Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Dyddiad Cychwyn: [12 / 2024]

Dyddiad Adolygu Diwethaf: [07 / 2024]

Dyddiad Adolygu Nesaf: [07 / 2027]

Perchennog y Polisi: [Pobl / Adnoddau Dynol]

Pwynt Cyswllt y Polisi: [Delyth Williams, Cyfarwyddwr Pobl a Chyfathrebu, Delyth.williams@adra.co.uk]

CYNNWYS

1. CWMPAS/PWRPAS

2. MANYLION Y POLISI

3. GWEITHDREFNAU

4. CYFRIFOLDEBAU A THREFNIADAU

5. DIFFINIADAU

6. DOGFENNAU CYSYLLTIEDIG

7. COFNOD O ADOLYGIADAU I'R BROSES HON

8. CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH

9. DIOGELU DATA

10. CWYN

11. ADOLYGU PENDERFYNIAD

12. ATODIAD - MAP PROSES

1. CWMPAS / PWRPAS

1.1 Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010 wedi rhoi inni fframwaith deddfwriaethol newydd sy'n trawsdorri i amddiffyn hawliau unigolion a mwy gyfleoedd cyfartal i bawb gan hefyd ddiweddaru, symleiddio a chryfhau'r ddeddfwriaeth flaenorol. Mae'r ddeddf yn rhoi inni fframwaith syml, modern a defnyddiol ar gyfer cyfraith gwahaniaethu sy'n amddiffyn unigolion rhag cael eu trin yn annheg ac mae'n hybu cymdeithas decach sy'n fwy cyfartal.

Yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus, bydd Adra yn rhoi ystyriaeth lawn i'r angen i:

- Cael gwared â gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth ac ymddygiad arall a gaiff ei atal o dan y Ddeddf
- Cynyddu cydraddoldeb cyfleoedd rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig a rhai sydd ddim yn ei rannu
- Hybu perthnasau da rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig a rhai sydd ddim yn ei rannu.

Mae'r polisi yn nodi ymrwymiad Adra i'w werthoedd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth i alluogi ein staff, tenantiaid, aelodau Bwrdd a phartneriaid cyrraedd eu potensial. Amcan Adra yw creu sefydliad a chymuned gynhwysol lle rydym yn gweithio:

- Lle caiff pobl eu trin gydag urddas a pharch
- Lle caiff anghydraddoldebau eu herio
- Lle byddwn yn rhagweld ac yn ymateb yn gadarnhaol i anghenion ac amgylchiadau gwahanol.

Mae'r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn berthnasol i bob agwedd o waith Adra gan gynnwys Darparu Gwasanaeth, Recriwtio a Chyflogaeth, Dysgu a Datblygu, Partneriaethau a Chaffael.

Y rhinweddau perthnasol a gaiff eu hamddiffyn yw:

- Oed
- Ailbennu rhywedd
- Rhyw
- Hil ç gan gynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd
- Anabledd (gan gynnwys symptomau'r menopos)
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Cyfeiriadedd Rhywiol
- Crefydd neu gred (gan gynnwys diffyg cred a feganiaeth foesegol)
- Priodas a Phartneriaethau Sifil (sylw dyledus i ddileu gwahaniaethu)

Mae pobl sydd â chyfrifoldebau gofal hefyd yn cael eu hamddiffyn rhag gwahaniaethu oherwydd eu cysylltiad gyda phobl sydd â nodweddion gwarchodedig.

t ƻ f ƛ ă ƛ ! ŘNJ l· è ø Σ è ō è Ř Ř LJ l· ø ō è y ̆ Ŏ l· Ŝ f Ŏ è Ŧ f Ŝ Ŏ è Ŧ l· cael mynediad at wasanaethau, wrth geisio am swydd neu ddyrchafiad, fod o dan anfantais.

2. MANYLION Y POLISI

Ymrwymiad

Mae Adra yn cydnabod a derbyn ei gyfrifoldeb corfforaethol i hybu diwylliant o gydraddoldeb ac è y Ŏ è Ř y l· ō ƨ Ř Ǝ ø Ŝ NJ ú Ƙ l· Y NJ è ø ƛ l· Ŝ ú Ƙ l· Ŏ Ƙ NJ è Ŧ Ř Ŝ NJ l· dz è chymunedau.

