

Asiantaeth Safonau Bwyd

Adroddiad Amrywiaeth

2020

Cynnwys

Pwy ydym ni?	2
Cwmpas adroddiad 2020.....	2
Cyflwyniad	3
Cynnydd yn 2020 a symud ymlaen yn 2021	4
Ein pobl – ffeithiau a ffigurau	5
Proffil gweithlu'r ASB	5
Proffil graddau	5
Oedran.....	5
Rhywedd.....	6
Anabledd	6
Ethnigrwydd.....	7
Cyfeiriadedd rhywiol	8
Crefydd a Chred	8
Patrymau gweithio	9
Gweithwyr sydd wedi gadael	9
Disgyblu a Chwynion	10
Recriwtio.....	10
Rheoli Perfformiad.....	11
Cyflog Cyfartal	12
Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau	12
Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil.....	12
Bwlio ac Aflonyddu	13
Casgliad.....	13

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, 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 2020

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 gyrff 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 asiantaethau/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 2019 a 31 Hydref 2020. Amlygir unrhyw eithriadau i'r cyfnod hwn yn unol â'r arfer.

Mae'r adroddiad yn cwmpasu ciplun o'r data fel ag yr oedd ar 31 Hydref 2020 gyda 1265 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 ymrwmo 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 ganfod 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 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 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 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 2020 a symud ymlaen yn 2021

- Wedi ein henwi ymysg y 30 Cyflogwr Gorau ar gyfer Teuluoedd sy'n Gweithio am yr ail flwyddyn yn olynol
- Wedi cyflwyno Cynllun Mentora o Chwith sy'n canolbwyntio ar amrywiaeth, sy'nparu uwch-reolwyr ag aelodau staff â gwahanol nodweddion fel mentoriaid
- Wedi sefydlu cronfa o aelodau panel amrywiol: rhestr o aelodau staff a gaiff eu gwahodd i gymryd rhan mewn ymgyrchoedd recriwtio ar bob gradd
- Wedi ymgorffori ein hymagwedd at dalent i sicrhau bod gan bawb fynediad at drafodaethau gyrfa a chyfleoedd dysgu a datblygu sydd wedi eu teilwra i'w helpu i gyrraedd eu potensial a chyflawni eu dyheadau
- Fe wnaethom gyhoeddi ein pedwerydd [adroddiad bwllch cyflog rhwng y rhywiau](#), sy'n manylu ar fylchau cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng gweithwyr gwrywaidd a benywaidd fel ag yr oeddent ar 31 Mawrth 2020.
- Fe wnaeth ein rhwydweithiau staff gwych barhau i dyfu a lluosogi, a lanswyd yn ffurfiol ddau rwydwaith newydd sy'n cwmpasu Oedran a Ffydd a Chred
- Yn 2021 byddwn ni'n recriwtio Arweinydd Cynhwysiant pwrpasol ar lefel Gradd 7 i gyflymu ein cynnydd trwy gyflwyno momentwm newydd ac arfer

gorau i'n hymdrechion

Ein pobl – ffeithiau a ffigurau

Proffil gweithlu'r ASB

Ar 31 Hydref 2020, roedd 1265 o weithwyr parhaol a dros dro yn gweithio yn yr ASB. Dyma gynnydd o 24 o weithwyr ar 31 Hydref 2019.

Proffil graddau

Mae nifer y staff sy'n gweithio i'r ASB yn parhau i gynyddu. Erbyn hyn, mae canran y gweision sifil sy'n gweithio ar radd Swyddog Gweithredol Uwch (HEO) ac uwch bellach yn 64.8%, 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 35.2%.

