

Yr Asiantaeth Safonau Bwyd

Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2018

Cyhoeddwyd Ionawr 2019

Cynnwys

1.	Cefndir.....	2
2.	Cyd-destun	2
3.	Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau	3
3.1	Bwlch cyflog canolrifol /cymedrig rhwng y rhywiau	3
3.2	Bwlch cyflog bonws rhwng y rhywiau	5
3.3	Cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mhob chwarterel tâl.....	6
4.	Gweithredu	7
5.	Datganiad	9

1. Cefndir

Yn 2017, cyflwynodd y Llywodraeth ddeddfwriaeth arloesol sy'n ei gwneud yn ofyniad statudol i bob sefydliad gyda 250 neu fwy o weithwyr adrodd yn flynyddol ar y bwch 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 bwch cyflog rhwng y rhywiau bob blwyddyn. Bydd hyn yn cynnwys 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 fonws; a'r cyfrannau o weithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mhob chwarterl tâl.

Mae'r bwch cyflog rhwng y rhywiau yn dangos y gwahaniaeth yn y cyflog cyfartalog rhwng dynion a merched mewn gweithlu. Os oes gan weithlu fwch cyflog arbennig o uchel, gall awgrymu bod gofyn mynd i'r afael â nifer o broblemau, a gall y cyfrifiadau unigol helpu i nodi beth yw'r problemau hynny.

Mae'r bwch cyflog rhwng y rhywiau yn wahanol i gyflog cyfartal. Mae cyflog cyfartal yn ymwneud â'r gwahaniaethau cyflog rhwng dynion a merched 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.

Dyma ail adroddiad yr Asiantaeth Safonau Bwyd (ASB) ar y bwch cyflog rhwng y rhywiau. Mae'n seiliedig ar giplun o holl staff yr ASB ar 31 Mawrth 2018.

2. Cyd-destun

Mae'r ASB yn adran anweinidogol o'r llywodraeth a sefydlwyd o dan Ddeddf Safonau Bwyd 1999. Mae'n gweithredu ers mis Ebrill 2000. Mae rôl yr ASB wedi'i diffinio mewn cyfraith. Mae'r Ddeddf Safonau Bwyd yn datgan: "Prif amcan yr Asiantaeth wrth gynnal ei swyddogaethau yw diogelu iechyd y cyhoedd rhag risgiau a all godi mewn cysylltiad â bwyta bwyd (gan gynnwys risgiau a achosir gan y ffordd y caiff ei gynhyrchu neu ei gyflenwi) ac fel arall i ddiogelu buddiannau defnyddwyr mewn perthynas â bwyd."

Ar 31 Mawrth 2018, roedd 1086 o bobl yn gweithio i'r ASB. Roedd 35% o holl staff yr ASB yn fenywod, ac roedd 43% o Uwch Weision Sifil yr ASB yn fenywod.

Mae'r ASB yn defnyddio graddau'r Gwasanaeth Sifil yn 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 blynyddol o fewn y radd eu talu waeth beth yw'r rhyw.

Mae ein pencadlys yn Llundain, ond mae gan yr ASB swyddfeydd yng Nghaerdydd, Belfast a Chaerfrog. Mae gennym ni hefyd nifer sylweddol o weithwyr ar draws

Cymru, Lloegr a Gogledd Iwerddon mewn lladd-dai neu fel staff maes a staff sy'n gweithio o gartref. Mae gan bob gradd, ac eithrio'r Uwch Wasanaeth Sifil (SCS), ystod gyflog Llundain ac ystod gyflog Genedlaethol.

Mae adeiladu gweithlu amrywiol a chynhwysol sy'n adlewyrchu'r bobl a wasanaethwn yn un o brif flaenoriaethau gweithlu'r Gwasanaeth Sifil. Ein nod ar y cyd yw sicrhau bod y Gwasanaeth Sifil y cyflogwr mwyaf cynhwysol yn y Deyrnas Unedig (DU) erbyn 2020. Mae Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gwasanaeth Sifil yn amlinellu sut rydym ni'n bwriadu cyflawni hyn. Dylai'r Gwasanaeth Sifil greu cyfleoedd i bawb mewn ffordd wirioneddol feritocrataidd a gwobrwyo pob gwas sifil yn deg, waeth beth fo'i ryw, ei ethnigrwydd neu unrhyw nodwedd bersonol arall.

