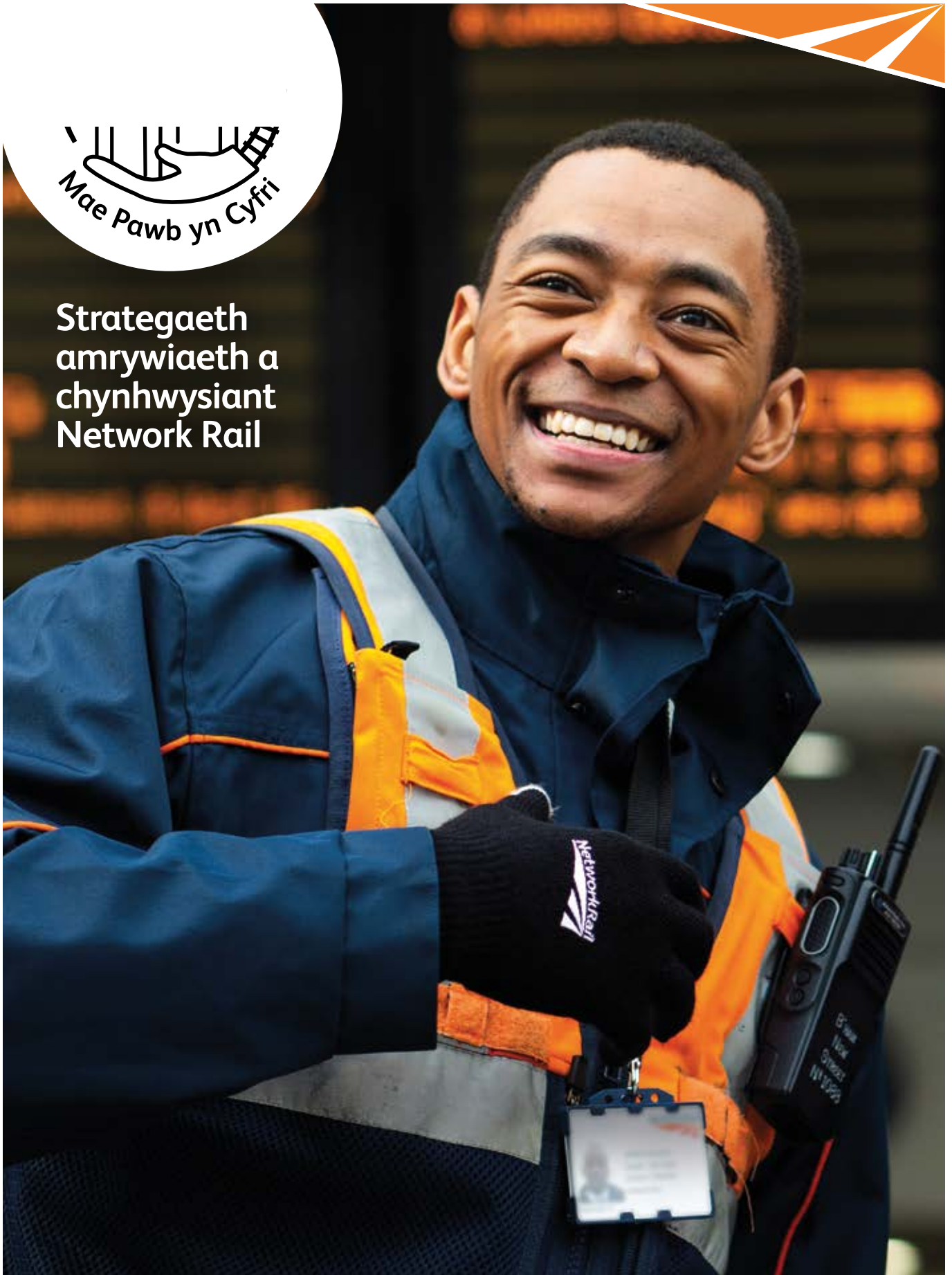


Strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant Network Rail



Meithrin sefydliad mwy amrywiol, agored a chynhwysol



Cynnwys

Rhagair	3	5. Materion Cynhwysiant – gwaith galluogi	33
1. Cyflwyniad	5	· Arweinyddiaeth	
· Pwy yw ein cyflogeion		· Data monitro	
· Beth mae hyn yn ei ddweud wrthym		· Gweithio hyblyg	
· Ein gwerthoedd		· Caffael	
2. Crynodeb	11	· Meincnodi ac achredu	
· Crynodeb o'n gweithgareddau		· Cydweithrediad	
3. Materion cyd-destun	16	6. Materion cymorth	38
4. Yr hyn y byddwn yn ei wneud	19	· Tîm amrywiaeth a chynhwysiant	
4.1 Materion mynediad a chynhwysiant		· Arweinwyr llwybrau/ffrydiau gwaith amrywiaeth a chynhwysiant	
· Rhoi teithwyr yn gyntaf		· Hyrwyddwyr amrywiaeth a chynhwysiant	
· Cydweithredu gyda'r diwydiant a chyllidwyr		· Grŵp gwaith cydraddoldeb yr Undebau Llafur	
· Dylunio cynhwysol		· Panel Hygyrchedd yr Amgylchedd Adeiledig - BEAP	
4.2 Materion hil	22	7. Materion llwyddiant	40
4.3 Materion Anabledd	23	8. Atodiad	42
· Cyflogwyr cynhwysol		· Materion terminoleg	
· Denu, recriwtio, cadw a datblygu pobl anabl talentog			
· Arweinydd hyderus o ran anabledd			
4.4 Materion Rhywedd	26		
4.5 Materion LGBT+	27		
4.6 Materion Gofalwyr	28		
4.7 Materion ffydd a chred	29		
4.8 Materion oedran	30		
4.9 Materion symudedd cymdeithasol	31		



Mae ein huchelgeisiau ar gyfer y pum mlynedd nesaf yn glir. Rydym am fod ar ochr y teithwyr ac arddangos ein harweinyddiaeth ar draws y diwydiant rheilffordd. Byddwn yn sefydliad y mae'n hawdd gwneud busnes ag ef, ac yn un y bydd ein pobl yn falch o weithio iddo.

Er mwyn cyflawni'r uchelgeisiau hyn, byddwn yn gweithio i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu fel ein bod yn cynrychioli'r teithwyr rydym yn eu gwasanaethu ledled y wlad - oherwydd mae pawb yn cyfri.

Andrew Haines
Prif Weithredwr

Diolch

Hoffem ddiolch i bob hyrwyddwr amrywiaeth a chynhwysiant; pob aelod o'n rhwydweithiau cyflogeion; ein harweinwyr amrywiaeth a chynhwysiant ac arweinwyr y ffrydiau gwaith a chynrychiolwyr cydraddoldeb yr undeb llafur; ac aelodau Panel Hygyrchedd yr Amgylchedd Adeiledig am gyfrannu at gyflawni ein strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant - mae pawb yn cyfri.

Y Tim Amrywiaeth a Chynhwysiant

Rhagair

Rydym yn falch o gyhoeddi hwn, ein hail strategaeth ar amrywiaeth a chynhwysiant, 'Mae Pawb yn Cyfri'. Mae'n adeiladu ar y gwaith rydym wedi'i wneud dros y pum mlynedd diwethaf ac mae'n adeiladu ar y sylfeini a sefydlwyd ar gyfer creu sefydliad mwy agored, amrywiol a chynhwysol.

Yn ein strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant gyntaf, gwnaethom geisio datblygu ymwybyddiaeth a gwerthfawrogiad y busnes o'r hyn y mae amrywiaeth a chynhwysiant yn ei feddwl i ni, y diwydiant rheilffordd ehangach a'r sectorau cysylltiedig: peirianeg, trafnidiaeth ac adeiladu. Roedd ein Strategaeth Mae Pawb yn Cyfri yn un arwyddocaol i ni. Mae'n nodi'r diffiniadau o amrywiaeth a chynhwysiant; ac mae'n sylfaen dystiolaeth gynhwysfawr o waith ymchwil cynnar ynghylch pam mae amrywiaeth a chynhwysiant yn cyfri. Gwnaethom gysylltu amrywiaeth a chynhwysiant â'r cynllun strategol er mwyn arddangos eu pwysigrwydd a'u perthnasedd. Gwnaethom ddarparu eglurhad ynghylch y nodweddion gwarchodedig. Roedd teitl y strategaeth 'Pawb' yn ceisio bod yn gynhwysol ac yn herio'r canfyddiad bod amrywiaeth a chynhwysiant yn cyfeirio at grwpiau penodol yn unig. Roeddem am i'n holl gyflogeion ddeall bod amrywiaeth a chynhwysiant yn ymwneud â phob person sy'n gweithio o fewn y sefydliad a phawb rydym yn eu gwasanaethu.

Gyda hyder cynyddol i archwilio gwahaniaeth a gwahaniaethu, gwnaethom gyflwyno targedau ar gyfer amrywiaeth o ran rhywedd a hil. Mewn rhai rhannau o'r busnes, dadansoddwyd hyn fel bod y grwpiau hynny'n cael blaenoriaeth. Mewn gwirionedd, roeddem wedi defnyddio dull integredig i fynd i'r afael â'r holl agweddau ar amrywiaeth a chynhwysiant oherwydd 'mae pawb yn cyfri'.

Mae'r strategaeth '**Mae Pawb yn Cyfri**' yn cynrychioli'r cam nesaf yn ein datblygiad o ran amrywiaeth a chynhwysiant lle rydym wedi estyn y targedau ar gyfer pob agwedd ar ein dull gweithredu. Mae ein strategaeth newydd yn ceisio gwella ein dull gweithredu fel ein bod yn gynyddol yn mynd i'r afael â "rhyngblethedd" lle y bydd ein pobl sydd ag amryw o hunaniaethau yn wynebu'r achosion mwyaf o gael eu hallgáu o bosibl. Er enghraifft, mae cyrhaeddiad addysgol isel bechgyn dosbarth gweithiol gwyn yn cyfyngu ar eu symudedd cymdeithasol; neu gall bod yn ddu, yn anabl neu'n berson LGBT+ arwain at lai o gyfleoedd o ran swyddi o gymharu â'r boblogaeth o ddynion

“Roeddem am i'n holl gyflogeion ddeall bod amrywiaeth a chynhwysiant yn ymwneud â phob person sy'n gweithio gyda'r sefydliad.”

1. Mae hwn yn theori o wahaniaethu sy'n cyd-gloi, sy'n diffinio bod y rheini sydd wedi'u hallgáu fwyaf mewn cymdeithas yn dod o dan nifer o wahanol haenau cymdeithasol lleiafrifol fel oedran, dosbarth, ffydd, hil, rhywedd a chyfeiriadedd rhywiol - Crenshaw, K. (1991). 'Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color'. Stanford Law Review, 43, 1241-1299



gwyn, heterorywiol nad ydynt yn anabl. Bydd meithrin ein haeddfedrwydd er mwyn cydnabod sut mae hyn yn effeithio ar ein pobl a'n teithwyr yn golygu y gallwn ymateb mewn ffordd fwy addas ac agor cyfleoedd i bawb.

Rydym wedi gwneud gymaint o gynnydd dros y pum mlynedd diwethaf. Mae 4,864 o bobl wedi dilyn ein rhaglen Arweinwyr Cynhwysol gyda Network Rail, a gyflwynodd y cysyniad o ragfarn ddarwybod a nodweddion bod yn arweinydd cynhwysol. Gwnaethom gyflwyno egwyddorion dylunio cynhwysol a Phanel Hygyrchedd yr Amgylchedd Adeiledig (BEAP) sydd wedi dechrau integreiddio hygyrchedd o fewn ein rhaglenni. Rydym wedi sefydlu chwe rhwydwaith i gyflogeion gyda dros 3,000 o aelodau ledled y cwmni. Mae gennym 1,700 o hyrwyddwyr amrywiaeth a chynhwysiant gan gynnwys ein cadeirydd a'n prif weithredwr. Mae gennym ni hefyd grŵp gwaith cydraddoldeb yr undebau llafur a chyfres o ganllawiau a phecynnau cymorth i gynorthwyo'r arferion gorau. Mae ein tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant wedi gweithio gyda chyrrff a sefydliadau annibynnol er mwyn meincodi ein gwaith yn y maes hwn ac mae wedi cael ei gydnabod ac wedi derbyn gwobrau am y gwaith hwn.

Mae'r cyflawniadau hyn yn golygu ein bod yn gwneud camau breision tuag at gyrraedd y lefel nesaf a, thros y pum mlynedd nesaf, byddwn yn gweld ein pobl ni yn bod yn fwy cynhwysol, ac yn arddangos empathi a'r capasiti i weithio gydag ystod o bobl er mwyn ein galluogi i gadw'r teithiwr ar frig pob dim a wnawn.

Rhan 1

Cyflwyniad

Mae rheilffordd Prydain yn ganolog i lwyddiant economi'r wlad. Mae'n cysylltu pobl â phobl eraill, ac â swyddi, nwyddau a gweithgareddau hamdden ac â marchnadoedd, ac mae'n sbarduno twf economaidd. Mewn blynyddoedd diweddar, bu gan Brydain y rheilffordd sydd wedi tyfu gyflymaf a'r un fwyaf diogel yn Ewrop, gyda nifer y teithiau rheilffordd wedi dyblu dros yr 20 mlynedd ac mae disgwyl i nifer y teithwyr gynyddu 40% erbyn 2040.

Nid yn unig mae'n ddiwydiant sy'n cynnig ffyniant a chysylltedd o'r cartref, ond mae'n rhoi cyfleoedd hefyd i fusnesau a thechnolegau Prydeinig allforio dramor. Mae ein cynllun ar gyfer rheilffordd well yn canolbwyntio ar sicrhau ein bod yn **cefnogi'r teithiwr a chudiant**, yn **arweinydd o fewn y diwydiant**, yn **bartner dibynadwy** ac yn **gwmni y gall pobl fod yn falch o weithio iddo**. Er mwyn cyflawni hyn, mae'n hanfodol ein bod yn parhau i feithrin a chynnal sefydliad agored, amrywiol a chynhwysol, gan ddefnyddio sgiliau a phrofiad pawb.

Mae'r strategaeth hwn yn ymwneud â newid ein diwylliant a diwylliant y sector. Neges allweddol gan Keith Williams yn ystod ei adolygiad o'r diwydiant rheilffordd yw bod angen i ddiwylliant y rheilffordd newid, gyda ffocws gwirioneddol ar deithwyr rheilffordd, ar draws y sector, gan gynnwys ar lefelau uwch. Rydym eisoes wedi cymryd camau i wneud hyn drwy'r rhaglen Rhoi Teithwyr yn Gyntaf ac rydym yn arwain y ffordd ar gyfer y diwydiant.

Rydym yn gwybod bod angen inni ddenu pobl o amrywiaeth o gefndiroedd, gyda safbwyntiau ffres a gwahanol brofiadau os ydym am gyflawni ein cynlluniau uchelgeisiol. Mae'r mantra bod cael timau amrywiol a bod yn gynhwysol yn sicrhau bod gwasanaeth gwell yn cael ei ddarparu yn cael ei dderbyn yn llawer ehangach o fewn ein busnes². Rydym wedi gweld hyn yng ngwaith Panel Hygyrchedd yr Amgylchedd Adeiledig y cwmni, sydd wedi arwain at ein gweld ni fel cwmni yn rhoi teithwyr yn gyntaf. Gwnaethom hefyd gyflwyno Asesiadau o'r Effaith ar Amrywiaeth i'n cynorthwyo ni i ddeall effaith ein gwaith ar wahanol grwpiau. Bydd y broses hon yn dod yn un safonol dros gyfnod y strategaeth newydd hon. Mae hyn yn golygu y bydd yn ofynnol i bobl wneud Asesiad o'r Effaith ar Amrywiaeth a rhoi'r sicrwydd inni ein bod yn deall sut rydym yn effeithio ar gymunedau amrywiol a beth rydym yn ei wneud i greu effaith gadarnhaol.

