



Grŵp Cynefin

Mwy na thai • More than housing

Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Os ydych angen y ddogfen yma mewn fformat gwahanol, cysylltwch â ni.

Cymeradwywyd gan y Bwrdd Cysgodol Mawrth 2014

Datganiad Cyffredinol

Mae Grŵp Cynefin yn cydnabod ac yn derbyn ei chyfrifoldeb i sicrhau cydraddoldeb ac amrywiaeth ym mhob maes a weithredir.

Arwyddwyd:

Dyddiad:

Cadeirydd, Grŵp Cynefin

Cynnwys

1. Datganiad Polisi
2. Deddfwriaeth
3. Nodweddion Gwarchoddedig
4. Diffinio Gwahaniaethau
5. Cyfrifoldebau
6. Cyfathrebu
7. Hyfforddiant
8. Monitro
9. Gweithredu yn Groes i'r Polisi
10. Defnyddio a Storio Data

Atodiad 1: Crynodeb o'r Ddeddfwriaeth a enwir

Atodiad 2: Ffurflen Derbyn a Deall y Polisi

Atodiad 3: Swyddogaethau'r Cyd-gordydd Cydraddoldeb

Atodiad 4: Swyddogaethau'r Gweithgor Cydraddoldeb

Atodiad 5: Cynllun Gweithredu 2014/15

1. Datganiad Polisi

'Mae Grŵp Cynefin yn ymrwymedig i sicrhau a hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth i bawb o fewn ei chyflogaeth a'i holl wasanaethau ar draws y Grŵp yn unol â'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Bydd Grŵp Cynefin yn ceisio sicrhau na fydd pobl yn destun i wahaniaethu neu aflonyddwch ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaethau sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil (gan gynnwys lliw, ethnigrwydd a chenedligrwydd), crefydd a chredo, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol yn ei darpariaeth cyflogaeth a gwasanaethau.

- 1.1 Mae'r polisi yma'n berthnasol i unrhyw berson neu grŵp o bobl sy'n;
 - Ceisio am lety
 - Derbyn unrhyw wasanaeth
 - Sy'n gyflogedig
 - Sydd â chytundeb gyda'r sefydliad
 - Caffael
- 1.2 Bydd Grŵp Cynefin yn ystyriol yn ei hymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth wrth wasanaethu'r cymunedau.
- 1.3. Bydd Grŵp Cynefin yn ystyriol o'i hymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth a'r angen i gynrychioli'r cymunedau a wasanaethir wrth recriwtio aelodau i'w Byrddau/Pwyllgorau Rheoli.
- 1.4. Lle bydd tystiolaeth yn dangos yr angen, gellir gweithredu yn bositif i unioni unrhyw anfanteision.
- 1.5. Bydd Grŵp Cynefin yn cyhoeddi, mor eang â phosibl, ei hymrwymiad i sicrhau a hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth i bawb.
- 1.6 Bydd y Polisi hwn hefyd yn sicrhau fod Grŵp Cynefin yn mabwysiadu holl argymhellion ac ymarfer da Strategaeth Partneriaeth Cydraddoldeb LCC Gogledd Cymru (NWREP).

2. Deddfwriaeth

2.1. Mae Grŵp Cynefin yn ymrwymedig i weithredu'n unol â'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010 wrth weithredu'r Polisi hwn, yn ogystal ag unrhyw ddeddfau cysylltiedig eraill a welir yn Atodiad 1.

2.2 Er mwyn gweithredu ein hymrwymadau cyfreithiol yn unol â'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010 byddwn yn:

- Adolygu ein polisïau, systemau a'n canllawiau cydraddoldeb bob tair blynedd, neu pan fydd newidiadau deddfwrol allweddol.
- Monitro'n rheolaidd a chyhoeddi ein perfformiad yn erbyn ein hamcanion cydraddoldeb
- Ymgynghori ac ymgysylltu yn eang â'n tenantiaid a'n prif rhanddeiliaid fel bod ganddynt ddylanwad ar sut fydd ein gwasanaethau yn cael eu datblygu a'u gweithredu.
- Galluogi mynediad rhwydd i wybodaeth, gwasanaethau a swyddfeydd Grŵp Cynefin gan sicrhau nad oes neb dan unrhyw anfantais o safbwynt rhwystrau iaith neu anabledd. I alluogi hyn, byddwn yn casglu ac yn defnyddio gwybodaeth proffilio i deilwra ein gwasanaethau.
- Cyrraedd ein dyletswydd i wneud addasiadau rhesymol i bobl anabl mewn cyflogaeth ac fel darparwr gwasanaeth.
- Anelu i weithredu Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb ar newidiadau i brif bolisïau, gwasanaethau neu weithgareddau gan gynnwys unrhyw newidiad allweddol i strwythurau gweithredol i geisio osgoi unrhyw effaith negyddol i unrhyw grwpiau lleiafrifol/wedi'w gwarchod.
- Gweithredu polisïau cyflogaeth deg
- Defnyddio caffael i hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth

2.3 Byddwn yn gweithredu'r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yma mewn cydberthynas â Pholisi Iaith Grŵp Cynefin sydd wedi ei baratoi yn unol â'r Cynllun Iaith Gymraeg a baratowyd yn unol â Deddf yr Iaith Gymraeg 1993 (y Ddeddf) a Chod Rheoliadol ar gyfer Cymdeithasau Tai yng Nghymru, Llywodraeth Cynulliad Cymru, Mawrth 2006.