Bydd Adra yn cymryd camau cadarnhaol i sicrhau nad yw'n gwahaniaethu yn anghyfreithlon ac mae wedi ymrwymo i ddarparu gweithle lle nad oes yna unrhyw aflonyddwch, erledigaeth neu gamwahaniaethu.

Bydd Adra yn sicrhau bod pwysigrwydd cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael ei fewnblannu i holl gynlluniau, polisïau a strategaethau fel elfen graidd.

Bydd Adra yn ymrwymo'r adnoddau gofynnol o ran pobl, amser ac arian i wneud yn siŵr fod yn cydymffurfio gyda'i ddyletswyddau statudol a bod ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol yn cael ei weithredu yn effeithiol ac ar amser.

ByddAdra yn ymrwymo i gael trefniadau mewnol effeithiol ar gyfer sicrhau ei fod yn cydymffurfio gyda'r dyletswyddau statudol ac ar gyfer monitro ac adolygu cynnydd.

ARWEINYDDIAETH A LLYWODRAETHU MEWNOL

Bydd Adra yn sicrhau fod cydraddoldeb yn treiddio drwy'r broses ddemocrataidd gyda'r Bwrdd yn enwebu Hyrwyddwr Cydraddoldeb gyda'r cyfrifoldeb am sicrhau bod sylw yn cael ei roi i gydraddoldeb drwy bob gwasanaeth y mae Adra yn ei ddarparu.

Bydd gan Adra strwythur mewnol sy'n sicrhau bod cydraddoldeb ac amrywiaeth yn treiddio i holl waith Adra a bod materion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu hystyried pan fydd Adra yn datblygu cynlluniaupolisïaua gweithdrefnau; yn gwneud penderfyniadau; ac yn blaenoriaethu adnoddau.

Bydd Adra yn enwebu Swyddog Arwain ar Gydraddoldeb ymhlith staff i gydlynu gweithredu ei Amcanion Cydraddoldeb a Chynllun Cydraddoldeb Strategol ei hun ac i sicrhau bod prosesau sy'n ymwneud â chydraddoldeb gan gynnwys asesu effaith, monitro ac adolygiadau yn cael eu prif ffrydio. Mae hyn yn ychwanegol i gyfrifoldebau rheolwyr unigol ar gyfer llwyddo i weld cynnydd o fewn eu maes cyfrifoldeb uniongyrchol.

Mae Adra yn cydnabod ac yn derbyn fod ganddo rôl arweiniol o fewn cymunedau a chyfrifoldeb i feithrin, lle bydd hyn yn bosib, a lle bo'n bosib hybu perthnasau da ar sail cydraddoldeb rhwng y Gymdeithas a'i gymunedau a phartneriaid.

Recriwtio a Chyflogaeth

Mae Adra yn datgan ei ymrwymiad i gyflawni a hybu cydraddoldeb ac amrywiaeth fel cyflogwr. Mae'n cydnabod ac yn derbyn ei gyfrifoldeb corfforaethol i sicrhau cyfleoedd cyfartal a pharch [illegible] Adra.

Mae Adra yn cydnabod y buddion o gael ystod o dalentau i gael gwell cynrychiolaeth o'r gymuned yr ydym yn eu gwasanaethau.

Bydd Adra yn cymryd camau cadarnhaol i sicrhau bod unrhyw berson a gaiff ei gyflogi gan Adra neu sy'n trio am swydd yn cael eu trin mewn ffordd sydd ddim yn anwahaniaethol.

