



Family Housing  
Association (Wales) Ltd

## Cynllun Cydraddoldeb Cymdeithas Tai Teulu 2010 - 2013

*“Cydnabod amrywiaeth,  
ymrwymo i gydraddoldeb”*

*“Accommodating diversity,  
committed to equality”*



Cartrefi  
Cymunedol



Cymru

Community  
Housing



INVESTORS IN PEOPLE

## Cynllun Cydraddoldeb Cymdeithas Tai Teulu 2010 - 2013

*"Cydnabod amrywiaeth, ymrwymo i gydraddoldeb"*

Cynnwys	Tudalen
<b>1. Rhagair</b>	<b>3</b>
<b>2. Cyflwyniad</b>	<b>4</b>
<b>3. Pwrpas</b>	<b>4</b>
<b>4. Ein Hamcanion Corfforaethol</b>	<b>4</b>
<b>5. Polisiâu a Gweithdrefnau Perthnasol Eraill</b>	<b>4</b>
<b>6. Amcanion</b>	<b>5</b>
<b>7. Y Cyd-destun Deddfwriaethol</b>	<b>5</b>
<b>7.1 Peidio gwahaniaethu ar sail oedran</b>	
<b>7.2 Anabledd</b>	
<b>7.3 Cydraddoldeb Rhywiol</b>	
<b>7.4 Cydraddoldeb Hiliol</b>	
<b>7.5 Crefydd a Chred</b>	
<b>7.6 Cyfeiriadedd Rhywiol</b>	
<b>7.7 Iaith Gymraeg</b>	
<b>7.8 Deddf Cydraddoldeb 2010</b>	
<b>8. Yr hyn rydym yn bwriadu ei gyflawni</b>	<b>9</b>
<b>8.1 Datblygu Tai a Darparu Gwasanaeth Cynnal a Chadw</b>	
<b>8.2 Darparu Gwasanaeth Tai a Chymorth</b>	
<b>8.3 Cyflogaeth a Hyfforddiant</b>	
<b>8.4 Ymgynghori, Cyfathrebu a Chyfranogi</b>	
<b>9. Adolygu a Gweithredu</b>	<b>15</b>
<b>10. Cael copi o'r Cynllun</b>	<b>16</b>
<b>11. Adborth: sylwadau ac awgrymiadau</b>	<b>16</b>



**'Mae'r ddogfen hon ar gael mewn iaith arall, mewn print bras, Braille, ar dâp sain ac ar ffurf electroneg. Cofiwch ofyn os hoffech y ddogfen mewn unrhyw rai o'r fformatau hyn.'**

## 1. Rhagair

Rydym yn credu bod mynd i'r afael ag anghydraddoldebau yn darparu sylfaen gadarn ar gyfer cymunedau cydlynol a hyderus. Rydym yn credu bod gan bob dinesydd yr hawl i gael mynediad i gyfleoedd mewn bywyd, yn cynnwys cynrychiolaeth, gwasanaethau a chyflogaeth. I gyflawni hyn, rydym yn ymrwymedig i weithio i gael gwared â rhwystrau i gyfleoedd, ac i leihau'r bwlch rhwng y rhai hynny sydd fwyaf dan anfantais ac eraill. Y Cynllun Cydraddoldeb hwn yw ein hymrwymiad cyhoeddus o sut rydym yn bwriadu cwrdd â'r dyletswyddau sy'n cael eu gosod ger ein bron gan y deddfwriaeth cydraddoldeb.

Rydym yn gwerthfawrogi'r cryfder sy'n dod gyda gwahaniaeth a'r cyfraniad positif mae amrywiaeth yn cyflwyno i gymunedau. Fel cyflogwr a darparwr gwasanaethau cyhoeddus allweddol, rydym yn anelu at ddileu rhagfarn a gwahaniaethu, a hyrwyddo perthnasau da rhwng grwpiau gwahanol. Ein nod yw darparu gwasanaethau o safon uchel mewn ffordd deg a chyfartal i bawb.

Mae'r Cynllun yn dangos sut mae'r Bwrdd yn bwriadu parhau i gyflawni ei ddyletswyddau i hyrwyddo hil, anabledd, cydraddoldeb rhywiol a'r Iaith Gymraeg. Bydd hefyd yn gweithredu fel fframwaith ar gyfer cydymffurfio â chanllawiau deddfwriaethol a pholisi sy'n gwahardd gwahaniaethu ar sail oedran, crefydd a chred a chyfeiriadedd rhywiol. O ganlyniad, bydd egwyddorion cydraddoldeb, triniaeth deg a chynhwysiant cymdeithasol oll yn gweithredu fel sylfaen ar gyfer pob agwedd o fusnes a gwaith y Gymdeithas.

Fel Cadeirydd a Prif Weithredwr, mae'n ddyletswydd arnom ni ac ar y Bwrdd i sicrhau fod y Cynllun hwn yn cael ei weithredu'n llwyddiannus mewn perthynas â holl staff y gymdeithas. Rydym yn credu bod arweinyddiaeth ac ymrwymiad ar bob lefel yn ganolog i lwyddiant y Cynllun.

Y Cyngorydd. A Lloyd  
**Cadeirydd Cymdeithas Tai Teulu**

Jeff Evans  
**Prif Weithredwr  
Cymdeithas Tai Teulu**

## **2. Cyflwyniad**

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb hwn yn dangos ymrwymiad Cymdeithas Tai Teulu i'w goblygiadau cyfreithiol mewn perthynas â hil, anabledd, rhyw (yn cynnwys newid rhyw), oedran, crefydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol a'r Iaith Gymraeg. Mae'n adlewyrchu'r ffordd y byddwn yn adeiladu ar y gwaith sydd eisoes wedi cael ei wneud, wrth i ni barhau i weithio i gyflawni ein goblygiadau moesegol, cymdeithasol a chyfreithiol i osod cydraddoldeb wrth wraidd ein holl waith.

