

Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Adroddiad Blynyddol 2023-24

Fel Corff Cyhoeddus Anadrannol (NDPB), mae'n ofynnol i CITB gyhoeddi adroddiad blynyddol ar sut mae'n cyflawni rhwymedigaethau Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a lywodraethir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r Ddyletswydd yn sicrhau bod sefydliadau'n dileu gwahaniaethu, yn hyrwyddo cyfle cyfartal, ac yn meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt. Mae'r adroddiad hwn yn cwmpasu'r cyfnod 1af Ebrill 2023 i 31ain Mawrth 2024.

Ein pwrpas yw **'Cefnogi'r diwydiant adeiladu i gael gweithlu medrus, cymwys a chynhwysol ar gyfer 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 **dylunio a chyflenwi ein holl gynhyrchion a gwasanaethau**.
2. Sicrhau darpariaeth ddigonol o **gyngor a gwybodaeth** o ansawdd uchel, hygyrch i alluogi pawb (gan gynnwys pobl â nodweddion gwarchodedig) i ddeall ac arfer eu hawliau a gwneud dewisiadau gwybodus.
3. Nodi a lleihau achosion **anghydraddoldebau cyflogaeth, sgiliau a chyflog** sy'n gysylltiedig â rhyw, ethnigrwydd, oedran ac anabledd.
4. **Lleihau nifer yr achosion o bob math o aflonyddu a cham-drin**, gan gynnwys (ond heb fod yn gyfyngedig i) bwllo a chaethwasiaeth fodern.

2. Ein Pobl

Mae ein Strategaeth Pobl yn cydnabod bod ein llwyddiant yn dibynnu ar gael pobl ragorol, gyda'r sgiliau, y profiad, yr ymddygiadau a'r gwerthoedd cywir, yn gweithio gyda'i gilydd i gyflawni pethau gwyb.

Mae gweledigaeth y Strategaeth yn cwmpasu tair colofn ac, yn ystod 2023-24, fe wnaethom ganolbwyntio ar y meysydd allweddol canlynol:

- **Diwylliant ac Amgylchedd** – *adeiladu gweithle cysylltiedig*.
 - o Gyfranogiad a Chysylltiad Cydweithwyr
 - o Agenda Llesiant a FIR
 - o Gweithio cymysg
- **Datblygu Pobl** – *datgloi potensial perfformiad*.
 - o Gynllun Hyfforddi Corfforaethol
 - o Datblygu Arweinyddiaeth
 - o Hyfforddiant Gorfodol

• **Cyflawni perfformiad** – *mae pob rôl yn cyflawni llwyddiant.*

- o Diben a Gweledigaeth
- o Sgyrsiau perfformiad

Mae ein Strategaeth Pobl yn destun adolygiad a gwelliant parhaus.

Er mwyn hyrwyddo ein cefnogaeth i gyflawni cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, rydym wedi ymrwymo i gyflogi arbenigwr pwnc yn y flwyddyn ariannol nesaf, a fydd yn canolbwyntio ar ein dull mewnol ac allanol, gan sicrhau ein bod yn mabwysiadu'r meddwl diweddaraf a'r dull gorau ar gyfer ein cydweithwyr a'n cwsmeriaid.

3. Diwylliant ac Amgylchedd

Gan adeiladu ar ganlyniadau ein harolwg ymgysylltu cydweithwyr blynyddol, yn ystod 2023-24 fe wnaethom ganolbwyntio ar:

- Datblygu dull gwell o ran y prosesau cyflog a gwobrwy, fel bod y dull yn dryloyw, yn deg ac yn cefnogi cyfleoedd cydweithwyr ar gyfer twf a datblygiad.
- Meithrin hyder yn ein harweinyddiaeth ar y cyd, trwy barhau i fuddsoddi yn y maes hwn a datblygu safonau a disgwyliadau clir ar gyfer ein harweinwyr a'u cefnogi i gyflawni'r rhain.
- Datblygu a mewnosod egwyddorion ac ymddygiadau arweiniol i helpu i gyflawni ein pwrpas fel un tîm.
- Cymryd camau i sicrhau bod ein systemau a'n prosesau yn ymatebol ac yn hyblyg ac nad ydynt yn rhwystr i gyflawni.

