



**Pawb yn  
Perthyn**

**Strategaeth cydraddoldeb,  
amrywiaeth a chynhwysiant  
2024–2029**

# Cynnwys



## Strategaeth ddiffinio

- 3 | Croeso cynnes
- 4 | Cyflwyniad



Pawb yn  
Perthyn



## Trosolwg o'r cynnydd

- 7 | Mentrau
- 9 | Cynnydd mewn niferoedd
- 10 | Meincnodi ein cynnydd
- 11 | Cydweithio gyda'n rhwydweithiau
- 13 | Ein rhanbarthau
- 14 | Ein swyddogaethau
- 15 | Deall ein heriau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant



## Y cam nesaf

- 17 | Pawb yn Perthyn
- 19 | Rheilffordd hygyrch ar gyfer y dyfodol
- 20 | Ein pum thema strategol
- 23 | Mae gan bawb ran i'w chwarae
- 24 | Canolbwyntio'n lleol ar ofynion lleol
- 25 | Arweinwyr y diwydiant a'r gymuned



## Mesur llwyddiant

- 27 | Aros ar y trywydd iawn
- 28 | Edrych i'r dyfodol
- 29 | Gwireddu canlyniadau

## Atodiadau

- 31 | Ein rhanbarthau
- 32 | Cymru a Gorllewin Lloegr
- 33 | Gogledd Orllewin a Chanolbarth Lloegr
- 34 | Yr Alban
- 35 | De Lloegr
- 36 | Dwyrain Lloegr
- 37 | Ein swyddogaethau
- 39 | Terminoleg

# Croeso cynnes

Mae **Pawb yn Perthyn** yn nodi llwybr ein strategaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer y pum mlynedd nesaf. Mae'r strategaeth hon yn rhoi ein cydweithwyr wrth wraidd y newid – gan rymuso ein pobl i arddel pwy ydyn nhw yn y gwaith, bob dydd.

Dros y pum mlynedd diwethaf, rydym wedi gwneud cynnydd at fod yn weithle mwy amrywiol. Ers 2019, rydym wedi gweld cynnydd o 20% yn nifer y menywod sydd mewn swyddi rheoli ac arwain, ac mae cynnydd o 20% hefyd wedi bod yn nifer y cydweithwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn ein busnes.

Rydym hefyd wedi cyflwyno adnoddau i helpu cydweithwyr i gael sgysiau am feysydd megis niwroamrywiaeth, colli babanod a ffrwythlondeb, dathliadau diwylliannol a bod yn ofalwr.

Wrth gwrs, er bod gwneud cynnydd yn wych – fi yw'r cyntaf i dderbyn fod gan Network Rail cryn dipyn i fynd nes y byddwn yn wirioneddol adlewyrchu'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu. Mae dod yn weithle mwy cynhwysol yn dda i'r busnes ac i'n cymunedau. Bydd yn arwain at well empathi o'r hyn sydd ei angen ar ein teithwyr a'n cwsmeriaid, a bydd yn ein helpu i ddenu a chadw talent.

Mae dyfodol cyffrous i'r rheilffordd. Mae ein diwydiant yn tyfu ac, fel y math mwyaf gwyrdd o drafnidiaeth gyhoeddus dorfol, bydd ein pobl yn chwarae rhan allweddol mewn cymdeithas a fydd wedi'i datgarboneiddio yn y dyfodol. Mae ein strategaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn un ffordd o ddangos sut byddwn yn dod â chydweithwyr gyda ni ar y daith honno yn y dyfodol. Byddwn yn dangos y camau y byddwn yn eu cymryd i rymuso pawb i gyrraedd eu llawn botensial wrth i ni weithio gyda'n gilydd i greu rheilffordd symlach, well a gwyrddach i Brydain.



**Andrew Haines,**  
Prif Weithredwr



# Cyflwyniad

Mae rheilffordd Prydain yn allweddol i lwyddiant economi'r DU, gan gysylltu pobl ledled y wlad â swyddi, nwyddau, hamdden a marchnadoedd. Mae ein cynllun ar gyfer rheilffordd symlach, well a gwyrddach yn ein rhoi ar yr un ochr â theithwyr a nwyddau, ac mae'n canolbwyntio ar arwain y ffordd yn y diwydiant, gan fod yn bartner ac yn gwmni dibynadwy y mae pobl yn falch o weithio iddo.

Rydym yn gorff hyd braich yn y sector cyhoeddus o'r Adran Drafnidiaeth. Rydym yn rhedeg, yn cynnal, yn datblygu ac yn berchen ar y seilwaith rheilffyrdd yn Lloegr, yn yr Alban ac yng Nghymru, sy'n cynnwys 20,000 milltir o reilffyrdd, 30,000 o bontydd, twneli a thraphontydd, a miloedd o signalau, croesfannau a gorsafoedd.

Rydym yn rheoli 20 o orsafoedd mwyaf y wlad, ac mae'r gweddill – dros 2,500 – yn cael eu rhedeg gan gwmnïau gweithredu trenau. Rydym yn gweithio mewn pum rhanbarth ledled y wlad, gyda'r rhanbarthau hynny'n rhedeg dros 14 o lwybrau. Mae'r rhain wedi'u cefnogi gan swyddogaethau ar draws y rhwydwaith megis Gwasanaethau Llwybrau, Cyfathrebu ac Adran Adnoddau Dynol y Grŵp, sef unedau busnes aml-sgil sy'n gallu gwneud penderfyniadau er budd cwsmeriaid ar lefel leol.

Yn Network Rail, **ein pwrrpas** yw cysylltu pobl a nwyddau â'r llefydd y mae angen iddynt fod. Ni allwn gyflawni hyn heb ymdrechion anhygoel ein pobl a'n timau.

Er mwyn i ni adeiladu rheilffordd symlach, well a gwyrddach, mae angen y diwylliant cywir arnom. Mae hyn yn gofyn i bawb ymrwymo i'r un agwedd ac ymddygiad, ac adlewyrchu'r rhain ym mhopeth a wnawn.



# Cyflwyniad

Mae cael timau amrywiol a chynhwysol yn cefnogi rheilffordd fwy diogel a dibynadwy, ac yn sicrhau bod gwasanaethau'n cael eu darparu'n well drwy gasglu ynghyd talentau, gwahanol safbwyntiau a syniadau, gan gynnwys safbwyntiau sy'n cynrychioli ein cymunedau.

Mae ein gweledigaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cysylltu â'n gweledigaeth a'n gwerthoedd ehangach. Byddwn yn sefydliad mwy amrywiol, cynhwysol a theg – a byddwn yn cefnogi ein cydweithwyr gyda'r hyn sydd ei angen arnynt i ffynnu, i ddenu ac i gadw'r bobl orau i'n helpu ni i redeg rheilffordd ddiogel a hygyrch i bawb.

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn golygu mwy na Network Rail, mae'n cyfeirio at y diwydiant ehangach a'r rhan rydym yn ei chwarae mewn cymdeithas. Rydym yn cefnogi twf a chynnydd yn barhaus, yn ein diwydiant a thu hwnt. Rydym yn gwneud hyn drwy weithio gyda'n pobl a phartneriaid y diwydiant i herio ffyrdd llai cynhwysol o feddwl, a newid o weithgareddau

cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant sy'n cael eu gyrru gan dargedau i ymddygiad sy'n wybyddol gynhwysol. Mae hyn yn cyd-fynd yn berffaith â'r llwybr rydym yn ei ddilyn, yn ogystal â'n nodau eraill, a bydd yn cyflawni ein gweledigaeth mewn ffordd barhaus.

**Ein gwerthoedd** yw'r pethau sy'n dod â ni at ein gilydd fel sefydliad, gan arwain y ffordd rydym yn ymddwyn, a'r dewisiadau a wnawn. Mae'r pedwar o werthoedd sydd gennym yn cefnogi ein gweledigaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a bydd y rhain yn ein helpu ar y daith i greu man lle mae pawb yn teimlo eu bod yn perthyn.



## Ein gwerthoedd



### Y grym i weithredu

Rydym wedi'n grymuso i wneud y peth iawn i'r rheini sy'n defnyddio'r rhwydwaith rheilffyrdd. Mae'n golygu cael gwared ar rwystrau a gwneud yn siŵr bod gennym yr hyn sydd ei angen arnom i weithredu, pan fydd angen gwneud hynny.



### Diogel Bob Amser

Mae diogelwch yn hollbwysig. Gyda chyfrifoldebau clir, rhaid i ni herio ein hunain a'n cydweithwyr bob tro y byddwn yn gweld ymddygiad anniogel.



### Gofalu am bobl

Mae parch, caredigrwydd ac empathi i gyd yn rhan o drin pobl eraill y ffordd rydym yn dymuno i bobl eraill ein trin ni. Yn syml, mae'n golygu gofyn i ni'n hunain 'sut gallwn ofalu'n well am ein teithwyr bob dydd?'.



### Mae gwaith tîm yn allweddol

Mae'n golygu cefnogi ein gilydd, bob amser. Rydym yn dod at ein gilydd fel un diwydiant rheilffyrdd, ac mae anghenion teithwyr a defnyddwyr nwyddau wrth wraidd popeth a wnawn.

## Trosolwg o'r cynnydd

Wrth i ni edrych ymlaen at y pum mlynedd nesaf gyda'n meysydd ffocws newydd ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gadewch i ni edrych ar rai o'r pethau rydym wedi'u cyflawni ers lansio ein strategaeth Mae Pawb yn Cyfri yn 2019.

Roedd ein targedau beiddgar yn creu darlun clir o sut beth fyddai llwyddiant. Ers hynny, rydym wedi bod ar ochr ein teithwyr a'n defnyddwyr nwyddau, ac rydym yn cael ein hystyried yn gwmni effeithlon a dibynnol y mae pobl yn falch o weithio iddo.

Fe wnaethom hefyd wynebu heriau na welwyd eu tebyg o'r blaen gyda'r pandemig. Effeithiodd hyn ar y broses recriwtio, gan effeithio'n barhaol ar ein targedau amrywiaeth. Arweiniodd y symud at weithio'n hybrid at lai o deithwyr ac incwm, ac mae'r argyfwng costau byw wedi dwysáu hyn.



# Mentrau

## Hyfforddiant ac ymwybyddiaeth

Mae addysg yn rhan allweddol o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ac yng Nghyfnod Rheoli 6 (CP6) 2019-2024, gwnaethom ddechrau buddsoddi mewn hyfforddiant penodol ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac uwchsgilio ein gweithlu, gan gynnwys hyfforddiant rheoli ac arwain.

Mae rhaglenni talent a chynlluniau mentora pwrpasol fel Ysgogwch eich Dyfodol a Gwireddwch eich Potensial wedi cael eu cyflwyno ar gyfer grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli, gan ddarparu hyfforddiant wedi'i deilwra i gydweithwyr er mwyn helpu i feithrin eu gyrfa gyda Network Rail a'r diwydiant.

Rydym hefyd wedi gweithio ar addysgu a chynnig arweiniad i reolwyr a chefnogaeth ar gyfer ein pobl, sydd wedi meithrin amgylchedd gwaith gwell. Dyma enghreifftiau:

- Rhaglenni i bobl sy'n dychwelyd
- Mwy o gefnogaeth i Ofalwyr
- Ramadan, gyda chanllawiau ar sut mae cefnogi unrhyw un sy'n ymrydio
- Canllawiau ar golli babi a thriniaeth ffrwythlondeb
- Canllawiau ac adnoddau ar y menopos
- Gweithio i ddeall cefndiroedd economaidd-gymdeithasol a hyfforddiant datblygu
- Mae cynghreiriaid yn helpu i ledaenu dealltwriaeth o gynhwysiant ar draws y sefydliad, gan ddefnyddio pecyn wedi'i greu gan ein rhwydwaith Cultural Fusion
- Ymwybyddiaeth o niwro-amrywiaeth.

## Dangos cynhwysiant wrth reoli perfformiad

Er mwyn helpu i blannu hadau newid diwylliannol, gwnaethom gyflwyno amcanion perfformiad cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ystod ein strategaeth flaenorol. Cafodd amcanion perfformiad cynhwysol eu cyflwyno ym mis Mawrth 2023, ac mae'r rhain wedi cael eu mabwysiadu gan ein Tîm Arwain Gweithredol, a

byddant yn cael eu cyflwyno ar draws y sefydliad yng Nghyfnod Rheoli 7 (CP7) 2024-2029. Mae cynlluniau perfformio ein Tîm Arwain Gweithredol bellach yn cynnwys amcan i "fodelu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant drwy arweinyddiaeth, gyda dim goddefgarwch at ymddygiad nad yw'n gynhwysol".

**“Rydw i wedi magu hyder i geisio am swyddi a chyfleoedd sy'n cyd-fynd â fy nyheadau.**

**Mae'r rhaglen hefyd wedi fy helpu i gael rhwydwaith cymorth, i'm helpu i ddod o hyd i gyfleoedd yn ogystal â fy nghefnogi ar daith fy ngyrfa.”**

Cydweithiwr Network Rail

# Mentrau

## Ymgysylltu

Mae'r arolwg Eich Llais a'n harolygon eraill yn adnoddau pwysig i'n pobl ddweud wrthym sut maent yn teimlo. Mae hyn yn cyd-fynd yn agos â chynhwysiant.

Rydym yn falch o'n cynnydd i wneud ein hamgylchedd gwaith yn fwy cynhwysol i'n pobl a'n teithwyr. Er ein bod yn sefydliad mwy cynhwysol erbyn hyn, rydym yn gwybod bod gennym fwy i'w wneud i feithrin gweithle sy'n wirioneddol gynhwysol. Nid yw cynhwysiant yn digwydd dros nos - mae'n golygu parhau i ddatblygu popeth a wnawn, i'n pobl. Ond nid yw ein cynnydd o ran cynhwysiant bob amser wedi cadw i fyny â'r lefel y dylai fod, sy'n golygu nad ydym eto wedi gweld y manteision llawn rydym yn gwybod y gall gwella amrywiaeth ei gynnig.