## **3. Pwrpas**

Pwrpas y Cynllun hwn yw creu agwedd gydlynol at ymgorffori cydraddoldeb yng ngwaith pob dydd Cymdeithas Tai Teulu ac i werthfawrogi amrywiaeth. Mae'n gymwys i bob gwasanaeth sy'n cael ei ddarparu gan y gymdeithas ac arferion cyflogaeth. Er mwyn cyflawni hyn, byddwn yn adolygu'r prosesau llywodraethu, cynllunio a darparu gwasanaethau ar draws y Gymdeithas. Mae'n adlewyrchu ein hymrwymiad a'n bwriad i fodloni ein goblygiadau statudol a moesegol, a darparu llwyfan effeithiol i brif ffrydio materion cydraddoldeb ar draws y Gymdeithas gyfan.

## **4. Ein Hamcanion Corfforaethol**

- Darparu gwasanaeth tai o ansawdd uchel, sy'n sensitif i anghenion ein cwsmeriaid.
- Darparu cyngor, gofal a chefnogaeth i'r rhai hynny sydd ei angen, i fyw yn annibynnol.
- Datblygu cartrefi o ansawdd uchel, sy'n sensitif i anghenion y cymunedau rydym yn byw ynddynt.
- Sicrhau bod ein holl weithgareddau busnes yn gynaliadwy a'n sensitif i'r amgylchedd.
- Gweithio mewn partneriaeth gydag asiantaethau eraill er lles y gymuned.

## **5. Polisiâu a Gweithdrefnau Perthnasol Eraill**

Mae'r Cynllun hwn yn ffurfio rhan o agwedd gyffredinol y Gymdeithas at gyfle cyfartal, a'n cefnogi Polisi Cyfleoedd Cyfartal Cymdeithas Tai Teulu.

## 6. Amcanion

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb hwn yn anelu at gyflawni'r amcanion canlynol:

- Gweithio gyda chwsmeriaid, gwirfoddolwyr, preswylwyr, staff a rhanddeiliaid a chyrff cyhoeddus eraill, ynghyd â chymunedau lleol, i ddatblygu, gweithredu a dosbarthu gwelliannau yn y gwasanaethau rydym yn eu darparu.
- Creu amgylchedd gweithio lle mae pob aelod o staff yn cael eu trin yn broffesiynol, gydag urddas a pharch, ac yn gallu dosbarthu a datblygu hyd eithaf eu gallu heb orfod wynebu gwahaniaethu neu aflonyddu oherwydd eu hil, anabled, rhyw, oedran, crefydd neu gred a chyfeiriadedd rhywiol.
- Mynd i'r afael â'r ffactorau sy'n sbarduno deddfwriaeth a pholisiau sy'n cael eu gosod ger ein bron fel darparwr gwasanaeth cyhoeddus, a sicrhau bod cydraddoldeb a thegwch yn cael eu hymgorffori yn ein holl feysydd darparu gwasanaethau, cynllunio a chyflogaeth, ac yn ein holl weithgareddau busnes.
- Cymryd cam positif i gyfeirio at unrhyw anfantais sydd eisoes yn bodoli, ac annog cymdeithas fwy cynhwysol.
- Darparu gwasanaethau sy'n sensitif i wahaniaethau mewn anghenion, dyheadau, ieithoedd a diwylliant, a chydabod amrywiaeth cymunedau lleol ac unigolion, a meithrin perthnasau da rhwng cymunedau gwahanol.

## 7. Y Cyd-destun Deddfwriaethol

Mae'r adran hon yn amlinellu'r prif ofynion deddfwriaethol a rheoliadol sy'n berthnasol i Gymdeithas Tai Cymru, ac yn trafod pob un o'r gofynion yn eu tro.

### 7.1 Peidio gwahaniaethu ar sail oedran

Cyflwynwyd deddfau gan Reoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oedran) 2006, yn anelu at roi terfyn ar unrhyw wahaniaethu ar sail oedran y gall pobl wynebu mewn perthynas â'u cyflogaeth. Mae gwahaniaethu ar sail oedran, yn ei ffurf syml, yn cyfeirio at sefyllfaoedd lle mae oedran cronolegol yn cael ei ddefnyddio i benderfynu p'un ai a yw pobl yn cael mynediad i gyflogaeth neu i nwyddau a gwasanaethau neu beidio. Beth bynnag ei ffurf, mae'n awgrymu statws israddol i bobl oherwydd eu hoedran, yn enwedig pobl hŷn a phobl ifanc.

Yn 2003, lansiodd Cynulliad Cymru'r Strategaeth ar gyfer Pobl Hŷn yng Nghymru. Yna, yn 2008, lansiwyd cam dau o'r Strategaeth Byw'n Hirach, Byw'n Well gan y Cynulliad, er mwyn cynllunio'n effeithiol ar gyfer cymdeithas sy'n heneiddio, ac i fynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail oedran. Mae Cymdeithas Tai Teulu yn llwyr gefnogi strategaeth y Cynulliad, a bydd yn gweithredu ei pholisïau, ei gweithdrefnau a'i harferion gwaith.

## 7.2 Anabledd

Cyflwynodd Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd (DDA) 1995 (diwygiwyd gan Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 2005) ddeddfau yn anelu at roi terfyn ar y gwahaniaethu y mae llawer o bobl anabl yn wynebu. Rhoddodd hawliau mynediad newydd i bobl anabl i nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau a hefyd, i gyflogaeth ac i brynu neu rentu eiddo. Diogelodd pob person anabl rhag gwahaniaethu ac aflonyddu. Cyflwynodd Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd (2005) y Ddyletswydd Anabledd ar gyfer y sector cyhoeddus.

