

Cynllun cydraddoldeb strategol 2020-2024 Adroddiad terfynol



TRAFNIDIAETH CYMRU
TRANSPORT FOR WALES



Rhagair gan Marie Daly

Pleser o'r mwyaf yw cael rhannu'r adolygiad o Gynllun Cydraddoldeb Strategol TrC ar gyfer 2020-2024, a'r gwaith gwych sydd wedi cael ei wneud gan ein timau ar draws TrC. Mae llawer mwy i'w wneud o hyd, a dros y misoedd nesaf byddwn yn rhannu ein cynlluniau ar gyfer y pedair blynedd nesaf gyda chi. Rwy'n teimlo'n angerddol bod pwrpas ein sefydliad yn cefnogi ein bwriad i fod yn gyflogwr ac yn weithredwr sy'n creu amgylcheddau cwbl gynhwysol i'n holl gydweithwyr a'n cwsmeriaid. Mae'n rhaid i ni gael cynllun clir sy'n symbylu'r trefniadau

sydd wrth wraidd yr amcanion y mae angen i ni eu cyflawni i sicrhau newid amlwg wrth gynrychioli pob grŵp yn ein sefydliad.

Yn ystod y cyfnod hwn, mae TrC wedi gweld newidiadau mawr yn ein model gweithredu, wrth i rwydwaith Rheilffyrdd TrC ddod o dan berchnogaeth gyhoeddus yn 2021. Mae ein model gweithredu newydd wedi cael ei greu i gefnogi ein strategaeth fusnes i ddod yn fusnes aml-fodel gwirioneddol integredig. Mae dod yn un TrC yn gyfle i wella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ymhellach, ac yn caniatáu i ni weithio hyd yn oed yn agosach ac yn ddoethach nag o'r blaen. I gefnogi hyn, crëwyd amcanion ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn erbyn ein gweledigaeth a'n gwerthoedd, ynghyd â Gweithgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i adolygu a monitro'r amcanion hyn.

Rydyn ni wedi gweld cynnydd o safbwynt bylchau cyflog rhwng y rhywiau dros gyfnod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Y bwlch cyflog canolrifol ar gyfer Gwasanaethau Rheilffyrdd Trafnidiaeth Cymru a Grŵp Trafnidiaeth Cymru yw 16.2% ac 14.1% yn y drefn honno. Erbyn hyn, mae mwy o fenywod mewn swyddi sy'n talu cyflogau uwch. Mae'r ddau sefydliad wedi cynyddu cyfran y menywod sy'n gweithio iddynt. Erbyn hyn, mae mwy o'r uwch arweinwyr a'r gyrwyr trenau yn fenywod, a bu cynnydd hefyd yn nifer y menywod sy'n cael dyrchafiad yng Ngwasanaethau Rheilffyrdd Trafnidiaeth Cymru.

Er ein bod wedi gweld cynnydd cadarnhaol fel hwn, mae gennym lawer o waith i'w wneud o hyd ar draws pob grŵp sy'n cael ei dangynrychioli. Rydym ni wedi ymrwymo i roi ein Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth ar waith ac i weithio gyda'r cymunedau lleol i wrando, i ddysgu ac i weithredu er mwyn i ni fod yn sefydliad mwy amrywiol a chynhwysol ymhenn pedair blynedd.

Cyflwyniad

Yn 2010, disodlodd y Ddeddf Cydraddoldeb gyfreithiau gwrth-wahaniaethu blaenorol, gan grynhoi'r cyfan i greu un ddeddf newydd. Daeth dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus i rym yng Nghymru ym mis Ebrill 2011, gan gymryd lle'r dyletswyddau cydraddoldeb blaenorol ar gyfer hil, anabledd a rhywedd. Mae dyletswyddau penodol yn ategu'r ddyletswydd hon.

Mae'r adroddiad terfynol hwn ar gyfer Cynllun Cydraddoldeb Strategol Trafnidiaeth Cymru 2020-2024 yn cynnwys:

- y camau a gymerwyd i gofnodi a chasglu gwybodaeth berthnasol
- sut mae Trafnidiaeth Cymru wedi defnyddio'r wybodaeth hon
- y rhesymau dros beidio â chasglu unrhyw wybodaeth berthnasol
- y cynnydd y mae Trafnidiaeth Cymru wedi'i wneud wrth gyflawni pob un o'i amcanion cydraddoldeb

Mae'r adroddiad hwn yn dangos sut mae Trafnidiaeth Cymru wedi gweithio tuag at yr amcanion a'r camau gweithredu a amlinellwyd yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol: 2020-2024.

Trosolwg Trafnidiaeth Cymru

Sefydlwyd Trafnidiaeth Cymru (TrC) gan Lywodraeth Cymru i newid teithio yng Nghymru. Rydyn ni yma i wneud teithio cynaliadwy yn ddewis naturiol ac i helpu i fynd i'r afael â'r argyfwng hinsawdd. Rydyn ni eisiau i bobl ymddiried a chredu ynom ni ac ymrwymo i newid eu hymddygiad, teithio'n fwy cynaliadwy a gwneud eu rhan ar gyfer dyfodol pawb. Bydd y rhwydwaith trafndiaeth integredig aml-ddull rydyn ni'n ei adeiladu yn galluogi pobl i wneud hyn.

Mae Trafnidiaeth Cymru yn gwerthfawrogi amrywiaeth. Mae'n ein gwneud yn gryfach, ac yn ein helpu i ddeall ein cwsmeriaid yn well, i wneud penderfyniadau gwell ac i fod yn fwy arloesol.

Mae pawb yn wahanol ac mae gan bawb ei safbwynt ei hun, felly mae ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol presennol wedi ein helpu gyda'n nod i ddatblygu tîm amrywiol sy'n adlewyrchu'r cymunedau a wasanaethwn. Rydyn ni'n benderfynol o fod yn un o brif gyflogwyr cynhwysol Cymru ac o ddal ati i greu rhwydwaith trafndiaeth cynhwysol y gall pawb yng Nghymru fod yn falch ohono.

Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 wedi mynd â ni drwy gyfnod o newid mawr. Pan ddechreuodd y gwaith o ysgrifennu'r cynllun hwn yn 2019, doedd gennym ni ddim syniad am yr heriau y byddai'n rhaid eu hwynebu. Newidiodd pandemig byd-eang y coronafeirws yn 2020 y ffordd yr oedd pawb yn gweithio, ac roedd yn rhaid i ni roi blaenoriaeth i gadw ein cydweithwyr a'n cwsmeriaid yn ddiogel. Fe wnaethom barhau i redeg gwasanaethau hanfodol ar gyfer gweithwyr allweddol pan oedd yr argyfwng iechyd cyhoeddus yn ei anterth.

Roedd y cyfnod hwn hefyd yn gyfnod o drawsnewid anferthol i ni fel busnes. Dechreuwyd gwaith ar Metro De Cymru a deuthum yn berchennog ar Linellau Craidd Cymoedd De Cymru fel rhan o'n hymrwymiad i greu gwasanaeth integredig a fydd yn effeithio ar sawl cymuned amrywiol. Aethom ati i ddechrau rheoli Cronfa Teithio Llesol Llywodraeth Cymru, yn ogystal â chyflwyno gwasanaethau bws gwell yng Ngogledd Cymru a chynyddu ein gwaith ar gynaliadwyedd, i ddod â ni yn nes at sero net.