Blwyddyn	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
AO	3.2%	3.3%	3.4%	2.3%	2.2%	1.0%	0.8%	0.8%	0.7%
EO	54.0%	53.1%	52.3%	48.9%	47.6%	42.6%	40.3%	36.9%	34.5%
HEO/SEO	31.7%	32.2%	31.5%	35.0%	36.4%	40.5%	41.5%	45.9%	46.9%
Gradd 7/6	9.5%	9.8%	11.2%	12.2%	12.4%	13.9%	15.4%	14.7%	16.0%
Uwch Wasanaeth Sifil (SCS)	1.5%	1.6%	1.6%	1.5%	1.3%	1.9%	1.9%	1.8%	1.9%

Oedran

Mae nifer yr aelodau staff o dan 35 oed yn parhau i gynyddu, ond dim ond ychydig. Cynyddodd nifer y bobl dros 65 oed hefyd, a bu gostyngiad yn nifer y staff rhwng 35 a 64 oed. Os bydd y tueddiadau cyfredol yn parhau, bydd yna ddau grŵp staff tra annhebyg o ddwy genhedlaeth wahanol, sy'n debygol o fod â gofynion gwahanol o ran cyflogaeth.

Blwyddyn	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
O dan 35	13.2%	12.8%	12.7%	12.5%	11.0%	10.3%	13.0%	17.6%	17.9%
35 – 49	50.4%	48.1%	47.0%	45.2%	44.3%	43.2%	40.1%	38.8%	37.9%
50 – 64	34.9%	37.5%	38.8%	40.6%	42.9%	44.3%	44.4%	41.5%	41.3%
Dros 65	1.40%	1.60%	1.50%	1.70%	1.90%	2.2%	2.5%	2.1%	2.9%

Rhywedd

Cododd canran y gweithwyr benywaidd am y bedwaredd flwyddyn yn olynol, ac mae'n fwy na 40% am y tro cyntaf. Mae nifer y menywod a gyflogir wedi cynyddu 9.2 pwynt canran ers 2012.

Blwyddyn	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Benywaidd	31.3%	32.4%	33.1%	32.5%	32.3%	34.5%	37.2%	39.4%	40.5%
Gwrywaidd	68.7%	67.6%	66.9%	67.5%	67.7%	65.5%	62.8%	60.6%	59.5%

Mae bron i 50% o weithwyr gwrywaidd yn gweithio ar y ddwy radd isaf (yn bennaf fel Arolygwyr Hylendid Cig ar radd EO). Mae 78% o weithwyr ar y ddwy radd isaf yn ddynion. Mae cyfran y menywod sy'n gweithio ar raddau uwch (HEO-SCS) wedi cynyddu o 78% i 81%. Mae cyfran yr Uwch Weision Sifil benywaidd (SCS) yn parhau yr un fath â'r flwyddyn flaenorol. Mae mwy 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	56.0%	21.5%	51.1%	49.0%	45.8%
Gwrywaidd	44.0%	78.5%	48.9%	51.0%	54.2%

Anabledd

Mae canran y staff sydd wedi datgan eu statws anabledd (sef naill ai fel rhywun ag anabledd neu heb anabledd) yn parhau i ostwng, ac ar 67.9%, mae ar i lawr 0.8%

ers y flwyddyn flaenorol. Mae llawer o ddechreuwyr newydd yn dewis peidio â datgelu'r wybodaeth hon, ond byddant yn datgan nodweddion eraill. Mae gwaith yn mynd rhagddo i annog adrodd yr wybodaeth hon. Nododd 8.3% o'r staff a ddatganodd eu statws anabledd fod ganddynt anabledd. Roedd hyn yn gynyddo o 6.7% ar y flwyddyn flaenorol.

Blwyddyn	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Anabl	5.1%	5.6%	6.1%	7.0%	6.9%	6.7%	7.9%	7.9%	8.3%
Ddim yn anabl	94.9%	94.4%	93.9%	93.0%	93.1%	93.3%	92.1%	92.1%	91.7%
Cyfradd ddatgan	92.7%	90.3%	88.1%	83.1%	81.8%	79.6%	77.1%	68.7%	67.9%

Cynyddodd nifer y staff anabl ar draws pob gradd, yn enwedig o HEO i Radd 6. Fodd bynnag, gostyngodd y cyfraddau datgan ar gyfer y graddau hyn.

Gradd	AO	EO	HEO/SEO	Gradd 7/6	Uwch Wasanaeth Sifil (SCS)
Anabl	-	8.5%	9.2%	8.6%	-
Cyfradd ddatgan	-	80.8%	59.9%	65.3%	66.7%

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 91.9% o'r gweithlu wedi datgan eu hethnigrwydd. Mae cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig wedi cynyddu ers 2019; mae ar ei lefel uchaf ers 2015, sef 11.9%. O'r 11.9% o staff o gefndir ethnig lleiafrifol, y grwpiau mwyaf yw Asiaidd (34.8%) a Du (31.2%).

