

Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Adroddiad Blynyddol 2022-23

Fel Corff Cyhoeddus Anadrannol (NDPB), mae'n ofynnol i'r CITB gyhoeddi adroddiad blynyddol ar sut mae'n bodloni 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 warchoddedig a'r rhai nad ydynt.

Yn 2022-23, gwnaethom ailedrych ar ein pwrpas, gan gydnabod pwysigrwydd cynwysoldeb, gan ei ddiffinio fel:

'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 Cydraddoldeb 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 gwarchoddedig wrth wraidd **dylunio a darparu ein holl gynnyrch a gwasanaethau.**
2. Sicrhau darpariaeth ddigonol o gyngor a gwybodaeth hygyrch o ansawdd uchel i galluogi pawb (gan gynnwys pobl â nodweddion gwarchoddedig) i ddeall ac arfer eu hawliau a gwneud dewisiadau gwybodus.
3. Adnabod a lleihau achosion **cyflogaeth, sgiliau ac anghydraddoldebau cyflog** sy'n gysylltiedig â rhyw, ethnigrwydd, oedran ac anabled.
4. **Lleihau nifer yr achosion o aflonyddu a cham-drin**, gan gynnwys (ond heb fod yn gyfyngedig i) fwlio a chaethwasiaeth fodern.

2. Ein Pobl

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

Mae gweledigaeth y Strategaeth yn cwmpasu tair colofn ac, yn ystod 2022-23, gwnaethom ganolbwyntio ar y meysydd allweddol canlynol:

- **Diwylliant a'r Amgylchedd** – *adeiladu gweithle cysylltiedig.*
 - Cynnwys ac Ymgysylltu â'r Cydweithiwr
 - Agenda Lles a FIR (Tegwch, Cynhwysiad a Pharch)
 - Gweithio cyfunol
- **Datblygu Pobl** – *datgloi potensial perfformiad.*
 - Cynllun Hyfforddi Corfforaethol
 - Datblygu Arweinyddiaeth
 - Hyfforddiant gorfodol

- **Cyflwyno perfformiad** – mae pob rôl yn sicrhau llwyddiant.
 - Pwrpas a gweledigaeth
 - Sgyrsiau perfformiad

Mae ein Strategaeth Pobl yn destun adolygiad a gwelliant parhaus.

3. Diwylliant a'r Amgylchedd

Cynhaliwyd ein Harolwg Cydweithiwr blynyddol gan ddefnyddio platfform profiad newydd i weithwyr, 'Culture App', gyda'r canlyniadau'n cael eu rhannu â chydweithwyr yn tynnu sylw at y canlynol:

- ✓ Rydym wedi meithrin gwell cysylltiad rhwng yr hyn a wnawn a sut mae'n cyfrannu at bwrpas CITB, gyda chydweithwyr yn dweud wrthym eu bod yn gwybod sut mae eu gwaith yn cyfrannu at ein nodau cyffredinol ac maent yn gwybod beth sydd angen iddynt ei wneud i fod yn llwyddiannus yn eu rolau.
- ✓ Rydym wedi adeiladu diwylliant hyblyg lle rydym yn teimlo'n gyfforddus y gallwn drefnu amser i ffwrdd o'r gwaith pan fydd angen.
- ✓ Rydym wedi gwneud ymrwymiad cryf i les ein cydweithwyr, gyda'r rhan fwyaf o gydweithwyr yn teimlo bod eu rheolwyr wir yn poeni am eu lles.

Gan adeiladu ar ganlyniadau'r arolwg hwn, ein maes ffocws ar gyfer 2023-24 yw:

- ✓ Datblygu dull gwell o ymdrin â'r prosesau cyflog a gwobrwyo, fel bod y dull yn dryloyw, yn deg ac yn cefnogi cyfleoedd cydweithiwr ar gyfer twf a datblygiad.
- ✓ Adeiladu hyder yn ein harweinyddiaeth gyfunol, trwy barhau i fuddsoddi yn y maes hwn a datblygu safonau a disgwyliadau clir i'n harweinwyr a'u cefnogi i gyflawni'r rhain.
- ✓ Datblygu a gwreiddio egwyddorion ac ymddygiadau arweiniol i helpu i gyflawni ein pwrpas fel un tîm.
- ✓ Gweithredu i sicrhau bod ein systemau a'n prosesau yn ymatebol ac yn ystwyth ac nad ydynt yn rhwystr rhag cyflawni.

