

Asiantaeth Safonau Bwyd

Adroddiad Amrywiaeth

2019

Cynnwys

Pwy ydym ni?	2
Cwmpas adroddiad 2019.....	2
Cyflwyniad	3
Cynnydd yn 2019 a symud ymlaen yn 2020	4
Ein pobl – ffeithiau a ffigurau	4
Proffil gweithlu'r ASB	4
Proffil graddau	4
Oedran.....	5
Rhywedd.....	5
Anabledd	6
Ethnigrwydd.....	7
Cyfeiriadedd rhywiol	8
Crefydd a Chred	8
Patrymau gweithio	8
Gweithwyr sydd wedi gadael	9
Disgyblaeth a Chwynion	9
Recriwtio.....	10
Rheoli Perfformiad.....	10
Cyflog Cyfartal.....	11
Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau	11
Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil.....	11
Bwllo ac Aflonyddu	12
Casgliad.....	12

Pwy ydym ni?

Rydym ni'n adran annibynnol ar y 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 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 ran diogelwch bwyd, fforddiadwyedd, sicrwydd cyflenwad bwyd a chynaliadwyedd. Mae ein strategaeth yn amlinellu ein diben a'n cyfrifoldebau, yn ogystal â rolau a chyfrifoldebau eraill, o ran goresgyn yr heriau hynny.

Cwmpas adroddiad 2019

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gosod 'dyletswydd Cydraddoldeb gyffredinol' ar sefydliadau'r sector cyhoeddus i wneud y canlynol:

- diddymu gwahaniaethu, 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 yn ei rhannu; a
- meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rheiny nad ydynt yn ei rhannu.

Mae'r 'dyletswyddau penodol' yn y Ddeddf yn gosod gofyniad ar gyrf y Sector Cyhoeddus i 'gyhoeddi gwybodaeth i ddangos eu bod yn cydymffurfio â'r ddyletswydd Cydraddoldeb gyffredinol erbyn 31 Ionawr 2012, ac o leiaf yn flynyddol wedi hynny' (Cyfieithiad o'r ddeddfwriaeth Saesneg wreiddiol).

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'n ymwneud â'r Asiantaeth Safonau Bwyd (ASB) fel cyflogwr. Nid yw'r dadansoddiad yn cynnwys staff nad ydynt yn cael eu talu'n uniongyrchol gan yr ASB na staff asiantaeth/contractwyr.

Fe'i cynhyrchwyd gan ddefnyddio data a gedwir yn system iHR yr ASB oni nodir yn wahanol. Gwneir datganiadau amrywiaeth trwy hunanwasanaeth.

Mae'r wybodaeth a gyflwynir yn cwmpasu'r cyfnod rhwng 1 Tachwedd 2018 a 31 Hydref 2019. Amlygir unrhyw eithriadau i'r cyfnod hwn yn unol â hynny.

Mae'r adroddiad yn trafod ciplun o'r data fel ag yr oedd ar 31 Hydref 2019 gyda 1241 o aelodau staff.

Mae canrannau wedi'u talgrynnu i'r pwynt canran agosaf; mae hyn yn golygu efallai na fydd y canrannau bob amser yn dod i symiau taclus o 100%.

Cyflwyniad

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

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

Yn sail i'r ymrwymadau 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 ni 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 ni arwain a gwneud penderfyniadau sy'n gwella ein canlyniadau busnes

Mae ein strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer 2018 yn gosod yr amcanion canlynol:

- 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

Cynnydd yn 2019 a symud ymlaen yn 2020

- Enillwyr y Wobr 'Arloesi mewn Gweithio Hyblyg' yng Ngwobrau Cyflogwyr Gorau workingmums.co.uk yn 2019
- Wedi ein henwi yn un o'r 30 Cyflogwr Gorau ar gyfer Teuluoedd sy'n Gweithio
- Wedi cyflawni 'Hyderus o ran Anabledd, Lefel Dau – Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd'
- Wedi cwblhau adolygiad o bolisiâu i sicrhau defnydd o iaith niwtral o ran rhyw
- Wedi lansio ein polisi hunaniaeth rhyw a rhyngrywiol cyntaf
- Cyhoeddom ni ein trydydd [adroddiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau](#) yn manylu ar fylchau cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng gweithwyr gwrywaidd a benywaidd fel ag yr oeddent ar 31 Mawrth 2019.

Ein pobl – ffeithiau a ffigurau

Proffil gweithlu'r ASB

Ar 31 Hydref 2019, roedd 1241 o weithwyr parhaol a dros dro yn gweithio i'r ASB. Mae hyn yn gynydd o 145 o weithwyr ar 31 Hydref 2018.

