



Yr Asiantaeth Safonau Bwyd

Adroddiad Amrywiaeth 2016

Cyhoeddwyd 2017

Cynnwys

1. Yr Asiantaeth Safonau Bwyd.....	2
2. Cwmpas adroddiad 2016	2
3. Cyflwyniad	3
4. Crynodeb o 2016	4
5. Ein pobl – ffeithiau a ffigurau.....	6
5.1. Proffil gweithlu'r ASB.....	6
5.2. Proffil graddau.....	6
5.3. Proffil oedran.....	6
5.4. Rhywedd	7
5.5. Anabledd.....	9
5.6. Ethnigrwydd	10
5.7. Cyfeiriadedd rhywiol.....	11
5.8 Crefydd a chred.....	12
5.9 Patrymau gweithio	13
5.10 Gweithwyr sydd wedi gadael	15
5.11 Disgyblaeth a chwynion	16
6. Recriwtio.....	17
7. Cynllun Rheoli Perfformiad yr ASB.....	19
8. Dysgu a datblygu	22
9. Archwiliadau Cyflog Cyfartal	23
10. Ymgysylltu â defnyddwyr	24
10.1. Segmentu defnyddwyr	24
10.2. Lleisiau'r ASB.....	24
11. Ymgysylltu â rhanddeiliaid	25
12. Datblygu Polisi	25
13. Hygyrchedd.....	26
14. Polisi Iaith Gymraeg yr ASB	27
15. Ein Ffyrdd o Weithio.....	28
16. Arolwg Pobl y Gwasanaeth Sifil	29
17. Bwlio ac aflonyddu	29
18. Casgliad.....	30
Atodiad	31

Yr Asiantaeth Safonau Bwyd

1.1 Nodir swyddogaethau a chyfrifoldebau'r Asiantaeth Safonau Bwyd (ASB) yn Neddf Safonau Bwyd 1999. Mae'r Ddeddf hon yn nodi mai prif amcan yr Asiantaeth wrth gyflawni ei swyddogaethau yw diogelu iechyd y cyhoedd rhag y risgiau a all godi mewn perthynas â bwyd (gan gynnwys y risgiau sy'n deillio o'r ffordd y caiff bwyd ei gynhyrchu neu'i gyflenwi) ac, fel arall, diogelu buddiannau defnyddwyr o ran bwyd.

1.2 Mae'r ASB wedi ymrwmo i roi defnyddwyr yn gyntaf ym mhopeth yr ydym yn ei wneud. I ddiogelu buddiannau defnyddwyr o ran bwyd, byddwn yn sicrhau bod "bwyd yn ddiogel a'i fod yn cyd-fynd â'r hyn sydd ar y label, a bod modd i ni fwyta deiet iach, fforddiadwy a gwneud dewisiadau gwybodus am yr hyn yr ydym yn ei fwyta, yn awr ac yn y dyfodol". Mae'r ASB yn canolbwyntio ar dair prif thema. Mae angen mynd i'r afael â'r themâu hyn a tharo cydbwysedd rhyngddynt i sicrhau'r canlyniadau gorau drwyddi draw i ddefnyddwyr ac i sicrhau bod gennym fwyd y gallwn ymddiried ynddo. Dyma'r themâu:

- yr hawl i gael eu diogelu rhag lefelau risg annerbyniol
- yr hawl i wneud dewisiadau gwybodus gan wybod y ffeithiau
- yr hawl i gael y dyfodol gorau posibl o ran bwyd.

1. Cwmpas adroddiad 2016

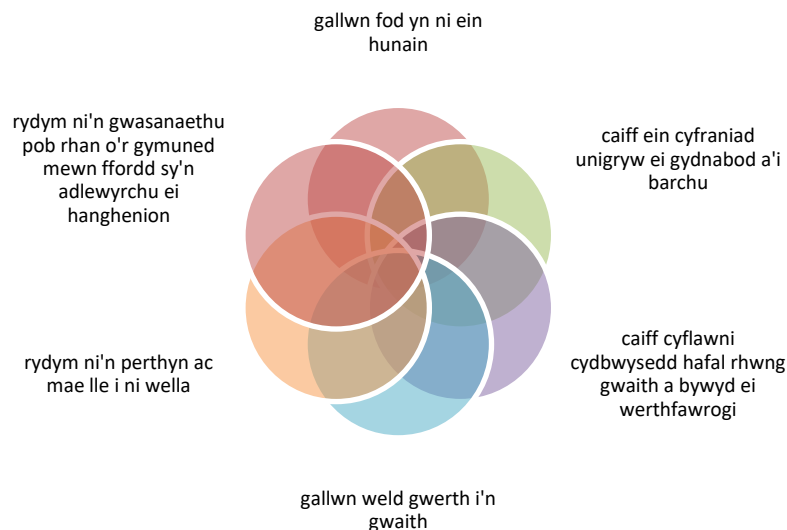
2.1 O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae dyletswydd ar yr ASB, fel corff cyhoeddus, i gyhoeddi gwybodaeth gymesur berthnasol bob blwyddyn i ddangos ei bod yn cydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Nod yr wybodaeth a gyhoeddir gennym yw dangos bod yr ASB wedi rhoi 'sylw dyledus' i dri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

- dileu 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; a
- meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rheiny nad ydynt.

2.2 Mae'r adroddiad hwn yn rhoi crynodeb lefel uchel o'r data cydraddoldeb, a throsolwg arnynt, gan gynnwys proffiliau'r gweithlu a data/gwybodaeth fonitro am weithgareddau cyflogaeth. Mae'r wybodaeth a ddarperir yn darlunio'r sefyllfa fel yr oedd ar 1 Tachwedd 2016. Mae'r adroddiad yn cynnwys cymysgedd o ddata ansoddol a meintiol. Mae'r ffigurau yn yr adroddiad hwn yn seiliedig ar gyfanswm o 1077 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.

2. Cyflwyniad

3.1 Mae ein gweledigaeth amrywiaeth yn parhau i fod yn flaenllaw yn ein ffordd o feddwl, ynghyd â datblygu amrywiaeth a mentrau cynhwysiad sy'n cefnogi nid yn unig ein cyflogai ein hunain, ond hefyd sut rydym ni'n ystyried ac yn parchu amrywiaeth mewn perthynas â defnyddwyr a rhanddeiliaid. Mae'r adroddiad hwn yn nodi'r hyn rydym wedi'i gyflawni dros y flwyddyn.



Hwn yw chweched adroddiad yr ASB o dan Ddyletswydd y Sector Cyhoeddus.

Mae adroddiadau blaenorol ar gael drwy'r ddolen hon:

<http://www.food.gov.uk/wales/about-fsa-wales/cymru/amdanomni/einffordd/cydraddoldeb/adroddiadamryw/>

3. Crynodeb o 2016

4.1 Rydym ni wedi parhau i gefnogi mentrau a chynyddu ein gweithgarwch mewnol yn y meysydd canlynol dros y flwyddyn ddiwethaf:

- Cefnogi nifer o unigolion ar fentrau ar draws y Gwasanaeth Sifil, megis y rhaglen Croesi'r Trothwyon, y rhaglen Menywod i Arwain a chohortau'r Llwybr Gweithredu Cadarnhaol.
- Lansio Rhwydwaith Menywod yr ASB i sefydlu fforwm i helpu i ddarparu cefnogaeth i fenywod a dynion i gynyddu hyder a gwybodaeth i bellhau eu gyrfa. Mae hyn hefyd yn caniatáu rhannu gwybodaeth am weithgareddau neu ddigwyddiadau datblygu sy'n digwydd mewn rhwydweithiau menywod ar draws y llywodraeth, ynghyd â digwyddiadau rydym ni eisiau eu cynnal ein hunain.
- Lansio cynllun rhwydweithio ar hap ym mis Medi 2016 i gefnogi datblygu pobl o bob cefndir yn yr ASB, gan roi'r cyfle i gydweithio ag aelod arall o staff yr ASB i ddysgu mwy am yr ystod o waith a gaiff ei gyflawni ar draws yr ASB.
- Wedi i'r cynllun peilot 'Rhowch Gynnig Arni' ddod i ben, a gynhaliwyd rhwng mis Rhagfyr 2015 a mis Mawrth 2016 i abrofi â ffyrdd gwell o weithio a datblygu ffyrdd mwy cynhyrchiol o weithio o ran offer, sgiliau a'r gofodau ffisegol rydym ni'n eu defnyddio, gwelwyd cynnydd sefydlog o 20% mewn staff swyddfa yn gweithio o bell ar ôl i'r cynllun peilot ddod i ben. Mewn perthynas â recriwtio – yn fewnol ac yn allanol – rydym ni wedi gallu recriwtio nifer o staff sy'n gweithio o bell ac yn hyblyg yn 2016.
- Datblygu rhwydwaith Pobl Dduon, Affricanaidd a Lleiafrifoedd Ethnig
- Dylunio cefnogaeth a chanllawiau strwythuredig i gyflogai sydd â Dyslecsia.

4.2 Mewn perthynas ag agweddau o weithgarwch amrywiaeth nad yw'n berthnasol i Adnoddau Dynol:

- rydym wedi parhau i ddatblygu ein dealltwriaeth o grwpiau gwahanol o ddefnyddwyr wrth ddatblygu gweithgarwch cyfathrebu, megis ymgyrchoedd yr Wythnos Diogelwch Bwyd a Byrgyrs Gwaedlyd.
- Creu'r rhaglen eiriolaeth staff, Lleisiau'r ASB, ym mis Ionawr 2016 i gefnogi ein gweithwyr i hyrwyddo ein prif negeseuon am fwyd y gallwn ymddiried ynddo i gynulleidfaoedd amrywiol.

- Cyflwyno ffordd fwy rhagweithiol a strwythuredig o ymgysylltu ag ystod ehangach o randdeiliaid, yn enwedig yn nhrefnadaeth agored 'Bwyd: Ein Dyfodol' am bryderon defnyddwyr am y system fwyd. Mae ein strategaeth gyfathrebu wedi'i hailddatblygu i gefnogi'r dull hwn, drwy fod yn fwy gweithredol yn y modd rydym yn ystyried safbwyntiau amrywiol wrth lunio polisi, gan ddefnyddio technegau arloesol, gan gynnwys y cyfryngau cymdeithasu, i sicrhau ymgynghori effeithiol.
- Yn olaf, o fewn ein datblygiad polisi, rydym wedi cymryd nifer o gamau i fynd i'r afael â chodi ymwybyddiaeth o alergeddau ac anoddefiadau bwyd i wahanol grwpiau yn y gymuned.

4.3 Mae ein Gweithgor Amrywiaeth yn parhau i ddarparu arweinyddiaeth gorfforaethol a chyfeiriad strategol ar gyfer gweithgarwch amrywiaeth.

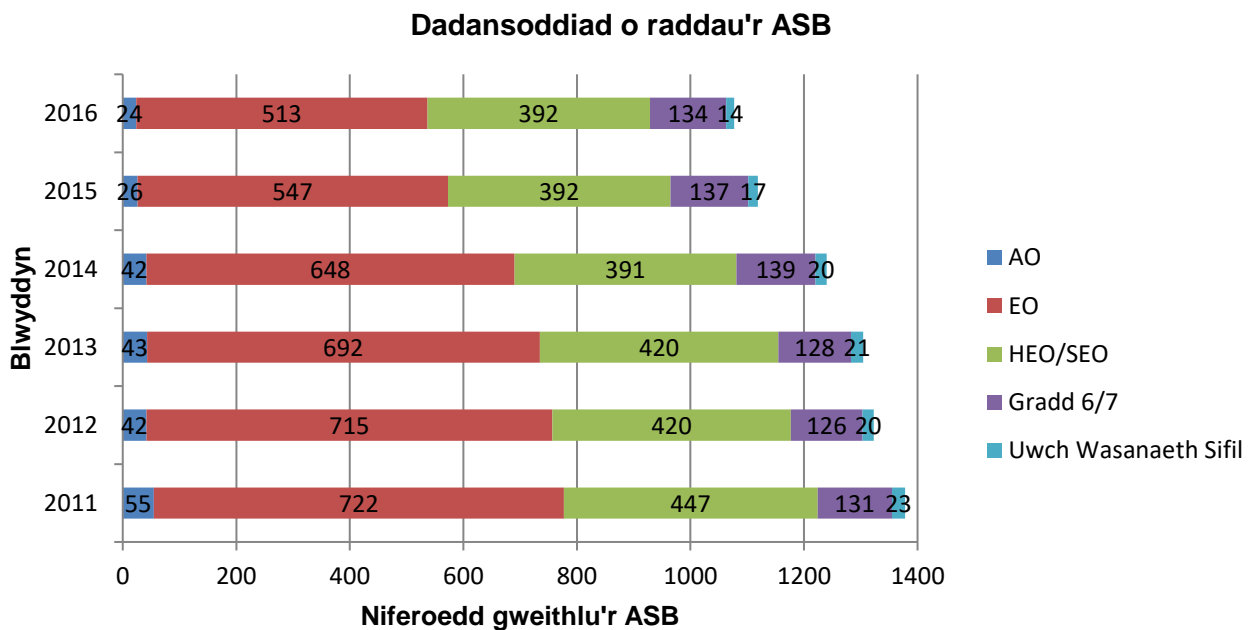
4. Ein pobl – ffeithiau a ffigurau

4.1. Proffil gweithlu'r ASB

Ar 1 Tachwedd 2016, roedd 1077 o gyflogai parhaol a chyflogai dros dro yn gweithio i'r ASB. Mae hyn yn ostyngiad o 42 o gyflogai ers 1 Tachwedd 2015 (o 1119).

