



Asiantaeth Safonau Bwyd

Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2019

Cyhoeddwyd Gorffennaf 2020

Cynnwys

Cyflwyniad.....	2
Bwlch cyflog rhwng y rhywiau 2019 ar gyfer yr ASB	3
Ein gweithlu	3
Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau	4
Tâl cyffredin	4
Tâl bonws	6
Cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mhob chwarterel tâl.....	7
Gweithredu.....	8
Recriwtio.....	8
Gweithio hyblyg	8
Datblygu gyrfa	9
Gwobrwyo.....	9
Amrywiaeth.....	10
Datganiad.....	10

Cyflwyniad

Yn 2017, cyflwynodd y Llywodraeth ddeddfwriaeth arloseol sy'n ei gwneud yn ofyniad statudol i bob sefydliad gyda 250 neu fwy o weithwyr adrodd yn flynyddol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Daw adrannau'r Llywodraeth o dan Reoliadau 2017 Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) a ddaeth i rym ar 31 Mawrth 2017. Mae'r rheoliadau hyn yn ategu Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus ac yn ei gwneud yn ofynnol i'r sefydliadau perthnasol gyhoeddi eu data bwlch cyflog rhwng y rhywiau bob blwyddyn. Bydd hyn yn cynnwys bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau; y bylchau bonws cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau; cyfran y dynion a'r menywod a gafodd fonysau; a chyfrannau'r gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mhob chwarterl cyflog.

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth yn y cyflog cyfartalog rhwng dynion a menywod mewn gweithlu. Os oes gan weithlu fwlch cyflog arbennig o uchel, gall awgrymu bod gofyn mynd i'r afael â nifer o broblemau, a gall y cyfrifiadau unigol helpu i nodi beth yw'r problemau hynny.

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn wahanol i gyflog cyfartal. Mae cyflog cyfartal yn ymwneud â'r gwahaniaethau cyflog rhwng dynion a menywod sy'n cyflawni'r un swyddi, swyddi tebyg neu waith sydd o werth cyfartal. Mae'n anghyfreithlon talu pobl yn anghyfartal oherwydd eu bod yn ddyn neu'n fenyw.

Mae adeiladu gweithlu amrywiol a chynhwysol sy'n adlewyrchu'r bobl a wasanaethwn yn un o brif flaenoriaethau gweithlu'r Gwasanaeth Sifil. Ein nod ar y cyd yw sicrhau bod y Gwasanaeth Sifil y cyflogwr mwyaf cynhwysol yn y Deyrnas Unedig (DU) erbyn 2020. Dylai'r Gwasanaeth Sifil greu cyfleoedd i bawb mewn ffordd wirioneddol feritocrataidd (*meritocratic*) a gwobrwyo pob gwas sifil yn deg, waeth beth fo'i ryw, ei ethnigrwydd nag unrhyw nodwedd bersonol arall.

Mae'r Asiantaeth Safonau Bwyd (ASB) yn adran anweinidogol o'r llywodraeth a sefydlwyd o dan Ddeddf Safonau Bwyd 1999. Mae'n gweithredu ers mis Ebrill 2000. Mae rôl yr ASB wedi'i diffinio mewn cyfraith. Mae'r Ddeddf Safonau Bwyd yn datgan: "Prif amcan yr ASB wrth arfer ei swyddogaethau yw diogelu iechyd y cyhoedd rhag risgiau a allai godi mewn perthynas â bwyta bwyd (gan gynnwys risgiau a berir gan y ffordd y caiff y bwyd hwnnw ei gynhyrchu neu'i gyflenwi) ac fel arall i ddiogelu buddiannau defnyddwyr mewn perthynas â bwyd."

Mae ein pencadlys yn Llundain, ond mae gan yr ASB swyddfeydd yng Nghaerdydd, yn Belfast, yn Birmingham ac yng Nghaerefrog. Mae gennym ni hefyd nifer sylweddol o weithwyr ar draws Cymru, Lloegr a Gogledd Iwerddon mewn lladd-dai neu fel staff maes a staff sy'n gweithio o gartref.

