



# Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Mae'r ddogfen hon yn nodi Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Cartrefi Cymunedol Cymru. Mae'n esbonio pam fod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn bwysig i ni, yr egwyddorion sylfaenol y byddwn yn eu dilyn a sut y bwriadwn sicrhau Cymru lle mae cartref da yn hawl sylfaenol i bawb.



Rydym wedi datblygu'r strategaeth hon gyda chefnogaeth yr Athro **Uzo Iwobi OBE**, Sefydlydd Race Council Cymru.



**Race Council Cymru**



## Tabl cynnwys

<b><u>1. Cyflwyniad</u></b>	<b>4</b>
<b><u>2. Egwyddorion gwaith</u></b>	<b>4</b>
<b><u>3. Diffiniad a datganiad cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant</u></b>	<b>4</b>
<b><u>4. Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant</u></b>	<b>6</b>
4.1. Deddfwriaeth cydraddoldeb	6
4.2. Nod y Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant	7
4.3. Arweinyddiaeth Cartrefi Cymunedol Cymru: Bwrdd ac Uwch Reolwyr	8
<b><u>5. Camau gweithredu ac ymrwymiadau penodol</u></b>	<b>8</b>
5.1. Croestoriadaeth	8
5.2. Ymrwymiadau	9
5.3. Nodweddion gwarchoddedig	9
a.) Rhywedd	10
b.) LGBTIQ+	11
c.) Pobl anabl	11
d.) Hil ac ethnigrwydd	12
e.) Crefydd a chredo	13
f.) Oedran	14
g.) Ffactorau economaidd-gymdeithasol	14
h.) Gymraeg	15
5.4. Profiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod	15
5.5. Gwahaniaethu, Aflonyddu ac Erid	15
5.6. Hyfforddiant	16
<b><u>6. Darpariaeth gwasanaeth</u></b>	<b>16</b>
6.1. Nodyn ar gynhwysiant digidol	16
6.2. Gweithgaredd eiriolaeth	16
6.3. Hyfforddiant, cyngor a chefnogaeth i'n haelodau	17
6.4. Cyfathrebu	17
6.5. Digwyddiadau a chynadleddau	17
6.6. Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb	18
<b><u>7. Caffael</u></b>	<b>18</b>
<b><u>8. Safonau perfformiad: Cyflawni'r strategaeth</u></b>	<b>18</b>
8.1. Cyfrifoldeb am gyfle cyfartal o fewn y sefydliad	18
8.2. Grŵp Amrywiaeth	19
8.3. Gweithredu'r Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant o ddydd i ddydd	20
<b><u>Atodiad 1 – Deddfwriaeth Cydraddoldeb</u></b>	<b>22</b>
<b><u>Atodiad 2 – Diffiniadau gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth</u></b>	<b>29</b>
<b><u>Atodiad 3 – Model Cymdeithasol o Anabledd</u></b>	<b>31</b>



## 1. Cyflwyniad

Ni yw'r corff aelodaeth ar gyfer mwy na 70 o gymdeithasau tai dim er elw a sefydliadau cymunedol cydfuddiannol a'r prif lais ar gyfer y sector tai cymdeithasol yng Nghymru.

Ein huchelgais yw Cymru lle mae cartref da yn hawl sylfaenol i bawb. Fodd bynnag, mae cartref da yn golygu rhywbeth gwahanol i bawb. Nid oes unrhyw ddisgrifiad unffurf o gartref da, gyda gwahanol gymunedau â gwahanol anghenion. Yn neilltuol, dangosodd pandemig COVID-19 y sbectrw m eang o anghydraddoldeb sy'n dal i fodoli yn ein cymdeithas ac sydd angen ei drin.

Fel corff cynrychioladol, ein cenhadaeth yw galluogi cymdeithasau tai Cymru i fod yn wych, ond i wneud hyn, mae angen i ni fod yn wych ein hunain.

Mae'r strategaeth hon yn cyflwyno ein huchelgeisiau a sut y byddwn yn gweithio i sicrhau cydraddoldeb mewn tai cymdeithasol drwy'r ffordd y gweithiwn a'r gwasanaethau a ddarparwn i eraill.

## 2. Egwyddorion gwaith

Gan weithio i foeseq cydraddoldeb a amlinellir islaw, byddwn yn gweithredu o fewn yr egwyddorion dilynol:

- **Tryloywder:** Rydym yn agored ac yn hygyrch ym mhopeth wnawn.
- **Atebolrwydd:** Byddwn yn cyflawni ein hymrwymiaidau a rydym yn atebol i'n haelodau a'n gilydd.
- **Hyblyg:** Rydym yn hyblyg ac yn ymateb i newid.
- **Cynhwysiant:** Rydym yn gwerthfawrogi ac yn croesawu natur amrywiol ein haelodau a'n staff.
- **Arloesedd:** Rydym yn weithgar wrth ddynodi ffordd newydd i ddarparu'r gwasanaeth gorau a allwn.





### 3. Diffiniad a datganiad cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Gellir disgrifio **cydraddoldeb** fel chwalu rhwystrau, dileu gwahaniaethu a sicrhau cyfle cyfartal a mynediad i bob grŵp mewn cyflogaeth a hefyd i nwyddau a gwasanaethau, a chaiff sail hynny ei gefnogi a'i ddiogelu gan ddeddfwriaeth.

Gellir disgrifio **amrywiaeth** fel dathlu gwahaniaethu a gwerthfawrogi pawb. Mae pob person yn unigolyn gyda gwahaniaethau gweladwy ac anweladwy, a drwy barchu hyn gall pawb deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi am eu cyfraniadau. Mae hyn yn fanteisiol i'r unigolyn a hefyd i'r sefydliad yn ei gyfanrwydd.

Gellir disgrifio **gwerthfawrogi amrywiaeth** fel gwerthfawrogi'r nodweddion a ddaw gwahanol bobl i'w swyddi, i ddatrys problemau a datblygu cyfleoedd busnes – yn hytrach na barnu syniadau pobl gan y graddau y maent yn cydymffurfio gyda'n gwerthoedd presennol neu ddewis personol.

Gellir disgrifio **rheoli amrywiaeth** fel cydnabod y potensial y gall 'gwahaniaeth' ei wneud i sefydliad a bod â'r gallu rheoli i ganiatáu gwahanol safbwyntiau a barn i wella ansawdd ein penderfyniadau.

Rydym yn ymroddedig i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a diwylliant sy'n gwerthfawrogi gwahaniaeth ac yn cydnabod y buddion y gall pobl o wahanol gefndiroedd a gyda gwahanol brofiadau ddod â nhw i weithle.

Mae **cynhwysiant** yn ymdeimlad o berthyn. Mae diwylliannau cynhwysol yn gwneud i bobl deimlo eu bod yn cael eu parchu a'u gwerthfawrogi am bwy ydynt fel unigolyn neu grŵp. Mae pobl yn teimlo lefel o egni ac ymrwymiad cefnogol gan eraill fel y gallant wneud eu gorau yn y gwaith. Ymdrechwn i ddod yn sefydliad cynhwysol, lle caiff amrywiaeth ei werthfawrogi, ei barchu, adeiladu arno a gwella'r ffordd y gweithredwn; a'n bod fel sefydliad yn ymestyn allan ac yn recriwtio gweithlu sy'n adlewyrchu'r cymunedau amrywiol y mae Cymru yn gartref iddynt.

Mae'r egwyddorion a nodir yn ein Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn sylfaen i werthoedd ein sefydliad a byddant yn rhoi'r fframwaith ar gyfer cynlluniau gweithredu dilynol ar gyfer ein staff, a'r rhai a gefnogwn yn y tirlun tai cymdeithasol.



## 4. Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

### 4.1. Deddfwriaeth cydraddoldeb

Byddwn yn gweithredu'r Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, sy'n effeithio ar gyflogaion (yn cynnwys staff asiantaethau a chontractwyr allanol), aelodau o'r cyhoedd a phartneriaid, ac mae'n cynnwys gwasanaethau a gaiff eu darparu mewn partneriaeth neu gan eraill ar ran ein sefydliad.

Mae gofynion Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diogelu hawliau unigolion ac yn hyrwyddo cyfle cyfartal i bawb, beth bynnag yw eu hoedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gredo, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

Yn ychwanegol, mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn nodi dyletswyddau awdurdodau cyhoeddus. Er nad yw'r dyletswyddau hyn yn weithredol i ni yn Cartrefi Cymunedol Cymru, caiff cydymffurfio gyda nhw yn wirfoddol ei weld fel arfer da. Mae dyletswyddau awdurdodau cyhoeddus yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau wrth weithredu ei swyddogaethau roi ystyriaeth briodol i:

- Ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth ac ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf.
- Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt.
- Meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt.

Caiff y dyletswyddau sector cyhoeddus hyn ar gyfer Cymru eu gosod yn llawn yn Rheoliadau 2011 Deddf Cydraddoldeb 2010 a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru.

