



Cymoedd i'r Arfordir  
Valleys to Coast

# **Ein Dull Gweithredu mewn perthynas â Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant**



# CYNNWYS

1. Gweledigaeth	t.3
2. Diffiniadau	t.3
3. Amcanion a Nodau Strategol y Sefydliad	t.5
4. Ymrwymiad Blaenoriaethol y Sefydliad	t.6
a. Gweithredoedd nid Geiriau	t.6
5. Ystyriaethau Allweddol ar gyfer ein dull gweithredu	t.7
a. Deddf Cydraddoldeb (2010) a Nodweddion Gwarchoddedig	t.7
6. Rhwystrau Eraill i Gydraddoldeb	t.8
a. Ffactorau Economaidd-Gymdeithasol a'r Agenda Tlodi	t.8
b. Cynhwysiant Digidol	t.9
c. Iechyd a Llesiant	t.9
d. Y Gymraeg	t.10
e. Niwroamrywiaeth	t.11
7. Sut byddwn ni'n cyflawni ein cynlluniau?	t.12
a. Trwy ein gwerthoedd sefydliadol	t.12
b. Trwy ein fframwaith ymddygiad	t.12
c. Trwy ein cydweithwyr	t.13
Arolwg ymdeimlad o berthyn	t.14
Llais ac ymgysylltiad cydweithwyr	t.14
d. Trwy ddiwallu anghenion ein cwsmeriaid	t.14
Data cyfrifiad ar gyfer yr ardal	t.15
Blaenoriaethau	t.15
e. Trwy ein datblygiadau	t.16
8. Pa heriau ydym ni'n eu rhagweld?	t.17
Mesur cynnydd	t.18

## Ein gweledigaeth



Bydd Cymoedd i'r Arfordir yn cymryd agwedd mosaig aml-ddull tuag at gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant gan gydnabod unigoliaeth ond ar yr un pryd yn dathlu'r darlun cyflawn sy'n gynnyrch o'r holl elfennau unigol. Nod ein dull gweithredu yw ymgorffori **cydraddoldeb**, **amrywiaeth** a **chynhwysiant** ym mhopeth a wnawn, gan ei wneud yn rhan o'n ffabrig yn hytrach nag ymarfer ticio blwch yn unig.

Mae'r dull hwn yn dwyn **ynghyd syniadau, meddyliau a ffyrdd o weithio** i sicrhau bod cefndiroedd, profiadau a hunaniaethau gwahanol yn cael eu cynrychioli a **bod pob llais yn cael ei glywed**. Mae hyn yn meithrin diwylliant o greadigrwydd ac arloesedd ac yn cefnogi gwneud penderfyniadau gwell sydd yn ei dro o fudd i'n cwsmeriaid a'n cydweithwyr.



## Diffiniadau

Mae'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD) yn disgrifio pwysigrwydd **cydraddoldeb**, **amrywiaeth** a **chynhwysiant** yn y datganiad canlynol:



"Promoting and delivering equality, diversity and inclusivity in the workplace is an essential aspect of good people management. To reap the benefits of **equality**, **diversity**, and **inclusion**, it's about creating working environments and cultures where every individual can feel safe, a sense of belonging and is empowered to achieve their full potential."

Er bod **cydraddoldeb**, **amrywiaeth** a **chynhwysiant** yn aml yn mynd law yn llaw, mae'n bwysig cael dealltwriaeth o bob un yn unigol.

### **Cydraddoldeb**

Yn ei hanfod, mae cydraddoldeb yn golygu tegwch, yn enwedig nad yw unigolion, neu grwpiau o unigolion, yn cael eu trin yn llai ffafriol oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig. Mae cydraddoldeb hefyd yn golygu cyfle cyfartal a sut mae'n rhaid i ni sicrhau bod gan y rhai a allai fod dan anfantais yr adnoddau sydd eu hangen arnynt i gael mynediad i'r un cyfleoedd ag eraill.