Mae'r ASB yn cefnogi trin a gwobrwyo pob aelod o staff yn deg waeth beth fo'u rhyw ac mae'n ymrwymedig i greu diwylliant sy'n dryloyw, yn amrywiol, ac yn gynhwysol. I gefnogi hyn, gwnaethom lansio Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd yr ASB yn 2018.

Mae'r strategaeth yn gwneud tri ymrwymiad:

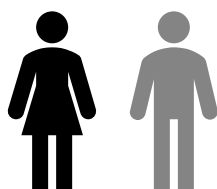
- denu a chadw gweithlu amrywiol
- hyrwyddo cynhwysiant ar draws ein cymuned arwain a rheoli
- datblygu a chefnogi rhwydweithiau staff i gryfhau ein diwylliant amrywiol a chynhwysol

Mae Cyngor Amrywiaeth wedi'i sefydlu i sicrhau ein bod ni'n cyflawni ein hymrwymadau o dan y strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant. Mae'r Cyngor yn cynnwys cynrychiolwyr ar bob gradd ac o bob maes o fewn yr ASB, gan gynnwys cynrychiolwyr o rwydweithiau staff fel y Rhwydwaith Mernywod a'r Rhwydwaith Cefnogi Rhieni.

3. Dadansoddiad o'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

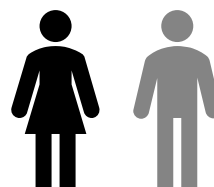
3.1 Bwlch cyflog canolrifol/cymedrig rhwng y rhywiau

Bwlch cyflog canolrifol



-17.5%*

Bwlch cyflog cymedrig



-9.3%*

*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 bob 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'i gymharu â'r dyn canol. Mae'r tâl canolrifol ar gyfer menywod ar draws y sefydliad 17.5% yn fwy na'r tâl canolrifol ar gyfer dynion, sy'n gynydd o 16.7% yn fwy na dynion o'i gymharu ag yn 2017.

Y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth yn y tâl cyfartalog fesul awr ar gyfer menywod o'i gymharu â dynion. Ar draws y sefydliad, mae cyflog cyfartalog ar gyfer menywod 9.3% yn fwy na dynion. Mae hyn bron union yr un fath â ffigur 2017 (-9.4%).

Mae'r ffigurau hyn yn wahanol iawn i gyfartaledd y Gwasanaeth Sifil (bwlch cyflog cymedrig o 8.6%, bwlch cyflog canolrifol o 12.2%) yn ôl yr Adran Ystadegau Gwladol, ym mis Mawrth 2018, ond ni ellir cymharu hyn yn uniongyrchol o ran methodoleg.

Nid yw'r ffigurau hyn yn cymryd i ystyriaeth ffactorau eraill, a all ddylanwadu ar gyflog, fel gradd, lleoliad neu hyd gwasanaeth.

Mae'r bwlch cyflog negyddol rhwng y rhywiau ar draws y sefydliad cyfan yn bennaf oherwydd strwythur ein gweithlu:

- Mae gan weithlu'r ASB gyfran sylweddol uwch o ddynion (65%) na menywod (35%) er bod hyn wedi culhau gan dri phwynt canran ers 2017.
- Mae 54% o weithwyr gwrywaidd yn gweithio ar y ddwy radd isaf (yn bennaf fel Arolygwyr Hylendid Cig ar radd EO).
- Mae 81% o weithwyr ar y ddwy radd isaf yn ddynion.
- Mae cyfran uwch o fenywod ar raddau uwch (HEO-SCS). Mae 76% o weithwyr benywaidd ar raddau 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 49% i 51% o blaid menywod, ond y tu allan i Lundain mae'n 71% i 29% o blaid dynion.

Wrth ddadansoddi'n ôl gradd, mae'r bylchau cyflog cyfartalog (cymedrig a chanolrifol) yn gwbl wahanol i'r ffigur cyffredinol. Y llynedd, roedd gan y rhan fwyaf o raddau fwch o blaid dynion. Yn 2018, bu newid yn y rhan fwyaf o raddau.

Ar radd AO mae'r gwahaniaeth o ganlyniad i ostyngiad sylweddol yn nifer y gweithwyr ar y lefel hon. Mae'r rhan fwyaf o Swyddogion Gweinyddol (AO) sy'n weddill yn weithwyr benywaidd sy'n gweithio yn Llundain ac wedi bod yn cyflawni'r rôl ers amser hir.

