



Cynllun Cydraddoldeb Sengl



Cynnwys

Tudalen

| | |
|--|----|
| Pwy ydym ni | 2 |
| Rhagair | 3 |
| Cynllun Cydraddoldeb SENGL (CCS) - Datganiad | 4 |
| Cynllun Cydraddoldeb Sengl (CCS) - Strategaeth | 5 |
| Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Sengl (CGCS) | 11 |

Pwy ydym ni

2 CITB-SgiliauAdeiladu yw'r Cyngor Sgiliau Sector a Bwrdd Hyfforddi ar gyfer y diwydiant adeiladu, yn gweithio â'r diwydiant, i'r diwydiant i ddarparu gweithlu adeiladu yn y DU sy'n ddiogel, proffesiynol a llawn gymwys. Rydym yn gweithio â chwmnïau adeiladu i'w helpu i wella sgiliau, cynyddu'u hawch cystadleuol ac i ymateb i'r heriau niferus a wynebir gan gyflogwyr – o'r agenda carbon isel i leihau costau ar safle a recriwtio'r ddawn orau a mwyaf disglair i'w sector.

Rydym yn credu bod y broses o ddatblygu sgiliau gweithwyr yn y diwydiant adeiladu yn hanfodol i iechyd economi'r DU – dyna pam rydym yn ymrwymedig i hyrwyddo pwysigrwydd cydraddoldeb ac amrywiaeth, yn gweithio i ddarparu sgiliau ar gyfer twf economaidd yn lleol ac yn genedlaethol.

Rhagair



Mark Farrar
Prif Weithredwr

Croeso i Gynllun Cydraddoldeb Sengl (CCS) CITB-SgiliauAdeiladu. Nod y cynllun hwn yw cefnogi CITB-SgiliauAdeiladu a'i arwain tuag at ddod yn sefydliad enghreifftiol fel y gallwn arwain yr amgylchedd adeiledig a'r sector adeiladu drwy esiampl, ym mhob agwedd o gydraddoldeb ac amrywiaeth. Prif amcan y cynllun yw adeiladu a chynnal diwylliant o fewn y sefydliad sy'n cefnogi ein rhanddeiliaid diwydiant i groesawu ac ymdrechu tuag at weithlu sy'n gynrychiadol o gymdeithas.

Defnyddir yr amgylchedd adeiledig gan bob aelod o'r gymuned ac, er mwyn sicrhau ei fod yn addas i'r diben, dylai fod mewnbyn gan unigolion ar draws yr holl grwpiau gwahanol sy'n ffurfio'r cymunedau modern ar draws y DU heddiw.

Un o'r prif yrwyr yw cyflwyniad Deddf Cydraddoldeb 2010 ac rydym yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth hon trwy sicrhau bod y CCS wedi'i ddatblygu yn unol ag nid yn unig ein hamcanion busnes, ond hefyd fel ymateb i'r rhwymedigaethau ychwanegol y mae'r ddeddf newydd yn dod ag hwy.

Mae ein Cynllun Cydraddoldeb Sengl yn cynnwys tair dogfen allweddol:

- Datganiad y CCS – beth rydym eisiau ei gyflawni
- Strategaeth y CCS – sut byddwn yn ei gyflawni
- Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Sengl – y gweithredoedd a chyfrifoldebau mewn manylder

Cynllun Cydraddoldeb SENGL (CCS) - Datganiad

Ein hymrwymiad

Byddwn yn hyrwyddo cyfle cyfartal i bawb, ar wahân i oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, statws priodasol neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a chred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol neu gefndir economaidd-gymdeithasol. Bydd y CCS yn adnabod sut y byddwn yn:

- cefnogi'r diwydiant
- darparu'n hyfforddiant a gwasanaethau eraill yn effeithiol
- cefnogi'n staff a dysgwyr a'u trin â pharch.

Beth rydym yn ei gredu fel cyflogwr

Yn CITB-SgiliauAdeiladu, rydym yn gwrthwynebu pob math o wahaniaethu anghyfreithlon ac annheg. Bydd holl ddysgwyr, staff, ymgeiswyr am gyflogaeth, cwsmeriaid a chyflenwyr yn cael eu trin yn deg ac na fyddwn yn gwahaniaethu yn eu herbyn. Gwneir penderfyniadau ynglŷn â recriwtio a dethol, dyrchafiadau, hyfforddiant neu unrhyw fudd arall yn wrthrychol. Mae CITB-SgiliauAdeiladu'n hyrwyddo amrywiaeth a chyfle cyfartal. Rydym yn galluogi ein cyflogeion i gael yr hyder i herio ymddygiad neu iaith anaddas os codir, ac na oddefir gwahaniaethu anghyfreithlon neu annheg trwy weithred neu ymhlgyiad.

Beth rydym yn ei gredu fel Arweinydd yn y Diwydiant

Rydym yn byw mewn cymdeithas amrywiol sydd yn amlddiwylliannol ac yn amlieithog, lle mae pawb yn wahanol ac â rhywbeth gwahanol i ddod ag ef i'r gymdeithas a'r gweithle. Mae angen amrywiaeth o sgiliau a galluoedd gwahanol ar y diwydiant adeiladu ac mae'n bwysig y cyflogir pobl o gefndiroedd gwahanol sydd â phrofiadau bywyd a galluoedd gwahanol o fewn y sector i'n galluogi i gyrraedd y lefelau sgiliau uchel sydd eu hangen i arwain y byd. Mae CITB-SgiliauAdeiladu'n gweithio i ddenu a chefnogi'r bobl sydd â'r cymwysterau gorau i weithio yn y diwydiant adeiladu.

