



Y BWLCH  
CYFLOG  
RHWNG Y  
RHYWIAU





## CYNNWYS

Cyflwyniad	3
Proffil y Gweithlu	4
Y Canran o Ddynion a Menywod ym mhob Chwarterl Cyflog	6
Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau – Ein Cynnydd	8
Y Bwlch o ran Taliadau Bonws	10
Ein Ffocws a'n Cynnydd – Adeiladu Gweithlu Cynhwysol	12

---

## CYFLWYNIAD

Yn Dŵr Cymru, rydyn ni'n parhau â'n hymrwymiad i greu gweithlu cynhwysol ac rydyn ni wedi parhau â'n hymdrechion i adlewyrchu'r cymunedau a wasanaethwn.

Eleni rydyn ni'n falch o gyhoeddi newid cadarnhaol arall yn ein Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau wrth gydnabod ein bod ni'n gweithio mewn diwydiant sydd wedi cael ei ddominyddu gan ddynion yn hanesyddol yn yr un modd â nifer o sefydliadau lle mae'r rolau'n galw am sgiliau STEM fel peirianeg.

Rydyn ni'n deall bod angen i ni ddenu, cadw a chysylltu grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol o fewn y sefydliad, ac rydyn ni wedi ymgymryd â nifer o weithgareddau i gynorthwyo hyn. Rydyn ni'n gwybod hefyd bod angen i ni arwain newid ac rydyn ni wedi cyflwyno rhaglen Mentora o Chwith ar gyfer ein Tîm Arwain Gweithredol, sy'n golygu bod ein harweinwyr uwch yn cael eu mentora gan gydweithwyr ar draws y busnes. Rydyn ni wedi cynyddu nifer y menywod sydd yn ein piblinell ddawn hefyd, ac wedi parhau â'n gwaith gyda rhwydweithiau mewnol ac allanol i hwyluso ein siwrnai yn hynny o beth.

At ddibenion yr adroddiad hwn, diffinnir y bwlch cyflog rhwng y rhywiau fel bwlch canolrifol a chymedrig cyffredinol rhwng cyflogau a thaliadau bonws y ddau ryw (yn seiliedig ar gyfradd tâl fesul awr ar ddyddiad y cipolwg, sef 5 Ebrill 2022) waeth beth fo'r rôl neu'r statws.

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

Rydyn ni'n falch o barhau i ddatblygu diwylliant lle gall unrhyw un gyflawni unrhyw rôl hyd eithaf eu gallu a chael y cyfle i wneud hynny.



**Martin Driscoll**

Cyfarwyddwr Cymorth Busnes a Phobl

## PROFFIL Y GWEITHLU

Mae ein ffocws yn dal i fod ar gynyddu nifer y menywod sy'n cael eu cyflogi gan Ddŵr Cymru.

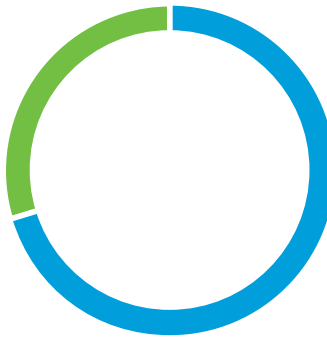
2022

### CYFANSWM

3,485 gweithiwr

Dynion: 2,451

Menywod: 1,034



29.7% 70.3%

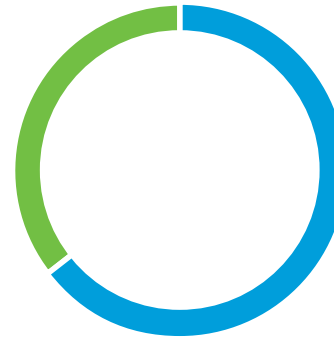
MENYWOD DYNION

### Y TÎM GWEITHREDOL

17 Aelod

Dynion: 11

Menywod: 6



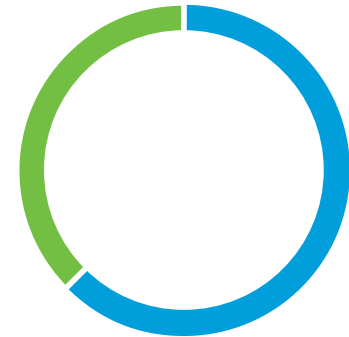
35.3% 64.7%

### Y BWRDD

8 Cyfarwyddwr

Dynion: 5

Menywod: 3



37.5% 62.5%

Ers dyddiad cofnodi bwllch cyflogau 2022, penodwyd Lila Thompson a Barbara Moorhouse i'n bwrdd fel cyfarwyddwyr anweithredol.

