

United Welsh Cynllun Gweithredu Gwrth-Hiliol

Ionawr 2026 - Ionawr 2027

What's working BRS.
• Notes on what the movement.
• Notes on what are coming into play
• LD Ne

Cynnwys

Rhagair 1

Cyflwyniad 2

Cynrychiolaeth..... 3

Darparu gwasanaethau9

Cyfathrebu ac ymgysylltu.....13



Rhagair

“Mae Grŵp United Welsh yn darparu cartrefi a gwasanaethau ledled De Cymru, ac rydym yn falch iawn o fod yn rhan o gymunedau cyfoethog o ran diwylliant.

“Dyma’r bumed flwyddyn yr ydym yn cyhoeddi ein camau gweithredu a’n cynnydd ar gyfer mynd i’r afael â hiliaeth, gyda’r weledigaeth hirdymor o ddod yn sefydliad gwrth-hiliol.

“Mae cynhwysiant yn egwyddor arweiniol i United Welsh ac mae’n parhau i fod yn ganolog i’n diwylliant. Gobeithiwn y bydd y cynnydd a’r camau gweithredu a amlinellir yng nghynllun eleni, ar draws ein tri maes ffocws o gynrychiolaeth, darparu gwasanaethau a chyfathrebu ac ymgysylltu, yn dangos i’n cwsmeriaid a’n cymunedau ein bod yn benderfynol o ddysgu ac addasu.

“Rydym yn gwybod bod cynnydd yn cymryd amser ac na fydd camau gweithredu unigol yn arwain at newid hirdymor, ond rydym yn parhau i fod yn bositif am y daith yr ydym arni.

Ym mis Medi 2025, llofnodom addewid Gweithredoedd Nid Geiriau 2.0 Tai Pawb i atgyfnerthu ein hymrwymiad i roi terfyn ar anghydraddoldeb hiliol mewn tai.

“Rydym am i gartrefi, cymunedau a mannau gwaith United Welsh fod yn lleoedd lle mae pob cwsmer a staff yn teimlo eu bod yn cael eu clywed ac yn teimlo eu bod yn perthyn. Dyna’n parhau i fod yn nod i ni ac rydym yn benderfynol o barhau i yrru newid.”

Richard Mann

Group Chief Executive



Cyflwyniad

Lansiodd Llywodraeth Cymru ei Chynllun Gweithredu Cymru Wrth-Hiliol ym mis Mehefin 2022.

Ar ôl ymgynghori â phobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig ynghylch sut i wneud Cymru yn genedl gryfach a thecach, dywedodd y llywodraeth fod angen dull gwrth-hiliol i “edrych ar y ffyrdd y mae hiliaeth wedi'i hymgorffori yn ein polisïau, rheolau a rheoliadau ffurfiol ac anffurfiol ac yn gyffredinol y ffyrdd rydym yn gweithio.”

Wrth greu'r cynllun, mae Llywodraeth Cymru wedi amlinellu ei gweledigaeth i Gymru ddod yn wrth-hiliol erbyn 2030. Mae'r cynllun yn sôn am bob agwedd ar fywyd cyhoeddus – tai, addysg, iechyd, cyflogaeth a mwy.

Fel darparwr cartrefi a gwasanaethau mewn cymunedau amrywiol ledled De Cymru, mae gan United Welsh rôl bwysig i'w chwarae. Ar hyn o bryd rydym yn darparu dros 6,800 o gartrefi ac rydym yn anelu at adeiladu 1,300 o fewn ein strategaeth pum mlynedd gyfredol. Mae ein gwasanaethau hefyd yn cefnogi miloedd o bobl i fyw'n hapus ac yn annibynnol.

Mae Cynllun Gweithredu Gwrth-Hiliol United Welsh yn cynnwys tair maes ffocws:

1. Cynrychiolaeth
2. Darparu gwasanaethau
3. Cyfathrebu ac ymgysylltu.

Bydd y cynllun yn cael ei ddiweddarau a'i gyhoeddi bob blwyddyn, a byddwn yn cynnwys gwybodaeth am sut rydym yn datblygu ein hymrwymiaidau.



