

# ADRODDIAD BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU 2018

O 2017 ymlaen, rhaid i unrhyw sefydliad o fewn y DU sy'n cyflogi 250 neu fwy o weithwyr gyhoeddi adroddiad cyhoeddus ar ei Fwlch Cyflog rhwng y Rhywiau. Mae'n ofynnol i ni adrodd ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau cymedrig a chanolrif ynghyd ag ymddatodiad, fesul chwarter, o faint y dynion a'r merched sydd ym mhob chwarter, ar sail eu cyfradd yn ôl yr awr

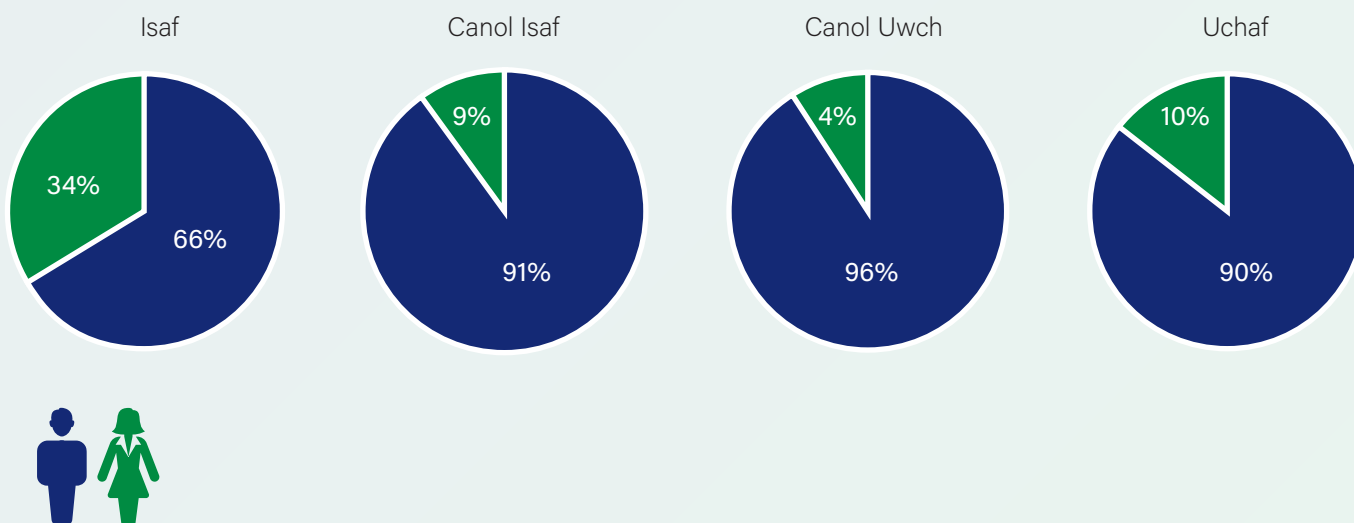
Y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng cyfradd gyfansymiol fesul awr cyflogau gweithwyr gwrywaidd a benywaidd, beth bynnag yw eu rôl o fewn y Gwasanaeth. Mae hwn yn wahanol i gyflog cyfartal, sef y gwahaniaeth o ran cyflog rhwng dynion a merched sy'n ymgymryd â'r un rolau ac sy'n cael eu talu'r un gyfradd gyflog. Rydym yn hyderus y telir dynion a merched yn gydradd am ymgymryd â rolau cyfartalog ar draws y Gwasanaeth, gan y telir staff, er gwaetha'u rhyw, drwy law cyfraddau cyflog a gytunwyd yn genedlaethol.

## Data Cymedrig a Chanolrif

y gwahaniaeth rhwng dynion a menywod		
	Cymedrig (Cyfartalog)	Canolrif (Man Canol)
Cyfradd yn ôl yr awr	16.33% (17.57%)	14.38% (16.34%)

Mae'r tabl uchod yn dangos y bwlch sydd gennym o ran tâl (cyfartalog) a chanolrif (pwynt canol) cyffredinol mewn perthynas â chyflog ar sail rhyw, yn seiliedig ar gyfraddau tâl fesul awr ar gyfer yr 31ain Mawrth 2018. Gellir gweld bod gwelliant wedi bod yn y ffigurau cymedrig a chanolrif yn ystod 2018. Mae hyn yn adlewyrchu llwyddiant y Gwasanaeth o ran cynyddu nifer y contractau cyflogaeth a sicrhau gan weithwyr sy'n fenywod.

## Chwartelau Tâl (ar gyfraddau cyflog fesul awr)



Mae'r wybodaeth uchod yn disgrifio'r dosbarthiad yn ôl rhyw o fewn Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru, fel y mae ar yr 31ain o Fawrth 2018, yn unol â gofynion Adrodd am Fwlch Cyflog rhwng y Rhywiau.

GWASANAETH TÂN AC ACHUB DE CYMRU

# ADRODDIAD BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU 2018

Mae'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn seiliedig ar gyfartaledd cyflog benywod a gwrywod, felly efallai mai un o'r achosion mwyaf ohono yw nifer y merched a'r dynion mewn gwahanol rolau ac ar wahanol lefelau o'r sefydliad.

Er enghraifft: os bydd mwyafrif y gweithwyr yn y lefelau cyflog uwch yn wrywaidd a mwyafrif y gweithwyr yn y lefelau cyflog isaf yn fenywaidd, mae'n debygol bydd bwlch cyflog rhwng y rhywiau, er y telir pawb â'r cyflog cywir ar gyfer y rolau maent yn ymgymryd â hwy.

Mae rhesymau eraill a all gyfrannu at fwllch yn cynnwys:

- Telerau ac amodau a chyfraddau cyflog gwahaniaethol i grwpiau o staff ar draws y Gwasanaeth
- Cyfradd uchel o fenywod yn aml mewn rolau rhan-amser sydd â chyflogau isel
- Dewisiadau cyflog a wnaed ar adegau amrywiol o ran bywyd gwaith yr unigolyn

Mae sawl achos craidd posib i'r rhesymau hyn. Gall rhai fod yn bersonol, fel dewisiadau a wnaed gan bobl oherwydd eu hamgylchiadau eu hunain, eu blaenoriaethau gwaith a'u dyheadau. Mae achosion eraill yn rhan o gymdeithas yn gyffredinol, fel y rolau yr atynnwyd pobl yn hanesyddol atynt neu'r hyn y maent yn teimlo'n gyfforddus i weithio ynddynt.

Gan fod cynifer o ffactorau cyfrannol i fwllch cyflog rhwng y rhywiau, does dim un datrysiad syml i ddatrys popeth.

Fel rhan o'n Strategaeth Recriwtio ac Atynnu, mae Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru'n annog yn weithredol ceisiadau gan ferched o bob cefndir ar draws pob rôl ac mae hefyd yn gweithio'n weithredol â grwpiau ffocws i ddeall yn well sut ydym yn chwalo unrhyw rwystrau ymddangosiadol fydd yn atal merched rhag ymgymryd â rolau gwisg o fewn y Gwasanaeth.



**Cynghorydd Tudor Davies**

Cadeirydd, Awdurdod Tân ac Achub De Cymru