Rydyn ni'n siomedig fod nifer gyffredinol y menywod yn y gweithlu wedi gostwng 0.1%, ond yn hyderus y gallwn barhau i ddenu a chadw mwy o fenywod yn y gweithle wrth i ni weithio tuag at gyflawni ein strategaeth 2050.



# Y CANRAN O DDYNION A MENYWOD YM MHOB CHWARTEL CYFLOG

## EIN CYNNYDD

Rydyn ni wedi gweld cynnydd mewn dynion yn y ddau chwarter isaf a chynnydd mewn menywod yn y ddau chwarter uchaf. Mae hyn yn awgrymu bod menywod yn cael eu recriwtio / dyrchafu i rolau ym mhen uchaf y sefydliad. Mae hyn yn lleihau'r bwlch canrannol rhwng cyflogau'r ddau ryw.

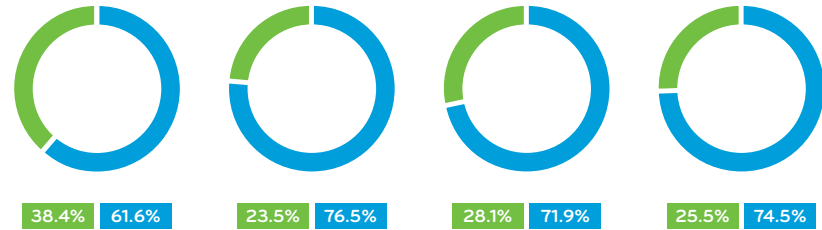
Mae rhaniad cyffredinol y gweithlu wedi aros yn weddol gyson blwyddyn ar ôl blwyddyn gyda 29% o fenywod a 71% o ddynion dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf.

### DIFFINIADAU

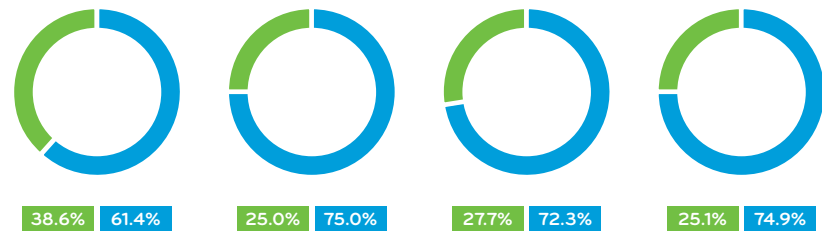
Dangosir dosbarthiad dynion a menywod fesul chwarter cyflog. Cyfrifir y rhain trwy rannu'r gweithlu yn bedwar band â niferoedd cyfartal o weithwyr yn seiliedig ar gyflogau fesul awr o'r isaf (Chwarter 1) i'r uchaf (Chwarter 4). Wedyn cyfrifir y canran o ddynion a menywod ar gyfer pob chwarter.

CHWARTEL 1      CHWARTEL 2      CHWARTEL 3      CHWARTEL 4

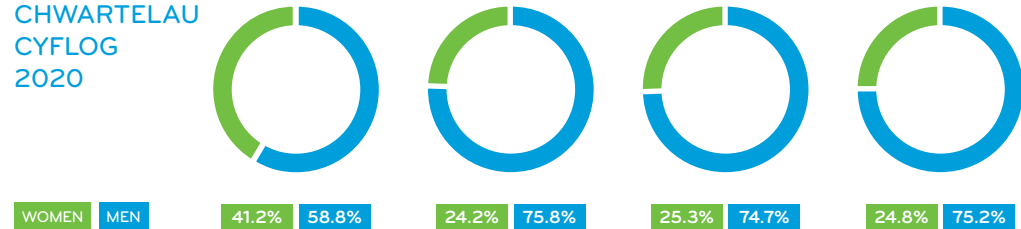
CHWARTELAU CYFLOG 2022



CHWARTELAU CYFLOG 2021



CHWARTELAU CYFLOG 2020



WOMEN    MEN

# MICHAELLA THOMPSON

RHEOLWR DALGYLCH TRIN DŴR GWASTRAFF Y  
GOGLEDD-DDWYRAIN



Ymunais i â Dŵr Cymru yn 2012 trwy'r Cynllun Graddedigion Rheoli. Roeddwn i'n gweithio ar ochr dŵr gwastraff y busnes lle treuliais i ddwy flynedd mewn nifer o leoliadau yn y gogledd a Sir Henffordd, wrth gyflawni cyrsiau hyfforddiant rheoli hefyd.

