

Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU



MAWRTH 2022



CYNNWYS

Cyflwyniad	3
Proffil y gweithlu	4
Y bwllch cyflog rhwng y rhywiau – ein cynnydd	6
Y canran o ddynion a menywod ym mhob chwarterel cyflog	8
Y bwllch o ran taliadau bonws	9
Ein gwaith: sut rydyn ni'n adeiladu gweithle cynhwysol	10

CYFLWYNIAD

Yn Dŵr Cymru, rydyn ni'n llwyr ddeall y manteision sy'n dod yn sgil gweithlu amrywiol ac amryddawn, ac rydyn ni wedi parhau i geisio adlewyrchu'r cymunedau a wasanaethwn.

Rydyn ni hefyd yn deall y sialensiau sy'n ein hwynebu mewn diwydiant sydd wedi cael ei ddominyddu gan ddydion yn hanesyddol yn yr un modd â sawl sefydliad arall lle mae rolau'n gofyn am sgiliau STEM fel sgiliau peirianeg.

Rydyn ni'n angerddol ynghylch datblygu diwydiant lle gall unrhyw un, waeth beth fo'u rhywedd neu eu cefndir, gyflawni unrhyw rôl hyd eithaf eu gallu, a'u bod yn cael y cyfle i wneud hynny. Rydyn ni'n cydnabod bod yna lawer o waith o'n blaenau o hyd i greu amgylchedd cynhwysol sy'n caniatáu i bawb o'n holl

gymunedau lewyrchu ar draws holl feysydd ein busnes. Fodd bynnag, mae'r newid cadarnhaol yn ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau dros y pum mlynedd diwethaf yn dangos effaith ein gwaith hyd yn hyn.

Rydyn ni wedi gwneud cynnydd wrth ddenu mwy o geisiadau gan fenywod, a phenodi menywod i amrywiaeth o rolau. Menywod sydd i gyfrif am ychydig yn llai na 30% o'n gweithlu (i fyny o ryw 21% bron i ddegawd yn ôl).

Rydyn ni'n parhau â'n hymrwymiad i greu gweithlu cynhwysol. Eleni, mae ein Rhwydwaith Menywod newydd wedi denu dros 100 o aelodau, a thrwy weithio o fewn y rhwydwaith, rydyn ni wedi gallu casglu adborth a rhannu gwahanol fentrau fel: gweminarau ymwybyddiaeth am y menopos, gweminarau ymwybyddiaeth am ganser y fron, mentora o chwith ac ychwanegu 'Lle Diogel', sef lle cynnil ar ein gwefan, lle gall pobl estyn allan os ydyn nhw'n dioddef camdriniaeth ddomestig.

Rydyn ni wedi ehangu ein tîm o Genhadon Cynwysoldeb hefyd, ac mae eu gwaith ysbrydoledig yn helpu i adeiladu ar y cynnydd a wnaed wrth greu amgylchedd lle gall pawb fod yn nhw eu hunain yn y gwaith.

At ddibenion yr adroddiad hwn, diffinnir y bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel bwlch canolrifol a chymedrig rhwng cyflogau a thaliadau bonws y ddau ryw (yn seiliedig ar gyfrodd tâl fesul awr ar ddyddiad y cipolwg, sef 5 Ebrill 2021, a'r taliadau bonws a dalwyd yn ystod y flwyddyn hyd 5 Ebrill 2021) dim ots beth yw eu rôl na statws eu swyddi. Mae hi'n bwysig nodi bod hyn yn wahanol i'r egwyddor o gyflogau cyfartal – mae'r holl ddydion a menywod yn Dŵr Cymru'n derbyn tâl cyfartal am gyflawni gwaith cyfartal.

Byddwn ni'n parhau â'n hymdrechion i ddenu, cynorthwyo a chadw mwy o fenywod ym mhob rhan o Ddŵr Cymru – yn y tymor hir.



Martin Driscoll

Cyfarwyddwr Cymorth Busnes a Phobl

PROFFIL Y GWEITHLU

Rydyn ni'n parhau â'n tueddiad tymor hir o weld cynnydd yn nifer y menywod a gyflogir gan Ddŵr Cymru. Mae ein ffocws yn dal i fod ar gynyddu hyn trwy sicrhau bod ein strategaethau ar gyfer recriwtio a denu staff yn annog ceisiadau o gefndiroedd amrywiol.