Mae'r ASB yn cefnogi triniaeth deg a gwobrwyo teg ar gyfer pob aelod aelod o staff waeth beth fo'u rhyw ac mae wedi ymrwymo i greu diwylliant sy'n dryloyw, yn amrywiol

ac yn gynhwysol trwy gyflawni'r ymrwymiadau a nodir yn ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant a gyhoeddwyd yn 2018:

- denu a chadw gweithlu amrywiol
- hyrwyddo cynhwysiant ar draws ein cymuned arwain a rheoli
- datblygu a chefnogi rhwydweithiau staff i gryfhau ein diwylliant amrywiol a chynhwysol

Dyma drydydd adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yr ASB. Mae'n seiliedig ar gipolwg o holl staff yr ASB ar 31 Mawrth 2019 ac mae'n cyflawni ein gofynion adrodd, yn dadansoddi'r ffigurau'n fwy manwl ac yn nodi'r hyn yr ydym ni'n ei wneud i gau'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau yn y sefydliad.

Bwlch cyflog rhwng y rhywiau 2019 ar gyfer yr ASB

	Bwlch cyflog cyffredin	Bwlch cyflog bonws
Sgôr gymedrig	-8.0%	11.8%
Sgôr ganolrifol	-14.7%	0.0%

Ein gweithlu

Mae'r ASB yn defnyddio graddau'r Gwasanaeth Sifil yn amrywio o Swyddog Gweinyddol i Uwch Was Sifil. Mae graddau'n amrywio yn ôl lefel y cyfrifoldeb sydd gan staff ac mae gan bob gradd amrediad cyflog penodol. Telir cyflogau yn ôl gradd a chaiff gwobrau ariannol blynyddol o fewn y radd eu talu waeth beth yw'r rhyw.

Mae gan bob gradd, ac eithrio'r Uwch Wasanaeth Sifil (SCS), ystod gyflog Llundain ac ystod Genedlaethol.

Ar 31 Mawrth 2019, roedd 1195 o bobl yn gweithio i'r ASB ac roedd 37% ohonynt yn fenywod. Mae nifer staff yr ASB wedi cynyddu 120 ers 31 Mawrth 2018 ac aeth canran y gweithwyr benywaidd i fyny o 35%. Fodd bynnag, 27% o Uwch Weision Sifil yr ASB sy'n fenywod, i lawr o 30% yn 2018.

Cydbwysedd rhwng y rhywiau ar wahanol raddau yw un o'r prif ffactorau sy'n cyfrannu at fwlch cyflog rhwng y rhywiau mewn sefydliad. Mae dadansoddiad o gynrychiolaeth rhyw ar bob gradd i'w weld isod.

Gradd	Nifer y dynion (% ar y radd hon)		Nifer y menywod (% ar y radd hon)		% sy'n fenywod (+ / - ffigur 2018)	
AO	2	1%	6	1%	75%	0%
EO	365	49%	90	20%	20%	+2%

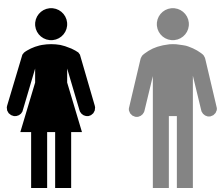
HEO	128	17%	118	26%	48%	+1%
SEO	141	19%	144	32%	51%	-1%
Gradd 7	77	10%	63	14%	45%	+6%
Gradd 6	18	2%	21	5%	54%	+2%
Uwch Wasanaeth Sifil	16	2%	6	1%	27%	-2%
Cyfanswm	747		448		37%	+2%

(Mae talgrynnu yn golygu efallai na fydd y canrannau'n cyfateb i 100%)

Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

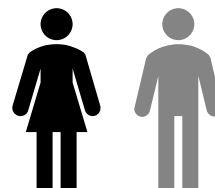
Tâl cyffredin

Bwlch cyflog cymedrig



-8.0%*

Bwlch cyflog canolrifol



-14.7%*

*Mae rhif negyddol yn nodi bod menywod ar gyfartaledd yn ennill mwy na dynion.

Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth yn y tâl cyfartalog fesul awr ar gyfer merched o'i gymharu â dynion. Ar draws y sefydliad, mae cyflog cyfartalog ar gyfer menywod 8.0% yn fwy na dynion.

