



Y BWLCH  
CYFLOG  
RHWNG  
Y RHYWIAU



EBRILL 2020





## CYNNWYS

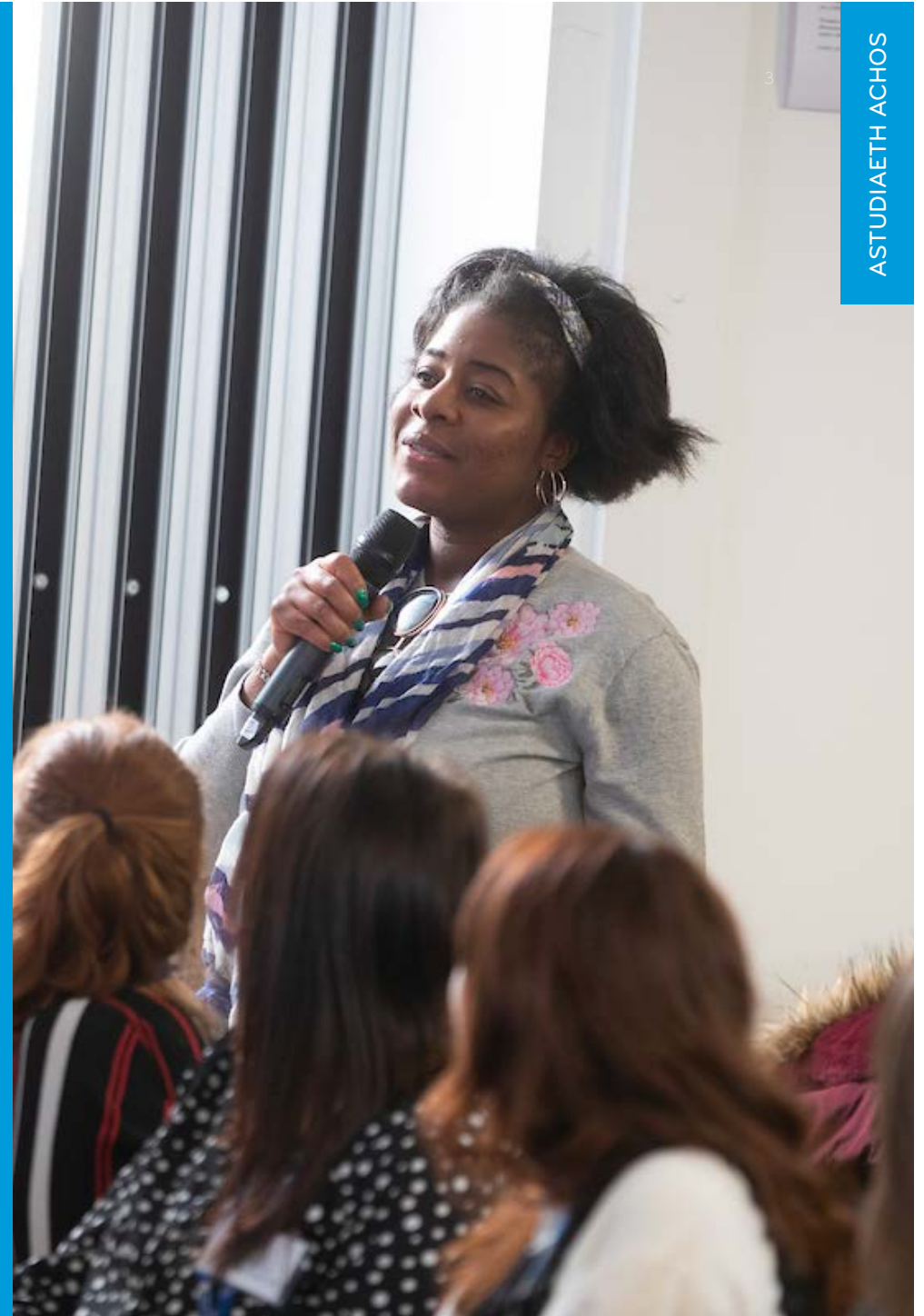
Cyflwyniad	4
Proffil y gweithlu	5
Cyflogau'r rhywiau	8
Y ganran o ddynion a menywod ym mhob chwarterel cyflog	11
Y bwllch o ran taliadau bonws	14

# NKECHI ALLEN-DAWSON

**Dadansoddwraig Masnachol**



Gallai mwy o amrywiaeth ddwyn manteision sylweddol. Trwy ehangu'r rhwyd a chyflogi mwy o bobl o'r tu hwnt i'r ddemograffeg arferol, gall y sector dŵr gymryd camau breision i fynd i'r afael â'i brinder sgiliau ac ogor ei ddrysau i wahanol ddulliau o weithredu.



## CYFLWYNIAD

Ein pobl yw ein hased mwyaf – ac rydyn ni'n angerddol ynghylch creu gweithlu sy'n adlewyrchu'r amrywiaeth sy'n bodoli o fewn y cymunedau a wasanaethwn.

Ac fel cwmni nid-er-elw ag ymrwymiad i weithio er budd y cyhoedd, rydyn ni'n gwybod taw ehangu amrywiaeth ein gweithlu a sicrhau ein bod ni'n creu amgylchedd gwaith cynhwysol i bawb yw'r peth iawn i'w wneud.

