



Gwasanaeth Tân ac Achub
Canolbarth a Gorllewin Cymru

Mid and West Wales
Fire and Rescue Service

BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

Adroddiad 2025



www.tancgc.gov.uk

This document is also available in English



Rhagair gan 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 bwlch cyflog rhwng y rhyweddau 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. Er bod cynrychiolaeth menywod wedi cynyddu 1% yn 2024/2025, mae anghydbwysedd rhywedd yn GTACGC yn dal i fod yn sylweddol ac y mae angen mynd i'r afael â hyn – 19% o gyfanswm ein gweithlu sy'n fenywod. Mae hefyd yn amlwg bod yr anghydbwysedd rhywedd hwn yn un o'r prif ffactorau y tu ôl i'r bwlch cyflog rhwng y rhyweddau yn ein sefydliad. Er bod y Gwasanaeth wedi gweld gostyngiad parhaus yn y bwlch 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 bwlch cyflog rhwng y rhyweddau ymhellach drwy ymgyrchoedd yn y cyfryngau, digwyddiadau gweithredu cadarnhaol a datblygiad mewnol, gan adrodd ar ein cynnydd.”

Y Prif Swyddog Tân Craig Flannery



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 rhwng y Rhyweddau) 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 rhwng y Rhyweddau 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 cefnogol 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 rhwng y Rhyweddau 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 rhwng y Rhyweddau

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

Mae cyfartaledd canolrifol yn golygu rhestru'r holl rifau mewn trefn rifol. Y cyfartaledd canolrifol 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 rhwng y Rhyweddau 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 rhwng y Rhyweddau - 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

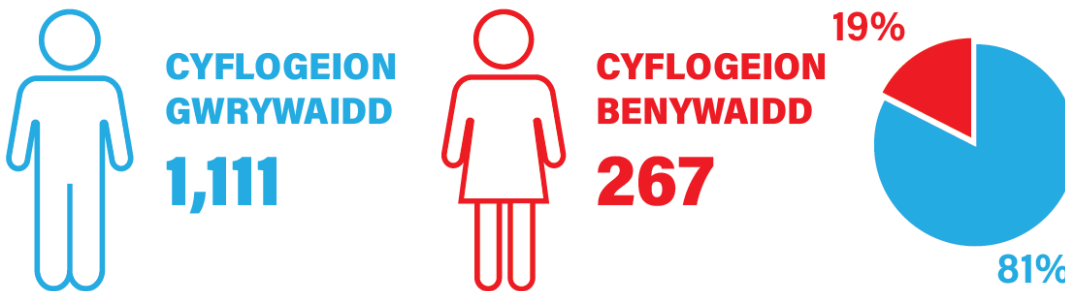
Cyfrannau'r gweithwyr gwrywaidd a benywaidd perthnasol y talwyd tâl bonws iddynt (Rheoliad 12).

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

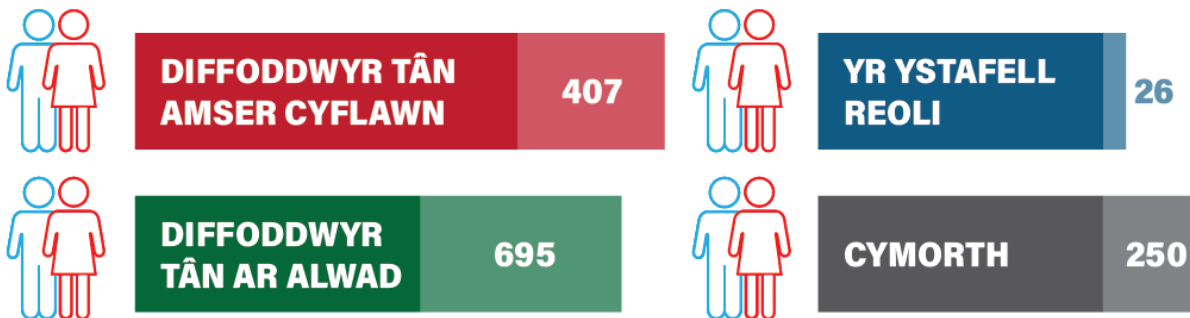
Cyfran y gweithwyr cyflog llawn gwrywaidd a benywaidd perthnasol yn y bandiau cyflog chwarterl isaf, canol is, canol uwch ac uwch (Rheoliad 13).



