
TEGWCH, CYNHWYSIANT A PHARCH

Trosolwg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth 2021-2025



CYHOEDDWDYD
2022

Rhagair

Fel Prif Weithredwr newydd CITB, gwn fod gennym her fawr i ddenu a chadw'r gweithlu i fodloni anghenion presennol sector adeiladu'r DU ac anghenion y dyfodol, sef amcangyfrifir o 217,000 o weithwyr erbyn 2025.

Rwy'n dymuno i bawb gael y cyfle i gymryd rhan a chyflawni eu llawn botensial mewn unrhyw yrfa ddewisol ac ni ddylai gweithio yn y sector adeiladu fod yn ddim gwahanol.

Gwn, os yw unigolyn yn teimlo ei fod yn cael ei dderbyn a'i gefnogi yn ei weithle, y gall arwain at lefelau uchel o gymhelliant ac ymrwymiad personol, ac maent yn aml yn barod i fynd y cam ychwanegol oherwydd mwy o hunanhyder a chred, a phob un ohonynt, o fudd cadarnhaol i'w cyflogwr.

Mae'n rhaid i'r sector adeiladu ailddyblu ei ymdrechion er mwyn newid diwylliant a rhagdybiaethau pobl o'r sector.

Rydym wedi ail-gadarnhau ein hamcanion cydraddoldeb a byddwn yn eu gwneud yn ganolog i'n cynllun a'n darpariaeth. Byddaf yn sicrhau bod camau cadarnhaol yn cael eu cymryd gan CITB i gefnogi ei weithlu ei hun a gweithlu'r sector adeiladu yn y tymor byr a'r hirdymor.

Edrychaf ymlaen at rannu diweddariadau blynyddol gyda chi ar y cynnydd yr ydym yn ei wneud.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'T Balcon'.

Tim Balcon
Prif Weithredwr
CITB

Pwy ydym ni

CITB yw **BWRDD HYFFORDDI'R DIWYDIANT ADEILADU** yng Nghymru, Lloegr a'r Alban. Rydym yn gweithio gyda diwydiant a'r Llywodraeth i sicrhau bod gan y sector y **SGILIAU A'R DALENT** sydd eu hangen i ffynnu, nawr ac yn y dyfodol.

Ein gweledigaeth

Sicrhau bod dull diwydiant adeiladu Prydain o ddatblygu ei weithlu wedi'i **gydnabod, o safon fyd-eang ac yn arloesol** er mwyn sicrhau ansawdd yn yr amgylchedd adeiledig.

Ein cenhadaeth

Denu a chefnogi datblygiad pobl i'r diwydiant er mwyn adeiladu Prydain well.

Cefndir

Ar adeg ysgrifennu ein hadroddiad blaenorol, y cyfeirwyd ato fel y Cynllun Cydraddoldeb Strategol (CCS), roeddem yn dechrau ar Weledigaeth 2020, cynllun a arweiniodd at fabwysiadu ffordd symlach o weithio.

Nawr yn 2022, rydym yn gweithio ar Gynllun Busnes wedi'i ddiweddarau, gan nodi'r heriau o ran sgiliau allweddol ar gyfer adeiladu a'r hyn y byddwn yn ei wneud i fynd i'r afael â nhw.

Gan gyflogi dros 2.7 miliwn o bobl a chyfrannu 8% o'r allbwn, mae adeiladu yn ganolog i gynnal economi sefydlog. Mae hefyd yn rhan allweddol o gynlluniau'r Llywodraeth i foderneiddio ein seilwaith, i adeiladu mwy

o dai ac i 'lefelu'r economi. Mae'r diwydiant adeiladu'n cael effaith enfawr ar berfformiad yr economi'n ehangach; ar gyfer bob £1 sy'n cael ei wario ar adeiladu, cynhyrchir £2.84 ychwanegol o weithgaredd economaidd.