Mae busnesau â gweithluoedd amrywiol, sydd â diwylliant sy'n caniatáu i bawb fod yn nhw eu hunain, yn fwy llwyddiannus ac effeithlon. Mae hynny am eu bod yn cynnwys yr amrywiaeth mwyaf o ddoniau, safbwyntiau a ffyrdd o feddwl o bob rhan o'r cymunedau y maent yn eu gwasanaethu.

Proses hirdymor yw hon, ac mae hi'n dipyn o her troi canfyddiadau am beth sy'n waith "dynion" a beth sy'n waith "menywod" sydd wedi para degawdau ar eu pen – a sefydlu

diwylliant lle mae pawb yn teimlo eu bod yn gallu cyflawni unrhyw swydd o fewn Dŵr Cymru.

Rydyn ni wedi gwneud ymdrech fawr i ddenu a chadw menywod yn Dŵr Cymru mewn blynyddoedd diweddar – ac yn arbennig mewn rolau ym meysydd gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg a mathemateg (STEM) sydd wedi cael eu dominyddu gan ddynion yn draddodiadol. Mae hyn wedi golygu gwneud newidiadau sylweddol i'n dulliau o recriwtio – ac mae hyn wedi ein cynorthwyo ni i gynyddu nifer y menywod rydym yn eu cyflogi mewn rolau o'r math yma. Erbyn hyn, menywod sydd i gyfrif am bron i draean (31%) o'n holl weithlu.

Ond rydyn ni'n gwybod nad oes lle i ni laesu dwylo. Mae hi'n cymryd amser hir i fynd i'r afael â sialensiau sydd wedi ffurfio dros ddegawdau, ac rydyn ni wedi ymrwymo i greu amgylchedd gwaith cynhwysol ar draws pob rhan o'n busnes.

Er mwyn adeiladu ar y cynnydd a wnaed hyd yn hyn, rydyn ni wedi sefydlu Gweithgor Cynhwysiant newydd ac wedi penodi Cenhadon Cynhwysiant, sef cydweithwyr

ysbrydoledig a fydd yn ein helpu ni i feithrin amgylchedd gwaith cynhwysol lle gall pawb fod yn nhw eu hunain.

At ddibenion yr adroddiad hwn, diffinnir y bwllch cyflog rhwng y rhywiau fel bwllch rhwng cyflogau a thaliadau bonws canolrifol a chymedrig y ddau ryw (yn seiliedig ar gyfradd tâl fesul awr ar ddyddiad y cipolwg, sef 5 Ebrill 2019, a'r taliadau bonws a dalwyd yn ystod y flwyddyn hyd 5 Ebrill 2019) dim ots am eu rôl na statws eu swydd. Mae hi'n bwysig nodi bod hyn yn wahanol i'r egwyddor o gyflogau cyfartal – mae'r holl ddynion a menywod yn Dŵr Cymru'n cael cyflogau cyfartal am gyflawni gwaith cyfartal.

Byddwn ni'n defnyddio canfyddiadau'r adroddiad yma i ddwysáu ein hymdrechion i ddenu, cynnal a chadw mwy o fenywod ym mhob rhan o waith Dŵr Cymru – am y tymor hir.



**Linda Williams**

Cyfarwyddwraig Pobl a Newid

## PROFFIL Y GWEITHLU

Yn yr un modd â gweddill y diwydiant dŵr, rydyn ni'n wynebu sialensiau sylweddol wrth geisio trawsnewid patrymau hanesyddol lle dynion oedd yn dominyddu rhannau sylweddol o'n busnes — ac yn enwedig y rolau gweithredol sy'n dueddol o ddenu â cyflogau uwch. Mae gwreiddiau'r broblem yn ddwfn, ac mae hon yn sialens sy'n gyffredin mewn cwmnïau dŵr ar draws y DU a thu hwnt.

MENYWOD DYNION

2019

### CYFANSWM

3,618 o weithwyr



### Y WEITHREDIAETH

11 Aelod



### Y BWRDD

10 Cyfarwyddwr



2018



Fodd bynnag, mae ein datblygiad mewn blynyddoedd diweddar wedi gweld cynnydd cyson yn y gyfran o'n gweithlu sy'n fenywod — gan ei chynyddu o 21% yn 2012 i 31% yn Ebrill 2019.

Mae gweithio dros well cynrychiolaeth o'r rhywiau o fewn y cwmni wedi ymwreiddio'n

ddwfn yn ein meddylfryd a'n gwaith cynllunio strategol — a dyna pam rydym yn cyfeirio at y peth fel rhan o'n 18 Ymateb Strategol yn Dŵr Cymru 2050 — sy'n golygu ein bod wedi ymrwymo i barhau i gynnal y tueddiad hwn yn y tymor hir.

# CREU AMGYLCHEDD CYNHWYSOL

Mae bod â gweithlu deinamig, llawn cymhelliant sy'n adlewyrchu'r cymunedau a wasanaethwn yn flaenoriaeth bwysig i Dŵr Cymru. Rydyn ni wedi canolbwyntio ein hymdrechion ar greu amgylchedd cynhwysol, croesawgar, fel bod pawb, dim ots beth yw eu cefndir neu eu nodweddion, yn gallu bod yn nhw eu hunain yn y gwaith – gan ein gwneud ni'n Gyflogwr Dethol.