DATA CYFLOG RHYWEDD GWASANAETH TÂN AC ACHUB CANOLBARTH A GORLLEWIN CYMRU AR 31 MAWRTH 2025



Mae cyfrifiadau eleni yn seiliedig ar gyfanswm o 1,378 o swyddi. Mae manylion ein staff isod:



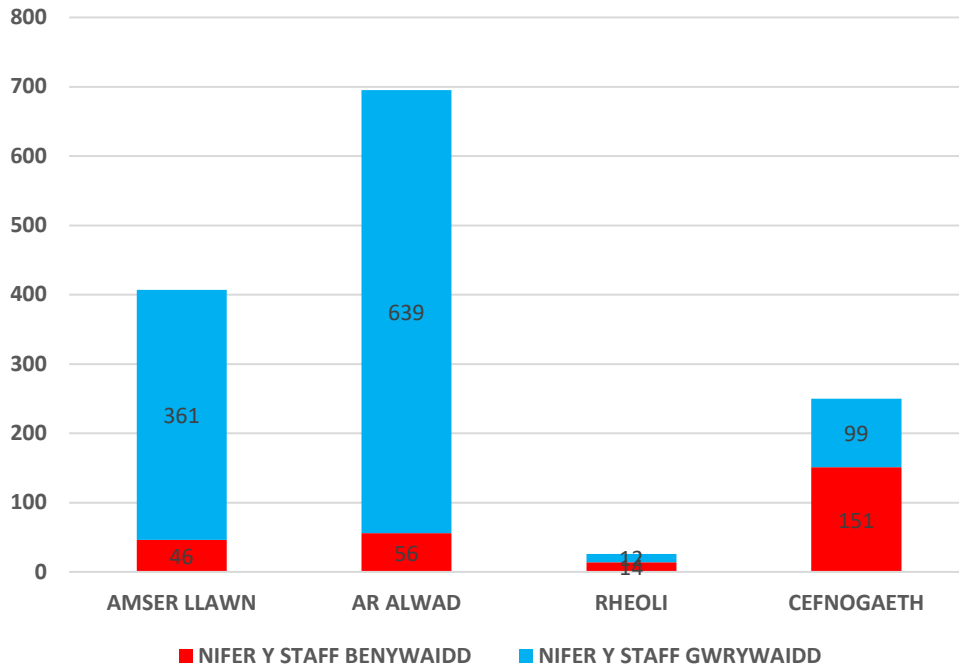
Mae'r gyfran fwyaf yn **ddiffoddwyr tân ar alwad**, sy'n ffurfio dros hanner y gweithlu, tra bod diffoddwyr tân amser cyflawn yn ffurfio bron i **30%**. Mae staff yr ystafell rheoli yn cynrychioli'r grŵp lleiaf - llai na 2% ac mae staff cefnogol i gyfrif am tua 18%.

Dadansoddiad yn ôl Rôl a Rhywedd

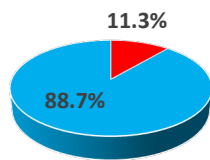
	NIFER Y STAFF		PAWB
	BENYWAIDD	GWRYWAIDD	
AMSER LLAWN	46	361	407
AR ALWAD	56	639	695
RHEOLI	14	12	26
CEFNOGAETH	151	99	250



NIFER Y STAFF

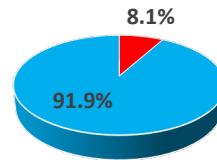


DIFFODDWYR TÂN AMSER LLAWN



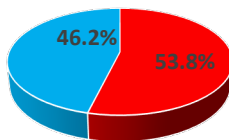
■ BENYWAIDD ■ GWRYWAIDD

DIFFODDWYR TÂN AR ALWAD



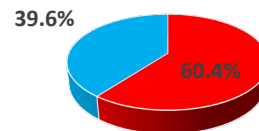
■ BENYWAIDD ■ GWRYWAIDD

RHEOLI



■ BENYWAIDD ■ GWRYWAIDD

CEFNOGAETH



■ BENYWAIDD ■ GWRYWAIDD

Sylwadau

Mae'r data'n darparu dadansoddiad o'r gweithlu ar draws gwahanol rolau, gan dynnu sylw at ddsbarthiad rhywedd o fewn Diffoddwyr Tân Amser Cyflawn, Diffoddwyr Tân ar Alwad, Staff yr Ystafell Reoli, a Staff cefnogol. 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 i gyfrif am 81% 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 unrhyw rhwystr i ddenu a



datblygu menywod er mwyn sicrhau gweithlu mwy amrywiol. O'i gymharu ag adroddiad y llynedd, mae cynrychiolaeth menywod wedi cynyddu 1%.

