

# Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiâu Adroddiad 2022



Gwasanaeth Tân ac Achub  
Fire and Rescue Service

**ATAL AMDDIFFYFN 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 ar eu Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau (GPG). 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 (GPG) 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 yn yr un swydd â dynion.

Rhaid i bob sefydliad y mae'n ofynnol iddo gyflwyno a chyhoeddi ei GPG 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 ar gyflog llawn a gweithwyr benywaidd perthnasol ar gyflog llawn.

2

## **Bwlch Cyflog Canolrifol rhwng y Rhywiau**

Y gwahaniaeth rhwng cyfradd cyflog canolrifol fesul awr gweithwyr gwrywaidd perthnasol ar gyflog llawn a gweithwyr benywaidd perthnasol ar gyflog llawn.

3

## **Bwlch Bonws Canolrifol**

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

4

## **Bwlch Bonws Cymedrig**

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

5

## **Cyfrannau Bonws**

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

6

## **Chwarteli Bandiau Cyflog**

Cyfran y gweithwyr perthnasol gwrywaidd a benywaidd ar gyflog llawn sydd yn y chwarteli band cyflog isaf, canol isaf, canol uchaf, ac 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 31 Mawrth 2022.

Er mwyn cymharu, rydym wedi darparu data o'r un dyddiad yn 2021. Os oes gennych unrhyw gwestiynau neu sylwadau'n ymwneud â'r adroddiad hwn a'i gynnwys, cysylltwch â ni drwy gyfrwng: [Gwefan Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru](#)

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

Mae EDI yn elfen fusnes hanfodol bwysig i unrhyw gyflogwr, yn enwedig sefydliad dyngarol fel y gwasanaeth tân ac achub. Ein pobl sydd wrth galon ein gwerthoedd craidd "Amrywiaeth a Chynhwysiant", "Ymdrechgu 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 fod 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 fwy o staff y gwasanaeth tân, ond mae llai o gyfleoedd i symud ymlaen i rolau uwch sy'n derbyn 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 ein gweithlu presennol yn nodi eu bod yn wryw neu'n fenyw.

Yn ôl data eleni ar 31 Mawrth 2022, roeddem yn cyflogi 877 o staff. Isod, gallwch weld cynrychiolaeth weledol o'n gweithlu sydd wedi'i rannu'n staff ystafell reoli, staff gweithredol a staff gwasanaeth tân ac achub (rolau anweithredol). Yn unol â meini prawf a chanllawiau GPG, nid yw rhai staff wedi'u cynnwys yn y dadansoddiad hwn e.e. staff ar famolaeth, staff sy'n 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.





2022 Staff - 877	Staff Ystafell Reoli (30)	Staff Gweithredol (710)	Staff GTA (137)
<b>Merched - 183</b>	<b>23 (76.7%)</b>	<b>75 (10.6%)</b>	<b>85 (62%)</b>
<b>Dynion - 694</b>	<b>7 (23.3%)</b>	<b>635 (89.4%)</b>	<b>52 (38%)</b>

2021 Staff - 890	Staff Ystafell Reoli (32)	Staff Gweithredol (682)	Staff GTA (143)
<b>Merched - 170</b>	<b>26 (81%)</b>	<b>60 (8.8%)</b>	<b>84 (58.7%)</b>
<b>Dynion - 687</b>	<b>6 (19%)</b>	<b>622 (91.2%)</b>	<b>59 (41.3%)</b>

Mae Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (GTAGC) yn cyflogi mwy o ddynion na merched. Mae cynrychiolaeth dda o ferched o fewn rolau rheoli tân a rolau anweithredol ar draws y gwasanaeth, ond dynion yw mwyafrif helaeth y tîm gweithredol o hyd. Gan mai'r tîm gweithredol yw'r tîm mwyaf yn ein gwasanaeth o bell ffordd, gall hyn egluro i raddau helaeth pam mae bwch 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. Roedd 178 (20%) o ferched yn 2021, o gymharu â 183 (21%) 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, gan godi o 61 (9.8%) yn 2021 i 75 (10.6%) yn 2022, sy'n cyfateb i 0.8%.

