



Gwasanaeth Tân ac Achub
Fire and Rescue Service

Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau Adroddiad 2025

This document is available in English

ATAL AMDDIFFYN YMATEB
PREVENTING PROTECTING RESPONDING

www.tangogleddcymru.llyw.cymru
www.northwalesfire.gov.wales



Cynnwys

Ynglŷn â'r adroddiad hwn	3
Ein hymrwymiad i Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI). . . .	4
Enillion	7
Bandiau Cyflog fesul Chwartel.	8
Cau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau	9



Gwasanaeth Tân ac Achub
Fire and Rescue Service

Ynglŷn â'r 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 yna wahaniaeth 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 cyflog 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 Bonws

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

6

Bandiau Cyflog fesul Chwartel

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

Cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn y chwarteli 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 2025. Er mwyn cymharu, rydym wedi rhoi data o'r un

dyddiad yn 2024. Os oes gennych unrhyw gwestiynau neu sylwadau yn ymwneud â'r adroddiad hwn a'i gynnwys, cysylltwch â ni drwy wefan [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 dros 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 chyrhaedd eu potensial llawn. Mae hyn yn ei dro 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 achosion hyn yn amrywiol ac yn gymhleth, ond nid ydynt yn gysylltiedig 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 fenywod yn y gweithlu, mae dynion yn dal i fod mewn mwy o rolau gweithlu a rheoli gweithredol. Er bod menywod i gyfrif am gyfran fwy o staff mewn rolau gwasanaeth corfforaethol, mae nifer is o fenywod mewn rolau uwch ar draws y gwasanaeth cyfan, sy'n denu lefelau uwch o gyflog. Fodd bynnag, 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 yn anodd iawn gwneud cymariaethau tebyg wrth debyg. Mae ein gwasanaeth yn cydnabod amrywiaeth rhywedd a hunaniaeth ein staff. Mae pob aelod o staff yn ein gweithlu presennol yn uniaethu fel gwryw neu fenyw.

Ar 31 Mawrth 2025, roeddem yn cyflogi 887 o bobl. Isod gallwch weld cynrychiolaeth weledol o'n gweithlu sydd wedi'i rannu'n staff yr ystafell reoli, staff gweithredol a staff mewn rolau gwasanaeth 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.



31/03/2025 Staff - 887	Staff yr Ystafell Reoli (31)	Staff Gweithredol (708)	Staff Y Gwasanaeth Tân ac Achub (148)
Menywod – 195 (22%)	25 (81%)	89 (13%)	81 (55%)
Dynion – 692 (78%)	6 (19%)	619 (87%)	67 (45%)

Mae Gwasanaeth Tân ac Achub Gogledd Cymru (GTAGC) yn cyflogi mwy o ddynion na merched. Mae menywod yn cael eu cynrychioli'n dda o fewn rolau yr ystafell reoli a gwasanaeth corfforaethol ar draws y Gwasanaeth, ond dynion yw mwyafrif tîm 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 bwloch cyflog rhwng y rhywiau ar hyn o bryd.

Yn gyffredinol, mae'r Gwasanaeth wedi cynyddu nifer y menywod ar draws y gweithlu yn ystod y flwyddyn ddiwethaf ac mae newid cadarnhaol wedi bod yn y cydbwysedd rhwng y rhywiau. 195 (22%) o fenywod yn 2025, o'i gymharu â 192 (21.2%) o fenywod yn 2024. Yn 2025, mae gan ein Gwasanaeth 89 (13%) o fenywod mewn rolau **diffoddwyr tân gweithredol** sy'n un yn fwy na'r '88' yn 2024 ac mae canran gyffredinol y menywod wedi cynyddu 1% o'i gymharu â 12% yn 2024.

Mae nifer y gweithwyr a'r proffil rhywedd yn yr **adran reoli** yn 2025 yr un fath ac yn 2024. Ymhlith tîm o 31 o weithwyr, mae gan yr Ystafell Reoli 25 o fenywod a 6 o

ddynion. Yn draddodiadol, merched yw mwyafrif staff yr adran reoli ac mae hanes da o ran cadw llawer o staff sy'n gwasanaethu am gyfnod hir.

Bu cynnydd bach yn nifer y gweithwyr mewn rolau **gwasanaeth corfforaethol** o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol. O ran proffil rhywedd, mae 81 (55%) o fenywod yn 2025, sy'n gynnydd bach i'r 79 (54.4%) o fenywod yn 2024. Yn hanesyddol, menywod oedd yn dal mwyafrif helaeth o rolau gwasanaeth corfforaethol, ond mae newid yn y degawd diwethaf wedi gweld mwy o ddynion yn gwneud cais ac yn cael eu penodi'n llwyddiannus i amryw o rolau gwasanaeth corfforaethol ac mae hyn wedi arwain at newid bach yn proffil y rhywiau a'r bwlch cyflog.

