

# Cydraddoldeb ac amrywiaeth

Ein hymrwymiad i bolisïau cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Rydym wedi ymrwymo i ddarparu cyfleoedd cyfartal a chael gwared ar wahaniaethu, aflonyddu a bwlio o bob math. Rydym ni'n hyrwyddo amgylchedd gweithio da a chytûn lle caiff pawb eu trin â pharch a lle na fydd unrhyw un yn goddef gwahaniaethu, bwlio nac aflonyddu o unrhyw fath.

Mae'n ofynnol i'n gweithwyr ac unigolion sy'n gweithio dan drefniadau contract ein helpu i gyflawni ein hymrwymiad i ddarparu cyfleoedd cyfartal mewn cyflogaeth, ac i osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon.

## Dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus

Daeth Dyletswydd y Sector Cyhoeddus i rym ar 5 Ebrill 2011. Yn unol â'i ofynion, rydym wedi ymrwymo i roi sylw dyledus i:

- gael gwared ar wahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth
- hyrwyddo cyfleoedd cyfartal rhwng gwahanol grwpiau
- meithrin perthynas dda rhwng gwahanol grwpiau

## Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Mae deddfwriaeth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau a gyflwynwyd yn 2017 yn ei gwneud hi'n ofynnol i bob cyflogwr sy'n cyflogi dros 250 o weithwyr gyhoeddi eu data bwlch cyflog rhwng y rhywiau bob blwyddyn. Mae bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn golygu'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod, wedi'u mynegi mewn perthynas ag enillion dynion

[Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2024](#)

[Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2023](#)

[Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2022](#)

[Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2021](#)

[Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2020](#)

[Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2019](#)

[Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2018](#)

[Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2017](#)

## Ystadegau Amrywiaeth

Mae ein hystadegau Amrywiaeth i'w gweld yn ein [Hadroddiad Blynyddol a Chyfrifon](#).

## Ein gwerthoedd

Mae 'cynhwysol' yn un o'n gwerthoedd. Rydym yn galluogi ac yn gwerthfawrogi cyfraniad pawb ac yn croesawu nodweddion, sgiliau a phrofiad eang pobl.

Rydym yn:

- dangos chwilfrydedd mewn eraill a thrafod a dathlu ein gwahaniaethau yn agored
- nodi a mynd i'r afael ag ymddygiad annerbyniol a microyмосodiadau, gan ddefnyddio'r sianeli priodol i uwchgyfeirio materion yn unol â hynny
- trin ei gilydd gyda pharch ac annog rhannu safbwyntiau eraill er mwyn darparu amrywiaeth o syniadau
- meddwl am amgylchiadau personol eich gilydd a chreu amgylcheddau lle gall pawb gyfrannu

Ar gyfer rheolwyr ac arweinwyr. Rydym yn:

- eirioli gwerth amrywiaeth wrth gyflawni perfformiad gwell
- darparu cymorth hygyrchedd i aelodau'r tîm lle bo angen
- creu amgylchedd sy'n galluogi cyfraniadau gan bawb
- cydnabod cyfraniadau pobl a'r tîm cyfan
- dathlu llwyddiannau

## Amcanion

Amlinellir ein hamcanion Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn ein Cynllun Pobl 2023-2026. Mae ein cynllun pobl yn nodi sut y byddwn yn gwella fel cyflogwr a'r manteision a ddaw yn sgil hyn i ni, y busnesau rydym yn eu rheoleiddio ac iechyd y cyhoedd rydym yn ei ddiogelu. Nod y cynllun yw denu'r bobl orau i'n timau, helpu cydweithwyr i dyfu a datblygu yn eu gwaith, a sicrhau bod gennym enw da o ran ein diwylliant gwych.

