

Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng Y Rhywiau Opera Cenedlaethol Cymru 2018

Data Tryloywder

Diweddarwyd 31 Mawrth 2019

Cynnwys

1. Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau Opera Cenedlaethol Cymru 2018
2. Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau
3. Tâl Fesul Chwartzel
4. Bonysau
5. Cau'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

1. Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau Opera Cenedlaethol Cymru: 5 Ebrill 2018

Mae'r Ddeddfwriaeth Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau a gyflwynwyd ym mis Ebrill 2017 yn ei gwneud yn ofynnol i bob cyflogwr sy'n cyflogi 250 neu fwy o weithwyr gyhoeddi eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau by 4 Ebrill pob blwyddyn. Y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod, wedi'i fynegi yn gymharol ag enillion dynion.

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn wahanol i gyflog cyfartal. Mae cyflog cyfartal yn gysylltiedig â gwahaniaethau cyflog rhwng dynion a menywod sy'n cyflawni'r un swyddi, swyddi tebyg neu waith sy'n werth cyfartal. Mae'n anghyfreithlon i dalu pobl yn anghyfartal oherwydd eu rhyw.

Mae Opera Cenedlaethol Cymru yn cefnogi'r egwyddor bod yr holl weithwyr yn cael eu trin a'u gwobrwyo'n deg, waeth beth fo'u rhyw. Mae'r adroddiad hwn yn dadansoddi'r ffigurau yn fwy manwl ac yn nodi'r hyn yr ydym yn ei wneud i gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y sefydliad.

Mae'r data yn yr adroddiad hwn yn defnyddio methodoleg Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth ac yn cael ei adrodd ar y dyddiad cipolwg sef 5 Ebrill 2018. Nid oedd Opera Cenedlaethol Cymru yn gweithredu cynllun bonws ar y dyddiad cipolwg, fodd bynnag, rydym wedi cynnwys unrhyw lwfansau perthnasol yn ogystal â thâl sylfaenol yn unol â chanllawiau'r llywodraeth. Y cyfnod a ddefnyddiwyd oedd 1 Ebrill 2017 i 5 Ebrill 2018; ddeuddeg mis cyn y dyddiad cipolwg.

2. Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

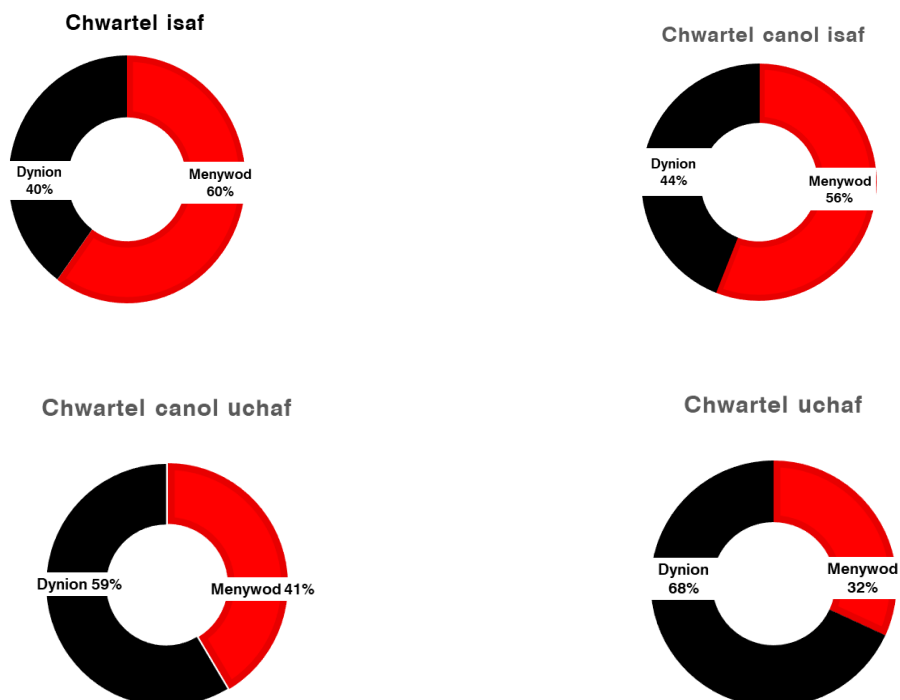
Bwlch cyflog cymedrig: 14% (y cymedr yw'r rhif cyfartalog mewn set o ddata) cynnydd o 2% o'i gymharu â 5 Ebrill 2017