Rydyn ni wedi gweithio'n galed i sicrhau taw Dŵr Cymru yw'r lle gorau posibl i fenywod ddatblygu a llewyrchu yn eu gyrfaedd dethol. Mae'r mesurau a gyflwynwyd yn cynnwys mynnu bod ein partneriaid recriwtio yn sicrhau cydbwysedd rhwng y rhywiau ar restrau byr am swyddi, er mwyn sicrhau bod gwneud Dŵr Cymru'n lle deniadol i weithio i fenywod yn rhan gynhenid o'r broses o'r cychwyn cyntaf. Rydyn ni wedi cyflwyno ein hyfforddiant "rhagfarn ddiarwybod" i arweinwyr newydd trwy ein Cynhadledd Arwain a'n rhaglen arwain, yn ogystal ag e-ddysgu ehangach ar gyfer ein holl weithwyr.

Rydyn ni wedi gweithio i sicrhau bod disgrifiadau swyddi a hysbysebion mewnol ac allanol am swyddi yn annog menywod i ymgeisio – gan ystyried pob disgrifiad swydd a hysbyseb newydd trwy "lens rhywedd" – a mwyafu'r hyblygrwydd sydd gennym ym mhob rôl, fel cyflwyno elfennau rhan-amser neu hyblyg i rolau newydd lle bo modd.

## ASTUDIAETH ACHOS: CYNWYSOLDEB YN Y GWAITH

Rydyn ni'n credu mewn gwneud y peth iawn dros ein cwsmeriaid, ein cydweithwyr a'r cwmni. Rydyn ni wedi ymrwmo i gydnabod a hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a thrin eraill ag urddas a pharch bob amser. Rydyn ni wedi recriwtio "Cenhadon Cynhwysiant" dros y flwyddyn ddiwethaf i fod yn rhan o'n Gweithgor Cynwysoldeb cyntaf erioed. Mae'r gweithgor – sy'n cynnwys cydweithwyr ar draws pob un o'r nodweddion a amddiffynnir a bennir yn y Ddeddf Cydraddoldeb – wedi bod yn craffu ar strategaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynwysoldeb y cwmni ac maent wrthi'n llunio cynllun gweithredu.



## WILLOW SMALLBONE

### Rheolwr Data a Dadansoddeg



Mae'r diwydiant dŵr yn mynd trwy gyfno cyffrous iawn o newid, wrth sylweddoli pwysigrwydd defnyddio data fel ased i helpu i yrru Buddsoddiad a bwydo penderfyniadau. Mae uwch reolwyr a rheoleiddwyr yn canolbwyntio ar y defnydd o ddata ac yn pwysu arnom i ymwreiddio ei ddefnydd mewn sefydliadau. Rydyn ni'n gweld byd technoleg a data'n newid ar garlam, ac mae'r diwydiant dŵr yn gweithio i integreiddio'r datblygiadau hyn i'w sefydliadau. Mae hi'n hynod o bwysig datblygu fîm dadansoddi sydd mor gytbwys a chynrychiadol â phosibl.



# Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

Rydyn ni'n gweld ein hunain fel mwy na dim ond cwmni dŵr – rydyn ni wrth galon y cymunedau a wasanaethwn.

Un rhan o'n hymrwymiad yw gweithio i gynyddu amrywiaeth ein gweithlu a sicrhau bod y cwmni'n cynnig amgylchedd cynhwysol lle gall pawb fod yn nhw eu hunain yn y gwaith, a lle nad oes unrhyw rwystrau i atal dynion a menywod rhag cyflawni unrhyw rôl.

## 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?

Yn hanesyddol, mae'r diwydiant dŵr wedi ei ddominyddu gan ddynion – ac yn enwedig mewn rolau gweithredol fel peirianeg. Yn hanesyddol, mae'r meysydd yma o'r busnes wedi denu cyflogau a buddiannau gwell am fod modd datblygu trwy'r cwmni yn y rolau hyn.

Yn yr un modd â chwmnïau dŵr a chyfleustod eraill, mae'r etifeddiaeth yma'n golygu bod cyfran uwch o lawer o swyddi uwch yn y meysydd hyn yn cael eu llenwi gan ddynion na menywod, sy'n golygu bod cyfran uwch o'r rhai sydd ar lefelau cyflog uwch yn ddynion.

Rydyn ni'n gweithio gyda nifer o sefydliadau i geisio mynd i'r afael â'r sialens hirdymor yma, gan gynnwys dod yn sefydliad partner i Chwarae Teg, yr elusen Gymreig sy'n gweithio i hybu a datblygu menywod yn y gweithle, mewn ymdrech i newid ein harferion recriwtio a darparu hyfforddiant ar gyfer menywod ar draws y cwmni i gyd. Rydyn ni'n gweithio gyda Menywod ym maes Gwyddoniaeth a Pheirianeg (WISE) hefyd i weithredu'r "Deg Cam" – sef fframwaith yn seiliedig ar weithredoedd sy'n helpu busnesau ym mhob sector a sefydliad addysg i recriwtio, codw a datblygu menywod.

Rydyn ni'n gweithio gyda chwmnïau chyfleustod eraill a chyrrff fel EU Skills hefyd

i ddarparu mwy o gyfleoedd i fenywod a chwalu'r rhwystrau sy'n atal menywod rhag mynd i feysydd sydd wedi cael eu dominyddu gan ddynion yn draddodiadol.

## 2018: PAM Y DIWEDDARON NI EIN STORI

Pan gynhyrchon ni ein ffigurau ar gyfer y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn Dŵr Cymru eleni, syndod oedd gweld cynnydd sylweddol yn ein canfyddiadau ar gyfer 2019 o gymharu â 2018. O ganlyniad, fe benderfynon ni adolygu sut rydyn ni'n cyfrifo'r ffigurau er mwyn sicrhau bod popeth yn gywir.

