
POLISI CYDRADDOLDEB AC AMRYWIAETH

CYNNWYS

Dogfen heb ei rheoli ar ôl ei hargraffu
IDAA/E&Dpol01/DW/0423- Rhifyn 5

System

-
- 1. TAFLEN ADOLYGU**
 - 2. PWRPAS**
 - 3. SGÔP AC EGWYDDORION CYFFREDINOL**
 - 4. CYFRIFOLDEBAU**
 - 5. MANYLION Y POLISI**
 - 6. GWEITHREDU**
 - 7. DIFFINIADAU AC ACRONYMAU**
 - 8. CYFEIRNODAU**
 - 9. COFNODION**
 - 10. ADOLYGU**

1. TAFLEN ADOLYGU

Rhifyn	Disgrifiad Byr o'r Rheswm dros Newid	Perchennog y Ddogfen	Dyddiad Rhannu
0	I roi fersiwn heb rifau arno ar fformat CCG	Rhys Evans	26/09/2007
1	Adolygiad cynhwysfawr oherwydd prif ffrydio'r prosiect C&A	Delyth Williams	Rhagfyr 2014
2	Adolygiad i gynnwys Aelodau'r Bwrdd	Herb Farrington	Medi 2018
3	Adolygiad i gynnwys sympomau'r menopos fel anabledd, ac felly yn cael eu gwarchod o dan y Ddeddf Cydraddoldeb 2010	Delyth Williams	Tachwedd 2019
4	Adolygiad yn dilyn Tribiwnlys Cyflogaeth yn penderfynu fod feganiaeth moesegol yn gred ddilys ac felly yn cael ei gwarchod o dan y Ddeddf Cydraddoldeb 2010	Delyth Williams	Ionawr 2020
5	Adolygiad a diweddariad cyffredinol	Delyth Williams	Ebrill 2023

2. PWRPAS

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb 2010 wedi rhoi inni fframwaith deddfwriaethol newydd sy'n trawstorri i amddiffyn hawliau unigolion a mwy o gyfleoedd cyfartal i bawb gan hefyd ddiweddarau, symleiddio a chryfhau'r deddfwriaeth flaenorol. Mae'r deddf 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 gwarchoddedig a rhai sydd ddim yn ei rannu
- Hybu perthnasau da rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig 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'r 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.

3. SGÔP AC EGWYDDORION CYFFREDINOL

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 nodweddion gwarchoddedig a gaiff eu hamddiffyn yw:

- Oed
- Ailbennu Rhyw
- Rhyw
- Hil – gan gynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd
- Anabled – gan gynnwys y menopos
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Cyfeiriadedd Rhywiol
- Crefydd a chredo – gan gynnwys diffyg cred a feganiaeth moesegol

- Priodas a Phartneriaeth Sifil (sylw priodol i ddileu gwahaniaethu)

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

Polisi Adra yw bod pawb yn cael cyfle cyfartal ac nad yw'r un person neu grŵp, os ydynt yn ceisio am wasanaeth neu'n ceisio am swydd neu ddyrchafiad o dan anfantais.

Bydd y Polisi hwn yn gymwys i Adra (Tai) Cyf (y Rhiant) ac unrhyw un o'i is-gwmnïau (gan gynnwys Medra Cyf)

4. CYFRIFOLDEBAU

Man gan bob aelod o staff Adra ac Aelodau'r Bwrdd gyfrifoldeb i ymddwyn yn unol â'r polisi hwn.

Caiff cyfrifoldebau penodol eu nodi yn y CAYG Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

5. MANYLION Y POLISI

Ymrwymiad

Mae Adra yn cydnabod a derbyn ei gyfrifoldeb corfforaethol i hybu diwylliant o gydraddoldeb ac yn cydnabod gwerth amrywiaeth a chryfderau y maen ei ychwanegu i'n gwasanaethau a 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, polisiau a strategaethau fel elfen graidd.

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

Bydd Adra 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 cynlluniau, polisiau a 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 adolygu gweithgareddau 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 cilyddol i'w holl weithwyr, ymgeiswyr am swyddi ac Aelodau'r Bwrdd i feithrin diwylliant o gyfle cyfartal o fewn 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 am swydd gan Adra yn cael ei drin mewn ffordd sydd ddim yn anwahaniaethol.

Bydd Adra yn ystyried materion cydraddoldeb a phwysigrwydd hybu amrywiaeth wrth ddatblygu polisiau 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 unrhyw grŵp, unai yn uniongyrchol neu anuniongyrchol.

Mae recriwtio yn cynnwys Recriwtio Aelodau Bwrdd Adra i sicrhau cyfle cyfartal a pharch i'r holl ymgeiswyr ac i feithrin diwylliant o gyfle cyfartal o fewn Adra. Rhaid trin pob ymgeisydd Aelod o'r Bwrdd mewn ffordd anwahaniaethol a 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'r Bwrdd mewn perthynas â'r polisi yma.
- Datblygu ymwybyddiaeth o anghenion grwpiau ac unigolion penodol fel bod staff ac Aelodau'r Bwrdd yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau tuag at gydweithwyr 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 Aelodau'r 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 codi ymwybyddiaeth o Bolisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Adra gyda grwpiau tenantiaid a'r cyhoedd yn gyffredinol. Bydd tenantiaid sy'n aelodau o Bartneriaeth Tenantiaid Adra yn derbyn hyfforddiant cydraddoldeb ychwanegol fel bo'n briodol.

