



# Arwain iechyd a diogelwch yn y gweithle

Camau ar gyfer cyfarwyddwyr, aelodau'r bwrdd, perchnogion busnes a sefydliadau o bob maint



Fersiwn i'r we o daflen INDG417 (rev1), a gyhoeddwyd 06/13 yw hwn

## Cyflwyniad

Mae'r canllaw hwn yn gosod yr agenda ar gyfer arweinyddiaeth effeithiol iechyd a diogelwch. Mae wedi ei gynllunio i'w ddefnyddio gan gyfarwyddwyr, llywodraethwyr, ymddiriedolwyr, swyddogion a'u gweithwyr cyfatebol yn y sectorau preifat, cyhoeddus a thrydydd sector. Mae'n berthnasol i sefydliadau o bob maint.\*

Mae diogelu iechyd a diogelwch cyflogaion a'r cyhoedd allai gael eu heffeithio gan eich gweithgareddau yn rhan allweddol o reoli risg a rhaid ei arwain gan y bwrdd.

Gall methiant i gynnwys iechyd a diogelwch fel risg busnes allweddol ym mhenderfyniadau'r bwrdd gael canlyniadau dinistriol. Mae nifer o achosion diogelwch amlwg ar hyd y blynyddoedd yn seiliedig ar fethiannau mewn arweinyddiaeth.

Mae cyfraith iechyd a diogelwch yn gosod dyletswyddau ar sefydliadau a chyflogwyr, a gellir dal cyfarwyddwyr yn atebol yn bersonol pan na fodlonir y dyletswyddau hyn: mae gan aelodau'r bwrdd gyfrifoldeb ar y cyd ac unigol dros iechyd a diogelwch.

Trwy ddilyn y canllaw hwn, byddwn yn helpu'ch sefydliad i ganfod y ffyrdd gorau o arwain a hyrwyddo iechyd a diogelwch, a thrwy hynny fodloni ei rwymedigaethau cyfreithiol.

Y manau cychwyn yw'r egwyddorion allweddol canlynol. Bwriedir i'r egwyddorion hyn ategu'r gweithredoedd yn y canllaw hwn, ac felly arwain at berfformiad iechyd a diogelwch da.

### Egwyddorion allweddol

- Arweinyddiaeth gref a gweithredol o'r brig:
  - ymroddiad gweladwy, gweithredol gan y bwrdd;
  - sefydlu systemau cyfathrebu a strwythurau rheoli 'o'r brig i lawr' effeithiol;
  - integreiddio rheolaeth iechyd a diogelwch da gyda phenderfyniadau busnes.
- Cynnwys gweithwyr:
  - ymgysylltu â'r gweithlu yn hyrwyddiad a chyflawniad amodau iach a diogel;
  - cyfathrebu 'am i fyny' effeithiol;
  - darparu hyfforddiant o ansawdd uchel.
- Asesiad ac adolygiad:
  - nodi a rheoli risgiau iechyd a diogelwch;
  - cael mynediad at (a dilyn) cyngor cymwys;
  - monitro, adrodd ar ac adolygu perfformiad.

\* Mae gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE) gyngor pellach ar arweinyddiaeth i fusnesau bach a diwydiannau peryglon mawr – gweler yr adran 'Adnoddau allweddol'.

Cynllunio

Gwneud

Gwirio

Gweithredu

## **Yn y canllaw hwn**

Mae'r tudalennau canlynol yn sefydlu:

- agenda pedwar pwynt i fewnosod yr egwyddorion iechyd a diogelwch allweddol;
- crynodeb o atebolrwydd cyfreithiol;
- rhestr wirio o atebion allweddol i arweinyddion;
- rhestr o adnoddau a chyfeiriadau i weithredu'r canllaw hwn yn fanwl.

Mae'r agenda yn cynnwys:

- gweithredoedd craidd i fyrddau ac aelodau unigol byrddau sy'n ymwneud yn uniongyrchol â dyletswyddau cyfreithiol sefydliad. Bwriedir i'r gweithredoedd hyn osod safon;
- canllawiau sy'n sefydlu sir i roi effaith ymarferol i'r gweithredoedd craidd. Mae'r canllawiau hyn yn darparu syniadau ar sut y gallech gyflawni'r gweithredoedd craidd hyn;
- astudiaethau achos a ddetholwyd i fod yn berthnasol i'r rhan fwyaf o sectorau.

Mae gwefan, [www.hse.gov.uk/leadership](http://www.hse.gov.uk/leadership), yn darparu dolenni i'r holl adnoddau a grybwyllwyd. Mae'n cynnwys fersiynau ar-lein ac i'w lawrlwytho o'r canllaw hwn a chyngor pellach ar gyfer mentrau bychain.

## **Manteision iechyd a diogelwch da**

Ni ddylid ystyried bod delio ag iechyd a diogelwch yn faich rheoleiddiol: mae'n cynnig cyfleoedd arwyddocaol. Gall y manteision gynnwys:

- lleihad mewn costau a risgiau is – mae cyfraddau absenoldeb a throsiant cyflogaion yn is, damweiniau yn llai, y bygythiad o weithredu cyfreithiol wedi ei leihau;
- gwella'ch safle ymysg cyflenwyr a phartneriaid;
- gwell enw da ar gyfer cyfrifoldeb corfforaethol ymysg buddsoddwyr, cwsmeriaid a chymunedau;
- cynnydd mewn cynhyrchiant – mae cyflogaion yn iachach, hapusach ac wedi eu hysgogi'n fwy.

