoli) yn monitro cynnydd dair gwaith y flwyddyn.
Asesu'r effaith ar bolisiâu newydd arfaethedig.	Pob un	1,2,5,8	3	Uchel	
Ymgynghori ar bolisi newydd.	Pob un	1,2,5,8	3	Canolig	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	Canolig	Mae ein cynghorwyr cyfreithiol yn rhan o'r broses o ddatblygu polisi ar gam cynnar.
<b>Busnes</b>					
Caffael.	Pob un	1,2	2	Isel	Caiff ystyriaethau cyfathrebu eu

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

					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.

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

	<b>Dyletswydd Gyffredinol</b>	<b>Hil</b>	<b>Anabledd</b>	<b>Rhywedd</b>	<b>Crefydd/ Cred<sup>1</sup></b>	<b>Oedran<sup>1</sup></b>	<b>Cyfeiriadedd Rhywiol<sup>1</sup></b>	<b>Trawsrywedd<sup>1</sup></b>
1.	Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon							
2.	Hyrwyddo cyfle cyfartal							
3.	Dileu aflonyddu							
4.	Hyrwyddo cysylltiadau da rhwng grwpiau hil gwahanol							
5.	Hyrwyddo agwedd gadarnhaol at bobl anabl							
6.	Annog pobl anabl i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus							
7.	Ystyried anableddau penodol, gan gynnwys cynnig trefniadau ffafriol ac ati i bobl anabl							
8.	Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng dynion a merched							

<sup>1</sup> 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 gynnwys pob un o'r saith maes yn eu cynlluniau cydraddoldeb.

## Atodiad 3 Adolygiad Amrywiaeth Mewnol o Swyddogaethau a Pholisïau Corfforaethol

Swyddogaethau a pholisïau	Hil Rhywedd Anabledd Oedran Crefydd neu Gred Cyfeiriadedd Rhywiol Trawsrywed d	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 Canolig 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 CRh – 1 TR - 1	Isel Isel Canolig Isel Isel Isel Isel	<b>Anabledd</b> - 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 o fewn y meysydd amrywiaeth eraill. Dengys y dystiolaeth bod

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

					trefniadau effeithiol ar waith.
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 CRh – 1 TR - 1	Isel Isel Canolig Isel Isel Isel Isel	<b>Anabledd</b> - rydym 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 mewn perthynas â phobl o fewn y meysydd amrywiaeth eraill. Dengys y dystiolaeth bod trefniadau effeithiol ar waith.

Swyddogaethau a pholisïau	Hil Rhywedd Anabledd Oedran Crefydd neu Gred Cyfeiriadedd Rhywiol Trawsrywed d	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 Canolig Isel	Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio
<b>Adnoddau Dynol</b>					
Rheoli absenoldeb a salwch	Pob un	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8 a 9	H – 1 Rh – 2 A – 2 O - 1 C/C – 1 CRh – 1 TR - 1	Isel Canolig Canolig Isel Isel Isel Isel	Byddwn yn parhau i fonitro ac 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

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

					<p>Perfformiad sy'n ymweld â phob un o'n swyddfeydd i roi cymorth i reolwyr ynghylch materion o ran absenoldeb.</p> <p>Rydym wedi adolygu ein prosesau rheoli absenoldeb a salwch mewn perthynas â phobl o fewn y meysydd amrywiaeth eraill. Dengys y dystiolaeth bod trefniadau effeithiol ar waith.</p>
Disgyblu ac achwyno	Pob un	1, 2, 3, 4, 5, 7 ac 8	Pob un – 2	Pob un - Canolig	Rydym 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 - Canolig	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	<p>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, ee y wasg arbenigol, radio rhanbarthol ac ati.</p> <p>Rydym am sicrhau bod ein proses yn y ganolfan asesu yn deg i bawb. Ar hyn o bryd, rydym yn llunio</p>