## 7.3 Cydraddoldeb Rhywiol

Yn unol â Deddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw 1975, daeth yn anghyfreithlon gwahaniaethu ar sail rhyw neu statws priodasol wrth recriwtio, dyrchafu a hyfforddi.

Cyflwynodd Deddf Cydraddoldeb 2006 y Ddyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol ar gyfer y sector cyhoeddus, a daeth i rym ym mis Ebrill 2007. Ei phwrpas yw cynorthwyo dynion a merched i gael cyfleoedd a dewisiadau llawn i wella ansawdd eu bywydau, ac i gael eu parchu a'u cynnwys fel aelodau cyfartal o gymdeithas. Mae'r ddyletswydd yn mynnu bod darparwyr gwasanaethau cyhoeddus, wrth gyflawni eu swyddogaethau, yn rhoi sylw dyledus i'r angen i hyrwyddo cydraddoldeb rhwng merched a dynion, ac i ddileu gwahaniaethu ac aflonyddu anghyfreithlon ar sail rhyw.

Mae Rheoliadau Gwahaniaethu ar Sail Rhyw 1999 (Newid Rhyw) yn ymestyn diogelwch Deddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw 1975, a'n ei gwneud hi'n anghyfreithlon gwahaniaethu mewn cyflogaeth a hyfforddiant ar sail newid rhyw fel ffurf ar wahaniaethu ar sail rhyw.

Mae Deddf Cyflog Cyfartal 1970 yn ei gwneud hi'n anghyfreithlon i gyflogwyr i wahaniaethu rhwng dynion a merched o ran eu cyflogau ac amodau pan maen nhw'n gwneud un' ai:

- yr un gwaith neu waith tebyg
- gwaith sy'n cael ei raddio yn gywerth mewn astudiaeth o werthusiad swyddi gan y cyflogwr

- gwaith o werth cyfartal

Gwelwyd y newid cyfreithiol pwysig i bobl trawsrywiol yn Neddf Cydnabod Rhyw (2004), a ddaeth i rym ym mis Ebrill 2005.

## 7.4 Cydraddoldeb Hiliol

Yn unol â Deddf Cysylltiadau Hiliol (1976), daeth yn anghyfreithlon gwahaniaethu ar sail hil mewn perthynas â darparu nwyddau, gwasanaethau a chyfleusterau. Er nad yw cymdeithasau tai yn cael eu rhwymo'n gyfreithiol gan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygiedig) 2000 (Y Ddyletswydd Cydraddoldeb Hiliol), mae Cymdeithas Tai Teulu, yn unol ag ysbryd y ddeddfwriaeth, yn derbyn y cyfrifoldeb ac yn gosod dyletswydd ar yr ystod eang o awdurdodau cyhoeddus i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol.

Mae'r Cynllun hwn yn seiliedig ar, ac yn cydymffurfio â gofynion rheoleiddio, deddfwriaethau ac arfer da Llywodraeth Cynulliad Cymru, yn benodol:

- Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol ar gyfer Tai 2008-2011, Cynulliad Cymru
- Dileu Gwahaniaethu ar Sail Hil a Hyrwyddo Cyfleoedd Cyfartal mewn Cyflogaeth 1984 (CRE)
- Dileu Gwahaniaethu ar Sail Hil a Hyrwyddo Cyfleoedd Cyfartal mewn Tai Rhent 1984 (CRE)
- Hyrwyddo Cyfleoedd Cyfartal mewn Cyflogaeth 1984 (CRE)
- Adroddiad Macpherson 1999
- Côd Ymarfer ar Gydraddoldeb Hiliol mewn Tai 2006 (CRE)

## 7.5 Crefydd a Chred

Yn unol â Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd a Chred) 2003, gwaharddwyd gwahaniaethu ac aflonyddu mewn cyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol ar sail crefydd a chred. Rhoddodd y Rheoliadau hawliau mewn meysydd newydd i weithwyr i'w diogelu nhw rhag rhagfarn, gwahaniaethu ac aflonyddu yn y gweithle.

Yn unol â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb (Crefydd a Chred) 2006, mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu wrth ddarparu nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau, mewn addysg ac wrth arfer swyddogaethau cyhoeddus ar sail crefydd a chred a diffyg cred.

## 7.6 Cyfeiriadedd Rhywiol

Ym mis Rhagfyr 2003, gwnaethpwyd y Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Cyfeiriadedd Rhywiol) yn gyfraith yn y DU. Mae'r rheoliadau yn trafod cyflogaeth a hyfforddiant, yn cynnwys darpariaeth addysg.

Mae Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb (Cyfeiriadedd Rhywiol) 2007 yn gwahardd gwahaniaethu ar sail cyfeiriadedd rhywiol wrth ddarparu nwyddau a gwasanaethau.

Mae "Cyfeiriadedd Rhywiol" yn derm cyfreithiol sy'n cael ei ddefnyddio i ddisgrifio cyfeiriad rhywioldeb unigolyn, mewn perthynas â rhyw'r person ei hun yn aml iawn. Mae'r Cynllun yma'n tanategu ein hymrwymiad i ddatblygu diwylliant o onestrwydd a phroffesiynoldeb personol a rheolaethol, lle mae urddas, cwrteisi a pharch yn cael eu gwerthfawrogi, a lle mae gweithwyr a chwsmeriaid yn cael eu trin mewn ffyrdd sy'n sensitif a pharchus, er gwaethaf eu cyfeiriadedd rhywiol.

Mae'r Cynllun hwn yn ceisio diogelu pawb h.y. pobl hoyw, lesbiaidd, deurywiol a heterorywiol. Ei nod yw diogelu staff, cwsmeriaid a chyfeiriadedd rhywiol gwirioneddol, neu ganfyddiadol contractwr, neu'r rheiny sy'n cael eu trin yn llai ffafriol am eu bod yn ymwneud â phobl LHD (Lesbiaidd, Hoyw neu Ddeurywiol) neu bobl heterorywiol.