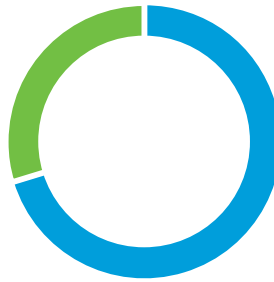
2021

CYFANSWM

3,538 o weithwyr

Dynion: 2,485

Menywod: 1,053



29.8% 70.2%

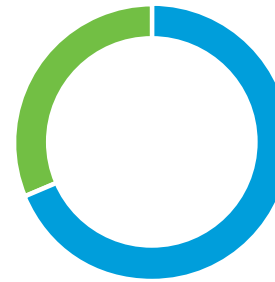
MENYWOD DYNION

Y WEITHREDIAETH

16 o Aelodau

Dynion: 11

Menywod: 5



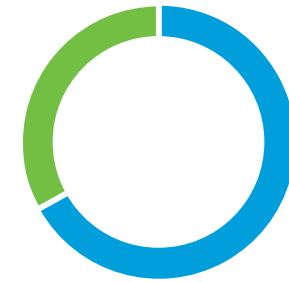
31.2% 68.8%

Y BWRDD

9 o Gyfarwyddwr

Dynion: 6

Menywod: 3



33.3% 66.6%

Mae nifer y menywod yn y gweithle wedi cynyddu 0.8% eleni. Ond rydyn ni wedi gweld gostyngiad yn y gymhareb o fenywod i ddynion ar lefel Weithredol o ganlyniad i apwyntiadau ychwanegol i'r tîm Gweithredol.

Mae ein strategaeth, Dŵr Cymru 2050, yn defnyddio dulliau strategol i fynd i'r afael

â gwytnwch tymor hir y gweithlu, ac mae cynwysoldeb ac amrywiaeth yn allweddol yn hynny o beth.

Rydyn ni'n symud i'r cyfeiriad iawn ac rydyn ni'n falch o weld cynnydd i bron i 30% o fenywod yn y gweithlu o gymharu â 21% yn 2012.

CHWARAE TEG – Y CYNLLUN STEP TO NON-EXEC

Y llynedd, cymerodd cydweithiwr arall, sef Victoria Collier, ran yn y rhaglen Step to Non-exec. Mae Victoria wedi cael dyrchafiad i rôl Rheolwr Dalgylch yn ddiweddar.

Victoria Collier

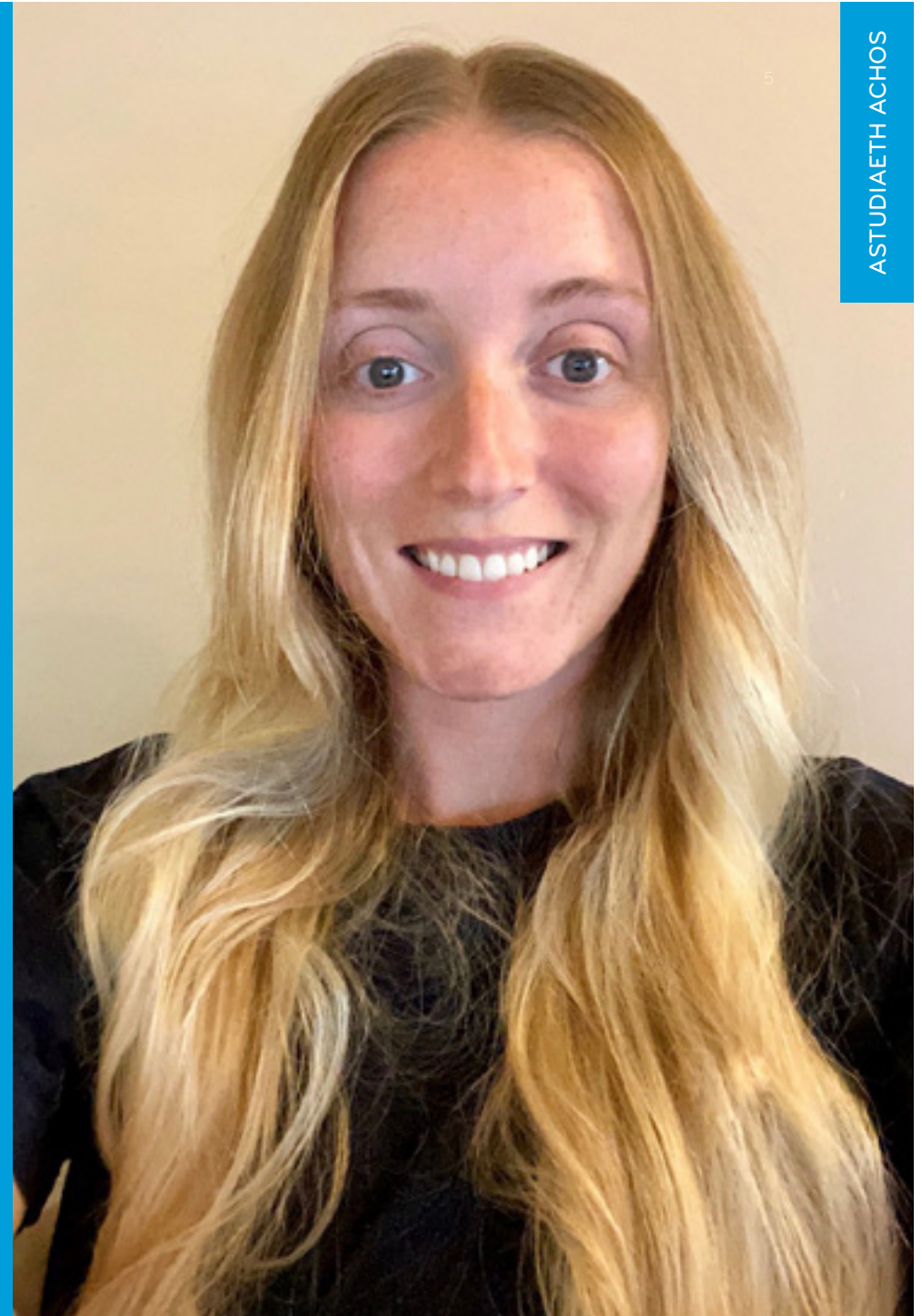
Rheolwr Dalgylch, Rhwydweithiau Dŵr Gwastraff



Tri gair y byddwn i'n eu defnyddio i ddisgrifio fy lleoliad yw Ymrymuso, Ymgysylltu a Galluogi...

