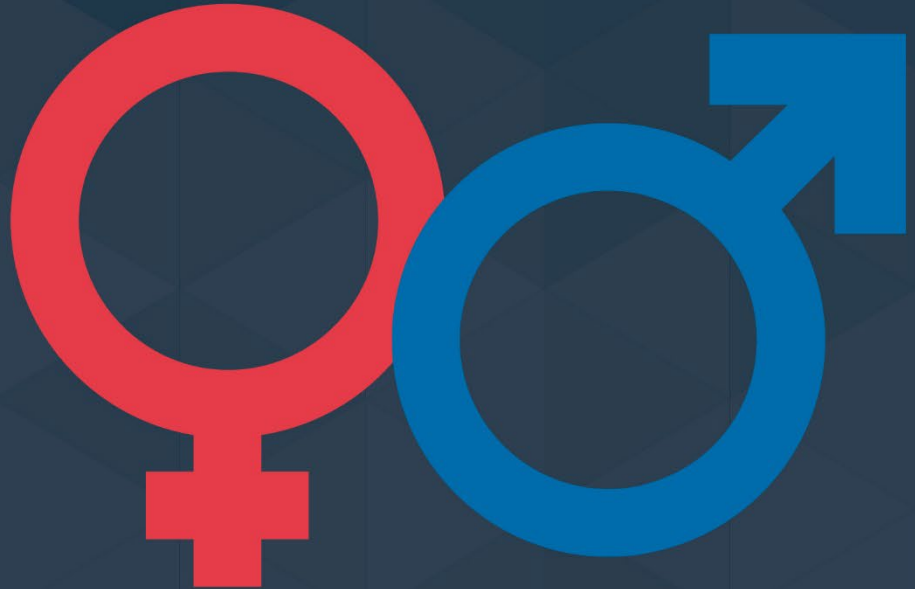




Gwasanaeth Tân ac Achub
Canolbarth a Gorllewin Cymru

Mid and West Wales
Fire and Rescue Service



Bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Adroddiad 2024





DATGANIAD Y PRIF SWYDDOG TÂN

“Mae Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru (GTACGC) yn credu bod gweithlu effeithlon ac effeithiol yn allweddol i sicrhau ein bod yn darparu'r gwasanaeth gorau posibl i'r cyhoedd. Mae hefyd yn hanfodol bwysig bod ein gweithlu yn cynrychioli'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu er mwyn gwella ymgysylltiad a hyder y cyhoedd. Mae GTACGC yn ymdrechu i osod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth galon popeth a wnawn ac rydym hefyd yn deall pwysigrwydd tegwch yn y gweithle. Mae tegwch yn sicrhau bod ein holl staff yn cael y cyfle i ffynnu ac yn cael eu cefnogi i fod y gorau y gallant fod.

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi trosolwg o'r bwloch cyflog rhywedd yn GTACGC ac yn nodi meysydd i'w gwella yn y dyfodol er mwyn sicrhau ein bod yn gwneud cynnydd parhaus yn y maes hwn. Yn 2024, mae'r anghydbwysedd rhywedd yn GTACGC yn dal yn sylweddol ac yn un y mae angen inni fynd i'r afael ag ef - mae menywod yn llai na 18% o gyfanswm ein gweithlu. Mae hefyd yn amlwg bod yr anghydbwysedd rhywedd hwn yn un o'r prif ffactorau y tu ôl i'r bwloch cyflog rhywedd yn ein sefydliad. Er bod y Gwasanaeth wedi gweld gostyngiad yn y bwloch dros y blynyddoedd diwethaf, rydym yn cydnabod bod angen gwneud mwy i gynyddu cynrychiolaeth menywod yn yr amgylchedd gweithredol. Rydym yn parhau i ymdrechu i wella drwy ymgysylltu â chymunedau, hyrwyddo gweithredu cadarnhaol a chefnogi grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i ymuno â'n sefydliad.