3. Nodweddion Gwarchodedig.

Mae Grŵp Cynefin yn ymrwymedig i sicrhau bod pawb yn cael ei drin yn gyfartal, gyda'r un mynediad i wasanaethau ac nad ydynt yn cael eu

gwahaniaethu, aflonyddu, neu eu herlid mewn perthynas i'r nodweddion gwarchoddedig ganlynol yn unol â'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010:

Oedran

Mae hyn yn cyfeirio at unigolyn sy'n perthyn i oedran penodol (e.e. 32 mlwydd oed) neu ystod o oedrannau (e.e. 18 - 30 mlwydd oed).

Anabledd

Yn y ddeddfwriaeth, diffinnir bod gan berson anabledd os oes ganddo nam corfforol neu feddyliol, sy'n cael effaith andwyol sylweddol a hir dymor ar ei allu i wneud gweithgareddau cyffredin o ddydd i ddydd.

Ailbennu Rhywedd

Mae hyn yn cyfeirio at y broses o newid o un rhywedd i'r llall (newid o wryw i fenyw neu o fenyw i wryw) ac mae'n dod o dan yr agwedd ar gydraddoldeb a ddisgrifir fel hunaniaeth rhywedd.

Priodas a Phartneriaethau Sifil

Caiff priodas ei diffinio fel 'uniad rhwng dyn a dynes' neu gwpl o'r un rhyw. Gall perthynas cwpl o'r un rhyw gael ei chydabod yn gyfreithiol fel 'partneriaeth sifil'. Mae'n rhaid trin partneriaid sifil yr un fath â chyplau priod mewn ystod eang o faterion cyfreithiol.

Beichiogrwydd a Mamolaeth

Beichiogrwydd yw'r cyflwr o fod yn feichiog neu ddisgwyl babi. Mae mamolaeth yn cyfeirio at y cyfnod ar ôl rhoi genedigaeth, ac mae'n gysylltiedig ag absenoldeb mamolaeth yn y cytundeb cyflogaeth. Yn y cyd-destun ar wahân i waith, caiff menywod eu hamddiffyn rhag i rywun wahaniaethu yn eu herbyn ar sail mamolaeth am 26 wythnos ar ôl rhoi genedigaeth, ac mae hyn yn cynnwys trin menyw yn anffafriol am ei bod yn bwydo o'r fron.

Hil

Mewn deddfwriaeth, mae'n cyfeirio at grŵp o bobl sydd wedi eu diffinio yn ôl eu hil, lliw neu genedl (gan gynnwys dinasyddiaeth), neu eu tarddiad ethnig neu genedlaethol.

Crefydd a Chredo - Mae crefydd yn cadw'r ystyr a roddir iddo fel arfer, ond mae credo yn cynnwys credoau crefyddol ac athronyddol gan gynnwys diffyg credo (e.e. Anffyddiaeth). Yn gyffredinol, dylai credo gael effaith ar eich dewisiadau mewn bywyd neu'r ffordd rydych chi'n byw er mwyn iddi gael ei chynnwys yn y diffiniad.

Rhyw

Mae hyn yn cyfeirio at ddyn neu ddynes.

Cyfeiriadedd Rhywiol

Mae hyn yn cyfeirio at atyniad rhywiol person – a yw'n gweld pobl o'r un rhyw ag ef, pobl o'r rhyw arall, neu bobl o'r ddau ryw yn ddeniadol. Er y caiff ei ddiffinio mewn deddfwriaeth fel atyniad rhywiol person, mae cyfeiriadedd rhywiol yn gyfuniad o atyniad emosiynol, rhamantus, rhywiol neu serchog at berson arall.

4. Diffinio Gwahaniaethu

Mae gwahaniaethu yn cael ei ddiffinio mewn sawl ffordd. Fe all fod yn fwriadol neu'n anfwriadol. Gall ddigwydd ar lefel unigol (person i berson) neu ar lefel sefydliad.

Mae Deddf Cydraddoldeb (2010) yn disgwyl bod holl aelodau Bwrdd, staff a chontractwyr Grŵp Cynefin yn ymwybodol o, ac yn deall y gwahanol ffyrdd y gall gwahaniaethu ddigwydd.

Gwahaniaethu Uniongyrchol

Trin unigolyn yn llai ffafriol/yn waeth nag unigolyn arall oherwydd nodwedd warchoddedig.

e.e. – Gwrthod rhoi cyngor ar dai i rywun oherwydd ei gyfeiriadedd rhywiol.

Gwahaniaethu Anuniongyrchol

Bydd hyn yn digwydd pan fydd darparwr gwasanaethau neu gyflogwr yn rhoi rheol, polisi neu ffordd o wneud pethau ar waith sy'n berthnasol i bawb, ond sy'n cael effaith waeth ar rywun sydd â nodwedd warchoddedig na rhywun sydd heb nodwedd o'r fath, pan na ellir cyfiawnhau hyn yn wrthrychol.

e.e. Mae gan gymdeithas dai bolisi o atgoffa defnyddwyr gwasanaeth o apwyntiadau sydd ar y gweill drwy eu ffonio. Mae hyn yn rhoi pobl fyddar na allant ddefnyddio'r ffôn dan anfantais, gan na fyddant yn cael eu hatgoffa o'r apwyntiad.

Aflonyddu

Bydd hyn yn digwydd pan fydd unigolyn yn ymddwyn mewn ffordd annymunol sy'n sathru ar urddas rhywun arall, neu sy'n ymosodol, yn ddiraddiol, yn sarhaus neu'n bychanu rhywun sydd â nodwedd warchoddedig. Gall fod o natur rhywiol.

e.e. – Mae cwsmer yn y dderbynfa yn digwydd clywed aelod o'r staff yn gwneud sylwadau hiliol. Mae hyn yn enghraifft o aflonyddu gan ei fod yn creu awyrgylch bygythiol a diraddiol sy'n bychanu'r cwsmer, ac yn sathru ar ei urddas.

