promoting equality in housing
hybu cydraddoldeb ym maes tai

Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth Enghreifftiol i Asiantaethau Gosod Tai

<Enw'r Asiantaeth>

Dyddiad Cyhoeddi: < Mis a Blwyddyn>

Dyddiad Adolygu: < Mis a Blwyddyn>

Cysylltwch â ni os oes angen y ddogfen hon arnoch mewn fformat arall.

Am ragor o wybodaeth am y polisi hwn, cysylltwch â:

Enw: <Manylion Perthnasol>
Swydd: <Manylion Perthnasol>
E-bost: <Manylion Perthnasol>
Ffôn: <Manylion Perthnasol>

Pwy ydyn ni

Elusen gofrestredig yw Tai Pawb a chwmni cyfyngedig drwy warant. Amcan y sefydliad yw “Hyrwyddo cydraddoldeb a chyfiawnder cymdeithasol ym maes tai yng Nghymru”. Mae’n gweithredu system aelodaeth sy’n agored i awdurdodau lleol, landlordiaid cymdeithasol cofrestredig, sefydliadau trydydd sector (gwirfoddol), buddiannau tai eraill ac unigolion.

Yr hyn a wnawn

Mae Tai Pawb yn gweithio’n agos gyda phartneriaid allweddol eraill ar strategaethau tai cenedlaethol a gweithgorau allweddol, i sicrhau bod cydraddoldeb yn ystyriaeth gynhenid o ran datblygu a gweithredu strategol ar lefel genedlaethol. Mae’r sefydliad hefyd yn rhoi cyngor a chymorth ymarferol i’w aelodau ar amrywiaeth o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth ym maes tai a gwasanaethau cysylltiedig.

Gweledigaeth Tai Pawb:

Gweledigaeth Tai Pawb yw arwain y ffordd o ran hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth ym maes tai, gan arwain at leihau rhagfarn ac anfantais, yn ogystal â newid bywydau er gwell.

Mae’n bartner gwerthfawr sy’n cefnogi darparwyr tai a gwasanaethau i gydnabod, parchu ac ymateb yn briodol i anghenion a nodweddion amrywiaeth a thai trigolion Cymru, gan gynnwys y bobl sy’n agored i niwed neu sydd ar gyrion cymdeithas.

Am ragor o wybodaeth ewch i: **www.taipawb.org**

Rhif cofrestru elusen 1110078
Rhif cwmni 5282554

Diben y Polisi

Diben y polisi hwn yw datgan gwerthoedd ein sefydliad o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth a dangos sut y bydd y sefydliad yn eu rhoi ar waith. Hoffwn ddangos i staff, staff posibl a chwsmeriaid bod <Enw'r Asiantaeth> o ddifrif am degwch.

Mae <Enw'r Asiantaeth> yn cydnabod ac yn derbyn ei gyfrifoldeb i sicrhau cydraddoldeb ac amrywiaeth ym mhob maes gweithredu.

Nodau ac Amcanion y Polisi

Mae <Enw'r Asiantaeth> yn ymrwymedig i roi cydraddoldeb i bawb. Mae <Enw'r Asiantaeth> yn ymrwymedig i weithredu yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010 wrth roi'r Polisi hwn ar waith, yn ogystal ag unrhyw ddeddfwriaeth gysylltiedig sydd wedi'i nodi yn atodiadau'r ddogfen a Chodau Ymarfer perthnasol.

Bydd y sefydliad yn monitro ei bolisïau a'i weithdrefnau i sicrhau y glynir wrth y polisi hwn a'i egwyddorion. Mae pob gweithredwr, rheolwr a chyflogai yn gyfrifol am weithredu'r polisi hwn.

Mae gan bob aelod o staff gyfrifoldeb i beidio â gwahaniaethu nac aflonyddu ar staff eraill, cwsmeriaid, landlordiaid, tenantiaid na chontractwyr. Dylid adrodd am unrhyw ymddygiad o'r fath i <Person Perthnasol> ar unwaith.

Mae <Enw'r Asiantaeth> yn gyflogwr cyfle cyfartal ac mae wedi ymrwymo i sicrhau bod telerau ac amodau cyflogaeth y cyflogai a'r cyflogai posibl yn deg ac yn anwahaniaethol. Rhoddir pob cyfle am gyflogaeth, ac yn ystod cyflogaeth i unigolion yn deg, heb ystyried oed, anabledd, rhyw, ailbennu rhywedd, statws priodas neu bartneriaeth sifil, mamolaeth neu feichiogrwydd, hil gan gynnwys lliw croen, tarddiad ethnig neu genedligrwydd, crefydd neu gred neu gyfeiriadedd rhywiol ("y nodweddion gwarchodedig"). Ein nod yw creu amgylchedd gwaith sy'n rhydd rhag gwahaniaethu ac aflonyddu mewn unrhyw ffurf, lle gall staff, cwsmeriaid, landlordiaid, tenantiaid a chontractwyr gael eu trin ag urddas a pharch.

