

Asesiad Effaith Cydraddoldeb – Asesiad Llawn (B)

Os ydych wedi tynnu sylw at Risg Uchel yn yr Asesiad Sgrinio, bydd hyn yn gymorth wrth gasglu data a gwybodaeth am y risg. Gall Asesiad Llawn fod yn gymorth hefyd i ganfod opsiynau newydd a fydd yn lleihau'r risg. Mae'n bwysig yn y cam hwn i gysylltu â'r partion a'r rhanddeiliaid priodol, a sicrhau eu bod yn chwarae eu rhan.

Asesu'r dystiolaeth

A oes unrhyw **ddata ansoddol** (ysgrifenedig, llafar, drwy brofiad) yn gysylltiedig â'r cynnig hwn, megis adborth am ddarparu gwasanaethau neu adborth gan staff, cwynion o'r tu allan ac adborth i ymgynghoriad? Rhwch fanylion pwy yr ydych yn bwriadu ymgynghori â nhw, a sut yr ydych yn bwriadu casglu'r wybodaeth hon, gan nodi a fydd unrhyw bartion neu grwpiau eraill yn chwarae eu rhan, megis y gymuned, ymgynghorwyr allanol, undebau neu grwpiau ffocws.

Atodwch unrhyw ddogfennau perthnasol neu atodwch ddolenni at y dogfennau.

Safonau Ffitrwydd a Phrotocolau Asesu Ffitrwydd. Adroddiad ar yr Effaith ar Gydraddoldeb gan Gymdeithas y Prif Swyddogion Tân (Awst 2007). Yr Athro Kevin Sykes. Y Ganolfan ar gyfer Ymarfer Corff a Gwyddoniaeth Faethol, Prifysgol Caer, y DU, Richard Stevenson MSc, PGD, BSC, MSMA. Uwch Ymgynghorydd Hyfforddiant Corfforol, Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru.

<http://www.firefitsteeringgroup.co.uk/firefitreport.pdf>

Yr Arolwg i Oed Pensiwn Arferol Diffoddwyr Tân (NPA 2013) (CLG Cofnodion yr Arolwg Pensiynau)

A oes unrhyw **ddata meintiol** (gwybodaeth ar ffurf niferoedd) yn gysylltiedig â'r cynnig hwn, megis ystadegau a data o adrannau corfforaethol a chynllunio perfformiad, data am danau a gwasanaethau arbennig, ystadegau, data'r cyfrifiad, a data cymunedol. Nodwch beth yr ydych yn bwriadu ei wneud.

Atodwch unrhyw ddogfennau perthnasol neu atodwch ddolenni at y dogfennau.

Os canfuwyd effaith negyddol a niweidiol, mae angen ystyried yr opsiynau ar gyfer addasu'r cynnig er mwyn lleihau'r risg.

Beth yw'r canfyddiadau ar ôl asesu'r dystiolaeth? Llenwch yr adrannau perthnasol a nodwyd yn y broses sgrinio. Trowch cyn gynted ag y bo modd at yr Ymgynghorydd Cydraddoldeb i gael gwybodaeth ac i elwa ar eu profiad o lenwi asesiadau.

Nodwedd Warchoddedig	Canfyddiadau	Beth fyddwch chi'n ei wneud i negyddu'r risg neu Cyfiawnhad gwrthrychol o'r effaith negyddol
<p>Oedran (iau, hŷn neu grŵp oedran arbennig) Nodwyd yn yr 'Arolwg i Oed Pensiwn Arferol Diffoddwyr Tân' (NPA, 2013) bod uchafswm VO2, cryfder a chyfansoddiad y corff yn dirywio gydag oed. Fodd bynnag fe awgrymwyd y gellid atal dirywiad sylweddol mewn ffitrwydd drwy fyw bywyd iach.</p>	<p>Mae safonau ffitrwydd yn un o anghenion rôl y diffoddwr tân Gweithredol. Mae'r safonau yma'n hanfodol ar gyfer lechyd a diogelwch staff yn ogystal â'r cyhoedd ac felly mae'r effaith yn cael ei liniaru.</p> <p>Yn 2013-14 roedd gan GTAGC 9 o Ddiffoddwragedd Tân Rhan Amser rhwng 35-49 mlwydd oed ac 14 o Ddiffoddwragedd Amser Cyflawn rhwng 35-49 mlwydd oed.</p> <p>Nodwyd yn yr 'Arolwg i Oed Pensiwn Arferol Diffoddwyr Tân' (NPA, 2013) bod uchafswm VO2, cryfder a chyfansoddiad y corff yn dirywio gydag oed. Fodd bynnag fe awgrymwyd y gellid atal dirywiad sylweddol mewn ffitrwydd drwy fyw bywyd iach.</p>	<p>Gosodir y safonau ar y lefel isaf ar gyfer ymgymryd â gofynion y swydd yn ddiogel ac effeithiol.</p> <p>Gellir dod o hyd i wybodaeth mewn perthynas â'r cyfiawnhad gwyddonol dros y safonau ffitrwydd yma: http://.firefitsteeringgroup.co.uk/firefitreport.pdf</p> <p>Gellir dod o hyd i wybodaeth bellach ar ystod oed menywod sy'n gweithio i GTAGC yn yr Adroddiad Blynyddol Strategol ar Gydraddoldeb 2012-13. Yn dilyn penodi Cydlynnydd Gweithgareddau Corfforol newydd, y mae modd i weithwyr gael gafael ar gyngor ynglŷn â ffitrwydd a rhaglenni wedi eu teilwra'n arbennig ar eu cyfer a all gyfrannu tuag at gynyddu ffitrwydd.</p> <p>Arolwg NPA (2013)</p>
<p>Anabledd (corfforol, synhwyrdd, iechyd meddwl, salwch tymor hir, dirgel)</p>		
<p>Ailbennu Rhywedd (rhywun sydd mewn stad o drawsnewid o un rhyw i'r llall)</p>	<p>Yn ystod astudiaeth a gynhaliwyd gan Wierck, K., e tal (2012 ynghlwm, canfuwyd ei bod hi'n ddiogel i ddynion trawsrywiol ddefnyddio triniaeth hormonau rhyw, fodd bynnag mae nifer o ferched trawsrywiol yn dioddef osteoporosis yn eu meingefn a phen pellach y fraich. Y mae rhai menywod trawsrywiol wedi dioddef thrombosis ac eraill broblemau cardiofasgwlaidd, 11 mlynedd wedi iddynt ddechrau derbyn triniaeth hormonau.</p>	<p>Wierck, <i>et al</i> (2012) http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22906135</p>

