



**Cartrefi
Cymunedol
Cymru**

**Community
Housing
Cymru**

Cynllun gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant CCC

Mae'r camau gweithredu dilynol yn rhoi ystyriaeth ddyladwy i'r nodweddion gwarchodedig a'r croestoriadedd o fewn ein strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, yn ogystal ag ymrwymiad Gweithredoedd nid Geiriau ac ymrwymiad Dim Hiliaeth Cymru.

Amcan	Camau Gweithredu	Deilliannau	Amserlen	Arweinydd/ Arweinwyr Uwfch Dîm Rheoli	Cynnydd (2023)
Gweithgaredd eiriolaeth					
Sicrhau fod ein gwaith ymgysylltu ag aelodau a dylanwadu ar bolisi yn cynrychioli ac yn trin anghenion y cymunedau amrywiol y mae cymdeithasau tai yn gweithredu ynddynt ac yn ymgysylltu'n effeithlon gyda'r cymunedau hyn.	Meithrin ystod o leisiau a phrofiadau yn ein gwaith drwy: - Gweithio gyda'n haelodau a sefydliadau partner i adeiladu dealltwriaeth o faterion pwysig ar gyfer pobl gyda nodweddion gwarchodedig a chymunedau amrywiol gyda phrofiad byw, er mwyn rhoi llwyfan i'r rhain a llywio newid fel rhan o'n gwaith polisi ehangach e.e. drwy Gymunedau Aelodau a gweithgorau. Bydd hyn yn cynnwys gweithio gyda'n haelodau i ddeall eu gwaith ar ymgysylltu â thenantiaid. Er enghraifft byddwn yn gwybod fod gorlenwi yn effeithio mwy ar rai cymunedau lleiafrif ethnig nag ar eraill. - Cynnal asesiad effaith ar gydraddoldeb ein model ymgysylltu ag aelodau i sicrhau fod ein llwybrau yn darparu gofod hygyrch i staff cymdeithasau tai o gefndiroedd amrywiol mewn gwahanol swyddi i gymryd rhan. - Ymwreiddio ystyriaethau cydraddoldeb i'n gwaith polisi dydd i ddydd i sicrhau ein bod yn ystyried ac yn amlygu effaith polisi a dewisiadau cyllid ar gymunedau amrywiol lle'n briodol e.e. adran ar gydraddoldeb in ein ceisiadau/ arolygon ymgynghori at aelodau; astudiaethau achos; ymagwedd cyfathrebu.	Gwella dealltwrieth o amgylchedd gweithredu ein haelodau a phroblemau angydraddoldeb ledled Cymru. Drwy hyn, gallwn ddylanwadu'n fwy effeithiol ar ddeilliannau polisi gydag ystyriaethau cydraddoldeb ar gyfer cymunedau neilltuol.	Adolygu'r Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb dechreuol ym mis Medi 2024 Gellir ymgorffori pob cam gweithredu arall ar unwaith ac maent yn mynd rhagddynt.	Elly a Rhea	1. Mae'r model ymgysylltu cymuned aelodau newydd yn anelu rhoi cyfleoedd mwy hyblyg i aelodau lywio ein gwaith polisi gyda strwythur a gaiff ei arwain ganddynt e.e. drwy wyllo'r gorwel. Dylai'r dull hwn gynyddu hygyrchedd ar gyfer staff cymdeithasau tai ar wahanol lefelau o fewn y sefydliad. Cynhaliwyd Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb dechreuol yn gysylltiedig â'r newid hwn Cynhelir Asesiad newydd yn dilyn rhaglen weithredu i sicrhau ein bod yn dysgu ac yn addasu o brofiad. 2. Defnyddiwyd perthynas partneriaid lle cedwir arbenigedd i rannu gwybodaeth gyda'n haelodau ar faterion penodol tebyg i ailsefydlu ffoaduriaid ac ystyriaethau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant o fewn rheoli asedau drwy weminarau/sesiynau sbotolau a gyflwynwyd.
	Rhoi cefnogaeth i'n haelodau i sicrhau y caiff anghenion gwybodaeth, cyngor ac eiriolaeth gwahanol grwpiau o bobl eu cyflawni yng nghyswllt tai a llety, gan weithio gyda phartneriaid sydd ag arbenigedd, megis ar gyfer cymunedau Sipsiwn a Theithwyr.	Caiff ein haelodau eu cefnogi i gyflawni strategaeth Cydraddoldeb Llywodraeth Cymru gyda chynlluniau cysylltiedig yng nghyswllt safonau, darpariaeth a gwasanaethau.	Parhaus		Cyfngwyd deilliannau i grwpiau penodol o bobl lle mae gofynion allanol/gwaith cyfredol ar gyfer y dilynol: 1. Casglu tystiolaeth gan aelodau a chynhyrchu ymateb y sector i ymgynghoriad y pwyllgor ESJ yn adolygu Cynllun Gweithredu Gwrthiliaeth Llywodraeth Cymru. 2. Cynrychiolaeth ar grwp tai Tasglu Hawliau Anabledd Llywodraeth Cymru i roi llais y sector ar ddatblygu Cynllun Gweithredu Hawliau Anabledd i Gymru.