Mae'r ffigur canolrifol yn cynrychioli pwynt canol y boblogaeth. Os ydych chi'n gosod ar wahân pob gweithiwr benywaidd a phob gweithiwr gwrywaidd, y bwlch cyflog canolrifol yw'r gwahaniaeth rhwng y gyfradd tâl fesul awr ar gyfer y fenyw ganol o'i gymharu â'r dyn canol. Mae'r tâl canolrifol ar gyfer menywod ar draws y sefydliad 14.7% yn fwy na'r dynion. Mae'r bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol ar eu hisaf ers i ni ddechrau cyhoeddi'r ffigurau.

	2017	2018	2019
Bwlch cyflog cymedrig	-9.4%	-9.3%	-8.0%

Bwlch cyflog canolrifol

-16.7%

-17.5%

-14.7%

Mae'r bwlch cyflog negyddol rhwng y rhywiau ar draws y sefydliad cyfan yn bennaf oherwydd strwythur ein gweithlu.

Mae gweithlu'r ASB yn parhau i fod â chyfran sylweddol uwch o ddynion (63%) na menywod (37%) er bod hyn wedi culhau o bum pwynt canran ers 2017. Mae 50% o weithwyr gwrywaidd yn gweithio ar y ddwy radd isaf (yn bennaf fel Arolygwyr Hylendid Cig ar raddfa EO). Mae 79% o weithwyr ar y ddwy radd isaf yn ddynion. Mae cyfran y menywod mewn graddau uwch (HEO-SCS) yn uwch gyda 78% o weithwyr benywaidd mewn graddau HEO-SCS.

Yn ychwanegol at hyn, mae'r rhan fwyaf o Arolygwyr Hylendid Cig ar fandiau tâl cenedlaethol, sy'n is nag ystod Llundain i adlewyrchu'r gwahaniaeth mewn costau byw. Mae cydbwysedd rhwng y rhywiau ar gyfer rolau yn Llundain yn 52% i 48% o blaid dynion, ond y tu allan i Lundain mae'n 67% i 33% o blaid dynion.

O dan bolisi dilyniant tâl cytundebol hanesyddol, roedd gweithwyr yn symud trwy'r ystod gyflog ar gyfer eu gradd yn flynyddol; felly, po hiraf yr oedd rhywun wedi'i dreulio mewn gradd, y mwyaf y byddem yn disgwyl iddynt ei ennill, waeth beth fo'u rhyw. Er bod dilyniant cyflog awtomatig wedi dod i ben yn yr ASB, mae'r effaith hanesyddol yn dal i effeithio ar ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae gan 64% o weithwyr gwrywaidd ar raddau AO ac EO ugain mlynedd neu fwy o wasanaeth o'i gymharu â 22% o weithwyr benywaidd. Ar radd HEO ac uwch, mae gan 16% o weithwyr gwrywaidd a 6% o weithwyr benywaidd hyd gwasanaeth tebyg.

Mae'r bylchau cyflog cyfartalog (cymedrig a chanolrifol) wrth eu dadansoddi yn ôl gradd yn sylweddol wahanol i'r ffigur cyffredinol gyda'r bylchau cyflog yn llawer culach a'r rhan fwyaf o blaid dynion.

	Bwlch cyflog cyfartalog rhwng y rhywiau			Bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
AO	-0.4%	-6.4%	-3.6%	-1.7%	-8.8%	-3.4%
EO	3.9%	4.7%	4.5%	3.3%	4.2%	3.9%
HEO	4.8%	-0.8%	0.2%	0.3%	-2.3%	-0.1%
SEO	1.9%	-0.03%	0.7%	2.7%	2.2%	0.9%
Gradd 7	3.0%	-0.5%	2.2%	5.0%	0.9%	1.3%
Gradd 6	2.6%	1.1%	2.1%	2.5%	1.5%	0.9%
SCS 1	0.2%	1.2%	7.9%	-0.3%	-2.3%	9.6%
SCS 2	7.8%	2.6%	-1.6%	10.2%	4.6%	-1.9%

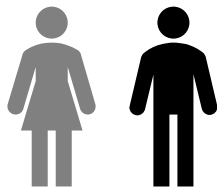
SCS 3	Ddim yn berthnasol	Ddim yn berthnasol	Ddim yn berthnasol	Ddim yn berthnasol	Ddim yn berthnasol	Ddim yn berthnasol

(Dim bwlch cyflog ar SCS3, gan mai dim ond un gweithiwr sydd ar y radd honno)