Dechreuodd fy hanes gwaith ar ôl cwblhau'r cynllun fel Hwylusydd Lean yn helpu i gyflwyno rhaglen effeithlonrwydd a newid busnes 'Lean RCM', cyn dod yn Oruchwylydd Gweithrediadau ym maes Trin Dŵr Gwastraff yn fy rôl reoli gyntaf. Ymhen pedai blynedd, symudais i i'r Tîm Asedau Dŵr Gwastraff fel Peiriannydd Asedau yn y gobaith o ddefnyddio'r wybodaeth a'r sgiliau a ddysgais ar y rheng flaen mewn rôl fwy strategol oedd yn ymwneud â blaengynllunio. Pan gododd swydd y Rheolwr Dalgylchoedd, roedd hi'n teimlo fel tipyn o naid, ond roedd fy amser gyda Dŵr Cymru wedi rhoi'r hyder i mi gredu ei bod hi'n gyfle y gallwn roi cynnig arni. Pe baech chi wedi gofyn i mi fel myfyrwraig neu hyd yn oed ar ddechrau fy nghynllun i raddedigion ble roeddwn i'n meddwl y byddai'r siwrnai gwaith yn mynd â fi, bydden i byth wedi fy ngweld fy hun yn dilyn y llwybr yma, ond erbyn hyn, alla'i ddim â dychmygu gwneud dim byd arall.



# Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU – EIN CYNNYDD

## PAM FOD YNA FWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU?

Yn Dŵr Cymru, rydyn ni'n talu cyflogau cyfartal i weithwyr sy'n gwneud gwaith cyfartal. Mae gennym brosesau cadarn i sicrhau bod hyn yn digwydd fel mater o drefn.

Mae yna fwllch cyflog rhwng y rhywiau am fod mwy o dynion na menywod mewn rolau uwch mewn llawer o sefydliadau. Mae achosion hyn yn gymhleth. Mae pwysau a'r norm cymdeithasol yn dylanwadu ar rolau'r gwahanol rywiau ac mae'r rhain yn aml yn llywio'r gwahanol swyddi a llwybrau gyrfaol y mae dynion a menywod yn eu dilyn, a lefelau eu cyflogau hefyd felly.

Mae'r diwydiant dŵr wedi cael ei ddominyddu gan ddynion yn draddodiadol. Yn yr un modd â chwmnïau eraill yn y diwydiant, rydyn ni'n angerddol dros

ddatblygu pobl a chynnig dyrchafiadau o fewn Dŵr Cymru. Felly yn hanesyddol, mae mwy o ddynion na menywod wedi bod ar lwybrau gyrfaol mewn rolau gweithredol sy'n gallu arwain at rolau rheolwyr uwch a chyfarwyddwyr.

## EIN CYNNYDD

Ein sialens tymor hir yw cynyddu nifer y menywod sy'n cael eu recriwtio i'r sefydliad a sicrhau ein bod ni'n denu ac yn cadw dawn. Rydyn ni'n hyderus y bydd y gwaith rydyn ni'n ei wneud yn cyflawni hyn yn y tymor hir. Rydyn ni'n cydnabod bod yna ragor o waith o'n blaenau i gyflawni hyn. Eleni, mae ffocws ein prif weithgareddau wedi bod ar ddenu, recriwtio a chysylltu mwy o grwpiau a dangynrychiolir ac rydyn ni wedi cymryd rhan mewn nifer o weithgareddau i hwyluso hynny.

Rydyn ni wedi parhau i weithio gyda sefydliadau allweddol er mwyn codi ymwybyddiaeth am Ddŵr Cymru fel cyflogwr dethol, ac er mwyn tynnu sylw at y cyfleoedd gyrfaol sy'n bodoli i ddatblygu a chadw ein cydweithwyr benywaidd.

Rydyn ni'n falch ein bod wedi cynyddu nifer y cydweithwyr benywaidd yn ein piblinell ddawn ar gyfer rolau uwch, ac rydyn ni'n parhau i weithio gyda'n cenhadon Cynwysoldeb er mwyn parhau i ddatblygu a chyflawni ein Cynllun Gweithredu ar Gynwysoldeb.