“Mae angen inni ddenu pobl o amrywiaeth o gefndiroedd, gyda safbwyntiau ffres a gwahanol brofiadau.”

2. McKinsey, 'Delivering through Diversity' (2017);
Deloitte, 'Unleashing the Power of Inclusion' (2017);
Catalyst, 'Why Diversity Matters' (2013);
Yr Academi Frenhinol Peirianeg – 'Creating Cultures where all engineers thrive' (2017)

Buom ar ein taith i ddod yn sefydliad mwy agored, amrywiol a chynhwysol ers 2013. Rydym wedi gweld cynnydd yng nghanran y bobl o gefndir du, Asiaidd ac ethnig lleiafrifol o 6.46% i 8.51% o'r gweithlu cyfan (cynnydd o 31.73%). Mae canran y menywod wedi cynyddu hefyd dros 21% i 17.3%³.

Er hynny, rydym yn gwybod nad ydym yn cynrychioli'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu. Mae bylchau'n parhau yn ein data a'n gwybodaeth am amrywiaeth ein pobl. Er enghraifft, mae'r ffaith bod pobl anabl a chyflogeion LGBR+ heb eu cynrychioli'n ddigonol yn rhywbeth y byddwn yn parhau i fynd i'r afael ag ef dros y pum mlynedd nesaf.

Rydym wedi cyflwyno camau gweithredu cadarnhaol, fel recriwtio wedi'i dargedu, a phanelau cyfweld cymysg, a byddwn yn parhau i wneud hynny wrthi inni gynorthwyo'r busnes i ddeall y gwahaniaeth rhwng bod yn rhagweithiol gyda gweithgareddau penodol, mewn cyferbyniad â gwahaniaethu cadarnhaol, sy'n anghyfreithlon.

3. Lle rydym wedi defnyddio data a rhifau cymharol, maent wedi'u cymryd o ddechrau Cyfnod Rheoli 5 (1af o Ebrill 2014) a'r 1af o Ionawr 2019

Pwy yw ein cyflogeion

Oedran	3,002 o bobl dros 60; a 569 o bobl dros 65
Anabledd	gwnaeth 1.28% o bobl rannu'r ffaith eu bod yn anabl; 48.34% ddim yn anabl; 49.3% ddim yn hysbys; ac roedd yn well gan 0.8% beidio â datgelu.
Rhywedd	menywod 17.30% – dynion 82.70%
Hil	8.51% yn gyflogeion du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig; 13.66% ddim yn hysbys; roedd yn well gan 2.12% beidio â datgelu; 76.21% yn wyn
Hunaniaeth rywiol	o'r rheini a rannodd eu data, nododd llai na 1% eu bod yn LGBT+. Mae hyn i raddau oherwydd nad yw pobl bob tro'n teimlo'n ddiogel yn rhannu'r wybodaeth hon, neu efallai nad yw cydweithwyr wedi dod allan yn y busnes.



Beth mae hyn yn ei ddweud wrthym

Rydym wedi gwneud cynnydd o ran cynyddu amrywiaeth ein gweithlu, dod yn fwy agored ynghylch pwy ydym ni, a bod yn fwy cynhwysol. Ein her dros y pum mlynedd nesaf o hyd yw mynd i'r afael â gweithlu sy'n heneiddio a diffyg sgiliau.

Rydym yn parhau i feithrin sefydliad a diwydiant rheilffordd fwy cynhwysol ac amrywiol, a gweithio i ledaenu amrywiaeth ymysg ein harweinyddion. Mae angen inni hefyd fod yn fwy cyson yn ein dulliau gweithredu a bod â phrosesau sy'n atal tuedd.

Rydym am i'n pobl fod yn falch o bwy ydynt, i allu bod yn nhw eu hunain yn llawn yn y gwaith, ac i gyflawni eu potensial.



Erbyn 2024:
Bydd

13%

o swyddi
arweinwyr
yn cael eu
gwneud gan
gyflogeion
o gefndir
du, Asiaidd
ac ethnig
leiafrifol

Ein gwerthoedd

Mae amrywiaeth a chynhwysiant yn rhan ddi-gwestiwn o'r pedwar o werthoedd a luniwyd gennym, a thrwy eu dilyn, byddwn yn arddangos bod pawb yn cyfri:



Bob tro'n ddiogel

Ni ellir dadlau ynghylch diogelwch. Gydag atebolrwydd clir, rhaid inni herio ein hunain a'n cydweithwyr bob tro y byddwn yn tystio ymddygiad anniogel.



Yn gofalu am bobl

Mae parch, caredigrwydd ac empathi oll yn rhan o drin pobl eraill yn y modd y bydden ninnau'n dymuno cael ein trin. Yn syml, mae'n ymwneud â gofyn i ni ein hunain 'sut y gallwn ofalu'n well am y teithwyr rydym yn eu gwasanaethu pob diwrnod'?



Mae gwaith tîm yn allweddol

Mae'n ymwneud â chyd-gefnogaeth, waeth beth fo'r sefyllfa. Rydym yn tynnu ynghyd fel un diwydiant rheilffordd, gydag anghenion y teithwyr a'r defnyddwyr cludiant wrth galon yr hyn a wnawn.



Wedi ein grymuso i WEITHREDU

Rydym wedi ein grymuso i wneud y peth iawn ar ran y rheini sy'n defnyddio'r rhwydwaith rheilffordd. Mae'n ymwneud â chael gwared ar rwysrau a sicrhau bod gennym yr hyn sydd ei angen arnom i allu gweithredu, pan a phryd y mae angen gwneud hynny.

Rydym am i'n pobl ni fod yn falch o weithio i Network Rail, oherwydd lle bynnag y maent yn mynd, pwy bynnag ydynt, a phwy bynnag yw ein teithwyr, bydd pawb yn cael ei drin gydag urddas a pharch ac yn cael ei werthfawrogi am fod yn unigryw ac am ei gyfraniadau.

Bydd y dull gweithredu mwy aeddfed hwn tuag at amrywiaeth a chynhwysiant yn ein gweld yn gwella diwylliant ein busnes, ac i ba raddau rydym yn bod yn gynhwysol ac yn creu amgylchedd lle gall pobl ffynnu mewn gwirionedd.

Erbyn 2024:
Bydd Menywod
mewn
30%
o'r swyddi
arweinyddiaeth



Rhan 2

Crynodeb

Mae'r strategaeth '**Mae Pawb yn Cyfri**' yn fentrus yn ei uchelgeisiau a'i gyrhaeddiad. Mae ar gyfer y busnes cyfan ac mae'n cyfeirio at sut y byddwn yn gweithio gydag eraill ar amrywiaeth a chynhwysiant; yr Adran Drafnidiaeth, Transport Scotland, Swyddfa Rheoleiddio'r Rheilffyrdd, Grŵp Cyflawni'r Rheilffyrdd a'n gwaith ar y cyd gyda busnesau partner fel HS2 neu drwy waith gyda'n cadwyn gyflenwi.

Mae'r strategaeth '**Mae Pawb yn Cyfri**' yn estyniad o'r mentrau a gyflwynwyd gennym. Mae gan ein chwe rhwydwaith cyflogaion dros 3,000 o aelodau ac mae pob un ohonynt yn gweithio'n gynyddol gyda sefydliadau eraill yn ein sector a diwydiannau eraill. Mae ein Hyrwyddwyr Amrywiaeth a Chynhwysiant yn weithredwyr newid lleol. Maent yn fodelau rôl, maent yn cyfeirio pobl at gyngor a gwybodaeth, ac yn ein herio i wella. Mae'r rhaglen Arweinyddiaeth Gynhwysol gyda Network Rail a'r rhaglen 'Pawb yn E-ddysgu', sy'n cyfeirio at yr ymddygiad rydym yn ei ddisgwyl, yn rhaglenni sy'n cael eu parchu sy'n datblygu dealltwriaeth ein pobl o bwysigrwydd amrywiaeth a chynhwysiant. Rydym yn croesawu'r broses ddiweddar o gyflwyno arweinyddion Llwybrau/Rhanbarthau ar gyfer amrywiaeth a chynhwysiant sy'n cynrychioli mwy o ymrwymiad i amrywiaeth a chynhwysiant a darparu cymorth lleol sydd ei angen yn fawr.

Mae'r strategaeth '**Mae Pawb yn Cyfri**' yn adeiladu ar y gweithgareddau presennol ac yn cydbwysu'r ffocws ar newid diwylliant, a chynrychiolaeth sy'n tyfu ar sail teilyngdod. Rydym am i'r arweinyddion ar bob lefel o'n sefydliad fod yn fwy hyderus a phenodol o ran eu sgiliau arweinyddiaeth cynhwysol, gan feithrin nodweddion fel empathi, gwrando a chydabod sgiliau a thalentau unigol, gan ddysgu gan bobl wahanol a denu talent amrywiol. Byddwn yn datblygu'r gyfres o hyfforddiant sydd ar gael i'n holl gyflogaion gan gynnwys rhaglenni wyneb yn wyneb. Rydym yn cydnabod bod angen dyncwch ac amser ar gyfer sicrhau amrywiaeth a chynhwysiant, a bydd cynnydd yn cael ei wneud dros y pum mlynedd nesaf, nid yn unig o fewn Network Rail, ond ar draws ein sector.

Rydym yn parhau i weithio tuag at fod yn sefydliad mwy amrywiol, agored a chynhwysol, ac yn un lle mae pawb yn cyfri. Mae deall cyfansoddiad ein gweithlu yn nodwedd bwysig. Byddwn yn gweithio i annog mwy o bobl i rannu eu data gyda ni ac yn atgyfnerthu ei bwysigrwydd a'i ddiben.

Mae menywod yn parhau i fod â chynrychiolaeth annigonol yn ein busnes, ac mae hyn hyd yn oed yn fwy gwir ar gyfer cyflogaion o gefndir du, Asiaidd neu leiafrifoedd ethnig, pobl anabl a phobl o'r gymuned LGBT+. Ni allwn fod yn

“Rydym am i'r arweinyddion ar bob lefel o'n sefydliad fod yn fwy hyderus a phenodol o ran eu sgiliau arweinyddiaeth cynhwysol.”

Erbyn 2024:
Bydd
13%
o gyflogeion
yn disgrifio eu
hethnigrwydd
fel du, Asiaidd
ac ethnig
leiafrifol

hunanfodlon ynghylch yr agweddau hyn ac, yn gynyddol, wrth inni wella ein dulliau amrywiaeth a chynhwysiant, byddwn yn datblygu ein capasiti i fynd i'r afael â rhyngblethedd a'i effaith ar bobl sy'n profi gwahaniaethu ar nifer o lefelau.

Mae'r strategaeth '**Mae Pawb yn Cyfri**' yn disgrifio pob un o'r meysydd y byddwn yn canolbwyntio arnynt ac yn arddangos sut rydym yn mynd i'r afael â'n rhwymedigaethau cyfreithiol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ac mae'n diwallu ein dyletswyddau cydraddoldeb sector cyhoeddus. Fodd bynnag, nid deddfwriaeth yw'r unig sbardun ar gyfer amrywiaeth a chynhwysiant. Rydym yn anelu at fod yn gyflogwr y byddai pob aelod o gymdeithas yn ei ddewis. Rydym am fod yn sefydliad mwy amrywiol a chynhwysol sy'n rhoi pobl yn gyntaf ac sy'n darparu gwasanaeth o'r radd flaenaf i'n teithwyr. Y ffordd orau i gyflawni hyn yw drwy gael gweithlu amrywiol a lleihau unrhyw fylchau mewn cyflog – neu gael gwared arnynt yn llwyr – a meithrin diwylliant lle mae pobl yn gallu bod yn nhw eu hunain.

Wrth ddatblygu'r strategaeth hon, rydym wedi ymgynghori â'n rhwydweithiau cyflogeion; ein hyrwyddwyr Amrywiaeth a Chynhwysiant; a'n tîm arweinyddiaeth Adnoddau Dynol. Rydym hefyd wedi ei gyflwyno am sylwadau i'r Adran Drafnidiaeth, yr undebau llafur, Grŵp Cyflawni'r Rheilffyrdd a Swyddfa Rheoleiddio'r Rheilffyrdd a'n Panel Hygyrchedd yr Amgylchedd Adeiledig. Mae'r strategaeth hon yn adlewyrchu'r hyn y mae ein pobl a'n rhanddeiliaid am inni ei wneud dros y pum mlynedd nesaf, ac rydym yn gwybod bod her gyffrous o'n blaenau ni.

Isod, rydym wedi crynhoi'r gweithgareddau yn nhrefn blaenoriaeth a'r canlyniadau penodol rydym am eu cyflawni erbyn 2024.

Crynodeb o'n gweithgareddau

Mae amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u hintegreiddio ym mhob un o'n canlyniadau i bobl yn ein Strategaeth Pobl ar gyfer Cyfnod Rheoli 6 (CRh6, sy'n cwmpasu 2019 i 2024). Rydym wedi defnyddio'r tabl isod i gyfleu'r nodwedd hon drwy alinio canlyniad i bobl gyda maes gweithgaredd ar gyfer y strategaeth '**Mae Pawb yn Cyfri**'.

Rydym yn falch o ddyfnder a ehangder y dull gweithredu ar amrywiaeth a chynhwysiant a'r canlyniadau i bobl, sy'n golygu bod cydgysylltiadau cadarn.

Mae'r gweithgareddau wedi'u crynhoi yn nhrefn blaenoriaeth gyda'r canlyniadau penodol i'w cyflawni erbyn 2024, y cysylltiadau i'n blaenoriaethau busnes, yn ogystal â'r meincnodau neu'r mesurau i'w defnyddio.



Cynlluniau crynodeb

Isod, rydym wedi crynhoi'r gweithgareddau yn nhrefn blaenoriaeth.

Maes	Yr hyn y byddwn yn ei wneud	Canlyniad erbyn 2024	Canlyniadau i Bobl	Blaenoriaethau busnes	Meincnod neu fesurau
1. Materion hygrychedd a chynhwysiant	Datblygu ein gwasanaethau i deithwyr fel eu bod yn fwy hygrych a chynhwysol i bawb, yn enwedig pobl anabl; defnyddio safonau dylunio cynhwysol.	Gwella profiad teithwyr; cydweithredu gwell gyda rhanddeiliaid y diwydiant; darparu Dylunio Cynhwysol.	Gwella profiad teithwyr; cydweithredu gwell gyda rhanddeiliaid y diwydiant; darparu Dylunio Cynhwysol.	· Rhoi teithwyr yn gyntaf; · bod yn arweinydd o fewn y diwydiant; · bod yn bartner dibynadwy	· Bod Panel Hygrychedd yr Amgylchedd Adeiledig yn safon gan Network Rail · Bod Asesiadau o'r Effaith ar Amrywiaeth yn safon gan Network Rail · Gwobrau RIBA am ddylunio cynhwysol
2. Materion hil	Cynyddu nifer y bobl o gefndir du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol mewn swyddi arweinyddiaeth. Cynyddu'r gynrychiolaeth o bobl ddu, Asiaidd ac ethnig leiafrifol drwy'r busnes. Cyhoeddi adroddiadau ar y bwlch cyflog ethnigrwydd a chynnal gweithgareddau arno.	Cynyddu'r gynrychiolaeth o bobl ddu, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn Network Rail ac mewn swyddi arweinyddiaeth; lleihau'r bwlch cyflog ethnigrwydd.	Bod Network Rail yn denu, datblygu a chadw pobl ymroddedig ac ymrwymedig.	· Bod yn arweinydd o fewn y diwydiant · bod yn bartner dibynadwy; a · bod yn gwmni y mae pobl yn falch o weithio iddo.	· Llofnodwr y Siarter Hil yn y Gwaith ar gyfer Busnes yn y Gymuned · Safon Deallusrwydd Amrywiaeth Busnes yn y Gymuned · 13% o gyflogeion ac arweinwyr o gefndir du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol · Rhaglen arweinyddiaeth ar gyfer cyflogeion du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol.
3. Materion anabledd	Hyfforddi pawb sy'n rheoli pobl i gyflawni addasiadau rhesymol; datblygu amgylcheddau priodol ar gyfer ein pobl, ee niwro-amrywiaeth, iechyd meddwl.	Cynnydd o 100% mewn cyflogeion anabl, drwy recriwtio a bod mwy o bobl yn rhannu eu data monitro amrywiaeth. Cynnal dadansoddiad o'r bwlch cyflog anabledd.	Bod amgylchedd Network Rail yn galluogi pawb i gyrraedd eu potensial llawn.	· Rhoi teithwyr yn gyntaf · Bod yn arweinydd o fewn y diwydiant · Bod yn bartner dibynadwy; a · Bod yn gwmni y mae pobl yn falch o weithio iddo.	· Cadw'r statws Arweinydd Hyderus o ran Anabledd · Safon Aur Anabledd mewn Busnes · Cadw'r statws Cyflogwyr Cynhwysol · 100% o'r cyflogeion yn dilyn hyfforddiant gorfodol ar ymwybyddiaeth o anabledd.
4. Materion rhywedd	Cynyddu nifer y menywod mewn swyddi arweinyddiaeth; a gwella'r broses o recriwtio a chadw menywod.	Amrywiaeth gwell o ran rhywedd gyda menywod yn cynrychioli o leiaf 26% o'n gweithlu; cynnydd o 30% yn nifer y menywod mewn swyddi arweinyddiaeth; lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.	Bod Network Rail yn un o gyflogwyr gorau Prydain.	· Bod yn arweinydd o fewn y diwydiant, · bod yn bartner dibynadwy; a · bod yn gwmni y mae pobl yn falch o weithio iddo.	· Bod ymhlith y 50 cyflogwr gorau ar gyfer menywod · Safon Deallusrwydd Amrywiaeth Busnes yn y Gymuned · 26% erbyn 2024 · Rhaglen arweinyddiaeth i fenywod.