Rydym yn parhau i gynnig platfform buddion gweithwyr (VIVUP) sy'n rhoi mynediad 24/7 i gydweithwyr at gefnogaeth a chwnsela, yn ogystal ag offer lles personol, emosiynol ac ariannol, ochr yn ochr ag arbedion ar siopau mawr y Stryd Fawr a manwerthwyr ar-lein. Gan gydnabod ei werth, fe wnaethom ymestyn ein partneriaeth â'r Gweithwyr Buddion Cydweithredol (EBC) i ddarparu cefnogaeth lles ariannol, yn amrywio o gyngor ar bensiynau a morgeisi.

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

Gwahoddir siaradwyr gwadd i siarad â chydweithwyr trwy sesiynau rhyngweithiol ar bynciau allweddol. Mae'r grŵp cydweithwyr a sefydlwyd yn dilyn sesiwn Menopos yn 2021-22 yn parhau, gyda sesiynau 'galw heibio' a safle pwrpasol ar y fewnwyd. Bydd iechyd dynion yn ffocws blaenoriaeth ar gyfer 2024-25.

Mae adolygiad cynhwysfawr o sawl polisi AD yn cael ei gynnal i roi canllawiau ar ystod o faterion cyflogaeth ac i weithredu'r Strategaeth Pobl yn effeithiol, gan sicrhau eu bod yn cydfynd â deddfwriaeth gyfredol ac iaith gynhwysol.

Gwyddom o'n harolwg ymgysylltu fod 84% o gydweithwyr yn credu bod eu rheolwr yn wirioneddol ofalu am eu lles. Gwyddom hefyd fod lles yn gysylltiedig ag ymdeimlad o ystyr yn ein gwaith a theimlo ein bod yn cael ein gwerthfawrogi am bwy ydym, a byddwn yn parhau i wneud hyn yn flaenoriaeth.

4. Datblygu Pobl

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 Rhagfam 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. Cefnogir rheolwyr pobl hefyd gan y Tîm AD, yn benodol o ran iechyd galwedigaethol a chynngor mynediad at waith.

Anogir cydweithwyr i nodi a thrafod eu hanghenion datblygu gyda'u rheolwyr pobl gan ddefnyddio pecyn cymorth Dadansoddi Anghenion Hyfforddi (TNA) ac i ystyried y cyfleoedd a gynigir trwy'r cyfeiriadur hyfforddi corfforaethol.

Mae dechreuwyr newydd yn cwblhau digwyddiad 'Sefydlu Cydweithwyr' diwrnod llawn, gyda'r nod o gynyddu ymdeimlad o berthyn, helpu i leihau pryder, a chaniatáu iddynt ddod i adnabod eu cydweithwyr a'r sefydliad yn well. Yn ogystal, mae rheolwyr pobl newydd yn derbyn sesiwn sefydlu ar y systemau a'r prosesau sydd ar waith i'w helpu i gefnogi aelodau eu tîm.

Rydym yn awyddus i gynyddu ein cynnig o brentisiaethau mewnol ac yn edrych ar ffyrdd o annog cyflwyno mwy o rolau ar draws y sefydliad ar gyfer cydweithwyr newydd a phresennol.

Cyflwynwyd rhaglen newydd 'Fy Arweinyddiaeth Ymwybodol' ar gyfer rheolwyr pobl presennol. Mae ein rhaglenni datblygu arweinyddiaeth newydd sydd wedi'u targedu at lefelau arweinyddiaeth rheng gyntaf, rheoli ac uwch wedi derbyn adborth gwych. Wrth wraidd y rhaglenni hyn mae gwerthfawrogi ein pobl, gwerthfawrogi gwahaniaeth, a galluogi cydweithwyr i ffynnu. Dangosodd canlyniadau ein harolwg ymgysylltu diwethaf ymateb cadarnhaol ein cydweithwyr i'r buddsoddiad hwn, gan ddangos cynnydd mewn boddhad â dysgu a datblygu.