## 7.7 Iaith Gymraeg

Mae Cymdeithas Tai Teulu yn cefnogi'r egwyddor a osodwyd gan Ddeddf yr Iaith Gymraeg 2003, y bydd yn trin y Gymraeg a'r Saesneg ar y sail eu bod yn gyfartal. Rydym wedi ymrwmo i gynnig safon gyfartal o wasanaeth yn Gymraeg a Saesneg, yn unol â gofynion y Ddeddf.

Byddwn yn gwneud popeth o fewn ein gallu i ddiogelu a hyrwyddo'r iaith Gymraeg a'i defnydd drwy gydol meysydd gweithredol Cymdeithas Tai Teulu, ac rydym wedi datblygu [Cynllun Iaith Gymraeg](#) ar wahân, i'n cynorthwyo ni i gyflawni'r amcan hwn.

Rydym yn monitro a'n adrodd ar ddatblygiad y Cynllun a'r cynllun gweithredu'n flynyddol i'n Bwrdd Rheoli a hefyd, i Fwrdd yr Iaith Gymraeg. Yn ogystal, rydym yn darparu ystadegau ar:

- Nifer y ceisiadau am ohebiaeth yn Gymraeg
- Nifer y ceisiadau am gyfarfodydd yn Gymraeg
- Nifer y staff sy'n derbyn hyfforddiant
- Canran y staff sy'n gallu cyfathrebu ar lafar ac ar bapur yn Gymraeg

- Nifer y cwynion a dderbyniwyd.

## 7.8 Deddf Cydraddoldeb 2010

Bydd Deddf Cydraddoldeb 2010 yn disodli'r tair dyletswydd cyffredinol (hil, anabledd a rhyw) gyda dyletswydd cydraddoldeb newydd, fydd yn trafod anabledd, hil, rhyw, newid rhyw, oedran, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred.

Bydd y ddyletswydd yn cynnwys tair elfen allweddol:

- dileu gwahaniaethu ac aflonyddu anghyfreithlon;
- datblygu cyfle cyfartal; a
- datblygu perthnasau da rhwng grwpiau gwahanol.

Mae'r Ddeddf yn darparu fframwaith deddfwriaethol trawsbynciol i ddiogelu hawliau unigolion ac i ddatblygu cyfle cyfartal i bawb; i ddiweddarau, symleiddio a chryfhau'r ddeddfwriaeth cydraddoldeb sydd eisoes yn bodoli; ac i ddarparu fframwaith syml, modern a hygyrch o gyfraith gwahaniaethu, sy'n diogelu unigolion rhag triniaeth annheg ac sy'n hyrwyddo cymdeithas fwy teg a chyfartal.

Mae Cymdeithas Tai Teulu yn derbyn ac yn cofleidio'n llwyr y dyletswyddau a'r cyfrifoldebau sy'n cael eu rhoi gerbron darparwyr gwasanaethau gan bob deddfwriaeth cydraddoldeb, yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, i ddarparu gwasanaethau mewn ffordd deg a chyfartal i'r holl ddefnyddwyr gwasanaethau.

## 8. Yr hyn rydym yn bwriadu ei gyflawni

Mae'r adran hon yn cynnwys pedwar maes gwahanol o'r enw *Datblygu Tai a Darparu Gwasanaeth Cynnal a Chadw*, *Darparu Gwasanaeth Tai a Chymorth*, *Cyflogaeth a Hyfforddiant ac Ymgynghori*, *Cyfathrebu ac Ymgynghori*. Mae manylion o'r hyn rydym yn bwriadu ei gyflawni'n cael ei nodi'n glir, ac mae Cynllun Gweithredu wedi cael ei atodi yn yr Atodiad sy'n dangos sut fyddwn ni'n datblygu'r egwyddorion hyn.

### 8.1 Datblygu Tai a Darparu Gwasanaeth Cynnal a Chadw

Bydd Cymdeithas Tai Teulu'n defnyddio'r darganfyddiadau ymchwil diweddaraf a chanllawiau arfer da, ac yn ymgynghori gyda defnyddwyr gwasanaethau ac unigolion, er mwyn sefydlu anghenion penodol o ran dylunio eiddo, cynllun y safle, cymysgedd aneddiadau a lleoliad a daliadaeth.

Lle'n bosibl, byddwn yn ymgynghori â grwpiau perthnasol a sefydliadau

arbenigol yn ystod camau cynllunio a datblygu cynlluniau tai arbenigol.