Bydd Adra yn ystyried materion cydraddoldeb a phwysigrwydd hybu amrywiaeth wrth ddatblygu polisïau a gweithdrefnau cyflogaeth. Bydd pob polisi a threfn cyflogaeth a hyfforddiant yn cael eu hadolygu yn rheolaidd er mwyn sicrhau eu bod yn cydymffurfio â deddfwriaeth gyfredol, cod ymarfer perthnasol ac arfer da derbyniol. Bydd Adra yn sicrhau nad oes gwahaniaethu yn erbyn [illegible] holl ymgeiswyr am swyddi, ac i feithrin diwylliant o gyfle cyfartal o fewn Adra. Bydd pob ymgeisydd sy'n Aelod Bwrdd yn cael ei drin mewn modd anwahaniaethol. Bydd Adra yn ystyried materion cydraddoldeb a phwysigrwydd hyrwyddo amrywiaeth.

Dysgu a Datblygu

Bydd Adra yn gwneud trefniadau priodol i:

- Hybu gwybodaeth a dealltwriaeth o'r ddyletswydd gyffredinol a dyletswyddau penodol ymysg ei weithwyr ac Aelodau Bwrdd mewn perthynas â'r polisi yma.
- Datblygu ymwybyddiaeth o anghenion grwpiau ac unigolion penodol fel bod staff ac aelodau Bwrdd yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau tuag at gyd-weithwyr a chwsmeriaid.
- Sicrhau bod pob aelod newydd o staff ac aelodau Bwrdd newydd yn derbyn hyfforddiant cychwynnol a fydd yn cynnwys cyflwyniad i bolisi cydraddoldeb ac amrywiaeth Adra.
- Cyfathrebu ei Amcanion Cydraddoldeb yn effeithiol i bob aelod o staff ac Aelod Bwrdd

Bydd hyfforddiant perthnasol yn cael ei adnabod yn y Cynllun Hyfforddiant Corfforaethol a bydd hyfforddiant yn cael ei ddarparu i bob Aelod o'r Bwrdd a Staff fel bo'n briodol i'w rôl.

Bydd Adra yn cod ymwybyddiaeth o Bolisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Adra gyda grwpiau [illegible] yn derbyn hyfforddiant cydraddoldeb ychwanegol fel bo'n briodol.

Bydd Adra yn mabwysiadu arferion teg ar gyfer holl staff ac Aelodau Bwrdd wrth adnabod anghenion datblygu a hyfforddi i unigolion. Bydd bob aelod o staff yn cael cyfle cyfartal i ddatblygu eu gyrfa, asesu a dyrchafiad yn seiliedig ar eu gallu.

Darparu Gwasanaeth

Mae Adra yn cydnabod bod sefydliad sy'n gallu darparu gwasanaethau i anghenion amrywiol ei ddefnyddwyr yn darganfod ei fod yn cynnal ei swyddogaethau craidd yn fwy effeithiol gan fod gwasanaethau sydd wedi eu cynllunio yn briodol ar gyfer ei ddefnyddwyr yn fwy cost effeithiol.

Bydd Adra yn sicrhau bod ei holl wasanaethau yn ymrwymo ac yn cymryd camau ymarferol, fel defnyddio offer Hunan Asesiad, i gyflawni cydraddoldeb yn ogystal â rheoli amrywiaeth yn effeithiol yn ei ddarpariaeth o wasanaethau.

Mae Adra yn cydnabod ac yn derbyn ei gyfrifoldeb i ddarparu gwasanaethau yn gyson a theg, gan ă ű l· Ŧ Ŧ ă è Ř Ř ø Ŝ Ř ƛ Ω dz K è Ŧ Ŧ ƨ NJ Ř Ř ƛ arferŎda è cydraddoldeb ac ű K NJ Ŝ Ř dz amrywiaeth.

Wrth ddatblygu gwasanaethau bydd Adra yn ymrwymo i ddatblygu ymwybyddiaeth o anghenion grwpiau ac unigolion penodol ac yn ceisio sicrhau ei fod yn cydnabod yr effaith y gall gwahaniaethu neu anfantais annheg greu. Ble bo'n bosib bydd Adra yn cymryd camau i yn iawn am yr Ŝ Ŧ Ŧ Ŝ ƛ ű K ƛ l· dz K è y y è LJ l· y Ŧ ƨ Ω y ō ƨ ă ƛ ō Ǝ l· y Ŧ è y Ř ƛ Ω NJ ø l· ă l· y l· Ŝ ű K l· dz è y è Y l· ű Ŝ ō ƛ Ω ø l· y Ǝ K Ŝ y ƛ ƨ y Φ

Bydd Adra yn defnyddio Amcanion Cydraddoldeb er mwyn ymdrin â phroffil anghenion ei denantiaid wrth gynllunio a darparu ei wasanaethau.

Gwybodaeth a Gwasanaethau Hygyrch

Mae Adra wedi ymrwymo i sicrhau bod ein gwasanaethau yn gwbl hygyrch i bawb sy'n gymwys neu sydd â gwir ddiddordeb mewn cael y gwasanaethau hyn.

Bydd Adra yn ceisio hwyluso mynediad i wasanaethau drwy adnabod ac osgoi, lle bo'n bosib, dz y NJ K è ø NJ ø è ă ű NJ l· dz T ō ƨ Ŝ Ř è NJ K Ŝ ƛ y è Ω y Ŧ Ŧ ƛ ă Ŝ Ǝ ƨ f Σ Ř ƛ ø a diffyg gwybodaeth.

Ymgynghoriad ac Ymrwymiad

Mae Adra yn cydnabod gwerth defnyddio'r wybodaeth a phrofiad defnyddwyr gwasanaeth a phobl eraill sydd â diddordeb yn ein gwaith i ddileu gwahaniaethu, cynyddu cyfle cyfartal a meithrin perthnasau da.

Wrth ddatblygu polisïau a gwasanaethau bydd Adra yn ymgynghori gydag unigolion sydd â Ř ƛ Ř Ř ƨ NJ Ř Ŝ ō Σ Ǝ NJ ø LJ ƛ l· dz l· Ŏ K è Y dz y Ŝ Ř l· dz l· Y Ŝ dz Ř è f dz y ƛ l· Ř sydd wedi ei chasglu yn cael ei defnyddio i wella gwneud penderfyniad ac adnabod blaenoriaethau sydd angen eu gweithredu.

Bydd Adra yn gweithio gyda partïon priodol i lenwi bylchau yn eu gwybodaeth ac i gynorthwyo i ddehongli gwybodaeth bresennol. Bydd hefyd yn casglu barn, profiadau a syniadau rhai sy'n cael

eu heffeithio gan ein penderfyniadau er mwyn adnabod datrysiadau, goresgyn rhwystrau neu leddfu unrhyw effaith groes ar grwpiau penodol.

Bydd Adra yn gweithio gyda defnyddwyr gwasanaeth i flaenoriaethu ein Hamcanion Cydraddoldeb drwy adnabod pa rai sy'n debygol o wneud y gwahaniaeth mwyaf wrth fynd i'r afael ag anghydraddoldeb. Bydd cyd-weithio yn cael ei ddefnyddio i fonitro perfformiad ar amcanion cydraddoldeb hefyd.

Hyd orau ei allu, bydd Adra yn gweithio i feithrin perthnasau da a sicrhau cydlyniad cymunedol a bydd yn dangos na fydd yn goddef unrhyw gamwahaniaethu, aflonyddwch neu erledigaeth yn ein cymunedau.

Partneriaid a Chaffael

Bydd Adra yn adeiladu ystyriaethau cydraddoldeb i'w brosesau caffael. Amcan bob gwasanaeth fydd anelu i sicrhau fod cytundebau gyda chyrff ac asiantaethau eraill sy'n gweithio ar ran Adra yn cynnwys gofynion cydraddoldeb ac amrywiaeth sy'n addas i natur y cytundeb honno.

. è Ř Ř ! ŘNJ l· è y˘ Ř ƛ ă Ǝ ǿ è f l· Ŏ è y˘ l· y˘ y˘ ƨ Ǝ dz y˘NJ Ƙ è ǿ Ǝ ƨ y˘ ű NJ l· ariannol gan Adra i ddangos ymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth.