	Asscheman <i>et al</i> (2011): Canfuwyd bod cyfradd marwolaethau ymhlith dynion trawsrywiol 51% yn uwch na'r boblogaeth gyffredinol, ac nad oedd tystiolaeth o hyn ymhlith menywod trawsrywiol.	Asscheman <i>et al</i> (2011) http://www.eje-online.org/cpntent/164/4/635.full.pdf Proses asesu ffitrwydd agored, teg a chyfiawn sydd yn cyd-fynd â gwerthoedd craidd y Gwasanaeth. Bydd Ymgynghorydd Cydraddoldeb y Gwasanaeth yn darparu gwybodaeth ychwanegol i reolwyr llinell yn ôl y galw. Y mae dogfen gyfarwyddyd ar Gydabyddiaeth Rhywedd ar gael. Os bydd effaith andwyol, byddwn yn chwilio am gyngor gan ymgynghorwyr Iechyd Galwedigaethol. Byddwn yn cyflwyno newidiadau/addasiadau rhesymol os bydd hynny'n bosib/addas. Yn dilyn penodi Cydlynnydd Gweithgareddau Corfforol newydd, y mae modd i weithwyr gael gafael ar gyngor ynglŷn â ffitrwydd a rhaglenni wedi eu teilwra'n arbennig ar eu cyfer a all gyfrannu tuag at gynyddu ffitrwydd.
Priodas/Partneriaeth Sifil (cyplau priod yn ogystal â chyplau o'r un rhyw)		
Beichiogrwydd a Mamolaeth (Beichiogrwydd, cyfnod mamolaeth, bwydo o'r fron)		
Hil (Tarddiad Ethnig, cenedligrwydd, lliw, gan gynnwys sipsiwn a theithwyr)		
Crefydd/Creodau		

(Cristion, Mwslimaidd, Hindŵaidd, Iddewig, Bwdhaidd)		
Rhyw (Menyw, Gwryw)	<p>Mae safonau ffitrwydd yn un o anghenion rôl y diffoddwr tân Gweithredol, felly mae'n bosib y bydd hyn yn effeithio ar aelodau staff Gweithredol benywaidd oherwydd y gwahaniaethau biolegol a ffisiolegol sydd yn bodoli rhwng menywod a gwrywod. Fodd bynnag, gellir gwella ffitrwydd trwy gwblhau ymarferion corff rheolaidd. Mae'r safonau hyn yn seiliedig ar dystiolaeth wyddonol ac maent yn nodi'r lefelau ffitrwydd corfforol isaf sydd yn angenrheidiol ar gyfer sicrhau bod swyddogaethau diffodd tanau yn cael eu cyflawni'n effeithiol gan yr unigolyn, ac mae'n bosib y bydd Menywod sydd gan yr un uchafswm VO2 â Dynion i gychwyn arni yn dioddef dirywiad tebyg o ganlyniad i oed os bydd eu ffordd o fyw yn debyg. (Arolwg NPA).</p> <p>Mae gan GTAGC 19 o Ddiffoddwragedd Tân Rhan Amser a 16 o Ddiffoddwragedd Amser Cyflawn.</p>	<p>Gellir dod o hyd i wybodaeth mewn perthynas â'r cyfiawnhad gwyddonol dros y safonau ffitrwydd yma: http://.firefitsteeringgroup.co.uk/firefitreport.pdf</p> <p>Yn dilyn penodi Cydlynnydd Gweithgareddau Corfforol newydd, y mae modd i weithwyr gael gafael ar gyngor ynglŷn â ffitrwydd a rhaglenni wedi eu teilwra'n arbennig ar eu cyfer a all gyfrannu tuag at gynyddu ffitrwydd.</p> <p>Arolwg NPA (2013)</p> <p>Gellir dod o hyd i wybodaeth bellach ar ystod oed menywod sy'n gweithio i GTAGC yn yr Adroddiad Blynyddol Strategol ar Gydraddoldeb 2012-13.</p>
Gogwydd Rhywiol (Hoyw, Lesbiaidd, Deurywiol)		
Iaith (Cymraeg eu hiaith, ieithoedd lleiafrifol ethnig, Braille, iaith arwyddion)		
<i>Parhewch i nodi os daw adborth ychwanegol i'r amlwg yn y broses ymgynghori / cyfranogi</i>		