Proffil graddau

Cynyddodd nifer y staff sy'n gweithio i'r ASB am yr ail flwyddyn yn olynol, a dyma'r nifer uchaf o staff ers 2013. Erbyn hyn, mae canran y gweision sifil sy'n gweithio ar radd HEO ac uwch yn 62.3%, i fyny ar 42.8% yn 2012. Mae canran y gweision sifil

sy'n gweithio yn y graddau isaf, Swyddog Gweinyddol (AO) a Swyddog Gweithredol (EO) wedi gostwng bob blwyddyn ers 2012, o 57.2% i 37.7%. Mae canran y gweision sifil sy'n gweithio mewn graddau HEO ac Uwch Swyddog Gweithredol (SEO) wedi cynyddu 14.2 pwynt canran ers 2012, ac erbyn hyn dyma'r grŵp mwyaf o ran gradd.

Blwyddyn	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
AO	3.2%	3.3%	3.4%	2.3%	2.2%	1.0%	0.8%	0.8%
EO	54.0%	53.1%	52.3%	48.9%	47.6%	42.6%	40.3%	36.9%
HEO/SEO	31.7%	32.2%	31.5%	35.0%	36.4%	40.5%	41.5%	45.9%
Gradd 7/6	9.5%	9.8%	11.2%	12.2%	12.4%	13.9%	15.4%	14.7%
Uwch Wasanaeth Sifil (SCS)	1.5%	1.6%	1.6%	1.5%	1.3%	1.9%	1.9%	1.8%

Oedran

Wrth ddadansoddi ein proffil oedran cyfan, dangosir bod nifer y staff o dan 35 oed yn parhau i dyfu yn sgil cynnydd o 6 phwynt canran yn 2019, sy'n golygu mai dyma'r ffigur uchaf erioed o ran staff yn y band oedran hwn.

Fodd bynnag, mae gostyngiad yn y gyfran staff 35-49 oed (gostyngiad o 3.1 pwynt canran) yn golygu, fel mewn blynyddoedd blaenorol, fod cynrychiolaeth gyffredinol y gweithlu 49 oed ac iau wedi gostwng, ac ar gyfer gweithwyr 50 oed neu hŷn, ei fod wedi cynyddu.

Blwyddyn	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
O dan 35	13.2%	12.8%	12.7%	12.5%	11.0%	10.3%	13.0%	17.6%
35 – 49	50.4%	48.1%	47.0%	45.2%	44.3%	43.2%	40.1%	38.8%
50 – 64	34.9%	37.5%	38.8%	40.6%	42.9%	44.3%	44.4%	41.5%
Dros 65	1.40%	1.60%	1.50%	1.70%	1.90%	2.2%	2.5%	2.1%

Rhywedd

Mae gweithwyr gwrywaidd yn cynrychioli ychydig dros 60% o'n gweithlu cyffredinol. Fodd bynnag, mae nifer y menywod a gyflogir yn parhau i gynyddu, i fyny dros 8 pwynt canran ers 2012.

Blwyddyn	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Benywaidd	31.3%	32.4%	33.1%	32.5%	32.3%	34.5%	37.2%	39.4%
Gwrywaidd	68.7%	67.6%	66.9%	67.5%	67.7%	65.5%	62.8%	60.6%

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 ddynion. Mae cyfran y menywod mewn graddau uwch (HEO-SCS) yn uwch gyda 78% o weithwyr benywaidd mewn graddau HEO-SCS. Mae cyfran yr Uwch Weision Sifil benywaidd (SCS) wedi dyblu, bron, o 23.8% yn 2018. Mae bellach fwy o staff benywaidd na staff gwrywaidd yn y ddwy radd SCS uchaf.

Gradd	AO	EO	HEO/SEO	Gradd 7/6	Uwch Wasanaeth Sifil (SCS)
Benywaidd	70.0%	21.2%	50.4%	48.9%	40.9%
Gwrywaidd	30.0%	78.8%	49.6%	51.1%	59.1%

Anabledd

Datganodd 68.7% o staff eu statws anabledd (un ai'n nodi bod ganddynt, neu nad oedd ganddynt anabledd). Nid yw'r 31.3% sy'n weddill wedi datgan eu statws anabledd. Ceir gostyngiad parhaus mewn datganiadau (i lawr mwy na 10 pwynt canran mewn dwy flynedd) oherwydd bod nifer y dechreuwyr newydd yn dewis peidio â datgelu'r wybodaeth hon. Nododd 7.9% o'r staff a ddatganodd eu statws anabledd fod ganddynt anabledd. Nid oedd hyn wedi newid ers y flwyddyn flaenorol.

