

Adroddiad Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant



**Adroddiad
Blynyddol
2021-22**

Fel Corff Cyhoeddus Anadrannol, mae'n ofynnol i CITB gyhoeddi adroddiad blynyddol ar sut mae'n cyflawni Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn Neddf 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 warchoddedig a'r rheini sydd ddim.

1. Ein Hamcanion Cydraddoldeb

Roedd CITB wedi nodi ei Amcanion Cydraddoldeb yn ei ddogfen '[Trosolwg o Gydraddoldeb ac Amrywiaeth 2021-25](#)', gan ganolbwyntio ar bedwar amcan allweddol sy'n sail i'w arferion cyflogaeth a'i ffyrdd o weithio, sef:

1. Rhoi anghenion, hawliau a chyfraniadau pobl â nodweddion gwarchoddedig wrth galon y gwaith o **ddylunio a darparu ein holl gynnyrch a gwasanaethau**.
2. Sicrhau bod **cyngor a gwybodaeth** hygyrch o safon uchel yn cael eu darparu'n ddigonol er mwyn galluogi pawb (gan gynnwys pobl â nodweddion gwarchoddedig) i ddeall ac arfer eu hawliau a gwneud dewisiadau gwybodus.
3. Canfod a lleihau achosion o **anghydraddoldebau o ran cyflogaeth, sgiliau a chyflogau** sy'n gysylltiedig â rhywedd, 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) fwlio a chaethwasiaeth fodern.

2. Ein Pobl

Mae Strategaeth Pobl CITB yn cydnabod bod ei llwyddiant yn dibynnu ar gael pobl ragorol, gyda'r sgiliau, y profiad, yr ymddygiad a'r gwerthoedd priodol, yn gweithio gyda'i gilydd i gyflawni pethau gwych.

Mae ei gweledigaeth yn cynnwys tair colofn ac yn ystod 2021/22 roedd yn canolbwyntio ar y meysydd allweddol canlynol:

- **Diwylliant a'r Amgylchedd** – *adeiladu gweithle cysylltiedig*
 - Cynnwys ac Ymgysylltu â Chydweithwyr
 - Lles a'r agenda Tegwch, Cynhwysiant a Pharch
 - Gweithio cyfunol
- **Datblygu Pobl** – *datgloi potensial perfformiad*
 - Cynllun Hyfforddi Corfforaethol
 - Datblygu Arweinyddiaeth
 - Hyfforddiant Gorfodol
- **Cyflawni perfformiad** – *mae pob rôl yn sicrhau llwyddiant*
 - Pwrpas a Gweledigaeth
 - Sgyrsiau perfformiad

Mae'r Strategaeth Pobl yn cael ei hadolygu a'i gwella'n barhaus.

3. Diwylliant a'r Amgylchedd

Cynhaliodd CITB Arolwg Ymgysylltu â Gweithwyr Best Employers, gan rannu'r canlyniadau â chydweithwyr a defnyddio'r adborth i ddatblygu camau gweithredu yn y Strategaeth Pobl.

Sefydlwyd fforwm Llysgenhadon Cydweithwyr i sicrhau cynrychiolaeth lawn o weithwyr ochr yn ochr â'r Undebau Unite a GMB.

Cododd y Tîm Cyfathrebu ymwybyddiaeth o ddyddiadau calendr amrywiaeth, lles a chynhwysiant allweddol, gan ddefnyddio amrywiaeth o gyfryngau allanol a mewnol er mwyn ennyn diddordeb, er enghraifft, Mis Balchder, Wythnos Gwirfoddoli, Mis Ymwybyddiaeth o Straen a Diwrnod Menopos y Byd. Gwahoddwyd siaradwyr gwadd i siarad â chydweithwyr a darparwyd sesiynau rhyngweithiol a hyfforddiant.

Ar ôl Covid, mae CITB yn parhau i dreialu sut gall gynnig mwy o hyblygrwydd i gydweithwyr o ran sut a ble maen nhw'n gweithio gyda dull 'Gweithio Cyfunol'.