Maes	Yr hyn y byddwn yn ei wneud	Canlyniad erbyn 2024	Canlyniadau i Bobl	Blaenoriaethau busnes	Meincnod neu fesurau
5. Materion Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol ac eraill (LGBT+)	Darparu hyfforddiant ymwybyddiaeth/ hyder ynghylch LGBT+ ar gyfer ein rheolwyr pobl.	Y byddwn yn gyflogwr cynhwysol o gyflogeion LGBT+ ac y bydd gennym arweinwyr a modelau rôl LGBT+ mwy gweledol.	Bod Network Rail yn annog arweinyddiaeth wych a'i fod yn gwmni lle mae ymddiriedaeth a pharch rhwng rheolwyr llinell a chyflogeion.	· Bod yn arweinydd o fewn y diwydiant · bod yn bartner dibynadwy · bod yn gwmni y mae pobl yn falch o weithio iddo .	· Mynegai Stonewall ar gyfer y 100 Gweithle Gorau o ran Cydraddoldeb · Hyfforddiant gorfodol ar gyfer pob rheolwr · Cyfradd ddatgelu sydd 100% yn uwch · Rhaglen fentora ar gyfer cyflogeion LGBT+.
6. Materion gofalwyr	Adolygu polisiau sy'n ystyriol o deuluoedd er mwyn cefnogi gofalwyr. Gwneud rheolwyr pobl yn fwy ymwybodol o anghenion gofalwyr.	Cynnydd yn nifer y gofalwyr a gydnabyddir.	Bod Network Rail yn rhoi blaenoriaeth i iechyd meddwl a llesiant cyflogeion ac yn cefnogi ac yn datblygu gwytnwch yn ei bobl.	· Bod yn arweinydd o fewn y diwydiant. · bod yn bartner dibynadwy; a · bod yn gwmni y mae pobl yn falch o weithio iddo.	· Yng Nghymru a Lloegr, cyflawni'r meincnod Hyderus ynghylch Gofalwyr lefel 1 · Yn yr Alban, ennill gwobr Cadarnhaol ynghylch Gofalwyr.
7. Materion ffydd a chred	Darparu cyflwyniadau briffio ar gyfer ein holl gyflogeion; datblygu cyfeirlyfr o fannau ffydd ar gyfer ein pobl.	Bod yn gyflogwr lle mae pobl o wahanol ffydd a chredoau yn teimlo eu bod yn cael eu parchu a'u gwerthfawrogi'n gyfartal.	Bod Network Rail yn gwmni lle mae pobl yn teimlo'n ddiogel, bod y cwmni'n edrych ar eu hól a'u bod yn cael eu trin ag urddas a pharch.	· Bod yn arweinydd o fewn y diwydiant. · bod yn bartner dibynadwy' a · bod yn gwmni y mae pobl yn falch o weithio iddo.	· Yn cael ei gydnabod am gefnogi ffydd a chred yn y gweithle · Statws cyflogwr cynhwysol · Hyfforddiant gorfodol i bob cyflogai.
8. Materion oedran	Datblygu system fentora rhwng cyflogeion hŷn ac iau.	Dull gwell o drosglwyddo sgiliau a phrofiad rhwng y cenedlaethau. Trefniadau gweithio mwy hyblyg.	Bod Network Rail yn arwain y diwydiant o ran cynllunio ar gyfer arweinyddiaeth a sgiliau a'u datblygu er mwyn ateb gofynion y rheilffyrdd yn y dyfodol.	· Bod yn arweinydd o fewn y diwydiant. · bod yn bartner dibynadwy; a · bod yn gwmni y mae pobl yn falch o weithio iddo.	· Cael cydnabyddiaeth fel cyflogwr ar gyfer pobl o bob oed · Safon Deallusrwydd Amrywiaeth Busnes yn y Gymuned.
9. Materion symudedd cymdeithasol	Hyrwyddo gwaith gyda chyn-droseddwy'r rhieni sengl. Ehangu'r rhaglen gyfranogi ar gyfer pobl o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol isel. Amrywiaeth Busnes ymddiriedolaeth y Tywysog.	Gweithlu sy'n croesawu amrywiaeth a bod yn gwmni y mae pobl yn falch o weithio iddo.	Bod Network Rail yn gwmni y mae pobl yn falch o weithio iddo.	· Bod yn arweinydd o fewn y diwydiant; · bod yn bartner dibynadwy; a · bod yn gwmni y mae pobl yn falch o weithio iddo.	· Achredu allanol · Mynegai'r Cyflogwyr Symudedd Cymdeithasol.

Materion cynhwysiant

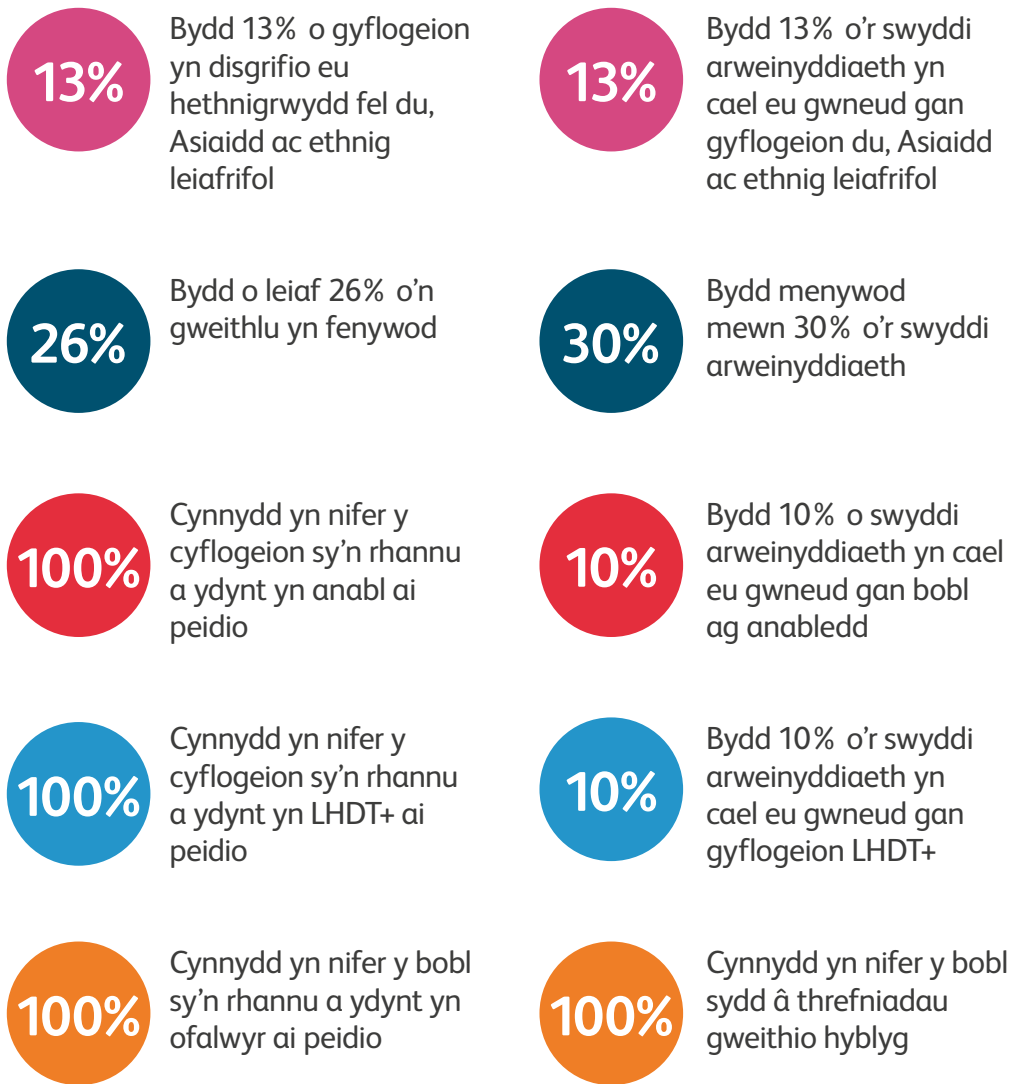
Mae materion cynhwysiant yn feysydd sy'n sail i'r dull o ymdrin ag amrywiaeth a chynhwysiant ar draws y busnes cyfan.

Maes	Yr hyn y byddwn yn ei wneud	Canlyniad erbyn 2024	Canlyniadau i Bobl	Blaenoriaethau busnes	Meincnod neu fesurau
Arweinyddiaeth	Cyflwyno amcanion amrywiaeth a chynhwysiant; integreiddio nodweddion arweinyddiaeth gynhwysol gyda datblygu arweinwyr ar bob lefel; datblygu cymwyseddau amrywiaeth a chynhwysiant.	Bod pob arweinydd yn gymwys o ran amrywiaeth a chynhwysiant.	Bod Network Rail yn annog arweinyddiaeth wych a'i fod yn gwmni lle mae ymddiriedaeth a pharch rhwng rheolwyr llinell a chyflogeion.	· Bod yn arweinydd o fewn y diwydiant · Bod yn gwmni y mae pobl yn falch o weithio iddo.	· Bod 25% o'r arweinwyr yn cymryd rhan mewn mentora dwyffordd; · Bod cyfradd gwblhau o 100% ar gyfer pob modiwl hyfforddi ar amrywiaeth a chynhwysiant.
Bwlio ac aflonyddu	Cyflwyno ymgrych dim goddefgarwch o fwlio ac aflonyddu yn ffurfiol.	Y bydd pob cyflogai'n ymwybodol o'r polisi dim goddefgarwch ac yn ei hyrwyddo, ac na fydd unrhyw un yn gadael i fwlio ac aflonyddu o unrhyw fath gael ei oddef, gan gynnwys ee rhywiol neu hiliol.	Bod Network Rail yn gwmni lle mae pobl yn teimlo'n ddiogel, bod y cwmni'n edrych ar eu hól a'u bod yn cael eu trin ag urddas a pharch.	· Bod yn arweinydd o fewn y diwydiant. · Bod yn gwmni y mae pobl yn falch o weithio iddo.	· Cyrsiau ar-lein i atal cynnydd yn nifer yr achosion; sgoriau/ sylwadau ymgysylltu gwell.
Data monitro	Cynnal ymarfer casglu data ar draws y busnes; a nodi amrywiaeth o gyfleoedd i annog yr arfer o rannu data personol.	Bod mwy o bobl yn rhannu data personol.	Bod Network Rail yn arwain y diwydiant o ran cynllunio ar gyfer arweinyddiaeth a sgiliau a'u datblygu er mwyn ateb gofynion y rheilffyrdd yn y dyfodol.	· Bod yn arweinydd o fewn y diwydiant.	· Bod ymhlith y 20 o'r cyflogwyr gorau o ran gweithio'n hyblyg · bod amrywiaeth well o drefniadau gweithio ar draws y busnes.
Gweithio'n hyblyg	Enhance and promote flexible working.	An improved range of flexible working arrangements, accessible to all employees.	Network Rail is one of Britain's best employers.	· A company people are proud to work for.	· Top 20 employer for flexible working. · Better range of working arrangements across the business.
Materion caffael	Defnyddio ein system gaffael i annog y gadwyn gyflenwi i fod yn fwy amrywiol a chynhwysol.	Bod y gadwyn gyflenwi yn cyflogi gweithlu mwy amrywiol.	Ein bod yn arwain y ffordd o ran gwneud y diwydiant rheilffyrdd yn fwy amrywiol a chynhwysol.	· Bod yn arweinydd o fewn y diwydiant, · bod yn bartner dibynadwy.	· Gwobrauon Network Rail/amrywiaeth y sector rheilffyrdd ar gyfer ein cadwyn gyflenwi.
Materion cydweithredu	Gweithio gyda'r sector rheilffyrdd a sectorau cysylltiedig i ddatblygu arferion amrywiaeth a chynhwysiant ar draws y diwydiant; gweithio gyda'r Undebau Llafur ar rwydweithiau cyflogeion a rhaglenni amrywiaeth a chynhwysiant.	Bod Network Rail yn parhau i gael ei gydnabod fel arweinydd mewn amrywiaeth a chynhwysiant.	Ein bod yn arwain y ffordd o ran gwneud y diwydiant yn fwy amrywiol a chynhwysol; cefnogi gwaith yr Undebau Llafur ar rwydweithiau cyflogeion a rhaglenni amrywiaeth a chynhwysiant.	· Bod ar ochr y teithwyr; · bod yn arweinydd o fewn y diwydiant; · bod yn bartner dibynadwy.	· Cael ein hachredu fel cyflogwr cynhwysol; · Cael ein henwi fel partner cadarnhaol dros amrywiaeth a chynhwysiant; · Annog y gadwyn gyflenwi a phartneriaid i fabwysiadu statws Hyder o ran Anabledd; · Annog y gadwyn gyflenwi a phartneriaid i ddod yn eiriolwyr Stonewall.

Targedau i'w cyflawni erbyn 2024

Bydd pob maes o'r strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant yn cael ei gydgyssylltu gan y tîm amrywiaeth a chynhwysiant. Gan ddefnyddio dull sy'n seiliedig ar ddata, bydd y tîm hefyd yn datblygu cynlluniau prosiectiau neu raglenni priodol. Mae'r targedau rydym wedi'u gosod yn seiliedig ar gyfuniad o ddemograffeg a data cenedlaethol sy'n seiliedig ar gyfansoddiad ein gweithlu. Bydd timau rhanbarthol, llwybrau a lleol yn cyfrannu at y targedau drwy eu cynlluniau gweithredu lleol ar amrywiaeth.