Asesu Effaith

Bydd Adra yn ystyried tystiolaeth berthnasol er mwyn deall effaith polisïau ac ymarferion ar grwpiau sydd wedi eu hamddiffyn er mwyn:

- Sicrhau nad yw'r polisi neu arferiad yn gwahaniaethu yn anghyfreithlon
- Adnabod unrhyw effaith wael ar grwpiau a gaiff eu hamddiffyn
- Ystyried sut gall y polisi neu ymarferiad wella cyfle cyfartal
- Ystyried a fydd y polisi yn effeithio perthnasau rhwng grwpiau gwahanol.

Er mwyn cael dull priodol a chyson, bydd yr Hyrwyddwr Cydraddoldeb Staff dynodedig yn gyfrifol am sefydlu a yw'r polisi yn berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol. Bydd yr Hyrwyddwr Cydraddoldeb Staff dynodedig yn gyfrifol am ddod a thîm o staff trawsdoriadol wedi eu hyfforddi i asesu effaith ac ar gyfer cofnodi asesiad gan ddefnyddio'r templed Asesu Effaith EDF03.

Bydd asesu effaith yn cael ei wneud yn unol â Chanllaw Comisiwn Hawliau Dynol a Chydraddoldeb 'Asesu Effaith: Canllaw ar gyfer awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru'.

Bydd yr asesiad yn cael ei adrodd i'r Uwch Dîm Rheoli a fydd yn ystyried ac yn gwneud penderfyniadau p'un ai i gefnogi argymhellion neu beidio i weithredu unrhyw newidiadau i'r polisi neu arferion.

Amcanion Cydraddoldeb

Bydd Adra yn gosod Amcanion Cydraddoldeb mesuradwy yn seiliedig ar dystiolaeth o'r effaith fwyaf y gellir ei gael ar ei heriau cydraddoldeb sydd wedi eu hadnabod.

Wrth greu amcanion cydraddoldeb, bydd Adra yn cynnwys amcan o ran ymdrin ag unrhyw wahaniaeth tâl rhwng rhyw sydd wedi ei adnabod ac amcan sy'n ymdrin ag achosion o unrhyw ø l· K l· y ƛ l· Ŝ ű K l· dz Y Ŝ ø y ű Ń f NJ K ø y ∃ ∃ ø Ŝ ƛ ű K ø è NJ d ď ì è. ч y Ř 2 Ř

Bydd Adra yn adolygu ei Amcanion Cydraddoldeb o leiaf bob 4 mlynedd.

Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Bydd Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cael ei ddatblygu a fydd yn cynnwys cynllun gweithredu ar gyfer gweithredu Amcanion Cydraddoldeb. Bydd y cynllun gweithredu'n cynnwys canlyniadau mesuradwy.

Bydd cynnydd yn erbyn Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cael ei adolygu yn rheolaidd gyda'r bwriad o weithredu unrhyw weithrediadau cywirol gofynnol er mwyn sicrhau bod y Cynllun yn cael ei weithredu yn gywir.

Byd Adra yn adolygu pa mor effeithiol yw ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol yn rheolaidd gan ystyried gwybodaeth berthnasol sy'n cael ei gadw gan Adra ac unrhyw wybodaeth arall sy'n debygol o fod o gymorth yn yr adolygiad.

Monitro ac Adrodd

Mae Adra yn cydnabod ei fod angen casglu a defnyddio gwybodaeth cydraddoldeb er mwyn darparu sylfaen i wneud penderfyniadau yn seiliedig ar wybodaeth.

Bydd Adra yn gwneud trefniadau priodol i adnabod y wybodaeth berthnasol y mae'n ei ddal ac yn adnabod a chasglu'r data nad oes ganddo.

Bydd Bwrdd Adra yn nodi a chyhoeddi llwyddiannau Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y sefydliad yn flynyddol.

Bydd Adra yn monitro proffiliau cwynion i nodi meysydd lle nad ydynt yn adlewyrchu'r boblogaeth ac i nodi a oes achosion cwynion yn gysylltiedig â grwpiau gwarchodedig.

