



SEFYDLIAD Y CYFARWYDDWYR  
a'r  
COMISIWN IECHYD A DIOGELWCH



# arwain iechyd a diogelwch yn y gwaith

**CAMAU ARWAIN  
AR GYFER  
CYFARWYDDWYR AC  
AELODAU'R BWRDD**

1

**cyllunio**

2

**cyflawni**

3

**monitro**

4

**adolygu**

“ Mae cynnwys y bwrdd yn rhan hanfodol o egwyddorion masnachu'r 21ain ganrif. Y rheolwyr sy'n penderfynu ar agweddau tuag at iechyd a diogelwch, nid maint y sefydliad. ”

“ Mae iechyd a diogelwch yn hanfodol er mwyn llwyddo. Nid yw aelodau'r bwrdd sy'n methu â dangos arweinyddiaeth yn y maes hwn yn cyflawni eu dyletswydd fel cyfarwyddwyr na'u dyletswydd foesol, ac maent yn niweidio eu sefydliad. ”

“ Ni fydd sefydliad byth yn gallu cyflawni'r safonau rheoli iechyd a diogelwch uchaf heb gynnwys y cyfarwyddwyr mewn ffordd weithredol. Bydd rhanddeiliaid allanol sy'n edrych ar y sefydliad yn sylwi ar y diffyg cyfeiriad. ”

“ Mae iechyd a diogelwch yn rhan hanfodol o fusnes. Mae angen i fyrddau gael rhywun â brwdfrydedd ac egni er mwyn sicrhau ei fod yn parhau yn rhan graidd o'r sefydliad. ”

Dyfyniadau gan arweinwyr ym maes iechyd a diogelwch yn y sector cyhoeddus a'r sector preifat.

## CYDNABYDDIAETHAU

Hoffai Sefydliad y Cyfarwyddwyr a'r Comisiwn Iechyd a Diogelwch ddiolch i'r sefydliadau canlynol am eu cymorth ar y grŵp llywio a ddatblygodd y canllaw hwn: Cydffederasiwn Diwydiant Prydain, y Ffederasiwn Busnesau Bach, y Sefydliad Iechyd a Diogelwch Galwedigaethol, Cydgysylltwyr Gwasanaethau Rheoliadol Awdurdodau Lleol, y Gymdeithas Llywodraeth Leol, Cyngor Cenedlaethol Mudiadau Gwirfoddol, Cydffederasiwn y GIG, Hosbis Princess Alice, Cyngres yr Undebau Llafur, Prifysgol Warwick.

# cyflwyniad

**Mae'r canllaw hwn yn gosod agenda ar gyfer arweinyddiaeth effeithiol ym maes iechyd a diogelwch. Fe'i cynlluniwyd ar gyfer cyfarwyddwyr, llywodraethwyr, ymddiriedolwyr, swyddogion a'r rheini mewn swyddi cyfatebol yn y sector cyhoeddus, y sector preifat a'r trydydd sector. Mae'n berthnasol i sefydliadau o bob maint.\***

Mae sicrhau iechyd a diogelwch cyflogaion neu aelodau'r cyhoedd y gallent gael eu heffeithio gan eich gweithgareddau yn rhan hanfodol o reoli risg ac mae'n rhaid i'r bwrdd ddangos arweinyddiaeth.

Gall methu â chynnwys iechyd a diogelwch fel risg allweddol i'r busnes ym mhenderfyniadau'r bwrdd gael canlyniadau trychinebus. Gwelwyd sawl achos proffil uchel yn ymwneud â diogelwch dros y blynyddoedd sydd wedi deillio o fethiannau o ran arweinyddiaeth.

Mae cyfraith iechyd a diogelwch yn gosod dyletswyddau ar sefydliadau a chyflogwyr, a gall cyfarwyddwyr fod yn atebol yn bersonol os na chyflawnir y dyletswyddau hyn: mae gan aelodau'r bwrdd gyfrifoldeb cyfunol ac unigol am iechyd a diogelwch.

Drwy ddilyn y canllaw hwn, byddwch yn helpu eich sefydliad i ganfod y ffyrdd gorau o arwain a hyrwyddo iechyd a diogelwch, ac felly bodloni ei rwymedigaethau cyfreithiol.

Y manau cychwyn yw'r egwyddorion hanfodol canlynol. Bwriedir i'r egwyddorion hyn danatgu'r gweithredoedd yn y canllaw hwn ac felly arwain at berfformiad da o ran iechyd a diogelwch.

\*Mae gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch ragor o gyngor ar arweinyddiaeth ar gyfer busnesau bach a diwydiannau lle mae peryglon mawr - gweler yr adran ar adnoddau.

## EGWYDDORION HANFODOL

- **Arweinyddiaeth gref a gweithredol o'r brig:**
  - ymrwymiad gweledol a gweithredol gan y bwrdd;
  - sefydlu systemau cyfathrebu a strwythurau rheoli effeithiol 'o'r brig i lawr';
  - integreiddio rheolaeth dda ym maes iechyd a diogelwch â phenderfyniadau busnes.
- **Cynnwys gweithwyr:**
  - cynnwys y gweithlu wrth hyrwyddo a sicrhau amodau diogel ac iach;
  - cyfathrebu effeithiol 'tua'r brig';
  - darparu hyfforddiant o safon uchel.
- **Asesu ac adolygu:**
  - nodi a rheoli risgiau iechyd a diogelwch;
  - ceisio cyngor cymwys (a'i ddilyn);
  - monitro ac adolygu perfformiad ac adrodd arno.