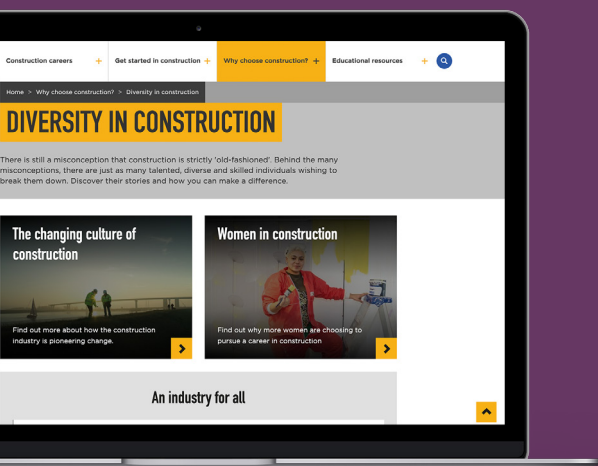
Rydym yn cydnabod, trwy eglurder, pwyslais a chydweithio, y gall y sector adeiladu helpu i fynd i'r afael â'i brinder sgiliau trwy greu lle amrywiol a chynhwysol i weithio ynddo.

Astudiaeth achos 1:

Am Adeiladu – goconstruct.org

Mae gwefan **Am Adeiladu'n** arddangos y nifer fawr o gyfleoedd gyrfa sydd ar gael ym maes adeiladu a'r amgylchedd adeiledig. Fe'i hariennir gan Lefi CITB a'i arwain gan y diwydiant. Mae ymchwil yn dangos pa mor bwysig yw hi i'n grwpiau cynulleidfa 'weld rhywun fel nhw' yn gweithio ym maes adeiladu. Rydym felly'n bwrw ymlaen â hyn wrth ddatblygu Am Adeiladu, trwy'r cynnwys a gynhyrchir a'r ymgyrchoedd yr ydym yn

eu cynnal. Rydym yn aml yn cynnal ymgyrchoedd 'menywod i adeiladu' drwy Am Adeiladu ac ers ei lansio yn 2015, mae 45% o'r ymwelwyr â'r wefan yn fenywod. Mae gennym adran ar y wefan sy'n canolbwyntio ar amrywiaeth, yr ydym yn parhau i'w datblygu, ac mae sicrhau bod y diwydiant yn 'groesawgar i bawb' yn un o'r pum gwerth allweddol sy'n sail i holl weithgarwch gyrfaoedd CITB.



Y nod

Rydym am i'n sefydliad ein hunain, yn ogystal â'r sector adeiladu ehangach, fod yn weithlu sy'n adlewyrchu amrywiaeth cymdeithas heddiw ledled y DU.

Ers 2011, rydym wedi bod yn gweithio mewn partneriaeth â'r sector adeiladu i sefydlu ac ymgorffori tair egwyddor arweiniol – Tegwch, Cynhwysiant a Pharch (FIR).

Mae **tegwch** yn ymwneud â thrin pawb yn gyfartal, heb ragfarn nac anghyfiawnder, wrth ddeall y gallai hyn olygu bod angen cymorth ychwanegol ar rai pobl ar adegau.

Mae **cynhwysiant** yn ymwneud â chaniatáu i bobl fod yn nhw ei hunain, gwerthfawrogi gwahaniaeth a rhoi gwybod iddynt fod eu cyfraniad yn cael ei werthfawrogi, waeth pwy ydynt a beth yw eu cefndir. Mae'n ymwneud â datblygu amgylchedd lle nad oes neb yn teimlo ei fod yn cael ei adael allan.

Parch yw sicrhau bod eich ymddygiad tuag at dimau, cydweithwyr, cleientiaid, neu gysylltiadau yn briodol ac nad yw'n peri tramgwydd. Mae'n ymwneud â thrin pobl yn y modd y disgwylir iddynt gael eu trin a

chynnal amgylchedd lle mae gwahaniaethau unigol yn cael eu parchu.

Mae'n hanfodol ein bod yn dod yn sefydliad sy'n dangos esiampl, ac rydym wedi ymrwymo i lywio gwelliant parhaus a dysgu ar yr agenda pwysig hwn.

Bydd y pedwar **amcan cydraddoldeb** canlynol yn helpu i sicrhau ein bod yn parhau i gyflawni Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus, yn ogystal â gwneud cynnydd o ran hybu cydraddoldeb a chynhwysiad ar gyfer pob grŵp gwarchoddedig, yn fewnol ac ar draws y sector adeiladu ehangach.

