

Cynllun gweithredu gwrth hiliaeth

Awst 2024



TRAFNIDIAETH CYMRU
TRANSPORT FOR WALES



Rhagair

James Price, Prif Swyddog Gweithredol



Dylai Trafnidiaeth Cymru (TrC) gynrychioli'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu. O ran amrywiaeth hiliol, ar hyn o bryd rydym yn methu â chyrhaedd lle y dylem fod. Os yw Trafnidiaeth Cymru am gynrychioli'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu, mae angen i ni gynyddu'r gyfran o'n gweithlu sy'n dod o gefndiroedd sydd wedi'i hymyleiddio. Mae angen i ni recriwtio a chadw mwy o bobl o gefndiroedd sydd wedi'i hymyleiddio.

Er mwyn gwella, rydym wedi cyfarfod a dysgu oddi wrth sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus, grwpiau cymunedol, academyddion a chydweithwyr. Mae eu hadborth gonest wedi bod yn amhrisiadwy. Diolchaf iddynt amdano. Gobeithiwn fod y cynllun hwn yn dangos ein bod yn dysgu wrth eraill a'n bod yn cymryd adborth o ddifrif yn ogystal â dangos ein bwriad i wneud newidiadau diriaethol ac effeithiol.

Mae Llywodraeth Cymru wedi gosod uchelgais i Gymru fod yn wrth-hiliol erbyn 2030. Yn 2023, llofnodais addewid Cymru Ddi-Hiliaeth ar ran Trafnidiaeth Cymru. Ein Cynllun Gwrth-hiliaeth yw'r cam nesaf yn ein hymrwymiad i sicrhau agwedd dim goddefgarwch tuag at hiliaeth yn ein sefydliad.

Mae mynediad at drafnidiaeth a'r gallu i deithio bob amser wedi bod yn faromedr o gydraddoldeb hiliol. Yn TrC, nid ydym am fod yn wylwyr goddefol. Yn hytrach, dylem bob amser herio gwahaniaethu ac annog amrywiaeth

Ein cynllun

Mae ein cynllun yn amlygu'r cefndir a'r rhesymeg dros newid. Mae ein gweithredoedd yn cael eu harwain gan chwe ffordd y mae hiliaeth yn effeithio ar fywydau pobl o gefndiroedd sydd wedi'i hymyleiddio. Mae'r rhain yn brofiad o:

- hiliaeth mewn bywyd bob dydd
- hiliaeth wrth brofi darpariaeth gwasanaeth
- hiliaeth wrth fod yn rhan o'r gweithlu
- hiliaeth wrth ennill swyddi a chyfleoedd
- mae diffyg modelau rôl gweladwy mewn safleoedd o rym yn ddiffygiol
- hiliaeth fel ffoadur neu geisiwr lloches.

Mae angen i ni ystyried y systemau a'r prosesau yn ein sefydliad o safbwynt gwrth-hiliaeth. Dylid adolygu ein prosesau i ddeall yn well pa rwystrau y gallent eu codi.

Er mwyn ein galluogi i fod yn gyflogwr cynhwysol o ddewis, rydym yn credu mewn cydraddoldeb i bawb. Mae hyn yn allweddol i ddenu a chadw ein gweithwyr a datblygu eu gyrfaedd. Dylem adlewyrchu amrywiaeth poblogaeth Cymru a'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu.





Beth rydym wedi'i wneud hyd yn hyn

Rydym wedi cynnal digwyddiadau a hyfforddiant. Gweithio gydag Diversify World a Race Council Cymru i gynnal gweithdai rhyngweithiol ar fod yn sefydliad gwrth-hiliaeth cynhwysol ar gyfer ein cydweithwyr, y Bwrdd a'r Tîm Arwain Gweithredol. Gydag Diversify World rydym wedi creu hyfforddiant gwrth-hiliaeth gorfodol i bob gweithiwr er mwyn adeiladu ymwybyddiaeth, empathi a dealltwriaeth o wahanol ddiwylliannau, profiadau a materion hiliol.