Dangosodd ein hadolygiad bod yna rannau o'n cyfrifiadau blaenorol a oedd yn anghywir am nad oedden ni'n cymryd materion aberthu cyflog i ystyriaeth. Oherwydd hynny, eleni rydyn ni'n cyhoeddi'r ffigurau ar gyfer 2019 a'r ffigurau diwygiedig ar gyfer 2018.

Y bwlch a ail-gyfrifwyd ar gyfer 2018 oedd 12.1% (canolrifol) ac 11% (cymedrig).

Roedd ein bwlch (canolrifol a chymedrig) wedi culhau erbyn Ebrill 2019 – a hynny'n bennaf oherwydd datblygiad menywod uwch eu statws o fewn y cwmni. Rydyn ni'n disgwyl gweld effaith gadarnhaol bellach yn hyn o beth wrth i ni gyflawni cyfrifiadau Ebrill 2020 – oherwydd datblygiad a dyrchafiad pellach menywod ar bob lefel o fewn y cwmni, gan gynnwys ar lefel y Gweithgor.



## EIN CYNNYDD

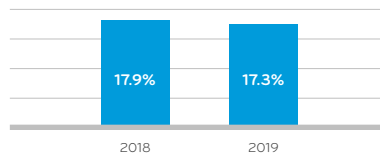
Mae ein Bwlch Cyflogau canolrifol a chymedrig Rhwng y Rhywiau wedi culhau dros y flwyddyn hyd Fawrth 2019, ac mae hi'n galonogol gweld bod ein bwlch cyflogau rhwng y rhywiau yn dal i fod yn sylweddol llai na'r cyfartaledd cenedlaethol.

Mae'r lleihad yn y Bwlch Cyflogau canolrifol a chymedrig diweddaraf Rhwng y Rhywiau yn adlewyrchu datblygiad menywod sydd wedi cael eu recriwtio i rolau lefel mynediad a datblygu mewn blynyddoedd diweddar, yn ogystal â datblygiad a chynnydd ein menywod uwch eu statws – yn arbennig mewn rolau penodol â ffocws gweithredol.

Mae'r cyfngiad yma'n gadarnhaol, ac er y byddem yn gobeithio gweld hyn yn parhau wrth i fwy o fenywod ddatblygu o fewn Dŵr Cymru, mae hi'n naturiol bod y ffigurau hyn yn dibynnu ar nifer o ffactorau, ac maent yn gallu amrywio o flwyddyn i flwyddyn. Nod ein strategaeth a'n gweithgarwch hirdymor yw lleihau a dileu'r bwlch, ac rydyn ni'n hyderus bod y gwaith yma'n dwyn ffrwyth eisoes, er gwaetha'r tueddiadau hanesyddol ymestynnol iawn sy'n gyffredin ar draws ein diwydiant.

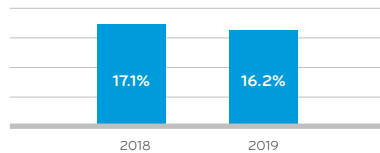
### Y BWLCH CANOLRIFOL

CENEDLAETHOL

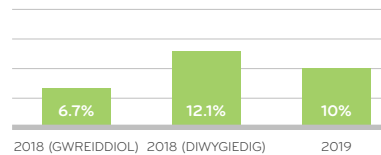


### MEAN GAP

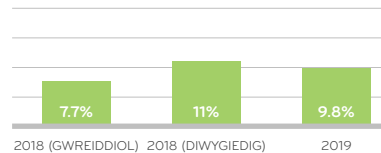
CENEDLAETHOL



DŴR CYMRU



DŴR CYMRU



## DATBLYGU CYDWEITHWYR

Cynorthwyo a datblygu ein cydweithwyr yw un o'r dulliau gorau sydd ar gael i ni i sicrhau bod ein gweithlu'n llawn cymhelliant a'u bod yn barod ar gyfer y sialensiau sydd o'n blaenau yn y blynyddoedd sydd i ddod. Rydyn ni am greu amgylchedd lle mae pawb yn chwarae eu rhan wrth ddarparu'r gwasanaeth gorau posibl ar gyfer cwsmeriaid – a theimlo eu bod wedi ein grymuso i weithredu fel cenhadon dros Dŵr Cymru yn yr holl ardaloedd a wasanaethwn.

Rydyn ni wedi rhoi mesurau ar waith i annog menywod i ddatblygu yn Dŵr Cymru. Er enghraifft, rydyn ni'n cynorthwyo menywod i gymryd rolau fel cyfarwyddwyr anweithredol mewn sefydliadau eraill. Rydyn ni wedi noddi tair o "sêr y dyfodol" yn rhaglen "Step to Non Exec" Chwarae Teg, sy'n targedu menywod rhwng 21 a 31 oed.

## ASTUDIAETH ACHOS: MENYWOD YN Y BLAENDIR

Trwy ein hymgyrch Barod Am Her? rydyn ni wedi ceisio defnyddio menywod yn ein hymgyrchoedd recriwtio i bob rhan o'r cwmni – gan ddefnyddio menywod amlwg a llwyddiannus yn Dŵr Cymru yn flaenllaw yn ein hymgyrchoedd cyfathrebu a recriwtio, ein gwefan, a'n platfformau cyfathrebu mewnol.