Mae tri chwarter y recriwtiaid newydd ar radd EO yn ferched. Gan fod y rhan fwyaf o'r gweithwyr newydd wedi ymuno ar waelod y band cyflog mae hyn wedi cynyddu'r

bwllch cyflog rhwng y rhywiau o blaid dynion ar y radd hon. Fodd bynnag, mae recriwtio gweithwyr benywaidd yn gosod y sail ar gyfer dilyniant drwy'r ASB.

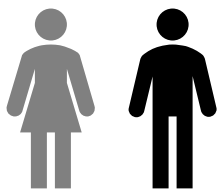
Ar y graddau uwch, rydym ni wedi recriwtio/penodi mwy o fenywod ac oherwydd bod y rhai a benodir yn fwy tebygol o fod yn weision sifil, mewn sawl achos byddant yn dechrau uwchben yr isafswm cyflog oherwydd y rheol ynglŷn â chael o leiaf 10% o gynnydd wrth benodi.

Gradd (dechrau ar y graddau isaf)	Bwllch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau 2018	Bwllch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau 2017	Bwllch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau 2018	Bwllch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau 2017
AO	-6.4%	-0.4%	-8.8%	-1.7%
EO	4.7%	3.9%	4.2%	3.3%
HEO	-0.8%	4.8%	-2.3%	0.3%
SEO	-0.03%	1.9%	2.2%	2.7%
Gradd 7	-0.5%	3.0%	0.9%	5.0%
Gradd 6	1.1%	2.6%	1.5%	2.5%
Uwch Wasanaeth Sifil (SCS) 1	1.2%	0.2%	-2.3%	-0.3%
Uwch Wasanaeth Sifil (SCS) 2	2.6%	7.8%	4.6%	10.2%
Uwch Wasanaeth Sifil (SCS) 3 *	Amherthnasol	Amherthnasol	Amherthnasol	Amherthnasol

* Nid oes bwllch cyflog ar SCS3, gan mai dim ond un gweithiwr sydd ar y radd honno.

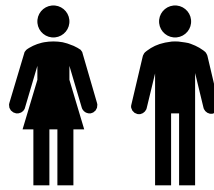
3.2 Bwllch cyflog bonws rhwng y rhywiau

Bwlch cyflog bonws cymedrig rhwng y rhywiau



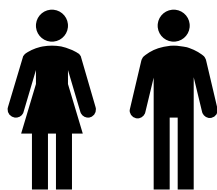
0.9% (4.7%)

Bwlch cyflog bonws canolrifol rhwng y rhywiau



0% (5.5%)

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



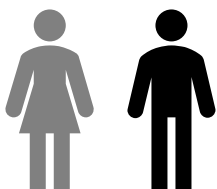
32% (38%) 28% (33%)

* Ffigurau 2017 mewn cromfachau.

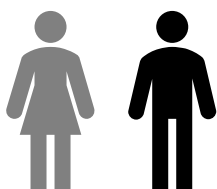
Cynigiodd yr ASB wobr perfformiad diwedd y flwyddyn, a dalwyd fel gwerth penodol i'r staff a gafodd ddyfarniad 'ardderchog' yn eu hadolygiad blynyddol, yn ychwanegol at gynllun yn ystod y flwyddyn sy'n cydnabod ac yn gwobrwyo cyflawniadau unigryw rhagorol ac eithriadol.

Fel oedd yr achos yn 2017, cafodd mwy o fenywod na dynion fonws. Fodd bynnag, eleni nid yw'r bwlch cyflog bonws rhwng y rhywiau yn arwyddocaol. Cafwyd ychydig o wahaniaeth mewn bonysau a gafwyd gan eu bod yn cael eu talu ar sail pro rata ar gyfer staff sy'n gweithio rhan-amser. Roedd naw deg y cant o'r gweithwyr rhan-amser a gafodd fonws yn fenywod.

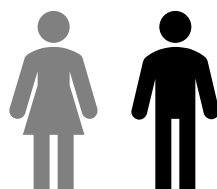
3.3 Cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ym mhob chwarter tâl



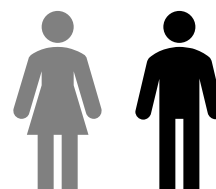
25.5% 74.5%
Chwarter isaf
(24.6% 75.4%)



21.3% 78.7%
Chwarter canol
is
(20.1% 79.9%)



47.9% 52.1%
Chwarter canol
uchaf
(42.0% 58.0%)



43.7% 56.3%
Chwarter uchaf
(41.4% 58.6%)

* Ffigurau 2017 mewn cromfachau.

