Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Adroddiad Blynyddol 2024-25

Fel Corff Cyhoeddus Anadrannol (NDPB), mae'n ofynnol i CITB gyhoeddi adroddiad blynyddol ar sut mae'n cyflawni'r rhwymedigaethau o dan Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, a reoleiddir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r Ddyletswydd yn sicrhau bod sefydliadau yn dileu gwahaniaethu, yn hyrwyddo cyfle cyfartal, ac yn meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sydd â nodwedd warchodedig a'r rhai nad oes ganddynt nodwedd o'r fath. Mae'r adroddiad hwn yn ymdrin â'r cyfnod o 1af Ebrill 2024 i 31ain Mawrth 2025.

Ein diben yw **'Cefnogi'r diwydiant adeiladu i gael gweithlu medrus, cymwys a chynhwysol, nawr ac yn y dyfodol'.**

Rydym yn nodi ein Hamcanion Cydraddoldeb yn ein dogfen 'Trosolwg o Gydraddoldeb ac Amrywiaeth 2021-25', gan ganolbwyntio ar bedwar amcan allweddol sy'n sail i'n harferion cyflogaeth a'n ffyrdd o weithio, sef:

1. Ein Hamcanion Cydraddoldeb

1. Rhoi anghenion, hawliau a chyfraniadau pobl â nodweddion gwarchodedig wrth wraidd y broses o **ddylunio a darparu ein holl gynhyrchion a gwasanaethau.**

2. Sicrhau darpariaeth ddigonol o **gyngor a gwybodaeth** hygyrch o ansawdd uchel, er mwyn galluogi pawb (gan gynnwys pobl â nodweddion gwarchodedig) i ddeall ac arfer eu hawliau a gwneud dewisiadau gwybodus.

3. Nodi a lleihau achosion o **anghydraddoldebau o ran cyflogaeth, sgiliau a thâl** sy'n gysylltiedig â rhywedd, ethnigrwydd, oedran ac anabledd.

4. **Lleihau nifer yr achosion o bob math o aflonyddu a chamdriniaeth**, gan gynnwys (ond heb fod yn gyfyngedig i) fwlio a chaethwasiaeth fodern.

2. Ein Pobl

Pwrpas ein Strategaeth Pobl yw galluogi cyflawniad Cynllun Strategol CITB drwy ein pobl.

Gweledigaeth ein Strategaeth Pobl yw:

- Creu gwerth i'n cwsmeriaid a'n Diwydiant drwy ein harbenigedd.
- Creu gwerth i'n cydweithwyr, fel eu bod yn datblygu'n bersonol ac yn broffesiynol yn CITB.
- Galluogi ein pobl i wneud gwaith gwych.

Mae gweledigaeth y Strategaeth yn cwmpasu tair colofn:

- Ffynnu yn y Gwaith
- Diwylliant arbenigol, gan greu gwerth i'n cwsmeriaid mewnol ac allanol
- Gwneud i'r gwaith weithio

Mae ein Strategaeth Pobl yn destun adolygu a gwella parhaus.

Er mwyn cryfhau ein cefnogaeth o ran hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, byddwn yn recriwtio arbenigwr pwnc yn y flwyddyn ariannol nesaf. Bydd yr unigolyn hwn yn canolbwyntio ar ein dull gweithredu mewnol ac allanol, gan sicrhau ein bod yn mabwysiadu'r syniadau diweddaraf a'r dull gorau ar gyfer ein cydweithwyr a'n cwsmeriaid.

3. Diwylliant ac Amgylchedd

Nododd ein harolwg ymgysylltu â chydweithwyr blynyddol, a gynhaliwyd ym mis Mehefin 2024, fod 'cyfathrebu dwyffordd agored a gonest' yn flaenoriaeth allweddol i'r sefydliad. Gweithredwyd cyfres o fentrau ar lefel tîm ac ar lefel sefydliadol, gan gynnwys:

- ✓ Mwy o sesiynau *Teams Live* trwy gydol y flwyddyn i sicrhau bod pob cydweithiwr yn gallu cymryd rhan mewn sesiynau rhannu gwybodaeth, gyda chyfle i ofyn cwestiynau a chael atebion.

- ✓ Cynhaliwyd sesiynau *Teams Live* ychwanegol ar ddyddiau Gwener, yn benodol ar gyfer ein staff yn y Coleg Adeiladu Cenedlaethol (NCC) na allant fynychu sesiynau eraill oherwydd eu hamserlenni hyfforddi trwy gydol yr wythnos. Er enghraifft, cynhaliwyd sesiynau ar Iechyd Dynion ac Iechyd Menywod ar ddyddiau Gwener; mynychodd dros 400 o gydweithwyr y sesiynau hyn, a gwyliwyd y fideo eto dros 200 o weithiau.

- ✓ Rydym wedi creu mwy o fideos byr am y digwyddiadau y tu fewn a'r tu allan i'r busnes, er mwyn sicrhau bod cydweithwyr yn cael y wybodaeth ddiweddaraf. Roedd y rhain yn cynnwys pynciau fel diogelwch personol a chyflwyno'r gwasanaeth meddyg teulu newydd sydd ar gael 24/7 fel rhan o'r pecyn buddion.

