

# Adroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2024



Gwasanaeth Tân ac Achub  
Fire and Rescue Service

**ATAL AMDDIFFYN YMATEB**  
**PREVENTING PROTECTING RESPONDING**

[www.tangogleddcymru.llyw.cymru](http://www.tangogleddcymru.llyw.cymru)  
[www.northwalesfire.gov.wales](http://www.northwalesfire.gov.wales)

# Ynglŷn â'r adroddiad hwn

**Yn y DU, rhaid i bob sefydliad sector cyhoeddus, preifat a gwirfoddol sydd â 250 neu fwy o weithwyr adrodd yn flynyddol ar eu bwllch cyflog rhwng y rhywiau. Mae pob cyflogwr yn gyfreithiol yn ofynnol i roi cyflog cyfartal i ddynion a menywod am waith o werth cyfartal. Fodd bynnag, am lawer o resymau, mewn llawer o sefydliadau mae gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog gweithwyr gwrywaidd a benywaidd.**

Gelwir hyn yn Fwllch Cyflog rhwng y Rhywiau (GPG) ac mae'n dangos y gallai dynion fod yn meddiannu swyddi sy'n talu'n uwch yn y gweithle na menywod. Nid yw'n golygu bod cyflogwyr wedi torri darpariaethau cyflog cyfartal neu fod menywod yn cael eu talu llai na dynion i wneud yr un gwaith.

Rhaid i bob sefydliad sy'n ofynnol gyflwyno a chyhoeddi eu GPG wneud hynny yn erbyn chwe mesur gwahanol. Mae'r wybodaeth hon yn seiliedig ar gipolwg ar ddata cyflog ar ddyddiad penodol a nodwyd yn Atodlen 1 Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017.

1

## **Bwllch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau**

Y gwahaniaeth rhwng cyfradd gyfartalog yr awr gyfradd cyflog gwrywaidd sy'n berthnasol â chyflog llawn a chyflogwyr perthnasol cyflog llawn benywaidd.

2

## **Bwllch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhyw**

Y gwahaniaeth rhwng cyfradd gyfrifol cyflog yr awr gwrywaidd sy'n perthnasol â chyflog llawn a chyfradd cyflog llawn benywaidd.

3

## **Bwllch Bonws Canolrifol**

Y gwahaniaeth rhwng y tâl bonws canolrifol a delir i weithwyr gwrywaidd cymwys a'r cyflog a delir i weithwyr benywaidd cymwys.

4

## **Bwllch Bonws Cymedrig**

Y gwahaniaeth rhwng y tâl bonws cymedrig a delir i weithwyr gwrywaidd cymwys a'r cyflog a delir i weithwyr perthnasol benywaidd.

5

## **Bonws Cyfrannau**

Cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd cymwys a gafodd dâl bonws yn ystod y cyfnod perthnasol.

6

## **Bandiau Cyflog Chwartzel**

Cyfran y gweithwyr cyflog llawn gwrywaidd a benywaidd yn y bandiau cyflog isaf, isaf-canolig, canol uwch a chwartzel uchaf.

Cyfran y gweithwyr cyflog llawn gwrywaidd a benywaidd yn y bandiau cyflog isaf, isaf-canol, canol uchaf a chwartel uchaf.

Yn unol â'r ddeddfwriaeth, rydym wedi cynhyrchu a chyhoeddi'r adroddiad hwn i ddangos GPG Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru fel yr oedd ar Fawrth 31ain 2024. Nod y ciplun yw cynhyrchu trosolwg o flwyddyn ariannol 2023/24'.

Er cymhariaeth, rydym wedi darparu data o'r un dyddiad yn 2023. Os oes gennych unrhyw gwestiynau neu sylwadau yn ymwneud â'r adroddiad hwn a'i gynnwys, cysylltwch â ni drwy: [Gwefan Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru](#)

## **Ein hymrwymiad i Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI)**

**Mae EDI yn hanfodol busnes pwysig i unrhyw gyflogwr, yn enwedig y Gwasanaeth Achub Tân. Rydym yn canolbwyntio ar ein gwerthoedd craidd "Amrywiaeth a Chynhwysiant", "Ymdrechu am ragoriaeth" a "Pobl".**

Rydym yn gwybod y bydd datblygu fel sefydliad gydag amrywiaeth o feddwl, cefndir a phrofiad yn ein gwneud yn well cyflogwr ac yn well darparwr gwasanaethau cyhoeddus. Rydym yn gweithio'n galed i greu diwylliant lle gall unrhyw un, waeth beth fo'u rhyw, oedran, cyfeiriadedd rhywiol, ethnigrwydd, gallu neu ffydd, ffynnu a chyrraedd eu potensial llawn. Yn ei dro, mae hyn yn ein galluogi i ddeall ac ymateb yn well i anghenion amrywiol y cymunedau ledled Gogledd Cymru a thu hwnt.

