

ADRODDIAD BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU 2017

O 2017 ymlaen, rhaid i unrhyw sefydliad o fewn y DU sy'n cyflogi 250 neu fwy o weithwyr gyhoeddi adroddiad cyhoeddus ar ei Fwlch Cyflog rhwng y Rhywiau. Mae'n ofynnol i ni adrodd ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau cymedrig a chanolrif ynghyd ag ymddatodiad, fesul chwarter, o faint y dynion a'r merched sydd ym mhob chwarter, ar sail eu cyfradd yn ôl yr awr

Y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng cyfradd gyfansymiol fesul awr cyflogau gweithwyr gwrywaidd a benywaidd, beth bynnag yw eu rôl o fewn y Gwasanaeth. Mae hwn yn wahanol i gyflog cyfartal, sef y gwahaniaeth o ran cyflog rhwng dynion a merched sy'n ymgymryd â'r un rolau ac sy'n cael eu talu'r un gyfradd gyflog. Rydym yn hyderus y telir dynion a merched yn gydradd am ymgymryd â rolau cyfartalog ar draws y Gwasanaeth, gan y telir staff, er gwaetha'u rhyw, drwy law cyfraddau cyflog a gytunwyd yn genedlaethol.

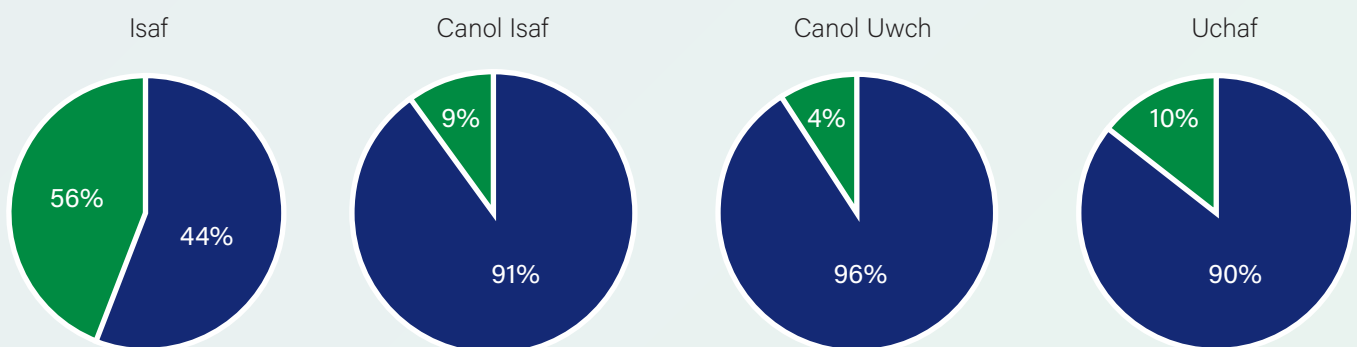
Data Cymedrig a Chanolrif

y gwahaniaeth rhwng dynion a menywod

	Cymedrig (Cyfartalog)	Canolrif
Cyfradd yn ôl yr awr	17.57%	16.34%

Dengys y tabl uchod ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau cymedrig (cyfartalog) a chanolrif yn seiliedig ar gyfraddau cyflog fesul awr fel yr oeddynt ar yr 31ain o Fawrth 2017.

Chwartelau Tâl (ar gyfraddau cyflog fesul awr)



Mae'r wybodaeth uchod yn disgrifio'r dosbarthiad yn ôl rhyw o fewn Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru, fel y mae ar yr 31ain o Fawrth 2017, yn unol â gofynion Adrodd am Fwlch Cyflog rhwng y Rhywiau.

GWASANAETH TÂN AC ACHUB DE CYMRU

ADRODDIAD BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU 2017

Mae'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn seiliedig ar gyfartaledd cyflog benywod a gwrywod, felly efallai mai un o'r achosion mwyaf ohono yw nifer y merched a'r dynion mewn gwahanol rolau ac ar wahanol lefelau o'r sefydliad.

Er enghraifft: os bydd mwyafrif y gweithwyr yn y lefelau cyflog uwch yn wrywaidd a mwyafrif y gweithwyr yn y lefelau cyflog isaf yn fenywaidd, mae'n debygol bydd bwlch cyflog rhwng y rhywiau, er y telir pawb â'r cyflog cywir ar gyfer y rolau maent yn ymgymryd â hwy.

Mae rhesymau eraill a all gyfrannu at fwllch yn cynnwys:

- Telerau ac amodau a chyfraddau cyflog gwahaniaethol i grwpiau o staff ar draws y Gwasanaeth
- Cyfradd uchel o fenywod yn aml mewn rolau rhan-amser sydd â chyflogau isel
- Dewisiadau cyflog a wnaed ar adegau amrywiol o ran bywyd gwaith yr unigolyn

Mae sawl achos craidd posib i'r rhesymau hyn. Gall rhai fod yn bersonol, fel dewisiadau a wnaed gan bobl oherwydd eu hamgylchiadau eu hunain, eu blaenoriaethau gwaith a'u dyheadau. Mae achosion eraill yn rhan o gymdeithas yn gyffredinol, fel y rolau yr atynnwyd pobl yn hanesyddol atynt neu'r hyn y maent yn teimlo'n gyfforddus i weithio ynddynt.

Gan fod cynifer o ffactorau cyfrannol i fwllch cyflog rhwng y rhywiau, does dim un datrysiaid syml i ddatrys popeth.

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



Cynghorydd Tudor Davies

Cadeirydd, Awdurdod Tân ac Achub De Cymru