Rydym nawr yn canolbwyntio'n bennaf ar gynhwysiant a chydaddoldeb er budd ein pobl, ein diwydiant a'n teithwyr. Mae cydraddoldeb yn golygu trin pawb yr un fath, ni waeth beth yw eu cefndir neu eu hamgylchiadau. Mae'n helpu ein pobl i gael yr un cyfleoedd ac adnoddau er mwyn iddynt allu ffynnu yn y gwaith. Drwy ganolbwyntio ar gydraddoldeb, mae pob un ohonom yn cael yr hyn sydd ei angen arnom i gyflawni'r un pethau â phawb arall.

Mae'n gyfrifoldeb ar bawb i gyflawni hyn – ac mae ein cyfraniadau personol bach yn arwain at newid cadarnhaol mawr – gan gyflawni ein gweledigaeth o sefydliad lle mae pawb yn perthyn.

## Adrodd ar fwllch cyflog

Rydym yn parhau i gyhoeddi ein bwllch cyflog rhywedd ac rydym yn canolbwyntio ar wneud cynnydd yn y maes hwn. Rydym bellach yn mynd ati'n wirfoddol i gyhoeddi adroddiadau ar fwllch cyflog ethnigrwydd ac anabledd i wella yn y meysydd hyn hefyd. Rydym wedi bod yn arwain y ffordd yn y diwydiant ac mae hyn yn dangos ein hymrwymiad i fod yn agored am ein llwyddiannau a'n heriau, a'n cymhelliant i gau'r bylchau dros amser.

Gweld ein hadroddiadau bwllch cyflog ar-lein (yn Saesneg):



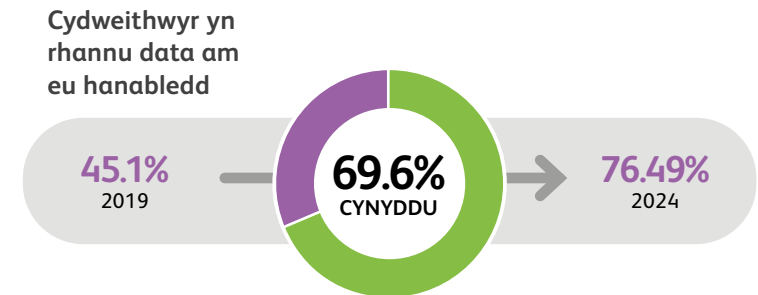
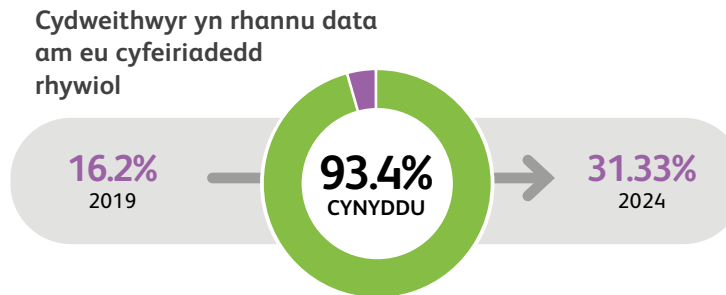
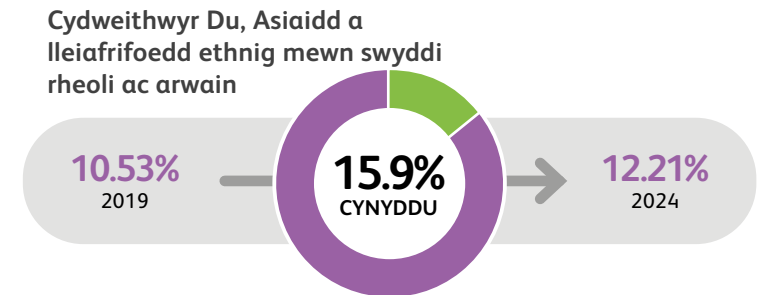
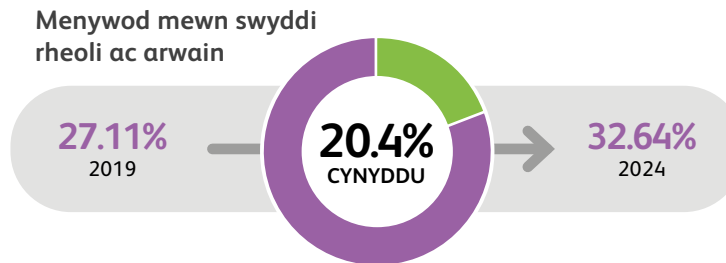
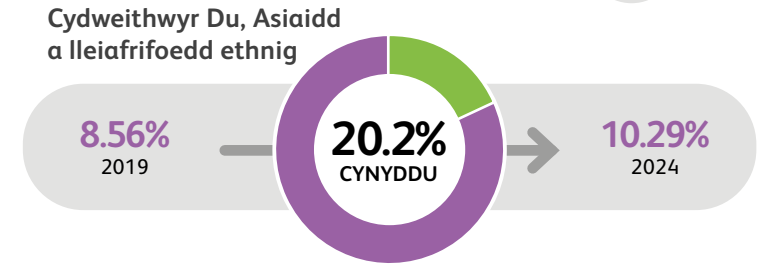
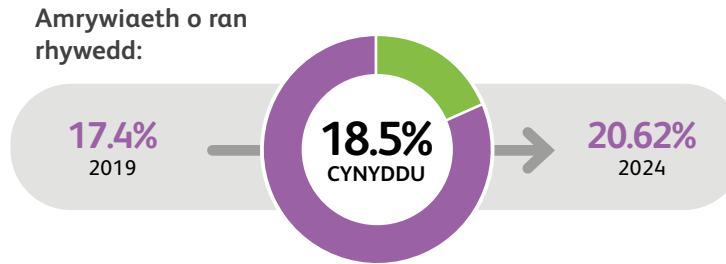


# Cynnydd mewn niferoedd

Er yr amseroedd heriol, gwnaethom barhau â'n taith i fod yn fwy agored, amrywiol a chynhwysol. Gwnaethom ddechrau helpu pawb i ddeall y cysyniad o gynhwysiant systemig<sup>2</sup>, a gwnaethom osod y sylfeini i'w greu.

Rydym wedi gwneud cynnydd mawr o ran amrywiaeth ein gweithle ar bob lefel. Mae cael mwy o amrywiaeth ar draws ein rheolwyr yn ein helpu i wneud penderfyniadau mwy cynhwysol, mae'n darparu modelau rôl i'n cydweithwyr newydd, ac mae'n ein helpu i leihau ein bwlch cyflog dros amser.

Yn ogystal â thargedau recriwtio, gwnaethom newid ein harolwg gadael yn 2023 i ddeall yn well rhesymau gwirfoddol pobl dros adael, yn enwedig os yw cynhwysiant yn rhan o'r penderfyniad.



2: Mae cynhwysiant systemig yn cyfeirio at integreiddio prosesau, polisiau ac arferion cynhwysol mewn ffordd fwriadol a chynhwysfawr ar bob lefel a/neu ym mhob agwedd ar sefydliad. Mae cynhwysiant systemig yn mynd y tu hwnt i weithredoedd unigol o gynhwysiant ac mae'n ceisio gwreiddio ffyrdd cynhwysol o weithio ym mhob system sylfaenol sy'n llywodraethu sefydliad. Mae'r rhain yn cynnwys rhyngweithiadau sy'n cefnogi recriwtio, lefelau cadw, datblygu arweinydd, cynhyrchu data a llywodraethu ei hun.

# Meincnodi ein cynnydd

Rydym yn mesur llwyddiant drwy'r cynnydd a wnaed yn erbyn ein targedau ac mae gennym hefyd adolygiadau annibynnol, achrediadau meincnodi a dyfarniadau. Cawsom y canlynol yn ystod ein strategaeth Mae Pawb yn Cyfri:



Ein cynnwys yn rhestr The Times o'r 50 o Gyflogwyr Gorau i Fenywod yn 2022 ac yn rhestr The Times o'r 50 Uchaf ar gyfer Cydraddoldeb Rhywedd 2023.



Arloeswr Efydd Race Equality Matters 2022 ar gyfer ein Rhaglen Mae Hiliaeth yn Bwysig.



Cyflogwr ag achrediad y Rhuban Gwyn am ymgysylltu â dynion a bechgyn i roi diwedd ar drais yn erbyn menywod a dynion.



Ein hachredu'n Arweinydd Hyderus o ran Anabledd.



Cyflogwr Rhagorol ym Matrics Aeddfedwydd Buddsoddi mewn Ethnigrwydd 2022.



Yn 2020, cawsom Hyderus o ran Gofalwyr Lefel 1 gan Carers UK.



Cyflogwr Arian Stonewall 2023 (yr ail flwyddyn yn olynol) ac yn un o'r 100 o Gyflogwyr Gorau ar gyfer pobl LGBTQ+ ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall.



Yn rhan o Fynegai Symudedd Cymdeithasol am y tro cyntaf yn 2023.



Llofnod yr Addewid Gweithle Menopos yn 2023, gan ymrwymo i gymorth gwell a mwy cyson i gydweithwyr.

# Cydweithio gyda'n rhwydweithiau

Mae ein tîm cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ein rhwydweithiau gweithwyr, ein harweinwyr rhanbarthol a swyddogaethol cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a'n hundebau llafur wedi chwarae rhan enfawr yn ein cynnydd hyd yma, gan weithio ar draws ein busnes a gydag amrywiol randdeiliaid mewnol ac allanol. Mae hyn yn cynnwys gweithio gyda chyrrff annibynnol i godi ymwybyddiaeth a gwneud newidiadau ar draws y rhwydwaith ac ar lefel leol mewn rhanbarthau a llwybrau.

Mae ein rhwydweithiau'n cynnwys dros 6,800 o aelodau, sy'n cefnogi ein cydweithwyr i rannu eu profiadau. Mae hyn yn ein helpu i ddysgu a gwella, gan ein herio ni a'r diwydiant i fod yn fwy cynhwysol o bawb. Mae ein rhwydweithiau wedi cyflwyno gweithgareddau sy'n arwain y diwydiant, ac mae sawl cydweithiwr wedi cael ei gydnabod yn genedlaethol am ei waith pwysig a'i effaith ar ein diwydiant.



part of our employee networks

**1,400 aelod**

- 2024 | Cynhadledd Dathlu 10 Mlynedd o Archway
- 2023 | Cyflogwr Arian Stonewall – dwy flynedd yn olynol
  - Ar y rhestr o'r 100 Cyflogwr Gorau ar gyfer pobl LGBTQ+ ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall
  - Ar y rhestr fer ar gyfer Rhwydwaith Rhagorol y Flwyddyn ar gyfer pobl LGBTQ+ yng Ngwobrau Amrywiaeth Prydain
- 2022 | Cafodd ein ffilm a'n hymgyrch Do I Offend You? ei rhoi ar y rhestr fer ar gyfer gwobrau LGBT+ Prydain



part of our employee networks

**1,300 aelod**

- 2023 | Gwobrau TLC Lions Human ar gyfer Grŵp Adnoddau Gweithwyr Gorau – Canmoliaeth Uchel
- 2020 | Gweithgareddau wedi cyfrannu at Achrediad Arweinydd Hyderus o ran Anabled



## Armed Forces

Bringing our Armed Forces community together

part of our employee networks

**500 aelod**

- 2023 | Creu rhwydwaith y Lluoedd Arfog
- 2022 | Y Weinyddiaeth Amddiffyn yn ailachredu Gwobr Aur y Cynllun Cydnabod Cyflogwyr i Network Rail



Supporting carers in the workforce

part of our employee networks

**550 aelod**

- 2022 | Hyderus o ran Gofalwyr: achrediad Gweithredol Lefel 1
- Cyflwyno'r Pasbort Gofalwyr a'r offer trafod

# Cydweithio gyda'n rhwydweithiau

Mae ein lleng o dros 2,400 o hyrwyddwyr cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn parhau i wneud gwahaniaeth allweddol i gynhwysiant, gan fodelu ymddygiad cynhwysol a chefnogi cydweithwyr. Mae modd dod o hyd iddynt ar draws y busnes, gyda laniard enfys a band lliwgar am eu braich yn ein blychau signalau, ein depos, ein swyddfeydd a'n timau gweithredol.

Mae undebau llafur wedi bod yn rhan hollbwysig o'n taith cynhwysiant, gan ein helpu i gyrraedd eu haelodau drwy eu rhwydwaith o gynrychiolwyr cydraddoldeb. Rydym wedi cydweithio ar hyfforddiant, ymwybyddiaeth polisi, a digwyddiadau uwchsgilio, a bydd hyn yn parhau i CP7.