Daeth cydweithwyr at ei gilydd ar gyfer y digwyddiad 'All Colleague Event' am ddau ddiwrnod yn ein Coleg Adeiladu Cenedlaethol (NCC) yn Bircham, Norfolk, y tro cyntaf ers sawl blwyddyn. Roedd hyn yn cynnwys seremoni wobrwyo i gydweithwyr a oedd wedi dangos perfformiad eithriadol, gan gynnwys ym maes EDI.

Aeth darparwr budd-daliadau cydweithiwr newydd yn fyw ym mis Tachwedd 2023, o'r enw VIVUP, gan gynnig mynediad 24/7 i gydweithwyr at gymorth a chwmsela, yn ogystal ag offer lles personol, emosiynol ac ariannol i ddarparu cefnogaeth gyffredinol wedi'i thargedu yn ystod yr argyfwng Costau Byw. Roedd hyn yn cynnwys partneriaeth 12 mis gyda'r Employee Benefits Collective (EBC) i ddarparu cymorth lles ariannol, yn amrywio o gyngor ar bensiynau a morgeisi. Mae'r platfform hefyd yn darparu arbedion ar siopau mawr y Stryd Fawr a manwerthwyr ar-lein.

Mae'r Tîm Cyfathrebu yn parhau i godi ymwybyddiaeth ac ymgysylltu â dyddiadau calendr amrywiaeth, lles a chynhwysiant allweddol gan ddefnyddio amrywiaeth o gyfryngau allanol a mewnol.

Gwahoddir siaradwyr gwadd i siarad â chydweithwyr drwy sesiynau rhyngweithiol ar bynciau allweddol ac yn dilyn sesiwn Menopos lwyddiannus iawn yn 2021-22, sefydlwyd a datblygwyd safle Menopause Viva Engage (mewnruwyd) gyda sesiynau galw heibio.

Cynhaliwyd adolygiad cynhwysfawr o sawl polisi AD i roi arweiniad ar ystod o faterion cyflogaeth ac i weithredu'r Strategaeth Pobl yn effeithiol, gan sicrhau eu bod yn cyd-fynd â deddfwriaeth gyfredol ac iaith gynhwysol.

4. Datblygu Pobl

Mae rhaglen hyfforddi orfodol ar waith i helpu cydweithwyr i ddatblygu eu sgiliau, gwybodaeth ac ymddygiad. 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 addasu' ar gyfer cydweithiwr. Mae'r pasbort yn nodi'r addasiadau a wnaed i gefnogi'r unigolyn sydd â chyflwr iechyd a/neu anabledd tra yn y gwaith. Mae rheolwyr pobl hefyd yn cael eu cefnogi gan y Tîm NR, yn benodol o ran iechyd galwedigaethol a chyingor mynediad at waith.

Anogir cydweithwyr i nodi a thrafod eu hanghenion datblygu gyda phe cyn cymorth eu rheolwr pobl gan ddefnyddio pecyn cymorth Dadansoddi Anghenion Hyfforddi (TNA) ac i ystyried y cyfleoedd a gynigir drwy'r cyfeiriadur hyfforddiant corfforaethol.

Yn ogystal, datblygwyd rhaglen 'Sgwrs mewn Arweinyddiaeth 2.0' ar gyfer rheolwyr pobl newydd a darpar reolwyr, a chyflwynwyd hyn o fis Ebrill 2022 i helpu i ddarparu dull mwy cyson o ymgorffori'r diwylliant a'r ymddygiadau a ddymunir ar draws ein Tîm Arweinyddiaeth.

Mae rhaglenni newydd hefyd yn cael eu datblygu i'w gweithredu yn 2023-24, gan gynnwys 'Fy Arweinyddiaeth Ymwybodol' ar gyfer rheolwyr pobl presennol; diploma Hyfforddi NLP ar gyfer aelodau'r Tîm Arweinyddiaeth; a gwaith pellach ar gynllunio olyniaeth.

Dechreuodd digwyddiad 'Sefydlu'r Cydweithiwr' ar gyfer pob dechreuwr newydd yn 2022-23 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 cyfnod 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 rydym yn edrych ar ffyrdd o annog cyflwyno mwy o rolau ar draws y sefydliad yn 2023-24.

