

18/03/2026

Adolygiad Blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol

Trafnidiaeth Cymru, 2025/26

Cynnwys

Cynnwys	2
Rhagair	3
Cynnydd	4
Adroddiad Diweddaru	5
Hyrwyddo amgylchedd sy'n canolbwyntio ar gydweithwyr lle gall pawb ffynnu.....	5
Ymgysylltu â'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu i amrywio ein gweithlu a gwella gwasanaethau cwsmeriaid	9
Ymgorffori diwylliant cynhwysol drwy addysg, sgwrs a dealltwriaeth a rennir	13
Sicrhau bod amrywiaeth a chynhwysiant wrth wraidd ein strwythurau, ein systemau a'n prosesau gwneud penderfyniadau	15
Astudiaethau Achos	18
Hyfforddiant	18
Heriau, rhwystrau a gweithredoedd lliniaru	19
Edrych Tua'r Dyfodol	20

Rhagair

. Diben yr adolygiad blynyddol hwn yw rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am y cynnydd a wnaethom ar ein [Cynllun Cydraddoldeb Strategol](#) dros y flwyddyn ddiwethaf. Mae'n dangos sut rydym yn cyflawni ein dyletswyddau a'n hymrwymiad i amrywiaeth a chynhwysiant yn erbyn yr amcanion a nodir yn y cynllun.

Y Cyd-destun Cyfreithiol

Fel corff cyhoeddus yng Nghymru, rhaid inni adrodd yn flynyddol ar sut mae ein gwaith, y gwasanaethau a ddarparwn, ein polisiau ac unrhyw benderfyniadau a wnawn fel sefydliad yn effeithio ar bobl. Rhaid inni i wneud y canlynol:

- Dileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth ac ymddygiad arall sydd wedi'i wahardd gan y Ddeddf Cydraddoldeb.
- Hyrwyddo cyfleoeddcyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt.
- Meithrin perthnasoedd da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt.

Bydd yr adolygiad blynyddol hwn yn nodi'r hyn a wnaethom eleni sy'n dangos sylw dyledus i'n dyletswyddau. Mae'n cwmpasu'r cyfnod o Ragfyr 2024 i Ragfyr 2025 fel sy'n ofynnol gan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011. Nid yw camau gweithredu yn ein cynllun gyda thargedau cwblhau hirach wedi'u cynnwys yn yr adolygiad hwn.

Cynnydd

Dros y 12 mis diwethaf, rydym wedi gwneud cynnydd sylweddol mewn llawer o'n hamcanion, gan gynnwys:

- Cynnal hyfforddiant Yn ôl i'r Hanfodion ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI).
- Adeiladu System Orlhain Ymgeiswyr, a aeth yn fyw ym mis Ionawr 2026, ac sydd â nodweddion lleihau rhagfarn.
- Mae ymgyrchoedd targedu a phartneriaethau â sefydliadau cymunedol yn parhau i ddenu grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i wneud cais am rolau gyda ni.
- Datblygu ein Strategaeth Llesiant.
- Sicrhau bod ystafelloedd tawel ar gael mewn swyddfeydd.
- Ymgorffori gwelliannau hygyrchedd ar draws gwasanaethau wedi'u cefnogi gan weithgareddau ymgysylltu gyda grwpiau defnyddwyr..
- Sicrhau, o 31 Hydref 2025 ymlaen, fod pob cydweithiwr rheng flaen wedi cwblhau'r hyfforddiant hygyrchedd a chynhwysiant gorfodol.
- Cyflwyno gwisg newydd wedi'i chefnogi gan safonau sy'n tywys cydweithwyr i ddewis yr opsiynau sy'n diwallu eu hanghenion orau, waeth beth fo'u rhywedd.

Er mwyn bod yn dryloyw, y tablau canlynol yw'r diweddariadau diweddaraf o bob rhan o'r sefydliad. Rhennir yr wybodaeth hon yn ystod grwpiau llywio Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant chwarterol, lle rydym yn monitro cynnydd, yn trafod heriau ar gyfer y Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'n Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth.