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

					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.
--	--	--	--	--	---

<b>Swyddogae thau a pholisïau</b>	<b>Hil Rhywedd Anabledd Oedran Crefydd neu Gred Cyfeiriadedd Rhywiol Trawsrywed d</b>	<b>Agweddau perthnasol ar y dyletswydau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau</b>	<b>Perthnasedd</b>	<b>Blaenoriaeth:</b>	<b>Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio</b>
			<b>0 - dim 1 - ychydig 2 - rhywfaint 3 – llawer</b>	<b>Uchel Canolig Isel</b>	
					Mae gennym ddi-ddordeb hefyd ym mhrofiadau'r bobl sy'n ymuno â ni. Rydym yn bwriadu cyflwyno holiadur i recriwtiaid newydd i'w gwblhau ar ôl iddynt fod yn eu swyddi am tua chwe mis.
Canllawiau Adnoddau Dynol	Pob un	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ac 8	Pob un – 2	Pob un - Canolig	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 - Canolig	Hil - cynhaliodd swyddogion Adnoddau Dynol astudiaeth fawr o ddilyniant gyrfa staff o grwpiau pobl dduon a

				<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Anabledd - mae swyddogion Adnoddau Dynol wrthi'n cynnal astudiaeth fawr o ddilyniant gyrfa i bobl anabl ar hyn o bryd. Caiff cynllun gweithredu ei lunio ar ôl i'r astudiaeth gael ei chwblhau.</p> <p>Rhywedd - byddwn yn parhau i fonitro cyfraddau dyrchafu. Mae ystadegau cychwynnol yn dangos i nifer gymharol fwy o ferched gael eu dyrchafu o fandiau 1 i 4 ynghyd â nifer gymharol fwy o ddynion o</p>
--	--	--	--	--

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

					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.

<b>Swyddogae thau a pholisïau</b>	<b>Hil Rhywedd Anabledd Oedran Crefydd neu Gred Cyfeiriadedd Rhywiol Trawsrywed d</b>	<b>Agwedda u perthnas ol ar y dyletswyddau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau</b>	<b>Perthnase dd</b>  0 - dim 1 - ychydig 2 - rhywfaint 3 – llawer	<b>Blaenoria eth:</b>  Uchel Canolig Isel	<b>Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio</b>
					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 Galwedigaet hol a Mewnol	Pob un	1, 2, 5, 7 a 9	H – 1 Rh – 3 A – 3 O - 1 C/C – 1 CRh – 1 TR - 1	Pob un - Isel	Anabledd - rydym yn cynorthwyo rheolwyr llinell unigol i wneud addasiadau rhesymol i ddiwallu anghenion staff ag anableddau.  Rydym wedi adolygu ein darpariaeth iechyd a

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

					diogelwch galwedigaethol a mewnlol mewn perthynas â phobl o fewn y meysydd amrywiaeth eraill. Dengys y dystiolaeth bod trefniadau effeithiol ar waith.
Cyflog ac amodau ee oriau, cyflog, cymryd 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 - Canolig	Yn gyffredinol, rydym wedi datblygu telerau ac amodau i ragweld newidiadau deddfwriaethol a hyrwyddo amcanion sefydliadol. Yn y gorffennol, rydym wedi llwyddo i sicrhau bod Canllawiau Adnoddau Dynol (ac felly telerau ac amodau) yn gyfredol er mwyn sicrhau 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 - Canolig	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.

Swyddogae thau a pholisiau	Hil Rhywedd Anabledd Oedran Crefydd neu Gred Cyfeiriadedd Rhywiol Trawsrywedd	Agwedda u perthnas ol ar y dyletswyddau cyffredin ol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau	Perthnasedd  0 - dim 1 - ychydig 2 - rhywfaint 3 – llawer	Blaenoriaeth:  Uchel Canolig Isel	Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio
					<p><b>Hil</b> - 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.</p> <p>Canolbwyntiwyd ar sicrhau bod uwch reolwyr yn cymryd camau i reoli proses y Dyfarniadau Perfformiad Uchel yn effeithiol. Cynhaliwyd archwiliad rheoli perfformiad gennym a byddwn yn datblygu prosesau rheoli perfformiad fel rhan o <i>Strategaeth Pobl</i> newydd wedi'i hategu gan amrywiaeth o gyrsiau hyfforddiant newydd ac ymyriadau dysgu eraill.</p> <p><b>Rhywedd</b> - ar y cyfan, nid oes unrhyw wahaniaethau sylweddol o ran dosbarthiad Dyfarniadau</p>

