

Adroddiad yr Asiantaeth Safonau Bwyd ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau – 2021

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 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 hyn 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.

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 wedi bod yn gweithredu ers mis Ebrill 2000. Mae rôl yr ASB wedi'i diffinio mewn cyfraith. Mae'r Ddeddf Safonau Bwyd yn datgan: "The main objective of the Agency in carrying out its functions is to protect public health from risks which may arise in connection with the consumption of food (including risks caused by the way in which it is produced or supplied) and otherwise to protect the interests of consumers in relation to food."

Mae ein pencadlys yn Llundain, ond mae gan yr ASB swyddfeydd yng Nghaerdydd, Belfast, Birmingham a Chaerfrog. 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 cefnogi trin a gwobrwyo pob aelod o staff yn deg, ni waeth beth fo'u rhyw, ac mae wedi ymrwymo 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 bumed adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau'r ASB. Mae'n seiliedig ar gipolwg o holl staff yr ASB ar 31 Mawrth 2021 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 2021 yn yr ASB

Cyfartaledd	Bwlch cyflog cyffredin	Bwlch cyflog bonws
Cymedrig	-9.5%	-25.3%
Canolrifol	-23.1%	-40%

Ein gweithlu

Mae'r ASB yn defnyddio graddau'r Gwasanaeth Sifil, sy'n 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 ni waeth beth fo'r rhyw.

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

Ar 31 Mawrth 2021, roedd 1310 o bobl yn gweithio i'r ASB, sef cynnydd o 45 ers 31 Mawrth 2020. Arhosodd canran y merched ar 40%. Gwnaeth nifer yr Uwch Weision Sifil sy'n fenywod ddisgyn o 42% i 41%.

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

Gradd	Nifer y dynion	% ar y radd hon	Nifer y menywod	% ar y radd hon	% who are female	+ / - 2019 figure
AO	3	1%	6	1%	67%	0%
EO	347	44%	90	17%	21%	-1%
HEO	148	19%	148	28%	50%	+2%
SEO	157	20%	170	32%	52%	-1%
Gradd 7	87	11%	87	16%	50%	-1%
Gradd 6	27	3%	18	3%	40%	+1%
SCS	13	2%	9	2%	41%	-1%
Cyfanswm	782	Ddim yn berthnasol	528	Ddim yn berthnasol	40%	0%

(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	Bwlch cyflog canolrifol
-9.5%*	-23.1%*

*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 menywod o gymharu â dynion. Ar draws y sefydliad, mae cyflog cymedrig ar gyfer menywod 9.5% yn fwy na hwnnw ar gyfer dynion.

Mae'r ffigwr canolrifol yn cynrychioli pwynt canol y boblogaeth. Os ydych chi'n gosod ar wahân bob gweithiwr benywaidd a phob gweithiwr gwrywaidd, y bwloch cyflog canolrifol yw'r gwahaniaeth rhwng y gyfradd tâl fesul awr ar gyfer y fenyw ar gyfartaledd o'i gymharu â'r dyn ar gyfartaledd. Mae'r tâl canolrifol ar gyfer menywod ar draws y sefydliad 23.1% yn fwy na hwnnw ar gyfer dynion.

Cyfartaleddau	2017	2018	2019	2020	2021
Bwlch cyflog cymedrig	-9.4%	-9.3%	-8.0%	-9.6%	-9.5%
Bwlch cyflog canolrifol	-16.7%	-17.5%	-14.7%	-21.6%	-23.1

Mae'r bwloch 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 45% o weithwyr gwrywaidd yn gweithio ar y ddwy radd isaf (yn bennaf fel Arolygwyr Hylendid Cig ar raddfa EO). Mae bron i 79% o weithwyr ar y ddwy radd isaf yn ddynion. Mae cyfran y menywod mewn graddau uwch (HEO-SCS) yn uwch, gyda 82% 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, er mwyn adlewyrchu'r gwahaniaeth mewn costau byw. Mae cydbwysedd rhwng y rhywiau ar gyfer rolau yn Llundain yn 50/50, ond y tu allan i Lundain mae'n 64% i 36% o blaid dynion.

Wrth eu dadansoddi yn ôl gradd, mae'r bylchau cyflog cyfartalog (cymedrig a chanolrifol) yn sylweddol wahanol i'r ffigur cyffredinol, gyda'r bylchau cyflog yn llawer mwy cul.