### **Amrywiaeth**

Mae amrywiaeth yn golygu cydnabod, parchu a dathlu gwahaniaethau ei gilydd. Mae amgylchedd amrywiol yn un sydd ag ystod eang o gefndiroedd a meddylfrydau, yn gwerthfawrogi cyd-wybodaeth ac yn caniatáu diwylliant grymus o greadigrwydd ac arloesedd.

### **Cynhwysiant**

Mae cynhwysiant yn golygu creu amgylchedd lle mae pawb yn cael eu croesawu, eu gwerthfawrogi ac yn teimlo eu bod yn perthyn. Er mwyn creu amgylchedd gwirioneddol gynhwysol, mae angen i ni fod yn ymwybodol o'n rhagfarnau diarwybod a dysgu sut i'w rheoli.

## Amcanion a Nodau Strategol y Sefydliad



Mae gan bawb yr hawl i deimlo eu bod yn perthyn yn eu gweithle a'u cymuned. Mae Cymoedd i'r Arfordir wedi ymrwmo i wella **cydraddoldeb**, **amrywiaeth a chynhwysiant** y sefydliad, ei gwsmeriaid, cymunedau a chydweithwyr.

**Nod cyffredinol ein dull gweithredu** yw sicrhau ymdeimlad o degwch a chynhwysiant i'n cwsmeriaid a meithrin ymdeimlad o berthyn ymysg ein holl gydweithwyr ac aelodau'r Bwrdd. Rydym am **ddathlu amrywiaeth a herio stigma**. Rydym am i bawb ddeall a gwerthfawrogi sut mae amrywiaeth yn ein gwneud yn gryfach ac y gallwn ddysgu ac elwa o wahanol gefndiroedd a phrofiadau ein gilydd.



**Mae ein cynllun corfforaethol 10 mlynedd** yn nodi ein blaenoriaethau strategol. Mae ein cam sylfaenol yn nodi'r hanfodion gwych y bydd y sefydliad yn tyfu ohonynt. Un o egwyddorion craidd ein hanfodion gwych yw:



**"Deall beth mae'r cwsmer ei eisiau, ei angen a diwallu hynny. Rydym am fod yn sefydliad cadarnhaol, gweladwy, hygyrch, amrywiol a chynhwysol sy'n cefnogi ac yn buddsoddi yn ein cymunedau lleol"**

## Ymrwymiad Blaenoriaethol y Sefydliad

### Gweithredoedd Nid Geiriau



Ers ei sefydlu yn 2005, mae Tai Pawb wedi bod yn gweithio gyda'r sector tai i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hil. I wneud i hyn ddigwydd, fe wnaethant alw ar aelodau yng Nghymru i ymrwymo i'r addewid Gweithredoedd nid Geiriau a'u cyflawni yn ystod y pum mlynedd nesaf. Maent yn gweld y rhain fel y **camau cyntaf angenrheidiol** i ddechrau'r broses o fynd i'r afael â phryderon cymunedau sydd dan fygythiad o ganlyniad i anghydraddoldebau hiliol.

**Llofnododd** Cymoedd i'r Arfordir yr addewid ynghyd â chymdeithasau tai eraill ac mae wedi ymrwymo i gyflawni'r addewid i gwsmeriaid a chydweithwyr fel ei gilydd.



### Yr Addewid

- Lliniaru effaith COVID-19 ar gydweithwyr a chymunedau Pobl Dduon, Asiaidd a Lleafrifoedd Ethnig
- Gwella amrywiaeth ethnig y bwrdd a chydweithwyr ar bob lefel
- Cyfathrebu ac ymgysylltu
- Datblygu diwylliant cynhwysol

## Ystyriaethau allweddol ar gyfer ein dull gweithredu

Wrth ystyried lle rydym yn dymuno canolbwyntio ein hadnoddau a'n hymdrechion, mae angen i ni fod yn ystyriol o nifer o ffactorau gan gynnwys y cyd-destun cyfreithiol, rheoliadau a chanllawiau Llywodraeth Cymru, a demograffeg ein cwsmeriaid a'n cydweithwyr. Mae Llywodraeth Cymru wedi darparu cyfeiriad clir iawn o ran yr addewid Gweithredoedd nid Geiriau fel y nodwyd uchod. Yn ogystal â hynny, gwyddom fod gofynion penodol iawn yn gysylltiedig â'r Ddeddf Cydraddoldeb a nodweddion gwarchoddedig y mae'n rhaid iddynt fod yn sail i'n gweithredoedd.