Erledigaeth

Trin rhywun yn anffafriol am ei fod wedi cymryd (neu, o bosib, am gymryd) camau dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, neu'n cefnogi rhywun sy'n cymryd camau.

e.e. – Rheolwr sy'n gwrthod ystyried rhywun ar gyfer dyrchafiad am fod yr unigolyn hwnnw wedi rhoi tystiolaeth ar ran cydweithiwr a wnaeth gŵyn ynghylch gwahaniaethu anghyfreithlon ar sail rhyw.

Gwahaniaethu yn ôl Canfyddiad

Caiff pobl eu hamddiffyn rhag i rywun sy'n canfod (a hynny'n anghywir) bod ganddynt un o'r nodweddion gwarchoddedig wahaniaethu yn eu herbyn, a'u trin yn llai ffafriol/yn waeth oherwydd hynny.

Gwahaniaethu ar sail Cysylltiad

Caiff pobl eu hamddiffyn rhag i rywun wahaniaethu yn eu herbyn oherwydd eu bod yn gysylltiedig â rhywun sydd â nodwedd warchoddedig. Mae hyn yn cynnwys rhiant plentyn neu oedolyn anabl neu rywun arall sy'n gofalu am berson anabl.

Gwahaniaethu ar sail materion yn codi o anabledd

Trin unigolyn anabl yn anffafriol oherwydd rhywbeth sy'n gysylltiedig â'i anabledd pan na ellir cyfiawnhau hyn.

5. Cyfrifoldebau

5.1 Y Bwrdd Rheoli

5.1.2 Mae gan y Bwrdd Rheoli gyfrifoldeb tuag at sicrhau fod y polisi hwn yn cael ei weithredu a'i ategu o fewn pob agwedd o waith Grŵp Cynefin.

5.1.2 Bydd y Bwrdd Rheoli yn cymeradwyo'r Cynllun Gweithredol blynyddol ar gyfer y flwyddyn i ddod, ynghyd ag ystyried a chymeradwyo adroddiadau monitro blynyddol misol.

5.2 Y Prif Weithredwr

5.2.1 Mae gan y Prif Weithredwr gyfrifoldeb tuag at ddatblygu diwylliant y gyfundrefn, lle y gellir gweithredu'r polisi hwn yn effeithiol, ac i sicrhau fod y polisi yn cael ei weithredu.

5.3 Cyfarwyddwyr, Penaethiaid Gwasanaethau, Rheolwyr a Rheolwyr Llinell

5.3.1 Mae'r Cyfarwyddwyr a'r Penaethiaid Gwasanaethau yn unigol ac fel corff, yn gyfrifol am sicrhau gweithredu'r polisi mewn meysydd penodol o fewn eu cyfrifoldebau.

5.3.2 Ddangos, drwy lenwi'r datganiad yn Atodiad 2, eu bod yn gyfarwydd gyda chynnwys y polisi ac yn cytuno i weithio yn unol â'r polisi hwn

5.3.3 Sicrhau bod hyfforddiant cydraddoldeb priodol yn cael ei ddarparu i staff yn rheolaidd.

5.4 Cyd-gordyd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Y (swyddog) fydd yn gyfrifol am sicrhau gweithrediad y polisi yn unol â'r swyddogaethau a osodir yn Atodiad 3 isod.

5.5 Gweithgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

5.5.1 Mae'r Gweithgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, sy'n cyfarfod ddwywaith y flwyddyn, neu pan fo angen, yn gyfrifol am adolygu a datblygu'r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a'r Cynllun Gweithredu. Bydd y Cynllun Gweithredu yn cael ei adolygu yn flynyddol gan y Gweithgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a fydd yn cytuno targedau ac amcanion ac fe fydd yn cael ei fonitro drwy'r Gweithgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth cyn cyflwyno adroddiad bob chwe mis i'r Bwrdd Rheoli.

5.5.2 Y Gweithgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth fydd yn gyfrifol am ymgymryd ag asesiadau effaith cydraddoldeb cyn dwyn y canlyniadau i sylw'r Tîm Arweinyddiaeth.

5.5.2. Bydd aelodaeth y Gweithgor yn dilyn cais am wirfoddolwyr, ac anelir at fod â chynrychiolied aelodaeth gytbwys o bob rhan o'r Grŵp.

5.6 Uwch Swyddog Adnoddau Dynol/Cydlynnydd Personél

5.6.1 Bydd yr Uwch Swyddog Adnoddau Dynol/Cydlynnydd Personél yn gyfrifol am sicrhau gweithrediad y Polisi Cyfle Cyfartal Cyflogaeth mewn cydberthynas â'r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

5.7 Yr Holl Weithwyr

5.7.1 Mae gan bob gweithiwr gyfrifoldeb i sicrhau fod y polisi hwn yn cael ei weithredu. Disgwylia'r Gymdeithas ymrwymiad personol gan bob gweithiwr i sicrhau effeithiolrwydd y polisi ac i osod esiampl safonol i eraill ei ddilyn.

