

CYFLOG

RHWNG Y

RHYWIAU



MARCH 2024

---

## CYNNWYS

Cyflwyniad	3
Proffil y gweithlu	4
Canran y dynion a menywod ym mhob chwarterl cyflog	6
Bwlch cyflog rhwng y rhywiau – ein cynnydd	8
Bwlch tâl bonws	10
Diweddariad ar y bwlch cyflog ethnigrwydd	11
Ein pwyslais a'n cynnydd – creu gweithlu cynhwysol	13

---

## CYFLWYNIAD

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno ymrwymiad Dŵr Cymru i greu gweithlu cynhwysol sy'n adlewyrchu'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu.

Mae'n rhoi trosolwg o broffil ein gweithlu, gan gynnwys rhanriad ar sail rhywedd ein fîm gweithredol a'n bwrdd, a chanran y dynion a'r menywod ym mhob chwarterel cyflog.

Mae'r adroddiad yn trafod y bwllch cyflog rhwng y rhywiau, ein hymdrechion i'w leihau, a'n pwyslais ar adeiladu gweithlu cynhwysol. Rydym wedi cymryd rhan mewn nifer o weithgareddau i gefnogi ein taith barhaus i recriwtio a chadw mwy o fenywod yn y gweithle. Ceir nifer o uchafbwyntiau, gan gynnwys Dŵr Cymru yn dod yn gyflogwr cyntaf Cymru a'r cwmni dŵr cyntaf yn y DU i ymrwmo i egwyddorion Fertility Matters.

Eleni rydym yn falch o nodi gostyngiad arall yn ein bwllch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau. Mae ein bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol yn sylweddol is na'r cyfartaledd cenedlaethol.

Ar gyfer yr adroddiad hwn, diffinnir y bwllch cyflog rhwng y rhywiau fel y bwllch cyflog canolrifol a chymedrig cyffredinol rhwng y rhywiau a'r bwllch bonws (yn seiliedig ar gyfradd cyflog fesul awr ar y dyddiad y ciplun, sef 5 Ebrill 2023) waeth beth fo'i rôl neu hynafedd.

Mae'n bwysig nodi bod hyn yn wahanol i'r egwyddor o gyflog cyfartal am gyflawni gwaith cyfartal.

Hyderwn fod yr adroddiad hwn yn rhoi cipolwg gwerthfawr ar ein hymdrechion i hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn Dŵr Cymru.



**Martin Driscoll**

Cyfarwyddwr Cefnogi Busnes a Phobl

## PROFFIL Y GWEITHLU

Ar 5 Ebrill 2023, roedd proffil ein gweithlu fel a ganlyn:

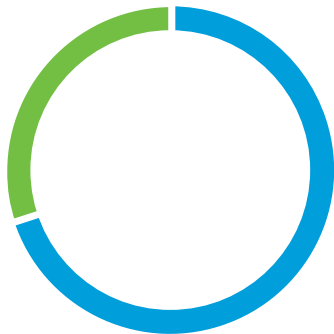
2023

### CYFANSWM

3,617 o gyflogeion

Dynion: 2,526

Menywod: 1,091



30.2% 69.8%

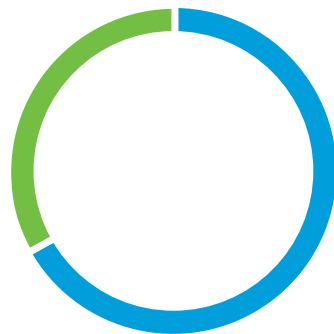
MENYWOD DYNION

### GWEITHREDOL

18 o Aelodau

Dynion: 12

Menywod: 6



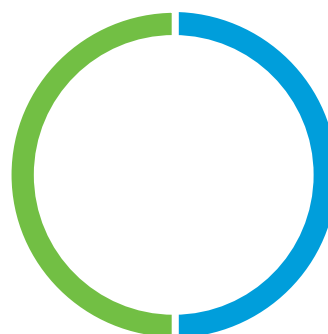
33.3% 66.7%

### BWRDD

10 o Gyfarwyddwyr

Dynion: 5

Menywod: 5



50% 50%

Mae nifer cyffredinol y menywod yn y gweithlu wedi cynyddu 0.5%, sy'n newid bach ond sydd o ganlyniad i'r ymdrechion rydym yn eu gwneud i ddenu a chadw menywod. Rydym yn falch o'r cam cadarnhaol hwn i'r cyfeiriad cywir a hefyd bod cynrychiolaeth cyfartal rhwng dynion a menywod ar ein bwrdd erbyn hyn.