Blwyddyn	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Anabl	5.1%	5.6%	6.1%	7.0%	6.9%	6.7%	7.9%	7.9%
Ddim yn anabl	94.9%	94.4%	93.9%	93.0%	93.1%	93.3%	92.1%	92.1%
Cyfradd ddatgan	92.7%	90.3%	88.1%	83.1%	81.8%	79.6%	77.1%	68.7%

Roedd gostyngiadau o ran datganiadau ym mhob gradd gyda'r graddau HEO/SEO yn gweld y gostyngiad mwyaf. Gwelodd y graddau hyn y cynnydd uchaf o ran nifer y bobl, ac mae'n amlwg, er nad yw llawer o ddechreuwyr newydd yn datgan eu statws anabledd, eu bod yn datgelu data amrywiaeth arall.

Gradd	AO	EO	HEO/SEO	Gradd 7/6	Uwch Wasanaeth Sifil (SCS)
Anabl	-	8.4%	7.8%	6.6%	-
Cyfradd ddatgan	-	80.1%	60.5%	66.5%	63.6%

Pwysig: Mae peth data yn cael ei ddal yn ôl gan fod y ganran yn seiliedig ar lai na phum unigolyn

Ethnigrwydd

Mae'r ffigurau'n dangos bod 91.8% o'r gweithlu wedi datgan eu hethnigrwydd, ac o'r rhai a oedd wedi gwneud datganiad, roedd 11.3% o'r staff o gefndir ethnig lleiafrifol. Dyma ostyngiad bach o ran cynrychiolaeth ethnig lleiafrifol ers 2018. O'r 11.3% o aelodau staff o gefndir ethnig lleiafrifol, y grwpiau mwyaf yw Du Affricanaidd (19.4%) a Chymysg Arall (16.3%).

Blwyddyn	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Lleiafrif ethnig	8.4%	9.2%	10.5%	12.1%	11.2%	10.7%	11.6%	11.3%
Gwyn	91.6%	90.8%	89.5%	87.9%	88.8%	89.3%	88.4%	88.7%
Cyfradd ddatgan	92.1%	91.3%	90.6%	92.0%	91.7%	92.0%	92.2%	91.8%

Roedd gostyngiad ym mhob band gradd yng nghanran y staff o gefndir ethnig lleiafrifol. Roedd 40.5% o staff Du mewn graddau AO ac EO ac 8.1% yng Ngraddau 7 a 6, ond y ffigur ar gyfer staff Asiaidd oedd 21.7% a 13.0%, ac roedd yn 17.9% a 10.7% ar gyfer Cefndir Cymysg.

Gradd	AO	EO	HEO/SEO	Gradd 7/6	Uwch Wasanaeth Sifil (SCS)
Lleiafrif ethnig	-	7.2%	15.8%	8.1%	-
Cyfradd ddatgan	100%	93.4%	91.2%	87.9%	100%

Pwysig: Mae peth data yn cael ei ddal yn ôl gan fod y ganran yn seiliedig ar lai na phum unigolyn

Cyfeiriadedd rhywiol

Cynyddodd nifer gweithwyr yr ASB a gofnododd eu cyfeiriadedd rhywiol 5.6 pwynt canran ar 2018 (64.5%), ac mae'r ffigur hwn wedi dyblu ers 2012. O'r rhai a wnaeth gofnodi eu cyfeiriadedd rhywiol, roedd cynnydd o 1.1 pwynt canran i 4.0% yn nifer y staff a nododd eu bod yn lesbiaidd, yn hoyw neu'n ddeurywiol.

Blwyddyn	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
LGB	2.4%	2.2%	2.5%	2.3%	3.0%	1.7%	2.9%	4.0%
Cyfradd ddatgan	30.0%	35.0%	42.0%	47.0%	50.0%	54.0%	58.9%	64.5%

Crefydd a Chred

50.0% yw nifer y staff yn yr ASB sydd wedi cofnodi eu crefydd neu gred. Mae hyn yn ostyngiad o 1.9 pwynt canran. Dyma'r tro cyntaf i gyfraddau ddatgan ar gyfer crefydd a chred ostwng. Gwnaeth y nifer a nododd eu bod yn Gristnogion gynyddu 2 bwynt canran i 64.6%. Datganodd 2.7% o'r staff taw Islam oedd eu crefydd. Ni chofnodwyd unrhyw grefydd na chred arall gan 1%, ac fe wnaeth 15.0% o staff nodi nad oedd ganddynt grefydd.

Blwyddyn	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Cyfradd ddatgan	29.0%	33.0%	37.0%	42.0%	44.0%	46.0%	51.9%	50.0%

Patrymau gweithio

Roedd cyfran staff yr ASB a oedd yn gweithio yn rhan-amser wedi gostwng i 8.3%. Roedd cyfran y gweithwyr llawn amser sy'n gweithio oriau cywasgedig (hynny yw, lai na phum diwrnod yr wythnos) hefyd wedi gostwng o 20.1% i 16.4%. Mae cyfleoedd i weithio'n hyblyg trwy'r rhaglen 'Ein Ffyrdd o Weithio' wedi galluogi unigolion i sicrhau gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith wrth gynnal cyflogaeth llawn amser.

Blwyddyn	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Rhan amser	8.4%	8.1%	9.1%	9.6%	10.1%	8.7%	8.3%

Gweithwyr sydd wedi gadael

Gadawodd 131 aelod staff rhwng 1 Tachwedd 2018 a 31 Hydref 2019.

Rheswm dros adael	Diswyddo	Diswyddo gwirfoddol	Ymddiswyddiad	Trosglwyddo i adran arall o'r Llywodraeth	Ymddeoliad	Ara ll
Nifer y gweithwyr a adawodd	5	9	33	33	18	33

Pwysig: Mae 'arall' yn cynnwys marwolaeth yn ystod cyfnod gwasanaeth, seibiant gyrfa, secondiad, 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. Roedd nifer y rhai nad oeddent yn datgan ymhlith y staff a oedd yn gadael yn uwch na'r flwyddyn flaenorol: 11.5% ar gyfer ethnigrwydd a 43.5% ar gyfer anabledd.

Blwyddyn	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nifer y gweithwyr a adawodd	86	142	239	100	105	103	132
Benywaidd	41.9%	39.4%	42.3%	43.0%	39.0%	40.8%	48.1%
Gwrywaidd	58.1%	60.6%	57.7%	57.0%	61.0%	59.2%	51.9%
Anabl	6.5%	5.6%	3.9%	16.2%	5.7%	7.7%	8.1%
Ddim yn anabl	93.5%	94.4%	96.1%	83.8%	94.3%	92.3%	91.9%
Lleiafrif ethnig	5.1%	8.6%	8.1%	12.9%	12.9%	17.4%	17.2%
Gwyn	94.9%	91.4%	91.9%	87.1%	87.1%	82.6%	82.8%
O dan 35	24.4%	14.1%	16.7%	22.0%	22.9%	23.3%	29.0%
35 – 49	33.7%	35.2%	41.8%	32.0%	19.0%	28.2%	23.7%
50 – 64	38.4%	40.1%	39.3%	42.0%	50.5%	39.8%	39.7%
Dros 65	3.5%	10.6%	2.1%	4.0%	7.6%	8.7%	7.6%

Disgyblaeth a Chwynion

O'r wybodaeth gwaith achos a gofnodwyd rhwng 1 Hydref 2018 a 30 Medi 2019, roedd cynnydd yn yr achosion disgyblu, o 17 i 19. Cofnodwyd 17 o gwynion, sef cynnydd o 4. Gan fod nifer yr achosion yn isel, nid ydym ni'n darparu manylion nodweddion gwarchoddedig, er mwyn sicrhau anhysbysrwydd.

Recrwtio

Roedd 276 aelod staff newydd rhwng 1 Tachwedd 2018 a 31 Hydref 2019.

Mae canran y staff newydd ag anabledd ar ei lefel uchaf. Y pryder yw nifer y staff newydd nad ydynt yn datgan (66.3%). Mae hyn yn effeithio ar y gyfradd ddatgan gyffredinol, sydd wedi gostwng o 92% i 69% ers 2012, sef cwmp sylweddol yng nghanran y staff sy'n datgan. Cynyddodd y nifer o staff newydd sy'n dod o leiafrifoedd ethnig yn 2019, fel y gwnaeth nifer y bobl iau a oedd yn dechrau, yn enwedig o dan 35 oed.

Blwyddyn	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Benywaidd	44.0%	42.0%	53.8%	41.8%	56.1%	53.2%	52.5%
Gwrywaidd	56.0%	58.0%	46.2%	58.2%	43.9%	46.8%	47.5%
Anabl	0.0%	2.0%	1.9%	4.1%	4.4%	8.9%	9.7%
Ddim yn anabl	100.0%	98.0%	98.1%	95.9%	95.6%	91.1%	90.3%
Lleiafrif ethnig	6.0%	13.0%	7.7%	9.5%	14.5%	10.3%	13.3%
Gwyn	94.0%	87.0%	92.3%	90.5%	85.5%	90.5%	86.7%
O dan 35	31.0%	31.0%	50.0%	25.0%	33.1%	30.8%	44.2%
35 – 49	38.0%	58.0%	40.4%	58.0%	46.0%	30.8%	35.9%
50 – 64	31.0%	11.0%	9.6%	17.0%	20.9%	38.4%	19.2%
Dros 65	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%

Rheoli Perfformiad

Cyflwynodd yr ASB system rheoli perfformiad newydd ar gyfer gweithwyr rhwng gradd AO a Gradd 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 sy'n 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 gwobrau y gall unigolyn eu cael, ond mae'r cyfanswm wedi'i gapio ar £2,500.

