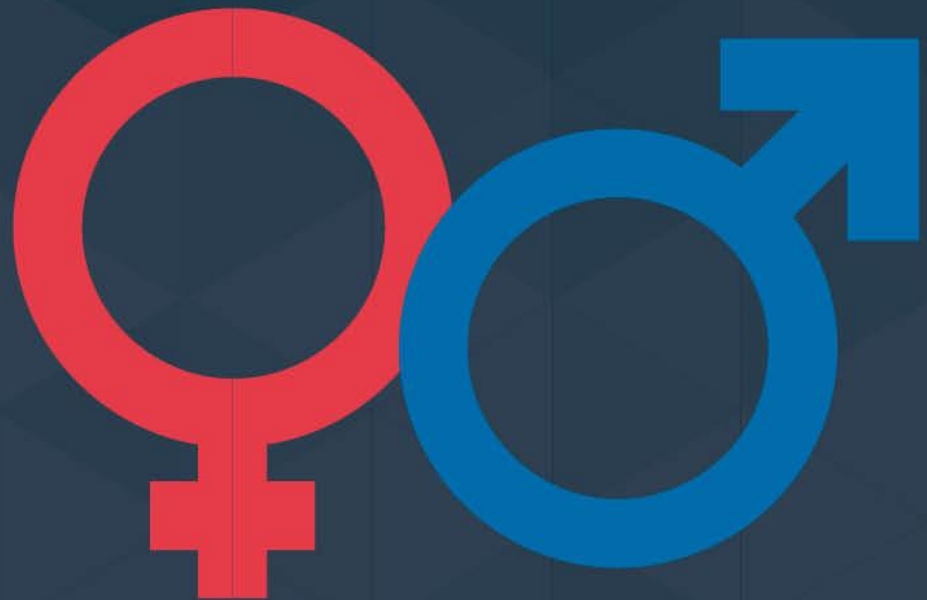




Gwasanaeth Tân ac Achub
Canolbarth a Gorllewin Cymru

Mid and West Wales
Fire and Rescue Service



Bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Adroddiad 2023





DATGANIAD Y PRIF SWYDDOG TÂN

“Mae Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru (GTACGC) yn credu bod gweithlu effeithlon ac effeithiol yn allweddol er mwyn 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 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 yn sylweddol ac yn un y mae angen inni fynd i'r afael ag ef. Mae menywod yn cyfrif am lai na 18% o'n gweithlu cyfan – mae 40% o'r rheiny'n 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 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 rhywiau ymhellach drwy ymgyrchoedd yn y cyfryngau, digwyddiadau gweithredu cadarnhaol a datblygiad mewnol wrth adrodd ar ein cynnydd.”

Roger Thomas
Y Prif Swyddog Tân



CYFLWYNIAD

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

Mae llunio adroddiad ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn ofyniad gwahanol i gynnal archwiliad cyflog cyfartal – nid yw'n adolygiad o gyflog cyfartal ar gyfer gwaith cyfartal, yn hytrach mae'n nodi'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog (cymedrol a chanolrifol) gweithwyr gwrywaidd a benywaidd, cymharu cyfraddau tâl fesul awr ac unrhyw fonysau y gall staff eu derbyn, gan geisio nodi unrhyw anghydwysedd.

Bydd y canlyniadau'n cael eu defnyddio i asesu lefelau o gydraddoldeb rhwng y rhywiau yn ein gweithle; cydbwysedd gweithwyr gwrywaidd a benywaidd ar wahanol lefelau, a'r strategaethau rydym yn bwriadu eu defnyddio i ymdrin ag unrhyw wahaniaethau sydd gennym.

CYFRIFIADAU GOFYNNOL

Mae Rheoliadau Gwybodaeth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 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 ("Y Llyfr Llwyd") sy'n nodi dyletswyddau gwahanol rolau (mapiau rôl).
- 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 Tân Brigadau Tân Awdurdodau Lleol.
- 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 Cydbwyllgor 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 na weithir oriau wythnosol rheolaidd (fel sy'n wir am bersonél Ar Alwad).