1. Cynrychiolaeth

Beth?

Byddwn yn parhau i ganolbwyntio ar gynnal a gwella amrywiaeth ethnig Bwrdd a staff United Welsh ar bob lefel.

Pam?

Oherwydd bod angen i ni adlewyrchu'r cymunedau a wasanaethwn. Rydym am allu uniaethu â chanfyddiadau a phrofiadau ein cwsmeriaid a'u deall. Bydd bod yn weithlu amrywiol yn cryfhau ein gallu i ddarparu gwasanaethau mwy hygrych a thosturiol.



Canlyniad	Yn 2025	Yn 2026
Gwella a chynnal aelodaeth amrywiol o'r Bwrdd, grwpiau cynghori, a'r gweithlu ehangach, gan gynnwys swyddi arweinyddiaeth uwch	Yn ôl Cyfrifiad 2021, mae pobl o leiafrifoedd ethnig yn ffurfio 6.3% o boblogaeth Cymru. Mae hyn yn cynyddu i 14.4% yng Nghaerdydd. Mae 17% o aelodau Bwrdd United Welsh yn nodi eu hunain fel lleiafrifoedd ethnig. Daeth aelod o'r Bwrdd a ymunodd trwy'r prosiect Llwybr i'r Bwrdd, sy'n cefnogi pobl o wahanol ethnigrwydd i rolau aelodau Bwrdd, yn Hyrwyddwr Amrywiaeth y Bwrdd. Mae 7% o staff United Welsh yn nodi eu hunain fel lleiafrifoedd ethnig. Nid oes gan ein Tîm Arweinyddiaeth Uwch (14 aelod o staff sy'n cynnwys Prif Swyddog Gweithredol y Grŵp, Cyfarwyddwyr Gweithredol, Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid Gwasanaeth) unrhyw gynrychiolaeth o bobl o darddiad Du, Asiaidd neu Leiafrifoedd Ethnig. Yn 2025 dim ond un swydd wag a phenodiad ar lefel uwch (Cyfarwyddwr) oedd.	- Byddwn yn parhau i gefnogi'r prosiect Llwybr i'r Bwrdd gyda phartneriaid cymdeithasau tai i annog mwy o bobl amrywiol o ran ethnigrwydd i rolau aelodau Bwrdd. - Byddwn yn parhau i fonitro data recriwtio a chadw staff i nodi grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, a byddwn yn ystyried a allwn wella gwybodaeth i reolwyr sy'n cyflogi ynghylch mynd i'r afael â thangynrychiolaeth. - Byddwn yn parhau i annog staff i rannu gwybodaeth am hunaniaeth yn eu cofnodion cyflogaeth er mwyn deall ein gweithlu a hyrwyddo cynhwysiant. Ym mis Mai 2025, mae 91% o staff wedi datgelu eu hethnigrwydd.