Yn ychwanegol at Ddeddf Cydraddoldeb 2010, byddwn hefyd yn dilyn y ddeddfwriaeth berthnasol ddilynol (mae esboniadau yn Atodiad 1):

- Deddf Hawliau Dynol 1998
- Cyfamod Rhyngwladol ar Hawliau Economaidd, Cymdeithasol a Diwylliannol
- Y Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol
- Confensiwn ar Hawliau Personau gydag Anableddau
- Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015
- Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn
- Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig Unedig ar gyfer Personau Hŷn
- Deddf Cydnabyddiaeth Rhywedd 2004
- Deddf Priodas (Cyplau o'r Un Rhyw) 2013
- Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ac Ewrop ar Hawliau Dynol



## 4.2. Nod y Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Creu gweithlu amrywiol lle gall pobl fod eu hunain cyflawn yn Cartrefi Cymunedol Cymru a bod y rhai y darparwn wasanaethu ar eu cyfer ac ar eu rhan yn teimlo eu bod yn cael eu cynrychioli'n llawn.

**Fel cyflogwr**, byddwn yn:

- Sicrhau fod pawb yn teimlo ymdeimlad o berthyn, gyda mynediad cyfartal i gyfleoedd hyrwyddo, datblygu gyrfa a thâl cyfartal.
- Meithrin amgylchedd gwaith gydweithredol sy'n rhydd o fwlio, aflonyddu neu erledigaeth ac sy'n hyrwyddo perthynas dda ymysg ei staff i greu'r amodau ar gyfer datblygu eu potensial yn llawn.
- Cynrychioli amrywiaeth Cymru drwy ein gweithlu a'r broses recriwtio drwy ddatblygu polisiau sy'n sicrhau na wahaniaethir yn annheg yn erbyn unrhyw ymgeisydd swydd neu gyflogai ar sail unrhyw nodwedd warchoddedig neu eu cefndir economaidd-gymdeithasol.
- Rhoi cefnogaeth ac anogaeth i'r holl staff i'w galluogi i fedru rhoi o'u gorau ond gydag ystyriaeth arbennig i aelodau staff gydag anghenion neilltuol tebyg rhai gyda chyfrifoldebau domestig, pobl anabl, cyfrifoldebau cyfreithiol neu faterion iechyd (corfforol a meddyliol) neu ddyletswyddau cyhoeddus.

**Fel cyfrannydd at ddatblygiad a thrafodaeth polisi cyhoeddus**, byddwn yn gweithio'n agos gyda chymdeithasau tai i wrando ar a deall ystod o leisiau a materion i'n galluogi i ymgorffori profiad bywyd mewn gwneud polisi a datblygu mewn ffordd ddiogel.

**Fel darparydd digwyddiadau a hyfforddiant**, byddwn yn dileu unrhyw rwystrau ffisegol, strwythurol neu gyfathrebu gan sicrhau ein bod yn hygyrch i a gan bawb. Byddwn hefyd yn gosod targedau uchelgeisiol wrth sicrhau siaradwyr a hyfforddwyr i osgoi dulliau tocenistaidd.

**Fel corff aelodaeth**, byddwn yn anelu i osod esiampl i'r cymdeithasau tai sy'n aelodau o CHC, drwy arwain drwy esiampl.



### 4.3. Arweinyddiaeth Cartrefi Cymunedol Cymru: Bwrdd ac Uwch Reolwyr

Deilliannau allweddol:

- Mae gennym systemau recriwtio effeithlon a theg ar gyfer penodi aelodau bwrdd.
- Mae'r bwrdd yn adlewyrchu'n fras y gwahanol gymunedau y mae'r sefydliad yn eu gwasanaethau, yn cynnwys cymunedau newydd a rhai sy'n dod i'r amlwg.
- Mae uwch reolwyr y sefydliad yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau cydraddoldeb ac yn gwybod beth a ddisgwylir ganddynt.
- Mae staff yn glir lle mae uwch reolwyr yn sefyll ar gwestiynau cydraddoldeb ac yn arwain drwy esiempl.
- Gellir dangos fod uwch reolwyr yn cyflawni eu cyfrifoldebau am gydraddoldeb ac yn rhagweithiol wrth hybu Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y sefydliad.
- Cyflwynir adroddiadau cynnydd ar y strategaeth i uwch reolwyr yn ddigon manwl ac yn ddigon aml iddynt fonitro cynnydd ar y strategaeth a gosod cyfeiriadau newydd pan fo angen.
- Bydd adran ar yr effaith ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yn holl adroddiadau'r bwrdd yn disgrifio effaith yr adroddiad ar y strategaeth.
- Gellir dangos yn glir ein bod wedi cymryd camau rhagweithiol i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant drwy ein darpariaeth gwasanaeth.



## 5. Camau gweithredu ac ymrwymadau penodol

### 5.1. Croestoriadaeth

Mae [Llywodraeth Cymru](#) yn diffinio croestoriadaeth fel:

Ein hunaniaethau gorgyffyrddol a'r ffyrdd y cysylltant gyda systemau a strwythurau gormes a baint. Mae croestoriadaeth yn rhoi fframwaith ddadansoddol, sy'n ystyried effaith gronnus hunaniaethau lluosog. Mae'n ein helpu i ddeall sut y gall pobl gyda gwahanol hunaniaethau brofi gwasanaethau tebyg i iechyd a gofal cymdeithasol, addysg a chyflogaeth yn wahanol.

Sylweddolwn bwysigrwydd croestoriadaeth wrth drin anghydraddoldebau a byddwn yn gweithio gyda phartneriaid i gymryd dull gweithredu croestoriadol at yr holl gamau gweithredu ac ymrwymadau dilynol ar draws pob nodwedd.

### 5.2. Ymrwymadau

Sylweddolwn na fedrwn gyflawni'r deilliannau a ddymunir gan y strategaeth hon ar ben ein hunain. Mae angen cynghrair strategol ffurfiol gyda sefydliadau cydraddoldeb i ni gyflawni ein hamcanion. Fel man cychwyn, rydym wedi llofnodi ymrwymiad [Gweithredu nid Geiriau Tai Pawb](#) ac [ymrwymiad Dim Hiliaeth Cymru](#) Race Council Cymru.

#### Ymrwymiad Gweithredoedd nid Geiriau

Ymrwymo i'r dilynol yn y 5 mlynedd nesaf:

1. Lliniaru effaith Covid-19 ar staff a chymunedau Du, Asiaidd a Lleiafrif Ethnig eraill.
2. Gwella amrywiaeth ethnig y bwrdd a staff ar bob lefel.
3. Cyfathrebu ac ymgysylltu.
4. Datblygu diwylliant cynhwysol.

#### Ymrwymiad Dim Hiliaeth Cymru

Ymrwymwn i hyrwyddo dim goddefgarwch i hiliaeth ledled y sefydliad. Mae hyn yn golygu:

- Y byddwn yn sefyll yn erbyn hiliaeth ac yn hyrwyddo cymdeithas fwy cynhwysol a chyfartal i bawb.
- Na fyddwn yn goddef unrhyw ragfarn hiliol, gwahaniaethu, aflonyddu, erledigaeth, cam-driniol neu drais yn erbyn unrhyw unigolyn.
- Byddwn yn sefyll yn gadarn ac yn dod ynghyd a dweud na i hiliaeth yn ei holl agweddau.
- Byddwn yn hyrwyddo cysylltiadau hil da rhwng pobl o gefndiroedd ethnig amrywiol yn ein sefydliad
- Byddwn yn hyrwyddo cyfleoedd cyfartal a theg ar gyfer pobl o gefndiroedd ethnig amrywiol i sicrhau dyrchafiad.





- Byddwn yn dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu, erledigaeth a cham-driniaeth ar sail hil.

### 5.3. Nodweddion gwarchodedig

Er mwyn cyflawni nod y strategaeth a deilliannau'r ymrwymiadau uchod, mae angen i ni gydnabod sut y gall pobl brofi anghydraddoldeb oherwydd y nodweddion personol gwarchodedig dilynol:

#### a.) Rhywedd

Mae [Sefydliad Iechyd y Byd](#) yn diffinio rhywedd fel nodweddion menywod, dynion, genethod a bechgyn a gaiff eu llunio'n gymdeithasol. Mae rhywedd yn rhyngweithio gyda ond yn wahanol i ryw, sy'n cyfeirio at nodweddion biolegol a ffisiolegol gwahanol benywod, gwrywod a phersonau rhyng-ryw, tebyg i gromosomau, hormonau ac organau atgynhyrchiol.

Mae rhywedd a rhyw yn gysylltiedig â ond yn wahanol i hunaniaeth rhywedd. Mae hunaniaeth rhywedd yn cyfeirio at brofiadau dwfn, mewnlol ac unigol person o rywedd, a all fod neu beidio bod yn cyfateb i ffisioleg person neu'r rhyw a ddynodwyd adeg geni.

