



# Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant 2023



## Cynnwys

Rhagair	3
Cyd-destun gweithredu	6
Strategaeth syml – cynwysoldeb, tegwch a chynrychiolaeth	10
Amcan 1 – Diwylliant cynhwysol	14
Amcan 2 – Tegwch	16
Amcan 3 – Cynrychiolaeth	20
Map trywydd er mwyn cyflawni'r canlyniadau yr ydym yn dymuno eu cyflawni	22

Mae Nes Brown, preswlydd, yn gwirfoddoli ym Mhantri Cymunedol Bracla ym Mhen-y-bont ar Ogwr, gan ddsbarthu bagiau o fwyd ffres a phrif nwyddau cwpwrdd i deuluoedd mewn angen

# Rhagair

Twf cadarn a chynaliadwy er mwyn gwneud gwahaniaeth i fywydau, cartrefi a chymunedau pobl yw gweledigaeth Grŵp Tai Wales & West, ac rydym yn gwneud gwahaniaeth gydag amser, fesul unigolyn, fesul cyswllt, fesul eiddo – ym mhobman.

Mae ein llwyddiant yn dibynnu ar ein gallu i ddarparu cartref diogel a gweddus i bobl amrywiol ac i gymaint o bobl ag y bo modd ar draws Cymru. Ein gorchwyl yw darparu cartrefi, ac rydym yn dymuno iddynt fodloni anghenion amrywiol ein preswylwyr. Mae gennym bortffolio mawr a chymysg gan bod anghenion tai pobl Cymru yn amrywiol ac yn aml yn gymhleth. Yn llythrennol, nid yw rhywbeth o'r un maint yn addas i bawb, ac mae ein llwyddiant yn seiliedig ar gydnabod amrywiaeth yr anghenion a bod yn greadigol am y ffordd y cânt eu bodloni.

Ers ein datblygiad cyntaf yng Nghaerdydd ym 1965, bron i 60 mlynedd yn ôl, ein diben fu helpu pobl i sicrhau cartref gweddus y gallant ei fforddio. Mae'r her honno yr un mor bresennol nawr ag yr oedd y pryd hwnnw, er bod gennym ddealltwriaeth a gwerthfawrogiad llawer gwell nad yw cael y cyfle i fyw mewn cartref fforddiadwy, lle'r ydych yn teimlo'n ddiogel ac wedi'ch croesawu, a'i gynnal, yr un fath i bawb.

Mae cartref yn rhywbeth sylfaenol. Derbynnir yn gyffredinol ei fod yn rhywbeth anhepgor er mwyn byw bywyd diogel, iach a da. Nid oes digon o gartrefi fforddiadwy ar gael a'r realiti yw nad y cyflenwad yw'r unig rwystr. Mae'r anghydraddoldeb sy'n bodoli mewn cymdeithas yn golygu nad yw pawb yn cael yr un cyfle i gael cartref y gallant ei fforddio a lle y maent yn teimlo eu bod yn cael eu croesawu a'u bod yn ddiogel. Os ydym wir yn mynd i wneud gwahaniaeth a bod y sefydliad amrywiol a chynhwysol yr ydym yn dymuno bod, mae angen i ni gydnabod a herio anghydraddoldeb a'r materion cymhleth ac anodd sydd wrth wraidd y rheswm pam bod rhai pobl yn sicrhau cartref, swydd ac yn cael defnyddio gwasanaethau, ac mae eraill yn cael anhawster.

Dyma pam bod y strategaeth hon mor bwysig i ni.

Mae'r angen i ni fod yn atebol dros ein cynnydd yr un mor bwysig. Bydd ein Bwrdd yn cael diweddariadau rheolaidd am weithrediad ein strategaeth a byddwn yn olrhain ein cynnydd yn erbyn y gwaelodlin a bennwyd gennym.



**Anne Hinchey**  
Prif Weithredwr Grŵp WWH



**Alex Ashton**  
Cadeirydd y Bwrdd

Mae'r strategaeth hon yn cynnwys tair elfen – cynwysoldeb, tegwch a chynrychiolaeth.

Mae ein diwylliant yn bwysig iawn i ni ac rydym yn dymuno iddo fod yn gynhwysol, yn ddiwylliant lle y mae gan bawb lais, yn staff ac yn gwsmeriaid, eu bod yn cael eu clywed ac y gwrandewir ar eu pryderon a'u syniadau, ac y gweithredir yn eu cylch – un lle y gall pawb ffynnu a pherthyn yn y bôn. Er mwyn bod yn fwy cynhwysol, credwn bod angen i ni newid ein ffordd o feddwl. Mae angen gwybodaeth fanwl arnom am wahanol weddau amrywiaeth a meithrin dealltwriaeth o oblygiadau ac effaith y rhain ar y ffordd y gall pobl fyw eu bywydau.