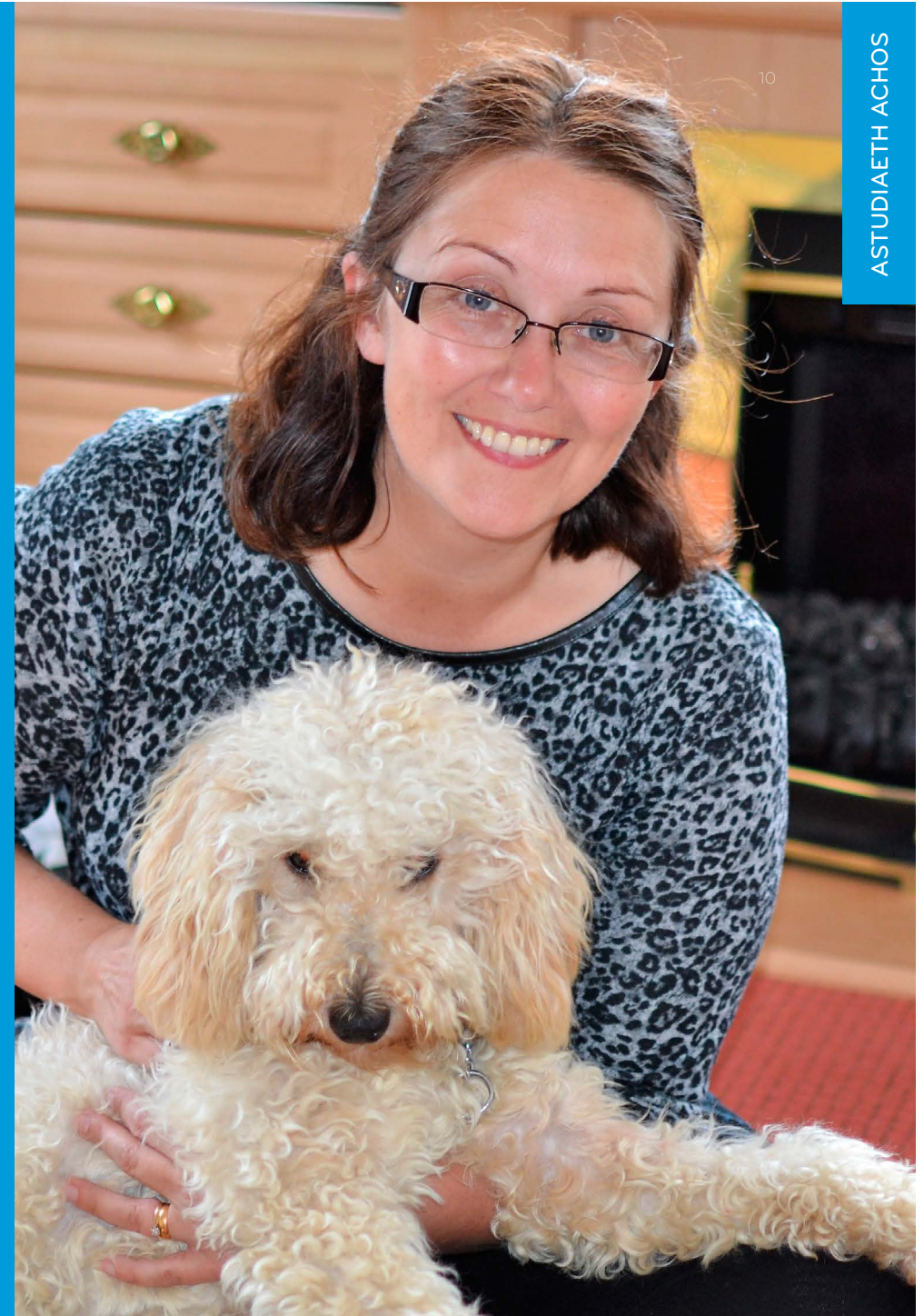
## SHARON ELLWOOD

Pennaeth Asedau Dŵr Gwastraff



Rydw i wastad wedi bod yn ymarferol iawn ac â meddwl mathemategol. Roeddwn i bob amser am wneud yr amgylchedd yn lle gwell i fyw, ac mae fy ffochs wedi bod ar newid yr hinsawdd ers pan oeddwn yn fy arddegau hwyr. Cefais gyngor gyrfaoel gwael yn yr ysgol, a doeddwn i byth yn meddwl y gallwn i fynd i yrfa STEM fel hyn, a llwyddo i gyflawni fy nyheadau mewn bywyd ac yn fy ngyrfa.

Dyna pam ei bod hi'n bwysig i fenywod mewn swyddi uwch yn Dŵr Cymru fynd allan i ysgolion i roi gwybod i ferched am yr opsiynau sy'n agored iddynt – felly rydyn ni'n defnyddio ein profiad a'n persbectif i annog ac ysbrydoli merched ifanc i ddilyn y gyrfaoedd gwerth chweil yma.



# Y CANRAN O DDYNION A MENYWOD SYDD YM MHOB CHWARTEL CYFLOG

## EIN CYNNYDD

Gwelwyd cynnydd sylweddol yn y nifer o fenywod oedd wedi eu cyflogi yn y chwarter isaf yn 2018, felly menywod oedd i gyfrif am bron i hanner (45%) yr holl weithlu yn y band isaf. Roedd hyn yn adlewyrchu ein llwyddiant wrth recriwtio mwy o bobl i rolau lefel mynediad a datblygiad cynnar. Roedd hyn yn cynnwys 19 o fenywod a ymunodd trwy ein rhaglenni i brentisiaid a graddedigion yn 2018 a 2019, a'r rhai a gymerodd rolau tymhorol mewn Canolfannau Ymwelwyr a'n Canolfan Gysylltu.