Adroddiad Diweddaru

Hyrwyddo amgylchedd sy'n canolbwyntio ar gydweithwyr lle gall pawb ffynnu

Cam gweithredu	Amserlen	Statws	Diweddariad
Ymgorffori ein rhaglenni datblygu arweinyddiaeth a pharhau i feithrin arweinwyr y dyfodol ar draws dulliau teithio drwy fuddsoddi yn natblygiad ein cydweithwyr.	6 - 12 mis	Ar waith	Mae Rhaglen Yn Ôl i'r Hanfodion ar gyfer Rheolwyr wedi'i drafftio a'i chyflwyno i'w hadolygu, gyda Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi'u hintegreiddio yn ei datblygiad.
Diffinio ein cyfrifoldebau arwain drwy brosesau trefnu a chynllunio rolau swyddi priodol.	6 - 12 mis	Ar waith	Mae rhaglen ddiwylliant yn cael ei datblygu a fydd yn helpu i atgyfnerthu disgwyliadau ymddygiadol ymhlith arweinwyr. Cynhaliwyd arolwg diwylliant sy'n darparu llinell sylfaen i nodi blaenoriaethau o ran datblygu arweinyddiaeth. Cwblhawyd sesiynau gyda'r Tîm Arweinyddiaeth Weithredol i adolygu canlyniadau a chynllunio gweithgareddau ymgysylltu ar gyfer timau gweithredol.
Sicrhau bod ein gwerthoedd newydd yn cael eu hadlewyrchu yn ein Siarter Ymgysylltu â Chydweithwyr er mwyn galluogi cyfathrebu agored a gonest	6 - 12 mis	Ar waith	Mae'r Siarter Ymgysylltu â Chydweithwyr gyfredol wedi'i seilio ar ein gwerthoedd sefydliadol, a bydd y diweddariad sydd ar y gweill yn atgyfnerthu ei chyfraniad at ein gwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ymhellach.

Cam gweithredu	Amserlen	Statws	Diweddariad
Datblygu cynllun cyfathrebu cryno a chynhwysol sy'n defnyddio iaith wedi'i diweddarau a neges glir o'n hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant gan gynnwys ein hymrwymiad i ymgorffori arferion gwrth-hiliol yn ein gwaith cyfathrebu.	6 - 12 mis	Ar waith	Mae egwyddorion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cael eu hymgorffori mewn cyfathrebu. Fodd bynnag, nid oes cynllun cyfathrebu cynhwysfawr ar gyfer gweithgareddau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ehangach ar waith eto. Mae cyfathrebu cyfredol yn canolbwyntio'n bennaf ar fentrau penodol, megis cynllun cyfathrebu'r Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth a recriwtio panel ymgynghorol.
Defnyddio amrywiaeth o ddulliau cyfathrebu a sicrhau eu bod yn amrywiol ac yn addas i bawb a sicrhau bod gan bob cydweithiwr fynediad at ddyfeisiau electronig fel ffonau a thabledi lle bo'n addas pan fyddant yn y gwaith	12 mis	Wedi'i gwblhau	Mae ein System Rheoli Dysgu ar gael ar draws pob dyfais, gyda chynlluniau sy'n addasu'n awtomatig i'r sgrin sy'n cael ei defnyddio. Mae cydweithwyr rheng flaen mewn rolau Gyrwyr a Rheolwyr Trên wedi cael tabledi i gefnogi'r mynediad hwn.
Gweithredu strategaeth ar gyfer platfformau cyfryngau cymdeithasol mewnol, gan amlygu enghreifftiau da a drwg o ddefnydd.	12 mis	Wedi'i gwblhau	Caiff defnydd cydweithwyr o Viva Engage ei arwain gan ein Canllawiau Defnydd Derbyniol, a ddefnyddir yn lle strategaeth ffurfiol. Hyrwyddir y platfform i annog cydweithwyr i rannu straeon sy'n gysylltiedig â digwyddiadau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Cam gweithredu	Amserlen	Statws	Diweddariad
Rhannu gwaith ein Rhwydweithiau Cymorth i Gydweithwyr a hyrwyddo eu llwyddiannau	1 - 2 flynedd	Wedi'i gwblhau	Mae Rhwydweithiau Cymorth i Gydweithwyr yn cael eu hyrwyddo'n rheolaidd a'u hymgorffori mewn negeseuon cyfathrebu perthnasol. Mae enghreifftiau diweddar yn cynnwys Diwrnod Rhyngwladol y Dynion, Wythnos Gofalwyr ac Wythnos Genedlaethol Cynhwysiant. Mae gan bob rhwydwaith ei dudalen Viva Engage ei hun i rannu postiau gydag aelodau a'r sefydliad ehangach.
Mae pob sesiwn Trafodaethau Cwmni Cyfan yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i gydweithwyr am gynnydd ein gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac yn rhoi cyfle i gydweithwyr roi adborth.	Yn mynd rhagddo	Wedi'i gwblhau	Darperir diweddariadau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn ystod galwadau Trafodaethau Cwmni Cyfan ar sail ad hoc.
Cynhyrchu rhaglen o ddigwyddiadau cyfathrebu a fydd yn dathlu profiadau bywyd ein cydweithwyr, er enghraifft, sut beth yw bod yn Ddu ac yn Gymreig.	Yn mynd rhagddo	Ar y trywydd iawn	Mae Rhwydweithiau Cymorth i Gydweithwyr yn arwain digwyddiadau sy'n dathlu ac yn codi ymwybyddiaeth o brofiadau bywyd cydweithwyr.