The 2024 targets



Rhan 3

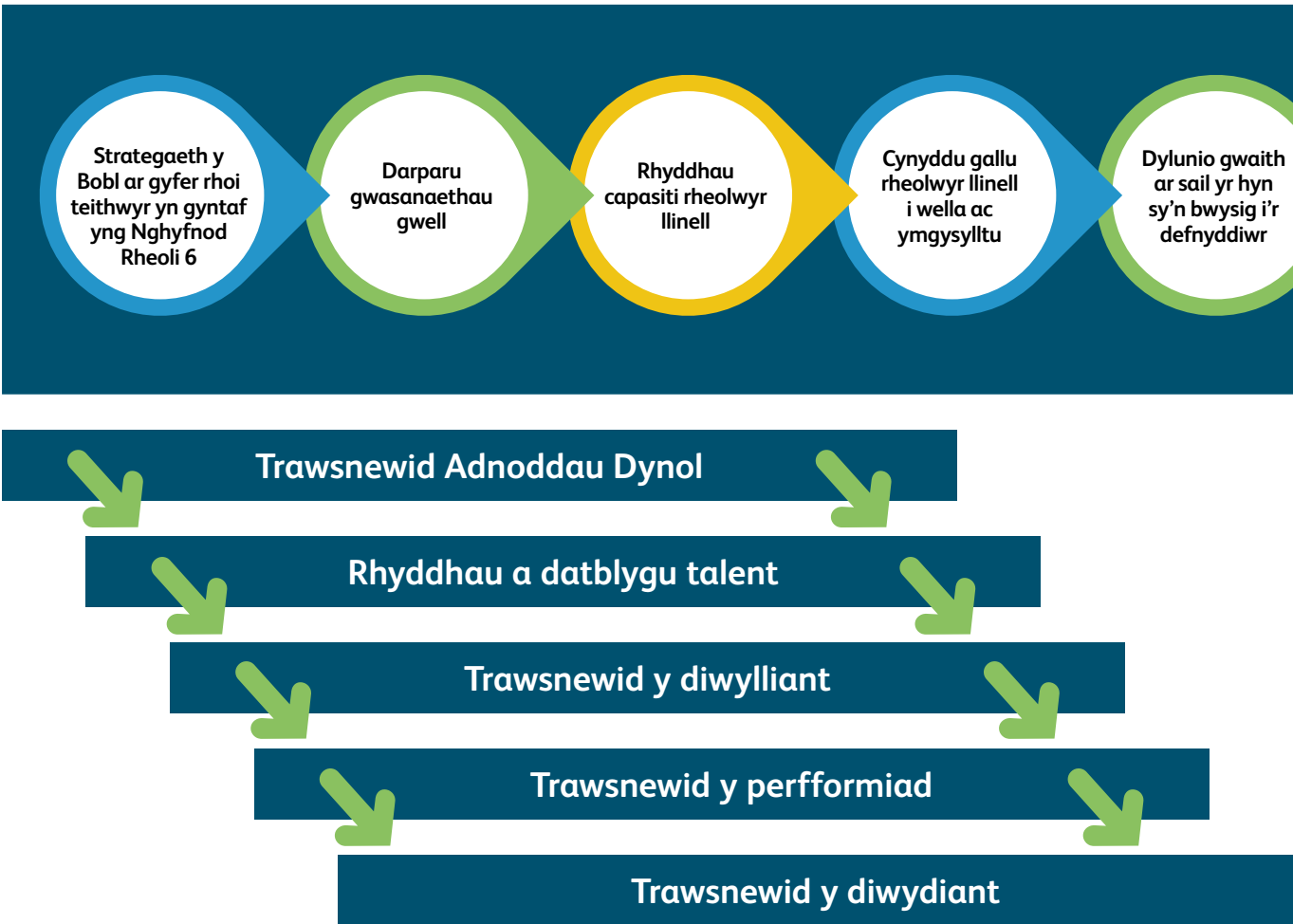
Materion cyd-destun

Mae ein strategaeth pobl ar gyfer Cyfnod Rheolaeth 6 yn disgrifio sut y bydd ein pobl yn cael eu galluogi i ddarparu ein [Cynllun Busnes Strategol](#) a'n blaenoriaethau busnes.

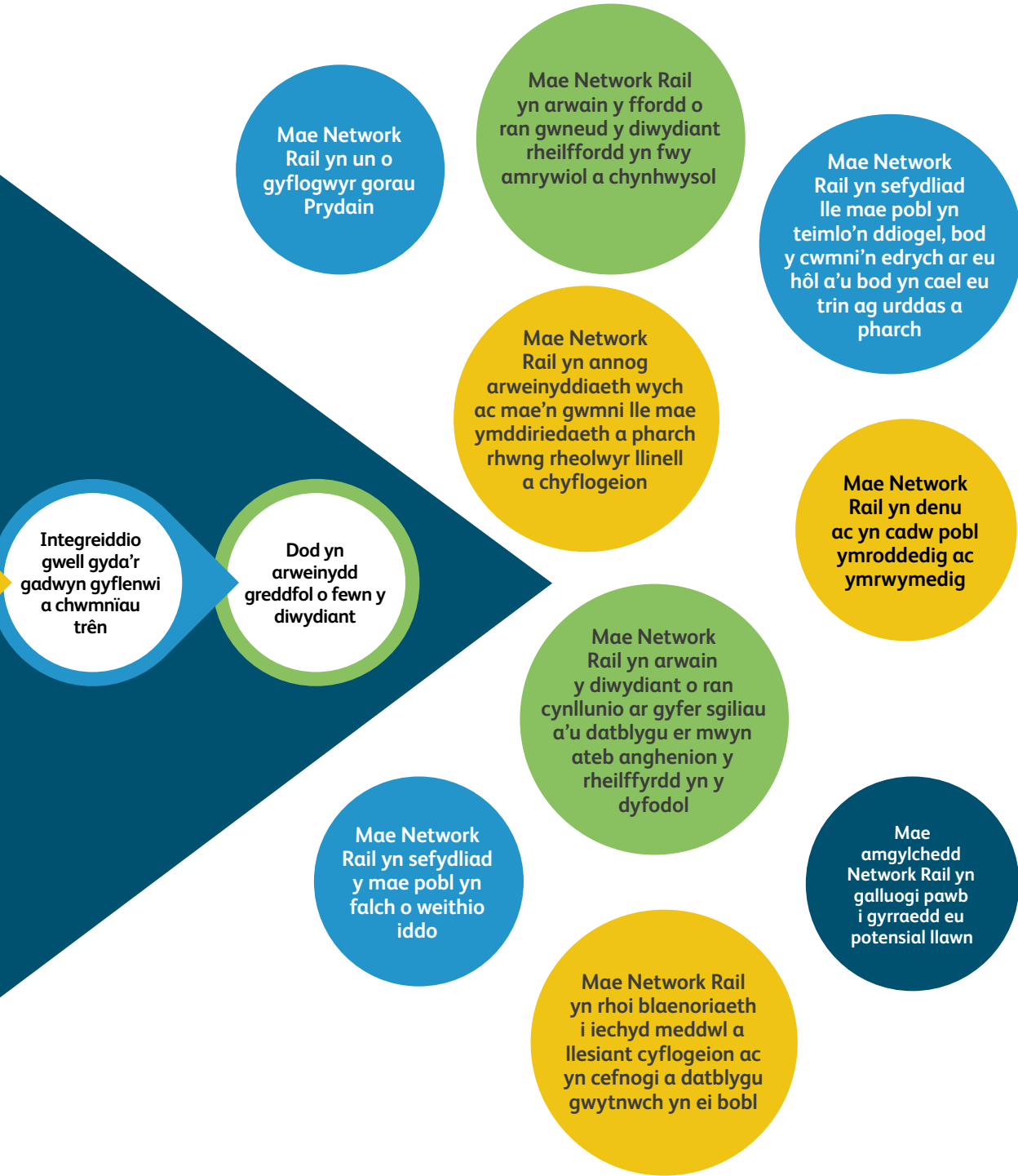
Strategaeth y Bobl ar gyfer rhoi teithwyr yn gyntaf yng Nghyfnod Rheoli 6

Mae ein strategaeth pobl yn ceisio trawsnewid ein dull gweithredu Adnoddau Dynol ac integreiddio amrywiaeth a chynhwysiant o fewn popeth yr ydym am ei gyflawni. Gan ddefnyddio dull o feddwl am systemau, mae'n golygu mai ni fydd yn ysgogi'r newid, gan ddyfeisio ymyriadau sy'n seiliedig ar y meysydd sy'n creu heriau i'n pobl.

Bydd y tîm amrywiaeth a chynhwysiant yn parhau i weithio ar draws y busnes i ddatblygu'r arferion gorau a sefydlu perchenogaeth ehangach o'n prosesau pobl. Mae'r dull trawsnewidiol hwn yn ddatblygiad a groesewir ac mae'n gofyn inni feithrin capasiti'r busnes i gyflawni ein canlyniadau i bobl:



Mae'r dull trawsnewidiol hwn yn ddatblygiad a groesewir ac mae'n gofyn inni feithrin capasiti'r busnes er mwyn cyflawni ein canlyniadau i bobl:



‘Rydym yn gwneud amrywiaeth a chynhwysiant yn fater i’r holl fusnes, yn hytrach na bod Adnoddau Dynol yn gwbl gyfrifol amdano.’

Bydd ein tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant yn darparu’r fframwaith troswaol, yr arbenigedd a’r cyfarwyddyd i’n cydweithwyr Adnoddau Dynol drwy’r holl gwmni, ein harweinwyr amrywiaeth a chynhwysiant Llwybrau/Rhanbarthau a swyddogaethau grwpiau sy’n effeithio ar bob dim a wnawn.

Bydd hyn yn golygu y bydd yn rhaid inni gael yr arweinyddiaeth a’r ymrwymiad rhanbarthol priodol, a’r strwythurau a’r cynlluniau gweithredu lleol cywir i roi’r strategaeth ar waith.

Mae hefyd yn golygu parhau gyda ‘chanolfannau arbenigedd’ fel ein tîm Gwobrwy a Buddion sy’n arwain ar adrodd ynghylch y bwlch cyflog rhwng y rhywiau; cydweithwyr sy’n goruchwyllo’r gweithgareddau datblygu adnoddau, talent ac arweinyddiaeth; ein timau Hyfforddi a Datblygu a fydd yn cael y dasg o wella sgiliau ein pobl; ein tîm Cysylltiadau Diwydiannol ar gyfer gweithio gyda’r undebau llafur, a’r tîm gweithrediadau Adnoddau Dynol sy’n berchen ar ein polisiau pobl.

Mae ein gwaith gyda’r llwybrau yn cefnogi’r ddarpariaeth o hygyrchedd yn uniongyrchol. Byddwn yn gweithio gyda’n tîm Cyfathrebu i hyrwyddo ein cynnydd; a chyda ein cydweithwyr yn yr Adran Cytundebau a Chaffel er mwyn dylanwadu ar y broses gaffael.

Mae’r dull matrices hwn yn cynorthwyo i integreiddio amrywiaeth a chynhwysiant yn well ar draws canlyniadau ein pobl ac yn gwneud amrywiaeth a chynhwysiant yn fater i’r holl fusnes, yn hytrach na bod Adnoddau Dynol yn gwbl gyfrifol amdano.

Wrth inni weithio i roi’r strategaeth Pobl ar waith, rydym yn ailstrwythuro sut rydym yn trefnu ein gwaith, er mwyn creu datganoli dyfnach a dod â ni yn agosach at ein teithwyr. Rydym wedi cyflwyno pum rhanbarth, Dwyrain Lloegr, Gogledd-orllewin a Chanolbarth Lloegr, yr Alban, De Lloegr a Chymru a Gorllewin Lloegr, sy’n cwmpasu 14 o lwybrau.

Bydd y strwythur newydd hwn yn effeithio ar y model cyflawni presennol sydd gennym ar gyfer ‘**Mae Pawb yn Cyfri**’ ac mae’n dod â chyfleoedd newydd i gryfhau’r broses o integreiddio amrywiaeth a chynhwysiant.

Rhan 4

Yr hyn y byddwn yn ei wneud

4.1 Materion mynediad a chynhwysiant

Canlyniad	Mesurau	Cerrig milltir
Profiad gwell i’r teithwyr; cydweithio gyda’r diwydiant a’n cyllidwyr, a Transport Scotland; darparu Dyluniad Cynhwysol	Mae’r Asesiadau o’r Effaith ar Amrywiaeth a Phanel Hygyrchedd yr Amgylchedd Adeiledig yn safonau a luniwyd gan Network Rail	Polisi Teithio Hygyrch Newydd; hyfforddiant gwasanaeth cynhwysol wedi’i ddiweddarau ar gyfer cyflogeion mewn gorsafoedd; safonau newydd ar gyfer hygyrchedd gan gynnwys cyfleusterau newid mewn gorsafoedd a reolir

Mae hygyrchedd ar gyfer ein teithwyr anabl yn fater arwyddocaol a chymhleth inni. Rydym yn gweithio gyda seilwaith sy’n Fictorianaid gan mwyaf, na ddyluniwyd ar gyfer y defnydd sydd gennym heddiw, nac amrywiaeth y teithwyr a’u hanghenion amrywiol. Mae cael cyfleusterau sy’n aml yn adeiladau rhestredig yn cyflwyno heriau a chyfleoedd inni fod yn arloesol.

Mae hygyrchedd yn cynnwys pawb: teithwyr anabl, pobl hŷn, pobl o wahanol ffydd, pobl sy’n defnyddio ein gorsafoedd ar gyfer gwaith neu hamddena. Mae sicrhau mynediad yn un rhan, a gwneud yr amgylchedd yn gynhwysol yw’r wob – gan ddarparu gwasanaethau o’r safon orau i’n teithwyr.

Yn ystod Cyfnod Rheoli 6, byddwn yn adeiladu ar y strategaeth ddylunio gynhwysol a gyhoeddwyd yn 2014 Spaces and Places for Everyone. Mae ein hymagwedd tuag at fynediad a chynhwysiant yn rhoi teithwyr wrth galon ein hystyriaethau ar gyfer y gwasanaeth a’n hystyriaethau dylunio. Pa un a yw yn ein gorsafoedd neu ar eu taith, byddwn yn fwy ymroddedig wrth ddatblygu profiadau sydd o ansawdd uchel yn fwy cyson i’n teithwyr.

Rhoi teithwyr yn gyntaf

Ym mis Gorffennaf 2017, cyhoeddodd yr Adran Drafnidiaeth ei Strategaeth Trafnidiaeth Gynhwysol⁴. Mae ymagwedd yr Adran Drafnidiaeth yn cyfateb i’r hyn y gwnaethom ni ei gyflwyno yn ein Strategaeth Dyluniad Cynhwysol ac rydym yn awyddus i sicrhau ein bod yn chwarae rôl arweiniol weithredol mewn cyflawni ein huchelgeisiau. Mae hyn yn cynnwys gwella’r canllawiau sydd ar gael i deithwyr anabl; hyfforddi ein cyflogeion gwasanaeth i gwsmeriaid; a gwella’r wybodaeth sydd ar gael i’n teithwyr anabl.

‘Byddwn yn fwy ymroddedig wrth ddatblygu profiadau sydd o ansawdd uchel yn fwy cyson i’n teithwyr.’

4. <https://www.gov.uk/government/publications/inclusive-transport-strategy>

‘Byddwn yn gweithio ar gynnwys hyfforddiant ar fynediad a chynhwysiant yn ein dulliau gweithredu ar gyfer gwasanaethau i gwsmeriaid, gan gynyddu’r hyfforddiant ar gyfer cyflogeion a gyflwynir gan bobl anabl.’

Gan weithio gyda’n Grŵp Llywio ar Orsafoedd a Reolir, byddwn yn llunio fframwaith ac amserlen ar gyfer gwella hygyrchedd ein gorsafoedd a reolir, gan gynnwys creu cofnod byw o’n hasedau a’n cyfleusterau, er enghraifft cofnodi faint o lifftiau a grisiau symudol sydd ar gael. Byddwn yn gweithio ar gynnwys hyfforddiant ar fynediad a chynhwysiant yn ein dulliau gweithredu ar gyfer gwasanaethau i gwsmeriaid, gan gynyddu’r hyfforddiant ar gyfer cyflogeion a gyflwynir gan bobl anabl.

