

United Welsh Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth

united
welsh

Ionawr 2025 - Ionawr 2026



Cynnwys

Rhagair.....	1
Cyflwyniad.....	2
Cynrychiolaeth.....	3
Darpariaeth gwasanaeth.....	8
Cyfathrebu ac ymgysylltu	13
Crynodeb	18



Rhagair

“Mae Grŵp United Welsh yn falch o ddarparu cartrefi a gwasanaethau ar draws De Cymru, gan weithio wrth galon cymunedau diwylliannol gyfoethog ac amrywiol.

“Eleni yw’r pedwerydd tro i ni gyhoeddi ein gweithredoedd a’n cynnydd wrth fynd i’r afael â hiliaeth, fel rhan o’n hymrwymiad hirdymor i ddod yn sefydliad gwrth-hiliaeth.

“Mae’n galonogol gweld mwy o gynrychiolaeth o gydweithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig o fewn United Welsh o gymharu ag adroddiad y llynedd. Fodd bynnag, rydym yn cydnabod bod gwaith pwysig o’n blaenau o hyd i sicrhau bod cydweithwyr mwy amrywiol o ran ethnigrwydd yn symud ymlaen i rolau uwch.

“Mae gwella sut rydym yn casglu, cofnodi a defnyddio data yn parhau i fod yn flaenoriaeth allweddol. Nid yw hyn yn rhywbeth y gellir ei drwsio dros nos, ond mae adeiladu sylfaen gadarn ar gyfer adrodd mwy cywir a mewnwleidiad cwsmeriaid yn hanfodol ar gyfer ysgogi newid ystyrlon ar draws pob maes o’n gwasanaeth.

“Yn greiddiol i ni, rydym am greu mannau lle mae ein cwsmeriaid, staff, a chymunedau yn teimlo eu bod yn perthyn go iawn - lle gallant fyw, gweithio a ffynnu.

“Mae cynhwysiant yn egwyddor arweiniol i United Welsh, ac rydym yn parhau i fod yn ymroddedig i ddysgu agored a chynnydd parhaus. Gyda’n gilydd, ein nod yw parhau i gyfrannu at Gymru decach a mwy cyfartal.”

Richard Mann

Prif Weithredwr y Grŵp



Cyflwyniad

Ym mis Mehefin 2022, lansiodd Llywodraeth Cymru ei Chynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol ar ôl ymgynghori â chymunedau Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig ar sut i greu cenedl gryfach a thecach.

Gan gydnabod yr angen am newid systemig, pwysleisiodd y llywodraeth fod dull gwrth-hiliol yn gofyn am archwilio sut mae hiliaeth wedi'i gwreiddio yn ein polisïau, rheolau ffurfiol ac anffurfiol, a ffyrdd o weithio.

Mae Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol Cymru yn nodi gweledigaeth feiddgar i Gymru ddod yn genedl wrth-hiliol erbyn 2030, gan fynd i'r afael â phob maes o fywyd cyhoeddus — o dai ac addysg i iechyd, cyflogaeth, a thu hwnt.

Fel darparwr cartrefi a gwasanaethau mewn cymunedau amrywiol ar draws De Cymru, mae United Welsh yn cydnabod y rhan hollbwysig yr ydym yn ei chwarae yn y genhadaeth hon. Gyda bron i 6,700 o gartrefi dan ein gofal a chynlluniau i adeiladu 1,300 ychwanegol fel rhan o'n strategaeth bum mlynedd bresennol, rydym wedi ymrwymo

i feithrin cymunedau cynhwysol, ffyniannus. Mae ein gwasanaethau hefyd yn cefnogi miloedd o bobl i fyw bywydau hapus, annibynnol.

I gefnogi'r weledigaeth hon, mae United Welsh wedi datblygu ei Gynllun Gweithredu Gwrth-hiliol ei hun, sy'n canolbwyntio ar dri maes ffocws allweddol:

1. Cynrychiolaeth
2. Darparu Gwasanaeth
3. Cyfathrebu ac Ymgysylltu

Rydym wedi ymrwymo i gyhoeddi a diweddarau'r cynllun hwn bob blwyddyn, gan rannu ein cynnydd a dal ein hunain yn atebol i gamau gweithredu ystyrlon.