## **Costau diffygion iechyd a diogelwch yn y gwaith**

Mae ystadegau'r HSE yn datgelu cost ddynol ac ariannol methu delio ag iechyd a diogelwch. Pob blwyddyn:

- Colli miliynau o ddyddiau gwaith oherwydd salwch ac anafiadau yn ymwneud â'r gwaith.
- Mae miloedd o bobl yn marw o glefydau galwedigaethol.
- Mae tua miliwn o weithwyr yn adrodd eu hunain ar ddioddef o salwch yn ymwneud â'r gwaith.
- Mae cannoedd o filoedd o weithwyr yn cael eu hanafu yn y gwaith.
- Mae gweithiwr yn cael ei anafu'n angheuol bron i bob diwrnod gwaith.

Gall sefydliadau wynebu costau pellach – megis colledion nad oes ganddynt yswiriant ar eu cyfer a cholli enw da.

I weld yr ystadegau diweddaraf, gweler: [www.hse.gov.uk/statistics/index.htm](http://www.hse.gov.uk/statistics/index.htm)

### **Cyfrifoldebau cyfreithiol cyflogwyr**

Dywed cyfraith iechyd a diogelwch fod yn rhaid i gyflogwyr:

- asesu risgiau i gyflogeion, cwsmeriaid, partneriaid ac unrhyw bobl eraill sydd wedi eu heffeithio gan eu gweithgareddau;
- drefnu ar gyfer cynllunio, trefnu, rheoli, monitro ac adolygiad effeithiol o fesurau ataliol ac amddiffynnol;
- feddu ar bolisi iechyd a diogelwch ysgrifenedig os oes ganddynt bump neu fwy o gyflogeion;
- sicrhau bod ganddynt fynediad at gyngor iechyd a diogelwch cymwys;
- ymgynghori â chyflogeion ynglŷn â'u risgiau yn y gwaith a mesurau ataliol ac amddiffynnol presennol.

Gall methiant i gydymffurfio â'r gofynion hyn arwain at ganlyniadau difrifol – i sefydliadau ac unigolion. Mae cosbau yn cynnwys dirwyon, carchariad a gwaharddiad.

Dan y Ddeddf Dynladdiad Corfforaethol a Llofruddiaeth Gorfforaethol 2007, bydd trosedd wedi ei chyflawni ble mae methiannau gan uwch reolwyr sefydliad yn elfen sylweddol o unrhyw dordyletswydd difrifol o'r gofal sy'n ddyledus i gyflogeion y sefydliad neu'r cyhoedd, sy'n arwain at farwolaeth.

Y gosb uchaf yw dirwy anghyfyngedig a gall y llys hefyd wneud gorchymyn cyhoedduswydd yn gofyn i'r sefydliad gyhoeddi manylion ei euogfarn a dirwy. (Gweler hefyd dudalen gefn y canllaw hwn ar gyfer statws cyfreithiol y cyngor hwn.)

***“Mae iechyd a diogelwch yn ganolog i lwyddiant. Mae aelodau byrddau nad ydynt yn dangos arweinyddiaeth yn y maes hwn yn methu yn eu dyletswydd fel cyfarwyddwyr a'u dyletswydd foesol, ac yn niweidio eu sefydliad.”***

***“Mae iechyd a diogelwch yn rhan sylfaenol o fusnes. Mae byrddau angen rhywun gydag angerdd ac egni i sicrhau ei fod yn ganolog i'r sefydliad.”***

***“Ni fydd sefydliad fyth yn gallu cyflawni'r safonau uchaf o reolaeth iechyd a diogelwch heb gynhwysiad gweithredol y cyfarwyddwyr. Bydd rhanddeiliaid allanol yn edrych ar y sefydliad yn sylwi ar y diffyg cyfeiriad.”***

***“Mae cynhwysiant ar lefel Bwrdd yn rhan allweddol o foeseg masnachu'r 21ain Ganrif. Pennir agweddau tuag at iechyd a diogelwch gan y penaethiaid, nid maint y sefydliad.”***

Dyfyniadau gan arweinwyr iechyd a diogelwch yn y sectorau cyhoeddus a phreifat.

## Cynllunio

**Astudiaeth achos –**  
*Ymddiriedolaeth GIG  
Gofal Iechyd Cyfunol  
Gogledd Swydd  
Stafford*

Canfu'r bwrdd ei hun yn wynebu targedau gwelliant gwasanaeth. Gan ddefnyddio canllaw corfforaethol a chlinigol newydd, fe ddechreuodd ddilyn ymagwedd 'systemau cyfan' i reoli risg gorfforaethol, gan roi cyfrifoldeb i un o'i gyfarwyddwyr dros arweinyddiaeth iechyd a diogelwch am y tro cyntaf. Gwnaethpwyd iechyd a diogelwch yn eitem allweddol ar agenda'r bwrdd hefyd.

Arweiniodd hyn at system reolaeth iechyd a diogelwch gydag integreiddiad llawer gwell, sy'n cynyddu'r cyfle i nodi a rheoli'r holl risgiau corfforaethol, a diwylliant llawer mwy agored, gwella adrodd a monitro. Mae'r bwrdd yn hyrwyddo diwylliant sy'n rhoi hyder i staff adrodd ar ddigwyddiadau. Mae hyn wedi arwain at:

- leihad o 16% mewn digwyddiadau dros gyfnod o ddwy flynedd;
- leihad o 10% mewn premiymau yswiriant.