Bwlch cyflog canolrifol: 13% (y canolrif yw'r gwerth canol mewn set o ddata sydd yn eu trefn) gostyngiad o 1% o'i gymharu â 5 Ebrill 2017

Mae data cyflog Opera Cenedlaethol Cymru yn cwmpasu gwahanol strwythurau cyflog; Swyddogaethau gweinyddol nad oes ganddynt undebau llafur ac sy'n gweithredu'n bennaf o dan strwythur bandio ac amrywiol strwythurau sy'n gysylltiedig â chydgytundebau gydag Equity, Undeb y Cerddorion a BECTU. Mae'r cytundebau hyn wedi bod yn eu lle ers degawdau ac wedi cael eu hailnegodi dros amser.

3. Tâl fesul chwarterl

Dangosir cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn Opera Cenedlaethol Cymru ym mhob chwarterl yn y tabl isod.



Mae'r cyflog chwarterl isaf yn cynnwys rhaniad o 60% gweithwyr benywaidd a 40% gweithwyr gwrywaidd gyda'r chwarterl canol isaf wedi'i rannu yn yr un modd yn 41% gweithwyr benywaidd a 59% gweithwyr gwrywaidd.

Mae'r chwarter canol uchaf yn debyg i ddata'r flwyddyn flaenorol gyda gweithwyr benywaidd ar 56% a gweithwyr gwrywaidd ar 44%.

Mae'r chwarter uchaf wedi aros yr un fath â data'r flwyddyn flaenorol gyda gweithwyr benywaidd ar 32% a gweithwyr gwrywaidd ar 68%.

4. Bonysau

Bwlch bonws cymedrig: 0% (y cymedr yw'r rhif cyfartalog mewn set o ddata)

Bwlch bonws canolrifol: 0% (y canolrif yw'r gwerth canol mewn set o ddata sydd yn eu trefn)

Gweithredodd Opera Cenedlaethol Cymru gynllun gwobrwyo a chydabod ar y dyddiad ciplun. Mae polisi'r Wobr Cydnabod yn rhoi cydnabyddiaeth i gyfraniadau eithriadol gan dimau neu unigolion, yn ymwneud yn benodol â llwyddiant a chyfraniad ariannol/gweithredol i'r sefydliad. Rhaid i weithwyr gael eu henwebu am wobwr cydnabod gan eu Rheolwr Llinell a/neu aelod o'r Uwch Dîm Rheoli, yn seiliedig ar gyfraniadau a/neu ganlyniadau nodedig. Yn ystod y cyfnod talu, dim ond gweithwyr benywaidd a enwebwyd ar gyfer Gwobrau Cydnabod ac a dderbyniodd rai. Rhoddwyd ystyriaeth i'r gwobrau hyn wrth wneud cyfrifiadau.

5. Cau'r Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Mae Opera Cenedlaethol Cymru wedi ymrwymo i dalu ein gweithwyr yn deg waeth beth fo'u rhyw ac rydym yn cydnabod bod yna gyfran uwch o ddynion yn ein chwarter uchaf sy'n cael ei adlewyrchu yn y dadansoddiad o'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Gellir priodoli'r ffigwr hwn yn bennaf i'r ffaith ein bod yn cyflogi nifer fawr o weithwyr gwrywaidd mewn swyddi uwch yn ein cerddorfa fel Dirprwy Penaeth Adran. Mae aelodau ein Uwch Dîm Arwain a'n Uwch Dîm Rheoli yn cynnwys 32% o fenywod a 68% o ddynion.

Mae gennym eisoes nifer o bolisiau cyfeillgar i'r teulu i gefnogi menywod yn y gweithle, gan gynnwys cyfnodau sabothol / seibiannau gyrfu, patrymau gweithio hyblyg y gellir eu haddasu i helpu gyda gofal plant, absenoldeb riant, absenoldeb riant a rennir a thalebau gofal plant. Byddwn hefyd yn edrych ar opsiynau eraill ar gyfer gweithio hyblyg megis adolygu polisïau gweithio gartref a gweithio symudol.