5. Datblygu Perfformiad

Yn dilyn adolygiad o'n pwrpas, dechreuwyd gwaith ar adolygu ein gwerthoedd mewn ymgynghoriad â'r holl gydweithwyr yn y Digwyddiad i'r 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 symud ymlaen.

Mae proses 'Fy Sgwrs' ar waith i gefnogi a galluogi sgysrsiau ystyrion rhwng cydweithwyr a'u rheolwyr pobl i'w helpu i gyflawni eu potensial perfformiad.

6. Bylchau Cyflog

Mae bylchau cyflog yn parhau i fod yn un o ddangosyddion allweddol anghydraddoldeb yn y gweithle. Gan fod gan CITB dros 250 o weithwyr, rydym yn cynhyrchu adroddiad blynyddol ar y Bwlch Cyflog Rhywedd sydd ar gael ar ein gwefan – <https://www.citb.co.uk>.

Ar gyfer y cyfnod adrodd (dyddiad cipolwg Mawrth 2024), roedd ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn 6.6% (cymedr) – gostyngiad o 2.94% a 10.8% (canolrif) – cynnydd o 52.11% o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Mae ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau wedi mynd uwchlaw'r cyfartaledd cenedlaethol (canolrif o 7%), ac rydym yn parhau i ymdrechu i leihau hyn ymhellach i'n cydweithwyr.

Er mwyn lleihau bylchau cyflog ymhellach, byddwn yn parhau i gefnogi datblygiad gyrfa cydweithwyr trwy fuddsoddi mewn rhaglenni gweithredu cadarnhaol a darparu cefnogaeth gyrfa.

Gwnaethom adolygiad helaeth o'n dull cyflog a roddodd fframwaith i'n cydweithwyr ddeall sut mae cyflog yn cyd-fynd â'u rôl. Rydym yn cydnabod bod cael fframwaith clir a thryloywder o fudd i'n holl gydweithwyr. Mae ymchwil yn awgrymu bod hyn yn arbennig o fuddiol i fenywod, gan greu maes chwarae mwy teg a mynd i'r afael â rhwystrau i ddatblygiad cyflog. Mae ein gwaith ar gyflog, ac yn benodol gwobrwyo, yn parhau i 2024-25 a byddwn yn sicrhau bod cynhwysiant yn ein dull wrth wraidd hyn.

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, ac mae'n cynnwys gwybodaeth fonitro sydd bellach yn cael ei lanlwytho'n awtomatig o'n proses a systemau recriwtio a sefydlu newydd.

Dangosir ffigurau yn Nhabl 1 (data amrywiaeth y gweithlu) fel canrannau o gyfanswm y gweithlu, a dylid nodi eu bod yn seiliedig ar hunan-ddatganiadau gan gydweithwyr. Fel mewn blynyddoedd blaenorol, y nifer isaf o ddatganiadau neu'n well ganddynt beidio â dweud/heb eu hateb, sy'n fwy na 50%, yw ar anabledd, crefydd neu gred, a chyfeiriadedd rhywiol.

Bydd cyfathrebu mewnol yn parhau i annog cydweithwyr i gwblhau eu gwybodaeth datganiad, gan dynnu sylw at bwysigrwydd y data a'i allu i ddylanwadu ar ddatblygiad polisïau, prosesau ac arferion er mwyn sicrhau ein bod yn gweithredu sefydliad cyfartal, amrywiol a chynhwysol i bawb.