## Costau iechyd a diogelwch gwael yn y gwaith

Mae ystadegau'r HSE yn datgelu'r gost ddynol ac ariannol o beidio â mynd i'r afael ag iechyd a diogelwch.

- Caiff dros 200 o bobl eu lladd yn y gwaith yn y Deyrnas Unedig bob blwyddyn. Nid yw hyn yn cynnwys marwolaethau ar y ffyrdd sy'n ymwneud â gwaith.
- Yn 2006, collwyd 30 miliwn o ddiwrnodau gwaith yn y DU o ganlyniad i salwch ac anafiadau galwedigaethol, gan osod cost flynyddol o £30 biliwn ar gymdeithas (mwy na 3% o CMC).
- Mae arolygon yn dangos bod tua dwy filiwn o bobl yn dioddef o salwch sydd yn eu barn hwy wedi'i achosi neu ei waethgu gan waith.
- Gellir priodoli miloedd o farwolaethau bob blwyddyn i salwch galwedigaethol, gan gynnwys rhai mathau o ganser a chlefydau anadlol.

Gall sefydliadau ddioddef mewn ffyrdd eraill - fel colledion nas yswirwyd a cholli enw da.

## YN Y CANLLAW HWN

Mae'r tudalennau canlynol yn nodi:

- agenda pedwar pwynt ar gyfer ymgorffori'r egwyddorion iechyd a diogelwch hanfodol;
- crynodeb o rwymedigaethau cyfreithiol;
- rhestr wirio o gwestiynau allweddol i arweinwyr;
- rhestr o adnoddau a chyfeiriadau ar gyfer gweithredu'r canllaw hwn yn fanwl.

Mae'r agenda yn cynnwys:

**Camau gweithredu** ar gyfer byrddau ac aelodau unigol o fyrddau sy'n uniongyrchol berthnasol i ddyletswyddau cyfreithiol sefydliad. *Nod y camau gweithredu hyn yw gosod safon.*

**Canllawiau arfer da** sy'n nodi ffyrdd o sicrhau y caiff y camau gweithredu craidd effaith ymarferol. *Mae'r canllawiau hyn yn rhoi syniadau ar sut y gallech gyflawni'r camau gweithredu craidd.*

**Astudiaethau achos** sy'n berthnasol i'r rhan fwyaf o sectorau.

Mae gwefan, [www.hse.gov.uk/leadership](http://www.hse.gov.uk/leadership), yn rhoi dolenni i'r holl adnoddau a nodir.

## Manteision iechyd a diogelwch da

Ni ddylid ystyried gwaith iechyd a diogelwch fel baich rheoliadol: mae'n cynnig cyfleoedd sylweddol. Ymhlith y buddiannau mae:

- costau is a llai o risg - mae cyfraddau absenoldeb cyflogeion a throsiant yn is, ceir llai o ddamweiniau, ac mae camau cyfreithiol yn llai tebygol;
- enw gwell ymhlith cyflenwyr a phartneriaid;
- enw gwell am gyfrifoldeb corfforaethol ymhlith buddsoddwyr, cwsmeriaid a chymunedau;
- mwy o gynhyrchiant - mae cyflogeion yn fwy iach a hapus ac mae ganddynt fwy o gymhelliant gwell.

Mae'n cynnwys fersiwn ar-lein a fersiwn y gellir ei lwytho i lawr o'r canllaw hwn ynghyd â rhagor o gyngor i fusnesau bach.

## Cyfrifoldebau cyfreithiol cyflogwyr

Mae cyfraith iechyd a diogelwch yn nodi bod angen i sefydliadau wneud y canlynol:

- darparu polisi iechyd a diogelwch ysgrifenedig (os cyflogir pum unigolyn neu fwy);
- asesu risgiau i gyflogeion, cwsmeriaid, partneriaid ac unrhyw bobl eraill a allai gael eu heffeithio gan eu gweithgareddau;
- trefnu bod mesurau ataliol ac amddiffynnol yn cael eu cynllunio, eu trefnu, eu rheoli, eu monitro a'u hadolygu'n effeithiol;
- sicrhau y gallant gael cyngor cymwys ar iechyd a diogelwch;
- ymgynghori â chyflogeion am y risgiau a wynebant yn y gwaith a mesurau ataliol ac amddiffynnol cyfredol.

Gall methu â chydymffurfio â'r gofynion hyn gael canlyniadau difrifol - i sefydliadau ac unigolion. Ymhlith y cosbau mae dirwyon, carcharu a diarddel.

O dan Ddeddf Dynladdiad Corfforaethol a Lladd Corfforaethol 2007 cyflawnir trosedd lle y bydd methiannau gan uwch reolwyr sefydliad yn elfen sylweddol mewn unrhyw achos o dorri'r ddyletswydd gofal sy'n ddyledus i gyflogeion y sefydliad neu aelodau'r cyhoedd, sy'n arwain at farwolaeth. Y gosb fwyaf yw dirwy anghyfyngedig a gall y llys hefyd wneud gorchymyn cyhoeddusrwydd sy'n ei gwneud yn ofynnol i'r sefydliad gyhoeddi manylion ei gollfarn a'i ddirwy. (Gweler hefyd dudalennau cefn y canllaw hwn.)

