

Cynllun Gweithredu'r Strategaeth Gwrth-hiliaeth

Cyf.	Cam Gweithredu	Perchennog	Dyddiad Targed	Canlyniad	Effaith	Cynnydd/Camau Nesaf
Trefniadau llywodraethu						
1	Sefydlu strwythurau llywodraethu cadarn, gydag adroddiadau cynnydd rheolaidd i Banel Cydraddoldeb Aelodau a Thîm Arweinyddiaeth Strategol y Cyngor er mwyn sicrhau tryloywder a goruchwyliaeth.	Cyfarwyddwr Strategaeth a'r Gwasanaethau Corfforaethol /Swyddog Cydraddoldebau	Mawrth 2026	I sicrhau goruchwyliaeth o arweinyddiaeth ac i gefnogi amcanion y strategaeth a'r cynllun gweithredu.	Atebolrwydd a gwelededd yr arweinyddiaeth mewn perthynas â'r cynllun gweithredu. Sicrhau bod cydymffurfiaeth â'i amcanion yn cael ei goruchwyllo ar y lefelau uchaf yn y sefydliad.	- Yr Uwch-dîm Arwain (UDA) i gytuno ar strategaeth a chynllun gweithredu - Bydd y Cyfarwyddwr Strategaeth a'r Gwasanaethau Corfforaethol yn gweithredu fel Noddwr Corfforaethol ar gyfer y strategaeth gwrth-hiliaeth, gan sicrhau bod ei ddefnydd yn cael ei hyrwyddo ar y lefel uchaf o arweinyddiaeth. (Wedi cwblhau) - Adolygiadau rheolaidd i gael eu goruchwyllo gan yr UDA ac i gael eu cynnwys yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol er mwyn cofnodi a sicrhau bod targedau'n cael eu cyrraedd.
Dysgu ac Ymwybyddiaeth						
2	Darparu hyfforddiant Gwrth-hiliaeth ar draws gweithlu'r Cyngor a darparu digwyddiadau ymwybyddiaeth reolaidd ac adnoddau/gwybodaeth i bawb.	Pennaeth Pobl a Datblygu Corfforaethol/Dysgu a Datblygu	Parhaus	Cael gweithlu sydd â hyfforddiant a gwybodaeth briodol ac amgylchedd gwaith gwell i bawb	I sicrhau bod y gweithlu wedi'i hyfforddi'n briodol a bod gwybodaeth berthnasol ar gael i gynyddu ymwybyddiaeth ar draws y sefydliad Hyfforddiant ar gael ar Thinqi i bob aelod o staff. Cyfraddau cwblhau'n cael eu monitro a'u hadrodd. Adborth cadarnhaol o'r gweithle ar berthnasedd ac effaith.	- Mae nifer o Sesiynau Hyfforddi Gwrth-hiliaeth wedi cael eu darparu eisoes ar draws y sefydliad. - Hyfforddiant Gwrth-hiliaeth i Arweinwyr i gael ei gyflwyno mewn sesiwn Rhwydwaith Arweinwyr Gwasanaethau i bob Cyfarwyddwr, Pennaeth Gwasanaethau a Rheolwr Atebol. Dyfynbris a dderbyniwyd oddi wrth Apex Educate, £3,000 ynghyd â TAW. Penderfyniad i'w wneud ar gymeradwyo hyfforddiant a dyddiad addas ar gyfer sesiwn y Rhwydwaith Arweinwyr Gwasanaethau. (Mawrth 26) - Hyfforddiant Gwrth-hiliaeth i gael ei osod ar blatfform Thinqi ar gyfer y gweithlu cyfan, defnyddio sesiynau Gofal Cymdeithasol Cymru lle bo'n bosib a dylunio cynnwys perthnasol i bawb. - Bydd Hyfforddiant Gwrth-hiliaeth yn cael ei osod ar blatfform Thinqi ar gyfer y gweithlu cyfan, gan ddefnyddio modiwlau dysgu Gofal Cymdeithasol Cymru lle bo'n bosib a datblygu cynnwys wedi'i deilwra ar gyfer yr holl staff.