Yn GTACGC, rydym yn parhau i symud ymlaen tuag at fod yn gyflogwr cynhwysol ac rydym yn falch o'r twf rydym wedi'i gyflawni hyd yma. Fel sefydliad gwasanaeth cyhoeddus, byddwn yn ymdrechu i leihau'r bwloch cyflog rhywedd ymhellach drwy ymgyrchoedd yn y cyfryngau, digwyddiadau gweithredu cadarnhaol a datblygiad mewnol, gan adrodd ar ein cynnydd.”

Roger Thomas

Prif Swyddog Tân KFSM BA(Anrh) MSc



CYFLWYNIAD

Fel cyflogwr yn y sector cyhoeddus gyda dros 250 o staff, mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith i Wasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru (GTACGC) Adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhywedd o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhywedd) 2017.

Mae adrodd ar y bwlch cyflog rhywedd yn ofyniad gwahanol i gynnal archwiliad cyflog cyfartal – nid adolygiad o gyflog cyfartal am waith cyfartal ydyw. Yn hytrach, mae'n nodi'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog (cymedrig a chanolrifol) gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ac yn cymharu cyfraddau tâl fesul awr ac unrhyw fonysau y gall staff eu cael, gan geisio canfod unrhyw anghydbwysedd.

Defnyddir y canlyniadau i asesu lefelau o gydraddoldeb rhywedd yn ein gweithle, cydbwysedd gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ar wahanol lefelau, a'r strategaethau rydym yn bwriadu eu defnyddio i fynd i'r afael ag unrhyw wahaniaethau sydd gennym.

CYFRIFIADAU GOFYNNOL

Mae Rheoliadau Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhywedd 2017 yn rhoi diffiniad eang o bwy sy'n cyfrif fel gweithiwr (e.e. pobl hunangyflogedig a gweithwyr asiantaeth), ac ar gyfer GTACGC mae hyn yn cynnwys yr holl weithwyr sydd o dan y telerau ac amodau canlynol:

- Y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Tân ac Achub Awdurdodau Lleol fel y nodir yn y Cynllun Amodau Gwasanaeth ("Llyfr Llwyd") sy'n nodi dyletswyddau gwahanol rolau (mapiau rôl).
- Mae 'Constitution and Scheme of Conditions of Service' y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Prif Swyddogion Tân Brigadau Tân Awdurdodau Lleol, a elwir yn 'Llyfr Aur', yn cyfarwyddo telerau ac amodau cyflogaeth Prif Swyddogion Tân.
- Mae telerau ac amodau staff cymorth yn cael eu llywodraethu gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Llywodraeth Leol a elwir y 'Llyfr Gwyrdd', ynghyd â'r Cyd-bwyllgor Negodi ar gyfer Prif Swyddogion Awdurdodau Lleol; Cyfansoddiad, Amodau Gwasanaeth, Cyflogau (Llyfr Glas).

Mae canllawiau'r Gymdeithas Llywodraeth Leol hefyd wedi darparu enghreifftiau o sut y gellid dehongli hyn mewn achosion pan nad oes unrhyw oriau wythnosol rheolaidd yn cael eu gweithio (fel sy'n wir am bersonél Ar Alwad).

Mae natur dyletswyddau personél Ar Alwad a'r ffordd y cânt eu talu (tâl cadw blynyddol sy'n gymesur â faint o argaeledd y maent yn ei roi; cyfradd fesul awr ar gyfer ymateb i ddigwyddiadau; lwfans aflonyddwch) yn golygu ei bod wedi bod yn amhosibl cyfrifo'r union oriau gwaith yn gywir yn y cyfnod cyfeirio ac felly'r gyfradd gyflog wirioneddol fesul awr.