Mae gwybodaeth a dealltwriaeth o'r gwahaniaethau amrywiol rhwng pobl a'r hyn y mae'r rhain yn ei olygu ar gyfer y ffordd y maent yn profi cymdeithas yn helpu i chwalu ofnau am wahaniaethau, gan ein helpu i gydnabod effaith gwahaniaethau a meithrin mwy o empathi er mwyn cynorthwyo eraill.

Mae tegwch yn rhan sylfaenol o'r ffordd yr ydym yn gweithredu ac mae'n un o'n gwerthoedd craidd. Rydym yn ei weld fel proses barhaus er mwyn deall a yw'r camau yr ydym yn eu cymryd fel busnes wedi arwain at rywun yn wynebu anfantais. Rydym yn dymuno cyflawni ein rhan er mwyn sicrhau tegwch o ran y canlyniadau i breswylwyr a staff.



Ismahann Janna, a Shannon a Kim Stephens, preswylwyr

Aelodau Bwrdd a phreswylwyr yn Ffordd Yr Haearn, Caerdydd



Rydym yn dymuno bod yn gynrychioliadol fel landlord ac fel cyflogwr, gan agosáu fesul cam i amrywiaeth gyfoethog y cymunedau yr ydym yn gweithio ynddynt. Rydym yn dymuno gweld mwy o gynrychiolaeth yn ein gweithlu oherwydd ein bod yn credu bod amrywiaeth yn dwyn gwahanol feddyliau a phrofiadau sy'n cyfoethogi pob un ohonom, gan gynnig cyfle i grwpiau sydd wedi colli cyfleoedd yn hanesyddol, a chan adlewyrchu'r gymdeithas yr ydym yn byw ynddi yn well.

Mae'r systemau, y prosesau a'r rheolau ffurfiol ac anffurfiol yr ydym yn eu creu er mwyn rhedeg

ein busnesau a darparu ar gyfer ein cwsmeriaid yn seiliedig ar ein syniadaeth – ein gwybodaeth, ein tybiaethau, ein rhagfarnau, boed y rhain yn rhai ymwybodol neu fel arall, a'n profiadau – a'r canlyniad yw'r deilliannau a'r perfformiad yr ydym yn ei gyflawni. Mae ein diwylliant, ein hethos a'n ffordd o redeg yn golygu ein bod yn amrywiol, yn gynhwysol ac yn deg, ond gallwn wneud mwy.

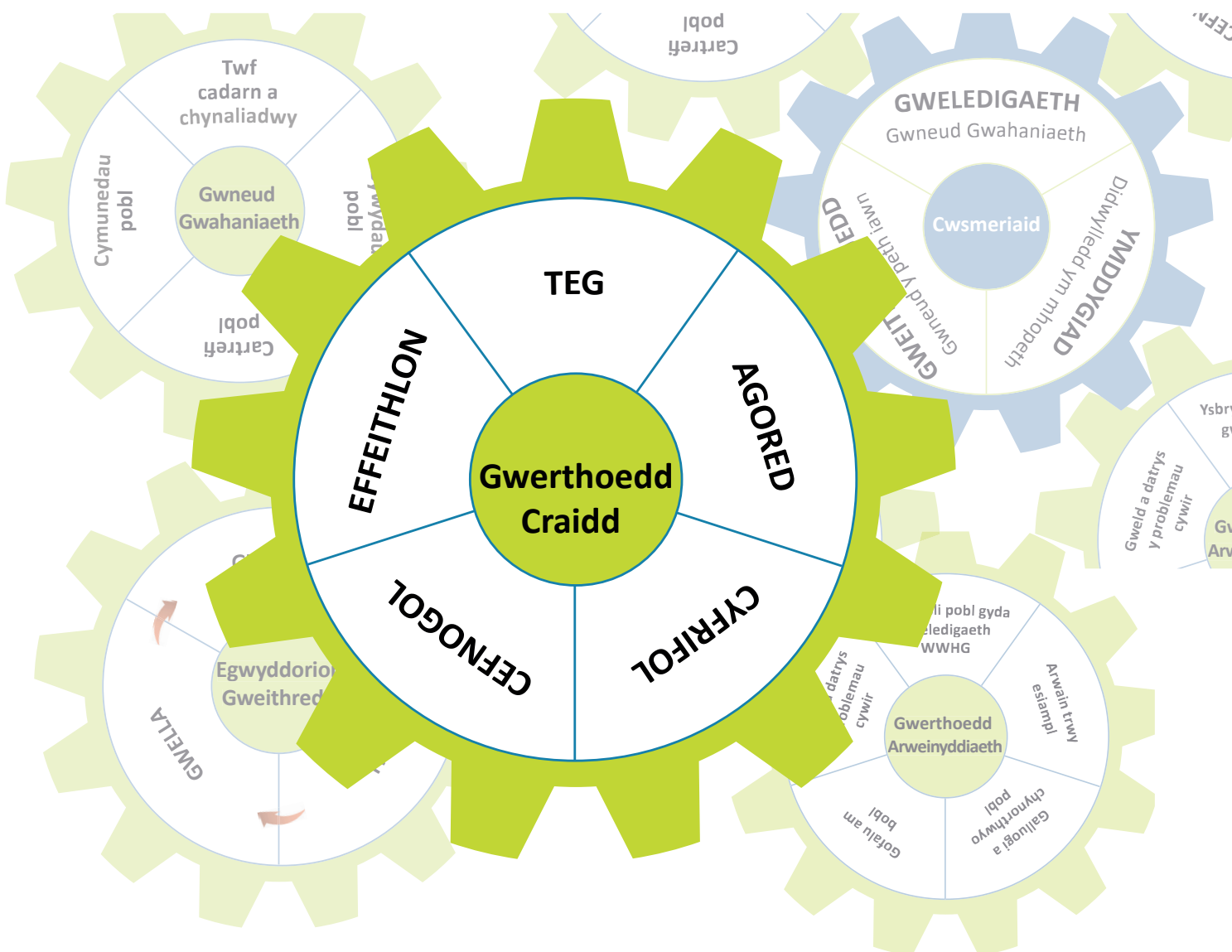
Rydym yn dymuno symud i'r lefel nesaf o ganlyniad i'r strategaeth hon, a byddwn yn cychwyn gyda'n syniadaeth.