Cydweithredu gyda’r diwydiant a chyllidwyr

Mae ein llwyddiant o ran creu profiadau positif mwy cyson i deithwyr yn ystod eu teithiau yn dibynnu ar sicrhau ein bod yn cydweddu ein hymdrechion â rhai’r Adran Drafnidiaeth, Swyddfa Rheoleiddio’r Rheilffyrdd, Grŵp Cyflawni’r Rheilffyrdd, y tîm Capasiti Gorsafoedd a’r Pwyllgor Cynghori ar Drafnidiaeth i Bobl Anabl.

Mae gwybod y gall teithwyr anabl ddod ar draws rhwystrau i’r rheilffyrdd o’r pwynt y maent yn penderfynu teithio hyd at eu cyrchfan yn ein gyrru i wella’r profiadau hyn. Rydym wedi gweithio gydag ein partneriaid yn y diwydiant ar yr astudiaeth ‘Rheilffordd i Bawb’, sef prosiect sy’n seiliedig ar ein hymrwymiad i wneud y rheilffordd mor hygyrch â phosibl i’n holl deithwyr. Dyluniwyd yr astudiaeth er mwyn darparu amrywiaeth o opsiynau a fydd yn darparu rheilffordd fwy diogel a hygyrch dros genhedlaeth, os bydd yn cael ei gymeradwyo.

Mae cydweithio â phartneriaid yn y diwydiant drwy gyfarfodydd rhanddeiliaid, a gweithredu ac arwain newidiadau yn ein galluogi i herio a dylanwadu ar y sector, i wella profiadau teithwyr ac i integreiddio dyluniadau cynhwysol yn well a mynd y tu hwnt i’r gofyniadau sylfaenol. Byddwn yn cymryd rhan weithredol mewn rhaglenni a ddyluniwyd i wella teithiau i deithwyr, er enghraifft drwy dreialu’r ap ffôn symudol Cymorth i Deithwyr yn ein gorsafoedd a reolir a gweithio gyda’n partneriaid sy’n rhedeg trenau.

Dylunio cynhwysol

Byddwn yn cynnwys Dylunio Cynhwysol ymhellach o fewn ein busnes, drwy ein hegwyddorion dylunio allweddol, Panel Dylunio Network Rail a sicrwydd dylunio gwell – sydd wedi’u noddi ar y cyd gan ein prif weithredwr a’n cadeirydd, sy’n golygu ein bod mewn sefyllfa well i yrru cydymffurfiaeth â dulliau Dylunio Cynhwysol.

Mae hyn yn golygu y byddwn yn gwella proses yr Asesiadau o’r Effaith ar Amrywiaeth, sy’n ffordd o fesur effaith ein dyluniadau, cynlluniau a gweithgareddau ar ein teithwyr, y bobl sy’n defnyddio ein gorsafoedd a’n

seilwaith, fel pontydd troed. Mae hyn yn golygu y bydd cwrs e-ddysgu’r Asesiad o’r Effaith ar Amrywiaeth yn cael ei weithredu yn y Llwybrau wrth iddynt gymryd mwy o gyfrifoldeb dros y rhaglenni adeiladu cyfalaf.

Byddwn yn gweithio gyda Phanel Sicrwydd Network Rail, sy’n cymeradwyo ein prosiectau fel pontydd troed, neu ddyluniadau ar gyfer gorsafoedd newydd. Mae hyn yn hanfodol, oherwydd rydym am sicrhau bod ein cyfleusterau’n hygyrch a chynhwysol, er mwyn gwella’r tebygolrwydd o adeiladu cyfleusterau newydd a fydd wedi’u diogelu ar gyfer y dyfodol ar gyfer ein holl deithwyr.

Bydd ein cwrs e-ddysgu ar yr Asesiad o’r Effaith ar Amrywiaeth yn cael ei lansio, gan roi llawer mwy o hyder yn y broses a’r canlyniadau a byddwn yn datblygu Defnyddwyr Mwyaf yr Asesiad drwy hyfforddi pobl a fydd, yn eu tro, yn hyrwyddo’r arferion gorau.

Bydd ein Panel Hygyrchedd yr Amgylchedd Adeiledig yn dod yn safon wedi’i ffurfioli a byddwn yn cyfuno’r dull hwn gyda dull y Panel Sicrwydd, a fydd yn goruchwyllo’r buddsoddiadau a’r dyluniadau. Bydd hyn yn nodwedd bwysig o’n dull gweithredu yng nghyfnod rheoli 6 wrth inni geisio sicrhau hygyrchedd ar sail llawer ehangach, gan leihau nifer yr adeiladau newydd nad ydynt yn hygyrch.



Mae gan Cultural Fusion, ein rhwydwaith cyflogeion ar gyfer cyflogeion du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, **468** o aelodau

4.2 Materion hil

Canlyniad	Mesurau	Cerrig milltir
Mwy o bobl ddu, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn cael eu cynrychioli o fewn Network Rail; cynnydd yn nifer y cyflogeion du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig mewn swyddi arweinyddiaeth	Bod 13% o gyflogeion ac arweinwyr Network Rail (graddau gweithredol hyd at raddau band 4) o gefndir du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig; gostyngiad yn y bwlch cyflog ethnigrwydd	Bod yn un o'r 100 o gyflogwyr gorau ar gyfer Hil, Safon Deallusrwydd Amrywiaeth Busnes yn y Gymuned

Rydym wedi gweld cynnydd yn nifer y bobl o gefndiroedd du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol sy'n gweithio i ni. Yn ystod Cyfnod Rheoli 5 (rhwng 2014 a 2019), gwnaethom benodi ein cyfarwyddwr rheoli cyntaf o gefndir du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol. Yn sgil ei ymddeoliad, byddwn yn gweld gostyngiad yn nifer y bobl o'r cefndiroedd hyn sydd mewn swyddi uwch, a dyma yw ein her. Oherwydd bod y niferoedd mor isel, bydd unrhyw newidiadau'n cael effaith sylweddol. Mae'r stereoteipio mewn cysylltiad â phobl ddu, sef nad ydynt yn rheolwyr, yn parhau ar sail ein tuedd anymwybodol, ac rydym yn gweld nifer anghymesur o bobl ddu, Asiaidd ac ethnig leiafrifol mewn graddau is a graddau nad ydynt yn rhai rheoli. Yn ystod Cyfnod Rheoli 6, byddwn yn cymryd camau cadarnhaol i unioni'r anghydbwysedd hwn. Byddwn yn cynhyrchu adroddiad ar y bwlch cyflog ethnigrwydd ac, yn debyg i'r gwaith a wnawn ar amrywiaeth o ran rhywedd, byddwn yn cyflwyno dulliau i gefnogi'r broses o ddenu a dyrchafu pobl o gefndiroedd du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol. I ddechrau, byddwn yn canfod mwy am brofiadau ein cyflogeion du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol, a'u barn ynghylch yr hyn y gallwn ei wella ac ym mhle. Mae gan Cultural Fusion, ein rhwydwaith i gyflogeion du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol, 468 o aelodau a bydd yn hanfodol ar gyfer ein dwyn i gyfrif o ran cynyddu nifer y cyflogeion du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol mewn swyddi arweinyddiaeth a gwella ein cyfraddau penodi. Addaswyd y strategaeth hon i adlewyrchu'r newid a wnaethom i roi'r gorau i ddefnyddio'r term 'BAME'. Rydym yn dweud neu'n ysgrifennu cyflogeion/pobl ddu, Asiaidd neu ethnig leiafrifol yn llawn bob tro y caiff ei ddefnyddio. Rydym yn annog pobl i fod yn benodol ynghylch pa grŵp y maent yn cyfeirio ato, neu'n gofyn iddynt sut y byddent yn disgrifio eu hunain.

5. Adroddiad 'Race at Work'

4.3 Materion Anabledd

Canlyniad	Mesurau	Cerrig milltir
Cyflogwr cynhwysol i bobl anabl, a chynnydd yn nifer yr arweinwyr sy'n anabl	Cynyddu nifer y bobl anabl drwy recriwtio a dulliau gwell o rannu data amrywiaeth personol ar anabledd 100%	Cadw'r statws Arweinydd Hyderus o Ran Anabledd, y Safon Aur Anabledd Busnes, cadw'r statws cyflogwyr cynhwysol

Mae 1.28% o'n cyflogeion wedi rhannu'r ffaith eu bod yn anabl, sy'n cynrychioli 510 o bobl. Er hynny, yn 2018, yn dilyn cyflwyno'r dechnoleg gynorthwyol Darllen ac Ysgrifennu, sy'n cynorthwyo pobl â dysprasia a dyslecsia, mae 918 wedi lawrlwytho'r dechnoleg. Dywed hyn wrthym nad yw cyflogeion yn rhannu eu hanabledd gyda ni. Rydym yn bwriadu diddymu'r rhwystrau ffisegol, amgylcheddol a rhwystrau o ran agwedd, sy'n atal pobl rhag rhannu gwybodaeth am eu bod yn credu nad yw'n ddiogel iddynt wneud hynny, neu y byddant yn profi anfantais, neu na fyddwn yn darparu'r cymorth priodol iddynt. Ers 2018, rydym wedi bod yn Arweinydd Hyderus o Ran Anabledd a chawsom ein cydnabod fel y cyflogwr cynhwysol gorau ar gyfer cyflogeion anabl gan Vercida⁶.

Mae gan CanDo, ein rhwydwaith o gyflogeion anabl, 508 o aelodau, ac mae'n darparu cyfrwng i ni ddeall beth sy'n llwyddo ac ym mha feysydd y gallwn wneud gwelliannau. Er bod gennym bolisiau da, er enghraifft addasiadau rhesymol, yn ystod CRh6 rydym yn awyddus i weld defnydd mwy cyson a mwy o hyder ymhlith ein rheolwyr er mwyn iddynt allu darparu'r cymorth cywir i gydweithwyr anabl, ar yr adeg gywir.

Cyflogwyr cynhwysol
Yr amgylchedd adeiledig ar gyfer amgylchedd ein gweithlu: fel y gwyddom, mae pobl anabl yn fwy tebygol o fod yn ddi-waith⁷. Er hynny, mae'r dystiolaeth yn dangos bod pobl anabl yn profi llai o salwch, maent yn fwy teyrngar a chynhyrchiol os byddwn ni, fel cyflogwyr, yn darparu'r amgylchedd cywir. Wrth i ni dalu mwy o sylw i brofiad teithwyr yn ein gorsafoedd, mae'n rhaid i ni hefyd edrych yn fanylach ar ein strategaeth Pobl, a thalu sylw i'r amgylchedd adeiledig ar gyfer ein pobl. Mae hyn yn golygu

“Byddwn yn darparu hyfforddiant gorfodol ar ymwybyddiaeth anabledd i’n rheolwyr llinell.”

6. Vercida – gwasanaeth recriwtio cynhwysol Rhif 1 ar gyfer pobl anabl a Rhif 4 ar gyfer cyflogeion LGBT+ Rhagfyr 2018
7. Elusen Scope (ffeithiau a ffigurau ar anabledd)

Erbyn 2024:
Bydd o leiaf
26%
o'n gweithlu
yn fenywod



gwneud yn siŵr bod cyfleusterau y gall pawb eu defnyddio; mannau tawel ar gyfer ein cyflogeion niwro-amrywiol a rheolwyr pobl gwybodus sy'n gallu rhagweld anghenion a diddymu rhwystrau. Byddwn yn darparu hyfforddiant gorfodol ar ymwybyddiaeth anabledd i'n rheolwyr llinell er mwyn iddynt allu darparu cefnogaeth well i'n pobl.

Byddwn yn cydlynu ein swyddogaethau rheoli'r gweithle a chyfleusterau yn well er mwyn darparu amgylchedd adeiledig gwell i'n cyflogeion. Ac os bydd pobl anabl yn newid swyddi yn Network Rail, bydd gennym broses symlach ar gyfer cymhwyso trefniadau presennol neu eu haddasu. Er enghraifft, er bod addasiadau rhesymol yn cael eu hadolygu'n rheolaidd, dylid gallu eu trosglwyddo'n rhwydd rhwng adrannau pan fydd rolau pobl yn newid yn ystod eu gyrfaedd.

Mae denu, recriwtio, cadw a datblygu pobl anabl talentog yn agwedd hollbwysig o'n strategaeth ar gyfer y pum mlynedd nesaf. Yn yr un modd ag yr ydym yn awyddus i gynyddu amrywiaeth o ran rhywedd; byddwn yn gweithio i wneud yn siŵr ein bod, wrth ddenu pobl anabl, yn nodi, datblygu a chadw pobl anabl talentog. Gwyddom fod gweithlu sy'n heneiddio yn fwy tebygol o brofi anabledd. Felly, mae cefnogi ein pobl mewn dulliau mwy creadigol ac adnabod cyfleoedd newydd ar gyfer cydweithwyr y mae eu hamgylchiadau bywyd wedi newid, yn nodwedd bwysig o fod yn lle gwych i weithio.

Gwnaethom sicrhau ein statws **Cyflogwr Hyderus o Ran Anabledd** yn haeddiannol yn 2017. Roedd hyn yn seiliedig ar ddarparu tystiolaeth sylweddol o'n polisiau a'n prosesau sy'n darparu cymorth i ymgeiswyr anabl. Mae hyn wedi golygu bod ein timau adnoddau wedi gorfod newid y ffordd maent yn gweithio, ac rydym yn awyddus i sicrhau dull hyd yn oed yn fwy cyson wrth i ni ddwysáu'r broses ddatganoli.

- a. **Mae iechyd meddwl a llesiant yn cael ei drafod yn ein [strategaeth Back to Basics](#).** Byddwn yn gweithio gyda'n cydweithwyr ym maes Iechyd Galwedigaethol, i ddarparu fframwaith cadarnhaol i bobl, gyda'r tîm yn canolbwyntio ar gefnogi'r diwylliant, tra bydd y Prif Swyddog Meddygol yn gweithio ar gefnogi amodau
- a. **Niwro-amrywiaeth:** rydym wedi gwneud rhywfaint o gynnydd yn y maes hwn. Byddwn yn gweithio gyda'n cydweithwyr yn yr undebau llafur i rannu dulliau gweithredu ar gyfer niwro-amrywiaeth.

“Elfen ganolog y prosiect oedd canolbwyntio ar sut rydym yn denu, recriwtio, cadw a datblygu menywod.”

Erbyn 2024:
Nifer y
cyflogeion
sy'n hapus
i rannu'r
ffaith eu bod
yn LGBT+
ai peidio i
gynyddu
100%

4.4 Materion Rhywedd

Canlyniad	Mesurau	Cerrig milltir
Cynyddu amrywiaeth o ran rhywedd a lleihau'r bwlch mewn cyflog rhwng y rhywiau	Bydd menywod yn cynrychioli o leiaf 26% o'n gweithlu erbyn 2024	Cael ein cynnwys yn yr Hanner Cant o Gyflogwyr Gorau i Fenywod a chyflawni safon Deallusrwydd Amrywiaeth Busnes yn y Gymuned (BiTC) ar gydraddoldeb rhywiol

Lluniwyd ein prosiect 20by20 i ganolbwyntio ein hymdrechion yn wirioneddol ar sut gallwn ddenu mwy o fenywod i'n busnes. Am y tro cyntaf, gwnaethom bennu targed o 20% yn 2017 i'w gyflawni erbyn diwedd 2020. Elfen ganolog y prosiect oedd canolbwyntio ar sut yr ydym yn denu, recriwtio, cadw a datblygu menywod, gan archwilio sut y gallai ein diwylliant sylfaenol fod yn atal menywod rhag ymuno â ni, gan gynnwys ein cyfleusterau. Rydym yn falch o weld yr elfennau creadigol a'r egni sydd wedi'i ysgogi gan y prosiect ar draws y busnes, gyda llwybrau gwahanol yn nodi cyfleoedd i gynyddu cynrychiolaeth menywod yn eu maes.