4. Datblygu Pobl

Datblygwyd pecyn cymorth Dadansoddi Anghenion Hyfforddi (TNA) rheolwyr i gynorthwyo rheolwyr i ganfod anghenion hyfforddi aelodau unigol o'r tîm, unrhyw fylchau mewn sgiliau a chyfleoedd dilyniant. Byddan nhw'n cael eu casglu ar draws y sefydliad gan y Tîm Dysgu a Datblygu i greu cyllideb a chynllun hyfforddi corfforaethol i'w cyflawni yn 2022/23.

Cafodd rhaglen 'Sgwrs am Arweinyddiaeth' ei nodi a'i chyrru a bydd yn dechrau ym mis Ebrill 2022 i helpu i ddarparu dull cyson o helpu i gefnogi'r diwylliant a ddymunir.

Cafodd y rhaglen hyfforddi orfodol ei hadolygu i sicrhau ei bod yn adlewyrchu anghenion a blaenoriaethau newidiol y sefydliad a'i bod yn cael ei chyflwyno mewn ffordd ddiddorol ac effeithiol a sicrhau bod modd monitro ac adrodd ar y gwaith a gwblhawyd. Mae'n ofynnol i bob cydweithiwr gwblhau modiwlau ar Anabledd a Gwahaniaethu, Cydraddoldeb yn y Gweithle a Rhagfarn Ddiarwybod. Cafodd rheolwyr llinell hyfforddiant ar wneud addasiadau rhesymol ac urddas yn y gwaith.

5. Datblygu Perfformiad

Er mwyn sicrhau bod gan ei gydweithwyr ddealltwriaeth glir o beth sydd gan CITB i'w gyflawni, a sut gallant gyfrannu, mae CITB wedi ailedrych ar ei Bwrpas i sicrhau ei fod yn glir ac yn syml. Pwrpas CITB yw '*Cefnogi'r diwydiant adeiladu i gael gweithlu medrus, cymwys a chynhwysol, nawr ac yn y dyfodol*', gan gydnabod pwysigrwydd cynhwysiant.

Wrth adolygu Pwrpas CITB, dywedodd cydweithwyr mai'r peth gorau am CITB yw 'Ein Tîm'.

Cafodd proses y Cynllun Perfformiad Personol (PPP) ei hadolygu a chafodd proses 'Fy Sgwrs' ei datblygu a'i rhoi ar waith, sy'n cefnogi ac yn galluogi sgyrsiau ystyrlon i helpu cydweithwyr i gyflawni eu potensial o ran perfformiad. Diwygiwyd yr amseroedd er mwyn dod â'r cylch Rheoli Perfformiad yn ei flaen i gyd-fynd â'r flwyddyn ariannol.

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, mae'n cynhyrchu Adroddiad Blynyddol ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau, sydd ar gael ar ei wefan – www.citb.co.uk.

Ar gyfer y cyfnod adrodd, roedd bwlch cyflog CITB rhwng y rhywiau yn 7.6% (cymedr) a 7.84% (canolrif) o'i gymharu â 6.2% (cymedr) a 5.7% (canolrif) o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol (2020/21). Mae'r adroddiad manwl llawn ar gael ar wefan CITB.

Er mwyn lleihau'r bylchau cyflog, bydd CITB yn cefnogi datblygiad gyrfa cydweithwyr drwy fuddsoddi mewn rhaglenni gweithredu cadarnhaol a darparu cymorth gyrfa, ac mae'n ffurfio rhan o'r Strategaeth Pobl.

7. Data Amrywiaeth

Mae'r adran ganlynol yn crynhoi proffil amrywiaeth gweithlu CITB ar 31 Mawrth 2022, gan ddefnyddio data a dynnwyd o'i system rheoli Adnoddau Dynol. Mae gwybodaeth fonitro nawr yn cael ei llwytho i fyny'n awtomatig o'i phroses recriwtio a chynefino newydd.