**Dylai'r bwrdd osod y cyfeiriad ar gyfer rheolaeth iechyd a diogelwch effeithiol. Mae angen i aelodau byrddau sefydlu polisi iechyd a diogelwch sy'n llawer mwy na dogfen – dylai fod yn rhan ganolog o ddiwylliant eich sefydliad, o'i werthoedd a safonau perfformiad.**

**Dylai holl aelodau'r bwrdd arwain y blaen o ran sicrhau cyfathrebiad dyletswyddau a manteision iechyd a diogelwch ledled y sefydliad. Rhaid i gyfarwyddwyr gweithredol ddatblygu polisiâu i osgoi problemau iechyd a diogelwch a rhaid ymateb yn gyflym ble ceir anawsterau neu os cyflwynir risgiau newydd; rhaid i swyddogion anweithredol sicrhau y delir yn briodol ag iechyd a diogelwch.**

### Gweithredoedd craidd

I gytuno ar bolisi, bydd angen i fyrddau sicrhau eu bod yn ymwybodol o'r risgiau arwyddocaol mae sefydliadau yn wynebu.

Dylai'r polisi sefydlu rôl y bwrdd ei hun a rôl aelodau unigol wrth arwain iechyd a diogelwch ei sefydliad. Dylai ofyn i'r bwrdd:

- fod yn 'berchen' ar a deall y materion allweddol dan sylw;
- Benderfynu ar y ffordd orau i gyfathrebu, hyrwyddo ac eirioli iechyd a diogelwch.

Mae'r polisi iechyd a diogelwch yn ddogfen 'fyw' ac fe ddylai ddatblygu gydag amser, e.e. o ganlyniad i newidiadau sefydliadol mawr megis ailstrwythuro neu gaffaeliad arwyddocaol.

### Sut ellir gwneud hyn

- Dylai iechyd a diogelwch ymddangos yn rheolaidd ar yr agenda ar gyfer cyfarfodydd bwrdd.
- Gall y prif weithredwr roi'r arweinyddiaeth weledol gliriaf, ond mae rhai byrddau'n ei chael yn ddefnyddiol enwi un aelod yn 'hyrwyddwr' iechyd a diogelwch'.
- Gall presenoldeb cyfarwyddwr iechyd a diogelwch ar fwrdd fod yn arwydd cryf fod y mater yn cael sylw difrifol ac y deillir ei bwysigrwydd strategol.
- Mae gosod targedau yn helpu diffinio beth mae'r bwrdd yn ceisio ei gyflawni.
- Gall cyfarwyddwr anweithredol weithredu fel swyddog craffu – gan sicrhau fod y broses i gefnogi byrddau sy'n wynebu risgiau iechyd a diogelwch arwyddocaol yn gadarn.

### Llywodraethu corfforaethol

I nifer o sefydliadau, mae iechyd a diogelwch yn fater o lywodraethu corfforaethol. Dylai'r bwrdd integreiddio iechyd a diogelwch i'r prif strwythurau llywodraethu, gan gynnwys is-bwyllgorau'r bwrdd, megis risg, tâl ac archwiliad.

Mae canllaw Turnbull ar y Cod Cyfunol Llywodraethu Corfforaethol yn gofyn i gwmnïau rhestredig gael systemau rheolaeth fewnol gadarn, gan ddelio nid yn unig â dim ond risgiau ariannol 'cul', ond hefyd risgiau'n ymwneud a'r amgylchedd, enw da'r busnes ac iechyd a diogelwch.

## Gwneud

### Astudiaeth achos - British Sugar

Roedd gan British Sugar gofnod diogelwch arbennig ac roedd yn gryn ergyd iddynt yn 2003 pan gafwyd tri o farwolaethau. Er bod iechyd a diogelwch wedi bod yn flaenoriaeth busnes erioed, roedd y cwmni yn cydnabod bod angen newid ffocws i gyflawni newid ymddygiadol. Roedd hyn yn cynnwys:

- y prif swyddog yn rhoi cyfrifoldebau iechyd a diogelwch i'r holl gyfarwyddwyr, ac adroddiadau misol i fynd i'r bwrdd;
- creu partneriaethau gweithredol effeithiol gyda chyflogeion, undebau llafur ac eraill;
- goruchwyllo rhaglen newid ymddygiadol ac archwiliadau;
- cyhoeddi targedau iechyd a diogelwch blynyddol, a dyfeisio mentrau i'w bodloni.

Roedd y canlyniadau yn cynnwys:

- lleihad o ddau draean mewn amser a gollir a chyfraddau mân anafiadau dros gyfnod o ddeng mlynedd;
- dealltwriaeth llawer gwell gan gyfarwyddwyr o risgiau iechyd a diogelwch.

