

Y BWLCH

CYFLOG

RHWNG Y

RHYWIAU



MAWRTH 2019



CYNNWYS

Cyflwyniad	3
Proffil y gweithlu	4
Cyflogau'r rhywiau	5
Y canran o ddynion a menywod sydd ym mhob chwartil cyflog	7
Y bwlch o ran taliadau bonws	8
Beth ydyn ni'n ei wneud	9
Y Camau Nesaf	12

CYFLWYNIAD

Rydyn ni am
greu gweithlu
sy'n llwyr
adlewyrchu'r
cymunedau
amrywiol a
wasanaethwn.

Rydyn ni'n gwybod taw'r cwmnïau â gweithluoedd amrywiol a chynhwysol sy'n cyflawni'r canlyniadau gorau — a hynny am eu bod yn gallu manteisio ar holl gwmpas y ddawn sydd ar gael yn eu cymunedau. Nid yw rhagori yn eich gwaith yn dibynnu ar eich rhyw, ac rydyn ni'n credu mewn cefnogi ein holl weithwyr i fwynhau gyrfaoedd llwyddiannus gyda ni. Dyna pam ein bod ni wedi bod yn gweithio'n galed i godi i'r sialens tymor hir o gynyddu nifer y menywod sydd yna yn rhai o'r meysydd gwaith yn y diwydiant dŵr sydd wedi cael eu dominyddu gan ddyinion yn draddodiadol.

Ond yn fwy na hynny — rydyn ni'n credu bod creu amgylchedd cynhwysol a chefnogol lle gall ein pobl fod nhw eu hunain yn y gwaith, a lle gallant ddatblygu i'w potensial llawn, yn dda i'n busnes, ac rydyn ni'n credu taw dyna'r peth iawn i'w wneud hefyd.

Mae ein cwsmeriaid yn disgwyl i ni ddarparu gwasanaethau dŵr a dŵr gwastraff o safon uchel, a hynny am bris fforddiadwy. Ond maen nhw'n disgwyl hefyd i ni sicrhau ein bod ni'n chwarae ein rhan wrth daclo rhai o'r sialensiau

mwyaf sy'n ein hwynebu ni — a'r gymdeithas ehangach — dros y degawdau nesaf. Er mwyn cyflawni hyn, mae angen i ni ddenu a chadw'r bobl orau sy'n meddu ar y sgiliau angenrheidiol ar gyfer y dyfodol.

At ddibenion yr adroddiad hwn, diffinnir y bwllch cyflogau rhwng y rhywiau fel y bwllch canolrifol a chymedrol cyffredinol rhwng cyflogau a thaliadau bonws y ddau ryw (yn seiliedig ar gyfradd tâl fesul awr ar ddyddiad y cipolwg, sef 5 Ebrill 2018, a thaliadau bonws a dalwyd yn ystod y flwyddyn hyd 5 Ebrill 2018) dim ots am rôl na statws y gweithwyr.

Mae hi'n bwysig nodi bod hyn yn wahanol i'r egwyddor o gyflogau cyfartal — lle mae'r holl ddyinion a menywod yn Dŵr Cymru'n cael cyflogau cyfartal am gyflawni'r un gwaith.

PROFFIL Y GWEITHLU

CYFANSWM
3,382 gweithiwr



2017



Mae'r sectorau dŵr a'r cyfleustodau yn wynebu'r her o oresgyn cysyniadau hirsefydlog taw swyddi i ddynion yw'r swyddi yn rhai meysydd o'n diwydiant – ac yn arbennig y rolau gweithredol – ac rydyn ni'n gweithio'n galed i sicrhau bod menywod dawnus yn gwybod bod yna gyfleoedd

Y WEITHREDIAETH
11 aelod



2017



iddynt ddatblygu a llewyrchu ar draws Dŵr Cymru. Ond bydd y sialens yma'n cymryd amser i'w goresgyn – am taw dynion sydd i gyfrif am 79% o'r gweithwyr ar draws y sectorau ynni, mwyngloddio a'r cyfleustodau o hyd yn ôl ffigurau'r bartneriaeth Sgiliau Ynni a'r Cyfleustodau.

Y BWRDD
10 cyfarwyddwr



2017



Fodd bynnag, rydyn ni'n gwneud cynnydd wrth chwalu'r rhwystrau diwylliannol hirsefydlog hyn – gyda'r gyfran o'n gweithlu sy'n fenywod yn cynyddu o 29% yn 2017 i 30% yn 2018, a chyfanswm o 40% o'n dechreuwy'r newydd yn 2017/18 yn fenywod.

