



Gwasanaeth Tân ac Achub
Canolbarth a Gorllewin Cymru

Mid and West Wales
Fire and Rescue Service

Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

Adroddiad
2022



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 a wasanaethwn 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 bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn GTACGC, ac yn nodi meysydd i'w gwella ymhellach er mwyn sicrhau ein bod yn gwneud cynnydd parhaus yn y maes hwn. Yn 2022, mae'r anghydbwysedd rhwng y rhywiau yn GTACGC yn dal i fod yn sylweddol ac yn un y mae angen i ni fynd i'r afael ag ef. Mae menywod yn cyfrif am lai na 18% o'n gweithlu cyfan – mae 40% o'r rheiny yn ddiffoddwyr tân. Mae hefyd yn amlwg bod yr anghydbwysedd hwn rhwng y rhywiau yn un o'r prif ffactorau y tu ôl i'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ein sefydliad. Er bod y Gwasanaeth wedi gweld gostyngiad yn y bwlch yn ystod y blynyddoedd diwethaf, rydym yn cydnabod bod angen gwneud mwy i gynyddu ein cynrychiolaeth o fenywod yn yr amgylchedd gweithredol. Rydym yn parhau i ymdrechu i wella trwy ymgysylltu â chymunedau, hyrwyddo gweithredu cadarnhaol, a chefnogi grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i ymuno â'n sefydliad.

Yma yn GTACGC, rydym yn parhau i symud ymlaen tuag at fod yn gyflogwr cynhwysol, ac rydym yn falch o'r twf yr ydym wedi'i gyflawni hyd yma. A ninnau'n sefydliad gwasanaeth cyhoeddus, byddwn yn ymdrechu i leihau ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau ymhellach trwy ymgyrchoedd yn y cyfryngau, digwyddiadau gweithredu cadarnhaol, a datblygiad mewnol, gan hefyd adrodd ar ein cynnydd.”

Roger Thomas
Y Prif Swyddog Tân



CYFLWNIAD

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 sydd â dros 250 o staff.

Mae llunio adroddiadau ar gyflogau rhwng y rhywiau yn ofyniad sy'n wahanol i gynnal archwiliad cyflogau cyfartal – nid adolygiad o gyflogau cyfartal ar gyfer gwaith cyfartal ydyw, ond, yn hytrach, mae'n nodi'r gwahaniaeth rhwng cyflogau cyfartalog (cymedr a chanolrif) dynion a menywod, ac yn cymharu cyfraddau cyflog fesul awr ac unrhyw fonysau y gallai staff fod wedi eu cael, gan geisio nodi unrhyw anghydbwysedd.

Defnyddir y canlyniadau i asesu lefelau cydraddoldeb rhywiol yn ein gweithle; cydbwysedd o ran cyflogeion gwrywaidd a benywaidd ar lefelau gwahanol, a'r strategaethau y bwriadwn eu defnyddio i fynd i'r afael ag unrhyw wahaniaethau a allai fod gennym.

CYFRIFIADAU GOFYNNOL

Mae Rheoliadau Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2017 yn darparu diffiniad eang o'r rhai sy'n cael eu hystyried yn gyflogeion (e.e. unigolion hunangyflogedig a gweithwyr asiantaeth), ac ar gyfer GTACGC, mae hyn yn cynnwys pob cyflogai sy'n ddarostyngedig i'r telerau ac amodau canlynol:

- Dyletswyddau rolau gwahanol (mapiau rôl) a amlinellir yn y Cynllun Amodau Gwasanaeth ("Y Llyfr Llwyd") gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Gwasanaethau Tân ac Achub Awdurdodau Lleol.
- Cyfeirir telerau ac amodau cyflogaeth y Prif Swyddogion Tân gan y 'Cyfansoddiad a chynllun amodau gwasanaeth', a elwir 'Y Llyfr Aur', gan y Cyd-gyngor Cenedlaethol ar gyfer Prif Swyddogion Brigadau Tân Awdurdodau Lleol.
- Llywodraethir telerau ac amodau staff cymorth 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 (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 modd y cânt gydnabyddiaeth ariannol (sef tâl cadw blynyddol yn gymesur â'u hargaeledd; cyfradd fesul awr am ymateb i ddiwyddiadau; lwfans tarfu) yn golygu bod cyfrifo'r union oriau gwaith yn gywir yn ystod y cyfnod cyfeirio wedi bod yn amhosibl, ac, felly, union gyfradd y cyflog fesul awr hefyd.