# Cyd-destun gweithredu

Rydym yn fenter gymdeithasol fawr ac yn ddarparwr mawr tai fforddiadwy yng Nghymru. Rydym yn darparu tai i rai o'r bobl mwyaf agored i niwed mewn cymdeithas, y byddant yn aml wedi profi anghydraddoldeb trwy gydol eu bywydau – gwahaniaethu a rhwystrau o ganlyniad i ffyrdd hanesyddol o feddwl am grwpiau lleiafrifol, addysg, tlodi, iechyd, cefndir diwylliannol neu gymdeithasol-economaidd. Mae'n anochel bod ein gwerthoedd wedi cael eu siapio gan yr amgylchiadau yr ydym yn gweithio ynddynt, ac maent yn cyfrannu at yr ymddygiad yr ydym ni a'n preswylwyr yn ei ddisgwyl. Mae tegwch yn elfen sylfaenol, oherwydd yn llawer rhy aml, bydd gan ein preswylwyr nifer o enghreifftiau lle nad yw cymdeithas wedi bod yn deg iddyn nhw. Mae Llywodraeth Cymru yn ein rheoleiddio,

ac mae'n iawn bod ganddi ddisgwyliaidau o'r ffordd y caiff sefydliadau fel ein sefydliad ni eu rhedeg. Mae'r Fframwaith Rheoleiddio ar gyfer cymdeithasau tai yn mynnu ein bod yn pennu ymrwymiaidau clir a mesuradwy ynghylch cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar draws holl feysydd ein busnes, yn yr un modd â'r cod llywodraethu yr ydym yn ei weithredu.

Mae gan Lywodraeth Cymru sawl cynllun neu strategaeth i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau ar gyfer gwahanol grwpiau gwarchodedig. Maent yn cynnwys Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth Cymru, Cynllun Gweithredu LHDTC+ i Gymru, cynllun cydraddoldeb rhywiol, ac maent yn mynd trwy'r broses o ddatblygu strategaeth Anabledl.



Cyhoeddont eu strategaeth gwrth-hiliaeth yn 2022, sy'n berthnasol i amrediad o sefydliadau, gan gynnwys cymdeithasau tai. Mae'r strategaeth yn pennu gweledigaeth ar gyfer 2030, sef cael Cymru sy'n wlad wrth-hiliol a gwneud gwahaniaeth mesuradwy i fywydau pobl o leiafrifoedd ethnig. Mae'r strategaeth yn cydnabod bod hiliaeth yn weladwy ac yn bresennol mewn sawl rhan o gymdeithas a bod pobl o leiafrifoedd ethnig yn gyfarwydd â byw gyda hiliaeth. Mae'r strategaeth yn gweld bod gofyn i'r rhai sy'n meddu ar y grym, y 'mwyafrif gwyn' i raddau helaeth, weithredu mewn ffordd radical, ac nad yw'r camau a gymerwyd hyd yn hyn megis integreiddio, amlddiwylliannaeth a chydaddoldeb hiliol wedi bod yn llwyddiannus. Mae gwrth-hiliaeth yn ymwneud â newid systemau, polisiau a phrosesau sy'n creu canlyniadau gwahanol iawn ar gyfer grwpiau ethnig lleiafrifol. Mae gwrth-hiliaeth yn ymwneud â newid systemau, polisiau a phrosesau sy'n creu canlyniadau gwahanol iawn ar gyfer grwpiau ethnig lleiafrifol. Rydym am chwarae ein rhan i gyflawni'r nodau a nodir yn y Cynllun Gweithredu.