Blwyddyn	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Lleiafrif ethnig	8.4%	9.2%	10.5%	12.1%	11.2%	10.7%	11.6%	11.3%	11.9%

Gwyn	91.6%	90.8%	89.5%	87.9%	88.8%	89.3%	88.4%	88.7%	88.1%
Cyfradd ddatgan	92.1%	91.3%	90.6%	92.0%	91.7%	92.0%	92.2%	91.8%	91.9%

Roedd 34.9% o staff Du yn y graddau AO ac EO, a 7.0% yng Ngraddau 7 a 6; ond y ffigur cyfatebol ar gyfer staff Asiaidd oedd 20.8% a 14.6%, ac ar gyfer Cefndir Cymysg, roedd yn 15.4% a 19.2%.

Gradd	AO	EO	HEO/SEO	Gradd 7/6	Uwch Wasanaeth Sifil (SCS)
Lleiafrif ethnig	-	8.1%	16.2%	8.9%	-
Cyfradd ddatgan	87.5%	93.4%	91.6%	88.6%	100%

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

Cyfeiriadedd rhywiol

Fe wnaeth nifer gweithwyr yr ASB a gofnododd eu cyfeiriadedd rhywiol barhau i gynyddu yn 2020, gan godi 3.2 pwynt canran ers 2019 (64.5%). O'r rheiny a wnaeth gofnodi eu cyfeiriadedd rhywiol, cynyddodd nifer y gweithwyr a nododd eu bod yn Lesbiaidd, Hoyw neu Ddeurywiol i 4.4%.

Blwyddyn	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
LGB	2.4%	2.2%	2.5%	2.3%	3.0%	1.7%	2.9%	4.0%	4.4%
Cyfradd ddatgan	30.0%	35.0%	42.0%	47.0%	50.0%	54.0%	58.9%	64.5%	67.7%

Crefydd a Chred

53.0% yw nifer staff yr ASB sydd wedi cofnodi eu crefydd neu gred. Fe wnaeth hyn mynd i'r cwmmp a gafwyd yn 2019. Gostyngodd y nifer a nododd eu bod yn Gristnogion o 64.6% i 63.0%. Datganodd 2.5% o'r staff taw Islam oedd eu crefydd,

ac 1.0% eu bod yn Sicaidd. Ni ddaeth unrhyw grefydd arall a gofnodwyd i fwy nag 1%, a chynyddodd nifer y staff di-grefydd o 15.0% i 16.3%.

Blwyddyn	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Cyfradd ddatgan	29.0%	33.0%	37.0%	42.0%	44.0%	46.0%	51.9%	50.0%	53.0%

Patrymau gweithio

Cynyddodd cyfran gweithwyr yr ASB sy'n gweithio rhan-amser am y tro cyntaf ers 2017, sef i 9.1%. Fe wnaeth cyfran y gweithwyr llawn amser sy'n gweithio oriau cywasgedig (hynny yw, llai na phum diwrnod yr wythnos) hefyd gynyddu o 16.4% i 18%. Mae bron i 40% o'r staff rhan-amser yn Arolygwyr Hylendid Cig, gyda phob un ohonynt, bron, yn gweithio llai o oriau gan eu bod wedi ymddeol yn rhannol.

Blwyddyn	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Rhan amser	8.4%	8.1%	9.1%	9.6%	10.1%	8.7%	8.3%	9.1%

Gweithwyr sydd wedi gadael

Gadawodd 100 aelod staff rhwng 1 Tachwedd 2019 a 31 Hydref 2020.

Rheswm dros adael	Diswyddo	Diswyddo gwirfoddol	Ymddiswyddiad	Trosglwyddo i adran arall o'r Llywodraeth	Ymddeoliad	Arall
Nifer y gweithwyr a adawodd	5	7	26	25	14	23

Pwysig: Mae 'arall' yn cynnwys marw yn y swydd, seibiant gyrfa, secondiad, ymddeoliad oherwydd salwch neu gontract dros dro'n dod i ben.