Cynllun Gweithredu'r Strategaeth Gwrth-hiliaeth

3	Sefydlu platfform mewnol penodedig sy'n cynnig ystod eang o adnoddau addysgol - fel erthyglau, podlediadau, fideos, ac adnoddau eraill. Cefnogi staff wrth wella’u dealltwriaeth o anghyfiawnder hiliol, rhagfarn ddjarwybod, a chefnidir hanesyddol a chymdeithasol sy'n siapio'r problemau hyn.	Rheolwr AD/Dysgu a Datblygu/Swyddog Polisi Cydraddoldebau/Rhwydwaith Gweithwyr	2026	Cael gweithlu sydd wedi derbyn hyfforddiant a gwybodaeth briodol ac amgylchedd waith gwell i bawb	Cefnogi staff wrth wella’u dealltwriaeth o anghyfiawnder hiliol, rhagfarn ddjarwybod, a chefnidir hanesyddol a chymdeithasol sy'n siapio'r problemau hyn.	• Mae angen trefnu cyfarfod ar gyfer perchnogion camau gweithredu i drafod manylion a threfniadau gweithredu. TO/LCS i drefnu cyfarfod. • Darparu arweiniad iaith i staff sy'n cynnwys termau cyffredin (e.e., mwyafrif byd-eang, yn lle hen dermau neu rai sarhaus). • Arweiniad ar sut i osgoi stereoteipiau a geiriad rhagfarnllyd.
4	Dathlwch Brofiadau Byw eich Cydweithwyr: Trefnwch gyfres o ddigwyddiadau ac adnoddau sy'n dathlu profiadau amrywiol eich cydweithwyr.	Arweinydd Cyfathrebiadau/Rhwydwaith Gweithwyr	Hydref 2026	Cael gweithlu sydd â hyfforddiant a gwybodaeth briodol ac amgylchedd gwaith gwell i bawb	Sicrhau bod lleisiau a phrofiadau gweithwyr yn cael eu clywed, eu deall a'u parchu gan y gweithlu ehangach.	• Diweddarau gwybodaeth sefydlu i gynnwys gwybodaeth y rhwydwaith gweithwyr a nodau ac amcanion cydraddoldeb. • Cyflwyno gwybodaeth y Rhwydwaith Gweithwyr mewn digwyddiadau. • Bydd angen i fideos a/neu adnoddau ysgrifenedig gael eu datblygu a'u rhannu mewn fforymau perthnasol. Bydd angen cynnwys tystiolaeth fideo, gwybodaeth ysgrifenedig a chalendr parhaus o ddigwyddiadau y mae angen ei greu. • Bydd angen creu calendr o ddyddiadau a digwyddiadau perthnasol y mae angen ei ddosbarthu i'r gweithlu ehangach er mwyn cynyddu ymwybyddiaeth. Gwybodaeth ar gael o galendr cynhwysiad y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu.
5	Hyrwyddo'r rhwydwaith gweithwyr ar draws sianeli cyfathrebu ac yn y digwyddiad sefydlu corfforaethol	Rheolwr AD/Rhwydwaith Gweithwyr	Parhaus	Cynyddu ymwybyddiaeth o'r Cyngor fel cyflogwr cynhwysol	Cyfathrebu safle'r Cyngor fel cyflogwr gwrth-hiliol i weithwyr newydd a phresennol yn glir.	• Bydd sesiynau Sefydlu Corfforaethol yn cael eu darparu bob chwarter a bydd gwybodaeth wedi'i chynnwys. • Gwneir gwaith hyrwyddo parhaus yn rheolaidd ar gyfer y Rhwydwaith Gweithwyr ac unrhyw ddigwyddiadau cynyddu ymwybyddiaeth a drefnir
Datblygu Polisi Cynhwysol						
6	Gweithredu Polisi Gwrth-hiliaeth Cryf: Datblygu polisi gwrth-hiliaeth clir a chadarn sy'n datgan yn benodol ein hymrwymiad at ddileu ymddygiadau ac agweddau hiliol yn y sefydliad.	Rheolwr AD	Parhaus	Safle clir a chadarn fel sefydliad gwrth-hiliol wedi'i osod ar gyfer y gweithlu.	Safle clir i bob gweithiwr ddeall yr ymddygiadau ddisgwylidig. Gweithdrefnau adrodd clir ar gyfer digwyddiadau hiliol a manylion y gefnogaeth sydd ar gael i weithwyr.	• Mae’r polisi’n cael ei ddrafftio ac yn destun ymgynghoriad ag undebau llafur cydnabyddedig pan fydd y strategaeth yn cael ei chymeradwyo. • Creu gwybodaeth a sianeli adrodd clir a dienw. Mae cyfeiriad e-bostt reportit@ eisoes wedi’i greu i’w