Bydd y sefydliad yn ceisio hyrwyddo cyfle cyfartal ac atal rhagfarn ac aflonyddu drwy gyfathrebu'r polisi hwn; drwy roi hyfforddiant addas a chanllawiau i'r rhai â chyfrifoldebau penodedig a thrwy godi ymwybyddiaeth drwy ddatblygu staff.

Nodweddion Gwarchodedig

Mae <Enw'r Asiantaeth> wedi ymrwymo i sicrhau bod pawb yn cael eu trin yn deg, bod gan bawb gyfle cyfartal i ddefnyddio gwasanaethau a sicrhau na chaiff unrhyw un ei wahaniaethu yn ei erbyn, ei aflonyddu arno na'i erlid mewn perthynas â'r nodweddion gwarchodedig canlynol dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010:

Oed

Mae hyn yn cyfeirio at oedran penodol unigolyn (e.e. 32) neu ystod oedran (e.e. 18-30).

Anabledd

Yn y ddeddfwriaeth, caiff unigolyn ei ystyried yn anabl os oes ganddo nam corfforol neu feddyliol, sy'n cael effaith andwyol hir dymor sylweddol ar ei allu i gynnal gweithgareddau dyddiol o ddydd i ddydd.

Ailbennu Rhywedd

Cyfeiria hyn at y broses o newid o un rhywedd i'r llall (newid o fod yn wryw i fenyw, neu fenyw i wryw) ac mae'n dod o dan yr elfen cydraddoldeb a ddisgrifir yn hunaniaeth rhywedd.

Priodas a Phartneriaethau Sifil

Caiff priodas ei diffinio'n uniad swyddogol rhwng dyn a menyw, neu rhwng dau berson o'r un rhyw. Yn ogystal, gall parau o'r un rhyw gydnabod eu perthynas yn gyfreithiol fel 'perthynas sifil'. Rhaid trin partneriaid sifil yn yr un modd â pharau priod mewn ystod eang o faterion cyfreithiol.

Beichiogrwydd a Mamolaeth

Beichiogrwydd yw'r cyflwr o fod yn feichiog neu'n disgwyl babi. Mae mamolaeth yn cyfeirio at y cyfnod ar ôl genedigaeth, a chaiff ei chysylltu â chyfnod i ffwrdd o'r gwaith. Mewn cyd-destun ac eithrio'r gwaith, caiff menywod eu diogelu rhag cael eu gwahaniaethu yn eu herbyn ar sail mamolaeth am 26 wythnos ar ôl rhoi genedigaeth, ac mae hyn yn cynnwys trin menyw yn anffafriol oherwydd ei bod yn bwydo ar y fron.

Hil

Mewn deddfwriaeth, mae hyn yn cyfeirio at grŵp o bobl sy'n cael eu diffinio yn ôl eu hil, lliw croen neu genedligrwydd (gan gynnwys dinasyddiaeth), neu darddiad ethnig neu genedlaethol.

Crefydd a Chred

Mae crefydd yn cadw ei ystyr wreiddiol, ond mae cred yn cynnwys credoau crefyddol ac athronyddol (e.e. anffyddiaeth). Yn gyffredinol, dylai cred effeithio ar eich dewisiadau bywyd neu ar y ffordd rydych yn byw cyn iddo gael ei gynnwys dan y diffiniad. Mae pobl heb unrhyw gred grefyddol hefyd yn cael eu diogelu.

Rhyw

Mae hyn yn cyfeirio at ddyn neu fenyw.

Cyfeiriadedd Rhywiol

Mae'n cyfeirio at atyniad rhywiol unigolyn – hynny yw, gan bobl o'r un rhyw, o'r rhyw arall neu gan bobl o'r ddau ryw. Er ei fod yn cael ei ddiffinio gan ddeddfwriaeth fel atyniad rhywiol unigolyn, mae cyfeiriadedd rhywiol yn gyfuniad o atyniad emosiynol, rhamantus, rhywiol neu serch tuag at berson arall.

Diffinio Gwahaniaethu

Mae sawl ffordd o ddiffinio gwahaniaethu. Gallai fod yn bwrpasol neu'n anymwybodol. Gallai ddigwydd ar lefel unigolyn (person i berson) neu ar lefel sefydliad.

Mae Deddf Cydraddoldeb (2010) yn disgwyl i bob aelod o staff a chontractwr <Enw'r Asiantaeth> fod yn ymwybodol o, a deall y gwahanol ffyrdd y gall gwahaniaethu ddigwydd.

Gwahaniaethu Uniongyrchol

Trin unigolyn yn llai ffafriol/yn waeth nag unigolyn arall oherwydd nodwedd warchodedig.

e.e. gwrthod rhoi cyngor ar dai i rywun oherwydd ei gyfeiriadedd rhywiol.

