

Asiantaeth Safonau Bwyd

Adroddiad Bwlch Cyflog

Rhwng y Rhywiau

2020

Cynnwys

Cyflwyniad.....	2
Proffil yr Asiantaeth Safonau Bwyd.....	2
Bwlch cyflog rhwng y rhywiau 2020 yn yr ASB	3
Ein gweithlu	3
Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau Cyflog cyffredin.....	4
Tâl bonws	6
Cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mhob chwarterel cyflog	7
Gweithredu	8
Recriwtio	8
Gweithio hyblyg	8
Datblygu gyrfa.....	9
Gwobrwyo.....	9
Amrywiaeth.....	9
Datganiad	10

Cyflwyniad

Yn 2017, cyflwynodd y Llywodraeth ddeddfwriaeth arloesol a oedd yn ei gwneud yn ofyniad statudol i bob sefydliad gyda 250 neu fwy o weithwyr adrodd yn flynyddol ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn eu sefydliad. Daw adrannau'r Llywodraeth o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017 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, gan gynnwys 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 chwarterel 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 fwch 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 mai'r Gwasanaeth Sifil yw cyflogwr mwyaf cynhwysol 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.

Proffil yr Asiantaeth Safonau Bwyd

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 Asiantaeth 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 ei 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 gartref.

Mae'r ASB yn gefnogol dros drin a gwobrwyo pob aelod o staff yn deg waeth beth fo'u rhyw, ac mae wedi ymrwmo i greu diwylliant sy'n dryloyw, yn amrywiol ac yn gynhwysol trwy gyflawni'r amcanion 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 bedwerydd adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yr ASB. Mae'n seiliedig ar gipolwg o holl staff yr ASB ar 31 Mawrth 2020 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 bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y sefydliad.

Bwlch cyflog rhwng y rhywiau 2020 yn yr ASB

Crynondeb o'r bylchau Cyffredin a Bonws mewn cyflog:

	Bwlch cyflog cyffredin	Bwlch cyflog bonws
Cymedrig	-9.6%	-16.3%
Canolrifol	-21.6%	0.0%

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

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 2020, roedd 1265 o bobl yn gweithio i'r ASB ac roedd 40% ohonynt yn fenywod. Mae nifer y staff yn yr ASB wedi cynyddu o 67 ers 31 Mawrth 2019, ac fe aeth canran y gweithwyr benywaidd i fyny o 37%. Aeth nifer yr Uwch Weision Sifil sy'n fenywod i fyny o 27% hyd at 42%.

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

Tabl sy'n dangos y gynrychiolaeth rhyw ar bob gradd:

Gradd	Nifer y dynion	% ar y radd hon	Nifer y menywod	% ar y radd hon	% sy'n fenywod	(+ neu / - ffigur 2019)
AO	4	<1%	8	2%	67%	-8%
EO	356	47%	99	20%	22%	+2%
HEO	142	19%	133	26%	48%	0%
SEO	145	19%	165	32%	53%	+2%
Gradd 7	74	10%	77	15%	51%	+6%
Gradd 6	23	3%	15	3%	39%	-15%
SCS	14	2%	10	2%	42%	+15%
Cyfanswm	758		507		40%	+3%

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

Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Cyflog cyffredin

Bylchau cymedrig a chanolrifol mewn cyflog cyffredin 2020:

Bwlch cyflog cymedrig	Bwlch cyflog canolrifol
-9.6%*	-21.6%*

Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth yn y cyflog cyfartalog fesul awr ar gyfer merched o'i gymharu â dynion. Ar draws y sefydliad, mae cyflog cymedrig ar gyfer menywod 9.6% yn fwy na dynion.

Mae'r ffigwr 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 cyflog canolrifol ar gyfer menywod ar draws y sefydliad 21.6% yn fwy na'r dynion.

Cymharu'r bylchau yn y cyflog cymedrig a'r cyflog canolrifol o 2017 i 2020:

	2017	2018	2019	2020
Bwlch cymedrig	-9.4%	-9.3%	-8.0%	-9.6%
Bwlch canolrifol	-16.7%	-17.5%	-14.7%	-21.6%

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 (60%) na menywod (40%) er bod hyn wedi culhau o wyth pwynt canran ers 2017. Mae bron i

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 ddyinion. Mae cyfran y menywod mewn graddau uwch (HEO-SCS) yn uwch gyda 79% o weithwyr benywaidd mewn graddau HEO-SCS.