Mae'r credoau a'r rhesymeg sy'n sail i Gynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth Cymru yr un mor berthnasol i grwpiau eraill o bobl. Mae menywod, pobl sydd ag anableddau, neu'r rhai sy'n gweld eu hunain fel pobl LHDTCRhA+ wedi profi rhagfarn yn hanesyddol hefyd ac mae hwn yr un mor weladwy a chyffredin mewn cymdeithas nawr. Yn ogystal, mae pobl o'r grwpiau hyn yn gyfarwydd â byw gyda rhagfarn ar sail rhyw, ablediaeth, homoffobia neu ragfarn ar sail oedran.

*“Mae tegwch yn rhan sylfaenol o'r ffordd yr ydym yn gweithredu ac mae'n un o'n gwerthoedd craidd.”*



Elsie Mary Forshore, preswlydd



Amna Yassin, preswlydd



Sabrina a Masood Dogar, preswylwyr

I raddau amrywiol, mae rhagfarn a gwahaniaethu yn erbyn pobl oherwydd nodweddion megis eu hethnigrwydd, eu hoedran neu eu rhyw wedi cael ei systemu a'i sefydliadu dros genedlaethau. Mae rhoi sylw i hyn yn gofyn am weithredu bwriadol ac ar y cyd i nodi a gwaredu systemau, strwythurau a phrosesau sy'n arwain at ganlyniadau llai ffafriol.

Y strategaeth hon yw'r cam nesaf ar ein taith, gan ddatblygu'r dull gweithredu sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac sydd wedi cael ei sefydlu'n dda yn y Grŵp, er mwyn sicrhau ein bod yn gynhwysol, yn deg ac yn gynrychioliadol.



Y nodweddion cydnabyddedig ac sy'n cael eu diogelu gan y gyfraith





# Strategaeth syml – cynwysoldeb, tegwch a chynrychiolaeth

**Ein nod yw sicrhau ein bod yn sefydliad amrywiol a chynhwysol sy'n gweithredu mewn ffordd deg ym mhob agwedd ar ein busnes.**

Credwn yn gryf po fwyaf amrywiol yr ydym, sut bynnag y caiff yr amrywiaeth hwnnw ei ddiffinio, y gwell y byddwn fel cyflogwr ac fel landlord. Mae gwahanol ffordd o feddwl yn dod gydag amrywiaeth, a heriau ar gyfer y ffordd yr ydym wastad yn gwneud pethau. Mae lleisiau a phrofiadau ffres yn ein helpu i osgoi meddwl fel grŵp ac mae'n ein cyfoethogi i gyd.

Credwn bod angen i ni wneud mwy er mwyn creu amgylchedd lle y caiff gwahaniaethau pobl eu deall, eu dathlu, eu gwerthfawrogi a'u parchu. Rydym wedi coleddu tegwch a chyfle cyfartal ers tro, a bydd y strategaeth hon yn sicrhau bod cynwysoldeb a chynrychiolaeth yn cael eu hymwreiddio fel rhan o'n diwylliant a Ffordd Grŵp WWH.

Rydym wedi pennu gwaelodlin er mwyn i ni allu olrhain ein cynnydd tuag at gyflawni ein nod a byddwn yn ymgysylltu â staff a gyda phreswylwyr yn fwy aml fel ein bod yn deall eu profiad nhw a sut y mae hwn yn newid.