Er bod nifer y menywod yn yr Ystafell Reoli yn dal i fod yr un fath yn 2025, mae nifer y menywod wedi cynyddu ychydig ar draws rolau gwasanaeth corfforaethol a gweithredol. Dynion yw mwyafrif y bobl sydd wedi y sefydliad yn 2025 a gall hyn gael rhywfaint o effaith ar gynrychiolaeth menywod. Er y dylid cydnabod, mae'r Gwasanaeth wedi parhau i berfformio'n dda o ran denu a recriwtio menywod newydd i'r sefydliad ac mae hefyd wedi perfformio'n dda i gadw menywod talentog a medrus hefyd.

Er bod nifer o fenywod yn y Tîm Arweinyddol (SLT), mae cydnabyddiaeth bod y Gwasanaeth ar daith flaengar i sicrhau bod menywod yn parhau i symud ymlaen trwy rolau goruchwyllo a rheoli canol. Mae adroddiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau 2025 yn tynnu sylw at rai tueddiadau cadarnhaol lle mae menywod yn symud ymlaen trwy rai chwarteli. Er bod cynnydd cyffredinol yn nifer y gweithwyr benywaidd yn y sefydliad ac mae rhai menywod newydd wedi cael eu recriwtio'n llwyddiannus i swyddi goruchwyllo ac arweinyddiaeth, mae'n anochel y bydd y bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n bodoli nes bod mwy o fenywod yn y Gwasanaeth, yn enwedig mewn lefelau uwch o'r sefydliad.

Rydym yn parhau i fod wedi ymrwymo i ddileu'r holl rwystrau mewn perthynas â'r arferion denu, recriwtio a chadw er mwyn sicrhau gweithlu hyd yn oed yn fwy amrywiol yn 2025/26. Ceir rhagor o fanylion am ein strategaeth denu, recriwtio a chadw ar dudalennau 9 a 10.



Enillion

Yn seiliedig ar giplun o ddata oedd ar gael ar 31 Mawrth 2025 mewn perthynas ag enillion yr holl staff, mae'r GPG yn ein Gwasanaeth wedi'i gyfrifo fel a ganlyn.

					
	Cyfradd Gymedrig yr Awr	2025	£18.83	£19.88	5.27%
		2024	£17.63	£19.44	9.30%
	Cyfradd Canolrifol yr Awr	2025	£18.01	£19.64	8.31%
		2024	£16.60	£19.24	13.72%
	Cyfran y staff sy'n derbyn taliad DPP (h.y. bonws)	2025	16.1%	27.7%	Amh.
		2024	15%	26.3%	Amh.
	Taliad DPP (Bonws Cymedrig)	2025	£0.34	£0.29	-16.48%
		2024	£0.32	£0.29	-13.16%
	Taliad DPP (Bonws Canolrif)	2025	£0.35	£0.35	0%
		2024	£0.34	£0.34	0%

Rhwng 2024 a 2025 gostyngodd y **tâl cymedrig fesul awr** o 8.29% i 5.27%. Mae'r ffigwr hwn yn ystyried yr holl staff, y mae llawer ohonynt yn gweithio'n rhan-amser (neu'r system ddyletswydd ar alwad). O ystyried hyn, mae'r bwlch presennol o 5.27% ymhell yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer cyflog cymedrig yr awr sef 11.2%.