Cam gweithredu	Amserlen	Statws	Diweddariad
Parhau i ddangos cynrychiolaeth amrywiol mewn marchnata. Byddwn yn sicrhau bod deunyddiau marchnata, ymgyrchoedd allgymorth a negeseuon cyfathrebu allanol yn adlewyrchu amrywiaeth y cymunedau a wasanaethir gan Trafnidiaeth Cymru.	Yn mynd rhagddo	Ar y trywydd iawn	Mae deunyddiau brand newydd wedi'u datblygu sy'n cynnwys cymeriadau â nodweddion gwarchodedig amrywiol, gan adlewyrchu'r cymunedau y mae TrC yn eu gwasanaethu.

Ymgysylltu â'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu i amrywio ein gweithlu a gwella gwasanaethau cwsmeriaid

Cam gweithredu	Amserlen	Statws	Diweddariad
Sicrhau bod pob arweinydd, rheolwr a thîm cyflogi wedi lleihau rhagfarn anymwybodol, gan sicrhau cysondeb a thegwch yn ein harferion cyflogi.	1 - 2 flynedd	Ar waith	Unwaith y bydd undebau llafur yn cymeradwyo'r polisi, bydd sesiynau hyfforddi i reolwyr yn cael ei ddatblygu mewn ar y cyd â'r tîm Dysgu a Datblygu.
Cyflwyno ymgyrchoedd gweithredu cadarnhaol wedi'u targedu a gwella atyniad TrC i gymunedau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol.	1 - 2 flynedd	Ar y trywydd iawn	Rydym yn defnyddio fideos 'diwrnod ym mywyd' ar draws ein sianeli hysbysebu a chyfryngau cymdeithasol i ddenu ystod amrywiol o ymgeiswyr. Rydym hefyd wedi cydweithio â Byrddau Swyddi Amrywiaeth ac wedi cefnogi menter 'Track to the Future' Network Rail. Mae'r Cynllun Graddedigion bellach wedi'i lansio, ac mae pob rôl wedi'i rhannu gyda'n partneriaid cymunedol i annog ceisiadau gan grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol
Creu gweithdrefn recriwtio gynhwysol (gan gynnwys iaith gynhwysol a gwahanol opsiynau cyflogaeth hyblyg) sy'n dileu rhwystrau i gyflogaeth gyda ni ar gyfer grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol	1 - 2 flynedd	Ar y trywydd iawn	Rydym wedi drafftio polisi a fydd yn cael ei ddiweddaru ar gyfer ymgynghori â'r undebau llafur. Rydym hefyd yn gweithio gyda Rhwydweithiau Cymorth i Gydweithwyr i sicrhau bod y System Orlhain Ymgeiswyr newydd yn cynnwys opsiynau cyflogaeth hyblyg.