5. Datblygu Perfformiad

Er mwyn sicrhau bod gan ein cydweithwyr ddealltwriaeth glir o'r hyn y mae'r CITB yma i'w gyflawni a sut y gallant wneud eu cyfraniad, wnaethom ailedrych ar ein pwrpas i sicrhau ei fod yn glir ac yn syml. Ein pwrpas yw: '*Cefnogi'r diwydiant adeiladu i gael gweithlu medrus, cymwys a chynhwysol, nawr ac yn y dyfodol*', gan gydnabod pwysigrwydd cynhwysiant i'r CITB a'r diwydiant adeiladu.

Yn ystod yr adolygiad o'n pwrpas, dywedodd cydweithwyr mai'r peth gorau am y CITB yw athroniaeth 'Ein Tîm'.

Adolygwyd proses y Cynllun Perfformiad Personol (PPP) yn 2022-23 hefyd, a datblygwyd a gweithredwyd proses 'Fy Sgwrs' i gefnogi a galluogi sgysiaid mwy ystyrlon rhwng cydweithwyr a'u rheolwyr i'w helpu i gyflawni eu potensial o ran perfformiad. Diwygiwyd amseriadau'r sgysiaid hyn hefyd i ddod â'r cylch rheoli perfformiad ymlaen 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, rydym yn cynhyrchu adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau blynyddol sydd ar gael ar ein gwefan – <https://www.citb.co.uk/cy-gb/>.

Ar gyfer y cyfnod adrodd, roedd ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn 6.3% (cymedr) a 7.7% (canolrif), gwelliant o'i gymharu â 7.06% (cymedr) a 7.54% (canolrif) y flwyddyn flaenorol (2021-22). Mae'r adroddiad llawn ar gyfer 2022-23 i'w weld ar ein gwefan.

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

7. Data Amrywiaeth

Mae'r adran ganlynol yn crynhoi proffil amrywiaeth ein gweithlu ar 31 Mawrth 2023, gan ddefnyddio data a dynnwyd o'n system rheoli Adnoddau Dynol, ac mae'n cynnwys monitro gwybodaeth sydd bellach yn cael ei lanlwytho'n awtomatig o'n proses a'n systemau recriwtio ac ar-fyrddio newydd.

Dangosir ffigurau yn Nhabl 1 (data amrywiaeth y gweithlu) fel canrannau o gyfanswm y gweithlu, a dylid nodi eu bod yn seiliedig ar hunanddatganiadau gan gydweithwyr. Mae'r nifer isaf o ddatganiadau neu'n well ganddynt beidio â dweud/heb eu hateb, sy'n fwy na 50%, ar anabled, 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 i sicrhau ein bod yn gweithredu sefydliad cyfartal, amrywiol a chynhwysol i bawb.

Ffeithiau ar 31 Mawrth 2023:

- Nifer y Gweithwyr Llawn Amser (FTE) oedd 714.
- Nododd Bwrdd Ymddiriedolwyr CITB eu bod yn 5 dyn a 4 benyw.
- Nododd y Tîm Gweithredol eu hunain fel 3 dyn a 2 fenyw.
- Nid oedd cynrychiolwyr o leiafrifoedd ethnig ar Fwrdd yr Ymddiriedolwyr na'r Tîm Gweithredol.

Tabl 1: Data amrywiaeth y gweithlu (ar 31 Mawrth 2023) yn seiliedig ar 714 FTE

Nodwedd warchoddedig	Canran y FTE (%)
Rhyw	
% Gwryw	46%
% Benyw	54%
% Gwell ganddynt beidio â datgelu / heb ei ateb	0%
Ethnigrwydd	
% Gwyn	89%
% BAME	5%
% Gwell ganddynt beidio â datgelu / heb ei ateb	6%