1. Sicrhau bod anghenion, hawliau a chyfraniadau pobl â nodweddion gwarchoddedig yn ganolog i **gynllun a darpariaeth ein holl gynnyrch a gwasanaethau**
2. Sicrhau darpariaeth ddigonol o **gyngor a gwybodaeth** hygyrch o ansawdd uchel i alluogi **pawb** i ddeall ac ymarfer eu hawliau, a gwneud dewisiadau gwybodus
3. Dynodi achosion o **anghydraddoldebau cyflogaeth, sgiliau a chyflog** sy'n ymwneud â rhyw, ethnigrwydd, oedran ac anabledd a'u lleihau
4. **Lleihau nifer yr achosion o bob math o aflonyddu a chamdriniaeth**, gan gynnwys (ond heb fod yn gyfyngedig i) fwlio a chaethwasiaeth fodern.



Sylfaen dystiolaeth

Mae ein rhagolwg rhagarweiniol o Rwydwaith Sgiliau Adeiladu yn dangos bod adeiladu wedi gwella'n gyflymach na'r disgwyl o'r pandemig Covid-19 a bydd y diwydiant yn cyrraedd lefelau allbwn 2019 yn 2022. Erbyn 2025, bydd angen i'r diwydiant recriwtio 217,000 o weithwyr newydd ychwanegol dim ond i ateb y galw.

Er mwyn ffynnu, mae angen cyflenwad parhaus o sgiliau i fodloni ehangder a dyfnder yr hyn sydd angen ei gyflawni yn y pedair blynedd nesaf. Mae hyn yn cynnwys seilwaith mawr fel 'High Speed 2', yn ogystal â chynlluniau uchelgeisiol i gynyddu ein stoc tai a'i foderneiddio, gan gyrraedd sefyllfa ddi-garbon net cyn gynted ag y gallwn mewn adeiladau newydd ac ôl-addasu.

Mae'n ddigon hysbys bod y sector adeiladu y tu ôl i sectorau eraill yn sylweddol o ran amrywiaeth. Er gwaethaf y cynnydd bach a ddangoswyd o ddata Arolwg Gweithlu'r Swyddfa Ystadegau Gwladol, mae menywod yn dal i gael eu tangynrychioli'n sylweddol o fewn y Deyrnas Unedig.

Mae canrannau isel hefyd yn parhau o ran nodweddion gwarchoddedig eraill, megis y rhai o leiafrifoedd ethnig a'r rhai ag anabledau - Gweler **Tabl 1**. Cesglir data amrywiaeth yn ymwneud â rhai cynhyrchion a

Tabl 1: Amrywiaeth o fewn y sector adeiladu¹

Nodweddion gwarchoddedig	Lloegr	Cymru	Yr Alban
Rhyw (Menywod)	16%	13.7%	19.3%
Ethnigrwydd	7.1%	1.8%	2.60%
Anabled	11.3%	12%	10.1%

¹ Arolwg Gweithlu: Data ar gyfer cyfartaleddau'r Sector Adeiladu ar gyfer gweithwyr â llaw a rhai nad ydynt yn weithwyr â llaw - Haf 2019 - Gwanwyn 2020

gwasanaethau a ddarperir gan CITB, a'r bwriad wrth symud ymlaen, yw y bydd yr holl ddata'n mynd trwy un system - Y Model Hyfforddi.

Rydym yn cydnabod yr angen i'r diwydiant recriwtio'r rheiny o grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli'n bennaf pan fyddant yn ymwneud â rhywioldeb, ethnigrwydd, oedran ac anabled, ac rydym yn mynd i'r afael â hyn yn ein cynllun gyda'r canlyniad penodol bod **'diwydiant yn dod yn fwy cynhwysol gyda diwylliant cadarnhaol'**.

Yn ogystal, roedd sefydlu ein Prif Swyddfa yn Peterborough wedi caniatáu mwy o hygyrchedd i weithwyr gymudo o drefi mawr ac ynghyd â gweithio cyfunol, bydd yn parhau i ysgogi cynnydd mewn amrywiaeth.

Tabl 2: Amrywiaeth staff CITB

Cyfanswm Poblogaeth Amrywiol	Aelodau Staff	%
RHYW	652	100%
Gwryw	317	49%
Benyw	335	51%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	-	-
ETHNIGRWYDD	652	100%
Gwyn	568	87%
Lleiafrifoedd Ethnig	38	6%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	46	7%
ANABLEDD	652	100%
Do	13	2%
Na		
Mae'n well gennyf beidio â dweud	639	98%
OEDRAN	652	100%
16-34	82	13%
35-49	282	43%
50+	288	44%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	-	-
CYFEIRIADEDD RHYWIOL	652	100%
Heterorywiol	261	40%
Nad yw'n Heterorywiol	5	1%
Mae'n well gennyf beidio â dweud	386	59%

Sylwer: Data fel ag ym mis Medi 2021. Y rheswm am y llwyd wrth 'na' o dan anabled yw. Ar hyn o bryd mae'r adroddiad yn rhestru'r rhai sydd wedi rhannu gwybodaeth am anabled neu 'NULL', yn unig, felly nid yw'n ei dorri i lawr rhwng 'Na' a 'Gwell gennyf beidio â datgelu'.