Ffeithiau ar 31 Mawrth 2024:

- Nifer y Gweithwyr Llawn Amser (FTE) oedd 837.
- Nododd Bwrdd Ymddiriedolwyr CITB eu hunain fel 5 gwryw a 4 benyw.
- Nododd y Tîm Gweithredol eu hunain fel 3 gwryw a 3 benyw.
- Nid oedd unrhyw gynrychiolwyr lleiafrifoedd ethnig ar y Bwrdd Ymddiriedolwyr ac un aelod lleiafrifoedd ethnig ar y Tîm Gweithredol.

Tabl 1: Data amrywiaeth y gweithlu (ar 31 Mawrth 2024) yn seiliedig ar 837 FTE

Nodwedd warchodedig	Canran o FTE's (%)
Rhywedd	
% Gwryw	48%
% Benyw	52%
% Yn well ganddynt beidio â datgelu / heb ateb	0%
Ethnigrwydd	
% Gwyn	86%
% BAME	7%
% 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	27%
% LHDTC+	1%
% Yn well ganddynt beidio â dweud / heb ateb	72%
Statws Priodasol	
% Priod neu mewn partneriaeth sifil	54%
% Heb fod yn briod neu mewn partneriaeth sifil	41%
% Yn well ganddynt beidio â datgelu	5%
Crefydd neu Gred	
% Crefydd neu Gred	16%
% Dim Crefydd na Chred	8%
% Yn well ganddynt beidio â datgelu	76%

8. Systemau a Phrosesau

Newid a Thechnoleg – Rydym yn paratoi, yn cyfarparu ac yn cefnogi unigolion a thimau i fabwysiadu newid yn llwyddiannus i yrru llwyddiant a chanlyniadau sefydliadol. Yn ystod y broses rheoli newid, cwblheir Asesiad Effaith Newid Busnes (BCIA) ac mae angen cwblhau Asesiad Effaith Cydraddoldeb (EIA).

Proses recriwtio – Rydym yn sicrhau ein bod yn recriwtio gweithlu amrywiol gyda'r sgiliau a'r galluoedd perthnasol i ddiwallu ein hanghenion presennol a'n hanghenion yn y dyfodol. Defnyddir Fframwaith Ymddygiad Cymhwysedd fel rhan o'r broses recriwtio, gyda gwahanol lefelau'n ofynnol yn dibynnu ar y rôl a'r radd. Caiff yr ymgeiswyr eu hasesu ar y rhain yn ystod y broses gyfsweld, ac mae Tegwch, Cynhwysiant a Pharch (FIR) yn un o'r ymddygiadau a brofwyd. Rydym yn parhau i adolygu sut y gallwn wneud ein proses recriwtio yn gynyddol gynhwysol i bawb.

Cyfathrebu – Mae gennym wefan Saesneg a Chymraeg gyda Datganiad Hygyrchedd y gellir ei gyrchu o ddolen yn nhroedyn pob tudalen - [Datganiad Hygyrchedd](#) - CITB. Mae gennym sgôr hygyrchedd o 92% (Rhagorol), a adolygwyd diwethaf ym mis Ionawr 2024.

Rydym yn parhau i drwsio problemau hygyrchedd a amlygwyd gan Silktide (y platfform archwilio gwefannau), megis testun alt ar goll, strwythurau pennawd anghywir, cyferbyniadau lliw, testun cyswllt ystyrion, enwi ffeiliau PDF, a thablau labelu. Mae'r gwaith parhaus hwn yn sicrhau mynediad gwell i wefan CITB i ddefnyddwyr ag anableddau a'r rhai sy'n dibynnu ar dechnolegau cynorthwyol.

