



Gwasanaeth Tân ac Achub
Canolbarth a Gorllewin Cymru

Mid and West Wales
Fire and Rescue Service

Adroddiad Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2021



DATGANIAD Y PRIF SWYDDOG TÂN

"Cyflogeion Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru (GTACGC) yw ein hasedau mwyaf gwerthfawr, ac er mwyn parhau i ddarparu gwasanaeth ymateb brys ac ataliol rhagorol i'n cymunedau, rydym yn cydnabod pwysigrwydd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a chael gweithlu sy'n wirioneddol gynrychioladol o'r cymunedau yr ydym yn eu gwasanaethu.

Mae'r adroddiad hwn yn darparu adolygiad cynhwysfawr o'n Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau, ac rydym yn falch o adrodd bod y bwlch yn llai na'r cyfartaledd cenedlaethol a bod y Gwasanaeth wedi lleihau'r bwlch flwyddyn ar ôl blwyddyn ers dechrau ein hadroddiadau dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017. Fodd bynnag, fel llawer o sefydliadau rydym yn parhau i ganolbwyntio ar y gwaith hwn er mwyn parhau â'n cynnydd cadarnhaol.

Mae achosion ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn amrywiol ac yn gorgyffwrdd. Mae rhai yn deillio o'r tu allan i'r gweithle, megis cynrychioliadau ystrydebol o ddynion a menywod o oed ifanc sydd wedi arwain at oruchafiaeth dynion yn y sector tân ehangach, ac adroddwyd yn helaeth ar hynny. Mae dylanwadau eraill yn cynnwys yr amodau gwasanaeth gwahanol sydd yn y 'Llyfr Llwyd' a'r 'Llyfr Gwyrdd'. Fodd bynnag, rydym yn hyderus nad yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau sydd gan y sefydliad 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.

A ninnau'n sefydliad gwasanaeth cyhoeddus, rydym yn parhau i fod yn falch o'r holl waith a wnawn i ddod yn gyflogwr cynhwysol, ac rydym yn parhau i wneud cynnydd trwy roi blaenoriaeth i'n huchelgais i gael gweithlu mwy amrywiol, yn enwedig o ran rhywedd, a hynny trwy gynnal amrywiaeth o ymgyrchoedd i fynd i'r afael â'r materion hyn a nodwyd. Byddwn yn adrodd yn flynyddol ar yr hyn yr ydym yn ei wneud i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a'r cynnydd a wnawn."

Chris Davies
Y 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 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 anghydwysedd.

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 ddigwyddiadau; 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

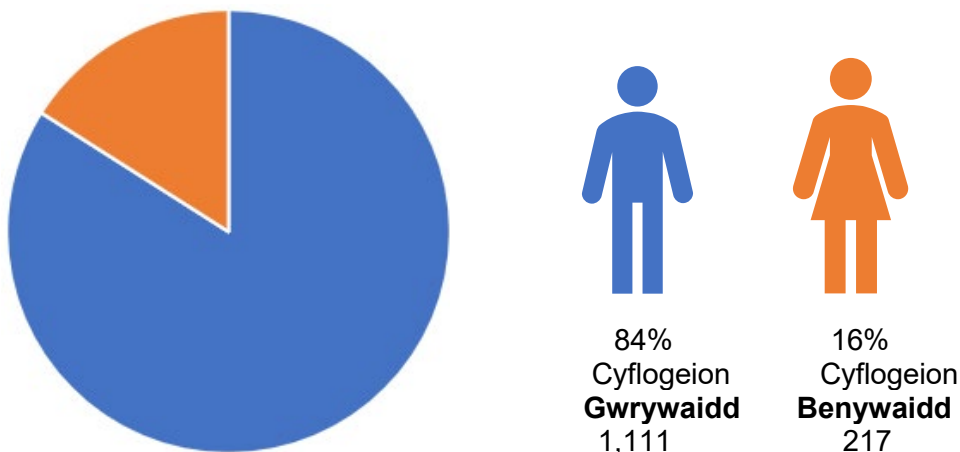
Dyma gyfran y gwrywod a'r benywod, sy'n gyflogeion perthnasol, a gafodd daliadau bonws (Rheoliad 12).

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 chwarter isaf, canol isaf, canol uchaf, ac uchaf (Rheoliad 13).

DATA CYFLOGAU AR SAIL RHYWEDD GWASANAETH TÂN AC ACHUB CANOLBARTH A GORLLEWIN CYMRU FEL YR OEDD AR 31 MAWRTH 2021



Seilir cyfrifiadau eleni ar gyfanswm o 1,328 o aelodau o staff. Mae dadansoddiad o'n staff i'w weld yn y tabl isod:

Diffoddwyr Tân Amser Cyflawn	Diffoddwyr Tân Ar Alwad	Yr Ystafell Reoli	Cymorth
407	678	22	221

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 84% 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 ymrwymo 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 bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw 10.52%
- Canolrif y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw 7.17%



	Benyw	Gwryw	Bwlch	%
Cyfradd Gyfartalog Fesul Awr	£14.04	£15.69	-£1.65	10.52
Canolrif	£13.47	£14.51	-£1.04	7.17

Sylwadau

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 10.52% yn llai na staff gwrywaidd, sy'n cyfateb i £1.65 yr awr yn llai. Mae hyn yn welliant o gymharu â 2020 lle'r oedd benywod yn ennill 11.10% yn llai ar gyfartaledd na staff gwrywaidd. Fodd bynnag, dim ond gwelliant bychan yw hwn o £0.03 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 yn welliant sylweddol o gymharu â 2020, pan oedd gweithwyr gwrywaidd yn cael eu talu £1.86 yn fwy yr awr ac yn welliant pellach o gymharu â 2019 pan oedd gweithwyr gwrywaidd yn cael eu talu £1.96 yr awr. Mae hyn yn arwydd clir o'r camau cadarnhaol a gymerwyd gan y Gwasanaeth i barhau i leihau'r bwlch cyflog flwyddyn ar ôl blwyddyn.