Rydym yn parhau i ganolbwyntio ar ddenu a chadw mwy o fenywod yn y gweithle wrth i ni weithio tuag at gyflawni ein strategaeth 2050.



# CANRAN Y DYNION A MENYWOD YM MHOB CHWARTEL CYFLOG

## EIN CYNNYDD

Dangosir dosbarthiad dynion a menywod mewn chwarteli cyflog a gyfrifir drwy rannu'r gweithlu yn bedwar band gyda niferoedd cyfartal o weithwyr, yn seiliedig ar gyflog fesul awr o'r isaf (Chwartel 1) i'r uchaf (Chwartel 4). Yna, cyfrifir y ganran o ddynion a menywod ar gyfer pob chwartel.

Gwelwyd cynnydd yn nifer y menywod yn chwartelau 1, 2 a 4 a chynnydd yn nifer y dynion yn chwartel 3.

Mae rhaniad ar sail rhywedd y gweithlu yn gyffredinol wedi aros yn gymharol gyson o'r naill flwyddyn i'r llall, gan symud o 29% yn fenywod a 71% yn ddynion y llynedd, i ychydig dros 30% yn fenywod a 70% yn ddynion eleni.

CHWARTEL 1

CHWARTEL 2

CHWARTEL 3

CHWARTEL 4

### CHWARTELI CYFLOG 2023



### CHWARTELI CYFLOG 2022



MENYWOD DYNION

# JENNA NICOLLE-GAUGHAN

## RHEOLWR CLEIENTIAID – DIOGELWCH ARGAEAU



Ymunais â'r ganolfan gyswllt yn Dŵr Cymru yn 2011 ac ar ôl symud sawl gwaith — fi yw Rheolwr Cleientiaid — Diogelwch Argaeau erbyn hyn. Ymhlith fy swyddogaethau fel Rheolwr Cleientiaid mae ysgogi buddsoddiad effeithiol yn ein portffolio o argaeau a chronfeydd dŵr er mwyn sicrhau ein bod yn darparu atebion peirianeg arloesol sy'n galluogi'r busnes i gyflawni ei 'Fesurau Llwyddiant' a'i ymrwymïadau rheoleiddiol. Rwy'n gyfrifol am roi gwybod i'n rheolwyr am ein cynlluniau a'r cynnydd rydym wedi'i wneud yn erbyn y rhain.

Ymunais â Dŵr Cymru pan oeddwn yn y Brifysgol gan fod y sifftiau'n cyd-fynd yn dda â'm darlithoedd — wnes i erioed ddychmygu y byddwn i yma o hyd dros 12 mlynedd yn ddiweddarach. Ar ddechrau fy ngyrfa, roeddwn yn gweithio i reolwr a welodd rywbeth ynof a rhoddodd yr hyder i mi gredu y gallwn aros yn Dŵr Cymru a gwneud fy ffordd yn y byd. Roedd cael rhywun arall i gredu ynof a fy ngalluoedd yn bwerus iawn, ac rwy'n amau a fyddwn i yn Dŵr Cymru heddiw pe na bai'r rheolwr hwnnw wedi fy ngwthio i gyflawni fy mhotensial. Rwyf wrth fy modd bod Dŵr Cymru yn rhoi cyfle i gydweithwyr archwilio gwahanol rolau ac adrannau, a chredaf os ydych yn fodlon gwneud y gwaith caled y cewch eich gwobrwyo amdano. Rwyf hefyd yn meddwl ei bod hi'n bwysig iawn canolbwyntio ar eich taith eich hun a dilyn yr hyn rydych chi'n ei fwynhau.



# BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU – EIN CYNNYDD

## PAM MAE BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU?

Mae'n bwysig nodi bod y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau yn wahanol i'r egwyddor o gyflog cyfartal. Yn Dŵr Cymru, mae pob dyn a menyw yn cael cyflog cyfartal am gyflawni gwaith cyfartal.