4.2. Proffil graddau

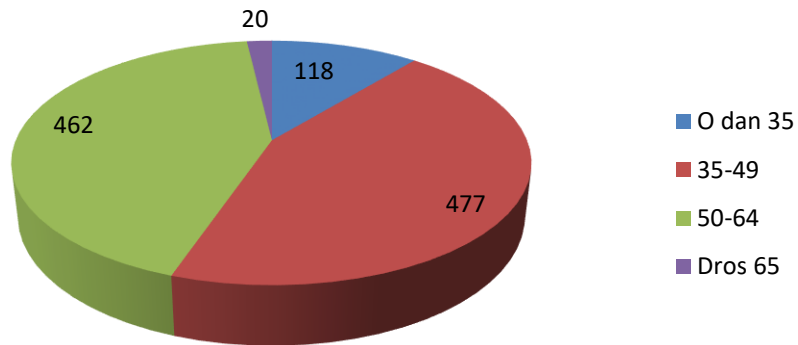
Isod, ceir dadansoddiad o raddau'r ASB ar 1 Tachwedd 2016, ynghyd â'r pum mlynedd flaenorol.



4.3. Proffil oedran

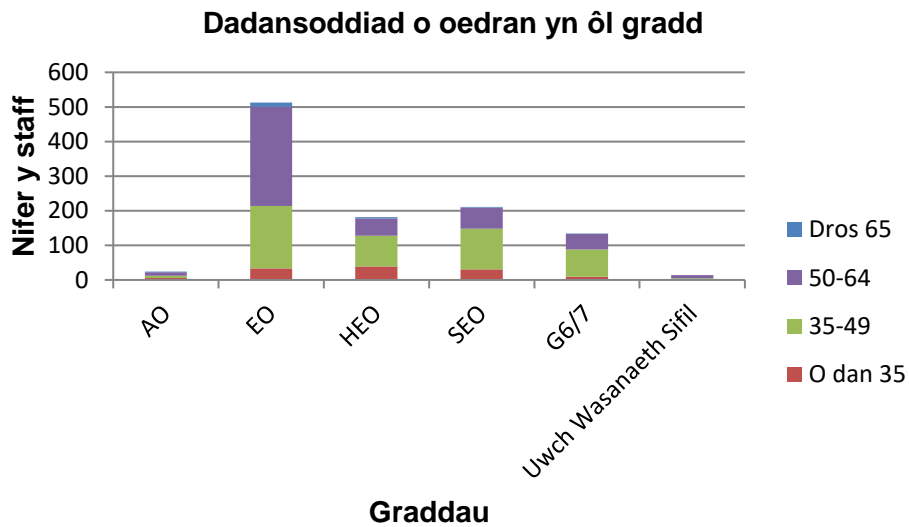
Mae dadansoddiad o'n proffil oedran cyffredinol ar 1 Tachwedd 2016 yn dangos yr hyn a ganlyn:

Dadansoddiad o niferoedd y cyflogai yn ôl oed



Drwy edrych ar ein tueddiadau dros y chwe blynedd ddiwethaf, gallwn weld yn glir bod cynrychiolaeth gyffredinol ein gweithlu 49 oed neu'n is wedi gostwng yn gyson, ac wedi cynyddu'n gyson mewn perthynas â chyflogai 50 oed neu'n hŷn.

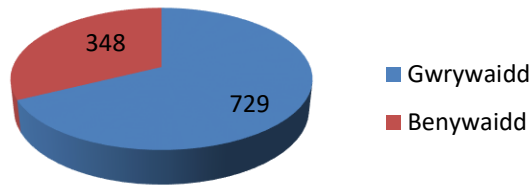
Os ydyn ni'n edrych ar oed ein cyflogai yn erbyn gradd ar 1 Tachwedd 2016, mae'n dangos yr hyn a ganlyn.



4.4. Rhywedd

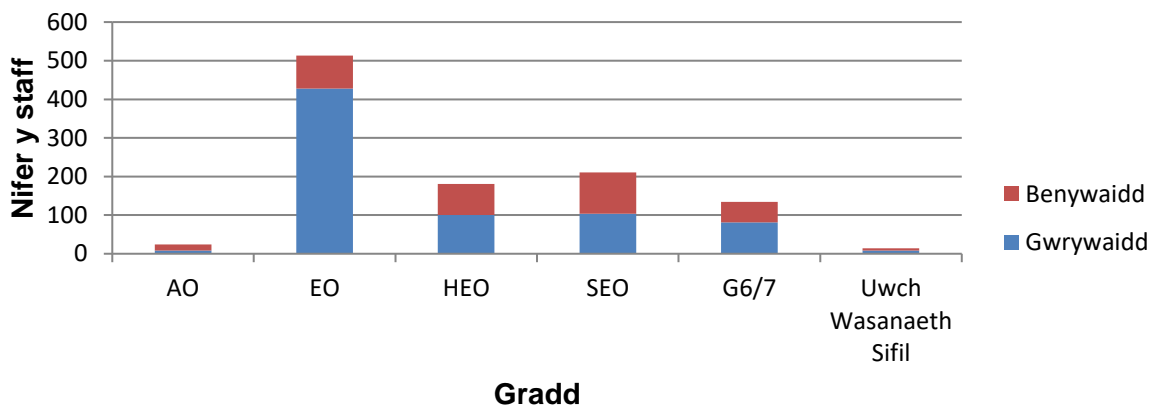
Ar 1 Tachwedd 2016 roedd gennym ni 729 o weithwyr sy'n ddynion, sef 68% o'n gweithlu, a 328 o weithwyr sy'n fenywod, sef 32% o'n gweithlu. Dangosir hyn yn y siart isod.

Rhaniad cyffredinol yn ôl rhywedd



Mae'r siart nesaf yn dangos dosraniad rhywedd yn ôl gradd. Mae dadansoddi'r data hwn yn dangos mai gwahaniaethau bychain yn unig sydd o ran cynrychioliad rhywedd ers y llynedd. Mae'r amrywiad ar radd EO o achos fod 83% o'n swyddi gradd EO yn rhai Gweithrediadau Maes. Dynion sy'n gweithio yn 91% o swyddi Arolygwyr Hylendid Cig, sydd ar radd EO.

Rhaniad rhywedd yn ôl gradd ar 1 Tachwedd 2016



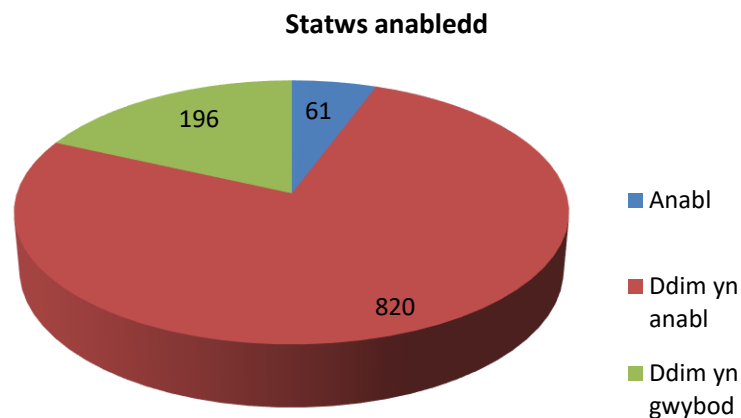
Mae Atodiad 1 yn dangos dadansoddiad o rywedd, wedi'u rhannu yn ôl graddau dros y pum mlynedd diwethaf. Mae dadansoddiad o'r data hwn yn dangos:

- Bod cynnydd o 6% wedi bod yn nifer y dynion ar radd AO ers y llynedd, ond yn gyffredinol menywod sy'n parhau i gynrychioli rhan helaeth y lefel hon.
- Ar radd EO, mae'r rhaniad rhywedd wedi parhau i fod yn gyson dros y pum mlynedd diwethaf.
- Mae cynnydd ymylol wedi bod yng nghynrychiolaeth dynion ar radd HEO/SEO, i 52%, yr uchaf y mae wedi bod ers dros bum mlynedd. Byddwn ni'n parhau i fonitro hyn.

- O ran Gradd 6/7, mae cynnydd o 5% wedi bod yng nghynrychiolaeth dynion (55% i 60%). Gwelwyd gostyngiad graddol yn ystod y pedair blynedd flaenorol. Mae cynrychiolaeth menywod wedi gostwng i'r lefel isaf yn y bum mlynedd ddiwethaf, ac mae ar 40% ar hyn o bryd. Mae'r arsylwad cyntaf hwn wedi'i gynnwys yn ein rhestr o feysydd i fynd i'r afael â nhw o ran arferion recriwtio mewnol ac allanol.
- Ar radd Uwch Wasanaeth Sifil, gwnaed yr un arsylwad, gan fod cynnydd o 4% wedi bod yng nghynrychiolaeth dynion dros y flwyddyn ddiwethaf. Er hynny, mae'r tueddiad dros y pum mlynedd diwethaf yn dangos cynnydd cyffredinol yng nghynrychiolaeth menywod o 30% i 43%, a gostyngiad i ddynion o 70% o 57%. Byddwn yn parhau i fonitro hyn.

4.5. Anabledd

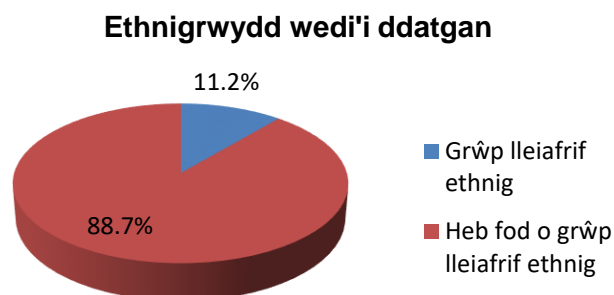
Datganodd 881 o gyflogai (81.8%) eu statws anabledd (un ai'n nodi bod ganddynt, neu nad oedd ganddynt, anabledd). O ran y 196 (17%) o gyflogai sy'n weddill, roeddent wedi dweud bod yn well ganddynt beidio datgan eu statws, neu adael y maes yn wag yn eu cofnod adnoddau dynol.



Mae cynnydd bach wedi bod yn y nifer sydd wedi datgan eu statws anabledd ar radd AO ac EO, gostyngiad ar radd HEO a Gradd 6, ac mae gradd Uwch Wasanaeth Sifil wedi aros yr un fath ers y flwyddyn ddiwethaf. Gweler Tabl 3 yn yr Atodiad sy'n dangos y gyfradd ddatgan yn ôl gradd dros y pum mlynedd diwethaf. Ni arweiniodd ein hymgais i annog cyflogai ddatgan eu statws anabledd y llynedd at lawer o newid yn y raddfa ddatgan, ac felly byddwn yn ceisio cynnal ymgyrch well yn 2017/18.