### **Ein Bwlch Cyflog rhwng y rhywiau**

Fel gwasanaethau tân ac achub eraill sydd â dull niwtral o ran rhywedd o dalu ar draws pob lefel o'n sefydliad, mae gennym GPG o hyd. Mae'r achosion yn amrywiol ac yn gymhleth, ond dim byd i'w wneud â materion cyflog cyfartal. Ar gyfer rolau diffoddwyr tân, mae telerau ac amodau yn cael eu trafod yn genedlaethol, gan ddefnyddio mapiau rôl a graddfeydd cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol. Fodd bynnag, er gwaethaf nifer cynyddol o fenywod yn y gweithlu, dynion yw mwyafrif ein gweithlu gweithredol ac mewn rolau arweinyddiaeth ffurfio. Mae menywod yn dal i fod yn gyfran uwch o staff y gwasanaeth tân, ond weithiau mae llai o gyfleoedd i symud ymlaen i rolau goruchwyllo a ffurfiol sy'n derbyn lefelau uchel o gyflog. Ar ben hynny, mae rolau anweithredol yn cael eu graddio gan ddefnyddio cynllun gwerthuso swyddi achrededig a graddfeydd cyflog llywodraeth leol. Mae'r gwahaniaethau hyn yn ei gwneud hi'n anodd iawn gwneud cymariaethau tebyg. Mae ein gwasanaeth yn cydnabod amrywiaeth rhywedd a hunaniaethau ein staff. Mae pob un o'r gweithwyr yn ein gweithlu presennol yn nodi fel naill ai gwrywaidd neu fenywaidd.

Ar 31 Mawrth 2024, roeddem yn cyflogi 906 o staff. Isod gallwch weld cynrychiolaeth weledol o'n gweithlu sydd wedi'i rannu'n staff rheoli tân, staff gweithredol a staff mewn rolau gwasanaeth corfforaethol. Yn unol â meini prawf a chanllawiau GPG, nid yw rhai staff wedi'u cynnwys yn y dadansoddiad hwn h.y. staff ar famolaeth, staff sy'n cymryd gwyliau di-dâl, secondiadau i enwi ond ychydig. Mae hyn yn helpu i sicrhau bod y ffigurau a gyflwynir yn yr adroddiad yn gynrychiolydd gwirioneddol ac yn adlewyrchiad o'n gweithlu.



| 2024 Staff – 906        | Staff Rheoli (31) | Staff Gweithredol (735) | Staff FRS (140) |
|-------------------------|-------------------|-------------------------|-----------------|
| Benywaidd – 192 (21.2%) | 25 (80.6%)        | 88 (12%)                | 79 (56.4%)      |
| Gwryw – 714 (78.8%)     | 6 (19.4%)         | 647 (88%)               | 61 (43.6%)      |

| 2023 Staff – 901        | Staff Rheoli (31) | Staff Gweithredol (735) | Staff FRS (140) |
|-------------------------|-------------------|-------------------------|-----------------|
| Benywaidd – 194 (21.5%) | 25 (80.6%)        | 90 (12.3%)              | 79 (56.8%)      |
| Gwryw – 707 (78.5%)     | 6 (19.4%)         | 641 (87.7%)             | 60 (43.2%)      |

Mae Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (GTAGC) yn cyflogi mwy o ddynion na menywod. Yn hanesyddol, mae Gwasanaethau Tân ac Achub ledled y Deyrnas Unedig yn cyflogi dynion fel y mwyafrif ac er bod miloedd o fenywod wedi mynd i mewn i'r sector yn ystod y deng mlynedd ar hugain diwethaf, mae dynion yn dal i ffurfio canran fawr o dimau ac adrannau. Fodd bynnag, mae menywod yn cael eu cynrychioli'n dda ar hyn o bryd yn ein tîm rheoli tân a'n timau gwasanaeth corfforaethol ar draws y gwasanaeth, ond dynion yw'r mwyafrif helaeth o'r tîm gweithredol. Fel Y tîm gweithredol yw'r tîm mwyaf yn ein gwasanaeth o bell ffordd (ar hyn o bryd 81.1% o holl weithwyr), gall hyn fynd rhywfaint o ffordd i esbonio pam mae GPG.