**Sylwch:** Roedd nifer yr aelodau'n gywir ar Chwefror 2024



## Cultural Fusion

Bringing together black, Asian and minority ethnic employees and allies

part of our employee networks

1,000 aelod

- 2024 – Cynhadledd 10 mlynedd o Cultural Fusion
- 2022 – Gweithgareddau wedi cyfrannu at ennill y teitl 'Cyflogwr Rhagorol' ym Matrics Aeddfedrydd Buddsoddi mewn Ethnigrwydd 2022
- 2020 – Mesurau diogelwch ar draws y cwmni ar gydraddoldeb hiliaeth – wedi'u rhannu ar draws y diwydiant hefyd



## Family Focus

Supporting relationship matters

part of our employee networks

700 aelod

- 2023 – Cefnogi wythnos ymwybyddiaeth o goli babanod a chefnogi'r broses o gyflwyno absenoldeb camesgoriad, a chyflwyno arolwg absenoldeb rhiant
- 2021 – Wedi'i greu ar ôl y trafferthion roedd teuluoedd wedi'u hwynebu yn ystod y pandemig



## Inspire

Promoting gender equality

part of our employee networks

2,500 aelod

- 2024 – Cynnydd i 2,500 aelod
- 2022 – Cynhadledd Dathlu 10 Mlynedd o Inspire
- 2022 – Gweithgareddau wedi cyfrannu at feincnod 50 Cyflogwr Gorau ar gyfer Cydraddoldeb Rhywedd gan The Times



## Multi-Faith

Connecting faith and belief

part of our employee networks

450 aelod

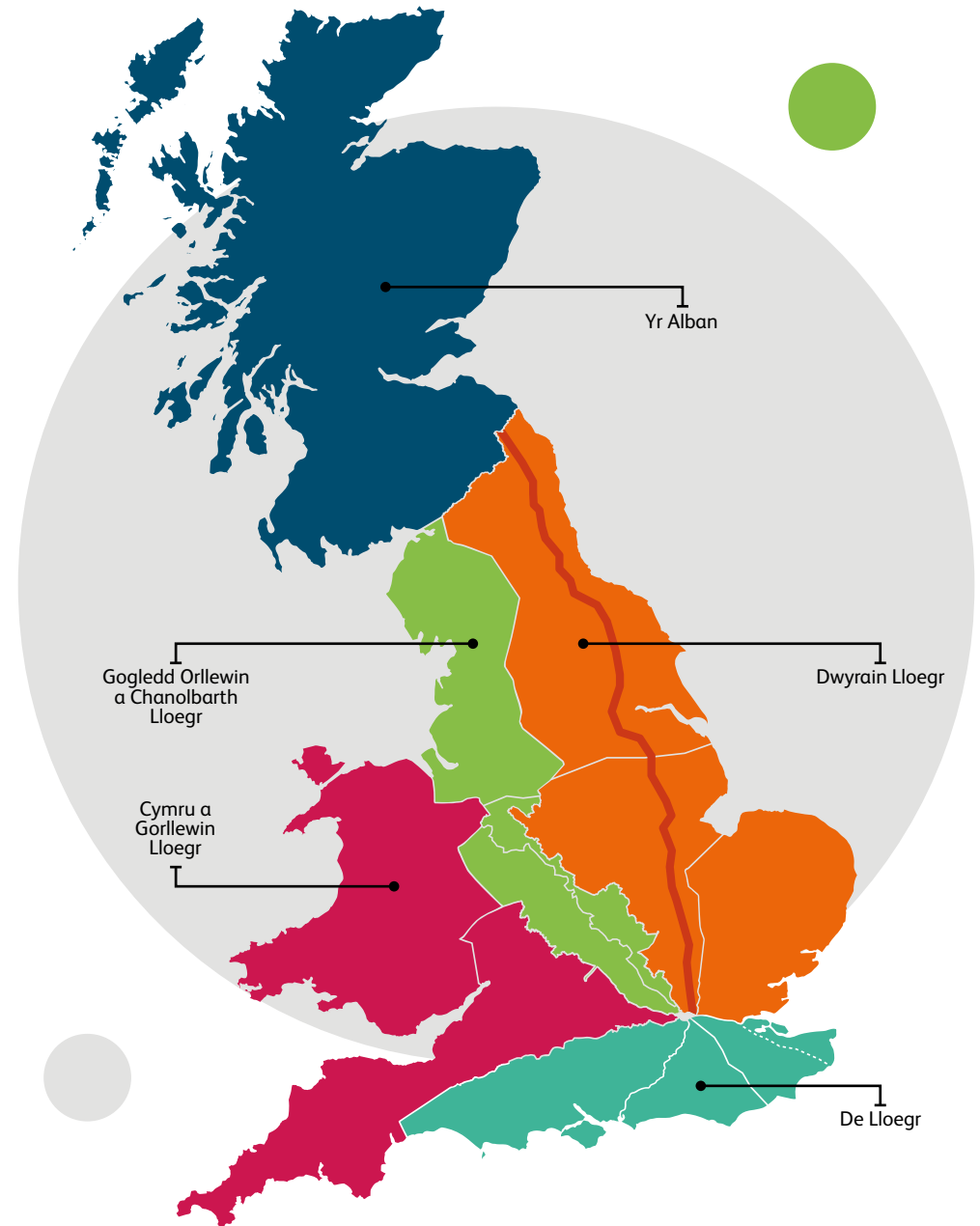
- 2024 – Cynhadledd Dathlu 10 mlynedd o Multi-Faith, "Cydnherthedd Ffydd"

## Ein rhanbarthau

Mae ein rhanbarthau'n cefnogi'r llwybrau, gan ddod â'n pobl yn nes at ein teithwyr a'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu, gan ganolbwyntio ar weithrediadau i'n helpu i wella perfformiad trenau.

Maent wedi bod yn hollbwysig o ran gwireddu ein gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae rhai o'r prif uchafbwyntiau isod, a gallwch ddarllen mwy am lwyddiannau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ein rhanbarthau yn atodiad y ddogfen hon.

- Mae Cymru a Gorllewin Lloegr wedi creu rhestrau gwirio a chymorth recriwtio cynhwysol i wella cynrychiolaeth ar draws y rhanbarthau, ac mae ganddynt y nifer uchaf o fenywod mewn swyddi rheng flaen a swyddi rheoli ym maes gweithrediadau a chynnal a chadw.
- Arweiniodd Gogledd Orllewin a Chanolbarth Lloegr ymgyrch i wella amrywiaeth ein signalwyr ar draws gorsafoedd allweddol sy'n cael eu rheoli gan gynnwys Birmingham, New Street a Manchester Piccadilly.
- Yr Alban oedd y rhanbarth cyntaf i gyflwyno cynnyrch mislif am ddim, gan wella profiad gweithwyr.
- Fe wnaeth De Lloegr dreialu rhaglen clyweliadau dall a phaneli cyfweld amrywiol i sicrhau arferion recriwtio teg a chyfiawn.
- Sefydlodd Dwyrain Lloegr gynllun rhaglen cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn canolbwyntio ar addasiadau rhesymol i gefnogi pob cydweithiwr a gwella profiad gweithwyr.



## Ein swyddogaethau

Mae pum rhanbarth a 15 llwybr i'n strwythur, wedi'u cefnogi gan Wasanaethau Llwybrau a phum swyddogaeth ar draws y rhwydwaith. Gweithredwr System, Awdurdod Technegol, Adnoddau Dynol, Cyfathrebiadau, a chyfarwyddiaeth y Prif Swyddog Cyllid (sy'n cynnwys Cyllid, Eiddo, y Ganolfan Rhagoriaeth ar gyfer Cyflawni Gwaith Cyfalaf a'r Gyfraith).

Mae'r swyddogaethau hefyd wedi chwarae rhan hollbwysig yn y broses o wireddu ein gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae rhai o'r prif uchafbwyntiau isod, a gallwch ddarllen mwy am lwyddiannau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ein rhanbarthau yn atodiad y ddogfen hon.

- Llywyddodd yr Awdurdod Technegol i gael 64% o'r cydweithwyr ar lefel uwch i gwblhau hyfforddiant Arweinyddiaeth Gynhwysol yn erbyn eu targed lleol o 50%.
- Lansiodd CFO y rhaglen fentora ddwyochrog cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ac roedd yn cefnogi'r cyfranogwyr, gan hyrwyddo'r agenda cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
- Roedd y dulliau cyfathrebu'n gweithio'n dda gyda phartneriaid allanol ar grwpiau gwranddo, a gyda'r tîm cyfathrebu cenedlaethol i ddeall sut mae ein pobl yn teimlo.
- Creodd ein tîm adnoddau yn yr adran Adnoddau Dynol hyfforddiant recriwtio cynhwysol ar gyfer miloedd o reolwyr ac unrhyw un a oedd yn arwain prosesau recriwtio i'w galluogi i recriwtio eu tîm.
- Roedd y Gweithredwr System yn hyrwyddo gwella gwybodaeth am y menopos yn y gweithle. Roedd hyn yn cynnwys sesiynau amser cinio a sesiynau dysgu ymwybyddiaeth, pecyn menopos i feithrin ymwybyddiaeth rheolwyr llinell a chydweithwyr, a chwsr Arweinyddiaeth Gynhwysol undydd.
- Roedd Gwasanaethau Llwybrau yn canolbwyntio ar arferion recriwtio cynhwysol, gan gynnwys paneli cyfweld amrywiol a CVs dienw.



# Deall ein heriau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Mae'r cynnydd a wnaed gennym yn ein strategaeth flaenorol yn ein hatgoffa ei bod hi'n gallu bod yn anodd gwneud cynnydd ystyrion ac mae'n hawdd ei golli heb y ffocws a'r ymrwymiad cywir. Gallwn ni bob amser wneud yn well.

I baratoi ar gyfer CP7, cynhaliwyd adolygiad trylwyr i ddeall ein tirwedd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant presennol ar draws pob Rhanbarth a Swyddogaeth, drwy ofyn i bobl beth rydym yn ei wneud yn dda a sut gallwn wneud yn well.

Cafodd ei lunio i ddeall yr heriau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant sy'n bwysig i'n pobl, a chafodd ei ddefnyddio i lywio ein proses gwneud penderfyniadau.

Roedd canlyniadau'r arolwg hwn yn dangos ein bod wedi cyflawni llawer o'r nodau a bennwyd ar gyfer CP6 ond bod gennym waith i'w wneud o hyd mewn rhai meysydd – yn enwedig o ran cyrraedd targedau rhifol fel nifer y gweithwyr anabl, LGBT+, Du, Asiaidd, a lleiafrifoedd ethnig mewn swyddi arwain.

Ar ben hynny, cynhaliwyd arolwg yn mesur profiadau gweithwyr o ymddygiad cynhwysol ac anghynhwysol.

Roedd hyn yn dangos bod Network Rail ar yr un lefel neu ar lefel uwch na chyfartaledd y sector cyhoeddus mewn meysydd fel diogelwch seicolegol timau, diogelwch seicolegol arweinwyr, a gweithredoedd cynnil o allgáu (mae'r rhain yn cyfeirio at y realiti cyson a pharhaus bob dydd

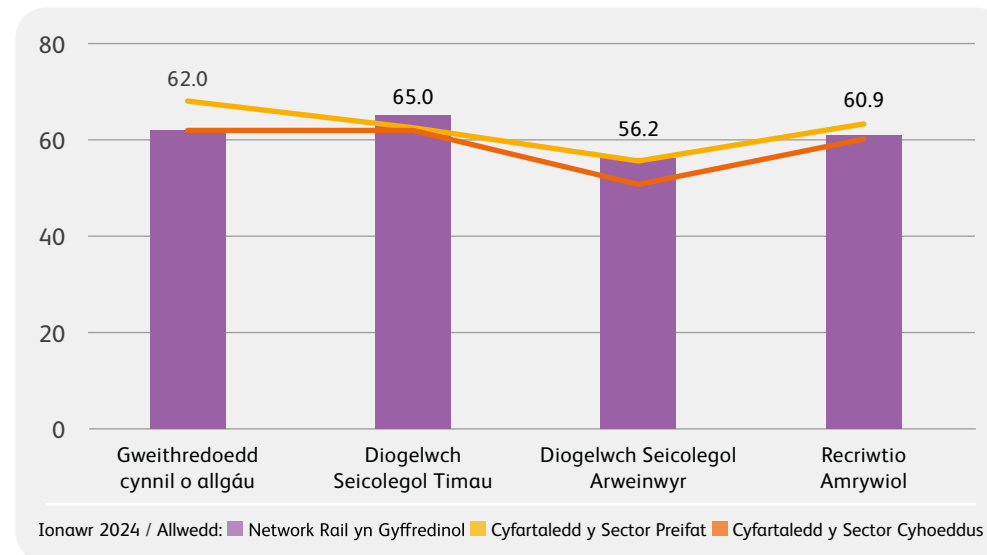
o fychanu, sarhad, annilysiad, ac amharch y mae grwpiau ymylol yn eu profi gan bobl â bwriadau da y maent yn rhyngweithio â nhw).

Er bod hyn yn newyddion calonogol, rydym yn parhau i anelu i wella yn y meysydd hyn i ganiatáu i'n holl weithwyr arddel pwy ydyn nhw yn y gwaith mewn amgylchedd gwaith cadarnhaol.

Y prif ffactor yn dylanwadu ar ganfyddiadau o gynhwysiant oedd profiadau o weithredoedd cynnil o allgáu, diogelwch seicolegol arweinwyr, a diogelwch seicolegol timau.

Mae hyn yn golygu, er mwyn gwella cynhwysiant gweithwyr, mae angen i ni barhau i ganolbwyntio ein hymdrechion ar wella diogelwch seicolegol timau ac arweinwyr, ac atgyfnerthu cynhwysiant mewn ffordd deg a chyson drwy ein systemau, ein polisiau a'n harferion.

Bydd hyn yn arwain at amgylcheddau lle mae pobl yn teimlo'n ddiogel i fod yn driw i bwy ydyn nhw, sy'n arwain at well ymdeimlad o berthyn.



## Y cam nesaf: Pawb yn Perthyn

Gyda'i gilydd, mae pobl yn bwerus. Mae ein pobl wrth wraidd llwyddiant y strategaeth hon, ac yn bwysicach fyth, sicrhau bod Network Rail yn arweinydd cynhwysiant.

Mae **Pawb yn Perthyn** wedi'i lunio i ddefnyddio'r wybodaeth rydym wedi'i meithrin a'r mewnwelediadau rydym wedi'u cael o'r strategaeth flaenorol i greu amgylchedd lle mae pawb, ni waeth pwy ydynt, yn teimlo eu bod yn perthyn yn Network Rail.





# Pawb yn Perthyn

Rydym wedi dewis **Pawb yn Perthyn** fel ein gweledigaeth strategol ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant gan ei bod yn cydnabod fod gan bob un ohonom gyfrifoldebau ac mae'n adeiladu ar y cynnydd rydym wedi'i wneud yn ystod CP6. Mae gan ein gweithredoedd a'n hymddygiad y pŵer i greu newid cadarnhaol. Drwy weithredoedd wedi'u targedu, gallwn greu newid go iawn. O ganlyniad, bydd hyn yn effeithio ar filoedd o bobl, ein cydweithwyr a'n cwsmeriaid, teithwyr a chymunedau lleol.