# cynllunio'r cyfeiriad ar gyfer iechyd a diogelwch



Dylai'r bwrdd bennu'r cyfeiriad ar gyfer rheoli iechyd a diogelwch yn effeithiol. Mae angen i aelodau'r bwrdd lunio polisi iechyd a diogelwch sy'n llawer mwy na dogfen - dylai fod yn rhan annatod o ddiwylliant, gwerthoedd a safonau perfformiad eich sefydliad.

Dylai holl aelodau'r bwrdd chwarae rhan arweiniol wrth sicrhau y caiff dyletswyddau a manteision iechyd a diogelwch eu cyfleu drwy'r sefydliad cyfan. Rhaid i gyfarwyddwyr gweithredol ddatblygu polisiau i osgoi problemau iechyd a diogelwch ac ymateb yn gyflym pan fydd anawsterau yn codi neu risgiau newydd yn cael eu cyflwyno; rhaid i swyddogion anweithredol sicrhau yr eir i'r afael ag iechyd a diogelwch mewn modd priodol.

## CAMAU GWEITHREDU CRAIDD

Er mwyn cytuno ar bolisi, bydd angen i fyrddau sicrhau eu bod yn ymwybodol o'r risgiau sylweddol sy'n wynebu eu sefydliad.

Dylai'r polisi nodi swyddogaeth y bwrdd ac unrhyw aelodau unigol o'r bwrdd wrth arwain iechyd a diogelwch sefydliad. Dylai'r polisi ei gwneud yn ofynnol i'r bwrdd:

- 'berchnogi'r' materion allweddol perthnasol a'u deall;
- penderfynu ar y ffordd orau o gyfleu a hyrwyddo iechyd a diogelwch.

Mae'r polisi iechyd a diogelwch yn ddogfen 'fyw' a dylai ddatblygu dros amser, ee pan fydd newidiadau sefydliadol mawr fel ailstrwythuro neu gaffaeliad arwyddocaol.

## ARFER DA

- Dylai iechyd a diogelwch ymddangos ar yr agenda ar gyfer cyfarfodydd bwrdd yn rheolaidd.
- Gall y prif weithredwr gynnis yr arweiniad mwyaf amlwg, ond mae rhai byrddau yn ei chael yn ddefnyddiol enwi un o'u haelodau fel yr 'hyrwyddwr' iechyd a diogelwch.
- Gall presenoldeb cyfarwyddwr iechyd a diogelwch ar y bwrdd fod yn arwydd clir fod y mater yn cael ei gymryd o ddirif ac y deallir ei bwysigrwydd strategol.
- Mae gosod targedau yn helpu i ddiffinio'r hyn y mae'r bwrdd yn ceisio'i gyflawni.
- Gall cyfarwyddwr anweithredol gyflawni rôl archwiliwr - gan sicrhau bod y prosesau a ddefnyddir gan fyrddau sy'n wynebu risgiau iechyd a diogelwch sylweddol yn gadarn.

## Llywodraethu corfforaethol

I lawer o sefydliadau, mae iechyd a diogelwch yn fater llywodraethu corfforaethol. Dylai'r bwrdd gynnwys iechyd a diogelwch yn y prif strwythurau llywodraethu, gan gynnwys is-bwyllgorau'r bwrdd, fel risg, cydnabyddiaeth ac archwilio.

Mae canllawiau Turnbull ar y Cod Cyfunol ar Lywodraethu Corfforaethol yn ei gwneud yn ofynnol i gwmnïau rhestredig feddu ar systemau rheolaeth fewnol cadarn, sy'n cwmpasu risgiau ariannol 'bach' a risgiau sy'n ymwneud â'r amgylchedd, enw da'r busnes ac iechyd a diogelwch.

## Astudiaeth achos - Ymddiriedolaeth GIG Gofal Iechyd Gyfunol Gogledd Swydd Stafford

Roedd y bwrdd yn wynebu targedau gwella gwasanaethau. Gan ddefnyddio canllawiau corfforaethol a chlinigol newydd, mabwysiadwyd ymagwedd 'systemau cyfan' tuag at reoli risg gorfforaethol, gan roi'r cyfrifoldeb am arwain iechyd a diogelwch i un o'i gyfarwyddwyr am y tro cyntaf. Hefyd, gwnaed iechyd a diogelwch yn eitem allweddol ar agenda'r bwrdd.

O ganlyniad i hyn cafwyd system rheoli iechyd a diogelwch integredig well sy'n cynyddu'r cyfle i nodi a rheoli pob risg gorfforaethol, a diwylliant llawer mwy agored, gan wella prosesau adrodd a monitro. Mae'r bwrdd yn hyrwyddo diwylliant sy'n rhoi'r hyder i staff adrodd digwyddiadau. Mae hyn wedi arwain at: ostyngiad o 16% mewn cyfraddau digwyddiadau dros ddwy flynedd gostyngiad o 10% mewn premiymau yswiriant.

# cyflawni safonau iechyd a diogelwch

Mae cyflawni safonau iechyd a diogelwch yn dibynnu ar system reoli effeithiol i sicrhau, cyhyd ag y bo'n rhesymol ymarferol, iechyd a diogelwch cyflogaion, cwsmeriaid ac aelodau'r cyhoedd.