Rydyn ni eisoes wedi cael effaith fawr ar fywydau pobl ac yn sylweddoli bod mwy eto i'w wneud. Mae'n gyfrifoldeb mawr ond rydyn ni'n barod i groesawu'r her. Rydyn ni'n cydnabod mai un elfen o'r her hon yw sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn parhau i fod yn rhan o bopeth a wnawn ar gyfer ein cydweithwyr a'n cwsmeriaid.

Creu Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024

Cawsom gymorth gan arbenigwr annibynnol allanol i greu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2020-2024. Ar ôl ystyried ein gweledigaeth a'n gwerthoedd, aethom ati i greu amcanion a oedd yn cyd-fynd â chyfeiriad y busnes yn y dyfodol. Crëwyd ein Gweithgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i gefnogi'r gwaith yn erbyn ein hamcanion ar gyfer y dyfodol.

Strwythurau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Mae gan Trafnidiaeth Cymru Weithgor Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, gyda chynrychiolwyr o Grwpiau Adnoddau Gweithwyr Diwylliant Cymru, LHDTTC+, Anabledd, Teuluoedd a Gofalu, Crefydd a Chred, Hil ac Amlddiwylliannaeth ac Amlgenhedlaeth. Mae hyn yn golygu bod modd i faterion ar lawr gwlad fod yn sail i'n gwaith ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Bydd ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf yn cynnwys adolygiad o'n strwythurau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, i'n galluogi i ymateb yn effeithiol i heriau a chyfleoedd yn hyn o beth yn y dyfodol.

Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau a Chyflog Cyfartal

Mae'r bylchau cyflog rhwng y rhywiau sy'n berthnasol i Trafnidiaeth Cymru wedi lleihau dros gyfnod y Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Y bwlch cyflog canolrifol ar gyfer Gwasanaethau Rheilffyrdd Trafnidiaeth Cymru a Grŵp Trafnidiaeth Cymru yw 16.2% ac 14.1% yn y drefn honno. Erbyn hyn, mae mwy o fenywod mewn swyddi sy'n talu cyflogau uwch. Mae'r ddau sefydliad wedi cynyddu cyfran y menywod sy'n gweithio iddynt. Erbyn hyn, mae mwy o'r uwch arweinwyr a'r gyrrwyr trenau yn fenywod, a bu cynnydd hefyd yn nifer y menywod sy'n cael dyrchafiad yng Ngwasanaethau Rheilffyrdd Trafnidiaeth Cymru.

Sicrhawyd cynnydd drwy fuddsoddi mewn hyfforddiant arweinyddiaeth ar gyfer menywod, gweithio gydag undebau llafur i sicrhau bod mwy o fenywod yn dod yn yrwyr trenau ac yn beirianyddion, a chanolbwyntio ar wella lles menywod drwy weithdai ar y menopos a gwell cefnogaeth i ofalwyr.

Roedd datblygu Gweithgor Amrywiaeth mewn Trafnidiaeth yn 2020 yn dangos ymrwymiad Gweinidogion Llywodraeth Cymru a Trafnidiaeth Cymru i roi ffocws ar anghydbwysedd rhwng y rhywiau yn y Sector Trafnidiaeth. Gwnaed llawer o waith dros y ddwy flynedd ganlynol, ac ym mis Tachwedd 2022, sefydlwyd Hyb Menywod mewn Trafnidiaeth Cymru, sy'n hollbwysig ar gyfer cydweithrediad llawer o gyrff trafndiaeth yng Nghymru ac yn rhoi cyfle i rannu arbenigedd a rhoi mwy o gyfleoedd i fenywod a merched ifanc ymuno â'r sector trafndiaeth.

Mae dod yn un Trafnidiaeth Cymru yn gyfle i wella cydraddoldeb rhwng y rhywiau hyd yn oed ymhellach. Am y tro cyntaf, rydyn ni wedi cyfuno ein ffigurau ar gyfer y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae ein model gweithredu newydd yn ein galluogi i weithio hyd yn oed yn agosach ac yn fwy clyfar nag o'r blaen. Bydd y cynnydd a wnaed mewn perthynas â chyflog y rhywiau a sicrhau ein bod yn cyflawni ein rhwymedigaethau cyfreithiol yn y ffordd orau bosibl yn dylanwadu ar ein harchwiliad Cyflog Cyfartal nesaf.

Yr Iaith Gymraeg

Yn ddiweddar, rydyn ni wedi cwblhau gwaith ar ein Strategaeth Iaith Gymraeg ar gyfer 2024-2029. Mae'r strategaeth hon yn amlinellu ein blaenoriaethau a'n

canlyniadau dros y pum mlynedd nesaf. Bydd yn sicrhau ein bod yn rhoi sicrwydd ynghylch pa gynnydd sy'n cael ei wneud, drwy astudiaethau achos a dangosyddion perfformiad, drwy gydol y daith.

Rydyn ni'n cyd-fynd â gweledigaeth Cymraeg 2050 Llywodraeth Cymru. Mae hynny'n golygu normaleiddio'r Gymraeg a chynyddu ei defnydd. Mae themâu allweddol y weledigaeth hon yn cael eu rhoi ar waith drwy ein gweithgareddau i gyd. Rydym ni'n cynyddu nifer y siaradwyr Cymraeg a'r defnydd o'r Gymraeg. Rydym ni'n creu amodau ffafriol a chefnogol. Bydd hyn yn cael effaith gadarnhaol ar ein pobl, ein cwsmeriaid a'n cymunedau.

Bydd ein Strategaeth Iaith Gymraeg yn rhan o'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf.

Canfod, casglu a defnyddio gwybodaeth berthnasol

Y camau a gymerwyd i ganfod a chasglu gwybodaeth berthnasol

Y tîm adnoddau dynol sy'n gyfrifol am gadw'r data a gesglir gan Trafnidiaeth Cymru ac am ddiogelwch y data hwnnw. Caiff data ei gasglu drwy system adnoddau dynol iTrent Employee Self Service.

Caiff cydweithwyr eu hannog i ddatgelu gwybodaeth yn rheolaidd drwy sianeli cyfathrebu sy'n bodoli'n barod, ac mae rhestr o gwestiynau cyffredin wedi cael ei llunio i ateb cwestiynau ynghylch beth i'w ddatgelu, sut i ddatgelu hynny a beth fydd yn digwydd i'r data ar ôl iddo gael ei gasglu. Dim ond ers 1 Ebrill 2023 y mae'r data hwn yn cael ei gasglu.

Gall cydweithwyr lenwi ffurflen cais am ddata os ydynt yn dymuno gweithio gyda data ac mae'n rhaid i gais o'r fath gael ei awdurdodi gan reolwr llinell.