Gwahaniaethu Anuniongyrchol

Mae hyn yn digwydd pan fydd darparwr gwasanaeth neu gyflogwr yn gosod rheol, polisi neu broses sy'n berthnasol i bawb, ond sy'n cael effaith waeth ar rywun â nodwedd warchodedig na rhywun heb nodwedd o'r fath, lle nad oes modd ei gyfiawnhau yn wrthrychol.

E.e. Mae gan asiantaeth osod tai bolisi o atgoffa defnyddwyr gwasanaeth i ddod i apwyntiadau drwy eu ffonio. Mae hyn yn rhoi pobl fyddar na all ddefnyddio ffôn dan anfantais, gan na fyddant yn cael eu hatgoffa o'r apwyntiad.

Aflonyddu

Mae hyn yn digwydd pan fydd unigolyn yn ymddwyn mewn modd annymunol sy'n mynd yn erbyn urddas rhywun arall, neu'n ymosodol, yn ddiraddiol, yn sarhau neu'n bychanu rhywun arall â nodwedd warchodedig. Gallai fod o natur rywiol.

e.e. Mae cwsmer yn y dderbynfa yn digwydd clywed aelod o staff yn gwneud sylwadau hiliol. Dyma enghraifft o aflonyddu gan ei fod yn creu amgylchedd bygythiol a diraddiol sy'n bychanu'r cwsmer, ac yn sarhau ei urddas.

Erledigaeth

Trin rhywun yn llai ffafriol gan eu bod wedi gweithredu (neu o bosibl yn bwriadu gweithredu) dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, neu'n cefnogi rhywun sy'n gweithredu.

e.e. rheolwr sy'n gwrthod ystyried rhywun am ddyrchafiad gan fod yr unigolyn hwnnw wedi rhoi tystiolaeth ar ran cyd-weithiwr sydd wedi gwneud cwyn am wahaniaethu rhywiol anghyfreithiol.

Gwahaniaethu drwy Ganfyddiad

Caiff pobl eu diogelu rhag eraill sy'n credu (yn anghywir) bod ganddynt un o'r nodweddion gwarchodedig ac yn gwahaniaethu yn eu herbyn ac yn eu trin yn llai ffafriol/yn waeth oherwydd hynny.

Gwahaniaethu drwy Gysylltiad

Caiff pobl eu diogelu yn erbyn rhywun sy'n gwahaniaethu yn eu herbyn oherwydd ei gysylltiad â rhywun sydd â nodwedd warchodedig. Mae hyn yn cynnwys rhiant plentyn neu oedolyn anabl, neu rywun arall sy'n gofalu am berson anabl.

Gwahaniaethu ar sail materion sy'n codi o anabledd

Trin unigolyn anabl yn anffafriol oherwydd rhywbeth sy'n gysylltiedig â'r anabledd na ellir ei gyfiawnhau.

Amgylchedd gwaith

Mae gan bob unigolyn yr hawl i gael ei drin ag urddas a pharch ac mae <Enw'r Asiantaeth> yn cymryd camau rhesymol i ddiogelu staff rhag gwahaniaethu, bwlio neu aflonyddu, ac os bydd cwyn yn dod i law, byddwn yn cymryd camau priodol i'w atal rhag digwydd eto cymaint â phosibl.

Anogir pob aelod o staff i roi gwybod am unrhyw achosion o ymddygiad annerbyniol neu amhriodol yn y gwaith neu sy'n digwydd yn ystod y gyflogaeth ar, neu oddi ar y safle, gan gynnwys mewn digwyddiadau gwaith cymdeithasol (wedi'u trefnu gan y Cwmni ai peidio) neu mewn digwyddiadau swyddogol neu answyddogol sy'n ymwneud â staff, cwsmeriaid neu gysylltiadau eraill sy'n ymwneud â'r gwaith.

Codi Ymwybyddiaeth a Rhoi Canllawiau

Bydd <Enw'r Asiantaeth> yn sicrhau bod ein cyflogeion, cyflogeion posibl a chwsmeriaid yn ymwybodol o'r polisi hwn drwy roi copi i bob cyflogai, a staff eraill ar adeg eu cyflogi. Anfonir copi o'r polisi i bobl sy'n chwilio am swydd, ymgeiswyr am swydd a chwsmeriaid ar gais.

Mae'n bwysig bod ein holl staff yn gwbl ymwybodol o'r polisi hwn, a phwysigrwydd materion cydraddoldeb ac amrywiaeth. I'r perwyl hwn, bydd pob aelod o staff yn cael <hyfforddiant / ei friffio> ar y polisi hwn <yn flynyddol>

Nid yw'r polisi hwn yn rhan o'r contract cyflogaeth a gellir ei newid ar unrhyw adeg. Bydd y polisi'n cael ei adolygu <yn flynyddol> a'i newid fel y bo'n briodol.