Bwlch cyflog cymedrig

Gradd	2017	2018	2019	2020	2021
AO	-0.4%	-6.4%	-3.6%	2.9%	9.8%
EO	3.9%	4.7%	4.5%	1.9%	0.8%
HEO	4.8%	-0.8%	0.2%	-0.4%	0.6%
SEO	1.9%	-0.03%	0.7%	-0.45	0.9%
Gradd 7	3.0%	-0.5%	2.2%	1.5%	-0.4%
Gradd 6	2.6%	1.1%	2.1%	-5.1%	-4.4%
SCS 1	0.2%	1.2%	7.9%	10.7%	4.3%
SCS 2	7.8%	2.6%	-1.6%	-3.6%	-4.7%
SCS 3	Ddim yn berthnasol	Ddim yn berthnasol	Ddim yn berthnasol	Ddim yn berthnasol	Ddim yn berthnasol

Bwlch cyflog canolrifol

Gradd	2017	2018	2019	2020	2021
AO	-1.7%	-8.8%	-3.4%	0.4%	3.9%
EO	3.3%	4.2%	3.9%	2.8%	0%
HEO	0.3%	-2.3%	-0.1%	-0.2%	1.1%
SEO	2.7%	2.2%	0.9%	0.2%	3%
Gradd 7	5%	0.9%	1.3%	2.4%	-3.1%
Gradd 6	2.5%	1.5%	0.9%	-4.8%	-6.6%
SCS 1	-0.3%	-2.3%	9.6%	10.3%	8.3%

Gradd	2017	2018	2019	2020	2021
SCS 2	10.2%	4.6%	-1.9%	-2.9%	-5.4%
SCS 3	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)

Er bod dilyniant cyflog awtomatig wedi dod i ben, roedd ei effaith hanesyddol ynghyd â'r ffaith bod staff gwrywaidd yn fwy tebygol o fod wedi gwasanaethu'n hirach, ar radd EO yn benodol, wedi effeithio ar ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae ein strwythur tâl newydd a gyflwynwyd ym mis Awst 2019 wedi cael effaith gadarnhaol. Mae cyfraddau ar y pryd ar radd EO wedi peri bod y bwlch cyflog cymedrig ar gyfer y radd wedi disgyn o 4.7% yn 2018 i lai nag 1% yn 2021, ac nid oes unrhyw fwlch canolrifol ar gyfer y radd. Rydym ni'n cyflogi nifer o weithwyr preswyl ar radd AO sy'n fenywod yn bennaf, sy'n egluro'r cynnydd yn y bwlch ar y radd honno. Mae gan ein strwythur tâl fandiau cyflog uwch ar gyfer swyddi 'grym y farchnad/arbenigol' ac mae hyn yn cyfrif am y bwlch o blaid menywod ar Radd 6.

Roedd dyfarniad cyflog SCS 2020 yn targedu'r rheiny a oedd ar derfyn isaf gradd SCS1 ac mae hyn wedi helpu i leihau'r bwlch cyflog cymedrig dros 6 phwynt canran. Mae maint y boblogaeth SCS yn fach ac mae bandiau cyflog SCS yn eang, sy'n golygu bod unrhyw newidiadau o ran staff yn debygol o ehangu'r effaith.

Tâl bonws

Bwlch cyflog bonws cymedrig	Bwlch cyflog bonws canolrifol	Cyfran y dynion sy'n cael bonws	Cyfran y menywod sy'n cael bonws
-25.3%	-40.0%	60.6%	65.3%

Mae'r ASB yn cydnabod ac yn gwobrwyo unigolion neu dimau am gyflawniadau eithriadol sy'n ymwneud â thasgau neu weithgareddau penodol, a/neu am fod yn berson 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. Derbyniodd cyfran uwch o fenywod fonysau a derbyniodd staff benywaidd symiau sylweddol uwch na chydweithwyr gwrywaidd (roedd y swm cymedrig yn £110 yn fwy ar gyfer menywod, a'r swm canolrifol yn £100 yn fwy). 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 bwlch cyflog bonws.

Cyfartaleddau ar gyfer tâl bonws	2017	2018	2019	2020	2021
Bwlch cyflog bonws cymedrig	4.7%	0.9%	11.8%	-16.3%	-25.3%
Bwlch cyflog bonws canolrifol	5.5%	0%	0%	0%	-40.0%
Cyfran y dynion sy'n cael bonws	33%	28%	60%	62.9%	60.6%
Cyfran y menywod sy'n cael bonws	38%	32%	60%	62.8%	65.3%

Cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mhob chwarter tâl

Chwarter isaf Benywaidd	Chwarter isaf Gwrywaidd	Chwarter canol is Benywaidd	Chwarter canol is Gwrywaidd
23.1%	76.9 %	37.5%	62.5%

Chwartzel canol uchaf Benywaidd	Chwartzel canol uchaf Gwrywaidd	Chwartzel uchaf Benywaidd	Chwartzel uchaf Gwrywaidd
52.0%	48.0%	47.4%	52.6

Mae'r chwartzeli tâl fesul awr yn dangos cyfran y dynion a'r menywod ym mhob chwartzel tâl, ar ôl trefnu'r gweithwyr yn ôl cyfradd tâl fesul awr. Mae'r crynodiad uwch o ddynion ar raddau iau â chyflog yn is yn dangos pam mae bwlch cyflog negyddol mawr. Mae cyfran y dynion a'r menywod yn y chwartzelau uchaf yn debyg gan fod 9 gweithiwr arall gyda'r rhyw mwyafrifol ym mhob chwartzel.