Mae bylchau cyflog rhwng y rhywiau yn bodoli gan fod mwy o ddynion na menywod mewn rolau uwch mewn llawer o sefydliadau. Mae'r hyn sy'n achosi bylchau cyflog rhwng y rhywiau yn gymhleth. Mae pwysau a normau cymdeithasol yn dylanwadu ar rolau rhywedd, ac yn aml yn ffurfio'r mathau o alwedigaethau a llwybrau gyrfa y mae dynion a menywod yn eu dilyn, ac felly lefel eu cyflog.

Yn draddodiadol, byd i ddynion fu'r diwydiant dŵr. Fel cwmnïau eraill yn y diwydiant, rydym yn frwd dros ddatblygu pobl a hyrwyddo o fewn Dŵr Cymru. Felly, yn hanesyddol bu mwy o ddynion na menywod ar lwybrau gyrfa mewn rolau gweithredol a all arwain at rolau uwch-reolwyr a chyfarwyddwyr.

### DIFFINIADAU

#### Canolrif

Y gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canol yn ystodau cyflogau dynion a menywod.

#### Cymedrig

Y gwahaniaeth rhwng cyfartaledd cyflog dynion a menywod.

## EIN CYNNYDD

Ein her hirdymor yw cynyddu nifer y menywod sy'n cael eu recriwtio i'r sefydliad, a sicrhau ein bod yn denu ac yn cadw talent. Rydym yn cydnabod bod angen gwneud mwy o waith i gyflawni hyn. Eleni rydym wedi parhau i ganolbwyntio ein gweithgarwch allweddol ar wella prosesau denu, recriwtio ac ymgysylltu â grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, ac rydym wedi cymryd rhan mewn sawl gweithgaredd i wella atyniad.

Rydym wedi parhau i weithio gyda sefydliadau allweddol i godi ymwybyddiaeth o Dŵr Cymru fel cyflogwr o ddewis, ac i dynnu sylw at y cyfleoedd gyrfa i ddatblygu a chadw ein cydweithwyr benywaidd.

Rydym yn falch ein bod wedi cynyddu nifer y cydweithwyr benywaidd yn ein ffynhonnell o dalent i 45% ar gyfer rolau uwch ac wedi cyflawni gwelliant o 8% mewn grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol sy'n ymgeisio am rolau. Rydym yn parhau i weithio gyda'n Llysgenhadon Cynwysoldeb ar ein datblygiad parhaus ac ar gyflawni ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Rydym yn deall bod gennym lawer i'w wneud er mwyn sicrhau cynrychiolydd gweithle o'r cymunedau rydym yn gweithio ac yn byw ynddynt.

## BYLCHAU CYFLOG

Ar gyfer yr adroddiad hwn, diffinnir y bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel y bwlch cyflog a bonws canolrifol a chymedrig cyffredinol rhwng y rhywiau a'r bwlch bonws (yn seiliedig ar gyfradd cyflog fesul awr ar y dyddiad y ciplun, sef 5 Ebrill 2023, a bonysau a dalwyd yn y flwyddyn hyd at 5 Ebrill 2023) waeth beth fo'i rôl neu hynafedd.

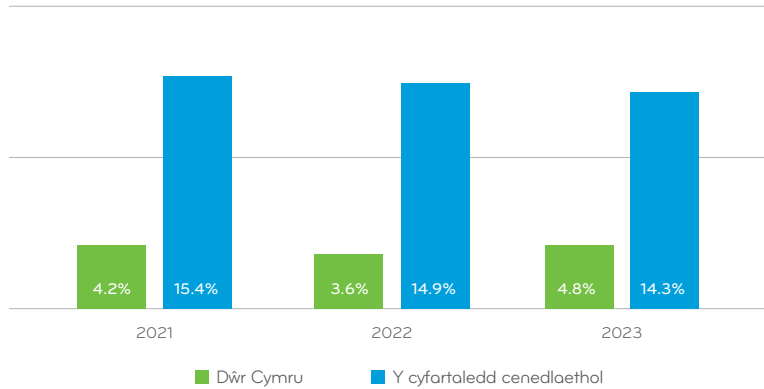
Ar adeg 'ciplun' y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau ym mis Ebrill 2023 roedd y gweithlu 30.2% yn fenywod/69.8% yn ddynion, sy'n gynydd bach yn nifer y menywod a oedd yn gweithio yn Dŵr Cymru ers 2022.



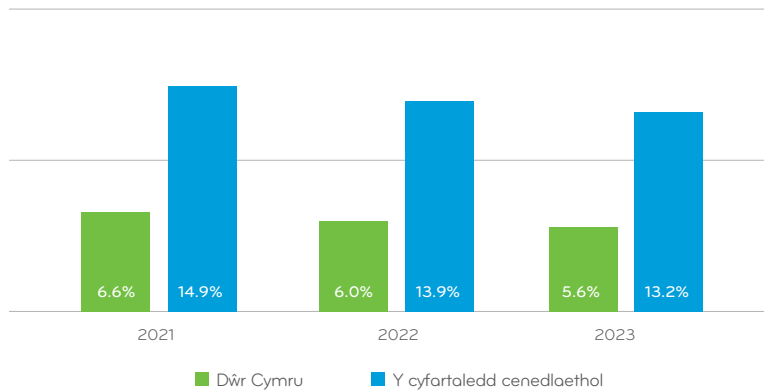
## BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

Ym mis Ebrill 2023 roedd ystadegau bwllch cyflog Dŵr Cymru fel a ganlyn:

### BWLCH CANOLRIFOL



### WLCH CYMEDRIG



Mae'r flwyddyn hon wedi gweld cynnydd yn y bwllch canolrifol a gostyngiad yn y bwllch cymedrig. Mae'r bwllch canolrifol wedi cynyddu i 4.8% yn 2023 o 3.6% yn 2022, ac mae'r bwllch cymedrig wedi gostwng o 6.0% yn 2022 i 5.6% yn 2023. Y prif reswm am y cynnydd yn y bwllch canolrifol yw cynnydd mewn benywod yn chwarterau 1 a 2. Rydyn ni'n falch fod y ddau yn parhau i fod yn isel, ac mae hyn yn adlewyrchu'r gwaith sy'n cael ei gyflawni ar draws Dŵr Cymru.

### DIFFINIADAU

#### Canolrif

Y gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canol yn ystodau cyflogau dynion a menywod. Dyma'r ffigur a ddyfynnir amlaf yn y wasg a chyhoeddiadau eraill. (Nid yw cyfartaledd cenedlaethol 2023 wedi'i gwblhau ac mae'n seiliedig ar gyflwyniadau'r DU hyd yma.)

#### Cymedrig

Y gwahaniaeth rhwng cyflog cyfartalog dynion a menywod. (Nid yw cyfartaledd cenedlaethol 2023 wedi'i gwblhau ac mae'n seiliedig ar gyflwyniadau'r DU hyd yma.)

## BWLCH TÂL BONWS

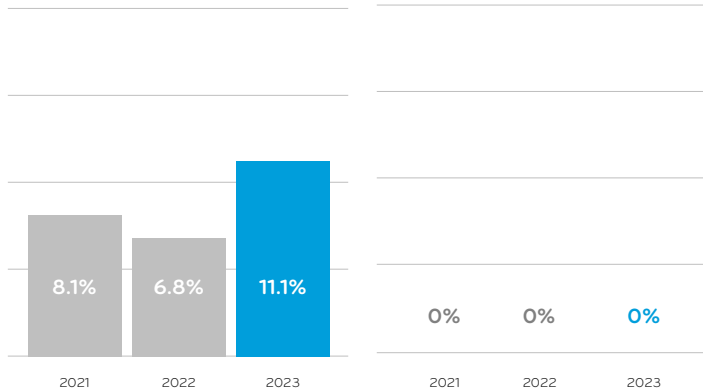
Mae ein cynllun bonws wedi'i gynllunio i gymell ac ysgogi cydweithwyr ar draws y cwmni i roi'r perfformiad gorau posibl a'n helpu i ennill ymddiriedaeth ein holl gwsmeriaid, bob dydd. Mae'r cynllun yn gysylltiedig â thargedau perfformiad ar gyfer y cwmni cyfan—gyda'r ychwanegiad bod gan gydweithwyr, rheolwyr a chyfarwyddwyr ym mand 6 ac uwch hefyd dargedau perfformiad personol i'w cyrraedd.