Felly, rydym wedi defnyddio eu horiau cytundebol sy'n cynnwys nosweithiau ymarfer (hyfforddi). Rydym yn cydnabod bod hyn yn cael yr effaith o chwyddo'r gyfradd tâl fesul awr ond rydym wedi trin pob gweithiwr Ar Alwad yn yr un modd. Gan fod eu horiau gwirioneddol yn cael eu pennu gan ddigwyddiadau brys, rydym yn fodlon nad yw hyn yn arwain at unrhyw wahaniaeth ar sail rhywedd.



GOFYNION RHEOLEIDDIOL

Yn ôl y Rheoliadau, mae angen y 6 chyfrifiad a ganlyn ac fe'u hesbonnir isod. Maent i gyd yn cael eu mynegi mewn canrannau.

1. Bwlch Cyflog Rhywedd Cymedrig (cyfartalog)

Y gwahaniaeth rhwng cyfradd gyflog gymedrig yr awr gweithwyr cyflog llawn perthnasol gwrywaidd a gweithwyr cyflog llawn perthnasol benywaidd (Rheoliad 8).

Mae cyfartaledd **cymedrig** yn golygu adio'r holl rifau a rhannu'r canlyniad â faint o rifau a restrwyd.

2. Canolrif y Bwlch Cyflog Rhywedd

Y gwahaniaeth rhwng canolrif cyfradd yr awr gweithwyr cyflog llawn perthnasol gwrywaidd a gweithwyr cyflog llawn perthnasol benywaidd (Rheoliad 9).

Mae cyfartaledd canolrif yn golygu rhestru'r holl rifau mewn trefn rifol. Y cyfartaledd canolrif yw'r rhif canol pan fo odrif o ganlyniadau. Os oes eilrif o ganlyniadau, y canolrif fydd cymedr y ddau rif canol.

3. Bwlch Cyflog Rhywedd Cymedrig - Taliadau Bonws

Y gwahaniaeth rhwng y tâl bonws cymedrig a delir i weithwyr perthnasol gwrywaidd a'r hyn a delir i weithwyr perthnasol benywaidd.

4. Canolrif y Bwlch Cyflog Rhywedd - Taliadau Bonws

Y gwahaniaeth rhwng canolrif y tâl bonws a delir i weithwyr perthnasol gwrywaidd a'r hyn a delir i weithwyr perthnasol benywaidd (Rheoliad 11).

5. Cyfran y Dynion a'r Menywod sy'n cael taliad bonws

Cyfrannau'r gweithwyr gwrywaidd a benywaidd perthnasol y talwyd tâl bonws iddynt (Rheoliad 12).

6. Cyfran y Dynion a'r Menywod ym mhob band cyflog chwarterl

Cyfran y gweithwyr cyflog llawn gwrywaidd a benywaidd perthnasol yn y bandiau cyflog chwarterl isaf, canol is, canol uwch ac uwch (Rheoliad 13).



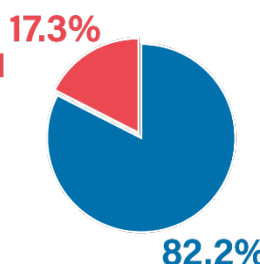
DATA CYFLOG RHYWEDD GWASANAETH TÂN AC ACHUB CANOLBARTH A GORLLEWIN CYMRU AR 31 MAWRTH 2024



**CYFLOGEION
GWRYWAIDD**
1,071



**CYFLOGEION
BENYWAIDD**
232



Mae cyfrifiadau eleni yn seiliedig ar gyfanswm o 1,303 o staff. Mae dadansoddiad o'n staff yn y tabl canlynol:



**DIFFODDWYR TÂN
AMSER CYFLAWN**

398



**YR YSTAFELL
REOLI**

26



**DIFFODDWYR
TÂN AR ALWAD**

658



CYMORTH

221

Sylwadau

Mae'r proffil hwn yn dangos yn glir bod cyfran uwch o ddynion yn cael eu cyflogi gan GTACGC na menywod ac mae staff gwrywaidd ar hyn o bryd yn cyfrif am 82.2% o'r gweithlu. Felly, mae'n anochel bod gwahaniaethau mewn cyflog yn cael eu gwaethygu, a bydd yr anghydbwysedd hwn yn parhau nes bod mwy o fenywod mewn rolau gweithredol a lefel uwch. Nid oes ateb cyflym ar gyfer hyn, ond mae GTACGC wedi ymrwymo i ddileu pob rhwystr i ddenu a datblygu menywod er mwyn sicrhau gweithlu mwy amrywiol.