Data meincnodi

Daw'r data meincnodi sydd wedi'i gynnwys yn yr adroddiad hwn o Gyfrifiad 2021 (Cymru). Mae'r data hwn yn rhoi syniad o'r boblogaeth oedran gweithio yn erbyn ystod o nodweddion gwarchoddedig, gan gynnwys oed, rhyw, ethnigrwydd a chrefydd a chred. Mae'r data ar gyfer anabledd a chyfeiriadedd rhywiol yn berthnasol i'r boblogaeth gyfan ac nid yw wedi'i gyfyngu i oedran gweithio. Ymhen amser, bydd cymharu yn erbyn ystod o Gwmnïau Trenau yn fuddiol hefyd er mwyn adolygu ein cynnydd. Mae hwn yn nod ar gyfer yr Adroddiad Monitro Blynyddol o 2025 ymlaen.

Heriau o ran Data

Cysondeb wrth gasglu data – Rydym ni'n sylweddoli bod dod â dwy hen system at ei gilydd yn golygu bod anghysondebau yn ein prosesau casglu data. Fel rhan o'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf, byddwn yn creu un set o gwestiynau ar gyfer casglu data demograffig, a bydd y rhain yn cael eu defnyddio ar draws Trafnidiaeth Cymru i gyd. Dylai hyn gael effaith gadarnhaol ar ddatgelu ac ar adrodd.

Datgelu – Mae cyfradd yr unigolion sy'n dewis peidio â datgelu'n uchel, sy'n golygu nad yw'r data'n rhoi darlun cynhwysfawr o'n gweithlu i ni. Rydyn ni wedi ymrwymo i sicrhau bod cyflwyno data personol yn broses symlach, a gwneud yn siŵr bod cydweithwyr ym mhob rhan o'r sefydliad yn deall pam mae hyn yn cael ei wneud a sut.

Data recriwtio – Fel rhan o'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf, byddwn yn ymrwymo i wella'r broses casglu data ar bob cam o'r broses recriwtio (gwneud cais, llunio rhestr fer, cyflogi a thynnu'n ôl). Bydd hyn yn ein galluogi i ddeall ble mae'r duedd yn ein proses recriwtio a ble i wneud newidiadau.

Data gadael – Byddwn yn gwneud yn siŵr bod ein prosesau casglu data wrth i weithwyr adael yn ein galluogi i werthuso profiad cydweithwyr pan fyddant yn gadael y busnes, boed hynny'n wirfoddol neu fel arall. Byddwn yn casglu cymaint o ddata demograffeg ag y gallwn ar y cam hwn er mwyn i ni allu gweld problemau mewn timau ar draws y sefydliad.

Mae data yn un o'r camau gweithredu yn ein cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf, ac rydyn ni wedi ymrwymo i greu dangosfwrdd o ddata cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant er mwyn gallu llunio adroddiadau mwy cynhwysfawr yn y dyfodol. Gan ein bod yn casglu'r data hwn mewn ffordd fwy systematig, bydd adroddiadau yn y dyfodol yn ein galluogi i gymharu'r sefyllfa o ran data yn well.

Rhesymau dros beidio â chasglu unrhyw wybodaeth berthnasol

Beichiogrwydd a Mamolaeth – mae'r data hwn yn cael ei gasglu ond mae'r niferoedd yn isel a gall arwain at wybod pwy yw'r unigolion sydd dan sylw. Bydd gwaith ar ddangosfwrdd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein galluogi i adolygu faint sy'n manteisio ar bob math o absenoldeb rhiant a beth yw eu profiadau o hynny. Rydyn ni hefyd yn edrych ar sut rydyn ni'n rhoi cymorth cynhwysol ar gyfer absenoldeb yn ystod beichiogrwydd, cyfnodau mamolaeth a chyfnodau eraill o absenoldeb rhiant yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf.

Priodas a Phartneriaeth Sifil – drwy ein gwaith ar greu dangosfwrdd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, byddwn yn ceisio gweld a oes gwerth i gasglu'r data hwn.

Ailbennu Rhywedd – mae angen bod yn arbennig o ofalus wrth fonitro hunaniaeth rhywedd, a gall fod yn anodd defnyddio a chyhoeddi'r data hwn oherwydd y niferoedd isel. Os yw'r niferoedd yn isel, gall fod yn bosibl adnabod unigolion. Byddwn yn parhau i fonitro data, ac efallai yn y dyfodol bydd y niferoedd yn cynyddu i bwynt lle mae'n bosibl cyhoeddi heb gollu elfen gyfrinachedd casglu data. Rydyn ni'n parhau i weithio gyda'r Grŵp Adnoddau Gweithwyr LHDTTC+ i edrych yn ofalus ar gymorth ar gyfer ein cydweithwyr Traws ac Anneuaidd.

Anabledd

Mae system hunanwasanaeth bresennol y gweithwyr yn gofyn nifer o gwestiynau am gyflyrau corfforol, meddygol ac iechyd. Efallai y bydd symleiddio'r cwestiynau hyn a bod yn glir ynghylch pwy sy'n gweld y data a beth sy'n cael ei wneud gydag ef yn annog unigolion eraill i ddatgelu eu statws. Bydd sicrhau bod rheolwyr llinell yn rhoi addasiadau ar waith yn gywir a bod cymorth yn hygyrch ac yn cael ei dargedu yn annog pawb i gael digon o ymddiriedaeth i ddatgelu.

Mae'r ganran uchel o beidio â datgelu yn golygu bod elfennau anhysbys yn y set ddata hon a allai ddod â ni'n nes at y data meincnodi.

Poblogaeth Trafnidiaeth Cymru

	Anabl	Dim anabledd hysbys	Mae'n well gen i beidio dweud	Heb ddatgan	Cyfanswm
2024	1.5%	2.4%	0.8%	95.3%	100%

Meincnodi – cymharu data

	Anabl o dan y Ddeddf Cydraddoldeb	Ddim yn Anabl o dan y Ddeddf Cydraddoldeb	Cyfanswm
Data Cyfrifiad 2021	21.6%	78.4%	100%

Data Recriwtio (2023-2024)

Mae nifer a chanran y gyfradd llwyddo yn dangos faint sy'n llwyddiannus o bob grŵp, nid o'r gronfa geisiadau i gyd gyda'i gilydd.

	Wedi gwneud cais	Wedi cael eu cyflogi (nifer a chanran y gyfradd llwyddo)
Dim anabledd	9942	402 (88% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 4.4%)
Heb ddatgan	421	36 (7.9% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 8.6%)
Anabl	562	19 (4.2% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 3.4%)
Cyfanswm	10925	457

Ethnigrwydd

Mae ein data ar ethnigrwydd yn atgyfnerthu ein dealltwriaeth nad ydym yn gynrychioladol o lawer o'r cymunedau ethnig amrywiol sydd ar draws Cymru. Rydyn ni wedi ymrwmo i newid hyn drwy'r ymrwymadau sy'n cael eu gwneud drwy ein Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth a'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol. Rydyn ni'n sefydlu partneriaethau cymunedol a fydd yn ein helpu i weld sut a ble y gallwn wneud yn well.

Mae'r ganran uchel o beidio â datgelu yn golygu bod elfennau anhysbys yn y set ddata hon. Byddwn yn dal ati i weithio gyda'n rhwydwaith hil ac ethnigrwydd i wrando, i ddysgu ac i weithredu ble gallwn ni.