Diffoddwyr Tân Amser Cyflawn ac Ar Alwad

Mae'r gweithlu diffodd tân yn ddynion yn bennaf, gyda **88.7%** o Ddiffoddwyr tân Amser Cyflawn a **91.9%** o Ddiffoddwyr tân ar alwad yn ddynion. Mae menywod yn ffurfio **11.3%** o Ddiffoddwyr tân amser cyflawn ac **8.1%** o Ddiffoddwyr tân ar alwad, sy'n awgrymu bod diffodd tân - yn enwedig mewn rolau gweithredol - yn parhau i fod yn faes sy'n cael ei ddominyddu gan ddynion. Mae hyn yn nodi meysydd posibl ar gyfer mwy o fentrau recriwtio ac amrywiaeth i annog mwy o gyfranogiad menywod.

Staff yr Ystafell Reoli

Mae staff yr ystafell rheoli yn arddangos dosbarthiad rhywedd mwy cytbwys, gyda **46.2%** o weithwyr gwrywaidd a **53.8%** o weithwyr benywaidd. Dyma'r unig gategori o fewn y rolau gweithredol lle mae cynrychiolaeth menywod yn fwy na dynion, gan dynnu sylw at y ffaith y gallai rolau gweinyddol a rolau sy'n seiliedig ar gyfathrebu o fewn y gwasanaeth tân fod yn fwy hygyrch neu'n fwy deniadol i fenywod

Staff Cefnogol

Mae gan y gweithlu cefnogol gyfansoddiad rhywedd sylweddol wahanol o'i gymharu â rolau diffodd tân. Mae menywod i gyfrif am **60.4%**, tra bod dynion yn cynrychioli **39.6%** o'r staff cefnogol. Mae hyn yn awgrymu y gall rolau anweithredol ddenu mwy o weithwyr benywaidd.

1 A 2 BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWEDDAU CYMEDRIG A CHANOLRIFOL

- Y bwlch cyflog cymedrig (cyfartalog) rhwng y rhyweddau yw 5.1%, sy'n is na chymedr y sector cyhoeddus o 12.9%
- Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhyweddau yw 1.6%, sy'n is na chanolrif y sector cyhoeddus o 13.5%



CYFRADD GYFARTALOG YR AWR

BENYWOD	GWRYWOD	BWLCH	BWLCH
£17.22	£18.15	£0.93	5.1%

CANOLRIF

BENYWOD	GWRYWOD	BWLCH	BWLCH
£16.93	£17.21	£0.28	1.6%

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 i gyfrif am y bwlch cyflog rhwng staff gwrywaidd a benywaidd.



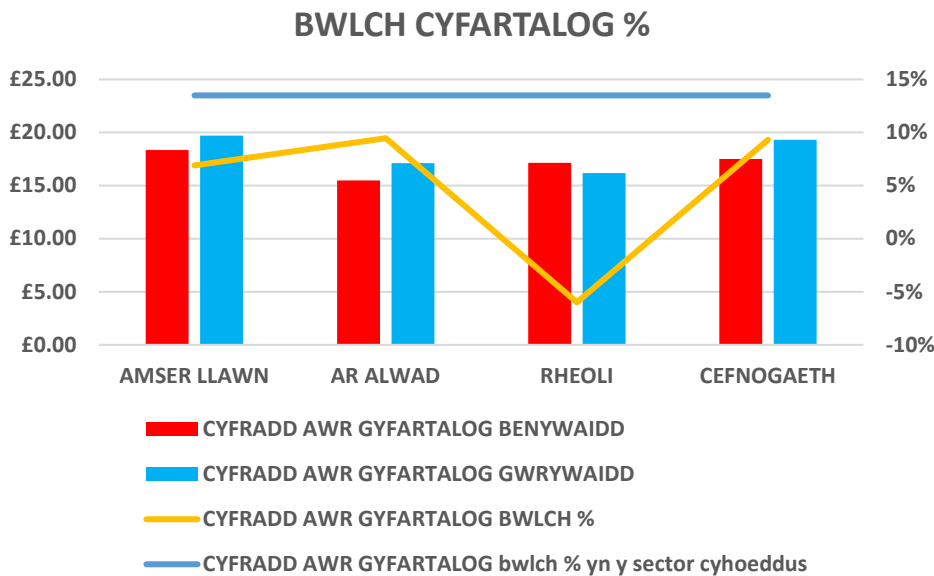
Mae'r ffigurau'n dangos bod staff benywaidd yn ennill 5.1% yn llai ar gyfartaledd na staff gwrywaidd, sy'n cyfateb i £0.93 yr awr yn llai. Mae hyn yn ostyngiad yn y bwllch cyflog rhwng y rhyweddau ers 2024 lle roedd menywod yn ennill 10.5% yn llai ar gyfartaledd na staff gwrywaidd.