					<p>Perfformiad Uchel yn ôl rhywedd. Fodd bynnag, cafodd canran fach o staff rhan amser (12%)</p> <p>Ddyfarniadau Perfformiad Uchel o gymharu â staff llawn amser (21%). Gan mai merched yw tua 85% o'r staff rhan amser</p> <p>- ceir tystiolaeth o effaith groes.</p> <p><b>Anabledd</b> – mae'r materion yn tueddu i ymwneud yn fwy â sgiliau rheolwyr llinell na'r system berfformiad. Byddwn yn ymdrin â hyn drwy ein rhaglen hyfforddiant 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.</p>
--	--	--	--	--	---

<b>Swyddogae thau a pholisïau</b>	<b>Hil Rhywedd Anabledd Oedran Crefydd neu Gred Cyfeiriadedd Rhywiol Trawsrywed d</b>	<b>Agwedda u perthnas ol ar y dyletswyddau cyffredin ol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i</b>	<b>Perthnase dd</b>  0 - dim 1 - ychydig 2 - rhywfaint 3 – llawer	<b>Blaenoriet h:</b>  Uchel Canolig Isel	<b>Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio</b>
-----------------------------------	---	---	--	--	---

		weld y codau			
					<p>Mae Eich Perfformiad yn Bwysig (Your Performance Matters) - Cafodd rhywfaint o hyblygrwydd ei gynnwys yn y system hon wrth ei chynllunio. Mae aelodau o staff yn parhau i godi cwestiynau am rôl y rheolwr o fewn y system hon. Gallai hyn fod 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 staff o ran eu cyfrifoldebau o fewn y broses.</p>
Rheoli Gwybodaeth BSD	Pob un	1, 2, 4, 5 ac 8	H – 1 Rh – 1 A – 3 O - 1 C/C – 1 CRh – 1 TR - 1	H - Isel Rh - Isel A - Canolig O - Isel C/C – Isel Rh - Isel T - Isel	<p><b>Hil</b> - Nid oes unrhyw dystiolaeth uniongyrchol o unrhyw broblemau yn ymwneud â hil.</p> <p>Mae'r gwasanaeth Cyfieithu ar gael ar unwaith i staff pan fydd ei angen arnynt er mwyn rhyngweithio â'r cyhoedd.</p> <p><b>Anabledd</b> – mae gwybodaeth newydd o'r Ganolfan Wybodaeth ar gael ar-lein. Dim ond ar bapur y cedwir gwybodaeth hŷn - gallai hyn fod yn anoddach i staff a/neu'r cyhoedd gael gafael arno. Roedd y prosiect EDRM yn ystyried diwallu anghenion staff â</p>

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

					<p>nam ar eu 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.</p> <p>Rydym wedi adolygu ein darpariaeth o ran Rheoli Gwybodaeth mewn perthynas â phobl o fewn y meysydd amrywiaeth eraill. Dengys y dystiolaeth bod trefniadau effeithiol ar waith.</p>
--	--	--	--	--	---

<b>Swyddogae thau a pholisïau</b>	<b>Hil Rhywedd Anabledd Oedran Crefydd neu Gred Cyfeiriadedd Rhywiol Trawsrywed d</b>	<b>Agwedda u perthnas ol ar y dyletswyddau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau</b>	<b>Perthnasedd</b>	<b>Blaenoriaeth:</b>	<b>Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio</b>
			<p>0 - dim 1 - ychydig 2 - rhywfaint 3 – llawer</p>	<p><b>Uchel</b> <b>Canolig</b> <b>Isel</b></p>	
Cyfathrebu	Pob un	,2,3,4,5,6,	1H – 1	H - Isel	Mae darparu profiad TG