Amcan	Camau Gweithredu	Deilliannau	Amserlen	Arweinydd/ Arweinwyr Uwfch Dîm Rheoli	Cynnydd (2023)
Cyfathrebu					
Dangos ein cefnogaeth gyhoeddus i gydraddoldeb.	Byddwn yn dangos cefnogaeth i a rhoi llais i gymunedau amrywiol sy'n byw mewn cartrefi cymdeithasau tai e.e. drwy ddatblygu calendr gweithgaredd yn rhoi sylw i ddyddiadau amrywiaeth a chynhwysiant allweddol drwy gydol y flwyddyn, drwy fod yn rhagweithiol yn cynnwys lleisiau amrywiol yn ein gwetihgaredd cyfathrebu rheolaidd, tebyg i flogiau ac erthyglau, ac adlewyrchu heriau, cryfderau ac arloesedd ar gyfer cymunedau amrywiol lle ceisiwn ddylanwadu ar yr amgylchedd allanol yn cynnwys yn ein hymgyrchu. environment, including in our campaigning.	Rydym yn ymroddedig i fod, ac arddangos ein bod, yn sefydliad gwrthhiliol. Mae gwell ymwybyddiaeth o heriau penodol amrywiaeth ar gyfer cymdeithasau tai a'u tenantiaid, a chynnydd y sector.	Parhaus	Ruth	1. Mae ystyriaeth yn cael ei roi i ddatblygu calendr gyda dyddiadau allweddol yn ymwneud ag amrywiaeth a chynhwysiant. 2. Mae blogiau a gweithgaredd newyddion wedi rhoi sylw i ystod o straeon drwy lens Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cynnwys: - heriau economaidd-gymdeithasol yn gysylltiedig gyda chostau byw - colli golwg - gorlenwi a datblygu tai - rhoi cefnogaeth i bobl hyn am ddigartrefedd Caiff proses ei gweithredu i feintoli cynnydd ar lefel amrywiaeth ar draws cynnwys newyddion a blogiau.
Gwneud yn siwr fod ein gweithgaredd cyfathrebu yn cynrycholi holl boblogaeth Cymru a'n bod yn ymateb yn adeiladol i her allanol.	Boost the visibility of diverse voices of our members that are currently underrepresented in our media activities by e.g. establishing a wider network of diverse social housing champions and extend our pool of spokespeople; working with key partners such as Tai Pawb; and improving the diversity of our library of stock images.	Improved diversity in voices and imagery that are chosen to represent CCC's communications activities.	Parhaus	Ruth	Er bod amrywiaeth mewn delweddau, fideo a chynnwys ysgrifenedig yn parhau i gael ei wella'n barhaus, cynhelir ymchwil arfer gorau newydd i sicrhau fod ymagwedd CCC at amrywiaeth mewn cyfathrebu allanol yn holistig ac na chaiff ei ystyried fel toceniaeth. Bydd y dull gwybodus hwn yn sicrhau ein bod yn datblygu datrysiadau sy'n sicrhau cydbwysedd ac amlygrwydd a hefyd y gallwn gyflawnni gyda'r sector a phartneriaid.
	Diweddarau ein dogfen tôn llais ar gyfer yr holl sefydliad i sicrhau ei bod yn hygyrch a chynnwys cyngor ar oedran darllen a iaith ar gyfer gwahanol gynulleidfaoedd a dibenion.	Iaith gyson ar draws y sefydliad sy'n rhydd o ymadroddion, tôn a geiriau sy'n adlewyrchu rhagfarn, cyfnerthu stereoteipiau neu wahaniaethu'n gynnwl neu wrthannog rhai unigolion.	Yn ystod 2024 (Blwyddyn 3 y strategaeth)	Ruth	Cafodd ein dogfen tôn llais ddechreuol ei datblygu gan roi ystyriaeth i gydbwysedd a gwrth-ragfarn a chaiff ei diweddarau i drin y meysydd hyn yn benodol. Mae gwaith ymchwil ar arfer gorau/ymagweddau priodol wedi dechrau a chaiff ei weithredu yn 2024.