Bydd cyflawni amgylchedd sy'n wirioneddol gynhwysol yn gofyn am lawer o ymdrech gennym, wrth i ni gyflwyno ffyrdd newydd o weithio ar bob lefel yn Network Rail, megis ein tîm arwain gweithredol a'n gweithwyr rheng flaen, gan ddod â phawb at ei gilydd ar gyfer y diben cyffredin hwn.

Mae ein Strategaeth Pobl yn nodi camau nesaf Network Rail i fod yn sefydliad uchel ei barch, sy'n perfformio'n dda ac sy'n cael ei arwain gan wasanaeth, gyda gweithle mwy cynhwysol sy'n galluogi gweithlu ymroddgar a medrus i ddarparu gwerth da i'n cwsmeriaid. Sefydliad sy'n deall ac yn gwasanaethu'r cyhoedd yn llwyddiannus drwy ei adlewyrchu. Mae hyn yn cynnwys pedwar amcan, gyda chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ganolog i bob un.

## Amcanion ein Strategaeth Pobl

**Galluogi profiad gwych i weithwyr drwy ddiwylliant diddorol, diogel a chynhwysol:** Diwylliant sy'n annog cydweithrediad ac ymdeimlad o berthyn, lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, yn teimlo'n ddiogel ac yn gallu gwireddu eu potensial.

**Y bobl gywir, yn y lle cywir, ar yr adeg gywir:** Mae ein pobl yn hollbwysig i gyflawni amcanion y busnes yn llwyddiannus, ac maent yn dibynnu arnom i gael y gallu cywir ar gyfer y gwaith cywir, ar yr adeg gywir. Mae hyn yn golygu cael gweithlu talentog ac amrywiol sydd wedi'i hyfforddi'n briodol.

**Arweinyddiaeth wych:** Mae ein llwyddiant yn y dyfodol yn dibynnu ar sut byddwn yn datblygu, yn grymuso ac yn galluogi ein harweinwyr. Mae angen i ni ddarparu'r strwythur a'r amgylchedd cywir iddynt ffynnu ac i'w galluogi i greu timau sy'n perfformio'n dda.

**Gwaith gwell:** Byddwn yn sicrhau canlyniadau gwell i'n pobl a'n teithwyr drwy fabwysiadu dull system gyfan a chydweithredol iawn o gyflawni gwelliant parhaus. Bydd hyn yn arwain at waith gwell mewn sefydliad modern a hyblyg sy'n ddiogel, yn perfformio'n dda, yn effeithlon ac yn gynaliadwy.

# Pawb yn Perthyn

Un o brif flaenoriaethau'r adran Adnoddau Dynol dros y pum mlynedd nesaf yw profiad ein gweithwyr. Rydym yn canolbwyntio ar greu diwylliant diddorol, diogel a chynhwysol. Diwylliant sy'n annog cydweithrediad ac ymdeimlad o berthyn, lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, yn teimlo'n ddiogel ac yn gallu gwireddu eu potensial. Mae ein strategaeth **Pawb yn Perthyn** yn chwarae rhan bwysig yn hyn.

Dan ein strategaeth flaenorol, gwnaethom gynnydd sylweddol i fod yn fwy amrywiol a chynhwysol. Mae **Pawb yn Perthyn** yn parhau â'r cynnydd hwnnw yn ogystal â chreu amgylchedd sy'n deg hefyd - lle mae pawb yn cael yr amgylchedd cywir i ffynnu.

Nid yw cynhwysiant yn nod – mae'n ymrwymiad. Dyma pam ein bod yn parhau â'n gwaith yn y maes hwn, ac yn cyflymu'r broses o droi ymwybyddiaeth yn weithredu, i gael gwared ar y rhwystrau sy'n wynebu ein pobl, ein partneriaid a'n teithwyr, er mwyn i ni allu rhedeg rheilffordd well. Ac wrth i gynhwysiant ddatblygu, bydd yr hyn y byddwn yn ei wneud yn datblygu hefyd.

Mae'n cymryd ymdrech gan bob un ohonom i greu amgylchedd sy'n wirioneddol gynhwysol, ac mae'n cyffwrdd pob un ohonom hefyd. Fel unigolion, rhaid i ni weithredu oherwydd gall pob un ohonom wneud gwahaniaeth.

Gwyddom pan fydd pobl yn teimlo eu bod yn cael eu cynnwys, maent yn cael eu grymuso i wneud eu gwaith gorau a mwyaf diogel. Bydd cynhwysiant yn gwneud Network Rail yn lle gwell i weithio ac, o ganlyniad, bydd ein gwaith yn hyd yn oed gwell.

**Pauline Holroyd,  
Cyfarwyddwr Adnoddau  
Dynol y Grŵp**

*Pauline Holroyd*



# Rheilffordd hygyrch ar gyfer y dyfodol

Mae **Pawb yn Perthyn** yn rhoi pobl wrth wraidd newid – gan annog a grymuso pawb i fod yn rhan o gynnydd parhaus. Mae'n gwireddu ein gweledigaeth o ddod yn sefydliad mwy teg, amrywiol a chynhwysol, gan feithrin a defnyddio unigoliaeth, sgiliau ac arbenigedd ein holl bobl, a denu'r talentau gorau i'n helpu i redeg rheilffordd ddiogel a hygyrch i bawb.

Mae cynhwysiant fel hyn yn allweddol i lwyddiant ein busnes. Dyna pam y byddwn yn gwneud y canlynol:

- Canolbwyntio ar gyflawni ein dyhead ar gyfer newid diwylliannol, gan greu amgylchedd lle mae **Pawb yn Perthyn**
- Gyrru hyn drwy ddatblygu ein fframwaith cenedlaethol o bum thema strategol (gweler tudalen 20)
- Galluogi rhanbarthau a swyddogaethau i barhau i wella cynlluniau sy'n addas i'w busnes ac yn cyd-fynd â'r fframwaith cenedlaethol.

Bydd cael hyn yn iawn yn arwain at drawsnewid y canlyniadau sydd wedi'u hamlinellu ar gyfer ein busnes, gan gynnwys:

- Enw da fel arweinydd greddfoll y diwydiant – gan godi safon ein diwydiant a thu hwnt
- Cydnabyddiaeth fel arweinydd o ddewis
- Gallu gwell i ddenu a chadw talent dda
- Creu diwylliant gwirioneddol gynhwysol lle gall pawb arddel pwy ydyn nhw, teimlo eu bod yn perthyn a pherfformio ar eu gorau
- Gallu gwell i ddarparu ein gwasanaethau i bawb, gan wella profiad cwsmeriaid.



# Ein pum thema strategol

Mae ein pum thema strategol a'n nodau yn cefnogi'r cynnydd y mae angen i ni ei wneud i gyflawni'r lefel o gynhwysiant a chydaddoldeb y mae **Pawb yn Perthyn** yn ei gynnig, a'r manteision.

Gwnaethom ddatblygu'r themâu drwy:

- adolygu'r cynnydd rydym wedi'i wneud hyd yma
- deall nodau tymor hir Network Rail
- defnyddio gwybodaeth arbenigol i ddewis y targedau allweddol a fydd yn gwneud gwahaniaeth.

Maent wedi'u llunio i gefnogi pedwar amcan strategol Pobl a'r llifau gwaith cysylltiedig:

- Galluogi profiad gwych i weithwyr drwy ddiwylliant diddorol, diogel a chynhwysol
- Y bobl gywir, yn y lle cywir, ar yr adeg gywir
- Arweinyddiaeth wych
- Gwaith gwell.

Y nod yw i Network Rail fod yn sefydliad lle mae pawb yn rhan o'r gwaith o wneud yn siŵr bod cynhwysiant a chydaddoldeb wedi'u gwreiddio ym mhopeth a wnawn – yn ein polisïau, ein harferion, ein rhyngweithiadau a'n ffyrdd o weithio.

## Thema strategol

### 1

#### Gwella arweinyddiaeth y diwydiant

Drwy symud o'n henw da iach presennol i arloesi a gosod safonau a disgwyliadau uwch ar gyfer ein diwydiant (a thu hwnt) ac fel cyflogwr o ddewis:

- Rydym yn cael ein cydnabod fel cydweithwyr a phartneriaid wrth yrru ein strategaeth, er enghraifft drwy ein partneriaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant gydag undebau llafur
- Rydym yn defnyddio ein sefyllfa fel arweinwyr y diwydiant i drawsnewid y sector rheilffyrdd o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, er enghraifft, drwy ddangos arferion da drwy grwpiau'r diwydiant a sianeli cyfathrebu allanol
- Rydym yn rhannu ein brwdfrydedd dros wella'n barhaus, er enghraifft, rhannu ein profiadau o alluogi cynhwysiant systemig ar draws diwydiannau
- Rydym yn herio ein hunain yn barhaus i yrru safonau uwch, dal ein hunain i gyfrif a dysgu gan eraill, er enghraifft, drwy greu bwrdd cysgodol allanol.

# Ein pum thema strategol

## Thema strategol

### 2

#### Gwreiddio atebolrwydd a chyfrifoldeb dros gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Symud o'r amcanion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant sy'n wirfoddol i raddau helaeth i ddisgwyliadau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant sydd wedi'u diffinio'n glir (sy'n cyd-fynd â rolau) ar gyfer pob gweithiwr:

- Mae arweinyddiaeth ar bob lefel (cenedlaethol, rhanbarthol a swyddogaethol) yn ei gwneud yn hawdd deall sut mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cyd-fynd â'r ffordd maent yn gweithio, ac mae'n gwneud yn siŵr bod eu cynlluniau busnes wedi'u halinio
- Mae'r cynnydd o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn cael ei olrhain ac yn cael sylw mewn pob trafodaeth am berfformiad y busnes gydag arweinwyr ac mae camau gweithredu'n cael eu rhoi ar waith, er enghraifft, adolygiadau busnes, QBR, cyfarfodydd un-i-un a chyfarfodydd mewn neuaddau tref
- Mae pob gweithiwr, ni waeth beth yw ei rôl ar unrhyw lefel, yn gwybod beth yw ei gyfrifoldeb dros greu gweithle cynhwysol sy'n ddiogel yn seicolegol, a'r camau gweithredu y bydd yn eu cymryd. Mae hyn yn cynnwys amcanion perfformiad sy'n rhan o adolygiadau rheoli perfformiad, cyfarfodydd un-i-un, ymyrraeth gan wylwyr, meithrin perthnasoedd gwaith effeithiol a gweithredu ar adborth
- Mae goblygiadau peidio â chyflawni neu weithredu ar eu cyfrifoldebau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u nodi'n glir, er enghraifft, drwy brofiad ac ymgysylltiad gweithwyr, dim goddefiant at fwlio ac aflonyddu.

## Thema strategol

### 3

#### Meithrin gallu cynhwysol ar bob lefel

Symud o fod yn ymwybodol o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i annog a gwerthfawrogi ymddygiad cynhwysol awtomatig, ni wnaeth beth yw eu rôl neu eu lefel:

- Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u gwreiddio ym mhob ymyrraeth ddysgu ac maent wedi'u teilwra yn ôl pwnc, rôl a lefel y gynulleidfa – gan gynnwys drwy ddulliau dysgu amgen fel e-ddysgu a chynlluniau dysgu sawl blwyddyn i ddatblygu gwybodaeth a setiau sgiliau
- Creu 'cymuned ymarfer', lle gall ein pobl sydd ar ddechrau eu gyrfa neu uwch arweinwyr ddod at ei gilydd i gydweithio, dysgu, defnyddio data mewnol a gwybodaeth y diwydiant i ddylanwadu ar ein cynlluniau cyflawni cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant
- Mae pawb yn Network Rail yn gwybod sut gallant wneud gwahaniaeth i gynhwysiant, a sut mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn berthnasol i'w rôl, er enghraifft drwy hyfforddiant cynefino, a gwneud dewisiadau cynhwysol drwy gydol eu hamser yn Network Rail
- Mae pawb yn gwybod sut i roi'r hyn maent wedi'i ddysgu ar waith, er enghraifft, drwy gynllunio camau gweithredu'n glir, hwb ar ôl dysgu, arolygon pwls a gwerthusiad trosglwyddo dysgu.

# Ein pum thema strategol

## Thema strategol

### 4

#### Galluogi cynhwysiant systemig

Dyma ble rydym yn symud cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i fyny ar ein rhestr o flaenoriaethau – o fod yn ôl-ystyriaeth i fod yn ystyriaeth awtomatig ar flaen y gad o ran popeth rydym yn ei wneud:

- Mae pawb yn deall beth mae ‘cynhwysiant systemig’ yn ei olygu i Network Rail, sut mae’n ffitio yn ein ffordd o weithio, a sut mae cyflawni hyn ym mhob rôl a swyddogaeth. Mae hyn yn cynnwys drwy gyfathrebiadau tryloyw ac wedi’u targedu, sesiynau ymwybyddiaeth a phecynau offer
- Mae ein harferion a’n prosesau, gan gynnwys ein ffyrdd o weithio, wedi’u llunio gyda phawb mewn golwg ac maent yn canolbwyntio ar gael ymddiriedaeth ein gweithwyr yn ôl. Rydym yn creu’r arfer o feddwl am y person o’r dechrau, nid y proses yn unig; mae strategaethau cyfathrebu ac ymgysylltu yn hygyrch ac yn cyrraedd pob gweithiwr
- Mae ein pobl yn codi llais ac yn herio arferion a phrosesau nad ydynt yn gwasanaethu ein pobl na’n teithwyr – er enghraifft sesiynau briffio diogelwch, timau prosiect, datblygu polisi, cyfarfodydd tîm ac ymyrraeth gwylwyr.