Mae'r chwarteli tâl fesul awr yn dangos cyfran y dynion a'r menywod sydd ym mhob chwartel tâl, ar ôl trefnu'r gweithwyr yn ôl cyfradd tâl fesul awr. Mae gan bob chwartel gyfrannau uwch o staff gwrywaidd na staff benywaidd. Gan fod 65% o staff yr ASB yn ddyinion, y mwyafrif ohonynt yn gweithio ar radd EO, mae hyn yn dangos bod y bwllch cyflog negyddol yn bennaf o ganlyniad i grynodiad uwch o ddyinion ar raddau is lle mae'r tâl yn is. Mae canran y gweithwyr benywaidd yn y chwartel uchaf a'r chwartel canol uchaf wedi cynyddu ers 2018. Isod, gwelir dadansoddiad o gynrychiolaeth rhyw ar bob gradd.

Gradd (dechrau ar y graddau isaf)	Nifer y dynion (% y dynion sy'n gweithio ar y radd hon)	Nifer y menywod (% y menywod sy'n gweithio ar y radd hon)	% y bobl ar y radd hon sy'n fenywod (+ / - ffigur 2017)
AO	2 (1%)	6 (5%)	75% (+5%)
EO	374 (59%)	83 (24%)	18% (+1%)
HEO	109 (13%)	97 (23%)	47% (+2%)
SEO	113 (15%)	121 (30%)	52% (+2%)
Gradd 7	72 (9%)	47 (13%)	39% (-1%)
Gradd 6	15 (2%)	16 (3%)	52% (+11%)
Uwch Wasanaeth Sifil (SCS)	14 (1%)	6 (2%)	30% (-14%)
Cyfanswm	699	376	35% (+3%)

4. Gweithredu

Rydym ni wedi ymrwymo i sicrhau cyflog teg beth bynnag fo rhyw gweithwyr, yn ogystal â gwella ein bwllch cyflog rhwng y rhywiau. Byddwn ni'n parhau i hyrwyddo polisïau a mentrau i gefnogi cyfleoedd cyfartal i'n gweithlu cyfan.

Rydym ni'n 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 ni'n annog gweithwyr i fanteisio ar absenoldeb rhiant a rennir, sy'n golygu y gall dynion gymryd mwy o gyfrifoldebau gofalu drwy fanteisio ar gyfnod o dair wythnos o absenoldeb tadolaeth. Rydym ni 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.

Sefydldwyd rhaglen Ein Ffyrdd o Weithio'r ASB i greu amgylchedd lle mae ein staff yn alluog iawn, yn cael eu cefnogi'n effeithiol ac yn ymwybodol o'n cenhadaeth – bwyd y gallwn ymddiried ynddo – fel eu bod yn gyson yn dewis gwneud cyfraniadau rhagorol i ddiogelu, hysbysu a rhoi'r grym i ddefnyddwyr. Rhan allweddol o'r rhaglen yw ein Cynnig Pobl lle gall staff ddewis yr amgylchedd mwyaf cynhyrchiol i weithio ynddo yn amodol ar anghenion busnes. Rydym ni wedi rhoi'r cyfle i staff gael mwy o gydbwysedd rhwng eu bywyd personol a'u bywyd gwaith trwy gynnig tri dewis contract.

Gweithio o'r cartref – mae unigolion yn gweithio o'u cartref, a nodir hynny yn eu contract.

Gweithio o fwy nag un lleoliad – bydd y gweithle sydd wedi'i bennu yn y contract yn safle'r ASB a enwir. Bydd y patrwm gwaith a'r amser gwaith rheolaidd a gytunwyd yn cael eu rhannu (tua 50/50) rhwng y gweithle sydd wedi'i bennu yn y contract a lleoliad arall e.e. y cartref.

Gweithio ar y safle – bydd y gweithle sydd wedi'i bennu yn y contract yn swyddfa'r ASB a enwir ac fe fydd unigolion yn gweithio oddi yno yn bennaf, gan weithio o gartref o bryd i'w gilydd, neu leoliad arall, un diwrnod yr wythnos neu lai. Mae'n ofynnol i staff arolygu'r ASB sy'n gweithio o eiddo trydydd parti fod yn gweithio ar y safle.

Bellach mae oddeutu 50% o staff yr ASB yn gweithio ar y safle, tua 25% yn gweithio o gartref a tua 25% yn gweithio o fwy nag un lleoliad.