Mae natur dyletswyddau personél Ar Alwad a'r ffordd y cânt eu talu (ffi cadw flynyddol 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 dril (hyfforddiant). 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 rhwng y rhywiau.



GOFYNION RHEOLIADOL

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

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

Dyma'r gwahaniaeth rhwng cymedr y gyfradd gyflog fesul awr ar gyfer gweithwyr perthnasol ar gyflog llawn gwrywaidd a gweithwyr perthnasol ar gyflog llawn benywaidd (Rheoliad 8).

Mae cyfrifo cyfartaledd cymedrig yn golygu adio'r holl rifau a rhannu'r canlyniad â nifer y rhifau a restrwyd.

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 weithwyr perthnasol gwrywaidd a'r hyn a delir i weithwyr perthnasol benywaidd.

4. Canolrif Bonysau y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Dyma'r gwahaniaeth rhwng canolrif y taliadau 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 derbyn taliad bonws

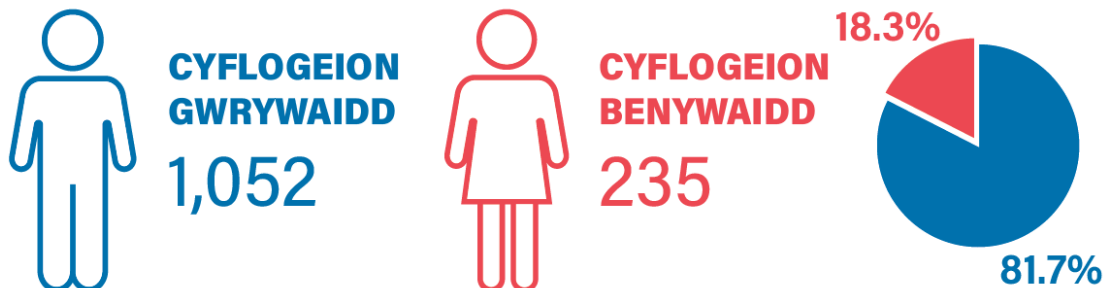
Dyma gyfran y gweithwyr perthnasol gwrywaidd a benywaidd y talwyd taliadau bonws iddynt (Rheoliad 12).

6. Cyfran y Dynion a'r Menywod ym mand cyflog pob chwarterl

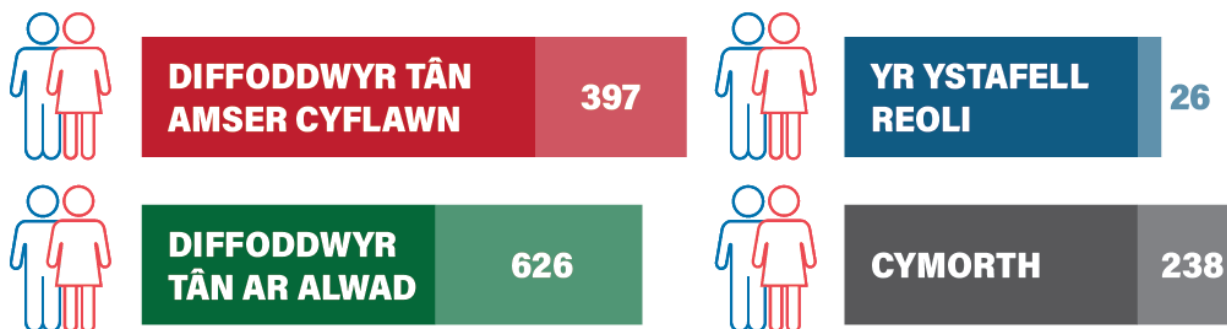
Dyma gyfran y gweithwyr ar gyflog llawn perthnasol gwrywaidd a benywaidd yn y bandiau cyflog chwarterl isaf, canol isaf, canol uchaf ac uchaf (Rheoliad 13).