Yn gyffredinol, mae'r cydbwysedd rhwng y rhywiau yng ngweithlu gwasanaeth wedi aros yr un fath yn ystod y flwyddyn ddiwethaf. Mae gan y Gwasanaeth 192 (21.2%) o fenywod yn 2024, o'i gymharu â 194 (21.5%) o fenywod yn 2023. Mae dwy fenyw yn llai mewn rolau gweithredol yn 2024, o'i gymharu â 2023 sy'n esbonio pam mae gostyngiad yn y ganran gyffredinol. Fodd bynnag, pan edrychwch ar nifer y menywod sy'n **ddiffoddwr tân gweithredol** dros ddwy flynedd, mae'r niferoedd wedi cynyddu

o 75 yn 2022 i 88 yn 2024 sy'n cyfateb i gynnydd o 1.4%. Er bod menywod yn cael eu cynrychioli'n fwy, mae'r Gwasanaeth yn cydnabod bod angen gwneud mwy ac mae ymdrechion parhaus yn cael eu gwneud i ddenu, recriwtio a chadw mwy o fenywod.

O dîm o 31, mae 25 o fenywod yn Yr **Ystafell Rheoli** yn 2024, union yr un proffil rhyw ag yn 2023. Yn draddodiadol, mae menywod wedi ffurfio mwyafrif y tîm yma ac mae hanes profedig o gadw a staff dros gyfnod hir o fewn yr adran. Mae'n werth cydnabod bod y mwyafrif helaeth o bobl sy'n gadael yr ystafell rheoli yn fenywod yn hanesyddol, ond mae'r adran wedi cyflawni cyfran uchel o ymgeiswyr benywaidd yn gyson.

Mae'r proffil rhywedd wedi aros yr un fath yng **ngwasanaethau corfforaethol** gyda 79 (56.4%) o fenywod yn 2024, o'i gymharu â 79 (56.8%) yn 2023. Nid yw nifer y menywod mewn rolau gwasanaeth corfforaethol wedi cynyddu yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf, a gellir esbonio hyn gan wahanol ddynion sydd wedi'u penodi i lenwi swyddi gwag a oedd yn flaenorol gan fenywod, ond hefyd mae dynion amrywiol wedi cael eu recriwtio i rolau arbenigol newydd sy'n ymwneud â gwaith fel yr amgylchedd, caffael, siopau, cwynion a chwynion, cydraddoldeb a chynhwysiant. Gellir gweld hyn fel tuedd gadarnhaol oherwydd bod gwaith gweithredu cadarnhaol y gwasanaeth wedi helpu i fynd i'r afael â stereoteipiau rhywedd ac mae'n gadarnhaol gweld mwy o ddynion yn gwneud cais am rolau swyddfa a oedd fel arfer yn cael eu cymryd gan fenywod mewn y gorffennol. Yn debyg i'n dull wedi'i dargedu i ddenu mwy o fenywod i rolau diffoddwyr tân, profiad gwaith, sgiliau trosglwyddadwy, a gwerthoedd yw'r prif feini prawf i helpu i hidlo addasrwydd, nid rhyw person.

Er nad yw'r Gwasanaeth wedi llwyddo i gynyddu nifer y menywod ar draws pob rôl, gobeithio y bydd parhad gweithgareddau gweithredu cadarnhaol llwyddiannus yn galluogi'r Gwasanaeth i ddenu a recriwtio mwy o fenywod yn y dyfodol. Trwy ddigwyddiadau recriwtio, ymgysylltu â'r gymuned a gweithredu cadarnhaol, mae'r Gwasanaeth yn parhau i ddatblygu partneriaethau pellach ar lefel strategol a chymunedol sy'n helpu i gysylltu â merched a menywod. Mae presenoldeb parhaus y Gwasanaeth mewn digwyddiadau cymunedol lleol, balchder a chwaraeon, mannau addoli, dathliadau crefyddol a diwylliannol, ffeiriau gyrfaedd mewn lleoliadau addysgol i gyd wedi arwain at fwy o fenywod a phobl o grwpiau eraill sydd wedi'u tangynrychioli yn ymuno â'r gwasanaeth.