CITB fel arweinydd diwydiant

Rydym yn parhau i ymdrechu i sicrhau Tegwch, Cynhwysiant a Pharch yn y sector adeiladu ac un o'r ffyrdd allweddol yr ydym yn hyrwyddo hyn yw drwy gefnogi'r rhaglen FIR.

Bydd ein Cynllun Busnes blynyddol yn rhoi mwy o fanylion am y camau sy'n cael eu cymryd, ac yn ystod 2021-22 byddwn yn dechrau gyda buddsoddiad pellach o £250,000 i helpu i newid diwylliant y diwydiant trwy gynyddu gwybodaeth am FIR. Y nod fydd cynyddu nifer y Llysgenhadon FIR sy'n hybu cynhwysiant o fewn eu busnesau, wrth gefnogi datblygiad adnoddau

hyfforddiant a darparu gweithdai trwy bartneriaeth â CECA ac Ysgol Cynaliadwyedd y Gadwyn Gyflenwi.

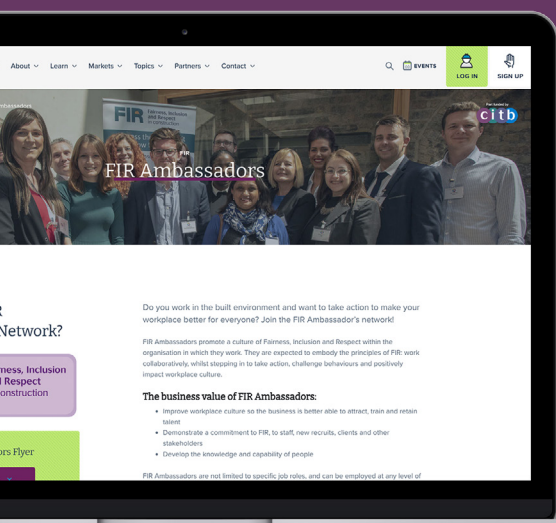
Yn 2020, fe wnaethom ymuno ag Build UK i lansio rhaglen Llysgenhadon STEM newydd, cynllun Adeiladu a'r Amgylchedd Adeiledig, a fydd yn chwarae rhan hanfodol wrth hyrwyddo gyrfaedd sydd ar gael yn y diwydiant adeiladu. Gan weithio mewn partneriaeth â'n rhwydwaith mawr o Llysgenhadon STEM sydd eisoes yn bodoli, bydd gan y sector un rhaglen gefnogi unedig ar gyfer ei lysgenhadon a'i gyflogwyr. Bydd hyn yn ei gwneud yn haws nag erioed i lysgenhadon ymweld ag ysgolion i annog y genhedlaeth nesaf i ymuno â'r diwydiant adeiladu, ac i dargedu ardaloedd difreintiedig.

Astudiaeth achos 2:

Rhaglen Tegwch, Cynhwysiant a Pharch (FIR) - supplychainschool.co.uk

Mae cyllid CITB yn cyfrannu ynghyd â phartneriaid eraill i alluogi'r prosiect hwn ar draws y diwydiant i ddatblygu ystod o adnoddau a chysiau rhad ac am ddim sydd wedi'u cynllunio i wneud cyflogwyr yn ymwybodol o'r agenda **Tegwch, Cynhwysiant a Pharch**, hyrwyddo'r achos busnes, ac ehangu'r gronfa o Lysgenhadon FIR. Y nod wedyn yw i'r llysgenhadon hynny ddechrau hybu newid diwyllianol o fewn eu sefydliadau, tra hefyd yn cynyddu nifer y SME ac

unigolion o SME sy'n ymrwmo â'r rhaglen. O fis Tachwedd 2020, mae 1,094 o gwmnïau a 2,607 o unigolion wedi ymrwmo â'r rhaglen ac mae gweithdai newydd wedi'u datblygu, sy'n cynnwys 'Ysbrydoli Gweithwyr Newydd a'u Hyfforddi', Safle Cynhwysol, ac 'Arwain Pobl yn Gynhwysol'. Cefnogir y rhain gan fodiwlau e-ddysgu, sy'n cynnwys Deall Anabledau Anweladwy, Rheoli Sgyrsiau Heriol, a Rhannau 1 a 2 Cymhwysedd Hil a Rhyngddiwyllianol.