Dylai sefydliadau anelu at ddiogelu pobl drwy gyflwyno systemau ac arferion rheoli sy'n sicrhau yr ymdrinnir â risgiau mewn modd synhwyrol, cyfrifol a chymesur.

## CAMAU GWEITHREDU CRAIDD

Er mwyn cymryd cyfrifoldeb am iechyd a diogelwch a'i 'berchnogi', rhaid i aelodau'r bwrdd sicrhau'r canlynol:

- ✓ bod digon o adnoddau ar gael ar gyfer trefniadau iechyd a diogelwch;
- ✓ bod cyngor cymwys ar iechyd a diogelwch ar gael iddynt;
- ✓ bod asesiadau risg yn cael eu cynnal;
- ✓ bod cyflogaion neu eu cynrychiolwyr yn cael eu cynnwys mewn penderfyniadau sy'n effeithio ar eu hiechyd a'u diogelwch.

Dylai'r bwrdd ystyried y goblygiadau iechyd a diogelwch wrth gyflwyno prosesau newydd, arferion gwaith newydd neu bersonél newydd, gan bennu adnoddau digonol i'r dasg a cheisio cyngor yn ôl yr angen.

Rhaid i benderfyniadau'r bwrdd gael eu gwneud yng nghyd-destun polisi iechyd a diogelwch y sefydliad; mae'n bwysig cynnwys iechyd a diogelwch wrth weithredu newidiadau.

## ARFER DA

- ✓ Mae arweinyddiaeth yn fwy effeithiol os yw'n weladwy - gall aelodau'r bwrdd atgyfnerthu polisi iechyd a diogelwch drwy gael eu gweld ar y llawr gwaith, yn dilyn pob mesur diogelwch eu hunain ac yn mynd i'r afael ag unrhyw achosion o dorri'r polisi ar unwaith.
- ✓ Dylid ystyried iechyd a diogelwch wrth benderfynu ar benodiadau ar lefel uwch reolwyr.
- ✓ Gall safonau caffael ar gyfer nwyddau, cyfarpar a gwasanaeth helpu i atal peryglon iechyd a diogelwch costus newydd.
- ✓ Dylid asesu trefniadau iechyd a diogelwch partneriaid, cyflenwyr allweddol a chontractwyr: gall eu perfformiad gael effaith andwyol ar eich perfformiad chi.
- ✓ Gall sefydlu pwyllgor rheoli risg neu bwyllgor iechyd a diogelwch ar wahân fel is-set o'r bwrdd, wedi'i gadeirio gan uwch swyddog gweithredol, sicrhau yr eir i'r afael â'r materion allweddol ac na chaiff amser nac ymdrech eu gwastraffu ar risgiau bach a biwrocratiaeth ddiangen.
- ✓ Gall darparu hyfforddiant iechyd a diogelwch i rai o aelodau'r bwrdd, neu'r bwrdd cyfan, hyrwyddo dealltwriaeth a gwybodaeth am y materion allweddol yn eich sefydliad.
- ✓ Gall cefnogi'r gwaith o gynnwys gweithwyr mewn materion iechyd a diogelwch, yn ychwanegol at eich dyletswydd gyfreithiol i ymgynghori â chynrychiolwyr gweithwyr, wella lefelau cyfranogiad a helpu i brofi eich ymrwymiad.

### Astudiaeth achos - British Sugar

Tarwyd British Sugar gan drychineb yn 2003, pan fu farw tri gweithiwr. Roedd y busnes bob amser wedi ystyried iechyd a diogelwch yn flaenoriaeth allweddol ond sylweddolodd fod angen newid ffocws. Cynhaliodd adolygiad cynhwysfawr o'i drefniadau, a arweinwyd gan aelodau'r bwrdd. Roedd hyn yn cynnwys:

- y prif weithredwr yn pennu cyfrifoldebau iechyd a diogelwch i'r holl gyfarwyddwyr;
- adroddiadau iechyd a diogelwch misol yn cael eu cyflwyno i'r bwrdd;
- partneriaethau gwaith mwy effeithiol gyda chyflogaion, undebau llafur ac eraill;
- goruchwyllo rhaglen newid ymddygiad archwiledig;
- cyhoeddi targedau iechyd a diogelwch blynyddol a chamau i'w cyflawni.

Ymhlith y canlyniadau roedd:

- gostyngiad o 43% yn yr amser a gollwyd i anafiadau dros ddwy flynedd;
- gostyngiad o 63% mewn materion iechyd a diogelwch pwysig mewn blwyddyn;
- dealltwriaeth llawer gwell ymhlith y cyfarwyddwyr o risgiau iechyd a diogelwch

# monitro

## iechyd a diogelwch



Mae monitro a chyflwyno adroddiadau yn rhannau allweddol o ddiwylliant iechyd a diogelwch. Rhaid i systemau rheoli ganiatáu i'r bwrdd dderbyn adroddiadau penodol (h.y. yn ymwneud â digwyddiadau) ac adroddiadau rheolaidd ar berfformiad mewn perthynas â'r polisi iechyd a diogelwch.

Dim ond pan gynhelir adolygiad ffurfiol y bydd angen cyflwyno adroddiadau ar lawer o wybodaeth iechyd a diogelwch o ddydd i ddydd (gweler cam gweithredu 4). Fodd bynnag, dim ond system fonitro gref a all sicrhau y gall yr adolygiad ffurfiol fynd yn ei flaen fel y bwriadwyd - ac y tynnir sylw'r bwrdd at ddigwyddiadau perthnasol sydd wedi digwydd yn y cyfamser.

### CAMAU GWEITHREDU CRAIDD

Dylai'r bwrdd sicrhau:

- ❑ y rhoddir pwyslais priodol ar gyflwyno adroddiadau ar wybodaeth ataliol (fel hynt rhaglenni hyfforddiant a chynnal a chadw) a data ar ddigwyddiadau (fel cyfraddau damweiniau a chyfraddau absenoldeb oherwydd salwch);
- ❑ y cynhelir archwiliadau cyfnodol o effeithiolrwydd strwythurau rheoli a rheolaethau risg ar gyfer iechyd a diogelwch;
- ❑ yr adroddir ar effaith newidiadau fel cyflwyno gweithdrefnau newydd, prosesau gwaith neu gynhyrchion, neu unrhyw fethiant difrifol o ran iechyd a diogelwch, i'r bwrdd cyn gynted â phosibl;
- ❑ bod gweithdrefnau ar waith i weithredu gofynion cyfreithiol newydd a diwygiedig ac i ystyried datblygiadau a digwyddiadau allanol eraill.

### ARFER DA

- ❑ Gall monitro absenoldeb oherwydd salwch ac iechyd yn y gweithle yn effeithiol ddwyn sylw'r bwrdd at broblemau sylfaenol a allai niweidio perfformiad yn ddifrifol neu arwain at ddamweiniau neu salwch hirdymor.
- ❑ Gall casglu data ar iechyd a diogelwch yn y gweithle alluogi'r bwrdd i feincnodi perfformiad y sefydliad yn erbyn sefydliadau eraill yn ei sector.
- ❑ Gall arfarniadau o uwch reolwyr gynnwys asesiad o'u cyfraniad at berfformiad iechyd a diogelwch.
- ❑ Gall byrddau dderbyn adroddiadau rheolaidd ar berfformiad iechyd a diogelwch a gweithredoedd contractwyr.
- ❑ Mae rhai sefydliadau wedi canfod y gallant ennill rhagor o gefnogaeth i iechyd a diogelwch drwy gynnwys gweithwyr yn y broses fonitro.

### Astudiaeth achos - Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru

Cydnabu Gwasanaeth Tân Canolbarth a Gorllewin Cymru ei bod yn bwysig dangos i staff bod iechyd a diogelwch yn hanfodol er mwyn darparu gwasanaethau cyffredinol yn llwyddiannus - a bod ei ymrwymiad i iechyd a diogelwch yn dod o frig y sefydliad. Gwnaed y cyfarwyddwr polisi a chynllunio gwasanaethau yn gyfarwyddwr iechyd a diogelwch, a gweithredodd fframwaith diwygiedig ar gyfer iechyd a diogelwch. Ymwelodd y cyfarwyddwr â safleoedd i ymgysylltu â'r gweithlu a rhoddodd bwyslais newydd ar yr angen i wella gweithdrefnau adrodd digwyddiadau, ymchwilio a monitro. Mae'r gwasanaeth wedi adrodd:

Gostyngiad o £100 000 mewn premiymau atebolrwydd yswiriant mewn blwyddyn drwy reolaeth well o risgiau strategol corfforaethol;

Gostyngiad o 50% mewn absenoldeb oherwydd salwch o ganlyniad i anafiadau yn y gwaith dros ddwy flynedd;

Gostyngiad o 50% mewn cyfraddau anafiadau dros dair blynedd.

# adolygu iechyd a diogelwch

Mae adolygiad ffurfiol gan y bwrdd o berfformiad iechyd a diogelwch yn hanfodol. Mae'n galluogi'r bwrdd i benderfynu a yw'r egwyddorion iechyd a diogelwch hanfodol - arweinyddiaeth gref a gweithredol, cynnwys gweithwyr, ac asesu ac adolygu - wedi'u hymgorffori yn y sefydliad. Mae'n dweud wrthyhych a yw'ch system yn effeithiol wrth reoli risg a diogelu pobl.

## CAMAU GWEITHREDU CRAIDD

Dylai'r bwrdd adolygu perfformiad iechyd a diogelwch o leiaf unwaith y flwyddyn. Dylai'r broses adolygu wneud y canlynol:

- ✓ archwilio a yw'r polisi iechyd a diogelwch yn adlewyrchu blaenoriaethau, cynlluniau a thargedau presennol y sefydliad;
- ✓ archwilio a yw'r system rheoli risg a systemau iechyd a diogelwch eraill wedi bod yn adrodd yn effeithiol i'r bwrdd;
- ✓ adrodd ar ddiffygion iechyd a diogelwch, ac effaith holl benderfyniadau perthnasol y bwrdd a'r rheolwyr;
- ✓ penderfynu ar gamau gweithredu i fynd i'r afael ag unrhyw wendidau a system i fonitro'r broses o'u gweithredu;
- ✓ ystyried adolygiadau ar unwaith os ceir diffygion neu ddigwyddiadau mawr.

### Archwilio ac adrodd

Mae angen i sefydliadau mwy o faint yn y sector cyhoeddus a'r sector preifat sicrhau bod ganddynt weithdrefnau ffurfiol ar waith ar gyfer archwilio perfformiad iechyd a diogelwch ac adrodd arno. Dylai'r bwrdd sicrhau y caiff unrhyw archwiliad ei ystyried fel dull cadarnhaol a all gael ei ddefnyddio gan reolwyr a'r bwrdd. Dylai gael mynediad llawn i archwilwyr allanol a mewnol, gan sicrhau bod eu costeffeithiolrwydd, eu hannibyniaeth a'u gwrthrychedd yn cael eu hadolygu'n barhaus. Mae amrywiaeth o godau a chanllawiau (llawer ohonynt yn benodol i sectorau) ar gael i helpu sefydliadau i adrodd ar berfformiad iechyd a diogelwch a rheoli risg fel rhan o lywodraethu da. Gweler yr adran adnoddau.

## ARFER DA

- ✓ Mae perfformiad iechyd a diogelwch a lles yn cael ei gofnodi'n gynyddol yn adroddiadau blynyddol sefydliadau i fuddsoddwyr a rhanddeiliaid.
- ✓ Gall aelodau bwrdd wneud ymweliadau ychwanegol â'r gweithle i gasglu gwybodaeth ar gyfer yr adolygiad ffurfiol.
- ✓ Gellir dathlu perfformiad iechyd a diogelwch da ar lefelau canolog a lleol.

## Astudiaeth achos - Sainsbury's

Newidiodd Sainsbury's ei ymgwedd tuag at iechyd a diogelwch ar ôl i archwiliad allanol amlygu'r angen am ymgwedd fwy unedig ar draws y cwmni. Yr elfen allweddol oedd gweledigaeth iechyd a diogelwch, a nodwyd gan gyfarwyddwr adnoddau dynol y grŵp a'i hategu gan gynllun a oedd yn cynnwys targedau dros dair blynedd.

Fel rhan o'r cynllun, rhoddwyd hyfforddiant ar gyfrifoldebau iechyd a diogelwch i bob un o gyfarwyddwyr y bwrdd. Bellach, mae iechyd a diogelwch yn ymddangos ar agendâu'r bwrdd yn rheolaidd.

Ymhlith y manteision busnes mae:

- Gostyngiad o 17% mewn absenoldeb oherwydd salwch;
- Gostyngiad o 28% mewn digwyddiadau y mae angen eu cofnodi;
- gwell morâl a balchder o weithio i'r cwmni, fel y nodir gan arolygon cydweithwyr.

# diffygion o ran arweinyddiaeth

Pan nad yw aelodau'r bwrdd yn rhoi arweiniad effeithiol ar reoli iechyd a diogelwch, gall y canlyniadau fod yn ddifrifol. Mae'r enghreifftiau hyn yn nodi materion y dylai pob bwrdd eu hystyried.

## Cyngor, hyfforddiant a goruchwyliaeth ddigonol

Yn dilyn anaf angheuol i gyflogai a oedd yn cynnal a chadw peiriannau mewn cwmni ailgylchu sy'n cyflogi tua 30 o bobl, cafodd un o gyfarwyddwyr y cwmni ddedfryd o 12 mis o garchar am ddynladdiad. Nid oedd y peiriant wedi cael ei ynysu'n briodol a dechreuodd heb rybudd. Datgelodd ymchwiliad gan HSE a'r heddlu nad oedd system ddiogel o weithio o ran cynnal a chadw; roedd y cyfarwyddiadau, yr hyfforddiant a'r oruchwyliaeth yn annigonol. Dywedodd prif arlygydd HSE a ymchwiliodd i'r achos: 'Dangosodd tystiolaeth fod y cyfarwyddwr wedi dewis peidio â dilyn cyngor ei gynghorydd iechyd a diogelwch ac yn hytrach mabwysiadodd agwedd ddi-hid, gan ganiatáu i'r safonau yn ei fusnes ddirywio.'

## Monitro

Dedfrydwyd rheolwr gyfarwyddwr cwmni gweithgynhyrchu gyda thua 100 o weithwyr i 12 mis o garchar am ddynladdiad yn dilyn marwolaeth cyflogai a gafodd ei ddal mewn peiriant heb giard. Datgelodd yr ymchwiliad y byddai'r farwolaeth wedi cael ei hosgoi pe byddai'r cwmni wedi cynnal a chadw'r giard o amgylch y belt cludo. Dywedodd y barnwr nad ymwybyddiaeth, neu ddiffyg ymwybyddiaeth y rheolwr gyfarwyddwr o'r sefyllfa oedd dan sylw: dylai fod wedi gwybod gan fod hon yn hen broblem. Cafodd rheolwr ardal ddedfryd o garchar hefyd. Cafodd y cwmni ddirwy sylweddol ac fe'i gorfodwyd i dalu costau'r erlyniad.

## Asesu risg

Cafodd cwmni a'i swyddogion ddirwy o £245 000 a gorchynnwyd iddynt dalu costau o £75 500 yn Llys y Goron mewn perthynas â symud asbestos. Roedd y cwmni'n cyflogi deg o bobl, y rhan fwyaf ohonynt yn weithwyr ifanc dros dro; ni chawsant hyfforddiant na'r cyfarpar i symud yr asbestos yn ddiogel, ac ni chawsant eu rhybuddio o'r peryglon. Yn ogystal, cafodd un o'r cyfarwyddwyr ei ddiarddel rhag bod yn gyfarwyddwr ar unrhyw gwmni am ddwy flynedd, a'r llall am flwyddyn.