... Mae'r cyfle i fod yn rhan o'r trafodaethau strategol a pholisi sy'n digwydd ar lefel bwrdd wedi bod yn hynod o werthfawr i mi ac wedi fy llywio i feddwl mewn ffordd newydd.

Mae fy lleoliad gyda'r Ymddiriedolaeth Adeiladu Cymunedau wir wedi fy ysbrydoli, ac rwy'n gobeithio defnyddio'r hyn rydw i wedi ei ddysgu yn fy rôl. Mae hi wedi rhoi'r hyder i mi ymgeisio am rolau tebyg yn y dyfodol hefyd.



Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU – EIN CYNNYDD

PAM FOD YNA FWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU?

Mae Dŵr Cymru'n talu'r un tâl i weithwyr sy'n gwneud yr un gwaith. Mae gennym brosesau cadarn i sicrhau bod hyn yn digwydd fel mater o drefn.

Mae'r diwydiant dŵr wedi cael ei ddominyddu gan ddynion yn draddodiadol, ac am ein bod ni, yn yr un modd â chwmnïau eraill yn y diwydiant, yn angerddol ynghylch datblygu pobl a rhoi dyrchafiadau o fewn Dŵr Cymru, yn hanesyddol bu mwy o ddynion na menywod ar lwybrau gyrfaoel yn y rolau gweithredol sy'n gallu arwain at rolau rheoli uwch a chyfarwyddwyr.

EIN CYNNYDD

Ein sialens tymor hir yw cynyddu nifer y menywod sy'n cael eu recriwtio i'r sefydliad ar fandiâu is, er y bydd hyn yn cael effaith negyddol ar y bwllch cyflogau yn y tymor byr, yn arbennig wrth i ni fynd ati'n rhagweithiol i recriwtio mwy o raddedigion a phrentisiaid benywaidd. Fodd bynnag, wrth i'r cydweithwyr benywaidd yma barhau â'u gyrfaoedd a datblygu trwy'r busnes, bydd y bwllch yna rhwng y cyflogau'n cau eto fyth.

Rydyn ni wedi parhau i weithio gyda sefydliadau allweddol, gan gynnwys Chwarae Teg, Menywod mewn Gwyddoniaeth a Pheirianeg (Wise) a Chynllun Addysg Beirianeg Cymru i godi ymwybyddiaeth am Ddŵr Cymru fel cyflogwr dethol ac i dynnu sylw at y cyfleoedd gyrfaoel sydd ar gael i ddatblygu a chadw ein cydweithwyr benywaidd. Rydyn ni wedi cefnogi ein Cenhadon Cynhwysiant i barhau â'u hymrwymiad i helpu gyda datblygiad parhaus a chyflawniad ein Cynllun Gweithredu Cynwysoldeb hefyd.

Rydyn ni'n deall bod llawer o waith o'n blaenau o hyd i greu gweithle sydd wir yn gynrychiadol o'r cymunedau lle'r ydyn ni'n byw ac yn gweithio.

BYLCHAU CYFLOG

At ddibenion yr adroddiad hwn, diffinnir y bwllch cyflog rhwng y rhywiau fel bwllch canolrifol a chymedrig rhwng cyflogau a thaliadau bonws y ddau ryw (yn seiliedig ar gyfradd tâl fesul awr ar ddyddiad y cipolwg, sef 5 Ebrill 2021, a'r taliadau bonws a dalwyd yn ystod y flwyddyn hyd 5 Ebrill 2021) dim ots am natur eu rôl na statws eu swyddi.

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

Adeg cyflawni'r 'cipolwg' o'r Bwllch Cyflog rhwng y Rhywiau yn Ebrill 2021, roedd 29.8% o'r gweithlu'n fenywaidd a 70.2% yn wrywaidd, sy'n gyson â 2020 a 2019.

DIFFINIADAU

Canolrifol

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

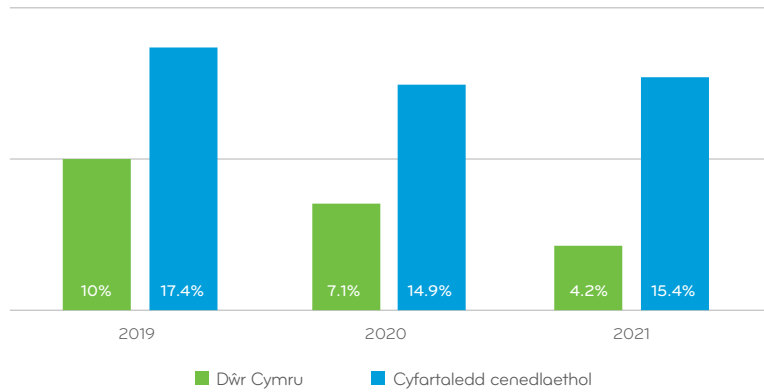
Cymedrig

Y gwahaniaeth rhwng cyflogau cyfartalog dynion a menywod.

