



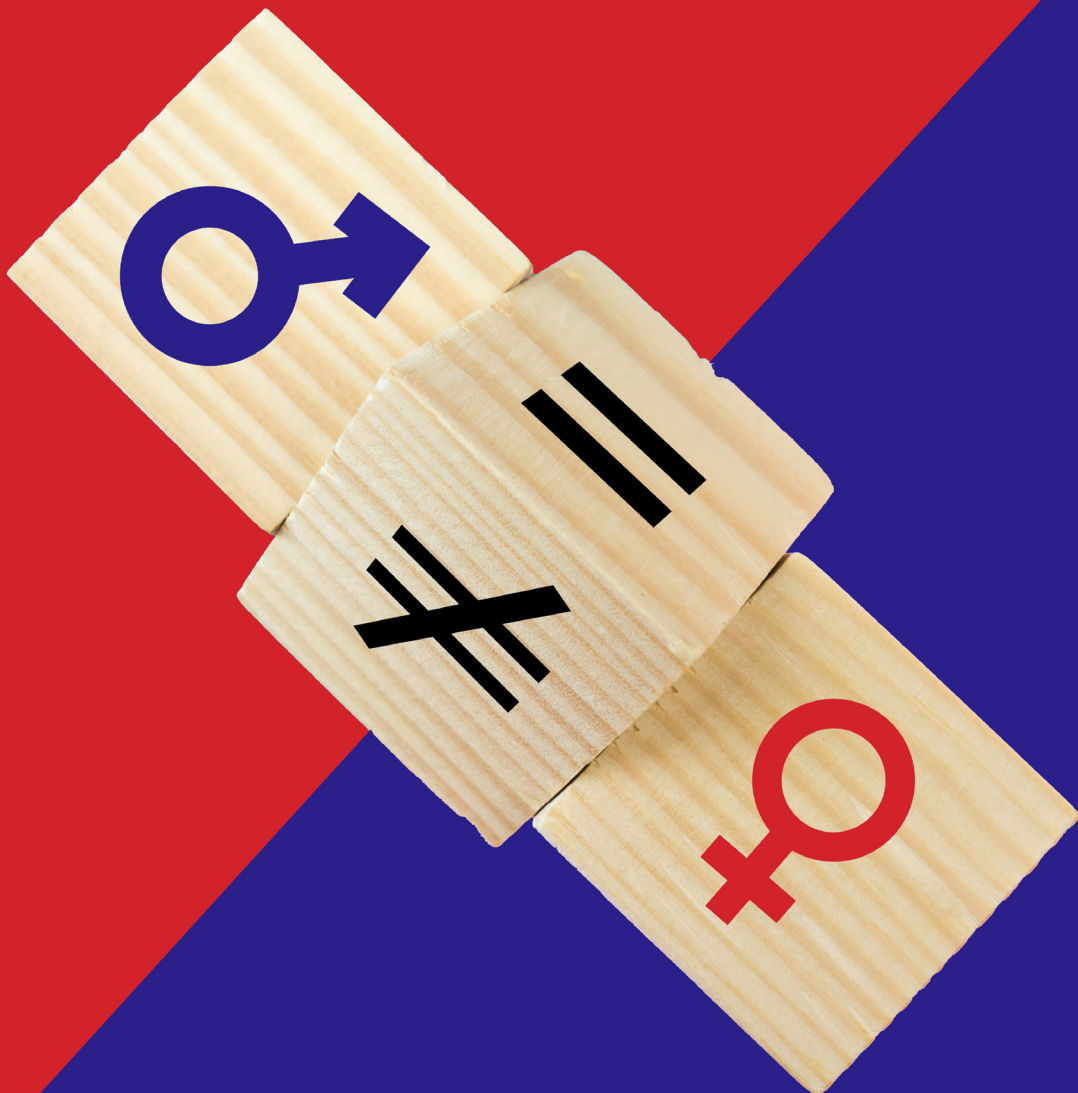
Gwasanaeth Tân ac Achub
De Cymru
South Wales
Fire and Rescue Service

GWASANAETH TÂN AC ACHUB DE CYMRU

ADRODDIAD

BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

MAWRTH 2024



Yn unol â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017 (Rheoliadau'r Sector Cyhoeddus), mae'n ofynnol i bob awdurdod cyhoeddus adrodd yn flynyddol ar eu Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau (BCRh).

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn seiliedig ar y gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog gweithwyr gwrywaidd a benywaidd. Rhaid i bob sefydliad y mae'n ofynnol iddo wneud, gyflwyno a chyhoeddi ei BCRh yn erbyn chwe mesur gwahanol.