Mae mwy na hanner y recriwtiaid newydd ers adroddiad 2018 wedi bod yn fenywod ac er bod hyn, ynghyd â dyrchafiadau mewnol wedi arwain at gynnydd yn nifer y staff benywaidd ar raddau uwch yn y sefydliad, gan fod y mwyafrif o staff newydd ymuno ar isafswm cyflog y radd, mae hyn wedi cynyddu'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau o blaid dynion. Fodd bynnag, mae recriwtio gweithwyr benywaidd wedi creu llwybr ar gyfer datblygu menywod drwy'r ASB. Arweiniodd newidiadau staffio ar lefel SCS 1 at gynnydd sylweddol mewn bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol. Mae maint y boblogaeth yn fach ac mae bandiau cyflog SCS yn eang, sy'n golygu bod unrhyw newid yn debygol o ehangu'r effaith.

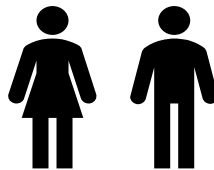
Tâl bonws

Bwlch cyflog bonws cymedrig



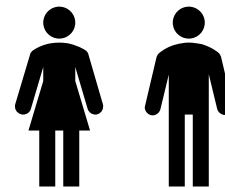
11.8%

Bwlch cyflog bonws canolrifol



0.0%

Cyfran y dynion a'r menywod sy'n cael bonws



60%

60%

Cyflwynodd yr ASB system rheoli perfformiad newydd ar gyfer gweithwyr o radd AO i Radd 6 ym mis Ebrill 2018. Roedd y cynllun blaenorol yn caniatáu gwobrau perfformiad diwedd blwyddyn, a dalwyd fel gwerth penodol (£600-800 fel arfer) i staff a oedd wedi ennill sgôr 'rhagorol' mewn adolygiad blynyddol. Disodlwyd y cynllun hwn gan gynllun sy'n cydnabod ac yn gwobrwyo unigolion neu dimau am gyflawniadau eithriadol yn ymwneud â thasgau neu weithgareddau penodol, a/neu am weithredu fel model rôl rhagorol wrth arddangos Gwerthoedd yr ASB. Mae gwobrau wedi'u cyfyngu i werthoedd penodol (talebau £50 neu ddyfarniadau arian parod o £250, £500 neu £1,000). Nid oes cyfyngiad ar nifer y dyfarniadau y gall unigolyn eu cael ond mae'r cyfanswm wedi'i gapio ar £2,500. Cafodd mwy o ddyinion na menywod wobrau lluosog sy'n debygol o fod o ganlyniad i gydbwysedd rhyw y gweithlu. Fodd bynnag, cafodd staff benywaidd symiau uwch na chydweithwyr gwrywaidd.

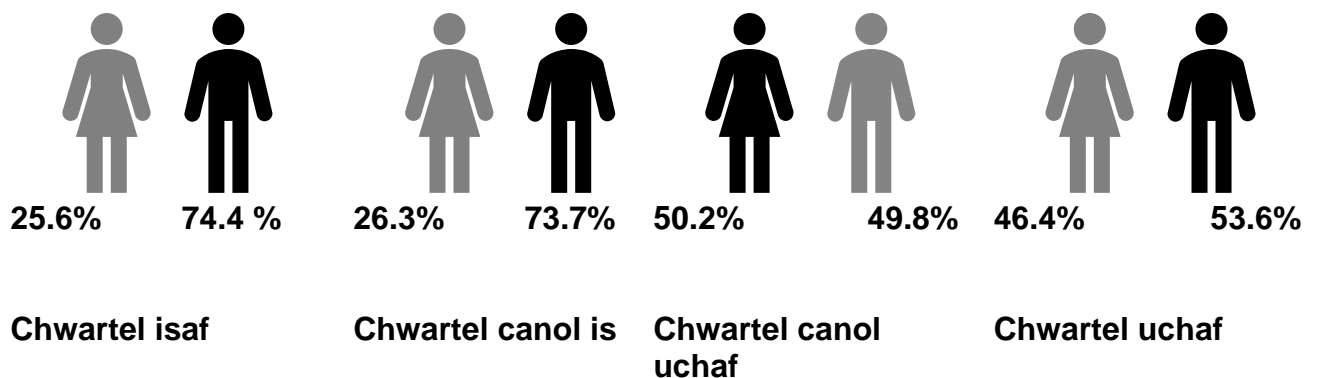
Mae system rheoli perfformiad Uwch Weision Sifil yn dilyn arweiniad Swyddfa'r Cabinet. Mae gan yr ASB ddisgresiwn i wneud taliadau dyfarniad heb eu cydgrynhoi yn ystod y flwyddyn i gydnabod cyfraniad sy'n ddyledus i hyd at 20% o boblogaeth yr Uwch Wasanaeth Sifil. Ar gyfer 2018/19, talodd yr ASB ddyfarniadau rhwng £850 a £2,500. Mae canllawiau Swyddfa'r Cabinet yn gosod y polisi ar gyfer gwobrau diwedd blwyddyn. Ar gyfer 2019, cafodd gweithwyr a oedd wedi cael eu hasesu fel perfformwyr "Uchaf" wobr un-tro yn amrywio o £5,000 i £17,000.