Canlyniad	Yn 2025	Yn 2026
Darparu hyfforddiant gwrth-hiliol i aelodau'r Bwrdd ac uwch arweinwyr fel blaenoriaeth, ac ar draws y gweithlu ehangach	Mae hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Rhagfarn Anymwybodol yn orfodol i holl staff ac aelodau'r Bwrdd United Welsh, gan gynnwys hyfforddiant adnewyddu. Mae 99.96% o staff cyflogedig wedi cwblhau hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Rhagfarn Anymwybodol Yn 2025: - Cwblhaodd 40 o bobl fodiwl Cyflwyniad i Weithredu Cydraddoldeb ar-lein - Mynychodd 36 o bobl hyfforddiant Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a Rhagfarn Anymwybodol.	Byddwn yn parhau i gynnwys hyfforddiant gwrth-hilioldeb a rhagfarn anymwybodol fel rhan o'r sesiynau sefydlu ar gyfer staff newydd, ac yn asesu anghenion hyfforddi aelodau'r Bwrdd.
Adrodd yn flynyddol a gweithredu ar y canfyddiadau ar gyfer data bwlch cyflog, recriwtio, dyrchafu a chadw ar gyfer grwpiau lleiafrifoedd ethnig	Mae 7.5% o gyfanswm y gweithlu yn amrywiol o ran ethnigrwydd. Yn 2025, gwnaeth 154 o ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig ymgeisio am swyddi yn United Welsh. Ar hyn o bryd, nid ydym yn gallu adrodd faint o bobl o leiafrifoedd ethnig a gyrhaeddodd y rhestr fer ar gyfer swyddi heb gynnal ymarfer llaw hir. Recriwtiwyd tri o bobl o leiafrifoedd ethnig. Hyd gwasanaeth cyfartalog ein cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig yw pump mlynedd a pedwar mis a hyd gwasanaeth cyfartalog ein cydweithwyr ar draws y sefydliad yw chwech blynedd a dau fis.	- Mae gennym ni waith i'w wneud i ddod â mwy o bobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig i rolau uwch. Byddwn ni'n adolygu ac yn gwella'r wybodaeth a ddarperir i ymgeiswyr swyddi sydd ar y rhestr fer er mwyn cefnogi pobl yn well gyda pharatoi ar gyfer cyfweiliadau. Byddwn ni hefyd yn ystyried a allwn ni wella gwybodaeth i reolwyr cyflogi ynglŷn â mynd i'r afael â thangynrychiolaeth, er enghraifft, drwy sesiynau mentora gwrthdro. - Byddwn ni'n parhau i adrodd ar ddata recriwtio, cadw a bwlch cyflog i'w drafod yng nghyfarfodydd y Tîm Gweithredol a'r Bwrdd ac o fewn cylchlythyrau'r Bwrdd.

Yn 2025 (yn parhau)

Mae 18 aelod o staff wedi nodi eu bod yn lleiafrifoedd ethnig yn eu cofnod cyflogaeth personol. Nid yw 21 aelod o staff wedi datgelu eu hethnigrwydd, ac roedd yn well gan un person beidio â datgelu.

Fe wnaethom gyfrifo a chyhoeddi ein bwlch cyflog canolrifol lleiafrifoedd ethnig ar gyfer 2024/25 ar gyfer cydweithwyr yn ein Hadroddiad Blynyddol, yn seiliedig ar ddata hyd at Fawrth 31ain 2025.

Y bwlch cyflog canolrifol yw'r gwahaniaeth mewn cyflog fesul awr rhwng y person canolig (y person yn y canol os byddech chi'n rheoli'r holl gydweithwyr o'r cyflog isel i'r uchel) a chydweithiwr Du, Asiaidd neu Ethnig Lleiafrifol canolig.

Ar gyfer Grŵp United Welsh (United Welsh, Celtic Horizons a Celtic Offsite), y bwlch cyflog yn seiliedig ar gyflog canolrifol fesul awr yw 14% (2024: 7%).

Trafodwyd demograffeg ein gweithlu, a'n dull recriwtio a chadw, gan y Bwrdd. Adroddwyd hefyd ar ddata bwlch cyflog yn ein Hadroddiad Blynyddol a'n hadroddiad ESG.