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 RHWNG CYFLOGAU

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 2022, a'r taliadau bonws a dalwyd yn ystod y flwyddyn hyd 5 Ebrill 2022) waeth beth fo'r rôl na statws eu swyddi.

Adeg cyflawni'r 'cipolwg' o'r Bwllch Cyflog rhwng y Rhywiau yn Ebrill 2022, roedd 29.7% o'r gweithlu'n fenywaidd a 70.3% yn wrywaidd, sy'n dangos gostyngiad bach yn y canran o fenywod ers 2021.

### DIFFINIADAU

#### Canolrifol

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

#### Cymedrig

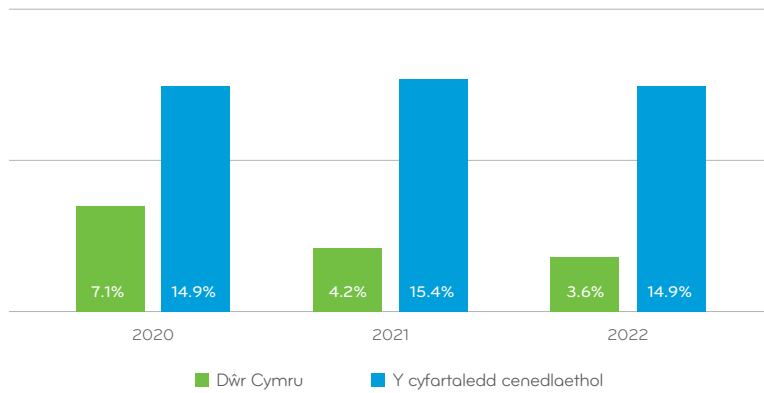
Y gwahaniaeth rhwng cyflogau cyfartalog dynion a menywod.



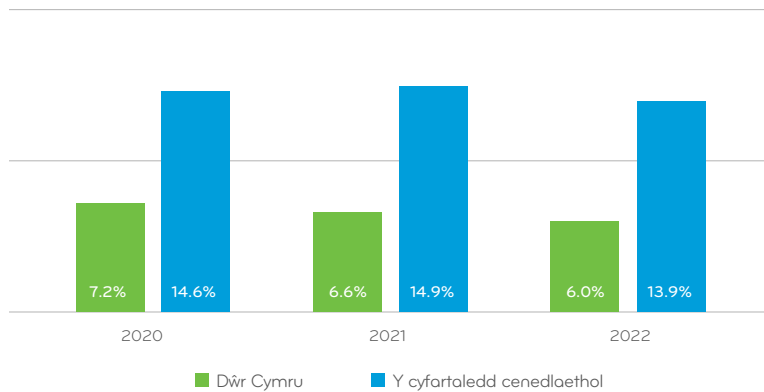
### Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU

Yn Ebrill 2022, roedd ystoddegau'r bwllch cyflogau rhwng y rhywiu ar gyfer Dŵr Cymru fel a ganlyn:

#### 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 2020 a 2021. Mae'r bwllch canolrifol wedi gostwng o 4.2% yn 2021 i 3.6% yn 2022, ac mae'r bwllch cymedrig wedi gostwng o 6.6% yn 2021 i 6.0% yn 2022.

#### DIFFINIADAU

##### Canolrifol

Y gwahaniaeth rhwng y pwyntiau canol yn amrediad cyflogau dynion a menywod. Hwn yw'r ffigur a ddyfynnir amlaf yn y wasg ac mewn cyhoeddiadau eraill. (Nid ffigur terfynol yw cyfartaledd cenedlaethol 2022 ac mae'n seiliedig ar y wybodaeth a gyflwynwyd ar gyfer 2022 yn y DU hyd yn hyn).

##### Cymedrig

Y gwahaniaeth rhwng cyflogau cyfartalog dynion a menywod. (Nid ffigur terfynol yw cyfartaledd cenedlaethol 2022 ac mae'n seiliedig ar y wybodaeth a gyflwynwyd ar gyfer 2022 yn y DU hyd yn hyn).

## Y BWLCH O RAN TALIADAU BONWS

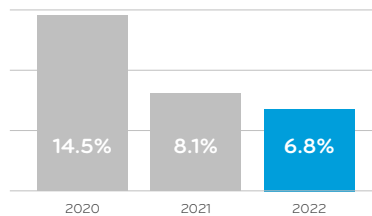
Dyluniwyd ein cynllun bonws i ysgogi a chymell cydweithwyr ar draws y cwmni i berfformio cystal â phosibl ac i'n helpu ni i ennill ffydd ein cwsmeriaid ynom bob un dydd. Mae'r cynllun yn gysylltiedig â thargedau perfformiad cwmni-eang – ac mae gan gydweithwyr, rheolwyr a chyfarwyddwyr ym mand 6 ac uwch 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 2022:

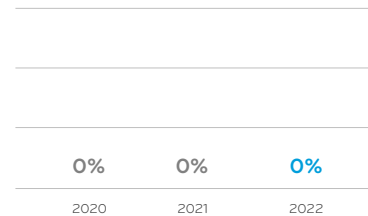
Cymedrig 0% (2021 - 0%)

Canolrifol 6.8% (2021 – 8.1%)

### Y BWLCH CYMEDRIG



### Y BWLCH CANOLRIFOL



## Y BWLCH 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 % o Taliadau Newidiol Blynyddol yn dibynnu ar y 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 2021-22 o 8.1% i 6.8%. Mae yna ddau ffactor sy'n effeithio ar hynny, sef y newid yn y croestoriad o ddyfarnio a menywod yn y chwarterlau is ac uwch, a swm y dyfarniadau Gwobrwyo Cydweithwyr o gymharu â lefel y Taliadau Amrywiol Blynyddol a wnaed.

### 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 y pwyntiau canol yn amrediad y taliadau bonws a dalwyd i ddyfarnio a menywod.

#### Cymedrig

Y gwahaniaeth rhwng y taliadau bonws cyfartalog a dalwyd i ddyfarnio a menywod.



# EIN FFOCWS A'N CYNNYDD

## - ADEILADU GWEITHLU CYNHWYSOL

### EIN FFOCWS

Rydyn ni'n parhau â'n Cynllun Gweithredu ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynwysoldeb (EDI) sy'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 ddawn 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 ifanc 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'r rhaglen fentora o chwith ar gyfer ein tîm gweithredol gyda grwpiau a dangynrychiolir

### EIN CYNNYDD

#### Denu, Recriwtio a Chysylltu

Er mwyn mynd i'r afael â'r diffyg cydbwysedd o fewn ein sefydliad, mae angen i ni ddenu a recriwtio mwy o ymgeiswyr benywaidd. Mae denu yn dal i fod yn ffocws arbennig i ni, ac rydyn ni wedi cymryd rhan mewn nifer o weithgareddau, gan gynnwys:

#### Recriwtio

Rydyn ni wedi cyflwyno cynllun 'Arsylwi ar Recriwtio a Chyfweliadau' ar gyfer menywod sydd mewn rolau gweithredol. Mae'r cynllun hwn yn cynorthwyo rheolwyr sy'n cyflogi ac yn eu herio i weithredu mewn ffordd gynhwysol ar bob cam o'r broses recriwtio.

#### Achlysuron Menywod mewn Gyrfaoedd STEM

Rydyn ni wedi cyflwyno rhaglen mewn ysgolion lle mae cydweithwyr o bob rhan o'r busnes yn darparu cymorth gydag achlysuron gyrfaoedd STEM ac yn helpu i godi ymwybyddiaeth am y rolau sydd ar gael yn Dŵr Cymru.

#### Dynion fel Cyngreiriaid

Rydyn ni wedi cyflwyno modiwl ar gyfer dynion ar draws y sefydliad, â'r nod o godi ymwybyddiaeth am y sialensiau y gallai menywod eu hwynebu a chreu dysg i arwain at weithredu i'n helpu ni i hyrwyddo newid.

#### Gweithio mewn Partneriaeth

Parhau i weithio mewn partneriaeth â Chwarae Teg, STEM Cymru a chynnal digwyddiadau ar gyfer Cynllun Addysg Peirianeg Cymru, er mwyn cynyddu gwybodaeth am Ddŵr Cymru fel Cyflogwr Dethol.

#### Diwrnod Rhyngwladol y Menywod 2022

Eleni, fe weithion ni gyda chwmnïau a phartneriaid ar draws y diwydiant dŵr. Clywsom gan dair menyw sy'n Brif Weithredwyr yn siarad am Gynghreiriaeth ac Ymbweru, a datblygiad menywod yn y gweithle.