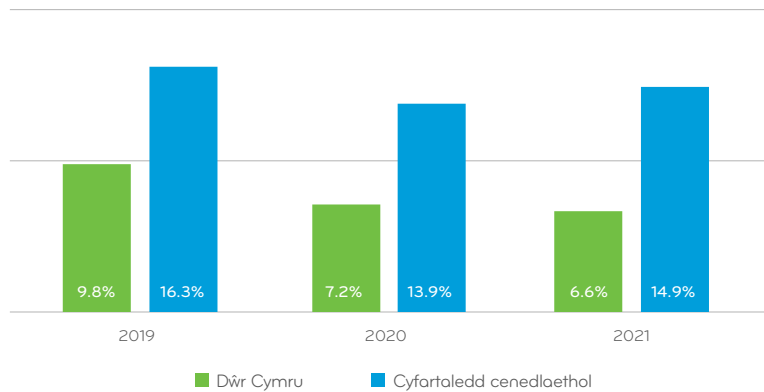
Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

Dyma'r ystoddegau ar gyfer bwllch cyflog Dŵr Cymru yn Ebrill 2021:

Y BWLCH CANOLRIFOL



Y BWLCH CYMEDRIG



Gwelwyd gostyngiad o un flwyddyn i'r llall yn y bylchau canolrifol a chymedrig rhwng y cyflogau o gymharu â 2019 a 2020. Mae'r bwllch canolrifol wedi gostwng o 7.1% yn 2020 i 4.2% yn 2021, ac mae'r bwllch cymedrig wedi gostwng o 7.2% yn 2020 i 6.6% yn 2021.

Er bod yna amrywiaeth o ffactorau sy'n effeithio ar y bylchau rhwng y rhywiau, y prif ffactorau sydd wedi gyrru'r gostyngiad yn 2021 yw'r cynnydd yn nifer y menywod yn Chwartzelau 3 a 4 (mewn rolau uwch o fewn y sefydliad) a'r rhaniad o ddynton a menywod mewn rolau â statws llai uchel, yn arbennig yn Chwartzel 1 lle mae'r canran o ddynton wedi cynyddu.

DIFFINIADAU

Canolrifol

Y gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canol yn amrediad cyflogau dynion a menywod. Dyma'r ffigur a ddyfynnir amlaf yn y wasg ac mewn cyhoeddiadau eraill. (Nid yw cyfartaledd cenedlaethol 2021 wedi ei bennu'n derfynol ac mae'n seiliedig ar gyflwyniadau'r DU hyd yn hyn).

Cymedrig

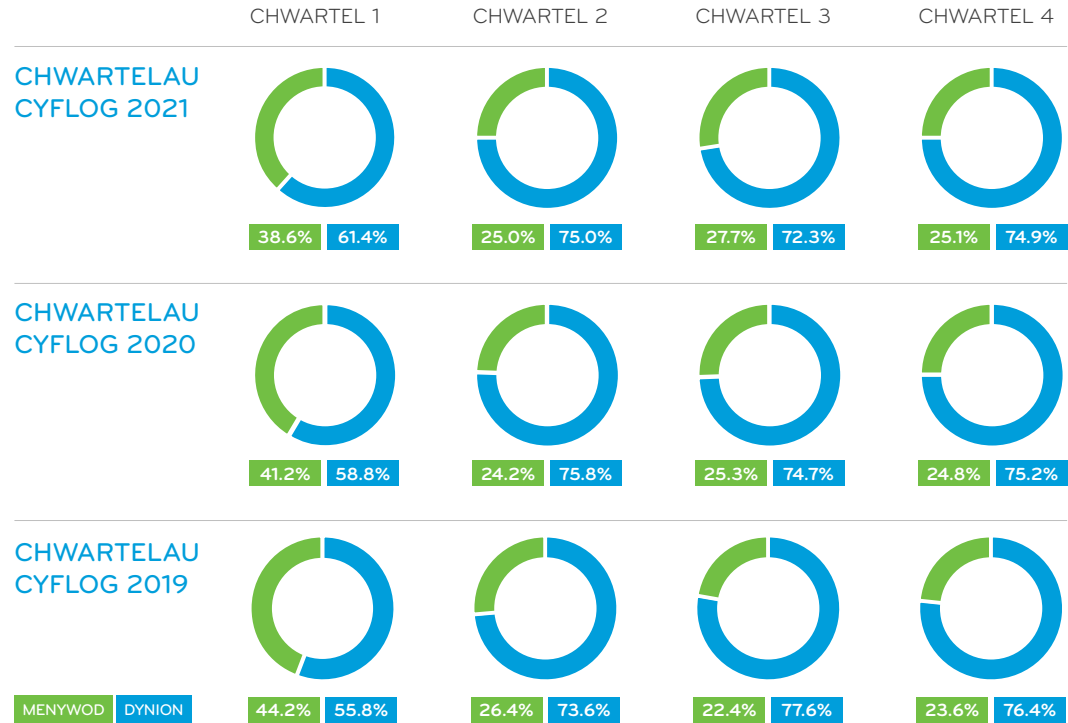
Y gwahaniaeth rhwng tâl cyfartalog dynion a menywod. (Nid yw cyfartaledd cenedlaethol 2021 wedi ei bennu'n derfynol ac mae'n seiliedig ar gyflwyniadau'r DU hyd yn hyn).