Rydym wedi penodi a hyfforddi 15 o Lysgenhadon Tegwch, Cynhwysiant a Pharch (FIR). Mae ein Llysgenhadon FIR yn eu lle i fynd i'r afael â heriau diwylliant yn y gweithle a gweithredu fel modelau rôl yn ein swyddfeydd, safleoedd neu brosiectau. Byddan nhw yn gyfathrebu â'n cwsmeriaid, rhanddeiliaid, a'r gadwyn gyflenwi i gael effaith gadarnhaol ar ddiwylliant y gweithle.

Rydym wedi arwyddo addewid Dim Hiliaeth Cymru gyda Race Council Cymru. Drwy lofnodi'r addewid hwn, rydym wedi ymrwymo i sefyll yn erbyn hiliaeth a hyrwyddo gweithle a chymdeithas fwy cynhwysol a chyfartal sy'n rhoi'r hawl i bob unigolyn yng Nghymru deimlo'n ddiogel, yn cael ei werthfawrogi a'i gynnwys.

Fe wnaethom gymryd rhan mewn beilot rhaglen arweinyddiaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant gyda Network Rail, West Midlands Trains a Scot Rail o'r enw 'Activate your potential'. Cynlluniwyd y rhaglen i gefnogi gweithwyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol i gyflymu eu dilyniant gyrfa a chofrestrodd wyth cydweithiwr ar y rhaglen o wahanol feysydd a lefelau o fewn y sefydliad. Un o nodau'r cynllun hwn oedd i'r diwydiant rheilffyrdd ddod at ei gilydd ac archwilio sut y gallwn gefnogi a dileu'n well y rhwystrau i ddilyniant y gwyddom y mae gweithwyr amlddiwylliannol yn eu hwynebu.

Fe wnaethom hyrwyddo'r ymgyrch 'Fy Enw i Yw' ledled TrC. Mae hwn yn symudiad i sefydliadau safoni sillafu ffonetig ynddo llofnodion e-bost ac fe'i lansiwyd gan Race Equality Matters, elusen sydd â chenhadaeth i ddileu rhwystrau a darparu atebion i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol.

Cynlluniau y dyfodol

Addysg ac ymwybyddiaeth

- Datblygu safle mewnol gydag amrywiaeth o adnoddau addysgol, erthyglau, a phodlediadau i helpu gweithwyr i addysgu eu hunain ar anghyfiawnder hiliol, rhagfarn ymhlyg, a realiti hanesyddol.
- Sefydlu Panel Gwrth-Hiliaeth o gydweithwyr ac arbenigwyr cymunedol allanol a all ein cefnogi gyda'n cynllun gweithredu a gwerthuso ein cynnydd.

Polisiau a gweithdrefnau cynhwysol

- Sefydlu polisi gwrth-hiliaeth cryf a diamwys, gan ddatgan yn benodol ein hymrwymiad i ddileu ymddygiad ac agweddau hiliol o fewn y sefydliad.
- Amlinellu'n glir ganlyniadau diystyru'r polisi hwn, gan gynnwys camau disgyblu a bydd yn sicrhau bod yr unigolion perthnasol yn cael eu hyfforddi i ddiffinio ac ymateb i ddigwyddiadau hiliol.
- Annog adrodd mewnol am ddigwyddiadau o hiliaeth a materion eraill y gellir eu hadrodd trwy'r e-bost adrodd cyfrinachol newydd.
- Adolygu prosesau gwerthuso perfformiad i sicrhau tryloywder, tegwch, ac absenoldeb rhagfarn hiliol.
- Anelu at ddarparu mannau o fewn ardaloedd cydweithwyr lle gall cydweithwyr ymarfer eu ffydd neu arferion diwylliannol.





Rhwydweithiau Cefnogi Cydweithwyr

- Adeiladu ar ac ehangu gwaith ein Rhwydweithiau Cefnogi Cydweithwyr sy'n canolbwyntio ar hyrwyddo cydraddoldeb hiliol
- Sicrhau ein bod yn darparu lle diogel i leiafrifoedd hiliol heb gynrychiolaeth ddigonol rannu profiadau a syniadau.
- Neilltuo adnoddau ac amser i gydweithwyr fynychu cyfarfodydd Rhwydweith Cefnogi Cydweithwyr misol. Bydd aelodau'r Rhwydweithiau Cefnogi Cydweithwyr yn cael eu rhyddhau o'u swydd bob dydd am ddwy awr y mis i ganolbwyntio ar waith EDI.