Byddwn yn:

- parhau i weithio i sicrhau cynrychiolaeth deg i bob rhywedd a ddynodir gan aelodau staff, ymwelwyr a'r rhai a gefnogwn drwy ein gwasanaethau i'r sefydliadau sy'n aelodau i ni o fewn y sector tai cymdeithasol.
- cydnabod y gall pobl trawsryweddol wynebu rhwystrau a heriau yn nhermau cyfranogiad pan fyddant yn ceisio sicrhau cyflogaeth ac fel rhan o'r gweithlu presennol. Credwn fod menywod trawsryweddol yn fenywod, bod dynion trawsryweddol yn ddynion a bod hunaniaethau anneuaidd yn ddilys. Byddwn hefyd yn rhoi ystyriaeth ddyladwy i rwystrau ffisegol y gall pobl trawsryweddol eu profi pan fyddant yn defnyddio ein cyfleusterau. Er enghraifft, cyfleusterau toiled.
- sicrhau cynrychiolaeth deg i bob rhywedd ym mhob rhan o'r sefydliad, ac ar bob lefel.
- sicrhau fod ein polisiau a gweithdrefnau yn trin materion rhywedd ac yn cymryd camau gweithredu cadarnhaol lle'n briodol. Caiff ein blaenoriaethau yng nghyswllt cydraddoldeb rhyweddol eu dynodi yn ein Hamcanion Cydraddoldeb a'n Cynllun Gweithredu ar Gydraddoldeb.
- sicrhau nad ydym yn gwahaniaethu yn uniongyrchol nac anuniongyrchol yn erbyn ein staff a'r rhai y gweithiwn gyda nhw a drostynt ar sail rhywedd, hunaniaeth rhywedd neu briodas/partneriaeth sifil.
- sicrhau fod gan Cartrefi Cymunedol Cymru system dâl dryloyw ac anwahaniaethol sy'n mynd i'r afael â thâl anghyfartal rhwng y rhywiau.

#### b.) LGBTIQ+

Mae LGBTIQ+ yn sefyll am lesbiaidd, hoyw, deurywiol, trawsryweddol, rhyng-ryw, cwiar (neu weithiau'n cwestiynu) ac eraill. Mae'r arwydd "plws" yn cynrychioli hunaniaethau rhywiol eraill yn cynnwys panrywiol a Dau-Ysbryd. Defnyddiwyd pedair llythyren cyntaf yr



acronym ers y 1990au ond mewn blynyddoedd diweddar bu ymwybyddiaeth gynyddol o'r angen i fod yn gynhwysol o gyfeiriadeddau rhywiol a hunaniaethau rhywedd eraill i gynnig gwell cynrychiolaeth.

Defnyddir yr acronym i gynrychioli ystod amrywiol o rywioldeb a hunaniaethau rhywedd. Mae hyn yn cyfeirio at unrhyw un sy'n drawsryweddol a/neu o gyfeiriadedd rhywiol amrywiol.

- Rydym yn ymroddedig i greu amgylchedd gwaith diogel ar gyfer ein holl staff ac i'r rhai y gweithiwn gyda nhw a drostynt, gan roi ystyriaeth ddyledus i'w cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd.
- Byddwn yn herio safbwyntiau negyddol, ac yn rhoi hyfforddiant lle bo angen fel bod gwell dealltwriaeth o'r materion hyn ymysg ein staff a rheolwyr.
- Byddwn yn sicrhau fod ein polisïau a'n gweithdrefnau yn trin materion o amgylch cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd a, lle'n briodol, ym cymryd camau gweithredu cadarnhaol.

### **c.) Pobl anabl**

Mae person yn anabl dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 os oes ganddynt nam corfforol neu feddyliol sydd ag effaith negyddol 'sylweddol' neu 'hirdymor' ar eu gallu i wneud gweithgareddau dyddiol arferol.

Mae 'sylweddol' yn fwy na mân neu bitw, e.e. mae'n cymryd llawer mwy o amser nag a fyddai fel arfer i gwblhau tasg ddyddiol fel gwisgo. Mae 'hirdymor' yn golygu 12 mis neu fwy, e.e. cyflwr anadlu sy'n datblygu fel canlyniad i haint ar yr ysgyfaint. Gellir hefyd ddosbarthu pobl gyda chyflyrau gwaethybol fel bod yn anabl, e.e. HIV neu ganser.

Hyd yn oed os nad yw rhywun yn galw eu hunain yn "anabl" mewn bywyd bob dydd, gall y Ddeddf dal ei gwarchod, ac nid yw'n manylu chwaith fod angen diagnosis er mwyn iddo gael ei gynnwys. Nid yw'r Ddeddf Cydraddoldeb yn diffinio nam. Tybiwn fod hyn yn cynnwys salwch meddwl, yn seiliedig ar yr effeithiau amrywiol a gaiff ar unigolyn i wneud pethau y mae llawer o bobl yn eu gwneud mewn bywyd bob dydd.

Fel sefydliad, byddwn yn mabwysiadu'r model cymdeithasol o anabledd fel egwyddor sylfaenol, gan gydnabod mai'r ffordd y mae cymdeithas yn gwahaniaethu yn eu herbyn ac nid eu nam sy'n anablu pobl. Mae esboniad mwy manwl o'r manwl yn Atodiad 2 y ddogfen hon.

Byddwn yn:

- gweithredu o fewn egwyddor y model cymdeithasol o anabledd ac yn cynyddu ymwybyddiaeth sefydliadol o'r model hwn
- gweithio i sicrhau nad yw ein harferion yn cyfyngu'r hyn a wnawn neu'r cyfraniad y gall pobl anabl ei wneud i'n gwaith
- gwneud asesiadau rheolaidd o hygyrchedd ein safle, gan fynd ati i geisio cyfleoedd i wella mynediad i unrhyw safle y bwriadwn eu defnyddio.
- herio'r mythau mai dim ond ar bobl gyda nam ar eu golwg y mae anabledd yn effeithio.



- adeiladu ar ddefnydd technoleg i sicrhau y caiff anghenion hygyrchedd eu diwallu drwy ein llwyfannau digidol, yn neilltuol unrhyw hyfforddiant, digwyddiadau neu gynadleddau.
- datblygu a gweithredu strategaeth iechyd meddwl, gan weithio wrth ochr ymgynghorydd allanol i gefnogi anghenion iechyd meddwl pobl, yn arbennig mewn ymateb i effeithiau'r pandemig.

### ch.) Hil ac ethnigrwydd

Mae hil yn gysyniad newidiol a ddefnyddir i grwpio pobl yn ôl ffactorau amrywiol yn cynnwys cefndir hynafiadol a hunaniaeth gymdeithasol. Defnyddir hil hefyd i grwpio pobl sy'n rhannu set o nodweddion gwledol, tebyg i liw croen a nodweddion wyneb.

Er bod genynnau yn dylanwadu ar y nodweddion gweladwy hyn, mae mwyafrif helaeth amrywiad genynnol yn bodoli o fewn grwpiau hiliol ac nid rhyngddynt. Oherwydd hyn, mae'r rhan fwyaf o ddigon o farn wyddonol, yn cynnwys y [Prosiect Genom Dynol](#), yn dweud y caiff hil ei ystyried fel lluniad cymdeithasol ac nid un biolegol.

Mae termau "ethnigrwydd" ac "ethnig" yn osgoi cysylltiadau biolegol "hil" a "hiliol". Mae ethnigrwydd yn cyfeirio at brofiadau cymdeithasol, diwylliannol a hanesyddol a gaiff eu rhannu, yn deillio o gefndiroedd cenedlaethol neu ranbarthol cyffredin, sy'n gwneud is-grwpiau poblogaeth yn wahanol i'w gilydd.

Mae Cymru yn wlad gydag amrywiaeth ethnig. Fodd bynnag, ni chaiff yr amrywiaeth hwn ei adlewyrchu hyd yma yn ein gweithlu. I'n helpu i wirioneddol gynrychioli pobl Cymru, byddwn yn ymwreiddio diwylliant gwrth-hiliol o fewn Cartrefi Cymunedol Cymru ac yn anelu i osod enghraifft i eraill ei dilyn. I wneud hyn, byddwn yn:

- gweithredu [ymrwymiad 'Gweithredoedd nid Geiriau' Tai Pawb](#) ,
- sicrhau fod ein polisïau a gweithdrefnau yn trin materion hil a, lle'n briodol, yn cymryd camau gweithredu cadarnhaol.
- dynodi ein blaenoriaethau yng nghyswllt hil a chyflwyno Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol dilynol.
- cynyddu ymwybyddiaeth o fewn y sefydliad yng nghyswllt materion hil drwy hyfforddiant a chynlluniau eraill.

### d.) Crefydd a chredo

Mae crefydd yn cyfeirio at bobl gydag ystod o wahanol fathau o ffydd (e.e. Islam, Cristnogaeth ac yn y blaen). Mae crefydd hefyd yn golygu crefyddau neu enwadau llai fel Rastaffariaeth, Seientoleg neu Baganiaeth. Gallwch hefyd gael gwahaniaethu yn eich erbyn oherwydd eich bod yn perthyn i enwad penodol o fewn crefydd – er enghraifft, Sunni neu Sh'ia o fewn Islam.

Mae credo yn golygu credoau crefyddol a hefyd heb fod yn grefyddol. Gall credo wleidyddol fodoli o fewn crefydd, ond efallai na chaiff ei rhannu gan bawb o fewn y grefydd honno. Er enghraifft, mewn Cristnogaeth, y gred y cewch eich geni gyda phechod.



Mae credo athronyddol yn gred heb fod yn grefyddol ac yn cynnwys pethau fel dyneiddiaeth, seciwlariaeth ac anffyddiaeth.