Aflonyddu a Bwlio

Mae aflonyddu a gwahaniaethu mewn perthynas ag oed, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol yn anghyfreithiol, ac mae gan gyflogeion a chwsmeriaid <Enw'r Asiantaeth> yr hawl i gael eu trin ag urddas a pharch. Nid yw aflonyddu'n dderbyniol ac ni fydd <Enw'r Asiantaeth> yn ei ganiatáu na'i oddef.

Gallai <Enw'r Asiantaeth> fel cyflogwr, a chyflogeion fel unigolion fod yn agored i heriau cyfreithiol dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb ac amrywiaeth. Yn ogystal, fel cyflogwr, rhaid i <Enw'r Asiantaeth> ddangos bod ei bolisïau a'i weithdrefnau cyflogaeth yn deg ac yn effeithiol ym mhob rhan o'r sefydliad.

Aelodau Staff

Bydd cwynion ynghylch aflonyddu neu wahaniaethu gan aelod arall o staff yn cael eu hymchwilio yn unol â'r Polisi Aflonyddu yn y Gweithle, a bydd camau yn cael eu cymryd os caiff ei brofi yn unol â Pholisi Disgyblaeth <Enw'r Asiantaeth>

.

Y Cyhoedd

Ymchwilir i unrhyw gŵyn gan aelod o'r cyhoedd yn unol â'r Polisi Cwynion corfforaethol.

Contractwyr

Ymchwilir i unrhyw gŵyn sy'n ymwneud ag aflonyddu yn unol â'r <Cod Ymddygiad a gytunwyd> a'r Polisi Aflonyddu yn y Gweithle.

Monitro

Bydd y Cwmni'n monitro effeithlonrwydd y polisi hwn i sicrhau ei fod yn cyflawni ei amcanion. Er mwyn asesu llwyddiant y Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, mae systemau monitro'n hollbwysig.

Yn rhan o'r broses hon, byddwn yn monitro:

- **Sefydliadau â 50 o gyflogeion neu lai** – byddwn yn monitro cydymffurfiaeth â'r polisi hwn drwy <nodwch sut fydd yn cael ei gynnal>
- **Sefydliadau â mwy na 50 o gyflogeion** – byddwn yn casglu ac yn dadansoddi'r data cydraddoldeb canlynol: ymgeiswyr am swyddi, y gweithlu, achosion o ddisgyblu a chwynion.
- **Sefydliadau â mwy na 200 o gyflogeion –** byddwn yn casglu ac yn dadansoddi'r data cydraddoldeb canlynol: bwlch cyflog rhwng y rhywiau**,** ymgeiswyr am swyddi, y gweithlu, achosion o ddisgyblu a chwynion.

Bydd y wybodaeth a gesglir at ddibenion monitro'n cael ei thrin yn gyfrinachol ac ni fydd yn cael ei defnyddio at unrhyw ddiben arall.

Cynllun Gweithredu (ar gyfer sefydliadau â mwy na 50 o gyflogeion)

Bydd cynllun gweithredu yn edrych ar sut yr ymdrinnir â'r materion canlynol, ac yn cynnwys manylion ynghylch pwy fydd yn cymryd cyfrifoldeb drostynt a'r amserlenni i'w cwblhau. Dylai'r cynllun gynnwys mesuryddion llwyddo hefyd, h.y. cyfran uwch o staff amrywiol ac ati. Yn ogystal, dylai gynnwys manylion ynglŷn â phryd fydd angen ei adolygu a'r hyn y dylid ei wneud os nad yw'r targedau'n cael eu cyflawni.

Gellir dod o hyd i fanylion y cynllun gweithredu ar dudalen y ddogfen hon. <rhowch rhif y dudalen>

- **Monitro** – pa ddata fydd yn cael eu casglu a sut, pryd fydd yn cael eu casglu a'r hyn caent eu defnyddio ar ei gyfer
- **Mentrau Gweithredu Cadarnhaol** – os, drwy fonitro'r data, canfyddir bod angen cymryd camau cadarnhaol, pwy fydd yn gyfrifol am wneud hynny, eu llunio a'u gweithredu
- **Hyfforddiant** – pa hyfforddiant fydd yn cael ei ddarparu, i bwy a phryd (ar ba adeg)
- **Adolygiadau o Bolisïau a Gweithdrefnau** – beth fydd yn cael ei adolygu, pa mor aml, gan bwy, sut, a sut fydd y staff yn cael eu cynnwys

Atodiad 1 – Materion Penodol i Asiantau Tai a Gosod

(wedi'i gymryd o'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/equality-law-estate-agents-letting-agents-and-property-management-companies)

Mynediad i wybodaeth gyfrinachol am nodweddion gwarchodedig cleient

Wrth gynnal asiantaeth tai neu fusnes tebyg, bydd gennych fynediad i gartrefi pobl eraill yn aml. Golyga hyn y gallech feddu ar wybodaeth am nodweddion gwarchodedig cleient neu gwsmer na fyddech wedi'i chael fel arall heb y mynediad hwn. Mae'n bwysig nad ydych yn defnyddio'ch gwybodaeth mewn modd sy'n rhoi eich cleient neu'ch cwsmer dan anfantais, megis torri cyfrinachedd cleientiaid, pe bai hynny'n golygu darparu gwasanaeth gwaeth iddo neu'r un gwasanaeth ar delerau gwaeth.