Bydd Adra yn mabwysiadu arferion teg ar gyfer ein holl staff ac Aelodau'r 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 staff sydd wedi'u hyfforddi ac yn gweithredu yn ôl canllawiau ymarfer da cydraddoldeb ac 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 dirnadaeth neu anfantais annheg greu. Ble bo'n bosib bydd Adra yn cymryd camau i wneud yn iawn am yr effeithiau hynny pan fo'n bosib gan fynd i'r afael ag anghydraddoldeb yn y ffordd y mae ei wasanaethau yn ymateb i'w anghenion.

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, unrhyw rwystrau; boed y rheiny yn ffisegol, diwylliannol, biwrocratig neu'n ymwneud â dirnadaeth 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 polisiau a gwasanaethau bydd Adra yn ymgynghori gydag unigolion sydd â diddordeb, grwpiau a chymunedau am eu dyluniad, cynnwys a'u gweithrediad. Bydd y dystiolaeth sydd wedi ei chasglu yn cael ei defnyddio i wella gwneud penderfyniad ac adnabod blaenoriaethau sydd angen eu gweithredu.

Bydd Adra yn gweithio gyda phartion 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 cydlynid 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 faint a natur y gytundeb honno.

Bydd Adra yn disgwyl ac yn annog unrhyw contractwr, partner neu sefydliad sy'n derbyn cymorth ariannol gan Adra i ddangos ymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth.

Asesu Effaith

Bydd Adra yn ystyried tystiolaeth berthnasol er mwyn deall effaith bosib polisiau 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 EDf03c.

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 gallir 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 wahaniaethau mewn tâl rhwng gweithwyr sy'n dod o unrhyw grŵp gwarchodedig a rhai sydd ddim.

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 adnabod a chasglu 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 adnabod meysydd lle nad ydynt yn adlewyrchu'r boblogaeth ac i adnabod a oes yna achosion i gwynion sy'n ymwneud a grwpiau gwarchodedig.

Bydd Adra yn monitro, gwerthuso ac adolygu effaith y newidiadau i bolisiau 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 gwarchoddedig 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 disgwyl gweithredu yn ddiymdroi a phriodol i ymdrin ag unrhyw gŵyn.

Ymdrin â Gwahaniaethu, Bwlio, Aflonyddu ac Erledigaeth

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

Gall staff godi'r mater yn uniongyrchol gyda'r sawl sy'n bod yn gas tuag atynt, eu rheolwr llinell, eu cynrychiolydd o'r undeb lafur neu AD. Bydd unrhyw gŵyn am wahaniaethu, bwlio, aflonyddu neu erledigaeth yn cael ei drin o dan ein Gweithdrefn Disgyblu a Chwyno cytunedig.

Gall tenantiaid godi eu gwynion gan ddefnyddio gweithdrefn Gwyno Adra neu drwy ddefnyddio'r weithdrefn Ymddygiad Gwrthgymdeithasol Adra.

Gall Aelodau'r Bwrdd godi'r mater yn uniongyrchol gyda'r personol dal sylw, Pennaeth Llywodraethu, Y Prif Weithredwr, Cadeirydd y Bwrdd neu ddefnyddio trefn gwyno Adra.

6. DIFFINIADAU AC ACRONYMAU

Aflonyddu - Gall aflonyddu godi'i ben pan fo unigolyn yn cael ei gam-drin yn eiriol neu'n gorfforol neu gam-drin sy'n ymwneud â'r nodweddion gwarchoddedig a nodir ym mhennod 3 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 o dan 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 gymwys i'r holl rinweddau a gaiff eu gwarchod.

7. CYFEIRNODAU

Deddf Cydraddoldeb 2010

Dogfennau canllaw Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
(www.equalityhumanrights.com)

Strategaeth /polisi Caffael Adra

Strategaeth Cyfranogiad Tenantiaid Lleol Adra

8. COFNODION

Bydd yr Hyrwyddwr Cydraddoldeb staff dynodedig yn gyfrifol am sicrhau bod yr holl gofnodion gofynnol i dystiolaethau cydymffurfiad Adra gyda'i ddyletswydd cydraddoldeb yn cael eu harbed yn y ffolderi electronig priodol a'u cyhoeddi fel bo'n briodol.

9. ADOLYGU

Er mwyn parhau i ddatblygu arfer da bydd Adra yn adolygu'r polisi hwn yn flynyddol.

Bydd Adra bob amser yn adolygu ei drefniadau ar gyfer:

- Monitro effeithlonrwydd eu camau a chynnydd tuag at gyflawni ei amcanion cydraddoldeb
- Adnabod, casglu a chyhoeddi gwybodaeth berthnasol
- Asesu effaith polisiau ac arferion sy'n cael eu cynnig ac adolygu
- Monitro effaith polisiau ac arferion
- Hybu gwybodaeth a dealltwriaeth o ddyletswyddau cyffredinol a phenodol gan ddefnyddio gweithdrefnau asesu perfformiad i adnabod ac ymdrin ag anghenion hyfforddi perthnasol.