Er bod ein gwasanaeth yn gynrychioliadol o fenywod ar y Tîm Arweinyddiaeth y Gwasanaeth (SLT), mae cydnabyddiaeth bod y gwasanaeth ar daith flaengar i sicrhau bod menywod yn parhau i symud ymlaen trwy rolau goruchwyllo ac arweinyddiaeth ganol. Mae'r adroddiad hwn yn tynnu sylw at rai tueddiadau cadarnhaol lle mae menywod yn symud ymlaen trwy'r gwahanol chwartelau. Mae'r Gwasanaeth yn cydnabod, oni bai bod menywod yn parhau i symud ymlaen yn ein gwasanaeth (h.y. menywod sy'n cael eu dyrchafu), mae'n anochel y bydd y GPG yn bodoli nes bod mwy o fenywod yn y Gwasanaeth, yn enwedig yn y cyflog uwch rolau.

Mae'r Gwasanaeth yn parhau i fod yn ymrwymedig i nodi a dileu'r holl rwystrau mewn perthynas â denu, recriwtio, cadw a dilyniant menywod. Er mwyn sicrhau gweithlu amrywiol sy'n adlewyrchu'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu, ceir rhagor o fanylion am ein strategaeth atyniad, recriwtio a chadw ar dudalennau 10 ac 11.

# Ennillion 2024

Yn seiliedig ar gipolwg o'r data sydd ar gael ar Fawrth 31ain 2023 mewn perthynas ag ennillion yr holl staff, cyfrifir GPG ein Gwasanaeth fel a ganlyn.

|                                                                                     |                                                    |      |  |  |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Cyfradd gymedrig fesul awr                         | 2024 | £17.63                                                                            | £19.44                                                                              | 9.30%                                                                               |
|                                                                                     |                                                    | 2023 | £16.16                                                                            | £17.78                                                                              | 9.07%                                                                               |
|    | Canolrif fesul awr Cyfradd                         | 2024 | £16.60                                                                            | £19.24                                                                              | 13.72%                                                                              |
|                                                                                     |                                                    | 2023 | £15.62                                                                            | £17.59                                                                              | 11.19%                                                                              |
|    | Cyfran y staff sy'n derbyn DPP taliad (h.y. bonws) | 2024 | 15%                                                                               | 26.3%                                                                               | N/A                                                                                 |
|                                                                                     |                                                    | 2023 | 13.3%                                                                             | 23.4%                                                                               | N/A                                                                                 |
|  | Bonws Cymedrig                                     | 2024 | £0.32                                                                             | £0.29                                                                               | -13.16%                                                                             |
|                                                                                     |                                                    | 2023 | £0.32                                                                             | £0.28                                                                               | -12.18%                                                                             |
|  | Bonws Canolrifol                                   | 2024 | £0.34                                                                             | £0.34                                                                               | 0%                                                                                  |
|                                                                                     |                                                    | 2023 | £0.32                                                                             | £0.32                                                                               | 0%                                                                                  |