Amcan	Camau Gweithredu	Deilliannau	Amserlen	Arweinydd/ Arweinwyr Uwfch Dîm Rheoli	Cynnydd (2023)
Digwyddiadau a chynadleddau					
Amrywiaeth cynadleddau, digwyddiadau a rhaglen hyfforddiant drwy gydol y flwyddyn yn fwy cynrychioladol o'r cymunedau a gefnogwn.	Gweithio gyda phartneriaid presennol ac ehangu ein rhwydweithiau i roi llwyfan i unigolion gydag ystod eang o brofiadau byw lle'n bosibl ar draws ein rhaglen digwyddiadau, gan adlewyrchu costau uwch posibl siaradwyr mwy amrywiol yn ein cylliebau cyfredol e.e. ar gyfer sesiynau Sbotolau, gweminarau a phaneli siaradwyr mewn cynadleddau.	Cynyddu amrywiaeth siaradwyr, hyfforddwyr a'r portffolio datblygu busnes yn gyffredinol.	Parhaus	Louise	Byddwn yn sicrhau fod ein siaradwyr a phanelwyr yn dod o gefndiroedd amrywiol. Caiff hyn ei gynnwys wrth gynllunio pob cynhadledd a rydym yn gweithio'n galed i sicrhau fod amrywiaeth o banelwyr, arweinwyr gweithdai a siaradwyr ar draws y rhaglen. Tynnir sylw at heriau a chyfleoedd amrywiaeth drwy gydol cynadleddau. Rydym wrthi'n datblygu ymagwedd dan arweinaid data i gefnogi'r gwaith hwn ar draws siaradwyr a chynrychiolwyr.
	Yn unol gyda'r gweithredu uchod, ymchwilio'r ffordd orau i fesur gwelliannau i'n rhaglenni digwyddiadau e.e. drwy ffurflenni adborth digwyddiadau, osgoi toceniaeth a rhoi ystyriaeth i nodweddion nad ydynt yn weladwy.	Tystiolaeth sy'n dangos cynnydd.	Parhaus	Louise	

Amcan	Camau Gweithredu	Deilliannau	Amserlen	Arweinydd/ Arweinwyr Uwffch Dîm Rheoli	Cynnydd (2023)
Adnoddau Dynol a Recriwtio					
Recriwtio staff a bwrdd sy'n cefnogi amrywiaeth.	Peilota gwahanol ymagweddau i amrywio ein prosesau recriwtio pen i ben yn cynnwys ar gyfer: • pecynnau swydd, e.e. sicrhau y defnyddir iaith gynhwysol. • hysbysebu swyddi gwag ar deraws amrywiaeth o sianeli recriwtio hygyrch • llunio rhestr fer, yn cynnwys peilota rheol 'Rooney; a rhestri byr dienw • gwneud addasiadau rhesymol ar gyfer cyfveliadau • amrywio paneli recriwtio yn cynnwys peilota cronfa wirfoddol o unigolion BAME i gefnogi ar recriwtio • cynefino cyflogeion • anllawiau i reolwyr i gefnogi'r broses.	Gall rheolwyr cyflogi adeiladu timau amrywiol sydd â galluoedd estynedig i fod yn greadigol ac arloesol yn y gwaith, tra bydd data gwell/ dealthwriaeth well o'r broses gyflogi yn ein galluogi i gymryd camau gweithredu effeithiol i gefnogi ymgeiswyr amrywiol i lwyddo yn y broses recriwtio.	Parhaus, gydag adolygiad o ymagweddau yn ystod 2024/2025 (Blynnyddoedd 3 a 4 y strategaeth)	Katrina	Rydym wedi ceisio ymestyn cyrraedd hysbysebion swydd, yn cynnwys yn ein recriwtio diweddar ar gyfer y Bwrdd. Sylweddolwn fod hwn yn faes ar gyfer ffocws pellach, a bwriadwn gymryd camau gweithredu pellach yn y maes hwn yn 2024.
	Ymrwymiad Gweithredoedd nid Geiriau: Buddsoddi adnoddau mewn cynlluniau gweithredu cadarnhaol sy'n anelu i wella amrywiaeth ar bob lefel gan ddangos bylchau, yn arbennig yng nghyswllt cynrychiolaeth BAME e.e. arweinyddiaeth, rhaglenni datblygu, cyfleoedd mentora/ cysgodii a chynlluniau piblinell dalent mewnol.	Ymateb yn y ffordd fwyaf addas i'r deiliant uchod.	Parhaus	Katrina	Rydym wedi cefnogi'r Rhaglen Llwybr i'r Bwrdd drwy gynnal yr ail seremoni raddio yn ein Cynhadledd Flynyddol ym mis Tachwedd 2023. Rhoddodd hyn lwyfan i gannoedd o gynrychiolwyr lywio a cheisio cyfranogiad mewn cylchoedd pellach o'r rhaglen ar gyfer pobl BAME a mentoriaid sydd eisiau cefnogi mwy o amrywiaeth ledled y sector tai cymdeithasol. Rydym hefyd wedi cynnal sesiynau ar gyfer rhaglen Menywod yn Arwain y Bwrdd i gefnogi'r rhai sy'n dilyn y cwrs hwnnw.
	Gosod canrannau targed ar gyfer cynrychiolaeth nodweddion gwarcchodedig ar draws staff ac arweinwyr, gyda ffocws dechreuol ar gynrychiolaeth staff ac arweinwyr BAME.	Sefydliad sy'n cynrychioli poblogaeth Cymru yn fwy cywir yn ei amrywiaethy.	2024 a 2025 (Blynnyddoedd 3 a 4 y Strategaeth)	Stuart	Byddwn yn symud ymlaen gyda'r camau gweithredu eraill a amlinellir uchod ac yn adolygu pa mor effeithiol ydynt cyn gosod targedau – disgwylir tuag at ddiwedd 2024 neu yn gynnar yn 2025.