Bydd Adra yn monitro, gwerthuso ac adolygu effaith y newidiadau polisïau neu arferion sy'n berthnasol i gydraddoldeb er mwyn sicrhau bod y gwir effaith yn cyd fynd a'r effaith ddisgwyliedig ac i sicrhau bod gweithrediadau perthnasol yn cael eu rhoi ar waith.

Bydd Adra yn monitro proffiliau'r gweithlu a phroffiliau tenantiaid er mwyn adnabod meysydd lle nad ydynt yn adlewyrchu poblogaeth yr ardaloedd lle maent yn gweithio. Lle nad yw proffiliau yn cyd fynd bydd yn dyfeisio strategaethau i oresgyn unrhyw fylchau neu ddiffygion.

Bydd gwahaniaethau mewn tâl a pham bod yna wahaniaethau rhwng gweithwyr sydd â nodweddion gwarchodedig a'r rhai sydd ddim yn cael eu monitro.

Bydd cyfranogiad yn cael ei fonitro i adnabod meysydd lle gall Adra wella hyn e.e. cyrsiau lle nad oes rhaid aros dros nos ar gyfer staff sydd â chyfrifoldebau domestig.

Bydd unrhyw gwynion yn erbyn contractwr neu unrhyw bartner arall yn cael ei fonitro a bydd Ř ƛ ă ∃ ø è ƒ ∃ ø Ŝ ƛ ű ƚ NJ Ŝ Ř dz è y ˇ Ř Ř ƛ è Y Ř NJ ƨ ƛ ǀ LJ ƚ NJ ƛ ƨ Ř ƨ ƒ ƛ è

Ymdrin â Gwahaniaethu, Bwlio, Aflonyddu ac Erledigaeth

Mae gan bob aelod o staff, tenant ac Aelod Bwrdd yr hawl i gwyno am wahaniaethu, bwlio, aflonyddu ac erledigaeth gan un ai aelodau o staff, Aelodau Bwrdd ac aelodau o'r cyhoedd neu staff o sefydliadau eraill.

Gallstaff godi'r mater yn uniongyrchol gyda'r sawl sy'n bod yn gas tuag atynt, eu rheolwr llinell, eu Ŏ è y ˇ NJ è Ŏ ƚ ƛ ƨ ƒ è Ř Ř ƨ ч NJ dz y ˇ Ř Ŝ ō ƒ ǀ Ŧ dz NJ y ˇ Ŝ dz ! 5 Φ . è Ř Ř dz y ˇ erledigaeth yn cael ei drin o dan ein Gweithdrefn Disgyblu a Cwyn gyntunedig.

Gall tenantiaid godi eu cwyn gan ddefnyddio gweithdrefn Gwyno Adra neu drwy ddefnyddio gweithdrefn Ymddygiad Gwrthgymdeithasol Adra.

D ǀ ƒ ƒ ! Ŝ ƒ ƨ Ř ǀ dz Ω NJ . ø NJ Ř Ř ∃ ƨ Ř ƛ Ω NJ Y ǀ ű Ŝ NJ è y ˇ dz y ˇ ƛ ƨ y ˇ ∃ è Llywodraethu, y Prif Weithredwr, Cadeirydd y Bwrdd neu drwy ddefnyddio gweithdrefn Gwyno Adra.

3. GWEITHDREFNAU

Asesu Effaith

Bydd Adra yn ystyried tystiolaeth berthnasol er mwyn deall effaith bolisïau ac ymarferion ar grwpiau sydd wedi eu hamddiffyn er mwyn:

- Sicrhau nad yw'r polisi neu arferiad yn gwahaniaethu yn anghyfreithlon
- Adnabod unrhyw effaith wael ar grwpiau a gaiff eu hamddiffyn
- Ystyried sut gall y polisi neu ymarferiad wella cyfle cyfartal
- Ystyried a fydd y polisi yn effeithio perthnasau rhwng grwpiau gwahanol.