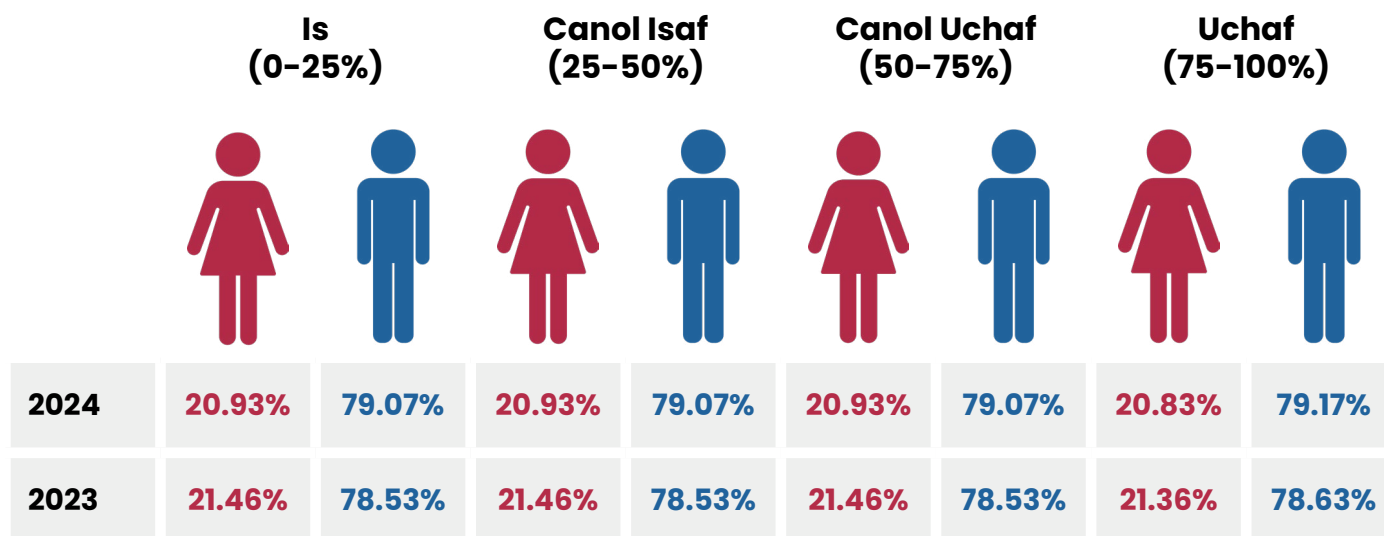
Rhwng 2023 a 2024 cynyddodd **tâl cymedrig fesul awr** o 9.07% i 9.30%. Mae'r ffigur hwn yn ystyried pob gweithiwr, llawer ohonynt yn gweithio'n rhan-amser (neu system dyletswydd ar alwad). Gyda hyn mewn golwg, y bwlch presennol o 9.30%, er ei fod yn uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer gweithwyr amser llawn sy'n 7% (SYG, 2024), mae bwlch cyflog y Gwasanaeth ymhell yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol o 13.3% pan ystyriwch yr holl weithwyr (Rhan-amser a Llawn-amser gyda'i gilydd).

O ran y bwlch **tâl canolrifol yr awr**, mae ein Gwasanaeth wedi gweld cynnydd o 11.19% yn 2023 i 13.72% yn a 2024. Mae hyn yn golygu bod ein Gwasanaeth ychydig yn uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol o 13.1% (SYG, 2024), er, mae cyfradd ganolrifol yr awr y gwasanaeth o £19.24 yr un fath â'r cyfartaledd cenedlaethol (SYG, 2024).

Mae'r taliad Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP), sy'n berthnasol i'r rhai sy'n amodol i'r telerau ac amodau'r 'Llyfr Llwyd' yn unig, yn berthnasol dim ond i staff gweithredol ac yn ystumio adrodd ar fonysau. Mae dadansoddiad o'n bwlch bonws gwasanaethau yn awgrymu bod y bonws cymedrig yn is na sero sy'n dangos bod cydraddoldeb rhwng dynion a menywod. Y ffigur bwlch bonws canolrifol yn 2024 yw -13.16%, felly 13.16% o blaid menywod. Mae hyn wedi cynyddu ychydig o -12.18% yn 2023. Am y trydydd flwyddyn yn olynol, mae'r bonws canolrifol yn 0%, sy'n duedd gadarnhaol oherwydd ei fod yn dangos nad oes bwlch cyflog rhwng dynion a menywod.



# Bandiau Cyflog Chwarterel 2024



Wrth archwilio'r pedwar chwarterel, mae'r ffigurau'n edrych yn debyg iawn i 2023. Yn ein gwasanaeth, mae menywod yn meddiannu 20.8% o'r swyddi ar y cyflog uchaf a 20.9% o'r swyddi ar y cyflog isaf. O'i gymharu â 2023, mae arwydd clir bod menywod yn symud ymlaen trwy'r sefydliad. Mewn rolau gwasanaeth corfforaethol, bu dilyniant yn y chwarterel canol isaf. Mae amrywiol ddyrchafiadau, codiadau cyflog a chanlyniadau o brosesau gwerthuso swyddi wedi gweld llawer o weithwyr gwasanaeth corfforaethol, menywod yn bennaf yn derbyn codiad cyflog o fewn yr un raddfa gyflog, tra bod rhai pobl wedi symud i fyny'r raddfa gyflog, a thrwy hynny dderbyn lefel uwch o gyflog.