- Rydym yn ymroddedig i greu amgylchedd gwaith diogel ar gyfer ein holl staff, ymwelwyr a'r sefydliadau hynny a gefnogwn, gan roi ystyriaeth ddyladwy i bob crefydd neu gredo.
- Rydym eisiau bod yn fan lle mae'r holl staff ac ymwelwyr sydd â gwahanol grefydd neu gredo yn teimlo'n ddiogel a chysurus i fod yn agored am eu crefydd neu gredo.
- Byddwn yn herio barn ac arferion negyddol ac yn rhoi hyfforddiant fel bod gwell dealltwriaeth o'r materion ymysg ein staff.
- Er nad yw cred wleidyddol yn gred ddiwinyddol a ddaw o fewn y Deddf Cydraddoldeb, gall gwahaniaethau mewn barn wleidyddol fod yn gryfder mewn sefydliad drwy ehangu'r gronfa canfyddiadau a phrofiadau bywyd pobl eraill a gall osgoi gweithio mewn seilos. Rydym yn parchu pob cred wleidyddol, cyhyd nag ydynt yn groes i werthoedd nodweddion gwarchoddedig, nac yn achosi niwed corfforol neu feddyliol i bobl eraill.

## dd.) Oedran

Dan y Ddeddf Cydraddoldeb, caiff unigolion eu diogelu rhag gwahaniaethu ar sail eu hoedran a/neu oherwydd eu bod yn rhan o grŵp oedran – gall hyn fod yn benodol (e.e. pobl yng nghanol eu 30au) neu'n ehangach (e.e. pobl dan 50). Yn ychwanegol, gall rhai termau awgrymu grwpiau oedran heb gyfeirio at oedrannau penodol e.e. pobl ifanc, yr henoed, pensiynewyr ac yn y blaen.

Byddwn yn:

- parhau i gyflogi a gwasanaethu pobl o bob grŵp oedran a byddwn yn sicrhau nad yw ein polisiau ac arferion yn effeithio'n niweidiol oherwydd eu hoedran ar staff, ymwelwyr neu'r rhai sy'n defnyddio ein gwasanaethau .
- rhoi ystyriaeth neilltuol i hawliau pobl hŷn, o gofio am rôl rhai o'n haelodau mewn lleoliadau gofal.
- sicrhau nad ydym yn gwahaniaethu'n annheg ar sail oedran wrth gyflogi staff neu ddarparu gwasanaethau.
- cydymffurfio ag Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Personau Hŷn (gweler Atodiad 1).

## e.) Ffactorau economaidd-gymdeithasol

Mae ffactorau cymdeithasol ac economaidd yn cynnwys pethau fel incwm, addysg, cyflogaeth, asedau, lle mae rhywun yn byw, ac allgau digidol neu yrru i'r cyrion, a gall effeithio'n sylweddol ar ba mor dda a pha mor hir yr ydym yn byw. Mae'r ffactorau hyn yn effeithio ar ein gallu i wneud dewisiadau iach, fforddio gofal meddygol a thai, ymdrin â straen, a mwy.

Deallwn fod gan lawer o ffactorau economaidd-gymdeithasol afael grymus ar fywydau llawer o bobl yng Nghymru, gan gyfrannu at gymdeithas anghyfartal. Mae hyn yn cynnwys dosbarth, sy'n cyfeirio at raniadau mewn cymdeithas yn seiliedig ar statws economaidd a



chymdeithasol. Fel arfer mae pobl yn yr un dosbarth cymdeithasol yn rhannu lefel debyg o gyfoeth, cyrhaeddiad addysgol, math o swydd ac incwm. Rydym felly yn ymroddedig i bolisi dim gwahaniaethu yng nghyswllt pobl o bob cefndir economaidd-gymdeithasol a byddwn yn anelu i ddilyn y Ddyletswydd Economaidd-Gymdeithasol a amlinellir yn Atodiad 1.

## f.) Y Gymraeg

Byddwn yn cydymffurfio ag egwyddor Deddf yr Iaith Gymraeg 1993, sef y dylai'r Gymraeg a'r Saesneg gael eu trin ar sail gyfartal a pharchu'r angen i ddarparu gwasanaethau priodol yn seiliedig ar ddewis ieithyddol. Caiff ein hymrwymiaidau eu nodi yn ein [Cynllun Iaith Gymraeg](#) ac maent yn cynnwys ymrwymiaidau ar gyfathrebu, gohebiaeth a gweithrediadau mewnol.

## 5.4. Profiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod

Mae Profiadau Niweidiol yn ystod Plentyndod yn brofiadau trawmatig yn ystod plentyndod sy'n achosi i blant ddiodeff yn barhaus. Gall y profiadau hyn achosi niwed uniongyrchol i blentyn (e.e. camdriniaeth) neu effeithio'n anuniongyrchol arnynt drwy'r amgylchedd y maent yn byw ynddo (e.e. cael eu magu mewn cartref lle mae trais domestig). Gall y trawma dilynol barhau i effeithio ar bobl fel oedolion, yn hir ar ôl iddo ddigwydd. Yn aml mae'n eu hachosi i ailadrodd yr un profiadau camdriniol a thrawmatig, gan greu cylch ailadrodd.

Mae atal a lliniaru effeithiau profiadau niweidiol yn ystod plentyndod yn hanfodol i iechyd a llesiant cenedlaethau'r dyfodol ac mae'n faes blaenoriaeth ar gyfer [Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol yng Nghymru](#).

Byddwn yn sefydliad sy'n ymwybodol o brofiadau niweidiol yn ystod plentyndod a thrawma, yn neilltuol wrth ymgorffori profiad bywyd i'n gwaith dylanwadu ar bolisi. Sylweddolwn yr angen am system gydlynus gyda ffocws ar ymyriad cynnar ac ataliaeth, a byddwn yn gweithio i sicrhau y caiff ein haelodau ein cefnogi drwy berthynas gyfartal/gilyddol gyda gwasanaethau cyhoeddus i ddarparu blociau adeiladu cryf ar gyfer gwahanol gymunedau.

## 5.5. Gwahaniaethu, Aflonyddu ac Erlid

Byddwn yn annog aelodau unigol o staff, aelodau bwrdd, aelodau staff cymdeithasau tai, siaradwyr a chynrychiolwyr yn ein cynadleddau, hyfforddiant a digwyddiadau i roi adroddiad am unrhyw ddigwyddiad a wnaeth iddynt deimlo iddynt fod dan anfantais annheg, y gwahaniaethwyd yn eu herbyn yn anghyfreithiol neu lle cawsant eu haflonyddu. Os cânt eu cyflogi gan CHC, dylent hysbysu'r rheolwr llinell perthnasol am y digwyddiad yn y lle cyntaf neu'r Prif Weithredydd a/neu Gyfarwyddydd Pobl a Busnes yn uniongyrchol. Yn yr un ffordd, dylai aelodau o staff sy'n dyst i weithred o wahaniaethu neu aflonyddu yn erbyn cyd-aelod o staff a/neu ymwelydd roi adroddiad am hynny. Mae manylion pellach yn y polisi Urddas yn y Gwaith.

Caiff unrhyw aelod o staff y canfyddir eu bod wedi gweithredu mewn ffordd wahaniaethol yng nghyswllt cydweithwyr, neu ymwelwyr i'r sefydliad, eu trin yn unol â gweithdrefn ddisgyblu y sefydliad. Mae canllawiau ar yr hyn sy'n cyfrif fel gwahaniaethu, aflonyddu neu erlid ar gael yn Atodiad 1.



## 5.6. Hyfforddiant

Byddwn yn darparu hyfforddiant fanwl ar gyfer ein holl staff, rheolwyr ac aelodau bwrdd ar bob mater cydraddoldeb ac amrywiaeth. Bydd hyn yn cynnwys hyfforddiant ar y ddeddfwriaeth yn ymwneud â chydraddoldeb ac ystyried sut mae cydraddoldeb yn effeithio ar holl agweddau ein sefydliad, nid dim ond ar faterion cyflogaeth. Bydd yr hyfforddiant hefyd yn rhoi pwyslais ar y cyfrifoldeb sydd gan bawb ohonom i greu a chynnal amgylchedd cynhwysol ar gyfer yr holl staff ac ymwelwyr.



## 6. Darpariaeth gwasanaeth

### 6.1. Nodyn ar gynhwysiant digidol

Mae cynhwysiant digidol yn golygu gweithio i fynd i'r afael â materion cyfle, mynediad, gwybodaeth a sgiliau yng nghyswllt defnyddio technoleg, ac yn neilltuol, y rhyngwyd.

Nid yw pob grŵp o bobl yr un fath wrth gael eu hallgau'n ddigidol. Er enghraifft, gellir tybio fod person 18 oed a gafodd eu magu mewn oes pan fu twf cyflym mewn technoleg ddigidol wedi cael mynediad a phrofiad o ddefnyddio offer digidol. Fodd bynnag, gall ffactorau economaidd-gymdeithasol achosi i'r person yma fod yn llai digidol gynwysedig na pherson arall 18 oed gyda gwahanol ffactorau economaidd-gymdeithasol (ac yn enghraifft o pam fod croestoriadedd yn bwysig). Yn ychwanegol at hyn, gall rhai pobl hŷn fod wedi eu hallgau'n llwyr gan ddiffyg sgiliau a/neu fynediad, yn arbennig mewn ardaloedd gwledig gan arwain at lefelau uchel o ynysigrwydd.