### DIFFINIADAU

Dangosir dosbarthiad dynion a menywod fesul chwarter cyflog, a gyfrifir trwy rannu'r gweithlu yn bedwar band sy'n gyfartal o ran maint, yn seiliedig ar gyflog fesul awr o'r uchaf (Chwarter 4) i'r isaf (Chwarter 1). Cyfrifir y canran o ddynion a menywod ar gyfer pob band.

CHWARTEL 1

CHWARTEL 2

CHWARTEL 3

CHWARTEL 4

## CHWARTELAU CYFLOG 2019



## CHWARTELAU CYFLOG 2018



MENYWOD DYNION

Fodd bynnag, mae'r gyfran o fenywod sydd yn y chwarter isaf o ran cyflogau wedi disgyn ychydig bach dros y flwyddyn ddiwethaf, gan helpu i gulhau ffigurau'r bwlch rhwng cyflogau ac adlewyrchu datblygiad y rhai a ymunodd ar lefel mynediad neu mewn swyddi i raddedigion neu brentisiaid yn y flwyddyn flaenorol — ac yn arbennig yn ein canolfan gysylltu. Mae'r cynnydd bach o ran cynrychiolaeth menywod yn y ddau chwarter canol yn adlewyrchu'r datblygiad hwn hefyd.

Rydyn ni wedi ymrwmo o hyd i barhau â'n hymdrechion i recriwtio a chadw menywod dawnus ar bob lefel o fewn y cwmni — gan eu cynorthwyo i ddatblygu eu gyrfaedd gyda Dŵr Cymru a datblygu i mewn i swyddi uwch. Dylai'r broses yma olygu bod y bwlch cyflogau yn culhau dros amser.



## CYNLLUNIO AR GYFER OLYNIAETH

Mae'r diwydiant dŵr, ynghyd â sawl rhan arall o'r economi sydd â ffocws gweithredol, yn wynebu sialensiau am fod eu gweithlu, a hwnnw'n weithlu o ddynion yn bennaf, yn heneiddio. Yn rhan o'n cynllun Dŵr Cymru 2050, rydyn ni'n gweithio i sicrhau bod ein gweithlu'n barod ar gyfer y dyfodol – gan sicrhau bod ein cydweithwyr sydd wedi bod yn gwasanaethu ers amser yn gallu trosglwyddo eu gwybodaeth i'r genhedlaeth nesaf o weithwyr.

Am hynny, rydyn ni'n sefydlu'r cyfrifoldeb am i reolwyr ddatblygu eu timau a'u cynlluniau olyniaeth ar bob lefel o fewn y busnes yn rhan o'n cynllun tymor hir, Dŵr Cymru 2050. Ond rydyn ni wedi ymdrechu hefyd i sicrhau bod menywod blaenllaw ar lefel uwch o fewn y cwmni yn cymryd rolau arweiniol fel mentoriaid a'u bod yn dangos esiampl o fewn y busnes – gan gynnal achlysuron Diwrnod Rhyngwladol y Menywod a Diwrnod Rhyngwladol Menywod mewn Peirianeg ar draws yr ardaloedd a wasanaethwn – gydag arweinwyr benywaidd ysbrydoledig yn ymuno â menywod blaenllaw o fewn y cwmni i gyfrannu at y diwrnod.

Mae ein hymdrechion mewn blynyddoedd diweddar wedi golygu fod gennym fwy o fenywod nag erioed yn ein cynllun olyniaeth hefyd – yn enwedig yn ein cynlluniau ar gyfer ein Gweithgor, Penaethiaid Gwasanaethau a dawn lefel mynediad.