- Fel sefydliad sy'n bartner i Gyngor Sgiliau Sector y diwydiant adeiladu ac fel bwrdd hyfforddi'r diwydiant, rydym yn annog cwmnïau adeiladu i gyflogi'r person sydd â'r cymwysterau gorau i wneud y swydd, ni waeth beth eu hoedran, anabledd, ailbennu rhywedd, statws priodasol neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a chred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol neu gefndir economaidd-gymdeithasol.
- Fel darparwr dysgu, rydym yn helpu a chefnogi cwmnïau adeiladu i hyfforddi'u cyflogeion gyda'r sgiliau sydd eu hangen i wneud eu swyddi'n effeithiol mewn amgylchedd saff a diogel.
- Fel darparwr cynhyrchion a gwasanaethau, rydym yn eu datblygu, rheoli, cynnal a dosbarthu er mwyn cefnogi'r sector adeiladu.
- Fel cyflogwr a darparwr hyfforddiant, rydym yn gweithio i sicrhau bod gan bob cyflogai a dysgwr yr hawl i weithio mewn amgylchedd sydd yn rhydd rhag gwahaniaethu, rhagfarn a pob math o aflonyddu a bwlio.

Beth rydym eisiau ei wneud

Bydd CITB-SgiliauAdeiladu'n gweithio mewn partneriaeth â'r sector adeiladu a chymryd rôl arweiniol yn y broses o wneud newidiadau cadarnhaol, yn cefnogi'r diwydiant gyda'r newid angenrheidiol yn niwlliant fel y disgwylir gan ein rhanddeiliaid. Byddwn yn:

- blaenoriaethu cydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn CITB-SgiliauAdeiladu a'r sector adeiladu
- sicrhau y cynhwysir cydraddoldeb ac amrywiaeth ym mhob agwedd o'n gwaith cynllunio busnes
- cynrychioli'r sector adeiladu ymhlith adrannau perthnasol y Llywodraeth yn genedlaethol ac yn lleol
- hyrwyddo arfer da yn nhermau cydraddoldeb ac amrywiaeth ar draws y sector adeiladu
- monitro ac ymdrechu i ddangos cynnydd yn y nifer o bobl o grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol a gyflogir yn y sector
- hyrwyddo ein cyfleoedd hyfforddi i bawb
- edrych ar sut y gallwn wella'r gwasanaeth a gynigir ganddom
- dathlu cyflawniadau ein holl ddysgwyr a staff

Sut y cyflawnwn

Mae ein CCS yn adeiladu ar y gwaith da sydd eisoes wedi'i wneud a bydd yn cael ei gyflawni trwy ein Strategaeth CCS (sut y cyflawnwn ein datganiad), a'n Cynllun Gweithredu CCS (y manylion am beth fyddwn yn ei wneud a phryd) y gellir dod o hyd iddynt yn y ddogfen hon ac ar yr Hub mewnol a gwefan SgiliauAdeiladu.

Cynllun Cydraddoldeb Sengl (CCS) - Strategaeth

Trosolwg

Byddwn yn ffocysu ar bedwar maes allweddol i ddarparu gweithlu sy'n fwy cyfartal ac amrywiol ar gyfer yr amgylchedd adeiledig a'r sector adeiladu:

- fel sefydliad partner i'r Cyngor Sgiliau Sector ac fel Bwrdd Hyfforddi'r Diwydiant, byddwn yn herio arferion sydd wedi dyddio a hyrwyddo cydraddoldeb a'r achos busnes drosti i gwmnïau adeiladu trwy weithio â'n partneriaid a'r llywodraeth
- fel darparwr dysgu, byddwn yn hyrwyddo llwyddiant ymhlith ein dysgwyr, gan sicrhau bod yr un cyfleoedd ar gael i bawb a thrwy annog gweddill y sector adeiladu i ymuno â ni
- fel darparwr cynhyrchion a gwasanaethau, byddwn yn sicrhau bod cydraddoldeb ac amrywiaeth wedi'u sefydlu yn ein holl lenyddiaeth, cynhyrchion a gwasanaethau
- fel cyflogwr, byddwn yn gwella'n fordd o weithio i sicrhau y byddwn bob amser yn cydymffurfio â gofynion cyfreithiol, yn sicrhau bod gan bawb yr un cyfleoedd ac ein bod yn mynd i'r afael â gwahaniaethu annheg ac anghyfreithlon lle bynnag y bo'n digwydd.

Gofynion Cyfreithiol

Mae Deddf Cydraddoldeb newydd 2010 wedi symleiddio'r gyfraith yn nhermau cyfleoedd cyfartal ac mae'r canlynol nawr yn cael eu cydnabod fel y nodweddion gwarchoddedig. Mae'n anghyfreithlon i wahaniaethu yn erbyn unigolyn neu grŵp ar sail unrhyw un o'r nodweddion hyn:

Nodweddion Gwarchoddedig

1. Oedran
2. Anabledd
3. Ailbennu Rhywedd
4. Priodas a Phartneriaeth Sifil
5. Beichiogrwydd a mamolaeth
6. Hil
7. Crefydd a chred
8. Rhyw neu genedl
9. Cyfeiriadedd rhywiol



Yn ogystal, byddwn hefyd yn ystyried cefndir economaidd-gymdeithasol ar gyfer ein gwaith fel darparwr dysgu ac fel darparwr cynhyrchion a gwasanaethau. Er nad yw cefndir economaidd-gymdeithasol yn nodwedd warchoddedig a gydnabyddir gan y gyfraith, bydd CITB-SgiliauAdeiladu'n ystyried sut y mae profiadau pobl wedi effeithio ar y cyfleoedd maent wedi'u cael mewn bywyd. Byddwn yn ymdrechu i helpu'r rheiny sydd wedi cael cyfleoedd cyfyngedig yn eu bywydau hyd yn hyn ac sydd yn dymuno gweithio yn y diwydiant adeiladu. Yn ein gwaith fel darparwr dysgu, byddwn yn cynnwys cefndir economaidd-gymdeithasol gyda nodweddion gwarchoddedig eraill yn ein Mesurau Effaith Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (EDIMau) wrth fonitro ac asesu cynnydd dysgwyr.