1. Cynrychiolaeth

Beth?

Rydym wedi ymrwymo i wella amrywiaeth ethnig Bwrdd Unedig Cymru a staff ar bob lefel o'n sefydliad.

Pam?

Oherwydd bod cynrychiolaeth yn bwysig. Er mwyn gwasanaethu ein cymunedau yn wirioneddol, rhaid inni adlewyrchu eu hamrywiaeth, gan sicrhau ein bod yn gallu uniaethu'n well â chanfyddiadau, anghenion a phrofiadau ein cwsmeriaid a'u deall. Bydd gweithlu mwy amrywiol yn cryfhau ein gallu i ddarparu gwasanaethau sy'n hygyrch, yn empathetig ac yn gynhwysol.



Canlyniad	Yr hyn a wnaethom yn 2024	Camau gweithredu ar gyfer 2025
<p>Gwella amrywiaeth aelodaeth y Bwrdd, grwpiau cynghori, a'r gweithlu ehangach (gan gynnwys uwch swyddi arweinyddiaeth)</p>	<p>Lansiwyd ymgyrch recriwtio ar gyfer aelodau Bwrdd newydd, gan roi pwyslais cryf ar bwysigrwydd aelodaeth amrywiol.</p> <p>Recriwtiwyd un aelod newydd o'r Bwrdd yn llwyddiannus drwy Llwybr i'r Bwrdd, menter a arweiniwyd gan bartneriaid cymdeithasau tai i gefnogi unigolion o gefndiroedd ethnig amrywiol i rolau aelodau'r Bwrdd.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Parhau i gyflawni'r prosiect Llwybr i'r Bwrdd ochr yn ochr â phartneriaid cymdeithasau tai, gan gefnogi ymhellach unigolion o amrywiaeth ethnig i rolau llywodraethu. Gofyn am adborth gan aelodau'r Bwrdd sy'n ymuno â ni drwy'r Llwybr i'r Bwrdd, gan sicrhau y gallwn fireinio a gwella'r broses recriwtio. Monitro data recriwtio a chadw yn rheolaidd i nodi a mynd i'r afael â bylchau, gan ganolbwyntio ar grwpiau a dangynrychiolir yn ein gweithlu.
<p>Darparu hyfforddiant gwrth-hiliaeth i aelodau'r Bwrdd ac uwch arweinwyr fel blaenoriaeth, ac ar draws y gweithlu ehangach</p>	<p>Mae hyfforddiant EDI a thuedd anymwybodol yn orfodol i holl staff ac aelodau Bwrdd United Welsh, gyda chysiau gloywi rheolaidd yn gynwysedig.</p> <p>Cynnydd yn 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cwblhaodd 223 o bobl y modiwl Cyflwyniad i Weithredu ar Gydraddoldeb ar-lein. Mynychodd 220 o bobl sesiynau hyfforddi Cydraddoldeb, Amrywiaeth, a Tuedd Anymwybodol. 	<ul style="list-style-type: none"> Integreiddio hyfforddiant gwrth-hiliaeth a thuedd anymwybodol i raglenni sefydlu ar gyfer yr holl staff newydd ac aelodau'r Bwrdd. Sicrhau bod yr holl staff yn cwblhau hyfforddiant gloywi gorfodol ar wrth-hiliaeth a thuedd anymwybodol. Defnyddio porthol newydd y Bwrdd (a lansiwyd ym mis Hydref 2024) fel llwyfan hyfforddi, gan gynnwys hyfforddiant gloywi gwrth-hiliaeth i ddarparu mynediad hawdd at adnoddau a chyfleoedd dysgu i 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

Amlygodd ein bwlch cyflog canolrifol ar gyfer lleiafrifoedd ethnig yn 2023/24, a gyhoeddwyd yn yr Adroddiad Blynyddol (data hyd at Ebrill 2024), fwlch cyflog o 16% yn seiliedig ar gyflog canolrifol fesul awr ar gyfer cydweithwyr yn United Welsh (2023: 13%).

Nododd 7% o'n gweithlu eu bod yn amrywiol o ran ethnigrwydd (2023: 6%).