5.7.2 Mae gan bob gweithiwr gyfrifoldeb i:

- ymgyfarwyddo eu hunain gyda'r polisi hwn, ei ddilyn a sicrhau fod unrhyw aelod o staff y maent yn gyfrifol amdano/amdani hefyd yn gwneud yr un modd.
- dynnu sylw eu rheolwr llinell at unrhyw achos o anffafiaeth amlwg neu unrhyw broblem a ddarganfyddir mewn perthynas â chyflogaeth neu ddarpariaeth o wasanaethau.
- ddeall y gwerthoedd a'r budd o gydraddoldeb ac amrywiaeth.
- ddangos, drwy lenwi'r datganiad yn Atodiad 2/datganiad electroneg, eu bod yn gyfarwydd gyda chynnwys y polisi ac yn cytuno i weithio yn unol â'r polisi hwn.

5.7.3 Mae gan y rhai sy'n rheoli staff a'r rhai sydd ynghlwm â phenodi, dethol, hyfforddi a datblygiad, gyfrifoldebau penodol ychwanegol i sicrhau cydymffurfio â'r holl bolisiau Personél. Lle nad yw staff yn cydymffurfio gyda'u cyfrifoldebau o fewn y polisi hwn ac mewn perthynas â Chydraddoldeb ac Amrywiaeth, bydd y Gymdeithas yn cymryd camau pellach fel y nodir yn Adran 7 o'r polisi ac a nodir ym Mholisi Disgyblaeth y Gymdeithas.

6. Cyfathrebu

6.1 Bydd y Datganiad Polisi neu gynodeb ohono yn cael ei rannu gyda'r holl weithwyr presennol a chyda'r cyhoedd drwy:

- ei gynnwys yn yr holl gyhoeddiadau a gwybodaeth ar gyfer y rhai sy'n ymgeisio am wasanaethau neu letya.
- ei gynnwys yn y llawlyfr tenantiaid
- ei gynnwys yn y llawlyfr staff ac ar y fewnrwyd
- gyfeirio ato ym mhob swydd ddisgrifiad
- gynnwys mewnosodiad mewn cyhoeddiadau recriwtio a chyhoeddiadau cysylltiol.
- ei gynnwys mewn gwybodaeth ar gyfer tendro a chytundebau gwaith a wneir gan sefydliadau allanol ac unigolion
- drefnu bod y polisiau ar gael mewn cyfieithiad a / neu gyfrwng arall fel bo angen
- Safle We'r Gymdeithas - www.GrwpCynefin.org

6.2 Bydd Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ar gael ar wefan Grwp Cynefin neu mewn print (neu unrhyw fformat neu ieithoedd eraill) ar gais.

7. Hyfforddiant

7.1. Bydd yr holl weithwyr ac aelodau'r Bwrdd yn derbyn hyfforddiant priodol ac yn cael eu diweddarau ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth, fel rhan o ymrwymiad Grŵp Cynefin.

7.2 Bydd Grŵp Cynefin yn darparu hyfforddiant adfywio gorfodol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth pob tair blynedd i'w swyddogion ac aelodau'r bwrdd, ac yn amlach os bydd newidiadau deddfwriaeth allweddol.

7.3 Bydd Grwp Cynefin yn darparu ac yn dosbarthu canllawiau Cod Ymddygiad i bob contractwr y Gymdeithas.

8. Monitro

8.1 Er mwyn asesu llwyddiant y Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, mae systemau monitro yn hanfodol.

8.2 Bydd adroddiadau cynnydd yn erbyn y Cynllun Gweithredol blynyddol ynghyd ag unrhyw ddata perfformiad/cydraddoldeb yn cael ei gyflwyno bob chwe mis i'r Bwrdd Rheoli.

9. Gweithredu yn Groes i'r Polisi

9.1 Mae aflonyddwch a gwahaniaethu mewn perthynas ag oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu credo, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol yn anghyfreithlon, ac mae gan weithwyr Grwp Cynefin ynghyd â'i chwsmeriaid yr hawl i gael eu trin gydag urddas a pharch. Nid yw aflonyddwch yn dderbyniol ac ni fydd Grwp Cynefin yn caniatáu nac yn dioddef aflonyddwch.

9.2. **Aelodau Staff** – Bydd unrhyw gwyn ynglŷn ag aflonyddwch neu wahaniaethu gan aelod arall o staff yn cael ei archwilio yn unol â'r Polisi Aflonyddwch yn y Gweithle ac os profir, gweithredir yn unol â Pholisi Disgyblu Grwp Cynefin.

9.3 **Cyhoedd** - Bydd unrhyw gwyn gan aelod o'r cyhoedd yn cael ei archwilio yn unol â'r Polisi Cwynion corfforaethol, â'r polisïau a nodir isod:-

- Polisi Cwynion
- Polisi Ymddygiad Gwrthgymdeithasol
- Polisi Aflonyddwch Hiliol

9.4. **Contractwyr** - Bydd unrhyw gwyn ynglŷn ag aflonyddwch yn cael ei archwilio yn unol â Chod Ymddygiad Cynnal a Chadw (Polisïau Eiddo), a Pholisi Aflonyddwch yn y Gweithle.

9.5 Gall Grwp Cynefin ,fel cyflogwr, y Bwrdd a gweithwyr fel unigolion fod yn agored i sialensau gyfreithiol o dan y ddeddfwriaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth. Fel cyflogwr, mae'n rhaid i Grwp Cynefin allu dangos fod ei pholisïau a'i gweithdrefnau cyflogaeth yn deg ac yn effeithiol ar draws y sefydliad.

10. Defnyddio a Storio Data

Cesglir gwybodaeth monitro cydraddoldeb ac amrywiaeth yn unol â Pholisi Diogelu Data Grwp Cynefin. Pan gyflwynir ystadegau monitro, rhaid sicrhau fod maint y sampl yn osgoi'r potensial i adnabod unigolion gyda nodweddion gwarchoddedig (e.e. hunaniaeth rhyw) i gadw anhysbysrwydd.

