



# **Asiantaeth Safonau Bwyd**

## **Adroddiad Amrywiaeth 2017**

Cyhoeddwyd 2018

## Cynnwys

1. Pwy ydym ni?.....	2
2. Cwmpas adroddiad 2017 .....	2
3. Cyflwyniad .....	3
4. Cynnydd yn 2017 a symud ymlaen yn 2018 .....	4
5. Ein pobl – ffeithiau a ffigurau .....	5
5.1. Proffil gweithlu'r ASB .....	5
5.2. Proffil graddau .....	5
5.3. Proffil oedran .....	5
5.4. Rhywedd.....	6
5.5. Anabledd .....	7
5.6. Ethnigrwydd.....	8
5.7. Cyfeiriadedd rhywiol .....	9
5.8. Crefydd a Chred .....	9
5.9 Patrymau gweithio .....	9
5.10 Gweithwyr sydd wedi gadael .....	10
5.11 Disgyblaeth a Chwynion .....	11
6. Recriwtio .....	11
7. Cynllun Rheoli Perfformiad yr ASB .....	13
8. Dysgu a datblygu .....	14
9. Cyflog Cyfartal .....	14
10. Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau .....	14
11. Gwyddor Gymdeithasol .....	15
12. Hygyrchedd .....	15
13. Y Gymraeg yn yr ASB.....	16
14. Ein ffyrdd o weithio .....	16
15. Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil.....	17
16. Bwlio ac Aflonyddu .....	17
17. Casgliad.....	18

## 1. Pwy ydym ni?

Rydym ni'n adran annibynnol o'r llywodraeth sy'n gweithio ar draws Cymru, Lloegr a Gogledd Iwerddon i ddiogelu iechyd y cyhoedd a buddiannau ehangach defnyddwyr mewn perthynas â bwyd. Rydym ni'n sicrhau bod bwyd yn ddiogel, ac yn cyd-fynd â'r hyn sydd ar y label.

Mae ein strategaeth, Bwyd y Gallwn Ymddiried Ynndo 2015-2020, yn canolbwyntio ar ein pwrpas a'n cenhadaeth. Mae'n ddyletswydd arnom i ddefnyddio ein harbenigedd a'n dylanwad fel y gall pobl ymddiried bod y bwyd y maent yn ei brynu a'i fwyta yn ddiogel ac yn onest. Mae ein strategaeth yn cydnabod bod heriau cynyddol o amgylch diogelwch bwyd, fforddiadwyedd, sicrwydd cyflenwad bwyd a chynaliadwyedd. Mae ein strategaeth yn amlinellu ein diben a'n cyfrifoldebau, a rolau a chyfrifoldebau eraill, o ran goresgyn yr heriau hynny.

## 2. Cwmpas adroddiad 2017

O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae dyletswydd ar yr Asiantaeth Safonau Bwyd (ASB), fel corff cyhoeddus, i gyhoeddi gwybodaeth gymesur berthnasol bob blwyddyn i ddangos ei bod yn cydymffurfio â Dyletswydd Gydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Nod yr wybodaeth a gyhoeddir gennym yw dangos bod yr ASB wedi rhoi 'sylw dyledus' i dri nod y Ddyletswydd Gydraddoldeb gyffredinol, sef:

- cael gwared ar wahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac unrhyw ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan y Ddeddf;
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rheiny nad ydynt; a
- meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rheiny nad ydynt.

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi crynodeb a throsolwg lefel uchel o'r data cydraddoldeb, gan gynnwys proffiliau'r gweithlu a data/gwybodaeth fonitro am weithgareddau cyflogaeth.

Mae'r wybodaeth a ddarperir yn darlunio'r sefyllfa fel ag yr oedd ym mis Tachwedd 2017. Mae'r adroddiad yn cynnwys cymysgedd o ddata ansoddol a meintiol. Mae'r ffigurau yn yr adroddiad hwn yn seiliedig ar gyfanswm o 1054 o aelodau staff ac maent yn dod o system iHR yr ASB oni nodir yn wahanol. Nid yw'r dadansoddiad yn

cynnwys staff nad ydynt yn cael eu talu'n uniongyrchol gan yr ASB na staff asiantaeth/contractwyr.

### 3. Cyflwyniad

Yn yr ASB, rydym ni'n ymrwymo i fod yn weithle lle mae pawb yn teimlo:

- y gallwn fod yn ni ein hunain;
- bod ein cyfraniad unigryw yn cael ei gydnabod, ei barchu a'i werthfawrogi;
- ein bod yn sicrhau cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith;
- y gallwn ddod o hyd i ystyr yn ein gwaith;
- ein bod yn perthyn ac mae lle i ni dyfu;
- ein bod yn gwasanaethu pob rhan o'r gymuned mewn ffordd sy'n adlewyrchu ei hanghenion.

Yn sail i'r ymrwymïadau hyn mae ein gwerthoedd ASPIRE. Bydd y rhain yn chwarae rhan allweddol wrth yrru'r weledigaeth hon, cyflawni ein strategaeth pobl a gwireddu ein diwylliant amrywiol a chynhwysol i bawb.