Er mwyn cael dull priodol a chyson, bydd yr Hyrwyddwr Cydraddoldeb Staff dynodedig yn gyfrifol am sefydlu a yw'r polisi yn berthnasol i'r ddyletswydd gyffredinol. Bydd yr Hyrwyddwr Cydraddoldeb Staff dynodedig yn gyfrifol am ddod a thîm o staff trawsdoriadol wedi eu hyfforddi i asesu effaith ac ar gyfer cofnodi asesiad gan ddefnyddio'r templed Asesu Effaith EDF03.

Bydd asesu effaith yn cael ei wneud yn unol â Chanllaw Comisiwn Hawliau Dynol a Chydraddoldeb 'Asesu Effaith: Canllaw ar gyfer awdurdodau cyhoeddus rhestredig yng Nghymru'.

Bydd yr asesiad yn cael ei adrodd i'r Uwch Dîm Rheoli a fydd yn ystyried ac yn gwneud penderfyniadau p'un ai i gefnogi argymhellion neu beidio i weithredu unrhyw newidiadau i'r polisi neu arferion.

4. CYFRIFOLDEBAU A THREFNIADAU

4.1

Rôl	Cyfrifoldeb
Cyfarwyddwr Pobl a Chyfathrebu	Sicrhau y cedwir at y polisi hwn
Aelodau Bwrdd	Cyfrifoldeb holl Aelodau'r Bwrdd i ymddwyn yn unol â'r pol hwn
Staff Adra	Cyfrifoldeb holl staff i ymddwyn yn unol â'r polisi hwn
Arweinydd Cydraddoldeb ymhlith Staff	Sicrhau bod yr holl gofnodion gofynnol i dystiolaeth cydymffurfiad Adra gyda'i ddyletswydd cydraddoldeb yn c eu harbed yn ddiogel yn y ffolder electronig priodol a'u cyhoeddi fel bo'n briodol.

5. DIFFINIADAU

ώ¢ŜƒŜ№Ι·ȣ ǎëᾷƴ ōŜƴ2Ř2ƒ λΩ№ LJ2ƒΩǎλ Ι· Ι·ƒƒΙ·λ ōŜ№Λ Ř№ëǎȣŏK ƴŜȣ ƒ2Ř ë Ř Ι·№ƒƒŜƴëŘŘ ëƴ ̂Ŝȣ ŏΙ· ΥŘŘŜK2ƴƎƒΩΦ 5ëƒΩŘ ŘΛƒƒΛƴΛ2 ΘΙ·№Ξ2ƴ Ι·Ŏ Ι·Ŏ№2ƴëΥΙ·ȣ ǎëᾷƴŎΙ·Ŝƒ Ŝȣ ŘŜƒƴëŘŘΛ2 ëƴ ̂ëΝ Ι·Ř№Ι·ƴΚ2ƴϐ

Aflonyddu - Gall aflonyddu godi'i ben pan fo unigolyn yn cael ei drin yn eiriol neu'n gorfforol neu gamdrin sy'n ymwneud â'r nodweddion a nodir ym mharagraff 3.2 o'r polisi hwn.

Erledigaeth - Mae erledigaeth yn digwydd pan fydd person yn cael ei drin yn llai ffafriol nag eraill yn yr un amgylchiadau oherwydd bod gan y person hwnnw, neu credir bod gan y person, rhywbeth i'w wneud ac achos o dan y Ddeddf Cyflogaeth neu ei fod wedi cyflwyno cwyn neu'n weithdrefn gwyno Adra neu drwy'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol. Gall erledigaeth hefyd fod yn wahaniaethu yn erbyn rhywun oherwydd eu bod wedi gwneud cwyn neu wedi cefnogi cwyn o dan y Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae erlid yn gwyn i'r holl rinweddau a gaiff eu gwarchod.