Fel sefydliad, byddwn yn anelu i sicrhau y rhoddir ystyriaeth i gynhwysiant digidol ar draws pob maes o'n darpariaeth gwasanaeth ac y gallwn gyfathrebu'n effeithlon gyda phob person y gweithiwn gyda nhw neu y dymunwn weithio gyda nhw, gan roi cefnogaeth addas i ddiwallu anghenion gwahanol bobl.

### 6.2. Gweithgaredd eiriolaeth

Byddwn yn gweithio wrth ochr ein haelodau, rhanddeiliaid a gwneuthurwyr penderfyniadau i ddylanwadu ar amgylchedd gweithredu cymdeithasau tai yng Nghymru.

Mae polisiâu tai cymdeithasol yn rhan anorfod o liniaru anghydraddoldeb. Byddwn yn gosod amcanion cydraddoldeb clir o fewn ein strategaethau dylanwadu sy'n sicrhau ein bod yn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant drwy'r gwaith hwn.

Byddwn yn sicrhau ein bod yn ystyried perthnasedd ac effaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar y pynciau polisi a gaiff eu cynnwys gan ein Grwpiau Cyflenwi Strategol, yn neilltuol wrth adolygu'r Grwpiau i fod yn gydnaws gyda blaenoriaethau'r cynllun corfforaethol newydd. Bydd hyn yn ein galluogi i weithio gyda'n haelodau i wella sut y gallwn gynnwys profiad bywyd i bolisi, gan arwain at ganlyniadau tecach ar gyfer tenantiaid..

### 6.3. Hyfforddiant, cyngor a chefnogaeth i'n haelodau

Fel sefydliad, rydym wedi sicrhau enw da am gefnogi ein haelodau ar amrywiaeth o faterion. Mae Cymru yn genedl amrywiol a dylai'r amrywiaeth hwnnw gael ei adlewyrchu ym mhob maes o waith ein haelodau. Byddwn yn hyrwyddo tai fel gyrfa o ddewis ar gyfer pawb o bob rhan o'n cymdeithas. Mae hyn yn allweddol wrth gefnogi ein haelodau i sicrhau gwir ragoriaeth mewn llywodraethiant a gwneud penderfyniadau strategol..

Gan nad yw addysgu eraill am gydraddoldeb ac amrywiaeth yn faes arbenigedd Cartrefi Cymunedol Cymru, byddwn yn llywio ein haelodau at y sefydliadau mwyaf addas sy'n cynnig hyfforddiant perthnasol i gymdeithasau tai.

O ran ein gwasanaethau hyfforddiant mewnol ein hun, byddwn yn gwerthuso'r ffordd orau i ehangu cronfa amrywiaeth i'r rhai sy'n cyflwyno hyfforddiant.



#### **6.4. Cyfathrebu**

Byddwn yn sicrhau fod ein hallbwn cyfathrebu yn amrywiol ac yn adlewyrchu'r cymunedau y mae'n ei gynrychioli. Lle bynnag sy'n bosibl byddwn yn gwneud yn siŵr fod unrhyw weithgaredd cyfryngau yn cynnwys ystod amrywiol o leisiau, ac ar yr un pryd yn sensitif i brofiadau bywyd y bobl yr anelwn eu cynrychioli.

Byddwn yn datblygu arddull tŷ fydd yn sicrhau fod yr iaith a ddefnyddir mewn unrhyw gyfathrebu yn gynhwysol. Byddwn yn sicrhau fod unrhyw fideos a delweddau a gynhyrchir yn hygyrch gan ddefnyddio canllawiau diwydiant [W3C](#) a [A11y](#) ac yn cynnwys amrywiaeth o gyfranogwyr..

#### **6.5. Digwyddiadau a chynadleddau**

Bydd ein digwyddiadau a chynadleddau ffisegol yn ystyried gofynion hygyrchedd pobl gydag anableddau gweladwy ac anweladwy, a dylai unrhyw ddigwyddiad rhithiol gynnwys anghenion cyfieithu, sain neu weledol cynrychiolwyr.

Byddwn yn datblygu cod ymddygiad ar gyfer mynychu a chymryd rhan wrth gyflenwi ein digwyddiadau sy'n sicrhau na chaiff aflonyddu a gwahaniaethu eu goddef a pha gamau gweithredu a gymerir.

Byddwn yn gosod nodau uchelgeisiol am sicrhau ystod amrywiol o siaradwyr yn ein digwyddiadau a chynadleddau. Byddwn hefyd yn gwrthod siarad mewn digwyddiadau a chynadleddau allanol os nad yw'r panel yn cynrychioli amrywiaeth y rhai y mae'n anelu eu cynrychioli.

#### **6.6. Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb**

Mae Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb yn asesiad risg cydraddoldeb sy'n cofnodi'r manteision a risgiau ar gyfer gwahanol pobl yn ôl nodweddion gwarchoddedig. Mae'n rhoi tystiolaeth o ymchwil ac ymgynghoriad ac ymgysylltu gyda rhanddeiliaid. Byddwn yn datblygu dull ar gyfer Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb gan ddefnyddio arfer da. Er mwyn gwneud hyn, byddwn yn cynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb yng nghyswllt strategaethau a chynlluniau sylweddol, sefydliad-cyfan yn y lle cyntaf, cyn gweithredu dull gweithredu ehangach fel sy'n briodol.





## 7. Caffael

Byddwn yn ymdrechu i sicrhau y caiff nwyddau, gwasanaethau a chyfleusterau eu prynu yn unol â'n hymrwymiaadau i gydraddoldeb ac amrywiaeth. Rydym eisiau cysylltu gydag ystod amrywiol o gyflenwyr a sicrhau fod busnesau o gymunedau amrywiol yn cael cyfle cyfartal o gystadlu am ein contractau.

Lle bynnag sy'n ymarferol, byddwn yn ymdrechu i brynu gan asiantaethau neu gwmnïau sy'n rhannu ein gwerthoedd ar gyfle cyfartal ac amrywiaeth. Caiff ein hymrwymiaadau i hybu gwerth cymdeithasol ein gweithdrefnau caffael eu hamlinellu yn ein Cynllun Gweithredu ar Gydraddoldeb.

## 8. Safonau perfformiad: Cyflawni'r strategaeth

### 8.1. Cyfrifoldeb am gyfle cyfartal o fewn y sefydliad

Y Prif Weithredydd sy'n bennaf gyfrifol am gyfle cyfartal o fewn y sefydliad. Caiff y rôl hon ei chefnogi gan aelod penodol o'r bwrdd sydd â chydraddoldeb fel rôl wedi'i chlustnodi.

Dan arweinyddiaeth y Prif Weithredydd, byddwn yn creu Grŵp Amrywiaeth i lywio newidiadau a datblygiadau ar gydraddoldeb. Bydd y Grŵp Amrywiaeth yn gofyn am fewnbwn gan y rhai gyda phrofiad bywyd ac arbenigedd arall perthnasol fel sy'n briodol lle nad yw hyn ar gael o fewn y grŵp.

### 8.2. Grŵp Amrywiaeth

Cylch gorchwyl y Grŵp Amrywiaeth yw:

- adolygu'r ddeddfwriaeth berthnasol gyfredol ac arfaethedig i sicrhau ein bod yn cydymffurfio gyda'n goblygiadau ar gydraddoldeb.
- adolygu pob agwedd o'n gweithgareddau i sicrhau nad ydym yn gwahaniaethu yn ein harferion cyflogaeth na darpariaeth gwasanaethau.
- edrych eto ar yr holl ddeunyddiau hyfforddiant a gyflwynir i aelodau, gwirio am gydymffurfiaeth gyfreithiol seiliedig ar gydraddoldeb, arfer gorau ac unrhyw ganlyniadau anfwriadol.
- sicrhau y caiff dogfen ar ganllawiau/methodoleg ei datblygu yng nghyswllt cyflenwi Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.
- sicrhau y cynhelir ac y gweithredir ar Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb yn gynnar yn y broses.
- mapio'r prif sefydliadau cyfartaledd fydd yn hanfodol wrth geisio gwybodaeth am gydraddoldeb. Gellir hefyd gysylltu gyda'r sefydliadau hyn yng nghyswllt yr Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.
- sicrhau fod dull ar waith i fonitro ac adrodd ar weithgareddau cydraddoldeb ac amrywiaeth.
- datblygu'r Strategaeth Cynhwysiant, Cydraddoldeb a Chynhwysiant yma, gan sicrhau y caiff ei chefnogi gan bolisïau a gweithdrefnau. Caiff hon ei chymeradwyo'n ffurfiol gan yr Uwch Grŵp Rheoli a'r Bwrdd.