Yn ychwanegol at hyn, mae'r rhan fwyaf o Arolygwyr Hylendid Cig ar fandiau cyflog 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 54% i 46% o blaid menywod, ond y tu allan i Lundain mae'n 64% i 36% o blaid dynion.

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 fwy cul.

Bwlch cyflog cymedrig:

Gradd	2017	2018	2019	2020
AO	-0.4%	-6.4%	-3.6%	2.9%
EO	3.9%	4.7%	4.5%	1.9%
HEO	4.8%	-0.8%	0.2%	-0.4%
SEO	1.9%	-0.03%	0.7%	-0.4%
Gradd 7	3.0%	-0.5%	2.2%	1.4%
Gradd 6	2.6%	1.1%	2.1%	-5.1%
SCS 1	0.2%	1.2%	7.9%	10.7%
SCS 2	7.8%	2.6%	-1.6%	-3.6%
SCS 3	Dd/B	Dd/B	Dd/B	Dd/B

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

Dd/B = Ddim yn berthnasol

Bwlch cyflog canolrifol:

Gradd	2017	2018	2019	2020
AO	-1.7%	-8.8%	-3.4%	0.4%
EO	3.3%	4.2%	3.9%	2.8%
HEO	0.3%	-2.3%	-0.1%	-0.2%
SEO	2.7%	2.2%	0.9%	0.2%
Gradd 7	5.0%	0.9%	1.3%	2.4%
Gradd 6	2.5%	1.5%	0.9%	-4.8%
SCS 1	-0.3%	-2.3%	9.6%	10.3%

SCS 2	10.2%	4.6%	-1.9%	-2.9%
SCS 3	Dd/B	Dd/B	Dd/B	Dd/B

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

Er bod dilyniant cyflog awtomatig wedi dod i ben, roedd ei effaith hanesyddol ynghyd â'r ffaith fod staff gwrywaidd yn fwy tebygol o fod wedi gwasanaethu'n hirach, ar radd EO yn benodol, wedi effeithio ar ein bwllch cyflog rhwng y rhywiau. Mae ein strwythur tâl newydd a gyflwynwyd ym mis Awst 2019 wedi cael effaith gadarnhaol. Mae'r bwllch ar radd EO wedi culhau 2.6 pwynt canran wrth i ni drosglwyddo dros ddwy flynedd i gyfraddau sbot. Cyflwynodd y strwythur tâl newydd fandiau cyflog uwch ar gyfer swyddi 'grym y farchnad/arbenigol' ac mae hyn yn cyfrif am y bwllch o blaid menywod ar Radd 6.

Arweiniodd newidiadau staffio ar lefel SCS 1 at gynnydd 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

Tâl bonws cymedrig a chanolrifol wedi'i ddyfarnu i ddyinion a menywod:

Bwllch cyflog bonws cymedrig	Bwllch cyflog bonws canolrifol	Cyfran y dynion a gafodd fonws	Cyfran y menywod a gafodd fonws
-16.3%	0.0%	62.8%	62.9%

Mae'r ASB yn 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 (gwobrau ariannol o £100, £250, £500 neu £1,000). Nid oes cyfyngiad ar nifer y gwobrwyon y gall unigolyn eu cael, ond mae'r cyfanswm wedi'i gapio ar £2,500. Roedd cyfran y gwrywod a'r benywod a gafodd wobrau yn debyg, ond roedd staff benywaidd yn derbyn symiau uwch na'u cyfoedion gwrywaidd. Cafodd staff gradd uwch o'r ddau ryw symiau uwch na graddau is ac oherwydd strwythur y gweithlu y soniwyd amdano uchod, mae hyn wedi effeithio ar y bwllch cyflog bonws.