O ran categorïau amrywiaeth y rheiny a wnaeth adael, mae'r tabl isod yn rhoi dadansoddiad yn ôl rhyw, anabledd, ethnigrwydd ac oedran ers 2013. Roedd nifer y

rheiny nad oeddent yn datgan ymhlith y staff a oedd yn gadael yn is na'r flwyddyn flaenorol: 10% ar gyfer ethnigrydd a 41% ar gyfer anabledd.

Blwyddyn	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nifer y gweithwyr a adawodd	86	142	239	100	105	103	132	100
Benywaidd	41.9%	39.4%	42.3%	43.0%	39.0%	40.8%	48.1%	51.0%
Gwrywaidd	58.1%	60.6%	57.7%	57.0%	61.0%	59.2%	51.9%	49.0%
Anabl	6.5%	5.6%	3.9%	16.2%	5.7%	7.7%	8.1%	13.6%
Ddim yn anabl	93.5%	94.4%	96.1%	83.8%	94.3%	92.3%	91.9%	86.4%
Lleiafrif ethnig	5.1%	8.6%	8.1%	12.9%	12.9%	17.4%	17.2%	16.7%
Gwyn	94.9%	91.4%	91.9%	87.1%	87.1%	82.6%	82.8%	83.3%
O dan 35	24.4%	14.1%	16.7%	22.0%	22.9%	23.3%	29.0%	29.0%
35 – 49	33.7%	35.2%	41.8%	32.0%	19.0%	28.2%	23.7%	32.0%
50 – 64	38.4%	40.1%	39.3%	42.0%	50.5%	39.8%	39.7%	35.0%
Dros 65	3.5%	10.6%	2.1%	4.0%	7.6%	8.7%	7.6%	4%

Disgyblu a Chwynion

Yn ôl y gwaith achos a gofnodwyd rhwng 1 Hydref 2019 a 30 Medi 2020, bu gostyngiad yn nifer yr achosion disgyblu o 19 i 14. Cofnodwyd 11 o gwynion, sef gostyngiad o 6. Gan fod nifer yr achosion yn isel, er mwyn sicrhau anhysbysrwydd nid ydym ni'n darparu manylion nodweddion gwarchoddedig.

Recriwtio

Roedd 126 aelod staff newydd rhwng 1 Tachwedd 2019 a 31 Hydref 2020.

Mae canran y staff newydd ag anabledd ar ei lefel uchaf, ond mae nifer y staff newydd nad ydynt yn datgan yn parhau i fod yn uchel (62.7%). Bu cynnydd o 7.1%

yn nifer y staff ethnig lleiafrifol newydd yn 2019, a chafwyd cynnydd hefyd yn nifer y bobl iau, yn enwedig y rheiny o dan 35 oed.

Blwyddyn	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Benywaidd	44.0%	42.0%	53.8%	41.8%	56.1%	53.2%	52.5%	58.7%
Gwrywaidd	56.0%	58.0%	46.2%	58.2%	43.9%	46.8%	47.5%	41.3%
Anabl	0.0%	2.0%	1.9%	4.1%	4.4%	8.9%	9.7%	10.6%
Ddim yn anabl	100.0%	98.0%	98.1%	95.9%	95.6%	91.1%	90.3%	89.4%
Lleiafrif ethnig	6.0%	13.0%	7.7%	9.5%	14.5%	10.3%	13.3%	20.4%
Gwyn	94.0%	87.0%	92.3%	90.5%	85.5%	90.5%	86.7%	79.6%
O dan 35	31.0%	31.0%	50.0%	25.0%	33.1%	30.8%	44.2%	44.4%
35 – 49	38.0%	58.0%	40.4%	58.0%	46.0%	30.8%	35.9%	37.3%
50 – 64	31.0%	11.0%	9.6%	17.0%	20.9%	38.4%	19.2%	18.3%
Dros 65	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%

Rheoli Perfformiad

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 weithredu fel model rôl rhagorol wrth arddangos Gwerthoedd yr ASB. Mae gwobrau wedi'u cyfyngu i symiau penodol (talebau £50 neu ddyfarniadau arian parod o £250, £500 neu £1,000). Nid oes cyfyngiad ar nifer y gwobrau y gall unigolyn ei gael, ond mae'r cyfanswm wedi'i gapio ar £2,500.

