



promoting equality in housing
hybu cydraddoldeb ym maes tai

Company No: 05282554 | Charity No: 1110078
www.taipawb.org

Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 2023–2026

Cyhoeddwyd: Hydref 2023

Pwrpas

Mae'r strategaeth a chynllun hwn yn disgrifio'r meysydd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant y byddwn yn gwella arnynt, yn eu blaenoriaethu neu'n canolbwyntio arnynt hyd 2026. Mae'r strategaeth yn cyfrannu at gyflawni ein trydedd flaenoriaeth dan Strategaeth Tai Pawb 2021-2026: Cynrychioli'r Newid.

Mae'r strategaeth hon yn ymdrin â: gwreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth, a chynhwysiant (equality, diversity and inclusion/EDI) yn ein dulliau mewnol o weithio gyda staff; gwreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y ffordd rydym yn gwneud ein gwaith, a'r ffordd caiff ein gwasanaethau a'n swyddogaethau eu cyflawni. NID yw'n ymdrin â sut byddwn yn hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym maes tai yng Nghymru – disgrifir hyn yn ein prif strategaeth uchod.

Mae'r strategaeth hon yn gynllun o flaenoriaethau a chymau gweithredu ar gyfer y blynyddoedd nesaf. Mae ein hymrwymadau, egwyddorion a sicrwydd ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u cynnwys yn ein polisi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Ein hymrwymiad

Rydym am gynrychioli'r newid yr ydym yn eirioli drosto. Mae gweithredu'n cyflawni mwy na geiriau. Yn ogystal â dylanwadu ar eraill a'u cefnogi i wella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant – rydym hefyd yn rhoi'r her hon i ni'n hunain.

Rydym am i Tai Pawb fod yn sefydliad sy'n meithrin y canlynol go iawn:

- Cynhwysiant Mae pawb yn Tai Pawb a'r bobl yr ydym yn gweithio gyda nhw yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu clywed, eu cefnogi, a'u bod yn ddiogel i fod yn nhw eu hunain.
- Amrywiaeth: I ni, dyma gryfder rydym yn ymdrechu tuag ato, yn ei ddathlu ac yn ei feithrin.
- Cydraddoldeb: Yn Tai Pawb, caiff rhagfarn, bias, gorthwrm, anghyfiawnder, gwahaniaethu systemig a hiliaeth eu darganfod, eu hystyried, a'u diddymu'n rhagweithiol. Rydym yn mynd ati'n weithredol i hybu cyfleoedd a chanlyniadau cyfartal.

Caiff hyn ei gyflawni drwy:

- Arwain drwy esiampl mewn modd effeithiol a chynhwysol
- Cynnwys pawb drwy weithio tuag at amrywiaeth, diogelwch seicolegol ac addysg barhaus yn ein ffordd o weithio
- Gwrando ar bobl amrywiol ymysg ein staff a'r bobl rydym yn gweithio gyda hwy ac yn eu gwasanaethu

Ein hegwyddorion

Byddwn yn:

- Ddewr a dyfalbarhaus wrth herio ein hunain ac eraill i wneud yn well.
- Cadw meddwl agored, a bod yn gynhwysol a hygyrch wrth wneud yn siŵr ein bod yn gwrando, yn ymateb ac yn ymgysylltu â phobl amrywiol.
- Onest a charedig wrth sicrhau bod pobl yn teimlo eu bod yn cael eu parchu yn y modd rydym ni'n cyflawni ein gwaith.
- Wedi'n gwreiddio mewn profiad bywyd: Credwn mai straeon a phrofiad bywyd pobl sydd wrth galon atebion cynaliadwy i broblemau cymhleth. Wrth ymgysylltu â phobl sydd â phrofiad bywyd, rydym yn ymwybodol o'r angen i "wneud dim niwed" a sicrhau nad yw'r broses yn alldynnol i'r rhai sy'n cynnig eu lleisiau a'u profiadau.

