

Adroddiad yr Asiantaeth Safonau Bwyd ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau – 2022

Dyma chweched adroddiad yr Asiantaeth Safonau Bwyd (ASB) ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau. Mae'n seiliedig ar gipolwg ar holl staff yr ASB ar 31 Mawrth 2022 ac yn bodloni ein gofynion adrodd.

Cyflwyniad

Yn 2017, cyflwynodd y llywodraeth ddeddfwriaeth a oedd yn ei gwneud yn ofyniad statudol i bob sefydliad gyda 250 o weithwyr neu fwy 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.

Dyma chweched adroddiad yr Asiantaeth Safonau Bwyd (ASB) ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau ac mae'n cyflawni ein gofynion adrodd, yn dadansoddi'r ffigurau'n fwy manwl ac yn nodi'r hyn rydym yn ei wneud i gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y sefydliad.

Y cyfnod adrodd yw 1 Ebrill 2021 i 31 Mawrth 2022.

Cyd-destun sefydliadol

Mae'r ASB yn adran anweinidogol y 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 swyddfeydd wedi'u lleoli yng Nghaerdydd, Belfast, Birmingham, Llundain a Chaerefrog. Mae gennym 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.

Rydym am sicrhau nad yw cefndir neu nodweddion gwarchodedig rhywun byth yn ffactor sy'n cyfyngu yn yr ASB, ond yn hytrach yn cael eu trin fel nodweddion y gellir eu defnyddio i wella'r broses o lunio polisiau a darparu gwasanaethau.

Strwythur sefydliadol

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 blyneddol 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.

Gan fod ein rôl wedi tyfu'n sylweddol wrth i ni ysgwyddo cyfrifoldebau newydd ers i'r DU ymadael â'r UE, rydym wedi gweld twf sylweddol yn ein gweithlu. Ar 31 Mawrth 2022, bu cynnydd o 154 o staff ers y flwyddyn flaenorol, gyda 44% o weithlu'r ASB yn fenywod – cynnydd o 40% ers 2021.

Gradd	Nifer y dynion (dynion fel % y gweithlu ar y radd hon)	Nifer y menywod (menywod fel % y gweithlu ar y radd hon)
AO/EO	342 (77%)	100 (23%)
HEO	147 (43%)	197 (57%)
SEO	176 (45%)	212 (55%)
Gradd 7	103 (49%)	106 (51%)
Gradd 6	33 (61%)	21 (39%)
SCS	13 (52%)	12 (48%)
Cyfanswm	814 (56%)	648 (44%)

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Tâl cyffredin

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, gallai hyn awgrymu bod angen 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.

Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth yn y tâl cyfartalog fesul awr ar gyfer menywod o gymharu â dynion. Mae rhif negyddol yn nodi bod menywod ar gyfartaledd yn ennill mwy na dynion. Mae'r ffigur canolrifol yn cynrychioli pwynt canol y boblogaeth. Os ydych chi'n gosod ar wahân pob gweithiwr benywaidd a phob gweithiwr gwrywaidd, y bwlch cyflog canolrifol yw'r gwahaniaeth rhwng y gyfradd tâl fesul awr ar gyfer y fenyw ganol o gymharu â'r dyn canol.

Eleni, gwelwyd gostyngiad yn y ffigurau cymedrig a chanolrifol o gymharu â 2021. Ar draws yr ASB, mae cyflog cymedrig ar gyfartaledd ar gyfer menywod 7.8% yn fwy na'r cyflog cymedrig ar gyfer dynion. Mae'r tâl canolrifol ar gyfer menywod ar draws y sefydliad 21.2% yn fwy nag ar gyfer dynion. Mewn termau ariannol, y gwahaniaeth cymedrig fesul awr mewn tâl arferol yw £1.49 o gymharu â £1.78 yn 2021, a'r gwahaniaeth canolrifol fesul awr yw £3.38 o gymharu â £3.68 yn 2021. Mae'r tabl canlynol yn dangos y bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau ers 2017.