Ar gyfer Grŵp United Welsh (gan gynnwys Celtic Offsite), y bwlch cyflog canolrifol oedd 7% (2023: 14%), gyda 6% o'r gweithlu'n amrywiol o ran ethnigrwydd (heb ei newid ers 2023).

Mae'r ffigurau hyn yn atgyfnerthu'r angen am ymdrechion wedi'u targedu i gefnogi cydweithwyr mwy ethnig amrywiol i rolau uwch.

Rydym yn adrodd yn rheolaidd ar amrywiaeth y gweithlu, datblygiad staff, a diweddariadau diwylliant yng Nghylchlythyr y Bwrdd, gan gynnwys canfyddiadau bwlch cyflog ethnig a data recriwtio ar gyfer ymgeiswyr a dechreuwyr newydd.

Mae data sylfaen ar recriwtio a chadw hefyd yn cael ei rannu gyda'r tîm Gweithredol i lywio trafodaethau a phenderfyniadau.

- Parhau i adrodd ar ddata recriwtio, cadw, a bylchau cyflog yng nghyfarfodydd y Tîm Gweithredol a'r Bwrdd i olrhain cynnydd a nodi meysydd i'w gwella.
- Cyhoeddi cyfathrebiadau newydd yn annog staff i rannu eu data amrywiaeth, gan wella ansawdd adrodd a chefnogi cynllunio gweithredu effeithiol. Bydd hyn hefyd yn ein helpu i weithio tuag at nod tymor hwy o gyhoeddi adroddiad amrywiaeth staff blynyddol yn wirfoddol, gan sicrhau tryloywder ac atebolrwydd.

Buddsoddi yn ein sianeli recriwtio i ddenu ymgeiswyr o wahanol leiafrifoedd ethnig

Yn 2023/24, gofynnodd 35 o ymgeiswyr am swyddi am ystyriaeth o dan Reol Rooney, sy'n sicrhau bod o leiaf un ymgeisydd ethnig amrywiol yn cael ei gyfweld ar gyfer pob rôl. O'r ymgeiswyr hyn, cafodd pump eu llogi'n llwyddiannus.

Mae United Welsh hefyd yn annog cynwysoldeb wrth recriwtio drwy ganiatáu i unrhyw aelod o staff wirfoddoli fel rhan o baneli recriwtio i gefnogi Cyflogi Rheolwyr yn y broses llogi. Mae'r dull hwn yn sicrhau bod grŵp amrywiol o bobl yn llunio asesiadau a llogi penderfyniadau, gan greu profiad recriwtio mwy cynhwysol. Mae hefyd yn pwysleisio pwysigrwydd nodi ymgeiswyr a fydd yn cyfrannu'n gadarnhaol at ein diwylliant sefydliadol.

Yn ogystal, fe wnaethom barhau i anrhydeddu ein hymrwymiaadau addewid o dan y [Compact Swyddi Cymunedol](#), ymrwymiad sydd â'r nod o fynd i'r afael â thangynrychiolaeth o fewn ein gweithlu a meithrin grŵp staff mwy amrywiol.

- Monitro nifer y ceisiadau am swyddi a dderbynnir gan ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig ac olrhain cyfraddau penodi dilynol i fesur cynnydd.
- Archwilio pa mor ymarferol yw hi i United Welsh fabwysiadu ymagwedd gweithredu cadarnhaol at recriwtio a dyrchafu yn wirfoddol, a allai gynnwys mentrau wedi'u targedu i wella cynrychiolaeth.

Mae'r tîm arweinyddiaeth yn hyrwyddo ac yn monitro cynnydd ar gyfer mynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol yn rhagweithiol

Mae tîm arweinyddiaeth United Welsh yn sicrhau bod gwrth-hiliaeth yn parhau i fod yn flaenoriaeth trwy adolygu cynnydd yn chwarterol fel rhan o addewid Gweithredoedd Nid Geiriau.

Yn 2024, mynychodd o leiaf un aelod o'r tîm Gweithredol bob fforwm EDI bob deufis, gan atgyfnerthu eu hymrwymiad i gynhwysiant.