Gostyngodd y bwllch cyflog rhwng y rhyweddau canolrifol hefyd ers 2024, sy'n dangos bod staff gwrywaidd yn cael eu talu £0.28 yr awr yn fwy yr awr na menywod ar bwynt canol y cyflogau yn GTACGC.

Mae'r ffigurau hyn yn dangos, ar gyfartaledd, fod dynion yn ennill ychydig yn fwy na menywod, ond mae'r bwllch canolrifol yn sylweddol is, gan awgrymu, er bod anghydraddoldebau cyflog ar y pen uchaf, fod mwy o gydraddoldeb yn yr ystod ganol o enillion.

Dadansoddiad yn ôl Rôl a Rhywedd

CYFRADD AWR GYFARTALOG				
	BENYWAIDD	GWRYWAIDD	BWLCH	BWLCH %
AMSER LLAWN	£18.36	£19.72	£1.36	6.9%
AR ALWAD	£15.49	£17.11	£1.62	9.5%
RHEOLI	£17.15	£16.18	-£0.97	-6.0%
CEFNOGAETH	£17.52	£19.32	£1.80	9.3%

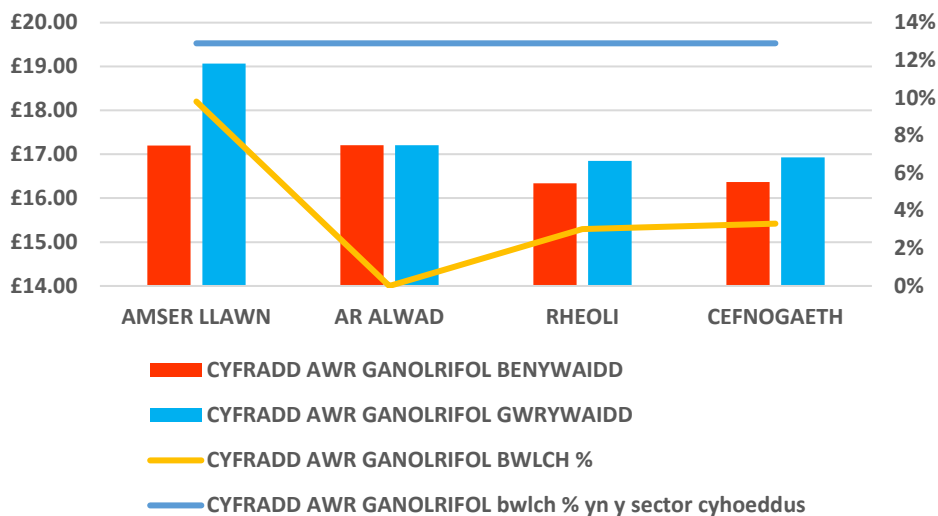




CYFRADD AWR GANOLRIFOL

	BENYWAIDD	GWRYWAIDD	BWLCH	BWLCH %
AMSER LLAWN	£17.20	£19.07	£1.87	9.8%
AR ALWAD	£17.21	£17.21	£0.00	0
RHEOLI	£16.34	£16.85	£0.51	3.0%
CEFNOGAETH	£16.37	£16.93	£0.56	3.3%

BWLCH CANOLRIFOL%



1. Diffoddwyr Tân Amser Cyflawn

- **Bwlch Cyflog Cyfartalog:** £1.36 (6.9%) – Ar gyfartaledd, mae dynion yn ennill llawer mwy na menywod.
- **Bwlch Cyflog Canolrifol:** £1.87 (9.8%) – Mae anghysondeb mwy yn bodoli yn yr ystod ganol.