Cam gweithredu	Amserlen	Statws	Diweddariad
Datblygu cytundebau partneriaeth gyda sefydliadau sydd â phrofiad o weithio gyda grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i'n tywys ar ymgysylltu a denu talent amrywiol	1 - 2 flynedd	Ar y trywydd iawn	Rydym yn cydweithio â sefydliadau partner a'r Panel Ymgynghori ar Wrth-hiliaeth i ymgysylltu'n effeithiol â grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol.
Gweithredu modiwl recriwtio sy'n helpu gyda recriwtio amrywiol, trwy ddarparu ffynhonnell ddata well i ni feincnodi ein gweithgareddau.	6 - 12 mis	Ar waith	Bydd y System Orlhain Ymgeiswyr newydd yn ein galluogi i gasglu data Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant mwy cynhwysfawr, gan wella ein gallu i feincnodi gweithgareddau recriwtio a thargeddu mentrau gweithredu cadarnhaol. Bydd hefyd yn cyflwyno nodweddion golygu i gael gwared ar wybodaeth bersonol yn ystod y cam llunio rhestr fer a phroses ddeuol orfodol ar gyfer llunio rhestr fer gyda sgorio annibynnol, i leihau rhagfarn ymhellach
Gweithredu strategaeth a chynllun gweithredu hygyrchedd a chynhwysiant yn seiliedig ar adolygiad blynyddol o'n sefydliad	6 - 12 mis	Ar waith	Cafodd y strategaeth a'r cynllun gweithredu Hygyrchedd a Chynhwysiant eu datblygu'n llawn ac roeddent yn barod i'w cymeradwyo ym mis Ebrill 2025. Fodd bynnag, mae cynnydd wedi'i ohirio i sicrhau eu bod yn cyd-fynd â menter Teithio i Bawb Llywodraeth Cymru.

Cam gweithredu	Amserlen	Statws	Diweddariad
Darparu hyfforddiant hygyrchedd a chynhwysiant i'n timau rheng flaen	Dwywaith y flwyddyn	Wedi'i gwblhau	Rydym yn parhau i weithio gyda phartneriaid mewnol ac allanol i nodi a sicrhau hyfforddiant addas. Ar 31 Hydref 2025, roedd pob cydweithiwr rheng flaen wedi cwblhau'r hyfforddiant Mynediad a Chynhwysiant gorfodol.
Gwella hygyrchedd ar ein rhwydwaith ac i'n rhwydwaith a'n gwasanaethau drwy ymgysylltu'n effeithiol a pharhaus â grwpiau defnyddwyr cwsmeriaid.	Yn mynd rhagddo	Wedi'i gwblhau	Rydym yn parhau i gynnal cyfarfodydd misol gyda'r panel Mynediad a Chynhwysiant. Penodwyd aelodau newydd ym mis Medi 2025 i gryfhau cynrychiolaeth a rhoi gwell gefnogaeth i gwsmeriaid anabl sy'n defnyddio ein gwasanaethau.
Gweithio gydag ysgolion a phrifysgolion i hyrwyddo cyfleoedd profiad gwaith rhithwir gan sicrhau ein bod yn targedu pobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.	6-12 mis	Ar waith	Rydym wedi ymgysylltu ag ysgolion, colegau a phrifysgolion ledled Cymru i ddosbarthu deunyddiau hyrwyddo a chynyddu ymwybyddiaeth o'r rhaglenni talent gynnar a byddwn yn parhau i wneud hynny.
Diffinio strategaeth i alluogi plant ysgol i gael profiad gwaith.	12 mis	Ar waith	Mae ein rhaglen profiad gwaith rhithwir ar waith. Mae cynllunio ar y gweill i ailddatblygu'r strategaeth profiad gwaith wyneb yn wyneb. Disgwylir i'r gwaith o ddatblygu strategaeth fynd rhagddo ddechrau 2026.