**Atebol** (*Accountable*) – Rydym ni'n cymryd cyfrifoldeb am ein gweithredoedd a gallwn ddwyn ein gilydd i gyfrif

**Wedi ein cefnogi** (*Supported*) – Mae gennym ni'r sgiliau, yr adnoddau a'r gefnogaeth i gyflawni ein rolau yn effeithiol

**Proffesiynol** (*Professional*) – Rydym ni'n gymwys ac yn hyderus yn ein gallu i gyflawni'r safonau proffesiynol uchaf

**Arloesol** (*Innovative*) – Rydym ni'n ystwyth, yn ddeinamig ac yn flaengar yn ein hymagwedd at gyflawni canlyniadau

**Gwydn** (*Resilient*) – Rydym ni'n addasu yn gyflym ac yn effeithiol i newidiadau sydyn

**Wedi ein grymuso** (*Empowered*) – Gallwn arwain a gwneud penderfyniadau sy'n gwella ein canlyniadau busnes

#### 4. Cynnydd yn 2017 a symud ymlaen yn 2018

- Cyhoeddodd y Gwasanaeth Sifil [strategaeth newydd](#) gan nodi sut y bydd y Gwasanaeth Sifil yn sefydlu ei hun fel cyflogwr mwyaf cynhwysol y Deyrnas Unedig (DU) erbyn 2020. Dechreuodd y gwaith i ddatblygu strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant yr ASB wrth i ni geisio chwarae ein rhan i sicrhau mai'r Gwasanaeth Sifil yw cyflogwr mwyaf cynhwysol y DU.
- Yn sgil newidiadau strwythurol yn yr adran Pobl a Newid Sefydliadol, crëwyd y tîm Ymgysylltu a Gwobrwyo. Bydd y tîm yn arwain ar amrywiaeth a chynhwysiant gan gynnwys datblygu strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant yr ASB.
- Lansiodd ein Rhwydwaith Menywod yn ffurfiol ar Ddiwrnod Rhyngwladol y Menywod, gyda'r rhwydwaith yn tyfu i gynnwys dros 120 o aelodau.
- Ail-lansiodd y Tîm Ymddygiad (y Rhwydwaith Cynghorwyr Gwrth-fwlio ac Aflonyddu gynt) i gynorthwyo cydweithwyr sy'n profi ymddygiad digroeso neu amhriodol yn y gwaith.
- Fe wnaethom gynnal adolygiad o'n system rheoli perfformiad a datblygu cynllun newydd a fydd yn lansio ym mis Ebrill 2018.
- Cyhoeddodd ein [hadroddiad bwllch cyflog rhwng y rhywiau](#) cyntaf yn manylu ar fylchau cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng gweithwyr gwrywaidd a benywaidd fel ag yr oeddent ar 31 Mawrth 2017.
- Parhawyd i geisio safbwyntiau amrywiol, gan ddefnyddio technegau arloesol, gan gynnwys y cyfryngau cymdeithasu, i sicrhau ymgynghori effeithiol. Defnyddiwyd dulliau 'Segmentu Defnyddwyr' i'n helpu i dargedu ein cyfathrebu a'n datblygiad polisi at y cynulleidfaoedd iawn.

## 5. Ein pobl – ffeithiau a ffigurau

### 5.1. Proffil gweithlu'r ASB

Ar 1 Tachwedd 2017, roedd 1054 o weithwyr parhaol a dros dro yn gweithio i'r ASB. Mae hyn yn ostyngiad o 23 o weithwyr ers 1 Tachwedd 2016.

### 5.2. Proffil graddau

Dangosir isod ddadansoddiad o staff yn ôl gradd fel ag yr oedd ar 1 Tachwedd 2017 ynghyd â'r chwe blynedd blaenorol.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
AO	42	43	42	26	24	11
EO	715	692	648	547	513	449
HEO/SEO	420	420	391	392	392	427
Gradd 7/6	126	128	139	137	134	147
Uwch Wasanaeth Sifil (SCS)	20	21	20	17	14	20
Cyfanswm	1323	1304	1240	1119	1077	1054

### 5.3. Proffil oedran

Mae dadansoddiad o'n proffil oedran cyffredinol fel ag yr oedd ar 1 Tachwedd 2017 yn dangos y dadansoddiad canlynol o staff:

	AO	EO	HEO/SEO	G7/6	SCS
O dan 35	4	20	76	9	0
35 – 49	3	139	222	86	5
50 – 64	3	274	124	51	15
Dros 65	1	16	5	1	0
Cyfanswm	11	449	427	147	20

O edrych ar y duedd ers 2012, mae cynrychiolaeth gyffredinol y gweithlu sy'n 49 oed ac iau wedi gostwng yn gyson ac ar gyfer gweithwyr 50 oed neu hŷn, mae wedi cynyddu.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
O dan 35	13.2%	12.8%	12.7%	12.5%	11.0%	10.3%
35 – 49	50.4%	48.1%	47.0%	45.2%	44.3%	43.2%
50 – 64	34.9%	37.5%	38.8%	40.6%	42.9%	44.3%
Dros 65	1.40%	1.60%	1.50%	1.70%	1.90%	2.2%

#### 5.4. Rhywedd

Ar 1 Tachwedd 2017 roedd gennym ni 690 o weithwyr gwrywaidd, sef 65% o'n holl weithlu, a 364 o weithwyr benywaidd, sef 35% o'n holl weithlu. Mae cynrychiolaeth gyffredinol menywod yn y Gwasanaeth Sifil wedi aros yn uwch na 50% ers 2011. Mae'r gwahaniaeth hwn gyda'r Gwasanaeth Sifil ehangach oherwydd y gyfran sylweddol o weithwyr sy'n gweithio fel Arolygwyr Hylandid Cig (36% o gyfanswm y gweithlu) sy'n broffesiwn lle mae'r rhan fwyaf o'r gweithlu yn ddynion (91% yn ddynion).