Cynllun Gweithredu'r Strategaeth Gwrth-hiliaeth

						ddefnyddio i adrodd am Aflonyddu Rhywiol. Creu a recriwtio swyddi Swyddogion Cefnogi Gwrth-hiliaeth i hyrwyddo safle'r Cyngor ac i gynnig cefnogaeth ac arweiniad i ddioddefwyr digwyddiadau hiliol
7	Dylid rhannu polisïau AD perthnasol sy’n cael eu datblygu neu eu diwygio â’r Rhwydwaith Gweithwyr er mwyn derbyn eu sylwadau a’u safbwyntiau, a defnyddio’r rhain i sicrhau bod anghenion grwpiau lleiafrifol yn cael eu cynnwys.	Rheolwyr AD	Parhaus	Polisi ac arferion AD cynhwysol sy’n cynnwys llais a safbwynt gweithwyr.	Polisïau ac arferion gwaith gwell sy’n gwella bywydau gwaith a chyfleoedd unigolion o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig.	- Mae polisïau eisoes wedi’u hanfon i gael sylwadau arnynt, megis y Polisi Recriwtio a Dethol, y Polisi Urddas yn y Gwaith a’r Polisi Gwrth-hiliaeth drafft. - Bydd polisïau’n parhau i gael eu rhannu â’r rhwydwaith pan fyddant yn cael eu hadolygu. - Parhau i ddefnyddio’r Arolwg Ymgysylltu â Gweithwyr i gael adborth.
8	Adolygiad o Fframweithiau Rheoli Perfformiad	Rheolwyr AD/Dysgu a Datblygu	Rhagfyr 2026	Adolygu a mireinio fframweithiau gwerthuso perfformiad er mwyn sicrhau tegwch, tryloywder a dileu unrhyw ragfarn hiliol.	Sicrhau gwerthusiad teg a thryloyw o berfformiad ar gyfer pob gweithiwr.	- Mae adolygiad o’r Polisi Arfarnu ar waith. - Adolygiad o’r gweithdrefnau Rheoli Perfformiad a'r gwasanaeth prawf
Recriwtio a Chyfleoedd						
9	Hysbysebu cyfleoedd gyrfa'n eang, cynnal mentrau allgymorth, ac amlygu modelau rôl er mwyn denu grwpiau heb gynrychiolaeth.	Tîm Rheoli Talent/Rheolwr AD	Parhaus	Denu ac ymgysylltu â grwpiau sydd wedi’u tangynrychioli er mwyn dangos bod CnPT yn lle diogel i weithio, lle bydd unigolion yn cael eu gwerthfawrogi	Gwella cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig yn y sefydliad	- Cynhaliwyd digwyddiad recriwtio mewn partneriaeth â Chymdeithas Gymunedol Lleiafrifoedd Ethnig CnPT ar gyfer unigolion o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig. - Y Tîm Rheoli yn ymgysylltu ag ystod ehangach o ffeiriau recriwtio - Hysbysebu swyddi ar ystod ehangach o lwyfannau, megis LinkedIn, Indeed a thrwy brifysgolion. - Cynnal digwyddiad recriwtio ychwanegol yn dilyn y digwyddiad cychwynnol a gynhaliwyd yn Theatr y Dywysoges Frenhinol - Creu fideos sbotolau ar gyfer tudalennau recriwtio i ategu’r fideos newydd Ni yw CnPT.
10	Ystyried defnyddio camau gweithredu cadarnhaol mewn gweithgareddau recriwtio	Tîm Rheoli Talent	Parhaus	Annog ceisiadau a phenodiadau o gronfa dalent fwy amrywiol	Mwy o unigolion o leiafrifoedd ethnig yn gwneud cais am swyddi ac yn cael eu rhoi ar y rhestr fer/eu penodi i swyddi yn y Cyngor.	- Cyflwyno swyddogaeth ffurflen gais ddienw fel y dull arferol ar gyfer gwneud cais am swyddi - Diwygiwyd y templed hysbysebu i ychwanegu brawddeg sy’n annog ceisiadau gan unigolion o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig.