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 2021, sy'n 14.9% ac yn is na'r canolrif sy'n 15.4%.

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.



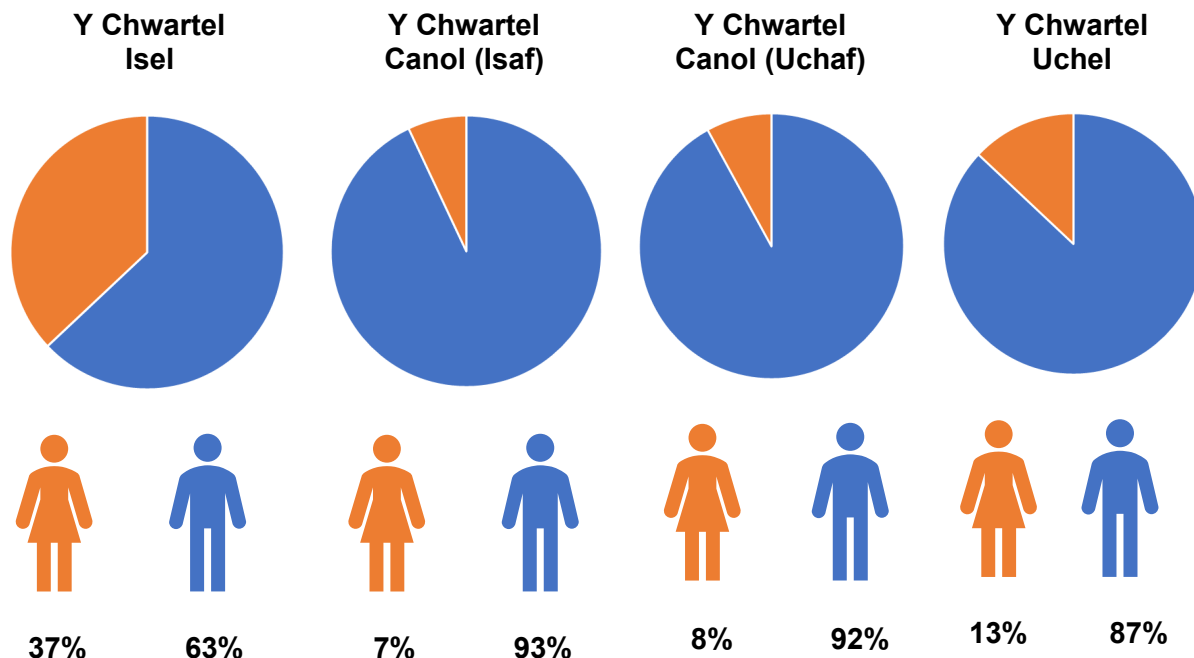
3-5: TALIADAU BONWS

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 CHWARTELI Y CYFLOGAU



Bandiau Chwarteli y Cyflogau – Dadansoddiad

	Amrediad y Cyfraddau Fesul Awr	Benyw	Benyw (%)	Gwryw	Gwryw (%)	Cyfanswm
Uchel	£16.08-£70.97	42	13%	290	87%	332
Canol (Uchaf)	£14.51-£16.08	27	08%	305	92%	332
Canol (Isaf)	£14.02-£14.51	24	07%	308	93%	332
Isel	£8.20-£14.02	124	37%	208	63%	332
Cyfanswm		217		1,111		1,328

Sylwadau

Mae'r graffiau chwarteli hyn yn dangos mai'r chwarter 'is', sy'n cynnwys cyfraddau cyflog is, yw lle mae'r nifer uchaf o staff benywaidd wedi eu lleoli. Mae'r chwarter "Uchel" yn dangos bod y mwyafrif yn wrywaidd (87%), 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 10.52% bellach, sy'n ostyngiad o 0.58% o gymharu â 2020. Fodd bynnag, ers cyflwyno 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 6.59% 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 Rieni a 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. Bydd y Gwasanaeth yn ystyried ceisiadau gan bob gweithiwr i weithio'n hyblyg, waeth beth yw ei rôl a lefel ei statws, ac yn cydnabod nad gwaith rhan-amser yn unig yw gweithio'n hyblyg.
- **Y Menopos:** Mae'r Gwasanaeth wedi rhoi ystod o fesurau cymorth i fenywod ar waith ac wedi cynnal cyfres o ddigwyddiadau codi ymwybyddiaeth i sicrhau bod unrhyw gydweithwyr sy'n mynd trwy'r menopos yn teimlo bod cymorth wrth law a'u bod yn gallu cael gafael ar bobl hyfforddedig i siarad â nhw. Mae ein tîm Iechyd Galwedigaethol yn darparu cyngor ac addasiadau penodol, yn ôl yr angen. Mae rheolwyr hefyd wedi cael yr hyfforddiant angenrheidiol.
- **Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb:** Mae'r Gwasanaeth bellach wedi prif ffrydio'r broses o lunio Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb, gan ei hymgorffori mewn fframweithiau gwella perfformiad ac offer rheoli prosiectau. Mae defnydd gwell o Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb wedi arwain at welliannau wrth i Reolwyr Llinell nodi rhagfarn posibl mewn prosiectau.
- **Annog Gweithio'n Hyblyg:** Mae'r Gwasanaeth yn parhau i annog gweithio'n hyblyg i barhau â'r canlyniadau cadarnhaol a gyflawnwyd yn sgil pandemig COVID-19.
- **Panel Cyf-weld:** Ceisio 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 ymrwmo 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: Targedu 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.