Er bod ychydig yn llai o fenywod mewn rheoli tân yn 2022, o gymharu â 2021, bu cynnydd bach o 2% o ran cynrychiolaeth merched yn yr adran. I egluro ymhellach, roedd 26 o ferched (81%) yn yr ystafell reoli yn 2021, o gymharu â 25 o ferched (83%). Bu cynnydd o 4% yng nghynrychiolaeth merched ar draws rolau anweithredol yn ystod y flwyddyn ddiwethaf. I egluro ymhellach, roedd 85 (62%) o ferched mewn rolau anweithredol yn 2022, o gymharu ag 83 (58%) o ferched yn 2021.

Gellir priodoli'r cynnydd yng nghynrychiolaeth merched yn rhannol i weithgarwch recriwtio wedi'i dargedu a rhywfaint o ymgysylltu penodol drwy bartneriaid allweddol (h.y. ymweliadau gyrfaoedd â cholegau) a digwyddiadau cymunedol (h.y. Pride) sydd wedi arwain at bobl newydd yn ymuno â'r gwasanaeth. Mae'r gwasanaeth wedi perfformio'n dda o ran cadw staff benywaidd a gellir esbonio'r cynnydd mewn cynrychiolaeth merched hefyd trwy nodi mai dynion yw'r rhan fwyaf o bobl sy'n gadael y sefydliad.

Er bod merched yn cael eu cynrychioli yn ein Uwch Dîm Arweinyddol (UDA) y gwasanaeth, rydym yn cydnabod ein bod ar daith o gynnydd graddol i sicrhau bod merched yn fwy cynrychioliadol ar draws rolau goruchwyliol a rheolaeth ganol.









Mae'r adroddiad hwn yn amlygu effaith gadarnhaol amrywiaeth o ferched sydd wedi ymuno â'n gwasanaeth i ymgymryd â swyddi arbenigol (rolau llyfr gwyrdd yn bennaf) ac mae'r unigolion hyn yn aml yn derbyn tâl yn unol â'r chwarteli canol. 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 GPG 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 a recriwtio merched a'u symud yn eu blaen, er mwyn cyflawni gweithlu sydd hyd yn oed yn fwy amrywiol yn 2022/23. Ceir rhagor o fanylion am ein strategaeth denu, recriwtio a chadw ar dudalennau 9 ac 10.



# Enillion 2022

Yn seiliedig ar giplun o ddata oedd ar gael ar 31 Mawrth 2022 mewn perthynas ag enillion yr holl staff, mae GPG ein Gwasanaeth wedi'i gyfrifo fel a ganlyn.

				
 <b>Cyfradd Gymedrig Fesul Awr</b>	<b>2022</b>	<b>£15.79</b>	<b>£17.22</b>	<b>8.29%</b>
	<b>2021</b>	<b>£15.12</b>	<b>£15.48</b>	<b>2.30%</b>
 <b>Cyfradd Ganolrifol Fesul Awr</b>	<b>2022</b>	<b>£14.50</b>	<b>£16.72</b>	<b>13.27%</b>
	<b>2021</b>	<b>£13.77</b>	<b>£14.84</b>	<b>7.21%</b>
 <b>Cyfran y staff sy'n derbyn bonws</b>	<b>2022</b>	<b>16%</b>	<b>36%</b>	<b>N/A</b>
 <b>Bonws Cymedrig</b>	<b>2022</b>	<b>£0.30</b>	<b>£0.25</b>	<b>-17.6%</b>
 <b>Bonws Canolrifol</b>	<b>2022</b>	<b>£0.30</b>	<b>£0.30</b>	<b>0%</b>