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

Mewnol		7,8 a 9	Rh – 1 A – 3 O - 1 C/C – 1 CRh – 1 TR - 1	Rh - Isel A - Canolig O - Isel C/C – Isel Rh - Isel T - Isel	<p>hygyrch i staff ag anableddau yn flaenoriaeth i HSE. Mae hyn yn cynnwys defnyddio'r offer diweddaraf (caledwedd a meddalwedd) a hyfforddiant.</p> <p>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.</p> <p>Mae angen adolygu a newid y Fewnrwyd yn yr un ffordd. Ein nod yw llunio achos dros wella'r Fewnrwyd ym mis Awst 2009.</p> <p>Cyfathrebu Mewnol - rydym yn gweithio i sicrhau bod ein polisiau, ein sianelau, ein negeseuon corfforaethol ac ati yn briodol ac yn hygyrch - gan 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</p>
--------	--	---------	--	---	--

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

					<p>sicrhau bod Express yn gynrychioliadol o bob cydweithiwr yn HSE a'i rôl.</p> <p>Rydym yn ymgynghori'n rheolaidd â'r rhwydweithiau staff ac Adnoddau Dynol ar faterion cyfathrebu mewnol ac yn gweithio'n agos gyda'n rhwydweithiau staff i sicrhau yr ystyrir anghenion pawb, gan annog staff pawb i ystyried y rhwydweithiau'n ffynhonnell o gyngor ar faterion amrywiaeth. Rydym yn cefnogi'r holl rhwydweithiau staff drwy eu helpu i hyrwyddo eu rhwydweithiau, rhoi cyngor ar ddulliau cyfathrebu ac ati.</p>
--	--	--	--	--	---

Swyddogae thau a pholisïau	Hil Rhywedd Anabledd Oedran Crefydd neu Gred Cyfeiriadedd Rhywiol Trawsrywed d	Agwedda u perthnas ol ar y dyletswyddau cyffredin ol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau	Perthnase dd 0 - dim 1 - ychydig 2 - rhywfaint 3 – llawer	Blaenoria eth:  Uchel Canolig Isel	Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio
Trafnidiaeth Fodur a Theithio	Pob un	1, 2, 4 ac 8	H – 1 Rh – 2 A – 2 O - 1	H - Isel Rh - Canolig A - Canolig	<b>Rhywedd</b> - Ceir canllawiau cyhoeddedig i ferched sy'n teithio ar eu pen eu hunain, ond nid oes

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

			C/C – 1 CRh – 1 TR - 1	O - Isel C/C – Isel Rh - Isel T - Isel	<p>unrhyw dystiolaeth o unrhyw faterion eraill sy'n gysylltiedig â rhywedd.</p> <p><b>Anabledd</b> – Caiff polisïau a threfniadau eu haddasu i ddiwallu anghenion unigol o ran problemau symudedd yn ymwneud ag anabledd.</p> <p>Rydym wedi adolygu ein darpariaeth Trafnidiaeth Fodur a Theithio mewn perthynas â phobl o fewn y meysydd amrywiaeth eraill. Dengys y dystiolaeth bod trefniadau effeithiol ar waith.</p>
Treuliau Teithio a Chynhaliaeth PEFD	Pob un	1, 2, 4 ac 8	Pob un – 1	Pob un - Isel	<p><b>Anabledd</b> - Mae gan dîm Cyllid HSE ddull cefnogol a chymwynasgar iawn o ddelio â phobl y mae angen addasiadau amrywiol arnynt, ee ceir, gwestai ac ati. Gellir addasu'r system i ddiwallu anghenion unigol.</p> <p>Rydym wedi adolygu ein darpariaeth Teithio a Chynhaliaeth mewn perthynas â phobl o fewn y meysydd amrywiaeth eraill. Dengys y dystiolaeth bod trefniadau effeithiol ar waith.</p>