- Byddwn yn parhau i fonitro ac adrodd ar gynnydd ar anghydraddoldeb hiliol yn unol â'n Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol yn ystod cyfarfodydd tîm Gweithredol chwarterol.
- Bydd y tîm Gweithredol ac arweinwyr eraill ar draws y sefydliad yn parhau i chwarae rhan weithredol mewn fforymau EDI staff, gan wasanaethu fel llysgenhadon ar gyfer ein gwaith gwrth-hiliaeth a sicrhau ei fod yn parhau i fod yn rhan annatod o'n diwylliant a'n gweithrediadau.

2. Darparu gwasanaeth

Beth?

Byddwn yn gwreiddio gwrth-hiliaeth a chydaddoldeb hiliol ym mhob agwedd ar gynllunio a darparu ein gwasanaeth.

Pam?

I fod yn rhan o'r ateb. Mae dod yn sefydliad gwrth-hiliol yn gofyn am archwilio ein strwythurau a'n gwasanaethau trwy lens tegwch hiliol, gan sicrhau ein bod yn 'cynllunio' hiliaeth o'n systemau.



Canlyniad	Yr hyn a wnaethom yn 2024	Camau gweithredu ar gyfer 2025
<p>Gwella casglu, dadansoddi, defnyddio a chyhoeddi data ar draws y gwasanaethau a ddarperir.</p>	<p>Gwnaethom ddechrau Weithgor Data EDI i asesu'r data sydd gennym ar hyn o bryd a nodi bylchau ac anghysondebau.</p> <p>Mae hyn wedi arwain at greu cynllun gweithredu dwy flynedd sy'n canolbwyntio ar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datblygu systemau storio data • Casglu data newydd, perthnasol • Cynnal ansawdd data <p>Y nod yw sicrhau bod data'n cael ei gasglu, ei gynnal a'i gadw a'i ddefnyddio'n gyson i wella ein gwasanaethau.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Byddwn yn penodi Dadansoddwr Ansawdd Data newydd i symud y prosiect data EDI yn ei flaen. • Byddwn yn creu storfa ddata EDI bwrpasol yn Venue, ein platfform Microsoft Office 365. Bydd hyn yn symleiddio'r broses o gofnodi data, mynediad ac adrodd, gan alluogi staff i gynnal Asesiadau Effaith Cydraddoldeb (EQIAs) mwy effeithiol a chyflawni gwelliannau gwasanaeth sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn.

Adolygu polisïau a phrosesau ar gyfer adrodd am hiliaeth a gwahaniaethu gan gynnwys troseddau casineb ac aflonyddu a'u monitro'n rheolaidd

Yn 2024, fe wnaethom adolygu a diweddarau polisïau a gweithdrefnau allweddol i sicrhau eu bod yn adlewyrchu ein hymrwymiad i fynd i'r afael â hiliaeth a gwahaniaethu.

Cafodd y Weithdrefn Gwyno am Fwlio ac Aflonyddu a pholisïau eraill yn ymwneud â staff eu hadolygu a'u hail-hyrwyddo ym mis Mai 2024.

Cafodd polisïau cyfathrebu a marchnata eu hailysgrifennu a'u hail-hyrwyddo ym mis Chwefror 2024, gydag Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb (EQIAs) newydd wedi'u cwblhau a'u craffu gan Tai Pawb. Ni nodwyd unrhyw effeithiau negyddol ar hil, crefydd na chred.

Cafodd polisïau Gosod Rhent, Casglu Rhent, ac Adennill Ôl-ddyledion, ynghyd â'u HEGau, eu diweddarau hefyd.

- Byddwn yn creu ac yn cyhoeddi polisi troseddau casineb newydd i egluro cyfrifoldebau staff a'r cymorth sydd ar gael.
- Yn ogystal, byddwn yn datblygu ac yn hyrwyddo cyfres o adnoddau ar gyfer trigolion, gan ddarparu canllawiau clir ar sut i riportio troseddau casineb. Bydd y wybodaeth hon yn cael ei rhannu'n eang o fewn ein sefydliad er mwyn sicrhau bod staff yn gwybod sut i gael gafeael arni a'i rhannu'n effeithiol â phreswylwyr.