Bwlch cyflog cymedrig a chanolrifol

Blwyddyn	Cymedrig	Canolrifol
2017	-9.4%	-16.7%
2018	-9.3%	-17.5%
2019	-8%	-14.7%
2020	-9.6%	-21.6%
2021	-9.5%	-23.1%
2022	-7.8%	-21.2%

Mae'r bwlch cyflog negyddol rhwng y rhywiau yn bennaf oherwydd strwythur ein gweithlu. Mae gweithlu'r ASB yn parhau i fod â chyfran sylweddol uwch o ddynion (56%) na menywod (44%), er bod hyn wedi lleihau o 12 pwynt canran ers 2017.

Mae bron i hanner (45%) y gweithwyr gwrywaidd yn gweithio ar y ddwy radd isaf (yn bennaf fel Arolygwyr Hylendid Cig ar radd EO). Mae staff gwrywaidd yn cyfrif am 77% o weithwyr ar y ddwy radd isaf. Mae cyfran y menywod mewn graddau uwch (HEO-SCS) yn uwch gyda 85% 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 i adlewyrchu'r gwahaniaeth mewn costau byw. Mae cydbwysedd rhwng y rhywiau ar gyfer rolau yn Llundain yn 53% i 47% o blaid menywod. Ond y tu allan i Lundain, mae'n 59% i 41% o blaid dynion.

Mae ein set ddata wedi newid yn sylweddol o'r hyn y seiliwyd y dadansoddiad blaenorol arni. Ers 31 Mawrth 2021, mae 303 o weithwyr newydd wedi'u cynnwys ac mae 133, a gafodd eu cynnwys yn adroddiad y llynedd, wedi gadael ers hynny. Mae cynnydd mewn nifer y gweithwyr benywaidd, yn enwedig mewn rolau HEO lle mae 50 yn fwy o fenywod na dynion – yn 2021 roedd y niferoedd yn gyfartal, ac mae 36 yn fwy o fenywod ar radd SEO (i fyny o 13) – wedi helpu i gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau wrth i'r rhan fwyaf o ddechreuwyd newydd ymuno ar isafswm cyflog y raddfa.

Cynyddodd nifer yr Uwch Weision Sifil benywaidd o 41% i 48%. Er bod cyflogau cyfartalog dynion a merched wedi cynyddu, gostyngodd y gwahaniaeth mewn cyflogau cyfartalog o bron i £5,000 i £1,500 o blaid menywod.

Roedd y saib mewn tâl y Gwasanaeth Sifil yn 2021/22 yn golygu nad oedd unrhyw godiad cyflog, ar wahân i'r codiad o £250 i staff ar y radd isaf, na modd i symud rhwng yr ystodau cyflog ar gyfer mwyafrif y staff. Gwnaeth hyn hefyd gyfyngu ar y cyfleoedd i gau'r bwlch.

Tâl bonws

Mae'r ASB yn cynnig cynllun gwobrwyo a chydabod yn ystod y flwyddyn ar gyfer graddau dirprwyedig (AO i Radd 6), wedi'i ariannu o gronfa perfformiad anghyfunol o 0.5% o'r bil cyflog dirprwyedig.

Gall unigolion neu dimau gael eu gwobrwyo 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.

Mae'r tîm Pobl a Newid Sefydliadol yn dadansoddi'r cynllun yn ôl gradd a nodweddion

gwarchodedig, nid rhywedd yn unig, ac yn adrodd yn chwarterol i uwch reolwyr, er mwyn iddynt allu gweld dadansoddiad llawn o ddyfarniadau perfformiad o safbwynt cydraddoldeb yn eu meysydd eu hunain ac ar draws yr ASB.

Mae'r Uwch Wasanaeth Sifil yn cael gwobrau ar sail perfformiad ddiwedd y flwyddyn a bonysau yn ystod y flwyddyn. Mae'r rheolau a'r cyllid ar gyfer cynlluniau'r Uwch Wasanaeth Sifil yn dilyn canllawiau Swyddfa'r Cabinet, ac maent yn wahanol i'r rhai ar gyfer y cynllun dirprwyedig. Wedi'u hariannu o gronfa perfformiad o 3.3% yn unol â rheolau Swyddfa'r Cabinet, eleni, roedd bonysau'r Uwch Wasanaeth Sifil ar sail perfformiad yn amrywio rhwng £3,000 a £7,000 yn dibynnu a oeddent er mwyn cydnabod perfformiad yn ystod y flwyddyn neu ar ddiwedd y flwyddyn.