4.6. Ethnigrwydd

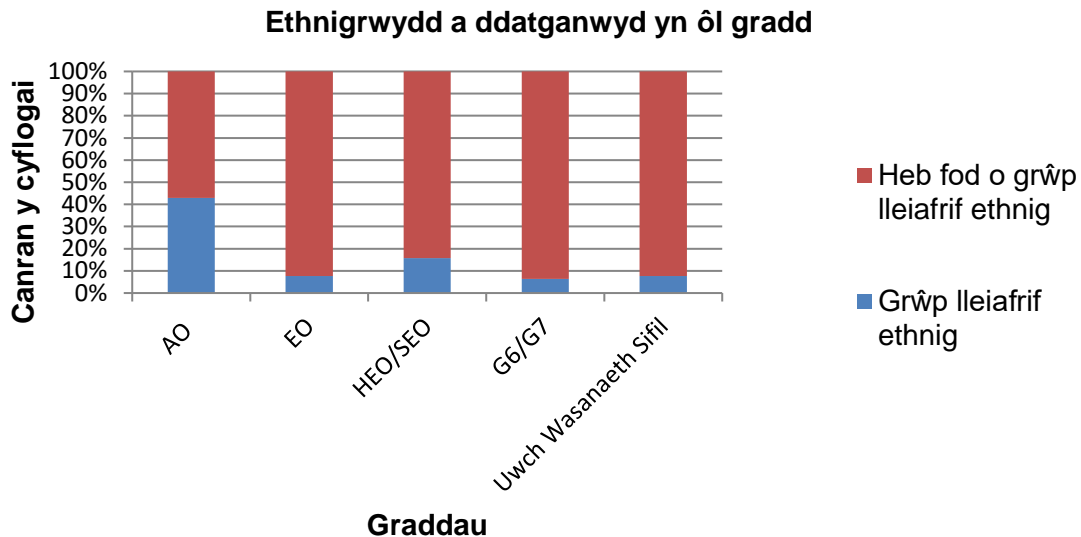
Ar 1 Tachwedd 2016, o blith y rheiny a oedd wedi datgan eu hethnigrwydd, cofnodwyd yr wybodaeth a ganlyn.



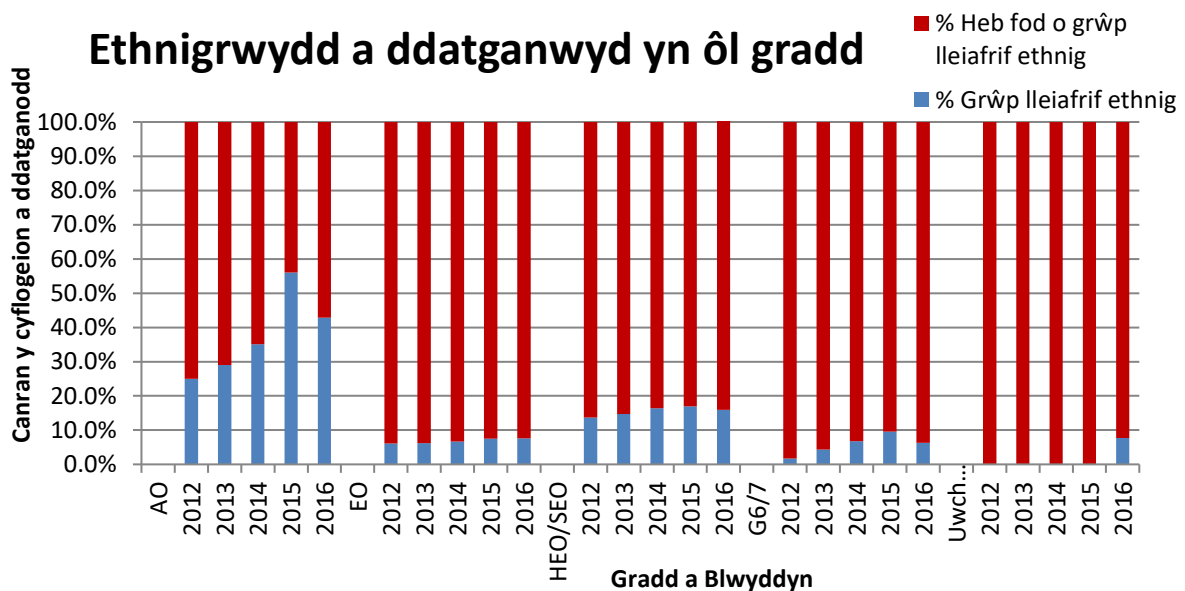
Mae'r tabl isod yn dangos bod canrannau'r grŵp lleiafrif ethnig wedi cynyddu'n gyson dros y pum mlynedd ddiwethaf, ond wedi gostwng ychydig yn 2016. Dangoswyd gostyngiad cyson yn y rheiny nad ydynt yn dod o grŵp lleiafrif ethnig, ond ychydig o gynnydd yn 2016.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Grŵp lleiafrif ethnig	8.30%	8.45%	9.20%	10.50%	11.80%	11.23%
Heb fod o grŵp lleiafrif ethnig	91.70%	91.55%	90.80%	89.50%	88.20%	88.77%
Cyfanswm	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Yn ôl gradd, mae'r graff isod yn dangos bod cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ar bob gradd, ac mae'r gynrychiolaeth fwyaf o leiafrifoedd ethnig ar radd AO.



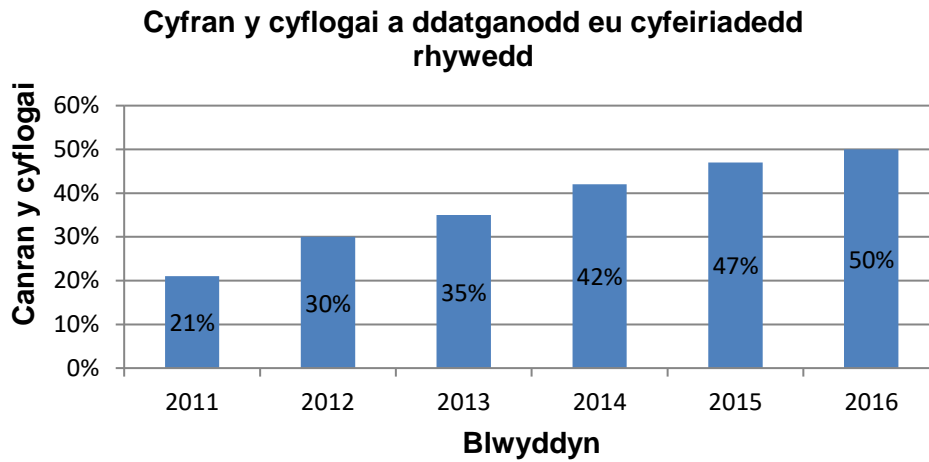
Mae modd gweld y graddau datgan ethnigrwydd dros y pum mlynedd ddiwethaf yn Nhabl 4 yr Atodiad, a chânt eu cynrychioli yn y siart isod. Mae pob band gradd, heblaw gradd Uwch Wasanaeth Sifil, yn dangos gostyngiad yng ngraddau datgan gwirioneddol lleiafrifoedd ethnig. Mae'r gostyngiad mewn cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig wedi'i gynnwys yn ein rhestr o brif feysydd i fynd i'r afael â nhw.



4.7. Cyfeiriadedd rhywiol

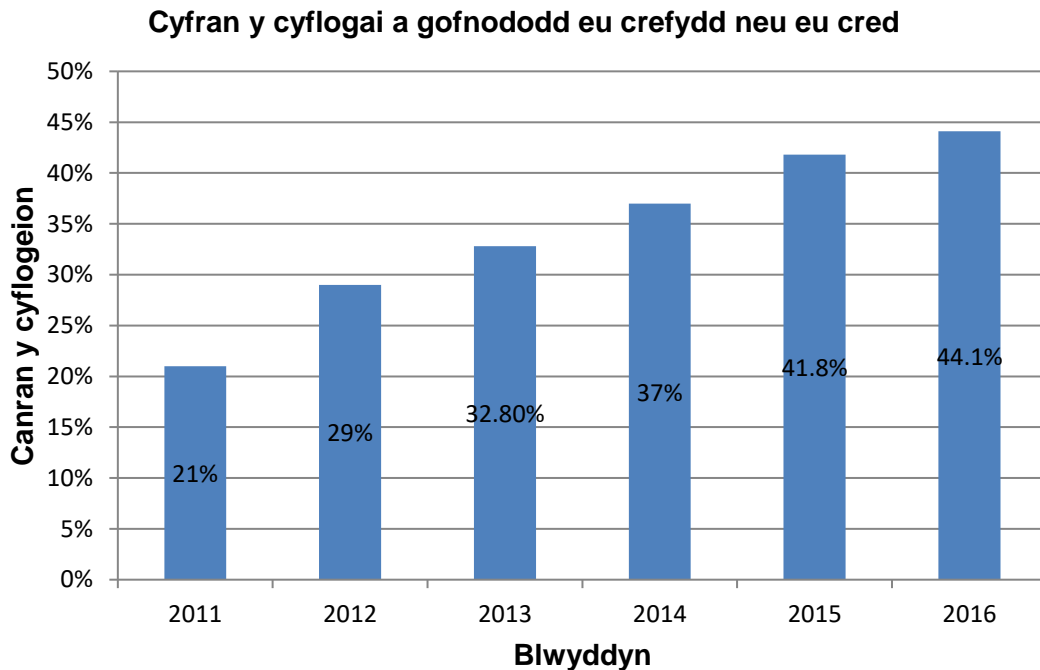
Ar 1 Tachwedd 2016, roedd 50% o gyflogai'r ASB wedi cofnodi eu cyfeiriadedd rhywiol – gostyngiad o dri phwynt canran ers 2016. O blith y cyflogai hynny a

oedd wedi cofnodi eu cyfeiriadedd rhywiol, dywedodd 97.7% ohonynt eu bod yn heterorywiol.



5.8 Crefydd a chred

Ar 1 Tachwedd 2016, roedd 44.1% o gyflogai'r ASB wedi cofnodi eu crefydd neu'u cred. Mae'r chwe blynedd diwethaf wedi dangos gostyngiad cyson yn y gyfradd ddatgan.

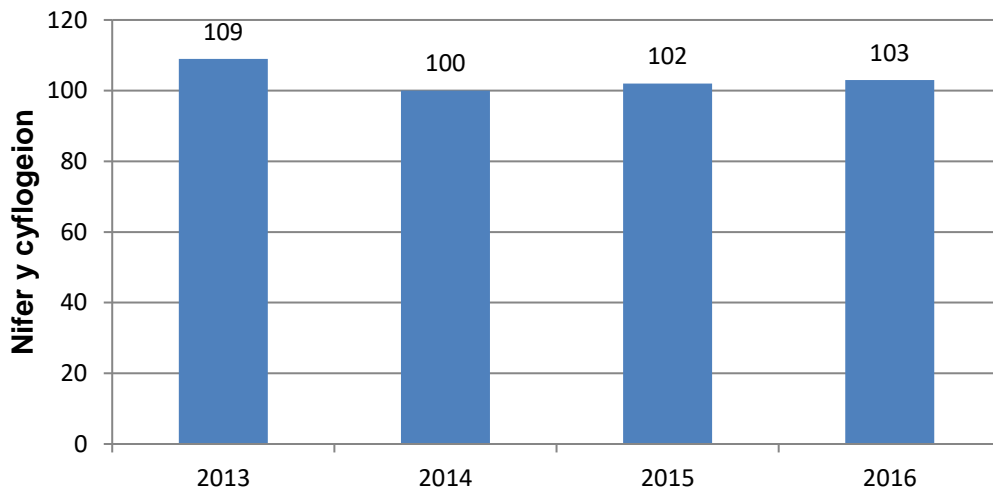


O blith y 44.1%, dywedodd 70% eu bod yn Gristnogion, 12.6% eu bod yn Anffyddwyr, 5.05% eu bod yn Agnostig, 2.95% eu bod yn Fwslimiaid, 0.62% eu bod yn Sikhiaid a 0.42% eu bod yn Iddewon.