1

Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau – Y gwahaniaeth rhwng cyfradd gyflog gymedrig yr awr ar gyfer dynion cyflogedig perthnasol sy'n derbyn cyflog llawn a chyflogau menywod sy'n derbyn cyflog llawn.

2

Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau – Y gwahaniaeth rhwng cyfradd gyflog ganolrifol fesul awr ar gyfer dynion cyflogedig perthnasol a gweithwyr perthnasol sy'n fenywod yn derbyn cyflog llawn.

3

Bwlch Bonws Canolrifol – Y gwahaniaeth rhwng y cyflog bonws canolrifol a delir i weithwyr perthnasol gwryw a'r hyn a delir i weithwyr perthnasol benyw.

4

Bwlch Bonws Cymedrig – Y gwahaniaeth rhwng y tâl bonws cymedrig a delir i weithwyr gwryw perthnasol wryw a'r hyn a delir i weithwyr benyw perthnasol.

5

Cyfrannau Bonws – Canran y gweithwyr gwryw a benyw perthnasol y talwyd tâl bonws iddynt yn ystod y cyfnod perthnasol.

6

Bandiau Chwartel – Canrannau'r gweithwyr cyflogedig perthnasol gwryw a benyw sy'n berthnasol i gyflog llawn yn y bandiau cyflog chwartel isaf, canol is, uwch-canol ac uwch, yn ôl cyfradd tâl fesul awr.

Mae'r data ar gyfer cyfrifiadau i'r mesurau hyn yn seiliedig ar giplun o ddata cyflogau ar y 31ain Mawrth bob blwyddyn. Mae'r cyfrifiadau hyn yn seiliedig ar enillion net pob gweithiwr a dalwyd ym mis Mawrth ac yn cymryd i ystyriaeth elfennau megis cyflog, lwfansau, honorariwm, a thaliadau aberthu cyflog. Nid yw Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru yn dyfarnu taliadau bonws ac felly nid yw'n adrodd ar fwllch na chyfrannau bonws.

Rydym wedi ymrwymo i gyfleoedd cyfartal a thriniaeth gyfartal i bob gweithiwr, gan gynnwys pob rhyw, hil, crefydd neu gred, oedran, priodas neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd/mamolaeth, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd neu anabledd. Mae gennym bolisi eglur sy'n talu gweithwyr yn gyfartal am yr un gwaith neu waith cyfatebol, er gwaethaf eu rhyw (neu unrhyw beth arall a restrir uchod). Rydym yn gwneud y canlynol:

- cynnal archwiliadau cyflog a buddion yn rheolaidd.
- Gwerthuso rolau swyddi a graddau cyflog i sicrhau tegwch.

Mae Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru yn hyderus bod gweithwyr gwryw a benyw yn cael eu talu'n gyfartal am ymgymryd â rolau cyfatebol ar draws y sefydliad, gan fod staff yn cael eu talu, er gwaethaf eu rhyw, gan ddefnyddio graddfeydd cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol.

Yn economi'r DU yn gyffredinol, mae dynion yn fwy tebygol na menywod o fod mewn rolau uwch (yn enwedig rolau uchel iawn ar frig sefydliadau). Mae gweithwyr gwryw yn fwy tebygol o fod mewn rolau technegol a chysylltiedig â TG, sy'n cael eu talu'n uwch na rolau eraill ar lefelau tebyg o hynafedd. Mae gweithwyr benyw hefyd yn fwy tebygol na dynion o gael seibiannau o'r gwaith a effeithiodd ar eu dilyniant gyrfa, er enghraifft i fagu plant. Maent hefyd yn fwy tebygol o weithio'n rhan-amser, ac mae llawer o'r swyddi sydd ar gael ar draws y DU yn rhan-amser ar gyflogau cymharol isel. Mae gan y Gwasanaethau Tân ac Achub hefyd delerau ac amodau gwahanol (e.e. Llyfr Gwyrdd, Llyfr Llwyd) a graddfeydd cyflog ar gyfer grwpiau o staff.

Mae'r patrwm hwn sy'n gyffredin o ran economi'r DU gyfan yn cael ei adlewyrchu yng nghyfansoddiad ein sefydliad. Mae'r rhan fwyaf o reolwyr llinell ac uwch reolwyr yn ddynion.