Er bod y ffigurau'n dangos bwlch cyflog rhwng y rhyweddau sylweddol mewn swyddi diffoddwyr tân amser cyflawn, yn enwedig o ran cyflog canolrifol, gellir cysylltu hyn â ffactorau fel lefel uwch y rolau, hyd gwasanaeth, gwahaniaethau mewn datblygiad gyrfa, a nifer sylweddol is o ddiffoddwyr tân benywaidd na diffoddwyr tân gwrywaidd.

2. Diffoddwyr Tân ar Alwad

- **Bwlch Cyflog Cyfartalog:** £1.62 (9.5%) – Y gwahaniaeth cyflog uchaf ar draws pob rôl.
- **Bwlch Cyflog Canolrifol:** £0 – Dim bwlch, sy'n golygu bod gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn yr ystod ganol yn ennill yr un faint.

Mae'r bwlch cyfartalog yn sylweddol, ond mae'r diffyg bwlch canolrifol yn awgrymu bod cydraddoldeb cyflog yn bresennol ar y lefel safonol.



3. Staff yr Ystafell Reoli

- **Bwlch Cyflog Cyfartalog: -£0.97 (-6%)** – Ar gyfartaledd mae menywod yn ennill mwy na dynion.
- **Bwlch Cyflog Canolrifol: £0.51 (3.03%)** – Mae dynion yn ennill ychydig yn fwy yng nghanol yr ystod.

Staff yr ystafell rheoli yw'r unig grŵp lle mae menywod yn ennill mwy ar gyfartaledd, yn ôl pob tebyg oherwydd gwahaniaethau mewn rolau neu lefelau uwch o swyddi.

4. Staff Cefnogol

- **Bwlch Cyflog Cyfartalog: £1.80 (9.32%)** – Anghydraddoldeb sylweddol, gyda dynion yn ennill mwy.
- **Bwlch Cyflog Canolrifol: £0.56 (3.31%)** – Mae'r bwlch yn parhau, ond yn llai amlwg.

Mae rolau cefnogol yn dangos gwahaniaeth cyflog nodedig, sy'n awgrymu anghydraddoldebau posibl mewn rolau swyddi, neu gynnydd cyflog.

Prif Arsyllwadau

- **Mae diffoddwyr tân ar alwad a rolau cefnogol yn dangos y bylchau cyflog cyfartalog mwyaf (~9-9.5%),** sy'n awgrymu meysydd posibl lle gallai ymgyrchoedd recriwtio diwygiedig a newidiadau strwythurol fod yn fuddiol.
- **Mae gan staff yr ystafell rheoli fwlch cyflog gwrthol,** sy'n golygu bod menywod yn ennill mwy na dynion, sy'n dynodi o bosibl strwythur cynnydd gyrfa gwahanol yn y rolau hyn.
- **Mae bylchau canolrifol yn llai yn gyffredinol na'r bylchau cyfartalog,** sy'n awgrymu bod anghydraddoldeb cyflog yn fwy amlwg ar lefelau cyflog uwch.
- **Mae gwahaniaeth sylweddol rhwng diffoddwyr tân amser cyflawn,** yn enwedig o ran cyflog canolrifol, sy'n tynnu sylw at broblemau posibl mewn ymgyrchoedd recriwtio a datblygiad gyrfa hirdymor i fenywod.

Mae GTACGC yn nodi nad yw'r bwlch cyflog rhwng y rhyweddau 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.

¹Mae bwlch cyflog rhwng y rhyweddau cymedrig GTACGC yn is na chymedr Bwlch Cyflog Rhywedd amodol y sector cyhoeddus ar gyfer 2024 gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol, sef 12.9%, ac mae'n is na'r canolrif, sef 13.5%.

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.