DATA CYFLOG Y RHYWIAU GWASANAETH TÂN AC ACHUB CANOLBARTH A GORLLEWIN CYMRU AR 31 MAWRTH 2023



Mae cyfrifiadau eleni yn seiliedig ar gyfanswm o 1,287 o staff. Mae dadansoddiad o'n staff i'w weld yn y tabl isod:



Sylwadau

Mae'r proffil hwn yn dangos yn glir bod cyfran uwch o ddynion na menywod yn gyffredinol yn cael eu cyflogi gan GTACGC ac mae staff gwrywaidd ar hyn o bryd yn cyfrif am 81.7% o'r gweithlu. Felly, mae'n anochel bod gwahaniaethau mewn cyflog yn dwysáu, a bydd yr anghydbwysedd hwn yn parhau nes bod mwy o fenywod mewn rolau gweithredol a lefel uwch. Nid oes ateb cyflym i hyn, ond mae GTACGC wedi ymrwymo i ddileu pob rhwystr i ddenu a datblygu menywod i gyflawni gweithlu mwy amrywiol.

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

- Cymedr (cyfartaledd) y bwllch cyflog rhwng y rhywiau yw 9.9%
- Canolrif y bwllch cyflog rhwng y rhywiau yw 8.32%



CYFRADD GYFARTALOG YR AWR

BENYWOD	GWRYWOD	BWLCH	BWLCH
£15.00	£16.44	-£1.44	9.9%

CANOLRIF

BENYWOD	GWRYWOD	BWLCH	BWLCH
£14.44	£15.75	-£1.31	8.32%

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 bwllch cyflog rhwng staff gwrywaidd a benywaidd.

Mae'r ffigurau'n dangos bod staff benywaidd yn ennill 9.9% yn llai ar gyfartaledd na staff gwrywaidd sy'n cyfateb i £1.44 yr awr yn llai. Mae hyn yn ostyngiad o'i gymharu â 2022 pan oedd menywod yn ennill 10.48% yn llai ar gyfartaledd na staff gwrywaidd.

Mae canolrif y bwllch cyflog rhwng y rhywiau hefyd yn ffafrio dynion, sy'n dangos bod staff gwrywaidd yn cael eu talu £1.31 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 credu nad yw'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau yn deillio o dalu dynion a menywod yn wahanol am yr un gwaith, ond oherwydd y rolau y maent yn gweithio ynddynt a'r cyflogau y mae'r rolau hynny'n eu denu.

¹Mae cymedr bwllch cyflog rhwng y rhywiau GTACGC hefyd yn is na chymedr bwllch cyflog rhwng y rhywiau y sector cyhoeddus ar gyfer 2022 y Swyddfa Ystadegau Gwladol, sef 13.6% ac mae'n is na'r canolrif o 15.9%.

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 wrth gefn. Mae GTACGC hefyd yn gweithredu strwythur graddio cadarn yn seiliedig ar gynllun gwerthuso swyddi anwahaniaethol ar gyfer staff cymorth, i sicrhau ein bod yn cydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb ac yn darparu cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal.