Data Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru



Contractau a ddelir gan
Weithwyr Gwryw
1,565 (1,526)



Contractau a ddelir gan
Weithwyr Benywaidd
328 (304)

Drwy gymryd camau cadarnhaol, mae Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru wedi gweld rhywfaint o lwyddiant o ran cynyddu nifer y contractau cyflogaeth a sicrhawyd gan fenywod, gyda 17.33% o gontractau ym mis Mawrth 2024 yn cael eu dal gan fenywod, o'u cymharu â 16.66% ym mis Mawrth 2023.

Mae'r contractau uchod wedi'u rhannu fel a ganlyn:



Ymladdwyr Tân Dyletswydd Gyflawn Gwryw

798



Ymladdwyr Tân Dyletswydd Gyflawn Benyw

49

Diffoddwyr Tân Ar Alwad Gwryw

501

Diffoddwyr Tân Ar Alwad Benyw

33

Gweithwyr Rheoli Gwryw

6

Gweithwyr Rheoli Benyw

28

Diffoddwyr Tân Cynorthwyol Gwryw

84

Diffoddwyr Tân Cynorthwyol Benyw

12

Gweithwyr Corfforaethol Gwryw

176

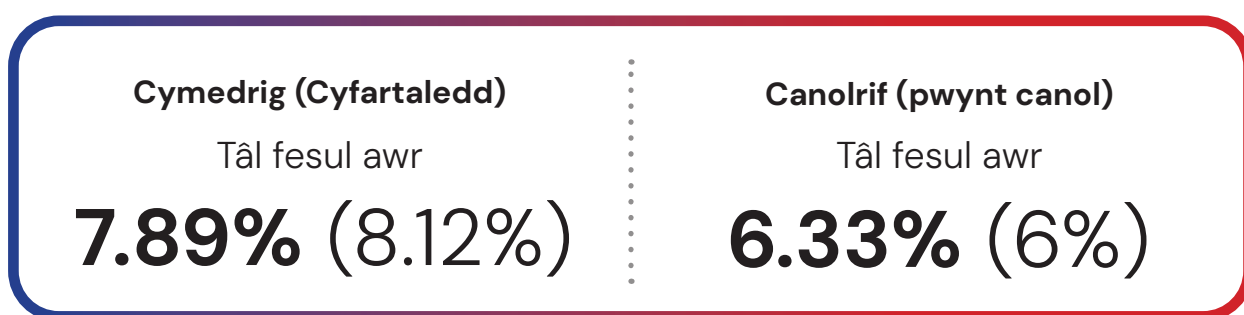
Gweithwyr Corfforaethol Benyw

206

Mae'r proffil hwn yn dangos yn glir bod cyfran uwch o lawer o rolau gweithwyr gwryw na menywod yn GTADC, gyda rolau a lenwir gan ddynion yn **83%** o'r gweithlu ar hyn o bryd. Mae'n anochel felly bod gwahaniaethau rhwng y rhywiau yn cynyddu, a bydd y gwahaniaeth hwn yn parhau hyd nes y bydd cynnydd yn nifer y menywod a gyflogir mewn rolau gweithredol a rolau lefel uwch. Nid oes ateb cyflym, ond rydym wedi ymrwmo i ddileu pob rhwystr i atynnu a dilyniant gweithwyr benyw i gyflawni gweithlu mwy amrywiol.

Data Cymedrig a Chanolrifol

Gwahaniaeth rhwng gweithwyr gwryw a benyw



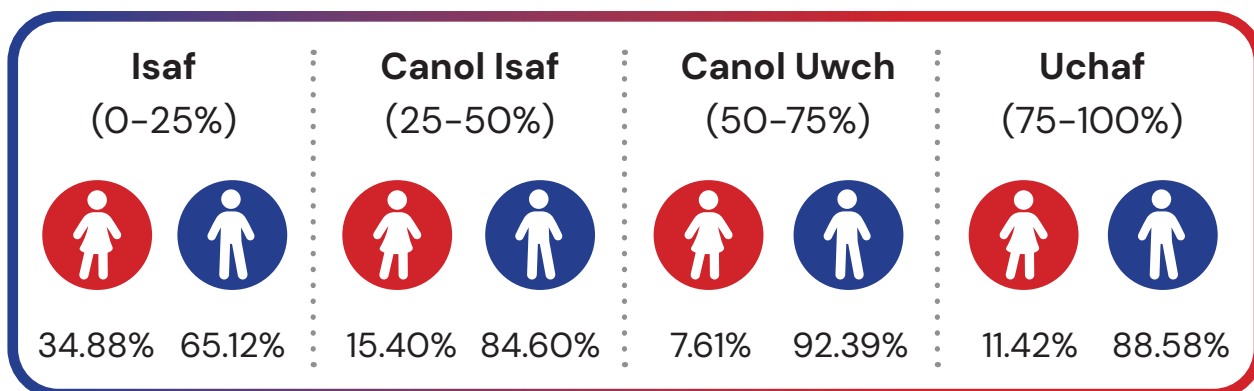
Noder: Y ffigurau mewn cromfachau yw ffigurau 2023 at ddibenion cymharu.