ATODIAD 1 – Crynodeb o'r Ddeddfwriaeth a enwir

Deddf Cydraddoldeb 2010

Mae'n rhoi fframwaith statudol newydd i ddiogelu hawliau pobl a hybu cyfleoedd cyfartal i bawb. Mae'r ddeddf hon yn cyfuno tua 116 o ddarnau statudol fel y bydd yn haws dehongli'r gyfraith ynghylch anffafrio a chadw ati. Yn ogystal â symleiddio'r gyfraith, mae'r ddeddf yn cryfhau ac yn cysoni gofynion statudol o ran anffafrio, gan ddiogelu unigolion yn well rhag annhegwch a hybu cymdeithas decach a mwy cyfartal a ffyniannus. Mae'r ddeddf yn adnabod y nodweddion gwarchodedig ganlynol: oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaethau sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a chredo, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Mae'r ddeddf yn gwarchod unigolion gyda nodweddion gwarchodedig o wahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol, aflonyddwch ac erledigaeth mewn cyflogaeth a darpariaeth gwasanaethau. O dan y deddfwriaeth, mae gan sefydliadau y dyletswydd i wneud addasiadau rhesymol i bobl anabl mewn cyflogaeth a darpariaeth gwasanaethau. Mae'r Ddeddf yn cyflwyno dyletswydd cydraddoldeb sector gyhoeddus, a bydd disgwyl i'r rhai hynny sy'n amodol ar y dyletswydd fod yn gweithredu eu gwasanaethau yn unol â'r gofyn:

- Dileu gwahaniaethu, aflonyddwch ac erledigaeth anghyfreithlon ynghyd âg unrhyw ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan y Ddeddf
- Estyn cyfleoedd cydraddoldeb rhwng pobl sy'n rhannu'r un nodweddion gwarchodedig a rhai nad ydynt
- Meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu'r un nodweddion gwarchodedig a rhai nad ydynt.

Deddf yr Iaith Gymraeg 1993

Mae'r Ddeddf hon yn rhoi'r iaith Gymraeg a'r Saesneg ar sail gyfartal mewn bywyd cyhoeddus yng Nghymru.

Yn syml mae'r Ddeddf yn manylu ar dri pheth:

- Mae'n rhoi dyletswydd ar y sector gyhoeddus i drin yr iaith Gymraeg a'r Saesneg ar sail gyfartal, wrth ddarparu gwasanaethau i'r cyhoedd yng Nghymru
- Mae'n rhoi'r hawl cyfan gwbl i siaradwyr Cymraeg siarad trwy gyfrwng y Gymraeg mewn llys
- Sefydlwyd Bwrdd yr Iaith Gymraeg i oruchwylio'r addewidion hyn ac i hyrwyddo a hwyluso'r defnydd o'r iaith Gymraeg.

Deddf Amddiffyn rhag Aflonyddu 1997

Ni ddylai person ymddwyn mewn ffordd sy'n aflonyddu ar rywun arall. Mae aflonyddu'n digwydd pan fo cyflogwr neu eu hasiant sy'n weithiwr neu'n rheolwr yn ymddwyn mewn ffordd annymunol a hynny ar sail tras, anabledd, rhyw, tueddiad rhywiol, crefydd neu gredo a bwriad neu effaith yr ymddygiad hwnnw yw tramgwyddo urddas neu pan mae'n creu amgylchedd dwys holiadol, israddol, ymosodol neu

fychanol tuag at y cyflogai / gweithiwr dan sylw. Gall gweithred o'r fath gynnwys ymddygiad corfforol, ymddygiad llafar neu ymddygiad dilafar.

Deddf Hawliau Dynol 1998

Mae'r Ddeddf hon yn cynnwys nifer o Erthyglau ac mae'n arbennig o berthnasol i'r ffordd y mae sefydliadau yn delio gyda chydraddoldeb ac amrywiaeth cyfleoedd a ddaeth o'r Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol, - maent yn cynnwys:

- Yr hawl i fywyd
- Gwahardd arteithio
- Gwahardd caethiwo a gorfodi i weithio
- Yr hawl i ryddid a diogelwch
- Yr hawl i wrandawriad teg
- Dim cosb heb gyfraith
- Yr hawl i barch i gael bywyd preifat a theuluol
- Rhyddid i feddwl, i gael cydwybod a chreyfdd
- Rhyddid i fynegi
- Rhyddid i gynulliad a chymdeithas
- Yr hawl i briodi
- Gwahardd gwahaniaethu

Deddf Cyflogaeth 2002

Mae'r Ddeddf Cyflogaeth yn eang, mae'n cwmpasu gwaith a rhieni, dadlau penderfyniad yn y gweithle, gwelliannau i weithdrefnau tribiwnlys cyflogaeth, gan gynnwys cyflwyno holiadur tâl cyfartal, darpariaethau i weithredu'r Cyfarwyddyd Gwaith Cyfnod Penodol, hawl newydd i amser o'r gwaith i gynrychiolwyr sy'n dysgu am yr undeb, cyfweliadau sydd a wnelo gwaith i bartneriaid pobl sy'n derbyn budd-daliadau oedran gweithio a rhai darpariaethau rhannu data. Hefyd, mae'n grymuso'r Ysgrifennydd Gwladol i wneud rheoliadau i alluogi gweithwyr ar gytundebau byr i fwynhau hawliau a buddion gweithwyr parhaol, gan gynnwys tâl.