Yn ogystal â'r meysydd deddfwriaethol hynny, mae'r sefydliad yn dymuno adlewyrchu ei ddemograffig drwy gynnwys ffocws ychwanegol ar ffactorau economaidd-gymdeithasol, cynhwysiant digidol, iechyd a llesiant a chadw ffocws ar y Gymraeg.

## Deddf Cydraddoldeb (2010) a Nodweddion Gwarchoddedig

Rydym yn gweithio o fewn darpariaethau Deddf Cydraddoldeb 2010 sy'n cynnig amddiffyniad cyfreithiol rhag gwahaniaethu yn y gweithle.

Mae naw o nodweddion gwarchoddedig yn cael eu cynnwys yn y ddeddf, sef:

- Rhyw
- Anabledd
- Oed
- Hil
- Priodas
- Ailbennu rhywedd
- Crefydd neu gred
- Beichiogrwydd neu famolaeth
- Cyfeiriadedd rhywiol



Rydym yn gweithio i sicrhau bod asesiad effaith trylwyr yn cael ei gynnal ar ein holl bolisiâu er mwyn sicrhau na fydd unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig yn dioddef niwed.

## Rhwystrau eraill i gydraddoldeb

Er bod deddfwriaeth yn rheoleiddio rhai pobl a gweithgareddau ac rydym wedi ymrwymo'n llwyr i gefnogi'r rhain, gwyddom fod ffactorau eraill sy'n cyflwyno rhwystrau i **gydraddoldeb** ac **amrywiaeth** y mae angen mynd i'r afael â nhw os ydym am fod yn sefydliad gwirioneddol **gynhwysol**. Felly, rydym yn datgan ein hymrwymiad i'r canlynol:



### Ffactorau economaidd-gymdeithasol a'r agenda tlodi

Gan fod ffactorau economaidd-gymdeithasol yn gallu bod yn rhwystr sylweddol i gydraddoldeb, fel sefydliad, **rydym wedi ymrwymo i weithio i oresgyn y rhwystrau hyn.**

Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) yn ymwneud â gwella llesiant cymdeithasol, economaidd, amgylcheddol a diwylliannol Cymru. Mae saith nod llesiant, gan gynnwys:

"Cymru fwy cyfartal; cymdeithas sy'n galluogi pobl i gyflawni eu potensial ni waeth beth yw eu cefndir neu eu hamgylchiadau (gan gynnwys eu cefndir a'u hamgylchiadau economaidd-gymdeithasol)"



Mae tlodi yn ardal Pen-y-bont ar Ogwr yn rhwystr sylweddol i **gydraddoldeb**, mae'r pwyntiau canlynol yn benodol yn effeithio ar gwsmeriaid a chydweithwyr o ran sut y gallant gael gafael ar wasanaethau, mynd i mewn i ac aros mewn cyflogaeth:



## Cynhwysiant Digidol



## Iechyd a Llesiant

Amlygodd y cyfrifiad diweddaraf fod afiechydon, rhai corfforol a meddyliol, yn broblem allweddol yn yr ardal.

**Dim ond 46% o'r trigolion oedd yn credu bod eu hiechyd yn dda iawn**



**Mae angen i ni fod yn ymatebol ac yn rhagweithiol** i anghenion y preswylwyr hyn fel cydweithwyr a chwsmeriaid posibl. Mae'r ddau yn cael eu hystyried fel rhan o'r cynllun pedair blynedd i ehangu ar y cyflawniadau sydd eisoes ar waith, megis ystyriaethau o ran adeiladau newydd, ein rhaglen addasiadau a chymorth ac addasiadau yn y gweithle ar gyfer cydweithwyr.