*“Ein nod yw sicrhau ein bod yn sefydliad amrywiol a chynhwysol sy’n gweithredu mewn ffordd deg ym mhob agwedd ar ein busnes.”*



Hazel Rafter a Joi-Simone Rafter, preswylwyr, mewn digwyddiad Haf o Hwyl yng Ngolwg Y Castell, Aberteifi

Logan Dagnall, preswlydd, y tu allan i fyngalo newydd ei deulu, sydd wedi cael ei addasu, yng Nghaerfyrddin





# amcan

er mwyn cyflawni ein nod:

**Diwylliant**  
**cynhwysol lle y mae gan**  
**bawb lais, yn staff ac yn**  
**gwsmeriaid, eu bod yn cael eu clywed**  
**ac y gwrandewir ar eu pryderon a'u**  
**syniadau, ac y gweithredir yn eu cylch –**  
**un lle y gall pawb ffynnu a pherthyn yn y**  
**bôn.**

Dealltwriaeth ddofn o wahaniaethau pobl ac effaith y rhain ar eu bywydau, fel y gall pawb fod eu hunain yn y gwaith ac yn eu cymunedau, a'i bod yn ddiogel iddynt fynegi eu syniadau a chael eu clywed gan bod eraill yn fodlon gwranddo.

01

02

**Darparu cartrefi a**  
**gwasanaethau –**  
**addas, hygyrch a**  
**theg**

Bodloni anghenion tai gwahanol ac amrywiol ein cwsmeriaid, gan deilwra gwasanaethau er mwyn bodloni'r 'hyn sy'n bwysig' iddyn nhw.

03

**Cynrychiolaeth**  
**er mwyn adlewyrchu**  
**amrywiaeth gyfoethog**  
**Cymru a'r cymunedau**  
**yr ydym yn gweithredu**  
**ynddynt.**

Mae ein gweithlu a'n cymunedau yn gryfach, yn fwy cydnerth ac yn fwy cytûn pan geir cydbwysedd o ran nodweddion, cefndiroedd a phrofiadau.

# Diwylliant cynhwysol

**Mae cynyddu ein dealltwriaeth o'r gwahaniaethau sy'n bodoli ar draws cymdeithas ac effaith y rhain ar fywydau bob dydd pobl yn rhan ganolog o'n strategaeth.**

Gyda hynny, byddwn yn gallu cyflawni canlyniadau teg, darparu gwasanaethau wedi'u teilwra sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn

a chreu amgylcheddau i staff a phreswylwyr lle y mae gan bawb yr hyder i godi eu llais a bod eu hunain, yn well.

Mae arweinyddiaeth yn allweddol a bydd y Bwrdd a'r rheolwyr uwch yn gosod esiampl ymddygiad cynhwysol, gan hyrwyddo ein hymrwymiad i amrywiaeth a chynhwysiant

Cathy Knapp-Evans o Ganolfan y Celfyddydau Canolbarth Cymru gyda Neil Buffton yng nghynllun gofal ychwanegol Llys Glan yr Afon



*“Mae cynyddu ein dealltwriaeth o'r gwahaniaethau sy'n bodoli ar draws cymdeithas ac effaith y rhain ar fywydau bob dydd pobl yn rhan ganolog o'n strategaeth.”*

ymhlith staff, preswylwyr, cyflenwyr a rhanddeiliaid eraill. Rydym yn gweld ein holl staff, ar bob lefel, fel arweinwyr, ac rydym yn disgwyl iddynt ddangos ymddygiad cynhwysol.

Byddwn yn nodi'r ffaith nad ydym yn goddef gwahaniaethu, tuedd na rhagfarn mewn ffordd hollol glir.



### ***Byddwn yn cyflawni hyn trwy:***

- Gynnal gweithdai a hyfforddiant sy'n galluogi'r holl staff a'r Bwrdd i werthfawrogi a deall gwahanol nodweddion a sut i adnabod ac ymateb mewn ffordd briodol
- Gwella dealltwriaeth ar draws y Grŵp o'r ffordd y mae mathau a chyfuniadau penodol o wahaniaethau yn cael effaith ar fywydau pobl
- Datblygu'r hyfforddiant chwala tybiaethau a ddarparwyd i staff ac i'r Bwrdd er mwyn mynd i'r afael â rhagfarn ymwybodol a diarwybod
- Defnyddio In Touch, y wefan a chyfryngau cymdeithasol, i hyrwyddo cynwysoldeb a dangos ein hymrwymiad i amrywiaeth a chynhwysiant
- Defnyddio canlyniadau arolwg amrywiaeth a chynhwysiant 2023 i fesur a gwella ymdeimlad ein cyflogeion o berthyn ac ailadrodd yr arolwg bob blwyddyn
- Adolygu'r holl bolisiau a phrosesau mewn ffordd gynhwysfawr er mwyn sicrhau eu bod yn deg i bawb
- Adolygu'r delweddau, y geiriau a'r deunydd hyrwyddo a ddefnyddir ar draws y Grŵp er mwyn sicrhau eu bod yn gynhwysol, yn gynrychioliadol ac yn hygyrch
- Gweithio gyda'n partneriaid, ein contractwyr a'n cyflenwyr i sicrhau eu bod yn rhannu ein hymrwymiad a'u bod yn gweithio ar eu dull gweithredu strategol eu hunain

# Tegwch

Rydym yn ymfalchïo yn y ffaith ein bod yn deg ac rydym yn dymuno bod yn hyderus am y ffaith nad yw'r canlyniadau ar gyfer un grŵp o bobl yn wahanol iawn i unrhyw grŵp arall. Boed hynny yn aelod o staff neu'n breswilydd yn ein heiddo, y gwasanaethau gorau yw'r rhai sy'n cael eu teilwra i anghenion ac amgylchiadau unigol, yr

ydym yn dymuno eu deall.