Yng Nghymru, bydd CITB-SgiliauAdeiladu'n cwrdd â gofynion Deddf yr Iaith Gymraeg a bydd yn darparu gwasanaethau fel yr esbonnir yng Nghynllun Iaith Gymraeg CITB-SgiliauAdeiladu. Derbyniodd Cynllun Iaith Gymraeg gymeradwyaeth lawn Bwrdd yr Iaith Gymraeg o dan Adran 14(1) o'r Ddeddf ar 18 Medi 2001 (http://www.cskills.org/uploads/welsh-languagescheme-eng_tcm17-12758.pdf). Mae fersiynau Cymraeg a Gaelaidd o'r CCS a'r CGCS ar gael.

Strategaeth Gydraddoldeb ac Amrywiaeth

I CITB-SgiliauAdeiladu, mae'r CCS yn adnabod cydraddoldeb ac amrywiaeth fel strategaeth graidd i'r sefydliad sy'n cwmpasu a thanategu ein holl feysydd gweithio ac sy'n sicrhau cydweithrediad ar draws y sefydliad. Yn 2009, sefydlodd CITB-SgiliauAdeiladu Grŵp Llywio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth sy'n cwrdd yn fisol i wthio cydraddoldeb ac amrywiaeth ymlaen ar draws y sefydliad a'r diwydiant adeiladu. Mae gan y grŵp hwn a gadeirir gan yr Eiriolwr Gweithredol dros Gydraddoldeb ac Amrywiaeth ac sydd ag aelodau o bob cornel o'r sefydliad, bedwar maes allweddol i fynd i'r afael ag hwy:



1. Cynllun Cydraddoldeb Sengl a Chynllun Gweithredu Cydraddoldeb Sengl

CITB-SgiliauAdeiladu - Mae CITB-SgiliauAdeiladu'n anelu at fod yn sefydliad enghreifftiol o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth a gellir gweld tystiolaeth i'r ymrwymiad hwn yn natblygiad y Cynllun Cydraddoldeb Sengl a'r Cynllun Gweithredu.

2. Safon Gydraddoldeb - Mae'r Safon Gydraddoldeb yn darparu cydnabyddiaeth ar gyfer ymrwymiad CITB-SgiliauAdeiladu i gynllunio a hyrwyddo arferion da yn nhermau cydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn y sefydliad yn ogystal ag o fewn y diwydiant adeiladu. Bydd CITB-SgiliauAdeiladu'n gwerthuso ac ailasesu ein gwaith ar gydraddoldeb ac amrywiaeth yn rheolaidd fel modd o'n harwain tuag at ein nod o fod yn sefydliad enghreifftiol ar arfer cydraddoldeb ac amrywiaeth.

3. Rhaglen Hyfforddi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth CITB-SgiliauAdeiladu - Bydd holl staff CITB-SgiliauAdeiladu'n derbyn hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth yn aml mewn modd sy'n addas i'w rolau o fewn y sefydliad. Mae'r hyfforddiant yn rhan o'r Rhaglen Hyfforddi Gorfforaethol ac mae'n cael ei oruchwylio gan Reolwr Hyfforddi a Datblygu Personél a'r Tim Adnoddau Dynol. Mae'r rhaglen hyfforddi'n amodol ar adolygiadau blynyddol a bydd yn cael ei diweddu'n unol â deddfwriaeth newydd fel y bo'n ofynnol.

4. Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb - Rhaglen EIA barhaus i'w rhedeg ar holl bolisiau presennol a newydd ar draws pob cyfarwyddiaeth yw hon. Mae Asesiadau o Effaith ar Gydraddoldeb yn cael eu cwblhau ar ein holl bolisiau, gweithdrefnau, arferion a gweithgareddau anysgrifenedig perthnasol i sicrhau nad yw unrhyw agwedd o'n gwaith yn ymdrin â phobl mewn modd annheg. Mae hwn yn berthnasol i'n gwaith fel cyflogwr, darparwr dysgu, darparwr cynhyrchion a gwasanaethau, partner yn y Cyngor Sgiliau Sector dros Adeiladu ac fel Bwrdd Hyfforddi'r Diwydiant. Bydd manylion am ein cynnydd yn cael eu cynnwys o fewn ein dogfennau adrodd a byddant yn destun ein gweithdrefnau archwilio mewnol. Bydd pob EIA sydd wedi'i gwblhau a'r newidiadau canlyniadol i'n polisiau, gweithdrefnau, arferion a gweithgareddau anysgrifenedig ar gael i'w gweld ar yr Hub mewnol a gwefan SgiliauAdeiladu, yn arddangos tryloywder ar y newidiadau a wnaethpwyd fel canlyniad i'n darganfyddiadau.

Arweinyddiaeth a Rheoli

Mae aelodau'r bwrdd yn gyfrifol am:

- Sicrhau bod trejniadau llywodraethu SgiliauAdeiladu'n gadarn ac eu bod yn cael eu rheoli'n dda er mwyn sicrhau bod y sefydliad yn cwrdd â'i rwymedigaethau o dan y Ddeddf Cydraddoldeb a deddfwriaeth berthnasol arall.
- Sicrhau y dilynrir y CCS a'i weithdrefnau.
- Eirioli dros Gydraddoldeb ac Amrywiaeth o fewn yr amgylchedd adeileddig a'r sector adeiladu



Mae'r Eiriolwr Gweithredol dros Gydraddoldeb ac Amrywiaeth yn gyfrifol am:

- Godi proffil cydraddoldeb ac amrywiaeth ac arwain ar y materion hyn mewn modd cyson
- Hyrwyddo'r CCS a'r CGCS
- Sicrhau y dilynir y CCS a'i weithdrefnau

Mae'r Eiriolwr dros Amrywiaeth yn gyfrifol am:

