



Cyngor Castell-nedd Port Talbot
Neath Port Talbot Council

Strategaeth Gwrth-Hiliaeth

Cyngor Castell-nedd Port Talbot

Cynnwys

Tudalen 1	Rhagair
Tudalen 2	Diffinio Gwrth-Hiliaeth Pam maw angen stratgaeth arnom?
Tudalen 3	Gweithio mewn Partneriaeth Gymdeithasol Ein Cynllun
Tudalen 4	Ein Cynllun (parhad...)
Tudalen 5	Ein Cynllun (parhad...)
Tudalen 6	Gewithredu ac Atebolrwydd Adnoddau
Tudalen 7	Cysylltwch â ni

Rhagair

Fel Cyngor, mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a Strategaeth Dyfodol Gwaith yn amlinellu ein hymrwymiad i sicrhau bod ein gweithlu'n fwy adlewyrchol o'n cymunedau; rydym eisiau sicrhau bod gennym bolisiau teg a chyfiawn a'n bod yn gyflogwr lle mae gweithwyr yn gallu bod yn nhw eu hunain.

Rydym yn deall bod angen gwneud rhagor o waith cyn bod hyn yn digwydd. Nid yw ein cymhareb o weithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn adlewyrchu ein cymuned yn llawn ac nid yw'r gynrychiolaeth ar gyfer gweithwyr lleiafrifoedd ethnig ar bob lefel o'n gweithlu yn gymesur chwaith.

Rydym yn cydnabod bod hiliaeth yn ymddangos mewn ffyrdd amrywiol ac mae'n effeithio bywyd pob dydd pobl, eu rhyngweithiadau â gwasanaethau, eu profiadau yn y gweithlu, eu mynediad at gyfleoedd swyddi, amlygrwydd modelau rôl mewn safleoedd â phŵer, a phrofiadau ffoaduriaid a cheiswyr lloches.

Rydym wedi gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol â'n hundebau llafur cydnabyddedig ac rydym wedi ymrwmo i Siarter Gwrth-hiliaeth Unison. Rydym yn gweithio'n agos gyda'n Rhwydwaith Gweithwyr Lleiafrifoedd Ethnig i adnabod camau gweithredu i wella'n safbwynt. Y strategaeth hon yw'r cam nesaf yn ein hymrwymiad i anoddefgarwch tuag at hiliaeth yn ein sefydliad.

Fel cyflogwr cynhwysfawr o ddewis, rydym o blaid cydraddoldeb i bawb. Mae'r egwyddor hon yn hanfodol wrth ddenu, cadw, a datblygu'n gweithwyr. Trwy gofleidio amrywiaeth, gallwn wasanaethu'n cymuned yn well a meithrin diwylliant o gynhwysiad a pharch.

Frances O'Brien – Prif Weithredwr



Diffinio Gwrth-hiliaeth

Llywodraeth Cymru: Mae Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol yn diffinio gwrth-hiliaeth fel adnabod a dileu systemau sy'n cynhyrchu canlyniadau gwahanol ar gyfer grwpiau ethnig lleiafrifol yn weithredol. Y nod yw bod Cymru'n wlad wrth-hiliol erbyn 2030.

Mae'n cynnwys cydnabod hyd yn oed pan nad ydym yn gweld ein hunain fel person 'hiliol', mae'n bosib i ni fod yn rhan o'r broblem trwy alluogi hiliaeth i barhau drwy wneud dim byd. Yn y gweithle gall hyn gynnwys herio sylwadau hiliol cyhoeddus neu breifat, gan sicrhau fod pobl Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn cael eu cynnwys fel siaradwyr, gan sicrhau bod sefydliadau Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn cyflwyno ceisiadau am grantiau. Mae dull gwrth-hiliol hefyd yn rhoi pwyslais ar bobl Gwyn yn addysgu ei hunain am hiliaeth yn hytrach na disgwyl i bobl Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig wneud hyn drostynt. (TaiPawb.org)

Pam mae angen strategaeth arnom?

Mae'r strategaeth a'r cynllun gweithredu cysylltiedig yn nodi ein safle a'n taith wrth ddod yn sefydliad gwrth-hiliol yn glir. Mae'n cyd-fynd ag amcanion lles ein Cynllun Corfforaethol, yn benodol sut mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol 'Byddwn yn Deg' yn gosod y sylfaen ar gyfer cyrraedd ein hamcanion cydraddoldeb.

Ein amcanion cydraddoldeb yw:

- **Addysg:** sicrhau bod plant a phobl ifanc y gorau gallan nhw fod
- **Iechyd a Lles:** hybu llesiant a iechyd meddwl da, a mynd i'r afael â gwahaniaethu a stigma iechyd meddwl
- **Diogelwch Personol:** sicrhau bod pobl a chymunedau yn ddiogel, yn cael eu parchu ac yn rhydd rhag trais a chamdriniaeth
- **Cyflogaeth:** sicrhau bod ein gweithlu yn adlewyrchu ein cymuned yn well, bod ein polisïau yn deg, a bod bylchau cyflog rhwng y rhywiau yn cael eu lleihau
- **Cyfranogiad:** sicrhau bod gwasanaethau'n hygyrch i bawb, a bod pobl a chymunedau'n gallu dylanwadu'n well ar benderfyniadau sy'n effeithio arnyn nhw
- **Safonau Byw:** gweithio i leihau tlodi a chefnogi byw'n annibynnol

Gweithio mewn Partneriaeth Gymdeithasol

Rydym yn falch o'n partneriaeth gymdeithasol gyda'n hundebau llafur cydnabyddedig. Mae ein hundebau llafur yn parhau i chwarae rôl hanfodol wrth i ni gyrraedd ein hamcanion y gweithlu fel yr amlinellir yn y Strategaeth Dyfodol Gwaith, gan gynnwys ein mentrau mewn perthynas â gwrth-hiliaeth. Mae hyn yn cynnwys eu cefnogaeth wrth gyrraedd ein nod o ddod yn sefydliad sydd wir yn wrth-hiliol a'n ymrwymiad i lofnodi Siarter Gwrth-hiliaeth UNISON; rydym yn addo i weithredu ei set lawn o ymrwymadau o fewn 12 mis. Nid yw'r addewid hwn yn symbolaidd - mae'n ddatganiad o fwriad ac mae wedi'i gynnwys yn ein cynllun gweithredu.

Rydym yn cydnabod nad yw hiliaeth, p'un a yw'n agored neu'n gyfundrefnol, yn dderbyniol yn ein gweithleoedd nac yn ein cymunedau. Mae egwyddorion tegwch, urddas, ac atebolrwydd yn ganolog i'n strategaeth.

Ein Cynllun

Yr Hyn Rydym Wedi'i Wneud Hyn Yn Hyn:

- Lansio'r Rhwydwaith Gweithwyr Lleiafrifoedd Ethnig.
- Digwyddiadau cynyddu ymwybyddiaeth.
- Digwyddiadau recriwtio a diweddariadau ar dudalennau swyddi sy'n dangos tystiolaeth fod mwy o gynrychiolaeth o unigolion o gefndiroedd ethnig gwahanol yn y Cyngor.
- Cysylltiadau â Chymdeithasau Cymunedol er mwyn hyrwyddo cyfleoedd swyddi.
- Amlinellu ein safle gwrth-hiliaeth ar ein tudalennau swyddi.
- Lansio ffurflenni cais dienw fel y ffurflen arferol er mwyn recriwtio rheolwyr.
- Darpariaeth o ddata mewn perthynas â phobl o gefndiroedd ethnig gwahanol, a data cyflogaeth gan gynnwys gwybodaeth recriwtio a datblygiad.
- Canllawiau Ymarfer ar Drawstoriadedd yng Nghyfarwyddiaeth y Gwasanaethau Cymdeithasol.



Ein Cynllun (parhad...)

Blaenoriaethau yn y Dyfodol

- Mae manylion ychwanegol o sut a phryd bydd y blaenoriaethau hyn yn cael eu cyflawni wedi eu nodi yn y cynllun gweithredu.

Llywodraethu ac Atebolrwydd

- Sefydlu strwythurau llywodraethu cadarn, gydag adroddiadau cynnydd rheolaidd i Banel Cydraddoldeb yr Aelodau a Thîm Arweinyddiaeth Strategol y Cyngor er mwyn sicrhau tryloywder a goruchwyliaeth.

Dysgu ac Ymwybyddiaeth

- Darparu hyfforddiant gwrth-hiliaeth ar draws gweithlu'r Cyngor a darparu digwyddiadau ymwybyddiaeth rheolaidd ac adnoddau/gwybodaeth i bawb.