Cynllun Gweithredu'r Strategaeth Gwrth-hiliaeth

						Treialu paneli cyfweld amrywiol drwy ddefnyddio aelodau o rwydweithiau gweithwyr ar gyfer penodiadau yn y Gwasanaethau Cymdeithasol, yn unol ag argymhellion gwrth-hiliaeth ADSS
11	Cryfhau cynrychiolaeth ar gyfer staff lleiafrifoedd ethnig mewn rolau uwch-dîm arweinyddiaeth.	UDA/Pennaeth Pobl a Datblygu Corfforaethol/Dysgu a Datblygu	Rhagfyr 2026	Llwybrau cliriach at gyfleoedd arwain a datblygu i unigolion o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig	Timau rheoli mwy amrywiol neu lwybrau mwy gweladwy i unigolion uniaethu â hwy.	- Hyrwyddo rhaglen fentora Meant2Be, gan annog ceisiadau gan unigolion o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig. Mae hyn wedi'i wneud eisoes drwy'r rhwydwaith gweithwyr, bydd cyfathrebiadau newydd yn cael eu defnyddio i annog cyfranogiad ac ymgysylltiad. - Hyrwyddo rhaglenni Arwain a Datblygu'r Cyngor yn benodol gyda gweithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig.
12	Sicrhau bod pob rheolwr cyflogi'n derbyn hyfforddiant i adnabod a chyfeirio at unrhyw duedd yn ystod y broses recriwtio.	Rheolwyr AD/Dysgu a Datblygu	Rhagfyr 2026	Tryloywder a gwelededd parhaus y broses recriwtio a dethol	Bydd rheolwyr yn deall y broses ac yn gallu darparu tystiolaeth i gefnogi'r rhesymau dros benderfyniadau recriwtio.	Nodi pa reolwyr sydd wedi cwblhau'r hyfforddiant a pha rai sydd heb ei gwblhau, a chynllunio sesiynau i fodloni'r gofyniad
13	Adnabod a dadansoddi problemau cadw staff ymhlith cydweithwyr o gymunedau lleiafrifoedd ethnig.	Rheolwyr AD/Rheolwyr/Tîm Rheoli Talent	Gorffennaf 2026	Dealltwriaeth o'r materion sy'n ymwneud â chadw unigolion o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn y gweithle, a'r rhesymau cysylltiedig. Rhoi cyfle i gynnwys mesurau ataliol.	Gwell gyfraddau cadw gweithwyr a'r gallu i ddadansoddi tueddiadau neu batrymau sy'n ymwneud â chadw gweithwyr.	- Bydd y Tîm Rheoli Talent yn adolygu cyfweiliadau ymadael wrth iddynt eu derbyn. - Cynigir cyfweiliad ymadael manwl gyda swyddog AD i weithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig sy'n gadael y sefydliad.
14	Clustnodi amser gwarchodedig ar gyfer cyfranogiad staff mewn cyfarfodydd Rhwydwaith Gweithwyr, gyda hyd at ddwy awr y mis wedi'i neilltuo ar gyfer gweithgarwch Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.	Pennaeth Pobl a Datblygu Corfforaethol/UDA/Rheolwyr	Gorffennaf 26	Bydd staff yn cael amser gwarchodedig i ymgymryd â gweithgareddau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant sy'n cefnogi ymrwymïadau Gwrth-hiliaeth y Cyngor	Gwell ymgysylltiad a chyfranogiad gan weithwyr mewn meysydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant sydd o ddiddordeb i'r gweithlu	- Mae gweithwyr sy'n aelodau o rwydweithiau staff eisoes yn cael amser gwarchodedig i fynd i gyfarfodydd y Rhwydwaith. - Rhoi cymeradwyaeth i ymestyn yr amser hwnnw i hyd at ddwy awr y mis o amser penodedig i weithio ar weithgareddau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant penodol ar ran y Cyngor
Partneriaethau, Ymgysylltu â'r Gymuned a Chyfathrebu						
15	Creu a chyhoeddi datganiad o fwriad, a chyhoeddi strategaeth ar ein gwefan a'n sianeli cyfryngau cymdeithasol ynghylch ein hymrwymiad i ddod yn sefydliad gwrth-hiliol	Rheolwr AD/Swyddog Cydraddoldebau/Is-adran Cyfathrebu	Parhaus	Safbwynt clir a gweladwy fel sefydliad gwrth-hiliol ar gyfer gweithwyr ac aelodau'r cyhoedd	Bydd yn hyrwyddo'r Cyngor fel sefydliad gwrth-hiliol balch yn fewnol ac yn allanol	- Cyhoeddwyd Datganiad o Fwriad Dim Hiliaeth Cymru ar dudalennau swyddi'r Cyngor. (Angen ychwanegu'r ymrwymiad hwn at dudalennau mewnol NPT Connect) - Cyhoeddi'r strategaeth a gytunwyd ar wefan gyhoeddus CnPT er mwyn sicrhau mwy o welededd