## Atebolrwydd cyfreithiol aelodau unigol o'r bwrdd am fethiannau'n ymwneud ag iechyd a diogelwch

Os cyflawnir trosedd iechyd a diogelwch gyda chydysniad neu gyd-ddealltwriaeth unrhyw gyfarwyddwr, rheolwr, ysgrifennydd neu swyddog tebyg yn y sefydliad, neu os gellir ei phriodoli i esgeulustra ar eu rhan, yna gall yr unigolyn hwnnw (a'r sefydliad) gael eu herlyn o dan adran 37 o Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith ac ati 1974.

Mae cyfraith achos ddiweddar wedi cadarnhau na all cyfarwyddwr osgoi cyhuddiad o esgeulustra o dan adran 37 drwy drefnu busnes eu sefydliad fel eu bod yn anymwybodol o amgylchiadau a fyddai'n sbarduno eu rhwymedigaeth i fynd i'r afael ag achosion o dor-cyfraith o ran iechyd a diogelwch.

Gall y rheini a ganfyddir yn euog wynebu dirwyon, ac mewn rhai achosion, carchar. Yn ogystal, mae adran 2(1) o Ddeddf Anghymwys Cyfarwyddwyr Cwmnïau 1986 yn rhoi pŵer i'r llys ddiarddel unigolyn a gaiff ei gollfamu o drosedd mewn cysylltiad â rheoli cwmni. Mae hyn yn cynnwys troseddau iechyd a diogelwch. Defnyddir y pŵer hwn yn ôl disgrisiwn y llys; nid oes angen cynnal ymchwiliad na chasglu tystiolaeth ychwanegol.

Gall cyfarwyddwyr unigol fod yn atebol am droseddau cysylltiedig eraill hefyd, fel dynladdiad o ganlyniad i esgeulustra difrifol, sy'n drosedd o dan gyfraith gwlad. O dan gyfraith gwlad, profir achos o ddynladdiad o ganlyniad i esgeulustra difrifol pan fydd swyddogion unigol cwmni (cyfarwyddwyr neu berchnogion busnes) yn achosi marwolaeth oherwydd eu hesgeulustra dybryd. Y gosb fwyaf y gellir ei rhoi ar gyfer y drosedd hon yw carchar am oes.

Noder: mae deddfwriaeth gyfatebol yn bodoli yng Ngogledd Iwerddon, h.y. erthygl 34A o Orchymyn Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith (Gogledd Iwerddon) 1978 ac erthygl 3(1) o Orchymyn Anghymwys Cyfarwyddwyr Cwmnïau (Gogledd Iwerddon) 2002.

# rhestr wirio arweinyddiaeth iechyd a diogelwch

Nod y rhestr hon yw cadarnhau eich statws fel *arweinydd* iechyd a diogelwch. Gweler yr adran adnoddau am gyngor ac offer a all eich helpu i ateb y cwestiynau hyn.

- Sut ydych chi'n dangos ymrwymiad y bwrdd i iechyd a diogelwch?
- Beth ydych chi'n ei wneud i sicrhau adolygiad priodol o iechyd a diogelwch ar lefel y bwrdd?
- Beth ydych chi wedi ei wneud i sicrhau bod eich sefydliad yn cael cyngor digonol ar iechyd a diogelwch ar bob lefel, gan gynnwys y bwrdd?
- Sut ydych chi'n sicrhau bod y staff i gyd - gan gynnwys y bwrdd - yn cael hyfforddiant digonol mewn perthynas â chyfrifoldebau iechyd a diogelwch a'u bod yn gymwys?
- Pa mor hyderus ydych yr ymgynghorir â'ch gweithlu, yn enwedig cynrychiolwyr diogelwch, yn briodol ar faterion iechyd a diogelwch, a bod eu pryderon yn cyrraedd y lefel briodol gan gynnwys y bwrdd, os bydd angen?
- Pa systemau sydd ar waith i sicrhau y caiff y risgiau i'ch sefydliad eu hasesu, a bod mesurau rheoli synhwyrol yn cael eu sefydlu a'u cynnal?
- Pa mor ymwybodol ydych o'r hyn sy'n digwydd yn y gweithle, a pha archwiliadau neu asesiadau sy'n cael eu cynnal i'ch hysbysu o'r hyn y mae eich sefydliad a chontractwyr yn ei wneud mewn gwirionedd?
- Pa wybodaeth y mae'r bwrdd yn ei derbyn yn rheolaidd am iechyd a diogelwch, e.e. data perfformiad ac adroddiadau ar anafiadau a salwch sy'n ymwneud â'r gwaith?
- Pa dargedau a bennwyd i wella iechyd a diogelwch ac a ydych yn meincnodi eich perfformiad yn erbyn sefydliadau eraill yn eich sector a thu hwnt?
- Pan fo newidiadau mewn trefniadau gwaith yn arwain at oblygiadau sylweddol o ran iechyd a diogelwch, sut y deuir â'r rhain at sylw'r bwrdd?

# adnoddau allweddol

Crëwyd tudalen arbennig ar y we i roi rhagor o gyngor ac arweiniad i fyrddau ac aelodau'r bwrdd. Mae'n cynnwys cysylltiadau i gyhoeddiadau a gwefannau amrywiol, yn ogystal â fersiwn ar-lein o'r canllaw hwn a fersiwn y gellir ei lwytho i lawr.