## Y Gymraeg



**Byddwn yn cydymffurfio â rheoliadau Llywodraeth Cymru, gan gynnwys ein hymrwymiad i'r Gymraeg.**

Ein hymrwymiad i'r Gymraeg yw annog y defnydd ohoni yn y gweithle ar gyfer cydweithwyr a chwsmeriaid fel ei gilydd. O dan ddarpariaethau Mesur y Gymraeg, mae Llywodraeth Cymru yn anelu at sicrhau nad yw'r Gymraeg yn cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg.

Mae'r darpariaethau'n rhoi'r hawl i siaradwyr Cymraeg siarad Cymraeg heb ymyrraeth, a dylent allu byw eu bywydau trwy gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant y Gymraeg.

Yn ôl cyfrifiad 2011, roedd **9.2% o drigolion** Sir Pen-y-bont ar Ogwr yn siarad Cymraeg.

**Mae angen i ni sicrhau ein bod ni fel sefydliad yn gallu ymateb i'r ddwy ddarpariaeth allweddol hyn a'u cefnogi.**

**Mae gan CBSP strategaeth hyrwyddo'r Gymraeg sy'n anelu at "godi proffil y Gymraeg, y diwylliant Cymreig a gweithgareddau a digwyddiadau lleol a drefnir gan y cyngor a'n partneriaid mewn ffordd strwythuredig".**

## Niwroamrywiaeth

Mae niwrowahanol yn disgrifio unigolyn gydag amrywiad gwybyddol. Gall hyn effeithio ar y ffordd y maent yn meddwl, yn darllen, yn symud, yn rhyngweithio ag eraill neu'n prosesu gwybodaeth. Yn gyffredinol, mae'n cael ei ystyried yn derm gwell, mwy cynhwysol nag a ddefnyddiwyd yn y gorffennol.



Mae angen i ni sicrhau ein bod yn ystyried ac yn gweithredu gwahanol ffyrdd o rhyngweithio cymdeithasol ar gyfer cwsmeriaid a chydweithwyr fel y gall pobl ddewis yr hyn y maent yn teimlo'n gyfforddus ag ef ac nad ydynt dan anfantais anfwriadol mewn unrhyw ffordd.

Mae cyfathrebu yn allweddol i ddarparu gwybodaeth ac opsiynau megis cael darllen ymlaen llaw i roi amser i bobl brosesu gwybodaeth, er enghraifft mewn prosesau recriwtio lle gall y broses draddodiadol fod yn anodd iddynt.



Nid oes **un dull sy'n addas i bawb** felly mae angen i ni greu amgylchedd cefnogol i bawb, gan ystyried sut y gallwn ymgysylltu â chwsmeriaid a chydweithwyr fel ei gilydd.

## Sut y byddwn yn cyflawni ein cynlluniau?

### Trwy ein gwerthoedd sefydliadol

- Gwerthfawrogi pobl

Rydyn ni'n gweld potensial pobl, y rhai rydyn ni'n gweithio gyda nhw a'r rhai rydyn ni yma i'w gwasanaethu.

- Meddwl yn wahanol

Rydym yn ceisio gwneud pethau newydd i wella bywydau a gyrfaedd pobl.