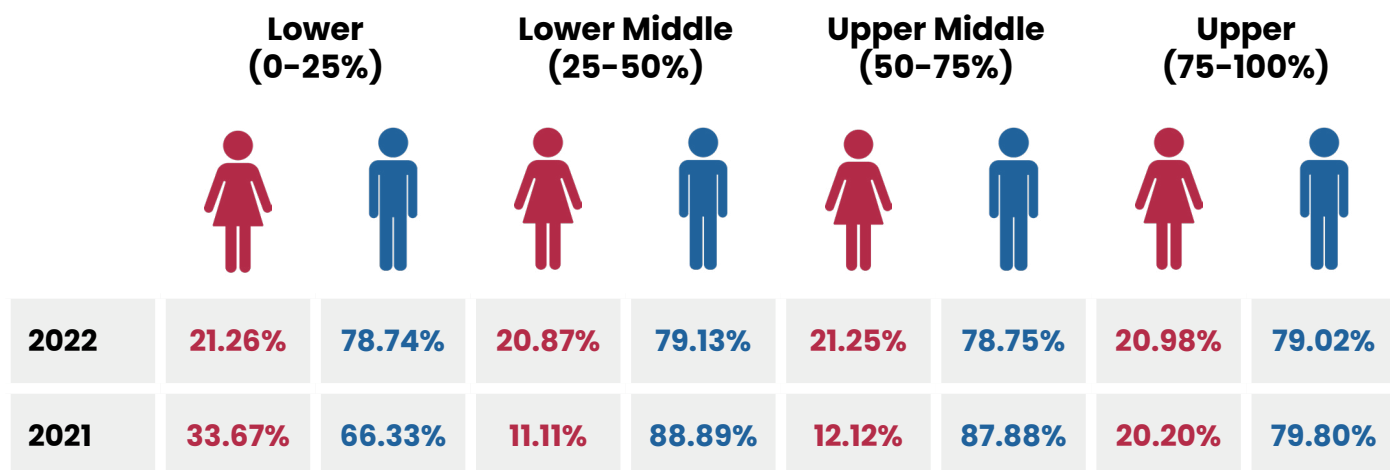
Rhwng 2021 a 2022 cynyddodd y **tâl cymedrig fesul awr** o 2.30% i 8.29%. Er gwaethaf cynnydd bach, mae ein gwasanaeth yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer 2022 sef 8.30% (SYG, 2022) ac os cymharwn ein ffigurau presennol â'n GPG ar gyfer 2020 sef 11.79%, mae ein bwch tâl cymedrig fesul awr wedi gostwng. O ran y bwch **tâl canolrifol fesul awr**, rydym wedi gweld cynnydd bach rhwng 2021 a 2022 o 7.21% i 13.27%. Mae ein gwasanaeth ychydig yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol, sef 14.90% (HOC, 2022) ac os cymharwn y data cyfredol hwn â'n GPG ar gyfer 2020, sef 14.09%, mae ein bwch tâl canolrifol fesul awr wedi gostwng.

Er gwaethaf cynnydd yn y GPG yn y flwyddyn ddiwethaf, mae'r GPG wedi gostwng os ydych yn cymharu'r ffigurau dros y ddwy flynedd ddiwethaf, gan ddangos cynnydd parhaus. Llwyddodd y gwasanaeth i ddenu, cyfweld a recriwtio llawer o ferched i'r gwasanaeth, yn enwedig mewn rolau gweithredol yn ystod blwyddyn ariannol 2021/22. Rhoddwyd rhai o'r merched hyn ar restrau aros ac ni chawsant eu cyflogi'n swyddogol o fewn y cyfnod adrodd GPG hwn, felly mae'r gwasanaeth yn hyderus y bydd y bwch cyflog yn lleihau ymhellach yn y flwyddyn nesaf. Hefyd, wrth ddehongli ein data, mae'n bwysig ystyried effeithiau'r gwahaniaethau mewn amodau gwasanaeth rhwng diffoddwyr tân a staff tân. Er enghraifft, mae gan ddiffoddwyr tân (y mae'r mwyafrif ohonynt yn ddynion) ar rai systemau dyletswydd fynediad at lwfansau ac fel rheol mae ganddynt fwy o gyfleoedd i weithio goramser.

Mae'r taliad Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP), sy'n ofynnol yn ôl telerau ac amodau'r Llyfr Llwyd, yn berthnasol i staff gweithredol yn unig ac mae hyn yn camystumio'r adroddiadau am fonysau. Mae dadansoddiad o fwch bonws ein gwasanaeth yn awgrymu bod y bonws cymedrig o dan sero sy'n dangos bod cydraddoldeb rhwng dynion a merched. Y bonws canolrifol yw 0% sy'n newyddion cadarnhaol oherwydd mae'r cyfartaledd cenedlaethol wedi codi uwchlaw 0% am y tro cyntaf ers 2017 (DIT, 2022).