Y CANRAN O DDYNION A MENYWOD YM MHOB CHWARTEL CYFLOG

EIN CYNNYDD

Rydyn ni wedi gweld newid yn y gyfran o fenywod a gyflogir yn y ddau chwarter uchaf (Ch3 a Ch4) yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, sy'n dangos bod menywod yn cael eu recriwtio/ dyrchafu i rolau ym mhen uchaf y sefydliad.

Mae rhaniad cyffredinol y gweithlu rhwng y rhywiau wedi aros yn gymharol gyson blwyddyn ar ôl blwyddyn, gyda 29% yn fenywaidd a 71% yn wrywaidd yn 2019 a 2020. Yn gyson â'r hyn a ddwedwyd mewn adroddiadau blaenorol, mae'r newidiadau ym mhob chwarter cyflog, ac yn arbennig y cynnydd mewn menywod yn chwarterau 3 a 4, yn lleihau'r bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau. Mae'r gostyngiad yn y bwlch cyflogau rhwng y rhywiau yn 2021 yn rhannol am fod y rhaniad o fewn pob chwarter wedi symud yn unol â rhaniad y gweithlu rhwng y rhywiau drwyddi draw.



Yn y tymor hir, rydyn ni wedi ymrwymo i ganolbwyntio ar recriwtio menywod ym mhob maes o'n gwaith, ac yn enwedig ar lefel graddedigion a phrentisiaid, ac rydyn ni'n disgwyl i hyn effeithio rhagor ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau wrth i fenywod symud ymlaen i swyddi uwch yn y cwmni.

DIFFINIADAU

Dangosir dosbarthiad dynion a menywod fesul chwarter cyflog. Cyfrifir y rhain trwy rannu'r gweithlu yn bedwar band â niferoedd cyfartal o weithwyr yn seiliedig ar gyflogau fesul awr, o'r isaf (Chwarter 1) i'r uchaf (Chwarter 4). Wedyn cyfrifir y canran o ddynion a menywod ar gyfer pob chwarter.

Y BWLCH O RAN TALIADAU BONWS

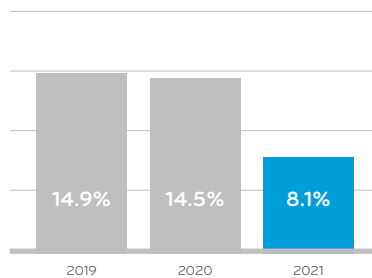
Dyluniwyd ein cynllun bonws i ysgogi a chymell cydweithwyr ar draws y cwmni i berfformio cystal â phosibl ac i'n helpu ni i ennill ffydd ein cwsmeriaid ynom bob un dydd. Nid yw'r cynllun yn gwahaniaethu'n seiliedig ar statws, ac mae'n gysylltiedig â thargedau perfformiad cwmni-eang sy'n cael eu gweithredu'n gyfartal ar draws pob graddfa gyflog – ac mae gan gydweithwyr, rheolwyr a chyfarwyddwyr ym mand 6 ac uwch dargedau perfformiad personol i'w cyflawni yn ogystal.

Dyma'r ystadegau ar gyfer y bylchau rhwng y rhywiau o ran taliadau bonws yn Dŵr Cymru yn Ebrill 2021:

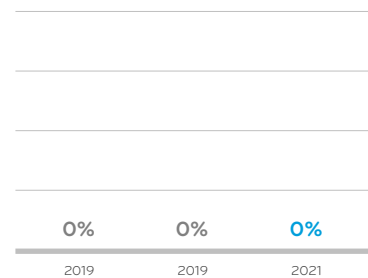
Cymedrig 0% (2020 - 0%)

Canolrifol 8.1% (2020 - 14.5%)

Y BWLCH CYMEDRIG



Y BWLCH CANOLRIFOL



Y BYLCHAU O RAN TALIADAU BONWS – CYFRIFIADAU CYMEDRIG A CHANOLRIFOL

Rydyn ni'n defnyddio'r un meini prawf i ddyfarnu cyflogau newidiol i gydweithwyr, waeth beth fo'u rhywedd nac unrhyw nodweddion eraill. Dyfernir gwahanol ganrannau o Daliadau Newidiol Blynnyddol yn dibynnu ar eu Band, ond telir ein Cynllun Gwobrwyo Cydweithwyr ar gyfer 5 band isaf y sefydliad ar sail swm sefydlog yn seiliedig ar berfformiad y Cwmni.