Mae ein proses recriwtio yn sicrhau bod y posibilrwydd o ragfarn anymwybodol yn cael ei leihau gan nad yw paneli llunio rhestr fer yn gweld manylion personol yr ymgeiswyr. Mae'r broses hon yn cefnogi ein agenda cydraddoldeb trwy atgyfnerthu egwyddorion tegwch, cysondeb a chware teg lle mae ymgeiswyr yn cael eu dewis ar gyfer cyfweliad yn ôl teilyngdod a'r sgiliau a'r profiad sydd eu hangen ar gyfer pob swydd.

Rydym hefyd yn cynnig lleoliadau gwaith a phrofiad gwaith i'r rhai sydd â diddordeb mewn gyrfu o fewn y celfyddydau, waeth beth fo'u rhyw.

Rydym wedi gweld datblygiadau diddorol o ran cyfansoddiad rhyw swyddi mewn meysydd sydd yn draddodiadol wedi bod yn feysydd i ddynion yn bennaf, yn benodol yn yr ardal Dechnegol. Ar hyn o bryd, mae'r holl weithwyr parhaol yn yr adran Rheoli Llwyfan yn fenywod ac rydym hefyd wedi denu nifer uwch o ymgeiswyr benywaidd ar gyfer swyddi eraill megis Trydanwyr, Cynhyrchwyr, Technegwyr Llwyfan a'r Cynllun Prentis Technegol gyda phedwar o'n haelodau diweddaraf yn fenywod.

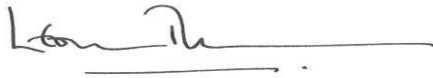
Byddwn yn parhau i ddatblygu'r mentrau hyn i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a byddwn yn edrych ar gamau i wella hyn, gan gynnwys:

- Annog datblygiad menywod o fewn y sefydliad trwy barhau i rymuso unigolion pan fo'n briodol i ymgeisio am swyddi uwch.

- Sicrhau bod cydraddoldeb rhywiol a chynyddu cynrychiolaeth menywod ar lefelau uwch yn y sefydliad yn rhan o'n hamcanion amrywiaeth a chynhwysiant strategol.
- Mae'r adran Adnoddau Dynol yn ceisio meithrin cysylltiadau â chanolfannau gwaith, asiantaethau a phartneriaid allanol eraill i hyrwyddo cyfleoedd yn y sefydliad ar gyfer bob rhyw. Byddwn yn cael cyngor gan gwmnïau celfyddydol eraill ar sut i dargedu ein hysbysebion tuag at fenywod a grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.
- Rydym wedi diwygio'r broses recriwtio ar gyfer ein Cerddorfa trwy gynnal "clyweliadau dall" ac rydym hefyd yn defnyddio'r broses hon gydag ymgeiswyr mewnol sy'n gwneud cais am ddyrchafiad.
- Rydym yn ceisio chwilio am gymhariaeth o gyflog cymedrig a chyflog canolrifol mewn sefydliadau mewn sectorau cysylltiedig ar ôl eu cyhoeddi er mwyn archwilio a meincnodi ein bwlch ar draws cymaryddion a rhannu syniadau ac arfer gorau.
- Byddwn yn ystyried gosod targedau ar gyfer cynrychiolaeth menywod yn ein timau creadigol (llawrydd).
- Gwnaethom lansio'r rhaglen interniaeth Arweinydd Preswyl Benywaidd ym mis Hydref 2018 a bydd yr ymgeisydd llwyddiannus yn gweithio gyda ni am 18 mis. Mae'r rhaglen hon wedi'i chynllunio i ddarparu cyfleoedd datblygu i fenywod ac i fynd i'r afael â'r anghydbwysedd rhwng y rhywiau mewn swyddi arwain.
- Byddwn yn trafod y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau ar lefel y Bwrdd ac yn gofyn am gyngor gan yr ymddiriedolwyr ar y mater.

Rwyf i, Lenora Thomson, Rheolwr Gyfarwyddwr, yn cadarnhau fod y wybodaeth yn y datganiad hwn yn gywir.

Llofnod:



Dyddiad: 31 Mawrth 2019