Canlyniad	Yn 2025	Yn 2026
Buddsoddi yn ein sianeli recriwtio i ddenu ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig gwahanol	Mae United Welsh yn parhau i gefnogi'r prosiect Get Into Housing, sy'n gweithio gyda phobl o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig i ddechrau gyrfa mewn tai neu ennill profiad gwaith trwy fentora a lleoliadau profiad gwaith ar y swydd. Ymunodd tri o bobl â ni ar gyfer lleoliadau gwaith yn 2025; mae un ohonynt yn dal i gael ei gyflogi yn ein pwll rhyddhad staff. Mae un person a ymunodd trwy'r rhaglen yn 2022 yn parhau i weithio gyda ni. Ar gyfer recriwtio cyffredinol United Welsh, gall unrhyw aelod o staff wirfoddoli i ymuno â phanel recriwtio a chefnogi Rheolwyr Cyflogi gyda'r broses gyflogi. Mae hyn yn helpu i wneud recriwtio'n fwy cynhwysol, gan fod grŵp mwy amrywiol o bobl yn llunio'r asesiad a gwneud penderfyniadau. Mae hefyd yn golygu bod chwilio am bobl sy'n cyfrannu'n gadarnhaol at ein diwylliant yn rhan annatod o'n hasesiadau recriwtio. Rydym hefyd wedi parhau i gyflawni ein rhwymedigaethau addewid gyda'r Compact Swyddi Cymunedol i helpu i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth o fewn ein grŵp staff. Gall ymgeiswyr am swyddi hefyd ofyn i'w ceisiadau gael eu hystyried o dan Reol Rooney.	• Byddwn yn parhau i fonitro nifer y ceisiadau am swyddi gan bobl o leiafrifoedd ethnig a'r penodiadau dilynol • Byddwn yn parhau i gefnogi'r prosiect Get Into Housing gyda'n partneriaid cymdeithasau tai. Bydd hyn yn cynnwys darparu lleoliadau gwaith chwe mis â thâl i gwsmeriaid o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig.

Yn 2025 (yn parhau)		
	Ystyriom ymarferoldeb United Welsh yn mabwysiadu dull ‘gweithredu cadarnhaol’ yn wirfoddol tuag at recriwtio a dyrchafu. Mae’n cwmpasu’r holl nodweddion gwarchodedig ac yn golygu llunio rhestr fer o nifer dynodedig o ymgeiswyr o grŵp heb gynrychiolaeth ddigonol sy’n bodloni’r holl feini prawf hanfodol hyd at y cam cyfweliad pan fo tangynrychiolaeth brofedig ar gyfer y grŵp staff hwnnw, gan sicrhau hefyd bod ymgeiswyr nad ydynt o grŵp heb gynrychiolaeth ddigonol ac sy’n sgorio’n gyfartal neu’n uwch o’i gymharu â’r ymgeiswyr a grybwyllwyd yn flaenorol, hefyd yn cael eu llunio ar y rhestr fer. Gyda’n hymdrechion recriwtio presennol i ddenu grŵp amrywiol o ymgeiswyr, penderfynon ni beidio â’i ddilyn, ond byddwn yn ei ailystyried ar gyfer swyddi gwag a allai godi o fewn y Tîm Gweithredol a’r Uwch Dîm Arwain.	
Mae’r tîm arweinyddiaeth yn hyrwyddo ac yn monitro cynnydd yn rhagweithiol ar gyfer mynd i’r afael ag anghydraddoldeb hiliol.	Trafodwyd cynnydd gyda’r cynllun gweithredu hwn gan y Tîm Gweithredol a’r Uwch Dîm Arwain fel eitemau agenda pwrpasol i fonitro cynnydd gyda’n gwaith gwrth-hiliol. Ym mis Medi, fe wnaethom lofnodi addewid Gweithredoedd Nid Geiriau 2.0 Tai Pawb i atgyfnerthu ein hymrwymiad i ddod â diwedd ar anghydraddoldeb hiliol mewn tai.	• Byddwn yn parhau i fonitro ac adrodd ar ein cynnydd o ran mynd i’r afael ag anghydraddoldeb hiliol yn unol â’n Cynllun Gweithredu Gwrth-Hiliol, o fewn cyfarfodydd y tîm Gweithredol. • Bydd y tîm Gweithredol ac arweinwyr eraill yn y busnes yn parhau i fynychu ein Fforwm EDI staff a chyfarfodydd partneriaeth, fel grŵp Arweinwyr Gwrth-Hiliol Tai Pawb, i drafod dysgu, cyfleoedd a heriau.