CYFLOGAU'R RHYWIAU

Rydyn ni wedi ymrwymo i leihau a chau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau – wrth gydnabod ei fod wedi ei wreiddio mewn canfyddiadau hirsefydlog am fath a natur y swyddi sydd yna yn rhai rhannau o'n busnes, a fydd yn cymryd amser i'w gwyrddroi.

Fodd bynnag, rydyn ni'n benderfynol o barhau i wneud cynnydd yn y maes yma, ac mae'n galonogol bod ein bylchau canolrifol a chymedrig mewn cyflogau'n is na'r cyfartaledd cenedlaethol.

DIFFINIADAU

Canolrifol

Y gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canol yn amrediad cyflogau dynion a menywod

Cymedrig

Y gwahaniaeth rhwng cyflogau cyfartalog dynion a menywod.

PAM FOD YNA FWLCH CYFLOGAU RHWNG Y RHYWIAU?

Dynion sydd wedi dominyddu swyddi yn y diwydiant dŵr yn hanesyddol, yn arbennig mewn meysydd fel peirianeg a gweithrediadau lle mae'r rolau'n tueddu i ddenu cyflogau uwch a thaliadau premiwm sy'n gysylltiedig â'r sgiliau sy'n angenrheidiol, a'r oriau gwaith anghymdeithasol. Mae hyn yn wir am Ddŵr Cymru hefyd, ac o ganlyniad, mae gennym fwy o ddynion na menywod mewn swyddi uwch, sydd ar fandiau cyflog uwch o fewn y cwmni.

Rydyn ni'n gweithio i wyrdroi'r proffil yma dros amser – gan weithio gyda chwmnïau cyfleustod ac ynni eraill i gynyddu amrywiaeth ein gweithluoedd, ac rydyn ni wedi ymrwymo i gynnig cyfleoedd i fenywod ddatblygu a gwneud cynnydd mewn pob math o swyddi o fewn y cwmni.

EIN CYNNYDD

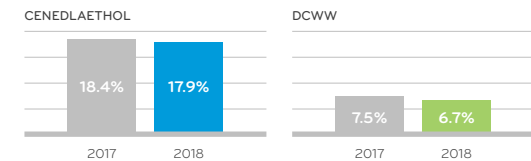
Mae ein bwlch canolrifol wedi culhau ers 2017, sy'n adlewyrchu ein hymdrechion i gynyddu'r gyfran o fenywod sy'n gweithio yn Dŵr Cymru a chynnig cyfleoedd i fenywod ddatblygu o fewn y cwmni. Mae'r gostyngiad yn fwy na'r gostyngiad cenedlaethol, sy'n beth calonogol.

Fodd bynnag, mae ein bwlch cymedrig wedi tyfu, a hynny'n bennaf oherwydd newid yn y strwythur a'r cyfrifoldebau ar lefel yr uwch-

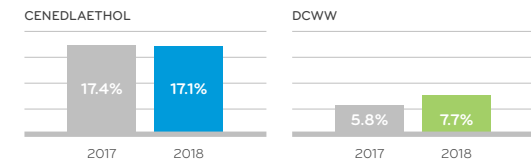
weithredwyr, gyda'r newidiadau mewn tâl yn cael effaith amlycach ar y bwlch cymedrig. Mae'r newid hwn wedi achosi effaith untro ar y ffigurau, sy'n rhywbeth y byddem yn edrych i leihau yn y blynyddoedd sydd i ddod.

Er ein bod ni'n hapus i weld y bwlch canolrifol yn culhau, mae hi'n amlwg bod tipyn o waith o'n blaenau o hyd. Yn wir, am gyfnod interim, ac yn groes i beth y gallai rhywun ei ddisgwyl, gallai'r mesurau rydyn ni'n eu cymryd i recriwtio mwy o fenywod i mewn i'n busnes beri i'r bwlch dyfu am y gallai'r rolau lefel mynediad yma ddenu cyflogau is. Fodd bynnag, yn y tymor hwy, bydd cynyddu nifer y menywod sydd mewn swyddi sy'n denu cyflogau da, mewn rhannau o'n busnes sydd wedi cael eu dominyddu gan ddynion yn draddodiadol, yn hanfodol i gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Y BWLCH CANOLRIFOL