Er enghraifft:

Mae asiant tai yn ymweld â chartref cleient i gasglu manylion am yr eiddo er mwyn rhoi'r tŷ ar y farchnad. O'r llythyrau am apwyntiadau meddygol sydd wedi'u pinio i'r hysbysfwrdd, mae'r asiant tai yn dysgu bod y cleient yn anabl ac mae ganddo sglerosis ymledol. Mae'r asiant tai yn sôn am hyn i gyd-weithiwr a'r tro nesaf y mae'r cleient yn cysylltu â'r swyddfa, mae'r cyd-weithiwr yn cymryd yr alwad ac yn holi am ei symptomau, sy'n gwneud i'r cleient deimlo'n drist ei fod wedi tresmasu ar ei breifatrwydd. Er nad oedd y cyd-weithiwr yn bwriadu gwneud drwg iddo, mae'r cleient yn derbyn gwasanaeth ar delerau gwaeth nag unigolyn nad yw'n anabl na fyddai wedi cael ei drin yn yr un modd, ac felly gellir honni ei fod yn destun gwahaniaethu anghyfreithlon oherwydd ei anabledd. Dylai'r asiant tai fod wedi osgoi gwneud sylw ar amgylchiadau personol y cleient os ydynt yn ymwneud â nodwedd warchodedig, a byddai wedi osgoi'r math hwn o dorri cyfrinachedd cleientiaid.

Addasiadau rhesymol i dorri rhwystrau i bobl anabl

Wrth weithredu ar ran cleientiaid wrth osod a gwerthu eiddo, mae angen i chi feddwl yn benodol am y gwahanol anghenion y gallai fod gan bobl anabl o ran

cyfathrebu a hygyrchedd. Yn dibynnu ar yr amgylchiadau, gallai ateb anghenion pobl yn y modd hwn fod yn addasiad rhesymol.

Er enghraifft:

Mae asiant tai yn gofyn i brynwyr posibl sut fyddent yn dymuno derbyn manylion yr eiddo. Drwy wneud hyn, rhoddir cyfle i bobl anabl â nam gweledol ofyn i'r manylion gael eu hanfon yn electronig. Mae rhoi'r cyfle i ofyn am y wybodaeth mewn fformat penodol ac anfon y wybodaeth yn y fformat hwnnw yn enghreifftiau o addasiadau rhesymol y mae'r asiant tai wedi'i wneud.

Mae asiant gosod tai yn gweithio mewn swyddfa llawr cyntaf heb lifft. Mae deunydd marchnata'r asiant yn nodi'n glir y bydd yn ymweld â chartrefi cleientiaid posibl â namau symudedd na fyddent fel arall yn gallu defnyddio ei wasanaethau. Mae'r asiantaeth gosod tai wedi gwneud addasiad rhesymol.

Cyfarwyddiadau i wahaniaethu

Yn ogystal â sicrhau nad ydych yn gwahaniaethu yn erbyn cleient yn bersonol, ni ddylech dderbyn cyfarwyddyd i wahaniaethu gan werthwr eiddo neu landlord.

Wrth dderbyn cyfarwyddyd gan werthwr eiddo neu landlord i wahaniaethu wrth osod neu werthu tai, byddech yn mynd yn groes i ddeddfwriaeth cydraddoldeb, a gallai'r unigolyn ddwyn achos cyfreithiol yn eich erbyn.

Er enghraifft:

Mae landlord yn gofyn i asiantaeth gosod tai ddweud bod ei fflat eisoes wedi'i gymryd pe bai pâr lesbiaidd neu hoyw yn holi amdano. Os bydd yr asiantaeth gosod tai yn cytuno i wneud hynny, byddai'r un mor atebol â'r landlord am wahaniaethu uniongyrchol ar sail cyfeiriadedd rhywiol.

Mae gwerthwr eiddo'n gofyn i asiant tai ddweud bod pris dymunol eiddo wedi codi pe bai unigolyn o darddiad ethnig neu genedlaethol penodol yn mynegi diddordeb yn yr eiddo. Os bydd yr asiant tai'n cytuno i wneud hynny, byddai'n

gwahaniaethu'n uniongyrchol oherwydd hil, a gallai perchennog yr eiddo a'r asiant tai gael eu cymryd i'r llys gan y ddarpar brynwr.