Dangosir y ffigurau yn y tabl isod (Tabl 1 – data amrywiaeth y gweithlu) fel canrannau o gyfanswm y gweithlu a ddadansoddwyd, a dylid nodi eu bod yn seiliedig ar hunan-ddatganiadau gan gydweithwyr. Bydd gwaith cyfathrebu yn parhau i annog staff i gwblhau eu gwybodaeth, gan dynnu sylw at bwysigrwydd y data a'i allu i sicrhau bod polisiau, prosesau ac arferion yn sicrhau sefydliad cyfartal ac amrywiol.

- 652 oedd nifer Gweithwyr Amser Llawn y gweithlu (Cyfwerth ag Amser Llawn) 31 Mawrth 2022.
- Mae Bwrdd CITB wedi'i rannu yn 50:50, gyda 4 dyn a 4 menyw, gydag un aelod BAME
- Ar lefel Weithredol, mae 2 ddyn, 3 menyw ac un lle gwag ar adeg ysgrifennu.
- Mae'r nifer isaf o ddatganiadau neu atebion mae'n well gen i beidio â dweud/heb ateb sy'n fwy na 50% yn seiliedig ar anabledd, crefydd neu gred, a chyfeiriadedd rhywiol.

8. Systemau a Phrosesau

Newid a Thechnoleg – Mae CITB yn paratoi, yn arfogi ac yn cefnogi unigolion a thimau i fabwysiadu newid yn llwyddiannus er mwyn sbarduno llwyddiant a chanlyniadau sefydliadol. Yn ystod y broses rheoli newid, mae Asesiad o'r Effaith ar Newid Busnes wedi'i gwblhau ac mae angen cwblhau Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb.

Proses recriwtio – Cynhaliwyd adolygiad llawn o'r daith Recriwtio i sicrhau bod CITB yn recriwtio gweithlu amrywiol gyda'r sgiliau a'r galluoedd perthnasol i ddiwallu ei anghenion nawr ac yn y dyfodol. Defnyddir Fframwaith Ymddygiad Cymwyseddau fel rhan o'r broses Recriwtio. Mae angen gwahanol lefelau o Ymddygiadau Fframwaith Cymwyseddau yn dibynnu ar y rôl a'r raddfa. Mae'r ymgeiswyr yn cael eu hasesu ar sail y rhain yn ystod y cyfweliad ac mae Tegwch, Cynhwysiant a Pharch yn un o'r ymddygiadau.

Cyfathrebu – Mae CITB wedi symud llwyfan ei wefan a nawr mae'n gallu sgorio hygyrchedd, gan alluogi bod cyfleoedd i wella'n barhaus yn cael eu nodi a'u rhoi ar waith.

Cynllun Iaith Gymraeg – mae'r Cynllun yn amlinellu sut bydd CITB yn sicrhau hawliau siaradwyr Cymraeg i gael dewis iaith wrth ymgysylltu â CITB. Mae'n ymrwmo i ddiogelu a sicrhau hawliau unigolion (gan gynnwys staff) sy'n dymuno defnyddio'r Gymraeg gyda'i gilydd, ac i wneud hynny heb unrhyw fath o her. Mae'r Cynllun wedi cael ei ddiweddarau a bydd CITB yn gwneud y canlynol:

- Asesu effeithiau posibl unrhyw bolisiâu a chynlluniau newydd/diwygiedig ar gyfleoedd i ddefnyddio'r Gymraeg a sicrhau nad yw'r Gymraeg yn cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg
- Bod polisiâu, mentrau a chodau ymarfer newydd yn cefnogi'r defnydd o'r Gymraeg ac yn gofyn i staff ystyried y Gymraeg o'r cychwyn cyntaf/dechrau unrhyw broses