Y BWLCH CYMEDRIG





FEL UN O GYFLOGWYR
MUYAF CYMRU, RYDYN
NI'N CYDNABOD EIN
BOD MEWN SEFYLLFA
DDYLANWADOL



Y CANRAN O DDYNION A MENYWOD SYDD YM MHOB CHWARTIL CYFLOG

Mae proffil ein gweithlu'n debyg i broffil y diwydiannau dŵr a'r cyfleustodau ar led – o ran bod gennym gyfran uwch na'r cyfartaledd o fenywod yn y chwartil isaf, tra bod llai o fenywod yn y chwartilau uchaf. Dyna'r prif beth sy'n achosi ein bwllch cyflog rhwng y rhywiau – mae gennym fwy o ddynion mewn rolau â chyflogau uwch a thaliadau premiwm sy'n gysylltiedig â'u horiau gwaith, fel rolau peirianeg a gweithredol, tra bod gennym fwy o fenywod mewn rolau â chyflogau is fel rolau gweinyddol a gwasanaethau cwsmeriaid.

DIFFINIADAU

Dangosir y dosbarthiad o ddynion a menywod fesul chwartil cyflog, a gyfrifir trwy rannu'r gweithlu yn bedwar band cyfartal o ran maint yn seiliedig ar gyflog fesul awr o'r uchaf (Chwartil 4), i'r isaf (Chwartil 1). Cyfrifir y canran o ddynion a menywod ym mhob band.

CHWARTIL 1



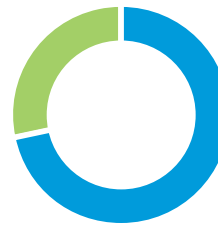
38.3% 61.7%

2017



38.1% 61.79%

CHWARTIL 2



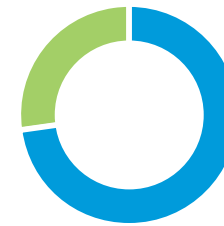
28.3% 71.7%

2017



26.9% 73.1%

CHWARTIL 3



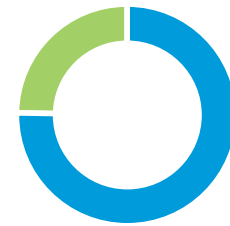
27.1% 72.9%

2017



23.3% 76.7%

CHWARTIL 4



24.7% 75.3%

2017



25.9% 74.1%

WOMEN MEN

EIN CYNNYDD

Mae'r gyfran o ddynion a menywod wedi culhau ym mhob un o'r tri chwartil isaf, a hynny'n rhannol oherwydd y cynnydd cyffredinol yn y gyfran o fenywod sy'n gweithio dros Ddŵr Cymru, a chynnydd y nifer y menywod sy'n cael eu recriwtio ac yn dechrau eu gyrfaedd yma. Mae ein gwaith i recriwtio prentisiaid a graddedigion yn adlewyrchu hyn, gyda 29% o'r grŵp yma'n fenywod erbyn hyn. Ond mae'r gwahaniaeth yn y chwartil uchaf wedi cynyddu – a hynny'n bennaf oherwydd y newidiadau yn y strwythur rheoli. Rydyn ni wedi ymrwymo'n gadarn i leihau a chau'r bylchau hyn ar draws pob chwartil cyn gynted â phosibl.

Y BWLCH MEWN TALIADAU BONWS

Mae Dŵr Cymru'n gweithredu cynllun bonws sy'n gwobrwyo'r holl weithwyr cymwys am berfformiad y cwmni yn ystod y flwyddyn – sy'n golygu bod gan bob un gyfran yn sut rydyn ni'n darparu gwasanaethau ar gyfer ein cwsmeriaid.

DIFFINIADAU

Canolrifol

Y gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canol yn amrediad taliadau bonws dynion a menywod

Cymedrig

Y gwahaniaeth rhwng taliadau bonws cyfartalog dynion a menywod.

Mae'r cynllun hwn yn gysylltiedig â mesurau perfformiad blynyddol ac maent yn gweithredu yn yr un ffordd i'r holl staff. Mae taliadau bonws y rheolwyr a'r Tîm Gweithredol yn gysylltiedig â pherfformiad personol hefyd.

Am ein bod ni'n dyfarnu taliadau bonws i'n holl weithwyr gan ddefnyddio'r un meini prawf perfformiad, dim ots am eu rhyw nac am unrhyw nodweddion eraill, nid oes unrhyw flwch canolrifol rhwng y taliadau bonws. Eto, mae ein bwllch cymedrig rhwng taliadau bonws yn bodoli'n bennaf am fod yna gyfran uwch o ddynion mewn rolau uwch sy'n denu cyflogau uwch.