Rheoli Eiddo

Os ydych yn rheoli eiddo yn rhan o'ch busnes, p'un a ydynt yn eiddo preswyl neu fasnachol, ni chewch wahaniaethu'n anghyfreithlon yn erbyn, aflonyddu nac erlid rhywun sy'n byw yn yr eiddo o ran y modd rydych yn caniatáu i'r person hwnnw ddefnyddio budd neu gyfleuster sy'n gysylltiedig â'r eiddo, drwy droi'r person allan neu ei drin mewn modd anffafriol.

Er enghraifft:

Mae cwmni rheoli eiddo yn rheoli bloc o fflatiau preswyl ar ran y landlord-perchennog. Mae gan y bloc bwll nofio yn yr islawr a gardd gymunedol i'w defnyddio gan y tenantiaid. Mae'r cwmni'n dweud wrth denant anabl ag anffurfiad difrifol y gall ddefnyddio'r pwll nofio ar adegau cyfyngedig yn unig, gan fod tenantiaid eraill yn teimlo'n anghyfforddus yn ei gwmni. Byddai hyn, bron yn bendant yn gwahaniaethu uniongyrchol ar sail anabledd a/neu wahaniaethu sy'n codi yn sgil anabledd.

Mae cwmni rheoli eiddo yn gwrthod caniatáu i denant lesbiaidd ddefnyddio cyfleusterau sydd ar gael i denantiaid eraill, neu'n peidio â sôn wrthi am y cyfleusterau'n fwriadol, gan ei bod wedi gwneud hawliad am wahaniaethu yn erbyn y rheolwr yn flaenorol. Byddai hyn, bron yn bendant yn erledigaeth.

Mae cwmni rheoli eiddo yn ymateb i geisiadau am broblemau cynnal a chadw yn arafach ac yn llai ffafriol i un tenant nag y byddai'n ymateb i geisiadau tebyg gan denantiaid eraill gan fod gan y tenant anabledd dysgu. Byddai hyn, bron yn bendant yn gwahaniaethu ar sail anabledd wrth reoli'r eiddo.

Mae'n bosibl y bydd gofyn i chi, mewn rhai amgylchiadau, wneud addasiadau rhesymol i'r eiddo rydych yn ei reoli neu'r modd rydych yn ei reoli i gael gwared ar y rhwystrau i bobl anabl.

Polisïau dim budd-daliadau'r Adran Nawdd Cymdeithasol

Ni chaiff asiantaethau gosod tai na landlordiaid weithredu gwaharddiad cyffredinol sy'n gwahaniaethu yn erbyn tenantiaid ar fudd-daliadau. Dylai landlordiaid asesu pob tenantiaeth bosibl yn unigol, a dylai penderfyniadau fod yn deg fesul achos, ar ôl ystyried yr holl risgiau.

Er bod y sefyllfa gyfreithiol yn aneglur, gallai gwaharddiad cyffredinol fod yn anghyfreithlon, oni bai, wrth gwrs, bod benthyciwr y landlord yn ei wahardd rhag rhentu i bobl sy'n derbyn budd-daliadau yn rhan o amodau ei forgais.

Atodiad 2 – Crynodeb o Ddeddfwriaeth Berthnasol

Nid yw'r rhestr hon yn hollgynhwysol. Bydd <Enw'r Asiantaeth> yn cydymffurfio â'r holl ddiwygiadau a deddfwriaethau a rheoliadau'r dyfodol.

Deddf Cydraddoldeb 2010

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn darparu fframwaith deddfwriaethol i amddiffyn hawliau unigolion a gwella cyfle cyfartal i bawb. Mae'r ddeddf yn nodi'r nodweddion gwarchodedig canlynol; oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a chred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Mae'r ddeddf yn amddiffyn unigolion â nodweddion gwarchodedig rhag gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol, aflonyddu ac erledigaeth yn y gweithle ac o ran darparu nwyddau a gwasanaethau. Dan y ddeddfwriaeth hon, mae dyletswydd ar sefydliadau i wneud addasiadau rhesymol i bobl anabl yn y gwaith ac wrth ddarparu gwasanaethau.