Poblogaeth Trafnidiaeth Cymru

	Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol	Gwyn	Mae'n well gen i beidio dweud	Heb ddatgan	Cyfanswm
2024	0.3%	6.4%	0.02%	93.3%	100%

Meincnodi – cymharu data

	Du, Asiaidd ac Ethnig Lleiafrifol	Gwyn neu dim data	Cyfanswm
Data Cyfrifiad 2021	5%	95%	100%

Data Recriwtio (2023-2024)

Mae nifer a chanran y gyfradd llwyddo yn dangos faint sy'n llwyddiannus o bob grŵp, nid o'r gronfa geisiadau i gyd gyda'i gilydd.

	Wedi gwneud cais	Wedi cael eu cyflogi (nifer a chanran y gyfradd llwyddo)
Du, Asiaidd, Ethnig Lleiafrifol	1466	25 (5.5% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 1.7%)
Heb ddatgan	104	21 (4.6% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 20.2%)
Gwyn	9388	411 (90% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 4.4%)
Cyfanswm	10958	457

Rhyw

Gweithlu o ddynion sydd gennym yn bennaf, er ein bod wedi gwneud cynnydd wrth newid y darlun hwnnw dros y pedair blynedd sydd wedi mynd heibio. Rydyn ni wedi gweld cynnydd yn nifer y menywod sy'n yrwyr ac yn beirianwyr – swyddi dynion yn hanesyddol. Mae hyn yn ei dro wedi arwain at welliannau yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae gennym lawer o waith i'w wneud o hyd yn y maes hwn, yn enwedig wrth ystyried poblogaeth Cymru. Rydyn ni'n gweithio gyda'r arferion gorau ar draws y sector trafndiaeth, ac mae recriwtio a chadw staff o grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli yn flaenoriaeth ar gyfer ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf.

Poblogaeth Trafnidiaeth Cymru

	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
2024	25.11%	74.89%	100%

Meincnodi – cymharu data

	Benyw	Gwryw	Cyfanswm
Data Cyfrifiad 2021	48%	52%	100%

Data Recriwtio (2023-2024)

Mae nifer a chanran y gyfradd llwyddo yn dangos faint sy'n llwyddiannus o bob grŵp, nid o'r gronfa geisiadau i gyd gyda'i gilydd.

	Wedi gwneud cais	Wedi cyflogi (nifer a chanran y gyfradd llwyddo)
Benyw	1540	114 (25% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 7.4%)
Gwryw	2509	141 (31% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 5.6%)
Heb ddatgan	7091	202 (44% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 2.8%)
Cyfanswm	11140	457

Oed

Mae ein data sy'n ymwneud ag oed yn dangos bod gennym lwybr tebyg i'r data meincnodi, gyda chrynodeiad o'n gweithlu yn y grwpiau oed 35-44 a 45-54. Mae cyfle i ni ddal ati i edrych ar sut i recriwtio unigolion iau a beth yw'r cyfleoedd rydyn ni'n eu cynnig, yn enwedig o ran prentisiaethau a rheoli talent yn gynnar. Mae angen i ni ystyried hefyd sut mae nodi arbenigedd a phrofiad unigolion hŷn, fel nad ydym yn colli gwybodaeth bwysig wrth i bobl symud yn nes at oed ymddeol.

Poblogaeth Trafnidiaeth Cymru

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-99	Cyfanswm
2024	4.2%	19.4%	29%	23%	18.4%	2.2%	96.2%

Meincnodi – cymharu data

	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 oed a hŷn	Cyfanswm
Data Cyfrifiad 2021	10%	21%	22%	23%	19%	5%	100%

Data Recriwtio (2023-2024)

Mae nifer a chanran y gyfradd llwyddo yn dangos faint sy'n llwyddiannus o bob grŵp, nid o'r gronfa geisiadau i gyd gyda'i gilydd. Nid yw'r gyfradd llwyddo wedi'i rhoi ar gyfer categorïau lle mae'r ffigurau'n dangos bod llai na 5 wedi'i gyflogi oherwydd fe allai'r data ddatgelu pwy yw'r unigolion.

	Wedi gwneud cais	Wedi cael eu cyflogi (nifer a chanran y gyfradd llwyddo)
16-24	1389	57 (13% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 4.1%)
25-34	2342	108 (24% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 4.6%)
35-44	1571	75 (16% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 4.8%)
45-54	828	39 (9% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 7.4%)
55-64	441	20 (4% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 4.5%)
65-99	33	<5
Heb ddatgan	4519	153 (34% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 3.5%)
Cyfanswm	11123	457

Cyfeiriadedd Rhywiol

Mae'r ganran ar gyfer datgelu cyfeiriadedd rhywiol i gyd gyda'i gilydd yn 1.4%. Mae hyn yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol. Rydyn ni'n un o noddwyr amlwg digwyddiadau LHDTC+ uchel eu proffil, fel Pride Cymru, ac mae gennym rwydwaith LHDTC+ gweithgar sy'n gweithio gyda ni i hybu dulliau cyfathrebu, er enghraifft defnydd o ragenwau.

Mae'r ganran uchel o beidio â datgelu yn golygu bod elfennau anhysbys yn y set ddata hon. Byddwn yn dal ati i weithio gyda'n rhwydwaith LHDTC+ i wrando, i ddysgu ac i weithredu ble gallwn ni.

Poblogaeth Trafnidiaeth Cymru

	Hoyw/ Lesbiaidd	Deurywiol	Mae'n well gen i beidio dweud	Heb ddatgan	Arall	Heterorywiol	Cyfanswm
2024	0.5%	0.4%	0.4%	93.6%	0.05%	5.1%	100%

Meincnodi – cymharu data

	LHD+	Dim LHD+	Heb ddatgan	Cyfanswm
Data Cyfrifiad 2021	3%	89.4%	7.6%	100%

Data Recriwtio (2023-2024)

Mae nifer a chanran y gyfradd llwyddo yn dangos faint sy'n llwyddiannus o bob grŵp, nid o'r gronfa geisiadau i gyd gyda'i gilydd.

	Wedi gwneud cais	Wedi cael eu cyflogi (nifer a chanran y gyfradd llwyddo)
Hoyw/Lesbiaidd	537	22 (5% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 4.1%)
Deurywiol	463	18 (4% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 3.9%)
Heterorywiol	9210	373 (82% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 4.0%)
Arall	129	5 (1% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 3.9%)
Mae'n well gen i beidio dweud	534	39 (9% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 7.3%)
Cyfanswm	10873	457

Crefydd a Chred

Ar hyn o bryd, mae anghysondeb wrth gasglu data crefydd a chred. Mae angen i ni newid ein cwestiynau casglu data i gynnwys ffydd yn ehangach. Bydd hyn yn ein galluogi i feincnodi'n fwy effeithiol gyda'r cyfrifiad a sefydliadau eraill yn y sector.

Rydyn ni'n gweithio gyda grwpiau cymunedol sy'n seiliedig ar ffydd i werthuso ein cyfleusterau a gweld ble gallwn wneud gwelliannau i'n gweithleoedd. Mae'r ganran uchel o beidio â datgelu yn golygu bod elfennau anhysbys yn y set ddata hon.