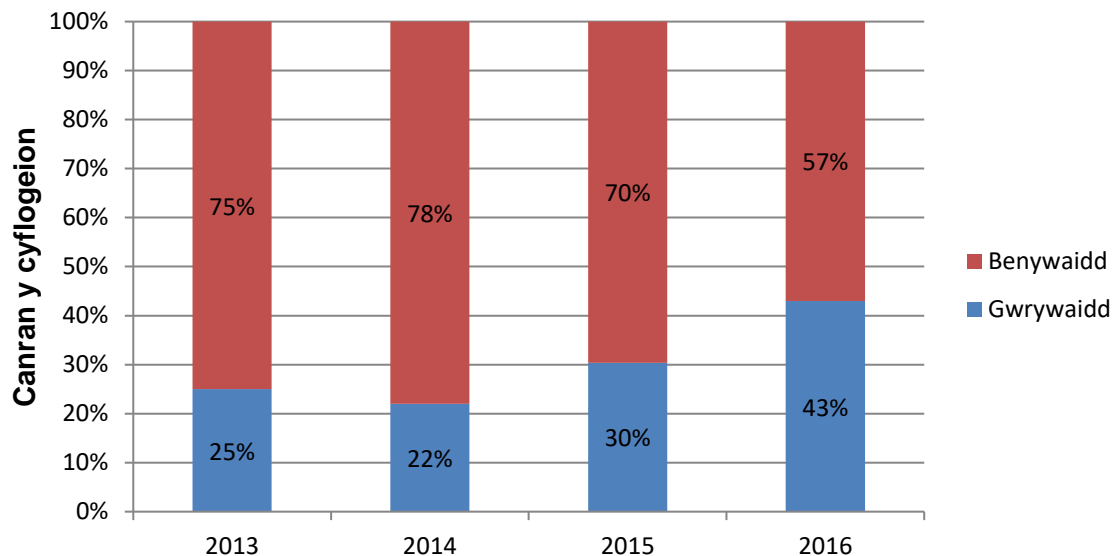
5.9 Patrymau gweithio

Mae'r ASB yn cefnogi nifer o batrymau gweithio hyblyg a gall nifer o'n cyflogai weithio'n hyblyg, yn destun gofynion busnes, p'un a yw'n ysgwyddo cyfrifoldebau gofal plant neu gyfrifoldebau gofal eraill ai peidio. Ar 1 Tachwedd 2016, roedd 103 o'r cyflogai'n gweithio ar sail ran-amser, sef 10% o weithlu'r ASB. Isod, dangosir y tueddiadau o ran gweithwyr rhan-amser dros y pedair blynedd diwethaf.

Nifer y cyflogai'n gweithio rhan-amser



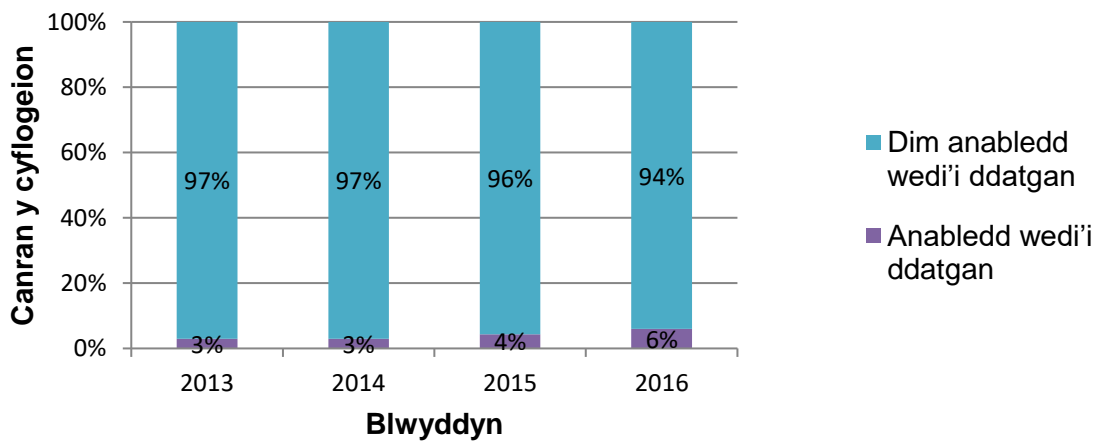
Canran rhaniad rhywedd mewn cyflogai rhan-amser



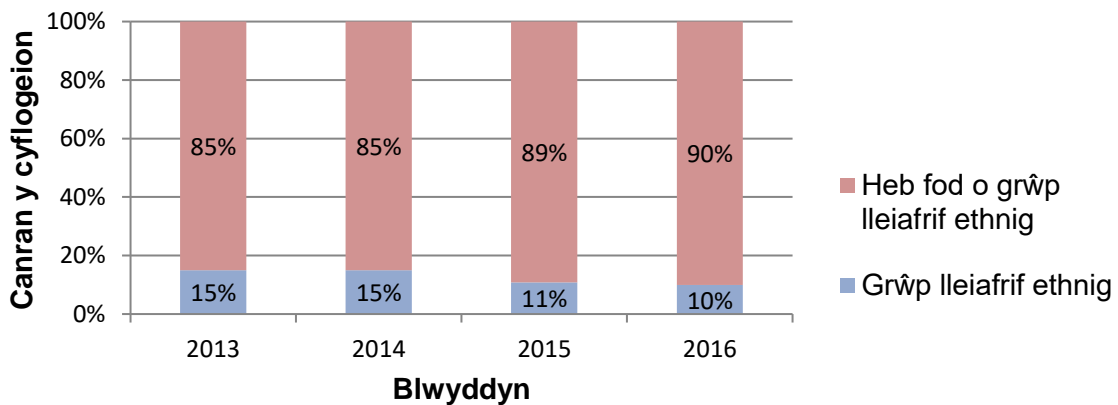
Mae'r siart uchod yn dangos cynnydd o 13% yn y cyflogai sy'n ddynion ac yn gweithio'n rhan-amser ar 1 Tachwedd 2016, sy'n lleihau'r anghydbwysedd rhywedd mewn gweithwyr rhan-amser yn fawr.

O'r cyflogai rhan-amser hynny, mae'r siart canlynol yn dangos cynnydd o 4% i 6% mewn gweithwyr rhan-amser sydd wedi datgan anabledd. O'i gymharu â'n hystadegau cyffredinol ar gyfer anabledd, nid yw hwn ond ychydig yn is na'r 6.92% o gyflogai sydd wedi datgan anabledd. Mae'r siart canlynol sy'n dangos lefelau datgan ethnigrwydd yn dangos bod 1% o ostyngiad yn y staff o leiafrifedd ethnig sy'n gweithio'n rhan-amser ers y flwyddyn flaenorol.

Canran y cyflogeion rhan-amser a ddatganodd fod ganddynt anabledd

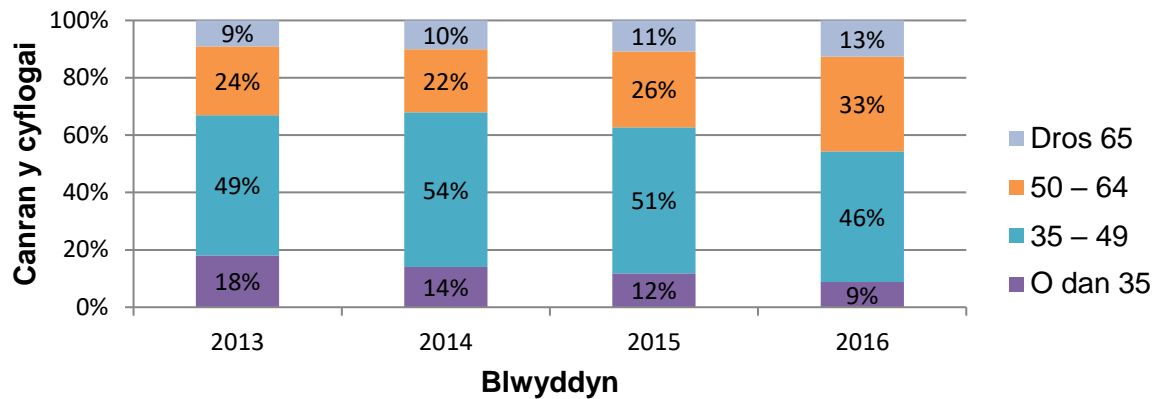


Canran y cyflogeion rhan-amser a ddatganodd eu bod o grŵp lleiafrif ethnig



Mae'r siart nesaf yn dangos bod mwyafrif y cyflogeion rhan-amser rhwng 35 a 49 oed. Fodd bynnag, gallwn nodi hefyd fod gostyngiad yn nifer y gweithwyr rhan-amser sydd o dan 49 oed a chynnydd sylweddol ymhlith y rheiny sy'n 50 oed a throsodd.

Cyflogeion rhan-amser yn ôl oedran



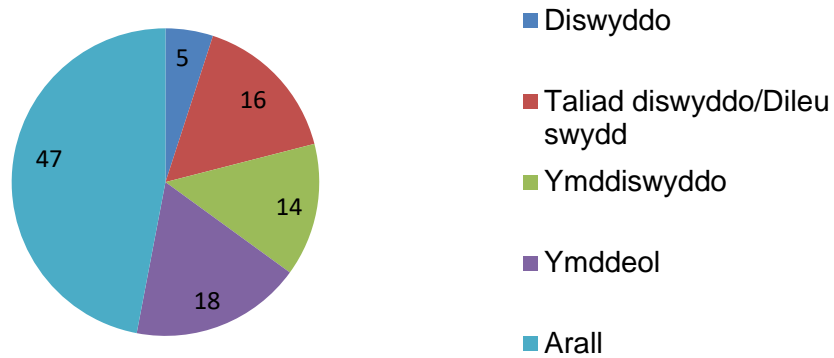
Mae ein rhaglen o newid, "Ein Ffyrdd o Weithio", yn parhau i gynnig hyblygrwydd i gyflogai o ran sut a lle maent yn cyflawni eu gwaith. Mae'n bosibl fod hyn wedi effeithio nifer y cyflogai sy'n dewis gweithio'n rhan-amser, gan ei fod yn rhoi'r cyfle i wella cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd heb leihau oriau gwaith o reidrwydd.

Mae'n bosibl bod cyflwyno Absenoldeb Rhiant a Rennir wedi effeithio ar nifer y cyflogai sydd wedi manteisio ar hyn ac yna'n dymuno dychwelyd i'r gwaith ar sail rhan-amser. Mae hwn yn faes y byddwn yn parhau i'w ddadansoddi'n bellach.

5.10 Gweithwyr sydd wedi gadael

Rhwng 1 Tachwedd 2015 a 31 Hydref 2016, gadawodd 100 aelod staff yr ASB. Mae'r siart isod yn dangos eu rhesymau dros adael. Mae'r categori 'Arall' yn cynnwys marwolaeth yn ystod cyfnod gwasanaeth, trosglwyddo i un o adrannau eraill y llywodraeth, ymddeoliad oherwydd afiechyd, neu gontract dros dro'n dod i ben.

Rhesymau dros adael



O ran categorïau amrywiaeth y rheiny sydd wedi gadael, mae'r tabl isod yn rhoi braslun yn ôl rhywedd, anabledd (o blith y rheiny a oedd wedi cofnodi'u statws anabledd), ethnigrwydd ac oedran dros y pedair blynedd ddiwethaf. Gallwn weld yma bod canran llawer uwch o bobl wedi gadael yr ASB a oedd wedi datgan anabledd ac o'r rheiny o grŵp lleiafrif ethnig.

	2013	2014	2015	2016
Nifer y gweithwyr a adawodd	86	142	239	100
Rhywedd				
Gwrywaidd	58.1%	60.6%	57.7%	57.0%
Benywaidd	41.9%	39.4%	42.3%	43.0%
Anabledd				
Anabledd wedi'i ddatgan	6.5%	5.6%	3.9%	16.2%
Dim anabledd wedi'i ddatgan	93.5%	94.4%	96.1%	83.8%
Ethnigrwydd				
Grŵp lleiafrif ethnig	5.1%	8.6%	8.1%	12.9%
Heb fod o grŵp lleiafrif ethnig	94.9%	91.4%	91.9%	87.1%
Oedran				
O dan 35	24.4%	14.1%	16.7%	22.0%
35 – 49	33.7%	35.2%	41.8%	32.0%
50 – 64	38.4%	40.1%	39.3%	42.0%
Dros 65	3.5%	10.6%	2.1%	4.0%

5.11 Disgyblaeth a chwynion

O'r wybodaeth gwaith achos a gofnodwyd rhwng 1 Tachwedd 2015 a 30 Medi 2016, cofnodwyd 16 achos disgyblu. Gan fod y niferoedd mor fach, mae'n anodd dod i unrhyw gasgliadau ynghylch unrhyw anghydbwysedd yn erbyn y gweithlu cyffredinol.