Mae'r gwahaniaeth mewn cynlluniau yn golygu mewn un cynllun y gallai gweithiwr gael bonws o £50 (cynllun gwobrwyo a chydabod yr ASB) ac mewn cynllun arall gallai gweithiwr gael bonws o £17,000 (diwedd blwyddyn SCS). Ar y cyd â'r cynllun rheoli perfformiad AO i Radd 6 newydd, lle mae gwobrau'n cael eu lledaenu ymhellach ond wedi lleihau'r tâl cyfartalog fesul gweithiwr, yr effaith ar gymedr gwahaniaethau o'r fath yw cynyddu'r bwloch cyflog bonws cymedrig.

Byddwn ni'n parhau i fonitro sut mae gwobrau'n cael eu dosbarthu ar draws yr holl grwpiau sydd â nodweddion gwarchoddedig.

	2017	2018	2019
Bwlch cyflog bonws cymedrig	4.7%	0.9%	11.8%
Bwlch cyflog bonws canolrifol	5.5%	0.0%	0.0%
Cyfran y dynion sy'n cael bonws	33%	28%	60%
Cyfran y menywod sy'n cael bonws	38%	32%	60%

Cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mhob chwarter tâl



Mae'r chwarteri tâl fesul awr yn dangos cyfran y dynion a'r menywod sydd ym mhob chwarter tâl, ar ôl trefnu'r gweithwyr yn ôl cyfradd tâl fesul awr. Am y tro cyntaf ers i ni ddechrau adrodd ar fwloch cyflog rhwng y rhywiau, nid oes gan bob chwarter gyfrannau uwch o staff gwrywaidd na staff benywaidd. Erbyn hyn, gweithwyr benywaidd yw'r mwyafrif yn y chwarter canol uchaf. Gan fod 63% o staff yr ASB yn ddynion, y mae mwyafrif ohonynt yn gweithio ar radd EO, mae hyn yn dangos bod y bwloch cyflog negyddol yn bennaf o ganlyniad i grynodiad uwch o ddynion ar raddau lle mae'r tâl yn

is. Mae canran y gweithwyr benywaidd ym mhob un o'r chwarteli wedi cynyddu bob blwyddyn wrth i ni recriwtio rhagor o weithwyr benywaidd a gweld nifer cynyddol o weithwyr benywaidd ar raddau uwch.

Gradd	2017		2018		2019	
	Gwrywaidd %	Benywaidd %	Gwrywaidd %	Benywaidd %	Gwrywaidd %	Benywaidd %
Chwartel isaf	75.4%	24.6%	74.5%	25.5%	74.4%	25.6%
Chwartel canol is	79.9%	20.1%	78.7%	21.3%	73.7%	26.3%
Chwartel canol uchaf	58.0%	42.0%	52.1%	47.9%	49.8%	50.2%
Chwartel uchaf	58.6%	41.4%	56.3%	43.7%	53.6%	46.4%

Gweithredu

Rydym ni wedi ymrwymo i sicrhau cyflog teg beth bynnag fo rhyw gweithwyr yn ogystal â gwella ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Byddwn ni'n parhau i hyrwyddo polisiau a mentrau i gefnogi cyfleoedd cyfartal i'n gweithlu cyfan.