**Mae'r wefan yn:** [www.hse.gov.uk/leadership](http://www.hse.gov.uk/leadership)

Gallwch gael rhagor o wybodaeth o'r sefydliadau canlynol:

**Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE)** ([www.hse.gov.uk](http://www.hse.gov.uk))

*Successful health and safety management* HSG65 HSE Books 1997 ISBN 978 0 7176 1276 5

*Leadership for the major hazard industries* Taflen INDG277(rev1) [www.hse.gov.uk/pubns/indg277.pdf](http://www.hse.gov.uk/pubns/indg277.pdf)

busnesau bach

egwyddorion rheoli risg yn synhwyrol

mesur perfformiad iechyd a diogelwch

cymorth iechyd a diogelwch digonol

cynnwys gweithwyr

astudiaethau achos ac offer

gorfodi

**Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch Gogledd Iwerddon** ([www.hseni.gov.uk](http://www.hseni.gov.uk))

**Sefydliad y Cyfarwyddwyr (IoD)** ([www.iod.com](http://www.iod.com))

tudalen arbennig ar y we yn: [www.iod.com/hsguide](http://www.iod.com/hsguide)

*Wellbeing at work: A Director's Guide* IoD 2006 ISBN 978 1 9045 2048 1

**Sefydliad Iechyd a Diogelwch Galwedigaethol (IOSH)** ([www.iosh.co.uk](http://www.iosh.co.uk))

*Questioning performance: The director's essential guide to health, safety and the environment*

IOSH ISBN 978 0 901357 37 3

pecynnau cymorth

cymorth iechyd a diogelwch digonol

**Y Gymdeithas Frenhinol er Atal Damweiniau (RoSPA)** ([www.rospa.com](http://www.rospa.com))

DASH: Director Action on Safety and Health

GoPoP: Going Public on Performance – measuring and reporting on health and safety performance

astudiaethau achos

**Cyngres yr Undebau Llafur (TUC)** ([www.tuc.org.uk](http://www.tuc.org.uk))

cynrychiolwyr diogelwch

**Dolen Fusnes** ([www.businesslink.gov.uk](http://www.businesslink.gov.uk))

rheoli iechyd a diogelwch

**Yr Asiantaeth Ewropeaidd dros Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith** ([www.osha.europa.eu](http://www.osha.europa.eu))

## YNGLŶN Â'R CANLLAW HWN

Mae'r canllaw hwn, a gyhoeddwyd ar y cyd gan Sefydliad y Cyfarwyddwyr a'r Comisiwn Iechyd a Diogelwch, ar gyfer cyfarwyddwyr (a'r rheini mewn rolau cyfatebol) cyrff corfforaethol a sefydliadau yn y sector cyhoeddus a'r trydydd sector. Mae'n ofynnol i sefydliadau o'r fath gydymffurfio â chyfraith iechyd a diogelwch. Er y cyfeirir at oblygiadau cyfreithiol cyfredol, nid yw dilyn y canllaw hwn yn orfodol ynddo'i hun. Fodd bynnag, os byddwch yn ei ddilyn byddwch fel arfer yn gwneud digon i helpu eich sefydliad i fodloni ei rwymedigaethau cyfreithiol.

Wrth ystyried atebolrwydd sefydliad o dan Ddeddf Dynladdiad Corfforaethol a Lladd Corfforaethol 2007, rhaid i reithgor ystyried unrhyw dor-cyfraith iechyd a diogelwch a gallant ystyried unrhyw ganllawiau iechyd a diogelwch. Yn ogystal â chanllawiau iechyd a diogelwch eraill, gallai'r canllaw hwn fod yn ystyriaeth berthnasol i reithgor yn dibynnu ar amgylchiadau achos penodol.

## RHAGOR O WYBODAETH

Mae cyhoeddiadau HSE sydd ar werth a chyhoeddiadau am ddim ar gael trwy archebu drwy'r post gan: HSE Books, PO Box 1999, Sudbury, Suffolk CO10 2WA Ffôn: 01787 881165 Ffacs: 01787 313995 Gwefan: [www.hsebooks.co.uk](http://www.hsebooks.co.uk) (Mae cyhoeddiadau HSE sydd ar werth ar gael hefyd o siopau llyfrau a gellir llwytho taflenni am ddim i lawr o wefan HSE: [www.hse.gov.uk](http://www.hse.gov.uk).)

I gael gwybodaeth am iechyd a diogelwch, ffoniwch Linell Wybodaeth HSE Ffôn: 0845 345 0055 Ffacs: 0845 408 9566 Ffôn testun: 0845 408 9577 e-bost: [hse.infoline@natbrit.com](mailto:hse.infoline@natbrit.com) neu ysgrifennwch i Gwasanaethau Gwybodaeth HSE, Parc Busnes Caerffili, Caerffili CF83 3GG.

Mae'r daflen hon ar gael mewn pecynnau o 5 sydd ar werth o HSE Books, ISBN 978 0 7176 6272 2. Mae copïau unigol am ddim hefyd ar gael o HSE Books.

© H *Hawfrait* y *Goron* Gellir atgynhychu'r cyhoeddiad hwn am ddim, ac eithrio at ddibenion hysbysebu, arnodi neu fasnachu. Cyhoeddwyd yn gyntaf 10/07. Cydnabyddwch y ffynhonnell fel HSE.



**50% wedi'i ailgylchu**  
Argraffwyd ar bapur mae 50% ohono wedi'i ailgylchu