- Gydlynu pob darn o waith ar gydraddoldeb ac amrywiaeth gyda'r Bwrdd Gweithredol
- Paratoi adroddiadau i'r Bwrdd Gweithredol
- Cadeirio a chyfarwyddo'r Grŵp Llywio ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth
- Gyrru'r agenda ar gydraddoldeb ac amrywiaeth

Mae Cyfarwyddwyr a Phenaethiaid Adrannau'n gyfrifol am:

- Roi polisiau, gweithdrefnau a chynlluniau gweithredu cydraddoldeb ac amrywiaeth ar waith
- Cymryd camau rheoli i fynd i'r afael ag unrhyw ffurfiau o wahaniaethu

Mae cyfrifoldebau'r Grŵp Llywio ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth yn cynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i:

- Adolygu'r CCS a sicrhau bod cynllun gweithredu yn ei le i'w gyflawni
- Sicrhau bod polisiau, gweithdrefnau, prosesau, llynyddiaeth a gwarant farchnata i gyd yn cydymffurfio'n gyfreithiol a bod eu heffaith ar gydraddoldeb wedi'i hasesu
- Datblygu, cytuno a gweithredu rhaglen hyfforddi i gyflogeion
- Cyfathrebu â staff am faterion a gweithgareddau cydraddoldeb ac amrywiaeth fel y bo'n briodol
- Sicrhau bod adnoddau gwybodaeth, polisiau a gweithdrefnau ar faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn hygyrch i staff
- Adolygu'r data er mwyn asesu tueddiadau dysgwyr a staff a chymryd camau rheoli lle bynnag y bo'n briodol

Mae pob aelod o staff yn gyfrifol am:

- Hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth a mynd i'r afael â gwahaniaethu sy'n groes i bolisiau a gweithdrefnau CITB-SgiliauAdeiladu neu sydd yn erbyn y gyfraith
- Cymryd rhan mewn hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth a chymryd cyfleoedd dysgu lle bo'n briodol

Monitro / Adolygu

Ymrwymwn hefyd i fesur, monitro, adolygu ac ymateb i amrywiaeth gweithlu'r diwydiant adeiladu, ein dysgwyr a'n staff. Byddwn yn adnabod a gweithio tuag at fynd i'r afael ag unrhyw fylchau sydd yn ein perfformiad trwy weithdrefnau gwella ansawdd a thrwy ddatblygu ein CGCS. Byddwn yn adrodd ar ein cynnydd bob blwyddyn ar y Cerdyn Sgorio Cydraddoldeb Blynyddol fel rhan o Adroddiad Blynyddol CITB-SgiliauAdeiladu.

Adrodd

Bydd y bobl sy'n gyfrifol am bob Adran Benodol o'r Cynllun yn gwneud adroddiadau cynnydd ddwywaith y flwyddyn ar ein cynlluniau cydraddoldeb ar gyfer y Grŵp Llywio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth. Mae'r Grŵp Llywio'n adrodd i Fwrdd Gweithredol CITB-SgiliauAdeiladu'n chwarterol, i Fwrdd CITB-SgiliauAdeiladu ddwywaith y flwyddyn ac i Bwyllgor Archwilio CITB-SgiliauAdeiladu'n chwe-misol. Byddwn hefyd yn adrodd ar gynnydd trwy gyhoeddi gwybodaeth ar ein gwefan fewnol, yr Hub, ac yn allanol ar wefan CITB-SgiliauAdeiladu yn ogystal â thrwy'r Adroddiad Blynyddol.

Bydd ein gwaith yn cael ei gofnodi, ei fonitro a'i gyhoeddi trwy'r dulliau canlynol:

- Ein CCS, CGCS a gweithdrefnau cysylltiedig – yn flynyddol
- Trwy ddefnyddio Cerdyn Sgorio Amrywiaeth Blynyddol fel rhan o Adroddiadau Misol CITB-SgiliauAdeiladu a fydd yn cynnwys mesurau i ddysgwyr, staff ac i'r diwydiant
- Asesiadau ar effaith newidiadau a datblygiadau allweddol ar gydraddoldeb wrth iddynt godi

Partneriaethau

Mae CITB-SgiliauAdeiladu'n ymwybodol y bydd angen cefnogaeth a chyngor proffesiynol gan arbenigwyr mewn cydraddoldeb ac amrywiaeth arnom er mwyn sicrhau gwelliant parhaus ac i'n helpu i gadw ffocws ar y materion.

Mae partneriaid presennol yn cynnwys:

- Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
- Cydraddoldeb Gogledd-ddwyrain
- Chwarae Teg (Cymru)
- Stonewall
- Fforwm y Cyflogwyr ar Anabledd
- Y UKRC



Rhanddeiliaid

Mae rhanddeiliaid a fydd yn cynorthwyo a chefnogi ein harweinyddiaeth o gydraddoldeb ac amrywiaeth i mewn i'r amgylchedd adeiledig a'r sector adeiladu'n cynnwys:-

- Fforwm Arwain Adeiladu ar Amrywiaeth (CDLF)
- Grŵp Amrywiaeth Grŵp Contractwyr y DU (UKCG)
- Grwpiau Datblygu Rhanbarthol/Partneriaethau Menter Lleol (LEPau) Awdurdodau Lleol
- Prif broiectau e.e. project Menywod mewn Adeiladu, Awdurdod Gweithredu'r Gemau Olympaidd (ODA)
- Menywod a Gwaith, Comisiwn y DU dros Gyflogaeth a Sgiliau (UKCES)
- Yr Adran Busnes, Arloesedd a Sgiliau (BIS)
- Canolfan Adnoddau'r Alban i Fenywod mewn Gwyddoniaeth, Peirianeg a Thechnoleg (SRC i WISE),
- Cyngor Adeiladu a Hyfforddi Prentisiaethau'r Alban (SBATC),
- Datblygu Sgiliau'r Alban (SDS)
- Llywodraeth Cynulliad Cymru (LICC)
- Academiâu Sgiliau Cenedlaethol

Ymgynghori

Mae CITB-SgiliauAdeiladu'n deall na all wneud y gwaith hwn ar ei ben ei hun ac y bydd yn bwysig iawn siarad â'r cyrff/pwyllgorau sy'n cynrychioli'r sector adeiladu, cyflogwyr adeiladu, arbenigwyr cydraddoldeb ac amrywiaeth, dysgwyr a staff CITB-SgiliauAdeiladu i sicrhau ein bod yn cwrdd ag anghenion a disgwyliadau pawb sy'n ymglymedig.