- Mae Cymdeithas Tai Teulu wedi cydymffurfio â Safonau Cartrefi Gydol Oes a ddatblygwyd gan Sefydliad Joseph Rowntree lle'n bosibl yn ei holl gynlluniau a datblygiadau newydd, a bydd yn parhau i wneud hyn.
- Byddwn yn meithrin amcanion yr agenda cydraddoldeb yn ein proses caffael a dethol wrth benodi ymgynghorwyr adeiladu. Byddwn yn gweithio gyda Tai Pawb i gynnal ei 'Archwiliad Iechyd Cydraddoldeb mewn Caffaeliad' ar draws yr holl gymdeithas.
- Bydd Cymdeithas Tai Teulu yn darparu hyfforddiant i'w staff datblygu a'i ymgynghorwyr adeiladu ar anghenion a gofynion pobl sydd ag anabledd, pobl hŷn, cymuned Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig ac mewn perthynas â chrefyddau a chredau gwahanol.
- Mae Cymdeithas Tai Teulu wedi cofrestru ar gyfer y 'Briff Cynllunio Arferion Da - Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig', ynghyd â Landlordiaid Cofrestredig eraill. Byddwn yn ymdrechu i weithredu'r egwyddorion hyn lle bynnag y bo modd wrth ddylunio cartrefi newydd neu wrth adnewyddu rhai sydd eisoes yn bodoli. Byddwn yn ceisio datblygu tai newydd sy'n sensitif o ran eu dyluniad i anghenion ein tenantiaid
- Byddwn yn rhoi 'Arweinlyfr Arferion Da - Gweithio gyda Chymunedau Amrywiol' i gontractwyr sy'n delio gyda'n cwsmeriaid ar ein rhan, a gynhyrchwyd gennym fel aelod o Gonsortium Cydraddoldeb Tai Gorllewin Cymru. Mae'r llawlyfr yn darparu canllawiau ar y prif grefyddau yng Nghymru.
- Byddwn yn gweithio gyda phob un o'n defnyddwyr gwasanaethau, yn unol â Safon Ansawdd Tai Cymru, i ystyried eu hanghenion wrth lunio cynlluniau ar gyfer datblygu, cynnal a chadw a gwella ein stoc.
- Ar ôl asesu anghenion tenantiaid, bydd Cymdeithas Tai Teulu yn archwilio'r posibilid o gyrraedd Achrediad 'Mwy Gweladwy' RNIB i eiddo, lle bo'n ofynnol.

## 8.2 Darparu Gwasanaeth Tai a Chymorth




- Byddwn yn gofyn am wybodaeth i'n cwsmeriaid mewn perthynas â'u hoedran, anabledd, rhyw, ethnigrwydd, rhywioldeb a'r iaith yr hoffent gyfathrebu ynddi yn ystod y broses ymgeisio a drwy gydol eu daliadaeth.
- Byddwn yn defnyddio'r wybodaeth a ddarperir i deilwra ein gwasanaethau i anghenion cwsmeriaid, ac i adeiladu cronfa ddata o broffil preswylwyr.
- Byddwn yn monitro nifer y rhai hynny sy'n defnyddio ein gwasanaethau yn ôl oedran, anabledd, rhyw, ethnigrwydd, crefydd a rhywioldeb. Byddwn yn

defnyddio mentrau positif i annog rhan benodol o'r gymuned i ddefnyddio ein gwasanaethau, os yw tystiolaeth yn dangos bod nifer y bobl sy'n defnyddio unrhyw rai o'n gwasanaethau yn isel.

- ▶▶▶ Er mwyn gwneud syniadau gwybodus, mae Cymdeithas Tai Teulu yn cydnabod bod angen i bobl dderbyn gwybodaeth mewn ffordd hygyrch a dealladwy. Byddwn yn darparu gwybodaeth am ein tai a'n gwasanaethau cymorth sy'n glir, yn gynhwysfawr, yn hygyrch ac sy'n rhwydd ei ddeall. Mae Cymdeithas Tai Teulu yn credu ei bod yn hanfodol hwyluso cyfieithu a darparu mynediad i ieithoedd cymunedol priodol, printiau mawr, braille a fformatau sain ac ati. I gydnabod hyn, bydd Cymdeithas Tai Teulu yn rhoi gweithdrefnau ar waith fydd yn galluogi'r gwasanaeth hwn i gael ei gynnig.
- ▶▶▶ Byddwn yn gweithredu rhaglen ac yn dyrannu adnoddau i wneud ein presenoldeb ar-lein yn fwy hygyrch. Byddwn yn ceisio ennill achrediad cydnabyddedig am hygyrchedd ar y we.
- ▶▶▶ Bydd Cymdeithas Tai Teulu yn darparu amgylchedd cefnogol i staff a'n cwsmeriaid sy'n dymuno cyhoeddi eu bod nhw'n lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol. Fodd bynnag, mae gan unigolion yr hawl i ddewis p'un ai a ydynt eisiau bod yn agored am eu rhywioldeb; byddwn bob amser yn parchu hawl unigolyn i gael preifatrwydd mewn perthynas â materion o'r fath.
- ▶▶▶ Mae Cymdeithas Tai Teulu yn cydnabod bod gan bawb yr hawl i ddiffinio hunaniaeth rywiol eu hunain, a'n credu bod gwahaniaethu ar sail cyfeiriadedd rhywiol yn annerbyniol. Bydd yn gweithio'n fewnol gyda phartneriaid i fynd i'r afael â homoffobia, heterorywiaeth, aflonyddu a gwahaniaethu.
- ▶▶▶ Byddwn yn ceisio ennill 'Achrediad Nod Enfys' Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol (LHDT) am ein cynlluniau a'n gwasanaethau, amcan cydraddoldeb sy'n cael ei gydnabod gan Lywodraeth y Cynulliad am arfer da, ac sy'n cydnabod yr anghenion, problemau a'r rhwystrau penodol sy'n cael eu hwynebu gan y gymuned LHDT sy'n byw yng Nghymru.
- ▶▶▶ Bydd Cymdeithas Tai Teulu yn ymdrechu i gymryd anghenion ein holl ddefnyddwyr gwasanaethau i ystyriaeth wrth wneud penderfyniadau ynghylch gofal a chymorth a gwasanaethau eraill. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod hefyd y bydd y wybodaeth sydd ar gael i ni yn aml yn gyfyng. O ganlyniad, byddwn yn annog pobl i roi eu barnau ar y gwasanaethau maen nhw'n derbyn, a sut gallant gael eu gwella.
- ▶▶▶ Byddwn yn ymgynghori gyda grwpiau defnyddwyr gwasanaethau perthnasol a'n gweithio'n agos gyda sefydliadau arbenigol fel Age Concern, Cymorth i Fenywod, RNIB, MENCAP ag asiantaethau perthnasol eraill wrth ddsbarthu gwasanaethau cymorth arbenigol.
- ▶▶▶ Rydym yn cydnabod y gall pobl wynebu anfantais oherwydd oedran, anabledd, rhyw, ethnigrwydd, crefydd neu rywioldeb wrth gael mynediad i wasanaethau. Byddwn felly yn adolygu ac yn Asesu Effaith Cydraddoldeb ein holl bolisiau a gwasanaethau ar draws y Gymdeithas gyfan, i sicrhau bod gwahaniaethu gwirioneddol neu ganfyddiadol yn cael eu dileu.