Ym mis Ebrill 2023 roedd ystadegau bwllch tâl bonws Dŵr Cymru fel a ganlyn:

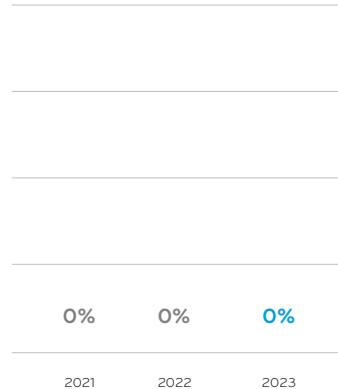
Canolrif 0% (2022 0%)

Cymedrig 11.1% (2022 6.8%)

### BWLCH CYMEDRIG



### BWLCH CANOLRIFOL



## BYLCHAU TÂL BONWS – CYFRIFIADAU CYMEDROL A CHANOLRIFOL

Rydym yn defnyddio'r un meini prawf i ddyfarnu cyflog amrywiol i bob cydweithiwr, waeth beth fo'i ryw neu unrhyw nodweddion eraill. Dyfernir % gwahanol o Dâl Amrywiol Blynyddol yn dibynnu ar y band cyflog. Fodd bynnag, telir ein Cynllun Gwobrwyo Cydweithwyr ar gyfer y pum band isaf yn y sefydliad ar swm penodol yn seiliedig ar berfformiad y Cwmni.

### Cyfrifiad Bwlch Bonws Cymedrig

Cynyddodd ein bwllch bonws cymedrig yn 2022-2023 o 6.8% i 11.1%. Mae nifer o ffactorau yn effeithio ar hyn gan gynnwys taliadau untro ychwanegol a wnaed a gafodd eu cyfrifo ar sail pro rata yn yr un modd ag y mae ein holl daliadau amrywiol yn cael eu cyfrifo. Mae 78% o'n gweithwyr rhan amser yn fenywod ac nid yw nifer yr oriau a weithir yn cael ei gynnwys yn y ffordd y caiff y bwllch bonws ei gyfrifo. Mae rhai uwch-arweinwyr benywaidd yn gadael yn ystod y flwyddyn hefyd wedi effeithio ar hyn.

### Cyfrifiad Bwlch Bonws Canolrifol

Gan fod y cyfrifiadau bonws yn seiliedig ar fand cyflog a pherfformiad ar draws y cwmni, a bod y nifer mwyaf o weithwyr yn cael eu cyflogi ym mandiau'r sefydliad lle mae Dyfarniad Cydweithwyr cyfradd unffurf yn daladwy i bawb, ni fydd bwllch canolrifol gennym o hyd.

### DIFFINIADAU

#### Canolrif

Y gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canol yn yr ystodau o fonysau a delir i gydweithwyr gwrywaidd a benywaidd.

#### Cymedrig

Y gwahaniaeth rhwng cyfartaledd y bonysau a delir i gydweithwyr gwrywaidd a benywaidd.

## DIWEDDARIAD AR Y BWLCH CYFLOG ETHNIGRWYDD

Nid yw'r Bwlch Cyflog Ethnigrwydd wedi dod yn eitem adrodd statudol eto.

Mae'r cyfrifiadau'n dangos y gwahaniaeth yn y gyfradd cyflog fesul owr ar gyfartaledd rhwng gweithwyr sy'n nodi eu bod yn wyn a'r rhai sy'n nodi eu bod o grŵp ethnig lleiafrifol.

Mae 79.8% o'r gweithlu wedi datgelu eu hethnigrwydd ac rydym wedi defnyddio'r data hwn i gyfrifo'r Bwlch Cyflog Ethnigrwydd ar 5 Ebrill 2023.