Bydd rhanddeiliaid yn cael eu cynnwys yn ffurfiol trwy nifer o strwythurau a phrosesau CITB-SgiliauAdeiladu:

- Aelodaeth o'r Bwrdd
- Ymgynghori â dysgwyr, staff a.y.b.
- Ymglymiad uniongyrchol â gweithgareddau datblygu a phrojectau penodol
- Aelodaeth ar ac ymgynghoriad â grwpiau a fforymau allanol e.e. Fforwm Arwain Adeiladu ar Amrywiaeth (CLDF), Fforwm Amrywiaeth UKCG, a.y.b.
- Aelodaeth ar ac ymgynghoriad ag arbenigwyr penodol e.e. Stonewall, Y UKRC, Fforwm y Cyflogwyr ar Anabledd, a.y.b.
- Canolfan Adnoddau'r Alban i Fenywod mewn Gwyddoniaeth, Peirianeg a Thechnoleg
- NSPCC
- Gwasanaeth Cyflogaeth (Canolfan Byd Gwaith)
- Gwasanaeth Gyrfaoedd (Yr Alban, Cymru a Lloegr)
- Ymddiriedolaeth Stephen Lawrence
- Next Step

Rhaeadru gofynion cydraddoldeb ac amrywiaeth i is-contractwyr

Mae CITB-SgiliauAdeiladu angen i'r unigolion a sefydliadau sy'n gweithio â ni dderbyn eu cyfrifoldeb o ran mynd i'r afael â chydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn eu gwaith â ni. Er mwyn sicrhau y bydd hwn yn digwydd ar gyfer pob contract, mae CITB-SgiliauAdeiladu'n cynnwys paragraffau safonol sy'n sicrhau:

- Ni fydd y cyflenwr yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon o fewn ystyr a chwmpas unrhyw ddeddf, ymddeddfiad, gorchymyn neu reoliad sy'n ymwneud â gwahaniaethu
- Bydd y cyflenwr yn cydymffurfio ar bob adeg ac ym mhob agwedd â Pholisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth CITB-SgiliauAdeiladu ag ystyriaeth i addasiadau a fydd yn cael eu gwneud o dro i dro
- Bydd y cyflenwr yn cymryd pob cam rhesymol i sicrhau y rhoddir sylw i'r cymal uchod gan yr holl staff sy'n cael eu cyflogi i weithredu'r contract hwn.

Rydym yn cefnogi cyflenwyr trwy ddarparu ein strategaeth gydraddoldeb ac amrywiaeth, CCS a CGCS ein hun. Os bydd cyflenwyr yn methu â chydymffurfio â'n gofynion cydraddoldeb ac amrywiaeth, byddwn yn cymryd camau i ddatrys yr anghydfurfiaeth yma a gall y camau hyn gynnwys tynnu'r contract yn ôl.

Llwyddiannau

- Rydym wedi cyflwyno dull dim goddefgarwch tuag at bob math o wahaniaethu
- Mae dysgwyr yn llwyddo'n dda heb unrhyw fylchau arwyddocaol yn eu cyrhaeddiad, gyda menywod yn perfformio ychydig yn well na dynion
- Mae'r siwrnai academaidd a deithir yn eithriadol, mae nifer o ddysgwyr yn dechrau â phroffil academaidd isel ond mae'r rhan fwyaf ohonynt yn cwblhau'u rhaglenni ac yn llwyddo'n dda
- Rydym wedi datblygu mesurau go iawn i adnabod a mynd i'r afael ag amrywiaeth ein dysgwyr ar wedd Mesurau Effaith Cydraddoldeb ac Amrywiaeth (EDIMau)
- Mae cyfarwyddiaethau CITB-SgiliauAdeiladu'n datblygu astudiaethau achos am bobl go iawn sy'n gweithio yn y sector i ddathlu amrywiaeth ein dysgwyr a gweithlu'r diwydiant
- Rhoddwyd ystyriaeth i amrywiaeth aelodaeth Bwrdd CITB-SgiliauAdeiladu ac mae nawr yn fwy cynrychiadol o'r amrywiaeth sydd yn y sector
- Er mwyn arwain y broses o newid, mae Bwrdd CITB-SgiliauAdeiladu'n cynnwys materion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn eu cyfarfodydd ac maent wedi galw i CITB-SgiliauAdeiladu gael ei gynnwys mewn grwpiau perthnasol e.e. Grŵp Amrywiaeth UKCG
- Mae gweithdrefnau yn eu lleoedd i sicrhau y bydd effaith holl bolisiau newydd CITB-SgiliauAdeiladu ar gydraddoldeb yn cael eu hasesu fel rhan o'r broses ddatblygu
- Mae holl gyfarwyddwyr CITB-SgiliauAdeiladu'n ystyried gwneuthuriad y Grwpiau Gweithio Corfforaethol sy'n datblygu Strategaethau Creiddiol CITB-SgiliauAdeiladu yn nhermau cenedl

Cynllun Gweithredu'r Cydraddoldeb Sengl (CGCS)

Mae hwn yn dogfennu'r cynlluniau gweithredu manwl (pwy, pryd, sut) sydd yn cael eu rhoi ar waith i gyflawni'r amcanion penodol sy'n llifo o'r Strategaeth CCS. Hon fydd y ddogfen weithio sy'n llywio'r ffordd y mae cynnydd a wneir yn cael ei fonitro a'i adolygu gennym. Mae holl weithredoedd y CGCS yn cael eu trosglwyddo i'r Cynllun busnes Corfforaethol, Cynlluniau Busnes y Cyfarwyddiaethau neu Gynlluniau Gweithredol fel y bo'n addas.