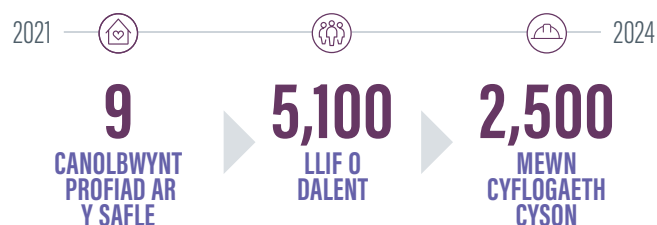
CITB fel darparwyr Dysgu



Byddwn yn cefnogi'r gwaith o ddynodi bylchau ar draws diffyg cynrychiolaeth a/neu dangyflawni o ran dysgwyr, ac yn helpu'r diwydiant i fynd i'r afael â hwy.

Rhwng 2021 a chanol 2024, ein nod yw cynyddu cronfa dalent adeiladu Lloegr drwy ganolbwynt Profiadau ar y Safle. (Onsite Experience), gan greu llif o dalent i fodloni anghenion cyflogwyr adeiladu lleol a galluogi cyfleoedd gyrfa adeiladu i bobl o gymunedau lleol.

Yn dilyn cymeradwyo 9 Canolbwynt Profiadau Ar y Safle am gyllid o £6.5m, ein nod yw galluogi dros 5,100 o bobl i fod yn barod am waith ac yn barod am y safle, ac o leiaf 2,500 o bobl i sicrhau cyflogaeth barhaus o fewn y tair blynedd nesaf.



Ers 2017-18, mae data wedi'i gasglu ar gyfraddau trosi o ymgeiswyr i nifer gwirioneddol sy'n dechrau ar y rhaglen, gyda thargedau wedi'u gosod flwyddyn ar ôl blwyddyn ar gyfer cynyddu cyfraddau trosi yn nifer y menywod a'r rheiny o leiafrifoedd ethnig.

Mae Mesurau Effaith Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (EDIMs) yn gamau a gymerir i helpu i sicrhau cyfle cyfartal i bob dysgwr ac maent yn hanfodol i ddangos ymrwymiad i fynd i'r afael ag anghenion grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli a grwpiau sy'n dangyflawni ar lefelau lleol a chenedlaethol. Byddwn yn cynllunio EDIMs i ddarparu mecanwaith effeithiol i reolwyr fonitro cynnydd a'i asesu, yn erbyn y camau a gymerwn i fynd i'r afael â'r agweddau hynny ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yr ydym yn ceisio eu gwella.

CITB fel cyflogwr

Ers ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol blaenorol, mae llawer o newid wedi digwydd. Fe wnaethom symud ein Prif Swyddfa i Peterborough ac o fewn misoedd roeddem yn wynebu'r pandemig a arweiniodd at gau swyddfeydd a hyfforddiant wyneb yn wyneb yn dod i ben.

Gan weithredu'n gyflym i ddiogelu staff a myfyrwyr, wrth barhau i gyflawni ein cynllun busnes, fe wnaethom adolygu ffyrdd o weithio gyda mwy o newid i ddefnyddio technoleg ar-lein a gweithio o gartref. Yn ystod 2021-22, byddwn yn treialu dull fwy hyblyg o ran sut a ble mae cydweithwyr yn gweithio, a bydd hyn yn parhau i gael ei adolygu.

Cynhelir adolygiadau cyfnodol o bob polisi, ac rydym wedi mabwysiadu dull o welliant parhaus. Ni ddisgwylir i unrhyw gydweithiwr yn CITB nac ymgeisydd am waith oddef gwahaniaethu, aflonyddu neu fwlio yn y gweithle nac yn ystod y broses recriwtio a dethol. Mae cwynion yn cael eu cymryd o ddifrif ac yn cael eu trin trwy weithdrefn disgyblu'r sefydliad a gallant arwain at gymryd camau disgyblu yn erbyn y sawl sy'n cyflawni trosedd hyd at a chan gynnwys terfynu ei gyflogaeth.