Cam gweithredu	Amserlen	Statws	Diweddariad
Targeddu ysgolion sydd â phoblogaethau myfyrwyr sydd heb gynrychiolaeth ddigonol yn strategol yn TrC, gan gynnwys hil, crefydd, anabledd ac amddifadedd economaidd, a chreu rhaglen addysg gyrfaoedd gynhwysfawr yn TrC	12 mis	Ar waith	Mae Partneriaethau Gwerthfawr Ysgolion wedi'u sefydlu gyda thair ysgol, pob un wedi'i gefnogi gan gynllun gweithredu wedi'i deilwra. Mae'r ysgolion wedi'u dewis oherwydd bod eu disgyblion yn dod o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ac yn darparu cynrychiolaeth ddaearyddol ledled Cymru. Mae gweithdai cychwynnol wedi'u cynnal mewn dwy o'r tair ysgol.
Archwilio a gweithredu dulliau allgymorth i ystod amrywiol o grwpiau cymunedol y gallwn weithio gyda nhw i ddenu talent ifanc o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn TrC	1-2 flynedd	Ar waith	Mae'r ail raglen 'Llwybrau i Gyflogaeth' ar gyfer pobl 18–21 oed o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol wedi'i lansio, a gyflwynir mewn partneriaeth â Heddlu De Cymru ac elusen leol.
Gweithredu strategaeth a chynllun gweithredu Llwybrau yn seiliedig ar adolygiad blynyddol o'r fenter	12 mis	Ar waith	Mae llyfryn drafft ar gyfer y rhaglen llwybrau 'Llwybrau i Gyflogaeth' yn cael ei ddatblygu
Sicrhau bod gweithdrefnau llywodraethu ar gyfer rhaglenni Llwybrau yn addas at y diben ac yn gynaliadwy	12 mis	Ar waith	Mae fframwaith Rhaglen Llwybrau wedi'i fapio, ac mae datblygiad pellach ar y gweill, gan gynnwys creu llyfryn, i arddangos y gwahanol lwybrau ar draws y busnes ac ar ein gwefan.
Sicrhau hyfforddiant priodol i gydweithwyr sy'n cefnogi unigolion a recriwtiwyd drwy'r rhaglenni Llwybrau	6 - 12 mis	Ar waith	Mae hyfforddiant yn cael ei ddatblygu ar yr un pryd â llyfryn y Rhaglen Llwybrau, ar y cyd â'r tîm Dysgu a Datblygu.

Ymgorffori diwylliant cynhwysol drwy addysg, sgwrs a dealltwriaeth a rennir

Cam gweithredu	Amserlen	Statws	Diweddariad
Mae pob cyfle dysgu a datblygu yn atgyfnerthu ein diwylliant cynhwysol. Sicrhau bod Cydraddoldeb, Gwybodaeth a Datblygiad (EDI) wedi'i ymgorffori mewn canlyniadau dysgu	2 flynedd	Ar y trywydd iawn	Mae pob modiwl e-ddysgu wedi'i gynllunio i fod yn hygyrch, gan gynnig opsiynau testun a sain. Mae sesiynau'n cael eu cadw i tua 15–20 munud i gefnogi canolbwytio. Mae'r Tîm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant hefyd wedi adolygu ein Hyfforddiant Trawma ac wedi darparu argymhellion i wella cynhwysiant, sydd bellach wedi'u rhoi ar waith. Rydym wedi creu canllawiau rheolwyr gyda chyfres o adnoddau, gan gynnwys canllaw "Deall Niwroamrywiaeth".
Mae ein darpariaeth dysgu a datblygu yn hygyrch ac yn ystyried gwahanol anghenion ac arddulliau dysgu.	6 - 12 mis	Yn mynd rhagddo	Mae pob cwrs e-ddysgu mewnol yn cynnwys trawsgrifiadau ac isdeitlau. Ein camau nesaf yw adolygu'r holl gynnwys presennol i nodi cyfleoedd i wella hygyrchedd ac i ddiweddarau cyfarwyddiadau ymuno fel y gall cydweithwyr nodi unrhyw anghenion cymorth ymlaen llaw