- ✓ Bu Bwrdd CITB a'r Pwyllgor Enwebu, Penodiadau a Chyflog (NARCO) yn ymgysylltu â Fforwm Llysgenhadon Cydweithwyr (CAF) i glywed yn uniongyrchol am y materion sy'n codi a'r gwaith maent yn ei wneud i gefnogi cydweithwyr. Mae aelodau o NARCO bellach yn mynychu cyfarfodydd y fforwm, ac maent wedi cytuno y bydd cynrychiolwyr o'r CAF yn mynychu cyfarfodydd y Bwrdd yn flynyddol yn y dyfodol, er mwyn parhau â'r ymgysylltu hwn.

- ✓ Roedd y Digwyddiad i'n Holl Gydweithwyr yn 2024 yn cynnwys mwy o weithgareddau a oedd yn galluogi cydweithwyr i gymryd rhan uniongyrchol wrth bennu cyfeiriad CITB. Roedd hyn yn cynnwys diffinio ein gwerthoedd, sef: Cydweithredol, Cyson, Cynhwysol ac Atebol.

- ✓ Sefydlwyd sesiynau anffurfiol 'galw heibio' ar gyfer y timau Ymgysylltu, a gwellwyd y sesiynau cyffredinol - '*Town Halls*' - ar gyfer cydweithwyr yn yr NCC.

- ✓ Rhannu gwybodaeth o'r Tîm Gweithredol a'r Uwch-dîm Arwain i lawr at dimau rheoli a chydweithwyr. Gwnaed hyn mewn sawl ffordd, gan gynnwys mwy o sesiynau anffurfiol i gydweithwyr ar bob lefel sydd eisiau gofyn cwestiynau neu glywed mwy am bynciau penodol.

- ✓ Mwy o ffocws ar adborth gan gydweithwyr. Bydd hyn yn parhau drwy ein dulliau cynllunio gweithredu, cyfarfodydd tîm a grwpiau ffocws penodol.

Mae timau a chyfarwyddiaethau unigol hefyd wedi canolbwyntio ar wneud newidiadau a gwelliannau er budd cydweithwyr.

- ✓ Cyflwynodd ein tîm Strategaeth a Pholisi Fforwm Rheolwyr Pobl misol.
- ✓ Mae'r tîm Pobl wedi trefnu cyfarfodydd anffurfiol dros goffi, er mwyn iddynt allu gwirio lles ei gilydd a chadw mewn cysylltiad yn anffurfiol ar draws lleoliadau amrywiol.
- ✓ Mae'r timau Ansawdd, Addysgu, Dysgu ac Asesu (TLA), a Diogelu wedi sefydlu sianel *Teams* newydd i gydnabod cyfraniadau cydweithwyr yn ddyddiol. Gall cydweithwyr dynnu sylw at ac anfon negeseuon gwerthfawrogi at eraill sydd wedi helpu, cefnogi, neu gwblhau gwaith o safon uchel.

Cyflwynasom *WeCare*, pecyn lles cynhwysfawr i weithwyr. Mae'n rhoi mynediad i gydweithwyr a'u teuluoedd agos at wasanaeth meddyg teulu ar-lein (sydd wedi'i leoli yn y DU) sydd ar gael 24/7, yn ogystal â chwnsela iechyd meddwl, cymorth ffitrwydd, arweiniad cyfreithiol ac ariannol, ac amrywiaeth o adnoddau lles eraill – y cyfan ar gael o gysur eu cartrefi eu hunain.

Rydym yn parhau i gynnig platfform buddion gweithwyr (o'r enw VIVUP). Mae hwn yn rhoi mynediad 24/7 i gydweithwyr at gymorth a chwnsela, yn ogystal ag adnoddau ar gyfer lles personol, emosiynol ac ariannol. Mae hefyd yn cynnig gostyngiadau mewn siopau mawr ar y stryd fawr ac ar-lein. Gan gydnabod ei werth, rydym wedi ymestyn ein partneriaeth â'r *Employee Benefits Collective* (EBC) i ddarparu cymorth lles ariannol, gan gynnwys cyngor ar bensiynau a rheoli dyledion.

Mae'r Tîm Cyfathrebu yn parhau i godi ymwybyddiaeth o faterion yn ymwneud ag amrywiaeth, lles a chynhwysiant, ac yn annog ymgysylltiad â hwy, gan ddefnyddio amrywiaeth o gyfryngau, yn allanol ac yn fewnol.

Gwahoddir siaradwyr gwadd i siarad â chydweithwyr mewn sesiynau rhyngweithiol ar bynciau allweddol. Mae'r grŵp cydweithwyr a sefydlwyd yn dilyn sesiwn ar y Menopos yn 2021-22 yn parhau i weithredu, gyda sesiynau 'galw heibio' a thudalen bwrpasol ar yr intranet. Roedd iechyd dynion yn ffocws blaenoriaethol ar gyfer 2024-25; cynhaliwyd digwyddiad *Teams Live* gyda Ryan Parke, hyfforddwr dynion, a gafodd dderbyniad da. Bydd yn dychwelyd yn 2025 yn ystod mis Tashwedd (*Movember*).

Rydym wedi gwella ein polisïau sy'n ystyriol o deuluoedd drwy ymestyn hyd y cyfnodau absenoldeb a/neu gynyddu lefel y tâl sydd ar gael i gydweithwyr sy'n cymryd absenoldeb mamolaeth, tadolaeth, absenoldeb ar adegau o alar, neu absenoldeb yn dilyn colli babi. Adolygasom a chryfhau ein hasesiadau risg yn y gweithle fel rhan o weithredu ein Polisi Gwrth-aflonyddu, gan helpu i sicrhau bod aflonyddu rhywiol yn cael ei atal a bod amgylchedd gwaith diogel a pharchus yn cael ei hyrwyddo.