Nid yw dyfarniadau ar sail perfformiad ar ddiwedd blwyddyn a dyfarniadau yn ystod y flwyddyn yn yr ASB ar sail pro-rata ar gyfer staff rhan-amser (felly mae'r staff hyn yn cael gwerth llawn y bonws). O ganlyniad, nid yw nifer y staff rhan-amser yn y naill ryw na'r llall yn effeithio ar y bwlch cyflog bonws rhwng y rhywiau.

Mae'r gwahaniaeth mewn cynlluniau yn golygu mewn un cynllun y gallai gweithiwr gael bonws o £50 (cynllun gwobrwyo a chydabod yr ASB) ac mewn cynllun arall gallai gweithiwr gael bonws o £7,000 (diwedd blwyddyn yr Uwch Wasanaeth Sifil). O ganlyniad, gall y bwlch cyflog bonws newid yn eithaf sylweddol o un flwyddyn i'r llall. Mae'r tabl canlynol yn dangos y bylchau bonws cymedrig a chanolrifol ers 2017.

Bwlch cyflog bonws cymedrig a chanolrifol

Blwyddyn	Cymedrig	Canolrifol
2017	4.7%	5.5%
2018	0.9%	0%
2019	11.8%	0%
2020	-16.3%	0%
2021	-25.3%	-40%
2022	-7.8%	0%

Llynedd, y bylchau bonws cymedrig a chanolrifol yn yr Uwch Wasanaeth Sifil oedd -18.49% a -23.08% (sef gwahaniaeth o £786 ar gyfer y bwlch cymedrig a £750 ar gyfer y bwlch canolrif mewn termau arian parod). Fodd bynnag, eleni roedd y bylchau o blaid dynion ar 8% ac 20% (£400 cymedrig a £1,000 canolrifol). Mae'r bonws cyfartalog a gafwyd gan yr Uwch Wasanaeth Sifil (£4,636) tua 15 gwaith yn fwy na'r bonws cymedrig a gafwyd gan y rheiny ar y graddau dirprwyedig (£318). Felly, mae taliadau bonws yn yr Uwch Wasanaeth Sifil yn debygol o gynyddu'r gwahaniaeth bonws yn fwy sylweddol na chynnydd yn y graddau dirprwyedig.

Eleni, cafodd staff Gweithrediadau Maes, y mae'r mwyafrif ohonynt yn ddynion, eu cydnabod am eu gwaith caled, eu hymrwymiad a'u gwynnwrth wrth helpu i gynnal y gadwyn cyflenwi bwyd a sicrhau bod bwyd yn ddiogel yn ystod cyfnod heriol, digynsail. Cyfrannodd hyn hefyd at y gostyngiad yn y bwlch cyflog bonws. Nid oes unrhyw fwlch cyflog bonws canolrifol rhwng y rhywiau eleni. £250 yw'r bwlch canolrifol ar gyfer dynion a menywod. Y llynedd roedd yn £350 i fenywod a £250 i ddynion. Eleni, y bwlch cymedrig ar gyfer menywod yw £383.73, sef £27.88 yn uwch na'r bwlch chanolrifol ar gyfer dynion. Y flwyddyn cyn hynny, y bwlch oedd £110.16 a'r bwlch chanolrifol ar gyfer menywod oedd £545.88.

Cyfran y dynion a'r menywod sy'n cael bonws

Mae'r tabl canlynol yn dangos cyfran y dynion a'r menywod sydd wedi cael bonws ers 2017. Er bod rhaniad gweddol gyfartal o ran taliadau bonws rhwng dynion a merched yn y blynyddoedd blaenorol, eleni gwelwyd cyfran uwch o ddynion yn cael bonysau oherwydd y dyfarniadau a wnaed i staff gweithrediadau maes.

Blwyddyn	Dynion	Menywod
2017	33%	38%
2018	28%	32%
2019	60%	60%
2020	62.9%	62.8%
2021	60.6%	65.3%
2022	73.5%	58.3%

Dosbarthiad rhwng dynion a menywod ym mhob chwartel cyflog

Mae'r chwarteli tâl fesul awr yn dangos cyfran y dynion a'r menywod ym mhob chwartel tâl, ar ôl trefnu staff yn ôl cyfradd tâl fesul awr.