Mor agos ag yr ydym yn mesur perfformiad ein busnes, rydym yn dymuno deall mesurau cydraddoldeb o ran mynediad a chanlyniadau hefyd. Rydym yn dymuno deall pan na fydd canlyniadau yn deg, gan fod yn agored am y camau yr ydym yn eu cymryd a dangos y





cynnydd sy'n cael ei wneud tuag at sicrhau gwelliant.

Rydym yn dymuno deall yn well hefyd y graddau yr ydym yn llwyddo i deilwra gwasanaethau er mwyn bodloni anghenion amrywiol y bobl yr ydym yn eu cyflogi ac sy'n byw yn ein cartrefi.

*“Rydym yn ymfalchïo yn y ffaith ein bod yn deg.”*



Croesawodd ein Bwrdd staff a gwirfoddolwyr o'r elusennau y mae Grŵp WWH yn eu cefnogi i'n swyddfeydd. Bydd EYST (Tîm Cymorth Ieuenctid a Lleiafrifoedd Ethnig) Cymru a BMHS (Cymorth Iechyd Meddwl Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol) yn cael £30,000 yr un dros y dair blynedd nesaf.

# Canlyniadau teg

Wrth baratoi'r strategaeth hon, archwiliom bob maes darparu gwasanaeth i staff a phreswylwyr lle y mae data gennym.

Rydym wedi edrych i weld a yw hi'n ymddangos bod unrhyw grŵp o bobl sydd â nodweddion gwarchodedig yn llai galluog i fanteisio ar gyflogaeth neu gartref, yn llai galluog i fanteisio ar wasanaeth megis cael gwaith trwsio neu help i dalu eu rhent, i

aros yn hirach am gartref, yn fwy tebygol o brofi ymddygiad gwrthgymdeithasol, neu'n llai bodlon gyda'r gwasanaethau y maent yn manteisio arnynt.

Mae'r asesiad wedi bod yn gynhwysfawr ac mae wedi defnyddio data Cyfrifiad 2021 fel cymharydd i fesur tangynrychiolaeth neu orgynrychiolaeth.

Herman Valentin, Swyddog Datblygu Cymunedol WWH, gyda disgyblion o Ysgol Uwchradd Fitzalan yn Lecwydd, Caerdydd



Mae'r canlyniadau wedi bod yn galonogol, gyda chanlyniadau teg yn cael eu gweld ym mwyafrif y meysydd. Caiff y meysydd lle nad yw hi'n amlwg bod hyn yn wir eu cynnwys fel camau gweithredu i'w harchwilio ymhellach.

Gan symud ymlaen, byddwn yn ymwreiddio'r math hwn o ddadansoddiad ym mhob maes gwasanaeth fel rhan o'u gweithgarwch rheoli perfformiad ac adrodd.



### ***Byddwn yn cyflawni hyn trwy:***

- Sefydlu proses i gasglu a diweddarau gwybodaeth ym mhroffil preswylwyr wrth y pwynt cyswllt er mwyn helpu staff i deilwra gwasanaethau a helpu wrth asesu canlyniadau teg i bawb
- Pennu cyfres o fesurau ar gyfer pob gwasanaeth er mwyn iddynt allu monitro perfformiad a chanlyniadau teg i'r staff mewn ffordd effeithiol a rheolaidd, gan gynnwys mesurau meintiol ac ansoddol
- Datblygu prosesau i fonitro'r canlyniadau sy'n deillio o'r system osod er mwyn deall yn well y broses o neilltuo cartrefi yn ôl nodweddion gwarchoddedig
- Gweithio gyda phartneriaid sy'n awdurdodau lleol i ddeall yn well yr amseroedd aros cymharol am dai ar draws pobl sydd â gwahanol nodweddion
- Adolygu pob agwedd ar y broses recriwtio er mwyn sicrhau tegwch yn ystod pob cam
- Cynnal gwaith ymchwil pellach er mwyn deall a oes cyswllt rhwng cyffredinrwydd lleithder, llwydni a chyddwysiad a phobl sydd â nodweddion gwarchoddedig penodol
- Adolygu'r wybodaeth a gesglir am nodweddion staff a phreswylwyr
- Ehangu'r arolwg bodlonrwydd preswylwyr blynyddol er mwyn galluogi dealltwriaeth a chymariaethau gwell gyda data megis y cyfrifiad