Tabl 1: Data amrywiaeth y gweithlu (ar 31 Mawrth 2022) yn seiliedig ar 652 cyfwerth ag amser llawn

Nodwedd warchoddedig	Canran y gweithwyr cyfwerth ag amser llawn (%)
Rhyw % Gwryw % Benyw % Mae'n well gen i beidio â datgelu / heb ateb	49% 51% 0%
Ethnigrwydd % Gwyn % BAME % Mae'n well gen i beidio â datgelu / heb ateb	87% 6% 7%
Anabledd % Oes % Nac oes % Mae'n well gen i beidio â datgelu / heb ateb	1% 0% 99%
Oed % 16-34 % 35-49 % 50+ % Mae'n well gen i beidio â datgelu / heb ateb	13% 41% 46% 0%
Cyfeiriadedd Rhywiol % Heterorywiol/Strêt % Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol % Mae'n well gen i beidio â datgelu / heb ateb	37% 1% 62%
Statws Priodasol % Yn briod neu mewn partneriaeth sifil % Ddim yn briod neu mewn partneriaeth sifil % Mae'n well gen i beidio â datgelu	54% 42% 4%
Crefydd neu Gred % Crefydd neu Gred % Dim Crefydd na Chred	22% 12%

% Mae'n well gen i beidio â datgelu	66%
-------------------------------------	-----

9. Cefnogi'r Diwydiant Adeiladu

Mae CITB yn cefnogi nifer o gynhyrchion a gwasanaethau sy'n helpu i fynd i'r afael â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y sector Adeiladu. Dyma rai enghreifftiau ar gyfer y cyfnod 2021/22.

Ailfeddwl am y dull recriwtio – cafodd astudiaeth gynhwysfawr o ddulliau newydd o recriwtio yn y diwydiant adeiladu ei rhyddhau ym mis Ionawr 2022 sydd i'w gweld ar wefan CITB. Mae'r adroddiad yn tynnu sylw at y cyfleoedd i ddiwydiant gynyddu nifer ac amrywiaeth yr unigolion mae'n eu recriwtio. Mae'r ymchwil yn rhoi darlun o ba mor ddeniadol yw gyrfa ym maes adeiladu, gan edrych ar argraffiadau a delwedd y diwydiant adeiladu gan y rheini sy'n gweithio yn y sector adeiladu a'r tu allan iddo.

Mae **Am Adeiladu** yn llwyfan sy'n cynnig adnoddau i unrhyw un sy'n chwilio am yrfa yn y sector adeiladu a'r amgylchedd adeiledig. Mae'n cynnwys adran benodol ar Amrywiaeth yn y Diwydiant Adeiladu [Amrywiaeth yn y Diwydiant Adeiladu \(Ffeithiau a Chamdybiaethau\) | Am Adeiladu \(goconstruct.org\)](#)

Cystadleuaeth Adeiladu Sgiliau – yw'r gystadleuaeth sgiliau adeiladu fwyaf a'r un sydd wedi para hiraf yn y DU. Mae Adeiladu Sgiliau yn cael ei ddarparu gan CITB ac mae'n rhan o WorldSkills y DU, sy'n aml yn cael ei alw'n 'gemau sgiliau Olympaidd'. Bydd categorïau sgiliau sylfaen ar gyfer y rheini sydd ag anghenion addysgol arbennig ac anabledau (AAAA), anghenion dysgu ychwanegol (ADY) ac ymgeiswyr sydd angen cymorth ychwanegol ar gyfer dysgu (ASL) nawr yn rhan o Rowndiau Terfynol Cenedlaethol Adeiladu Sgiliau o fis Tachwedd 2022 ymlaen, yn hytrach nag fel cystadleuaeth ar wahân.