**Menopos**

Rydyn ni wedi cynnal sawl gweminar i godi ymwybyddiaeth am faterion sy'n gysylltiedig â'r menopos. Mae'r rhain wedi cael croeso da a chrewyd grŵp yammer preifat yn sgil hynny lle gall cydweithwyr sy'n profi symptomau estyn allan at ei gilydd. Trwy weithio gyda'r rhwydwaith menywod, rydyn ni wedi lansio canllaw i gydweithwyr a rheolwyr hefyd i'w cynorthwyo i gael gwell dealltwriaeth ac i gynorthwyo cydweithwyr.

**DATBLYGU A CHADW GWEITHWYR**

Yn ogystal â denu a recriwtio mwy o fenywod, rydyn ni am gadw a datblygu'r menywod sydd eisoes yn gweithio gyda ni. Dyma rhai o weithgareddau'r flwyddyn hon:

**Sut i rwydweithio'n well**

Cyflwynwyd sesiwn penodol ar gyfer ein rhwydwaith menywod. Bu'r sesiwn yn edrych ar bwysigrwydd rhwydweithio, deall ein brand, clustnodi'r rhwystrau sy'n ein dal ni nôl, a datblygu technegau i fagu hyder.

**Ffenomen Ffugio**

Cynhaliwyd gweminar i'n cynorthwyo ni i ddeall rhagor am y clebran mewnol a sut y gall hyn, ynghyd â diffyg hyder, ein hatal ni rhag cyflawni ein potensial, a beth y gallwn ei wneud i helpu.

**Chwarae Teg**

Fe barhaon ni i weithio gyda Chwarae Teg i gynnig cyfleoedd datblygu i fenywod yn y sefydliad. Fe bennon ni darged i ni'n hunain y llynedd o fod â 35% o gydweithwyr benywaidd yn ein piblinell ddawn ar gyfer rolau uwch. Cyflawnwyd y targed ac ar hyn o bryd mae gennym 44% yn y biblinell.

**ABSENOLDEB AM RESYMAU TEULUOL**

Eleni, er mwyn cynorthwyo ein cydweithwyr benywaidd sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod o absenoldeb, cyflwynwyd cynllun bydis. Ein nod yw cynorthwyo pobl sy'n dychwelyd i'r gwaith gymaint â phosibl, ac adolygwyd y broses gyda chyfrifon TG a mynediad i'w gwneud hi'n fwy effeithlon a chynhwysol i bawb. Cyflawnwyd adolygiad cychwynnol o'r polisi teuluoedd er mwyn ymgorffori iaith fwy cynhwysol. Ochr yn ochr â hyn, cyflwynwyd dogfen ganllaw newydd ar gyfer absenoldebau am resymau teuluol, sy'n cynnwys adrannau ar gyfer rheolwyr llinell a chydweithwyr, ac mae'n cynnwys sgysiau ar y cyd er mwyn paratoi ar gyfer cyfnodau o absenoldeb, y cyfnod cyn cychwyn yr absenoldeb, dod i'r gwaith yn ystod absenoldeb mamolaeth am ddiwrnodau 'cadw mewn cysylltiad' a dychwelyd ar ôl absenoldeb.

**GWEITHIO HYBRID**

Yn sgil y pandemig COVID-19 mae ein gweithlu wedi bod yn gweithio mewn ffyrdd yr oedd rhai pobl wedi meddwl eu bod yn amhosibl o'r blaen, fel gweithio'n llwyr o gartref. Ers y pandemig, rydyn ni wedi cyflwyno gweithio hybrid, ac rydyn ni'n gobeithio y bydd hyn yn ein helpu ni i ddenu, ailhyfforddi a datblygu gweithlu mwyfwy amrywiol.

**RHWYDWEITHIAU**

Rydyn ni'n parhau i weithio gyda rhwydweithiau mewnol ac allanol i'n cynorthwyo ar ein siwrnai. Yn fewnol, mae gennym ein rhwydwaith Menywod yn Dŵr Cymru, a thrwy gydol y flwyddyn maent wedi ein helpu ni i adolygu nodiadau canllaw newydd a threfnu mentrau ar gyfer cydweithwyr, yn ogystal â chynnig lle diogel ac ardal ar gyfer rhwydweithio. Yn allanol, rydyn ni'n gweithio gydag Energy and Utility Skills a chwmnïau dŵr eraill i rannu arferion gorau ac i chwilio am ffyrdd o wella fel diwydiant dŵr. Yn 2022, fe gydweithion ni ar ddigwyddiadau allweddol fel diwrnod rhyngwladol y menywod a diwrnod menopos y byd.