- 
 Er mwyn sicrhau ein bod yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth anabledd sydd eisoes yn bodoli, byddwn yn gweithredu rhaglen o archwilio mynediad i'r anabl ac yn gwneud unrhyw addasiadau rhesymol, os oes eu hangen, yn y manau gwan.
- 
 Byddwn yn ceisio cael gwared ag unrhyw rwystrau canfyddiadol drwy ddefnyddio delweddau positif o'r gwahanol gymunedau rydym yn eu gwasanaethu yn ein cyhoeddiadau, gwefannau a drwy gyfathrebu'n effeithiol.
- 
 Mae Cymdeithas Tai Teulu yn ymwybodol y gall rhai pobl wynebu aflonyddu, erledigaeth, bychanu neu drais oherwydd eu hil, ffydd, anabledd neu rywioldeb, un' ai gan gyd-ddinasyddion neu gan y rhai hynny sy'n darparu gwasanaethau ar eu cyfer. Cyfeirir at hyn fel 'troseddau casineb'. Byddwn yn cymryd camau positif i wella ein gweithdrefnau monitro cwsmeriaid, a byddwn yn hyfforddi ein staff i gydnabod troseddau casineb sy'n gysylltiedig â'r gofynion cydraddoldeb ac i gymryd camau priodol.
- 
 Rydym hefyd yn cydnabod bod gan bobl ofynion dietegol gwahanol, ac efallai mai'r rheswm am hyn yw eu crefydd neu gred. Os yw cais yn cael ei wneud, byddwn yn ceisio cwrdd â'r anghenion hynny pan rydym yn darparu hyfforddiant, yn cynnal cyfarfodydd, neu'n cynnal swyddogaethau eraill ar gyfer staff, preswylwyr a gwirfoddolwyr.
- 
 Bydd Cymdeithas Tai Teulu yn parhau i adolygu strwythur y Bwrdd yn rheolaidd i sicrhau ei fod mor agored â phosib, a'i fod yn adlewyrchu cyfansoddiad y gymunedau lleol y mae'n gweithredu ynddynt.

### 8.3 Cyflogaeth a Hyfforddiant

- 
 Mae Cymdeithas Tai Teulu yn dethol ar sail teilyngdod yn unig, ond ei nod yw cael gweithlu sy'n adlewyrchu amrywiaeth y gymuned y mae'n ei gwasanaethu. Rydym yn cydnabod y gall pobl wynebu anfantais oherwydd eu hoedran, anabledd, rhyw, ethnigrwydd, crefydd neu rywioldeb. O ganlyniad, byddwn yn adolygu ein holl bolisiau a'n telerau ac amodau adnoddau dynol, i sicrhau bod pob gweithiwr yn cael eu trin gyda pharch ac yn gallu perfformio eu swyddi heb wynebu aflonyddu a gwahaniaethu.
- 
 Byddwn hefyd yn sicrhau bod ein harferion recriwtio a dethol yn anwahaniaethol. Bydd disgrifiadau swyddi a manylebau personol ar gyfer pob swydd yn cael eu harchwilio'n fanwl, cyn cael eu hysbysebu, i sicrhau nad ydynt yn cynnwys unrhyw ofynion diangen a allai beri rhwystr.
- 
 Rydym yn cydnabod y gall rhai pobl wynebu trosedd casineb oherwydd eu hoedran, anabledd, rhyw, ethnigrwydd, crefydd neu rywioldeb. Byddwn yn adolygu ein Polisi Aflonyddu a Bwlio yn rheolaidd, i sicrhau ei fod yn cydymffurfio â deddfwriaeth a Chodau Ymarfer sydd eisoes yn bodoli. Byddwn yn ceisio diogelu staff, defnyddwyr gwasanaethau ac unrhyw un arall sy'n

gweithio ar ran y gymdeithas.