Mae pob cydweithiwr yn cwblhau modiwl(au) e-ddysgu gorfodol blynyddol ar Degwch, Cynhwysiant a Pharch, yr un modiwl y gall holl weithwyr y sector adeiladu gael mynediad ato'n rhad ac am ddim trwy'r rhaglen FIR, sy'n cael ei gynnig gan Ysgol Cynaliadwyedd y Gadwyn Gyflenwi. Mae modiwlau newydd yn cael eu hadolygu a'u gweithredu'n flynyddol ac yn parhau i adeiladu ar ddatblygu ymwybyddiaeth a gwybodaeth cydweithwyr i ennyn y diwylliant a'r ymddygiadau cywir.

Mae gennym hefyd **Strategaeth FIR** mewnol sy'n cefnogi Cynllun Strategol 2021-25 ac sy'n is-strategaeth uniongyrchol i Strategaeth Pobl ein gweithlu.

Rhoddwyd y Strategaeth FIR ar waith i godi ymwybyddiaeth, herio stigma a rhagfarn, ac ysgogi newid wrth greu'r amgylchedd cywir i bobl ffynnu a bod yn ddilys a'r gorau o ran ei hunain.

Fel y Strategaeth Pobl, mae'r Strategaeth FIR (gweler **Ffigwr 1** ar y dudalen nesaf) yn canolbwyntio ar sut y gallwn ymgysylltu, galluogi a grymuso cydweithwyr i gyflawni'r canlyniadau, ac mae'n nodi cynllun i gefnogi hyn (gweler **Ffigwr 2** ar y dudalen nesaf).

Yn ogystal, dymunwn i'n gadwyn gyflenwi weithredu'n gyfrifol a mynd i'r afael â materion cydraddoldeb ac amrywiaeth, ac fel y cyfryw, eir i'r afael â hyn yn ein proses gaffael a'n trefniadau cytundebol.



Ffigwr 1: Strategaeth Fewnol FIR

2021-22	2023-24	2025 A THU HWNT
<p>YMGYSYLLTU YMRWYMIAD, YMDRECH DDEWISOL</p> <ul style="list-style-type: none"> Darlun mawr a chynllun tactegol Adrodd stori a chyfathrebu Rhoi offer i reolwyr/arweinwyr Codi ymwybyddiaeth – adnabod ymddygiad cadarnhaol a herio ymddygiad negyddol – cefnogaeth Meithrin rhwydweithiau Yn ôl i'r pethau sylfaenol - adolygu prosesau a chefnogaeth Casglu data ac adrodd (gan gynnwys gofynion cyfreithiol). 	<p>GALLUOGI HER I NEWID, AMGYLCHEDD CEFNOGOL</p> <ul style="list-style-type: none"> Adolygu gwybodaeth reoli i lywio agenda a chynllun FIR (meysydd targed allweddol) Adrodd stori a rhannu profiadau Hyfforddiant cydweithwyr Datblygu rhwydweithiau Rheolwr/arweinydd yn cefnogi ymgysylltiad 2-ffordd. 	<p>GRYMUSO DIWYLLIANT WEDI'I WREIDDIO, YMDDIRIEDOLAETH GWEITHWYR</p> <ul style="list-style-type: none"> Rolau, cyfrifoldebau ac atebolrwydd clir Cyfathrebu agored / wedi'i rannu a'r gallu i herio'n barchus - sgysiaueff eifeithiol Arweinwyr a chydweithwyr yn 'gweithredu'n ymarferol' Lefel uchel o ymgysylltu a chynhwysiad yn seiliedig ar nodau a chanlyniadau a rennir Cyfalaf seicolegol.
PROFIAD Y GWEITHIWR		