Deddf Cydnabod Rhyw 2004

Mae hon yn caniatáu i bobl trawsrywiol i ymgeisio i gael cydnabyddiaeth gyfreithiol lawn yn y rhyw a gafaelwyd ganddynt. Yn dilyn cais llwyddiannus, mae'r gyfraith yn ystyried y person trawsrywiol, ar gyfer pob diben, yn rhinwedd y rhyw a gafaelwyd ganddynt.

Deddf Gwaith a Theulu 2006

Y Ddeddf Gwaith a Theuluoedd 2006 oedd y cam cyntaf tuag at gyflawni rhai mesurau a osodwyd yn ymateb y Llywodraeth i'r ymgynghoriad 'Gwaith a Theuluoedd: Dewis a Hyblygrwydd', a gyhoeddwyd ym mis Hydref 2005. Mae'n anelu - at sefydlu pecyn o hawliau a chyfrifoldebau ar gyfer cyflogwyr a gweithwyr, yn unol ag agenda rheoliad gwell y Llywodraeth. Bydd y ddeddfwriaeth Gwaith a Theuluoedd yn:

- Rhoi hawl i dâl mamolaeth a mabwysiadu o naw mis o fis Ebrill 2007 ymlaen, tuag at y nod o flwyddyn o ymadawiad / gyfnod gyda thâl erbyn diwedd y Senedd.
- Ymestyn yr hawl i ofyn am 'weithio hyblyg' i ofalwyr oedolion o fis Ebrill 2007.
- Rhoi hawl i dadau cyflogedig gael hyd at 26 wythnos o Dadolaeth Ychwanegol a gall rhan ohono gael ei dalu, petai'r fam yn dychwelyd i weithio. Bydd hyn yn cael ei gyflwyno ochr yn ochr gyda thâl mamolaeth o hyd at 12 mis.
- Cyflwyno mesurau i helpu cyflogwyr i reoli gweinyddiaeth ymadawiad a chynllunio ymlaen llaw gyda mwy o bendantwydd o fis Ebrill 2007;
- Addasiadau wedi eu gwneud yng nghyd-destun helpu cyflogwr a gweithwyr i gael budd o well cyfathrebu yn ystod cyfnod mamolaeth.
- Hawl wedi ei roi i ymestyn y gweithio'n hyblyg i gynnwys dibynyddion/gofalwyr oedolion

Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Diddymu Darpariaethau Oedran Ymddeol) 2011

Mae'r Oedran Ymddeol Diofyn (DRA) wedi newid ers 6 Ebrill 2011. Cafodd yr Oedran Ymddeol Diofyn ei diddymu'n raddol dros gyfnod trosiannol a bu'n rhedeg hyd at 30 Medi 2011. Nodir y manylion yn y rheoliadau a ddaeth i rym ar 6 Ebrill 2011. Y dyddiad olaf y gallai gweithiwr fod wedi derbyn hysbysiad o ymddeoliad o dan Oedran Ymddeol Diofyn oedd 5 Ebrill 2011.

- Bydd gweithwyr yn ymddeol pan fyddant yn barod i, bydd ymddeoliad gorfodol ond yn bosib os yw'n cael ei gyfiawnhau yn wrthrychol.
- Mae'n rhaid i chi osgoi gwahaniaethu yn erbyn pob gweithiwr ar sail oedran.
- Bydd y ddeddfwriaeth hon yn berthnasol i bob cyflogwr a chwmni o bob maint a sector.

Nid yw'r newidiadau hyn yn effeithio ar hawliau ac oedran pensiwn y wladwriaeth y gweithiwr, a allai fod ar wahân i'r oedran y byddant yn ymddeol.

Deddf Gwarchod Data 1998

Nid yw hon yn rhestr gynhwysfawr. Bydd Grwp Cynefin yn cydymffurfio â'r holl ddiwygiadau i reoliadau a deddfwriaeth yn y dyfodol.

Atodiad 2



Grŵp Cynefin

Mwy na thai • More than housing

Datganiad Polisi

Yr wyf i

Enw llawn (mewn braslythrennau)

Swydd(ogaeth):.....

yn datgan fy mod i wedi derbyn copi o'r polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth a:

- fy mod wedi'i ddarllen;
- yr wyf i'n ei ddeall;
- yr wyf i'n cytuno i weithio yn unol â'r amodau a'r darpariaethau hynny
- a'i fod yn ffurfio rhan o delerau ac amodau fy nghyflogaeth / gwasanaeth.

Llofnod:

Dyddiad:.....

neu:

- mae'r polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth wedi'i ddarllen i mi;
- mae cynnwys y polisi wedi'i esbonio i mi;
- yr wyf i'n cytuno i weithio yn unol â'r amodau a'r darpariaethau hynny
- a'i fod yn ffurfio rhan o delerau ac amodau fy nghyflogaeth

Llofnod:.....

Dyddiad:.....

Llofnod yr unigolyn a ddarllenodd /esboniodd gynnwys y polisi:

.....

Dyddiad:.....



Grŵp Cynefin

Mwy na thai • More than housing

Swyddogaethau'r Cyd-gordydd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (Teitl Swyddog)

Swyddogaethau yn hytrach na dyletswyddau fydd gan y Cyd-gordydd. Golyga hyn na ellir dwyn y Cyd-gordydd yn gyfreithiol gyfrifol am fethu gweithredu swyddogaethau, nac am unrhyw ganlyniad i gyflogai yn mabwysiadu neu yn anwybyddu eu cyngor.