Mae comisiynu yn diwallu anghenion pobl o leiafrifoedd ethnig

Nodwyd anghysondebau yn ansawdd yr Aseidiadau Effaith Cydraddoldeb (EQIAs) a gynhaliwyd ar gyfer gwasanaethau, datblygiadau a pholisïau newydd yn y sefydliad.

Er mwyn mynd i'r afael â hyn, cychwynnodd y Fforwm EDI drafodaethau ar wella'r broses AEC, gan sicrhau bod staff yn cael eu cefnogi'n well i'w cwblhau a bod camau lliniaru'n cael eu monitro'n effeithiol a'u hymgorffori yng nghynllun y gwasanaeth.

Eleni, mae ein strategaeth Cynnwys Cwsmeriaid wedi canolbwyntio ar adeiladu cymuned cwsmeriaid newydd, wedi'i hyfforddi i gynorthwyo gyda chraffu a gwella gwasanaethau.

Fel rhan o'n gweledigaeth hirdymor, ein nod yw i'r gymuned gwsmeriaid hon gydweithio â'n timau i ddatblygu AEC ar gyfer comisiynu a chaffael gwasanaethau newydd.

- Byddwn yn sefydlu proses lywodraethu newydd ar gyfer cwblhau a rheoli AEC, gan sicrhau bod staff yn cael gwybod am y broses wedi'i diweddarau drwy gyfathrebu mewnol.

Sicrhau yr eir i'r afael yn benodol â'r rhwystrau a wynebir gan yr amrywiaeth lawn o bobl o leiafrifoedd ethnig er mwyn sicrhau bod ganddynt fynediad cyfartal i wasanaethau a chartrefi digartrefedd.

Yn 2023/24, fe ddechreuon ni ddadansoddi data cofrestr tai cyngor i ddeall yn well pam mae rhai o'n preswylwyr presennol yn ceisio tai amgen drwy restrau tai cyngor. Roedd pwrpas y gwaith hwn yn ddeublyg:

- Ymgysylltu â phreswylwyr i archwilio sut y gallwn eu cefnogi i naill ai aros yn eu cartref presennol neu hwyluso eu symud.
- Penderfynu a yw preswylwyr sy'n ceisio symud yn anghymesur o gefndir ethnig lleiafrifol ac, os felly, nodi'r rhwystrau neu'r heriau sy'n llywio eu penderfyniad, megis gorlenwi neu amodau tai gwael.

Yn anffodus, ni chafodd y gwaith hwn ei gwblhau yn 2024 ac mae wedi cael ei ail-flaenoriaethu ar gyfer eleni.

- Byddwn yn gweithio gyda Chyngor Caerffili a Chyngor Caerdydd i adolygu data rhestrau aros am dai. Bydd hyn yn ein helpu i nodi preswylwyr lleiafrifoedd ethnig sydd angen cymorth i naill ai aros yn eu cartref neu symud, a deall y rhesymau y tu ôl i'w hanghenion tai.

3. Cyfathrebu ac ymgysylltu

Beth?

Byddwn yn cefnogi cydraddoldeb hiliol drwy ddarparu llwyfannau i bobl o gefndiroedd Lleiafrifoedd ethnig siapio, dylanwadu ac ysgogi newid yn y gwasanaethau a ddarparwn.

Pam?

Oherwydd mae gennym gyfrifoldeb i chwyddo lleisiau pobl Ddu, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig. Mae eu profiadau yn bwysig, ac mae gwrando gweithredol yn allweddol i ddeall a mynd i'r afael â'r rhwystrau y maent yn eu hwynebu. Ni allwn greu newid yn effeithiol heb glywed yn uniongyrchol gan y rhai yr effeithir arnynt.



