



Gwasanaeth Tân ac Achub
Canolbarth a Gorllewin Cymru

Mid and West Wales
Fire and Rescue Service

Adroddiad
**BWLCH CYFLOG
RHYWIOL**

2018



DATGANIAD Y PRIF SWYDDOG TÂN

"Mae Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru (GTACGC) wedi ymrwymo i'r egwyddor o sicrhau cyfleoedd a thriniaeth gyfartal i bob cyflogai, ni waeth beth fo'i nodweddion gwarchoddedig na'i amgylchiadau personol.

Rydym yn falch bod gan GTACGC fwlch cyflog rhwng y rhywiau sy'n is na ffigurau cenedlaethol tebyg. Fodd bynnag, rydym yn derbyn bod mwy i'w wneud er mwyn croesawu cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn llawn. Nid yw'n syml, yn hawdd, nac yn ateb sydyn; mae bylchau cyflog rhwng y rhywiau yn ganlyniad i ffactorau economaidd, diwylliannol, cymdeithasol ac addysgol, ac mae'r Gwasanaethau Tân yn wynebu her sylweddol i ddad-wneud blynyddoedd o gamsyniadau a segmentu galwedigaethol.

Rydym yn sefydliad gwasanaeth cyhoeddus, ac mae'n rhaid i ni adlewyrchu'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu. Nid oes amheuaeth ein bod ar daith, gyda ffordd hir yn ymestyn o'n blaenau, ond rydym yn falch o'r camau y mae'r Gwasanaeth wedi'u rhoi ar waith, ac yn bwriadu eu cyflawni, er mwyn mynd i'r afael ag unrhyw anghydbwysedd. Wrth wneud hynny, rydym wedi gweld y buddiannau y mae amrywiaeth a chynhwysiant yn eu cynnig i'n Sefydliad".

Chris Davies, Prif Swyddog Tân



CYFLWYNIAD

Yn ôl y gyfraith, mae'n ofynnol i Wasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru (GTACGC) lunio Adroddiadau ar Gyflogau'r Rhywiau o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017, a hynny am ei fod yn gyflogwr sector cyhoeddus gyda dros 250 o aelodau o staff.

Mae llunio adroddiadau ar gyflogau'r rhywiau yn ofyniad gwahanol i gynnal archwiliad cyflogau cyfartal – nid adolygiad o gyflogau cyfartal ar gyfer gwaith cyfartal ydyw, ond, yn hytrach, mae'n cymharu cyfraddau cyflogau fesul awr a bonysau y gall staff eu cael ar sail rhywedd, gan geisio nodi unrhyw anghydwysedd.

Byddwn yn defnyddio'r canlyniadau i asesu lefelau o gydraddoldeb rhwng y rhywiau yn ein gweithle, a'r cydbwysedd o ran cyflogeion gwrywaidd a benywaidd ar lefelau gwahanol. Bydd camau addas yn cael eu rhoi ar waith (lle bo hynny'n bosibl), er mwyn lleihau/ail-fynd i'r afael ag unrhyw anghydraddoldebau yn y dyfodol.

CYFRIFIADAU GOFYNNOL

Mae Rheoliadau Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2017 yn darparu diffiniadau manwl o ba gyflogeion a ddylai gael eu cynnwys; y tâl arferol; lwfansau a bonysau; ystyr cyfradd tâl "fesul awr"; a'r modd i gyfrifo oriau gwaith wythnosol cyflogeion.

Defnyddir diffiniad eang o ran y rhai sy'n cael eu hystyried yn gyflogeion (e.e. unigolion hunangyflogedig a gweithwyr asiantaeth), ac yn achos GTACGC, mae hyn yn cynnwys pob cyflogai sy'n ddarostyngedig i'r telerau ac amodau canlynol:

- Amlinellir dyletswyddau rolau gwahanol (mapiau rôl) yn y Cynllun Amodau Gwasanaeth ("Y Llyfr Llwyd") gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Tân ac Achub Awdurdodau Lleol.
- Pennir telerau ac amodau cyflogaeth y Prif Swyddogion Tân yn y 'Cyfansoddiad a chynllun amodau gwasanaeth', a elwir "Y Llyfr Aur", gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Prif Swyddogion Brigadau Tân Awdurdodau Lleol.
- Mae telerau ac amodau staff cymorth yn cael eu llywodraethu gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol, sydd yn y "Llyfr Gwyrdd", ar y cyd â'r Cydbwyllgor Negodi ar gyfer Prif Swyddogion Awdurdodau Lleol; Cyfansoddiad, Amodau Gwasanaeth, Cyflogau (Y Llyfr Glas).