6. DOGFENNAU CYSYLLTIEDIG

- Ddeddf Cydraddoldeb 2010
- Dogfennau canllaw Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (www.equalityhumanrights.com)
- Strategaeth /polisi Caffael Adra
- Strategaeth Cyfranogiad Tenantiaid Lleol Adra

7. COFNOD O ADOLYGIADAU I'R BROSESHON

ώwK2øÕK øèõ2ŘI·ŜŭK I·Y dzY‰Kèø I·Ř2fëƎλI·ŘI·dz I· øYI·ŜŭKLJøèŘ λ0‰ LJ2fλăλ KøY∃I·Y∃èyYøèă YI·yêfλ2yèy∃KèfÔK õŜŭK ăèŘŘ øŜŘλ0λ yŜøλŘ Ŝ‰ă è ŦŜ‰ăλøY˜Řλ0øŜŭKI·Ŧ I· LJKøè ăèŘŘ øŜŘλ I·ŘŘI·ădz0‰ LJ2fλăλ6φ

Rhifyn	Dyddiad	Sylwadau ó . Ŝ ŭ K ă è Ř Ř ø Ŝ Ř λ Ω λ I· Ř 2	Ysgrifennwyd gan	Cymeradwyo ar gyfer cynnwys
1	12/14	Adolygiad cynhwysfawr oherwydd prif ffrydio'r prosiect C&A	DW	DW
2	09/18	Adolygu i gynnwys Aelodau'r Bwrdd	HF	DW
3	09/19	Adolygu oherwydd bod symptomau'r menopos yn cael eu cydnabod fel anabledd ac felly mae'n nodwedd warchodedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb	DW	DW
4	01/20	Diwygiadau o ganlyniad i achos Tribiwnlys Cyflogaeth a benderfynodd fod feganiaeth foesegol yn gred wirionedd I· Ŏ Ŧ Ŝ f f è ø Ŝ Ř λ Ω λ Ř λ 2 ∃ Ŝ f dz 2	DW	DW
5	04/23	Adolygiad cyffredinol a diweddariad	DW	DW
6	07/24	Adolygiad cyffredinol a diweddariad	DW	DW

8. CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH

8.1. Mae'r polisi hwn yn nodi sut y bydd Adra wedi ymrwymo i drin pawb yn deg

8.2. Ein nod yw ymateb yn brydlon ac yn sensitif i anghenion a hawliau unigolyn, a grwpiau gwarchodedig

8.3. C Ŝ f NJ K I· y˜ 2 I· Ř 2 f è ∃ dz Ч NJ LJ 2 f λ ă λ K ø y˜ Σ Y I· Ŝ Ω NJ Ŝ Ŧ Ŧ perthnasedd ac nid oes unrhyw beth niweidiol wedi'i adnabod.

9. Y RHEOLIAD CYFFREDINOL AR DDIOGELU DATA (GDPR)

9.1. . è Ř Ř ! Ř NJ I· è y˜ ∃ ø Ŝ λ y˜ è Ř Ř dz Ω NJ K 2 f f Ř Ř 2 ∃ Ŧ Deddf y˜ I· dz LJ Ŝ N *Diogelu Data 2018.*

10. CWYN

10.1 Mae Adra yn cydnabod eich hawl i gyflwyno cwyn mewn cysylltiad ag arfer y polisi hwn. . è Ř Ř dz y˜ NJ K è ø ∃ Â è y˜ 2 Ω NJ Ŧ I· ŭ Polisi Cwynion a Phrydlondeb NJ λ y˜ 2

10.2 Bydd Adra yn sicrhau bod unrhyw benderfyniadau sy'n berthnasol i'r polisi hwn yn rhesymolac yn cydymffurfio â pholisi a deddfwriaeth berthnasol.

11. ADOLYGU PENDERFYNIAD

11.1 Mae Adra yn cydnabod yr hawl i ofyn am adolygu unrhyw benderfyniad sy'n ymwneud â'r LJƧ ƒ ƛ ă ƛ Ƙ ǿ ƴ Φ . è Ř Ř dz ƴ NJ Ƙ è ǿ l· Ř Ƨ ƒ è Ǝ ƛ l· Ř Ƨ Ω NJ Ŧ l· ű Ƙ Penderfyniad- CCp04c.

11.2 Bydd Adra yn sicrhau bod unrhyw benderfyniadau sy'n berthnasol i'r polisi hwn yn rhesymol ac yn cydymffurfio â pholisi a deddfwriaeth berthnasol.