Byddwn yn dal ati i weithio gyda'n rhwydwaith crefydd a chred i wrando, i ddysgu ac i weithredu ble gallwn ni.

Poblogaeth Trafnidiaeth Cymru

	Bwdhydd	Cristion	Iddew	Mwslim	Unrhyw grefydd neu gred arall	Dim crefydd	ddatgan heb dweud/ heb ddatgan	Mae'n well gen i beidio dweud/ heb ddatgan	Cyfanswm
2024	0.02%	2.1%	0.05%	0.05%	0.3%	3.5%	94%		100%

Meincnodi – cymharu data

	Bwdhydd	Cristion	Hindŵ	Iddew	Mwslim	Sikh	Unrhyw grefydd neu gred	Dim crefydd	Mae'n well gen i beidio dweud/ heb ddatgan	Cyfanswm
Data Cyfrifiad 2021	0.4%	41%	0.5%	0.1%	1.2%	0.1%	0.6%	51%	5.4%	100%

Data Recriwtio (2023-2024)

Mae nifer a chanran y gyfradd llwyddo yn dangos faint sy'n llwyddiannus o bob grŵp, nid o'r gronfa geisiadau i gyd gyda'i gilydd. Nid yw'r gyfradd llwyddo wedi'i rhoi ar gyfer categorïau lle mae'r ffigurau'n dangos bod llai na 5 wedi'i gyflogi oherwydd fe allai'r data ddatgelu pwy yw'r unigolion.

	Wedi gwneud cais	Wedi cael eu cyflogi (nifer a chanran y gyfradd llwyddo)
Bwdhydd	49	<5
Cristion	2156	114 (25% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 5.3%)
Iddew	10	<5
Mwslim	269	<5
Hindŵ	205	1 (0.2% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 0.5%)
Sikh	27	<5

Unrhyw grefydd neu gred arall	2925	192 (42% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 6.6%)
Mae'n well gen i beidio dweud/Heb ddatgan	2524	145 (32% o'r ceisiadau/cyfradd llwyddo – 5.7%)
Cyfanswm	8165	457

Beichiogrwydd a Mamolaeth

Wrth edrych ar yr unigolion sy'n ffurfio ein gweithlu ni, byddai rhywun yn disgwyl mai absenoldeb tadolaeth fyddai â'r ganran uchaf. Wrth i'n gweithlu barhau i ddod yn fwy amrywiol, byddwn yn disgwyl gweld y data hwn yn newid.

Mae angen ystyried sut rydyn ni'n helpu pobl i fanteisio ar yr absenoldeb hwn, i deimlo'u bod yn cael eu cefnogi yn ystod y cyfnod ac i sicrhau bod y cymorth yn parhau ar ôl iddynt ddychwelyd i'r gwaith.

Mae codi ymwybyddiaeth ynghylch yr opsiwn i rannu absenoldeb rhiant yn bwysig hefyd, yn yr un modd â sut rydyn ni'n hysbysebu swyddi mewn ffordd hyblyg ac yn hybu gweithio'n hyblyg. Bydd pob un o'r pwyntiau hyn yn rhan o'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf.

Nid yw'r gyfradd llwyddo wedi'i rhoi ar gyfer categorïau lle mae'r ffigurau'n dangos bod llai na 5 wedi'i gyflogi oherwydd fe allai'r data ddatgelu pwy yw'r unigolion.

	Absenoldeb Mabwysiadu	Absenoldeb Mamolaeth	Absenoldeb Tadolaeth	Absenoldeb Rhiant ar y Cyd
2023-2024	<5	13	69	<5

Cynnydd wrth gyflawni ein hamcanion

Amcan 1

Tegwch i bawb wrth ddenu a chadw ein gweithwyr a datblygu eu gyrfa

Amcan 2

Adlewyrchu amrywiaeth poblogaeth Cymru a'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu

Amcan 3

Addysgu ein pobl

Amcan 4

Darparu fframwaith priodol i eiriol dros amrywiaeth a chynhwysiant

Defnyddir y lliwiau coch, oren a gwyrdd i ddangos cynnydd yn erbyn Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024. Mae opsiwn arall wedi cael ei ychwanegu (Lelog) i ddangos camau sydd wedi cael eu cymryd tuag at gyflawni'r amcanion ond nad oeddent o bosibl wedi cael eu nodi yn y cynllun gweithredu gwreiddiol. Mae hyn yn arbennig o berthnasol gan fod y cynllun yn cwmpasu cyfnod o newid sylweddol i Trafnidiaeth Cymru ac effaith pandemig byd-eang COVID-19.

Coch	Ychydig iawn o gynnydd neu ddim cynnydd
Oren	Rhywfaint o gynnydd da
Lelog	Cynnydd mewn meysydd nad oeddent wedi'u cynnwys yn y camau gweithredu gwreiddiol
Gwyrdd	Cynnydd ardderchog neu cam gweithredu'n gyflawn

	Rhif y Cam Gweithredu				
Amcan 1 – Tegwch i bawb wrth ddenu a chadw ein gweithwyr a datblygu eu gyrfa	1	2	3	4	5
Amcan 2 – Adlewyrchu amrywiaeth poblogaeth Cymru a'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu	6	7	8	9	
Amcan 3 – Addysgu ein pobl	10	11	12		
Amcan 4 – Darparu fframwaith priodol i eiriol dros amrywiaeth a chynhwysiant	13	14	15	16	