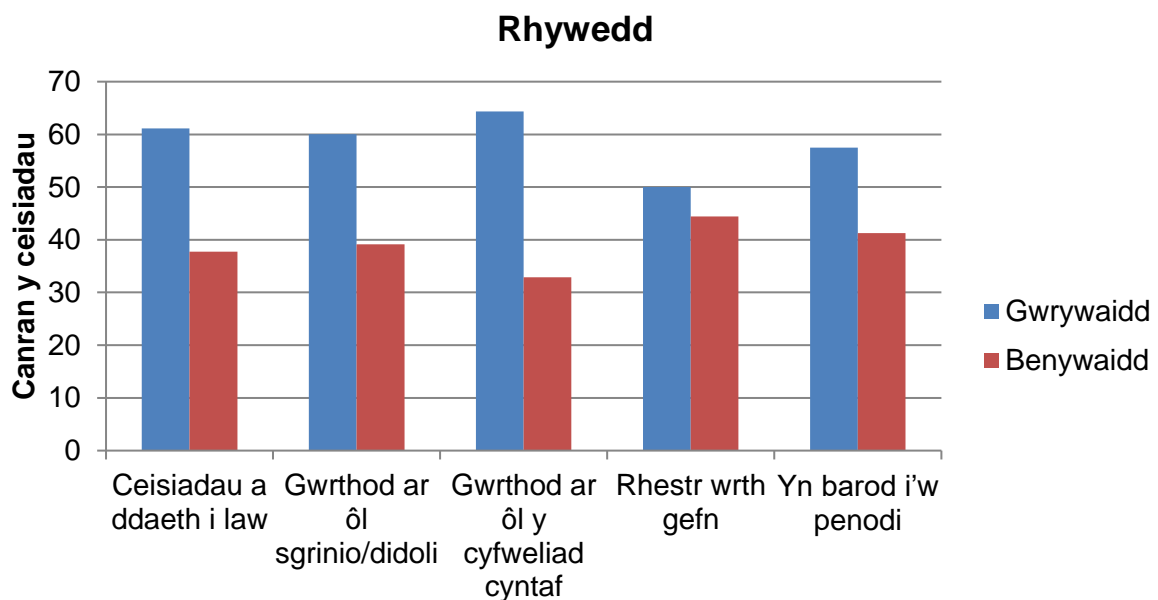
Cofnodwyd 21 o gwynion. Nid yw'r ffigurau hyn yn cynnwys cwynion anffurfiol a gafodd eu trin a'u trafod gan reolwyr ar lefel leol ac nad ydynt yn cael eu cofnodi gan y gwasanaeth cynghori gwaith achos. Cynyddodd nifer y cwynion yn sydyn ym mis Mawrth 2016, adeg cynnal yr Adolygiadau Diwedd Blwyddyn. Er hynny, nid oedd yr apeliadau mewn perthynas ag arolygiadau diwedd blwyddyn wedi'u cynnwys fel rhan o'r ffigur uchod.

5. Recriwtio

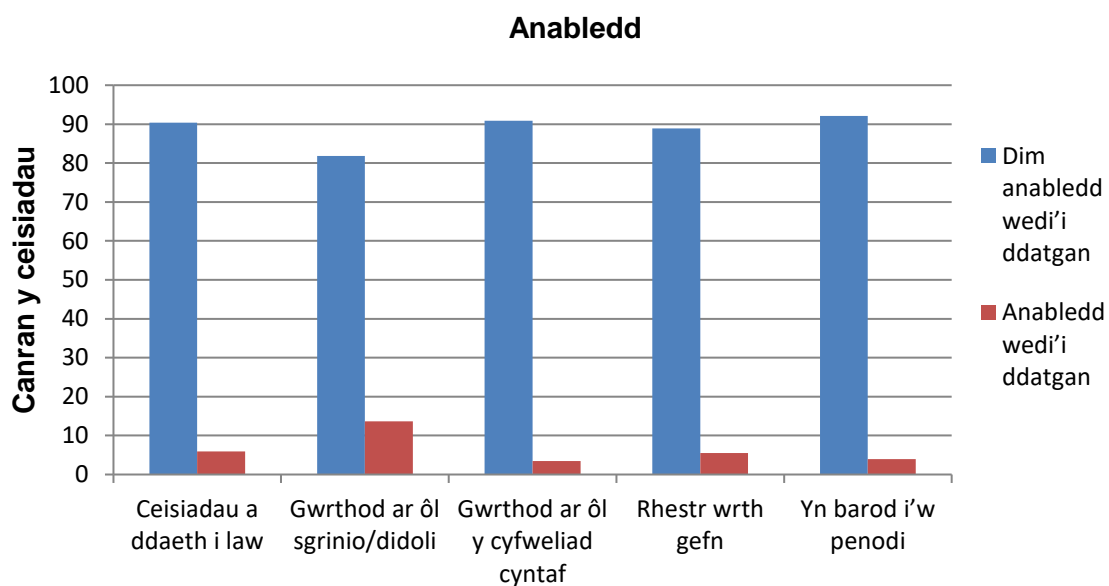
Rydym yn parhau i fonitro pob cam o'r broses recriwtio, yn benodol i sicrhau bod rhestrau byrion yn gytbwys o ran y rhywiau ar gyfer ymgyrchoedd mewnol ac allanol. Mae pob ymgyrch a gynhelir drwy system e-recriwtio ar draws y Gwasanaeth Sifil yn sicrhau bod ymgeiswyr yn ddi-enw tan y cam cyfweiliad.

Mae'r wybodaeth yng ngweddill yr adran recriwtio hon yn seiliedig ar ddata a gasglwyd o'r system e-recriwtio ar gyfer y cyfnod rhwng 1 Tachwedd 2015 a 31 Hydref 2016.

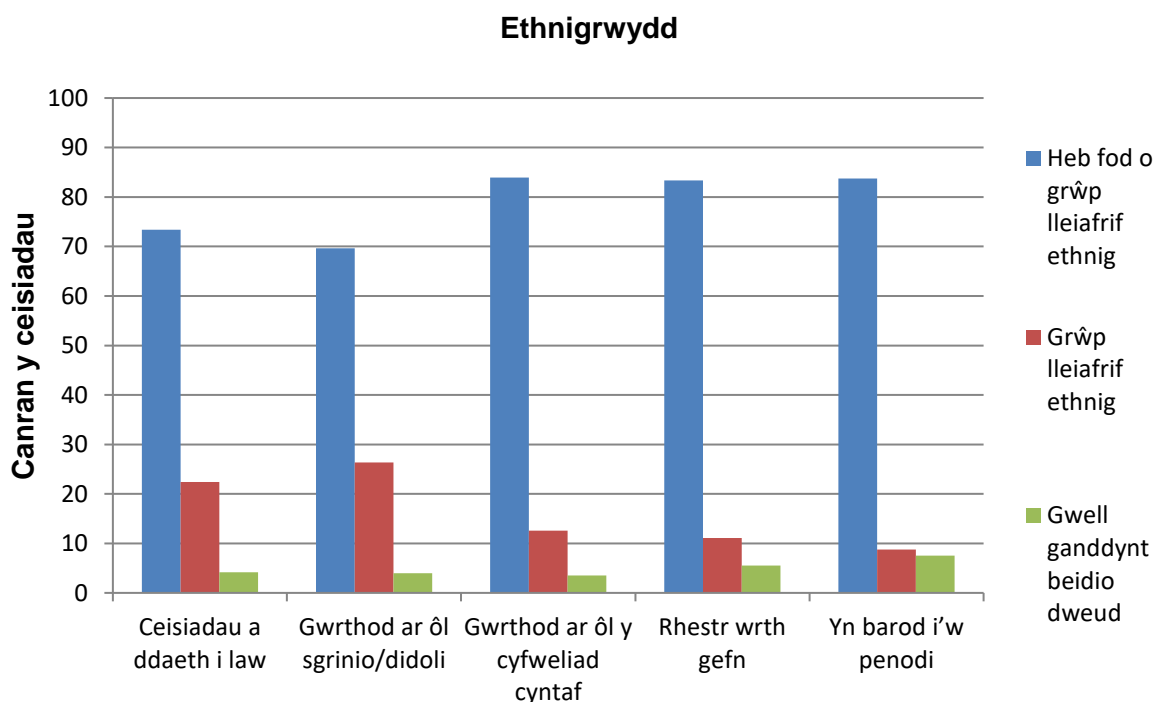
Mae holl ystadegau'r ymgeiswyr i'w cael yn nhablau 5-8 yn yr Atodiad.



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.

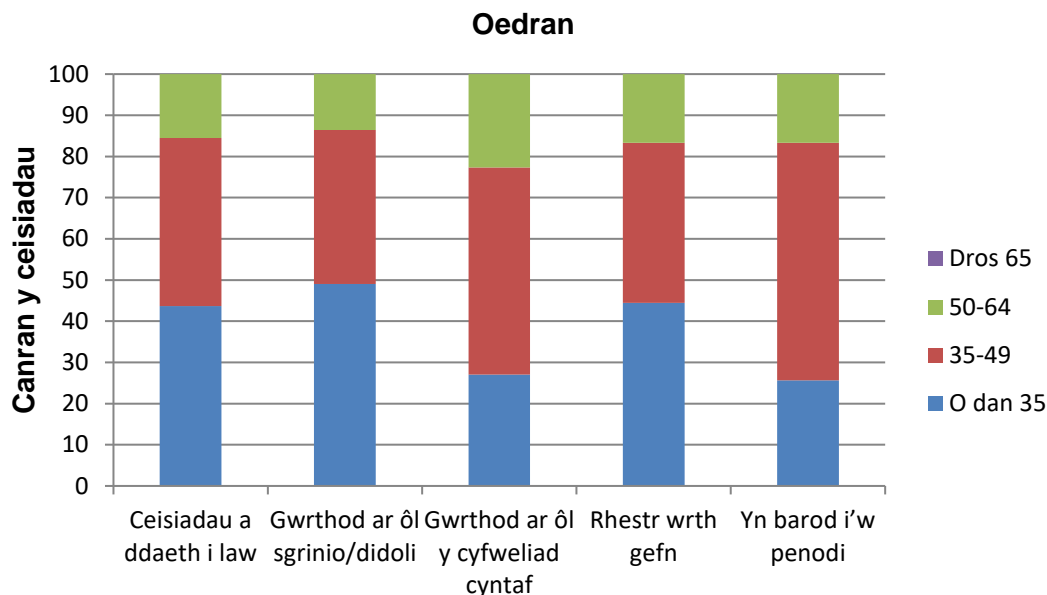


Mae cyfran ychydig yn uwch o ymgeiswyr ag anabledd yn cael eu gwrthod ar ôl y cam sifftio na'r rheiny heb anabledd.



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

Byddwn yn ymchwilio ymhellach i'r mater hwn yn ein hadolygiad parhaus o'r prosesau recriwtio.



Y grŵp oed ieuengaf yw'r gyfran uchaf o ymgeiswyr ond mae gostyngiad wedi bod yn nifer y ceisiadau a dderbynnir gan y grŵp hwn o'i gymharu ag y llynedd (57% wedi gostwng i 42%). Mae nifer yr ymgeiswyr rhwng 35-49 wedi cynyddu saith pwynt canran i 39%, ac mae'r ystod oed 50-64 wedi cynyddu chwe phwynt canran i 15%.

Mae cyfran yr ymgeiswyr iau sy'n cael eu gwrthod ar ôl sgrinio wedi cynyddu, sydd yr un peth â llynedd, ac mae'r grwpiau oedran hŷn wedi bod yn fwy llwyddiannus. Mae cyfran yr ymgeiswyr rhwng 35-49 oed sydd wedi gwrthod cyfweiliad yn uwch, er nhw yw'r gyfran uchaf ar y cyfan sy'n cyrraedd statws barod i'w penodi (58%).