Dileasom y gofyniad i gydweithwyr gadw tri diwrnod o wyliau blynyddol i dalu am gyfnod cau'r CITB dros y Nadolig; mae hyn yn cynnig mwy o hyblygrwydd ac yn galluogi gweithwyr i ddefnyddio eu hawl lawn i wyliau blynyddol ar adeg sy'n gweddu orau i'w hanghenion unigol. Rydym yn gwybod bod lles yn gysylltiedig â theimlo bod y gwaith a wnawn yn ystyrlon, a theimlo ein bod yn cael ein gwerthfawrogi am bwy ydym; rydym hefyd yn parhau i gynnal ardystiad yn unol â safon ISO 45003:2021 ar gyfer iechyd a diogelwch seicolegol yn y gweithle.

4. Datblygu Pobl

Wrth i ni symud tuag at broses fwy syml a ffordd ystwyth o weithio, mae ein cynnig Dysgu a Datblygu wedi'i addasu i gefnogi'r ffyrdd newydd hyn o weithio.

Mae rhaglen hyfforddi orfodol ar waith i helpu cydweithwyr i ddatblygu eu sgiliau, eu gwybodaeth a'u hymddygiadau. Mae'n ofynnol i bob cydweithiwr gwblhau modiwlau ar: Urddas yn y Gwaith, Anabledd a Gwahaniaethu, Cydraddoldeb yn y Gweithle a Rhagfarn Anymwybodol. Mae rheolwyr pobl yn derbyn hyfforddiant ar wneud addasiadau rhesymol a sut i sefydlu 'pasbort addasiadau' ar gyfer cydweithiwr. Mae'r pasbort yn manylu ar yr addasiadau a wnaed i gefnogi'r unigolyn â chyflwr iechyd a/neu anabledd tra yn y gwaith.

Mae rheolwyr pobl hefyd yn cael eu cefnogi gan y Tîm AD, yn benodol o ran iechyd galwedigaethol a chyngor Mynediad i Waith.

Anogir cydweithwyr i nodi a thrafod eu hanghenion datblygu personol gyda'u rheolwyr pobl a chyflwyno Ffurflen Gais Dysgu ac i ystyried y cyfleoedd a gynigir trwy'r cynnig dysgu corfforaethol a gyflwynir yn rhithwir neu wyneb yn wyneb. Mae'r mathau o hyfforddiant sydd ar gael yn cynnwys 'deallusrwydd emosiynol,' 'cyfathrebu, hunanhyder, a magu hyder' a 'rheoli sgyrsiau anodd.'

Gall cydweithwyr gofrestru eu hunain ar gyfer dysgu drwy ddefnyddio'r opsiwn '*Discover*' ar blatfform *MyLearning*. Mae'r platfform hwn yn rhoi mynediad at nifer o fodiwlau e-ddysgu, gan gynnwys 'Iechyd a Lles', 'Hunanofal' a 'Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant'.

Mae aelodau newydd o'r staff yn cymryd rhan mewn digwyddiad 'Sefydlu Cydweithwyr' sy'n para diwrnod cyfan. Nod y digwyddiad yw meithrin ymdeimlad o berthyn, helpu i leihau pryder, a galluogi unigolion i ddod i adnabod eu cydweithwyr a'r sefydliad yn well. Yn ogystal, mae rheolwyr pobl newydd yn cael sesiwn sefydlu ar y systemau a'r prosesau sydd ar waith i'w helpu i gefnogi aelodau eu tîm.

Rydym yn awyddus i ehangu ein cynnig o brentisiaethau mewnol, ac rydym yn archwilio ffyrdd o greu mwy o rolau ar draws y sefydliad ar gyfer cydweithwyr newydd a phresennol.

Mae rhaglen o'r enw '*My Conscious Leadership'* ar gael i reolwyr pobl presennol, a rhaglen o'r enw '*Conversations in Leadership V2'* ar gyfer rheolwyr newydd a'r rhai sy'n anelu at fod yn rheolwyr. Wrth wraidd y rhaglenni hyn mae gwerthfawrogi ein pobl, gwerthfawrogi gwahaniaethau, a galluogi cydweithwyr i ffynnu.

Mae nifer o 'Ddiwrnodau Mewnwelediad' (*Insight Days*) ar gael bellach i gydweithwyr. Mae'r rhain yn rhoi trosolwg o faes busnes penodol a'i ddiben, yn ogystal â chyfle i gwrdd â chydweithwyr newydd a chael dealltwriaeth ddyfnach o Ddiben CITB.

5. Datblygu Perfformiad

Yn dilyn adolygiad o'n pwrpas, dechreuwyd ar y gwaith o adolygu ein gwerthoedd mewn ymgynghoriad â'n holl gydweithwyr yn y Digwyddiad i'n Holl Gydweithwyr ym mis Medi 2024. Mae ein gwerthoedd bellach wedi'u cadarnhau fel Cydweithredol, Cynhwysol, Atebol a Chyson a byddant yn cael eu hymgorffori yn ein ffyrdd o weithio o hyn ymlaen.

Mae proses '*My Conversation*' ar waith i gefnogi a galluogi sgyrsiau ystyrlon rhwng cydweithwyr a'u rheolwyr pobl i'r helpu i gyflawni eu potensial perfformiad.