Cynllun Gweithredu'r Strategaeth Gwrth-hiliaeth

						Hyrwyddo lansiad y strategaeth drwy ddigwyddiadau, tudalennau cyfryngau cymdeithasol a sianeli cyfathrebu mewnol
16	Datblygu Cynllun Cyfathrebu Mewnol Gwrth-hiliol: Creu cynllun gan ddefnyddio iaith a gymeradwywyd sy'n cyfleu'n glir ein hymrwymiad i fod yn sefydliad gwrth-hiliol.	AD/Cyfathrebu Mewnol/Swyddog Cydraddoldebau	Medi 26	Lansio cynllun cyfathrebu mewnol wedi'i dargedu i hyrwyddo a chefnogi ein gwerthoedd gwrth-hiliol	Bydd yn hyrwyddo'r Cyngor fel sefydliad gwrth-hiliol balch yn fewnol ac yn allanol	- Creu Cynllun Cyfathrebu Mewnol mewn ymgynghoriad â'r Rhwydwaith Gweithwyr Lleiafrifoedd Ethnig - Adolygu'r negeseuon presennol i nodi unrhyw ddefnydd o iaith a allai atgyfnerthu rhagfarn yn anfwriadol. - Integreiddio negeseuon gwrth-hiliol ym mhob sianel gyfathrebu, e.e. NPT Connect/Sway/Viva Engage - Nodi meysydd lle gellir cryfhau negeseuon gwrth-hiliol
17	Datblygu Cynllun Cyfathrebu Allanol: Amlinellu ein dull dim goddefgarwch tuag at hiliaeth ar gyfer ein cwsmeriaid mewn modd clir a chryno.	AD/Cyfathrebu Mewnol/Swyddog Cydraddoldebau	Medi 26	Hyrwyddo egwyddorion gwrth-hiliol drwy gynllun cyfathrebu allanol rhagweithiol sy'n dangos ein hymrwymiad i fod yn sefydliad gwrth-hiliol	Bydd yn hyrwyddo'r Cyngor fel sefydliad gwrth-hiliol balch yn fewnol ac yn allanol	- Creu Cynllun Cyfathrebu Allanol mewn ymgynghoriad â'r Rhwydwaith Gweithwyr Lleiafrifoedd Ethnig - Adolygu'r negeseuon presennol i nodi unrhyw ddefnydd o iaith a allai atgyfnerthu rhagfarn yn anfwriadol. - Nodi meysydd lle gellir cryfhau negeseuon gwrth-hiliol
18	Cynnal Arolygon a Grwpiau Ffocws: Asesu profiadau a chanfyddiadau gweithwyr o gynhwysiant a chydraddoldeb hiliol yn rheolaidd drwy arolygon, grwpiau ffocws a chyfweliadau.	AD/Swyddog Cyraddoldebau/Polisi Corfforaethol/Rhwydwaith Gweithwyr Ethnig	Mawrth 26	Darparu tystiolaeth gadarn i lywio penderfyniadau polisi, mynd i'r afael ag anghydraddoldebau, a chryfhau diwylliant sefydliadol cynhwysol	Mae lleisiau gweithwyr yn cael eu clywed	- Creu arolygon dienw mewn cydweithrediad â'r Rhwydwaith Gweithwyr Lleiafrifoedd Ethnig i asesu canfyddiadau o gynhwysiant a chydraddoldeb hiliol - Gweithio'n agos gyda'r Rhwydwaith Gweithwyr Lleiafrifoedd Ethnig i adolygu'r camau nesaf mewn perthynas â grwpiau ffocws a chyfweliadau
19	Gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol ag undebau llafur cydnabyddedig ar fentrau gwrth-hiliol a datblygu polisiâu	AD/cynrychiolwyr Undebau Llafur/Rhwydwaith Gweithwyr	Parhaus	Gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol i ymgorffori Strategaeth Gwrth-hiliol y Cyngor. Amlinellu ymrwymiad y sefydliad a'r undebau llafur i'r gweithlu ac yn gyhoeddus		- Cymeradwywyd ymrwymiad Siarter Gwrth-hiliaeth UNISON gan y Pwyllgor Personél - Bydd ymrwymïadau'r Siarter yn cael eu cyflawni o fewn cyfnod o 12 mis - Ymgynghori a chytuno ar y strategaeth, y cynllun gweithredu a'r polisi gydag undebau llafur cydnabyddedig (Rhagfyr 2025) - Cefnogaeth barhaus i ddigwyddiadau a gweithgareddau cynyddu ymwybyddiaeth, ynghyd ag adnoddau a ddarperir gan yr undebau llafur
20	Ymgysylltu â sefydliadau cymunedol lleol er mwyn sicrhau bod safbwyntiau grwpiau	Rhwydwaith Gweithwyr Ethnig/Swyddog Cydraddoldebau	Parhaus	Meithrin perthnasoedd gwaith cadarnhaol â sefydliadau cymunedol		Rydym eisoes wedi gweithio mewn partneriaeth â Chymdeithas