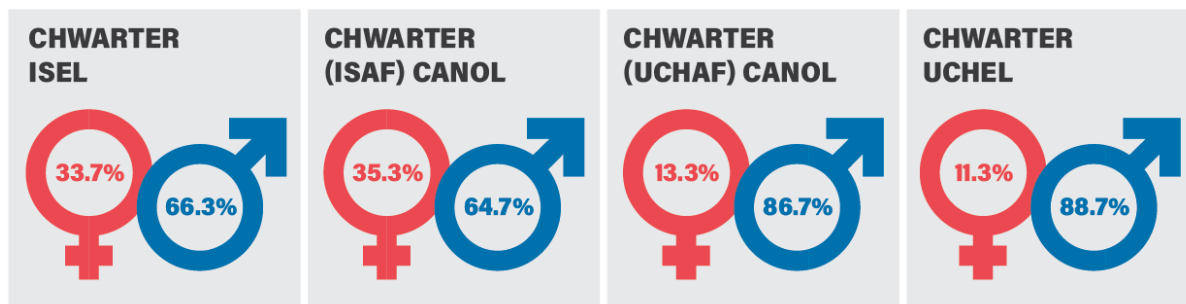
3-5: TALIADAU BONWS

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

- Cymedr bonysau y bwllch cyflog – **Amherthnasol**
- Canolrif bonysau y bwllch cyflog – **Amherthnasol**
- Cyfran y dynion sy'n derbyn taliadau bonws – **Amherthnasol**
- Cyfran y menywod sy'n derbyn taliadau bonws – **Amherthnasol**



6: BANDIAU CHWARTEL Y CYFLOG



Bandiau Chwarteli y Cyflog – Dadansoddiad

	YSTOD CYFRADD AWR	BENYWOD	BENYWOD (%)	GWRYWOD	GWRYWOD (%)	CYFANSWM
UCHEL	£16.32 - £72.04	56	11.3%	441	88.7%	497
CANOL UCHAF	£14.72 - £16.32	57	13.3%	372	86.7%	429
CANOL UCHAF	£14.26 - £14.72	6	35.3%	11	64.7%	17
ISEL	£8.23 - £14.26	116	33.7%	228	66.3%	344
CYFANSWM		235		1,052		1,287

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 ddynion (88.7%), 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.



Y CYNNYDD A'R CAMAU A GYMERWYD

Cymedr (cyfartaledd) y bwllch cyflog rhwng y rhywiau yw 9.9% bellach, sy'n ostyngiad o 0.58% o'i gymharu â 2022. Fodd bynnag, ers cyflwyno'r broses o lunio Adroddiad ar y Bwllch Cyflog Rhwng y Rhywiau o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwllch Cyflog rhwng y Rhywiau) 2017, mae hyn wedi bod yn ostyngiad cyffredinol o 7.21% ac mae'n dangos y ffocws cadarnhaol y mae'r Gwasanaeth yn ei gynnal ar leihau'r bwllch.

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

- **Cymorth i Rien i Gofalwyr:** Mae gan y Gwasanaeth ystod o bolisiâu sy'n ystyriol o deuluoedd gan gynnwys absenoldeb mamolaeth, absenoldeb mabwysiadu a gwyliau eraill ar gyfer argyfyngau megis cyfrifoldebau gofalu. Mae'r weithdrefn Gweithio Hyblyg yn cynnig ystod ehangach er mwyn helpu i sicrhau cydbwysedd gwell rhwng bywyd a gwaith.
- **Annog Gweithio Hyblyg:** Mae'r Gwasanaeth yn parhau i annog gweithio'n hyblyg i gefnogi amrywiaeth yn y gweithle. Mae gweithio ystywyth hefyd wedi cael ei fabwysiadu ar draws y gweithlu i gynnig gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.
- **Y Panel Cyfweld:** Mae'r Gwasanaeth yn annog panel cyfweld sy'n gymysg o ran y rhywiau lle bo hynny'n ymarferol bosibl ac yn hyrwyddo llwybrau datblygu ar gyfer yr holl staff benywaidd.
- **Gwerthuso Swyddi:** Cynhaliodd y Gwasanaeth ymarfer Gwerthuso Swyddi ar gyfer holl weithwyr y Llyfr Gwyrdd i sicrhau bod pob rôl yn cael ei thalu'n deg trwy ganolbwyntio ar y swyddi ac nid y bobl.

CAU'R BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

Mae lleihau'r Bwllch Cyflog rhwng y Rhywiau 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 rhywiau 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 a chefnogi grwpiau cymunedol 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 ymgysylltu trwy ei Grŵp Gweithlu Cynhwysol, yn ogystal â chynnig 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 sydd eu hangen arnom 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.