Anogir cydweithwyr i gydnabod cyfraniadau eithriadol trwy ein cynllun enwebu gan gymheiriaid, sy'n dathlu'r rhai sydd wedi mynd y tu hwnt i'w rôl. Caiff enwebiadau gwobrau eu hadolygu gan ein Llysgenhadon Cydweithwyr, grŵp o gynrychiolwyr gweithwyr o bob cwr o'r sefydliad sydd ag amrywiaeth o brofiadau byw.

6. Bylchau Cyflog

Mae bylchau cyflog yn parhau i fod yn un o'r dangosyddion allweddol o anghydraddoldeb yn y gweithle. Ar gyfer y cyfnod adrodd (gan ddefnyddio dyddiad y 'cipolwg' ym mis Mawrth 2025), roedd ein bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau yn 4.8% – gostyngiad o 6.8% yn 2023-24; ac roedd y canolrif yn 0% – gostyngiad o 10.8% yn 2023-24. Cyfrifwyd hyn ar sail un radd, yn hytrach nag ar draws graddau gwahanol, gyda rhaniad cyfartal rhwng dynion a menywod.

Yn y chwartel uchaf, mae rhaniad o 51.2% i 48.8% – cynnydd bach ar y rhaniad 50:50 y flwyddyn flaenorol. Mae cynnal y cydbwysedd hwn ymhlith y staff mwyaf uwch yn parhau i fod yn agwedd gadarnhaol ar broffil gweithlu CITB.

Yn y chwartel canol uchaf, gwelwyd y newid mwyaf amlwg o ran maint a chydbwysedd rhwng y rhywiau dros y cyfnod adrodd. Mae menywod bellach yn cyfrif am 55.3% o'r grŵp hwn, o'i gymharu â 29.5% yn y flwyddyn adrodd flaenorol. Mae'r newid hwn wedi cyfrannu'n sylweddol at y gostyngiad cyffredinol yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, o ran y cyfartaledd a'r canolrif. Fel y nodwyd yn adroddiad y llynedd, roedd disgwyl i'r newid i'r strwythur graddio newydd, a'r symudiadau cysylltiedig o ran rolau, effeithio ar ddemograffeg y gweithlu; felly, nid yw'n adlewyrchiad nodweddiadol o broffil hirdymor CITB. Mae'r newidiadau a adroddwyd eleni yn dangos cynrychiolaeth fwy cytbwys o fewn y chwartel hwn.

Mae maint y chwartel canol isaf wedi parhau i grebachu yn ystod y blynyddoedd diwethaf, gyda chynrychiolaeth menywod yn gostwng o 54% i 40%. Er nad yw'r newid hwn wedi cael effaith sylweddol ar ffigurau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau eleni, bydd yn bwysig monitro tueddiadau yn y dyfodol, gan y gallai symudiadau parhaus effeithio ar ganlyniadau mewn cyfnodau adrodd dilynol.

Yn y chwartel isaf gwelwyd cynnydd amlwg yng nghynrychiolaeth menywod, sydd wedi codi 8.5 pwynt canran. Gan fod y rhain yn rolau sy'n denu cyflogau is o fewn CITB, mae'n debygol bod y newid hwn wedi dylanwadu ar y bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau. Os bydd y duedd hon yn parhau, gallai gael effaith fwy sylweddol ar ganlyniadau yn y dyfodol.

Yn ystod y cyfnod adrodd, llenwyd tua chwarter o'r holl swyddi gwag yn CITB drwy benodiadau mewnol, gan ddangos ein hymrwymiad i ddatblygu gweithwyr, dilyniant gyrfa, a chreu cyfleoedd i symud ymlaen o fewn y sefydliad.

Rydym yn cydnabod bod ein trefniadau gweithio hyblyg a rhan-amser yn parhau i fod yn ddeniadol i ystod amrywiol o ymgeiswyr, yn enwedig y rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu. Mae hyn yn cyfrannu at gynrychiolaeth fenywaidd gref mewn rhai meysydd o'r gweithlu, yn enwedig o fewn y chwartel isaf. Er y gall hyn gyflwyno heriau wrth sicrhau cydbwysedd rhywedd llwyr o fewn y chwartel hwnnw, mae'n adlewyrchu safle CITB fel cyflogwr o ddewis i unigolion sy'n chwilio am fwy o hyblygrwydd yn eu trefniadau gwaith. Mae ein data recriwtio ein hunain ac adborth ymgeiswyr yn cefnogi'r canfyddiad hwn, a byddwn yn parhau i fonitro tueddiadau ceisiadau a mewnwelediadau ymgeiswyr i asesu ei effaith.

7. Data Amrywiaeth

Mae'r adran ganlynol yn crynhoi proffil amrywiaeth ein gweithlu ar 31 Mawrth 2024, gan ddefnyddio data a dynnwyd o'n system rheoli AD. Mae hefyd yn cynnwys gwybodaeth monitro sydd bellach yn cael ei huwchlwytho'n awtomatig o'n prosesau a'n systemau recriwtio ac ymsefydlu newydd.

Mae'r ffigurau yn Nhabl 1 (data amrywiaeth y gweithlu) yn cael eu dangos fel canrannau o gyfanswm y gweithlu. Dylid nodi eu bod yn seiliedig ar ddatganiadau a wnaed gan gydweithwyr eu hunain. Fel yn y blynyddoedd blaenorol, y categorïau sydd â'r nifer uchaf o ymatebion 'dewis peidio â dweud' neu heb ymateb (sy'n fwy na 50%) yw anabledd, crefydd neu gred, a chyfeiriadedd rhywiol.