**Mae cyflawniad yn ddibynnol ar system reolaeth effeithiol i sicrhau iechyd a diogelwch cyflogeion, cwsmeriaid a'r cyhoedd, cyn belled ag sy'n rhesymol ymarferol.**

**Dylai sefydliadau geisio diogelu pobl trwy gyflwyno systemau ac arferion rheolaeth sy'n sicrhau y delir â risgiau yn synhwyrol, gyfrifol a chymesur.**

### Gweithredoedd craidd

I gymryd cyfrifoldeb a 'pherchnogaeth' o iechyd a diogelwch, rhaid i aelodau'r bwrdd sicrhau fod:

- trefniadau iechyd a diogelwch wedi eu cyfarparu'n ddigonol;
- eu bod yn caffael cyngor iechyd a diogelwch cymwys;
- y cyflawnir asesiadau risg;
- bod cyflogeion neu eu cynrychiolwyr yn cael eu cynnwys mewn penderfyniadau sy'n effeithio ar eu hiechyd a diogelwch.

Dylai'r bwrdd ystyried canlyniadau iechyd a diogelwch cyflwyno prosesau newydd, arferion gwaith newydd neu bersonél newydd, gan ddyrannu adnoddau digonol i'r dasg a cheisio cyngor ble fo angen.

Rhaid gwneud penderfyniadau ystafell y bwrdd yng nghyd-destun polisi iechyd a diogelwch y sefydliad; mae'n bwysig 'cynnwys' iechyd a diogelwch yn y cynllun wrth weithredu newid.

### Sut ellir gwneud hyn

- Mae arweinyddiaeth yn fwy effeithiol os gall aelodau gweladwy'r bwrdd atgyfnerthu polisi iechyd a diogelwch trwy gael eu gweld 'yn y gweithle', yn dilyn yr holl fesurau iechyd a diogelwch eu hunain, a delio ag unrhyw fethiannau ar unwaith.
- Ystyried iechyd a diogelwch wrth benderfynu ar benodiadau uwch reolwyr.
- Gall cael safonau caffael ar gyfer nwyddau, offer a gwasanaethau helpu atal cyflwyniad peryglon iechyd a diogelwch drud.
- Dylid asesu trefniadau iechyd a diogelwch partneriaid, cyflenwyr allweddol a chontractwyr: gallai eu perfformiad effeithio'n andwyol ar eich un chi.
- Gall sefydlu pwyllgor rheoli risg neu iechyd a diogelwch unigol fel is-ran o'r bwrdd, gydag uwch weithredwr yn cadeirio, sicrhau y delir â'r materion allweddol a'ch diogelu rhag gwastraffu amser ac ymdrech ar risgiau dibwys a biwrocratiaeth ddiangen.
- Gall darparu hyfforddiant iechyd a diogelwch i rai neu'r cyfan o'r bwrdd hyrwyddo dealltwriaeth a gwybodaeth o'r materion allweddol yn eich sefydliad.
- Gall cefnogi cynhwysiant gweithwyr mewn iechyd a diogelwch wella cyfranogiad a'ch helpu i brofi eich ymroddiad.

## Gwirio

**Astudiaeth achos** –  
*Gwasanaeth Tân ac  
Achub Canolbarth a  
Gorllewin Cymru*

Sylweddolodd  
Gwasanaeth Tân ac  
Achub Canolbarth  
a Gorllewin Cymru  
ei bod yn allweddol  
arddangos i staff fod  
iechyd a diogelwch yn  
sylfaenol i lwyddiant ei  
gyflawniad gwasanaeth  
cyffredinol – a bod  
ymroddiad i iechyd a  
diogelwch yn dod o  
frig y sefydliad.

Gwnaethpwyd y  
cyfarwyddwr polisi a  
chynllunio gwasanaeth  
yn gyfarwyddwr  
iechyd a diogelwch,  
a gweithredwyd y  
fframwaith diwygiedig  
ar gyfer iechyd a  
diogelwch. Gwnaeth  
y cyfarwyddwr  
ymweliadau safle i  
ymgysylltu â'r gweithle  
a gosod pwyslais  
o'r newydd ar yr  
angen i wella adrodd  
ar ddigwyddiadau,  
ymchwiliad a  
gweithdrefnau monitro.  
Mae'r gwasanaeth  
wedi adrodd:

- Lleihad o £100,000 mewn premiymau yswiriant atebolrwydd mewn un flwyddyn trwy reolaeth risg strategol corfforaethol gwell;
- Lleihad o 50% mewn absenoldeb salwch yn deillio o anafiadau cysylltiedig â'r gwaith dros ddwy flynedd;
- Lleihad o 50% mewn anafiadau dros gyfnod o dair blynedd;

**Mae monitro ac adrodd yn rhannau allweddol o ddiwylliant iechyd a diogelwch. Rhaid i systemau rheoli ganiatáu i'r bwrdd dderbyn adroddiadau penodol (e.e. a arweinir gan ddigwyddiadau) ac arferol ar berfformiad polisi iechyd a diogelwch.**

**Mae angen llawer o wybodaeth iechyd a diogelwch dydd i ddydd pan gynhelir adolygiad ffurfiol yn unig. Ond dim ond system fonitro gref all sicrhau y gall yr adolygiad ffurfiol fwrw ymlaen yn ôl y disgwyl – ac y daw digwyddiadau perthnasol i sylw'r bwrdd yn y cyfamser.**

### Gweithredoedd craidd

Rhaid i'r bwrdd sicrhau:

- y rhoddir digon o bwyslais i adrodd ar wybodaeth ataliol (fel cynnydd ar raglenni hyfforddiant a chynnal a chadw) a data digwyddiadau (megis cyfraddau absenoldeb damweiniau a salwch);
- y cyflawnir archwiliadau cyfnodol o effeithiolrwydd strwythurau rheoli a rheoliadau risg ar gyfer iechyd a diogelwch;
- effaith newidiadau megis cyflwyno gweithdrefnau newydd, prosesau neu gynnyrch gwaith, neu unrhyw fethiant iechyd a diogelwch mawr, cyn gynted â phosibl i'r bwrdd;
- bod yna weithdrefnau i weithredu gofynion cyfreithiol newydd ac a newidiwyd ac i ystyried datblygiadau a digwyddiadau allanol eraill.