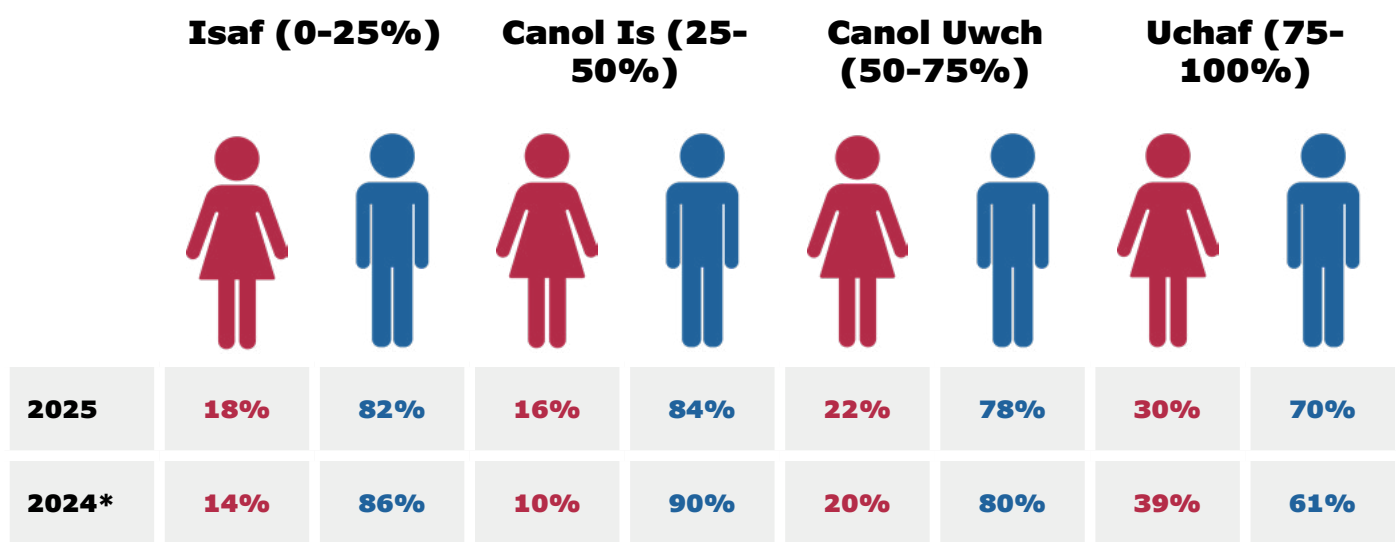
O ran y bwlch **tâl canolrifol fesul awr**, mae ein Gwasanaeth wedi gweld gostyngiad bach rhwng 2024 a 2025 o 13.27% i 8.31%. Mae ein Gwasanaeth ychydig yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol sef 8.6%.

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 ffigur bwlch bonws canolrifol yn 2025 yw -16.48%, felly 16.48% o blaid merched. Mae hyn wedi gostwng hyd yn oed ymhellach o -13.16% yn 2024.

Am y drydedd flwyddyn yn olynol, mae'r bonws canolrifol yn 0% sy'n duedd gadarnhaol.



Bandiau Cyflog fesul Chwarterel



Pan fyddwch yn archwilio'r pedwar chwarterel, menywod sydd yn 30% o'r swyddi ar y cyflog uchaf a 18% o'r swyddi ar y cyflog isaf. O'i gymharu â 2024, mae'r proffil rhywedd yn debyg iawn ac o ran bwlch cyflog rhwng y rhywiau, nid oes unrhyw arwydd penodol bod menywod yn symud ymlaen trwy'r chwarterel isaf, canol is, canol uwch ac uchaf.

Ar y cyfan, mae'r Gwasanaeth wedi parhau i recriwtio menywod yn llwyddiannus i'w weithlu, ond mae'r patrwm yn y flwyddyn flaenorol wedi gweld menyw yn gadael y sefydliad, i gael ei disodli gan fenyw ar gyflog tebyg. Mae rhai menywod newydd wedi dod i mewn i'r Gwasanaeth yn y chwartereli **isaf** a **canol is**, ac mae wedi bod yn arbennig o bleserus gweld mwy o fenywod yn symud ymlaen trwy'r chwartereli canol is oherwydd cyflogau uwch o gyfnod gwasanaethu a thrawsnewidiad amrywiol ddiffoddwyr tân o ddatblygu i gymwys. Hefyd, bu rhai menywod llwyddiannus yn y broses ddyrchafu a rhai adleoliadau sydd wedi arwain at effaith gadarnhaol ar gyflog.

Mae cynrychiolaeth menywod wedi parhau i gynyddu ychydig yn y **chwartereli canol**, a gellir esbonio hyn gan weithwyr benywaidd presennol yn symud i fyny'r

graddfeydd cyflog, codiadau cyflog cynyddol a phrentisiaid amrywiol yn cwblhau eu hyfforddiant yn llwyddiannus, gan symud ymlaen i gyflog diffoddwr tân llawn amser. Mae gweithwyr sy'n gadael y Gwasanaeth hefyd yn chwarae rhan hanfodol pan fyddwn yn archwilio ein data bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Mae data cyflogaeth y Gwasanaethau'n dangos bod llawer o weithwyr sydd wedi ymddeol neu wedi gadael y sefydliad yn ystod cyfnod adrodd 2024/25 yn ddynion oedd wedi gwasanaethu ers amser maith mewn rolau gweithredol, yn aml yn ennill cyflogau ar ben eu graddfeydd cyflog. Gall ein Gwasanaeth fod yn falch o'i allu i gadw staff benywaidd ac yn ystod 2024/25, bu newid bach o ran y bwlch cyflog rhwng y rhywiau oherwydd bod rhai menywod wedi symud i fyny i'r chwarteli canol yn organig pan fo ymddeolwyr (dynion yn bennaf) yn gadael y Gwasanaeth.