Blaenoriaethau ar gyfer 2011 – 2014

Bydd gweithredoedd i SgiliauAdeiladu eu blaenoriaethu hyd oes ein CCS yn cynnwys:

- Parhau i wella arferion gweithio CITB-SgiliauAdeiladu i gefnogi dysgwyr, staff, ymgeiswyr am gyflogaeth, cwsmeriaid a chyflenwyr ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig
- Datblygu strategaeth i arddangos rôl arweiniol ym maes cydraddoldeb ac amrywiaeth o fewn yr amgylchedd adeiledig a'r sector adeiladu
- Hyrwyddo'r achos busnes dros amrywiaeth a chynrychioli'r amgylchedd adeiledig a'r sector adeiladu ymhlith y bobl yn y llywodraeth sy'n gwneud penderfyniadau
- Datblygu a gweithredu Strategaeth i Fesur Effaith ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth (EDIMau) ar gyfer darpariaeth ddysgu CITB-SgiliauAdeiladu
- Datblygu cynhyrchion a gwasanaethau i gefnogi newid sylweddol yn yr amgylchedd adeiledig a'r sector adeiladu o ran arfer da ym maes cydraddoldeb ac amrywiaeth

Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Sengl (CGCS)

CITB-SgiliauAdeiladu fel Arweinydd

| Blaenoriaethau ar gyfer 2011/14 | | Cynllun Gweithredu 2011/14 | Erbyn pryd | Gan bwy |
|---------------------------------|--|---|--|--|
| 1 | <p>Amcan – Ennill cydnabyddiaeth gan gyflogwyr a rhanddeiliaid am ddatblygu arfer cydraddoldeb ac amrywiaeth yn fewnol ac yn allanol.</p> <p>Effaith – Cydnabyddir CITB-SgiliauAdeiladu fel sefydliad enghreifftiol yn nhermau ein harfer cydraddoldeb ac amrywiaeth fel cyflogwr a'r ffordd rydym yn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth ymhlith y sector a sefydliadau eraill.</p> | a. Cynnal y Safon Gydraddoldeb, gan gynnwys C&A mewn cynllunio busnes, gyrru cynhwysiad C&A ar draws pob cyfarwyddiaeth a gwella cyfathrebu mewnol ac allanol | 30ain Tachwedd 2012 | Rheolwr Cynllunio Corfforaethol / Penaethiaid Cyllid a Chynllunio / Rheolwr Cyfrif (C&A). |
| | | b. Cydnabyddiaeth bod CITB-SgiliauAdeiladu'n 'cynyddu cyfleoedd i ddatblygu sgiliau pawb sydd yn y gweithle gan gynnwys gweithredu arferion cydraddoldeb ac amrywiaeth' yn yr Arolwg i Gyflogwyr a Rhanddeiliaid | Eitem wedi'i chynnwys ar gyfer 2011. Adroddir arno'n flynyddol | Rheolwr Perfformiad (C&N) |
| 2 | <p>Amcan – Datblygu a gweithredu strategaeth i arddangos rôl arweiniol a fydd yn herio'r diwydiant i groesawu cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn ymdrech i wella perfformiad busnes ac i gydymffurfio â deddfwriaeth bresennol a dyfodol</p> <p>Effaith – Bydd CITB-SgiliauAdeiladu'n sefydliad arweiniol ar gyfer cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y sector, yn hyrwyddo arfer da ar draws y diwydiant a sicrhau un llais iddo.</p> | a. Datblygu / gweithredu Strategaeth Arwain C&A | Ebrill 2011 ymlaen | Cyfarwyddwr NCC |
| | | b. Darparu Gwybodaeth am y Farchnad Lafur sy'n fanwl gywir ac yn awdurdodol ar gyfer diwydiant presennol yn ôl nodweddion gwarchoddedig a gweithlu dyfodol | Ebrill 2011 | Cyfarwyddwr Strategaeth Sgiliau |
| | | c. Sicrhau yr integreiddir amrywiaeth i mewn i bolisi IAG a gweithdrefnau SgiliauAdeiladu | 31ain Mawrth 2011 | Rheolwr Strategaethau Sector (Gyrfaoedd) (SS) |
| 3 | <p>Amcan – Hyrwyddo'r Achos Busnes dros amrywiaeth a chynrychioli'r sector adeiladu ymhlith y bobl yn y llywodraeth sy'n gwneud penderfyniadau</p> <p>Effaith – Negeseuon cydlynol ar draws yr amgylchedd adeiledig a'r sector adeiladu gyda'r cenhedloedd a rhanbarthau datganoledig yn sicrhau y sefydlir cydraddoldeb ac amrywiaeth ar draws y sector</p> | a. Sicrhau y cynhwysir Cydraddoldeb ac Amrywiaeth mewn trafodaethau â chynrychiolwyr llywodraethau yn Lloegr, Yr Alban a Chymru | Parhaus | Cyfarwyddwyr NCC, Gwasanaethau Cyflogwyr (GC) a Strategaeth Sgiliau |
| | | b. Cynnwys C&A ym mhob darn o waith rhanbarthol gan gynnwys cyfarfodydd ardal leol a chynlluniau gweithredu, cyfrifoldebau staff (Strategaeth Sgiliau, Gwasanaethau Cyflogwyr a Staff NCC) gyda systemau yn eu lle i hwyluso'r broses o adrodd i Grŵp Llywio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn chwarterol | Yn syth | Rheolwr Cyflenwi Rhanbarthol (GC) / Rheolwr Strategaeth Sector (SS) / Rheolwr Cynhyrchion (NCC). |