Mae canllawiau'r Gymdeithas Llywodraeth Leol hefyd wedi darparu enghreifftiau o'r modd y gellir dehongli hyn mewn achosion lle nad oes oriau rheolaidd yn cael eu gweithio'n wythnosol (fel yn achos personél ar alwad).

Mae natur dyletswyddau personél ar alwad a'r ffordd y cânt eu talu (tâl cadw blynyddol sy'n gymesur â'u hargaeledd; cyfradd yr awr am ymateb i ddigwyddiadau; lwfans aflonyddwch, ac ati) yn golygu ei bod yn amhosibl cyfrifo'r union oriau gwaith yn y cyfnod cyfeirio ac, o ganlyniad, y gyfradd tâl wirioneddol fesul awr.

Felly, rydym wedi defnyddio oriau contractiol y cyflogeion, sy'n cynnwys nosweithiau ymarfer (hyfforddiant). Rydym yn cydnabod bod hyn yn chwyddo'r gyfradd cyflog fesul awr, ond rydym wedi trin pob cyflogai ar alwad yn yr un modd. Gan fod digwyddiadau brys yn pennu eu hunion oriau gwaith, rydym yn fodlon nad yw hyn yn arwain at unrhyw anghyfartaledd rhwng y rhywiau.

PA WYBODAETH Y MAE'N OFYNNOL ADRODD YN EI CHYLCH?

Yn ôl y Rheoliadau, mae'r chwe chyfrifiad canlynol yn ofynnol, ac fe'u hesbonnir isod. Mynegir pob un ohonynt mewn canrannau.

1. Cymedr (cyfartalog) y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Dyma'r gwahaniaeth rhwng cymedr cyfraddau'r cyflogau fesul awr ar gyfer gwrywod a benywod sy'n gyflogeion perthnasol ar gyflogau llawn (Rheoliad 8).

Mae cyfrifo'r **cymedr** yn cynnwys adio'r holl rifau a rhannu'r canlyniad â nifer y rhifau a oedd wedi'u rhestru.

2. Canolrif y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Dyma'r gwahaniaeth rhwng canolrif cyfraddau'r cyflogau fesul awr ar gyfer gwrywod a benywod sy'n gyflogeion perthnasol ar gyflogau llawn (Rheoliad 9).

Mae cyfrifo'r canolrif yn cynnwys rhestru'r holl rifau yn ôl eu trefn rifyddol. Pan fydd nifer y canlyniadau'n odrif, y rhif yn y canol fydd y canolrif. Os bydd nifer y canlyniadau'n eilrif, y canolrif fydd cymedr y ddau rif yn y canol.

3. Cymedr Bonws y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Dyma'r gwahaniaeth rhwng cymedr y cyflog bonws a delir i wrywod a benywod sy'n gyflogeion perthnasol.

4. Canolrif Bonws y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Dyma'r gwahaniaeth rhwng canolrif y cyflog bonws a delir i wrywod a benywod sy'n gyflogeion perthnasol (Rheoliad 11).



5. Cyfran y Gwrywod a'r Benywod sy'n cael taliadau bonws

Dyma gyfran y gwrywod a'r benywod, sy'n gyflogeion perthnasol, a gafodd daliadau bonws (Rheoliad 12).

6. Cyfran y Gwrywod a Benywod ym mand cyflog pob chwarterl

Dyma gyfran y gwrywod a'r benywod sy'n gyflogeion perthnasol ac ar gyflogau llawn ym mandiau cyflog y chwarterl isaf, canol isaf, canol uchaf, ac uchaf (Rheoliad 13).

DATA CYFLOGAU AR SAIL RHYWEDD GWASANAETH TÂN AC ACHUB CANOLBARTH A GORLLEWIN CYMRU FEL YR OEDDENT AR 31 MAWRTH 2018

Gwybodaeth am y Gweithlu

Cyflogeion Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru	
Rhywedd	Cyflogeion
Benyw	205
Gwryw	1,165
Cyfanswm	1,370

1 a 2: CYMEDR A CHANOLRIF Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

- Cymedr (cyfartalog) y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw **13.83%**
- Canolrif y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw **14.12%**

	Benyw	Gwryw	Bwlch	%
Cyfradd Gyfartalog Fesul Awr	£12.70	£14.74	-£2.04	13.83
Canolrif	£11.74	£13.67	-£1.93	14.12

Sylwadau

Mae'r uchod yn dangos bod staff benywaidd, ar gyfartaledd, yn ennill 13.83% yn llai na staff gwrywaidd. Mae hyn gyfwerth â £2.04 yr awr yn llai. Ystyrir yr holl gyflogau wrth gyfrif cymedr y cyfraddau fesul awr, ac, yn achos GTACGC, mae hyn yn cynnwys



cyflogau'r uwch-reolwyr, sy'n wrywod gan fwyaf; bydd hyn yn cyfrif am y bwlch cyflog mawr rhwng staff gwrywaidd a benywaidd.