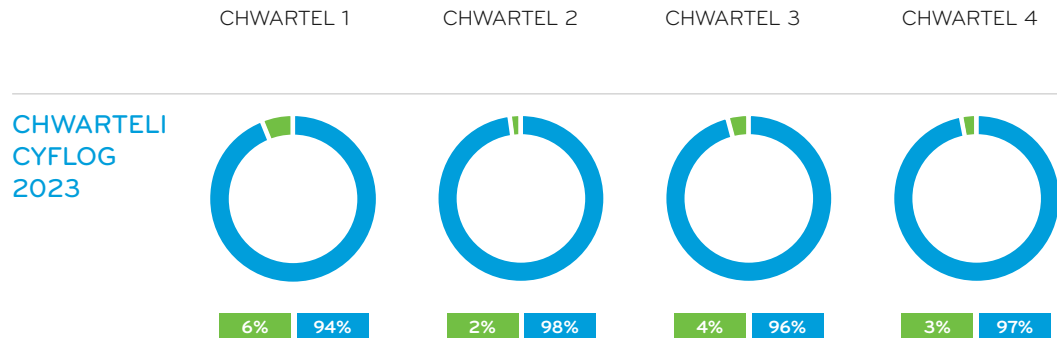
O'r boblogaeth yma, mae 3.9% o gydweithwyr yn eu disgrifio eu hunain fel Du, Asiaidd neu Leiafrif Ethnig, ac mae 96.1% o gydweithwyr yn eu disgrifio eu hunain fel Gwyn Prydeinig neu Wyddelig neu Arall a dywedodd 0.4% nad oeddent am ddweud.

Yn seiliedig ar y data hwn, y canlyniadau yw:

Bwlch Cyflog Ethnigrwydd Cymedrig 5.68%

Bwlch Cyflog Ethnigrwydd Canolrifol 3.47%

Mae'r rhaniadau canrannol ym mhob chwarterl cyflog fel a ganlyn:



Mae data blaenorol ar hyn ar gyfer 2022 yn dangos bod y rhaniadau canrannol ar sail chwarterli yr un fath. Mae ein canlyniadau bwlch cyflog Ethnigrwydd yn debyg i'n canlyniadau Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiâu, ac er nad yw ystadegau cenedlaethol yn cyhoeddi data cyfartalog ar gyfer Bwlch Cyflog Ethnigrwydd, rydym yn hyderus yn ein hegwyddorion cyflog a thegwch yn y ffordd rydym yn ymdrin â chyflog. Mae'r bwlch yn bodoli oherwydd bod cyfran y bobl o grwpiau Ethnig Lleiafrifol yn chwarterl 1 (sef y chwarterl ar gyflog isaf) yn uwch nag yn chwarterl 4 (y chwarterl ar gyflog uwch).



# EIN PWYSLAIS A'N CYNNYDD – ADEILADU GWEITHLU CYNHWYSOL

## DENU, RECRIWTIO AC YMGYSYLLTU

Er mwyn mynd i'r afael â'r anghydbwysedd rhwng y rhywiau yn ein sefydliad mae angen i ni ddenu a recriwtio mwy o ymgeiswyr benywaidd. Roedd targed o welliant o 5% mewn grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn ymgeisio am rolau yn darged a osodwyd gennym i'n hunain, ac er ein bod yn falch o weld cynnydd o 8% eleni, mae atyniad yn faes pwyslais o hyd.

Y llynedd, gwnaethom gyflwyno cynllun 'Arsylwyr Recriwtio a Chyfweld' ar gyfer menywod mewn rolau gweithredol. O'r rolau y defnyddiwyd hyn ar eu cyfer, mae 45% wedi'u llenwi gan fenywod.

Gan barhau i weithio mewn partneriaeth â Chynllun Addysg Beirianneg Cymru (EESW), ein nod yw cynyddu ymwybyddiaeth o Dŵr Cymru fel "Cyflogwr Delfrydol" a rhoi gwell dealltwriaeth i ymgeiswyr y dyfodol o sut beth yw gweithio i ni.

## DIWRNODAU GYRFA I YSGOLION

Ym mis Hydref 2023, croesawyd myfyrwyr o Ysgol Uwchradd Willows i ddysgu am Dŵr Cymru. Roedd y diwrnod yn rhan o ddathliadau Mis Hanes Pobl Ddu.