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% Benywaidd	31.3%	32.4%	33.1%	32.5%	32.3%	34.5%
% Gwrywaidd	68.7%	67.6%	66.9%	67.5%	67.7%	65.5%

O'i gymharu â 2016 dim ond gwahaniaethau bach iawn sydd mewn cynrychiolaeth rhywedd ar radd EO. Mae'r ffigurau ar gyfer HEO/SEO wedi'u rhannu bron yn gyfartal wrth i ganran y gweithwyr benywaidd gynyddu ychydig ers y llynedd. Mae cynrychiolaeth menywod ar lefel AO wedi dangos cynnydd sylweddol ond mae nifer y gweithwyr wedi newid yn sylweddol ers yr adroddiad diwethaf gyda gostyngiad o fwy na 50% mewn swyddi lefel AO.

	AO	EO	HEO/SEO	G7/6	SCS
% Benywaidd	81.8%	16.7%	49.6%	41.5%	35.0%

	<b>AO</b>	<b>EO</b>	<b>HEO/SEO</b>	<b>G7/6</b>	<b>SCS</b>
% Gwrywaidd	18.2%	83.3%	50.4%	58.5%	65.0%

Mae cynrychiolaeth menywod ar G6/7 wedi cynyddu ychydig o 40% y llynedd pan oedd ar ei lefel isaf ers pum mlynedd. Fodd bynnag, er bod cynrychiolaeth menywod ar radd yr Uwch Gwasanaeth Sifil (SCS) yn parhau i fod yn uwch na'r hyn ydoedd yn 2012, bu gostyngiad o 8% yng nghynrychiolaeth menywod yn 2017. Cynyddodd nifer y staff G6/7 a SCS ers yr adroddiad diwethaf a byddwn yn ystyried sut i fynd i'r afael â chydaddoldeb rhwng y rhywiau yn ein harferion recriwtio.

### 5.5. Anabledd

Cyhoeddodd 839 o weithwyr (79.6%) eu statws anabledd (un ai'n nodi bod ganddynt, neu nad oedd ganddynt anabledd). Nid yw'r 215 o weithwyr sy'n weddill (20.4%) wedi datgan.

Nododd 6.7% o'r staff a ddatganodd eu statws anabledd fod ganddynt anabledd. Roedd hyn i lawr o 6.9% yn y flwyddyn flaenorol. Fodd bynnag, cynyddodd nifer y staff na ddatganodd eu statws anabledd dri phwynt canran. Mae cynyddu cyfraddau datgan staff wedi bod yn heriol hyd yn hyn a bydd ymgyrch arall yn cael ei lansio i atgoffa staff pam ein bod am iddynt wneud datganiad.

	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
% Anabl	5.1%	5.6%	6.1%	7.0%	6.9%	6.7%
% Ddim yn anabl	94.9%	94.4%	93.9%	93.0%	93.1%	93.3%
% Anhysbys	7.3%	9.7%	11.9%	16.9%	18.2%	20.4%

Ychydig o newid sydd wedi bod yn y nifer sy'n datgan anabledd yn ôl graddau dros y flwyddyn ddiwethaf. Fodd bynnag, gostyngodd y ffigur ar gyfer G7/6 dros un pwynt canran. Gwelwyd cynnydd mewn graddau AO ac SCS ond mae'r newid yn fach iawn o ran nifer y bobl.

	<b>AO</b>	<b>EO</b>	<b>HEO/SEO</b>	<b>G7/6</b>	<b>SCS</b>
% Anabl 2016	9.5%	7.9%	5.1%	8.3%	0.0%



	<b>AO</b>	<b>EO</b>	<b>HEO/SEO</b>	<b>G7/6</b>	<b>SCS</b>
% Anabl 2017	11.1%	7.6%	5.3%	6.7%	0.0%
% Ddim yn anabl 2016	90.5%	92.1%	94.9%	91.7%	100%
% Ddim yn anabl 2017	88.9%	92.4%	94.7%	93.3%	100%
% Anhysbys 2016	12.5%	10.9%	24.5%	27.6%	28.6%
% Anhysbys 2017	18.2%	8.9%	28.8%	29.3%	35.0%

## 5.6. Ethnigrwydd

Ar 1 Tachwedd 2017, roedd 92% o'r gweithlu wedi datgan eu hethnigrwydd a o'r rheiny a oedd wedi gwneud datganiad, roedd 10.7% o'r staff o gefndir lleiafrif ethnig. Dyma'r ail flwyddyn yn olynol i'r ffigurw ostwng er ei fod yn parhau i fod dri phwynt canran yn uwch na'r ffigur sylfaenol yn 2012.