Ffigwr 2: Y Cynllun

DIWYLLIANT AC AMGYLCHEDD	DATBLYGIAD POBL	CYFLAWNI PERFFORMIAD
<p>ADEILADU GWEITHLE CYSYLLTIOL "Rydym yn ffynnu...Rwy'n perthyn"</p> <ul style="list-style-type: none"> Adolygiad o FIR yng nghylch bywyd Gweithiwr – EIA Sianeli eifeithiol i alluogi adborth 2 ffordd rhwng cydweithwyr a'r sefydliad Mae amrywiaeth yn cael ei ddathlu, ac rydym yn unedig trwy weledigaeth, gwerthoedd ac ymddygiad a rennir Rydym yn trin ein gilydd â pharch. Mae ymddygiadau negyddol yn cael eu herio'n weithredol. 	<p>DATGLOI POTENSIAL PERFFORMIAD "Rydym yn datblygu...Rwy'n bwysig"</p> <ul style="list-style-type: none"> Cyfleoedd agored i gydweithwyr ddatblygu a chyrraedd eu llawn botensial Ymrwymiad i ddatblygiad arweinyddiaeth sy'n hybu diwylliant o arweinyddiaeth eifeithiol a chynhwysol Talent weithredol a chynllunio llwyddiant sy'n herio rhagfarn ac yn darparu datblygiad agored i arweinwyr y dyfodol Cyfle i ddatblygu trwy ddysg ffurfiol ac anffurfiol (ystyried diogelwch seicolegol). 	<p>MAE POB RÔL YN CYFLAWNI LLWYDDIANT "Rydym yn cyflawni...Rwy'n cyfrannu"</p> <ul style="list-style-type: none"> Cysylltiad clir rhwng amcanion yr unigolyn a llwyddiant y sefydliad. Mae pawb yn deall y rhan maent yn ei chwarae ac ymddiriedir ynndynt i gyflawni Mae cydweithwyr yn teimlo bod ganddynt yr hyn maent eu hangen arnynt ac yn cael eu cefnogi yn yr hyn maent yn atebol amdano ac mae llwyddiant yn cael ei gydnabod a'i fesur ar ansawdd y gwaith sy'n cael ei gyflawni Mae cefnogaeth ac addasiadau rhesymol yn eifeithiol ac yn galluogi llwyddiant.

Galluogwyr: **CYFATHREBU MEWNOL AC ALLANOL, DATA A METRIGAU, EIRIOLWYR FIR, YMGYRCHOEDD I GODI YMWYBYDDIAETH, SYSTEMAU A PHROSESAU**

Gofynion cyfreithiol ac eraill

Deddf Cydraddoldeb 2010

Mae gan CITB rwymedigaeth gyfreithiol i gydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010. O dan y Ddeddf, mae'n ofynnol i CITB fodloni gofynion Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) a bydd yn ymdrechu i fynd y tu hwnt i gydymffurfiaeth gyfreithiol.

Y rhain yw:

1. Dileu ymddygiad anghyfreithlon, aflonyddu, erledigaeth ac ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf: trwy ddileu neu leihau anfanteision a ddiodefir gan bobl oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig
2. Hybu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rhai nad ydynt
3. Meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rhai nad ydynt.

Y nodweddion gwarchoddedig yw oedran, anabledd, aillbennu rhywedd, priodas a phartneriaethau sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a chred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

Adrodd ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiâu

Yn dilyn cyflwyno adroddiadau ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiâu yn 2017, mae CITB yn cyhoeddi ei adroddiad ar ei wefan ac mae'n cymryd camau cadarnhaol i gau'r bwlch drwy ei Strategaeth Pobl.

Deddf Caethwasiaeth Fodern 2015 – Adran 54

Mae CITB yn cymryd holl hawliau dynol o ddifrif ac yn cymryd y camau angenrheidiol i sicrhau bod unigolion yn ddiogel rhag niwed ac ecploetiaeth. O dan adran 54 y Ddeddf Caethwasiaeth Fodern, mae'n ofynnol i CITB gynhyrchu datganiad blynyddol yn nodi pa gamau y mae wedi'u cymryd, ac y bydd yn eu cymryd, i fynd i'r afael â chaethwasiaeth a masnachu mewn pobl ac mae'r datganiad hwn ar gael ar dudalen flaen prif wefan CITB a thrwy gofrestr caethwasiaeth fodern y Llywodraeth.

Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011

Er nad oes unrhyw ofynion statudol wedi cael eu gosod eto, mae angen i CITB fodloni gofynion cyffredinol deddfwriaeth Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011, sydd wedi'i gadarnhau gan Gomisiynydd y Gymraeg. Mae CITB yn hyderus bydd ei Gynllun Iaith Gymraeg newydd yn bodloni gofynion y Comisiynydd o dan Safonau'r Gymraeg, sy'n cydnabod hunaniaeth ei gwsmeriaid a'i randdeiliaid ac yn ei barchu, lle bydd yn ymdrechu i sicrhau nad yw'r Gymraeg yn cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg. Mae creu'r cynllun newydd ai roi a'i gyflawni'n dangos ymrwymiad CITB i'r Gymraeg.