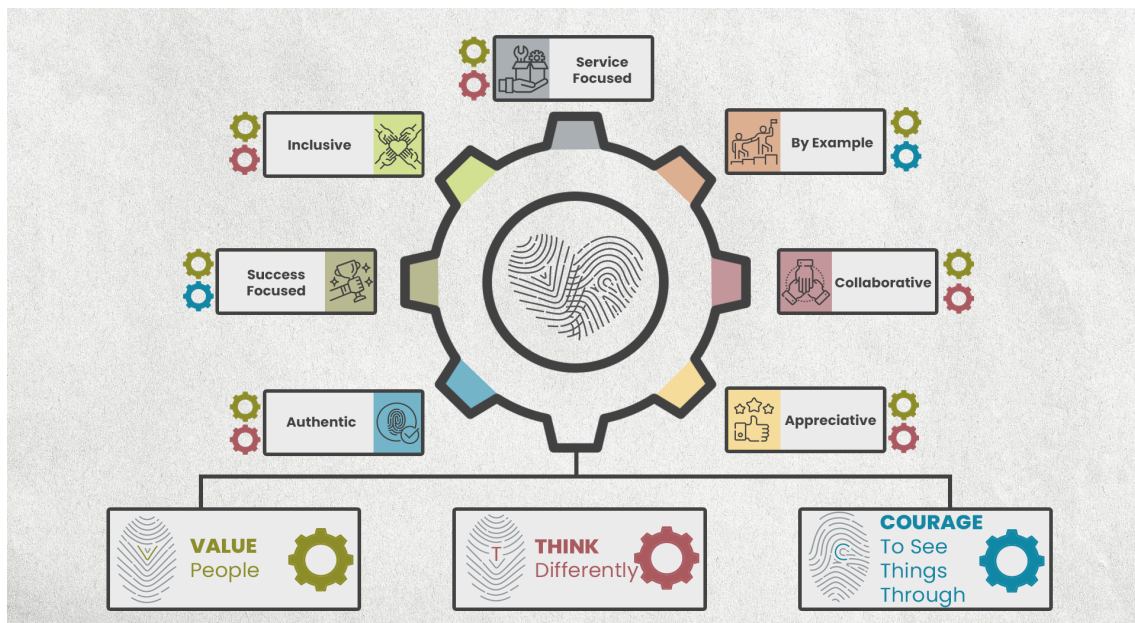
- Dewrder i gael y maen i'r wal

Rydyn ni eisiau'r gorau i ni ein hunain, ein cydweithwyr a'n cwsmeriaid, felly rydyn ni'n siarad, yn gweithio ac yn gweithredu gydag argyhoeddiad, cryfder a phenderfyniad.



### Trwy ein fframwaith ymddygiad

Mae gan y sefydliad set o ymddygiadau y dylai **pob cydweithiwr** ymdrechu i'w dangos ym mhopeth a wnânt. Mae cydweithwyr wedi cael hyfforddiant i ddeall yr ymddygiadau hyn a sut maent yn edrych yn ein gweithgareddau bob dydd.



7

Mae un o'r saith ymddygiad craidd yn ymwneud â bod yn **"gynhwysol"** ac yn ystod yr hyfforddiant i gydweithwyr, aethpwyd i'r afael â'r tri chwestiwn canlynol:

### Beth mae'n ei olygu i fod yn gynhwysol?

Rydym yn dathlu amrywiaeth, cynhwysiant a chyfleoedd i bawb. Rydym yn cydnabod nad ydym i gyd yr un fath ac yn parchu gwahaniaethau. Nid ydym yn gwneud rhagdybiaethau, yn enwedig o ran pethau na allwn eu gweld. Rydym yn parchu safbwyntiau a phersbectif eraill. Rydyn ni'n annog pobl i groesawu ac annog ymdeimlad o berthyn.

### Pam ei fod yn bwysig?



Mae gweithlu amrywiol, sy'n gyfoethog gydag amrywiaeth o sgiliau, profiadau, syniadau a dulliau, yn gwella'r broses o ddatrys problemau, gwneud penderfyniadau, arloesedd a chreadigrwydd. Mae cydweithwyr sy'n teimlo eu bod yn perthyn i sefydliad hefyd yn hapusach, yn fwy ymgysylltiedig ac yn debygol o aros yn eu swyddi.

### Beth sydd ddim yn cael ei ystyried yn gynhwysol?

Gweld EDI fel ymarfer blwch ticio a methu â'i gofleidio yn ein bywydau gwaith bob dydd. Bod yn dueddol o ragfarnu; eithrio pobl neu eu trin yn amhriodol oherwydd eu bod, neu'n ymddangos, yn wahanol neu nad ydynt yn dal yr un safbwyntiau â ni.