6. Cynllun Rheoli Perfformiad yr ASB

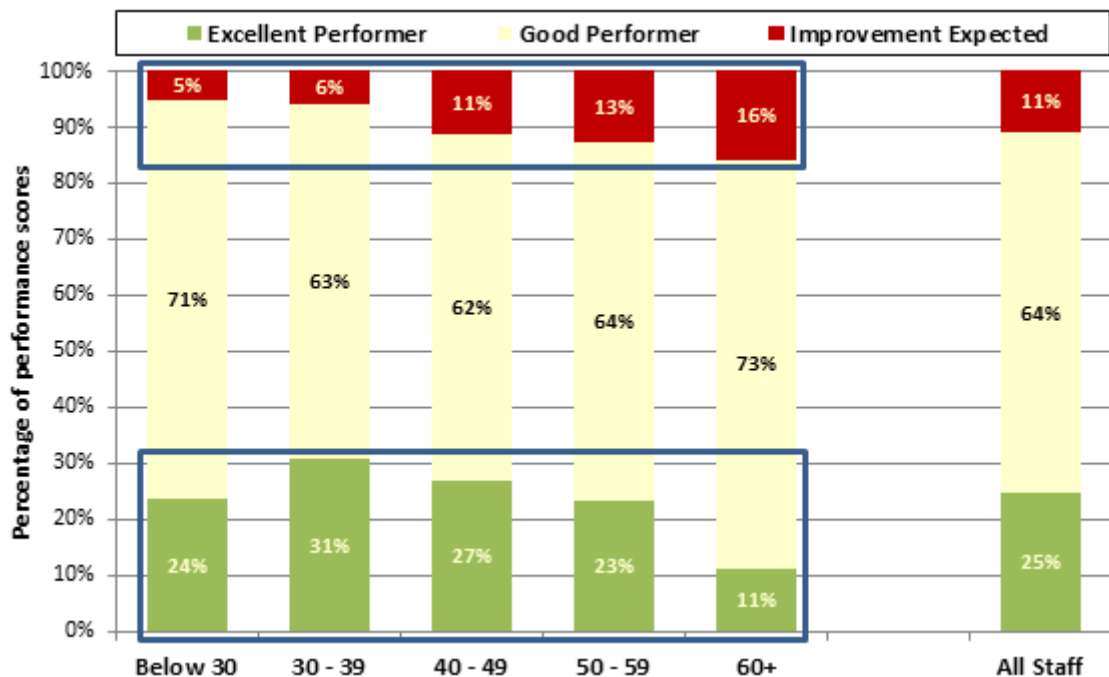
Cynhaliwyd dadansoddiad o sgoriau asesiadau perfformiad blwyddyn adolygu 2015/16 gan Is-adran Dadansoddi ac Ymchwil yr ASB gan ddefnyddio dulliau ystadegol sydd wedi ennill eu plwyf. Roedd y ffactorau a gafodd eu dadansoddi yn cynnwys: oedran, rhywedd, ethnigrwydd, anabledd, oriau gwaith, gradd a chyfarwyddiaeth. O dan gynllun adolygu perfformiad yr ASB, cafodd cyflogai sgoriau o 1 (perfformiwr rhagorol), 2 (perfformiwr effeithiol) neu 3 (disgwyl

gwella). Canfuodd waith dadansoddi bod dim ond digon o dystiolaeth i awgrymu bod y sgoriau perfformiad uchaf yn gysylltiedig ag Oed ac Oriau Gwaith, ac roedd y sgoriau perfformiad isaf yn gysylltiedig ag anabledd. Nid oedd unrhyw wahaniaethau ystadegol mewn perthynas â rhywedd.

Gwelwyd bod y gyfran o staff a dderbyniodd sgôr perfformiad uchel yn gostwng ag oed o'r grŵp oedran 30-39. Roedd y gyfran o staff dros 60 a dderbyniodd sgôr o 1 (11%) yn sylweddol is na'r gyfran o staff yn y grŵp oedran 30-39 (31%).

Roedd y gyfran o gyflogai a oedd yn derbyn y sgoriau perfformiad isaf yn cynyddu ag oedran. Ymhlith y cyflogai 40 oed a hŷn, derbyniodd 12% sgôr o 3 – dwywaith cyfran y rheiny sy'n iau na 40 (6%).

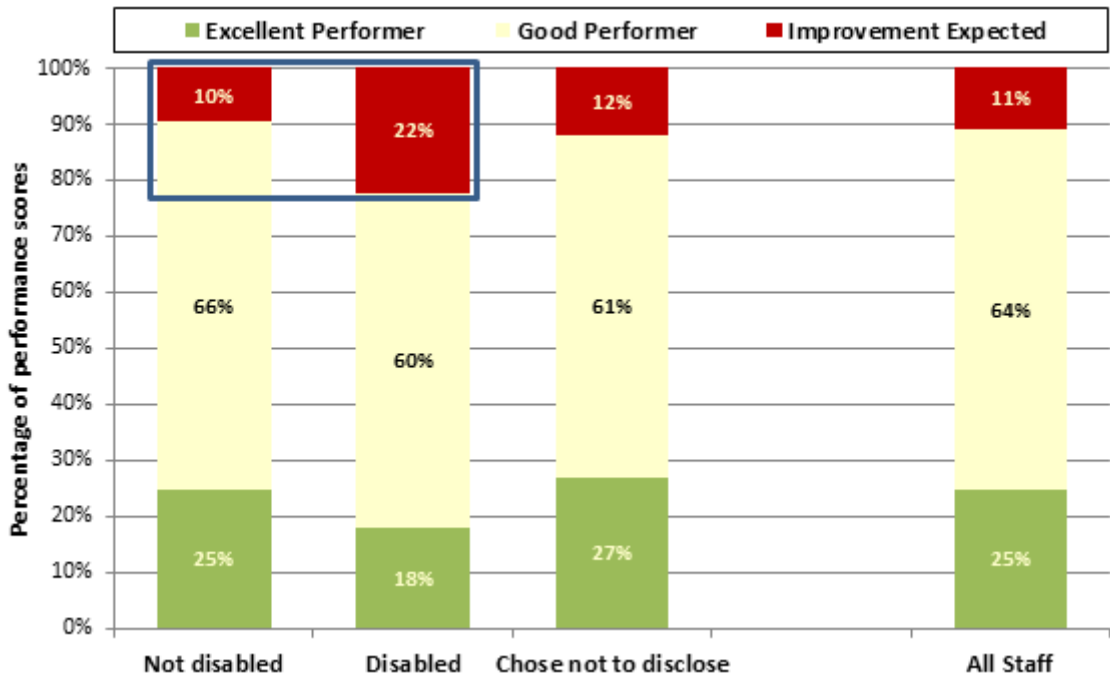
Ffigur 1 – Sgoriau perfformiad a roddwyd yn ôl oed y cyflogai (Saesneg yn unig)



Roedd 67 o gyflogai a oedd wedi datgan eu bod yn anabl. Roedd y cyflogai hyn ddwywaith yn fwy tebygol o dderbyn y sgôr perfformiad isaf o'i gymharu â chyflogai a oedd wedi datgan nad oeddent yn anabl (22% o'i gymharu â 10%).

Dewisodd 182 (o 1078) i beidio â nodi p'un a oeddent yn anabl ai peidio. Roedd dosbarthiad sgoriau perfformiad ymhlith y 182 o'r cyflogai hyn yn debyg i'r cyflogai a oedd wedi datgan nad oeddent yn anabl.

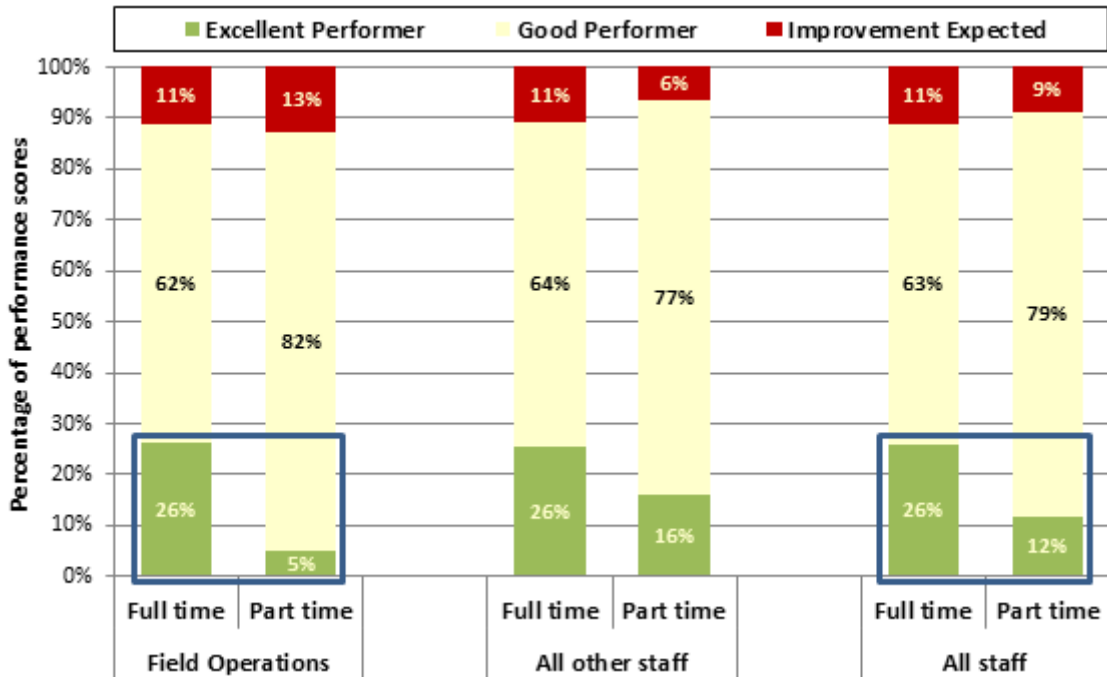
Ffigur 2 – Sgoriau perfformiad a roddwyd yn ôl statws anabledd y cyflogai (Saesneg yn unig)



Gweithrediadau Maes oedd y gyfarwyddiaeth â'r mwyafrif o gyflogai rhan-amser (39 o'r 101 o staff ar draws yr holl Asiantaeth). O fewn Gweithrediadau Maes, dim ond 5% o gyflogai rhan-amser a dderbyniodd y sgôr perfformiad uchaf, sy'n sylweddol is na'r gyfran o gyflogai llawn amser.

Yng ngweddill yr Asiantaeth (ac eithrio Gweithrediadau Maes) cafodd 16% o gyflogai rhan-amser y sgôr perfformiad uchaf, o'i gymharu â 26% o gyflogai llawn amser. Nid oedd hwn yn wahaniaeth sylweddol yn ystadegol.

Ffigur 3 – Sgoriau perfformiad yn ôl oriau gwaith y cyflogai (Saesneg yn unig)



Bydd adolygiad o'r data hwn yn cael ei gynnal i nodi p'un a oes modd dysgu unrhyw wersi, a ph'un a oes angen unrhyw hyfforddiant neu ymyriadau pellach. Bydd y Cynllun Rheoli Perfformiad hefyd yn destun diweddariad sylweddol yn y dyfodol agos, yn dilyn adolygiad ar draws y Gwasanaeth Sifil yn ddiweddar. Bydd hyn yn cynnwys ystyried p'un a ellir gwneud unrhyw newidiadau yng ngoleuni'r uchod.

7. Dysgu a datblygu

Mae'r ASB wedi ymrwymo eto i nodd i nifer o leoedd ar y rhaglen Llwybr Gweithredu Cadarnhaol sydd ar waith ar draws y Gwasanaeth Sifil, sef "Levelling the Playing Field". Ymyrraeth ddysgu wedi'i thargedu yw'r Llwybr Gweithredu Cadarnhaol. Ei nod yw cynorthwyo grwpiau penodol heb gynrychiolaeth ddigonol neu grwpiau sydd wedi'u trin yn annheg yn draddodiadol.

Rhaglen ddysgu ffurfiol sy'n para blwyddyn yw'r Llwybr hwn. Mae'n cynnwys nifer o weithgareddau dysgu gorfodol, cyfarwyddyd ynghylch dysgu datblygiadol yn y

gweithle a chyfleoedd ategol i'r unigolion ddysgu "wrth eu gwaith". Mae'n cynnwys:

- diwrnod lansio ffurfiol a digwyddiad graddio;
- digwyddiad datblygu i bennu anghenion datblygu'r unigolion;
- modiwlau dysgu gweithredu cadarnhaol gorfodol;
- aelodaeth o Set Dysgu Gweithredol strwythuredig wedi'i hwyluso;
- cefnogaeth Hyfforddwr neu Fentor drwy gydol y rhaglen; cyfleoedd ategol i ddysgu "wrth eu gwaith", fel gwaith prosiect neu leoliadau gwaith ehangach.
- Lluniwyd rhaglen ddysgu bwrpasol o'r enw 'Develop2gether' ar gyfer ein Cymuned Reoli.

Mae ystod eang o gyfleoedd sy'n gysylltiedig ag amrywiaeth ar gael ar 'Dysgu'r Gwasanaeth Sifil', gan gynnwys modiwlau am 'Ragfarn Ddiarwybod' ac ymwybyddiaeth o faterion pobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol. Penodwyd darparwr hyfforddiant newydd ar gyfer y Gwasanaeth Sifil, ac mae disgwyl y bydd ystod ehangach o gyfleoedd dysgu perthnasol ar gael yn y dyfodol.

Yn ogystal, rydym yn parhau i gefnogi nifer o fentrau ar draws y Gwasanaeth Sifil, gan gynnwys y rhaglen Croesi'r Trothwyon a'r Rhaglen Menywod i Arwain.

8. Archwiliadau 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 pwysoliad swyddi ac mae'n sylfaen ar gyfer strwythur graddau teg a threfnus. Defnyddir y cynllun JEGS ar gyfer swyddi o'r radd Swyddog Gweinyddol 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 graddau'r Uwch Wasanaeth Sifil.