Yn yr un modd, mae ein cydweithwyr yn ein tîm Atebion Talent Integredig wedi cyflwyno swydd-ddisgrifiadau a hysbysebion niwtral o ran rhywedd, ac wedi targedu ymdrechion i ddenu a datblygu menywod i swyddi arwain, drwy ddarparu rhaglenni arweinyddiaeth wedi'u targedu. Mae'r prosiect yn parhau i wneud cynnydd tuag at y targed ac erbyn diwedd CRh6 rydym eisiau sicrhau bod menywod yn cynrychioli o leiaf chwarter ein gweithlu. Mae hyn yn parhau i fod yn uchelgais fawr i ni, un y mae'n rhaid i ni barhau i weithio tuag ati. Bydd y dulliau a ddefnyddir yma yn datblygu i fod yn arferion bob dydd, wrth i ni gyfarwyddo pob rheolwr pobl i recriwtio o gronfa mor eang â phosibl o dalent.

Dechreuwyd ar ein gwaith amrywiaeth o ran rhywedd cyn y cyflwynwyd y gofyniad ffurfiol i fusnesau leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Rydym yn defnyddio'r hyn a ddysgwyd yn y prosiect hwn ar gyfer ein gwaith ar gydraddoldeb hiliol, a mentrau eraill yn y dyfodol.

Bydd Inspire, ein rhwydwaith cyflogeion ar gyfer amrywiaeth o ran rhywedd, sydd â 1,000 o aelodau, yn parhau i gefnogi'r gwelliannau rydym yn eu gwneud gan gynnwys rhaglenni datblygu wedi'u targedu ar gyfer menywod; cynllun cyfeillion mamolaeth a'r rhaglen i ddychwelwyr, ochr yn ochr â chynyddu ymgysylltiad dynion fel cynghreiriaid i gefnogi cydraddoldeb rhywiol.

4.5 Materion LGBT+

Canlyniad	Mesurau	Cerrig milltir
Cyflogwr cynhwysol i gyflogeion LGBT+ a chynyddu amlygrwydd arweinyddiaeth LGBT+	Cynyddu nifer y bobl sy'n rhannu eu hunaniaeth rywiol 100%, rhaglen ddatblygu beilot ar gyfer arweinwyr LGBT+ y dyfodol ac ysbrydoli arweinwyr	Mynegai Cydraddoldeb 100 Gweithle Gorau Stonewall

Gwelwn fod 0.71% wedi rhannu eu bod yn LGBT+ a'r gyfran sy'n defnyddio'r data o'r arolwg blynyddol o'r boblogaeth a gynhelir gan ONS yw 2%.⁸ Rydym wedi sicrhau cynnydd arwyddocaol ar gyfer ein cydweithwyr LGBT+. Rydym yn noddi cyfranogiad yn PRIDE ar hyd a lled Prydain yn flynyddol. Mae'r ganran fach sy'n rhannu data am hunaniaeth rywiol yn golygu bod angen i ni ganolbwyntio ar sut gallwn gyfleu'r negeseuon yn well, ynglŷn â bod yn agored, amrywiol a chynhwysol.

Rydym yn cynnal Diwrnod Coffa Trawsrywedd yn ein pencadlys corfforaethol ym Milton Keynes bob blwyddyn a Sparkle ar gyfer ein cydweithwyr Traws, ac rydym hefyd wedi datblygu canllawiau ar gyfer gweithio gyda chydweithwyr Traws. Mae gennym hefyd bobl sydd wedi dod 'allan' yn y busnes, sy'n gwasanaethu fel modelau rôl.

Mae angen i ni gynyddu amlygrwydd ein cymuned LGBT+ ac yn arbennig pan fydd cydweithwyr wedi'u hynysu o bosibl, rydym eisiau bod yn hyderus bod ein pobl yn ddiogel lle bynnag y byddant a phwy bynnag yr ydynt.

Byddwn yn parhau i gyflwyno iaith sy'n cydnabod ehangder hunaniaeth rywiol a disgrifiadau o rywedd, ac mae hyn yn golygu gweithio gyda'n timau TG i wneud yn siŵr bod y categorïau'n adlewyrchu'r opsiynau amrywiol, ac y gall pobl wneud newidiadau unigol fel y dymunant.

Mae Archway, ein rhwydwaith ar gyfer cyflogeion sydd wedi ennill gwobrau, yn hollbwysig ar gyfer hyrwyddo'r amlygrwydd hwn, a chyda'i 600 o aelodau, bydd yn parhau i fynd o nerth i nerth. Yn wir, mae mwy o bobl wedi ymuno ag Archway nag sydd wedi rhannu eu hunaniaeth rywiol.

Rydym wedi'n cynnwys o'r braidd o fewn 200 uchaf y Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle, ac rydym yn awyddus i wella ar hyn yn sylweddol erbyn diwedd 2024.

8. Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth ONS <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/culturalidentity/sexuality/bulletins/sexualidentityuk/2017>.

Mae gan
Myriad, ein
rhwydwaith
cyflogeion ar
gyfer gofalwyr,
210
o aelodau

4.6 Materion Gofalwyr

Canlyniad	Mesurau	Cerrig milltir
Cynnydd yn nifer y gofalwyr cydnabyddedig	Rheolwyr pobl yn cynyddu ymwybyddiaeth o'r cymorth sydd ar gael i ofalwyr	Yng Nghymru a Lloegr, cyflawni'r meincnod Carer Confident ⁹ ; ennill gwobr Carer Positive ¹⁰

Mae gennym 210 o ofalwyr sy'n aelodau o Myriad, ein rhwydwaith cyflogeion. Rydym yn rhagweld y bydd y nifer yn cynyddu am ein bod yn weithlu sy'n heneiddio, sydd â chyfrifoldebau deul o ofalu am rieni a phlant, ochr yn ochr â phartneriaid a ffrindiau agos oherwydd bod 1 o bob 7 o bobl yn ceisio cydbwysu gwaith a gofal.

Mae gofalwyr wedi dweud mai'r pethau mwyaf defnyddiol y gall cyflogwyr eu gwneud i gefnogi gofalwyr yw bod yn gyflogwr/rheolwr llinell cefnogol a chynnig gweithio oriau hyblyg ac absenoldeb gofal â thâl ychwanegol.¹¹

Mae Myriad wedi gwneud gwaith pwysig yn diwygio ein polisiau ac rydym yn rhagweld y byddwn yn parhau i gefnogi gofalwyr drwy addasu ein polisiau sy'n ystyriol o deuluoedd a gweithio gyda sefydliadau eraill.

Byddwn yn adolygu ein cyfres o bolisiau sy'n ystyriol o deuluoedd i wneud yn siŵr ein bod yn darparu'r cymorth cywir i ofalwyr, gan gynnwys gwella gwerthfawrogiad rheolwyr llinell o anghenion gofalwyr. Byddwn yn parhau i weithio gyda Carers UK ac Employers for Carers, sy'n ein cynorthwyo i wneud yn siŵr ein bod yn dilyn yr arferion gorau ac yn sicrhau'r achrediadau perthnasol.

9. www.employersforcarers.org/carers-confident
10. www.carerpositives.org/carers-positive-awards
11. 'Juggling work and unpaid Care' – Carers UK gyda chefnogaeth gan Centrica 2019

4.7 Materion ffydd a chred

Canlyniad	Mesurau	Cerrig Milltir
Cyflogwr lle bydd pobl o wahanol ffydd a chredoau yn teimlo eu bod yn cael eu parchu a'u gwerthfawrogi yn gyfartal	Cynnydd mewn cyfranogiad cadarnhaol yn y Rhwydwaith cyflogeion aml-ffydd	Cael ein cydnabod am gefnogi ffydd a chred yn y gweithle a statws Cyflogwr cynhwysol

Mae Troseddau Casineb wedi cynyddu 40% yn y DU, o 5,949 yn 2016-17 i 8,336 yn 2017-18¹². Ar adeg pan mae cynnydd mewn troseddau casineb crefyddol Gwrth-semitiaeth ac Islamoffobia, mae'n bwysig ein bod yn creu amgylchedd lle mae ein cyflogeion yn teimlo'n ddiogel i arfer eu ffydd neu gred.

Mae gennym nifer o swyddfeydd mawr sy'n cyflwyno ystafelloedd gweddïo yn awr yn ogystal â mannau tawel i fyfyrïo. Byddwn yn adolygu argaeledd y mannau hyn, a gwneud yn siŵr eu bod yn briodol ac yn cynhyrchu cyfeirlyfr o'r cyfleusterau ar gyfer pob llwybr a rhoi cyhoeddusrwydd i'w hargaeledd.

Mae gan ein Rhwydwaith cyflogeion aml-ffydd 200 o aelodau ac mae wedi chwarae rhan hollbwysig yn y broses o ddarparu'r ymgyrch 'Just Ask' lle maent yn annog cydweithwyr i gael sgwrs am wahanol grefyddau neu ddim credoau.

Mae'n bosibl bod y trafodaethau hyn wedi'u hysgogi o weld gwahanol symbolau crefyddol, neu fynychu seremonïau crefyddol gwahanol, gan gynnwys Y Pasg, Eid, Hanukah a Ramadan. Rydym yn gwerthfawrogi'r ffaith y gall hyn fod yn fater personol iawn ac rydym yn awyddus i wneud yn siŵr bod pobl o wahanol ffydd a phobl heb unrhyw greddoau crefyddol yn derbyn yr un driniaeth ac urddas a'u bod yn gallu arfer yn rhydd.

12. Adroddiad y Swyddfa Gartref

“Gyda gweithlu sy’n heneiddio fwyfwy a dim oedran ymddeol, mae gennym gyfle i greu ffyrdd newydd o gyfnewid profiadau.”

4.8 Materion oedran

Canlyniad	Mesurau	Cerrig Milltir
Trosglwyddo sgiliau a phrofiadau yn well rhwng y cenedlaethau	Cynyddu cydbwysedd o ran dosbarthiad oedran ar draws y busnes	Cael ein cydnabod fel cyflogwr ar gyfer pob oedran; Safon Deallusrwydd Amrywiaeth Busnes yn y Gymuned

Mae gennym 3,002 o bobl dros 60 oed a 569 o bobl dros 65 oed yn Network Rail. 60 yw’r oedran y bydd y cynllun pensiwn cyflog terfynol yn aeddfedu, a 65 yw’r oedran ymddeol gofynnol blaenorol.

I gyflogeion iau, gallwn archwilio’r graddau y mae angen ‘hyd profiad’ arnom fel cymhwyster, oherwydd gall hyn eithrio pobl yn ddiangen. Bydd hyn yn golygu gweithio gyda’n hundebau llafur.

Gyda gweithlu sy’n heneiddio fwyfwy a dim oedran ymddeol, mae gennym gyfle i greu ffyrdd newydd o gyfnewid profiadau rhwng cyflogeion hŷn ac iau. Bydd hyn yn faes newydd i ni, a byddwn yn cynnal un fenter beilot o fentora rhyng-genedlaethol rhwng cydweithwyr hŷn ac iau.

4.9 Materion symudedd cymdeithasol

Canlyniad	Mesurau	Cerrig Milltir
Cyflogwr cynhwysol i bobl o gefndiroedd difreintiedig	Ei gwneud yn haws i benodi cyn-droseddwy; mwy o ddealltwriaeth o symudedd cymdeithasol ein cyflogeion	Safle ar y mynegai cyflogwyr symudedd cymdeithasol; gweithio gyda sefydliadau fel Ymddiriedolaeth y Tywysog

Mae hyn yn faes i’w ddatblygu gennym ni wrth i ni geisio darparu cyfleoedd i bobl o gefndiroedd difreintiedig a deall pa rwystrau sy’n bodoli sy’n eu hatal rhag sicrhau cyflogaeth yn ein sector. Gallai’r dull hwn gynnwys lleoliadau gwaith, neu brofiad gwaith, cynlluniau i ddatblygu sgiliau a chael mynediad at achrediad lefel mynediad.





Rhan 5

Materion cynhwysiant – gwaith galluogi

Canlyniad	Mesurau	Cerrig milltir
Mae pob arweinydd/cyflogai yn gymwys o ran amrywiaeth a chynhwysiant	Mae 25% o arweinwyr yn ymgymryd â mentora o chwith; cynyddu'r ystod o drefniadau gwaith ar draws y busnes	Y deg cyflogwr gorau ar gyfer gweithio'n hyblyg; cynyddu'r ystod o drefniadau gwaith ar draws y busnes

O ran **arweinyddiaeth gynhwysol** yn ystod CRh6, rydym yn awyddus i “annog arweinyddiaeth wych a bod yn weithle lle mae ymddiriedaeth a pharch rhwng rheolwyr llinell a chyflogeion”, wrth gydbwysu'r galw i ddarparu perfformiad o'r radd flaenaf ar ein rheilffyrdd.

Rydym yn ceisio rhyddhau amser pobl er mwyn iddynt fod yn canolbwyntio ar y pethau cywir. Mae hyn yn golygu lleihau biwrocratiaeth a sefydlu systemau sy'n ychwanegu gwerth. Mae bod yn arweinydd gwych yn golygu bod yn arweinydd cynhwysol ar bob lefel, lle mae pobl yn fedrus o ran defnyddio'r ystod lawn o sgiliau ac arbenigedd sy'n bodoli yn eu timau ac ar draws gwahanol swyddogaethau.

Bydd priodoleddau arweinyddiaeth gynhwysol, gwrando, empathi a chydweithrediad yn nodweddion amlycach wrth iddynt gefnogi ein hymrwymiad i'n Strategaeth Pobl a rhoi blaenoriaeth i'n teithwyr a'r nodweddion hyn yw'r rhain y byddwn yn eu hannog ac yn eu datblygu.

Byddwn yn cyflwyno **fframwaith cymwyseddau amrywiaeth a chynhwysiant i reolwyr pobl**. Mae hyn yn golygu y bydd pob rheolwr yn gallu dangos eu sgiliau arwain a rheoli pobl o gefndiroedd amrywiol, gan gynnwys gwneud addasiadau rhesymol, annog trefniadau gweithio hyblyg, cefnogi pobl sy'n profi amgylchiadau sy'n newid bywydau, a bod yn ymwybodol o nodweddion gwarchodedig.

Bydd hyn yn dechrau drwy gyflwyno amcanion amrywiaeth a chynhwysiant a byddwn yn archwilio ein gallu i wobrwyo'r rheolwyr/arweinwyr hynny sy'n sicrhau cynhwysiant yn fwyaf llwyddiannus.

“Rydym yn awyddus i annog arweinyddiaeth wych a bod yn weithle lle mae ymddiriedaeth a pharch rhwng rheolwyr llinell a chyflogeion.”

“Wrth i’n hamrywiaeth gynyddu, bydd trefniadau gweithio hyblyg yn dod yn ddisgwyliad.”

Rydym yn awyddus i fynd i’r afael â materion fel bwlio ac aflonyddu er mwyn sicrhau ein bod yn gweithio mewn amgylchedd dim goddefgarwch yn yr un modd ag y byddwn yn rhoi blaenoriaeth i deithwyr, neu’n trin diogelwch.



Data monitro – deall mai cyfansoddiad ein gweithlu yw’r sail i’n mentrau¹³. Yn ystod y pum mlynedd ddiwethaf, rydym wedi bod yn mynd i’r afael â meysydd sy’n cael eu tangynrychioli, gan ddefnyddio data i ddeall a oes unrhyw dueddiadau niweidiol o ran triniaeth neu ganlyniadau i bobl o grwpiau lleiafrifol yn y gweithlu. Rydym wedi rhyddhau ffilm wedi’i hanimeiddio i esbonio pwysigrwydd y data, a pham mae angen i ni barhau i’w ddiweddarau.