# Chwarteli Bandiau Cyflog 2022



Yn ein gwasanaeth, mae merched yn ymgymryd ag 20.98% o'r swyddi sy'n talu uchaf a 21.26% o'r swyddi sy'n talu isaf. O gymharu â 2020/21, mae arwydd clir bod merched yn symud ymlaen drwy'r sefydliad gyda chynnydd yn y chwartelau canol isaf, canol uchaf ac uchaf.

Mae'r gwasanaeth wedi bod yn llwyddiannus o ran recriwtio merched ac wedi gweld llif cyson o ddechreuwr newydd yn ymuno â'r gwasanaeth yn y chwarteli **isaf** a chanol isaf. Mae cynrychiolaeth merched mewn gwirionedd wedi gostwng yn y chwartel isaf, yn bennaf oherwydd eu bod wedi dechrau symud ymlaen ac ennill cyflogau uwch; gellir esbonio hynny drwy'r amser a wasanaethwyd, pontio o ddatblygu i fod yn gymwys, llwyddiannau yn y broses ddirchafu ac ychydig o achosion o symud i wasanaeth ar-  
alwad.

Mae cynrychiolaeth merched wedi cynyddu yn y **chwarteli canol**, a gellir esbonio hyn gan staff benywaidd presennol yn symud i fyny'r graddfeydd cyflog gan arwain at dderbyn codiadau cyflog cynyddrannol, a phrentisiaid yn cwblhau eu hyfforddiant yn llwyddiannus gan symud ymlaen i gyflog diffoddwr tân llawn. Hefyd, mae nifer o ferched wedi cael eu dyrchafu i rolau goruchwyllo a rheolaeth ganol ar draws rolau gweithredol ac anweithredol yn ystod 2021/22.

Mae staff sy'n gadael y gwasanaeth hefyd yn chwarae rhan hanfodol pan fyddwn yn archwilio ein data GPG. Mae data cyflogaeth y gwasanaeth yn dangos bod mwyafrif y staff sydd wedi ymddeol neu wedi gadael y sefydliad yn ystod cyfnod adrodd 2021/22 yn ddynion â gwasanaeth hir mewn rolau gweithredol sy'n 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 bwloch cyflog rhwng y rhywiau oherwydd bod rhai merched wedi symud yn organig i fyny'r chwarteli canol pan fydd gweithwyr sy'n ymddeol (dynion yn bennaf) yn gadael y gwasanaeth.

Bu cynnydd bach iawn yng nghynrychiolaeth merched yn y **chwartel uchaf**. Mae hyn yn newyddion cadarnhaol iawn oherwydd er ei bod yn gyffredin gweld cynnydd yn y chwarteli canol, mae staff benywaidd mewn rhai sefydliadau yn methu â symud ymlaen y tu hwnt i swyddi rheolwyr goruchwyllo, felly nid ydynt byth yn derbyn y rolau a'r cyflogau sy'n helpu i leihau'r GPG yn y graddfeydd cyflog uchaf. Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, roedd 50% o'n prif swyddogion yn ferched, sef y Prif Swyddog Tân, Prif Swyddog Tân Cynorthwyol a'r Prif Swyddog Cynorthwyol. Mae ein gwasanaeth yn cael budd aruthrol o gael llawer o ferched mewn rolau rheolaeth ganol ac uwch. Mae merched yn y swyddi hyn yn fodolau rôl ardderchog ar gyfer staff presennol sy'n dymuno dod yn rheolwyr ac yn arweinwyr, ac mae mwy o amlygrwydd yn y gymuned wrth iddynt weld ein staff benywaidd yn bersonol a thrwy'r cyfryngau.





## Cau'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau

Mae strategaeth pobl Cymru gyfan (2020–2024) a Strategaeth EDI ein gwasanaeth (2020–2024) ill dau yn nodi lluo o amcanion sy'n adeiladu ar ein gwaith i ddenu a recriwtio mwy o ferched i bob rôl a lefel yn y sefydliad. Mae'r ddwy ddogfen yn hyrwyddo cyfle cyfartal i sicrhau bod merched yn gwneud cynnydd ar yr un gyfradd â'u cydweithwyr gwrywaidd.