- anelu i gael ein gweld fel arweinydd cydraddoldeb ac amrywiaeth ymysg ein haelod sefydliadau.
- ceisio cefnogaeth allanol lle'n briodol er mwyn sicrhau fod gennym fynediad i'r cyngor mwyaf addas yng nghyswllt materion, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

### **8.3. Gweithredu'r Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant o ddydd i ddydd**

- Gan weithio gyda'r Prif Weithredydd, mae rheolwyr llinell yn gyfrifol am oruchwylio'r Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar draws yr holl sefydliad, yn arbennig o fewn eu timau perthnasol, gan sicrhau fod staff yn deall y strategaeth a'i rolau o'i fewn, ac am ddarparu adroddiadau a monitro gwybodaeth.
- Yng nghyswllt hyn, dylai rheolwyr sicrhau fod rhaglenni gwaith timau ac unigolion yn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac yn adolygu hyn.
- Mae gan bob aelod o staff gyfrifoldeb unigol i sicrhau y caiff y Strategaeth ei gweithredu. Dylai hyn gael ei adlewyrchu yn natblygiad rhaglenni gwaith unigol sy'n rhoi ystyriaeth i anghenion pawb a fedrai fod yn defnyddio gwasanaethau. Dylai hefyd gael ei adlewyrchu ym mherfformiad ac ymddygiad unigolion.
- Bydd categori Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn holl adroddiadau'r bwrdd, gan dynnu sylw at effaith yr adroddiad ar y strategaeth.
- Caiff y Strategaeth ei chylchredeg i bob aelod o staff, aelod sefydliadau, y rhai sy'n gwneud cais am swydd gyda Cartrefi Cymunedol Cymru a phob contractwr. Bydd y Strategaeth ar gael ar wefan Cartrefi Cymunedol Cymru.



## 9. Atebolrwydd – Sut y cawn ein dal yn atebol am gynnydd ar gyflawni ein Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Mae'n hollol hanfodol ein bod yn sicrhau bod cynnydd yn mynd rhagddo i weithredu ein Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. I wneud hynny, mae angen i ni gael y dull cywir i olrhain cynnydd a newid ein hymagwedd pan fo angen hynny.

I wneud hyn, byddwn yn:

- dynodi, cytuno a monitro set o fetrigau gyda ffocws gyda'n Grŵp Amrywiaeth, bwrdd a phartneriaid i adlewyrchu'r newidiadau a wnawn a symud yn y ffordd y gwnawn bethau.
- gweithredu llywodraethiant ac atebolrwydd clir am y strategaeth hon ar bob lefel o'r sefydliad o'r bwrdd i lawr.
- cyhoeddi diweddariad allanol blynyddol ar gynnydd ar y strategaeth

Rydym eisiau gwneud yn siŵr fod pawb yn Cartrefi Cymunedol Cymru yn gwybod beth yw eu rôl wrth weithredu ein strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a'n bod yn hysbysu ein haelodau, partneriaid a'r cyhoedd yn ehangach ar ein cynnydd.

I wneud hyn, byddwn yn:

- cyfathrebu'r strategaeth a'i chynlluniau i staff, ein haelodau a chynulleidfaoedd eraill (lle'n berthnasol).
- gwneud pob tîm yn atebol am weithredu newidiadau ar gyfer eu staff a chynulleidfaoedd eraill.
- rhoi adroddiad yn flynyddol i Fwrdd Cartrefi Cymunedol Cymru ar sut mae dangosyddion yn symud ar gyfer gwahanol nodweddion gwarchoddedig a gwahanol gynulleidfaoedd.
- adolygu a thrafod cynnydd ar y strategaeth yn flynyddol gyda'n Bwrdd.
- cyhoeddi diweddariad blynyddol ar ein gwefan a sianeli cyfryngau cymdeithasol ar ein cynnydd ar nodau ein strategaeth.



## Atodiad 1 – Deddfwriaeth Cydraddoldeb

### Deddf Hawliau Dynol 1998

Mae cysylltiad annatod rhwng hawliau dynol a chydaddoldeb. Caiff cydraddoldeb ei drin fel hawl dynol sylfaenol, o egwyddor parch cyfartal at urddas cynhenid pobl.

Mae Erthygl 14 y Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol yn gwahardd gwahaniaethu ar unrhyw sail megis rhyw, hil, lliw, iaith, crefydd, barn wleidyddol neu farn arall, tarddiad cenedlaethol neu gymdeithasol, cysylltiad gyda lleiafrif cenedlaethol, eiddo, genedigaeth neu statws arall.

Ystyrir bod y geiriau 'statws arall' yn cynnwys, ymysg nodweddion eraill, cyfeiriadedd rhywiol, anghyfreithlondeb, statws priodasol, aelodaeth undeb llafur, hunaniaeth rhywedd, anabled, gofalwyr a charchariad.

Dim ond pan y'i gosodir gyda chwyn yn ymwneud ag erthygl arall tebyg i Erthygl 6: hawl i brawf teg neu Erthygl 8: hawl i fywyd preifat neu deuluoedd, cartref a gohebiaeth y gellir defnyddio Erthygl 14.

Mewn rhai achosion, mae Deddf Hawliau Dynol 1998 yn rhoi mwy o hawliau i bobl na deddfwriaeth arall ar gydraddoldeb oherwydd ei bod yn barnu triniaeth ar safon penodol ac nad yw'n dibynnu ar gymhariaeth rhwng triniaeth un grŵp o bobl ac un arall.

### Cyfamod Rhyngwladol ar Hawliau Economaidd, Cymdeithasol a Diwylliannol

Mae'r Cyfamod Rhyngwladol ar Hawliau Economaidd, Cymdeithasol a Diwylliannol (ICESCR) yn gytuniad hawliau dynol amlochrog a fabwysiadwyd gan Gyngor Cenedlaethol y Cenhedloedd Unedig yn 1996, a'i gadarnhau gan y Deyrnas Unedig yn 1976.

Mae hawliau ICESCR yn hanfodol i alluogi pobl i fyw gydag urddas. Mae'r cytuniad hwn yn cynnwys meysydd pwysig o bolisi cyhoeddus, tebyg i'r hawliau i:

- Weithio mewn amodau cyfiawn a ffafriol
- Gwarchodaeth gymdeithasol
- Safon byw digonol
- Y safonau uchaf y gellir eu sicrhau mewn iechyd corfforol a meddwl
- Addysg
- Mwynhad o fanteision rhyddid diwylliannol a chynnydd gwyddonol.

Caiff y Cyfamod ei fonitro gan Bwyllgor y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Economaidd, Cymdeithasol a Diwylliannol. Mae Llywodraeth Cymru yn diweddarau'r Cenhedloedd Unedig ar gynnydd tuag at weithredu a chydymffurfio â safonau rhyngwladol ar hawliau dynol drwy gynnwys cyfraniad neilltuol Gymreig yn adroddiadau ffurfiol y Deyrnas Unedig i Bwyllgor y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Economaidd, Cymdeithasol a Diwylliannol.

### Dyletswydd economaidd-gymdeithasol

Daeth y ddyletswydd economaidd-gymdeithasol i rym yng Nghymru ar 31 Mawrth 2021. Mae'r ddyletswydd yn gosod cyfrifoldeb cyfreithiol ar gyrrff cyhoeddus pan maent yn cymryd penderfyniadau strategol i roi ystyriaeth ddyladwy i'r angen i ostwng anghydaddoldeb canlyniad yn deillio o anfantais economaidd-gymdeithasol.



Er nad yw'n rhaid i ni gydymffurfio â'r ddyletswydd, credwn fod gennym gyfrifoldeb i hefyd roi ystyriaeth ddyladwy i anafteision economaidd-gymdeithasol fel penderfynydd canlyniadau anghyfartal. Enghreifftiau o anfantais economaidd-gymdeithasol yw:

- Amddifadedd ardal
- Cyfoeth isel/dim cyfoeth
- Cefndir economaidd-gymdeithasol
- Incwm isel/dim incwm
- Amddifadedd materol

Enghreifftiau o ddeilliannau anghyfartal yw:

- Addysg: y gallu i fod yn wybodus
- Iechyd: y gallu i fod yn iach, yn gorfforol ac yn feddyliol
- Gwaith: y gallu i weithio mewn amodau cyfiawn a theg
- Cyfiawnder a sicrwydd personol: Y gallu i osgoi marwoldeb cyn-amserol
- Safonau byw: Y gallu i fwynhau safon byw cysurus
- Cyfranogiad: Y gallu i gymryd rhan mewn gwneud penderfyniadau ac mewn cymunedau, gan gael mynediad i wasanaethau.

## **Confensiwn ar Hawliau Personau gydag Anableddau**

Mae'r Confensiwn ar Hawliau Personau gydag Anableddau yn gytuniad hawliau dynol rhyngwladol gan y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Dynol. Ei nod yw diogelu hawliau ac urddas pobl anabl. Mae angen i bartïon i'r Confensiwn hyrwyddo, gwarchod a sicrhau bod pobl anabl yn mwynhau hawliau dynol llawn a sicrhau fod gan bobl anabl gydraddoldeb llawn dan y gyfraith.