Anabledd % Ydw % Na % Gwell ganddynt beidio â datgelu / heb ei ateb	1% 0% 99%
Oed % 16-34 % 35-49 % 50+ % Gwell ganddynt beidio â datgelu / heb ei ateb	13% 41% 46% 0%
Cyfeiriadedd rhywiol % heterorywiol/syth % LGBTQ+ % Gwell ganddynt beidio â datgelu / heb ei ateb	33% 0% 67%
Statws priodasol % yn briod neu mewn partneriaeth sifil % ddim yn briod neu mewn partneriaeth sifil % Gwell ganddynt beidio â datgelu / heb ei ateb	55% 41% 4%
Crefydd neu gred % Crefydd neu gred % Dim crefydd neu gred % Gwell ganddynt beidio â datgelu / heb ei ateb	19% 11% 70%

8. Systemau a Phrosesau

Newid a Thechnoleg – Rydym yn paratoi, yn arfogi ac yn cefnogi unigolion a thimau i fabwysiadu newid yn llwyddiannus i ysgogi llwyddiant a chanlyniadau sefydliadol. Yn ystod y broses rheoli newid, cwblheir Asesiad o'r Effaith ar Newid Busnes (BCIA) ac mae angen cwblhau Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb (AEA).

Proses recriwtio - Cynhaliwyd adolygiad llawn o'r daith recriwtio i sicrhau ein bod yn recriwtio gweithlu amrywiol gyda'r sgiliau a'r galluoedd perthnasol i ddiwallu ein hanghenion presennol ac yn y dyfodol. Defnyddir Fframwaith Ymddygiad Cymhwysedd fel rhan o'r broses recriwtio, ac mae angen lefelau gwahanol yn dibynnu ar y rôl a'r radd. Caiff yr ymgeiswyr eu hasesu ar y rhain yn ystod y broses gyfweld, ac mae Tegwch, Cynhwysiant a Pharch (FIR) yn un o'r ymddygiadau a brofir.

Cyfathrebu – Mae gennym wefan Saesneg a Chymraeg gyda Datganiad Hygyrchedd y gellir cael mynediad ato o ddolen yn nhroed pob tudalen -[Datganiad Hygyrchedd - CITB](#). Mae gennym sgôr hygyrchedd o 91% (Ardderchog), a adolygwyd ddiwethaf ym mis Ionawr 2023.

Rydym yn parhau i ddatrys materion hygyrchedd a amlygwyd gan Silktide (llwyfan archwilio'r wefan), megis testun alt coll, strwythurau pennawd anghywir, cyferbyniadau lliw, testun cyswllt ystyrlon, enwi ffeiliau PDF, a thablau labelu. Mae'r gwaith parhaus hwn yn sicrhau gwell mynediad i wefan CITB ar gyfer defnyddwyr â namau a'r rhai sy'n dibynnu ar dechnolegau cynorthwyol.

9. 'Cymraeg' yn CITB

Yn CITB, rydym yn falch o groesawu amgylchedd dwyieithog. Nid yn unig yr ydym yn sicrhau bod y ddwy iaith yn cael eu trin yn gyfartal trwy gyhoeddi gohebiaeth, adroddiadau a chynnwys dwyieithog ar ein gwefannau, ond rydym yn mynd ati i hyrwyddo ac annog defnyddio'r Gymraeg drwy sesiynau Ymwybyddiaeth Gymraeg mewnol, gwersi Cymraeg a gweithio gyda rhanddeiliaid i annog defnyddio a chreu deunyddiau a digwyddiadau dwyieithog ar gyfer colegau, prentisiaid, y llywodraeth a'r sector.

Mae cynnig gwasanaethau dwyieithog yn dangos ein hymrwymiad i drin pawb yn deg ac yn gyfartal, ac yn darparu profiad cadarnhaol a chynhwysol i gwsmeriaid i bawb yng Nghymru. Rydym wedi ymrwmo i gefnogi [cynllun Llywodraeth Cymru i gyrraedd miliwn o siaradwyr Cymraeg erbyn 2050](#), yn ogystal â helpu i greu "cymdeithas sy'n hyrwyddo ac yn amddiffyn diwylliant, treftadaeth a'r Gymraeg..." o dan [Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol \(Cymru\) 2015](#).