EIN CYNNYDD

Mae'r twf yn y bwllch cymedrig yn bodoli'n bennaf oherwydd y ffordd y mae cynllun bonws y cwmni'n gweithio. Mae pob gweithiwr cymwys yn cael taliad bonws sy'n gysylltiedig â pherfformiad cyffredinol y cwmni, gyda rhai cyflogeion sydd ar fandiau cyflog uwch yn derbyn taliadau bonws sy'n gysylltiedig â'u perfformiad personol. Am y bu perfformiad y cwmni'n well na'r flwyddyn flaenorol, bu'r taliadau i'r holl gyflogeion yn uwch – ac yn yr un modd, bu'r taliadau'n uwch i'r rhai sydd ar gyfraddau cyflog uwch.

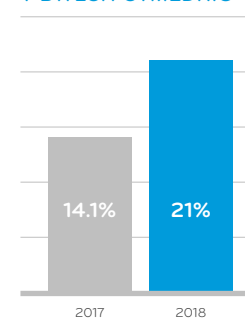
Yn ogystal, am fod mwy o fenywod yn gweithio rhan-amser, cyfrifir eu taliadau bonws ar sail pro-rata. Mae'r ffaith nad yw'r rheoliadau ar adrodd ar y bwllch cyflog rhwng y rhywiau'n

caniatáu ar gyfer cymryd natur pro-rata taliadau bonws i ystyriaeth yn effeithio ar y bwllch rhwng taliadau bonws.

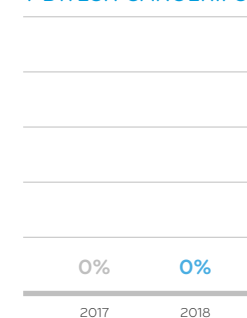
Mae'r gyfran o weithwyr nad ydynt yn gymwys i gael taliad bonws o dan reolau'r cynllun yn effeithio ar y bwllch hefyd – er enghraifft, menywod sydd i gyfrif am gyfran uwch o'n dechreuwyr newydd, ac nid ydynt yn gymwys i gael taliad bonws nes eu bod wedi bod gyda'r cwmni am gyfnod penodol o amser – ond byddant yn gymwys i gael taliadau bonws yn y dyfodol.

Yn ystod y cyfnod adrodd hwn, cafodd 86.6% o ddynion, a 76.8% o fenywod daliadau bonws. Mae hyn yn welliant o'r 86.1% a'r 73.9% a gofnodwyd, yn y drefn honno, yn ystod y cyfnod adrodd blaenorol.

Y BWLCH CYMEDRIG



Y BWLCH CANOLRIFOL



BETH YDYN NI'N EI WNEUD?

ADDYSG

Rydyn ni'n parhau i ehangu ac adeiladu ar ein rhaglen addysg – gan sicrhau bod talwyr biliau'r dyfodol yn gwybod sut i fod yn effeithlon yn eu defnydd o ddŵr, a sut i amddiffyn yr amgylchedd o'n cwmpas. Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, rydyn ni wedi croesawu 69,000 o ddisgyblion i'n Canolfannau Darganfod neu mae ein gweithwyr a'n hathrawon wedi bod allan i ymweld â nhw mewn ysgolion ar draws Cymru a Sir Henffordd. Mae'r sesiynau hyn yn gysylltiedig â'r cwricwlwm cenedlaethol, gyda ffocws ar wyddoniaeth, technoleg, peirianeg a mathemateg (STEM).

STEM MEWN YSGOLION

Rydyn ni'n gweithio mewn partneriaeth â STEM Cymru a Chynllun Addysg Beirianeg Cymru (EESW). Mae'r bartneriaeth hon yn cynnig diwrnodau profiadau i fenywod ifanc (ym mlynnyddoedd 7-9, Cyfnod Allweddol 3) ar draws Cymru er mwyn codi ymwybyddiaeth am Ddŵr Cymru a dangos y posibilïadau sydd ar gael iddynt ddilyn gyrfaoedd mewn diwydiannau STEM. Yn 2018, fe gynhalion ni dri achlysur gyda siaradwyr benywaidd yn gosod esiampl trwy rannu profiad o'u gyrfaoedd â llawer o ddisgyblion. Rydyn ni'n bwriadu adeiladu ar y gwaith yma yn 2019.