### ASTUDIAETH ACHOS: MENYWOD FEL ARWEINWYR

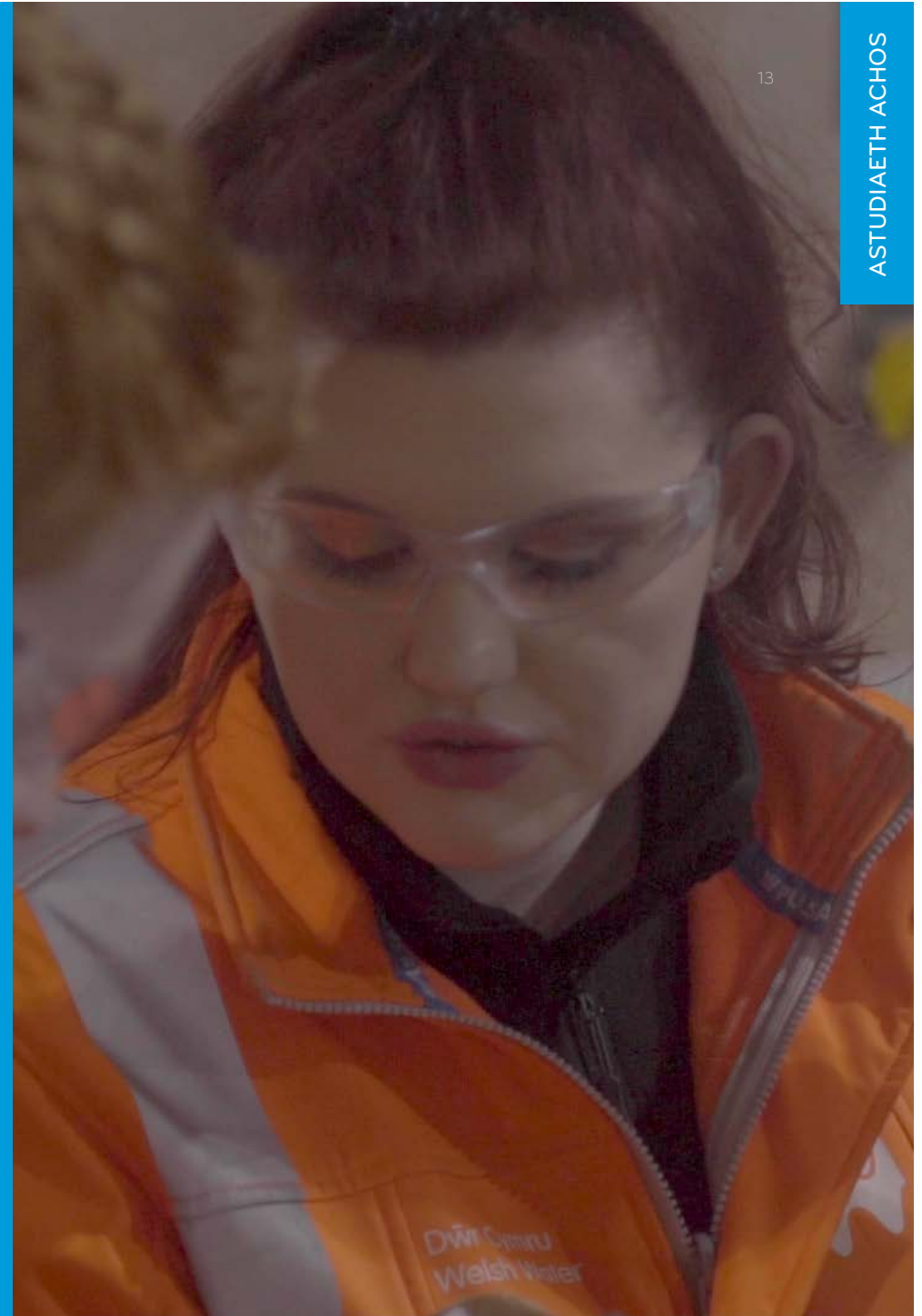
Mae menywod yn Dŵr Cymru wedi bod yn torri tir newydd mewn diwydiant nad yw wedi llwyddo i ddarparu'r amgylchedd mwyaf cynhwysol i fenywod ffynnu ynddo ym mhob maes yn draddodiadol. Mewn blynyddoedd diweddar, gellir gweld hyn gyda menywod ar lefel uwch yn gweithio fel arweinwyr ar gyfer y diwydiant ehangach – gyda'n Cyfarwyddwraig Pobl a Newid, Linda Williams, yn dod yn Llywydd benywaidd cyntaf ar y Sefydliad Dŵr yng Nghymru. Caiff ei holynu yn 2020 gan ein Pennaeth Asedau Dŵr Gwastraff, Sharon Ellwood.

## KARMANN JAMES

Prentis, Gweithredydd Prosesau  
Technegol



Pan orffennais i fy nghwrs coleg, doeddwn i ddim jyst eisiau swydd, roeddwn i eisiau gyrfa. Dewisais i Dŵr Cymru am fy mod i'n gallu gweld cyfle i ddatblygu sgiliau newydd a gweithio dros gwmni oedd yn rhannu'r un moesau â fi. Cwmni sy'n ymfalchïo yn y ffaith fod eu pobl y gorau y gallant fod – a dyna beth rwy'n ymdrechu i'w gyflawni fy hun bob dydd.



## Y BWLCH O RAN TALIADAU BONWS

Mae cynllun taliadau bonws Dŵr Cymru yno i gymell ac ysgogi ein holl gydweithwyr i ddarparu'r gwasanaethau gorau posibl ar gyfer ein cwsmeriaid – ac nid yw'n gweithredu nac yn gwahaniaethu ar sail uchafiaeth.

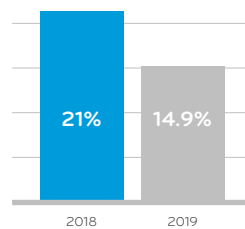
Mae ein cynllun bonws yn uniongyrchol gysylltiedig â'n targedau perfformiad cwmni-eang, sy'n cael eu cymhwyso'n gyfartal o'r graddau uchaf i'r isaf. Fodd bynnag, mae taliadau bonws rheolwyr a chyfarwyddwyr yn dibynnu ar berfformiad personol hefyd.

### EIN CYNNYDD

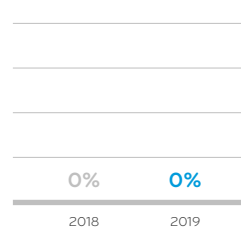
Am fod ein polisi'n cymhwyso polisi taliadau bonws yn gyfartal ar gyfer ein gweithlu cyfan – heb unrhyw anghysonder o ran rhywedd na nodweddion cefndir eraill – nid oes unrhyw fwch canolrifol o ran taliadau bonws. Fodd bynnag, mae gennym fwch cymedrig o ran taliadau bonws, a hynny'n bennaf oherwydd, fel y soniwyd eisoes, y gyfran o ddyinion sydd yn y swyddi uchaf eu statws (ac uchaf eu cyflogau) o fewn y cwmni.