2. Darparu gwasanaethau

Beth?

Byddwn yn ymgorffori gwrth-hilioldeb a chydraddoldeb hiliol drwy gydol ein dyluniad a'n darpariaeth gwasanaeth.

Pam?

I fod yn rhan o'r ateb. I ddod yn wrth-hiliol, rhaid inni edrych ar ein strwythurau a'n gwasanaethau drwy lens hil, a dylunio i gael gwared ar hiliaeth o'n systemau.



Canlyniad	Yn 2025	Yn 2026
Cau bylchau data ac olrhain data ethnigrwydd ar draws meysydd gwasanaeth, gan wella casglu, dadansoddi, defnydd a chyhoeddi.	Mae data ethnigrwydd yn cael ei fonitro ar gyfer recriwtio a chadw staff. Er mwyn gwella ein llywodraethu data, ein mewnwelediadau a’n defnydd cyffredinol, fe wnaethom gydnabod bod angen adnoddau ychwanegol. Ymunodd Dadansoddwr Ansawdd Data newydd â ni ym mis Chwefror, a chymeradwywyd creu tîm Data newydd yn yr hydref. Mae Rheolwr Data a Mewnwelediadau hefyd wedi’i benodi. Bydd y tîm newydd yn gwella sut rydym yn casglu, cynnal a defnyddio data yn gyson i esblygu ein gwasanaethau.	• Byddwn yn parhau i recriwtio ar gyfer y tîm Data newydd • Byddwn yn asesu cywirdeb a chyflawnrwydd y data sydd gennym ar hyn o bryd am nodweddion cwsmeriaid, gan gynnwys data ethnigrwydd, er mwyn penderfynu sut rydym yn mynd ati i gasglu setiau data EDI yn y dyfodol.
Adolygu polisïau a phrosesau ar gyfer adrodd am hiliaeth a gwahaniaethu gan gynnwys troseddau casineb ac aflonyddu a monitro’n rheolaidd	Cymeradwywyd Polisi a Gweithdrefn Troseddau Casineb newydd gan y Tîm Gweithredol ym mis Rhagfyr 2025. Adroddodd y Swyddfa Gartref gynnydd o 6% mewn troseddau casineb hiliol a chynnydd o 3% mewn troseddau casineb crefyddol a gofnodwyd gan yr heddlu (ac eithrio Gwasanaeth Heddlu Metropolitan) ar gyfer Cymru a Lloegr, o’i gymharu â’r flwyddyn flaenorol.	• Byddwn yn hyrwyddo’r Polisi a’r Weithdrefn Troseddau Casineb gyda staff i gynyddu dealltwriaeth am ein cyfrifoldebau a pha gefnogaeth sydd ar gael. • Byddwn yn datblygu ac yn darparu hyfforddiant troseddau casineb i staff i uwchsgilio pobl i reoli sgysiau a mynd i’r afael â chamwybodaeth.