Mae'r ASB yn cyflawni adolygiadau cyflog cyfartal fel rhan o'r paratodau ar gyfer pob cylch adolygu cyflogau, a hynny er mwyn monitro'r arferion cyflogau cyfredol a sicrhau nad yw'r cynigion o ran cyflogau'n cael effaith wahaniaethol.

9. Ymgysylltu â defnyddwyr

9.1. Segmentu defnyddwyr

Gan adeiladu ar y gwaith segmentu defnyddwyr a gynhaliwyd â defnyddwyr yn 2016, rydym nawr wedi cwblhau gwaith segmentu'r Asiantaeth yng Ngogledd Iwerddon, sy'n cynnwys gwybodaeth iechyd a maeth ym mhob segment. Rydym yn defnyddio'r segmentau hyn i'n helpu i ddeall gwahanol grwpiau o ddefnyddwyr ac i gael gwell darlun ohonynt pan fyddwn yn datblygu gweithgareddau cyfathrebu ac yn llunio polisiau. Rydym wedi defnyddio segmentau defnyddwyr yr Asiantaeth (a gwblhawyd y llynedd) i'n helpu ni i dargedu ein gwaith cyfathrebu a datblygu polisi i'r cynulleidfaoedd cywir, yn enwedig ar gyfer ein gweithgarwch Wythnos Diogelwch Bwyd a'n ymgyrchoedd o amgylch rhoi gwybod am berygl bwyta byrgyrs gwaedlyd.

Ar hyn o bryd rydym yn gweithio â chymunedau Asiaidd ac Affricanaidd i ddatblygu ein dealltwriaeth o gynhyrchu 'Smokies' yn anghyfreithlon. Mae disgwyl y bydd adroddiad ar hyn yn 2017.

9.2. Lleisiau'r ASB

Ym mis Ionawr 2016 fe lawnsiom ni raglen eiriolaeth staff dan faner Lleisiau'r ASB. Mae Lleisiau'r ASB wedi bod yn ffordd wych o hyrwyddo ein prif negeseuon am fwyd y gallwn ymddiried ynddo, yn arbennig ymhlith cynulleidfaoedd amrywiol a rhai sy'n anodd eu cyrraedd. Mae ein heiriolwyr wedi ein helpu ni i ledaenu'r negeseuon cywir ym mhopeth rydym wedi'i wneud, o'r gynhadledd Bwyd: Ein Dyfodol, yr Wythnos Diogelwch Bwyd, hyd at ein hymgyrch Byrgyr neu Stêc, a hynny gyda llais dibynadwy ar faterion bwyd.

Ar hyn o bryd mae ychydig dros 300 o bobl (oddeutu chwarter y sefydliad) wedi cofrestru fel Llais i'r ASB. Yng ngwir ysbryd eirioli, mae Lleisiau'r ASB hefyd wedi rhoi o'u hamser i rannu ein gwybodaeth ac arbenigedd. Mae hyn yn cynnwys darparu'r offer perthnasol i grwpiau cymunedol ac ysgolion, a chymuned Lleisiau'r ASB yn cefnogi ei gilydd drwy rannu straeon, gofyn am gyngor, a meddwl am syniadau newydd mewn grŵp at y pwrpas ar Yammer.

Bwyd, mwy na thebyg, yw'r adnodd mwyaf hanfodol a gwerthfawr sydd gennym. Heb ein heiriolwyr, ni fyddwn ni wedi cyrraedd cymaint o'n cynulleidfaoedd allweddol, ni fyddwn ni wedi ymgysylltu â chynifer o'r cyhoedd, ac ni fyddwn ni wedi bod mor llwyddiannus wrth gyflawni amcanion strategol ein sefydliad.

10. Ymgysylltu â rhanddeiliaid

Mae gweithio â phartneriaid a rhanddeiliaid ar draws y cymunedau rydym yn eu gwasanaethu yn rhan annatod o'n gwerthoedd, ac rydym ni wedi bod yn gweithio ar ffordd fwy rhagweithiol a strwythuredig o ymgysylltu ag ystod ehangach o randdeiliaid. Yn 2016, cynhaliom 'Bwyd: Ein Dyfodol' – menter gyda'r nod o ymgysylltu â rhanddeiliaid o ystod lawn o gefndiroedd mewn trafodaeth agored am bryderon defnyddwyr o amgylch materion tymor canolig yn y system fwyd. Roedd dros 150 o bobl yn bresennol ar-lein, a bu i dros chwe mil o bobl ymgysylltu â ffrwd fyw'r digwyddiad. Aethom hefyd ati i ailddatblygu ein strategaeth gyfathrebu i gefnogi'r dull hwn, gan fod yn fwy gweithredol yn y modd rydym yn cynnwys safbwyntiau amrywiol i'n gwaith llunio polisi. Gwnaed hyn drwy ddefnyddio technegau arloesol, gan gynnwys cyfryngau cymdeithasu, i sicrhau bod ein hymgyngoriadau yn fwy effeithiol, yn arbennig wrth i ni edrych ar sut fydd bwyd yn cael ei reoleiddio yn y dyfodol.

11. Datblygu Polisi

Mewn perthynas ag alergeddau, roedd y [fideo ymgyrch](#) "ein stori alergedd bwyd" yn cynnwys ystod amrywiol o bobl sy'n rhan o'n cymunedau a gânt eu heffeithio gan alergeddau ac anoddefiadau bwyd.

Yn y sector gwasanaeth bwyd, rydym wedi ymgysylltu ag arlwywyr ethnig, **online food aggregators**, a chymdeithasau masnach i roi gwybod am newidiadau yn y gyfraith. Mae'n bosibl na fydd y rheiny sydd â chefnidir ethnig mor ymwybodol o alergeddau bwyd gan fod llai o achosion yn y gwledydd hynny. Felly, mae'n bosibl na fyddant yn ymwybodol o ddiddfrifoldeb y cyflwr a phwysigrwydd gwybod pa gynhwysion sydd wedi'u defnyddio i atal croeshalogi alergenau. Wrth ddatblygu deunyddiau mewn ieithoedd tramor, cyfieithodd yr ASB y poster "Think Allergy!" i bum iaith (Cymraeg, Tseineidd, Bengaleg, Wrddw a Pwnjabeg) i

fusnesau a swyddogion gorfodi ei ddefnyddio i helpu i addysgu busnesau yn eu dalgylch. Datblygodd yr awdurdodau lleol hyn ymhellach i gefnogi busnesau ethnig penodol yn eu hardaloedd, drwy gyfieithu deunyddiau i ieithoedd eraill.

Wrth edrych tua'r dyfodol, a chyda cyflwyno rheoliad diwygiedig Bwydydd Newydd yr Undeb Ewropeaidd (UE), rydym yn archwilio ffyrdd newydd o ymdrin â bwydydd traddodiadol sy'n deillio o du allan i'r UE. Rydym yn ymwybodol bod yr hyn rydym ni fel tîm polisi yn pennu i fod yn fwydydd newydd wedi bod ac yn cael eu bwyta'n ddiogel mewn cymunedau y tu allan i'r UE, ond ar hyn o bryd bydd angen iddynt fynd trwy brosesu awdurdodi hir cyn eu gwerthu yn yr UE. Rydym yn gweithio o fewn y fframwaith newydd i'w gwneud yn haws i'r math hwn o gynnyrch gyrraedd y farchnad, drwy lwybr awdurdodi cyflymach sy'n parchu defnydd traddodiadol y bwyd.

12. Hygyrchedd

Mae'r ASB yn bwriadu gwneud ei gwefan [food.gov.uk](http://www.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. Mae datganiad hygyrchedd yr ASB (gweler: <http://www.food.gov.uk/about-us/data-and-policies/aboutsite/accessibility/accessibilitystatement/>) yn nodi'r egwyddorion eang a'r canllawiau hygyrchedd y mae'r ASB yn eu dilyn. Ceir gwybodaeth fanylach am nodweddion hygyrchedd gwefan yr ASB yn: <http://www.food.gov.uk/about-us/data-and-policies/aboutsite/accessibility/>.

Rydym yn 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 yn darparu bysellau mynediad i ddefnyddwyr sy'n ei chael yn anodd defnyddio dyfais bwyntio, fel llygoden, neu'r rheiny y mae'n well ganddynt ddefnyddio llwybrau byr bysellfwrdd. Rydym yn sicrhau ein bod yn defnyddio iaith glir a syml ar ein tudalennau gwe, eu bod yn gyson ac yn gweithio ym mhob un o'r prif borwyr. Rydym yn 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 yn defnyddio adnodd o'r enw SiteImprove i dynnu sylw at unrhyw broblemau, ac rydym yn bwriadu cynnwys defnyddwyr ag ystod o anabledau yn y gwaith o brofi'r wefan.

13. Polisi Iaith Gymraeg yr ASB

Mae Polisi Iaith Gymraeg statudol yr ASB, a amlinellir yng Nghynllun Iaith Gymraeg yr ASB ar hyn o bryd, yn disgrifio pa wasanaethau a ddarperir yn Gymraeg, a phryd a sut y bydd y gwasanaethau hyn yn cael eu darparu, yn unol â **Deddf Iaith Gymraeg 1993**. Mae **Mesur y Gymraeg 2011** yn hyrwyddo ac yn hwyluso defnydd o'r Gymraeg ymhellach, ac yn ei gwneud yn ofynnol i gyrrff sy'n destun y mesur ddarparu eu gwasanaethau yn unol â hynny a chydymffurfio â **Safonau'r Gymraeg**. Fel rhan o'r broses hon, cynhaliwyd ymchwiliad i'r ASB gan y corff rheoleiddio, sef Comisiynydd y Gymraeg, i fesur y Ddarpariaeth Gymraeg bresennol. Cyhoeddwyd adroddiad sy'n cynnwys canfyddiadau'r ymchwiliad hwn ym mis Tachwedd 2015. Bydd yr adroddiad hwn yn cael ei ystyried gan Lywodraeth Cymru wrth iddynt ddrafftio'r ddeddfwriaeth berthnasol, a fydd yn cael ei chyhoeddi i'r ASB fel 'Hysbysiad Cydymffurfio' unigryw wedi'i deilwra, yn nodi'r Safonau y bydd yr ASB wedi'u rhwymo iddynt yn gyfreithiol. Dylai'r hysbysiad cydymffurfio drafft gael ei gyhoeddi rhywbryd yn ystod 2017. Tan i'r Safonau hyn ddod i rym, bydd Cynllun Iaith Gymraeg yr Asiantaeth yn aros ar waith, a bydd yr ASB yn parhau i ddarparu gwasanaeth iaith Gymraeg o ansawdd uchel a theg.

O dan y Cynllun Iaith Gymraeg, mae'n ofynnol i'r ASB gyflwyno adroddiad blynyddol i Gomisiynydd y Gymraeg sy'n nodi sut y mae wedi cydymffurfio â'i Chynllun Iaith Gymraeg. Mae'r adroddiad hwn yn amlinellu darpariaeth ddwyieithog yr ASB yn unol â Chynllun yr ASB. Mae Comisiynydd y Gymraeg wedi nodi'r camau parhaus a gymerwyd gan yr Asiantaeth i roi ei Chynllun ar waith yn ystod 2015/16. Ceir rhagor o wybodaeth

yn: <http://www.food.gov.uk/wales/about-fsa-wales/cymru/amdanomni/poliiaithgym>

14. Ein Ffyrdd o Weithio

Sefydlwyd y rhaglen Ein Ffyrdd o Weithio (OWOW) ar ddiwedd 2015 i greu amgylchedd y mae pobl yn fedrus ynddi, 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.

Cynhaliom gynllun peilot dan yr enw "rhowch gynnig arni" o fis Rhagfyr 2015 hyd at fis Mawrth 2016, lle roedd rheolwyr yn cefnogi eu timau i roi cynnig ar ffyrdd gwell o weithio. Defnyddiom ni hwn hefyd i ddatblygu ffyrdd mwy cynhyrchiol o weithio mewn perthynas â'r offer, sgiliau a'r gofodau ffisegol rydym ni'n eu defnyddio.

Cymrodd 100% o'n timau sydd wedi'u lleoli yn y swyddfa ran yn y cynllun peilot "rhowch gynnig arni". Rhoddodd pob rheolwr gynnig ar un ffurf, neu nifer o ffurfiau yn y mwyafrif o achosion, o fentrau gweithio'n well yn 2016.

Rydym wedi gweld cynnydd o 20% mewn staff swyddfa yn gweithio o bell yn dilyn diwedd y cyfnod peilot.

Mae nawr gan ein holl recriwtio swyddfa, mewnol neu allanol, ddull hyblygrwydd yn gyntaf, ac rydym wedi recriwtio nifer o staff sy'n gweithio o bell ac yn hyblyg yn 2016.