9. Cymraeg yn CITB – Yr Iaith Gymraeg

Rydym yn falcho adrodd am flwyddyn llwyddiannus arall o gefnogi a hyrwyddo'r iaith Gymraeg yn CITB. Nid yn unig yr ydym yn sicrhau bod y ddwy iaith [Saesneg a Chymraeg] yn cael eu trin yn gyfartal trwy gyhoeddi gohebiaeth ddwyieithog, adroddiadau rhagolygon diwydiant dwyieithog a chynnwys dwyieithog ar ein gwefannau a'n cyfryngau cymdeithasol, ond rydym yn hyrwyddo ac yn annog y defnydd o'r Gymraeg yn weithredol trwy sesiynau Ymwybyddiaeth iaith fewnol, gwersi iaith ac ymgysylltu'n allanol â rhanddeiliaid; sef colegau, prentisiaid,

darparwyr hyfforddiant, cyflogwyr, cynrychiolwyr y llywodraeth a'r diwydiant cyfan, i annog defnyddio a chreu deunyddiau dwyieithog.

Drwy gynnig gwasanaethau dwyieithog i'n cwsmeriaid a'n rhanddeiliaid, mae'n dangos ein hymrwymiad i gofleidio amgylchedd dwyieithog sy'n darparu profiad cwsmer cadarnhaol a chynhwysol i bawb yng Nghymru, fel y nodir yn ein [Cynllun Iaith](#) newydd.

Eleni, mae cyflogwyr a rhanddeiliaid Cymru wedi cael mynediad at gynhyrchion, gwasanaethau a digwyddiadau CITB dwyieithog, megis:

- Sioeau Teithiol CITB Dwyieithog

Cyflwynwyd tair Sioe Deithiol yng Nghymru (Abertawe, Caerdydd a Deganwy, Gogledd Cymru). Dywedodd cyflogwr yng Ngogledd Cymru (TJ Construction Services Ltd) eu bod yn ddiolchgar bod adran benodol o'r Sioe Deithiol (Cwestiynau ac Atebion i Gyflogwyr) wedi'i chyflwyno yn y Gymraeg, gyda chyfieithwyr yn cyfieithu ar yr un pryd i gynrychiolwyr nad ydynt yn siarad Cymraeg:

"Diolch i CITB am hwyluso hyn gyda chyfieithydd yn y digwyddiad. Mae hyrwyddo'r iaith Gymraeg yn bwysig i ni fel cwmni, ac fel pobl Cymru".

Mae cael adborth fel hyn yn golygu bod blaenoriaethu hyrwyddo'r iaith Gymraeg a chreu profiadau cwsmeriaid cynhwysol fel hyn, yn ffactor pwysig iawn pan fyddwn yn cynllunio digwyddiadau yng Nghymru.

- Cylchlythyrau CITB Cymru

Mae ein Cylchlythyrau dwyieithog yn parhau i fod yn llwyddiant, gyda'n rhifyn Awst yn cynnwys adran ar Bolisi Iaith Gymraeg CITB sydd newydd ei gyhoeddi, yn cael ei ddosbarthu i'n cynulleidfya fwyaf hyd yn hyn o 2,610 o gyflogwyr a rhanddeiliaid ledled Cymru. Cawsom gyfradd agor lwyddiannus iawn o 42%, sy'n dystiolaeth bod ein Cylchlythyr yn cael ei ddarllen yn eang yn ddwyieithog.

- Digwyddiad Arddangos Sgiliau Adeiladu'r Senedd.

Wedi'i gynnal yn ystod Wythnos Prentisiaethau Genedlaethol 2024, rhoddodd y digwyddiad dwyieithog gyfle i arddangos gwaith prentisiaid adeiladu Cymru yng Nghymru, a chodi ymwybyddiaeth gyda gwleidyddion ac ymchwilwyr o'r cyfleoedd i gynnal a chryfhau'r gweithgaredd polisi sy'n sail i gyflwyno fframweithiau prentisiaeth yng Nghymru. Helpodd prentisiaid sy'n siarad Cymraeg Weinidogion yn yr ymarferion adeiladu Blwch Adar, gwnaed cyflwyniadau gan brentisiaid presennol, ac arddangoswyd stori-fyrddau dwyieithog o brofiadau prentisiaid fel rhan o'r digwyddiad.