Mewn rolau gweithredol, bu llif cyson o ddechreuwr newydd yn mynd i mewn i'r gwasanaeth yn y chwarterelau **isaf** a **canol isaf**. Mae'n arbennig o braf gweld mwy o fenywod yn symud ymlaen trwy'r chwarteri canol sydd wedi arwain at fwy o fenywod yn ennill cyflogau uwch trwy amser a chyflog cynyddol. Yn ogystal, mae nifer o brentisiaid diffoddwyr tân benywaidd wedi cwblhau eu hyfforddiant yn llwyddiannus, a thrwy hynny symud ymlaen i gyflog diffoddwr tân llawn ac mae rhai llwyddiannau wedi bod yn y broses ddyrchafiad.

Er bod nifer o fenywod ar hyn o bryd yn dal swyddi arwain ganolog ac mae'r bobl hyn yn dod o fewn y chwarterelau canol. Yn y flwyddyn adrodd hon, mae un fenyw wedi cael dyrchafiad dros dro i Reolwr Grŵp, ond yn gyffredinol ni fu unrhyw newidiadau gwirioneddol i'r proffil rhywedd yn y **chwarterel uchaf**. Mae manteision enfawr o gael Prif Swyddog Tân benywaidd a Phrif Swyddog Tân Cynorthwyol, ynghyd â menywod eraill sy'n ffurfio'r Tîm Arweinyddiaeth y Gwasanaeth, gan gynnwys y Pennaeth Cyfathrebu Corfforaethol, y Pennaeth Adnoddau Dynol, y Pennaeth Yr Ystafell Rheoli a'r Pennaeth Cyllid. Yn ogystal, mae gan lawer o fenywod rolau 'Dirprwy Bennaeth' ar draws sawl adran sy'n dangos bod menywod wedi cael eu recriwtio, eu cadw'n llwyddiannus ac mae llawer ohonynt wedi symud ymlaen yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Gall pob menyw fod yn fodelau rôl cadarnhaol, ond mae'r rhai mewn swyddi uwch yn brawf byw i'r rhai sy'n anelu at ddod yn arweinwyr goruchwyllo ac uwch. Hefyd, mae arweinwyr benywaidd yn cynyddu gweledd yn y gymuned a phan fydd y cyhoedd yn arsylwi menywod yn bersonol a phan fyddant yn gweld ein staff benywaidd yn y cyfryngau, gall gael effaith gadarnhaol.

Mae staff sy'n gadael y gwasanaeth hefyd yn chwarae rhan hanfodol pan fyddwn yn archwilio ein data GPG. Mae'r data cyflogaeth gwasanaethau yn dangos bod mwyafrif

y staff sydd wedi ymddeol neu wedi gadael y sefydliad yn ystod cyfnod adrodd 2023/24 yn ddynion mewn rolau gweithredol, yn aml rhai sydd â gwasanaeth hir ac ar frig eu graddfeydd cyflog priodol.

Mae'r mwyafrif o'r rhai sy'n gadael yn y flwyddyn nesaf yn ddynion a thrwy gydol 2025 a thu hwnt, dylai'r GPG ddechrau cau yn naturiol. Ochr yn ochr â'r duedd hon o'r rhan fwyaf o ymddeoliadau yn ddiffoddwyr tân gwrywaidd, gellir cyflymu cyflymder y newid ymhellach ar ôl i nifer y menywod sy'n ymuno yn parhau i gynyddu.

## Cau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Mae Cynllun Rheoli Risg Cymunedol (CRMP) presennol y gwasanaeth 2024-2029 a Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) 2024-2029 ill dau yn cynnwys cyfres o gamau gweithredu ac amcanion penodol a fydd yn datblygu ein gwaith cydraddoldeb rhywiol i sicrhau ein bod yn denu, recriwtio a chadw mwy o fenywod ar draws pob rôl yn y sefydliad.