Cyfrifo'r Bwlch Cymedrig rhwng Taliadau Bonws

Lleihaodd ein bwlch cymedrig rhwng taliadau bonws yn 2020-21 o 14.5% i 8.1%, a hynny oherwydd gostyngiad yn y bwlch rhwng dyfarniadau Tâl Newidiol Blynnyddol a dyfarniadau Gwobrwyo Cydweithwyr yn y 12 mis hyd at y dyddiadau cofnodi. Rydyn ni'n disgwyl i hyn gynyddu dros y flwyddyn nesaf a bod yn fwy cyson â chanlyniadau'r blynnyddoedd blaenorol.

Cyfrifo'r Bwlch Canolrifol rhwng Taliadau Bonws

Am fod y cyfrifiadau bonws yn seiliedig ar fand a pherfformiad ar draws y cwmni, ac mae'r nifer fwyaf o weithwyr wedi eu cyflogi ym mandiau'r sefydliad lle mae Dyfarniad Cydweithwyr yn daladwy i bawb ar yr un raddfa, byddwn ni'n parhau i fod heb unrhyw fwlch canolrifol.

DIFFINIADAU

Canolrifol

Y gwahaniaeth rhwng pwyntiau canol amrediad y taliadau bonws a delir i ddyfarnu a menywod.

Cymedrig

Y gwahaniaeth rhwng cyfartaledd y taliadau bonws a dalwyd i gydweithwyr gwrywaidd a benywaidd.

EIN GWAITH: SUT RYDYN NI'N ADEILADU GWEITHLE CYNHWYSOL

Creu gweithle cynhwysol lle gall menywod fod yn nhw eu hunain a llewyrchu mewn unrhyw faes o'r busnes yw un o'n blaenoriaethau pennaf – ond rydyn ni'n cydnabod bod yna rhagor o waith o'n blaenau i gyflawni cydraddoldeb, ac mae'r tîm Gweithredol yn gosod ffocws mawr ar waith i gau'r bwlch cyflog, gan gynnwys gweithio'n rhagweithiol i gysylltu cymunedau lleol yn rhan o'n Strategaeth Cynhwysoldeb.

Dros y ddwy flynedd diwethaf, rydyn ni wedi cyflwyno rôl Cenhadon Cynhwysoldeb i hyrwyddo a helpu gyda datblygiad parhaus a chyflawniad ein Cynllun Gweithredu Cynhwysoldeb. Mae ein cenhadon yn parhau â'u hymrwymiad i hyrwyddo diwylliant cynhwysol ar draws y busnes.

Byddwn ni'n parhau i weithio gyda sefydliadau allweddol, gan gynnwys Chwarae Teg, Menywod mewn Gwyddoniaeth a Pheirianeg (Wise) a Chynllun Addysg Beirianeg Cymru i godi ymwybyddiaeth am Ddŵr Cymru fel cyflogwr dethol ac i dynnu sylw at y cyfleoedd gyrfaol sydd ar gael i ddatblygu a chadw ein cydweithwyr benywaidd.

EIN FFOCWS

Rydyn ni'n parhau i ganolbwyntio ar ddarparu cymorth a hyfforddiant i fenywod sydd eisoes yn gweithio yn Dŵr Cymru er mwyn sicrhau ein bod ni'n denu'r talent gorau i'r cwmni, ac yn eu cadw am flynyddoedd i ddod.

Mae ein gweithgarwch allweddol wedi bod yn y meysydd canlynol ac wedi ei lywio gan ein cynllun gweithredu EDI:

Y Rhwydwaith Menywod

Erbyn hyn mae gennym dros 100 o aelodau. Trwy weithio gyda'r rhwydwaith rydyn ni wedi gallu casglu adborth a rhannu gwahanol fentrau fel:

- Gweminarau ymwybyddiaeth am y menopos
- Gweminarau ymwybyddiaeth am ganser y fron
- Mentora o chwith
- Ychwanegu lle diogel at ein gwefan
- Achlysuron gyrfaoedd menywod yn STEM

Dathliadau Diwrnod Rhyngwladol y Menywod

Ym mis Mawrth, fe ddathlon ni Ddiwrnod Rhyngwladol y Menywod. Eleni fe gynhalion ni achlysur holi ac ateb gyda phanel o'n cydweithwyr. Holwyd cwestiynau am eu gyrfaoedd, cyflawniadau a sialensiau.

Yn ogystal, ar Ddiwrnod Rhyngwladol y Menywod, mynychodd Jo Cullen, Rheolwr Adnoddau Dŵr yr Ardal, Gynhadledd 'Early Career Women in Water' ym Mhrifysgol Cranfield gyda sgwrs ar yrfaoedd dan y teitl 'Keeping your head above water!'