## Thema strategol

### 5

#### Mabwysiadu dull sy’n cael ei arwain gan dystiolaeth

Defnyddio data a gwybodaeth i’n helpu i wneud penderfyniadau. Byddwn yn symud o gael ein gyrru gan dargedau (fel recriwtio a chynrychiolaeth), i ddefnyddio’r wybodaeth hon fel tystiolaeth i gefnogi ein cynnydd:

- Byddwn yn defnyddio data i fod yn fwy cynhwysol ac i ddylanwadu ar ein penderfyniadau mewn meysydd fel recriwtio, dyrchafiadau, cadw, ymgysylltu ac ymadawiadau
- Mae ein pobl yn gwybod ein bod yn hyrwyddo, yn defnyddio ac yn darllen eu hadborth i wneud newidiadau parhaus yn unol ag ymatebion i arolygon gweithwyr, safbwyntiau undebau llafur, diagnosteg cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a mwy
- Byddwn yn parhau i adolygu ein penderfyniadau, ein camau gweithredu a’n cyfathrebiadau, a’u heffaith gan ddysgu beth sy’n gweithio. Byddwn yn gwneud hyn mewn ffordd ystyrlon drwy benderfyniadau pobl, adolygiadau ar ôl prosiectau, adborth teithwyr ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a diweddariadau You Said – We Did.

# Mae gan bawb ran i'w chwarae

I helpu i gyflwyno'r strategaeth hon, mae gan bawb ran i'w chwarae wrth i ni barhau i greu ymdeimlad o berthyn, (nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr):

## Arweinyddiaeth

- Arwain drwy esiampl a hyrwyddo ymddygiad drwy arweinyddiaeth gynhwysol sy'n hyrwyddo ac yn dylanwadu ar ddiwylliant cynhwysol cadarnhaol ar draws pob swyddogaeth, rhanbarth a llwybr.
- Ymgymryd â dull arwain sy'n canolbwyntio ar y bobl ac sy'n canolbwyntio ar sicrhau bod pobl wrth wraidd blaenoriaethau a strategaethau'r sefydliad.

## Tîm AD

- Gweithio mewn partneriaeth gyda'r busnes i sicrhau prosesau a pholisïau pobl teg, cefnogi amgylcheddau cynhwysol i bob cydweithiwr a modelu ymddygiad cynhwysol.
- Hyfforddi rheolwyr i wneud yn siŵr eu bod yn ymwybodol o'r ymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a chefnogi ein pobl i'w helpu i weithio mewn sefydliad agored, cynhwysol ac amrywiol.

## Rheolwyr

- Creu amgylchedd agored a chynhwysol i helpu pobl i ffynnu yn eu rolau, yn ogystal â herio ymddygiad neu benderfyniadau nad ydynt yn gynhwysol.
- Bod yn fodelau rôl drwy wreiddio arferion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhopath rydych yn ei wneud – eich penderfyniadau a'ch camau gweithredu.
- Annog diwylliant dysgu yn eich tîm i wella ymgysylltiad â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

## Tîm cenedlaethol cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

- Arwain a phennu'r fframwaith a'r strategaeth genedlaethol ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a rhoi arweiniad a sicrwydd i'r busnes drwy weithio mewn partneriaeth ag arweinwyr cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant rhanbarthol a lleol, hyrwyddwyr cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, y rhwydweithiau gweithwyr a chynrychiolwyr cydraddoldeb undebau llafur.

## Arweinwyr cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

- Arwain y ffordd o ran siapio a chyflawni cynlluniau gweithredu lleol ar gyfer cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant sy'n cyd-fynd â'r strategaeth genedlaethol.

## Hyrwyddwyr cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

- Bod yn fodel rôl dros gynhwysiant yn y busnes, drwy gyfeirio cydweithwyr at gymorth, herio ymddygiad nad yw'n gynhwysol maent yn ei weld yn y gweithle a'n herio ni i fod yn fwy uchelgeisiol.

## Cynrychiolwyr cydraddoldeb undebau llafur

- Cydweithio gyda'r tîm cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant i gefnogi'r broses o gyflwyno strategaeth.
- Gweithredu fel ffrind beirniadol drwy gefnogi a herio.
- Darparu sianeli cyfathrebu i aelodau undebau llafur ar bynciau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan gyrraedd cydweithwyr nad ydym yn gallu eu cyrraedd ein hunain.

## Gweithwyr

- Dangos ymddygiad cynhwysol a pharchus bob amser.
- Ymrwymo i ddysgu gwybodaeth am gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant mewn ffordd sy'n canolbwyntio ar y bobl, a herio ymddygiad gwael mewn ffordd barchus i'n helpu i ddarparu rheilffordd ddiogel a hygyrch i bawb.

## Rhwydweithiau gweithwyr

- Gweithredu fel modelau rôl a pharhau i greu sefydliad mwy agored a chynhwysol.
- Cefnogi eu haelodau a rhoi adborth ar bolisïau ac arferion, a chodi ymwybyddiaeth o heriau'r gweithlu ehangach.

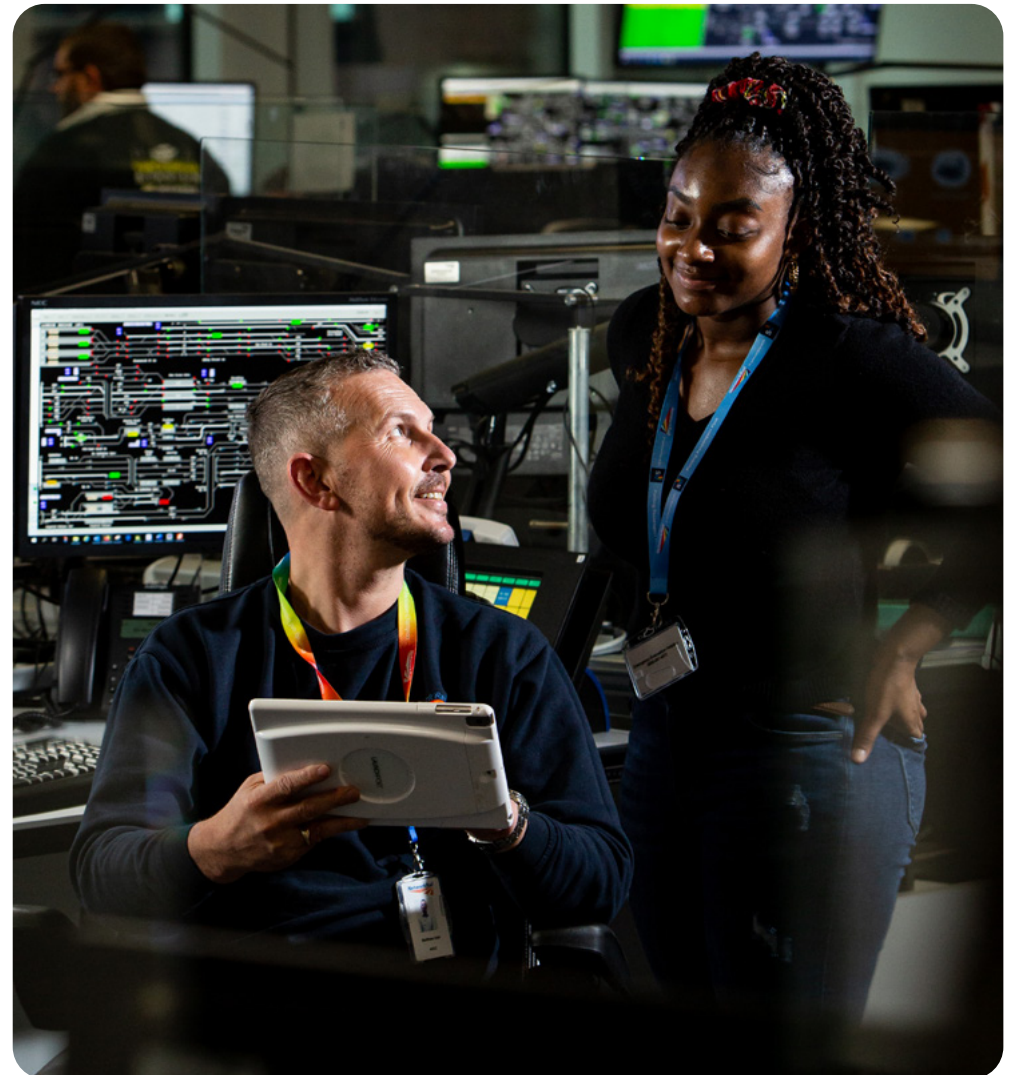
# Canolbwyntio'n lleol ar ofynion lleol

Mae ein strategaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant newydd yn fframwaith cenedlaethol i sicrhau llwyddiant ein gweledigaeth a'n cenhadaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Er ei bod hi'n bwysig ein bod ni i gyd yn anelu at yr un nod, rydym hefyd yn ymwybodol y bydd y meysydd ffocws – a'r ffordd y bydd hyn yn cael ei gyflawni – yn wahanol ar draws ein rhanbarthau a'n swyddogaethau.

Cafodd pethau eu datganoli yn ystod y strategaeth flaenorol, a byddwn yn cefnogi rhanbarthau i greu eu cynlluniau penodol eu hunain sy'n addas i'w busnes ac yn cyd-fynd â'r fframwaith cenedlaethol yn ystod y strategaeth hon. Mae hyn hefyd yn ein galluogi ni i feithrin arweinwyr y dyfodol sy'n meddwl yn genedlaethol ac yn gweithredu'n lleol.

Mae'r rhanbarthau wedi dadansoddi data ac wedi gwranddo ar safbwyntiau gweithwyr i nodi'r materion sy'n bwysig i'w busnes, gan siarad â'u gweithwyr a gwneud yn siŵr bod eu lleisiau'n cael eu clywed, yn ogystal â llunio eu cynlluniau eu hunain.

Ar lefel genedlaethol, byddwn yn parhau i weithio mewn partneriaeth gyda'n rhwydweithiau gweithwyr ac arweinwyr cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a byddwn yn annog pob rhanbarth i wneud yr un fath, i wneud yn siŵr bod eu cynlluniau'r rhai mwyaf addas ar gyfer eu gofynion lleol.





# Arweinwyr y diwydiant a'r gymuned

Rydym yn cymryd ein rôl o arwain y diwydiant o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant o ddifrif. Drwy gydol ein strategaeth newydd, byddwn yn parhau â'n ffocws a byddwn yn gweithio gyda phartneriaid y diwydiant i gefnogi cynnydd parhaus.

Byddwn hefyd yn parhau i wella'r gymdeithas gyfan. Bydd ein cynllun cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn gwneud hyn drwy fynd i'r afael â'r anghydraddoldebau sy'n effeithio ar ein cymunedau.

Rydym yn parhau i wreiddio ffordd o feddwl sy'n canolbwyntio ar wasanaeth i gwsmeriaid ar draws ein busnes i gefnogi'r weledigaeth hon. Wrth i ni edrych ymlaen, rydym yn canolbwyntio ar adeiladu ar y weledigaeth hon a gweithio'n agosach fyth â gweithredwyr trenau i gefnogi'r weledigaeth o reilffordd symlach a gwell i bawb ym Mhrydain.



# Mesur llwyddiant

Mae'r ffordd rydym yn mesur llwyddiant ein strategaeth yn allweddol. Rydym wedi arfer ag olrhain cynnydd ac ni fydd hyn yn newid wrth i ni ddechrau CP7.

Dros y pum mlynedd nesaf, byddwn yn canolbwyntio ar nifer o fesurau i olrhain sut mae ein cydweithwyr yn teimlo wrth i ni barhau i gael ein cydnabod fel arweinydd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a byddwn yn gweithio at greu amgylchedd lle mae pawb yn gallu teimlo'n rhan o Network Rail.

Wrth i'n timau rhanbarthol gyflwyno cynlluniau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn eu hardaloedd lleol, byddwn yn parhau i weithio gyda'n gilydd i ddeall effaith mentrau a gweithgareddau lleol sy'n ymateb i bum thema ein strategaeth genedlaethol.



# Aros ar y trywydd iawn

## Sut rydym yn mesur llwyddiant

Dyma sut byddwn yn olrhain ac yn monitro ein cynnydd o ran bod yn ddiwylliant cynhwysol:

- Gwella sgoriau ymgysylltu ar gyfer ein holl bobl, i fesur eu teimladau o gynhwysiant a pherthyn
- Gwella lefelau cadw ein cydweithwyr
- Gwella cyfraddau cwblhau dysgu a hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant
- Cynyddu nifer yr arweinwyr a rheolwyr llinell sy'n ymgymryd â hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, er mwyn helpu pawb i fod yn hyderus o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant
- Hyrwyddo ein talent amrywiol ymhellach
- Mwy o gydweithwyr yn rhannu data amrywiaeth
- Gwella amrywiaeth ein gweithlu'n gyffredinol
- Gwella amrywiaeth ein harweinwyr
- Llai o gŵynion ac achosion tribiwnlysoedd
- Llai o fwllch cyflog
- Mwy o adborth allanol cadarnhaol ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, fel Glassdoor
- Cynyddu aelodaeth rhwydweithiau gweithwyr a gwirfoddolwyr hyrwyddo
- Mesurau meincnodi annibynnol
- Arolygon gorffen a dechrau.

## Sut beth yw llwyddiant

Sut beth yw newid diwylliant yn llwyddiannus:

- Model sy'n canolbwyntio ar y bobl ac sy'n trin gweithwyr fel unigolion sy'n cael eu gwerthfawrogi, eu parchu, eu grymuso ac unigolion y mae modd ymddiried ynddynt
- Cynhwysiant systemig ym mhopeth a wnawn
- Gwell ymdeimlad o berthyn i bawb yn Network Rail
- Meithrin ymddiriedaeth yn rheolaidd drwy wneud yr hyn rydym yn dweud ein bod am ei wneud dro ar ôl tro.

Bydd cyflawni ein nodau yn ein galluogi i wreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn Network Rail, gan gyflwyno cynhwysiant systemig. I gyrraedd y sefyllfa honno, mae **Pawb yn Perthyn** yn allweddol, ac mae'n cynnwys edrych ar yr hyn rydym yn ei wneud a sut rydym yn gwneud hynny ar draws Network Rail.

Bydd ymrwymiad a strategaeth yn helpu i yrru sefydliad sy'n perfformio'n dda dan arweiniad gwasanaeth ac sy'n darparu gwerth da i gwsmeriaid.