Mae'r tabl uchod yn dangos ein bwlch cyflog cymedrig cyffredinol (cyfartaledd) a chanolrif (pwynt canol) rhwng y rhywiau yn seiliedig ar gyflog fesul awr ar 31 Mawrth 2024. Mae'r gostyngiad yn ffigwr cymedrig y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn dangos gostyngiad cadarnhaol yn y bwlch rhwng gweithwyr gwryw a benyw. Y rheswm dros y cynnydd bach yn y ffigwr canrannol canolrifol yw cynnydd yn nifer y rolau uwch sydd gan weithwyr gwrywaidd.



Dylid nodi hefyd na chafodd staff y Llyfr Llwyd, sy'n ddynion yn bennaf, y dyfarniad cyflog 2022/23 tan fis Ebrill 2023, ond derbyniodd staff y Llyfr Gwyrdd, sy'n fenywod yn bennaf, godiad cyflog ar gyfer 2022/23, ym mis Tachwedd 2022.

Byddai'r oedi gyda dyfarniad cyflog y Llyfr Llwyd parthed 2022/23, wedi cael rhywfaint o effaith ar y gwahaniaeth fesul awr sy'n cael ei nodi yn y dadansoddiad hwn. Mae ffigurau Mawrth 2024 yn cynnwys y 2 ddyfarniad cyflog ar gyfer 2022/23 a 2023/24.

Chwartelau Tâl (yn seiliedig ar dâl fesul awr)



Mae'r wybodaeth uchod yn dangos y dosbarthiad rhyw yng Ngwasanaeth Tân ac Achub De Cymru, ar 31ain Mawrth 2024, yn ôl Chwartel Tâl.

	Ystod Cyflog fesul Awr		
Chwartel Uchaf	£79.95 - £18.68	54 11.42%	419 88.58%
Chwartel Canol Uwch	£18.68 - £16.70	36 7.61%	437 92.39%
Chwartel Canol Isaf	£16.70 - £15.82	73 15.40%	401 84.60%
Chwartel Isaf	£15.82 - £7.72	165 34.88%	308 65.12%

Nid yr union gyfraddau fesul awr a delir i weithwyr yw'r cyfraddau a ddyfynnir yma, ond canlyniad i gymhwyso'r meini prawf a osodwyd ar gyfer paratoi'r data ar gyfer gweithwyr perthnasol (gan gymryd lwfansau, honoraria a thaliadau cynllun aberthu cyflog i ystyriaeth).

Gan fod llawer o ffactorau'n cyfrannu at y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, nid oes un ateb syml ar gael.

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

Cau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

Rydym wedi ymrwymo i barhau i leihau'r bwlch cyffredinol a dangosir hyn drwy'r mentrau canlynol i gynyddu recriwtio, cadw a datblygu gweithlu amrywiol:

- Paneli cyfweld a sifftiau yn cynnwys pobl o ryw gymysg
- Hidlo dall lle mae'r holl nodweddion adnabyddadwy eu dileu
- Gwneud recriwtio ar gyfer pob swydd wag yn agored i ymgeiswyr allanol
- Gwella ein cynnig ar gyfer budd-dal mamolaeth
- Newid y canfyddiad mewn perthynas â rolau yn y Gwasanaeth trwy ein hymgyrchoedd cyfryngau
- Datblygu llwybrau dysgu newydd i'r holl staff
- Hyfforddiant Tuedd Anymwybodol
- Creu gweithle mwy cynhwysol
- Gweithdrefnau Gwasanaeth sy'n Gyfeillgar i Deuluoedd e.e. cynllun oriau hyblyg a gofal dibynyddion yn gadael.
- Dechrau adolygiad o'n hymagwedd at leoliadau mewnol drwy sicrhau bod pobl â'r sgiliau a'r profiad gorau ar gyfer y rolau rheoli anweithredol, gan gynnwys rolau gwisg a di-wisg
- Cyflwyno Gweithdrefn a Phecyn Cymorth Menopos a Mislif.
- Darparu pecynnau mislif/lles ar bob gorsaf, offer a cherbyd.