Gwaith mewn partneriaeth

Rydyn ni'n parhau i weithio, dysgu a gosod meincnodau i'n hunain trwy weithio mewn partneriaeth ag academyddion blaenllaw ar gydraddoldeb rhwng y rhywiau, ac yn addo cefnogi mentrau fel ymgyrch Gweithio Ymlaen y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Chwarae Teg

Mae dros 100 o'n menywod uchelgeisiol wedi cymryd rhan yn rhaglen Cenedl Hyblyg 2 Chwarae Teg, ac rydyn ni'n cynnig cyfle i gydweithwyr fynychu rhaglenni'r dyfodol. Mae'r rhaglen yn cynnig cyfle i fenywod gymryd rhan mewn rhaglen ddatblygu gyrfaedd gynhwysfawr sy'n cael ei ariannu'n llwyr, ac i ennill cymhwyster ILM Lefel 2 mewn rheolaeth. Rydyn ni'n parhau i weithio gyda Chwarae Teg i gyflwyno cyfres o weminarau ar gyfer cydweithwyr ar wahanol bynciau sy'n cefnogi menywod yn y gwaith.

Absenoldeb am Resymau Teuluol

Eleni fe gyflawnon ni arolwg o gydweithwyr sydd wedi dychwelyd i'r gwaith yn sgil absenoldeb am resymau teuluol fel y gallant rannu eu profiadau a'n helpu ni i edrych ar ffyrdd o wella ein prosesau. Ar sail yr adborth a gafwyd hyn yn hyn, lluniwyd cynllun gweithredu i weithio trwy rai o'r meysydd ar gyfer gwella.

Menywod mewn Gwyddoniaeth a Pheirianeg (WISE)

Rydyn ni'n aelodau o'r ymgyrch WISE, sy'n gweithio gyda phobl yn y byd busnes, diwydiant ac addysg i gynyddu cyfranogiad, cyfraniad a llwyddiant menywod ym maes gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg a mathemateg (STEM). Rydyn ni wedi cofrestru ar gyfer Deg Cam WISE, sef ymgyrch uchelgeisiol sy'n cael ei arwain gan y diwydiant i sicrhau bod gan fenywod ym meysydd gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg a gweithgynhyrchu'r un cyfleoedd i ddatblygu yn eu gyrfaedd â'u cymheiriaid gwrywaidd.

STEM Cymru

Prosiect a ariennir gan Lywodraeth Cymru i gynyddu nifer y menywod sydd â diddordeb yn y pynciau STEM yw hwn. Rydyn ni'n gweithio mewn partneriaeth â STEM Cymru a Chynllun Addysg Beirianeg Cymru (EESW) i gynnig diwrnodau profiad i ferched

(ym mlynnyddoedd 7-9, Cyfnod Allweddol 3) ar draws Cymru er mwyn codi ymwybyddiaeth am Ddŵr Cymru a dangos cyfleoedd gyrfaol mewn diwydiannau STEM iddynt. Rydyn ni'n parhau i gynnal achlysuron chwarterol ar draws Cymru.

Cynllun Addysg Beirianeg Cymru (EESW)

Yn 2020/21, fe weithion ni gyda disgyblion ysgolion yn y gogledd a'r de ar sialensiau effeithlonrwydd ac arbed ynni er mwyn lleihau biliau cwsmeriaid. Mae cymryd rhan yn y fenter hon yn caniatáu i'r cyfranogwyr ennill marciau tuag at eu cwrs Bagloriaeth Cymru yn ogystal â'r dyfarniad 'Arfbais Aur' blaenllaw y gallant eu hychwanegu at eu CV wrth ymgeisio am waith neu astudiaethau pellach.

Mae ein Cynllun Gweithredu'n cynnwys:

- Targed i sicrhau gwelliant o 5% yn y grwpiau a dangynrychiolir sy'n ymgeisio am rolau
- Targed i sicrhau 35% o gydweithwyr benywaidd yn ein piblinell talent ar gyfer rolau uwch
- Gwneud rolau gweithredol yn fwy hygyrch, a chyflwyno arsylwyr i gyfweiliadau er mwyn atgoffa'r bobl sy'n cyfweld i gwestiynu eu rhagdybiaethau a'u rhagfarnau eu hunain
- Datblygu ein rhaglen gymunedol mewn ysgolion i gynnig cyfleoedd i bobl o grwpiau a dangynrychiolir ddysgu rhagor am y diwydiant dŵr.
- Sicrhau fod gennym restrau byrion amrywiol ar gyfer ein swyddi, ac edrych ar ein hysbysebion trwy lens rhywedd
- Parhau â rhaglen fentora o chwith ein tîm gweithredol gyda grwpiau a dangynrychiolir.