Bydd cyfathrebiadau mewnol yn parhau i annog cydweithwyr i gwblhau eu gwybodaeth ddatgan, gan dynnu sylw at bwysigrwydd y data a'i allu i ddylanwadu ar ddatblygu polisïau, prosesau ac arferion. Bod hyn yw sicrhau ein bod yn gweithredu fel sefydliad sy'n gyfartal, yn amrywiol ac yn gymhwysol i bawb.

Yn seiliedig ar wybodaeth sydd ar gael ar 31 Mawrth 2025:

- Roedd nifer y Gweithwyr Amser Llawn (FTE) yn 870.
- Mae Bwrdd Ymddiriedolwyr CITB yn cynnwys 6 dyn a 5 benyw.
- Mae'r Tîm Gweithredol yn cynnwys 3 dyn a 3 benyw.
- Nid oedd unrhyw gynrychiolwyr o ethnigrwydd lleiafrifol ar y Bwrdd Ymddiriedolwyr, ac roedd un aelod o ethnigrwydd lleiafrifol ar y Tîm Gweithredol.

Tabl 1: Data amrywiaeth y gweithlu (ar 31 Mawrth 2025) yn seiliedig ar 870 FTE

Rydym yn symud i system AD newydd yn 2026 a fydd yn galluogi cydweithwyr i ddewis nodi eu hunain o fewn ystod ehangach o gategorïau.

Nodwedd warchodedig	Canran o FTE's (%)
Rhywedd	
% Gwryw	46%
% Benyw	54%
% Yn well ganddynt beidio â datgelu / heb ateb	0%
Ethnigrwydd	
% Gwyn	85%
% BAME	8%
% Yn well ganddynt beidio â datgelu / heb ateb	7%
Anabledd	
% Ie	2%
% Na	0%
% Yn well ganddynt beidio â datgelu / heb ateb	98%
Oedran	
% 16-34	13%
% 35-49	36%
% 50+	50%
% Yn well ganddynt beidio â datgelu / heb ateb	0%
Cyfeiriadedd Rhywiol	
% Heterorywiol/Syth	23%
% LHDTC+	1%
% Yn well ganddynt beidio â dweud / heb ateb	77%

Statws Priodasol	
% Priod neu mewn partneriaeth sifil	52%
% Heb fod yn briod neu mewn partneriaeth sifil	14%
% Yn well ganddynt beidio â datgelu	5%
	5%
Crefydd neu Gred	
% Crefydd neu Gred	16%
% Dim Crefydd na Chred	8%
% Yn well ganddynt beidio â datgelu	76%

8. Systemau a Phrosesau

Rheoli Rhaglenni, Prosiectau a Newid – Rydym yn paratoi, yn arfogi ac yn cefnogi unigolion a thimau i fabwysiadu newid yn llwyddiannus, er mwyn hybu llwyddiant a chanlyniadau sefydliadol. Yn ystod y broses rheoli newid, cwblheir Asesiad o Effaith Newid Busnes (BCIA), sy'n golygu bod rhaid cwblhau Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb (EIA) hefyd. Yn ogystal, mae asesiad bellach yn ofynnol fel rhan o ddull 'Cysyniad i'r Farchnad' ein Model Gweithredu Portffolio newydd; mae hwn yn dilyn proses sy'n cynnwys camau gwirio ac yn sicrhau bod cydraddoldeb yn rhan o'r broses asesu.

Proses recriwtio – Rydym yn sicrhau ein bod yn recriwtio gweithlu amrywiol sydd â'r sgiliau a'r galluoedd perthnasol i ddiwallu ein hanghenion presennol a'r dyfodol. Defnyddir Fframwaith Ymddygiad a Chymhwysedd fel rhan o'r broses recriwtio, gyda lefelau gwahanol yn ofynnol yn dibynnu ar y rôl a'r radd. Asesir yr ymgeiswyr yn erbyn y rhain yn ystod y broses gyfweld, ac mae Tegwch, Cynhwysiant a Pharch (FIR) yn un o'r ymddygiadau sy'n cael eu profi. Rydym yn parhau i adolygu sut y gallwn wneud ein proses recriwtio yn fwy cynhwysol i bawb.

Cyfathrebu – Rydym yn ailadeiladu ein gwefannau (CITB ac Am Adeiladu) yn unol â Rheoliadau Hygyrchedd Cyrff y Sector Cyhoeddus (Gwefannau a Chymwysiadau Symudol) (Rhif 2) 2018, a'n nod yw cydymffurfio'n llawn â safonau hygyrchedd fersiwn 2.2 AA y Canllawiau Hygyrchedd Cynnwys Gwe (WCAG) erbyn diwedd 2025.

Cyflwynwyd bar offer '*ReachDeck*' – offeryn hygyrchedd a ddyluniwyd i wneud gwefannau'n fwy cynhwysol ac yn haws i'w ddefnyddio ar gyfer cynulleidfa amrywiol, ar wefannau CITB ac Am Adeiladu

9. Cymraeg yn CITB

Rydym yn falch o adrodd ar flwyddyn lwyddiannus arall o hyrwyddo a chefnogi'r iaith Gymraeg yn CITB. Rydym yn trin y Gymraeg a'r Saesneg yn gyfartal drwy gyhoeddi gohebiaeth, rhagolygon ar gyfer y diwydiant, cynnwys gwefannau a deunydd cyfryngau cymdeithasol yn ddwyieithog. Rydym hefyd yn annog y defnydd o'r Gymraeg drwy sesiynau ymwybyddiaeth i staff, gwersi iaith, ac ymgysylltu â cholegau, prentisiaid, darparwyr hyfforddiant, cyflogwyr, cynrychiolwyr y llywodraeth a'r diwydiant ehangach, er mwyn cefnogi deunyddiau dwyieithog.