CYNLLUN ADDYSG BEIRIANEG CYMRU (EESW)

Rydyn ni wedi meithrin partneriaeth ag EESW, ac wedi bod yn noddi'r cynllun Addysg Beirianeg bob blwyddyn ers 2011. Mae'r cynllun yn rhoi cyfle i fyfyrwyr gael profiad o beirianeg broffesiynol yn y gweithle, gyda ffocws penodol ar 'ferched mewn peirianeg'. Dros y ddwy flynedd diwethaf, rydyn ni wedi bod yn gweithio gyda disgyblion o ysgolion ar draws Cymru ar brosiect trin dŵr a dŵr gwastraff ynni-niwtral, gan gynnwys dwy ysgol sy'n newydd i'r rhaglen yn 2018 (y naill yn y gogledd a'r llall yn y de).

YN GRYNO

Rydyn ni wrth ein bodd taw grŵp o ferched chweched ddosbarth o Aberconwy fu'n fuddugol yng nghystadlaeth y 'Prosiect Gwerthfawrogi Ynni Gorau' yng Ngwobrau EESW, gan ennill £500 i'w hysgol a £50 yr un. Sefydlwyd y gwobrau i annog pobl ifanc i ystyried gyrfa ym maes peirianeg.



TRWY AMRYWIAETH
O FENTRAU, RYDYN
NI WEDI YMRWYMO
I GAU'R BYLCHAU
HYN CYN GYNTED
Â PHOSIBL



BETH YDYN NI'N EI WNEUD?

MENYWOD BLAENLLAW

Yn rhan o'n hymrwymiad i gefnogi menywod yn y gweithle, rydyn ni'n darparu cyfleoedd i ddysgu gan gymheiriaid a rhwydweithio â menywod eraill sy'n gweithio yn y diwydiant. Rydyn ni'n gwneud hyn trwy gefnogi Diwrnod Rhyngwladol y Menywod (Mawrth) a Diwrnod Rhyngwladol Menywod mewn Peirianneg (Mehefin). Mae hyn wedi cynnwys gwahodd menywod ysbrydoledig i ddod i siarad â staff am eu profiadau, a darparu cyfleoedd i staff benywaidd o bob rhan o'r ardaloedd a wasanaethwn rwydweithio a rhannu syniadau er eu budd nhw ac er budd y cwmni. Er mwyn gwella'r cyngor a'r arweiniad sydd ar goel i'n staff benywaidd, rydyn ni'n cynnig rhaglen fentora hefyd, gyda ffocws ar gynorthwyo datblygiad ein cyw sêr disglair at y dyfodol.

GWEITHIO MEWN PARTNERIAETH

Er mwyn parhau â'n gwaith gyda Menywod mewn Gwyddoniaeth a Pheirianneg (Wise), fe gofrestron ni ar gyfer eu hymgyrch Deg Cam. Ymgyrch uchelgeisiol dan ofal y diwydiant yw'r Deg Cam, a'i nod yw sicrhau bod menywod ym meysydd gwyddoniaeth, technoleg, peirianneg a gweithgynhyrchu yn cael yr un cyfleoedd i ddatblygu yn eu gyrfaedd â'u cymheiriaid gwrywaidd. Fel arweinydd y diwydiant a chorff sydd wedi cofrestru ar gyfer yr ymgyrch, rydyn ni wedi ymrwymo i:

Weithio i sicrhau gwell cydbwysedd rhwng y rhywiau mewn gweithluoedd ym maes y gwyddorau, technoleg, peirianneg a gweithgynhyrchu trwy ddefnyddio fframwaith y Deg Cam i'n cynorthwyo i recriwtio, cadw a datblygu menywod yn ein sefydliad ein hunain, ac annog pobl eraill yn y diwydiant ehangach i wneud hynny hefyd.

Gan adeiladu ar ein llwyddiant wrth ennill Gwobr Cyflogwr y Flwyddyn Womenspire Chwarae Teg yn 2017, ym mis Mawrth 2019, gwnaethom addewid i fod yn Gyflogwr Chwarae Teg — a fydd yn ein galluogi i barhau i elwa ar arbenigedd Chwarae Teg wrth greu amgylcheddau gwaith lle gall menywod gyflawni a llewyrchu. Bydd hyn yn ein cynorthwyo ni i wireddu cydraddoldeb rhywiol yn Dŵr Cymru.

PRENTISIAID A GRADDEDIGION

Mae denu a chadw pobl ddawnus yn allweddol, a gwelodd ein hymgyrch i recriwtio prentisiaid a graddedigion yn 2018 fwy o fenywod yn gwneud cais i ymuno ag un o'r rhaglenni nag unrhyw ymgyrch flaenorol. Gwelodd ein rhaglen graddedigion y cynnydd mwyaf, gyda 43% o'r ceisiadau'n dod gan ymgeiswyr benywaidd.