Gall ein cyflogwyr a'n rhanddeiliaid yng Nghymru gael mynediad at gynhyrchion CITB dwyieithog, megis:

- Hysbysiadau Lefi, Ffurflenni ac Atgofion
- Grantiau a cheisiadau am arian
- Gwahoddiadau a gwybodaeth Rhwydwaith Cyflogwyr
- Arolygon ac ymgynghoriadau yng Nghymru
- Adroddiadau (megis CSN Cymru, Cynllun Busnes CITB, Adroddiad Dadansoddi Prentisiaethau, Adroddiad Ymfudo, ac ati)
- Datganiadau i'r wasg a blogiau
- Gwefannau CITB ac Am Adeiladu
- Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol (NOS)

10. Cefnogi'r diwydiant adeiladu

Rydym yn cefnogi cynhyrchion a gwasanaethau amrywiol sy'n helpu i fynd i'r afael â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y diwydiant adeiladu, ac fe wnaethom ariannu sawl prosiect, trwy gomisiynau, a oedd yn cefnogi ein tair blaenoriaeth strategol sef: 'Piblinell', 'Cyflenwad Hyfforddiant' a 'Llwybrau Hyfforddi'. Dyma rai enghreifftiau o'n hymyriadau sy'n ymwneud ag EDI yn 2022-23:

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 ym maes adeiladu. Mae ganddo adran benodol sy'n ymroddedig i Amrywiaeth mewn Adeiladu <https://www.goconstruct.org/why-choose-construction/diversity-in-construction/> Amrywiaeth mewn Adeiladu

Merched mewn Adeiladu – Rydym yn rhannu mwy o astudiaethau achos o fenywod mewn adeiladu i ddarparu perthnasedd i unigolion sy'n ystyried gyrfa yn y diwydiant. Rydym wedi cefnogi ymyriadau newydd sy'n cynnig mwy hyblyg neu ran-amser gan weithio gyda hyd amrywiol o gefnogaeth i'r unigolion hynny sydd â chyfrifoldebau gofalu, sy'n fwy aml yn fenywod na dynion. Mae ein Timau Ymgysylltu â Chwsmeriaid yn helpu i ysbrydoli ac annog unigolion i'r diwydiant a chyrraedd eu potensial llawn, a gallant rannu enghreifftiau o unigolion ysbrydoledig. Er enghraifft, yng Nghymru, cynhaliwyd digwyddiadau yn ystod Mehefin a Gorffennaf 2023 mewn tair coleg gwahanol ar gyfer disgyblion Blynyddoedd 8 a 9 gyda chyflleoedd ymarferol gan ddefnyddio dronau ac efelychwyr.

'Hyb Cydnerthedd' Lles mewn Adeiladu – Dyfarnodd CITB gyllid ar gyfer prosiect 'Lles mewn Adeiladu' dan arweiniad Laing O'Rourke mewn partneriaeth â Sefydliad y Diwydiant Adeiladu Goleudy ac eraill. Y nod yw codi ymwybyddiaeth, datblygu sgiliau a hysbysu gweithwyr adeiladu am themâu lles, iechyd meddwl a gwydnwch. Yn benodol, bydd y prosiect yn 'targedu' unigolion sy'n gweithio i fusnesau llai, a'r rhai sy'n cael eu hystyried yn anodd eu cyrraedd. Bydd y prosiect yn gweithio gyda'r Samariaid i gyflwyno ymgyrch farchnata i yrru traffig i hyb [dysgu digidol](#), gan gynyddu cyfranogiad ac ymgysylltu hirdymor.

Peilot prentisiaid Iechyd Meddwl ar gyfer Adeiladu – Mae'r gyfradd cyflawniad ar gyfer prentisiaid adeiladu yn Lloegr wedi bod yn gostwng yn raddol dros y pum mlynedd diwethaf a'r llynedd dim ond 59% o brentisiaid adeiladu wnaeth gwblhau eu cwrs. Nod y cynllun peilot yw deall sut y gall addysg a chymorth iechyd meddwl gyfrannu at well cadw a chwblhau unigolion yn ystod eu prentisiaeth mewn adeiladu, a fydd yn llywio comisiynau'r dyfodol yn y maes hwn, yn ogystal â lleihau eu tebygolrwydd o argyfwng iechyd meddwl pan fyddant yn y gweithle. Bydd y gronfa yn hyfforddi tiwtoriaid adeiladu mewn ymwybyddiaeth iechyd meddwl, sydd wedyn yn cynnig gwybodaeth ac arweiniad i brentisiaid. Yna mae'r prentisiaid mewn sefyllfa well i ddelio â phwysau ar eu hiechyd meddwl a gobeithio y byddant yn gallu parhau i gwblhau eu prentisiaethau gan wella cyfraddau cadw.