Drwy ddarparu gwasanaethau dwyieithog i gwsmeriaid a rhanddeiliaid, rydym yn dangos ein hymrwymiad i Gymru ddwyieithog ac yn helpu i greu profiad cadarnhaol a chynhwysol ledled y wlad, yn unol â'n Cynllun Iaith Gymraeg.

Rhwng mis Ebrill 2024 a mis Mawrth 2025, cynhaliodd a chefnogodd CITB ymgyrchoedd i hyrwyddo hawliau a gwasanaethau yn y Gymraeg ar gyfer staff a chwsmeriaid, cymerodd ran mewn gwyliau diwylliannol, a chynhaliodd ddigwyddiadau ledled Cymru. Mae uchafbwyntiau allweddol wedi'u nodi isod.

- **Merched mewn Adeiladu**

Ym mis Gorffennaf 2024, cynhaliom ein digwyddiad 'Merched mewn Adeiladu' cyntaf cwbl Gymraeg, gyda chyflogwyr lleol, rhanddeiliaid, a disgyblion Blynyddoedd 7-9, er mwyn arddangos llwybrau i'r diwydiant adeiladu. Amlygodd y digwyddiad werth y Gymraeg o brentisiaethau a'r gweithle, a chafwyd cyfraniadau gan fenywod Cymraeg eu hiaith o gwmnïau lleol, ac anogodd fwy o fenywod a merched o gymunedau gwledig i ystyried gyrfaoedd yn y sector adeiladu.

- **Yr Eisteddfod Genedlaethol**

Yn yr Eisteddfod genedlaethol – a gynhaliwyd rhwng y 3ydd a 10fed o Awst 2024 ac a fynychwyd gan 186,000 o bobl – buom yn ymgysylltu â'r cyhoedd yn ddwyieithog. Anogwyd pobl ifanc i archwilio gyrfaoedd yn y diwydiant adeiladu drwy weithgareddau rhyngweithiol, megis heriau adeiladu tetrahedronau a heriau adeiladu gyda brics. Croesawyd hefyd gyflogwyr a gweithwyr proffesiynol o'r diwydiant a rannodd eu profiadau.

- **E-lyfrynnau dwyieithog ar gyfer cyflogwyr a newydd-ddyfodiaid**

Nododd Tîm Cymru yr angen am e-lyfryn dwyieithog i ddod â gwybodaeth allweddol ynghyd mewn un lle. Fe'i crëwyd gennym gyda manylion am gyllid, grantiau, prentisiaethau, a llwybrau gyrfa, a'i lansio yn Eisteddfod Genedlaethol 2024.

- **Diwrnod Shwmae Su'mae**

Ar y 15fed o Hydref 2024, cymerasom ran yn Niwrnod Shwmae Su'mae, sy'n annog defnyddio cyfarchion anffurfiol i hyrwyddo amgylchedd cynhwysol ar gyfer siaradwyr rhugl, dysgwyr, a'r rhai sy'n llai hyderus yn eu hiaith. Rhannwyd negeseuon a fideo yn cynnwys staff a chyflogwyr yn defnyddio'r cyfarchion hyn yn fewnol ac ar ein cyfryngau cymdeithasol.

- **Gweminarau Dwyieithog ar Gonsensws**

Cynhaliwyd Gweminarau Byw ar Gonsensws ar-lein ym mis Hydref a Thachwedd 2024, gyda sianel ddwyieithog ar gyfer cyflogwyr a rhanddeiliaid.

- **Cynhadledd Hyfforddiant a Sgiliau Cymru**

Cynhaliwyd y digwyddiad dwyieithog hwn ym Mae Caerdydd ar 23 Ionawr 2025. Rhannwyd diweddariadau allweddol, trafodwyd heriau, ac archwiliwyd sut y gall y diwydiant adeiladu helpu i gau'r bwlch sgiliau ar gyfer cyflogwyr a darparwyr hyfforddiant. Rhoddodd gyfle hefyd i ddarparwyr hyfforddiant glywed am gyfleoedd mawr a chwrdd â chwmnïau adeiladu a ffederasiynau masnach.

- **Dydd Miwsig Cymru**

I nodi dydd Miwsig Cymru ar 7 Chwefror 2025, crëwyd rhestr chwarae o ganeuon Cymraeg a'i rhannu gyda staff i'w defnyddio gartref, yn y gwaith, neu wrth deithio.

- **Cystadlaethau Net Sero**

Yn ystod Wythnos Prentisiaethau, 10-14 Chwefror 2025, cynhaliwyd Her Sero Net mewn pum lleoliad ledled Cymru, gydag ysgolion yn cymryd rhan mewn heriau sgiliau mewn colegau lleol. Roedd un her yn ddigwyddiad dwyieithog yng Ngholeg Ceredigion, lle cyflwynodd ysgolion Cymraeg atebion sero net yn y Gymraeg a'r Saesneg.

- **Dydd Gŵyl Dewi**

Nodwyd Dydd Gŵyl Dewi ar 1 Mawrth 2025 ar gyfryngau cymdeithasol personol ac yn fewnol ar *Yammer/Viva Engage*, gan rannu hanes Dewi Sant ynghyd â geirfa Gymraeg ac arweiniad ffonetig i ddysgwyr. Cynhaliom hefyd gwis mewnol, gyda phicau ar y maen yn wobr.

10. Cefnogi’r Diwydiant Adeiladu

Rydym yn ymwybodol o anghydraddoldebau o fewn y diwydiant adeiladu ac yn asesu'n barhaus sut y gallwn fynd i'r afael â hyn drwy edrych ar ba alluogwyr all gefnogi cyrhaeddiad, cynnydd, mynediad neu gyfranogiad unigolion yn y diwydiant.

Yn dilyn adolygiad EDI allanol ym mis Mehefin 2024 ar rai o'n cynhyrchion a'n gwasanaethau allweddol, mae'r camau canlynol wedi'u cymryd fel rhan o'n map ffordd ar gyfer gweithredu yn y dyfodol.

Rhaglen Teithio i Hyfforddi – Mae'r rhaglen hon ar gael i bob cyflogwr sydd wedi cofrestru gyda CITB sydd â phrentisiaid mewn hyfforddiant yng Nghymru, Lloegr a'r Alban a gallant hawlio cymorth ariannol ar gyfer eu prentisiaid sydd angen teithio neu aros dros nos i fynychu hyfforddiant, a thrwy hynny fynd i'r afael â rhwystrau sylweddol i fynediad at hyfforddiant gan gynnwys:

- **Fforddiadwyedd teithio:** Mae'r grant yn ei gwneud hi'n fwy ymarferol i gyflogwyr a dysgwyr deithio am hyfforddiant arbenigol, gan sicrhau bod rhwystrau ariannol yn cael eu lleihau.
- **Heriau daearyddol:** Efallai na fydd darpariaeth hyfforddiant arbenigol ar gael yn rhwydd ym mhob ardal. Yn aml, mae dysgwyr o rai lleoliadau anghysbell yn profi anfantais gymdeithasol-economaidd fwy, gan wneud y grant hyd yn oed yn fwy hanfodol.
- **Cyfleoedd Hyfforddi wedi’u Teilwra:** I ddysgwyr â nodweddion gwarchodedig neu'r rhai ag Anghenion Addysgol Arbennig ac Anableddau (AAAA), gall y grant hwyluso teithio i ddarparwyr hyfforddiant sy'n fwy addas i'w hanghenion. Er enghraifft, gall cael mynediad at ddarpariaethau rhagorol Estyn gyda ffocws cryfach ar AAAA wneud gwahaniaeth sylweddol.
- **Cymorth ar gyfer anableddau cudd:** Mewn achosion penodol, rhoddwyd cymeradwyaeth i gefnogi trefniadau amgen ar gyfer dysgwyr ag anableddau cudd. Heb gymorth y grant, efallai y byddai'r dysgwyr hyn wedi tynnu'n ôl o'u hyfforddiant.

Mae adolygiad o welliannau posibl i'r system porth archebu wedi'i gwblhau, gan gynnwys y cynnig i gyflwyno canllawiau fideo a meysydd pwrpasol ar gyfer cofnodi ceisiadau arbennig yn glir, fel gofynion dietegol. Mae'r gwelliannau hyn wedi'u cynllunio i'w cynnwys mewn diweddariadau yn y dyfodol.

Dilysu Grantiau – Mae'r broses hon yn hanfodol wrth sicrhau bod y gefnogaeth ariannol a ddarparwn i Gyflogwyr yn cael ei defnyddio'n briodol ac yn unol â chanllawiau sefydledig. Rydym wedi adolygu sut y gallwn symleiddio'r broses ymgeisio am grant trwy ddatblygu ffurflenni hawdd eu defnyddio, ac mae'r newidiadau wedi'u cynllunio i'w rhyddhau ym mis Medi 2025. Mae gwaith hefyd ar y gweill i ddarparu gwybodaeth symlach a gwell am grantiau ar ein gwefan.

Modiwlau E-ddysgu – wrth i ni ddatblygu ein Strategaeth Cynnyrch ar gyfer 2026-30, byddwn yn asesu sut y gallwn integreiddio egwyddorion EDI ac iechyd meddwl ar draws ein darpariaeth e-ddysgu. Bydd hyn yn cynnwys gwella hygyrchedd y platfform, cryfhau prosesau adborth a monitro, a gwella cynnwys yn barhaus i sicrhau bod ein profiad dysgu yn gynhwysol, yn effeithiol, ac yn ymatebol i anghenion gweithlu adeiladu amrywiol.

Yn ystod 2024-25, parhaom i gyflawni ymyriadau ac ariannu sawl prosiect trwy gomisiynau, rhestrir y manylion isod:

Am Adeiladu – Mae hwn yn blatfform sy'n darparu adnoddau i unrhyw un sy'n chwilio am ymyrraeth ddysgu fel eu cam cyntaf i yrfa mewn adeiladu. Mae ganddo adran benodol sy'n ymroddedig i Amrywiaeth mewn Adeiladu https://www.goconstruct.org/why-choose-construction/diversity-in-construction/.