STEPHNE PUDDY

Arweinydd Cynwysoldeb

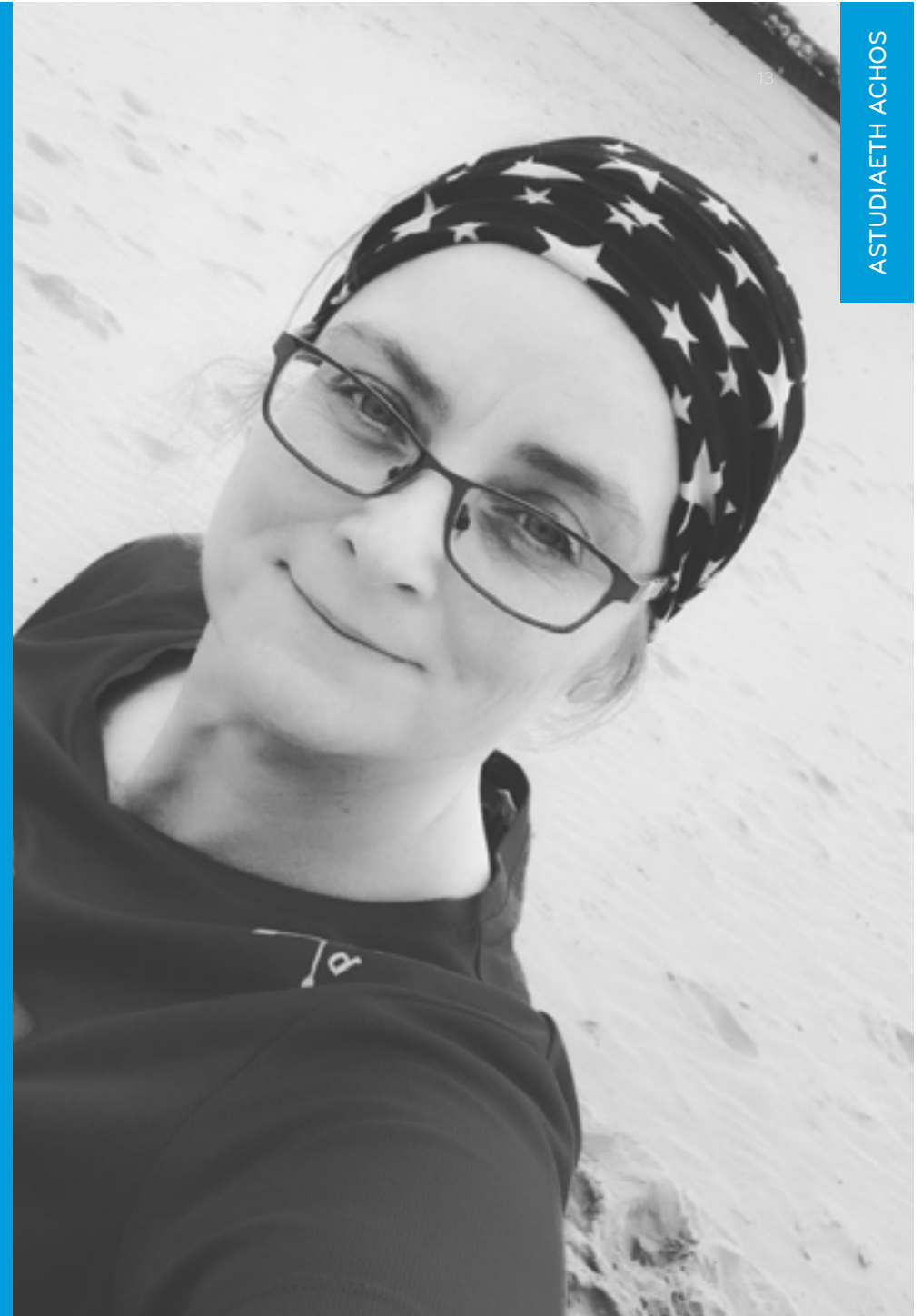
Yn ystod y flwyddyn, er mwyn cynorthwyo ein gwaith ar EDI, penodwyd Stephne Puddy yn arweinydd cynwysoldeb y sefydliad. Rôl yr Arweinydd Cynwysoldeb yw gyrru ein cynllun gweithredu yn ei flaen, trwy gyfathrebu a chydweithio ar draws y busnes, a rhannu gweledigaeth i bobl eraill weithredu arno.



Roeddwn i wrth fy modd pan newidiodd fy rôl i fod yn Arweinydd Cynwysoldeb Dŵr Cymru. Rydyn ni wedi cymryd camau breision i wneud Dŵr Cymru'n lle gwell ar gyfer menywod, ond rydyn ni'n gwybod bod rhagor o waith o'n blaenau.

Ymhlith y pethau rydw i wedi eu cefnogi dros y flwyddyn ddiwethaf mae lansio ein rhwydwaith menywod. Rwy'n falch dros ben o'r rhwydwaith yma, sydd wedi helpu i godi ymwybyddiaeth am ein rhaglen fentora, gyda llawer o aelodau'n dod yn fentoriaid eu hunain. Rydyn ni wedi cyflwyno sesiynau ymwybyddiaeth am y menopos, wedi cychwyn grŵp menopos ac wedi lansio dogfen ganllaw ar gyfer rheolwyr a chydweithwyr. Yn ogystal â hyn, rydyn ni wedi edrych ar arolwg 10 cam Menywod ym maes Gwyddoniaeth a Pheirianeg (WISE) i'n helpu ni i ddeall y meysydd lle mae cydweithwyr yn credu ein bod ni'n gwneud yn dda, a'r rhai lle gallem wneud yn well.

Dros y flwyddyn nesaf, byddwn ni'n mynd ati i geisio gwella'r cyfleusterau ar gyfer menywod ar ein safleoedd gweithredol.



DATGANIAD

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 Rhywiau) 2010 2017



Peter Perry
Prif Weithredwr



Martin Driscoll
Cyfarwyddwr Pobl a'r Gweithlu

31 Mawrth 2022