Llywodraethu ac atebolrwydd

- Bwrdd Tai Pawb sy'n gyfrifol am: gymeradwyo a sicrwydd wrth weithredu, gan adrodd yn chwarterol.
- Yr uwch dîm rheoli sy'n gyfrifol am: gweithredu, monitro, adroddiadau chwarterol i'r bwrdd.
- Tîm Tai Pawb sy'n gyfrifol am: weithredu mewn meysydd perthnasol, cadw at ein hegwyddorion.
- Bydd Tai Pawb yn cyhoeddi ac yn rhannu'r strategaeth hon ar ein gwefan gyda diweddariadau blynyddol ar ein cynnydd.

Sut rydym yn dewis ein camau gweithredu

Nid oes diwedd i'r siwrne tuag at gynhwysiant, ac mae hunan-adlewyrchu a gwelliant yn rhan o siwrne cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant pob sefydliad. Mae'r strategaeth hon yn seiliedig ar: farn ac adborth ein haelodau, ein rhanddeiliaid, ein tîm a'n bwrdd. Dyma grynodedd o pam y gwnaethom ddewis y camau gweithredu penodol isod.

- Nid yw ein dull o wella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'i ffurfioli. Yn ystod y 10 mlynedd ddiwethaf rydym wedi mwy na dyblu mewn maint, ac mae angen gwahanol ddulliau o ymdrin â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
- Rydym am fod yn fwy tryloyw ac atebol am ein cynnydd ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
- Nid oedd gennym ddull wedi'i ffurfioli o wreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant mewn arweinyddiaeth, llywodraethu a diwylliant – mae hyn yn bwysig er mwyn ategu ein twf.
- Roedd angen i ni gael gwell dull o ymdrin ag ymwybyddiaeth, dysgu, datblygiad ac adborth a chyfathrebu'r tîm ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Ein cynllun cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI)

Arwain

Sylfaen		Cam Gweithredu	Pwy	Erbyn
Mae'r bwrdd yn chwilio am sicrwydd ac mae'n hyderus bod y sefydliad yn gwneud yr hyn mae'n honni ei wneud ar EDI. Mae gennym strwythur atebolrwydd cadarn	1	Monitro'r cynllun, dangosfwrdd a strategaeth EDI yn chwarterol	Cadeirydd PSG	Parhaus, chwarterol
Mae'r bwrdd yn ei ddal ei hun i gyfrif am berfformiad EDI	2	Mae ystyriaethau EDI yn rhan o Fyfyrio/Arfarnu Blynyddol y Bwrdd	Cadeirydd	Blynyddol Cwblhawyd Awst 2023
Rydym yn dryloyw am ein data, camau gweithredu a chynnydd ar EDI	3	Cyhoeddi cynllun EDI a data amrywiaeth a'i ddiweddarau'n flynyddol	PSG PPMC	Hydref 2023 ac yn flynyddol wedi hynny
Mae ein harweinwyr yn chwarae rôl weithgar mewn gwreiddio a sbarduno ein hymrwymiad, egwyddorion, camau gweithredu ac ymddygiad EDI	4	Cynnwys adborth gan staff am arweinwyr yn yr arolwg staff	PSG	Gweler cam gweithredu 8
Mae arweinwyr yn cydnabod eu tuedd eu hunain, yn gallu cofleidio'r anghysurus a gwreiddio diwylliant o rannu pŵer gyda'r rhai a allai fod wedi'u tangynrychioli neu wedi'u gwthio i'r ymylon	5	Uwch dîm rheoli yn mentora o leiaf 1 person y flwyddyn	Uwch Dîm Rheoli	parhaus
	6	Ffurfioli disgwyliadau EDI gan uwch arweinwyr a'u gwreiddio mewn arfarniadau blynyddol a sesiynau 1:1	PSG	Hydref 2023 a pharhaus

Cynnwys

Amrywiaeth: rydym yn olrhain ac yn gwneud cynnydd	7	Adolygu ein proses recriwtio i'w gwneud yn fwy cynhwysol gyda dyhead cychwynnol i gynyddu'r	PB PPMC gyda chefnogaeth rheolwyr	Cynllun yn barod erbyn
---------------------------------------------------	---	---------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------	------------------------