Bydd gan y Cyd-gordydd y cyfrifoldebau â chanlyn:

1. Trefnu cyfarfod o'r Gweithgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, 2 waith y flwyddyn neu fel bo angen, a hysbysu'r holl gynrychiolwyr.
2. Darparu Agenda ar gyfer pob cyfarfod ar y cyd gydag aelodau'r pwyllgor.
3. Sicrhau bod cofnodion yn cael eu cadw yn briodol ac yn cael eu cadw ar y fewnrwyd.
4. Gweithredu ar benderfyniadau'r Gweithgor o fewn amserlen resymol neu sicrhau fod rhywun arall yn gwneud hynny.
5. Sicrhau bod ffurflenni addas yn cael eu paratoi i'w defnyddio gan y Gweithgor a'r Gymdeithas yn gyffredinol.
6. Edrych i mewn i faterion amrywiol yn ymwneud â Chydraddoldeb ac Amrywiaeth ar gais y gweithgor.
7. Adrodd ar faterion Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i'r Tîm Arweinyddiaeth a'r Bwrdd Rheoli.
8. Tynnu sylw'r Gweithgor at ddeddfwriaethau, rheoliadau newydd a.y.b.
9. Cyfrannu a monitro gweithrediad y Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a'r Cynllun Gweithredu yn y gweithle.

10. Cyd weithio â'r Uwch Swyddog Adnoddau Dynol/Cydlynnydd Personél i asesu anghenion hyfforddiant cyflogai yn y maes Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a threfnu hyfforddiant fel bo angen.
11. Cadw cofnod o unrhyw honiadau o wahaniaethu, erledigaeth neu driniaeth annheg a ddaw i sylw Grwp Cynefin. Ymchwilio i'r honiadau ar y cyd â'r Rheolwr / Cyfarwyddwr perthnasol a'r Prif Weithredwr. Cydweithio a'r (Teitl perthnasol/Uwch Swyddog Perfformiad (?)) parthed cwynion perthnasol.
12. Bod yn ymwybodol o'r newidiadau mewn deddfwriaethau a all gael effaith ar Grwp Cynefin a'i darpariaeth gwasanaeth.
13. Derbyn a dosbarthu gwybodaeth am Gydraddoldeb ac Amrywiaeth i aelodau'r Gweithgor ac unigolion perthnasol eraill.
14. Arwain y Gweithgor i ffurfio canllawiau, polisïau, cynlluniau gweithredu a.y.b. ar faterion Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a'u hadolygu.
15. Cynrychioli Grŵp Cynefin yng nghyfarfodydd Partneriaeth Cydraddoldeb LCC Gogledd Cymru (NWREP - North Wales RSL Equality Partnership) ac unrhyw gyfarfod allanol perthnasol, ac adrodd yn ôl i'r Gweithgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth fel bo'n briodol.



Grŵp Cynefin

Mwy na thai • More than housing

SWYDDOGAETHAU AELODAU'R GWEITHGOR CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH

Swyddogaethau yn hytrach na dyletswyddau fydd gan aelodau'r Gweithgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Golyga hyn na ellir eu dwyn yn gyfreithiol gyfrifol am fethu gweithredu eu swyddogaethau, nac am unrhyw ganlyniad i gyflogai yn mabwysiadu neu yn anwybyddu eu cyngor.

Bydd gan aelodau'r Gweithgor y cyfrifoldebau â chanlyn:

1. Adrodd am unrhyw honiadau o aflonyddwch, gwahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol ac/neu driniaeth annheg a ddaw i'w sylw, i'r Cyfarwyddwr, Prif Weithredwr neu'r Uwch Swyddog Adnoddau Dynol/Cydlynnydd Personél fel y nodir yn y polisi.
2. Cynorthwyo i weithredu ymarferion da mewn perthynas â Chydraddoldeb ac Amrywiaeth i'r rhai maent yn ei gynrychioli megis Bwrdd, adran neu denantiaid.
3. Derbyn sylwadau neu gwynion yn ymwneud â Chydraddoldeb ac Amrywiaeth a'u pasio i'r Uwch Swyddog Adnoddau Dynol/Cydlynnydd Personél ac os yn berthnasol cyflwyno adborth i'r Gweithgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.
4. Cynorthwyo i fonitro Cydraddoldeb ac Amrywiaeth o fewn y maes swyddogaethol.
5. Mynychu hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth fel bo'n briodol.
6. Cynorthwyo i adolygu'r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a'r Cynllun Gweithredu yn unol ag amserlenni penodol.
7. Derbyn gwybodaeth am ddeddfwriaethau, rheoliadau a.y.b. gan yr Uwch Swyddog Adnoddau Dynol/Cydlynnydd Personél i'w pasio ymlaen i gydweithwyr yn eu hadran neu rywun perthnasol arall.
8. Mynychu a chyfrannu i gyfarfodydd y Gweithgor.
9. Adrodd ar faterion Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn y cyfarfodydd adran.

10. Gall un aelod o'r Gweithgor yn cael ei enwebu i gyd-gynrychioli'r Gymdeithas yng nghyfarfodydd Partneriaeth Cydraddoldeb LCC Gogledd Cymru (NWREP - North Wales RSL Equality Partnership) a bydd yn adrodd yn ôl i'r Gweithgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth fel bo'n briodol.