Cam gweithredu	Amserlen	Statws	Diweddariad
Sicrhau bod amrywiaeth o gyfleoedd dysgu a datblygu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gael i gydweithwyr.	6 - 12 mis	Ar waith	Mae sesiynau hyfforddi 'Yn ôl i'r Hanfodion' Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gael i gydweithwyr eu bwcio, gyda sesiynau wedi'u trefnu ar gyfer 2026. Mae gwaith hefyd ar y gweill i ailddatblygu ein sesiynau dysgu gorfodol ynglŷn â Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Yn ogystal â hyn, rydym wedi creu ystod o fodiwlau hyfforddi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant pwrpasol ar gyfer timau ar draws y busnes
Datblygu cyfres o adnoddau addysgol, erthyglau a phodlediadau er mwyn helpu cydweithwyr i addysgu eu hunain ar anghyfiawnder, rhagfarn a realiti hanesyddol.	6 - 12 mis	Ar waith	Mae gennym nifer o adnoddau ar gael ar ein System Rheoli Dysgu
Sicrhau bod cefnogaeth iechyd a lles i'n cydweithwyr yn brofiad cynhwysol. Sicrhau bod cefnogaeth benodol wedi'i theilwra ar gyfer grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ac ar gyfer pynciau a godir gan gydweithwyr trwy wahanol fforymau.	12 mis	Ar waith	Mae gwaith parhaus ar y gweill i nodi anghenion cymorth fel rhan o'n Strategaeth Llesiant. Mae hyn yn cynnwys cyd-fynd â fframweithiau sy'n mynd i'r afael â phob agwedd ar lesiant: corfforol, meddyliol, gyrfaol, ariannol a mwy. Rydym yn gweithio ar y cyd â'r Tîm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, Rhwydweithiau Cymorth i Gydweithwyr a phartneriaid allanol fel Gofalwyr Cymru i sicrhau bod cymorth yn gynhwysol ac yn ymatebol i anghenion cydweithwyr.

Sicrhau bod amrywiaeth a chynhwysiant wrth wraidd ein strwythurau, ein systemau a'n prosesau gwneud penderfyniadau

Cam gweithredu	Amserlen	Statws	Diweddariad
Sicrhau bod ein lifrai a'n hoffer yn diwallu anghenion ein cydweithwyr a gofynion y brand, gan gydnabod bod amrywiaeth o opsiynau yn allweddol i'n llwyddiannau recriwtio a chadw cydweithwyr yn y dyfodol.	6 - 12 mis	Ar waith	Gwisg gyrwyr – Cwblhawyd ymgynghoriadau a diweddariadau dillad yn 2024, gan sicrhau cydymffurfiaeth â gofynion y brand ac anghenion cydweithwyr. Mae gwisgoedd bellach ar gael mewn meintiau dynion a menywod. Gwisg rheolwyr trenau a staff yr orsaf – Mae 70% o'r meintiau cydweithwyr wedi'u cwblhau. Yn Ch1 2026, bydd pob cydweithiwr newydd i'r busnes yn mynd yn syth i'r wisg newydd, a byddwn yn dechrau derbyn y wisg newydd gan ein cyflenwyr ar gyfer cydweithwyr presennol.

Cam gweithredu	Amserlen	Statws	Diweddariad
Gwella'r dewis o opsiynau gwisg i'n holl gydweithwyr, yn enwedig i fenywod a chydweithwyr anneuaid, a fydd wedi'u cynllunio gyda ffitrwydd ac anghenion personol mewn golwg ac nid rhywedd.	6 - 12 mis	Wedi'i gwblhau	Mae pob dilledyn ar gael mewn meintiau dynion a menywod, wedi'i gefnogi gan safonau sy'n tywys cydweithwyr i ddewis yr opsiynau sy'n gweddu orau i'w hanghenion, waeth beth fo'u rhywedd.
Gwella ein gweithle, gan flaenoriaethu lles cydweithwyr a chydabyddiaeth brand.	12 mis	Ar waith	Mae datblygiad y Strategaeth Llesiant yn cwmpasu pob agwedd ar lesiant a bydd yn cael ei lywio gan ddata o ffynonellau fel ein Rhaglen Cymorth i Weithwyr, lechyd Galwedigaethol, cofnodion absenoldeb a'r arolwg diwylliannol.
Adolygu a diwygio ein strwythur cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i gynnwys mwy o randdeiliaid. Sefydlu Grŵp Llywio Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a phanel ymgynghorol allanol gwrth-hiliaeth i fesur ein cynnydd yn erbyn ein Cynllun Gwrth-hiliaeth.	6 – 12 mis	Wedi'i gwblhau	Sefydlwyd Grŵp Llywio'r Adran Materion Cynaliadwy, Iaith a Lles (Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant) ym mis Medi 2025. Sefydlwyd y Panel Ymgynghori ar Wrth-hiliaeth, sy'n cynnwys cydweithwyr, partneriaid ac aelodau'r cyhoedd, hefyd ym mis Medi 2025.