- ▶▶▶ Byddwn yn darparu cyfleoedd hyfforddi a datblygu i'n holl staff er gwaethaf eu cefndir neu wahaniaethau.
- ▶▶▶ Os ydym yn credu bod Cymhwyster Galwedigaethol Dilys (GOQ) ar sail rhyw neu grefydd neu gred sy'n berthnasol i swydd, byddwn yn nodi hyn yn glir yn yr hysbyseb. Bydd y rhesymeg ar gyfer defnyddio Cymhwyster Galwedigaethol Dilys hefyd yn cael ei egluro yn yr hysbyseb, yn y pecyn ymgeisio, ac yn ystod y broses dethol.
- ▶▶▶ Mae Cymdeithas Tai Teulu yn deall bod gan lawer o grefyddau a chredau wyliau arbennig neu ddyddiau cadw ysbrydol. Byddwn yn derbyn ceisiadau staff am wyliau lle bynnag posibl er mwyn dathlu gwyliau neu i fynychu seremonïau. Byddwn yn hyblyg cyn belled â bo'r amgylchedd gweithio'n caniatáu. Dylai staff fod yr un mor hyblyg i sicrhau bod anghenion y gwasanaeth a rhai unigolion eraill yn y gweithle yn cael eu cwrdd.
- ▶▶▶ Mae Cymdeithas Tai Teulu yn cydnabod bod angen i rai pobl sy'n dilyn crefyddau weddio ar amseroedd penodol o'r dydd. Er nad oes rhaid i Gymdeithas Tai Teulu ddarparu amser a chyfleusterau ar gyfer defodau crefydd neu gred yn y gweithle yn unol â'r gyfraith, bydd hyn yn cael ei dynnu at sylw'r Rheolwr pan fydd ceisiadau'n cael eu gwneud, gan y dylent fod mor hyblyg â bo'r amgylchedd busnes yn caniatáu. Dylai staff fod yr un mor hyblyg i sicrhau bod anghenion y gwasanaeth a rhai unigolion eraill yn y gweithle yn cael eu cwrdd.
- ▶▶▶ Bydd Cymdeithas Tai Teulu yn ystyried ceisiadau am absenoldeb estynedig gan staff at ddibenion, er enghraifft, mynd ar bererindod. Byddwn yn ceisio rhoi caniatâd ar gyfer y cais. Os yw'r absenoldeb estynedig yn fwy na'r hawl i gael gwyliau blynyddol sy'n weddill, dylid gwneud cais am wyliau di-dâl am y dyddiau sy'n weddill.
- ▶▶▶ Rydym yn credu mai amrywiaeth yw'r un peth sydd gan bawb yn gyffredin ac felly, yn unol â Chôd Ymddygiad y Gymdeithas, ni fyddwn yn gosod rheolau gwisg diangen a allai fod yn wahaniaethol. Fodd bynnag, yn unol â gofynion iechyd a diogelwch, mae posibilïad y bydd angen gwisgo eitemau arbennig o ddillad ar gyfer tasgau penodol, fel oferôls, dillad amddiffynnol ac ati. Os yw dillad o'r fath yn mynd yn erbyn cred grefyddol unigolyn, bydd y mater yn cael ei ystyried yn sympathetig, ar ôl cynnal asiad risg, gyda'r nod o ddarganfod ateb diogel ond boddhaol.
- ▶▶▶ Bydd Cymdeithas Tai Teulu yn parhau i sicrhau bod pob staff newydd ac Aelodau o'r Bwrdd yn derbyn hyfforddiant Cyfle Cyfartal fel rhan o'u hanwythiad. Mae Cymdeithas Tai Teulu hefyd yn annog a'n cynnig i'w contractwyr ymgymryd â hyfforddiant o'r fath. Byddwn hefyd yn darparu hyfforddiant ar gydraddoldeb i'r holl staff yn rheolaidd.
- ▶▶▶ Byddwn yn hybu cydbwysedd bywyd-gwaith a manteision/buddion eraill, ac yn sicrhau bod y staff i gyd yn eu derbyn yn gyfartal, a lle bo'n berthnasol ac yn bosibl, eu bod wedi'u gweithredu'n gyfartal i bartneriaid o'r un rhyw ag ydyw i bartneriaid o rywiau gwahanol. Er enghraifft:
  - Absenoldeb mabwysiadu

- Absenoldeb tosturiol
- Ceisiadau gweithio'n hyblyg
- Absenoldeb tadolaeth

- »» Rydym yn ymwybodol o'r bwlch mewn cyflog rhwng merched a dynion mewn cymdeithas. Fel darparwr gwasanaeth cyhoeddus, yn unol â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol, mae gofyn i ni gydymffurfio â Deddf Cyflogau Cyfartal 1975 a diwygiadau dilynol. Mae cynnal arolwg o gyflogau yn ofyniad o'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Rhywiol. Bydd Cymdeithas Tai Teulu yn monitro nifer y staff yn ôl rhyw yn rheolaidd ac yn ôl band cyflog i sicrhau cydraddoldeb.
- »» Byddwn yn ceisio sicrhau cynrychiolaeth gyfartal mewn hyfforddiant a datblygiad gyrfaol, manteision a chydabyddiaeth i'n staff i gyd, beth bynnag fo eu hoedran, anabledd, rhyw, ethnigrwydd, crefydd a rhywioldeb. Mae hyn yn cynnwys sicrhau bod merched sydd ar gyfnod absenoldeb mamolaeth yn parhau i gael y cyfle i adolygu eu perfformiad, i sicrhau nad yw eu llwybrau gyrfaol dan anfantais.
- »» Byddwn yn rhoi ystyriaeth i unrhyw 'addasiad rhesymol' yn nodweddion y swydd, neu yn yr amodau gwaith, i gael gwared â rhwystrau a allai achosi anfantais i ymgeisydd am swydd neu weithiwr sy'n anabl. Gallai hyn ymwneud â chymhorthion arbenigol, addasu gweithle, newid arferion gwaith, ac ati.
- »» Byddwn yn ceisio cefnogi staff sy'n dymuno parhau mewn cyflogaeth ar ôl oedran ymddeol arferol y wladwriaeth, a bydd hyn yn cael ei adlewyrchu yn ein Polisi Ymddeol.
- »» Byddwn yn adolygu ein Polisi Cyfleoedd Cyfartal i sicrhau ei fod yn cynnwys Datganiad Peidio â Gwahaniaethu ar Sail Oedran, sydd â'r nod o greu amgylchedd gweithio lle mae pob gweithiwr yn rhydd rhag rhagfarn ac i annog hyder, parch a chefnogaeth ar draws y Gymdeithas gyfan. O ganlyniad, rydym yn bwriadu codi ymwybyddiaeth yr holl gyflogwyr ynghylch materion sy'n gysylltiedig ag oedran.
- »» Bydd Cymdeithas Tai Teulu yn monitro gwybodaeth ar gyfansoddiad grwpiau staff ac yn adolygu hyn yn rheolaidd. Mae gwybodaeth fel hyn yn ein cynorthwyo ni i sicrhau bod ein polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth yn gweithio er lles pawb sydd ynghlwm. Mae monitro gwybodaeth hefyd yn ein cynorthwyo ni i ddeall anghenion ein staff drwy ymgynghori gydag unigolion, cynrychiolwyr staff a grwpiau sydd wedi'u galw'n arbennig.