Prosiect Tegwch, Cynhwysiant a Pharch gyda Chymdeithas Contractwyr Peirianeg Sifil (CECA) ac Ysgolion Cadwyn Gyflenwi – Mae'r rhaglen Tegwch, Cynhwysiant a Pharch yn fenter ar draws y diwydiant sy'n ceisio gwneud gweithleoedd yn well i bawb. Gweledigaeth y rhaglen yw cael "sector amgylchedd adeiledig mwy cynhwysol, sy'n gallu denu, recriwtio, hyfforddi a chadw talent yn well a bodloni disgwyliadau ein holl randdeiliaid." Mae CITB wedi ariannu'r rhaglen Tegwch, Cynhwysiant a Pharch dan arweiniad Cymdeithas Contractwyr Peirianeg Sifil (CECA) ac mae'n cael ei ddarparu'n bennaf gan Ysgol y Gadwyn Gyflenwi (SCSS) ers 2016, gyda'r contract presennol rhwng mis Ebrill 2021 a mis Rhagfyr 2022 yn cynrychioli amrywiad i'r cytundeb blaenorol yn dilyn pandemig Covid-19. Mae'r rhaglen hefyd yn cael ei chefnogi gan bartneriaid eraill yn y diwydiant fel HS2 Ltd, Highways England a Network Rail, yn ogystal â Chyngor Arwain y Diwydiant Adeiladu (CLC).

Mae'r rhaglen yn cynnwys sawl is-ymyriad. Mae'r rhain yn cynnwys digwyddiadau byw (mae'r rhan fwyaf ohonynt bellach yn digwydd ar-lein) yn ogystal ag e-ddysgu. Mae gwahanol fformatau ar gael ar gyfer digwyddiadau byw fel: Achos Busnes rhagarweiniol ar gyfer gweithdai Tegwch, Cynhwysiant a Pharch (3 awr); Cyrsiau Dod yn Llysgennad Tegwch, Cynhwysiant a Pharch (3.5 awr); dosbarthiadau meistr (sesiynau 2 awr yn canolbwyntio ar bynciau penodol); cynadledau bach (cynadledau hanner diwrnod); Recriwtio Cynhwysol – Dull Tegwch, Cynhwysiant a Pharch (sesiynau 4.5 awr lle bydd actorion theatr fforwm yn actio mewn gwahanol sefyllfaoedd); gweminarau (sesiynau 45 munud-1 awr 'dysgu dros ginio'); sesiynau DPP ar gyfer llysgenhadon (2 awr) a'r Gynhadledd a'r Gwobrau Ysbrydoli Newid. Mae nifer o ddarnau o waith datblygu wedi cael eu cwblhau neu i fod i gael eu cwblhau yn ystod cyfnod y contract, gan gynnwys creu/diweddaru modiwlau e-ddysgu, datblygu astudiaethau achos fideo, creu'r adnodd Asesu Twf Tegwch, Cynhwysiant a Pharch i ganiatáu i gwmnïau feincodi eu cynnydd gyda hyn a chael eu cyfeirio at hyfforddiant perthnasol,

awtomeiddio taith y llysgennad, a chreu offeryn i fonitro amrywiaeth y gweithlu ac is-gontractwyr.

Mae'r prosiect presennol o 21-22 wedi cyflawni'r canlynol:

- Ymgysylltwyd â 1042 o gyflogwyr
- Mae 953 o gyflogwyr yn fusnesau bach a chanolig
- Ymgysylltwyd â 4138 o unigolion
- 71 cwrs wedi'u cyflwyno

Ar ben hynny, mae CITB, mewn partneriaeth â'i ddarparwyr Tegwch, Cynhwysiant a Pharch, wedi datblygu mecanweithiau mewnol i wneud Tegwch, Cynhwysiant a Pharch yn rhan o'r gwnead bob dydd ac wedi gwneud y canlynol: -

- Diweddarau Telerau ac Amodau ei Gontract Safonol
- Cyflwyno gweithdai Tegwch, Cynhwysiant a Pharch wedi'u teilwra i dargedu busnesau bach a chanolig ym maes adeiladu i bob canolfan ar y safle
- Gosod targedau Amrywiaeth ymestynnol newydd er mwyn cynnal momentwm