Monitro effaith y cynnig

Sut y bydd y broses o weithredu'r cynnig yn cael ei monitro?

Nodwch

Bydd y cynnig hwn yn cael ei fonitro'n rheolaidd y ystod cyfarfodydd tîm sydd yn cynnwys Rheolwyr Ardal, Adnoddau Dynol, Cyllid a Phensiynau. Cynhelir cyfarfodydd yn rheolaidd gyda cyrff Cynrychiadol i sicrhau cynnydd ac adfer unrhyw broblemau wrth iddynt godi.

Y sawl sy'n cynnal yr asesiad effaith llawn:

Enw: Chelsey Hughes

Dyddiad: 1 Ebrill 2014

Awdurdodwyd gan:

Enw: Llinos Gutierrez-Jones

Dyddiad: 1 Ebrill-2014

Cyhoeddi canlyniadau'r asesiad

Ar ôl ei lenwi a'i lofnodi, cofiwch atodi pob gwybodaeth ategol (nodiadau ymgynghoriad, ymgysylltu ayyb). Yna, gellir uwchlwytho'r asesiad i'r adran *Asesiadau Effaith Cydraddoldeb* ar y fewnrwyd a/neu'r wefan.

Cynllun Gweithredu

Nodwedd Warchoddedig	Ateb	Cam gweithredu	Cyfrifoldeb	Dyddiad Adolygu
Oed	Sicrhau bod holl aelodau'r system RDS yn ymwybodol o'r strategaeth adnoddau newydd, gofynion y contractau, disgwyliadau'r Gwasanaeth a'r rhesymeg y tu ôl i'r system ddyletswydd. Ymgynghoriad ar y contractau newydd i gefnogi'r Gwasanaeth er mwyn datblygu ac ei addasu'n gywir cyn gweithredu.	<p>Darparu sesiynau ymwybyddiaeth ar gyfer y contractau hyblyg i griwiau RDS dros gyfnod byr. Dylai'r sesiynau gynnwys sesiynau cwestiwn ac ateb ac atebion cadarn. Os nad oes ateb ar gael ar adeg y sesiynau, dylid cytuno ar atebion i'r cwestiynau hynny a'u cyhoeddi ar fewnwyd y Gwasanaeth.</p> <p>Yn dilyn y sesiynau cwestiwn ac ateb dylid dadansoddi'r wybodaeth a dderbyniwyd ac adolygu'r broses gyfredol a gwneud newidiadau , ai peidio, yn unol â gofynion y Gwasanaeth.</p>	Rheolwr Ardal	14/03/2014
Anabledd	Sicrhau bod cefnogaeth ac addasiadau addas ar gael yn ystod proses ddethol, recriwtio a hyfforddi'r contractau hyblyg.	<p>Amlygu problemau yn ymwneud ag anabledd y mae'r Gwasanaeth yn ymwybodol ohonynt ar gyfer pob ymgeisydd a sicrhau bod mesurau addas ar waith i ddarparu cefnogaeth.</p> <p>Amlygu'r gefnogaeth sydd ar gael i ymgeiswyr anabl, sydd</p>	Adran Adnoddau Dynol Hyfforddiant a	Ebrill 2014

		heb gofrestru eu hanabledd gyda'r Gwasanaeth.	Datblygiad	
Iaith	<p>Cynnwys cefnogaeth ar gyfer Cymraeg Lefel 2 i'r holl ymgeiswyr sydd angen asesiad ffurfiol.</p> <p>Datblygiad yn rhan o raglen datblygu personol yr ymgeisydd.</p>	<p>Amlygu'r holl ymgeiswyr llwyddiannus sydd angen asesiad Cymraeg Lefel 2.</p> <p>Cynnwys cefnogaeth lefel 2 a meini prawf asesu mewn rhaglenni datblygu personol yn ôl y galw.</p>	<p>Yr Adran Hyfforddiant</p> <p>Yr Adran Hyfforddiant</p>	Ebrill/Mai 2014
Pob nodwedd	Sicrhau bod y broses yn esblygu a'r fod yn addas i'r diben cyn ei weithredu	Monitro ac yn ystod pob cam er mwyn sicrhau cydymffurfiaeth ddeddfwriaethol, sicrhau bod y broses yn addas i' diben a bod unrhyw newidiadau yn cael eu gweithredu.	Pawb	Trwy gydol y broses