Cynllun Llysgenhadon STEM Am Adeiladu - Mae Llysgenhadon Am Adeiladu yn unigolion o sefydliadau o fewn y Diwydiant Adeiladu sy'n gwirfoddoli eu hamser ac yn gweithredu fel wyneb y diwydiant i bobl ifanc. Yn aml, mae llysgenhadon yn darparu'r cyflwyniad cyntaf i'r diwydiant adeiladu i bobl ifanc, gan gael effaith sy'n newid bywydau ar eu penderfyniadau gyrfa yn y dyfodol. Mae llysgenhadon yn ymgysylltu â phobl ifanc ledled y DU, o ysgolion a gweithleoedd i ffeiriau a digwyddiadau gyrfaoedd, gan rannu'r cyfleoedd gwych sydd ar gael yn y diwydiant. Mae hyfforddiant FIR wedi'i ymgorffori yn yr hyfforddiant y mae llysgenhadon cynllun Am Adeiladu yn ei dderbyn, ac mae'r hyfforddiant hwn yn un cam tuag at sicrhau bod y diwydiant yn ymwybodol o bwysigrwydd tegwch, cynhwysiant a pharch, yn enwedig mewn meysydd sy'n cefnogi denu gweithlu'r dyfodol.

Rhaglen Tegwch, Cynhwysiant a Pharch (FIR) – ydym yn parhau â'n hymrwymiad ariannol i'r rhaglen Tegwch, Cynhwysiant a Pharch (FIR), sy'n cael ei harwain gan y *Civil Engineering Contractors Association* (CECA) a'i chyflwyno'n bennaf gan y *Supply Chain Sustainability School* (SCSS). Cefnogir y rhaglen hefyd gan bartneriaid eraill yn y diwydiant, megis *HS2 Ltd, Highways England*, a *Network Rail*, yn ogystal â'r *Construction Leadership Council* (CLC).
Nod y fenter hon, sy'n rhychwantu'r diwydiant cyfan, yw gwneud gweithleoedd yn well i bawb. Gweledigaeth y rhaglen yw "sector amgylchedd adeiledig mwy cynhwysol, sydd mewn gwell sefyllfa i ddenu, recriwtio, hyfforddi a chadw talent, ac i fodloni disgwyliadau ein holl randdeiliaid."

Hybiau Profiad ar y Safle - Mae hybiau Profiad ar y Safle wedi'u cynllunio i ddarparu ateb recriwtio un stop i gyflogwyr adeiladu. Drwy gysylltu cyflogwyr, darparwyr hyfforddiant, awdurdodau lleol, Partneriaethau Menter Lleol, asiantaethau cymunedol a phartneriaid eraill, mae hybiau'n galluogi datblygu cyflogaeth a phobl sy'n barod ar gyfer safleoedd o gymunedau lleol. Yna gellir cysylltu'r ymgeiswyr addas hyn â swyddi gwag cyflogwyr, ac oherwydd eu bod wedi ennill rhywfaint o brofiad cychwynnol ar safleoedd adeiladu, yn aml gyda'r cyflogwr sy'n recriwtio, a bod ganddynt y cymwysterau hyfforddiant cyflwyniadol ac iechyd a diogelwch angenrheidiol, gallant fod yn gynhyrchiol ar unwaith. Mae'r hybiau hyn yn cyflwyno ac yn cefnogi grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol i sicrhau canlyniadau swyddi cynaliadwy. Elfen allweddol o'r gweithgaredd hwn yw y bydd yr hybiau sy'n darparu'r profiadau hyn yn defnyddio eu llwyfannau ac adnoddau eraill sydd ar gael megis y Rhaglen Diwydiant Tegwch, Cynhwysiant a Pharch a ariennir gan CITB (fel y soniwyd yn gynharach) i hyrwyddo'r agenda FIR i gyflogwyr er mwyn sicrhau gwell dealltwriaeth o bwysigrwydd FIR gyda ffocws penodol ar Fusnesau Bach a Chanolig eu Maint (SMEs) a chreu diwylliant mwy amrywiol a chynhwysol. Mae gan bob hwb, fel rhan o'r Comisiwn, set o Ddangosyddion Perfformiad Allweddol (KPIs) y bydd CITB yn eu monitro a'u gwerthuso i asesu'r effaith ar y grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol a'u taith gyda'r hwb, gyda'r disgwyliad y bydd nifer yr unigolion heb gynrychiolaeth ddigonol sy'n cael eu cefnogi gan yr hwb yn cynyddu o flwyddyn i flwyddyn dros gyfnod pedair blynedd y Comisiwn.

Gwobr y 100 Menyw Mwyaf Dylanwadol mewn Adeiladu: Mae Gwobrau 100 Menyw Mwyaf Dylanwadol mewn Adeiladu CITB yn fenter flynyddol i ddathlu cyflawniadau ac effaith menywod ar bob lefel o ddiwydiant adeiladu'r DU. Bellach yn ei phedwaredd flwyddyn, nod gwobrau 2025 yw tynnu sylw at gyfraniadau sylweddol a wneir gan fenywod mewn adeiladu, hyrwyddo gweledigaeth modelau rôl benywaidd i ysbrydoli eraill ac annog amrywiaeth a chynhwysiant rhywedd o fewn y sector.

11. Crynodeb

Rydym wedi ein calonogi gan ein cynnydd hyd yn hyn, ond nid ydym yn hunanfodlon o ran y gwelliannau y mae angen i ni eu gwneud o hyd. Yn y flwyddyn i ddod, rydym yn bwriadu cyflawni ymhellach ar ein huchelgais i fod yn gyflogwr mwy teg, amrywiol a chynhwysol, sy'n cofleidio EDI ym mhopeth a wnawn.