Amcan	Camau Gweithredu	Deilliannau	Amserlen	Arweinydd/ Arweinwyr Uwffch Dîm Rheoli	Cynnydd (2023)
Hyfforddiant priodol i gefnogi staff a bwrdd mewn materion amrywiaeth.	Rhaglen hyfforddiant reolaidd ar gyfer yr holl staff ac aelodau bwrdd i gynyddu ymwybyddiARTH a chymryd camau gwiethredu cadarnhaol ar draws ystod o nodweddion gwarchodedig a materion, yn cynnwys rhagfarn ddarwybod.	Y gallu a'r hyder i wneud penderfyniadau cryfach a mwy gwybodus, atal rhagfarn ac yn teimlo'n gysurus wrth ddal ein hunain ac eraill i gyfrif.	Ongoing	Katrina	Cyflwynodd Tai Pawb hyfforddiant ar ragfarn ddarwybod i'r holl staff wyneb yn wyneb ac ar-lein ym mis Hydref a mis Tachwedd 2022. Rydym yn ystyried ein hanghenion hyfforddiant ar gyfer y flwyddyn i ddod a byddwn yn sicrhau fod hyn yn adlewyrchu materion yn ymwneud â chydarddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
Ffyrdd o weithio/ diwylliant sy'n cefnogi amrywiaeth ar bob lefel o'r sefydliad.	Diweddarau ein llawlyfr staff i sicrhau fod gennym gyfres o bolisiau i ddenu a chadw gweithlu amrywiol lle caiff pob person eu trin yn deg ac yn gyfartal p'un ai oes ganddynt unrhyw nodweddion gwarchodedig a/neu arferion gwaith a lleoliad. Fel rhan o hyn, byddwn yn cynnal ein hymrwymadau a wnaed ar gyfer Dim Hiliaeth Geiriau a Gweithredoedd nid Geiriau.	Anghenion unigol yn cael eu cydnabod a phawb yn teimlo cefnogaeth ac ymdeimlad o berthyn.	Diwedd 2024 (Blwyddyn 3 y strategaeth)	Katrina	Gwaith yn dechrau yn 2024, gyda'r gyfres gyntaf o bolisiau'n cael eu llunio ar hyn o bryd.
	Mesur ein cynnydd drwy arolygu ein staff ar eu hymdeimlad o berthyn a phrofiad personol yn gweithio yn CCC.		Ongoing	Katrina	Dangosodd ein harolwg staff canol-blwyddyn gysondeb yn yr adborth cadarnhaol yn cynnwys diogelwch seicolegol a chymhelliant yn y gwaith. Gwelsom hefyd beth symud caarnhaol mewn adrodd yn ymwneud â lefelau straen, fodd bynnag mae hyn yn parhau'n ffocws i CCC.
	Sefydlu sianeli cyfathrebu clir a hygyrch i adeiladu diwylliant o godi llais i alluogi cyflogeion, yn arbennig y rhai o gefndiroedd amrywiol neu leiafrif, i leisio eu barn a'u pryedron yn gysurus, gyda'r tîm uwch reolwyr yn arwain drwy esiampl.		Ongoing	Katrina	Dechreuodd gwaith ar strategaeth pobl, gan adeiladu ar ganlyniadau'r arolwg staff a adborth o gyfres o weithdai wyneb yn wyneb ar weithio'n dda.
Adrodd effeithlon ar amrywiaeth o fewn y sefydliad ac yn allanol.	Rhoi adroddiad blynyddol ar gynnydd ein cynllun gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i'r bwrdd a chyflogeioon a chyhoeddi cynnydd ar ein gwefan, yn cynnwys casglu ac adrodd ar amrywiaeth staff a bwlch cyflog ethnigrwydd CCC.	Rydym yn sefydliad tryloyw ac atebol ac yn cymryd rôl ragweithiol mewn hyrwyddo a monitro cynnydd ar y camau gweithredu hyn.	Parhaus, gyda bwriad i gyhoeddi data amrywiaeth staff yn 2024 neu 2025 (Blwyddyn 3/4 y strategaeth)	Stuart	Ni chafodd data amrywiaeth ac ethnigrwydd staff ei benderfynu hyd yma. Byddwn yn adolygu'r ymagwedd at gasglu ac adrodd ar y data hwn yn ystod 2024.