Felly, rydym wedi defnyddio oriau cytundebol y cyflogeion, sy'n cynnwys nosweithiau ymarfer (hyfforddiant). Rydym yn cydnabod mai effaith hyn yw chwyddo cyfradd y 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.



GOFYNION RHEOLIADOL

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

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

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

Mae cyfrifo'r cyfartaledd **cymedrig** 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 y cyfraddau cyflog 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 cyfartaledd canolrifol. Os bydd nifer y canlyniadau'n eilrif, y canolrif fydd cymedr y ddau rif yn y canol.

3. Cymedr Bonysau y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

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

4. Canolrif Bonysau y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Dyma'r gwahaniaeth rhwng canolrif y taliadau 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 ar gyflogau llawn ym mandiau cyflog y chwarterl isaf, canol isaf, canol uchaf, ac uchaf (Rheoliad 13).



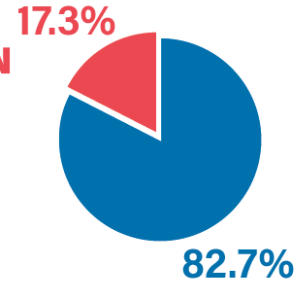
DATA CYFLOG Y RHYWIAU AR GYFER GWASANAETH TÂN AC ACHUB CANOLBARTH A GORLLEWIN CYMRU AR 31 MAWRTH 2022



**CYFLOGEION
GWRYWAIDD**
1,081



**CYFLOGEION
BENYWAIDD**
226



Seilir cyfrifiadau eleni ar gyfanswm o 1,307 o aelodau o staff. Mae dadansoddiad o'n staff i'w weld yn y tabl isod:



**DIFFODDWYR TÂN
AMSER CYFLAWN** 421



**YR YSTAFELL
REOLI** 25



**DIFFODDWYR
TÂN AR ALWAD** 645



CYMORTH 216

Sylwadau

Mae'r proffil hwn yn dangos yn glir bod cyfran uwch o ddynion na menywod yn cael eu cyflogi gan GTACGC yn gyffredinol, gydag 82.7% o'r gweithlu ar hyn o bryd yn staff gwrywaidd. Mae'n anochel, felly, bod gwahaniaethau mewn cyflogau yn dwysáu a bydd yr anghydbwysedd hwn yn parhau nes bod mwy o fenywod mewn swyddi gweithredol a lefel uwch. Nid oes ateb cyflym i hyn ond mae GTACGC wedi ymrwmo i ddileu'r holl rwystrau sy'n atal menywod rhag ymuno a chamu ymlaen yn eu gyrfa, er mwyn sicrhau gweithlu mwy amrywiol.

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

- Cymedr (cyfartaledd) y bwllch cyflog rhwng y rhywiau yw 10.48%
- Canolrif y bwllch cyflog rhwng y rhywiau yw 7.41%



Sylwadau

CYFRADD GYFARTALOG YR AWR

BENYWOD	GWRYWOD	BWLCH	BWLCH
£13.92	£15.55	-£1.63	10.48%

CANOLRIF

BENYWOD	GWRYWOD	BWLCH	BWLCH
£14.87	£16.06	-£1.19	7.41%



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, sy'n egluro'r bwlch cyflog rhwng staff gwrywaidd a benywaidd.

Mae'r ffigurau'n dangos bod staff benywaidd, ar gyfartaledd, yn ennill 10.48% yn llai na staff gwrywaidd, sy'n cyfateb i £1.63 yr awr yn llai. Mae hyn yn welliant o gymharu â 2021 lle roedd benywod yn ennill 10.52% yn llai ar gyfartaledd na staff gwrywaidd. Fodd bynnag, dim ond gwelliant bychan yn hwn o £0.02 yr awr.

Mae canolrif y bwlch cyflog rhwng y rhywiau hefyd yn ffafrio gwrywod ychydig, a hynny wrth i bwynt cyflog canolig cyflogau GTACGC ddangos bod staff gwrywaidd yn cael eu talu £1.04 yr awr yn fwy na'u cymheiriaid benywaidd. Mae hyn yr un fath â 2021; fodd bynnag, mae'n welliant oddi ar 2020, pan oedd gweithwyr gwrywaidd yn cael eu talu £1.86 yr awr yn fwy.