Y CAMAU NESAF

Ein pobl yw ein hasedau mwyaf – dyna pam ein bod ni'n gweithio i greu'r gweithlu mwyaf cynhwysol ac amrywiol posibl. Trwy adlewyrchu amrywiaeth y cymunedau a wasanaethwn, rydyn ni'n credu y gallwn ni weithio yn y ffordd sydd orau iddyn nhw – a darparu'r gwasanaethau gorau posibl ar eu cyfer.

Dros y 12 mis diwethaf, rydyn ni wedi gwneud cynnydd cadarn wrth sicrhau bod mwy o fenywod yn gweithio dros Ddŵr Cymru, ac wrth fynd i'r afael â'r sialensiau hirsefydlog sydd ynghlwm wrth ddenu menywod i mewn i swyddi sydd wedi cael eu cysylltu â dynion yn draddodiadol. Yn sgil hyn, rydyn ni wedi gweld mwy o fenywod yn ymgeisio ar gyfer swyddi graddedigion a phrentisiaid, a menywod sydd i gyfrif am bron i draean o'n gweithlu erbyn hyn. Ein nod yw adeiladu ar hyn dros y flwyddyn nesaf wrth i ni weithio i greu mwy o gyfleoedd nag erioed ar gyfer menywod yn Dŵr Cymru, a pharhau i gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Y CAMAU NESAF

DYMA RHAI O'R MEYSYDD RYDYM AM ADEILADU ARNYNT:

Hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a 'rhagfarn ddjarwybod'

Yn 2018, fe arbrofon ni â modiwl e-ddysgu newydd ar gyfer gweithwyr yn y gogledd, a chaiff ei chyflwyno i'n holl staff yn 2019. Mae'n cwmpasu pwysigrwydd cydraddoldeb, amrywiaeth a chydabod rhagfarn ddjarwybod – a bydd yn cyfeirio staff at ein Cod Ymddygiad am arweiniad pellach hefyd. Yn ogystal, cymerodd ein holl arweinwyr ran mewn gweithdy rhagfarn ddjarwybod er mwyn tynnu sylw at bwysigrwydd gwneud penderfyniadau gwrthrychol yn y gwaith.

Hybu amrywiaeth

Yn 2018 fe ymunon ni â Grŵp Amrywiaeth Sgiliau'r UE. Sefydlwyd y grŵp i rannu a gwrandao ar syniadau gan gwmnïau ar draws y sectorau ynni a'r cyfleustodau. Bydd hyn yn sbarduno mwy o gydweithio ar draws sectorau'r cyfleustodau ac ynni o ran sut y gallwn amrywio ein gweithluoedd. Yn Chwefror 2019, llofnodwyd ymrwymiad grŵp-eang i gynyddu cynhwysiant yn y gweithlu. Byddwn ni'n parhau i weithio gyda grwpiau fel Chwarae Teg a WISE hefyd i hybu cyfleoedd i ddatblygu a dyrchafu menywod yn y gweithle, gan gynnwys achlysur gyda Chwarae Teg i ddatlu Diwrnod Rhyngwladol y Menywod ym Mawrth 2019, pan fydd cydweithwyr yn cael clywed gan Brif Weithredwraig y sefydliad, Cerys Furlong. Caiff hyn ei ddilyn gan achlysur i ddatlu Diwrnod Rhyngwladol Menywod mewn Peirianeg ym Mehefin 2019.

Ymgysylltu pobl ifanc

Byddwn ni'n defnyddio ein rhaglen addysg yn y gymuned i gynnal gweithdai sy'n taclu pobl ifanc â'r sgiliau sy'n allweddol i'n busnes trwy ein hadnodd Bagloriaeth Cymru pwrpasol – fel y gallwn ysbrydoli merched ifanc i astudio pynciau STEM ac ystyried gyrfa yn y diwydiant dŵr. Byddwn ni'n annog ein harweinwyr a'n cyw arweinwyr i fentora menywod ifanc er mwyn helpu i feithrin eu diddordeb mewn gweithio yn ein diwydiant.

Rydyn ni'n cadarnhau bod y wybodaeth yn yr adroddiad hwn yn gywir
a'i bod wedi cael ei pharatoi yn unol â Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb
(Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiâu) 2010 2017



Chris Jones
Prif Weithredwr



Linda Williams
Cyfarwyddwraig Pobl a Newid