	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
% Lleiafrif ethnig	8.4%	9.2%	10.5%	12.1%	11.2%	10.7%
% Ddim yn lleiafrif ethnig	91.6%	90.8%	89.5%	87.9%	88.8%	89.3%
% Anhysbys	7.9%	8.7%	9.4%	8.0%	8.3%	8.0%

Roedd gostyngiad ym mhob band gradd ac eithrio G7/6 yng nghanran y staff o gefndir lleiafrif ethnig. Fodd bynnag, cynyddodd canran y staff lle nad yw ethnigrwydd yn hysbys ar lefel G7/6.

	<b>AO</b>	<b>EO</b>	<b>HEO/SEO</b>	<b>G7/6</b>	<b>SCS</b>
% Lleiafrif ethnig 2016	42.9%	7.6%	15.9%	6.3%	7.7%
% Lleiafrif ethnig 2017	27.3%	7.5%	15.4%	8.2%	5.0%
% ddim yn lleiafrif ethnig 2016	57.1%	92.4%	84.1%	93.7%	92.3%
% ddim yn lleiafrif ethnig 2017	72.7%	92.5%	84.6%	91.8%	95.0%
% Anhysbys 2016	12.5%	5.5%	8.7%	17.2%	7.1%

	<b>AO</b>	<b>EO</b>	<b>HEO/SEO</b>	<b>G7/6</b>	<b>SCS</b>
% Anhysbys 2017	0.0%	5.2%	9.5%	20.5%	0.0%

### 5.7. Cyfeiriadedd rhywiol

Ar 1 Tachwedd 2017, roedd 54% o weithwyr yr ASB wedi cofnodi eu cyfeiriadedd rhywiol – cynnydd o bedwar pwynt canran ers 2016. O blith y gweithwyr hynny a oedd wedi cofnodi eu cyfeiriadedd rhywiol, dywedodd 98.3% ohonynt eu bod yn heterorywiol.

	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
% y gweithwyr yn cofnodi eu cyfeiriadedd rhywiol	30%	35%	42%	47%	50%	54%

### 5.8. Crefydd a Chred

Ar 1 Tachwedd 2017, roedd 46% o weithwyr yr ASB wedi cofnodi eu crefydd neu'u cred. Mae nifer y datganiadau wedi dangos cynnydd cyson ers 2012.

	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
% y gweithwyr yn cofnodi eu crefydd neu gred	29%	33%	37%	42%	44%	46%

O'r 46% hynny, nododd 70% eu crefydd fel Cristnogaeth a 3% fel Islam. Datganodd 11% o'r staff eu bod yn Anffyddwyr a 5% o'r staff yn Agnostig. Ni chofnododd unrhyw grefydd na chred arall fwy nag 1%.

### 5.9 Patrymau gweithio

Mae'r ASB yn cefnogi gweithio hyblyg a gall nifer o'n staff weithio'n hyblyg, gan ddibynnu ar ofynion busnes, p'un a ydynt yn ysgwyddo cyfrifoldebau gofal plant neu gyfrifoldebau gofal eraill ai peidio. Ar 1 Tachwedd 2017, roedd 106 o weithwyr yr ASB yn gweithio yn rhan-amser, sef 10% o gyfanswm gweithlu'r ASB. Fel canran o'r gweithlu, mae nifer y gweithwyr rhan-amser yn yr ASB wedi cynyddu o bron i 2% ers 2013.

	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
% y gweithwyr sy'n gweithio'n rhan amser	8.4%	8.1%	9.1	9.6%	10.1%

Mae nifer y gweithwyr gwrywaidd sy'n gweithio'n rhan-amser fel ag yr oedd ar 1 Tachwedd 2017 wedi cynyddu 16 pwynt canran, gan leihau'r anghydbwysedd rhwng y rhywiau yn fawr mewn gweithwyr rhan-amser.

	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
% Benywaidd	75%	78%	70%	57%	41%
% Gwrywaidd	25%	22%	30%	43%	59%

Mae nifer y gweithwyr rhan-amser sydd wedi datgan anabledd ychydig yn is nag yn 2016 ac yn is na ffigur yr ASB gyfan o 6.7%. Wrth ddatgan lleiafrif ethnig, roedd gostyngiad o 2% ers 2016 yn nifer y staff o leiafrif ethnig a oedd yn gweithio'n rhan-amser. Mae'r mwyafrif o weithwyr rhan-amser rhwng 35 a 49 oed. Fodd bynnag, mae cynnydd sylweddol wedi bod ers 2013 yn nghyfran y gweithwyr rhan-amser 50 oed neu hŷn (pymtheg pwynt canran) gan y bu cynnydd yn nifer y gweithwyr hŷn sy'n dewis ymddeol yn rhannol.

### 5.10 Gweithwyr sydd wedi gadael

Gadawodd 105 o staff yr ASB rhwng 1 Tachwedd 2016 a 31 Hydref 2017.

	<b>Diswyddo</b>	<b>Diswyddo / dileu swydd cynnar</b>	<b>Ymddiswyddiad</b>	<b>Ymddeoliad</b>	<b>Arall*</b>
Nifer y gweithwyr a adawodd	3	25	18	13	46

\* Mae'r categori 'Arall' yn cynnwys marwolaeth yn ystod cyfnod gwasanaeth, trosglwyddo i un o adrannau eraill y llywodraeth, ymddeoliad oherwydd salwch, neu gontract dros dro'n dod i ben.