Mae hyn yn ganlyniad i'r ffaith bod nifer uwch o ddynion mewn swyddi uwch-reolwyr ac felly o fewn y bandiau cyflog canolig ac uwch. Mae GTACGC yn credu nad yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn deillio o dalu cyflogau gwahanol i ddynion a menywod am yr un gwaith, ond oherwydd y rolau y maent yn gweithio ynddynt a'r cyflogau y mae'r swyddi hynny'n eu denu.

¹Mae cymedr bwlch cyflog rhwng y rhywiau GTACGC hefyd yn is na ffigur dros dro y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) ar gyfer cymedr y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y sector cyhoeddus yn 2022, sy'n 13.6% ac yn is na'r canolrif, sef 15.9%.

Mae GTACGC yn cymhwyso'r fframwaith ar gyfer 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 yr ystafell reoli a diffoddwyr tân wrth gefn. Mae GTACGC hefyd yn gweithredu strwythur graddio cadarn ar gyfer staff cymorth yn seiliedig ar gynllun gwerthuso swyddi anwahaniaethol, er mwyn sicrhau ein bod yn cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb ac yn darparu cyflogau cyfartal am waith sydd o werth cyfartal.

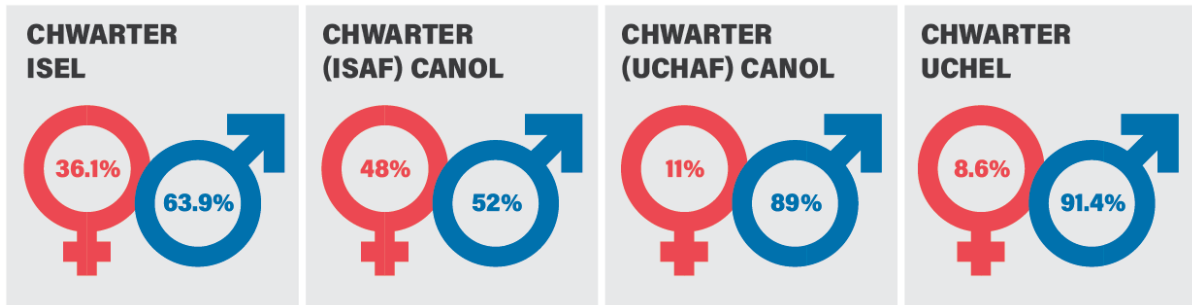
3-5: TALIADAU BONWS

Nid yw GTACGC yn cynnig taliadau bonws i unrhyw gyflogeion. Felly:

- Cymedr bonysau y bwlch cyflog rhwng y rhywiau – **Amherthnasol**
- Canolrif bonysau 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



Bandiau Chwarteli y Cyflogau – Dadansoddiad

	YSTOD CYFRADD AWR	BENYWOD	BENYWOD (%)	GWRYWOD	GWRYWOD (%)	CYFANSWM
UCHEL	£16.32 - £72.04	36	8.6%	381	91.4%	417
CANOL UCHAF	£14.72 - £16.32	59	11%	479	89%	538
CANOL UCHAF	£14.26 - £14.72	12	48%	13	52%	25
ISEL	£8.23 - £14.26	117	36.1%	207	63.9%	324
CYFANSWM		224		1,080		1,328

Sylwadau

Mae'r graffiau chwarteli hyn yn dangos mai'r chwartel 'is', sy'n cynnwys cyfraddau cyflog is, yw lle mae'r nifer uchaf o staff benywaidd wedi eu lleoli. Mae'r chwartel "Uchel" yn dangos bod y mwyafrif yn wrywaidd (91.4%), ac mae'r pwysoliad hwn yn adlewyrchu'r nifer sy'n ennill y cyflogau uchaf yn y sefydliad.

Trwy weithredu cadarnhaol ac ymdrechion 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 trwy ei ymgyrchoedd recriwtio diffoddwyr tân gweithredol ac ymgysylltu ehangach â'r cyhoedd. Dros amser, ac wrth i fwy o fenywod gael eu cyflogi a datblygu eu gyrfaedd yn y Gwasanaeth, bydd hyn yn ei dro yn gweld canran yr enillwyr benywaidd yn symud i'r chwartelau cyflog uwch.