### Mae amcanion penodol yn cynnwys:

- Sicrhau bod prosesau recriwtio, dethol a dilyniant yn deg ac yn dryloyw ac yn anelu at adlewyrchu amrywiaeth y gymuned rydyn ni'n ei gwasanaethu.
- Ymgysylltu â merched a menywod trwy elusennau menywod, grwpiau cymunedol, timau chwaraeon, ysgolion, colegau a phrifysgolion i godi ymwybyddiaeth o'r ystod o rolau yn ein Gwasanaeth a chwalu stereoteipiau negyddol.
- Parhau i gynyddu gwelededd modelau rôl benywaidd mewn diwrnodau blasu, diwrnodau agored gorsafoedd tân a ffeiriau gyrfa i adeiladu ar y dywediad 'see it, to be it'.
- Codi ymwybyddiaeth bellach o'r cyhoedd o'n cyfranogiad mewn rhaglenni mynediad uniongyrchol cenedlaethol fel ffordd o dargedu pobl dalentog ac uchelgeisiol sy'n anelu at ymuno â'r gwasanaeth tân ac achub mewn arweinyddiaeth oruchwyliol, canol ac uwch rolau.
- Gweithredu trefniadau ail-leoli effeithiol i sicrhau bod unrhyw weithwyr sy'n wynebu diswyddo neu golli cyflogaeth (ac eithrio am resymau disgyblu) yn cael cynnig cyflogaeth ac ail-hyfforddi amgen addas i helpu i gadw pobl dalentog.
- Moderneiddio ein dull o ymdrin â threfniadau gwaith, gan greu gweithle mwy hyblyg, ystwyth a chynhwysol a fydd yn ddeniadol i bobl ag anableddau, cyflyrau iechyd, cyfrifoldebau rhieni a gofalu.
- Sicrhau bod ein polisïau a'n gweithdrefnau yn hyrwyddo arfer gorau a chynhwysiant, yn enwedig mewn perthynas ag ymddangosiad, addasiadau rhesymol, cwyn, urddas yn y gwaith, gwahaniaethu, gwrth-fwlio ac aflonyddu.
- Codi ymwybyddiaeth o iechyd a lles, yn enwedig pryderon iechyd penodol sy'n effeithio'n anghymesur ar fenywod a chyfathrebu'n effeithiol â'r gweithlu cyfan i leihau'r risg o effeithiau negyddol posibl ar weithwyr a'r trefniadaeth.
- Mynd i'r afael â rhwystrau diwylliannol i sicrhau bod amgylchedd y gweithle yn hygyrch ac yn gynhwysiant i weithlu amrywiol, yn enwedig menywod o gefndiroedd difreintiedig a hunaniaethau lleiafrifol.

- Casglu a dadansoddi data cyflogaeth personol i gefnogi arferion rheoli pobl effeithiol a gwybodus gan gynnwys blaenoriaethau recriwtio a gweithredu cadarnhaol.
- Ymrwymo i gefnogi menywod i gynnal a gwella eu sgiliau mewn amgylchedd gwaith cynhwysol sy'n hyrwyddo dysgu gydol oes, datblygiad a dilyniant. Sicrhau bod amgylcheddau dysgu yn hyblyg, yn hawdd eu hygyrchu a cynhwysol i fenywod ar draws pob oed grwpiau.
- Datblygu ein rhwydwaith 'Menywod yn y Gwasanaeth Tân' ymhellach, a'i gynghreiriaid gwrywaidd i ddarparu cyfeillgarwch, mentora, cyngor a chefnogaeth i bob cydweithiwr benywaidd trwy rwydweithio, digwyddiadau cymdeithasol a ffurfiol.
- Parhau i gefnogi'r gwaith o ddatblygu pum rhwydwaith staff y Gwasanaethau sy'n cynnwys Firepride; Niwroamrywiaeth; Crefydd, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol (REACH);
- Menywod yn y Gwasanaeth Tân; a'n Rhwydweithiau Rhieni a Gofalwyr. Mae pob un o'r pum rhwydwaith yn chwarae rôl i adnabod rhwystrau rhywedd-benodol ac i lywio arferion cynhwysol i fenywod ar draws hunaniaethau lluosog a Nodweddion.

## Llenyddiaeth

Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2024) Bwlch Cyflog rhwng y Rhyw yn y DU: 2024.

Darganfyddwyd yn:

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/bulletins/genderpaygapintheuk/2024>

Gweld: 29 Tachwedd 2024.



**Gwasanaeth Tân ac Achub  
Fire and Rescue Service**