O ran categorïau amrywiaeth ymadawyr, mae'r tabl isod yn rhoi dadansoddiad yn ôl rhyw, anabledd, ethnigrwydd ac oedran ers 2013. Mae canran yr ymadawyr sy'n dod o gefndir lleiafrif ethnig yn parhau i fod yn uwch nag ar gyfer gweithlu'r ASB yn gyffredinol. Bydd hyn yn cael ei ystyried wrth i'r ASB baratoi ei strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer 2018.

	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Nifer y gweithwyr a adawodd	86	142	239	100	105
Gwrywaidd	58.1%	60.6%	57.7%	57.0%	61.0%
Benywaidd	41.9%	39.4%	42.3%	43.0%	39.0%
Anabl	6.5%	5.6%	3.9%	16.2%	5.7%
Ddim yn anabl	93.5%	94.4%	96.1%	83.8%	94.3%
Lleiafrif ethnig	5.1%	8.6%	8.1%	12.9%	12.9%
Ddim yn lleiafrif ethnig	94.9%	91.4%	91.9%	87.1%	87.1%
O dan 35	24.4%	14.1%	16.7%	22.0%	22.9%
35 – 49	33.7%	35.2%	41.8%	32.0%	19.0%
50 – 64	38.4%	40.1%	39.3%	42.0%	50.5%
Dros 65	3.5%	10.6%	2.1%	4.0%	7.6%

### 5.11 Disgyblaeth a Chwynion

O'r wybodaeth gwaith achos a gofnodwyd rhwng 1 Hydref 2016 a 30 Medi 2017, cofnodwyd 11 o achosion disgyblu a 14 o gwynion. Mae hyn yn ostyngiad yn y nifer o 2016. Ar gyfer yr adroddiad hwn, ni allwn ddarparu gwybodaeth am ddata nodweddion gwarchoddedig, heb beryglu anhysbysrwydd cydweithwyr.

## 6. Recriwtio

Rydym ni'n parhau i fonitro pob cam o'r broses recriwtio, er mwyn sicrhau bod rhestrau byrion yn gytbwys o ran y rhywiau ar gyfer ymgyrchoedd mewnol ac allanol. Mae pob ymgyrch a gynhelir drwy system e-recriwtio ar draws y Gwasanaeth Sifil yn sicrhau bod ymgeiswyr yn ddi-enw tan y cam cyfweiliad. Daw'r wybodaeth ganlyniol o ddata a gasglwyd o'r system e-recriwtio ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Tachwedd 2016 a 31 Hydref 2017.

	<b>Ceisiadau a ddaeth i law</b>	<b>Gwrthod ar ôl sgrinio/sifftio</b>	<b>Gwrthod ar ôl y cyfweliad cyntaf</b>	<b>Rhestr wrth gefn</b>	<b>Barod i'w penodi</b>
Gwrywaidd	53.7%	55.1%	54.0%	37.2%	43.9%
Benywaidd	46.3%	44.9%	46.0%	62.8%	56.1%

Mae cyfradd llwyddo ymgeiswyr benywaidd yn y cam barod i'w penodi yn uwch na chyfradd llwyddo ymgeiswyr gwrywaidd. Mae cyfran uwch o ddynion yn cael eu gwrthod yn y cam sifftio a chyfweld, ond mae hyn yn gymesur â'r nifer o geisiadau a dderbynnir.

	<b>Ceisiadau a ddaeth i law</b>	<b>Gwrthod ar ôl sgrinio/sifftio</b>	<b>Gwrthod ar ôl y cyfweliad cyntaf</b>	<b>Rhestr wrth gefn</b>	<b>Barod i'w penodi</b>
Anabl	6.5%	6.7%	6.0%	4.0%	4.4%
Ddim yn anabl	93.5%	93.3%	94.0%	96.0%	95.6%

Mae cyfran ychydig yn uwch o ymgeiswyr ag anabledd yn cael eu gwrthod ar ôl y cam sifftio na'r rheiny heb anabledd.

	<b>Ceisiadau a ddaeth i law</b>	<b>Gwrthod ar ôl sgrinio/sifftio</b>	<b>Gwrthod ar ôl y cyfweliad cyntaf</b>	<b>Rhestr wrth gefn</b>	<b>Barod i'w penodi</b>
Lleiafrif ethnig	27.9%	30.2%	23%	11.8%	14.5%
Ddim yn lleiafrif ethnig	72.1%	69.8%	77%	88.1%	85.5%

O'i gymharu â nifer yr ymgeiswyr cychwynnol, mae cyfran uwch o ymgeiswyr o leiafrif ethnig yn cael eu gwrthod ar ôl y cam sifftio na'r rheiny nad ydynt o gefndir lleiafrif ethnig. Mae cyfran uwch o ymgeiswyr nad ydynt yn dod o gefndir lleiafrif ethnig sy'n cael eu penodi'n llwyddiannus, o'i gymharu ag ymgeiswyr o leiafrifoedd ethnig.