- E-lyfrau Prentisiaeth Dwyieithog ar gyfer Unigolion a Chyflogwyr

Mae'r E-lyfrau dwyieithog hyn wedi'u creu ar gyfer unigolion sy'n ystyried gyrfa mewn adeiladu, fel canllawiau i ddarganfod beth yw prentisiaethau; llwybrau i brentisiaethau a'r diwydiant; cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant mewn adeiladu; chwalu mythau; Cwestiynau ac Atebion gyda phrentisiaid a gwybodaeth am golegau lleol sy'n cynnal prentisiaethau yng Nghymru.

Yn ogystal, rydym wedi creu Profion Iechyd a Diogelwch Rheolwyr a Gweithwyr Proffesiynol yn y Gymraeg am y tro cyntaf, a lansiwyd ym mis Mehefin 2023. Mae'r platfform archebu hefyd ar gael yn y Gymraeg i gefnogi hyn. Fe wnaethom ddathlu Diwrnod Shwmae Su'mae ym mis Hydref 2023 trwy greu fideo a oedd yn cynnwys tîm CITB Cymru Wales. Rhannwyd hwn ar ein sianeli cyfryngau cymdeithasol, a helpodd i dynnu sylw at Gynllun Iaith Gymraeg CITB a hysbysebu ein sesiynau "Cymraeg a Chlonc" newydd ar ddydd Gwener i siaradwyr a dysgwyr Cymraeg ddod at ei gilydd a chael sgwrs yn y Gymraeg.

Yn fewnol yn CITB, rydym wedi:

- Recriwtio 3 aelod staff newydd sy'n siarad Cymraeg

O fis Mehefin i fis Rhagfyr 2023, fe wnaethom recriwtio 3 rôl 'Hanfodol' yn y Gymraeg: Cyfieithydd Cymraeg a 2 Gynghorydd Ffôn. Roedd y rolau'n gofyn i'r ymgeiswyr allu siarad Cymraeg yn rhugl gyda rhanddeiliaid a chyflogwyr ledled Cymru. Bellach mae gennym 10 siaradwr Cymraeg o fewn tîm CITB Cymru Wales – cynnydd llwyddiannus o 37% i 53%.

- Creu Gweithgor y Gymraeg

Sefydlwyd y Gweithgor Iaith yn y gobaith y bydd yn helpu i gyflawni agweddau allweddol ar y Cynllun Iaith, ac i gefnogi datblygiad ein darpariaeth iaith Gymraeg i drawsnewid i fod yn ofyniad craidd ar gyfer cyfathrebu ac ymgysylltu â chyflogwyr a rhanddeiliaid.

Symud ymlaen, rydym yn sicrhau bod unrhyw fentrau newydd yn gyson â'r Cynllun Iaith ac yn annog y cyfle i gynnig cynhyrchion a gwasanaethau dwyieithog ar yr un pryd. Rydym hefyd wedi ymrwymo i recriwtio a chynnal sgiliau iaith Gymraeg yn y sefydliad i ddiogelu'r gwasanaeth iaith Gymraeg y gallwn ei ddarparu i'n rhanddeiliaid sy'n siarad Cymraeg ymhellach ar gyfer y dyfodol.

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. Rydym wedi trefnu i'n harchwilwyr mewnol 'Grant Thornton' gynnal adolygiad EDI yn 2024-25 ar rai o'n cynhyrchion a'n gwasanaethau allweddol i'n helpu i ddatblygu map ffordd ar gyfer gweithredu yn y dyfodol.

Yn ystod 2023-24, 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 wedi'i chysegru 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 gyrfaedd, gan rannu'r cyfleoedd gwyb sydd ar gael yn y diwydiant. Mae hyfforddiant Tegwch, Cynhwysiant a Pharch (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.