Tâl bonws cymedrig a chanolrifol ar gyfer pob rhyw o 2017 i 2020:

	2017	2018	2019	2020

Bwlch cyflog bonws cymedrig	4.7%	0.9%	11.8%	-16.3%
Bwlch cyflog bonws canolrifol	5.5%	0.0%	0.0%	0.0%
Cyfran y dynion sy'n cael bonws	33%	28%	60%	62.9%
Cyfran y menywod sy'n cael bonws	38%	32%	60%	62.8%

Cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mhob chwarterel cyflog

Canran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mhob chwarterel cyflog:

Chwarterel isaf	Chwarterel isaf	Chwarterel canol is	Chwarterel canol is	Chwarterel canol uchaf	Chwarterel canol uchaf	Chwarterel uchaf	Chwarterel uchaf
Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw
25.7%	74.3 %	33.0%	67.0%	49.5%	50.5%	51.4%	48.6%

Mae'r chwartereli tâl fesul awr yn dangos cyfran y dynion a'r menywod sydd ym mhob chwarterel tâl, ar ôl trefnu'r gweithwyr yn ôl cyfradd tâl fesul awr. Am y tro cyntaf ers i ni ddechrau adrodd ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, gweithwyr benywaidd yw'r mwyafrif yn y chwarterel uchaf erbyn hyn, er bod cyfran y dynion a'r menywod yn y chwartereli uchaf yn debyg. Mae'r crynodiad uwch o ddynion ar raddau mwy iau lle mae cyflog yn is yn dangos pam mae bwlch cyflog negyddol mawr. Mae canran y gweithwyr benywaidd ym mhob un o'r chwartereli yn cynyddu wrth i ni recriwtio rhagor o weithwyr benywaidd a gweld nifer cynyddol o weithwyr benywaidd ar raddau uwch.

Mae'r tabl yn dangos cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd o 2017 i 2020 ym mhob chwarterel tâl:

Blwyddyn	2017	2017	2018	2018	2019	2019	2020	2020
Rhyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Benyw	Gwryw	Benyw
Chwarterel isaf	75.4%	24.6%	74.5%	25.5%	74.4%	25.6%	74.3%	25.7%
Chwarterel canol is	79.9%	20.1%	78.7%	21.3%	73.7%	26.3%	67.0%	33.0%
Chwarterel canol uchaf	58.0%	42.0%	52.1%	47.9%	49.8%	50.2%	50.5%	49.5%

Chwarterel uchaf	58.6%	41.4%	56.3%	43.7%	53.6%	46.4%	48.6%	51.4%
-------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

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 polisïau a mentrau i gefnogi cyfleoedd cyfartal i'n gweithlu cyfan.

Recriwtio

Rydym ni'n sicrhau bod y broses ddethol yn glir yn 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 menyw i sicrhau cydbwysedd rhwng y rhywiau. Er mwyn osgoi gogwydd (bias) 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 a gweithio oriau cywasgedig. Rydym ni'n annog gweithwyr i fanteisio ar absenoldeb rhiant a rennir (shared parental leave), sy'n golygu y gall dynion gymryd mwy o gyfrifoldebau gofalu ac rydym ni'n cynnig tair 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 i 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. Gall staff ddewis gweithio yn y swyddfa, gweithio gartref neu rannu eu hamser rhwng y swyddfa a lleoliad arall. Rydym ni wedi buddsoddi i uwchraddio ein systemau Technoleg Gwybodaeth er mwyn cefnogi hyn, ac wedi hyfforddi ein rheolwyr a'n timau i reoli perfformiad a gweithio o bell.

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 radd) 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 hystyried 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

Fe wnaethom ni gyflwyno strwythur tâl newydd a oedd yn weithredol o fis Awst 2019. Roedd gan y strwythur graddio blaenorol led band hir gyda chlystyrau o weithwyr ar leiafswm ac uchafswm pob gradd. Fe wnaethon ni gyflwyno cyfraddau sbot ar raddau AO ac EO, ac mae ein staff yn cymathu i'r rhain dros y ddwy flynedd nesaf. Ar gyfer graddau HEO i Radd 6, fe wnaethom dargedu 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

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 hymrwymadau o dan y strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant. Mae cyllid wedi'i neilltuo ar gael i gefnogi'r rhwydweithiau i gynnal digwyddiadau.

Datganiad

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