	<b>Ceisiadau a ddaeth i law</b>	<b>Gwrthod ar ôl sgrinio/sifftio</b>	<b>Gwrthod ar ôl y cyfweliad cyntaf</b>	<b>Rhestr wrth gefn</b>	<b>Barod i'w penodi</b>
O dan 35	41.3%	43.7%	23.3%	33.3%	33.1%
35 – 49	42.6%	41.0%	53.9%	45.1%	46.0%
50 – 64	16.0%	15.1%	21.8%	21.6%	20.9%
Dros 65	0.1%	0.2%	1.0%	0.0%	0.0%

Mae ceisiadau o'r grŵp oedran 35-49 wedi pasio'r rhai dan 35 oed o ran y gyfran uchaf o ymgeiswyr. Mae cyfran yr ymgeiswyr iau sy'n cael eu gwrthod ar ôl sgrinio wedi cynyddu. O'i gymharu â nifer y ceisiadau a ddaw i law, mae cyfran uwch o ymgeiswyr dros 35 oed yn cyrraedd statws parod i'w penodi.

## **7. Cynllun Rheoli Perfformiad yr ASB**

O dan gynllun adolygu perfformiad yr ASB, cafodd staff sgoriau o 1 (perfformiwr rhagorol), 2 (perfformiwr effeithiol) neu 3 (disgwyl gwella). Yn ôl gwaith dadansoddi, roedd dim ond digon o dystiolaeth i awgrymu bod y sgoriau perfformiad uchaf yn gysylltiedig ag oed ac oriau gwaith, a'r sgoriau perfformiad isaf yn gysylltiedig ag oed, rhywedd ac oriau gwaith.

Yn gyffredinol, roedd aelodau hŷn o staff yn dueddol o gael sgoriau perfformiad is. Roedd y gyfran o staff dros 60 a gafodd sgôr o 1 (11%) yn sylweddol is na'r gyfran o staff yn y grŵp oedran iau na 30 (30%). Roedd cyfran y staff a oedd yn cael y sgoriau perfformiad isaf yn cynyddu ag oedran. Ymhlith staff 40 oed a hŷn, cafodd 11% o staff sgôr o 3, ychydig yn fwy na dwywaith cyfran y rhai iau na 40 oed (5%). Yn gyffredinol, roedd cyfran y staff rhan-amser a gafodd y sgôr perfformiad uchaf (11%) hanner cyfran y staff llawn amser (25%). Gweithrediadau Maes oedd y gyfarwyddiaeth gyda'r nifer uchaf o staff rhan-amser. O fewn Gweithrediadau Maes, dim ond 7% o staff rhan-amser a gafodd y sgôr perfformiad uchaf, sy'n sylweddol is na'r gyfran o staff llawn amser (23%). Yng ngweddill yr ASB (ac eithrio Gweithrediadau Maes) cafodd 14% o staff rhan-amser y sgôr perfformiad uchaf, o'i gymharu â 27% o staff llawn amser. Nid oedd hwn yn wahaniaeth sylweddol yn ystadegol.

Roedd cyfran y staff gwrywaidd a gafodd y sgôr perfformiad isaf (12%) fwy na dwywaith cyfran y staff benywaidd a gafodd yr un sgôr (4%). Fodd bynnag, nid oedd gwahaniaeth arwyddocaol rhwng y ddau ryw yn y gyfran a gafodd y sgôr perfformiad uchaf.

## 8. Dysgu a datblygu

Mae'r ASB unwaith eto wedi ymrwymo i noddi lleoedd ar raglen Llwybr Gweithredu Cadarnhaol y Gwasanaeth Sifil. Mae'r rhaglen yn ymyriad dysgu wedi'i dargedu i gefnogi rhai grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol.

Mae ystod eang o gyfleoedd sy'n gysylltiedig ag amrywiaeth ar gael ar lwyfan Dysgu'r Gwasanaeth Sifil (Civil Service Learning neu CSL) ac rydym ni'n parhau i gefnogi nifer o fentrau ar draws y Gwasanaeth Sifil, gan gynnwys y rhaglen Croesi'r Trothwyon a'r Rhaglen Arweinyddiaeth Menywod.

## 9. Cyflog Cyfartal

Mae cynllun gwerthuso swyddi (JEGS) yn ategu strwythur ac arferion cyflogau'r ASB. Fe'i defnyddir i gefnogi penderfyniadau teg a chyson ynghylch pwysoli (*weighting*) swyddi, ac mae'n sylfaen ar gyfer strwythur graddau teg a threfnus. Defnyddir y cynllun JEGS ar gyfer swyddi o'r radd Swyddog Gweinyddol (AO) i Radd 6 – ac mae'r rhan fwyaf o'r gwerthusiadau'n digwydd pan fydd swydd newydd yn cael ei chreu neu pan fydd swydd yn newid yn sylweddol. Defnyddir cynllun dadansoddi arall, Gwerthuso Swyddi Uwch (JESP), ar gyfer swyddi o fewn graddau'r Uwch Wasanaeth Sifil (SCS).

## 10. Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Yn 2017, cyflwynodd y Llywodraeth ddeddfwriaeth arloseol 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. 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 erbyn 30 Mawrth 2018 ac

yna bob blwyddyn. Cyhoeddodd yr ASB ei [hadroddiad bwllch cyflog rhwng y rhywiau](#) cyntaf ym mis Mawrth 2018.