Arolygiadau

Mae CITB yn cael ei arolygu gan Ofsted (yn Lloegr), SDS (yn yr Alban) ac Estyn (yng Nghymru). Mae'r arolygiadau yn sicrhau bod strategaethau, polisiau a gweithdrefnau CITB yn galluogi pobl ifanc i ddatblygu mewn amgylchedd diogel a chyfartal. Mae staff wedi'u hyfforddi mewn Diogelu ac Atal (radicaleiddio ac eithafiaeth), a sut i ddynodi a chefnogi'r rhai sydd mewn perygl.



Arwain a Rheoli

Mae'r Bwrdd, drwy'r Bwrdd Gweithredol, yn gyfrifol am:

- Sicrhau bod trefniadau llywodraethu CITB yn gadarn ac wedi'u rheoli'n dda i sicrhau bod y sefydliad yn bodloni ei rwymedigaethau o dan y Ddeddf Cydraddoldeb a deddfwriaeth berthnasol eraill; ac wedi penodi a gwneud y Cyfarwyddwr Cyfreithiol, Llywodraethu a Chydymffurfiaeth yn gyfrifol.

Mae'r Tîm Arweinyddiaeth yn gyfrifol am:

- Rhoi'r Strategaeth Pobl a pholisïau a phrotocolau cysylltiedig ar waith
- Sicrhau bod Asesiadau Effaith Cydraddoldeb (EIAs) yn cael eu cynnal yn effeithiol.

Mae Arweinwyr Strategol yn gyfrifol am:

- Mewnbynnu i'r cynllun gweithredu blynyddol
- Sicrhau bod gan y cynllun ddigon o adnoddau i gyflawni yn erbyn gweithgarwch
- Dyrannu'r camau gweithredu o fewn eu timau

- Rhoi diweddariadau rheolaidd i'r Rheolwr Cyfrifoldeb Cymdeithasol Corfforaethol ar gynnydd yn erbyn pob cam gweithredu.

Mae Rheolwyr Llinell yn gyfrifol am:

- Sicrhau bod staff yn deall ac yn darparu cyflawni gwerthoedd ac ymddygiadau CITB o ran Tegwch, Cynhwysiant a Pharch
- Sicrhau bod y gweithwyr sy'n rhan o faterion/penderfyniadau cyflogaeth wedi'u hyfforddi'n ddigonol
- Cymryd camau rheoli i fynd i'r afael ag unrhyw ffurf o wahaniaethu.

Mae pob cydweithiwr yn gyfrifol am:

- Hybu Tegwch, Cynhwysiant a Pharch a herio unrhyw ymddygiad gwahaniaethol
- Manteisio ar gyfleoedd dysgu a hyfforddi a chwblhau'r holl hyfforddiant gorfodol.



Monitro ac adrodd

Bydd y Rheolwr Cyfrifoldeb Cymdeithasol Corfforaethol yn monitro cynnydd yn erbyn y cynllun gweithredu blynyddol ac yn adrodd i'r Noddwr Gweithredol ar gynnydd yn dilyn cyfarfodydd rheolaidd gydag Arweinwyr Strategaeth.

Bydd y Noddwr Gweithredol yn rhoi diweddariad i'r Tîm Gweithredol (fel bo'n briodol) gan dynnu sylw at lwyddiannau ac unrhyw feysydd y mae angen eu trafod a/neu weithredu arnynt.

Bydd y Rheolwr Cyfrifoldeb Cymdeithasol Corfforaethol yn drafftio Adroddiad Blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ar gyfer ei gyhoeddi, a fydd yn cael ei gymeradwyo gan y Tîm Gweithredol. Bydd yr adroddiad yn rhoi manylion ar weithgarwch y blynyddoedd blaenorol ac yn cynnwys y cynllun gweithredu ar gyfer y flwyddyn ganlynol.

Trosolwg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, 2021-2025

Am ragor o wybodaeth cysylltwch â:

Kay Barnes

Rheolwr Cyfrifoldeb Cymdeithasol Corfforaethol
CITB

kay.barnes@citb.co.uk