### Sut ellir gwneud hyn

- Gall monitro effeithiol o absenoldeb salwch ac iechyd gweithle rybuddio'r bwrdd o unrhyw broblemau sylfaenol allai achosi difrod difrifol i berfformiad neu arwain at ddamweiniau a salwch hirdymor.
- Gall casglu data iechyd a diogelwch gweithle ganiatáu i'r bwrdd feincnodi perfformiad y sefydliad yn erbyn eraill yn ei sector.
- Gall gwerthusiad o uwch reolwyr gynnwys asesiad o'u cyfraniad i berfformiad iechyd a diogelwch.
- Gall byrddau dderbyn adroddiadau rheolaidd ar berfformiad iechyd a diogelwch a gweithredoedd contractwyr.
- Mae rhaid sefydliadau wedi canfod ei bod yn cael gwell cefnogaeth o iechyd a diogelwch trwy gynnwys gweithwyr mewn monitro.

## Gweithredu

### Astudiaeth achos – Sainsbury's

Edrychodd Sainsbury's eto ar ei safbwynt tuag at iechyd a diogelwch wedi i archwiliad allanol amlygu'r angen am ymagwedd fwy unedig ledled y cwmni. Yr elfen allweddol oedd gweledigaeth iechyd a diogelwch, a sefydlwyd gan gyfarwyddwr AD y grŵp ac a gefnogwyd gan gynllun oedd yn cynnwys targedau dros dair blynedd.

Yn rhan o'r cynllun, rhoddwyd hyfforddiant i holl aelodau'r bwrdd ar gyfrifoldebau iechyd a diogelwch. Mae iechyd a diogelwch nawr yn nodwedd reolaidd ar agendâu'r bwrdd. Mae'r manteision i fusnes yn cynnwys:

- lleihad o 17% mewn absenoldeb salwch;
- lleihad o 28% mewn digwyddiadau adroddadwy;
- gwella morâl a balchder mewn gweithio i'r cwmni, fel y gwelir mewn arolygon o gydweithwyr.

**Mae adolygiad ffurfiol ystafell y bwrdd o berfformiad iechyd a diogelwch yn allweddol. Mae'n caniatáu i'r bwrdd sefydlu a yw egwyddorion iechyd a diogelwch allweddol - arweinyddiaeth gref a gweithredol, cynnwys gweithwyr, ac asesiad ac adolygiad - wedi eu mewnosod yn y sefydliad. Mae'n rhoi gwybod i chi a yw'ch system yn effeithiol o ran rheoli risg a diogelu pobl.**

### Gweithredoedd craidd

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

- archwilio a yw'r polisi iechyd a diogelwch presennol yn adlewyrchu blaenoriaethau, cynlluniau a thargedau presennol y sefydliad;
- archwilio a yw systemau rheoli risg a systemau iechyd a diogelwch eraill bod yn adrodd yn effeithiol i'r bwrdd;
- adrodd ar fethiannau iechyd a diogelwch, ac effaith holl benderfyniadau perthnasol y bwrdd a rheolwyr;
- benderfynu ar weithredoedd i ddelio ag unrhyw wendidau a system i fonitro eu gweithrediad;
- ystyried adolygiadau ar unwaith o ganlyniad i ddiffygion neu ddigwyddiadau mawr.

### Sut ellir gwneud hyn

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

### Archwilio ac adrodd

Mae angen i sefydliadau sector cyhoeddus a phreifat mwy gael gweithdrefnau ffurfiol i archwilio ac adrodd ar berfformiad iechyd a diogelwch.

Dylai'r bwrdd sicrhau y dehonglir unrhyw archwiliad fel offeryn positif ar gyfer rheolwyr ac ystafell y bwrdd. Dylai gael mynediad anghyfyngedig i archwilwyr allanol a mewnol, gan gadw eu cost-effeithiolrwydd, annibyniaeth a gwrthrychedd dan adolygiad.

Mae nifer o godau a chanllawiau (nifer ohonynt yn benodol i'r sector) ar gael i helpu sefydliadau adrodd ar berfformiad iechyd a diogelwch a rheolaeth risg yn rhan o lywodraethu da. Gweler yr adran 'Adnoddau allweddol'.

# Pan fydd arweinyddiaeth yn methu

Pan na fydd aelodau'r bwrdd yn arwain yn effeithio ar reolaeth iechyd a diogelwch, gall y canlyniadau fod yn ddifrifol. Mae'r enghreifftiau hyn yn nodi materion i bob bwrdd eu hystyried.