Recriwtio

Rydym ni'n sicrhau bod y broses ddethol yn glir ar ein hysbysebion swyddi, gan roi tryloywder i ddarpar ymgeiswyr am y panel dethol, yr asesiadau a'r meini prawf. Rydym ni wedi ymrwymo i gael paneli dethol cynrychioliadol a rhaid i bob panel gynnwys cynrychiolaeth menywod i sicrhau cydbwysedd rhwng y rhywiau. Er mwyn osgoi gogwydd posibl yn y broses recriwtio rydym ni'n defnyddio iaith niwtral o ran rhyw mewn hysbysebion swyddi ac iaith gynhwysol ym mhob cyfathrebiad i ennyn sylw a diddordeb amryw o ymgeiswyr.

Rydym ni'n cynnal cyfweiliadau strwythuredig a gallwn ddefnyddio ystod o asesiadau gan gynnwys profion barn sefyllfaol, cyfweiliadau technegol a sefyllfaoedd cyfryngau. Mae'r rhain yn lleihau'r ddibyniaeth ar ymgeiswyr yn perfformio'n dda mewn un cyfweiliad, yn ogystal â phrofi ystod o sgiliau. Mae'r asesiadau hyn yn helpu'r panel i wneud eu penderfyniad terfynol, ac nid yw'n fater o basio neu fethu yn awtomatig.

Rydym ni wedi mabwysiadu Proffiliau Llwyddiant y Gwasanaeth Sifil. Mae'r fframwaith wedi'i gynllunio i wneud y broses recriwtio yn fwy hyblyg, hygyrch a chynhwysol, gan gynnig gwahanol ddulliau recriwtio yn seiliedig ar ymddygiadau, cryfderau, gallu, profiad a sgiliau technegol.

Gweithio hyblyg

Rydym ni'n cefnogi pob aelod o staff sy'n dymuno gweithio'n fwy hyblyg er enghraifft drwy rannu swyddi, gweithio llai o oriau ac oriau cywasgedig. Rydym ni'n annog gweithwyr i fanteisio ar absenoldeb rhiant a rennir, sy'n golygu y gall dynion gymryd mwy o gyfrifoldebau gofalu drwy fanteisio ar gyfnod o dair wythnos o absenoldeb

tadolaeth. Rydym ni wedi datblygu arferion gweithio modern sy'n cynnig mwy o hyblygrwydd i staff, gan ganolbwyntio ar ganlyniadau a rolau heb leoliad pendant lle bo modd.

Sefydlwyd rhaglen Ein Ffyrdd Ni o Weithio yr ASB i greu amgylchedd lle mae pobl yn fedrus, yn cael eu cefnogi'n effeithiol ac yn ymgysylltu â'n cenhadaeth – sef bwyd y gallwn ymddiried ynddo – fel y gallant ddewis gwneud cyfraniadau nodedig wrth ddiogelu, hysbysu a rhoi'r grym i ddefnyddwyr. Rhan allweddol o'r rhaglen yw ein Cynnig i Bobl lle gall staff ddewis yr amgylchedd mwyaf cynhyrchiol i weithio ynddo yn amodol ar anghenion busnes. Mae gan staff gyfle i fod yn y swyddfa, gweithio gartref neu rannu eu hamser rhwng y swyddfa a lleoliad arall. Rydym ni wedi buddsoddi i uwchraddio ein systemau TG er mwyn cefnogi hyn ac wedi hyfforddi ein rheolwyr a'n timau i reoli perfformiad a gweithio o bell.

Mae ein dull o weithio'n hyblyg wedi arwain at lai o weithwyr yn gweithio'n rhan-amser oherwydd eu gallu i reoli oriau llawn amser gydag ymrwymadau allanol ac mae ein harolwg ymgysylltu â gweithwyr blynyddol yn dangos mai'r rheiny sy'n gweithio gartref ac sydd â chyfrifoldebau gofal plant yw ein grŵp o weithwyr sydd â'r ymgysylltiad mwyaf.