### **Trwy ein cydweithwyr**

Gyda thua 260 o gydweithwyr, bydd amrywiaeth o gefndiroedd a phrofiadau o fewn y sefydliad. Mae gweithio ar ddata cywir yn rhan o'n cynllun pedair blynedd fel y gallwn weld yn gywir pwy yw ein cydweithwyr a sut y gellir eu cefnogi orau.



## Arolwg ynghylch ymdeimlad o berthyn



Fe wnaethom gynnal arolwg o gydweithwyr ym mis Medi 2022 i fesur yr ymdeimlad o berthyn sydd ganddynt i'r sefydliad. Roedd canran galonogol o **48%** yn teimlo bod ganddynt ddealltwriaeth dda o'n cynllun gweithredu **cydraddoldeb**, **amrywiaeth** a **chynhwysiant**, gyda **60%** o'r holl gydweithwyr yn nodi eu bod yn teimlo bod Cymoedd i'r Arfordir yn gyflogwr gwirioneddol gynhwysol (gan ateb 4 neu 5 ar raddfa o 1-5).

Roedd sawl syniad defnyddiol ar sut y gallwn weithio gyda'n gilydd i gynyddu ymdeimlad pobl o berthyn, yn enwedig i'r rhai ag anableddau cudd.

## Llais ac Ymgysylltiad Cydweithwyr

Mae nifer o ffyrdd yr ydym yn ymgysylltu â chydweithwyr - mae gennym grŵp ymgysylltiad cydweithwyr sy'n cyfarfod yn rheolaidd; rydym yn cynnal arolygon cydweithwyr ac yn gweithio mewn partneriaeth ag Undebau Llafur cydnabyddedig.



## Trwy ddiwallu anghenion ein cwsmeriaid

Rydym yn ymrwmo i sicrhau bod ein holl gwsmeriaid yn haeddu cydraddoldeb o ganlyniad i holl wasanaethau'r Cymoedd i'r Arfordir. Dylai pawb deimlo eu bod yn gallu cael mynediad i'n gwasanaethau, bod â llais cyfartal, a chydaddoldeb yn ansawdd y gwasanaeth y maent yn ei dderbyn.



Er mwyn darparu sicrwydd ynghylch hyn, mae gwybodaeth am amrywiaeth cwsmeriaid yn hanfodol. Ar hyn o bryd, mae'r data a gedwir ar gwsmeriaid yn dameidiog ac yn anodd ei gyrchu trwy'r systemau TG cyfredol.



Ar ôl ei gasglu, gellir defnyddio'r data hwn i ddarparu dealltwriaeth ddyfnach o'r gwasanaethau rydym yn eu darparu a'n helpu i siarad â'r bobl iawn am y materion cywir. Bydd adolygu ein gwasanaethau drwy lens data **cydraddoldeb**, **amrywiaeth** a **chynhwysiant** yn ein galluogi i nodi rhagfarnau anfwriadol ac i wasanaethau pwrpasol gael eu datblygu.



### Data'r cyfrifiad ar gyfer yr ardal

Oherwydd diffyg data penodol ynghylch cwsmeriaid, rydym wedi dewis dull 'dechrau lle rydych chi' tuag at **gydraddoldeb**, **amrywiaeth** a **chynhwysiant**. Nid ydym eisiau oedi wrth i ni gasglu a dadansoddi data cyn dechrau ar ein taith EDI.

Yng ngoleuni hyn, mae data cyfrifiad Pen-y-bont ar Ogwr 2021 wedi cael ei ddefnyddio i roi cipolwg i ni ar anghenion blaenoriaethol ein cwsmeriaid. Yma gallwn weld bod poblogaeth sy'n heneiddio, gyda **bron i chwarter y bobl yn diffinio eu hunain fel rhai ag anabledd**.