Mae'r rhaglen wedi cynyddu gweithio mwy clyfar a hyblyg o ran lleoliad ar draws y sefydliad gyda'r offer a chefnogaeth reoli sydd ei angen arnom i gyflawni ein swyddi'n effeithiol.

Yn 2017, rydym ni'n bwriadu lansio tri 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. Mae'r dangosiadau cychwynnol yn awgrymu mai dyma sut fydd y staff yn dewis eu contractau:

Gweithio yn y swyddfa / ar y safle: 40%

Gweithio mewn mwy nag un lleoliad: 40%

Gweithio o'r cartref: 20%

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

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. Mae gwaith dadansoddi manwl o ymatebion gwahanol grwpiau demograffig ar waith ar hyn o bryd i lywio'r ymateb corfforaethol i'r arolwg, ynghyd â gweithgarwch parhaus i roi'r camau gweithredu sy'n deillio o ganlyniadau arolwg 2015/16 ar waith. Bydd pob cyfarwyddiaeth hefyd yn dadansoddi eu canlyniadau eu hunain, ac yn dylunio cynlluniau gweithredu lleol ar y cyd sy'n mynd i'r afael â'r hyn sydd o bwys i bobl yn y tîm hwnnw.

16. Bwlio ac aflonyddu

Roedd lefelau cyffredinol o adroddiadau am brofi bwlio ac aflonyddu yn y gwaith ar gyfartaledd o 18% ar draws yr ASB. Cynyddodd lefelau Gweithrediadau Maes dri phwynt i 28% rhwng mis Hydref 2015 a 2016. Mae lefelau yn y swyddfa yn amrywio rhwng 10% ac 15%.

Un rhagdybiaeth yw bod lefelau adrodd wedi cynyddu gan fod staff yn cydnabod mwy o ffocws ar ymdrin â materion wrth y tarddiad, gyda llawer o ddigwyddiadau yn digwydd rhwng Gweithredwyr Busnesau Bwyd a staff yr ASB / milfeddygon partner trwy gontract. Mae tynnu presenoldeb rheoleiddiol y swyddfa filfeddygaeth yn ôl am gyfnod byr pan roedd digwyddiad yn dod i'r amlwg ac yn cael ei ddatrys yn lleol wedi digwydd yn achlysurol, a chroesawyd hyn o achos ei effaith.

Mae'r prif awgrymiadau eraill yn cynnwys:

- Atgyweirio cyffredinol i safon arweinyddiaeth a rheoli newid, mewn gweithrediadau maes yn benodol, gan sicrhau bod pawb yn cael cyfarfodydd effeithiol un i un yn fisol o leiaf.
- Dwysáu digwyddiadau a'u cyfeirio at uwch reolwyr yr ASB yn gyflymach, gyda'r nod o fynd i'r afael â materion yn fuan.
- Ailnodi yn ystod yr ymarfer tendro diweddar y safonau a ddisgwylir gan ein partneriaid cyflenwi gwasanaeth wrth gynorthwyo eu harweinyddiaeth i fynd i'r afael â'r materion maent yn eu codi.
- Datblygu gweithdy arfer da ar gyfer cyflenwi yn ystod tymor y gwanwyn 2017 i aelodau o'r gymuned rheoli sydd, ac nad ydynt, yn gweithio yn y maes, er mwyn ei readru i'w timau. Mae'r dyluniad cynnwys wedi elwa o adolygu arferion gorau'r Gwasanaeth Sifil, sy'n nodi dulliau o ddatblygu
 - cydnabyddiaeth gyffredin o'r hyn y gellir ei alw'n fwlio, aflonyddu a gwahaniaethu, a sut gall y rhain amlygu yn ein byd,
 - manylu ar ymddygiadau cynhwysol, a'u cyfleu ar ffurf model rôl
 - diffinio ffiniau rhwng rheoli da cadarn a gwael
 - gosod ffyrdd effeithiol, ffurfiol ac anffurfiol, o fynd i'r afael â materion pe baent yn codi.

17. Casgliad

Yn 2016 rydym wedi cyflwyno nifer o fentrau amrywiaeth a chynhwysiad sydd wedi cefnogi'n staff yn fewnol ac sy'n parhau i wneud hynny. Mae ein dadansoddiad ystadegol a'n mesuriad o wybodaeth am gyflogai ac ymgeiswyr wedi amlygu nifer o feysydd y byddwn yn ymchwilio iddynt ymhellach.

Mae'r modd rydym ni'n gwasanaethu pob rhan o'r gymuned mewn ffordd sy'n adlewyrchu ei hanghenion yn rhan annatod o'n gwerthoedd amrywiaeth. Mae'r adroddiad hwn yn dangos sut rydym ni wedi ystyried a chyflwyno ffyrdd newydd ac arloesol o ymgysylltu â rhanddeiliaid a defnyddwyr er mwyn cyrraedd y cymunedau amrywiol rydym yn eu gwasanaethu, ac i ddylanwadu ar ein gwaith llunio polisi.

Atodiad

Tabl 1 – Cymhariaeth o'r gweithwyr gwrywaidd a benywaidd dros y pum mlynedd diwethaf

	2012	2013	2014	2015	2016	
					Nifer	%
Gwrywaidd	68.70%	67.60%	66.90%	67.47%	729	67.69%
Benywaidd	31.30%	32.40%	33.10%	32.52%	348	32.31%
Cyfanswm	100%	100%	100%	100%	1077	100%

Tabl 2 – Rhywedd fesul gradd dros y pum mlynedd diwethaf

	Gwrywaidd	Benywaidd	Cyfanswm	% Gwrywaidd	% Benywaidd
AO					
2012	10	32	42	24%	76%
2013	12	31	43	28%	72%
2014	13	29	42	31%	69%
2015	7	19	26	27%	73%
2016	8	16	24	33%	67%
EO					
2012	602	113	715	84%	16%
2013	571	121	692	83%	18%
2014	539	109	648	83%	17%
2015	459	88	547	84%	16%
2016	428	85	513	83%	17%
HEO/SEO					
2012	210	210	420	50%	50%
2013	213	207	420	51%	49%
2014	187	204	391	48%	52%
2015	205	187	392	50%	49%
2016	204	188	392	52%	48%
G6/7					
2012	73	53	126	58%	42%
2013	71	57	128	56%	45%
2014	78	61	139	56%	44%
2015	75	62	137	55%	45%
2016	81	53	134	60%	40%

Uwch Wasanaeth Sifil					
2012	14	6	20	70%	30%
2013	15	6	21	71%	29%
2014	12	8	20	60%	40%
2015	9	8	17	53%	47%
2016	8	6	14	57%	43%

Tabl 3 – Datgan anabledd dros y pum mlynedd diwethaf

	Anabledd wedi'i ddatgan	Dim anabledd wedi'i ddatgan	Heb ddatgan	Cyfanswm	% Anabledd wedi'i ddatgan	% Dim anabledd wedi'i ddatgan
AO						
2012	2	33	7	42	5.70%	94.30%
2013	1	33	9	43	2.90%	97.06%
2014	3	31	8	42	8.80%	91.18%
2015	2	21	3	26	8.70%	91.30%
2016	2	19	3	24	9.52%	90.48%
EO						
2012	35	659	21	715	5.04%	94.96%
2013	38	619	35	692	5.78%	94.22%
2014	38	574	36	648	6.21%	93.79%
2015	37	463	47	547	7.40%	92.60%
2016	36	421	56	513	7.88%	92.12%
HEO/SEO						
2012	21	345	54	420	5.74%	94.26%
2013	21	338	61	420	5.85%	94.15%
2014	17	306	68	391	5.26%	94.74%
2015	17	275	100	392	5.82%	94.18%
2016	15	281	96	392	5.07%	94.93%
G6/7						
2012	4	108	14	126	3.57%	96.43%
2013	6	102	20	128	5.56%	94.44%
2014	9	98	32	139	8.41%	91.59%
2015	9	93	35	137	8.82%	91.18%
2016	8	89	37	134	8.25%	91.75%
Uwch Wasanaeth Sifil						
2012	0	19	1	20	0%	100%
2013	0	20	1	21	0%	100%
2014	0	17	3	20	0%	100%

2015	0	13	4	17	0%	100%
2016	0	10	4	14	0%	100%

Tabl 4 – Datgan ethnigrwydd dros y pum mlynedd diwethaf

	Grŵp lleiafrif ethnig	Heb fod o grŵp lleiafrif ethnig	Heb ddatgan	Cyfanswm	% Grŵp lleiafrif ethnig	% Heb fod o grŵp lleiafrif ethnig
AO						
2012	9	27	6	42	25.0%	75.0%
2013	11	27	5	43	29.0%	71.0%
2014	13	24	5	42	35.1%	64.9%
2015	14	11	1	26	56.0%	44.0%
2016	9	12	3	24	42.9%	57.1%
EO						
2012	42	644	29	715	6.1%	93.9%
2013	41	617	34	692	6.2%	93.8%
2014	41	573	34	648	6.7%	93.3%
2015	39	478	30	547	7.5%	92.5%
2016	37	448	28	513	7.6%	92.4%
HEO/SEO						
2012	50	314	56	420	13.7%	86.3%
2013	53	308	59	420	14.7%	85.3%
2014	56	285	50	391	16.4%	83.6%
2015	60	294	38	392	17.0%	83.1%
2016	57	301	34	392	15.9%	84.8%
G6/7						
2012	2	115	9	126	1.7%	98.3%
2013	5	111	12	128	4.3%	95.7%
2014	8	109	22	139	6.8%	93.2%
2015	11	104	17	132	9.6%	90.4%
2016	7	104	23	134	6.3%	93.7%
Uwch Wasanaeth Sifil						
2012	0	16	4	20	0%	100%
2013	0	17	4	21	0%	100%
2014	0	15	5	20	0%	100%
2015	0	14	3	17	0%	100%
2016	1	12	1	14	7.7%	92.3%

Tablau 5 i 8 – Ystadegau ymgeiswyr rhwng 01 Tachwedd 2015 a 31 Hydref 2016

Tabl 5

Rhyw	Gwrywaidd	Benywaidd	Heb ddatgan	Cyfanswm
Ceisiadau a ddaeth i law	877	542	16	1435
	61%	38%	1%	
Gwrthod ar ôl sgrinio/sifftio	601	392	8	1001
	60%	39%	1%	
Gwrthod ar ôl y cyfweiliad cyntaf	92	47	4	143
	64%	33%	3%	
Rhestr wrth gefn	9	8	1	18
	26%	23%	1%	1
Yn barod i'w penodi	46	33	1	80
	58%	41%	1%	

Tabl 6

Anabledd	Dim anabledd wedi'i ddatgan	Anabledd wedi'i ddatgan	Gwell ganddynt beidio dweud	Cyfanswm
Ceisiadau a ddaeth i law	1297	85	53	1435
	90%	6%	4%	
Gwrthod ar ôl sgrinio/sifftio	910	59	32	1001
	91%	6%	3%	
Gwrthod ar ôl y cyfweiliad cyntaf	130	5	8	143
	91%	3%	6%	
Rhestr wrth gefn	16	1	1	18
	89%	6%	6%	
Yn barod i'w penodi	93	4	4	101
	92%	4%	4%	

Tabl 7

Ethnigrwydd	Heb fod o grŵp lleiafrif ethnig	Grŵp lleiafrif ethnig	Heb ddatgan	Cyfanswm
Ceisiadau a ddaeth i law	1053	322	60	1435
	73%	22%	4%	
Gwrthod ar ôl sgrinio/sifftio	697	264	40	1001
	70%	26%	4%	
Gwrthod ar ôl y cyfweiliad cyntaf	120	18	5	143

	84%	13%	3%	
Rhestr wrth gefn	15	2	1	18
	83%	11%	6%	
Yn barod i'w penodi	67	7	6	80
	83%	9%	8%	

Tabl 8

Oedran	O dan 35	35-49	50-64	Dros 65	Heb ddatgan	Cyfanswm
Ceisiadau a ddaeth i law	607	566	216	0	46	1435
	42%	39%	15%		3%	
Gwrthod ar ôl sgrinio/sifftio	474	362	131	0	34	1001
	47%	36%	13%		3%	
Gwrthod ar ôl y cyfweliad cyntaf	37	69	31	0	6	143
	26%	48%	22%		4%	
Rhestr wrth gefn	8	7	3	0	0	18
	44%	39%	17%			
Yn barod i'w penodi	20	45	13	0	0	78
	25%	58%	17%			