### Mae amcanion penodol yn cynnwys:

- Sicrhau bod prosesau recriwtio, dethol a dyrchafu yn deg ac yn dryloyw ac yn anelu at adlewyrchu amrywiaeth y gymuned rydym yn ei gwasanaethu.
- Ymgysylltu â merched ifanc a hŷn trwy grwpiau cymunedol, timau chwaraeon, ysgolion, colegau a phrifysgolion i godi ymwybyddiaeth am yrfaedd yn y gwasanaeth tân ac achub, chwalo stereoteipiau negyddol a chyflwyno modelau rôl benywaidd cadarnhaol.
- Parhau i gynyddu amlygrwydd modelau rôl benywaidd mewn diwrnodau blasu, diwrnodau agored a ffeiriau gyrfa er mwyn adeiladu ar y syniad o 'gweld er mwyn bod'.
- Codi ymwybyddiaeth am ein cyfranogiad yn y rhaglen mynediad uniongyrchol genedlaethol a defnyddio'r broses ddyrchafu i gefnogi merched (ymgeiswyr mewnol ac allanol) sydd â'r ddawn a'r uchelgais i ddod yn arweinwyr gweithredol yn y dyfodol.
- Rhoi trefniadau adleoli effeithiol ar waith i sicrhau bod unrhyw weithwyr sy'n wynebu colli swydd neu golli cyflogaeth (ac eithrio am resymau disgyblu) yn cael cynnig cyflogaeth amgen addas ac ailhyfforddiant er mwyn helpu i gadw pobl dalentog.
- Moderneiddio ein hymagwedd at drefniadau gweithio, gan greu gweithle mwy hyblyg, ystywyth a chynhwysol a fydd yn ddeniadol i bobl ag anableddau, cyflyrau iechyd, a chyfrifoldebau bod yn rhiant a gofalu.

- Asesu arallgyfeirio rolau gweithwyr, gan ddysgu o arfer arloesol a ddaeth yn ofynnol yn sgil pandemig Covid-19 i adeiladu gweithluoedd cadarn a all ymateb i gyfnodau o newid sylweddol yn y dyfodol.
- Sicrhau bod ein polisiau a'n gweithdrefnau yn hyrwyddo arfer gorau a chynhwysiant, yn enwedig mewn perthynas â chwynion, disgyblaeth, urddas yn y gwaith, addasiadau rhesymol, 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 gweithwyr a gweithlu i gefnogi arferion rheoli pobl effeithiol a gwybodus gan gynnwys blaenoriaethau recriwtio a gweithredu cadarnhaol.
- Ymrwmo i gefnogi merched i gynnal a gwella eu sgiliau o fewn amgylchedd gwaith cynhwysol sy'n hyrwyddo dysgu gydol oes, datblygiad a symud ymlaen.
- Sicrhau bod amgylcheddau dysgu yn hyblyg ac yn hawdd eu cyrraedd.
- Datblygu ymhellach ein rhwydwaith 'Merched yn y Gwasanaeth Tân', a'i gynghreiriaid gwrywaidd i ddarparu cyfeillgarwch, mentoriaeth, cyngor a chefnogaeth i bob aelod o staff benywaidd trwy rwydweithio a digwyddiadau.
- Sefydlu ein rhwydweithiau Crefydd, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol (REACH), niwroamrywiaeth, rhieni a gofalwyr yn llawn a meithrin cysylltiadau cryfach â rhwydweithiau presennol Firepride a Merched yn y Gwasanaeth Tân i gefnogi merched sydd â hunaniaethau lluosog ac ystod amrywiol o gefndiroedd.

## Rhestr Gyfeirio

[Department for International Trade \(2022\) DIT Gender Pay Gap 2021-2022](#). Cyrchwyd: 3 Chwefror 2023.

[House of Commons \(2022\) The Gender Pay Gap](#). Cyrchwyd: 22 Chwefror 2023.

[Office of National Statistics \(2022\) Gender Pay Gap in the UK: 2022](#). Cyrchwyd: 21 Chwefror 2023.



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