## Cyngor, hyfforddiant a goruchwyliaeth cymwys

Wedi anaf angheuol i gyflogai yn cynnal a chadw peirianwaith mewn gwaith ailgylchu oedd yn cyflogi oddeutu 30 o bobl, derbyniodd cyfarwyddwr y cwmni ddedfryd o 12 mis o garchar am ddynladdiad. Nid oes y peirianwaith wedi ei ynysu'n briodol ac fe ddechreuodd yn annisgwyl.

Datgelodd ymchwiliad gan yr HSE a'r heddlu nad oedd system ddiogel o waith ar gyfer cynnal a chadw, roedd cyfarwyddyd, hyfforddiant a goruchwyliaeth yn annigonol.

Dywedodd prif arolygydd archwilio'r HSE: 'Dangosodd tystiolaeth i'r cyfarwyddwr ddewis peidio â dilyn cyngor ei gynghorydd iechyd a diogelwch gan fabwysiadu agwedd o ddifaterwch, a chaniatáu i safonau yn ei fusnes i ostwng.'

## Monitro

Dedfrydwyd rheolwr gyfarwyddwr cwmni gweithgynhyrchu gydag oddeutu 100 o weithwyr i 12 mis o garchar am ddynladdiad wedi marwolaeth cyflogai a gafodd ei ddal mewn peiriant heb gard.

Datgelodd yr ymchwiliad pe bydda'r cwmni wedi cynnal gard o amgylch cludydd yn ddigonol, na fyddai'r farwolaeth wedi digwydd. Datganodd y barnwr nad oedd gwahaniaeth a oedd y rheolwr cyfarwyddwr yn ymwybodol o'r sefyllfa neu beidio; fe ddylai fod wedi sylweddoli bod hyn yn broblem barhaus. Cafodd rheolwr ardal hefyd ddedfryd o garchar. Derbyniodd y cwmni ddirwy sylweddol ac roedd yn rhaid talu costau'r erlyniad.

## Asesu risg

Cafodd cwmni a'i swyddogion ddirwy o £245,000 a'u gorchymyn i dalu costau o £75,000 yn Llys y Goron yn ymwneud â chael gwared ar asbestos. Cyflogodd y cwmni ddeg o weithwyr dros dro, y rhan fwyaf yn ifanc; nid oeddynt wedi eu hyfforddi na'u cyfarparu i gael gwared ar yr asbestos yn ddiogel, na'u rhybuddio o'i risg. Cafodd y cyfarwyddwyr hefyd eu diarddel rhag dal unrhyw gyfarwyddiaeth o gwmni am ddwy flynedd ac un flwyddyn.

## Atebolrwydd cyfreithiol aelodau unigol bwrdd dros fethiannau iechyd a diogelwch

Pe cyflawnir trosedd iechyd a diogelwch gyda chaniatâd neu oddefiad, neu y gellir ei briodoli i unrhyw esgeulustod ar ran unrhyw gyfarwyddwr, rheolwr, ysgrifennydd neu swyddog arall tebyg mewn sefydliad, yna gellir erlyn yr unigolyn hwnnw (yn ogystal â'r sefydliad) dan adran 37 y Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith etc 1974.

Mae cyfraith achos ddiweddar wedi cadarnhau na all cyfarwyddwyr osgoi cyhuddiad o esgeulustod dan adran 37 trwy drefnu busnes eu sefydliad fel nad ydynt yn ymwybodol o'r amgylchiadau a fyddai'n ysgogi eu rhwymedigaeth i ddelio â thoriadau iechyd a diogelwch.