Deddf Diogelwch rhag Aflonyddu 1997

Mae aflonyddu'n drosedd yn ogystal ag yn achos sifil dan Ddeddf Diogelwch rhag Aflonyddu 1997. Golyga hyn y gall rhywun gael ei erlyn yn y llysoedd troseddol os yw'n aflonyddu ar rywun. Mae hefyd yn golygu y gall yr unigolyn sy'n cael ei aflonyddu gymryd camau yn erbyn yr unigolyn yn y llysoedd sifil. Yn gyffredinol, mae aflonyddu'n ymddygiad sy'n achosi gofid neu fraw i unigolyn. Mae'r ddeddf hefyd yn datgan bod rhaid i'r unigolyn fod wedi profi o leiaf dau achos gan yr un person neu grŵp o bobl cyn iddo gael ei ystyried yn aflonyddwch. Y llysoedd sydd i benderfynu os caiff rhywbeth ei ystyried yn aflonyddu dan y Ddeddf. Bydd y llysoedd yn edrych ar p'un a fydd y rhan fwyaf o bobl neu berson rhesymol yn credu bod yr ymddygiad yn aflonyddwch.

Deddf Hawliau Dynol 1998

Mae'r ddeddf hon yn cynnwys nifer o Erthyglau sy'n cyfeirio'n benodol at y modd y mae sefydliadau'n ymdrin â chydraddoldeb ac amrywiaeth sy'n deillio o'r Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol. Maent yn cynnwys:

- Hawl i fywyd
- Rhyddid rhag arteithio
- Rhyddid rhag caethwasiaeth a llafur dan orfod
- Hawl i ryddid a diogelwch
- Hawl i gael treial teg
- Dim cosb heb gyfraith
- Parch am eich bywyd preifat a theuluol
- Rhyddid meddwl, cydwybod a chrefydd
- Rhyddid mynegiant
- Rhyddid ymgynnull a chymdeithasu
- Hawl i briodi
- Diogelwch rhag gwahaniaethu

Deddf Cydnabod Rhyw 2004

Mae'r ddeddf hon yn galluogi pobl drawsryweddol i wneud cais am gydnabyddiaeth gyfreithiol lawn yn eu rhywedd newydd. Yn dilyn cais llwyddiannus, mae'r gyfraith yn ystyried yr unigolyn trawsryweddol, at bob diben, o'r rhywedd newydd.

Mae adran 22 y ddeddf yn datgan ei fod yn drosedd i unrhyw un sydd wedi meddu ar wybodaeth a ddiogelir mewn rhinwedd swyddogol ddatgelu'r wybodaeth i unrhyw berson arall. Caiff "gwybodaeth a ddiogelir" ei diffinio yn adran 22(2) fel gwybodaeth sy'n ymwneud â'r unigolyn sydd wedi gwneud cais am dystysgrif cydnabod rhyw dan y Ddeddf, ac sy'n ymwneud â'r cais (neu gais ganddynt ar ôl hynny), neu ei ryw cyn iddo gael tystysgrif cydnabod rhyw. Mae Adran 22(3) yn diffinio lle mae unigolyn yn meddu ar wybodaeth a ddiogelir "mewn rhinwedd swyddogol".

Diben adran 22 y Ddeddf yw diogelu hawliau preifatrwydd pobl drawsryweddol dan Erthygl 8 y Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol drwy ei gwneud hi'n drosedd i unrhyw un sy'n meddu ar wybodaeth mewn rhinwedd swyddogol ddatgelu gwybodaeth sy'n ymwneud â hanes rhywedd yr unigolyn. Mae adran 22 yn nodi cyfres o eithriadau lle caiff datgelu'r wybodaeth ei gyfiawnhau.

Ni ddylai staff ofyn i weld Tystysgrif Cydnabod Rhyw unigolyn.

Deddf Cyflogaeth 2002

Mae'r Ddeddf Cyflogaeth yn eang iawn ac yn ymwneud â gwaith a rhieni, datrys anghydfod yn y gweithle, gwella gweithdrefnau'r tribiwnlys cyflogaeth, gan gynnwys cyflwyno holiadur cyflog cyfartal, darpariaethau i weithredu'r Gyfarwyddeb Gwaith Tymor Penodol, hawl newydd i gynrychiolwyr dysgu undebau gael amser i ffwrdd o'r gwaith, cyfweliadau sy'n canolbwyntio ar y gwaith i bobl sy'n derbyn budd-daliadau oedran gweithio a rhai darpariaethau rhannu data. Mae hefyd yn grymuso'r Ysgrifennydd Gwladol i wneud rheoliadau i alluogi gweithwyr ar gontractau tymor byr i fwynhau'r un hawliau a manteision â gweithwyr parhaol, gan gynnwys cyflog.

Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Diddymu Darpariaethau Oedran Ymddeol) 2011

Newidiodd yr Oedran Ymddeol Rhagosodedig ar 6 Ebrill 2011.

Cafodd yr oedran ymddeol rhagosodedig ei ddiddymu'n raddol dros gyfnod pontio tan 30 Medi 2011. Dan y rheoliadau:

- Mae gweithwyr yn ymddeol pan maent yn barod i wneud hynny. Bydd gorfodi ymddeoliad yn bosibl os caiff ei gyfiawnhau yn wrthrychol yn unig.
- Rhaid i chi osgoi gwahaniaethu yn erbyn pob gweithiwr ar sail oed.
- Mae'r ddeddfwriaeth hon yn berthnasol i bob cyflogwr a chwmnïau o bob maint a sector.

Nid yw'r newidiadau hyn yn effeithio ar oedran pensiwn y wladwriaeth a hawliau'r cyflogai, a allai fod ar wahân i'r oedran y mae'n ymddeol.

Deddf Plant a Theuluoedd 2014

Mae'r darpariaethau yn Rhan 7 y Ddeddf yn creu hawl cyflogaeth newydd i rannu cyfnod absenoldeb rhiant a chyflog rhianta statudol a rennir i rieni cymwys sy'n gweithio. Mae menywod yn parhau i fod yn gymwys i fynd ar absenoldeb mamolaeth a chael lwfans neu gyflog mamolaeth statudol yn yr un modd ag o'r blaen. Os ydynt yn dewis dod â'u habsenoldeb a'u cyflog neu lwfans mamolaeth i ben yn gynnar, gall rhieni cymwys sy'n gweithio rannu hyd at weddill yr absenoldeb a chyflog ar ffurf cyflog ac absenoldeb rhiant a rennir. Gall mabwysiadwyr cymwys ddefnyddio'r system newydd am absenoldeb rhiant a chyflog mamolaeth. Mae cyflog ac absenoldeb mabwysiadu yn cynnwys darpar rieni sydd yn y system "Maethu a Mabwysiadu", a rhieni mewn trefniant benthyg croth sy'n gymwys i gael, ac sy'n bwriadu gwneud cais am orchymyn rhiant.

Mae Rhan 8 yn creu hawl newydd i gyflogeion a gweithwyr asiantaeth cymwys i gymryd amser i ffwrdd o'r gwaith heb dâl i fynychu hyd at ddau apwyntiad cynenedigol gyda menyw feichiog. Rhoddir yr hawl hwn i ŵr, partner sifil neu bartner y fenyw, neu dad neu riant plentyn y fenyw feichiog, a rhieni bwriadedig mewn achos o fenthyg croth sy'n bodloni amodau penodedig.

Ceir darpariaethau am amser i ffwrdd o'r gwaith â thâl a heb dâl i fabwysiadwyr fynychu cyfarfodydd cyn iddynt fabwysiadu'r plentyn.

Mae Rhan 9 yn darparu ar gyfer ehangu'r hawl i wneud cais am weithio hyblyg o gyflogeion sy'n rhieni neu'n ofalwyr yn unig i bob cyflogai, a chael gwared ar y broses statudol y mae rhaid i weithwyr ei dilyn ar hyn o bryd wrth ystyried ceisiadau am weithio hyblyg. Mae'r newidiadau'n galluogi cyflogwyr i ystyried ceisiadau gan ddefnyddio eu prosesau AD presennol yn hytrach na gorfod dilyn gweithdrefn statudol.

Deddf Gwaith a Theuluoedd 2006

Prif ddiben y Ddeddf yw:

- ymestyn y cyfnod mwyaf y gellir ei bennu mewn rheoliadau fel y cyfnod y mae cyflog mamolaeth statudol, lwfans mamolaeth a chyflog mabwysiadu statudol yn daladwy o 26 wythnos i 52 wythnos;
- cyflwyno cynllun newydd a fydd yn rhoi hawl newydd i gyflogeion penodol (i dadau yn gyffredinol) i gael amser i ffwrdd o'r gwaith i ofalu am y plentyn a hawl newydd i gael cyflog yn ystod y cyfnod hwnnw, os bodlonir amodau penodol;
- ehangu cwmpas y gyfraith bresennol ynglŷn â gweithio hyblyg i alluogi mwy o bobl â chyfrifoldebau gofalu i wneud cais am weithio'n hyblyg.

Rheoliadau Absenoldeb Rhiant a Rennir 2014

Mae Rheoliadau Absenoldeb Rhiant a Rennir 2014 ("y Rheoliadau Absenoldeb") a Rheoliadau Cyflog Rhiant Statudol a Rennir (Cyffredinol) 2014 ("y Rheoliadau Cyflog") yn rhoi hawl i fam/mabwysiadwr a thad/rhiant mabwysiadol plentyn, neu bartner y fam neu'r mabwysiadwr i rannu absenoldeb riant a chyflog. Mae'r hawl i absenoldeb rhiant a rennir a chyflog rhiant statudol a rennir yn hawliau statudol newydd i gyflogeion â phartner sy'n gweithio, neu sydd wedi bod yn gweithio'n ddiweddar (naill ai'n gyflogedig neu'n hunangyflogedig). Bydd modd i gyflogeion cymwys rannu hyd at 50 wythnos o absenoldeb rhiant a hyd at 37 wythnos o gyflog rhiant statudol a rennir.