parhaus ar wella amrywiaeth Tai Pawb		nifer o ymgeiswyr o blith pobl o leiafrifoedd ethnig erbyn 2026 (tangynrychiolaeth ar hyn o bryd) a thangynrychiolaeth o feysydd eraill os caiff ei ganfod		diwedd Hydref 2023 Gweithred ol erbyn Awst 2024 a pharhaus
Diwylliant: rydym yn olrhain ac yn sicrhau ymdeimlad ein tîm o berthyn, diogelwch seicolegol a llesiant	8	Cynnal arolwg staff blynyddol i olrhain: EDI, llesiant, perthyn, diogelwch, perfformiad arweinwyr (gweler holl gamau gweithredu sy'n cyfeirio at yr arolwg)	PSG	Hydref 2023
	9	Datblygu polisi menopos	PB a SCG	Mawrth 2024
	10	Cynnal hyfforddiant ymarfer myfyriol ar gyfer rheolwr Paratoi a gwreiddio fframwaith ymarfer myfyriol ar gyfer tîm Tai Pawb	PSG PSG gyda help gan reolwyr	Mawrth 2024 Mai 2025 Rhag 2024
	11	Adolygu os/sut mae Spectrum Life yn cael ei ddefnyddio gan y tîm ac os oes angen cefnogaeth llesiant arall.	PB	Rhag 2023
	12	Cynnal ymchwil a gwylio'r gorwel ynghylch wythnos waith 4 diwrnod	Uwch Dîm Rheoli	Ebrill 2024
Diwylliant: rydym yn olrhain ac yn mynd i'r afael â gwahaniaethu ac ymddygiad anaddas	13	Ychwanegu cwestiwn i'r arolwg staff blynyddol a gweithredu ar y canfyddiadau	Gweler cam gweithredu 8	Gweler cam gweithredu 8
	14	Cynnwys hyn mewn cyfweliadau ymadael	PB	Ion 2024
Diwylliant: mae gennym raglen barhaus glir ac ystyrion o addysg, ymwybyddiaeth a grymuso	15	Cynnal adolygiad o wybodaeth/sgiliau'r tîm (yn cynnwys EDI)	Uwch Dîm Rheoli/Rheolwyr	Erbyn Ion/Chwe 2024
	16	Gweithredu cynlluniau dysgu a datblygu i dimau ac unigolion yn cynnwys ymwybyddiaeth EDI a safbwyntiau profiad bywyd	Uwch Dîm Rheoli/Rheolwyr	O Ebrill 2024
	17	Cynnwys trafodaethau ar faterion EDI cyfredol fel rhan o'r sesiynau 'Lunch and Learn'	RhA a RhCM	Adolygu'n barhaus
	18	Cyfrannu at wella sgiliau Cymraeg y tîm drwy hyrwyddo polisi o dalu am gyrsiau a rhoi Cynllun y Gymraeg ar waith	PPMC	Medi 2023 ac yn flynyddol
	19	Symleiddio ein hadnoddau EDI	RhA gyda'r	Mawrth

		(mae llawer o wybodaeth mewn llawer o wahanol leoedd)	RHCM a'r SA	2024
Gwranddo				
Rydym wedi'n gwreiddio mewn profiad bywyd sydd yn cael effaith wirioneddol ar ein gwaith a'n gweithle	20	Cynnal gweithdy ar egwyddorion profiad bywyd i gytuno ar sut cânt eu rhoi ar waith	RhP	Medi 2024
Rydym yn defnyddio data ac arfer gorau i sicrhau bod ein gwasanaethau'n gynhwysol	21	Cynnwys cwestiwn newydd yn ein hadborth hyfforddiant/digwyddiad/aelodau ynghylch cynhwysiant a hygyrchedd	RhA/PPMC	Tachwedd 2023
	22	Cyflwyno proses a fframwaith Asesu'r Effaith ar Gydraddoldeb ffurfiol ar gyfer beth/pa bryd rydym yn cynnal Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb	PSG/Uwch Dîm Rheoli	Rhagfyr 2023
	23	Adolygu rhestr wirio hygyrchedd ar gyfer digwyddiadau – sicrhau eu bod yn cael eu defnyddio'n gyson	PPMC/RHCM	Mawrth 2024
	24	Adolygu hygyrchedd cyfathrebu allanol, yn cynnwys y wefan, cyfryngau cymdeithasol, adnoddau allanol Creu rhestr wirio hygyrchedd deunyddiau cyfathrebu	RHCM	Rhagfyr 2024 Ionawr 2024
Rydym yn sicrhau bod aelodau a'r bobl amrywiol rydym yn gweithio gyda nhw yn teimlo eu bod yn cael eu parchu, eu gwerthfawrogi a'u bod yn ymddiried yn Tai Pawb	25	Cynnwys cwestiwn yn yr arolygon pwls	SA	Rhagfyr 2024
Holl aelodau'r tîm yn teimlo eu bod yn gallu herio, dylanwadu a siarad allan am y ffordd rydym yn gweithio	26	Cynnwys cwestiwn yn yr arolwg staff a gweithredu ar y canfyddiadau Parhau i ddefnyddio'r cwestiwn beth sy'n gweithio/ddim yn gweithio mewn sesiynau 1:1 Defnyddio'r dull 4+1 o bryd i'w gilydd i fyfrio ar agweddau EDI y gwaith a gyflawnwyd a galluogi dylanwadu	PSG a Holl Reolwyr	Hyd/Tach 2023 Parhaus Parhaus
Rydym yn sicrhau bod gan reolwyr	27	Cynnwys yn yr adolygiad dysgu a datblygu uchod	Gweler cam gweithredu 15	Gweler cam