# Cynrychiolaeth

Credwn yn gryf po fwyaf amrywiol yr ydym, y cryfaf a mwyaf llwyddiannus y byddwn ac felly, yn well landlord a chyflogwr. Mae amrywiaeth yn dwyn gwahanol ffyrdd o feddwl, a heriau o ran y ffordd yr ydym wastad yn gwneud pethau. Mae profiadau a lleisiau ffres yn helpu i ni osgoi meddwl fel grŵp ac mae'n cyfoethogi pob un ohonom.

Yn y bôn, rydym yn dymuno bod yn gynrychioliadol o'r cymunedau yr ydym yn gweithredu ynddynt ar bob lefel – ein Bwrdd, ein harweinwyr a'n rheolwyr, ein staff yn ehangach a'r bobl sy'n byw yn ein heiddo.

Mae cyflawni ein nod yn her. Er na allwn

ddatrys yr anghydraddoldebau hanesyddol a pharhaus sy'n bodoli mewn cymdeithas, gallwn herio'r sefyllfa fel ag y mae, a cheisio gwaredu rhwystrau.

Er bod proffil y bobl sy'n byw yn ein heiddo yn gymharol adlewyrchol o'r cymunedau y maent yn bodoli ynddynt, mae gennym fwy o gynrychiolaeth gan fenywod a phobl sydd ag anabledd a chredwn bod hyn yn cyd-fynd â'r manau lle y gwelir y lefelau uchaf o ran yr angen am dai.

Mae gennym lefelau da o ran y data am y rhan fwyaf o nodweddion, ond nid am bob un. Rydym yn gwybod llawer am rai nodweddion



megis oedran a llawer llai am eraill, megis rhywedd neu gyfeiriadedd rhywiol.

Bydd creu proffil mwy cyflawn yn helpu i sicrhau ein bod yn deall cynrychiolaeth ac amrywiaeth ein preswylwyr, ac yn ei dro, bydd hyn yn ein helpu i sicrhau canlyniadau mwy teg i'r preswylwyr a'r cymunedau y maent yn byw ynddynt. Mae proffil ein staff yn llai cynrychioliadol yn gyffredinol, yn enwedig ar lefel rheoli, ond mae'n fwy cynrychioliadol ar lefel Bwrdd.

Rydym yn dymuno cryfhau'r wybodaeth yr ydym yn ei dal am ein staff a'n Bwrdd fel ein bod yn datblygu i fod y sefydliad gwirioneddol amrywiol yr ydym yn dymuno bod ac rydym yn dymuno deall sut y gallwn gynyddu cynrychiolaeth.

*"...rydym yn dymuno bod yn gynrychioliadol o'r cymunedau yr ydym yn gweithredu ynddynt ar bob lefel – ein Bwrdd, ein harweinwyr a'n rheolwyr, ein staff yn ehangach a'r bobl sy'n byw yn ein heiddo."*

### ***Byddwn yn cyflawni hyn trwy:***

- Gynnwys data sy'n ymwneud â phroffil staff mewn gweithgarwch rheoli perfformiad arferol, fel bod cynnydd tuag at fwy o amrywiaeth yn cael ei olrhain a'i adrodd i'r Bwrdd
- Ehangu cwmpas y wybodaeth a gesglir am amrywiaeth staff fel ein bod yn deall eu hanghenion yn well
- Cynnal gwaith ymchwil pellach i ddeall y rhwystrau a'r camau gweithredu sy'n ofynnol er mwyn cynyddu cynrychiolaeth grwpiau penodol, ac yn arbennig, pobl sydd ag anabledau, pobl nad Cristnogaeth yw eu ffydd, pobl iau, yn ogystal â denu mwy o fenywod i gyflawni rolau yn Cambria
- Archwilio pa rwystrau y gallent fod yn bodoli er mwyn gwella cynrychiolaeth ar lefel grŵp rheoli uwch ar draws y Grŵp

# Map trywydd er mwyn cyflawni'r canlyn

Rydym yn uchelgeisiol wrth geisio sicrhau newid ac rydym eisoes wedi cychwyn arni a chynhwysol yn rhywbeth sy'n digwydd dros nos, a bydd yn cymryd amser, wrth i ni