Tunnelskills – Roedd CITB wedi cefnogi comisiwn cyllido i Tunnelskills, y Grŵp Hyfforddiant Arbenigol Cenedlaethol ar gyfer diwydiant twnelu'r DU. Bu TunnelSkills yn archwilio'r potensial ar gyfer technoleg Dysgu Trochol, a lluniwyd prosiect i ddatblygu adnoddau Realiti Rhithwir ar y cyd â phartneriaid eraill i ymgysylltu, ysbrydoli ac adeiladu sgiliau pobl ifanc. Roedd partneriaethau gydag arbenigwyr addysg, gan gynnwys yr Ymddiriedolaeth Ieuencid Adeiladu, wedi cyflwyno'r adnoddau i dros 300 o fyfyrwyr mewn meysydd o anfantais uchel ac amrywiaeth ethnig uchel. Targedwyd ysgolion menywod yn unig hefyd. Arweiniodd hyn at gyfradd uchel o fuddiolwyr o gefndiroedd BAME (45%) a menywod (23%) - llawer uwch na chyfartaledd y diwydiant o 13% ar gyfer amrywiaeth ethnig, a 16% o fenywod, gan gyrraedd y tu hwnt i ddarpar weithwyr arferol y diwydiant a datblygu llif o dalentau amrywiol.

Mae **FreshStart** – mewn partneriaeth â J Murphy a'i Feibion Ltd, Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Mawrhydi, arbenigwyr cyflogaeth, Rhwydwaith Dyfodol Newydd, CEM Berwyn, yr Hybiau Profiad Ar y Safle a ariennir gan CITB ac a reolir gan Procure Plus, a chwmmniau adeiladu wedi'u gwahodd gan CITB, cafwyd cyfle i ddod draw i glywed am fanteision cynnig cyfle gwaith i garcharorion a fydd yn cael eu rhyddhau cyn bo hir. Y gobaith yw y bydd y cynllun peilot yn gweithredu fel model rôl ar gyfer partneriaethau rhwng cyflogwyr, CITB, darparwyr hyfforddiant a charchardai eraill yn genedlaethol yn y dyfodol.

Menywod ym maes adeiladu - mae CITB yn rhannu mwy o astudiaethau achos o fenywod ym maes adeiladu, gan wneud y diwydiant yn berthnasol i unigolion. Mae wedi cefnogi ymyriadau newydd sy'n cynnig gweithio mwy hyblyg neu ran-amser gyda gwahanol gyfnodau o gefnogaeth i'r unigolion hynny sydd â chyfrifoldebau gofalu, sy'n aml yn fenywod. Mae Timau Ymgysylltu â Chwsmeriaid CITB yn helpu i ysbrydoli ac annog unigolion i ymuno â'r diwydiant ac i gyrraedd eu llawn botensial, a gallant rannu enghreifftiau o unigolion ysbrydoledig.

Pan ofynnwyd iddi sut beth yw bod yn fenyw yn y diwydiant adeiladu, dywedodd Fiona Scott, sy'n gweithio i Tom Grant Plant a Story Plant, yn yr Alban: *“Rydw i'n bersonol yn meddwl ei fod yn wych, rydw i wedi cael llawer o gefnogaeth gan bobl rydw i wedi cwrdd â nhw ar y safle. Byddwn yn cynghori unrhyw fenyw ifanc sy'n ystyried gyrfa yn y diwydiant hwn i fynd amdani! Does gennych chi ddim byd i'w gollu a chofiwch nad yw'r brifysgol neu'r coleg yn addas i bawb. Mae hwn yn ddiwydiant anhygoel!”*

10. Crynodeb

Mae CITB yn falch o'r datblygiadau a wnaeth eleni ac mae'n bwriadu gwneud rhagor o gynnydd y flwyddyn nesaf i gyflawni ei ymrwymadau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.