Cam gweithredu	Amserlen	Statws	Diweddariad
Sicrhau bod ein cydweithwyr yn gallu defnyddio'r Gymraeg sydd ganddyn nhw a datblygu eu sgiliau ymhellach	6 – 12 mis	Wedi'i gwblhau	Yn unol â Strategaeth yr Iaith Gymraeg, byddwn yn parhau i hyrwyddo cyfleoedd i gydweithwyr drwy ddigwyddiadau diwylliannol (megis yr Eisteddfod) a mwy o welededd dysgu'r iaith Gymraeg. Rydym hefyd yn ymgysylltu'n rheolaidd drwy sianeli cyfathrebu TrC, gan gynnwys erthyglau Viva, Gair Cymraeg yr Wythnos, ac adnoddau perthnasol eraill.

Astudiaethau Achos

Mae'r astudiaethau achos canlynol yn amlinellu sut mae ein hymrwymiaethau yn ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol wedi cryfhau gallu sefydliadol, gwella llywodraethu a dylanwadu ar benderfyniadau ar draws Trafnidiaeth Cymru.

Hyrwyddo llwyddiant y Rhwydwaith Cymorth i Gydweithwyr

Dros y flwyddyn ddiwethaf, mae ein rhwydweithiau cymorth i gydweithwyr wedi mynd trwy newid sylweddol. Mae cynrychiolwyr y rhwydwaith bellach yn mynychu cyfarfod Grŵp Llywio Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a chaiff y cynnydd ei adrodd i'r Pwyllgor Pobl lefel y Bwrdd.

Fe wnaethon ni gyflwyno tri rhwydwaith newydd: Meddyliau Dargyfeiriol (Gofod niwrogynhwysol), Gofod Dynion a'r Gymuned Aml-ffydd. Mae gennym ni bellach wyth rhwydwaith gweithredol nawr. Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, mae aelodaeth y rhwydwaith wedi cynyddu 268%, gan adlewyrchu ymgysylltiad cryfach a mwy o berchnogaeth gan gydweithwyr ar waith cynhwysiant ar draws y sefydliad.

Mae rhai o'r newidiadau sefydliadol a luniwyd gan y rhwydweithiau yn cynnwys

- Datblygu canllaw ar gyfer rheolwyr "Deall Niwroamrywiaeth" er mwyn eu helpu i gefnogi eu timau'n well.
- Cyfrannu at ymateb Cyflogwyr Cynhwysol i ymgynghoriad y Goruchaf Lys, gan sicrhau bod profiadau bywyd wedi llywio ymatebion ar lefel genedlaethol.
- Cyflwyno mentrau iechyd meddwl dynion, gan gynnwys sesiynau "Cerdded a Rhannu".

Rydym yn parhau i hyrwyddo a rhannu'r llwyddiannau hyn ar draws ein sianeli cyfathrebu

Hyfforddiant

Rydym wedi cyflwyno amrywiaeth o sesiynau hyfforddi i gynyddu ymwybyddiaeth a meithrin hyder o ran Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar draws y sefydliad, gan gynnwys:

- Mae ein hyfforddiant "Yn ôl i'r Hanfodion", a ddatblygwyd gyda'r adran Dysgu a Datblygu, yn helpu cydweithwyr i ddeall sut mae Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn llunio'r ffordd rydym yn gweithio.
- Mae hyfforddiant gwrth-hiliaeth wedi'i gyflwyno i dimau wedi'u targedu, gan gynnwys y tîm Cyfathrebu ac Uwch Dîm Arwain y Gyfarwyddiaeth Pobl.
- Rydym hefyd wedi cynnal peilot o hyfforddiant Niwrogynhwysiant ar gyfer rheolwyr gweithredol, a gyflwynir mewn partneriaeth ag elusen arbenigol ac a luniwyd gan 'Meddyliau Dargyfeiriol'.

Mae'r rhaglenni hyn wedi cael derbyniad da, ac fe wnaethom ddefnyddio adborth i'w gwella ymhellach.