Menywod mewn Adeiladu – Dyfarnodd y CITB gyllid i Menywod mewn Adeiladu i ymestyn eu gwasanaethau cymorth mewn gwaith i fenywod a'u cyflogwyr i fynd i'r afael â'r rhagfarn rhyw yn y diwydiant a chefnogi mwy o fenywod i gynnal cyflogaeth a gyrfaedd ystyrlon ym maes adeiladu dros gyfnod o dair blynedd, gan ddechrau ym mis Medi 2022. Datblygwyd y model cyflawni a gynlluniwyd ar gyfer y prosiect hwn yn dilyn adborth gan gleientiaid a grwpiau ffocws i archwilio a mynd i'r afael â'r materion penodol hyn sy'n wynebu menywod sy'n gweithio ym maes adeiladu ar hyn o bryd. Gofynnodd menywod am hyfforddi a mentora, hyfforddiant gwrthdaro, cefnogaeth wrth ddechrau mewn rolau rheoli a rhwydwaith cymheiriaid ar gyfer cefnogaeth emosiynol a gyrfaol. Gofynnodd cyflogwyr am atebion ymarferol i gefnogi menywod i gynnal cyflogaeth a chynnydd yn eu busnesau.

Rhaglen Tegwch Cynhwysiant a Pharch (FIR) – Mae'r rhaglen Tegwch, Cynhwysiant a Pharch (FIR) yn fenter ledled y diwydiant sy'n ceisio 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 chwrdd â disgwyliadau ein holl randdeiliaid". Rydym wedi ariannu'r rhaglen FIR, dan arweiniad y Gymdeithas Contractwyr Peirianneg Sifil (CECA) ac wedi'i chyflwyno'n bennaf gan yr Ysgol Cynaliadwyedd Cadwyn Gyflenwi (SCSS) ers 2016, gyda'r contract presennol yn rhedeg tan fis Rhagfyr 2022 yn cynrychioli amrywiad i'r cytundeb blaenorol i annog pobl i fanteisio ymhellach yn dilyn pandemig Covid-19. Cefnogir y rhaglen hefyd gan bartneriaid eraill yn y diwydiant, megis HS2 Ltd, Highways England, a Network Rail, yn ogystal â'r Cyngor Arweinyddiaeth Adeiladu (CLC).

Mae'r rhaglen yn cynnwys nifer o is-ymyriadau. Mae'r rhain yn cynnwys digwyddiadau byw (y mae'r rhan fwyaf ohonynt bellach yn cael eu cynnal yn rhithiol) yn ogystal ag e-ddysgu. Mae gwahanol fformatau o ddigwyddiadau byw, megis: Achosion Busnes Rhagarweiniol ar gyfer gweithdai FIR (3 awr); Dod yn gyrsiau Llysgennad FIR (3.5 awr); dosbarthiadau meist amrywiol (sesiynau 2 awr yn canolbwyntio ar bynciau penodol); cynadleddau bach (digwyddiadau hanner diwrnod); Recriwtio Cynhwysol – Y Ffordd FIR (sesiynau 4.5 awr lle mae actorion theatr fforwm yn gweithredu senarios); gweminarau (45 munud - cinio 1 awr 'n' dysgu sesiynau arddull); Sesiynau DPP ar gyfer llysgenhadon (2 awr); a'r Seremoni Wobrwyo a Chynhadledd Newid Ysbrydoledig. Mae sawl darn o waith datblygu wedi'u cwblhau neu y bwriedir eu cwblhau, o fewn cyfnod y contract gan gynnwys creu/diweddaru modiwlau e-ddysgu, datblygu astudiaethau achos fideo, creu offeryn Asesu Twf FIR (i ganiatáu i gwmnïau feincnodi eu cynnydd gyda FIR a chael eu cyfeirio at hyfforddiant perthnasol), awtomeiddio taith y llysgennad, a chreu offeryn i fonitro'r gweithlu ac amrywiaeth isgcontractwyr.

11. Crynodeb

Rydym yn falch o'n cynnydd hyd yma, ond nid ydym yn laesu dwylo ar 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 cyfartal, amrywiol a chynhwysol, sy'n croesawu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym mhopeth a wnawn.