Yn ail flwyddyn y cynllun, roedd cyflogaeth ar radd EO yn tueddu i gael mwy o wobrau (yn wahanol i'r llynedd), tra oedd y rheiny ar raddau HEO ac SEO yn tueddu i gael llai o wobrau mewn perthynas â'u niferoedd yng ngweithlu'r ASB. Roedd gan y rheiny ar raddau 7 a 6 ddosbarthiad cymesur. Roedd aelodau staff ethnig leiafrifol yn tueddu i gael llawer llai o wobrau, o gymharu â staff gwyn. Yn wahanol i 2019, roedd y rheiny rhwng 35-49 oed yn tueddi i gael llawer llai o wobrau, tra oedd y rheiny rhwng 50-64 oed yn cael nifer cymesur. Cafodd y rheiny o dan 35 oed lawer llai o wobrau. Gwahaniaeth arall ers y llynedd oedd bod dynion yn tueddu i gael mwy 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, ar gyfer swyddi o fewn graddau'r Uwch Wasanaeth Sifil. Gwnaeth Archwiliad Cyflog Cyfartal a gwblhawyd ym mis Ionawr 2019 ganfod bod polisiau a phrosesau cyflog yr ASB yn gyson ag arfer da, a bod y risg o honiadau ynghylch 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 yn flynyddol oddi ar hynny. Mae pedwerydd [adroddiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau](#) yr ASB yn seiliedig ar gipolwg ar holl staff yr ASB ar 31 Mawrth 2020.

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 2019, cynyddodd sgôr ymgysylltu â gweithwyr 3 phwynt canran i 67% sef lefel ymgysylltu uchaf erioed yr ASB, a 4 pwynt yn uwch na sgôr mynegai ymgysylltu'r Gwasanaeth Sifil. Bellach, caiff yr ASB ei hystyried yn adran Gwasanaeth Sifil sy'n Perfformio'n Uchel, gan ein rhoi ymhlith 25% uchaf yr holl adrannau sy'n cymryd rhan. Cynyddodd pob un o'r naw thema allweddol yn yr arolwg, gan gynnwys 'Cynhwysiant a thriniaeth deg', a gododd 3 phwynt canran i 81%.

Bwlio ac Aflonyddu

Gwelwyd gostyngiad o ran y bwlio a'r aflonyddu a adroddwyd yn y gwaith, ond mae'r ffigur (13%) yn parhau i fod yn uwch na sefydliadau eraill y Gwasanaeth Sifil (12%). Cynyddodd nifer y digwyddiadau yr adroddwyd amdanynt 19 pwynt canran i 55%. Mae canran y bobl sy'n adrodd am achosion bellach 4 pwynt yn uwch na ffigur y Gwasanaeth Sifil.

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 eisoes yn arweinydd ar draws y llywodraeth gyda'n hymagwedd arloesol tuag at weithio hyblyg, ac rydym am sicrhau bod yr ASB yn cofleidio Cynhwysiant i'r graddau eithaf posib hefyd. Rydym ni'n parhau i dynnu ar doreth o arferion gorau o bob rhan o'r llywodraeth a'r tu hwnt, ac rydym ni'n gwrando ar yr hyn y mae ein cydweithwyr yn ei ddweud wrthym. Fel ym mhob un o'n meysydd gwaith, byddwn ni'n defnyddio'r data sydd ar gael i gymhwyso dull sy'n seiliedig ar dystiolaeth i gyflwyno mwy o amrywiaeth i'n carfan rheoli uwch.

Gwnaed ymdrech sylweddol i gyflawni ein hymrwymadau Amrywiaeth a Chynhwysiant dros y blynyddoedd diwethaf, ond cydnabyddwn fod gennym ni ragor i'w ddysgu am ein diwylliant gwaith, ein hagweddau a'n hymddygiad ein hunain.