Ymgysylltu cymunedol a phartneriaeth

- Cofrestrwch ar gyfer y rhaglen Llywodraethwyr i Ysgolion a rhoi cymorth i gydweithwyr o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i gael cyfleoedd i wirfoddoli yn y rhaglen.
- Gweithio gyda'n partneriaid undeb llafur ar eu agenda amrywiaeth.
- Gweithio gyda sefydliadau cymunedol i sicrhau bod anghenion pobl sydd wedi'i hymyleiddio yn cael eu hystyried wrth ddatblygu strategaethau gwasanaethau trafnidiaeth.
- Ymrwymo i weithio gyda Race Equality Matters yn eu rhaglen 'Trailblazer' sy'n tynnu sylw at sefydliadau blaengar sy'n rhoi atebion effeithiol ar waith i hybu cydraddoldeb hiliol.



Recriwtio a chyfleoedd

- Darparu opsiynau gyrfa i bawb trwy hysbysebu, mentrau allgymorth a thynnu sylw at fodelau rôl i dargedu grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.
- Meithrin perthnasoedd â sefydliadau amlddiwylliannol megis Diverse Cymru, Oasis a Chyngor Mwslimaidd Cymru.
- Gweithio gydag ysgolion i gael mwy o bobl o gymunedau sydd wedi'i hymyleiddio i fanteisio ar gyfleoedd prentisiaeth drwy fod yn rhagweithiol gydag allgymorth ac ymgysylltu â'r gymuned.
- Darparu hyfforddiant gorfodol i Reolwyr Llogi i sicrhau bod unigolion sy'n ymwneud â recriwtio yn ymwybodol ac yn gweithredu ar eu gogwydd.
- Adolygu ein Rhaglenni Llwybrau i sicrhau eu bod yn parhau i ddarparu cymorth i gymunedau heb gynrychiolaeth ddigonol.
- Nodi unrhyw broblemau cadw cydweithwyr o gymunedau sydd wedi'i hymyleiddio trwy sicrhau bod proses gyfweld ymadael gadarn ar waith i'n galluogi i ddadansoddi tueddiadau.
- Datblygu cyfres o weithgareddau wedi'u cynllunio i feithrin sgiliau cyflogadwyedd ar gyfer pobl ifanc o gefndiroedd heb gynrychiolaeth ddigonol.
- Cynyddu amrywiaeth ein huwch gydweithwyr gan gynnwys aelodaeth o'n Bwrdd.



Cyfathrebu

- Datblygu cynllun cyfathrebu mewnol gwrth-hiliol gan ddefnyddio iaith gymeradwy a chyfleu ein hymrwymiad i fod yn wrth-hiliol.
- Creu cynllun cyfathrebu allanol clir yn esbonio ein hymagwedd dim goddefgarwch tuag at hiliaeth gan ein cwsmeriaid.
- Cynhyrchu rhaglen o ddigwyddiadau a fydd yn dathlu profiad byw ein cydweithwyr.
- Parhau i ddangos cynrychiolaeth amrywiol mewn marchnata ac allgymorth drwy sicrhau bod deunyddiau, ymgyrchoedd, a chyfathrebu allanol yn adlewyrchu amrywiaeth Cymru.
- Deall y ffordd orau o gyfathrebu â'n holl gydweithwyr, gan gynnwys cydweithwyr rheng flaen, i weld sut orau y gallwn ddarparu cyfathrebiadau y bydd pawb yn ymgysylltu â nhw.

Gwerthusiad parhaus

- Collect and analyse demographic data from our workforce to identify any disparities or areas requiring improvement.
- Conduct biannual surveys, focus groups and interviews to assess employee experiences and perceptions of racial inclusion and equity.
- Create an EDI dashboard to monitor how diverse TfW is and look at areas where additional improvement is needed.





TRAFNIDIAETH CYMRU
TRANSPORT FOR WALES