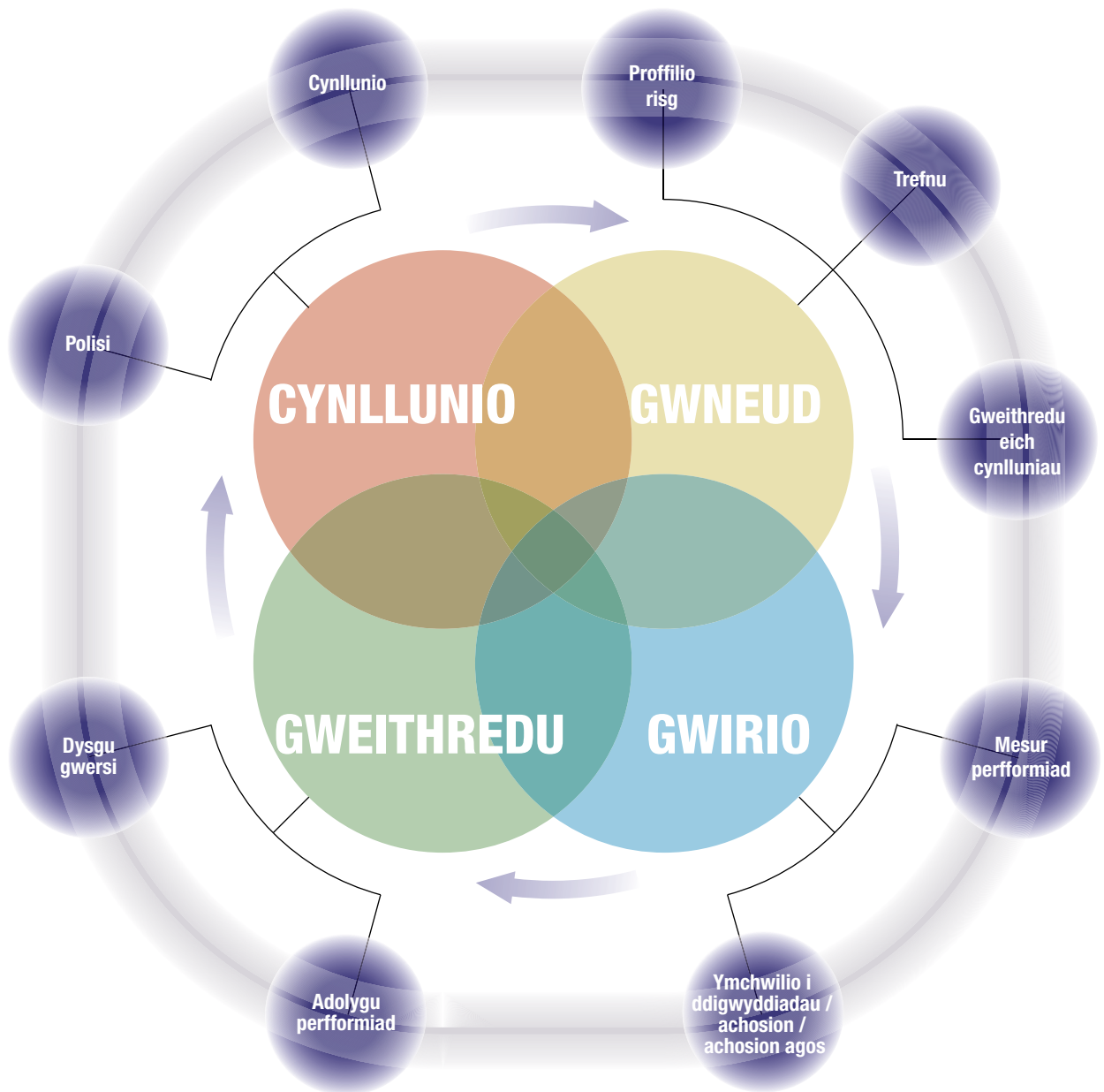
Mae'r rhai a geir yn euog yn wynebu dirwyon a charchariad. Yn ogystal, mae Deddf Diarddel Cyfarwyddwyr Cwmnïau 1986, adran 2(1) yn grymuso'r llys i ddiarddel unigolyn a ddyfarnir yn euog o drosedd yn ymwneud â rheolaeth cwmni. Mae hyn yn cynnwys troseddau iechyd a diogelwch. Arferir y grym hwn yn ôl doethineb y llys; nid yw'n galw am unrhyw ymchwiliad na thystiolaeth atodol.

Gall cyfarwyddwyr unigol hefyd fod yn atebol am droseddau eraill cysylltiedig, megis y drosedd cyfraith gyffredin o ddynladdiad oherwydd esgeulustod difrifol.

Dan gyfraith gyffredin, profir dynladdiad oherwydd esgeulustod difrifol pan mae swyddogion unigol mewn cwmni (cyfarwyddwyr neu berchnogion busnes) yn achosi marwolaeth trwy eu hymddygiad esgeulus iawn eu hunain. Gall y gosb am y drosedd fod yn ddirwy anghyfyngedig ac uchafswm o garchar am oes.

*Sylwer: Ceir deddfwriaeth gyfatebol yng Ngogledd Iwerddon, h.y. erthygl 34A y Gorchymyn Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith (Gogledd Iwerddon) 1978 ac erthygl 3(1) y Gorchymyn Diarddel Cyfarwyddwyr Cwmnïau (Gogledd Iwerddon) 2002.*

# Cynllunio, Gwneud, Gwirio, Gweithredu



# Rhestr wirio iechyd a diogelwch

## Cynllunio

- Sut ydych chi'n arddangos ymroddiad y bwrdd i iechyd a diogelwch?

[www.hse.gov.uk/toolbox/managing/writing.htm](http://www.hse.gov.uk/toolbox/managing/writing.htm)

## Nodiadau

## Gwneud

- Beth ydych chi wedi ei wneud i sicrhau fod eich sefydliad yn derbyn cyngor iechyd a diogelwch cymwys, ar bob lefel gan gynnwys y bwrdd?

[www.hse.gov.uk/toolbox/managing/deciding.htm](http://www.hse.gov.uk/toolbox/managing/deciding.htm)

- Sut ydych chi'n sicrhau bod eich staff i gyd – yn cynnwys y bwrdd – wedi eu hyfforddi'n ddigonol ac yn gymwys yn eu cyfrifoldebau iechyd a diogelwch?

*Hyfforddiant iechyd a diogelwch: Canllaw cryno*  
[www.hse.gov.uk/pubns/indg345.htm](http://www.hse.gov.uk/pubns/indg345.htm)

- Pa mor hyderus ydych chi yr ymgynghorir yn briodol â'ch gweithlu, yn arbennig cynrychiolwyr diogelwch, ar faterion iechyd a diogelwch, a bod eu pryderon yn cyrraedd y lefel briodol yn cynnwys, yn ôl yr angen, y bwrdd?

[www.hse.gov.uk/involvement](http://www.hse.gov.uk/involvement)

- Pa systemau sydd ar waith i sicrhau yr asesir risgiau'ch sefydliad, ac y sefydlir mesurau rheolaeth synhwyrol a'u cynnal?