Mae **nifer uchel o bobl sy'n economaidd anweithgar ond sydd ddim yn cael eu categorio'n ddi-waith** - byddai'r grŵp hwn yn cynnwys pobl sy'n hawlio pensiynau a thaliadau anabledd tymor hir.

Mae **nifer isel iawn o bobl nad ydyn nhw'n wyn neu'n siarad Saesneg** fel prif iaith.

### Yr ystod oedran fwyaf yw 50-59



22

% o bobl yn diffinio eu hunain fel pobl anabl

Mae 2.5% o unigolion yn diffinio fel LHDT+



Mae 0.33% o unigolion o ryw gwahanol nag ar adeg eu geni

Mae 96.8% o unigolion yn Wyn/Prydeinig/Cymreig

Mae 1.5% yn Asiaidd, Asiaidd Prydeinig/Cymreig Saesneg yw'r iaith a ffefrir gan 98.24% o unigolion Pwyliaid yw'r uchaf wedyn ar 0.49%



Ni all 0.04% o bobl siarad Saesneg yn dda neu'n dda iawn

Mae 43.5% o unigolion yn anweithgar yn economaidd gyda 2.29% yn ddi-waith

## Blaenoriaethau

Gyda'r wybodaeth sydd gennym ar gael ar hyn o bryd, rydym wedi nodi tair prif flaenoriaeth i helpu i ddiwallu anghenion ein cwsmeriaid:

### Ein 3 Prif Flaenoriaeth

1. Gwella'r broses o gasglu data ar ein cwsmeriaid a'i ddadansoddi er mwyn deall yn well sut mae'r gwasanaeth a ddarparwn yn diwallu anghenion cwsmeriaid.
2. O ystyried data'r cyfrifiad, y maes cyntaf yr ydym angen ei ddeall a rhoi sylw iddo yw anableddau. Fodd bynnag, gall hyn newid wrth i ni ddatblygu ein dealltwriaeth o'n sylfaen cwsmeriaid.
3. Yn sgil y lefelau isel o amrywiaeth ym Mhen-y-bont ar Ogwr, deall bod angen i ni sicrhau nad yw cwsmeriaid unigol yn cael eu colli na'u hynysu o'n gwasanaethau.

**Ni fydd ein gweithredoedd yn cael eu cyfyngu i'r blaenoriaethau hyn gan ein bod yn deall bod amrywiaeth eang o waith i'w wneud a bydd hyn yn rhoi cyfeiriad i ni ddechrau ar ein taith pedair blynedd.**

### Trwy ein datblygiadau

**Mae ein holl ddatblygiadau newydd wedi'u hadeiladu i safon Cartrefi Gydol Oes.** Mae'r eiddo'n cael eu hadeiladu fel y gellir eu haddasu i'w defnyddio yn y dyfodol gan ganiatáu i gwsmeriaid aros yn eu cartrefi wrth i'w hanghenion newid.



Rydym yn adeiladu uwchlaw'r rheoliadau adeiladu safonol o ran ystyriaethau ar gyfer mynediad, gan gynnwys pethau fel mynediad gwastad i eiddo a sicrhau bod modd eu haddasu yn y dyfodol. Rydym hefyd yn gweithio mewn partneriaeth â Chyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr os oes gan gwsmer anghenion penodol.

Gyda'n stoc dai bresennol, mae ein Tîm Addasu yn gweithio gyda chwsmeriaid i sicrhau bod eu hanghenion newidiol yn cael eu diwallu. Rydym wedi sicrhau cyllid Addasiadau Ffisegol gan Lywodraeth Cymru, a ni yw'r unig LSVT (Trosglwyddo Gwirfoddol ar Raddfa Fawr) i sicrhau'r cyllid hwn.



## Pa heriau ydym ni'n eu rhagweld?

Rydym yn gwybod y byddwn yn wynebu heriau ond trwy nodi'r rhain yn rhagweithiol ymlaen llawn, byddwn mewn gwell sefyllfa i fynd i'r afael â nhw.