Rydym am sicrhau nad yw cefndir neu nodweddion gwarchoddedig rhywun byth yn ffactor sy'n cyfyngu yn yr ASB. Yn hytrach, rydym am i'r rhain cael eu trin fel asedau a all helpu i wella'r ffordd rydym yn llunio polisiau a darparu gwasanaethau. Byddwn yn gweithio tuag at gyrraedd y brig o ran cynhwysiant, gwella cynrychiolaeth a rhoi cyfleoedd i bobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, gan adeiladu ar ein llwyddiant dros y blynyddoedd diwethaf. Byddwn yn alinio hefyd â strategaeth cynhwysiant y Gwasanaeth Sifil.

## Blwyddyn un

Byddwn yn cynnal momentwm ar gynhwysiant:

1. Creu grwpiau gweithredu a gadeirir gan hyrwyddwyr cynhwysiant i ddatblygu prosesau llywodraethu cynhwysiant a chefnogi cyflawni strategol a chorfforaethol.
2. Cwblhau gweithgareddau sy'n gysylltiedig â'r fframwaith sicrwydd, achredu ac archwilio i greu sylfaen dystiolaeth sy'n arwain camau cynhwysiant ar gyfer y 3 blynedd nesaf (gan gynnwys lefel arweinydd hyderus o ran anabledd a lefel achredu gofalgwyr 2).
3. Darparu hyfforddiant lefel uwch i gyfwelwyr ar gyfer pobl sy'n eistedd ar baneli recriwtio, gan eu grymuso i annog a chefnogi ymgeiswyr i ddarparu eu tystiolaeth orau.
4. Parhau a chwblhau adolygiadau ym mhob ffatri i sicrhau cydlyniant effeithiol rhwng arolygwyr hylendid cig ac arolygwyr hylendid cig ar gontract wrth gyflawni dyletswyddau o fewn ffatrioedd, gan gefnogi'r dull un tîm.
5. Parhau i gynnig amrywiaeth o sianeli ymgysylltu a chyfleoedd i rwydweithio i'n cydweithwyr ar y rheng flaen, i'w helpu i deimlo eu bod wedi'u cynnwys, gyda chymorth ychwanegol i grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli mewn Gweithrediadau Maes.

Sut y byddwn yn gwybod ei fod wedi gweithio:

1. Cyflawni lefel arweinydd hyder anabledd ac achrediad gofalywr lefel 2.
2. Cynyddu nifer y bobl sy'n datgan nodweddion gwarchoddedig (gan gynnwys cefndir economaidd-gymdeithasol) a gwneud cynnydd tuag at sicrhau gweithlu mwy cynrychioliadol byth, yn enwedig yn y maes Gweithrediadau ac ymhlith y graddau rheoli.
3. Sicrhau canlyniadau mwy cyson yn yr arolygon pobl ar draws nodweddion gwarchoddedig.
4. Cynnal ein safle ymhlith y 75 o gyflogwyr gorau ar gyfer symudedd cymdeithasol.
5. Canlyniadau gwell yn yr arolygon pobl a'r pólau/adborth ar ddiwrnod ymgysylltu rhanbarthol, yn ymwneud â pherthnasoedd tîm rheng flaen ac ymgysylltu.

## **Blwyddyn dau a thri**

Byddwn yn cyrraedd y brig o ran cynhwysiant:

1. Ystyried cynnig nawdd yn unol ag egwyddorion gweithredu cadarnhaol.
2. Cwblhau'r fframwaith gwirfoddol â thystiolaeth ar gyfer gwella cydraddoldeb hiliol a dilyniant.
3. Cyflawni achrediad gofalywr lefel 3.
4. Adrodd ar y bwlch cyflog ethnigrwydd.
5. Cefnogi esblygiad ein rhwydweithiau staff i alinio â strategaeth cynhwysiant y gwasanaeth sifil a chyfrannu at y strategaeth a polisiau ac, ar yr un pryd, barhau i gefnogi staff.

Sut y byddwn yn gwybod ei fod wedi gweithio:

1. Cyflawni achrediad gofalywr lefel 3.
2. Cynyddu sgoriau'r Arolwg Pobl mewn perthynas ag ethnigrwydd a dilyniant.
3. Rhagori ar y safle a enillwyd gennym ar y rhestr cyflogwyr symudedd cymdeithasol yn 2023.