ac arweinwyr y sgiliau iawn i allu gwrando'n rhagweithiol ar brofiadau gweithwyr amrywiol a gweithredu arnynt.				gweithredu 15
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	---------------

Gwrth-hiliaeth (ein hymrwymiadau Gweithredu, nid Geiriau)

Byddwn yn rhoi'r rheol Rooney ar waith	2 8	Rhoi'r Rheol Rooney ar waith yn arferion recriwtio TP	PSG	Cwblhawyd
Gwella amrywiaeth hiliol y bwrdd a'r staff	2 9	Adolygu amrywiaeth y bwrdd yn flynyddol a sicrhau ei fod yn parhau i fod yn amrywiol/bylchau'n cael eu hymdrin â hwy mewn ffordd wedi'i dargedu	PSG/Cadeirydd	parhaus
	31	Cynyddu'r nifer o ymgeiswyr staff o leiafrifoedd ethnig	Gweler cam gweithredu 7	Gweler cam gweithredu 7
	32	Adolygu ein proses recriwtio i'w gwneud yn fwy cynhwysol a chynyddu'r nifer o ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig	Gweler cam gweithredu 7	Gweler cam gweithredu 7
Sefydlu panel Gweithredu, nid Geiriau	3 3	Sefydlu panel Gweithredu, nid Geiriau (GNG)		Cwblhawyd
Gweithio gyda phartneriaid ar fentrau sydd â'r nod o gefnogi'r sector	3 4	Cefnogaeth barhaus ar gyfer Llwybr at y Bwrdd a'r prosiect Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol newydd	RhGH	parhaus
Cynnal ymchwil ar anghydraddoldeb au hiliol ym maes tai a gweithio i fynd i'r afael â'r argymhellion	3 5	Arolwg gwaelodlin GNG wedi'i gwblhau GNG 2 flynedd yn ddiweddarach wedi'i gwblhau	PSG	Cwblhawyd
	3 6	Cynnal arolwg tenantiaid lleiafrifoedd ethnig	RhGH	Hydref 2023
	3 7	Sefydlu panel o denantiaid o leiafrifoedd ethnig	RhGH	Gaeaf 2023
Parhau i weithio ar dai ar gyfer ffoaduriaid	3 8	Prosiect Tai Cenedl Noddfa	RhCPH	Parhaus
Hyfforddiant i'r holl staff ar ragfarn ddiarwybod a gwrth-hiliaeth	3 9	Cynnwys y ddau yn yr adolygiad dysgu a datblygu a hyfforddi yn ôl y galw	Gweler 15 ac 16	Gweler 15 ac 16

PSG – Prif Swyddog Gweithredol

PB – Pennaeth Busnes

PPMC – Pennaeth Polisi a Materion Cyhoeddus

RhA – Rheolwr Aelodaeth

SA – Swyddog Aelodaeth

SCG – Swyddog Cyllid a Gweinyddol

RhCM – Rheolwr Cyfathrebu a Marchnata

RhP – Rheolwr Polisi

RhGH – Rheolwr Gwrth Hiliaeth

RhCPh – Rheolwr Cyllid a Phartneriaethau