Dywedodd Sumerah Nawaz, Cyd-gadeirydd ein Rhwydwaith Embrace: *"Roedd gallu cael y myfyrwyr i adael yr ystafell ddisbarth a mynd i'r amgylchedd gwaith yn bwysig iawn i lwyddiant y diwrnod. Roeddem yn gallu gweithio gyda nhw yn uniongyrchol i ddysgu am yr amrywiaeth o rolau sydd ar gael yn Dŵr Cymru"*.

## PENODIADAU CYFARWYDDWYR ANWEITHREDOL Y BWRDD

Yn ystod y blynyddoedd diwethaf, penodwyd Lila Thompson a Barbara Moorhouse i'n bwrdd. O ganlyniad, bydd amrywiaeth y bwrdd yn cynorthwyo'r fîm yn gadarnhaol i wneud penderfyniadau strategol am y cwmni ac i ddwyn y fîm gweithredol i gyfrif.



## CYNNYDD A CHADW

Mae datblygu a gwneud cynnydd gyda'n gweithlu benywaidd presennol yn rhan hanfodol o leihau'r bwloch cyflog rhwng y rhywiau yn Dŵr Cymru. Ym mis Chwefror 2024, lanswyd ein rhaglen datblygu menywod – rhaglen ystyrlon ac ymroddedig ar gyfer ein cydweithwyr benywaidd. Bydd y ddau ddiwrnod yn cynnig cyfle i gydweithwyr rwydweithio â chydweithwyr o feysydd eraill o'r busnes, gan gynnig cyfleoedd dysgu gwerthfawr i gefnogi eu datblygiad a deall y gwerth y maent yn ei gynnig i'r sefydliad a thu hwnt.

Rydym hefyd yn annog menywod i gymryd rhan yn rhaglen fentora Dŵr Cymru fel mentoriaid a mentoreion. Ar hyn o bryd, mae 56% o'n mentoriaid yn fenywod ac o'r rhai sy'n cael eu mentora mae 63% yn fenywod. Rydym yn parhau â'n rhaglen fentora o chwith gan ganolbwyntio ar grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Yn dilyn ymlaen o un o'n partneriaethau mentora o chwith, mae grŵp 'Menywod yn Dŵr Cymru' wedi'i sefydlu yn ein busnes dŵr a chaiff ei gadeirio bob chwarter gan Ian Christie, Rheolwr Gyfarwyddwr Dŵr, Cynllunio Asedau a Chyflenwi Cyfalaf.

Mae'r grŵp yn parhau i godi ymwybyddiaeth o'r heriau y gall menywod eu hwynebu ac yn rhannu'r hyn a ddysgir er mwyn arwain at gamau gweithredu a gwelliannau.

## CYFLOGWR SY'N YSTYRIOL O DEULUOEDD

Eleni, gwnaethom barhau â'n rhaglen cyfeillio a chyflwyno ystafell i rieni a oedd yn dychwelyd. Gwnaethom hefyd gyflwyno canllawiau newydd ar gefnogi rhieni yn y gweithle, colli babanod a ffrwythlondeb.

Ym mis Tachwedd 2023, gwnaethom ymuno mewn partneriaeth â Fertility Matters i godi ymwybyddiaeth o chwalo'r tabw a chynnig cymorth i'r rhai sydd ei angen. Ni yw'r cwmni dŵr cyntaf a'r cwmni cyntaf yng Nghymru i gymryd y cam hwn ac, wrth symud ymlaen, rydym yn gweithio tuag at ddod yn gyflogwr sy'n ystyriol o ffrwythlondeb.

I gefnogi cydweithwyr drwy'r profiad o golli baban, rydym wedi ymuno mewn partneriaeth â Tommy's sydd wedi helpu gyda gweminarau i godi ymwybyddiaeth o gamesgoriad a'r effaith ar deuluoedd. Roedd y sesiynau'n cynnig arweiniad ymarferol ac awgrymiadau cyfathrebu ar gyfer cefnogi cydweithiwr, ffrind neu aelod o'r teulu.

Ym mis Chwefror 2024, gwnaethom ardystiad gyda'r gymdeithas camesgoriad i gefnogi cydweithwyr drwy gyfnod a all fod yn drallodus.