Mae'r Confensiwn yn gweithredu fel catalydd sylweddol yn y mudiad hawliau anabledd byd-eang, gan alluogi symud o weld pobl anabl fel testun elusen, triniaeth feddygol a gwarchodaeth gymdeithasol, tuag at eu gweld fel aelodau llawn a chyfartal o gymdeithas, gyda hawliau dynol. Felly, mae'r confensiwn yn cefnogi'r model cymdeithasol o anabledd.

Mae'r confensiwn yn cynnwys:

- Adnabod a gorfodi hawl pobl gydag anableddau gweladwy ac anweladwy i fyw'n annibynnol, i gael eu cynnwys yn y gymuned ac i ddewis lle a gyda phwy y maent yn byw.
- Sicrhau fod polisiau nawdd cymdeithasol yn diogelu incwm pobl anabl a'u teuluoedd, gan ganiatáu am y costau ychwanegol a ddaw gydag anableddau gweladwy ac anweladwy.
- Dileu rhwystrau i sicrhau y gall pobl gydag anableddau gweladwy ac anweladwy gael mynediad i waith gweddus a thâl cyfartal.
- Gweithredu i gael gwared ag unrhyw ystrydebau neu ragfarnau negyddol neu wahaniaethol yn erbyn pobl gydag anableddau gweladwy ac anweladwy yn gyhoeddus ac yn y cyfryngau.
- Sicrhau fod gan bobl gydag anableddau gweladwy ac anweladwy hawliau cyfartal i gyfiawnder drwy roi cyngor cyfreithiol a chefnogaeth briodol.



- Cynnwys pobl anabl a sefydliadu pobl anabl wrth gynllunio a gweithredu pob cyfraith a pholisi sy'n effeithio ar bobl anabl.
- Ymgorffori'r Confensiwn ar Hawliau Personau gydag Anableddau mewn cyfraith ddomestig i sicrhau y gall pobl gymryd camau cyfreithiol os cafodd eu hawliau eu torri.

Mae Llywodraeth Cymru yn ystyried ymgorffori'r Confensiwn ar Hawliau Personau gydag Anableddau yng nghyfraith Cymru fel y gwnaeth gyda'r Cenhedloedd Unedig.

## **Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015**

Daeth Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) i rym yng Nghymru yn 2016. Mae'r Ddeddf yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus feddwl mwy am yr hirdymor, i weithio'n well gyda phobl, cymunedau a'i gilydd, i edrych ar atal problemau a gweithredu mewn ffordd gydlynus.

Caiff yr egwyddorion hyn eu cefnogi gan saith nod sy'n rhoi fframwaith clir sy'n sylfaen i bopeth a wnaiff y sector cyhoeddus yn awr ac yn y dyfodol. Y saith nod yw:

- Cymru lewyrchus
- Cymru gydnerth
- Cymru iachach
- Cymru sy'n fwy cyfartal
- Cymru o gymunedau cydlynus
- Cymru â diwylliant bywiog lle mae'r Gymraeg yn ffynnu
- Cymru sy'n gyfrifol ar lefel fyd-eang

Mae'r Ddeddf yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau feddwl yn sylfaenol am yr hyn sydd ei angen i gyflawni'r nodau a sut y cafodd egwyddorion y Ddeddf eu rhoi ar waith i gynyddu i'r eithaf y cyfraniad y gellir ei wneud.

Datblygwyd yr Amcanion Cydraddoldeb a ddynodwyd i gyflawni ein hymrwymiaidau cydraddoldeb ac amrywiaeth i ateb gofynion Deddf Cydraddoldeb 2010 a osodwyd o fewn fframwaith Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015.

Er nad yw'n ofynnol i ni gydymffurfio gyda'r Ddeddf, rydym yn tanysgrifio i'w gwerthoedd ac yn anelu i hyrwyddo'r nodau llesiant ac arddangos y ffyrdd o weithio ym mhopeth a wnawn, sef:

- **Hirdymor:** Pwysigrwydd cydbwyso anghenion tymor byr gyda'r anghenion i ddiogelu'r gallu hefyd i gyflawni anghenion hirdymor.
- **Integreiddio:** Ystyried sut y gall ein hamcanion llesiant effeithio ar bob un o'r nodau llesiant, ar ein hamcanion, neu ar amcanion sefydliadau eraill.
- **Ymgyfraniad:** Pwysigrwydd cynnwys pobl gyda diddordeb mewn cyflawni'r nodau llesiant a sicrhau fod y bobl hynny yn adlewyrchu amrywiaeth yr ardal y mae'r corff yn ei wasanaethu.



- **Cydweithredu:** Gweithredu ar y cyd gydag unrhyw berson arall (neu wahanol rannau o'r corff ei hun) a fedrai helpu'r corff i gyflawni ei nodau llesiant.
- **Ataliaeth:** Sut y gall gweithredu i atal problemau rhag digwydd neu waethygu helpu cyrff cyhoeddus i gyflawni eu hamcanion.

## Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn

Mae Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn yn gytuniad hawliau dynol sy'n anelu i ddiogelu hawliau sifil, gwleidyddol, economaidd, cymdeithasol, iechyd a diwylliannol plant dan 18 oed. Cafodd ei gadarnhau gan Gynulliad Cenedlaethol y Cenhedloedd Unedig yn 1989.

Yn 1991 cytunodd y Deyrnas Unedig yn ffurfiol i sicrhau fod gan bob plentyn yn y Deyrnas Unedig yr holl hawliau a restrir yn y confensiwn. Mabwysiadodd Llywodraeth Cymru y Confensiwn fel sail ar gyfer gwneud polisi ar gyfer plant a phobl ifanc yng Nghymru yn 2004.

Egwyddor sylfaenol y Confensiwn yw y caiff plant (dan 18 oed) eu geni gyda rhyddid sylfaenol a hawliau cynhenid pob bod dynol ond gydag anghenion ychwanegol penodol oherwydd eu bregusrwydd. Weithiau sonnir am y Confensiwn hwn fel y mwyaf cyflawn o'r offerynnau hawliau dynol rhyngwladol gan ei fod yn cynnwys hawliau sifil, gwleidyddol, economaidd, cymdeithasol a diwylliannol yn ogystal â bod yn ymgorffori agweddau o gyfraith ddyngarol.

Mae'r Confensiwn yn gosod yr hawliau hynny mewn cyfanswm o 43 erthygl y gellir eu rhannu yn 4 categori:

- Goroesiad
- Gwarchod
- Cyfranogiad
- Datblygiad

Mae'r holl hawliau o bwysigrwydd cyfartal a chawsant i gyd eu seilio ar 4 egwyddor gyffredinol:

- Mae'n rhaid i'r holl hawliau fod ar gael i bob plentyn yn ddiwahân (Erthygl 2)
- Rhaid i fuddiannau gorau y plentyn fod yn ystyriaeth sylfaenol ym mhob gweithred yn ymwneud â phlant (Erthygl 3)
- Bod gan bob plentyn yr hawl i fywyd, goroesiad a datblygiad (Erthygl 6)
- Bod yn rhaid ystyried barn y plentyn ym mhob mater sy'n effeithio arnynt (Erthygl 12).

Cafodd 'Mesur Hawliau Plant a Phersonau Ifanc (Cymru)' 2011 ei basio gan Gynulliad Cenedlaethol Cymru yn Ionawr 2011. Mae'n rhoi dyletswydd ar holl Weinidogion Cymru i roi ystyriaeth ddyladwy i'r hawliau sylweddol a goblygiadau o fewn Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn a'i brotocolau opsiynol. Cafodd y dyletswydd hon ei hymestyn yn 2014. Ers hynny mae angen i bob Ysgrifennydd a Gweinidog roi



ystyriaeth ddyladwy i'r Confensiwn wrth weithredu unrhyw rai o'u swyddogaethau Gweinidogol.

## **Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Personau Hŷn**

Cafodd Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Pobl Hŷn eu mabwysiadu gan Gynulliad Cyffredinol y Cenhedloedd Unedig ar 16 Rhagfyr 1991. Cafodd llywodraethau eu hannog i'w cynnwys yn eu rhaglenni cenedlaethol lle bynnag oedd yn bosibl. Mae'n ddyletswydd gyfreithiol ar Gomisiynydd Pobl Hŷn Cymru i roi ystyriaeth i'r Egwyddorion hyn. Maent yn Egwyddorion y dylai pob sefydliad eu hystyried a chânt eu gweld fel fframwaith ar gyfer trin pobl hŷn.

Mae [18 egwyddor](#), y gellir eu grwpio dan bum thema: **Annibyniaeth, Cyfranogiad, Gofal, Hunan-gyflawniad ac Urddas**.

Mae'r Egwyddorion yn cydnabod:

1. yr amrywiaeth aruthrol yn sefyllfaoedd pobl hŷn, nid yn unig rhwng gwledydd ond o fewn gwledydd a rhwng unigolion;
2. bod mwy o unigolion yn cyrraedd oedran sylweddol a hynny mewn iechyd gwell nag erioed o'r blaen;
3. bod ymchwil wyddonol yn gwrthbrofi llawer o stereoteipiau ynghylch dirywiad anochel ac anwrthdroadwy gydag oedran;
4. bod rhaid rhoi cyfleoedd, mewn byd sydd â nifer a chyfran gynyddol o bobl hŷn, i bobl hŷn barod a galluog gymryd rhan yng ngweithgareddau parhaus y gymdeithas a chyfrannu atyn nhw;
5. bod y straen ar fywyd teuluol mewn gwledydd datblygedig a gwledydd sy'n datblygu fel ei gilydd yn gofyn am gymorth i'r rhai sy'n darparu gofal i bobl hŷn fregus.

