



ADRODDIAD BWLCH CYFLOG RHYWUOL 2023

O 2017 ymlaen, rhaid i bob sefydliad yn y DU sy'n cyflogi 250 neu fwy o weithwyr adrodd yn gyhoeddus ar ei fwllch cyflog rhwng y rhywiau. Mae'n ofynnol i ni adrodd ar y bwllch cyflog cymedrig a chanolrifol rhwng y rhywiau a gwneud dadansoddiad, yn ôl chwarterlau cyfran y dynion a menywod ym mhob chwarter, yn seiliedig ar gyflog fesul awr.

Y bwllch cyflog rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth gwirioneddol o ran tâl fesul awr gweithwyr gwrywaidd a benywaidd, gan gynnwys pob rôl yn y Gwasanaeth. Mae'r cyfrifiadau hyn yn seiliedig ar enillion net unigolyn a dalwyd ym mis Mawrth 2023 ac maent yn cynnwys elfennau megis cyflog, lwfansau, honorariwm, a thaliadau aberthu cyflog.

Mae'r Gwasanaeth yn hyderus bod dynion a merched yn cael eu talu'n gyfartal am ymgymryd â rolau cyfatebol ar draws y sefydliad, gan fod staff yn cael eu talu, gan gynnwys pob rhyw, gan ddefnyddio graddfeydd cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol.

Data Cymedrig a Chanolrifol

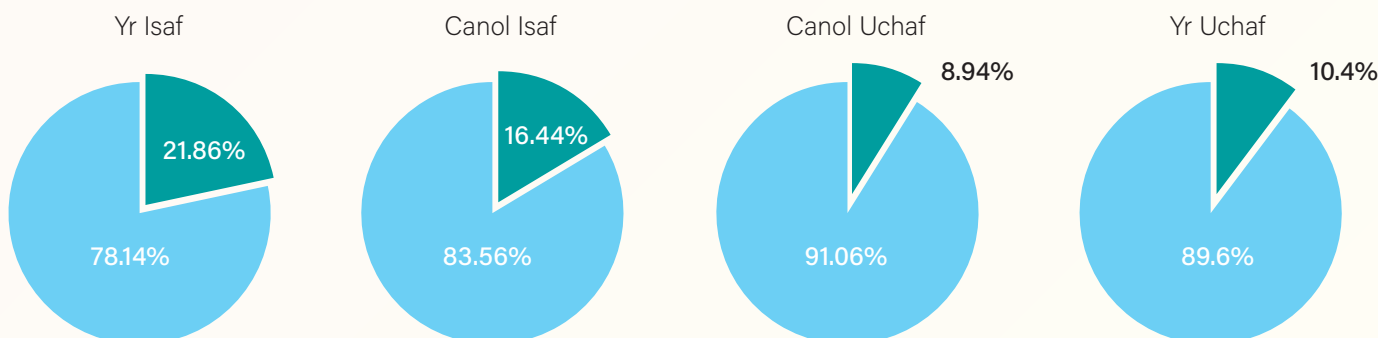
Y Gwahaniaeth rhwng dynion a menywod		
	Cymedr (Cyfartaledd)	Median (Canolbwynt)
Tâl fesul awr	8.84% (11.81%)	7.48% (8.85%)

Sylwer: Y ffigurau mewn cromfachau yw ffigurau 2022 at ddibenion cymharu ac mae'r cyfraddau cyflog fesul awr canolrif, ar gyfer gweithwyr gwrywaidd a benywaidd, yn uwch na chyfraddau cyflog cymedrig (cyfartaledd) y Gwasanaeth.

Mae'r tabl uchod yn dangos ein bwllch cyflog cymedrig cyffredinol (cyfartalog) a chanolrif (pwynt canol) rhwng y rhywiau yn seiliedig ar gyflog fesul awr ar y 31ain o Fawrth 2023. Mae hyn yn dangos gostyngiad cadarnhaol yn y bwllch rhwng gweithwyr gwrywaidd a benywaidd. Drwy gymryd camau cadarnhaol, mae'r Gwasanaeth wedi gweld rhywfaint o lwyddiant o ran cynyddu nifer y contractau cyflogaeth a sicrhawyd gan fenywod, gyda 16.66% o gontractau ym mis Mawrth 2023 i fenywod, o gymharu â 15.63% ym mis Mawrth 2022.