1 A 2 BWLCH CYFLOG RHYWEDD CYMEDRIG A CHANOLRIFOL

- Y bwllch cyflog rhywedd cymedrig (cyfartalog) yw 10.5%
- Y bwllch cyflog rhywedd canolrifol yw 9.8%



CYFRADD GYFARTALOG YR AWR

BENYWOD	GWRYWOD	BWLCH	BWLCH
£17.10	£19.11	−£2.01	10.5%

CANOLRIF

BENYWOD	GWRYWOD	BWLCH	BWLCH
£16.54	£18.34	−£1.80	9.8%

Sylwadau

Mae'r gyfradd gymedrig fesul awr yn ystyried yr holl gyflogau, ac yn achos GTACGC mae hyn yn cynnwys cyflogau uwch reolwyr sy'n ddynion yn bennaf, a fydd yn cyfrif am y bwlch cyflog rhwng staff gwrywaidd a benywaidd.

Mae'r ffigurau'n dangos bod staff benywaidd yn ennill 10.5% yn llai ar gyfartaledd na staff gwrywaidd, sy'n cyfateb i £2.01 yr awr yn llai. Mae hyn yn gynydd o'i gymharu â 2023 pan oedd menywod yn ennill 8.76% yn llai ar gyfartaledd na staff gwrywaidd.

Cynyddodd y bwlch cyflog rhywedd canolrifol fymryn o'i gymharu â 2023, sy'n dangos bod staff gwrywaidd yn cael eu talu £1.80 yr awr yn fwy yr awr na menywod ar bwynt canol y cyflogau yn GTACGC. Mae hyn oherwydd bod nifer uwch o ddynion mewn swyddi rheoli uwch ac felly o fewn y bandiau cyflog canol ac uchel.

Mae GTACGC yn nodi nad yw'r bwlch cyflog rhywedd yn deillio o dalu dynion a menywod yn wahanol am yr un gwaith, a'i fod yn deillio o'r rolau y maent yn gweithio ynddynt a'r cyflogau y mae'r rolau hynny'n eu denu. Yn ogystal, mae gwerth dyfarniadau cyflog ar gyfer rolau Gweithredol yn tueddu i fod yn uwch na'r rhai ar gyfer Staff Corfforaethol, lle mai menywod sydd ym mwyafrif y swyddi. Ar ben hynny, cyflwynwyd swydd Uwch Reoli ychwanegol, a fyddai'n egluro cynnydd pellach yn y bwlch.

¹Mae bwlch cyflog rhywedd cymedrig GTACGC yn is na chymedr Bwlch Cyflog Rhywedd amodol y sector cyhoeddus ar gyfer 2023 gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol, sef 13.2%, ac mae'n is na'r canolrif, sef 14.3%.

Mae GTACGC yn defnyddio'r fframwaith rolau a graddfeydd cyflog y cytunwyd arno'n genedlaethol, sy'n diffinio cynnwys pob rôl a'r gyfradd gyflog genedlaethol ar gyfer diffoddwyr tân, staff rheoli a diffoddwyr tân ar alwad. Mae GTACGC hefyd yn gweithredu strwythur graddio cadarn yn seiliedig ar gynllun gwerthuso swyddi anwahaniaethol ar gyfer staff cefnogol, i sicrhau ein bod yn cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb ac yn rhoi cyflog cyfartal am waith sydd o werth cyfartal.

3-5: TALIADAU BONWS

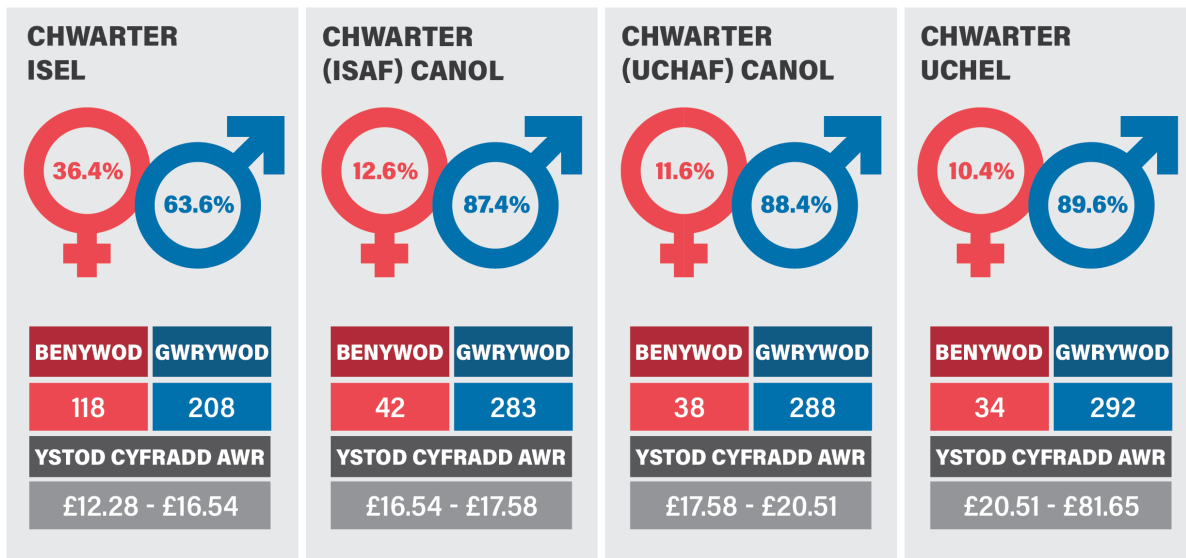
Nid yw GTACGC yn cynnig bonws i unrhyw weithwyr. Felly:



- Y bwllch cyflog bonws cymedrig – **Ddim yn Berthnasol**
- Y bwllch cyflog bonws canolrifol – **Ddim yn Berthnasol**
- Cyfran y dynion sy'n cael taliad bonws – **Ddim yn Berthnasol**
- Cyfran y menywod sy'n cael taliad bonws – **Ddim yn Berthnasol**



6: BANDIAU CHWARTEL CYFLOG



Sylwadau

Mae'r graffiau chwarterl hyn yn dangos mai'r chwarterl "is", sy'n cynnwys cyfraddau cyflog is, yw'r man lle ceir y nifer uchaf o staff benywaidd. Mae'r chwarterl "uwch" yn dangos mai dynion yw mwyafrif y staff o ran rhywedd (89.6%), ac mae'r pwysoliad hwn yn adlewyrchu nifer y rhai sydd â'r enillion uchaf yn y sefydliad. Mae hyn wedi cynyddu 0.9% o'i gymharu â 2023.

Er bod ymdrechion wedi'u gwneud o ran gweithredu cadarnhaol a recriwtio, mae nifer y diffoddwyr tân benywaidd sy'n cael eu recriwtio yn parhau i fod yn gyfyngedig, ac mae'r Gwasanaeth yn parhau i archwilio cyfleoedd i gynyddu'r niferoedd hyn ar bob cyfle. Dros amser, ac wrth i fwy o fenywod gael eu cyflogi a datblygu eu gyrfaedd yn y Gwasanaeth, bydd hyn yn ei dro yn sicrhau bod y ganran o enillwyr benywaidd yn symud i'r chwarterlau cyflog uwch.