Merched mewn Adeiladu – Rydym yn parhau i rannu mwy o astudiaethau achos o fenywod mewn adeiladu i ddarparu perthnasedd i unigolion sy'n ystyried gyrfa yn y diwydiant. Fe wnaethom bartneru â'r Dylanwadwr 'Digger Girl', a enillodd ei phrentisiaeth 'Gweithrediadau Peiriannau' yng Ngholeg Adeiladu Cenedlaethol CITB yn Bircham. Nod yr ymgyrch 12 mis oedd rhannu ei stori lwyddiant ac ysbrydoli mwy o fenywod i ymuno â'r diwydiant. Roedd yn cynnwys nodwedd amdani yn y *Guardian*, ei hagoriad diwrnod agored NCC Inchinnan, cyfranogiad yn ystod wythnos Prentisiaeth yr Alban a hyrwyddo gydag Am Adeiladu, gan ei bod bellach yn Llysgennad Stem.

Llesiant mewn Adeiladu - Dyfarnodd CITB gyllid i Laing O'Rourke mewn partneriaeth â Sefydliad Diwydiant Adeiladu'r Lighthouse ac eraill, ar gyfer prosiect i godi ymwybyddiaeth,

datblygu sgiliau a hysbysu gweithwyr adeiladu am themâu lles, iechyd meddwl a gwydnwch. Sefydlwyd y plattform lles o'r enw '[Make it Visible](#)' ar ddechrau 2024 ac mae'n dwyn ynghyd mewn un lleoliad canolog becyn cymorth am ddim a hygyrch sy'n cynnwys yr amrywiol adnoddau iechyd meddwl sydd ar gael i weithwyr yn y diwydiant adeiladu, gan gynnwys eu teuluoedd a'u ffrindiau, eu cyrchu a'u defnyddio. Oherwydd yr ymgysylltiad a'r defnydd llwyddiannus o'r plattform a'r ceisiadau am hyfforddiant iechyd meddwl ar y safle y mae Lighthouse yn ei ddarparu, nid oes angen i CITB ddarparu unrhyw gyllid ychwanegol ar gyfer hyn. Fodd bynnag, mae CITB yn adolygu gofynion cyfredol y diwydiant a chyllid posibl yn y dyfodol yn y maes hwn.

Rhaglen Tegwch, Cynhwysiant a Pharch (FIR) – Rydym yn parhau â'n hymrwymiad cyllido i'r rhaglen Tegwch, Cynhwysiant a Pharch (FIR) a arweinir gan Gymdeithas y Contractwyr Peirianeg Sifil (CECA) ac a gyflwynir yn bennaf gan [Ysgol Gynaliadwyedd y Gadwyn Gyflenwi \(SCSS\)](#). Cefnogir y rhaglen hefyd gan bartneriaid diwydiant eraill, fel HS2 Ltd, Highways England, a Network Rail, yn ogystal â'r Cyngor Arweinyddiaeth Adeiladu (CLC).

Nod y fenter ledled y diwydiant yw gwneud gweithleoedd yn well i bawb. Gweledigaeth y rhaglen yw "un o sector amgylchedd adeiledig mwy cynhwysol, sy'n gallu denu, recriwtio, hyfforddi a chadw talent yn well a bodloni 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 y safle 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 heb gynrychiolaeth ddigonol i sicrhau canlyniadau swyddi cynaliadwy. Elfen allweddol o'r gweithgaredd hwn yw y bydd y canolfannau sy'n darparu'r profiadau hyn yn defnyddio eu llwyfannau ac adnoddau eraill sydd ar gael megis Rhaglen y 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 (SMEs) a chreu diwylliant mwy amrywiol a chynhwysol. Mae gan bob canolfan, 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 ganolfan, gyda'r disgwyliad y bydd nifer yr unigolion heb gynrychiolaeth ddigonol sy'n cael eu cefnogi gan y ganolfan yn cynyddu o flwyddyn i flwyddyn dros gyfnod pedair blynedd y Comisiwn.

11. Crynodeb

Rydym yn falch o'n 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.