Cynllun Gweithredu'r Strategaeth Gwrth-hiliaeth

	Ileiafrifoedd ethnig yn llywio dyluniad a darpariaeth y gwasanaeth.					Gymunedol Lleiafrifoedd Ethnig CnPT mewn perthynas â digwyddiadau recriwtio ar y cyd, rhannu hysbysebion swyddi a rhannu data am weithlu lleiafrifoedd ethnig
21	Adeiladu ar berthnasoedd â sefydliadau amlddiwylliannol megis Race Equality First a Chyngor Mwslimiaid Cymru er mwyn cefnogi recriwtio cynhwysol, cymorth mewn perthynas â digwyddiadau hiliol ac allgymorth.	Rheolwr AD/Swyddog Cydraddoldebau	Parhaus	Defnyddio lefel ehangach o arbenigedd a gwybodaeth i gefnogi arferion gwaith cynhwysol ar draws y Cyngor	Defnyddio cymorth ac arweiniad arbenigol wrth ddatblygu polisïau a gweithdrefnau'r Cyngor	- Ychwanegwyd manylion cyswllt Race Equality First at y Polisi drafft i gefnogi dioddefwyr digwyddiadau hiliol. - Gwnaeth Race Council Cymru, Show Racism the Red Card a DARPL gefnogi sesiynau hyfforddi ar draws y gweithlu.
Monitro a Gwerthuso						
22	Casglu a dadansoddi data'r gweithlu er mwyn adnabod anghydraddoldebau ac i lywio ymyriadau wedi'u targedu.	Rheolwyr AD	Parhaus	Bydd y data'n llywio'r broses o wneud penderfyniadau ac yn helpu i nodi meysydd lle mae angen ymyriadau wedi'u targedu er mwyn gwella'r sefydliad	Datblygu camau gweithredu, gwneud penderfyniadau a gosod amcanion ar gyfer y dyfodol ar sail tystiolaeth	- Mae data eisoes wedi'i ddarparu i'r Rhwydwaith Gweithwyr ac i Gymdeithas Gymunedol Lleiafrifoedd Ethnig CnPT - Dangosfwrdd data i'w ddatblygu er mwyn llywio cynnydd a gwneud penderfyniadau ynghylch y cynllun gweithredu
23	Cyhoeddi data bwlch cyflog ethnigrwydd a data'r gweithlu er mwyn cefnogi atebolrwydd a datblygiad parhaus.	Rheolwyr AD	Gorffennaf 2026	Mae data cyflog ar gael yn gyhoeddus ac yn dryloyw a gall pawb ei weld	Data gweithlu sy'n weladwy'n gyhoeddus ac yn dryloyw, gan ddarparu tystiolaeth o'n hymrwymiad i welliant	Rheolwyr AD perthnasol i gytuno ar fanylion yr hyn a gyhoeddir yn gyhoeddus.
24	Gwerthuso pob achos o hiliaeth a godwyd yn y Cyngor.	Rheolwr AD/Swyddog Cydraddoldebau	Mawrth 2026	Strwythur clir ar gyfer gwerthuso a dysgu o'r ffordd y mae digwyddiadau hiliol wedi cael eu trin yn y sefydliad.	Dysgu a gwelliant parhaus wrth ymdrin â digwyddiadau hiliol, gan ddefnyddio canfyddiadau'r gwerthusiadau i lywio arferion a gweithdrefnau	- Mae Fframwaith Gwerthuso ADSS wedi'i ymgorffori yn y Polisi Gwrth-hiliaeth i'w weithredu erbyn mis Mawrth 2026. - Mae angen penderfynu pwy fydd yn gyfrifol am eu gwerthuso. (Y cynnig presennol yw y bydd y Rheolwr AD perthnasol yn cynnal y gwerthusiad)