Mae'r chwartel isaf yn parhau i fod â chyfran uwch o staff gwrywaidd. Mae hyn oherwydd bod mwy o ddynion ar y graddau isaf o hyd lle mae'r cyflog yn is. Mae recriwtio mwy o fenywod na dynion ar lefel HEO ac uwch wedi cyfrannu at gynnydd yng nghanran y menywod yn y chwartelau sy'n weddill. Mae cyfran y menywod yn y chwartel canol is wedi cynyddu 13.2 pwynt canran ers mis Mawrth 2021, yn bennaf oherwydd y cynnydd o 7 pwynt canran yng nghyfran y menywod ar radd HEO. Mae'r bwlch rhwng dynion a merched yn y chwartel uchaf wedi gostwng bron i 4 pwynt canran oherwydd cynnydd yn nifer y menywod mewn rolau yn yr Uwch Wasanaeth Sifil.

Chwartel	Dynion	Menywod
Ch1 is	77.6%	22.4%
Ch2 canol is	49.3%	50.7%
Ch3 canol uchaf	45.6%	54.4%
Ch4 uchaf	50.7%	49.3%

Gweithredu

Rydym wedi ymrwymo i sicrhau cyflog teg beth bynnag fo rhywedd gweithwyr yn ogystal â chael gwared ar ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Byddwn yn parhau i hyrwyddo polisiau a mentrau i gefnogi cyfleoedd cyfartal ar gyfer ein gweithlu cyfan.

Mae strwythur ein gweithlu yn wahanol i lawer o sefydliadau, gyda mwy o ddynion na menywod yn gweithio swyddi sy'n talu isaf. Rydym wedi llwyddo i gynyddu nifer y menywod i'r rolau hyn, fodd bynnag, mae hyd hir y gwasanaeth, yn enwedig ymhlith arolygwyr cig, yn golygu nad oes llawer o drosiant nac ymgyrchoedd recriwtio, felly mae'r ddemograffeg ar y graddau hyn yn annhebygol o weld newid sylweddol am beth amser.

Recriwtio

Rydym yn 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 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 yn defnyddio iaith niwtral o ran rhyw mewn hysbysebion swyddi ac iaith gynhwysol ym mhob cyfathrebiad i ddenu sylw ac ennyn diddordeb amryw o ymgeiswyr.

Gweithio hyblyg

Rydym yn 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 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. Gall ein gweithwyr ddewis gweithio yn y swyddfa, gweithio gartref neu rannu eu hamser rhwng y swyddfa a lleoliad arall.

Datblygu gyrfa

Mae'r ASB yn cydnabod pwysigrwydd rheoli talent a sut mae'n cydbblethu â rheoli perfformiad. Trwy gymryd agwedd gyson tuag at y ffordd yr ydym yn diffinio, nodi a rheoli talent ar draws yr ASB, rydym yn 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 yn 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 yn helpu cydweithwyr i ddatblygu eu gyrfaedd trwy gynlluniau fel 'Beyond Boundaries' (rhaglen dalent ar gyfer grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol), 'Crossing Thresholds' (rhaglen ddatblygu gyrfa blwyddyn o hyd ar gyfer menywod yn y Gwasanaeth Sifil) a 'Catapult' (rhaglen fentora ar draws y Llywodraeth sydd â'r nod o gefnogi staff o gefndiroedd llai breintiedig i gyrraedd eu llawn botensial er mwyn helpu i feithrin hyder, dyhead, a chynnig cyfle i gynyddu yn eu gyrfa). 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 yn 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.

Amrywiaeth

Mae datblygu a chefnogi rhwydweithiau staff yn elfen allweddol o'n strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant. Mae gennym 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 hymrwymiadau o dan y strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant. Mae cyllid wedi'i neilltuo ar gael i gefnogi'r rhwydweithiau i gynnal digwyddiadau.

Datganiad

Rydym yn cadarnhau bod ein data wedi'i gyfrifo yn ôl gofynion Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017.