Gwelwyd nifer o wahaniaethau amlwg ar ôl blwyddyn gyntaf y cynllun. Roedd y cyflogeion gradd EO yn tueddu i ennill llai o wobrau, tra bod Graddau 7 a 6 yn ennill llawer o wobrau o ystyried nifer y rolau hyn yng ngweithlu'r ASB. Roedd aelodau staff o leiafrifoedd ethnig yn tueddu i ennill llawer llai o wobrau, o gymharu â staff gwyn. Roedd y rhai 35-49 oed yn tueddu i ennill llawer mwy o wobrau, tra oedd y rhai 50-64 oed yn ennill llawer llai. Roedd dynion yn tueddu i ennill llai o wobrau na menywod. Roedd gweithwyr rhan-amser yn tueddu i ennill llai o wobrau na staff amser llawn.

Cyflog Cyfartal

Mae'r cynllun gwerthuso swyddi (JEGS) yn ategu strwythur ac arferion cyflogau'r ASB. Fe'i defnyddir i gefnogi penderfyniadau teg a chyson o ran 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). Gwnaeth Archwiliad Cyflog Cyfartal, a gwblhawyd ym mis Ionawr 2019, ganfod bod polisïau a phrosesau cyflog yr ASB yn gyson ag arfer da, a bod y risg o honiadau cyflog cyfartal yn isel.

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

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. 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. Mae trydydd [adroddiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau](#) yr ASB yn seiliedig ar gipolwg ar holl staff yr ASB ar 31 Mawrth 2019.

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 2018,

cynyddodd sgôr ymgysylltu â gweithwyr 4 pwynt canran i 64% sef lefel ymgysylltu uchaf erioed yr ASB, a 2 bwynt yn uwch na sgôr mynegai ymgysylltu'r Gwasanaeth Sifil. Cynyddodd pob un o'r naw thema allweddol yn yr arolwg, gan gynnwys 'Cynhwysiant a thriniaeth deg', i fyny 4 pwynt canran i 78%.

Bwlio ac Aflonyddu

Gwelwyd gostyngiad o ran y bwlio a'r aflonyddu a adroddwyd yn y gwaith, ond mae'r ffigur (14%) yn parhau i fod yn uwch na sefydliadau eraill y Gwasanaeth Sifil (11%). Gostyngodd nifer y digwyddiadau a gafodd eu cofnodi o 40% i 36%. O'r rhai a gofnododd ddigwyddiad, dywedodd 23% fod y mater wedi'i ddatrys, sydd i fyny 3 phwynt canran o 2017. Mae canran y bobl sy'n cofnodi achosion bellach 4 pwynt yn is na'r Gwasanaeth Sifil ond mae'r ffigur ar gyfer staff a oedd yn teimlo ei fod wedi'i ddatrys 3 phwynt canran yn uwch na ffigur y Gwasanaeth Sifil. Mae mynd i'r afael ag ymddygiad annerbyniol yn parhau i fod yn flaenoriaeth, ac rydym ni'n gweithio i fynd i'r afael â hynny trwy ein cynllun gweithredu arolwg pobl 2018.

Casgliad

Mae ein strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant yn nodi sut y bydd yr ASB yn chwarae ein rhan wrth sicrhau taw'r Gwasanaeth Sifil yw cyflogwr mwyaf cynhwysol y DU. Rydym ni wedi gwneud cynnydd mawr wrth ddarparu cynnig gweithio hyblyg sydd ar flaen y gad o ran cefnogi teuluoedd sy'n gweithio. Mae gwaith i'w wneud o ran denu a chadw gweithlu mwy amrywiol, yn enwedig pobl ag anabledd a chynyddu nifer y staff sy'n dod o leiafrifoedd ethnig ar lefel uwch. Un o nodau allweddol ein strategaeth yw arweinyddiaeth gynhwysol ac wrth i'n rhwydweithiau gynyddu, rydym ni'n sicrhau nawdd uwch gan aelodau ein tîm rheoli gweithredol gan roi llais iddyn nhw ar y lefel uchaf.