Canlyniad	Yr hyn a wnaethom yn 2024	Camau gweithredu ar gyfer 2025
<p>Gwella cyfathrebu ac ymgysylltu â phobl o leiafrifoedd ethnig ac adlewyrchu amrywiaeth o fewn strategaethau ac ymgyrchoedd cyfathrebu</p>	<p>Rydym wedi dangos yn weithredol ein cefnogaeth i gydweithwyr a chymunedau lleiafrifoedd ethnig trwy fentrau amrywiol. Yn 2024, roedd hyn yn cynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Blog ar gyfer Mis Hanes Pobl Dduon, yn cynnwys aelod o staff sy'n ymwneud â'r prosiect Get Into Housing. • Astudiaeth achos ar gyfer Wythnos Ffoaduriaid. • Codi ymwybyddiaeth Eid Al-Adha. • Sesiwn hyfforddi staff gyda Tai Pawb ar dai i geiswyr lloches. • Cefnogaeth hyrwyddol i'r prosiect Llwybr i'r Bwrdd. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dathlu amlddiwylliannedd a hyrwyddo cydraddoldeb hiliol trwy gyflwyno gwasanaethau, astudiaethau achos, a chynnwys addysgol. • Sicrhau bod delweddau a gwaith celf amrywiol yn ymddangos ar draws cyfathrebiadau brand United Welsh, wrth ystyried anghenion cymunedau ethnig amrywiol wrth gynllunio ymgyrchoedd. • Annog preswylwyr i ymuno â'n Grŵp Cyfathrebu Preswylwyr, gan gynnig hyfforddiant sgiliau cyfathrebu marchnata tra'n casglu adborth gwerthfawr. Bydd amrywiaeth yn parhau i fod yn ffocws yn ein negeseuon recriwtio ar gyfer y grŵp hwn.

Cynnal Cynllun Cyflawni i amlinellu sut y bydd gwrth-hiliaeth a chydraddoldeb hiliol yn cael eu gwreiddio wrth gynllunio a darparu gwasanaethau

Ym mis Rhagfyr 2023, cyhoeddwyd ein trydydd [adroddiad cynnydd blynyddol](#) yn manylu ar y camau a gymerwyd ers llofnodi addewid Gweithredoedd Nid Geiriau Tai Pawb a rhoi ein Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth ar waith.

- Bydd y cynllun yn cael ei adolygu, ei ddiweddarau'n flynyddol, a'i gyhoeddi ar ein gwefan.
- Bydd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn parhau i fod yn eitem sefydlog ar yr agenda ar gyfer cyfarfodydd chwarterol y Tîm Gweithredol, lle bydd cynnydd ar y cynllun yn cael ei fonitro'n agos.
- Bydd y cynllun hefyd yn cael ei adolygu gan y Fforwm EDI a'i ail-hyrwyddo i staff bob blwyddyn i gynnal ffocws ac ymgysylltiad.

Adeiladu mwy o gysylltiadau a chefnogaeth ar gyfer grwpiau cymunedol Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig i feithrin eu gallu i gefnogi pobl leol a dod â gwybodaeth gymunedol a her i'r sefydliad

Mae United Welsh yn falch o fod yn bartner cyflenwi ar gyfer y prosiect Get Into Housing, sy'n cefnogi pobl o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig i ddechrau gyrfaedd mewn tai neu gael profiad gwaith. Mae'r rhaglen yn darparu mentora wedi'i deilwra, profiad yn y gwaith, ac mae'n talu'r Cyflog Byw Gwirioneddol o leiaf.

Yn 2024, ymunodd aelod newydd o staff â ni drwy'r prosiect a dechreuodd ar ei rôl ym mis Ionawr 2025. Yn ogystal, mae dau gyfranogwr o raglen 2023 bellach yn dal swyddi parhaol neu secondiadau gyda ni, tra bod cyfranogwr 2022 yn parhau i weithio gydag United Welsh.

Ym mis Mehefin 2024, fe wnaethom ail-lansio ein rhaglen wirfoddoli gyda fframwaith strwythuredig i breswylwyr allu rhannu eu sgiliau a'u profiadau. Mae ein gwaith parhaus Cynnwys Cwsmeriaid wedi canolbwyntio ar dyfu grŵp cymunedol amrywiol sy'n cydweithio â ni i graffu ar ein gwasanaethau a'u gwella.

- Byddwn yn parhau i gefnogi'r prosiect Get Into Housing trwy ddarparu lleoliadau chwe mis â thâl i gyfranogwyr o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig.
- Byddwn hefyd yn canolbwyntio ar dyfu ein cymuned cynnwys cwsmeriaid i sicrhau ei bod yn adlewyrchu amrywiaeth y cymunedau rydym yn eu gwasanaethu.