## 8.4 Ymgynghori, Cyfathrebu a Chyfranogi

- »» Mae anghenion ac amgylchiadau tai pobl yn newid drwy gydol eu bywydau; felly, byddwn yn sicrhau ein bod ni'n gwranddo'n rheolaidd ar ein cwsmeriaid wrth ddylunio a dosbarthu gwasanaethau.

-  O ran ymglymiad cymdeithasol, byddwn yn ceisio sicrhau ein bod ni'n ymrwymo'n holl ddefnyddwyr gwasanaethau fel eu bod nhw'n teimlo'n rhan o'r broses gwneud penderfyniadau sy'n effeithio ar ein gwasanaethau.
-  Byddwn yn egluro manteision yr agenda cydraddoldeb i'n holl ddefnyddwyr gwasanaethau. Mae angen iddynt ddeall yr amcanion; teimlo'n hyderus i roi gwybodaeth i ni ynghylch eu hoedran, anabledd, rhyw, ethnigrwydd, crefydd neu rywioldeb mewn perthynas ag ymgynghori neu ddosbarthu gwasanaethau, heb ofni cael eu gwahaniaethu. Byddwn yn cynnwys yr ymrwymiad hwn yn ein Strategaeth Cyfranogiad Tenantiaid.
-  Byddwn yn meithrin partneriaethau cadarn gydag asiantaethau, sefydliadau a grwpiau cymunedol perthnasol, fel Gofal a Thrwsio, Age Concern ac eraill, i ddeall materion sy'n ymwneud ag oedran yn well fyth, ac i barhau i ddosbarthu ein gwasanaethau mewn ffordd anwahaniaethol.
-  Byddwn yn sicrhau ein bod ni'n datblygu systemau ymgynghori effeithiol gyda grwpiau cymunedol, defnyddwyr gwasanaethau anabl a'u heiriolwyr, i gadarnhau bod eu hanghenion yn cael eu deall a'u trosi'n feysydd polisi a phenderfyniadau.
-  Byddwn hefyd yn ceisio datblygu a chefnogi agweddau o fentrau cymunedol sy'n hyrwyddo integreiddio, a'n ymdrechu i gefnogi strategaethau teg ac ymarferol drwy gyfathrebu'n uniongyrchol gyda grwpiau cyhoeddus, preifat, gwirfoddol, cymunedol a chynrychiolwyr eraill ac o ganlyniad, creu a chynnal partneriaethau gweithio o fewn yr ardaloedd lleol rydym yn gweithio ynddynt.
-  Lle'n bosibl, byddwn yn gweithio gydag asiantaethau fydd yn caniatáu i ni weithio gyda grwpiau cymunedol ethnig lleol, cyrff cymunedol i ffoaduriaid, cyrff cefnogi ailsefydlu a chynghorau cydraddoldeb hiliol, er mwyn i'w barnau gael eu cymryd i ystyriaeth wrth ddatblygu ein gwasanaethau tai a chymorth.
-  Rydym yn credu mewn cyfathrebu'n rheolaidd ac felly, byddwn yn parhau i ymgynghori â phob adran o'r cymunedau ar eu hanghenion newidiol a sut rydym yn addasu ein gwasanaethau i gwrdd â'r anghenion hynny. Bydd y broses ymgynghori hon cael ei chynnal mewn sawl ffordd wahanol sy'n briodol a'n addas i wahanol adrannau o'r cymunedau. Byddwn yn cynnwys yr ymrwymiad hwn yn ein Strategaeth Cyfranogiad Tenantiaid.

## 9. Adolygu a Gweithredu

Byddwn yn adolygu a'n diweddarau ein Datganiad Polisi Cyfleoedd Cyfartal yn rheolaidd i sicrhau ei fod yn cwrdd â gofynion deddfwriaethol newydd a'n adlewyrchu ymrwymiad Cymdeithas Tai Teulu i gyflawni cymdeithas gynhwysol.

Byddwn yn llunio cynllun gweithredu'n rheolaidd i gefnogi'r broses o weithredu'r Cynllun hwn. Bydd y Cynllun yn dynodi cyfrifoldebau ac adnoddau, a bydd yn gosod amserlen i gyflawni ei amcanion. Os hoffech gopi o'r Cynllun Gweithredu presennol, cysylltwch â ni.

## **10. Cael copi o'r Cynllun**

Cysylltwch â Chymdeithas Tai Teulu ar y cyfeiriad isod os hoffech ragor o gopiau o'r Cynllun Cydraddoldeb neu i wneud cais am gopi mewn fformat neu iaith arail. Rydym yn cydnabod anghenion amrywiol y cymunedau rydym yn darparu ar eu cyfer, ac yn croesawu cyfathrebu mewn ieithoedd a fformatau gwahanol, ar gais.

## **11. Adborth: sylwadau ac awgrymiadau**

Amcan Cymdeithas Tai Teulu yw darparu gwasanaeth o'r ansawdd uchaf sy'n ymateb i anghenion y cymunedau amrywiol rydym yn darparu ar eu cyfer. Rydym yn credu mewn diwylliant o welliant parhaus ac yn sylweddoli y gellir gwella safon y gwasanaeth. O ganlyniad, rydym yn croesawu eich adborth.

Os hoffech ddarparu unrhyw adborth ynghylch y Cynllun Cydraddoldeb hwn, anfonwch ef at:

Farid Ali  
Rheolwr Ansawdd, Polisi a Gwybodaeth  
Cymdeithas Tai Teulu (Cymru) Cyf  
41-43 Walter Road  
Abertawe  
SA1 5PN

**Ffôn:** 01792 460192

**Ffacs:** 01792 473726

**E-bost:** [info@fha-wales.com](mailto:info@fha-wales.com)

**Gwefan:** [www.fha-wales.com](http://www.fha-wales.com)