Amcan 1 – Tegwch i bawb wrth ddenu a chadw ein gweithwyr a datblygu eu gyrfa

Rhif	Camau Gweithredu	Meini Prawf Llwyddo	Adroddiad ar Gynydd
1	Datblygu strategaeth dysgu a datblygu sy'n hybu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.	<ul style="list-style-type: none"> Sefydlu model cyflogau a pherfformiad sy'n cefnogi'r dasg o leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a gweithio tuag at sicrhau cyflog teg i bawb. 	<p>Oherwydd y newid sylweddol ar draws y busnes, mae'r Strategaeth Dysgu a Datblygu wrthi'n cael ei datblygu ar hyn o bryd. Un o brif elfennau'r strategaeth honno yw cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Bydd y gwaith hwn yn parhau i ddatblygu yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf.</p>
2	Cyflwyno rhaglen hyfforddi a datblygu fewnol agored i bob gweithiwr TrC. Byddai hon ar gael i gydweithwyr ac yn seiliedig ar yr amcanion a nodir gan reolwyr llinell i adlewyrchu anghenion datblygu cydweithwyr.	<ul style="list-style-type: none"> Datblygu dull o reoli talent sy'n rhoi rhaniad 50/50 ar lefel Gweithredol a gradd 1 a 2, gan roi sylw i nodweddion gwarchoddedig eraill. Dim hawliadau cyflog cyfartal. 	<p>Fe wnaethom gomisiynu cyfres o fodiwlau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant cryno gan ddarparwyr allanol ar bynciau fel cynghreiriaeth, cyfathrebu ac iaith gynhwysol, niwroamrywiaeth, iechyd meddwl a hygyrchedd a chynhwysiant digidol.</p> <p>Mae'r rhaglen 'Arwain gyda' wedi cael ei lansio ar draws y busnes ac wedi hybu trafodaethau a chymau sy'n cryfhau ein dulliau o ddelio â chynhwysiant i bob cydweithiwr mewn swyddogaethau arwain a rheoli.</p> <p>Ym mis Mawrth 2024, lansiodd modiwl eDdysgu newydd ar iaith Arwyddion Prydain. Mae'r modiwl yn cynnwys sesiwn ymwybyddiaeth o fyddardod, yr wyddor iaith Arwyddion Prydain, ac arwyddion defnyddiol iaith Arwyddion Prydain.</p> <p>Fe wnaethom ddatblygu rhaglen fewnol o'r enw Dyrchafu Menywod mewn Arweinyddiaeth, a oedd yn cynnwys ugain o fenywod o bob rhan o'r busnes fel rhan o'r garfan gyntaf. Rydyn ni'n bwriadu ehangu ein gwaith yn y maes hwn drwy sefydlu rhaglen ychwanegol i gefnogi datblygiad gyrfa menywod ym mhob rhan o'r busnes.</p> <p>Rydyn ni wedi comisiynu arbenigwr annibynnol i greu modiwl eDdysgu gwrth-hiliaeth pwrpasol (a fydd yn mynd yn fyw ym mis Gorffennaf 2024) i gefnogi ein nod i fod yn weithle gwrth-hiliaeth, yn unol â'n hymrwymiad i Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol. Rydyn ni hefyd wedi cyflogi'r un arbenigwr annibynnol i gyflwyno hyfforddiant wyneb yn wyneb i'n staff.</p> <p>Rydyn ni wedi cynnal nifer o sesiynau codi ymwybyddiaeth ynghylch y menopos yn y gweithle, gan weithio gyda phartner allanol. Mae hyn wedi arwain at sefydlu gweithgorau, canllawiau ar y menopos a rhwydwaith o 48 o hyrwyddwyr menopos.</p>

3	Dal ati i leihau effaith rhagfarn ddjarwybod ar ein harferion recriwtio drwy barhau i ddefnyddio prosesau cyflogi sy'n rhydd rhag rhagfarn ddjarwybod ar gyfer recriwtio mewnol ac allanol.	Nid yw'r system adnoddau dynol electronig sydd gennym ar hyn o bryd yn gallu delio â recriwtio lle mae pawb yn aros yn anhysbys. Rydyn ni'n gweithio gyda'r cyflenwr i wneud newidiadau i hyn ochr yn ochr â chleientiaid eraill. Gan ein bod dan gontract gyda'r cyflenwr hwn am dair blynedd arall, mae hwn yn brosiect tymor hwy a fydd yn rhan o Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028.
4	Parhau i hysbysebu pob swydd yn allanol a defnyddio'r cyfryngau cymdeithasol i godi ymwybyddiaeth o'n swyddi gwag ymhlith ymgeiswyr o grwpiau nad ydynt yn cael eu cynrychioli'n ddigonol. Byddwn yn gweithio gyda'n tîm cyfathrebu i ddeall ble mae grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn mynd ar-lein, gan wneud yn siŵr bod negeseuon yn cyrraedd y llefydd hyn.	<p>Rydyn ni wedi edrych yn ofalus ar ein trefniadau recriwtio yn fewnol gyda chydweithwyr perthnasol a'n Hundebau Llafur ac wedi comisiynu adolygiad allanol drwy arbenigwr annibynnol ar amrywiaeth. Erbyn hyn, mae gennym un broses recriwtio ar draws y sefydliad cyfan sy'n golygu ein bod yn defnyddio dulliau cyson wrth recriwtio.</p> <p>Rydyn ni wedi cyflwyno dwy ymgyrch gadarnhaol ar gyfer menywod mewn swyddi fel gyrwyr, peirianwyr a thrydanwyr. Rydyn ni wedi cynnal sesiynau recriwtio agored ar gyfer amrywiaeth o swyddi sy'n gysylltiedig â'r ymgyrchoedd, gan ddenu unigolion o gymunedau amrywiol ledled Cymru. Yn sgil yr ymgyrchoedd hyn, rydyn ni wedi gweld cynnydd yn nifer y merched sy'n yrwyr. Mae hyn wedi cael effaith gadarnhaol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau hefyd.</p> <p>Bu ein tîm cyfathrebu yn gweithio gyda ni i hyrwyddo'r ymgyrchoedd hyn ar ein cyfryngau cymdeithasol, ac roedd yr adborth yn gadarnhaol iawn, gyda chanran uchel o ymwelwyr ar draws pob sianel.</p> <p>Yn ddiweddar, rydyn ni wedi creu cyfres o fideos 'Diwrnod ym Mywyd' er mwyn estyn allan at gynulleidfaoedd amrywiol a herio ambell fyth am yrfaeodd Trafnidiaeth Cymru.</p>
5	Cynllunio a chyflwyno rhaglen 'addysgu'r addysgwyr' ar gyfer ysgolion i ddylanwadu ar ddewisiadau merched ifanc mewn ysgolion, gyda'r nod o'u hannog i ystyried dilyn gyrfa ym maes trafndiaeth.	Oherwydd COVID-19 ac effaith y pandemig ar ysgolion a Trafnidiaeth Cymru, nid yw'r amcan hwn wedi cael ei gyflawni. Byddwn yn bwrw ymlaen â'r camau hyn drwy edrych ar sut rydyn ni'n rheoli ein gwaith allgymorth yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf.

Amcan 2 – Adlewyrchu amrywiaeth poblogaeth Cymru a'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu

Rhif	Camau Gweithredu	Meini Prawf Llwyddo	Adroddiad ar Gynnydd
6	Cynyddu cyfleoedd ar gyfer trefniadau gweithio'n hyblyg a gweithio'n rhan-amser, a chodi ymwybyddiaeth o hynny, drwy fynd ati'n gadarnhaol i hybu ein polisi gweithio hyblyg, ac ystyried rhannu swyddi a mathau eraill o gontractau hyblyg.	<ul style="list-style-type: none"> Cael calendr digwyddiadau clir, a hwnnw wedi'i gyhoeddi, sy'n hyrwyddo gweithgareddau Trafnidiaeth Cymru ac yn dathlu nodweddion gwarchoddedig o bob math. 	Yn yr un modd â sefydliadau eraill, mae COVID-19 wedi rhoi cyfle i edrych yn ofalus ar ein hagwedd at weithio hyblyg. Rydyn ni wedi gwneud cynnydd da o ran trefniadau ar gyfer nifer o swyddi ac yn cydnabod bod gwaith eto i'w wneud ar gyfer cydweithwyr gweithredol a'n hagwedd at gynnig contractau hyblyg a threfniadau rhannu swydd. Bydd y gwaith hwn yn parhau yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2024-2028.
7	Cymryd rhan mewn rhaglenni allgymorth a digwyddiadau Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg mewn cymunedau sy'n anodd eu cyrraedd ac yn wynebu anfantais economaidd-gymdeithasol.	<ul style="list-style-type: none"> Tystiolaeth mewn diwygiadau polisi y bydd cymorth anabledd yn cynnwys pob math o anabledd, gan gynnwys lechyd Meddwl, Niwroamrywiaeth a Dyslecsia, nad yw gweithwyr yn adrodd yn eu cylch o bosibl. Gwell cynrychiolaeth i grwpiau nad ydynt yn cael eu cynrychioli'n ddigonol ar draws graddau a swyddogaethau, gan gynnwys o fewn ein Strwythur Uwch Reoli. Achrediad gan gorff allanol drwy gydnabod ffocws TrC ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant – Mynegai Cydraddoldeb Stonewall yn benodol. 	<p>Mae'r rhaglen Llwybrau wedi creu mynediad at gyflogaeth yn Trafnidiaeth Cymru ar gyfer amryw o grwpiau nad ydynt yn cael eu cynrychioli'n ddigonol a grwpiau sy'n wynebu anfantais economaidd-gymdeithasol. Rydyn ni wedi creu rhaglenni Llwybrau ar gyfer cyn-droseddwyr, ffoaduriaid a phobl anabl. Yn dilyn y gwaith ar recriwtio pobl anabl – tîm o gydweithwyr byddar yn benodol – enillodd Trafnidiaeth Cymru Wobr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 2023 yng Ngwobrau Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD) Cymru. Bydd y gwaith hwn yn parhau i ddatblygu yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf.</p> <p>Bydd llawer o gydweithwyr yn ymweld ag Ysgolion ar draws ein rhwydweithiau i drafod pynciau fel diogelwch a chyfleoedd gyrfa posibl. Bydd y gwaith maes hwn yn cael ei gryfhau fel rhan o'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf.</p>