[www.hse.gov.uk/toolbox/managing/managingtherisks.htm](http://www.hse.gov.uk/toolbox/managing/managingtherisks.htm)

## Nodiadau

## Gwirio

- Pa mor dda ydych chi'n gwybod beth sy'n digwydd ar lawr gwlad, a pha archwiliadau neu asesiadau a gyflawnir i'ch hysbysu ynglŷn â beth mae'ch sefydliad a chontractwyr yn wneud mewn gwirionedd?
- Pa wybodaeth mae'r bwrdd yn derbyn yn rheolaidd ynglŷn ag iechyd a diogelwch, e.e. data perfformiad ac adroddiadau ar anafiadau a salwch yn gysylltiedig â'r gwaith?

[www.hse.gov.uk/leadership/auditing.htm](http://www.hse.gov.uk/leadership/auditing.htm)

- A ydych chi'n cymharu eich perfformiad gydag eraill yn eich sector neu du hwnt?
- Ble mae newidiadau mewn trefniadau gweithredol yn cael effaith arwyddocaol ar iechyd a diogelwch, sut mae'r rhain yn cael eu dwyn i sylw'r bwrdd?

## Nodiadau

## **Gweithredu**

- Beth ydych chi'n wneud i sicrhau adolygiad priodol ar lefel y bwrdd o iechyd a diogelwch?

*Successful health and safety management* HSG65  
[www.hse.gov.uk/pubns/books/HSG65.htm](http://www.hse.gov.uk/pubns/books/HSG65.htm)

## **Nodiadau**

## Adnoddau allweddol

Crëwyd tudalen benodol ar y we i ddarparu byrddau ac aelodau byrddau â chyngor a chanllaw pellach. Mae'n cynnwys dolenni i amrywiol gyhoeddiadau a gwefannau, yn ogystal â fersiynau ar-lein o'r canllaw hwn.

**Gellir dod o hyd i'r dudalen hon yn: [www.hse.gov.uk/leadership](http://www.hse.gov.uk/leadership)**

Gallwch gael rhagor o wybodaeth gan y sefydliadau canlynol:

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

- Gwefan Rheoli ar gyfer iechyd a diogelwch [www.hse.gov.uk/managing/](http://www.hse.gov.uk/managing/)
- *Successful health and safety management* HSG65 [www.hse.gov.uk/pubns/books/hsg65.htm](http://www.hse.gov.uk/pubns/books/hsg65.htm)
- *Leadership for the major hazard industries: Effective health and safety management* Taflen INDG277 (rev1) HSE Books 2004 [www.hse.gov.uk/pubns/indg277.htm](http://www.hse.gov.uk/pubns/indg277.htm)

### **Health and Safety Executive for Northern Ireland ([www.hseni.gov.uk](http://www.hseni.gov.uk))**

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

- gwefan benodol ar: [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
- arweinyfrau
- cymorth iechyd a diogelwch cymwys

#### **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

#### **Asiantaeth Ewropeaidd dros Ddiogelwch ac Iechyd yn y Gwaith ([www.osha.europa.eu](http://www.osha.europa.eu))**

## Mwy o wybodaeth


Am ragor o wybodaeth ynglŷn ag iechyd a diogelwch, neu i adrodd anghysondeb neu wallau yn y canllaw hwn, ewch i [www.hse.gov.uk](http://www.hse.gov.uk). Gallwch weld canllaw'r HSE ar-lein a chyhoeddiadau am bris eraill o'r wefan hon. Mae cyhoeddiadau am bris yr HSE hefyd ar gael o siopau llyfrau.

Mae'r canllaw hwn, a gyhoeddwyd ar y cyd gyda Sefydliad y Cyfarwyddwyr a'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch, wedi ei gyfeirio at gyfarwyddwyr (ac unigolion cyfatebol) cyrff corfforaethol a sefydliadau yn y sector cyhoedd a'r trydydd sector.

Cyhoeddir y canllaw hwn gan yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch. Nid yw'n orfodol i ddilyn y canllaw, oni bai y nodir hynny'n benodol, ac rydych yn rhydd i weithredu fel arall. Ond os byddwch yn dilyn y canllaw, byddwch fel arfer yn gwneud digon i gydymffurfio â'r gyfraith. Mae arolygwyr iechyd a diogelwch yn ceisio sicrhau cydymffurfiaid ar gyfraith a gallant gyfeirio at y canllaw hwn.

Wrth ystyried atebolrwydd sefydliad dan y Ddeddf Dynladdiad Corfforaethol a Llofruddiaeth Gorfforaethol 2007, rhaid i reithgor ystyried unrhyw doriadau o ddeddfwriaeth iechyd a diogelwch a rhaid ystyried unrhyw ganllaw iechyd a diogelwch. Yn ogystal â chanllaw iechyd a diogelwch arall, gallai'r canllaw hwn fod yn ystyriaeth berthnasol i reithgor yn ddibynnol ar amgylchiadau'r achos penodol.

Gellir dod o hyd i'r daflen hon ar [www.hse.gov.uk/pubns/indg417W.htm](http://www.hse.gov.uk/pubns/indg417W.htm).

©  *Hawlfraint y Goron* Os ydych yn dymuno aildddefnyddio'r wybodaeth hon, ewch i [www.hse.gov.uk/copyright.htm](http://www.hse.gov.uk/copyright.htm) am fanylion. Cyhoeddwyd gyntaf 06/13.

### Diolchiadau

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