## 11. Gwyddor Gymdeithasol

Rydym ni'n parhau i ddefnyddio ein dulliau Segmentu Defnyddwyr er mwyn targedu ein gweithgarwch ledled Cymru, Lloegr a Gogledd Iwerddon a sicrhau bod ein cyfathrebiadau a'n datblygiadau polisi yn cyrraedd y cynulleidfaoedd cywir. Rydym ni hefyd wedi cynnal ymchwil yn benodol yng Ngogledd Iwerddon yn edrych ar gymeriant calorïau a bwyta'n iach. Rydym ni'n parhau i ymgysylltu ag ystod amrywiol o bobl ar ein holl waith ymchwil – cynrychiolaeth poblogaeth leol neu genedlaethol.

Ar hyn o bryd rydym ni'n datblygu arolwg tracio blynyddol i ymgysylltu â busnesau bwyd bach. Dechreuodd y gwaith cwmpasu cychwynnol yn 2017 i gynyddu ymgysylltiad â'r gynulleidfa hon. Bydd yr arolwg yn cael ei gyflwyno yn ystod y misoedd nesaf, i gasglu eu safbwyntiau, eu pryderon a'u profiadau.

## 12. Hygyrchedd

Mae'r ASB yn bwriadu gwneud ei gwefan [food.gov.uk](http://food.gov.uk) mor hygyrch â phosibl. Mae'r wybodaeth a ddarperir gan yr ASB yn berthnasol i bawb, beth bynnag fo'u gallu, eu hoedran neu'u cefndir, ac mae'r ASB yn ymroddedig i sicrhau bod ei gwefan yn hygyrch i'r ystod ehangaf bosibl o bobl.

Yn ystod 2017/2018 fe wnaethom ni ailddatblygu [food.gov.uk/cy](http://food.gov.uk/cy). Aethom ni ati i adolygu ein cynnwys i sicrhau bod ein tudalennau gwe yn glir ac yn syml i'w deall a'u bod yn gyson ac yn gweithio ar bob prif borwr a dyfais. Rydym ni'n ceisio sicrhau bod modd defnyddio ein gwefan gyda thechnolegau cynorthwyol, fel meddalwedd sy'n darllen tudalennau'n uchel, a'u bod yn gweithio'n dda. Rydym ni'n darparu testun cyfatebol ystyrlon ar gyfer lluniau, pan fo lluniau'n cynnwys gwybodaeth, ac mae capsionau ar gael yn ein cynnwys fideo.

Rydym yn profi ac yn monitro hygyrchedd y wefan yn barhaus. Rydym ni'n defnyddio adnodd o'r enw SiteImprove i dynnu sylw at unrhyw broblemau, ac yn bwriadu cynnwys defnyddwyr ag ystod o anabledau yn y gwaith o brofi'r wefan. I ddysgu rhagor am hygyrchedd [food.gov.uk](http://food.gov.uk/cy/hygyrchedd) ewch i: [food.gov.uk/cy/hygyrchedd](http://food.gov.uk/cy/hygyrchedd).



### 13. Y Gymraeg yn yr ASB

Mae'r ASB yn darparu ei hadnoddau a'i chyngor yn ddwyieithog yng Nghymru, gan sicrhau bod defnyddwyr sy'n siarad Cymraeg yn gallu ymgysylltu â'r Asiantaeth yn eu dewis iaith. Yn 2017, mae'r uchafbwyntiau wedi cynnwys:

- Presenoldeb dwyieithog mewn digwyddiadau ymgysylltu cyhoeddus mawr fel [Sioe Amaethyddol Frenhinol Cymru](#) a'r [Eisteddfod Genedlaethol](#), lle mae negeseuon a chyngor pwysig am ddiogelwch a safonau bwyd yn cael eu cyfathrebu'n ddwyieithog. Mae hefyd wedi cynnwys gweithdai theatr mewn addysg dwyieithog mewn ysgolion ar hyd a lled Cymru.
- Ymgyrchoedd diogelwch bwyd cyhoeddus dwyieithog yng Nghymru, gan gynnwys yr Wythnos Genedlaethol Diogelwch Bwyd, negeseuon o amgylch Bwyd Haf Diogel ac ymgyrchoedd cyhoeddusrwydd y Cynllun Sgorio Hylendid Bwyd a deunydd cysylltiedig. Ategwyd hyn gyda chyfweiliadau gyda'r cyfryngau Cymraeg ar draws amryw sianeli yng Nghymru i sicrhau bod yr ASB yn cyrraedd ei chynulleidfa Gymraeg.
- Cyhoeddodd Tîm Cymraeg yr ASB ei eirfa safonol o derminoleg diogelwch bwyd, sydd ar gael ar y [Porth Terminoleg Cenedlaethol](#).
- Yn ystod 2017, cychwynwyd ar y gwaith tuag at ddatblygu gwefan newydd sbon yr ASB, i wella profiad y defnyddiwr a gwneud ein gwefan yn fwy hygyrch. Mae hyn wedi cynnwys creu gwefan Gymraeg i adlewyrchu'r cynnwys Saesneg, gan barhau i ddarparu dewis iaith yng Nghymru.
- Yn ystod 2017, gwnaethom hefyd recriwtio swyddogion dwyieithog i'r tîm Cymorth Busnes a'r tîm Cyfathrebu yng Nghymru, er mwyn sicrhau gwasanaeth cynhwysfawr dwyieithog ar gyfer y cyhoedd yng Nghymru mewn perthynas â'r ddwy agwedd hon.