CYNNYDD A'R CAMAU A GYMERWYD

Cymedr (cyfartaledd) y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw 10.48% bellach, sy'n ostyngiad o 0.04% o gymharu â 2021. Fodd bynnag, ers cyflwyno'r broses Adrodd ar Gyflog y Rhywiau o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017, mae hyn wedi bod yn ostyngiad cyffredinol o 6.63% ac mae'n dangos y ffocws cadarnhaol y mae'r Gwasanaeth yn ei gynnal ar leihau'r bwlch.

Hyd yn hyn, rydym wedi cymryd y camau canlynol i hybu amrywiaeth o ran rhywedd.

- **Cymorth i Rien i Gofalwr:** Mae gan y Gwasanaeth ystod o bolisiau sy'n ystyriol o deuluoedd, gan gynnwys absenoldeb mamolaeth, absenoldeb mabwysiadu ac absenoldebau eraill ar gyfer argyfyngau megis cyfrifoldebau gofal. Mae'r weithdrefn Oriau Gwaith Hyblyg yn cynnig ystod o gyfleoedd i sicrhau gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.
- **Annog Gweithio'n Hyblyg:** Mae'r Gwasanaeth yn dal i annog gweithio'n hyblyg i barhau â'r canlyniadau cadarnhaol a gyflawnwyd yn sgil pandemig COVID-19. Mae gweithio ystywyth hefyd wedi cael ei fabwysiadu ledled y gweithlu er mwyn cynnig gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.
- **Panel Cyf-weld:** Mae'r Gwasanaeth yn annog panel cyf-weld cymysg o ran y rhywiau lle bo'n ymarferol bosibl, a hyrwyddo llwybrau datblygu ar gyfer yr holl staff benywaidd.
- **Ymgyrchoedd Recriwtio:** Mae'r Gwasanaeth yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau i ddenu ymgeiswyr benywaidd, megis cynnal ymgyrchoedd recriwtio i gynnwys Diwrnodau Blasu i Fenywod, Ymgysylltu â'r Gymuned, defnyddio Ymgyrchoedd ar y Cyfryngau Cymdeithasol. Mae'r Gwasanaeth hefyd wedi estyn allan at weithwyr benywaidd sydd wedi tynnu'n ôl o'r daith asesu ar gyfer recriwtio diffoddwyr tân, ac wedi annog cyfweiliadau ymadael lle mae menywod wedi gadael y Gwasanaeth i ddechrau cyflogaeth yn rhywle arall, ac ati.

CAU'R BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

Mae lleihau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn y Gwasanaeth o fudd i weithwyr a'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu. Mae'r Gwasanaeth wedi ymrwymo i edrych ar ffyrdd o fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, a nodwyd rhaglen waith i geisio lleihau'r bwlch ymhellach, fel a ganlyn:

Gweithredu Cadarnhaol ac Ymgysylltu â'r Gymuned: Targeddu grwpiau nad oes ganddynt gynrychiolaeth ddigonol yn ein gweithlu ar hyn o bryd, trwy ehangu ein rhaglen o ddigwyddiadau gweithredu. Er enghraifft, ymgysylltu â grwpiau cymunedol a'u cynorthwyo, ac ymweld ag ysgolion a cholegau i arddangos gyrfaoedd yn y Gwasanaeth.

Cefnogi diwylliant/amgylchedd amrywiol a chynhwysol: Bydd y Gwasanaeth yn parhau i hybu'r broses o ymgysylltu trwy ei Grŵp Gweithlu Cynhwysol, yn ogystal â darparu sesiwn ymwybyddiaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i bob dechreuwr newydd yn ystod y broses ymsefydlu.

Adolygu ein Proses Recriwtio: Bydd y Gwasanaeth yn canolbwyntio ar recriwtio'r sgiliau y mae arnom eu hangen ar gyfer y dyfodol, ac yn dileu rhwystrau er mwyn cynyddu amrywiaeth a chynhwysiant yn ein gweithlu trwy weithredu cadarnhaol a lleihau rhagfarn yn y broses.