### Diwylliant

Mae angen i ni ystyried sut rydym yn meithrin agwedd gadarnhaol tuag at gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhopeth a wnawn. Ei ymgorffori'n llawn yn ein ffabrig a sicrhau ei fod yn fwy nag ymarfer ticio blwch, gan ei yrru trwy ein gwerthoedd a'n hymddygiadau. Fel rhan o'n cynllun pedair blynedd, rydym yn bwriadu gwella amrywiaeth ddiwylliannol trwy hyfforddiant ac ymgysylltu, fodd bynnag, gwyddom ei bod yn cymryd amser i feithrin amgylchedd ble mae hyn wedi'i sefydlu'n gadarn. Mae angen i ni rymuso cydweithwyr i flaenoriaethu gwaith sy'n cefnogi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a sicrhau ei fod yn ystyriaeth allweddol ym mhopeth a wnawn.

### Data a Pherfformiad

Bydd angen i ni gael data cywir a chyfredol a all ein helpu i lywio ein ffocws a'n penderfyniadau. Mae casglu a chynnal data ystyrllon ar gwsmeriaid a chydweithwyr yn un o flociau adeiladu allweddol ein dull gweithredu ac mae'n rhan o'n cynllun gweithredu ar gyfer Blwyddyn 1. Byddwn yn gallu mesur ein perfformiad trwy gael canlyniadau wedi'u diffinio'n glir, cerrig milltir a defnyddio technegau rheoli prosiectau effeithiol. Mae'n rhaid i ni ymrwymo i gefnogi cydweithwyr i flaenoriaethu'r gwaith sydd ei angen i gyflawni'n llawn y cynllun gweithredu y cytunwyd arno.

### Pobl

Ni all EDI fod yn rhywbeth sy'n cael ei ystyried fel menter pobl, tîm neu arweinyddiaeth, felly mae angen i ni annog chwilfrydedd ynghylch EDI ac ymrwymiad gan bawb sy'n chwarae rhan. Gall fod yn anodd dod o hyd i'r sianeli cywir i annog pobl i ddod ymlaen i rannu eu profiadau a chynnig syniadau a bydd ymgysylltu ystyrllon â chydweithwyr a chwsmeriaid a rhoi llais iddynt yn ganolog i'n llwyddiant.

### Ariannol

Er nad oes cyllideb ar wahân wedi'i dyrannu i EDI o fewn y sefydliad, mae cyllidebau gwahanol yn ymgorffori elfen o EDI. Er enghraifft, byddai'r Tîm Asedau yn cynnwys cyllideb ar gyfer addasiadau tra byddai'r Tîm Dysgu a Datblygu yn ymdrin â hyfforddiant ar gyfer EDI. Felly, mae'n bwysig bod unrhyw gostau ychwanegol ar gyfer gweithredu yn **gorfod** cael eu hystyried mewn penderfyniadau a chyllidebau.

## Mesur Cynnydd



Yn **ein cynllun pedair blynedd**, byddwn yn gosod ein nodau a'n targedau penodol ar gyfer y darnau allweddol o waith a fydd yn sail i'n dull gweithredu. Bydd gan bob un ohonynt ganlyniadau mesuradwy clir a fydd yn cael eu monitro. Mae argymhellion archwilio gwaelodlin Tai Pawb yn rhan o'n cynllun pedair blynedd. Mae'r waelodlin yn dangos lle rydym ni a'r hyn y mae angen i ni ei wella.

Bydd ein cynllun yn edrych ar y ffyrdd rydym yn gweithio ac yn gweld a oes ffyrdd y gallwn wneud hyn hyd yn oed yn well. Gan weithio ac ymgysylltu â chydweithwyr a chwsmeriaid, byddwn yn ceisio gwella eu profiad o'r sefydliad a sicrhau bod pawb yn cael cyfle i roi eu barn.



**Trwy hyfforddiant a dathlu, rydym am wella dealltwriaeth o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.**

**Mae ein cynllun gweithredu pedair blynedd** yn dangos sut y byddwn yn monitro, yn gwirio cynnydd ac yn gweld y newidiadau a wnaed.