Mae'n werth nodi hefyd na chafodd staff Llyfr Llwyd, sy'n cynnwys dynion yn bennaf, y dyfarniad cyflog 2022/23 tan fis Ebrill 2023, ond derbyniodd staff y Llyfr Gwyrdd, sy'n fenywod yn bennaf, eu codiad cyflog ar gyfer 2022/23, ym mis Tachwedd 2022. Byddai'r oedi gyda dyfarniad cyflog y Llyfr Llwyd ar gyfer 2022/23 wedi cael rhywfaint o effaith ar y gwahaniaeth fesul awr a gynhwyswyd yn y dadansoddiad hwn.

Chwarterlau Cyflog (yn seiliedig ar dâl fesul awr)



Mae'r wybodaeth uchod yn dangos y dosbarthiad rhyw yng Ngwasanaeth Tân ac Achub De Cymru, ar y 31ain o Fawrth 2023, yn unol â gofynion Adrodd ar Fylchau Cyflog rhwng y Rhywiau.



Gwasanaeth Tân ac Achub
De Cymru

South Wales
Fire and Rescue Service

ADRODDIAD BWLCH CYFLOG RHYWOL 2023

Mae'r wybodaeth uchod yn dangos y dosbarthiad rhyw yng Ngwasanaeth Tân ac Achub De Cymru, ar y 31ain o Fawrth 2023, yn unol â gofynion Adrodd ar Fylchau Cyflog rhwng y Rhywiau.

Mae'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau yn seiliedig ar gyflog cyfartalog merched a gwrywod ac un o'r achosion mwyaf o bosibl yw nifer y menywod a'r dynion mewn rolau gwahanol ac ar y lefelau gwahanol o fewn y sefydliad.

Er enghraifft, os yw mwyafrif y gweithwyr yn y lefelau cyflog uwch yn ddynion a mwyafrif y gweithwyr yn y lefelau cyflog is yn fenywod, mae'n debygol y bydd bwllch cyflog rhwng y rhywiau, er bod pawb yn cael y tâl cywir am y rolau y maent yn ymgymryd ag hwy.

Mae rhesymau eraill a allai gyfrannu at fwllch yn cynnwys:

- Telerau ac amodau a graddfeydd cyflog gwahanol ar gyfer grwpiau o staff ar draws y Gwasanaeth
- Cyfran uchel o fenywod mewn rolau rhan-amser â chyflog is yn aml
- Dewisiadau cyflog neu ddyrchafiad a wneir ar wahanol adegau yn ystod gyrfa waith unigoly
- Buddion gweithwyr megis cynlluniau aberthu cyflog h.y., Talebau Gofal Plant, Cynllun Car Prydles Personol neu daliadau Beicio i'r Gwaith

Mae llawer o achosion sylfaenol posibl i'r rhesymau hyn. Gall rhai fod yn bersonol, megis dewisiadau y mae pobl yn eu gwneud achos eu hamgylchiadau eu hunain, eu dewisiadau gwaith, a'u dyheadau. Mae achosion eraill yn rhan o gymdeithas yn gyffredinol, megis y rolau y mae pobl wedi'u denu iddynt neu'n teimlo'n gyfforddus yn gweithio ynddynt yn hanesyddol.

Gan fod llawer o ffactorau'n cyfrannu at y bwllch cyflog rhwng y rhywiau, nid oes un ateb syml i'w datrys.

Fel rhan o'n Strategaeth Recriwtio a Denu, mae Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru yn annog ceisiadau gan fenywod, o bob cefndir, ar draws pob rôl, ac mae hefyd yn gweithio'n frwd gyda grwpiau ffocws i ddeall yn well sut rydym yn chwalo unrhyw rwystrau sy'n atal menywod rhag ymgymryd â rolau lifrau yn y Gwasanaeth.

Cau'r Bwllch Cyflog rhwng y Rhywiau

Rydym yn ymrwymedig i barhau i leihau'r bwllch cyffredinol a dangosir hyn drwy'r mentrau canlynol.

Ein prosesau - recriwtio, cadw a datblygu gweithlu amrywiol:

- Paneli sifftio a chyfweld yn cynnwys rhywiau amrywiol
- Hidlo dall lle caiff yr holl nodweddion adnabyddadwy eu dileu
- Newid y canfyddiad o rolau yn y Gwasanaeth trwy ein hymgyrchoedd cyfryngau
- Datblygu llwybrau dysgu newydd ar gyfer yr holl staff
- Hyfforddiant Tuedd Anymwybodol
- Creu gweithle mwy cynhwysol
- Opsiynau gweithio hyblyg

Comisiynwyr ar gyfer Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru