



# Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Adroddiad 2023



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)



# Gair am yr adroddiad hwn

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

Dyma yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ac mae'n dangos y gallai dynion fod mewn swyddi sy'n talu'n uwch yn y gweithle na merched. Nid yw'n golygu bod cyflogwyr wedi torri rheolau cyflog cyfartal na bod merched yn cael eu talu llai am wneud yr un gwaith â dynion.

Rhaid i bob sefydliad y mae'n ofynnol iddo gyflwyno a chyhoeddi eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau wneud hynny yn erbyn chwe mesur gwahanol. Mae'r wybodaeth hon yn seiliedig ar giplun o ddata cyflog ar ddyddiad penodol a nodir yn Atodlen 1 i Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017.

1

## Bwlch Cyflog Cymedrig rhwng y Rhywiau

Y gwahaniaeth rhwng cyfradd cyflog cymedrig fesul awr gweithwyr gwrywaidd perthnasol a chyflog gweithwyr benywaidd perthnasol ar sail gwaith llawn-amser.

2

## Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau

Y gwahaniaeth rhwng cyfradd cyflog canolrifol fesul awr gweithwyr gwrywaidd perthnasol a chyflog gweithwyr benywaidd perthnasol ar sail gwaith llawn-amser.

3

## Bwlch Bonws Canolrifol

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

4

## Bwlch Bonws Cymedrig

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

5

## Cyfrannau'r Bonws

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

6

## Chwartelau Bandiau Cyflog

Cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn y chwartelau band cyflog isaf, canol isaf, canol uchaf, ac uchaf ar sail gwaith llawn-amser.

Cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn y chwartelau band cyflog isaf, canol isaf, canol uchaf, ac uchaf ar sail gwaith llawn-amser.

Yn unol â'r ddeddfwriaeth, rydym wedi cynhyrchu a chyhoeddi'r adroddiad hwn i ddangos bwlch cyflog rhwng y rhywiau Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru fel yr oedd ar 31 Mawrth 2023.

Er mwyn cymharu, rydym wedi darparu data o'r un dyddiad yn 2022. 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 cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn elfen fusnes hanfodol bwysig i unrhyw gyflogwr, yn enwedig sefydliad dyngarol fel y gwasanaeth tân ac achub. Mae ein pobl yn ganolog i'n gwerthoedd craidd "Amrywiaeth a Chynhwysiant", "Ymdrechu am ragoriaeth" a "Phobl".**

Gwyddom y bydd datblygu fel sefydliad sydd ag amrywiaeth o ran meddwl, cefndir a phrofiad yn ein gwneud yn gyflogwr gwell ac yn ddarparwr gwasanaethau cyhoeddus gwell. Rydym yn gweithio'n galed i greu diwylliant lle bydd unrhyw un, waeth beth fo'u rhywedd, oedran, cyfeiriadedd rhywiol, ethnigrwydd, gallu neu ffydd, yn gallu ffynnu a chyrraedd eu llawn botensial. Mae hyn wedyn yn ein galluogi i ddeall ac ymateb yn well i anghenion amrywiol y cymunedau ar draws 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 ymdrin â chyflogau ar draws pob lefel o'n sefydliad, mae gennym Fwlch Cyflog rhwng y Rhywiau o hyd. Mae'r achosion yn amrywiol ac yn gymhleth, ond nid ydynt yn ymwneud â materion cyflog cyfartal. Ar gyfer rolau diffoddwyr tân, caiff telerau ac amodau eu trafod yn genedlaethol, gan ddefnyddio mapiau rôl a graddfeydd cyflog y cytunwyd arnynt yn genedlaethol. Fodd bynnag, er gwaethaf nifer cynyddol o ferched yn y gweithlu, mae dynion yn dal i ddominyddu'r gweithlu gweithredol a rolau rheoli yn arbennig. Mae merched yn dal i fod yn gyfran uwch o staff y gwasanaeth tân, ond mae llai o gyfleoedd i symud ymlaen i rolau uwch sy'n cael lefelau uchel o gyflog. At 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 am ei debyg. Mae ein gwasanaeth yn cydnabod amrywiaeth rhywedd a hunaniaeth ein staff. Mae pob aelod o staff yn ein gweithlu ar hyn o bryd yn ystyried eu hunain unai'n wryw neu'n fenyw.

Ar 31 Mawrth 2023, roeddem yn cyflogi 901 aelod o staff. Isod gallwch weld cynrychiolaeth weledol o'n gweithlu sydd wedi'i rannu'n staff rheoli tân, staff gweithredol a staff mewn rolau gwasanaethau corfforaethol. Yn unol â meini prawf a chanllawiau bwlch cyflog rhwng y rhywiau, nid yw rhai staff wedi'u cynnwys yn y dadansoddiad hwn h.y. staff ar famolaeth, staff yn cymryd absenoldeb di-dâl, secondiadau i enwi dim ond rhai. Mae hyn yn helpu i sicrhau bod y ffigurau a gyflwynir yn yr adroddiad yn adlewyrchiad cywir o'n gweithlu.



2023 Staff - 901	Staff Ystafell Reoli (31)	Staff Gweithredol (731)	Staff GTA (139)
Benyw - 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%)

2022 Staff - 877	Staff Ystafell Reoli (30)	Staff Gweithredol (710)	Staff GTA (137)
Benywaidd 183 (20.9%)	23 (76.7%)	75 (10.6%)	85 (62%)
Gwryw (79.1%)	7 (23.3%)	635 (89.4%)	52 (38%)

Mae Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (GTAGC) yn cyflogi mwy o ddynion na merched. Mae cynrychiolaeth dda o ferched mewn rolau rheoli tân a rolau gwasanaeth corfforaethol ar draws y gwasanaeth, ond dynion yw mwyafrif helaeth y tîm ar yr ochr weithredol o hyd. Gan mai tîm yr ochr weithredol yw'r tîm mwyaf yn ein gwasanaeth o bell ffordd, gall hyn egluro i raddau helaeth pam mae bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar hyn o bryd.

Yn gyffredinol, mae'r gwasanaeth wedi cynyddu nifer y merched ar draws y gweithlu yn y flwyddyn ddiwethaf a bu newid cadarnhaol yn y cydbwysedd rhwng y rhywiau. 194 (21.5%) o ferched yn 2023, o gymharu â 183 (20.9%) o ferched yn 2022. Mae ein gwasanaeth yn arbennig o falch o weld cynnydd bach, ond digonol, mewn merched ar draws rolau diffoddwyr tân gweithredol yn codi o 75 (10.6%) yn 2022 i 90 (12.3%), sy'n cyfateb i 1.7%. O blith tîm o 30, mae 25 o ferched yn y **adran reoli** yn 2023, o'i gymharu â 23 o ferched o dîm o 31 yn 2022. Mae hyn yn dangos cynnydd bach mewn cynrychiolaeth fenywaidd yn ystod y flwyddyn ddiwethaf. Yn draddodiadol, mae merched wedi ffurfio mwyafrif yr adran reoli ac mae hanes da o ran cadw llawer o staff sy'n gwasanaethu am gyfnod hir.



Mae 79 (56.8%) o ferched mewn rolau **gwasanaethau corfforaethol** yn 2023, o'i gymharu ag 85 (62%) o fenywod yn 2022. Mae hyn yn dangos gostyngiad bach o ferched mewn gwasanaethau corfforaethol y gellir ei esbonio yn syml yn sgil y dynion ychwanegol sydd wedi cael eu penodi i lenwi swyddi gwag a oedd wedi cael eu dal yn flaenorol gan ferched. Gellir gweld hyn fel tuedd gadarnhaol oherwydd bod ein gwaith gweithredu cadarnhaol 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 gafodd eu cymryd yn y gorffennol gan fenywod yn unig. Yn debyg i'n dull wedi'i dargedu o ddenu mwy o fenywod i rolau diffoddwyr tân, talent a gwerthoedd yw'r prif feini prawf i helpu i hidlo addasrwydd, nid rhyw unigolyn.

Gellir priodoli'r cynnydd yng nghynrychiolaeth merched yn rhannol i weithgarwch recriwtio wedi'i dargedu (h.y. Gweithredu Cadarnhaol) a rhywfaint o ymgysylltu penodol drwy bartneriaid allweddol (h.y. ymweliadau gyrfaedd â cholegau) a digwyddiadau cymunedol (h.y. Pride) sydd wedi arwain at bobl newydd yn ymuno â'r gwasanaeth. Er bod nifer y merched wedi lleihau ychydig mewn rolau gwasanaeth corfforaethol, mae'r gwasanaeth wedi perfformio'n dda o ran cadw merched mewn rolau gweithredol ac ystafell reoli. Gellir esbonio'r cynnydd mewn cynrychiolaeth merched hefyd trwy nodi mai dynion yw'r rhan fwyaf o'r bobl sydd wedi gadael y sefydliad yn y flwyddyn ddiwethaf.









Er bod ein gwasanaeth yn gynrychioliadol o ran merched ar Dîm Arweinyddol y Gwasanaeth, rydym yn cydnabod bod y gwasanaeth ar daith raddol i sicrhau bod merched yn parhau i symud ymlaen trwy rolau goruchwylio a rheolaeth ganol. Mae'r adroddiad hwn yn tynnu sylw at rai tueddiadau cadarnhaol lle mae merched yn symud ymlaen trwy'r gwahanol chwartelau. Er bod nifer y gweithwyr benywaidd wedi parhau i gynyddu dros y flwyddyn ddiwethaf a bod merched yn symud ymlaen yn ein gwasanaeth (h.y. merched yn cael dyrchafiad), mae'n anochel y bydd y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn bodoli hyd nes y bydd niferoedd uwch o ferched yn y Gwasanaeth, yn enwedig ar lefelau uwch y sefydliad.

Rydym yn parhau i fod yn ymrwymedig i ddileu pob rhwystr mewn perthynas â denu, recriwtio a chadw merched a'u symud yn eu blaen, er mwyn cyflawni gweithlu sydd hyd yn oed yn fwy amrywiol yn 2023/24. Ceir rhagor o fanylion am ein strategaeth denu, recriwtio a chadw ar dudalennau 9 a 10.



# Enillion 2023

Yn seiliedig ar giplun o ddata oedd ar gael ar 31 Mawrth 2023 mewn perthynas ag enillion yr holl staff, mae'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau yn ein Gwasanaeth wedi'i gyfrifo fel a ganlyn.

				
 <b>Cyfradd Gymedrig Fesul Awr</b>	<b>2023</b>	<b>£16.16</b>	<b>£17.78</b>	<b>9.07%</b>
	<b>2022</b>	<b>£15.79</b>	<b>£17.22</b>	<b>8.29%</b>
 <b>Cyfradd Ganolrifol Fesul Awr</b>	<b>2023</b>	<b>£15.62</b>	<b>£17.59</b>	<b>11.19%</b>
	<b>2022</b>	<b>£14.50</b>	<b>£16.72</b>	<b>13.27%</b>
 <b>Cyfran y staff sy'n derbyn bonws</b>	<b>2023</b>	<b>13.3%</b>	<b>23.4%</b>	<b>N/A</b>
	<b>2022</b>	<b>16%</b>	<b>36%</b>	<b>N/A</b>
 <b>Bonws Cymedrig</b>	<b>2023</b>	<b>£0.32</b>	<b>£0.28</b>	<b>-12.18%</b>
	<b>2022</b>	<b>£0.30</b>	<b>£0.25</b>	<b>-17.6%</b>
 <b>Bonws Canolrifol</b>	<b>2023</b>	<b>£0.32</b>	<b>£0.32</b>	<b>0%</b>
	<b>2022</b>	<b>£0.30</b>	<b>£0.30</b>	<b>0%</b>





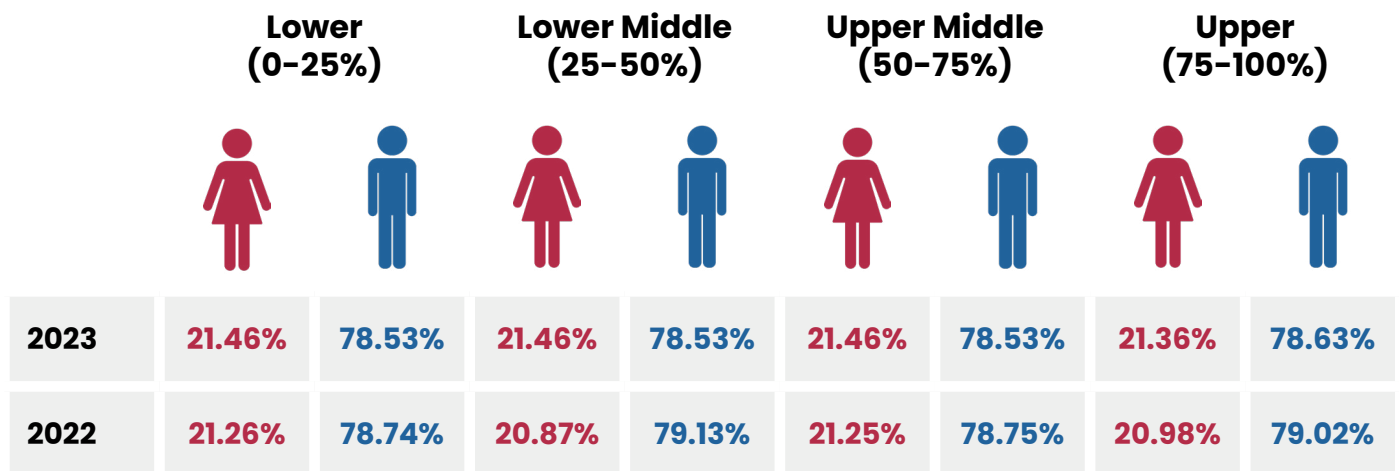
Rhwng 2022 a 2023 cynyddodd y **tâl cymedrig fesul awr** o 8.29% i 9.07%. Mae'r ffigwr hwn yn ystyried yr holl staff, y mae llawer ohonynt yn gweithio'n rhan-amser (neu'r system ddyletswydd ar alwad). Gyda hyn mewn golwg, mae'r bwlch presennol o 9.07% yn uwch na chyfartaledd cenedlaethol gweithwyr llawn-amser sef 7.7% (ONS, 2023), ond mae bwlch cyflog ein Gwasanaeth yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol o 14.3% pan ystyriwch yr holl weithwyr.

O ran y bwlch **tâl canolrifol fesul awr**, mae ein Gwasanaeth wedi gweld gostyngiad bach rhwng 2022 a 2023 o 13.27% i 11.19%. Mae ein gwasanaeth ychydig yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol, sef 14.90% (HOC, 2022) ac os cymharwn y data cyfredol hwn â'n bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer 2020, sef 14.09%, mae ein bwlch tâl canolrifol fesul awr wedi gostwng. Mae'n arbennig o gadarnhaol gweld y bwlch cyflog canolrif fesul awr yn mynd ychydig yn llai, yn enwedig pan ystyriwch mai'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer tâl canolrifol ar gyfer pob gweithiwr yw 14.3% (HOC, 2023).

Mae'r taliad Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP), sy'n berthnasol i staff sydd ar delerau ac amodau'r Llyfr Llwyd yn unig, yn berthnasol i staff gweithredol yn unig ac mae'n camystumio adroddiadau am fonysau. Mae dadansoddiad o fwllch bonws ein gwasanaeth yn awgrymu bod y bonws cymedrig o dan sero sy'n dangos bod cydraddoldeb rhwng dynion a merched. Y ffigwr bwlch bonws canolrifol yn 2023 yw -12.18%, felly 12.18% o blaid merched. Mae hyn wedi gostwng o -17.6% yn 2022. Am yr ail flwyddyn yn olynol, y bonws canolrifol yw 0% sy'n duedd gadarnhaol.



# Chwarteli Bandiau Cyflog 2023



Wrth archwilio'r pedwar chwartel, mae'r ffigurau'n edrych yn debyg iawn i 2022. Yn ein gwasanaeth, mae merched yn ymgymryd â 21.36% o'r swyddi sy'n talu uchaf a 21.36% o'r swyddi sy'n talu isaf. O gymharu â 2022, dangosir bod merched yn symud ymlaen drwy'r sefydliad gyda chynnydd bychan yn y chwartelau isaf, canol isaf, canol uchaf ac uchaf.

Ar y cyfan, mae'r gwasanaeth wedi parhau i recriwtio merched yn llwyddiannus i'w weithlu. Mae'r gwasanaeth wedi gweld llif cyson o ddechreuwyr newydd yn ymuno yn y chwartelau **isaf** a **chanol isaf**. Mae'n arbennig o braf gweld mwy o ferched yn symud ymlaen trwy'r chwartelau canol sydd wedi arwain at fwy o ferched yn ennill cyflogau uwch wrth wasanaethu dros amser, trosglwyddiad diffoddwyr tân o ddatblygu i fod yn gymwys a rhai llwyddiannau yn y broses hyrwyddo.

Bu adolygiad cyflog hefyd ar draws yr holl rolau gweinyddol sydd wedi arwain at gynnydd mewn cyflog a chreu uwch rolau gweinyddol gyda lefelau uwch o gyflog. Mae'r tîm gweinyddol yn cynnwys merched ac eithrio un dyn, felly mae hyn wedi arwain at newid bach, ond cadarnhaol pan archwilir dangosyddion cyflog yn ôl y rhywiau.

Mae cynrychiolaeth merched wedi cynyddu yn y **chwartelau canol**, a gellir esbonio hyn wrth i staff benywaidd presennol symud i fyny'r graddfeydd cyflog gan arwain at dderbyn codiadau cyflog cynyddrannol a phrentisiaid amrywiol yn cwblhau eu hyfforddiant yn llwyddiannus gan symud ymlaen i gyflog diffoddwr tân llawn. Hefyd, mae rhai merched wedi cael eu dyrchafu i rolau goruchwyllo a rheolaeth ganol ar draws rolau gweithredol ac anweithredol yn ystod 2022/23. Mae staff sy'n gadael y gwasanaeth hefyd yn chwarae rhan hanfodol pan fyddwn yn archwilio ein data bwllch cyflog rhwng y rhywiau. Mae data cyflogaeth y gwasanaeth yn dangos bod mwyafrif y staff sydd wedi ymddeol neu wedi gadael y sefydliad yn ystod cyfnod adrodd 2022/23 yn ddynion â gwasanaeth hir mewn rolau gweithredol sy'n aml yn ennill cyflog ar frig eu graddfeydd cyflog. Gall ein gwasanaeth fod yn falch o'i allu i gadw staff benywaidd ac yn ystod y cyfnod adrodd hwn, bu newid cadarnhaol o ran y bwllch cyflog rhwng y rhywiau oherwydd bod rhai merched wedi symud yn organig i fyny'r chwartelau canol wrth i weithwyr sy'n ymddeol (dynion yn bennaf) adael y gwasanaeth.

Bu cynnydd bach iawn yng nghynrychiolaeth merched yn y **chwartel uchaf**. Mae hyn yn newyddion cadarnhaol oherwydd er ei bod yn gyffredin gweld cynnydd yn y chwartelau canol, mae staff benywaidd mewn rhai sefydliadau yn methu â symud



ymlaen y tu hwnt i swyddi rheolwyr goruchwyliol, felly nid ydynt byth yn derbyn y rolau a'r cyflogau sy'n helpu i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y graddfeydd cyflog uchaf. Mae ein gwasanaeth yn elwa'n fawr o gael Prif Swyddog Tân a Phrif Swyddog Tân Cynorthwyol benywaidd, yn ogystal â rhai rolau eraill sy'n rhan o Dîm Arweinyddol y Gwasanaeth gan gynnwys y Pennaeth Cyfathrebu Corfforaethol, Pennaeth Adnoddau Dynol, Pennaeth Rheoli Tân a Phennaeth Cyllid. Mae gan lawer o fenywod hefyd rolau 'Dirprwy Bennaeth' ar draws nifer o adrannau sydd nid yn unig yn dystiolaeth bod merched wedi cael eu recriwtio a'u cadw, ond eu bod hefyd wedi symud ymlaen yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Gall pob merch bod yn fodolau rôl cadarnhaol ond mae'r rheini mewn swyddi uwch yn brawf byw ar gyfer y rheini sy'n dymuno dod yn rheolwyr ac arweinwyr, ac mae mwy o amlygrwydd yn y gymuned pan fydd y cyhoedd yn gweld ein staff benywaidd wyneb yn wyneb a thrwy'r cyfryngau.

## Cau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Mae strategaeth pobl bresennol y gwasanaeth (2020-2024) a'r Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (2020-2024) bellach wedi cyrraedd diwedd eu cylchoedd strategol, ond mae'r Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd (2024-2029) yn cynnwys lluo o amcanion a fydd yn datblygu ein gwaith cydraddoldeb rhwng y rhywiau i sicrhau bod mwy o ferched yn cael eu recriwtio a'u cadw ym mhob rôl ar draws y sefydliad.

### Mae'r amcanion penodol yn cynnwys:

- Sicrhau bod prosesau recriwtio, dethol a symud ymlaen yn deg ac yn dryloyw ac yn anelu at adlewyrchu amrywiaeth y gymuned rydym yn ei gwasanaethu.
- Ymgysylltu â merched gan gynnwys rhai iau trwy grwpiau cymunedol, timau chwaraeon, ysgolion, colegau a phrifysgolion i godi ymwybyddiaeth o'r ystod o rolau yn y gwasanaeth tân ac achub a chwalu stereoteipiau negyddol.
- Parhau i gynyddu amlygrwydd modelau rôl benywaidd mewn diwrnodau blasu, diwrnodau agored gorsafoedd tân a ffeiriau gyrfaedd er mwyn adeiladu ar y syniad 'gweld a bod'.
- Codi ymwybyddiaeth gyhoeddus bellach o'n cyfranogiad mewn rhaglenni mynediad uniongyrchol cenedlaethol fel ffordd o dargedu pobl dalentog ac uchelgeisiol sy'n anelu at ddod yn arweinwyr y dyfodol.
- Rhoi trefniadau adleoli effeithiol ar waith i sicrhau bod unrhyw weithwyr sy'n wynebu diswyddiad neu golli cyflogaeth (ac eithrio am resymau disgyblu) yn cael cynnig cyflogaeth amgen addas ac ailhyfforddiant i helpu i gadw pobl dalentog.
- Moderneiddio ein hymagwedd at drefniadau gweithio, gan greu gweithle mwy hyblyg, ystwyth a chynhwysol a fydd yn ddeniadol i bobl ag anableddau, cyflyrau iechyd, a chyfrifoldebau rhiant a gofalu.
- Sicrhau bod ein polisiau a'n dulliau yn hyrwyddo arfer gorau a chynhwysiant, yn enwedig mewn perthynas ag ymddangosiad, addasiadau rhesymol, cwynion, urddas yn y gwaith, gwahaniaethu, gwrth-fwlio ac aflonyddu.
- Codi ymwybyddiaeth o iechyd a lles ymhlith y gweithlu i leihau'r risg o effeithiau negyddol posibl ar weithwyr a'r sefydliad.

- Mynd i'r afael â rhwystrau diwylliannol i sicrhau bod amgylchedd y gweithle yn hygyrch i weithlu amrywiol, yn enwedig merched o bob cefndir.
- Casglu a dadansoddi data personol y gweithlu i gefnogi arferion rheoli pobl effeithiol a gwybodus gan gynnwys blaenoriaethau recriwtio a gweithredu cadarnhaol.
- Ymrwymo i gefnogi merched i gynnal a gwella eu sgiliau o fewn amgylchedd gwaith cynhwysol sy'n hyrwyddo dysgu gydol oes, datblygiad a dilyniant.
- Sicrhau bod amgylcheddau dysgu yn hyblyg ac yn hawdd eu cyrraedd.
- Datblygu ymhellach ein rhwydwaith 'Merched yn y Gwasanaeth Tân', a'i chynghreiriaid gwrywaidd i ddarparu cyfeillgarwch, mentoriaeth, cyngor a chefnogaeth i bob cydweithiwr benywaidd trwy rwydweithio a digwyddiadau cymdeithasol a ffurfiol.
- Parhau i gefnogi datblygu pum rhwydwaith staff y Gwasanaeth sy'n cynnwys Balchder Tân; Niwroamrywiaeth; REACH sef Crefydd, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol, Merched yn y Gwasanaeth Tân; a'n Rhwydweithiau Rhieni a Gofalwyr sydd yn dal yn y camau cychwynnol. Mae'r rhwydweithiau'n helpu i ystyried anghenion a dyheadau menywod â hunaniaethau a nodweddion lluosog.

## Rhestr Gyfeirio

[House of Commons \(2023\) The Gender Pay Gap](#). Cyrchwyd: 4 Rhagfyr 2023

[Office of National Statistics \(2023\) Gender Pay Gap in the UK: 2023](#). Cyrchwyd: 4 Rhagfyr 2023



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