	Yn 2025 (yn parhau)	Yn 2026 (yn parhau)
	Er bod adroddiadau am ddigwyddiadau casineb a throseddau casineb i United Welsh yn isel iawn o'i gymharu â mathau eraill o ymddygiad gwrthgymdeithasol, rydym yn cydnabod nad yw tua 70% o droseddau casineb yn cael eu hadrodd, ac mae digwyddiadau'n debygol iawn o ddigwydd yng nghartrefi pobl ac o'u cwmpas. Gall cwsmeriaid hefyd adrodd i sefydliad gwahanol cyn neu yn lle'r heddlu. Datblygwyd y Polisi a'r Gweithdrefn Troseddau Casineb i wella ein galluedd i ymateb i ddigwyddiadau a chefnogi cwsmeriaid, staff a rhanddeiliaid sy'n gweithio ar ein rhan.	Byddwn yn creu ac yn lansio cyfres newydd o wybodaeth i drigolion ynghylch sut i roi gwybod am ddigwyddiadau troseddau casineb. Bydd y wybodaeth hon hefyd yn cael ei hyrwyddo o fewn y sefydliad fel bod staff yn gwybod ble i gael mynediad ati, a sut i'w darparu, i drigolion.
Mae comisiynu yn diwallu anghenion pobl o leiafrifoedd ethnig	Fe wnaethom adolygu a diweddarau ein proses Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb (EqIA) i wella cysondeb yn y sefydliad. Roedd hyn yn cynnwys creu canllawiau newydd i staff sy'n cadarnhau'r angen am EqIA wrth ddatblygu polisi, gweithdrefn neu wasanaeth newydd, neu adolygu polisi, gweithdrefn neu wasanaeth presennol.	Er mwyn gwella cyfranogiad cwsmeriaid yn ein darpariaeth gwasanaeth, rydym yn ffurfio Partneriaeth Craffu Cwsmeriaid. Bydd cwsmeriaid sy'n eistedd yn y grŵp CSP yn cael eu hyfforddi i gefnogi United Welsh gyda chraffu a gwelliannau gwasanaeth. Pan fo'n berthnasol i'w ffrydiau gwaith, gall y grŵp graffu ar EqIAs gyda'i gilydd, fel bod yr asesiadau'n dal profiad y cwsmer yn well.

Canlyniad	Yn 2025	Yn 2026
Sicrhau bod y rhwystrau y mae amrywiaeth lawn pobl o leiafrifoedd ethnig yn eu hwynebu yn cael eu trafod yn benodol er mwyn sicrhau bod ganddynt fynediad cyfartal at wasanaethau a chartrefi digartrefedd.	Cytunwyd ar gynllun ar gyfer adolygu ein proses gosod, i'w gynnal gyda Phartneriaeth Craffu Cwsmeriaid newydd a grybwyllir ar dudalen 12. Bydd yr adolygiad yn cynnwys cael adborth gan gwsmeriaid sy'n aros i gael eu hailgartrefu, ac asesu a yw'r bobl hynny'n dod o gefndir lleiafrifol ethnig yn anghymesur. Gall godi ymwybyddiaeth o faterion neu rwystrau y mae pobl o leiafrifoedd ethnig yn eu hwynebu sy'n ysgogi eu penderfyniad i symud allan o dai United Welsh nad ydym yn ymwybodol ohonynt.	Byddwn yn cysylltu â chwsmeriaid o leiafrifoedd ethnig sydd ar hyn o bryd ar restrau aros tai gyda Chyngor Caerffili a Chaerdydd. Mae hyn er mwyn deall eu cymhelliant i symud yn well a darparu cefnogaeth os oes angen.

3. Cyfathrebu ac ymgysylltu

Beth?

Byddwn yn dangos ein cefnogaeth i gydraddoldeb hiliol ac yn darparu llwyfannau i bobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig Iunio, dylanwadu a newid y gwasanaethau a ddarparwn.

Pam?

Oherwydd bod gennym lwyfan i ymhelaethu ar leisiau pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig ac rydym am ei ddefnyddio. Mae profiadau pobl amrywiol o ran ethnigrwydd yn bwysig, a rhaid i ni wrando'n weithredol bob amser. Ni allwn gael gwared ar rwystrau'n effeithiol os na wrandown ar y bobl sy'n eu hwynebu.



Canlyniad	Yn 2025	Yn 2026
Gwella cyfathrebu ac ymgysylltu â phobl o leiafrifoedd ethnig ac adlewyrchu amrywiaeth o fewn strategaethau ac ymgyrchoedd cyfathrebu.	Rydym wedi parhau i roi cyhoeddusrwydd i’n cefnogaeth i gydweithwyr a chymunedau lleiafrifoedd ethnig. Mae enghreifftiau’n cynnwys blog ar gyfer Mis Hanes Pobl Dduon i ddathlu pobl Dduon Cymru sydd wedi llunio hanes yn gadarnhaol, fideo gyda Hassan, aelod o staff United Welsh, am arsylwi Ramadan, a chefnogaeth hyrwyddo ar gyfer y prosiect Llwybr i’r Bwrdd.	- Byddwn yn cyhoeddi gwybodaeth ffeithiol am fewnfudo a thai i atal a herio naratifau niweidiol, megis gwybodaeth ar y wefan, postiadau ymgyrchoedd cyfryngau cymdeithasol a thaflenni ffeithiau i staff. - Byddwn yn parhau i ddathlu amlddiwylliannaeth a hyrwyddo ein hymrwymiad i gydraddoldeb hiliol drwy ddarparu gwasanaethau, astudiaethau achos, a chynnwys addysgol a hyfforddi, gan ddefnyddio delweddau a gwaith celf amrywiol sy’n adlewyrchu ein cymunedau.
Cynnal Cynllun Cyflenwi i amlinellu sut y bydd gwrth-hilioldeb a chydraddoldeb hiliol yn cael eu hymgorffori drwy gydol dylunio a chyflenwi gwasanaethau	Ym mis Ionawr, cyhoeddwyd ein cynnydd ynghylch y camau gweithredu a gymerwyd gennym ers llofnodi addewid Gweithredoedd Nid Geiriau Tai Pawb a ffurfio ein Cynllun Gweithredu Gwrth-Hiliol. Cyhoeddwyd ein Cynllun Gweithredu Gwrth-Hiliol 2025 a’r cynnydd hyd yma ar ein gwefan a sianeli cyfryngau cymdeithasol, a thrwy sianeli mewnol ar gyfer staff.	- Bydd y Tîm Gweithredol a’r Uwch Dîm Arwain yn parhau i fonitro cynnydd y Cynllun Gweithredu Gwrth-Hiliaeth - Bydd y cynllun yn cael ei gyhoeddi a’i ail-hyrwyddo.

Canlyniad	Yn 2025	Yn 2026
Hyrwyddo diwylliant cynhwysol lle mae pobl yn gyfforddus yn siarad am hil; yn gallu dod â'u hunain cyfan i'r gwaith a lleisio pryderon	Rydym yn parhau i gynnal ein Fforwm Staff; lle i gynrychiolwyr staff o bob rhan o'r busnes ddatblygu'r gweithle. Rydym hefyd yn parhau i gynnal Fforwm EDI chwarterol gyda pholisi drws agored i unrhyw aelod o staff ymuno ac ychwanegu eitemau trafod. Ym mis Gorffennaf, lansiwyd Polly, teclyn arolwg staff misol dienw newydd. Mae Polly yn ddienw felly mae gan staff ffordd arall o rannu eu meddyliau am weithio i United Welsh, a meysydd ffocws ar gyfer y busnes. Bydd yr arolygon yn canolbwyntio ar un pwnc bob chwarter. Trwy Polly, anogir staff hefyd i siarad â'n Partneriaid Busnes AD a'n Partner Busnes Llais Cyflogeion os oes ganddynt bryderon penodol.	• Byddwn yn archwilio a hoffai staff fod yn rhan o grwpiau penodol, fel fforwm i staff lleiafrifoedd ethnig drafod materion o ddiddordeb a dathlu dyddiadau allweddol yn y calendr amrywiaeth • Byddwn yn defnyddio Polly i ofyn cwestiynau i staff am berthyn yn y gwaith, a meysydd ffocws EDI • Byddwn yn ail-hyrwyddo sut y gall staff roi gwybod am hiliaeth; y gefnogaeth sydd ar gael yn dilyn profiad hiliol, a beth i'w wneud os byddwch yn gweld ymddygiad hiliol.



www.unitedwelsh.com

Proud to be part of the United Welsh Group
We **build** homes, **create** communities and **transform** lives