Ni fydd yn hawdd cyflawni ein holl amcanion ond bydd y manteision i'n pobl a'n teithwyr yn cael eu teimlo ym mhob man, i sicrhau rheilffordd well a mwy diogel i bawb.

# Edrych i'r dyfodol

## Amcanion allweddol CP7

### Gyrwyr allweddol

#### Rôl:

Rhedeg rheilffordd ddiogel, ddibynadwy ac effeithlon sy'n gwasanaethu ein cwsmeriaid a'n cymunedau.

#### Gweledigaeth:

Symlach, gwell, gwyrddach.

- Galluogi profiad gwych i weithwyr drwy ddiwylliant diddorol, diogel a chynhwysol.
- Y bobl gywir, yn y lle cywir, ar yr adeg gywir.
- Arweinyddiaeth wych.
- Gwaith gwell.

Ein nod yw bod yn sefydliad mwy amrywiol, teg a chynhwysol, sy'n defnyddio sgiliau ac arbenigedd ein holl bobl a denu'r dalent gorau i'n helpu i ddarparu rheilffordd ddiogel a hygyrch i bawb. Byddwn yn parhau i wneud cynnydd i gael mwy o effaith, gan arwain at rywle lle mae pawb yn perthyn.

### Themâu strategol

**Gwella arweinyddiaeth y diwydiant:** Modelu safonau a disgwyliadau uwch ar gyfer ein diwydiant (a thu hwnt) ac fel cyflogwr o ddewis.

**Gwreiddio atebolrwydd a chyfrifoldeb dros gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant:**

Disgwyliadau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (sy'n cyd-fynd â rolau) wedi'u diffinio'n glir ar gyfer pob gweithiwr.

**Meithrin gallu cynhwysol ar bob lefel:** Ymddygiad cynhwysol yn gryfder craidd sefydliadol a diwylliannol, ni waeth beth yw'r rôl na'r lefel.

**Galluogi cynhwysiant systemig:** Ystyriaeth awtomatig yn ein harferion a'n prosesau, wedi'i gwreiddio'n fwriadol ac yn flaenoriaeth o ran popeth a wnawn.

**Mabwysiadu dull sy'n cael ei arwain gan dystiolaeth:** Mynd ati'n rhagweithiol ac yn gyson i wneud penderfyniadau a chymryd camau gwybodus yn unol â'r wybodaeth sydd ar gael.

### Canlyniadau delfrydol

- **Pawb yn teimlo eu bod yn perthyn** ac yn teimlo diogelwch seicolegol.
- **Atgyfnerthu ein henw da fel arweinydd greddfodol** y diwydiant – gan godi safon ein diwydiant a thu hwnt.
- Cydnabyddiaeth fel **cyflogwr o ddewis**.
- Gallu gwell i **ddenu a chadw talent dda**.
- Creu **diwylliant gwirioneddol gynhwysol lle gall pawb arddel pwy ydyn nhw**, teimlo eu bod yn perthyn a pherfformio ar eu gorau.
- Gallu gwell i **ddarparu ein gwasanaethau i bawb**, gan wella profiad cwsmeriaid.
- **Mae pawb yn gyfrifol** am wreiddio cynhwysiant yn systematig ym mhopeth a wnawn.
- Creu **cynlluniau lleol** sy'n addas i'w busnes ac yn cyd-fynd â'r fframwaith cenedlaethol.

### Mesurau

- Gwella sgoriau ymgysylltu ar gyfer ein holl bobl, i fesur eu teimladau o gynhwysiant a pherthyn.
- Mwy o bobl yn rhannu data amrywiaeth.
- Cynyddu nifer yr arweinwyr a rheolwyr llinell sy'n ymgymryd â hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, er mwyn helpu pawb i fod yn hyderus o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
- Denu mwy o bobl i Network Rail.
- Gwella lefelau cadw ein cydweithwyr.
- Hyrwyddo ein talent amrywiol ymhellach.
- Gwella amrywiaeth ein gweithlu'n gyffredinol.
- Gwella amrywiaeth ein harweinwyr.
- Llai o gŵynion ac achosion tribiwnlysoedd.
- Llai o fwch cyflog.
- Mwy o adborth allanol cadarnhaol ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, fel Glasdoor.
- Gwella cyfraddau cwblhau dysgu a hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
- Cynyddu aelodaeth rhwydweithiau gweithwyr a gwirfoddolwyr hyrwyddo.
- Mesurau meincnodi annibynnol.
- Arolygon gorffen a dechrau.

## Gwireddu ein canlyniadau

Mae gennym lwybr clir ymlaen i sicrhau ein bod yn gweithio mewn ffordd sy'n gynhwysol i bawb.

Nid yw cynhwysiant yn nod, mae'n daith – mae pob un ohonom yn gwybod hynny. Felly, mae CP7 yn allweddol i gymryd yr wybodaeth rydym wedi'i dysgu dros y cyfnod rheoli diwethaf, a'i defnyddio dros y pum mlynedd nesaf. Gall hyn effeithio'n sylweddol ar bob un ohonom. Rydym hefyd yn gwybod fod cynhwysiant yn egwyddor sy'n datblygu – gall y mesurau ychwanegol rydym yn eu cymryd heddiw gael eu cymryd yn ganiataol yfory. Felly, mae'n bwysig ein bod yn gwneud yn siŵr ein bod yn troi ymwybyddiaeth yn gamau gweithredu, a bod cynhwysiant wrth wradd popeth a wnawn.

Gall cynhwysiant ac ymdeimlad o berthyn edrych yn wahanol i wahanol bobl. Efallai y bydd rhai yn falch o fod yn rhan o'r sgwrs, ac efallai y bydd rhai eraill eisiau bod yn llais arweiniol yn y sgwrs. Mae perthyn yr un mor personol ac unigryw â phob un ohonom. Gwneud yn siŵr fod pawb yn hapus gyda ble maen nhw ar y raddfa sy'n bwysig.

Ceisio cael sefydliad mwy cynhwysol yw'r peth cywir i'w wneud a'r unig ffordd ymlaen. Bydd yn ein galluogi i weithio gyda'n gilydd, a gwneud Network Rail yn lle gwell i weithio. Bydd o fudd i lawer o bobl – cydweithwyr, cwsmeriaid a chymunedau. Bydd pawb yn Network Rail yn teimlo effeithiau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant os bydd yn cael ei wneud yn iawn.

Bydd gwreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn gosod y sylfeini ar gyfer cenedlaethau'r dyfodol; does dim rhaid iddo fod yn berffaith, dim ond dechrau'n rhywle. Croeso i Network Rail lle mae **Pawb yn Perthyn**.

### *Navleen Kalra*

**Navleen Kalra,**  
Cyfarwyddwr Pobl, Trawsnewid  
ac EDI (Cenedlaethol  
a Dwyrain)



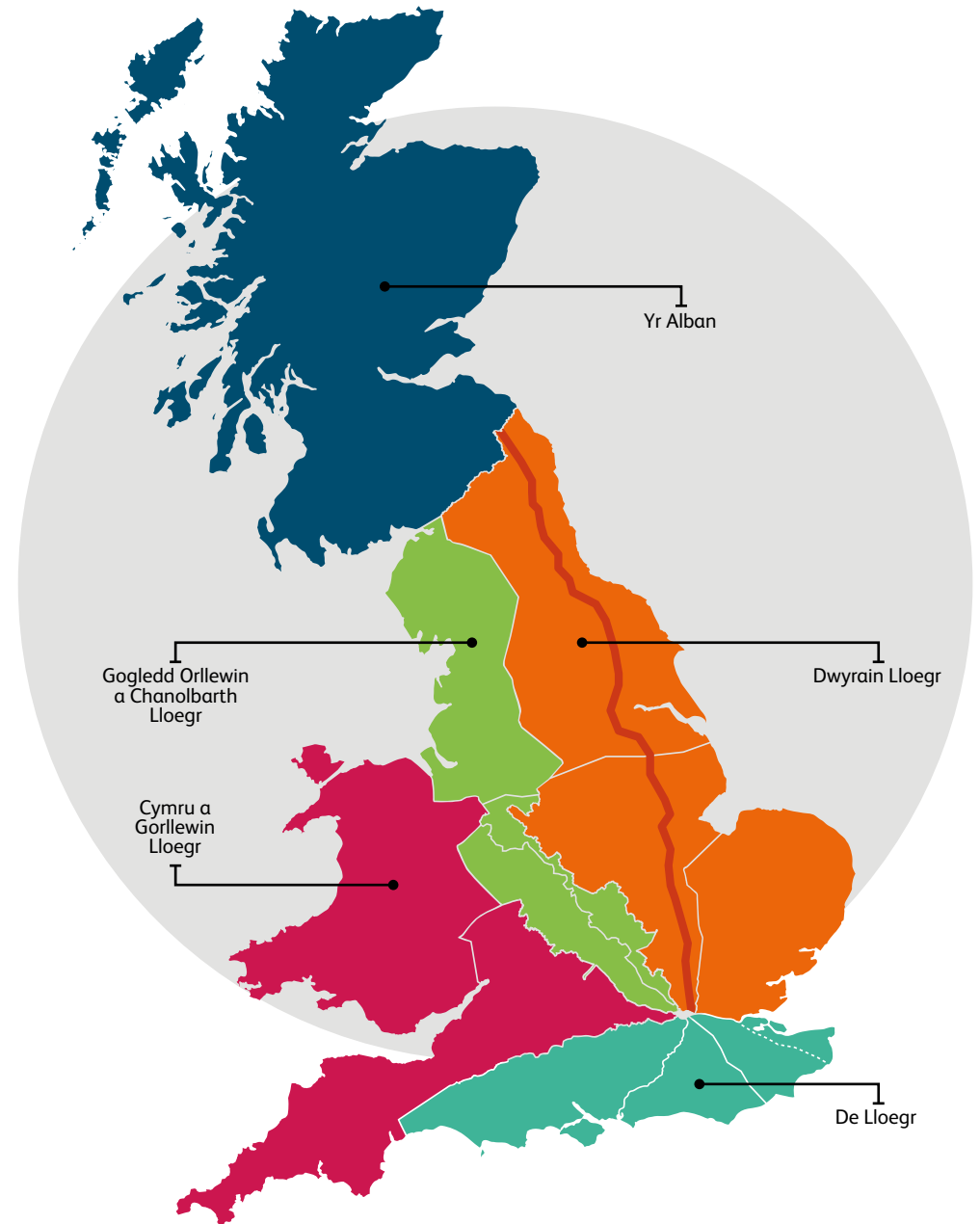
# Atodiadau



# Atodiad: Ein rhanbarthau

Mae ein rhanbarthau'n cefnogi'r llwybrau, gan ddod â'n pobl yn nes at ein teithwyr a'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu, gan ganolbwyntio ar weithrediadau i'n helpu i wella perfformiad trenau.

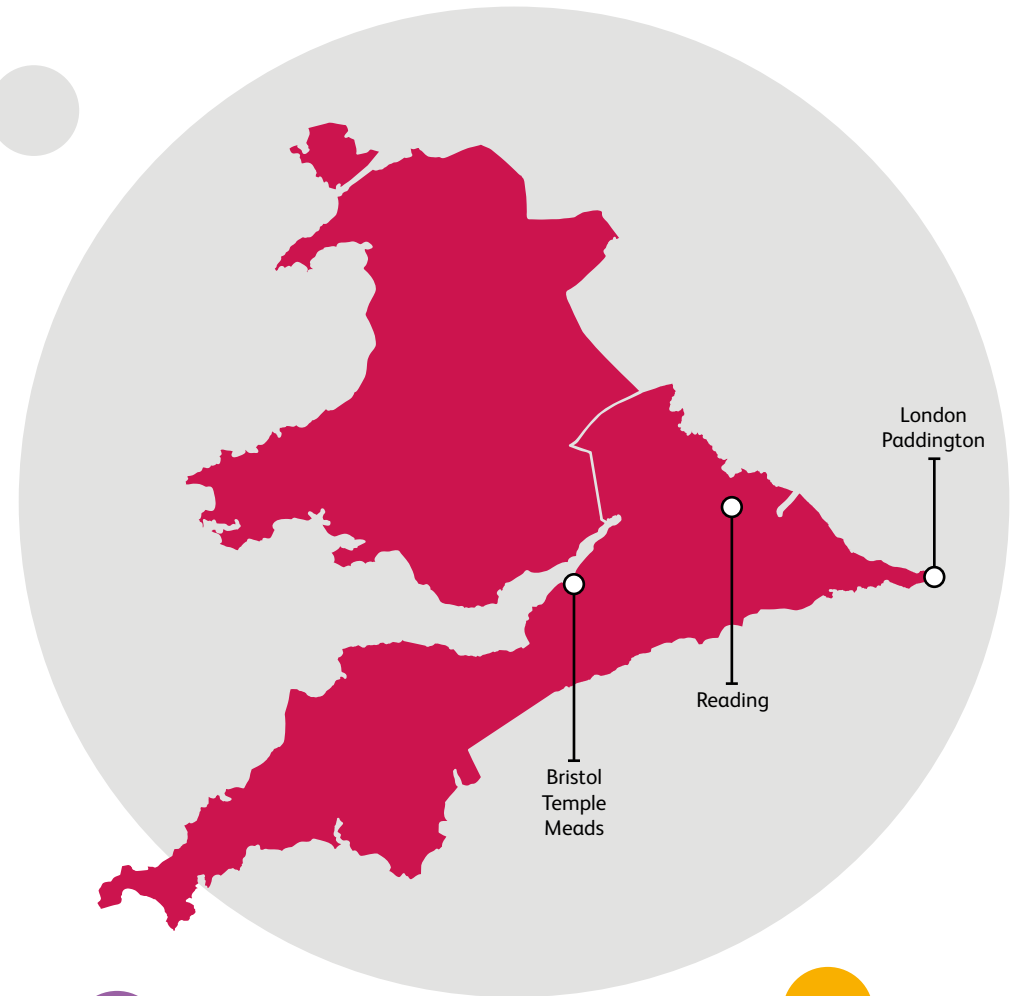
Maent wedi bod yn hollbwysig o ran gwireddu ein gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Mae rhai o'r uchafbwyntiau ar y tudalennau nesaf...