## **Deddf Cydnabod Rhywedd 2004**

Mae'r Ddeddf Cydnabod Rhywedd 2004 yn gosod proses sy'n galluogi unigolion dros 18 oed i dderbyn cydnabyddiaeth gyfreithiol o'u rhywedd a gaffaelwyd. Caiff ymgeiswyr llwyddiannus Dystysgrif Cydnabod Rhywedd. Fel sefydliad, rydym yn cydnabod pob rhywedd a hunan-benderfynwyd (yn cynnwys anneauidd), heb ystyried statws cyfreithiol.

## **Deddf Priodas (Cyplau o'r Un Rhyw) 2013**

Mae'r Ddeddf yn:

- galluogi cyplau o'r un rhyw i briodi mewn seremonïau sifil;
- sicrhau y gall y sefydliadau crefyddol hynny sy'n dymuno gwneud hynny ddewis priodi cyplau o'r un rhyw yn unol â'u defodau;
- diogelu sefydliadau crefyddol a'u cynrychiolwyr rhag her gyfreithiol lwyddiannus os na ddymunant briodi cyplau o'r un rhyw;
- galluogi partneriaid sifil i drosi eu partneriaeth yn briodas, os dymunant; a
- galluogi unigolion i newid eu rhywedd cyfreithiol heb orfod dod â'u priodas i ben.





## Confensiwn y Deyrnas Unedig ac Ewropeaidd ar Hawliau Dynol

Mae'r Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol yn diogelu hawliau dynol pobl mewn gwledydd sy'n perthyn i Gyngor Ewrop. Nid yw gadael yr Undeb Ewropeaidd wedi effeithio ar aelodaeth y Deyrnas Unedig.

Mae'r Confensiwn yn sicrhau:

- yr hawl i fywyd (Erthygl 2)
- rhyddid rhag artaith (Erthygl 3)
- rhyddid rhag caethwasiaeth (Erthygl 4)
- yr hawl i ryddid (Erthygl 5)
- yr hawl i brawf teg (Erthygl 6)
- yr hawl i beidio cael eu cosbi am rywbeth nad oedd yn erbyn y gyfraith ar y pryd (Erthygl 7)
- yr hawl i barch at fywyd teuluol a phreifat (Erthygl 8)
- rhyddid syniadau, cydwybod a chrefydd (Erthygl 9)
- rhyddid mynegiant (Erthygl 10)
- rhyddid cynnull (Erthygl 11)
- yr hawl i briodi a dechrau teulu (Erthygl 12)
- yr hawl i beidio cael gwahaniaethu yn eu herbyn yng nghyswllt yr hawliau hyn (Erthygl 14)
- yr hawl i ddiogelu eiddo (Protocol 1, Erthygl 1)
- yr hawl i addysg (Protocol 1, Erthygl 2)
- yr hawl i gymryd rhan mewn etholiadau rhydd (Protocol 1, Erthygl 3)
- diddymu cosb marwolaeth (Protocol 13).



## Atodiad 2 – Diffiniadau gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth

### Gwahaniaethu

Caiff pedwar math o wahaniaethu anghyfreithlon eu diffinio yn Neddf Cydraddoldeb 2010; maent yn ymwneud â darpariaeth gwasanaeth a chyflogaeth:

- Gwahaniaethu uniongyrchol
- Gwahaniaethu uniongyrchol cyfun
- Gwahaniaethu anuniongyrchol
- Gwahaniaethu yn deillio o anabledd

**Gwahaniaethu uniongyrchol** – lle mae person yn trin person arall yn llai ffafriol oherwydd nodwedd warchoddedig. Er enghraifft, gwrthod rhoi swydd i rywun neu wrthod darparu gwasanaeth i rywun oherwydd eu rhywedd.

**Gwahaniaethu uniongyrchol cyfun** – lle caiff person ei drin yn llai ffafriol oherwydd cyfuniad o nodweddion gwarchoddedig (e.e. rhywedd ac oedran).

Cafodd y diffiniad o wahaniaethu anuniongyrchol ei ymestyn i adlewyrchu cyfraith achos. Mae'n awr yn cynnwys gwahaniaethu oherwydd cysylltiad gyda pherson y byddai'n anghyfreithlon gwahaniaethu yn eu herbyn (e.e. gwahaniaethu yn erbyn rhiant person anabl).

Caiff gwahaniaethu anuniongyrchol hefyd ei ymestyn i gynnwys gwahaniaethu yn seiliedig ar y canfyddiad o nodwedd warchoddedig (e.e. gwahaniaethu yn erbyn person y credir ei fod yn Fwslim, hyd yn oed os nad yw).

**Gwahaniaethu anuniongyrchol** – lle mae polisi neu ymarfer yn ymddangos yn niwtral ond mae'r effaith yn gosod grŵp o bobl dan anfantais sylweddol (e.e. polisi unfurf anhyblyg na fydd yn darparu ar gyfer anghenion pobl yn seiliedig ar grefydd neu anabledd).

**Gwahaniaethu yn deillio o anabledd** – lle caiff person ei drin yn llai ffafriol oherwydd rhywbeth yn gysylltiedig gyda'u nam (e.e. disgyblu disgybl anabl am beidio ufuddhau i reol na wyddai amdani oherwydd nad oedd yn deall yr arwydd).

**Aflonyddu** – ymddygiad nas dymunir sydd â'r diben neu effaith o amharu ar urddas person neu greu amgylchedd sy'n codi ofn, yn wrthwynebus, diraddiol, sarhaus neu dramgwyddus i'r person hynny.

Mae'n gyfrifoldeb arnom i warchod pobl yn yr amgylchedd gwaith rhag aflonyddu. Gellir ein canfod ar fai os yw person yn rhoi adroddiad am aflonyddu ac na wnaethom gymryd camau rhesymol i atal aflonyddu pellach. Mae hyn yn parhau'n wir hyd yn oed os yr aflonyddir ar berson gan wahanol bobl am wahanol resymau ar adegau gwahanol.

Mae aflonyddu yn awr yn cynnwys aflonyddu yn seiliedig ar gysylltiad h.y. cyfaill i berson anabl, neu ganfyddiad (e.e. credir drwy gamgymeriad i fod yn Fwslim). Mae aflonyddu yn weithredol ar gyfer pob nodwedd warchoddedig heblaw am feichiogrwydd a mamolaeth (lle gall unrhyw driniaeth anffafriol gael ei hystyried yn wahaniaethu) a phriodas a phartneriaeth sifil.



## **Erledigaeth**

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn gwarchod pobl rhag erledigaeth ar sail unrhyw un o'r nodweddion gwarchodedig. Erledigaeth yw lle mae person yn achosi afles i berson arall oherwydd iddynt gyflawni, neu y credir y byddant yn cyflawni, 'gweithred warchodedig'. Mae 'gweithred warchodedig' yn cynnwys dod â thrafodion dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, rhoi gwybodaeth neu gyngor, neu wneud honiad yng nghyswllt y Ddeddf, cyhyd ag y gwnaethant hynny yn ddiwyll - hynny yw, i ei wneud yn onest.



### **Atodiad 3 – Model Cymdeithasol o Anabledd**

Yn draddodiadol mae cymdeithas wedi ystyried anabledd fel mater meddygol yn unig, ond mae ein dealltwriaeth wedi newid ers y 1970au. Yn 1972, roedd grŵp o bobl anabl yn ceisio gadael cartref preswyl yn swydd Caer i fyw'n annibynnol a dywedwyd wrthynt mai adsefydlu corfforol oedd yr unig ffordd i fyw'n annibynnol. Roedd y bobl anabl hyn yn gwrthwynebu hyn, gan ddweud mai cymdeithas oedd wedi creu rhwystrau i gyfyngu eu hannibyniaeth, ac yn gyntaf ac yn bennaf, fod yn rhaid i gymdeithas newid. Cafodd y model cymdeithasol ei eni.

Datblygwyd y model ymhellach yn creu diffiniadau newydd oedd yn herio syniadau traddodiadol. Anabledd yw'r anfantais neu gyfyngu gweithgaredd a achosir gan gymdeithas nad yw'n cymryd fawr neu ddim ystyriaeth o bobl sydd â nam corfforol neu feddyliol, ac felly yn eu hallgau o weithgareddau prif ffrwd.

Mae'r model cymdeithasol yn dynodi rhwystrau systemig, agweddau negyddol, yr amgylchedd ffisegol ac allgau gan gymdeithas fel y prif rwystrau sy'n anablu pobl sydd â nam. Nid yw'n rhaid i nam ffisegol neu feddyliol arwain at anabledd. Mae anabledd yn bodoli pan fo cymdeithas yn methu rhoi ystyriaeth i ofynion ei holl bobl a'u gwahaniaethau unigol. Felly, mae anabledd – fel hiliaeth neu rywiaeth – yn wahaniaethu a gormes cymdeithasol.