Person Cyfrifol –Yr Eiriolwr Gweithredol dros Gydraddoldeb ac Amrywiaeth

CITB-Sgiliau Adeiladu fel Darparwr Dysgu

| Blaenoriaethau ar gyfer 2011/14 | Cynllun Gweithredu 2011/14 | Erbyn Pryd | Gan bwy |
|--|---|------------------|---|
| 4 Amcan - Sicrhau bod rhaglenni dysgu'n hygyrch a bod dysgwyr posibl yn buddio o wybodaeth, cyngor, cyfarwyddyd a chefnogaeth effeithiol. Effaith – Hyrwyddir rhaglenni i bawb, gwneir dewisiadau hyddysg gan ddysgwyr posibl a chefnogir y dysgwyr hyn trwy'r broses recriwtio. | a. Deall a chymryd camau lle bo'n briodol i fynd i'r afael â than-gynrychiolaeth wrth recriwtio dysgwyr (Mesurau Effaith Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, EDIMau), gan gymharu ystadegau recriwtio â meincnodau rhanbarthol a chenedlaethol pob chwarter | Parhaus | Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cyflogwyr / Pennaeth Gwasanaethau Galwedigaethol (NCC) |
| | b. Adnabod unrhyw rwystrau a datblygu dulliau i gael gwared ag hwy o ddeunyddiau a gweithgareddau hyrwyddo/cyhoeddusrwydd | Chwarter 1, 2011 | Cyfarwyddwr Cyfathrebiadau a Newid |
| | c. Adolygu polisi ar gyfer cysylltu ag ysgolion a gweithgaredd recriwtio i fynd i'r afael ag unrhyw dan-gynrychiolaeth | Chwarter 1, 2011 | Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cyflogwyr / Cyfarwyddwr Strategaeth Sgiliau |
| 5 Amcan - Adnabod unrhyw fylchau cyflawniad ar draws grwpiau o ddysgwyr er mwyn eu culhau. Effaith - Bydd gan bob dysgwr y cyfle gorau i wireddu'i botensial. | a. Adnabod a chymryd camau priodol i fynd i'r afael ag unrhyw wahaniaethau mewn cyfraddau llwyddo ar draws grwpiau | Chwarterol | Cyfarwyddwr NCC / Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cyflogwyr |
| | b. Cymharu cyfraddau llwyddo â meincnodau cenedlaethol | Chwarterol | |
| | c. Adnabod rhwystrau dichonol i ddysgu a rhoi cefnogaeth briodol i'w goresgyn lle y bo angen | Chwarterol | |
| 6 Amcan - Sicrhau bod strategaeth ymadael effeithiol yn ei lle i gefnogi dilyniant dysgwyr o fewn y broses dysgu a chyflogaeth. Effaith - Bydd dysgwyr yn derbyn digon o wybodaeth a chael eu hysbrydoli i symud ymlaen yn eu haddysg a'r gweithle. | a. Adnabod a chymryd camau priodol i fynd i'r afael â gwahaniaethau mewn symudiad ymlaen ar draws grwpiau o ddysgwyr | Chwarterol | Cyfarwyddwr NCC / Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cyflogwyr |
| | b. Adnabod ffactorau sy'n dylanwadu ar wahaniaethau mewn symudiad ymlaen ac adolygu'r strategaeth ymadael i fynd i'r afael â'r rhain. | Chwarterol | |
| | c. Adnabod anghenion datblygu/ cefnogaeth bellach fel y bo'n briodol i gynorthwyo â symudiad ymlaen a'u hysbysebu fel y bo'n briodol | Chwarterol | |
| 7 Amcan - Sicrhau bod dysgwyr yn buddio o raglen ddysgu o ansawdd. Effaith - Bydd dysgwyr yn mwynhau eu rhaglenni dysgu a chael eu hysbrydoli i lwyddo a symud ymlaen. | a. Adnabod a chymryd camau priodol i fynd i'r afael â gwahaniaethau mewn mwynhad ar draws grwpiau o ddysgwyr | Parhaus | Cyfarwyddwr NCC / Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cyflogwyr |
| | b. Gwneud defnydd effeithiol o fforymau dysgwyr i fesur mwynhad a hysbysu gwelliant | Parhaus | |

Person Cyfrifol – Pennaeth Gwasanaethau Galwedigaethol

CITB-SgiliauAdeiladu fel Darparwr Cynhyrchion a Gwasanaethau

| Blaenoriaethau ar gyfer 2011/14 | | Cynllun Gweithredu 2011/14 | Erbyn Pryd | Gan bwy |
|---------------------------------|---|--|---|--|
| 8 | <p>Amcan – Sicrhau bod yr holl gynhyrchion a gwasanaethau a ddarperir gan CITB-SgiliauAdeiladu'n hygyrch i bawb a'u bod yn cael eu hyrwyddo ymhlith sylfaen gwsmer amrywiol.</p> <p>Effaith - Sylfaen gwsmer fwy gyda chynrychiolaeth amrywiol o gwmnïau ac unigolion yn arwain at weithlu adeiladu sydd yn amlwg yn fwy amrywiol.</p> | <p>a. Adolygu data presennol ar gwsmeriaid</p> <p>b. Cynnal dadansoddiad i adnabod bylchau</p> <p>c. Adolygu gweithgaredd i lenwi bylchau ch.Monitro cwsmeriaid</p> <p>d. Ymrwymiad i adolygu gweithredoedd dd. Adrodd blynyddol</p> | Cylchred Cynllunio Busnes 2011 | Rheolwr Cynhyrchion Cyfarwyddiaethau / Rheolwr Cyfrif (C&N) |
| 9 | <p>Amcan – Datblygu deunyddiau a hyfforddiant cefnogol ar gydraddoldeb ac amrywiaeth ar gyfer y diwydiant adeiladu i ddarparu datrysiadau i'w helpu i gwrdd â'r Her Arwain Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ac hyrwyddo'r achos busnes i'r diwydiant.</p> <p>Effaith – Diwydiant adeiladu yn y DU sy'n ymwybodol am y buddion sy'n deillio o gael gweithlu amrywiol a'r gallu i wneud arfer da yn rhan annatod o'i waith.</p> | <p>a. Datblygu strategaeth trwy ymgynghori â staff</p> <p>b. Datblygu cynhyrchion gan gynnwys gwybodaeth a hyfforddiant</p> <p>c. C&A ar wefan SgiliauAdeiladu ch. Ymrwymo i adolygu'n aml</p> <p>d. Hyfforddi staff CITB-SgiliauAdeiladu i gefnogi'r rhaglen C&A (Raglen Hyfforddi Gorfforaethol)</p> | <p>Chwarter 1 2011</p> <p>Diwedd Mehefin 2011 a pharhaus</p> <p>Blynyddol / yn ôl gofyn</p> | Cyfarwyddwr NCC / Rheolwr Datblygu Cynhyrchion, C&A (GC) / Rheolwr Cyfrif (C&N) / Rheolwr Hyfforddi a Datblygu |