2017

Gradd	Gwrywaidd	Benywaidd
Chwartzel isaf	75.4%	24.6%
Chwartzel canol is	79.9%	20.1%
Chwartzel canol uchaf	58%	42%
Chwartzel uchaf	58.6%	41.4%

2018

Gradd	Gwrywaidd	Benywaidd
Chwartzel isaf	74.5%	25.5%
Chwartzel canol is	78.7%	21.3%
Chwartzel canol uchaf	52.1%	47.9%
Chwartzel uchaf	56.3%	43.7%

2019

Gradd	Gwrywaidd	Benywaidd
Chwartzel isaf	74.4%	25.6%
Chwartzel canol is	73.7%	26.3%
Chwartzel canol uchaf	49.8%	50.2%
Chwartzel uchaf	53.6%	46.4%

2020

Gradd	Gwrywaidd	Benywaidd
Chwartzel isaf	74.3%	25.7%
Chwartzel canol is	67%	33%
Chwartzel canol uchaf	50.5%	49.5%
Chwartzel uchaf	48.6%	51.4%

2021

Gradd	Gwrywaidd	Benywaidd
Chwartzel isaf	76.9%	23.1%
Chwartzel canol is	62.5%	37.5%
Chwartzel canol uchaf	48.0%	52.0%

Gradd	Gwrywaidd	Benywaidd
Chwarterel uchaf	52.6%	47.4%

Gweithredu

Rydym ni wedi ymrwymo i sicrhau cyflog teg beth bynnag fo rhyw gweithwyr yn ogystal â chael gwared ar ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Byddwn ni'n parhau i hyrwyddo polisïau a mentrau i gefnogi cyfleoedd cyfartal ar gyfer ein 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 tuedd (bias) posib yn y broses recriwtio, rydym ni'n defnyddio iaith niwtral o ran rhyw mewn hysbysebion swyddi ac iaith gynhwysol ym mhob cyfathrebiad i ddenu sylw ac ennyn diddordeb amryw o ymgeiswyr.

Rydym ni'n cynnal cyfweiliadau strwythuredig a gallwn ddefnyddio ystod o asesiadau gan gynnwys profion barn sefyllfaoedd, cyfweiliadau technegol a sefyllfaoedd cyfryngau. Mae Grwpiau Ffocws Ymgysylltu â Staff ar gyfer rolau uwch yn gofyn i ymgeiswyr hwyluso trafodaeth ddwyffordd ar bynciau a ddewisir gan yr ASB. Mae'r dull hwn yn cynnig mwy o dystiolaeth am arddull ymgysylltu a chyfathrebu'r ymgeiswyr. Strwythurir adborth gan ddefnyddio Datganiadau Arweinyddiaeth y Gwasanaeth Sifil (Ysbrydoledig, Hyderus ac Wedi ein Grymuso). Mae'r dulliau hyn 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 dulliau recriwtio wedi'u seilio 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, 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 grymuso defnyddwyr. 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, nodi a rheoli talent ar draws yr ASB, rydym ni'n sicrhau bod pawb yn gallu ystyried, trafod a chynllunio eu hanghenion datblygu yn unol â'u huchelgeisiau a'u potensial. Mewn sesiynau 1-2-1 chwarterol, rydym ni'n disgwyl i reolwyr gynnal sgysiau gyrfa gydag unigolion yn eu tîm i drafod 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 gyrfaoedd trwy gynlluniau fel 'Beyond Boundaries' (rhaglen dalent ar gyfer grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol) a 'Crossing Thresholds' (rhaglen datblygu gyrfa flwyddyn o hyd i Fenywod yn y Gwasanaeth Sifil).

Mae'r rhaglenni hyn yn rhoi'r cyfleoedd, y profiadau, yr amrywiaeth a'r datblygu priodol i gynorthwyo cyfranogwyr i gyflawni eu potensial. Yn ogystal â hyn, rydym ni'n cynnig mynediad at Gynllun Arweinwyr y Dyfodol (ar gyfer Gradd 7 a Gradd 6) a Chynllun Uwch Arweinwyr (ar gyfer yr Uwch Wasanaeth Sifil) 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 sydd wedi bod ar waith ers mis Awst 2019. Roedd gan y strwythur graddio blaenorol ystod hir gyda chlystyrau o weithwyr ar leiafswm ac uchafswm pob gradd. Rydym ni wedi cyflwyno cyfraddau ar y pryd ar gyfer graddau AO ac EO. Ar gyfer graddau HEO i Radd 6, fe wnaethom dargedu codiadau cyflog uwch i weithwyr ar ben isaf eu graddau cyflog. Ar ôl tair blynedd heb fwch cyflog bonws canolrifol, gwelodd 2021 gynnydd mawr o blaid staff benywaidd. Mae'r cynnydd hwn yn cael ei ddadansoddi i ddeall y rheswm y tu ôl i hyn.

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 trafod, i'r rheiny sydd â diddordeb cyffredin, a hefyd gefnogaeth ar y cyd. 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, a nod ein Rhwydwaith Cymorth i Rieni yw annog a chefnogi nid yn unig rieni sydd 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. Mae ein Rhwydwaith Dynion yn lle diogel a chefnogol i gefnogi ac annog hyrwyddo lechyd a Lles Dynion. 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. 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.