Atodiad 5
CYNLLUN GWEITHREDU CORFFORAETHOL CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH 2014/15

	Nod	Amcan	Cyfrifoldeb	Amserlen	Cynnydd
1.	Adolygu ein polisiau, systemau a'n canllawiau cydraddoldeb bob tair blynedd, neu pan fydd newidiadau deddfwrol allweddol.	Cyflwyno'r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Grŵp Cynefin am sylwadau Tai Pawb	Rheolwr Polisi a Pherfformiad	Mawrth 2014	Wedi ei gyflawni. Sylwadau Tai Pawb wedi ei ymgorffori i'r Polisi terfynol.
		Cyflwyno'r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Grŵp Cynefin am gymeradwyaeth y Bwrdd Cysgodol	Rheolwr Polisi a Pherfformiad	12 Mawrth 2014	Wedi ei gyflawni.
		Cyflwyno'r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Grŵp Cynefin i sylw staff	Rheolwr Polisi a Pherfformiad	Ebrill 2014	Amserlen wedi llithro. Anelir i wneud hyn wythnos cyntaf ym Medi yn dilyn y cyfnod gwyliau.
		Sefydlu Gweithgor Cydraddoldeb Grŵp Cynefin gan anelu i gael cynrychiolwyr o bob rhan o'r Grŵp	Cyd-gordydd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Ebrill 2014	Fel uchod. Amserlen diwygiedig - i'w gyflawni yn ystod Medi 2014
		Ystyried sefydlu Pencampwyr	Cyd-gordydd Cydraddoldeb	Medi 2014	

	Nod	Amcan	Cyfrifoldeb	Amserlen	Cynnydd
		Cydraddoldeb o blith aelodau staff y gwahanol adrannau ac o blith aelodau'r Bwrdd Rheoli	ac Amrywiaeth		
		Trefnu hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i holl staff ac aelodau Bwrdd y Grŵp	Cyd-gordydd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Rhagfyr 2014	
		Cynnwys y Datganiad Polisi ym mhrif ddogfennau'r Grŵp, ac yn unol â 6.1 o'r Polisi	Cyd-gordydd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Hydref 2014	
		Gweithredu Strategaeth NWREP	Cyd-gordydd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Rhagfyr 2014	
		Ystyried goblygiadau gofynion adolygiad y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2010 wrth benodi aelodau benywaidd i'r Byrddau Rheoli	Cadeirydd Bwrdd Rhaglen	Rhagfyr 2014	
2.	Monitro rheolaidd a chyhoeddi ein perfformiad yn erbyn ein hamcanion cydraddoldeb	Cyhoeddi adroddiad cynnydd yn erbyn y Cynllun Gweithredol i'r Bwrdd Rheoli yn flynyddol	Cyd-gordydd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Mawrth 2015	
		Casglu a chadw proffil tenantiaid o 80%	Pennaeth Tai	Yn barhaus	

	Nod	Amcan	Cyfrifoldeb	Amserlen	Cynnydd
		<p>Cyflwyno data proffil yn y meysydd canlynol i'r Pwyllgorau perthnasol,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aelodau'r Byrddau Rheoli • Staff • Ymgeiswyr am swyddi • Cwynion • Perchnogion Eiddo Fforddiadwy 	Gweithgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Mawrth 2015	
		Sicrhau fod proffil yr uchod yn adlewyrchu ein cymunedau drwy eu cymharu gydag ystadegau cyfrifiad 2011 ac ystadegau NWREP.	Gweithgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Mawrth 2015	
		Ymchwilio i adnabod rhesymau am wahaniaethau a gweithredu ble mae angen	Gweithgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Mawrth 2015	
3	Ymgynghori ac ymgysylltu yn eang a'n tenantiaid a'n prif rhanddeiliaid	Yn weithredol drwy Strategaeth Gyfranogiad Tenantiaid Grŵp Cynefin – yn benodol i dargedu grwpiau tenantiaid sydd ddim yn cymryd rhan ('under-represented')			

	Nod	Amcan	Cyfrifoldeb	Amserlen	Cynnydd
4	Galluogi mynediad rhwydd i wybodaeth/ wasanaethau Grŵp Cynefin gan sicrhau nad oes neb dan unrhyw anfantais o safbwynt rhwystrau iaith neu anabledd	Cynnwys Polisi a Chynllun Gweithredu 2014/15 Grŵp Cynefin ar y safle we, ac ar y fewnrwyd	Gweithgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Mawrth 2014	Amserlen wedi llithro. Bydd hyn yn cael ei gyflawni yn ystod Medi 2014
		Ystyried defnyddio'r Siopwyr Dirgel i asesu pa mor hawdd yw cael mynediad i wybodaeth Cydraddoldeb, neu fynediad i swyddfeydd y Gymdeithas. Sicrhau bod y bydd unrhyw argymhellion yn derbyn sylw'n briodol	Gweithgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Rhagfyr 2014	
5	Gweithredu Asesiadau Effaith Cydraddoldeb	Ystyried buddion o ddatblygu canllawiau ar gyfer gweithredu asesiadau effaith cydraddoldeb drwy arweiniad a hyfforddiant Tai Pawb.	Gweithgor Cydraddoldeb ac Amrywiaeth	Hydref 2014	
6	Gweithredu polisiau cyflogaeth deg	Holl bolisiau cyflogaeth Grŵp Cynefin i dderbyn asesiad allanol gan Altair Ltd o ran prioldeb ac o safbwynt gweithredu'n unol â deddfwriaethau penodol	Rheolwr Polisi a Pherfformiad	Mawrth-Ebrill 2014	Wedi ei weithredu

	Nod	Amcan	Cyfrifoldeb	Amserlen	Cynnydd
7	Defnyddio caffael i hybu cydraddoldeb ac Amrywiaeth	I'w weithredu yn ystod 2015/16			