O 2019, byddwn yn newid ein hiaith o ran data monitro amrywiaeth ac yn symud o ‘ddatgelu’ i rannu. Mae datgelu yn awgrymu cyfrinachedd ac ‘arwyddion mawreddog’ o ‘ddod allan’, tra bod rhannu yn cynrychioli proses gyfathrebu syml mewn ‘ffordd bob dydd’. Rydym yn awyddus i fwy o bobl deimlo’n ddiogel a’u bod yn barod i rannu eu data er mwyn cefnogi ein hymdrechion i fod yn fwy agored.

Gweithio hyblyg – Wrth i’n hamrywiaeth gynyddu, bydd trefniadau gweithio hyblyg yn dod yn ddisgwyliad. Mae dynion a menywod eisiau trefniadau gweithio mwy amrywiol. Mae gan bobl iau ddiddordeb mewn trefniadau gweithio mwy hyblyg.¹⁴

Un o’r meysydd cymorth pwysicaf i ofalwyr yw’r gallu i weithio’n hyblyg. Rydym wedi gwneud rhywfaint o gynnydd ac yn y pum mlynedd nesaf byddwn yn canolbwyntio’n benodol a bwriadol ar yr ystod o drefniadau gweithio hyblyg sydd ar gael – bydd hyn yn cynnwys, er enghraifft, rhannu swyddi, gweithio’n rhan amser a gweithio yn ystod y tymor ac edrychwn ymlaen at gynnal trafodaethau gyda’n hundebau llafur ynglŷn â gwneud cynnydd yn y maes hwn.

Caffael – Yn CRh6, byddwn yn gwella ein gwaith cydweithredol gyda Highways England, Transport for London, HS2 a’r Adran Drafnidiaeth i ddefnyddio ein pwerau caffael i ddylanwadu mwy ar ein cadwyn gyflenwi. Mae’r sector trafnidiaeth rheilffordd yn awyddus i fod yn fwy amrywiol ac un o’r ysgogwyr pwysig y gallwn wneud defnydd llawer gwell ohono yw sut yr ydym yn prynu a gan bwy yr ydym yn prynu. Yn CRh6 byddwn yn gwella gofynion amrywiaeth a chynhwysiant ein cyflenwyr. Er enghraifft, yn ein siartiau cyflogaeth,¹⁵ byddwn yn parhau i weithio gyda’n cydweithwyr i gontractio a chaffael i wneud yn siŵr ein bod yn defnyddio ein pŵer gwario i ddylanwadu ar ein cadwyn gyflenwi a’i haenau amrywiol.

13. ‘Diversity and inclusion in engineering measurement’ – Academi Frenhinol Peirianeg (Hydref 2018)

14. ‘The Future of Work: Jobs and Skills in 2030’ Sgiliau Cyflogwyr y DU Comisiwn y DU (2014)

15. [Adroddiad Prosiectau Cyhoeddus a Chaffael gan RAENG](#)

Erbyn 2024:
Bydd
10%
o swyddi
arweinyddiaeth
yn cael eu
gwneud gan
gyflogeion
LGBT+

Meincnodi ac achredu – Rydym wedi elwa ar asesiadau annibynnol o'n hagwedd at amrywiaeth a chynhwysiant, a phwysleisiwyd hyn wrth i ni gyflawni'r safon arian ar gyfer cydraddoldeb rhywiol a hiliol, a aseswyd gan Busnes yn y Gymuned (BiTC), ynghyd â chyflawni lefel efydd y Safon Anabledd Busnes; drwy fod y cyflogwr cynhwysol gorau i gyflogeion anabl, a'r pedwerydd cyflogwr cynhwysol gorau ar gyfer cyflogeion LGBT+¹⁶. Bydd hyn yn parhau i fod yn agwedd bwysig ar ein dull gweithredu. Yn ystod CRh6, byddwn yn nodi asesiadau neu achrediadau gwahanol, gan Gwmnïau Cynhwysol i Fuddsoddi mewn Ethnigrwydd i'r Clear Company. Rydym eisiau bod yn hyderus ein bod yn parhau i ddysgu gan ein gilydd ac i arwain ein sector.

Cydweithrediad – Un maes cryf yn ein dull gweithredu dros y pum mlynedd ddiwethaf yw'r ffordd yr ydym wedi cydweithio ar draws y diwydiant rheilffordd a gyda sectorau cysylltiedig. Gwnaethom gydnabod yn gynnar y byddai cyflwyno arferion amrywiaeth a chynhwysiant yn Network Rail yn cael ei leihau pe byddem yn gweithio ar y maes hwn yn unigol. Yn fewnol, mae gweithgor cydraddoldeb ein hundebau llafur yn helpu i ddeall profiadau eu haelodau a rhannu dulliau gweithredu gwahanol.

Pwysleisiodd Keith Williams bwysigrwydd gwella amrywiaeth ar draws y rhwydwaith rheilffyrdd er mwyn sicrhau ei fod yn adlewyrchu'r cymunedau mae'n eu gwasanaethu. Rydym yn rhannu'r weledigaeth honno a byddwn yn addasu ein strategaeth i adlewyrchu'r argymhellion o adolygiad Williams.

Mae ein hyrwyddwyr amrywiaeth a chynhwysiant yn cydweithio ac yn rhannu'r hyn a ddysgwyd, ochr yn ochr â'r arweinwyr ffrydiau gwaith. Mae Panel Hygyrchedd yr Amgylchedd Adeiledig (BEAP) yn hollbwysig i ni er mwyn creu seilwaith mwy hygyrch a chynhwysol ac mae ei aelodau'n cyfrannu eu harbenigedd fel ymgynghorwyr ar hygyrchedd a phrofiadau teithwyr anabl i gefnogi ein hymdrechion i ddiogelu ein rheilffyrdd ar gyfer y dyfodol a rhoi blaenoriaeth i deithwyr.

Mae un enghraifft wych o gydweithredu i'w gweld yn strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant yr Adran Drafnidiaeth ei hun. Mae'r strategaeth yn seiliedig ar yr hyn maent wedi'i ddysgu o'n dull gweithredu ni oherwydd maent wedi mabwysiadu proses debyg o rannu eu strategaeth drwy ddosbarthu crynodebau maint poced.

¹⁶ Vercida – gwasanaeth recriwtio cynhwysol Rhif 1 ar gyfer pobl anabl a Rhif 4 ar gyfer cyflogeion LGBT+ Rhagfyr 2018

Rydym wedi gweithio gyda

- Women in Rail
- Women in Science and Engineering (WISE)
- Cymdeithas Reach i gefnogi graddedigion du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig
- y Consortiwm Mentora Cenedlaethol (NMC) sy'n darparu mentoriaid i raddedigion du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig
- yr Academi Frenhinol Peirianeg fel rhan o'i Grŵp Arweinyddiaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant (DILG) ac rydym wedi cyfrannu at ei hadroddiad ar ddiwylliannau cynhwysol a'r grŵp Tegwch, Cynhwysiant a Pharch (FIR), lle'r ydym yn hyrwyddo ei hadnoddau i'n cyflogeion a'n cadwyn gyflenwi.

Rydym yn cadeirio grŵp Amrywiaeth a Chynhwysiant Grŵp Cyflawni'r Rheilffyrdd sy'n gweithio gyda chwmnïau trenau.

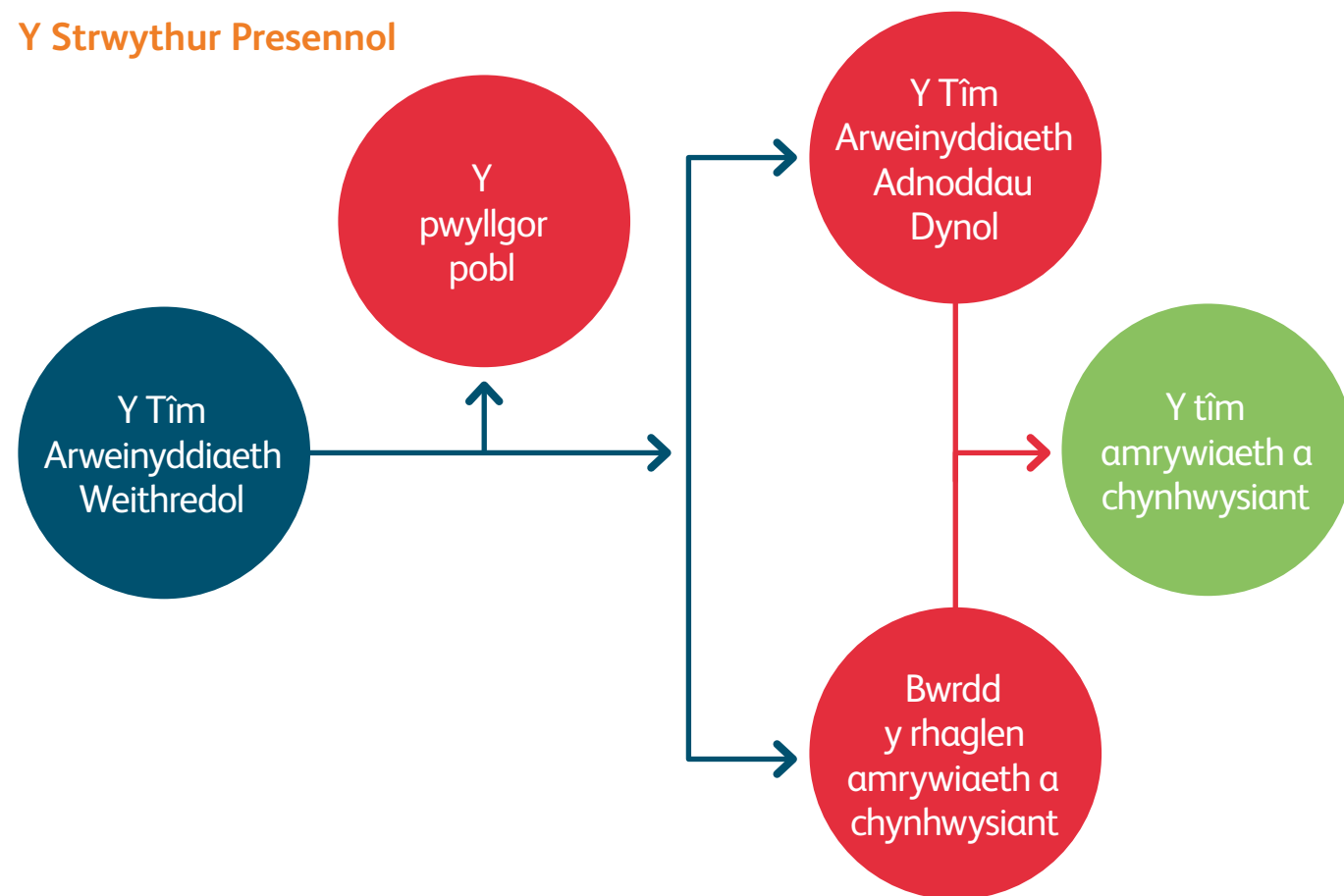
Rydym yn gweithio hefyd gyda Swyddfa Rheoleiddio'r Rheilffyrdd (ORR) i wella hygyrchedd. Bydd cydweithrediad yn parhau i fod yn elfen ganolog o'n dull gweithredu. Mae'r gwaith hwn yn ein cynorthwyo i ddatblygu ein harbenigedd ni ein hunain ac i ddylanwadu ar ein sector.



Rhan 6

Materion cymorth

Y Strwythur Presennol



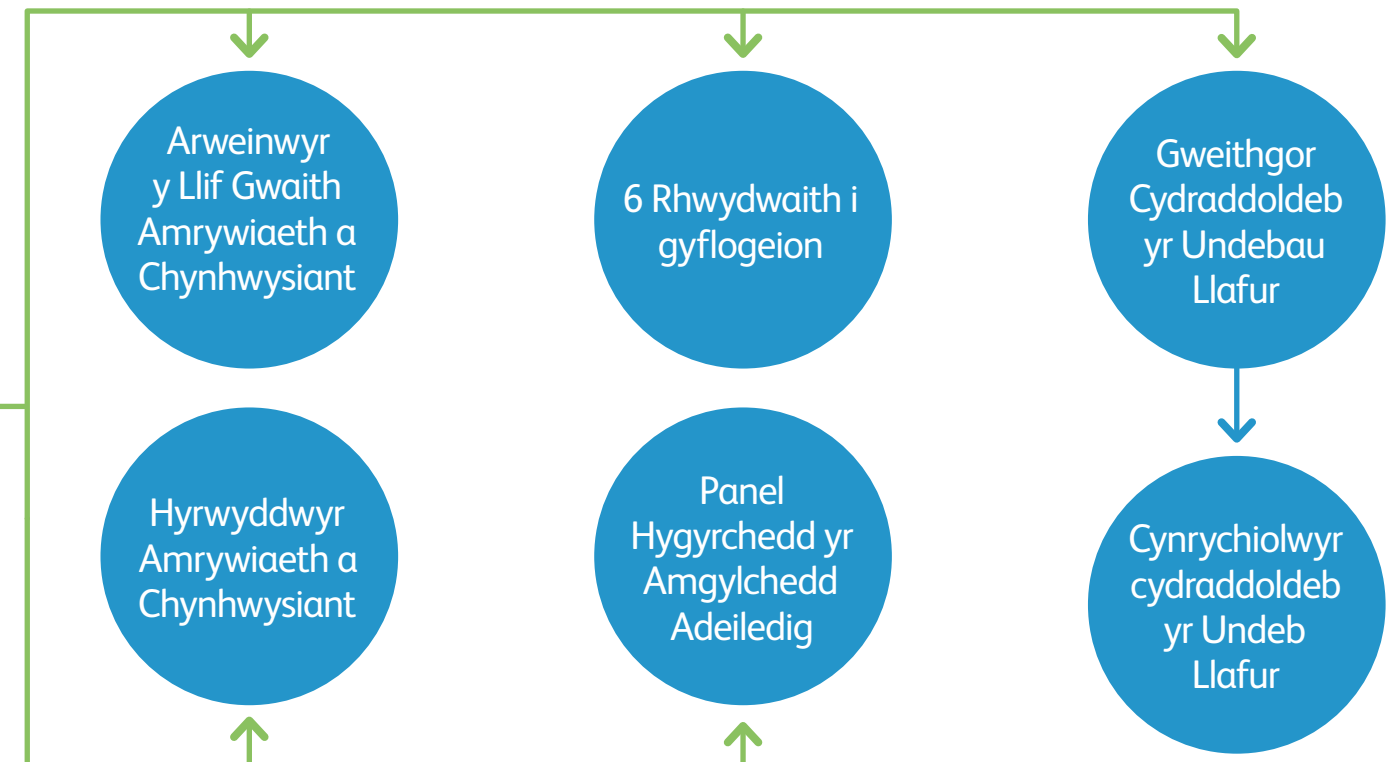
Mae'r tîm amrywiaeth a chynhwysiant yn ganolfan arbenigedd, o fewn y swyddogaeth adnoddau dynol. Y tîm sy'n pennu'r fframwaith ar gyfer amrywiaeth a chynhwysiant, ac mae'n rhoi arweiniad a sicrwydd i'r busnes. Mae'r tîm yn goruchwyllo'r rhaglen amrywiaeth a chynhwysiant strategol drwy weithio gyda'r arweinwyr amrywiaeth a chynhwysiant rhanbarthol a lleol, yr hyrwyddwyr amrywiaeth a chynhwysiant, y rhwydweithiau cyflogeion, cynrychiolwyr cydraddoldeb yr undebau llafur a Phanel Hygyrchedd yr Amgylchedd Adeiledig.

Arweinwyr llif gwaith amrywiaeth a chynhwysiant

Ein cydweithwyr sy'n cymryd cyfrifoldeb dros lunio a chyflawni cynlluniau gweithredu lleol ar amrywiaeth, sy'n cyfrannu at y strategaeth ar gyfer y busnes cyfan.

Hyrwyddwyr Amrywiaeth a Chynhwysiant

Mae ein cydweithwyr ar draws y busnes sy'n fodelau rôl yn cyfeirio eu cydweithwyr at gymorth a'r adnoddau cywir ac yn ein herio i wneud yn well, lle y gellir gwella ein hymddygiad a'n herio i fod yn fwy uchelgeisiol.