## DIWRNOD RHYNGWLADOL Y MENYWOD 2023

I ddatlu 2023, gwnaeth Phillipa Tuttiett ymuno â ni. Mae Phillipa yn gyn-chwaraewr rygbi'r undeb rhyngwladol, yn berchennog ar y cwmni adeiladu cyntaf i fenywod i gyd ac yn sylwebydd ar gyfer rygbi menywod. Roedd y sesiwn yn graff iawn a chynigiodd Phillipa lawer o ysbrydoliaeth i fenywod ar draws Dŵr Cymru.

## YSGOLORIAETH AMANDA SOADY

Fel rhan o Ddiwrnod Rhyngwladol y Menywod, gwnaethom lansio Ysgoloriaeth Menywod Amanda Soady. Crëwyd hwn er cof am ein cydweithiwr, nid yn unig i ddatlu llwyddiannau ei gyrfa, ond i'w chydabod fel arweinydd benywaidd ysbrydoledig ac amlwg o fewn Dŵr Cymru.

Mae'r ysgoloriaeth yn ymuno mewn partneriaeth â Rhaglen Ddŵr Iau Ewrop a bydd y cyfranogwyr yn rhan o raglen hybrid dwy flynedd rhan amser integredig. Dyfarnwyd yr ysgoloriaeth eleni i Victoria Collier – Rheolwr Dalgylch Trin Dŵr Gwastraff y Gogledd-orllewin.

Dywed Victoria: "*Mae Rhaglen Ddŵr Iau Ewrop yn rhaglen arweinyddiaeth rhan amser dwy flynedd, sy'n cynnwys wythnosau datblygu chwarterol yn ogystal â gwaith prosiect parhaus. Mae strwythur y rhaglen hon yn gwthio ei chyfranogwyr allan o'r ffiniau sy'n gyfforddus iddynt mewn ffordd sy'n hyrwyddo datblygiad a chydweithio.*"

*Mae'r rhaglen hyd yma wedi bod yn wych wrth ddatblygu fy hun yn bersonol ac yn broffesiynol. Mae wedi datblygu sgiliau cyfathrebu ac ymwybyddiaeth rhyngddiwyllynnol, a'r gallu i feddwl yn greadigol, yn ogystal â gwella fy nghadernid ac effeithiolrwydd fel arweinydd.*

*Mae'n ffraind cael y cyfle hwn i ddatblygu fy hun ymhellach ac rwy'n gobeithio y gallaf hefyd drosglwyddo'r hyn rwyf wedi'i ddysgu i fy nghydweithwyr yn DCWW".*

## RHWYDWEITHIAU

Gall cydweithwyr fynychu hyfforddiant, ymuno â gweithgareddau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant eraill, a chwrdd â llysgenhadon cynwysoldeb. Gallant hefyd ymuno â'r rhwydweithiau canlynol a arweinir gan gydweithwyr:

- Menywod yn Dŵr Cymru
- Embrace – Rhwydwaith Hil
- Rhwydwaith Cynghreiriaid LHDT+.

Ochr yn ochr â'n rhwydweithiau mae ein plattform cymdeithasol mewnol, sydd â grwpiau preifat ar gyfer:

- Menopos
- Ffrwythlondeb
- Colli beichiogrwydd
- Amlffydd.

MAE LLWYDDIANT  
PARHAUS DŴR CYMRU  
YN DIBYNNU AR FOD Â  
GWEITHLU AMRYWIOL  
AMRYDDAWN SY'N  
ADLEWYRCHU'R  
CYMUNEDAU RYDYM YN  
EU GWASANAETHU.

BYDDWN YN PARHAU  
Â'N HYMRWYMIAD I  
GREU AMGYLCHEDD  
CYNHWYSOL GYDA  
CHYFLEOEDD I BAWB.



## DATGANIAD

Rydym yn cadarnhau bod y wybodaeth yn yr adroddiad hwn yn gywir ac wedi'i pharatoi yn unol â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau) 2017.



**Peter Perry**  
Prif Weithredwr



**Martin Driscoll**  
Cyfarwyddwr Cefnogi Busnes a Phobl

31 Mawrth 2024