Mae canolrif y bwlch cyflog rhwng y rhywiau hefyd yn ffafrio gwrywod fymryn; mae'n amlygu ar bwynt cyflog canolig cyflogau'r Gwasanaeth fod staff gwrywaidd yn cael eu talu £1.93 yn fwy fesul awr na chymheiriaid benywaidd. Yng nghategori'r canolrif hwn, mae cyflogeion benywaidd, ar gyfartaledd, yn ennill 14.12% yn llai na chyflogeion gwrywaidd.

Mae'r adroddiad yn amlygu bod mwy o staff gwrywaidd na staff benywaidd mewn rolau gweithredol â chyflog uwch. Mae nifer mwy o wrywod mewn swyddi rheoli uwch ac, felly, o fewn bandiau cyflog canolig ac uchel. Nid yw'r bylchau yn y cyflogau yn amlygu bod gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn cael tâl gwahanol am waith cyfartal.

¹Mae cymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn GTACGC yn is na chymedr dros dro Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau y sector cyhoeddus y Swyddfa Ystadegau Gwladol, sy'n 17.5%, ac mae'n is na'r canolrif o 19.0%.

Mae GTACGC yn cymhwyso'r fframwaith o rolau a graddfeydd cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol, ac sy'n diffinio cynnwys pob rôl a'r gyfradd cyflog genedlaethol ar gyfer diffoddwyr tân, staff rheoli a diffoddwyr tân wrth gefn. Mae GTACGC hefyd yn gweithredu strwythur graddio cadarn yn seiliedig ar gynllun anwahaniaethol i werthuso swyddi ar gyfer staff cymorth, a hynny er mwyn sicrhau ein bod yn cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb ac yn darparu cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal.

3-5: TALIADAU BONWS

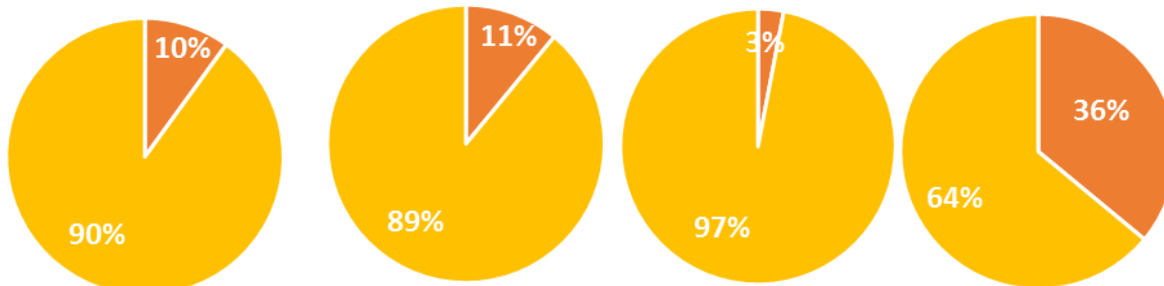
Nid yw GTACGC yn cynnig bonws i unrhyw weithiwr. Felly:

- Cymedr bonws y bwlch cyflog rhwng y rhywiau – **Amherthnasol**
- Canolrif bonws y bwlch cyflog rhwng y rhywiau – **Amherthnasol**
- Cyfran y gwrywod sy'n cael taliadau bonws – **Amherthnasol**
- Cyfran y benywod sy'n cael taliadau bonws – **Amherthnasol**



6: BANDIAU CHWARTEL Y CYFLOGAU

Cyfran y benywod a'r gwrywod ymhob band chwartel:



Chwartel Uchel

Chwartel Canolig
(Uwch)

Chwartel Canolig
(Is)

Chwartel
Isel

Allwedd:



Bandiau Chwartel y Cyflogau – Dadansoddiad						
	Amrediad y Cyfraddau Fesul Awr	Benyw	Benyw %	Gwryw	Gwryw %	Cyfanswm
1 Uchel	£15.15-£66.81	33	10%	309	90%	342
2 Canolig Uwch	£13.67-£15.15	36	11%	306	89%	342
3 Canolig Is	£13.25-£13.67	10	3%	332	97%	342
4 Isel	£3.50-£13.25	124	36%	219	64%	343
Cyfanswm		203		1,166		1,369

Sylwadau

Mae staff gwrywaidd yn dominyddu band chwartel "uchel" y cyflogau (mae 90% yn wrywod), sy'n golygu mai gwrywod sy'n ennill y cyflogau mwyaf yn y sefydliad.