## MENTORA O CHWITH

Yn dilyn ein cynllun mentora llwyddiannus, lle mae 58% o'r bobl sy'n cael eu mentora eleni yn fenywaidd, rydyn ni wedi cyflwyno rhaglen fentora o chwith ar gyfer ein Tîm Arwain Gweithredol. Mae rhai o'n harweinwyr wedi derbyn mentora o chwith ar sut brofiad yw gweithio dros Ddŵr Cymru ar gyfer menywod yn gyffredinol, a beth y gallan nhw ei wneud fel arweinwyr i fod yn fwy cefnogol ac ymwybodol o'r sialensiau neu'r rhwystrau a allai wynebu gweithwyr yn y gweithle.

Eleni, cafodd Ian Christie, ein Rheolwr Gyfarwyddwr Gwasanaethau Dŵr, ei fentora gan Kate Anderson, Rheolwr Cyfathrebu Corfforaethol. Cafodd Ian fudd mawr o'r sesiynau a dywedodd:

*"Mae pawb yma yn Dŵr Cymru yn aelodau gwerthfawr o'r fîm. Mae gwahanol bobl yn meddwl mewn ffyrdd gwahanol, ac mae hynny'n bwysig. Mae amrywiaeth yn dod â gwahanol brofiadau bywyd sy'n gallu ein helpu ni trwy rai o'r sialensiau anodd rydyn ni'n eu hwynebu bob tro fel cwmni sy'n darparu dŵr 24 awr y dydd."*

*"Mae mentora Ian o chwith ar nodwedd warchoddedig rhyw wedi bod yn gyfle gwych. Rydyn ni wedi archwilio'r cyfleoedd a'r sialensiau sy'n wynebu menywod sy'n gweithio ym myd gweithrediadau dŵr, yn enwedig wrth gydbwyso darparu gwasanaeth 24/7 â chyfrifoldebau y tu allan i'r gwaith fel gofal plant."*



Cymerodd Bevita Mattu, sy'n Beiriannydd Mecanyddol, ran mewn mentora o chwith gydag Alun Shurmer. Dywedodd Bevita:

*"Roeddwn i'n gwerthfawrogi'r cyfle i gymryd rhan mewn mentora o chwith gydag Alun yn fawr iawn, roedd hi'n braf cael trafod ein profiadau ein gilydd a chael syniad o ble roedd Alun arni ar ei siwrnai gwrth-hiliaeth/cynghreiriaeth, a gweithredwyd ar hyn ymhellach pan gytunodd Alun i ysgrifennu erthygl am ei brofiadau personol, am ein bod ni'n dau yn credu yn yr angen i weithredu, ac un rhan o erthygl Alun a darodd dant go iawn gyda mi oedd 'Cyn i bobl newid, mae angen i ni gydnabod bod angen newid.'"*



Dywedodd Alun Shurmer, Cyfarwyddwr Cyfathrebu, Strategaeth ac Ymgysylltu:

*"Cwmni o ddyinion gwyn ydyn ni'n bennaf. Nid yw hynny'n adlewyrchu gwir amrywiaeth y cymunedau a wasanaethwn. Rydyn ni'n mynd i'r afael â hyn trwy fynd ati'n rhagweithiol i recriwtio cydweithwyr o gefndiroedd amrywiol a chreu diwylliant cynhwysol o fewn y cwmni. Nid ymarfer ticio blychau mo hyn. Os ydyn ni wir am fyw yn ôl gweledigaeth ein cwmni "i ennill ffydd ein cwsmeriaid bob un dydd" – rhaid i hynny olygu pob cwsmer, pob cydweithiwr a phawb sy'n dod i gysylltiad â ni."*

MAE LLWYDDIANT  
PARHAUS DŴR CYMRU  
YN DIBYNNU AR GAEL  
GWEITHLU AMRYDDAWN  
SY'N ADLEWYRCHU'R  
CYMUNEDAU A  
WASANAETHWN.

BYDDWN NI'N PARHAU  
Â'N HYMRWYMIAD I  
GREU AMGYLCHEDD  
CYNHWYSOL LLE MAE  
CYFLEOEDD I BAWB.



## 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 Cymorth Busnes a Phobl

31 Mawrth 2023