Ewch i wefan yr ASB i gael [rhagor o wybodaeth am ei pholisi Cymraeg](#).

### 14. Ein ffyrdd o weithio

Sefydlwyd y rhaglen Ein Ffyrdd o Weithio (OWOW) ddiwedd 2015 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. Mae'r rhaglen wedi arwain at weithio mwy clyfar a hyblyg o ran lleoliad ar draws y sefydliad

gyda'r offer a'r gefnogaeth reoli sydd ei hangen arnom i gyflawni ein swyddi'n effeithiol.

Yn 2017, fe lansion ni dri math newydd o gontract (gweithio yn y swyddfa/ar y safle, mewn mwy nag un lleoliad, ac o'r cartref). Mae'r rhain wedi'u datblygu i gefnogi'n staff a chaniatáu cytundeb ffurfiol i'r unigolyn weithio mewn lleoliad sy'n addas iddyn nhw ac i'r ASB. Dyma'r cyfraddau sydd wedi manteisio ar bob contract:

- Gweithio yn y swyddfa / ar y safle: 50%
- Gweithio mewn mwy nag un lleoliad: 25%
- Gweithio gartref: 25%

Unwaith y mae'r holl staff yn gweithio yn ôl y contractau newydd, rydym ni'n bwriadu rhoi systemau monitro ar waith i edrych sut mae'r trefniadau gwahanol yn gweithio ac yn effeithio ar ymgysylltu a pherfformiad yn ogystal â demograffeg wanhaol y gweithlu.

## **15. Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil**

Mae Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil yn arolwg blynyddol sy'n mesur lefelau ymgysylltu staff ar draws y Gwasanaeth Sifil. Yn ychwanegol at gynllun gweithredu cyffredinol y sefydliad, mae pob cyfarwyddiaeth yn dadansoddi ei chanlyniadau ei hun ac yn cynnwys pob aelod o'r tîm yn y gwaith o lunio cynllun gweithredu lleol i fynd i'r afael â'r materion sydd o bwys iddynt. Cynhelir dadansoddiad o ymatebion gwahanol grwpiau demograffig i lywio ymateb y sefydliad i'r arolwg. Yn 2017, cynyddodd y sgôr ymgysylltu â gweithwyr 2 bwynt canran i 60%, sy'n cyfateb i lefel ymgysylltu uchaf yr ASB erioed.

## **16. Bwlio ac Aflonyddu**

Gwelwyd gostyngiad bach yn y bwlio a'r aflonyddu a adroddwyd yn y gwaith, ond mae'r ffigur (17%) yn parhau i fod yn uwch na sefydliadau eraill y Gwasanaeth Sifil (11%). Roedd lefelau cyffredinol yr adroddiadau am brofi bwlio ac aflonyddu yn y gwaith ar gyfartaledd o 18% ar draws yr ASB. Gostyngodd lefelau Gweithrediadau Maes ddau bwynt canran i 26%. Cynyddodd nifer y digwyddiadau yr adroddwyd amdanynt, ond mae dal ar 40% ac o'r rhai a nododd ddigwyddiad, dywedodd 20% fod y mater wedi'i ddatrys, sydd un pwynt canran yn llai na 2016. Fodd bynnag, mae

canran y bobl sy'n rhoi gwybod am achos ac yna'n teimlo ei fod wedi'i ddatrys un pwynt canran yn uwch na ffigur y Gwasanaeth Sifil.

Fe wnaethom ail-lansio'r Grŵp Ymddygiad (y Rhwydwaith o Gyngorwyr Gwrth-fwlio ac Aflonyddu gynt) i gynorthwyo cydweithwyr sy'n profi ymddygiad digroeso neu amhriodol yn y gwaith a sicrhau dull cyson o fynd i'r afael ag ymddygiad annerbyniol.

## **17. Casgliad**

Amlygodd ein dadansoddiad a'n mesuriad o wybodaeth gweithwyr ac ymgeiswyr swyddi bod angen gwaith parhaus i ddenu, recriwtio a chadw gweithlu amrywiol a meithrin cynhwysiant o fewn yr ASB.

Mae cyhoeddi strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant y Gwasanaeth Sifil yn nodi sut mae'r Gwasanaeth Sifil yn bwriadu sefydlu ei hun fel cyflogwr mwyaf cynhwysol yn y DU erbyn 2020. Fel rhan o'r Gwasanaeth Sifil, mae'r ASB wedi ymrwymo i helpu i gyflawni'r uchelgais hon ac mae'r gwaith wedi dechrau i ddatblygu ein strategaeth ein hunain i'w chyhoeddi yn 2018. Bydd y strategaeth yn ceisio mynd i'r afael â'r materion a nodwyd wrth i ni fonitro'r gweithlu, a dyma fydd ein prif amcan amrywiaeth wrth i ni symud i mewn i 2018.