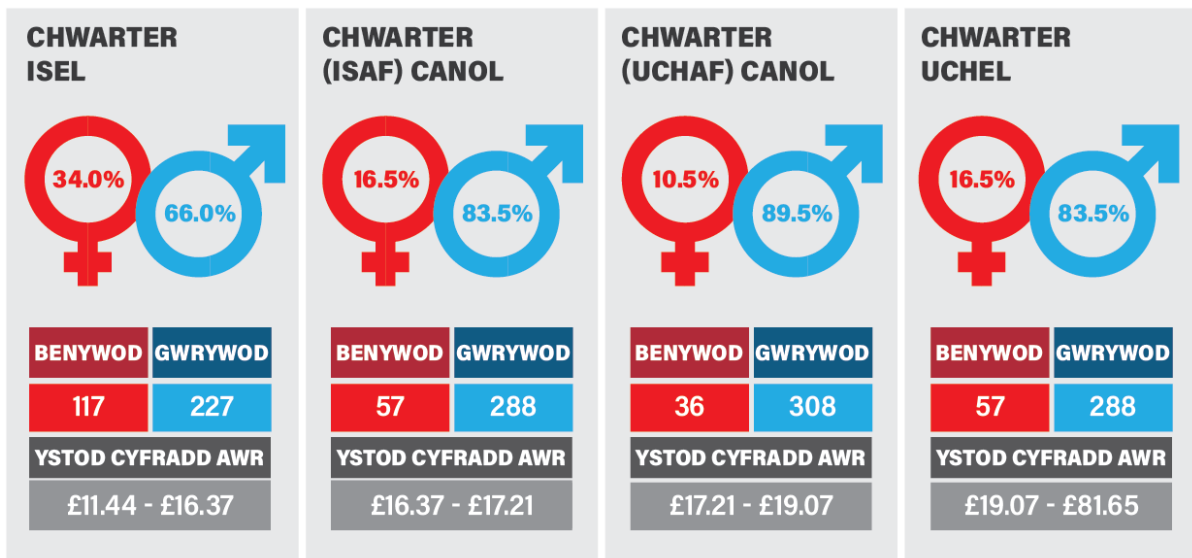


3-5: TALIADAU BONWS

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 chwarterel hyn yn dangos mai'r chwarterel "is", sy'n cynnwys cyfraddau cyflog is, yw'r man lle ceir y nifer uchaf o staff benywaidd. Mae'r chwarterel "uwch" yn dangos mai dynion yw mwyafrif y staff o ran rhywedd (83.5%), ac mae'r pwysoliad hwn yn adlewyrchu nifer y rhai sydd â'r enillion uchaf yn y sefydliad.

Er bod ymdrechion wedi'u gwneud o ran hyrwyddo 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, wrth i fwy o fenywod gael eu cyflogi a symud ymlaen yn eu gyrfaedd o fewn y Gwasanaeth, disgwylir i ganran y menywod sy'n ennill cyflog yn y chwarterel cyflog uchaf godi. Yn nodedig, mae canran y menywod yn y chwarterel uchaf wedi cynyddu 6.1% ers 2024.

CYNNYDD A'R CAMAU A GYMERWYD



Y bwllch cyflog rhwng y rhyweddau cymedrig (cyfartalog) bellach yw 5.1%. Ers cyflwyno Adrodd ar y Bwllch Cyflog Rhywedd o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwllch Cyflog rhwng y Rhyweddau) 2017, mae'r bwllch cyflog rhwng y rhyweddau wedi bod yn lleihau'n raddol 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 RHWNG Y RHYWEDDAU

Mae lleihau'r Bwllch Cyflog rhwng y Rhyweddau 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 bwllch cyflog rhwng y rhyweddau ac mae rhaglen waith wedi'i nodi i geisio lleihau'r bwllch 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. Byddwn yn parhau i drefnu diwrnodau darganfod yn benodol i fenywod, gan roi golwg uniongyrchol iddynt i rôl diffoddwr tân a rolau Corfforaethol Gwasanaeth ehangach. Nod y digwyddiadau hyn yw chwalu rhwystrau, annog cyfranogiad, a sicrhau dull mwy cynhwysol o recriwtio.

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. Fel rhan o'r ymrwymiad hwn, byddwn yn adolygu hysbysebion swyddi a disgrifiadau swyddi i sicrhau eu bod yn fwy cynhwysol, gan adlewyrchu'n glir ein hymroddiad i ddenu ymgeiswyr o bob cefndir. Trwy ddefnyddio iaith hygyrch a phwysleisio llwybrau amrywiol i'r sefydliad, rydym yn anelu at annog ystod ehangach o ymgeiswyr a chreu gweithlu mwy cynrychioladol.



Gwasanaeth Tân ac Achub
Canolbarth a Gorllewin Cymru

Mid and West Wales
Fire and Rescue Service

EIN GWELEDIGAETH

I ddarparu'r gwasanaeth gorau posibl i
gymunedau Canolbarth a Gorllewin Cymru.

OUR VISION

To deliver the best possible service for
the communities of Mid and West Wales.



#EichGTACGC

#YourMAWWFRS

