

Adroddiad i	Awdurdod Tân ac Achub Gogledd Cymru
Dyddiad	19 Ionawr 2026
Swyddog Arweiniol	PSTC Justin Evans
Swyddog Cyswllt	Chris Dinwoodie, Rheolwr Datblygu Sefydliadol
Pwnc	Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau 2024/25



PWRPAS YR ADRODDIAD

- 1 Cyflwyno'r Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ar gyfer 2024/25 a chael cymeradwyaeth i'w gyhoeddi yn unol â gofynion statudol.

CRYNODEB GWEITHREDOL

- 2 Mae Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2024/25 yn rhoi cipolwg ar ddata cyflog fel y mae ar 31 Mawrth 2025, yn unol â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus) 2017. Mae'r adroddiad yn dangos cynnydd parhaus o ran lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar draws Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (y Gwasanaeth).
- 3 Gostyngodd y bwlch cyflog cyfartalog fesul awr o 9.30% yn 2024 i 5.27% yn 2025, ymhell islaw'r cyfartaledd cenedlaethol o 11.2%.
- 4 Gostyngodd y bwlch cyflog canolrifol fesul awr o 13.72% i 8.31%, ychydig yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol o 8.6%.
- 5 Cynyddodd cynrychiolaeth menywod i 22% o'r gweithlu, gyda thueddiadau cadarnhaol mewn rolau gweithredol a chorfforaethol.
- 6 Mae'r adroddiad yn amlinellu ymrwymadau parhaus o dan Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gwasanaeth (2024–2029) i leihau'r bwlch ymhellach a hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y rhywiau.

ARGYMHELLIAD

- 7 Argymhellir bod Aelodau yn:
 - i) **Cymeradwyo cyhoeddi Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2024/25 ar wefan y Gwasanaeth, fel sy'n ofynnol gan ddeddfwriaeth.**

CEFNDIR

- 8 Rhaid i sefydliadau'r sector cyhoeddus sydd â 250 neu fwy o weithwyr gyhoeddi data blynyddol am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae'r adroddiad yn cwmpasu chwe mesur statudol, gan gynnwys bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol, bylchau bonws, a dosbarthiad fesul chwarterl. Mae'r Gwasanaeth yn cyflogi 887 o staff, gyda chynrychiolaeth rhywedd yn parhau i wella o flwyddyn i flwyddyn.

GWYBODAETH

- 9 Mae Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau 2025 yn rhoi dadansoddiad cynhwysfawr o ddata cyflog ar draws y Gwasanaeth ar 31 Mawrth 2025. Mae'n egluro'r gofyniad statudol i sefydliadau sydd â 250 neu fwy o weithwyr gyhoeddi data am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn flynyddol ac yn amlinellu'r chwe mesur a ddefnyddir i gyfrifo'r bwlch, gan gynnwys cyflog fesul awr cymedrig a chanolrifol, cyflog bonws, a dosbarthiad fesul chwarterl.
- 10 Mae'r adroddiad yn cadarnhau bod y Gwasanaeth yn parhau i wneud cynnydd wrth leihau ei fwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae'r bwlch cyflog cyfartalog fesul awr wedi gostwng yn sylweddol o 9.30% yn 2024 i 5.27% yn 2025, sydd ymhell islaw'r cyfartaledd cenedlaethol o 11.2%. Yn yr un modd, mae'r bwlch cyflog canolrifol fesul awr wedi gostwng o 13.72% i 8.31%, gan osod y Gwasanaeth ychydig yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol o 8.6%. Mae'r gwelliannau hyn yn dangos tuedd gadarnhaol ac yn adlewyrchu effaith ymdrechion parhaus i ddenu, cadw a hyrwyddo menywod o fewn y sefydliad.
- 11 Mae dadansoddiad o gyflogau bonws yn dangos cydraddoldeb, gyda'r bwlch bonws canolrifol yn parhau i fod yn 0% am y drydedd flwyddyn yn olynol. Mae'r bwlch bonws cymedrig bellach yn -16.48%, sydd o blaid menywod. Mae'r canlyniad hwn yn cael ei ddylanwadu i raddau helaeth gan y trefniadau talu Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP) sy'n berthnasol i staff gweithredol o dan delerau ac amodau'r Llyfr Llwyd.
- 12 Mae'r adroddiad hefyd yn rhoi mewnwelediad i gyfansoddiad y gweithlu. Ym mis Mawrth 2025, roedd y Gwasanaeth yn cyflogi 887 o staff, gyda 22% ohonynt yn fenywod. Mae menywod yn parhau i gael eu cynrychioli'n dda mewn rolau rheoli a chorfforaethol, ond mae dynion yn dal i ddominyddu rolau gweithredol, sy'n denu cyflog uwch.
- 13 Mae cynrychiolaeth menywod mewn rolau gweithredol wedi cynyddu ychydig i 13%, ac mae symudiad cadarnhaol wedi bod o fewn y chwarterl canol, sy'n dangos cynnydd trwy raddfeydd cyflog a dyrchafiadau llwyddiannus. Fodd bynnag, mae'r chwarterl uchaf yn parhau i fod yn ddynion yn bennaf, sy'n parhau i ddylanwadu ar y bwlch cyflog cyffredinol.

14 Mae'r Gwasanaeth yn cydnabod nad yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn gysylltiedig â chyflog cyfartal ond yn cael ei yrru gan ddsbarthiad rolau ar draws y sefydliad. Er mwyn mynd i'r afael â hyn, mae'r adroddiad yn tynnu sylw at ystod o gamau gweithredu o fewn y Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (2024–2029), gan gynnwys ymgyrchoedd recriwtio wedi'u targedu, gwelededd modelau rôl benywaidd, a chefnogaeth ar gyfer symud ymlaen i swyddi goruchwyllo ac arweinyddiaeth. Nod y mesurau hyn yw creu gweithlu mwy cytbwys a lleihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ymhellach dros amser.

GOBLYGIADAU

Amcanion Llesiant	Cefnogi gweithlu mwy cyfartal a chynhwysol sy'n cyd-fynd â Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru).
Cyllideb	Dim goblygiadau ariannol uniongyrchol y tu hwnt i ymrwymïadau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant presennol.
Cyfreithiol	Cydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r rheoliadau cysylltiedig.
Staffio	Atgyfnerthu ymrwymiad i arferion recriwtio a dilynant teg.
Cydraddoldeb/Hawliau Dynol/Y Gymraeg	Hyrwyddo cydraddoldeb a chynhwysiant; adroddiad ar gael yn ddwyieithog.
Risgiau	Byddai methu â chyhoeddi yn arwain at beidio â chydymffurfio â dyletswyddau statudol a risg i enw da.