Hyrwyddo diwylliant cynhwysol lle mae pobl yn gyfforddus yn siarad am hil ac yn gallu dod â'u hunain i gyd i'r gwaith, ac mae'r bobl rydyn ni'n gweithio gyda nhw yn gyfforddus i leisio pryderon yn ymwneud â hil ac yn cael eu credu pan fydd hyn yn digwydd

Mae ein Fforwm EDI chwarterol yn parhau i ddarparu man agored diogel i bob aelod o staff gymryd rhan mewn trafodaethau am gydraddoldeb a chynhwysiant. Ym mis Ionawr 2024, gwnaethom ddefnyddio sesiwn friffio hybrid i'r holl staff i dynnu sylw at ein Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth, gan feithrin tryloywder ac ymgysylltiad.

Ym mis Mawrth 2024, fe wnaethom ail-lansio ein sianeli ymgysylltu â chyflogeion i atgoffa staff sut y gallant leisio pryderon a chyfrannu at lunio penderfyniadau strategol. Yn ddiweddarach yn y flwyddyn, gwnaethom ddechrau archwilio opsiynau newydd i ddisodli'r feddalwedd adborth dienw a ddefnyddiwyd yn flaenorol i wella diwylliant ac arferion y gweithle.

Rydym hefyd yn annog staff i rannu eu profiadau bywyd. Er enghraifft, ym mis Hydref 2024, cyhoeddwyd blog staff yn trafod adennill naratifau i nodi Mis Hanes Pobl Dduon. Enillodd yr ymrwymiad hwn i gynhwysiant ac ymgysylltu gydnabyddiaeth i United Welsh yn rownd derfynol Gwobrau Tai Cymru CIH Cymru am 'Hyrwyddo Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant'.

- Bydd y Fforwm EDI yn parhau i hwyluso manau diogel y gellir ymddiried ynddynt ar gyfer trafodaethau staff ar hil a chydraddoldeb hiliol.
- Bydd cynllun gweithredu yn cael ei ddatblygu a'i roi ar waith i ddisodli meddalwedd adborth dienw, gan wella ymgysylltiad gweithwyr ac ymdrechion i wella diwylliant.
- Byddwn yn hyrwyddo canllawiau clir ar gyfer adrodd am hiliaeth, cyrchu cymorth ar ôl digwyddiad hiliol, ac ymateb i ymddygiad hiliol a welwyd, yn unol â chyhoeddiad ein Polisi Troseddau Casineb newydd.

Crynodeb

Bedair blynedd i mewn i'n taith wrth-hiliaeth, rydym yn cydnabod bod llawer o waith i'w wneud o hyd. Fodd bynnag, rydym yn parhau i fod yn gwbl ymrwymedig i ddal ein hunain yn atebol a gwneud cynnydd ystyrlon.

Er mwyn cyflawni'r canlyniadau a amlinellir yn y cynllun gweithredu hwn, rydym yn deall yr angen am adnoddau ychwanegol i gymryd agwedd drylwyr a chyfannol, yn enwedig o ran darparu a dylunio gwasanaethau. O ganlyniad, rydym wedi arafu rhywfaint o waith prosiect yn fwriadol i sicrhau ein bod yn gweithredu'n bwrpasol, yn hytrach nag yn adweithiol, gan wneud y gorau o'n hymdrechion i sicrhau canlyniadau o ansawdd uwch.

Rydym yn cydnabod bod dod yn sefydliad gwrth-hiliol yn ymrwymiad hirdymor, ac mae cael y sylfeini'n gywir yn hanfodol i lwyddiant.

Yn 2025, wrth i ni gyrraedd trydedd flwyddyn strategaeth fusnes pum mlynedd United Welsh, mae hyrwyddo tegwch hiliol yn parhau i fod yn flaenoriaeth allweddol.

Edrychwn ymlaen at weithio'n agos gyda chwsmeriaid a sefydliadau partner, gan gynnwys Tai Pawb, landlordiaid cymunedol, awdurdodau lleol, a Llywodraeth Cymru, i gymryd camau cadarnhaol a chyflawni newid parhaol.





www.unitedwelsh.com

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