Panel Hygyrchedd yr Amgylchedd Adeiledig (BEAP)

Mae aelodau'r panel hwn yn anabl, ac mae rhai ohonynt yn ymgynghorwyr hygyrchedd a benodwyd i adolygu ein rhaglenni a'n cynlluniau er mwyn gwella hygyrchedd. Mae'r panel yn cwrdd bob mis, am ddiwrnod rhyngweithiol llawn. Mae ein cydweithwyr yn cyflwyno eu cynigion, mae aelodau'r Panel yn darparu adborth ac awgrymiadau, a gall cydweithwyr ddychwelyd ar ddyddiad diweddarach i rannu datblygiadau.

Gweithgor Cydraddoldeb yr Undebau Llafur a Cynrychiolwyr Cydraddoldeb yr Undebau Llafur

Mae'r grŵp hwn yn cwrdd rhwng tair a phedair gwaith y mis ac mae'n adolygu cynnydd ein strategaeth ac yn trafod unrhyw faterion sy'n berthnasol i aelodau'r undebau llafur. Mae'r cynrychiolwyr ar y grŵp hwn yn cael eu hethol yn lleol ac maent yn derbyn hyfforddiant gan eu hundebau llafur.

Mae **Rhwydweithiau Cyflogeion** yn bodoli i'n helpu i greu sefydliad mwy agored a chynhwysol. Mae'r rhwydweithiau yn darparu cymorth i'w haelodau, a chymorth gydag ymgynghori ar bolisiau ac arferion. Mae gan bob rhwydwaith noddwr gweithredol. Mae gennym chwe rhwydwaith:-

- **Archway** – Cydweithwyr Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsrywiol
- **CanDo** – cyflogeion anabl
- **Cultural Fusion** – Cyflogeion Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig
- **Inspire** – amrywiaeth rhywiol
- **Fforwm aml-ffydd** – ar gyfer cydweithwyr â ffydd neu heb ffydd
- **Myriad** – cyflogeion sy'n Ofalwyr

Rhan 7

Materion Llwyddiant

Mae sicrhau amrywiaeth a chynhwysiant mewn sefydliad fel ein un ni yn gymhleth. Rydym yn fusnes datganoledig gyda rhanbarthau a llwybrau sy'n rhychwantu'r wlad gyfan. Mae gennym dargedau amrywiaeth a chynhwysiant ar lefel y busnes yn ei gyfanrwydd ac rydym yn cymhwyso blaenoriaethau a dangosyddion lleol. Mae gennym arolygon ymgysylltu cenedlaethol sy'n rhoi adborth i ni am ein diwylliant ar draws y gwahanol feysydd. Mae gennym rwydweithiau cyflogeion, hyrwyddwyr amrywiaeth a chynhwysiant a chynrychiolwyr cydraddoldeb yr undebau llafur ond, mae yna rannau o'r busnes nad oes ganddynt unrhyw fynediad at y cymorth hwn. Rydym yn awyddus i weithio gydag eraill, y mae gan rai ohonynt brofiad ac arbenigedd mewn amrywiaeth a chynhwysiant a rhai nad oes ganddynt brofiad ac arbenigedd. Gwyddom fod dulliau gweithredu anghyson o ran amrywiaeth a chynhwysiant. Mae hyn i gyd yn golygu y bydd llwyddiant yn edrych yn wahanol mewn gwahanol rannau o'n busnes a'r diwydiant.

I'n teithwyr, bydd llwyddiant ym maes amrywiaeth a chynhwysiant yn golygu teithiau hygyrch a phrofiadau cynhwysol mwy cyson; mewn gorsafoedd a chyfleusterau sy'n haws eu defnyddio. I'n pobl ni, bydd hyn yn golygu gweithio mewn timau mwy amrywiol. Bydd cydweithwyr yn teimlo eu bod wedi'u cynnwys a'u gwerthfawrogi drwy ddulliau meddwl ar sail systemau oherwydd bydd ein gwerthoedd o fod yn ddiogel bob amser, gofalu, gwaith tîm a chael ein grymuso i weithredu yn brofiadau byw gwirioneddol i bawb, waeth beth yw eu cefndir neu hunaniaeth.

Bydd cydweithwyr o grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli yn gweld eu bod yn cael eu hadlewyrchu'n well drwy'r sefydliad cyfan ac yn y sector rheilffyrdd. Bydd ganddynt fwy o hyder bod ganddynt fynediad cyfartal at swyddi, dyrchafiadau, hyfforddiant a chyfleoedd datblygu.

Bydd ein rheolwyr yn cael eu cydnabod am fod yn fodelau rôl ar gyfer dulliau arwain cynhwysol. Byddant yn annog ac yn arwain timau mwy amrywiol. Byddant yn deall a fydd unrhyw rwystrau at amrywiaeth a chynhwysiant ac yn eu diddymu.

Bydd ein partneriaid yn y diwydiant yn mwynhau mwy o arferion yn cael eu rhannu rhwng sefydliadau, a chydweithrediad gwell wrth lywio amrywiaeth a chynhwysiant gyda'n gilydd. Llwyddiant i'r tîm amrywiaeth a chynhwysiant fydd cynorthwyo'r busnes i fod yn berchen ar y strategaeth uchelgeisiol hon, a'i chyflawni.

Byddwn yn parhau i herio ein hunain i wneud yn well a byddwn yn dathlu'r cynnydd a wna'r busnes oherwydd mae llwyddiant yn bwysig.

“Bydd cydweithwyr o grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli yn gweld eu bod yn cael eu hadlewyrchu'n well drwy'r sefydliad cyfan.”



Rydym am i'n pobl dalentog gael cyfleoedd gwirioneddol i wneud eu gwaith gorau, ac i'n harweinwyr rymuso eu pobl.

Drwy greu gwaith da i bobl ei wneud, drwy gael gwared ar y trafferthion sy'n rhwystro ac yn tynnu sylw, rydym yn creu amgylchedd i bobl o gefndiroedd amrywiol ffynnu a'r amgylchedd i eraill eu cynorthwyo.

Pauline Holroyd
Cyfarwyddwr y Grŵp Adnoddau Dynol

Rhan 8

Atodiad

Materion terminoleg

Cyflogeion/pobl ddu, Asiaidd ac ethnig

leiafrifol: Mae hyn yn disgrifio grŵp a ddefnyddir yn gyffredinol i gwmpasu ystod eang o ethnigrwydd. Nid yw Network Rail yn defnyddio'r term 'BAME' bellach, ac yn hytrach dylid dweud neu'n ysgrifennu cyflogeion/pobl ddu, Asiaidd neu ethnig leiafrifol yn llawn bob tro y caiff ei ddefnyddio. Rydym yn annog pobl i fod yn benodol ynghylch pa grŵp y maent yn cyfeirio ato, neu, yn well fyth, dylid gofyn iddynt sut y byddent yn disgrifio eu hunain.

Deurywiol: Mae person deurywiol yn rhywun sy'n cael ei ddenu'n rhywiol a/neu'n emosiynol at bobl o bob rhyw.

Gofalwr: Mae gofalwr yn unrhyw un sy'n gofalu am aelod o'r teulu, partner neu ffrind sydd eisiau cymorth oherwydd eu salwch, eiddilwch, problem iechyd meddwl neu ddibyniaeth ac na allant ymdopi heb eu cymorth. Mae'r gofal a roddir ganddynt yn ddi-dâl.

Cisryweddol: Mae hyn yn cyfeirio at berson y mae eu rhywedd yn cyd-fynd â'r rhyw a briodolwyd iddynt pan gawsant eu geni. Er enghraifft, menyw sy'n adnabod fel benyw, a gafodd ei phriodoli yn fenyw pan gafodd ei geni. Y gwrthwyneb i drawsrywiol yw hyn.

Anabl/person anabl: Mae hyn yn cyfeirio at rywun sydd â nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith andwyol sylweddol a hirdymor ar eu gallu i gyflawni gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd. Mae 'hirdymor' yn golygu ei fod wedi para neu y mae disgwyl iddo bara am o leiaf 12 mis. Mae hyn yn cynnwys y canlynol:

- Namau corfforol, gan gynnwys asthma, diabetes, epilepsi ac yn y blaen

- Namau ar y synhwyrddau, gan gynnwys nam ar y clyw neu nam gweledol
- Anffurfiad difrifol i'r wyneb
- Cyflyrau sy'n gwaethygu megis canser, sglerosis ymledol neu haint HIV
- Pobl sydd wedi cael nam yn y gorffennol, ond sydd wedi gwella o hynny, er enghraifft canser, materion iechyd meddwl.

Anabledd: Mae sefydliadau pobl anabl yn gwahaniaethu rhwng y cyflwr meddygol, y cyfeirir ato fel arfer fel nam, a bod yn anabl oherwydd rhwystrau corfforol/synhwyrdd ac agweddau sy'n arwain at wahaniaethu. Gelwir hyn yn fodel cymdeithasol.

Crefydd neu Gred: Mae hyn yn cynnwys pob crefydd a diffyg crefydd, hynny yw mae pobl yn cael eu diogelu os ydynt yn dilyn crefydd benodol neu os nad oes ganddynt unrhyw grefydd o gwbl. Yn yr un modd, mae'n rhaid bod gan grefydd strwythur a system gred glir. Mae cred yn golygu unrhyw gred grefyddol neu athronyddol neu ddiffyg cred o'r fath. I gael ei diogelu, mae'n rhaid i gred fodloni meini prawf amrywiol, gan gynnwys y ffaith ei bod yn agwedd ddylanwadol a sylweddol ar fywyd ac ymddygiad bodau dynol.

Hoyw/Lesbiad: Wedi'ch denu yn emosiynol ac yn rhywiol at bobl o'r un rhyw. 'Hoyw' yw'r term a ddefnyddir amlaf ar gyfer dynion. Y term a ddefnyddir fel arfer ar gyfer menywod sydd wedi'u denu'n rhywiol ac yn emosiynol at fenywod eraill yw lesbiad.

Niwtral o ran Rhywedd: Mae hyn yn ffordd o ddisgrifio pawb heb briodoli rhywedd penodol - defnyddio rhagenw fel hwy, neu 'ze'.

Ailbennu rhywedd: Person sy'n bwriadu mynd drwy'r broses, sydd wrthi'n mynd drwy'r broses neu sydd wedi mynd drwy'r broses o newid eu rhywedd. I fod yn gymwys ar gyfer gwarchodaeth rhag gwahaniaethu, nid oes yn rhaid i berson trawsryweddol ddangos eu bod o dan oruchwyliaeth feddygol bellach.

Aflonyddu: Mae hyn yn golygu ymddygiad digroeso sy'n gysylltiedig ag anabledd, ailbennu rhywedd, hil neu rywedd, gyda'r bwriad o ymyrryd ag urddas person neu greu amgylchedd bygythiol, anghyfeillgar, diraddiol, bychanus neu sarhaus.

Cyfunrhywiol: Term mwy 'swyddogol' ar gyfer pobl sydd wedi'u denu'n rhywiol ac emosiynol at aelodau'r un rhyw, sy'n disgrifio hunaniaeth rywiol. Nid yw'n cael ei ddefnyddio'n gyffredin gan bobl hoyw neu lesbiaid i ddisgrifio eu hunain.

Rhyngblethedd: Ar gyfer pobl y mae eu hunaniaethau cymdeithasol amrywiol (neu nodweddion gwarchodedig) sy'n gorgyffwrdd, gan gynnwys hil, rhywedd, rhywioldeb a dosbarth, yn cyfrannu at gynnydd o ran gwahaniaethu rhyng-gysylltiedig ac felly maent yn profi mwy o allgáu ac anfantais. Er enghraifft, gallai Lesbiad du, anabl brofi anablaeth, hiliaeth, rhywiaeth a homoffobia cyfunol.

LGBT+: Mae'r termau Lesbiad, Hoyw, Deurywiol, Trawsrywiol a + (LGBT+) oll yn golygu ffurfiau eraill ar hunaniaeth rywiol ac o ran rhywedd. Fodd bynnag, maent yn cynrychioli dau gategori pendant o bobl. Mae'r termau 'Lesbiad, Hoyw a Deurywiol' yn cynrychioli hunaniaeth

rywiol pobl. Mae'r term 'Trawsrywiol' yn cyfeirio at hunaniaeth o ran rhywedd.

Iechyd Meddwl: Llesiant emosiynol a seicolegol unigolyn.

Monitro: Casglu data am 'nodweddion gwarchodedig' pawb i gadarnhau a yw grwpiau o bobl yn cael eu cynrychioli'n deg a'u trin yn gyfartal. Er enghraifft, monitro'r gynrychiolaeth o fenywod, neu'r gynrychiolaeth o bobl anabl, yn y gweithlu neu ar lefelau uwch mewn sefydliadau er mwyn adnabod tueddiadau mewn prosesau recriwtio neu ddyrchafu.

Rhywedd anneuaidd: Mae hyn yn disgrifio unrhyw rywedd nad yw'n cyd-fynd â'r deuaidd rhywedd gwryw neu fenyw. Mae'n bosibl y bydd pobl yn nodi eu bod ar sbectrwm rhwng gwryw a benyw, neu efallai eu bod yn nodi nad oes ganddynt unrhyw rywedd.

Camau gweithredu cadarnhaol: Ystod o gamau gweithredu cyfreithlon sy'n ceisio goresgyn neu leihau anfanteision, er enghraifft mewn cyfleoedd cyflogaeth, y mae pobl sydd â nodweddion gwarchodedig wedi'u profi, neu er mwyn ateb eu hanghenion gwahanol.

Gwahaniaethu cadarnhaol: Trin nodwedd warchodedig rhywun yn fwy ffafriol er mwyn gwrthweithio effeithiau gwahaniaethu blaenorol. Nid yw'n gyfreithlon ar y cyfan, er bod y ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol yn eithriad pan allai'r gyfraith ei gwneud yn ofynnol i drin person anabl yn fwy ffafriol.

Nodweddion gwarchodedig: Y rhain yw'r sail sy'n gwneud gwahaniaethu yn anghyfreithlon. Y nodweddion yw: oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

Hil: Mae hyn yn cyfeirio at nodwedd warchodedig hil, ac i grŵp o bobl sy'n cael eu diffinio gan eu hil, lliw, cenedligrwydd, gan gynnwys dinasyddiaeth neu eu tarddiad ethnig neu genedlaethol.

Addasiad Rhesymol: Pan fydd person anabl o dan anfantais sylweddol o gymharu â phobl heb anabledd, mae dyletswydd i gymryd camau rhesymol i gael gwared ar yr anfantais honno drwy (i) newid darpariaethau, meini prawf neu arferion, (ii) addasu, diddymu neu ddarparu dull arall rhesymol o osgoi nodweddion ffisegol a (iii) darparu cymhorthion ategol, gelwir hyn yn addasiad rhesymol.

Cyfeiriadedd rhywiol: Mae hyn yn disgrifio a yw atyniad rhywiol person at eu rhyw eu hunain, neu'r rhyw arall neu'r ddau ryw.

Stereoteipio: Llunio rhagdybiaeth am unigolyn neu grŵp yn seiliedig ar briodoledd arbennig.

Trawsrywiol: Person sydd â nodwedd warchodedig ailbennu rhywedd. Gallai hyn fod yn fenyw sydd wedi neu sydd yn trawsnewid i fod yn ddyn, neu'n ddyn sydd wedi neu sydd yn trawsnewid i fod yn fenyw. Nid oes gofyniad cyfreithiol i berson gael triniaeth feddygol i gael eu cydnabod fel unigolyn trawsrywiol.





**Network Rail Limited a
Network Rail Infrastructure Limited**
1 Eversholt Street
London NW1 2DN

020 7557 8000
www.networkrail.co.uk

Rhif y cwmni: 4402220
Wedi'i gofrestru yng Nghymru a Lloegr