## GWEITHREDU HYD YN HYN

- Defnyddio data proffil sy'n bodoli eisoes i ddeall proffil presennol y staff a'r preswylwyr
- Deall tegwch mewn perthynas â mynediad i wasanaethau rheng flaen, a bodlonrwydd â nhw, fesul nodweddion gwarchoddedig, gan gynnwys:
  - Ôl-ddyledion rhent a chymorth
  - Ymddygiad Gwrthgymdeithasol
  - Terfynu tenantiaethau
  - Gosod ac amseroedd aros
  - Defnyddio gwaith trwsio a pherfformiad wrth gyflawni
  - Gwaith mawr
  - Lleithder, llwydni a chyddwysiad, ac effeithlonrwydd ynni

- Ymwreiddio mesurau EDI fel rhan o weithgarwch rheoli perfformiad a monitro rheolaidd ym mhob maes gwasanaeth, ac ym maes gosod yn arbennig
- Datblygu cyfres o gamau gweithredu i gynyddu cyflogaeth grwpiau penodol gyda WWHG ac ar lefel reoli, gan gynnwys deall pa gymorth ychwanegol sy'n ofynnol
- Cwblhau'r adolygiad cynhwysfawr o bolisiau a gweithdrefnau trwy gyfrwng lens EDI
- Diwygio brand, delweddau, geiriau a thôn WWHG er mwyn bod yn fwy cynrychioliadol a chynhwysol
- Deall a yw grwpiau penodol o breswylwyr yn cael eu heffeithio'n fwy gan broblemau megis lleithder, llwydni neu amodau tai gwael a llunio camau gweithredu priodol
- Cwblhau'r adolygiad o'r broses recriwtio
- Datblygu cyfres o weithdai a hyfforddiant i staff er mwyn codi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o wahanol nodweddion ac effaith y rhain ar fywydau pobl

## BLYNYDDOEDD 2 A 3

# iadau yr ydym yn dymuno eu cyflawni

ar sail y gwaith a gyflawnwyd i lunio'r strategaeth hon. Nid yw dod yn fwy amrywiol ddysgu a deall y problemau cywir i'w datrys.

## BLWYDDYN

1

- Pennu'r mesurau a'r wybodaeth angenrheidiol er mwyn deall amrywiaeth a monitro cynnydd mewn ffordd effeithiol gyda gweithrediad y strategaeth ar draws y Grŵp
- Datblygu cynllun gweithredu cadarn yn dilyn arolwg amrywiaeth a chynhwysiant staff 2023
- Datblygu fframwaith er mwyn gweithio gyda phartneriaid, cyflenwyr a chontractwyr mewn perthynas ag EDI
- Pennu amrediad y wybodaeth ynghylch amrywiaeth y mae'n briodol ei chasglu er mwyn cynyddu dealltwriaeth
- Llunio'r dull mwyaf priodol er mwyn casglu a chofnodi gwybodaeth ar gyfer proffil preswlydd
- Cwblhau'r arolwg bodlonrwydd preswylwyr ar lefel gynrychioliadol

## BLYNYDDOEDD

4 A 5

- Creu diwylliant cynhwysol ar draws WWHG, ar ôl cynorthwyo a hyfforddi staff er mwyn meithrin eu dealltwriaeth a'u hymwybyddiaeth o wahaniaeth, yn ogystal â'u tuedd eu hunain
- Helpu i wella ymwybyddiaeth a chydlyniant mewn cymunedau lle y mae gennym eiddo trwy gyfrwng ein cyfathrebu gyda phreswylwyr
- Creu WWHG mwy amrywiol gyda chynrychiolaeth well o wahanol nodweddion ymhlith y staff a'r proffil rheoli o sefyllfa sylfaenol 2023

**Prif  
Swyddfa**  
Tŷ'r Bwa  
77 Parc Tŷ Glas  
Llanisien  
Caerdydd  
CF14 5DU

**Swyddfa  
Gogledd Cymru**  
Tŷ Draig  
Parc Dewi Sant  
Ewlo  
Glannau Dyfrdwy  
CH5 3DT

**Swyddfa  
Gorllewin Cymru**  
Cwrt y Llan  
Lôn yr Eglwys  
Castellnewydd Emlyn  
Sir Gaerfyrddin  
SA38 9AB

0800 052 2526

[www.wwha.co.uk](http://www.wwha.co.uk)

[contactus@wwha.co.uk](mailto:contactus@wwha.co.uk)



@wwha



wwhousing



wwha



wwhousing



wwhgroup

## leithoedd a ffurfiau eraill

Os hoffech gael copi Saesneg o'r Strategaeth hon, neu gopi ohoni mewn iaith neu ffurf arall, er enghraifft, print mawr, a fydddech gystal â rhoi gwybod i ni a byddwn yn eich helpu.