Panel Cynggori ar Wrth-hiliaeth

Sefydlwyd ein Panel Ymgynghorol Gwrth-hiliaeth i gefnogi cyflawniad ein Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth a darparu goruchwyliaeth annibynnol. Mae'r panel yn cynnwys arbenigwyr allanol, cwsmeriaid a chydweithwyr sydd â phrofiad bywyd, gan sicrhau bod ein gwaith yn cael ei lunio gan safbwyntiau amrywiol.

Ers ei gyfarfod cyntaf ym mis Medi 2025, mae'r panel wedi helpu i alinio iaith sefydliadol, sefydlu amserlenni cyflawni a nodi meysydd blaenoriaeth allweddol. Bydd ffocws 2026 ar gryfhau negeseuon ynghylch cam-drin tuag at gydweithwyr a chwsmeriaid, gan atgyfnerthu ein hymrwymiad i greu amgylchedd diogel a pharchus.

Mae'r panel wedi cryfhau atebolrwydd a llywodraethu drwy sicrhau bod arbenigedd allanol a phrofiad personol yn dylanwadu'n uniongyrchol ar ein gwaith. Mae hyn yn cefnogi uchelgais Llywodraeth Cymru o greu Cymru Wrth-hiliol erbyn 2030.

Heriau, rhwystrau a gweithredoedd lliniaru

Er ein bod wedi gwneud cynnydd, rydym wedi wynebu heriau. Mae'r rhain wedi cynnwys:

Cyfngiadau Data

Mae gennym ddata demograffig anghyflawn ar gyfer ein cydweithwyr, gan gyfyngu ar y dadansoddiad y gallwn ei wneud a chynyddu'r risg o dynnu sylw at unigolion mewn grwpiau sydd wedi'u hymylu. Rydym yn defnyddio ein system olrhain ymgeiswyr newydd i gasglu data demograffig. Rydym hefyd yn gweithio ar system rheoli dysgu newydd lle gallwn ddweud wrth ein cydweithwyr pam mae'r data hwn yn bwysig a bod yn dryloyw ynghylch sut mae'n cael ei ddefnyddio.

Eglurder llywodraethu

Er mwyn sicrhau ein bod yn glir ynglŷn â phwy sy'n atebol am y gwaith, rydym wedi adolygu ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol gyda pherchnogion camau gweithredu. Mae hyn yn golygu y bydd rhai camau gweithredu yn eistedd mewn meysydd eraill o'r busnes, ac mae'r geiriad wedi'i ddiwygio.

Cyfathrebu Mae wedi bod yn heriol cyrraedd cydweithwyr rheng flaen gyda negeseuon ar-lein. Rydym yn llunio ymgyrch i gynyddu ymgysylltiad ac yn archwilio dewisiadau amgen all-lein lle bo angen.

Cefnogi'r rhwydweithiau

Mae diffyg arweiniad yn her i rai rhwydweithiau. Byddwn yn ceisio sicrhau bod digon o adnoddau'n cael eu dyrannu i Rwydweithiau Cymorth i Gydweithwyr er mwyn caniatáu iddynt ffynnu ac arwain arfer gorau.

Edrych Tua'r Dyfodol

Yn 2026, byddwn yn:

- Gwella systemau adrodd cyfrinachol mewnol ac allanol ar gyfer achosion o hiliaeth a mathau eraill o wahaniaethu.
- Ailsefydlu rhwydwaith ar gyfer cydweithwyr sydd wedi'u hymylu ar sail hil.
- Cynyddu gwelededd pob cyfraniad a arweinir gan y rhwydwaith drwy gynllun cyfathrebu strwythuredig.
- Arolygu aelodau'r rhwydwaith er mwyn rhoi gwybod i'r tîm Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yr hyn sy'n gweithio'n dda a'r hyn nad yw'n gweithio cystal.
- Gwella ein prosesau olrhain ac adrodd ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant drwy ein systemau data newydd.
- Cynnal hyfforddiant niwroamrywiaeth, gwrth-hiliaeth ac addasiadau rhesymol i reolwyr yn 2026.
- Safoni asesiadau effaith cydraddoldeb a phrosesau addasu rhesymol.