CYNNYDD A'R CAMAU A GYMERWYD

Mae'r bwllch cyflog rhywedd cymedrig (cyfartalog) bellach yn 10.5%, sy'n gynydd o 1.74% o'i gymharu â 2023. Fodd bynnag, ers cyflwyno Adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhywedd o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog Rhywedd) 2017, mae hyn wedi bod yn ostyngiad cyffredinol o 3.3% ac mae'n dangos y pwyslais cadarnhaol y mae'r Gwasanaeth yn ei gynnal ar leihau'r bwllch.

Hyd yn hyn, rydym wedi cymryd y camau canlynol i hyrwyddo amrywiaeth rhywedd:

- **Cymorth i Rieni a Gofalwyr:** Mae gan y Gwasanaeth ystod o bolisiâu sy'n ystyriol o deuluoedd, gan gynnwys absenoldeb mamolaeth, absenoldeb mabwysiadu ac absenoldeb arall ar gyfer argyfyngau megis cyfrifoldebau gofalu. Mae'r weithdrefn Gweithio Hyblyg yn cynnig ystod ehangach i helpu i



sicrhau cydbwysedd gwell rhwng bywyd a gwaith, ac mae'r ystodau hyn wedi cael eu cynyddu'n ddiweddar.

- Annog Gweithio Hyblyg:** Mae'r Gwasanaeth yn parhau i annog gweithio'n hyblyg i gefnogi amrywiaeth yn y gweithle. Mae gweithio ystwyth hefyd wedi cael ei fabwysiadu ar draws y gweithlu i gynnig gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, ac mae wedi cael ei ddatblygu'n ddiweddar er mwyn cynnig mwy o hyblygrwydd.
- Panel Cyfweid:** Mae'r Gwasanaeth yn hyrwyddo llwybrau datblygu ar gyfer pob aelod o staff benywaidd. Mae paneli dyrchafu'r Gwasanaeth wedi datblygu'r cynnwys i gwmpasu gwahanol arddulliau dysgu, gan gynnig mwy o gyfleoedd i unigolion ddangos eu setiau sgiliau.

CAU'R BWLCH CYFLOG RHYWEDD

Mae lleihau'r Bwlch Cyflog Rhywedd yn y Gwasanaeth o fudd i weithwyr a'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu. Mae'r Gwasanaeth wedi ymrwmo i edrych ar ffyrdd o fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhywedd ac mae rhaglen waith wedi'i nodi i geisio lleihau'r bwlch ymhellach fel a ganlyn:

Gweithredu Cadarnhaol ac Ymgysylltu â'r Gymuned: Targeddu grwpiau sydd ar hyn o bryd yn cael eu tangynrychioli yn ein gweithlu trwy ehangu ein rhaglen o ddigwyddiadau gweithredu. Er enghraifft, ymgysylltu â grwpiau cymunedol a'u cefnogi, ac ymweld ag ysgolion a cholegau i arddangos gyrfaoedd yn y Gwasanaeth.

Cefnogi diwylliant/amgylchedd amrywiol a chynhwysol: Bydd y Gwasanaeth yn parhau i hyrwyddo ymgysylltiad trwy ei Weithgor Diwylliant a Chynhwysiant newydd, yn cyflwyno sesiwn ymwybyddiaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i bob aelod o staff newydd fel rhan o'r broses gynefino, yn ogystal â darparu pecyn hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant mwy cadarn i'r holl staff.

Adolygu ein Proses Recriwtio: Bydd y Gwasanaeth yn canolbwyntio ar recriwtio sgiliau sydd eu hangen arnom ar gyfer y dyfodol a dileu rhwystrau i gynyddu amrywiaeth a chynhwysiant yn ein gweithlu trwy weithredu cadarnhaol a lleihau tuedd yn y broses.