8	Cynnig cyfleodd datblygu, fel cysgodi uwch arweinwyr ac uwch arweinwyr y dyfodol, gan dargedu grwpiau nad ydynt yn cael eu cynrychioli'n ddigonol yn ein gweithlu.	<p>Rydyn ni wedi buddsoddi mewn nifer o gyfleoedd datblygu sy'n cefnogi grwpiau nad ydynt yn cael eu cynrychioli'n ddigonol yn ein diwydiant.</p> <p>Rydyn ni'n bartner yn rhaglen Cyfnewid Talent y Diwydiant Rheilffordd gyda Network Rail. Mae hyn yn cynnig dull tryloyw a chynhwysfawr sy'n cael ei reoli wrth ddelio â secondiadau allanol. Mae'n rhoi cyfle i ni weithio'n agosach gyda'n partneriaid yn y diwydiant i ddatblygu ein pobl. Mae hyn yn rhoi cyfle i gyfranwyr ddatblygu drwy brofi gwahanol swyddi gyda'r sicrwydd o rôl i ddod yn ôl ati ar ddiwedd y secondiad.</p> <p>Rydyn ni'n cefnogi cydweithwyr i gymryd rhan yn Rhaglen Ddatblygu Tîm Trawsnewid Great British Railways, sy'n rhoi pwyslais ar gefnogi grwpiau lleiafrifol a grwpiau sydd ar y cyrion i ddatblygu eu llwybrau gyrfa yn y diwydiant.</p> <p>Rydyn ni hefyd wedi ymrwymo i gefnogi cydweithwyr i gymryd rhan yn rhaglen fentora Women in Rail sy'n weithredol ar draws cwmnïau, a Rhaglen Arweinyddiaeth Menywod mewn Trafnidiaeth. Gwyddom fod y rhaglenni hyn wedi arwain at feddwl yn amrywiol, datblygu gyrfaoedd a rhannu syniadau.</p>
9	Sicrhau bod gweithredoedd TrC fel cyflogwr yn cael eu hadolygu'n allanol, eu herio a'u hachredu drwy gymryd rhan mewn prosesau meincnodi a safonau cydraddoldeb perthnasol (e.e. Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall, y Safon Hyderus o ran Anabledd, y Siarter Lles yn y Gweithle ac ati).	<p>Daethom yn Arweinydd Hyderus o ran Anabledd yn 2021 ac rydyn ni'n dal i herio ein hunain o ran sut rydyn ni'n gweithio gyda phobl anabl, yn eu cefnogi ac yn eu recriwtio. Yn ddiweddar, cawsom wobwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant CIPD Cymru yn benodol am recriwtio staff anabl.</p> <p>Rydyn ni wedi llofnodi Siarter Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant Menywod mewn Rheilffyrdd a'r Gymdeithas Diwydiannau Rheilffyrdd, yn ogystal â Siarter The 5% Club ar gyfer Talent Cynnar. Rydyn ni'n aelod o Stonewall, Inclusive Employers, Working Mums, Purple Space, Carers Wales, Race Equality Matters a Race Council Cymru ac wedi llofnodi addewid Dim Hiliaeth Cymru.</p> <p>Rydyn ni'n chwarae rhan frwd yng nghynlluniau Menywod mewn Rheilffyrdd. Marie Daly, ein Prif Swyddog Cwsmeriaid a Diwylliant, yw Cadeirydd y DU, ac mae llawer o staff yn ymwneud â Phwyllgor Rhanbarthol Cymru.</p>

Amcan 3 – Addysgu ein pobl

Rhif	Camau Gweithredu	Meini Prawf Llwyddo	Adroddiad ar Gynnydd
10	Cynnal hyfforddiant a dosbarthiadau meistr ar gyfer y busnes, gan gynnwys cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a hybu'r Gymraeg.	<ul style="list-style-type: none"> • Penodi a hyfforddi 5 Llysgennad Tegwch, Cynhwysiant a Pharch yn y Gweithle a gyda'n cyflenwyr. • O dan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, gweithredu ac adrodd ar wybodaeth yn ymwneud â chyflogaeth yn flynyddol a'i chyflwyno dan bob un o'r nodweddion gwarchoddedig. 	<p>Rydyn ni wedi cynnal sesiynau dysgu dros ginio ar-lein ac wyneb yn wyneb sydd wedi addysgu cydweithwyr ar amrywiaeth o bynciau gan gynnwys iechyd meddwl mamau, grymuso menywod a hil, cydraddoldeb hiliol a braint.</p> <p>Ym mis Mawrth 2024, lansiodd modiwl eDdysgu newydd ar laith Arwyddion Prydain. Mae'r modiwl yn cynnwys sesiwn ymwybyddiaeth o fyddardod, yr wyddor laith Arwyddion Prydain, ac arwyddion defnyddiol laith Arwyddion Prydain.</p> <p>Rydyn ni wedi comisiynu arbenigwr annibynnol i greu modiwl eDdysgu gwrth-hiliaeth pwrpasol (a fydd yn mynd yn fyw ym mis Gorffennaf 2024) i gefnogi ein nod i fod yn weithle gwrth-hiliaeth, yn unol â'n hymrwymiad i Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol. Rydym ni hefyd wedi cyflogi'r un arbenigwr annibynnol i gyflwyno hyfforddiant wyneb yn wyneb i'n staff.</p> <p>Rydyn ni wedi cynnal nifer o sesiynau codi ymwybyddiaeth ynghylch y menopos yn y gweithle, gan weithio gyda phartner allanol. Mae hyn wedi arwain at sefydlu gweithgorau, canllawiau ar y menopos a rhwydwaith o 48 o hyrwyddwyr menopos.</p>