<b>Swyddogae thau a pholisïau</b>	<b>Hil Rhywedd Anabledd Oedran Crefydd neu Gred</b>	<b>Agwedda u perthnas ol ar y dyletswy</b>	<b>Perthnasedd</b>  <b>0 - dim</b> <b>1 -</b>	<b>Blaenoriaeth:</b>  <b>Uchel</b> <b>Canolig</b>	<b>Nodiadau ategol neu dystiolaeth ar gyfer graddio</b>
-----------------------------------	---	--	--	--	---

	Cyfeiriadedd Rhywiol Trawsrywed d	ddau cyffredinol Cyfeiriwch at yr allwedd isod i weld y codau	ychydig 2 - rhywfaint 3 – llawer	Isel	
Caffael	Pob un	1, 2, 4, 5 ac 8	Pob un – 2	H - Canolig Rh - Canolig A - Canolig O - Canolig C/C – Canolig CRh – Canolig TR - Canolig	<p>Mae polisi caffael presennol HSE yn cwmpasu cydraddoldeb o ran <b>hil, anabledd a rhywedd</b>. Mae'n ofynnol i bawb sy'n cyflwyno tendro roi manylion am eu polisiau 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.</p> <p><b>Rhywedd</b> - ymdrinnir â materion sy'n gysylltiedig â chyfarpar diogelu personol, ee maint dillad ac esgidiau, a cheir gafael ar eitemau i ddiwallu'r angen.</p> <p><b>Anabledd</b> - ymdrinnir â materion sy'n gysylltiedig â chyfarpar diogelu personol, ee addasiadau i gyfarpar a cheir gafael ar eitemau i ddiwallu anghenion unigol.</p> <p>Bydd rhagor o wybodaeth ar gael gan Swyddfa Masnach y Llywodraeth am ofynion amrywiaeth yn y dyfodol i gwmnïau sy'n</p>

					tendro am gontractau HSE.
--	--	--	--	--	---------------------------

Cyhoeddwyd gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch  
04/10

Rhif cyf WEB##

#### Atodiad 4 Rhestr Termiau

ACoP - Cod Ymarfer Cymeradwy

Cred Yn cynnwys credoau anghrefyddol megis Dyneiddiaeth, Atheistiaeth ac ati  
BERR Yr Adran Busnes, Menter a Diwygio Rheoleiddio  
BME Pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig

COI Y Swyddfa Hysbysrwydd Ganolog

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

## Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch

FOI	Rhyddid Gwybodaeth
GLA GOSH	Yr Awdurdod Trwyddedu Gangfeistri Diogelwch ac Iechyd Galwedigaethol Rhywedd (pwyllgor TUC)
HPA HR HSL	Dyfarniad Perfformiad Uchel Adnoddau Dynol Labordy Iechyd a Diogelwch
LGBT LSC	Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol, Trawsrywiol Cyngor Dysgu a Sgiliau
NIOSH	Y Sefydliad Cenedlaethol dros Ddiogelwch ac Iechyd Galwedigaethol
OGC SYG	Swyddfa Masnach y Llywodraeth Swyddfa Ystadegau Gwladol
PPE	Cyfarpar Diogelu Personol
RADAR RPE	Y Gymdeithas Frenhinol dros Hawliau Anabledd Cyfarpar Diogelu Anadlol
SAGE SPARC SMT	Cydraddoldeb Rhywiol a Chydraddoldeb Rhwng y Rhywiau Hyrwyddo'r Gallu yn Strategol i Ymchwilio i Heneiddio Uwch Dîm Rheoli HSE
TUC	Cyngres yr Undebau Llafur
WRULD	Anhwylder y breichiau sy'n gysylltiedig â gwaith