Nid yw'r rheoliadau adrodd ar y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn caniatáu ar gyfer natur pro-rata taliadau bonws. Felly wrth adrodd ar daliadau bonws ar gyfer cyflogeion rhan-amser rydyn ni'n defnyddio taliadau bonws go iawn.

### BWLCH CYMEDRIG



### BWLCH CANOLRIFOL



Mae hi'n galonogol i ni fod y bwlch cymedrig yn llai yn 2019 o gymharu â 2018 – gan gau o 21% i 14.9% eleni. Mae hyn yn adlewyrchu elfen Taliadau Blynnyddol Amrywiol y cwmni a'r ffaith y bu'r gwobrwyon i gydweithwyr yn is yn 2019 nac yn ystod y flwyddyn flaenorol, ond hefyd y ffaith fod mwy o fenywod – am fod y rhai nad oeddent yn gymwys yn y flwyddyn flaenorol fel dechreuwyr newydd o bosibl – yn gymwys am daliadau eleni. Wrth i ragor o fenywod symud i mewn i rolau uwch o fewn y cwmni, ac wrth i'n hymdrechion i greu rhagor o gyfleoedd a llwybrau datblygu ar gyfer menywod ddatblygu, byddem yn disgwyl i'r bwlch yma gau ymhellach.

Ar gyfer y cyfnod adrodd o dan sylw, cafodd 88.6% o ddyinion ac 80.3% o fenywod daliad bonws. Roedd hyn yn gynydd o 86.6% a 76.8%, yn y drefn honno, yn y flwyddyn adrodd flaenorol.

### DIFFINIADAU

#### Canolrifol

Y gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canol yn amrediad y taliadau bonws a delir i ddyinion a menywod

#### Cymedrig

Y gwahaniaeth rhwng cyfartaledd y taliadau bonws a delir i ddyinion a menywod



## GWEITHIO GYDA MENYWOD IFANC

Un o'n cyfrifoldebau mwyaf yw sicrhau bod ein pobl ifanc yn deall y cylch dŵr a'n pwrpas ehangach, ac annog a meithrin pobl ifanc ddawnus i ymuno â ni yn y dyfodol hefyd.

Am hynny, mae ein gwaith yn ein pedair "Canolfan Ddarganfod" ar draws yr ardaloedd a wasanaethwn yn rhoi llwyfan i ni addysgu talwyr biliau'r dyfodol am ein gwaith, a darparu cyfleoedd iddynt glywed gan fenywod ysbrydoledig sy'n gweithio mewn gyrfaedd ym meysydd gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg a mathemateg (STEM) – gan ysbrydoli menywod ifanc i gychwyn gyrfaedd lle'r oedd menywod yn arfer cael eu tangynrychioli. Mae hyn yn cynnwys ein gwaith gydag adnoddau Bagloriaeth Cymru, yn ogystal â chynrychiolaeth mewn achlysuron uchel eu proffil fel y Ffair Gyrfaedd STEM i Fenywod.

### ASTUDIAETH ACHOS: MENYWOD FEL PARTNERIAID

Rydyn ni wedi meithrin perthynas gadarn â Chynllun Addysg a Pheirianeg Cymru (EESW) – yn ogystal â'n gwaith gyda Chwarae Teg – i ddarparu cyfleoedd i fenywod ifanc ac arweinwyr benywaidd yn Dŵr Cymru. Mae hyn yn cynnwys digwyddiadau trwy gydol y flwyddyn lle gall darpar-beirianwyr glywed gan arweinwyr benywaidd fel Catrin Phillips (Rheolwr Asedau Dŵr), am weithio yn y diwydiant dŵr. Yn rhan o strategaeth ehangach i hyrwyddo gyrfaedd gyda Dŵr Cymru mewn ysgolion lleol a grwpiau cymunedol, rydyn ni wedi cyflwyno mwy o leoliadau profiad gwaith, a manteisiodd 13 o fenywod ar hyn yn y flwyddyn ddiwethaf – sef bron i chwarter yr holl ymgeiswyr.

## IMOGEN BROWN

### Pennaeth Dosbarthu Dŵr



Mae Dŵr Cymru'n darparu cyfleoedd bendigedig i fenywod weithio mewn rolau cyffrous a gwerth chwell ar draws amrywiaeth eang o ddisgyblaethau. Mae'r diwydiant dŵr yn dal i gael ei weld fel amgylchedd i ddynion yn bennaf – ond ers ymuno â Dŵr Cymru, rydw i wedi cael nifer aruthrol o gyfleoedd a chymorth gan uwch arweinwyr a chydweithwyr, ac mae hi'n wych gweld sut mae llawer o bobl yn datblygu yn eu gyrfaedd ac yn cyrraedd rolau uwch. Mae hi'n hynod o bwysig cael gweithlu amrywiol sy'n gynrychiadol o'n sylfaen o gwsmeriaid er mwyn sicrhau gwasanaethau rhagorol i gwsmeriaid, a bydden i'n sicr yn argymhell Dŵr Cymru fel lle bendigedig i weithio.



## DATGANIAD

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



**Peter Perry**  
Prif Weithredwr



**Linda Williams**  
Cyfarwyddwraig Pobl a Newid

3 Ebrill 2020