Mae cyflwyno'r Cynnig Pobl Ein Ffyrdd o Weithio wedi ei gwneud hi'n haws i weithwyr gydbwysu gofynion eu bywyd personol a'u bywyd gwaith. Yn hyn o beth, mae canlyniadau arolwg staff 2017 yn dangos bod gan weithwyr benywaidd â chyfrifoldebau gofal plant (neu heb gyfrifoldebau plant) sydd wedi dewis gweithio o gartref neu weithio o fwy nag un safle, lefel uwch o ymgysylltiad. Gall hyn yn ei dro arwain at ganlyniadau gwell o ran recriwtio, cadw a sicrhau dilyniant staff benywaidd drwy'r sefydliad.

Sgôr ymgysylltu'r ASB (yr holl staff)	60%
Menyw gyda chyfrifoldebau gofal plant: gweithio o'r cartref	75%
Menyw heb gyfrifoldebau gofal plant: gweithio o'r cartref	71%
Menyw gyda chyfrifoldebau gofal plant: gweithio mewn mwy nag un lleoliad	71%
Menyw heb gyfrifoldebau gofal plant: gweithio mewn mwy nag un lleoliad	66%
Menyw heb gyfrifoldebau gofal plant: gweithio ar y safle	63%
Menyw gyda chyfrifoldebau gofal plant: gweithio ar y safle	58%

Yn ystod y cyfnod a gwmpesir gan yr adroddiad hwn roedd 63% o recriwtiaid newydd

yr ASB yn fenywod. Yr unig radd lle cafodd mwy o ddynion eu recriwtio oedd ar lefel SCS lle'r oedd y tri a benodwyd yn ddynion. Rydym ni'n parhau i weithio i sicrhau bod ein gweithlu, ac yn arbennig ein staff ar lefel SCS, yn cynrychioli'r dinasyddion a wasanaethwn. Trwy ein strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant newydd, byddwn ni'n edrych ar sut y gallwn ddenu ystod fwy amrywiol o ymgeiswyr.

Eleni, cyflwynwyd system rheoli perfformiad newydd. Elfen allweddol o'r system newydd yw sgwrs chwarterol am yrfa. Er nad yw pawb eisiau datblygu eu gyrfa neu gael eu penodi i swyddi uwch, mae'r ASB o'r farn ei bod yn bwysig bod rhan o'r drafodaeth honno ynghylch perfformiad yn cynnwys nodi dyheadau gyrfa a nodi meysydd lle mae angen neu awydd i'w datblygu. Rydym ni wedi symud o roi gwobrau ar ddiwedd y flwyddyn i wobrau yn ystod y flwyddyn. Drwy rannu dosbarthiad gwobrau gyda'r holl staff, rydym ni'n gobeithio annog trafodaethau mwy agored ynghylch y defnydd o'r cynllun gwobrwyo a chynyddu tryloywder o ran sut y caiff ei gymhwyso.

Gweledigaeth ein Rhwydwaith Menywod yw annog, galluogi ac ysbrydoli menywod i gyflawni eu llawn botensial. Mae'r ASB yn parhau i gydweithio'n agos â'r rhwydwaith i hyrwyddo diwylliant cynhwysol beth bynnag fo rhyw gweithwyr a mynd i'r afael â rhwystrau posibl i fenywod yn y gweithle.

Yn 2018 daeth yr ASB yn aelod swyddogol o 'Working Forward', menter ar draws gwledydd Prydain a lanswyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol sy'n annog busnesau i fabwysiadu arfer gorau ar gyfer menywod beichiog a rhieni newydd yn y gweithle. Byddwn ni'n parhau i gefnogi'r holl staff sy'n rhieni gan weithio gyda'n Rhwydwaith Cefnogi Rhieni newydd. Sefydlwyd y rhwydwaith gan rieni yn yr ASB i ddatblygu ffordd reolaidd sy'n agored a hawdd o gysylltu rhieni ar draws yr Asiantaeth i gefnogi ei gilydd a bod yn weithredol wrth hysbysu/datblygu polisïau'r ASB i rieni.

Byddwn ni'n targedu ystod ehangach o ymgeiswyr, gan gynnwys pobl sy'n dychwelyd i'r gwaith (pobl sydd wedi cymryd egwyl estynedig o waith cyflogedig am resymau gofalu neu resymau eraill).

Rydym ni'n adolygu ein system gyflog bresennol. Mae gan y strwythur graddio presennol lled band hir gyda chlystyrau o weithwyr ar ben y radd ac ar waelod y radd.

5. Datganiad

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