Datblygu gyrfa

Mae'r ASB yn cydnabod pwysigrwydd rheoli talent a sut mae'n cydblethu â rheoli perfformiad. Trwy gymryd agwedd gyson tuag at y ffordd yr ydym ni'n diffinio, yn nodi ac yn rheoli talent ar draws yr ASB, rydym ni'n gwneud yn siŵr fod pawb yn gallu ystyried, trafod a chynllunio eu hanghenion datblygu yn unol â'u huchelgeisiau a'u potensial. Mewn sesiynau 'check-in' chwarterol, rydym ni'n disgwyl i reolwyr gynnal sgysiau gyrfa gydag unigolion yn eu tîm yn trafod eu dyheadau gyrfa a'r datblygiad sydd ei angen i gyflawni hynny (er enghraifft, y posibilrwydd o symud i swyddi eraill ar yr un gradd) ynghyd â pha bethau sy'n eu diddori ac yn eu cymell, a sut y gellir datblygu'r rhain mewn rôl.

Rydym ni'n helpu menywod i ddatblygu eu gyrfaedd trwy gynlluniau fel y Llwybr Gweithredu Cadarnhaol (rhaglen dalent ar gyfer grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol) a 'Crossing Thresholds' (rhaglen datblygu gyrfa blwyddyn o hyd i Fenywod yn y Gwasanaeth Sifil). Drwy'r rhaglenni hyn, caiff y rheiny sy'n cymryd rhan y cyfleoedd a'r datblygiad cywir, a'r cymorth priodol o ran eu hamlygu a'u hymestyn i gyrraedd eu potensial. Yn ogystal â hyn, rydym ni'n darparu mynediad i Gynllun Arweinwyr y Dyfodol (ar gyfer Gradd 7 a Gradd 6) a Chynllun Uwch Arweinwyr (ar gyfer SCS) gan alluogi'r rheiny sydd â'r potensial i ddatblygu eu sgiliau arwain uwch a symud i rolau uchaf y gwasanaeth sifil.

Gwobrwyo

Rydym ni wrthi'n cyflwyno strwythur tâl newydd. Mae gan y strwythur graddio presennol lled band hir gyda chlystyrau o weithwyr ar leiafswm ac uchafswm pob gradd. Byddwn ni'n cyflwyno cyfraddau 'spot' ar raddau AO ac EO ac yn cymathu â'r

rhain dros y ddwy flynedd nesaf. Byddwn ni'n targedu codiadau cyflog uwch i weithwyr ar ben isaf eu graddau cyflog.

Amrywiaeth

Mae datblygu a chefnogi rhwydweithiau staff yn elfen allweddol o'n strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant. Mae gennym ni ystod o rwydweithiau a arweinir gan weithwyr sy'n darparu fforwm i drafod, a chynnig cefnogaeth ar y cyd, i'r rheiny sydd â diddordeb cyffredin. Mae ein rhwydweithiau yn rhoi llais ac yn cynnig cefnogaeth i holl weithwyr yr ASB, ac fe gaiff pob rhwydwaith ei gefnogi gan un o gyfarwyddwyr yr ASB, sy'n hyrwyddo gwaith y rhwydweithiau unigol ac yn cynrychioli a rhoi cyfeiriad strategol ar lefel uwch ar gyfer eu meysydd.

Gweledigaeth Rhwydwaith Menywod yr ASB yw annog ac ysbrydoli menywod i gyflawni eu llawn botensial ac mae ein Rhwydwaith Cymorth i Rieni yn anelu at annog a chefnogi rhieni sydd nid yn unig wedi cael plant yn ddiweddar, ond pob rhiant ar hyd eu gyrfa ac wrth i'w plant dyfu, yn ogystal â chefnogi rheolwyr fel y gallant, yn eu tro, gefnogi staff sydd ar eu taith o fod yn rhieni. Anogir holl staff yr ASB i ymuno â'r rhwydweithiau hyn.

Cynrychiolir y rhwydweithiau hefyd ar Gyngor Amrywiaeth yr ASB sy'n cael ei gadeirio gan ein Prif Weithredwr ac a sefydlwyd i sicrhau ein bod yn cyflawni ein hymrwymiaadau o dan y strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant. Cefnogir ein holl rwydweithiau gan ein tîm Ymgysylltu a Gwobrwyo ac mae cyllid wedi'i neilltuo ar gael i gefnogi digwyddiadau a gynhelir gan y rhwydweithiau.

Datganiad

Rydym ni'n cadarnhau bod ein data wedi'i gyfrifo yn ôl gofynion Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017.