11	<p>Dal ati i gynyddu ymwybyddiaeth o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant drwy sesiynau hyfforddi a chyfathrebu a gynhelir gan arbenigwyr.</p>	<p>Fe wnaethom gomisiynu cyfres o fodiwlau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant cryno gan ddarparwyr allanol ar bynciau fel cynghreiriaeth, cyfathrebu ac iaith gynhwysol, niwroamrywiaeth, iechyd meddwl a hygyrchedd a chynhwysiant digidol.</p> <p>Drwy ein sianeli cyfathrebu amrywiol, rydyn ni'n cynyddu ymwybyddiaeth ynghylch cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn gyson. Mae pynciau wedi cynnwys pwysigrwydd a budd grwpiau adnoddau gweithwyr, gwella iechyd meddwl, gwyliau crefyddol, niwroamrywiaeth, y menopos, Diwrnod Rhyngwladol y Menywod, atal hunanladdiad a'r Gymraeg.</p> <p>Rydyn ni hefyd wedi cynnal sesiynau dysgu dros ginio ar-lein ac wyneb yn wyneb sydd wedi addysgu cydweithwyr ar amrywiaeth o bynciau gan gynnwys iechyd meddwl mamau, grymuso menywod a hil, cydraddoldeb hiliol a braint.</p>
12	<p>Hybu gwybodaeth a dealltwriaeth ynghylch y dyletswyddau cyffredinol a phenodol yn unol â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Byddai hyn yn cael ei gyfleu i holl aelodau'r Uwch Dîm Arwain a'n Bwrdd, ac i'r uwch reolwyr a'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau am bolisiâu ar ôl hynny.</p>	<p>Mae'r uwch dîm arwain wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant eang ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant hefyd, yn ogystal â sesiwn benodol ar wrth-hiliaeth.</p> <p>Rhagorwyd ar ein targed gwreiddiol o bump Llysgennad Tegwch, Cynhwysiant a Pharch – mae gennym 15 Llysgennad hyfforddedig erbyn hyn. Mae'r unigolion hyn yn hyrwyddo diwylliant o degwch, cynhwysiant a pharch ar draws ein busnes ac yn ymwneud â'n rhanddeiliaid a'n cadwyn gyflenwi. Bydd yr unigolion hyn yn esiampl yn eu swyddfeydd, eu safleoedd neu eu prosiectau, yn gweithio ar y cyd, yn camu i mewn i weithredu, yn herio ymddygiad ac yn cael effaith gadarnhaol ar ddiwylliant y gweithle.</p>

Amcan 4 – Darparu fframwaith priodol i eiriol dros amrywiaeth a chynhwysiant

Rhif	Camau Gweithredu	Meini Prawf Llwyddo	Adroddiad ar Gynnydd
13	Sicrhau ein bod yn mesur profiad gweithwyr TrC drwy ein harolwg gweithwyr a dulliau perthnasol eraill o gael adborth, yn gwneud gwaith dadansoddi i chwilio am amrywiadau sy'n seiliedig ar nodweddion gwarchoddedig ac yn gwneud yn siŵr ein bod yn cymryd camau i wella.	<ul style="list-style-type: none"> • Bydd ein matrices talent (grid 9 boc) yn adlewyrchu ein gweithlu cynhwysol. • Cyhoeddi polisïau'n ddangos ein bod yn cydymffurfio â'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol. 	<p>Roedd ein harolwg diweddaraf ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn dangos sawl datblygiad cadarnhaol:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Roedd 95% o ymatebwyr yn ceisio trin cydweithwyr eraill gyda pharch. • Roedd 64% o ymatebwyr yn teimlo eu bod yn perthyn yn Trafnidiaeth Cymru. • Roedd 56% yn credu y byddai Trafnidiaeth Cymru yn gwneud y peth iawn pe baent yn codi pryder am wahaniaethu. <p>Roedd meysydd i'w datblygu yn cynnwys sicrhau bod staff yn teimlo bod Trafnidiaeth Cymru yn gwerthfawrogi syniadau a safbwyntiau amrywiol, cynnal diwylliant o arweinyddiaeth gynhwysol a gwreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhob cam o gylch bywyd y staff.</p> <p>Mae'r adborth hwn yn cael ei ystyried ar gyfer ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf.</p>
14	Gwella gallu gweithwyr TrC ac eraill i ddeall a rhoi sylw i'r rhwymedigaethau cyfreithiol o dan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus drwy ddarparu'r hyfforddiant perthnasol i'r uwch dimau angenrheidiol.		Bu uwch reolwyr a rheolwyr llinell yn cymryd rhan mewn sesiwn benodol a oedd yn cael ei chyflwyno gan arbenigwr annibynnol allanol ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Rydyn ni hefyd wedi comisiynu sesiynau ar recriwtio cynhwysol a dysgu a datblygu cynhwysol.

15	Sicrhau y cydymffurfir â'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol cyn ystyried polisi a phan fydd hynny'n digwydd, gan ddarparu tystiolaeth.	<p>Rydyn ni wedi diwygio ein Hasesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb gyda chanllawiau cliriach a thempled i alluogi staff i wneud penderfyniadau doeth am newidiadau i bolisi, prosesau gwneud penderfyniadau a chynlluniau ar gyfer newid.</p> <p>Mae Adnodd Sgrinio ar gyfer Gwneud Penderfyniadau yn rhan o bob papur sy'n mynd i'n Tîm Arwain Gweithredol. Bwriad hyn yw gwneud yn siŵr bod penderfyniadau a wneir gyda Trafnidiaeth Cymru yn cydymffurfio â rheoliadau a deddfwriaeth trawsbynciol. Mae cwestiynau penodol ynghylch amrywiaeth, cefndir, diwylliant a'r ddyletswydd economaidd-gymdeithasol a nodweddion gwarchoddedig.</p>
16	Ymateb yn deg ac yn gydradd i flaenoriaethau Llywodraeth Cymru mewn perthynas â Ffyniant i Bawb: y strategaeth genedlaethol. Canolbwyntio'n benodol ar Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) a'r Adolygiad Diwygio Rhywedd.	<p>Ym mis Mehefin 2024, bydd gennym rwymedigaeth gyfreithiol fel corff a enwir o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 i ymgorffori'r targedau a'r amcanion sydd yn y ddeddf yn ein prosesau, ein gweithgareddau a'n diwylliant fel sefydliad.</p> <p>Rydyn ni wedi bod yn gweithio gyda Matrics Aeddfedrwydd Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol i asesu a meincnodi sefyllfa TrC ar hyn o bryd ac wedi ymgynghori â chydweithwyr ar y cyfeiriad y bwriadwn ei gymryd. Mae'n amlwg y bydd ambell beth yn gorgyffwrdd wrth i ni lunio ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf, yn enwedig o ran elfennau o les y bwriedir eu hymgorffori.</p> <p>Rydyn ni wedi ymrwymo i nod Llywodraeth Cymru i sicrhau Cymru wrth-hiliol ac wedi ymrwymo i gynllun gweithredu sy'n ffocysu ein hymdrechion ar addysgu cydweithwyr, gwella prosesau a chwalu rhwystrau rhag recriwtio a datblygu. Mae'r cynllun gweithredu hwn yn rhan allweddol o'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol nesaf.</p>