# Atodiad: Cymru a Gorllewin Lloegr

## Uchafbwyntiau rhanbarthol:

- Creu bwrdd Pawb yn Bwysig i ymestyn gwaith y strategaeth Pawb yn Bwysig yn y rhanbarth gydag aelod o'r ELT yn noddi pob un o'n llifau gwaith (gan gynnwys hil, rhywedd, LGBT+ ac anabledd).
- Creu gweithgor yr iaith Gymraeg i gefnogi ein gwaith o gydymffurfio â Chomisiynydd y Gymraeg ac i greu'r cyfieithiad cyntaf o'r arolwg Eich Llais, arwyddion a hysbysebion swyddi.
- Mae rhestrau gwirio recriwtio, pecynnau cymorth ac ymgyrch gynhwysol wedi arwain at gynrychiolaeth well yn y rhanbarth – gan gynnwys y nifer uchaf o fenywod mewn swyddi rheng flaen a swyddi rheoli ym maes gweithrediadau a chynnal a chadw.
- Ychwanegu modiwl cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant at y rhaglen Great Empowered Manager (rhaglen gynefino ac uwchsgilio'r rhanbarth ar gyfer rheolwyr llinell) yn pwysleisio eu pwysigrwydd.





# Atodiad: Gogledd Orllewin a Chanolbarth Lloegr

## Uchafbwyntiau rhanbarthol:

- Arwain ymgyrch i wella amrywiaeth ein signalwyr drwy rannu hysbysebion wedi'u targedu ar amrywiaeth o fyrddau swyddi ac ar draws ein gorsafoedd sy'n cael eu rheoli, gan gynnwys Birmingham New Street, Manchester Piccadilly a London Euston. Cynnal sesiynau gyda rheolwyr recriwtio i helpu i wreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn eu dull, gan arwain at fwy o ymgeiswyr benywaidd, du, Asiaidd neu leiafrifoedd ethnig.
- Cynnal Sioeau Teithiol All Aboard yn tynnu sylw at ymddygiad nad yw'n gynhwysol ar draws y rhanbarth a sbarduno sgysiaiu am yr hyn y mae angen ei wneud i fynd i'r afael â'r math yma o ymddygiad a rhoi diwedd arno. Arweiniodd hyn at ddatblygu dwy raglen allweddol yn canolbwyntio ar ymddygiad arwain a darparu'r offer sydd ei angen arnynt i reoli eu timau, herio ymddygiad nad yw'n gynhwysol a sbarduno newid diwylliannol.
- Gweithio mewn partneriaeth gyda rhwydwaith cydraddoldeb rhywiol ein sefydliad, sef Inspire, i gynnal digwyddiadau addysgol, cynadleddau a diwrnodau datblygu gyrfaoedd yn y rhanbarth. Yn 2023, daeth dros 600 o gydweithwyr rhanbarthol i'n 12 o ddigwyddiadau. Mae'r gweithgareddau hyn yn helpu i wneud Gogledd Orllewin a Chanolbarth Lloegr yn lle mwy diogel a chefnogol i weithio drwy godi ymwybyddiaeth, herio ffyrdd o feddwl a chefnogi cydweithwyr.



# Atodiad: Yr Alban

## Uchafbwyntiau rhanbarthol:

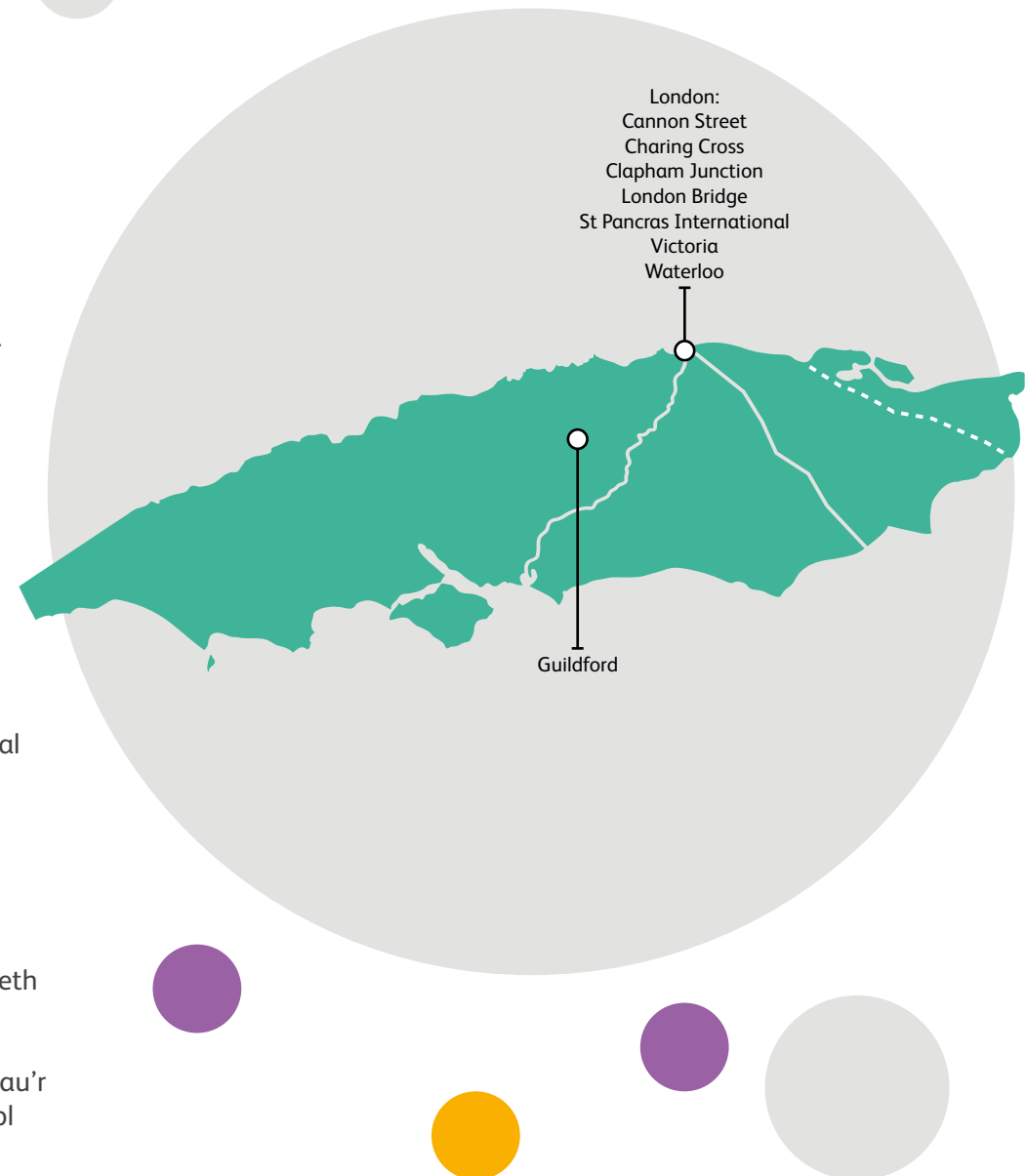
- Y rhanbarth gyntaf i gyflwyno cynnyrch mislif am ddim.
- Partneriaeth gref gyda'r elusen gwrth-sectyddiaeth Nil By Mouth i fynd i'r afael â heriau yn y gweithle. Mae hyn wedi cynnwys shifftiau nos, ymgysylltu ag undebau llafur, diwrnodau llesiant, cynghori ar achosion a mwy.
- Ymchwil gydag Ocera yn 2023 i ddangos cysylltiad amlwg rhwng amrywiaeth, ymgysylltu a diogelwch, gan gefnogi'r hyn mae ein gwaith yn canolbwyntio arno.
- Cyfrifiad cyntaf erioed yr Alban i ddeall y gweithlu'n well a defnyddio dull sy'n seiliedig ar ddata ar gyfer mentrau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gydag ymateb cadarnhaol gan y rheng flaen.
- Yn 2023, roedd gennym yr amrywiaeth mwyaf erioed o raddedigion, gyda rhaniad 60/40 y cant ar gyfer rhywedd ac ethnigrwydd.
- Sefydlu grŵp llywio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant newydd i sicrhau cydweithrediad, rhyng-gysylltedd a lleihau dyblygu syniadau.



# Atodiad: De Lloegr

## Uchafbwyntiau rhanbarthol:

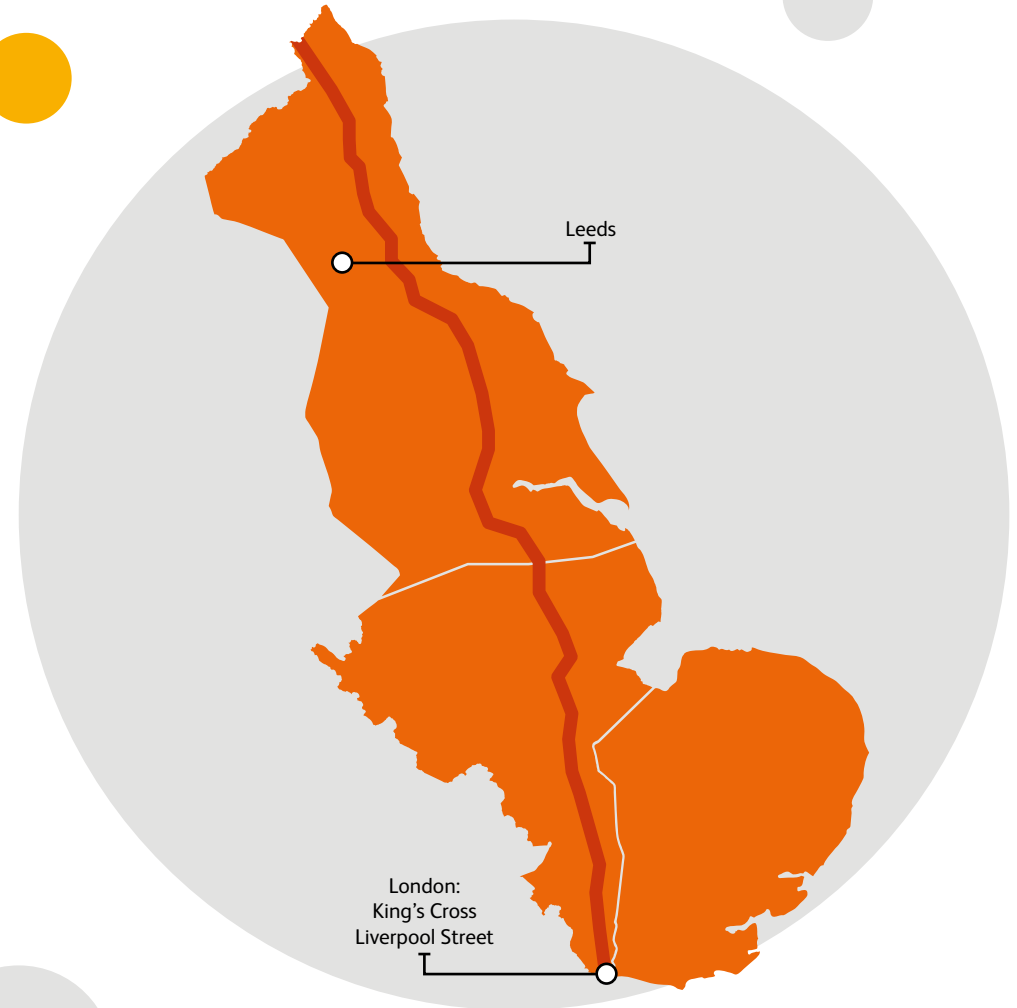
- Lansio dwy ymgyrch gadarnhaol ac effeithiol yn y rhanbarth. Ar ôl ymgyrch i dargedu recriwtio menywod, mae canlyniadau ers mis Ionawr 2023 wedi dangos bod 40 y cant o'r signalwyr newydd yn fenywod. Cafwyd dros 500 o ymatebion fel rhan o gynllun atgyfeirio amrywiaeth. Ers hynny, mae'r mentrau llwyddiannus hyn wedi cael eu mabwysiadu mewn rhanbarthau eraill.
- Y rhanbarth gyntaf i ymrwmo i'r Siarter Iechyd Meddwl, gan ddarparu hyfforddiant a chymorth trawma i bob rheolwr llinell a sicrhau diogelwch seicolegol a ffisegol y tîm iechyd a llesiant.
- Treialu rhaglen clyweliadau dall a phaneli cyfweld amrywiol, gyda'r bwriad o'i chyflwyno ar draws y rhanbarth cyfan yn CP7, i sicrhau arferion recriwtio teg a chyfiawn.
- Cydweithio gyda rhwydweithiau gweithwyr lleol a gwrando arnynt i gyfrannu at gynlluniau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Gweithio mewn partneriaeth gyda chydweithwyr o'r rhanbarth a oedd yn cadeirio'r rhwydweithiau Cultural Fusion a'r Lluoedd Arfog, gan gynnig arweinyddiaeth, cymorth a mentora.
- Cydweithio gyda rhwydweithiau gweithwyr lleol i ddathlu diwrnodau ymwybyddiaeth allweddol a gwyliau diwylliannol. (Er enghraifft Diwrnod Windrush, Diwrnod Rhyngwladol y Menywod).
- Arwain ymgyrch i amddiffyn staff rheng flaen rhag cynnydd yn nifer yr achosion o gam-drin, a oedd yn cynnwys dosbarthu bathodynau atal cam-drin ar draws pob gorsaf yn y rhanbarth.
- Gwneud cynnydd da o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant gyda mentrau wedi'u gyrru gan arweinyddiaeth, gwybodaeth a data. Roedd hyn yn cynnwys y Gynhadledd Hil Cyflenwyr gyntaf erioed, erthyglau yng nghyhoeddiadau'r diwydiant a chyfweliadau gyda phobl ysbrydoledig sy'n creu newid.