Person Cyfrifol – Pennaeth Datblygu Cynhyrchion

CITB-Sgiliau Adeiladu fel Cyflogwr

| Blaenoriaethau ar gyfer 2011/14 | | Cynllun Gweithredu 2011/14 | Erbyn Pryd | Gan bwy |
|---------------------------------|--|--|-------------------------------|-------------------------------------|
| 10 | <p>Amcan – Datblygu a chynnal prosesau llywodraethu ac ymgynghori effeithiol ar draws y sefydliad.</p> <p>Effaith – Deialog o ansawdd a newidiadau amserol i bolisiau a gweithdrefnau.</p> | a. Sefydlu deialog ymgynghori glir ar faterion C&A ag Undebau, Fforwm Cynrychiadol Rheolwyr a Chyflogeion a Fforymau Staff | Hydref 2010 a pharhaus' | Pennaeth AD |
| | | b. Datblygu prosesau sganio'r gorwel â'r Cynghorydd Cyflogaeth ar gyfer materion ac achosion Cyfraith Cyflogaeth C&A, yn adnabod unrhyw newidiadau angenrheidiol i bolisiau a gweithdrefnau | Tachwedd 2010 a pharhaus | Pennaeth AD / Cynghorydd Cyflogaeth |
| 11 | <p>Amcan – Cyfathrebu a marchnata materion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn effeithiol yn ogystal â'r buddion sy'n deillio o gael gweithlu amrywiol yn fewnol ac ymhlith yr amgylchedd adeiledig a sector adeiladu</p> <p>Effaith – Ymwybyddiaeth uwch am weithgareddau cydraddoldeb ac amrywiaeth a'u heffaith ar ddatblygu teimlad o gynwysoldeb a phwysigrwydd ar gyfer amrywiaeth yn fewnol ac ymhlith y sector amgylchedd adeiledig.</p> | a. Datblygu a hyrwyddo strategaeth gyfathrebu cydraddoldeb ac amrywiaeth i staff a'i chysylltu â'r Strategaeth Gyfathrebu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth gyffredinol | Ionawr 2011 a pharhaus | Cyfathrebu Mewnol / Pennaeth AD |
| | | b. Cyflwyno 'Wythnos Ffocysu ar Amrywiaeth', ystod o ddigwyddiadau a gweithgareddau i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a lles | 3ydd Chwarter 2011 | Pennaeth AD / Cyfathrebu Mewnol |
| | | c. Sicrhau bod deunyddiau a gweithgareddau recriwtio a marchnata'n amrywiol ac yn gynhwysol | Ionawr 2011 a Pharhaus | Pennaeth AD |
| | | ch. Sicrhau bod prosesau anwytho yn eu lle fel bod holl gyflogeion newydd yn ymwybodol o ymrwymiad CITB-Sgiliau Adeiladu i gydraddoldeb ac amrywiaeth | Parhaus | Rheolwr Hyfforddi |
| 12 | <p>Amcan – Monitro a dadansoddi data amrywiaeth staff yn effeithiol</p> <p>Effaith – Y gallu i argymhell a dechrau gweithred ar sail dadansoddiad y data amrywiaeth</p> | a. Ymgymerir â phroses fonitro ac adrodd addas ar agweddau sy'n ymwneud â'r nodweddion gwarchoddedig bob blwyddyn a chymerir camau i fynd i'r afael ag unrhyw broblemau a adnabyddir gan gynnwys datblygu meincnodau priodol | Chwarter 4 bob blwyddyn | Rheolwr Gweithredoedd AD |
| | | b. Casglu a dadansoddi mathau ychwanegol o ddata meintiol gan gynnwys recriwtio, nifer y gofynion hyfforddi a datblygu sydd wedi'u caniatáu/gwrthod, camau disgyblu a chwyno a gymerir a.y.b. | Medi 2010 a pharhaus | Rheolwr Gweithredoedd AD |
| | | c. Arolygon staff rheolaidd i ddarparu llinell sylfaen o wybodaeth feintiol (e.e. canfyddiadau a phrofiad) ac wedyn olrhain cynnydd yn nhermau ysgogiad ac ymgysylltiad â chyflogeion | Yr Hydref 2010 a pharhaus | Pennaeth AD / Rheolwr Rhaglen AD |
| | | ch. Ystyried arferion gweithio hyblyg fel rhan o ffocws cyffredinol ar y strwythur wobrwyo newydd i hyrwyddo patrymau gweithio hyblyg sy'n cwrdd ag anghenion y sefydliad a chyflogeion | 2011 ac yn mynd ymlaen i 2012 | Pennaeth AD / Rheolwr Rhaglen AD' |

0344 994 4400
equality.diversity@cskills.org
www.cskills.org

11/070/018W