Bu gostyngiad bach mewn cynrychiolaeth benywaidd yn y **chwartel uchaf**. Er hynny, mae ein Gwasanaeth yn parhau i elwa'n aruthrol o fod â nifer o fenywod mewn swyddi uwch gan gynnwys y Prif Swyddog Tân, y Prif Swyddog Tân Cynorthwyol, Pennaeth Cyfathrebu Corfforaethol, Pennaeth yr Ystafell Reoli a'r Pennaeth Adnoddau Dynol. Mae llawer o fenywod hefyd yn mewn rolau 'Dirprwy Bennaeth' ar draws gwahanol adrannau ac mae hyn yn dangos sut fod menywod nid yn unig wedi cael eu recriwtio a'u cadw'n llwyddiannus o'r blaen ond hefyd wedi datblygu i bwynt eu bod wedi symud ymlaen i swyddi sy'n derbyn lefelau uwch o gyflog. Gall pob menyw fod yn fodolau rôl cadarnhaol, ond mae'r rhai mewn swyddi uwch yn brawf byw i'r rhai sy'n anelu at ddod yn arweinwyr eu hunain un diwrnod. Hefyd, mae menywod mewn swyddi uwch yn chwarae rôl hanfodol bwysig gan eu bod yn 'cynyddu gwelededd' yn y gymuned wrth ymweld yn bersonol a phan fyddant yn ymddangos mewn gwahanol sianeli cyfryngau.

Cau'r Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

Mae Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gwasanaeth (2024-2029) yn cynnwys llu o amcanion a fydd yn datblygu ein gwaith cydraddoldeb rhywiol i sicrhau bod rhagor o fenywod 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 menywod ar draws pob grŵp oedran drwy grwpiau cymunedol, timau chwaraeon, ysgolion, colegau, prifysgolion a fforymau addas eraill i hyrwyddo ystod eang o lwybrau gyrfa a rolau yn y gwasanaeth tân ac achub ac anelu at 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 amryw o raglenni mynediad uniongyrchol ac arweinyddiaeth genedlaethol 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 er mwyn helpu i gadw pobl dalentog.

- Parhau i foderneiddio ein dull o drefnu gweithio, gan greu gweithle mwy hyblyg, ystwyth a chynhwysol a fydd yn ddeniadol i bobl ag anableddau, cyflyrau iechyd, cyfrifoldebau rhieni a gofalu.
- Sicrhau bod polisïau a gweithdrefnau'r Gwasanaeth yn hyrwyddo arfer gorau a chynhwysiant, yn enwedig mewn perthynas ag ymddangosiad, addasiadau rhesymol, cwyn, gwahaniaethu, gwrth-fwlio ac aflonyddu.
- Codi ymwybyddiaeth o iechyd a lles ymhlith y gweithlu i leihau'r risg o effeithiau negyddol posibl ac effeithiau ar weithwyr a'r sefydliad.
- Mynd i'r afael â rhwystrau diwylliannol i sicrhau bod yr amgylchedd yn y gweithle yn hygyrch i weithlu amrywiol, yn enwedig menywod ar draws gwahanol grwpiau oedran a chefnidir.
- Casglu a dadansoddi data gweithlu personol i gefnogi arferion rheoli pobl effeithiol a gwybodus, gan gynnwys blaenoriaethau recriwtio, gweithredu cadarnhaol a rhwystrau.
- Ymrwymo i gefnogi menywod i gynnal a gwella eu sgiliau o fewn amgylchedd gwaith cynhwysol sy'n hyrwyddo dysgu gydol oes, datblygiad a chynnydd.
- Sicrhau bod amgylcheddau dysgu yn hyblyg ac yn hawdd eu cyrraedd.
- Parhau i ddatblygu ein rhwydwaith staff 'Menywod yn y Gwasanaeth Tân', a'i gynghreiriaid gwrywaidd i ddarparu mentora, cyngor a chefnogaeth i bob cydweithiwr benywaidd trwy rwydweithio, digwyddiadau cymdeithasol a ffurfiol.
- Parhau i gefnogi datblygiad y pedwar rhwydwaith staff arall sy'n cynnwys Firepride; Niwroamrywiaeth; Crefydd, Ethnigrwydd a Threftadaeth Ddiwylliannol (REACH). Bydd cydweithredu rhwng y rhwydweithiau staff yn sicrhau bod dull croestoriadol a chyfannol yn cael ei fabwysiadu a fydd yn ystyried menywod â hunaniaethau a nodweddion lluosog.



Gwasanaeth Tân ac Achub
Fire and Rescue Service