# Atodiad: Dwyrain Lloegr

## Uchafbwyntiau rhanbarthol:

- Sefydlu cynllun rhaglen cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant sy'n canolbwyntio ar addasiadau rhesymol, gwella'r gweithle, ymddygiad nad yw'n gynhwysol a gwella prosesau recriwtio, gan gyflwyno cyfathrebu ac ymgysylltu fel llif gwaith ychwanegol yn nes ymlaen.
- Parhau i ganolbwyntio ar achosion o addasiadau rhesymol sydd wedi arwain at ostyngiad o 75 y cant yn nifer yr achosion.
- Cynnal archwiliad o gyfleusterau menywod ac ystafelloedd aml-ffydd ar draws yr holl unedau cynnal a chadw a depos, a'r lleoliadau gweithrediadau, i sicrhau bod gan yr holl safleoedd gwaith gweithredol ddigon o gyfleusterau a'u bod yn gynhwysol.
- Datblygu strategaeth llety gyda safonau cydymffurfio, gan ganolbwyntio ar lesiant cyffredinol gweithwyr.
- Mae 95 y cant o gydweithwyr Dwyrain Lloegr wedi cael y sesiwn briffio bwlio ac aflonyddu.
- Rydym wedi tyfu ein cymuned o 400 o hyrwyddwyr cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
- Cynnal carfannau o raglen datblygu gyrfaoedd Ysgogwch eich Dyfodol Network Rail – wedi'i theilwra i rymuso cydweithwyr o grwpiau lleiafrifol.



# Atodiad: Ein swyddogaethau

## Gwasanaethau Llwybr

- Rhwydweithiau helaeth i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wedi'u cefnogi gan Grŵp Newid cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant sy'n rhannu arferion gorau.
- Arweinyddiaeth ac atebolrwydd wedi'i gryfhau o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
- Cyfarwyddwr amcanion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant lle mae'r cyfarwyddwyr yn cymryd rhan mewn sawl sesiwn bob blwyddyn.
- Mwy o gyfranogiad yn y rhaglenni Menywod mewn Rheilffyrdd, Menywod mewn Arweinyddiaeth, ac Ysgogwch eich Dyfodol i adlewyrchu anghenion y busnes.
- Gwell prosesau recriwtio amrywiol gyda chyflwyniad cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant gorfodol ar gyfer recriwtio band 1 a 2, paneli cyfweld amrywiol, CVs dienw, mwy o sianeli hysbysebu a gwell defnydd o iaith a delweddau mewn hysbysebion swyddi.
- Yr Uwch Grŵp Arwain yn gwreiddio hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant mewn cyfarfodydd strategaeth.
- Canolbwyntio ar arferion recriwtio cynhwysol.

## Awdurdod Technegol

- Llwyddo i gael 64 y cant o'n Bandiau 1-4 i fynychu hyfforddiant Arweinyddiaeth Cynhwysol yn erbyn ein targed lleol o 50 y cant.
- Creu grŵp cymorth lleol ar gyfer gofalwyr yn yr Awdurdod Technegol.
- Recriwtio Llysgenhadon Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (Hyrwyddwyr ++) i helpu i yrru ein cynllun gweithredu awdurdod technegol.
- Cyflwyno sesiynau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant gydag arbenigwyr pwnc yn dod i gyfarfodydd tîm.
- Mwy o amlygrwydd a hyfforddiant ar gyfer Aseidiadau o Effaith Amrywiaeth i gynyddu nifer yr aseswyr hyfforddedig.
- Treialu meddalwedd gwneud nodiadau.
- Adfer capsynau e-ddysgu ar gyfer hyfforddiant gorfodol.
- Amser i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhob cyfarfod tîm.

## CFO

- Lansio'r rhaglen fentora ddwyochrog cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a chefnogi cyfranogwyr.
- Creu Gweithgor cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant Hyrwyddwyr CFO ac adnewyddu aelodaeth.
- Cynnal Arolwg cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant CFO.
- Diwrnod ymgysylltu gydag Ysgol Goresbrook a Phrifysgol Caerfaddon i hyrwyddo Network Rail fel cyflogwr amrywiol.
- Sefydlu a hyrwyddo safle Sharepoint cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant CFO, gan roi mynediad at adnoddau mewn un lle.
- Creu a chyflwyno rhestr wirio recriwtio gydag arferion da, cyfeirio at adnoddau, a chanllawiau i gefnogi amrywiaeth mewn prosesau recriwtio.

# Atodiad: Ein swyddogaethau

## Cyfathrebu

- Hyrwyddo arolwg cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant gyda thîm cyfathrebu cenedlaethol.
- Gweithio gyda phartneriaid allanol ar grwpiau gwrandio gyda'r tîm cyfathrebu cenedlaethol.
- Hyrwyddwyr cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ar blatfform Cyfathrebu Cenedlaethol SharePoint.

## Adnoddau Dynol

- Creodd ein tîm adnoddau hyfforddiant recriwtio cynhwysol lle'r oedd miloedd o reolwyr ac unrhyw un sy'n arwain prosesau recriwtio yn bresennol. Mae hyn yn helpu i adnabod a mynd i'r afael â thuedd ac mae'n darparu canllawiau ar sicrhau tegwch a chynhwysiant drwy gydol y broses recriwtio.
- Mae ein tîm talent ac adnoddau wedi datblygu cyrsiau pwrpasol i rymuso a chefnogi cydweithwyr o grwpiau lleiafrifol ar hil, rhywedd, anableded a chyfeiriadedd rhywiol. Erbyn hyn, mae cannoedd o gydweithwyr wedi cymryd rhan yn y rhaglenni hyn sydd wedi cynnwys modiwlau hyfforddi a chyfluoedd mentora gydag arweinydd fel camau cadarnhaol i symud ymlaen yn eu gyrfaedd gyda Network Rail.

## Gweithredwr Systemau

- Arwain gwaith helaeth dros y pum mlynedd diwethaf i wella gwybodaeth ar y menopos. Roedd hyn yn cynnwys sesiynau ymwybyddiaeth gyda chydweithwyr allweddol, gan gynnwys uwch arweinydd, gan gefnogi lansiad cyfarpar diogelu personol newydd wedi'u dylunio gydag ystyriaeth o'r menopos, pecyn menopos i godi ymwybyddiaeth rheolwyr llinell a chydweithwyr, gan gynnwys cwrs diwrnod ar arweinydd cynhwysol.
- Cyflwynodd y gweithgor cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant gynllun mentora yn y Gweithredwr Systemau, gan roi'r cyfle i uwch arweinydd wella eu dealltwriaeth o amrywiaeth a rhoi'r cyfle i gydweithwyr ddysgu gan uwch arweinydd. Mae hyn wedi gwella datblygiad proffesiynol, gan hyrwyddo profiadau byw cyffredin, a gwella sgiliau allweddol megis gwrandio a meddwl yn agored.
- Fe wnaeth gweithgor cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant greu a gweithredu rhestr wirio recriwtio cynhwysol ar gyfer rheolwyr recriwtio i'w cefnogi i wneud taith yr ymgeisydd yn fwy cynhwysol ac yn rhydd o ragfarn.
- Cefnogodd y gweithgor cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant bobl a oedd yn dychwelyd i'r gwaith i weithio ar ôl salwch ac absenoldeb mamolaeth drwy roi'r adnoddau a'r cynnwys a oedd ei angen arnynt i gefnogi cydweithwyr, timau a rheolwyr i wella profiad eu gweithwyr.
- Yn 2023, fel addewid i gefnogi gweithwyr hŷn, fe wnaethom danysgrifio i'r fenter 55 Redefined. O ganlyniad, mae hysbysebion swyddi'n cael eu rhannu ar safleoedd swyddi, gan ddenu mwy o brofiad i'r gweithlu. Cafodd y fenter hon hefyd ei chyflwyno gan yr adran Adnoddau Dynol ac mae wedi cael ei haddasu gan bob un o'r swyddogaethau canolog.

# Atodiad: Terminoleg

## Cynghreiriad:

Mae cynghreiriad yn berson sy'n cefnogi ac yn eirioli dros unigolion mewn cymunedau ymylol, fel y gymuned LGBTQ+.

## Perthyn:

Mae'n cyfeirio at bawb yn cael eu trin fel aelod llawn o gymuned neu weithle mwy lle gallant ffynnu, a'u bod yn teimlo eu bod yn gallu gwneud hynny.

## Gofalwr:

Mae gofalwr yn rhywun sy'n gofalu am aelod o deulu, partner neu ffrind y mae angen help arno oherwydd salwch, bregusrwydd, anabledd, problem iechyd meddwl, neu ddibyniaeth, ac nad yw'n gallu ymdopi heb ei gymorth. Mae'n rhoi'r gofal yn ddi-dâl.

## Person anabl:

Mae'n cyfeirio at rywun sydd â nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith andwyol sylweddol a thymor hir ar ei allu i wneud gweithgareddau cyffredin o ddydd i ddydd. Mae 'tymor hir' yn golygu ei fod wedi para neu mae disgwyl iddo bara am o leiaf 12 mis.

## Anabledd:

Mae sefydliadau pobl anabl yn gwahaniaethu rhwng cyflwr meddygol, sydd fel arfer yn cael ei alw'n nam, a bod yn anabl oherwydd rwystrau ffisegol/synhwyraidd a goddrychol sy'n arwain at wahaniaethu. Gelwir hyn y model cymdeithasol.

## Amrywiaeth yn erbyn cynhwysiant yn erbyn perthyn:

Mae amrywiaeth fel arfer yn golygu cynrychiolaeth gymesur ar draws yr holl ddimensiynau o wahaniaeth dynol. Mae cynhwysiant yn golygu bod pawb yn cael eu cynnwys, eu gweld, eu clywed a'u hystyried. Mae perthyn yn golygu bod pawb yn cael eu trin fel aelod llawn o gymuned neu weithle mwy lle gallant ffynnu, a'u bod yn teimlo eu bod yn gallu gwneud hynny.

## Tegwch:

Mae'n cyfeirio at drin pawb yn deg a cheisio adnabod a chael gwared ar anghydraddoldebau a rhwystrau.

## Ethnigrwydd:

Hunaniaeth ddiwylliannol gyffredin yn seiliedig ar gymysgedd o ffactorau fel tras, iaith, hil, traddodiadau ac arferion cymdeithasol. Mae'n golygu'r grŵp mae person yn teimlo ei fod yn perthyn iddo, neu y mae disgwyl i'r person fod yn perthyn iddo, oherwydd y nodweddion cyffredin hyn.

## Ffydd, crefydd neu gred:

Mae'n cynnwys pob crefydd a diffyg crefydd. Mewn geiriau eraill, mae unigolion yn cael eu gwarchod os ydynt yn dilyn crefydd benodol neu os nad oes ganddynt grefydd o gwbl. Ar ben hyn, rhaid i grefydd gael strwythur a system gred glir. Mae cred yn golygu unrhyw gred grefyddol neu athronyddol, neu ddiffyg cred o'r fath. I gred gael ei gwarchod, rhaid iddi fodloni meini prawf amrywiol, gan gynnwys ei fod yn agwedd bwysig ar fywyd ac ymddygiad dynol.

## Cynhwysiant:

Creu amgylcheddau lle mae unrhyw un yn cael ei groesawu, ei barchu, ei gefnogi a'i werthfawrogi er mwyn iddo allu cymryd rhan lawn.

# Atodiad: Terminoleg

## **Croestoriadedd:**

Pobl y mae eu hamrywiaeth o hunaniaethau cymdeithasol sy'n gorgyffwrdd (neu nodweddion gwarchoddedig), fel hil, rhywedd, rhywioldeb, a dosbarth, yn cyfrannu at fwy o wahaniaethu cydgyssylltiedig, ac felly nhw sy'n profi'r allgáu a'r anfantais fwyaf. Er enghraifft, gallai menyw hoyw, ddu ac anabl brofi gwahaniaethu ar sail anabledd a rhyw, hiliaeth a homoffobia gyda'i gilydd.

## **Camau gweithredu cadarnhaol:**

Amrywiaeth o gamau gweithredu cyfreithlon sy'n ceisio goresgyn neu leihau anfanteision, er enghraifft mewn cyfleoedd cyflogaeth, y mae pobl sydd â nodwedd warchoddedig gyffredin wedi'u profi, neu i ddiwallu eu gwahanol anghenion.

## **Nodweddion gwarchoddedig:**

Mae gwahaniaethu ar y seiliau hyn yn anghyfreithlon. Y nodweddion hyn yw: oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

## **Diogelwch seicolegol:**

Ar lefel unigol, mae'n golygu "teimlo eich bod yn gallu arddel pwy ydych chi heb ofni canlyniadau negyddol i hunan-ddelwedd, statws neu yrfa" (Kahn, 1990). Ar lefel tîm, mae diogelwch seicolegol yn "gred gyffredin ei bod hi'n ddiogel i dîm gymryd risgiau rhyngbersonol" (Edmondson, 1999).

## **Hil:**

Mae'n cyfeirio at nodwedd warchoddedig hil, ac at grŵp o bobl sy'n cael eu diffinio yn ôl eu hil, eu lliw, eu cenedligrwydd, gan gynnwys eu dinasyddiaeth neu eu tarddiad ethnig neu genedlaethol.

## **Addasiad rhesymol:**

Os yw person anabl dan anfantais sylweddol o'i gymharu â phobl nad ydynt yn anabl, mae dyletswydd i gymryd camau rhesymol i ddileu'r anfantais hwnnw drwy (i) newid darpariaethau, meini prawf neu arferion, (ii) addasu, dileu neu ddarparu ffordd arall resymol o osgoi nodweddion corfforol a (iii) darparu cymhorthion cynorthwyyol. Gelwir hyn yn addasiad rhesymol.

## **Gweithredoedd cynnil o allgau/ficroymosodiad:**

Sylw neu weithred gynnill ond ymosodol wedi'i gyfeirio at aelod o grŵp ymylol, yn enwedig lleiafrif hiliol, sy'n aml yn anfwriadol dramgwyddus neu'n atgyfnerthu stereoteip yn anymwybodol.





Copyright 2024