Mae'r dadansoddiad o fandiau chwartel y cyflogau yn dangos bod yna gyfran uwch o staff benywaidd yn y chwartel is, a dyma'r dosbarthiad o gyflogeion sy'n arwain at fylchau cyflog rhwng y rhywiau.

Y gyfradd isaf fesul awr yn y sefydliad yw £3.50 (prentis dan 21 oed), a'r uchaf yw £66.81.

RHESYMAU POSIBL DROS Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU YNG NGWASANAETH TÂN AC ACHUB CANOLBARTH A GORLLEWIN CYMRU

Mae'r gweithlu wedi cael ei ffurfio'n bennaf o wrywod (85%), ac mae cyfran uchel o'r gweithlu yn staff rheoli a gweithredol (y ddau yn cael eu llywodraethu gan Delerau ac Amodau'r Cyd-gyngor Cenedlaethol, fel y'u nodir yn y Llyfr Llwyd a'r Llyfr Aur), gyda 7% yn fenywod a 93% yn wrywod, sy'n adlewyrchu adroddiad 2017.

Fodd bynnag, mae'r staff cymorth yn cael eu llywodraethu gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol, sef gan "Y Llyfr Gwyrdd", ac maent yn cynnwys cyfran uwch o gyflogeion benywaidd – 56% o fenywod a 44% o wrywod.

Mae'r diffyg amrywiaeth o ran rhywedd ymysg staff gweithredol yn her Genedlaethol i'r Gwasanaethau Tân ac Achub, ac mae cyd-destun hanesyddol a chymdeithasol yn perthyn iddo. Hyd heddiw, mae rhai yn parhau i ystyried yr alwedigaeth yn un wrywaidd, ac mae'r Gwasanaeth yn ymrwymedig o hyd i newid agweddau o'r fath, a hynny'n rhan o'i fentrau gweithredu cadarnhaol ehangach.

Mae'r ffaith bod dynion yn cael eu gorgynrychioli yn y sector Tân ac Achub yn gyffredinol wedi cael ei ddogfennu'n dda.

Gyda rhagor o ddynion yn y gweithlu gweithredol, mae'n debygol bod y gwahaniaethau mewn cyflogau yn cael eu dwysáu. Yn ogystal â hyn, gyda llai o fenywod yn GTACGC, mae yna gronfa lai i ddyrchafu i rolau ar gyflog uwch ohoni, sy'n rhannol egluro'r gyfran isel o fenywod sydd yn y chwarteli ar gyflogau uwch. Mae'r modd y mae GTACGC yn mynd i'r afael â hyn yn cael ei drafod ymhellach isod.

Mae GTACGC yn hyderus nad yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau sydd ganddo yn tarddu o dalu cyflogau gwahanol i ddynion a menywod am yr un gwaith, neu waith cyfwerth. Yn hytrach, mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ganlyniad i'r rolau sydd gan ddynion a menywod yn y Sefydliad, a'r cyflogau y mae'r rolau hynny yn eu denu.

CYNLLUN GWEITHREDU AR GYFER 2028-19:

Gan mai hon yw'r ail flwyddyn yr adroddwyd am fwllch cyflog rhwng y rhywiau ar ei chyfer, y pwynt pwysicaf oll yw'r modd y bydd GTACGC yn mynd i'r afael â'r bwlch hwnnw. Fel y cyfryw, mae GTACGC yn ymrwymedig i raglen waith fel a ganlyn. Dylid



pwysleisio bod mwyafswm y gwaith hwn eisoes wedi bod ar y gweill, yn annibynnol ar ganfyddiadau'r adroddiad hwn:

- **Diwrnodau Ymwybyddiaeth o Weithredu Cadarnhaol wrth Recriwtio:** bydd GTACGC yn cynyddu nifer y Diwrnodau Ymwybyddiaeth ar gyfer 2019-20 er mwyn annog rhagor o ymgeiswyr benywaidd i swyddi gweithredol. Mae diwrnodau o'r fath yn canolbwyntio ar drosolwg o'r broses recriwtio.
- **Cymorth Cynefino:** mae GTACGC yn cydnabod ei bod nid yn unig yn bwysig i recriwtio rhagor o fenywod, ond bod angen iddynt gael cymorth wrth eu gwaith.
- **Hyfforddi a Datblygu:** bydd GTACGC yn parhau i ystyried cyfleodd ar gyfer hyfforddi a datblygu staff benywaidd er mwyn sicrhau eu bod yn y lle gorau posibl i gael mynediad at gyfleoedd am ddyrchafiad.