Datblygu Polisi Cynhwysol

- 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.
- Mae hyn yn cynnwys annog a galluogi mecanweithiau adrodd mewnol gwell ar gyfer digwyddiadau hiliol.
- Rheoli Perfformiad: Adolygu a mireinio fframweithiau gwerthuso perfformiad i sicrhau tegwch, tryloywder, a dileu rhagfarn hiliol.
- Ymrwymiad Adnoddau: Clustnodi amser gwarchodedig ar gyfer cyfranogiad staff mewn cyfarfodydd Rhwydwaith Gweithwyr, gyda hyd at ddwy awr y mis wedi'u neilltuo ar gyfer gweithgarwch Cydraddoldeb, Amrywiaeth, a Chynhwysiant



Ein Cynllun (parhad...)

Recriwtio a Chyfleoedd:

- Amrywiaeth arweinyddiaeth: Cryfhau cynrychiolaeth ar gyfer staff lleiafrifoedd ethnig mewn rolau'r uwch-dîm arweinyddiaeth.
- Opsiynau Gyrfa Cynhwysol: Hysbysebu cyfleoedd gyrfa'n eang, cynnal mentrau allgymorth, ac amlygu modelau rôl er mwyn denu grwpiau heb ddigon o gynrychiolaeth.
- Hyfforddiant Rheolwr Recriwtio: Sicrhau bod pob rheolwr cyflogi'n derbyn hyfforddiant i adnabod a chyfeirio at unrhyw ragfarn yn ystod y broses recriwtio.
- Adnabod Problemau Cadw Staff: Adnabod a dadansoddi problemau cadw staff ymhlith cydweithwyr o gymunedau lleiafrifoedd ethnig.

Ymgysylltu â'r Gymuned a Phartneriaethau Strategol

- Cydweithredu ag Undebau Llafur: Gweithio mewn partneriaeth ag undebau llafur cydnabyddedig i gefnogi ein hamcanion amrywiaeth ac i gyflawni ymrwymïadau o dan y Siarter Gwrth-hiliaeth.
- Mewnwelediad y Gymuned: ymgysylltu â sefydliadau cymunedol lleol er mwyn sicrhau bod safbwyntiau grwpiau lleiafrifau ethnig yn llywio dyluniad a darpariaeth gwasanaethau.
- Partneriaethau Strategol: Adeiladu perthnasoedd gyda sefydliadau amlddiwylliannol fel Race Equality First a Chyngor Mwslimiaid Cymru er mwyn cefnogi recriwtio ac allgymorth cynhwysol.

Cyfathrebiadau Cynhwysol

- Sicrhau bod pob cyfathrebiad mewnol ac allanol, ymgyrchoedd, a deunyddiau marchnata'n adlewyrchu amrywiaeth Cymru ac yn hyrwyddo naratif cynhwysol.

Monitro a Gwerthuso

- Casglu a dadansoddi data'r gweithlu er mwyn adnabod anghydraddoldebau a llywio ymyraiadau wedi'u targedu.
- Cyhoeddi data bwlch cyflog ethnigrwydd a data'r gweithlu er mwyn cefnogi atebolrwydd a datblygiad parhaus.

Gweithredu ac Atebolrwydd

Bydd y Cyfarwyddwr Strategaeth – Strategaeth a Gwasanaethau Corfforaethol yn gwasanaethu fel y Noddwr Corfforaethol ar gyfer y Strategaeth Gwrth-hiliaeth, gan sicrhau bod ei ddefnydd yn cael ei hyrwyddo ar y lefel arweinyddiaeth uchaf.

Bydd uwch-arweinwyr yn atebol dros feithrin gweithlu sy'n gynhwysol o ran hil, yn herio hiliaeth ar bob ffurf, ac yn modelu ymddygiadau gwrth-hiliol.

Bydd gwrth-hiliaeth wrth wraidd cynllunio strategol, datblygiad polisi a diwylliant sefydliadol, gyda mecanweithiau clir ar gyfer monitro cynnydd ac effaith. Bydd arweinwyr yn sicrhau tryloywder ac atebolrwydd drwy adolygiadau rheolaidd, ymgysylltiad staff, ac adroddiadau cyhoeddus.

Mae'r ymrwymïadau hyn yn adlewyrchu ein huchelgais o fod yn sefydliad sy'n falch o fod yn wrth-hiliol - un sydd yn hyrwyddo tegwch, urddas, a chynhwysiad yn weithredol ym mhob agwedd ar ein gwaith.

Adnoddau

[A-Z Gwrth-Hiliaeth - Tai Pawb](#)

[Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol: diweddariad 2024 \[HTML\]. LLYW.CYMRU](#)

[Global majority: Should the term replace ethnic minority? - BBC News](#)



Cysylltwch â ni



07805 771506



polisi@npt.gov.uk



Cyngor Castell-nedd Port Talbot
Neath Port Talbot Council