

Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng Y Rhywiau Opera Cenedlaethol Cymru 2020

Data Tryloywder

Diweddarwyd 28 Mawrth 2021

Cynnwys

1. Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau Opera Cenedlaethol Cymru 2020
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 2020

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 erbyn 4 Ebrill bob 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 sydd o werth cyfartal. Mae hi'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 bwloch 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 2020. 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 2019 i 5 Ebrill 2020; ddeuddeg mis cyn y dyddiad cipolwg.

2. Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Mae'r ciplun ar 5 Ebrill 2020 yn dangos bod gyda ni 147 o benywod a 149 o ddynion yn gweithio yn Opera Cenedlaethol Cymru.

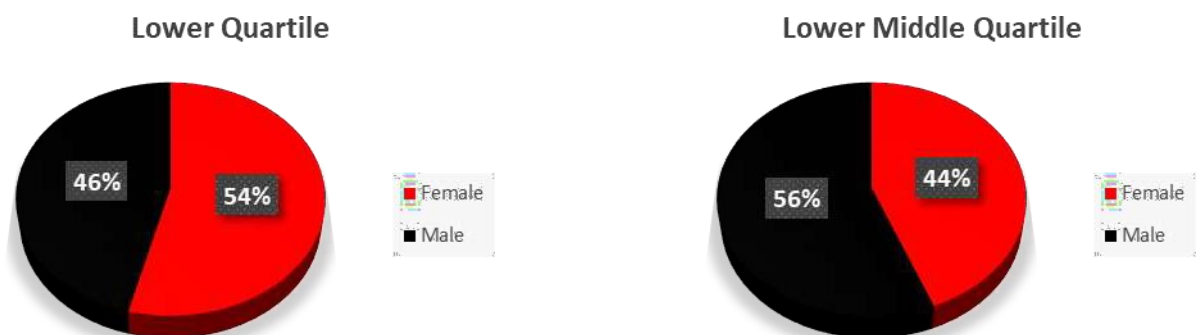
Bwlch cyflog cymedrig: 13.8% (Y bwlch cyflog cymedrig yw'r gwahaniaeth mewn cyfraddau cyflog fesul awr ar gyfartaledd y mae gweithwyr benywaidd a gwrywaidd yn eu derbyn. Cymerir cyfraddau fesul awr ac fe'u rhennir â nifer y bobl yn y set ddata).

Bwlch cyflog canolrif: 17.7% (Y bwlch cyflog canolrifol yw'r gwahaniaeth yng nghanol pwyntiau ystod cyfraddau tâl yr awr ar gyfer gweithwyr gwrywaidd a benywaidd. Rydym yn cyrraedd y canolrif trwy raddio cyfraddau cyflog unigol o'r isaf i'r uchaf a chymharu'r gwerth canolog) Cynnydd o 4.1% o 5 Ebrill 2019.

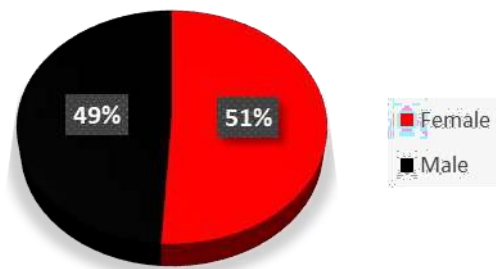
Mae data cyflog Opera Cenedlaethol Cymru yn cwmpasu gwahanol strwythurau cyflog; Swyddogaethau gweinyddol nad oes ganddynt undebau llafur ac sy'n gweithredu'n bennaf o dan strwythur bandio ac amrywiol strwythurau sy'n gysylltiedig â chydgytundebau gydag Equity, Undeb y Cerddorion a BECTU. Mae'r cytundebau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

3. Tâl Fesul Chwartertel

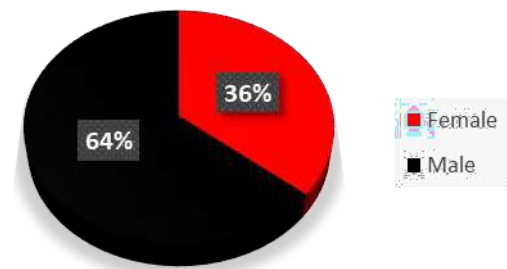
Dangosir cyfran y gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn Opera Cenedlaethol Cymru ym mhob chwartertel yn y tabl isod.



Upper Middle Quartile



Upper Quartile



Mae'r cyflog chwarter isaf yn cynnwys rhaniad o 54% gweithwyr benywaidd a 46% gweithwyr gwrywaidd gyda'r chwarter canol isaf wedi'i rannu yn yr un modd yn 57% gweithwyr benywaidd a 43% gweithwyr gwrywaidd.

Mae'r chwarter canol uchaf yn debyg i ddata'r flwyddyn flaenorol gyda gweithwyr benywaidd ar 51% a gweithwyr gwrywaidd ar 49%.

Mae'r chwarter uchaf wedi gostwng gan 2% o data'r flwyddyn flaenorol gyda gweithwyr benywaidd ar 36% a gweithwyr gwrywaidd ar 64%.

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 Gwobr 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 rhai. 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 hadlewyrchu 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 Pennaeth Adran. Mae aelodau ein Uwch Dîm Arwain a'n Uwch Dîm Rheoli yn cynnwys 36% o fenywod a 64% o ddynion.

Mae gennym eisoes nifer o bolisiâu cyfeillgar i'r teulu i gefnogi menywod yn y gweithle, gan gynnwys cyfnodau sabothol / seibiannau gyrfa, patrymau gweithio hyblyg y gellir eu haddasu i helpu gyda gofal plant, absenoldeb rhiant, absenoldeb rhiant a rennir a thalebau gofal plant. Byddwn hefyd yn edrych ar opsiynau eraill ar gyfer gweithio hyblyg megis adolygu polisiâu 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 drwy 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 gyrfa o fewn y celfyddydau, waeth beth fo'u rhyw.

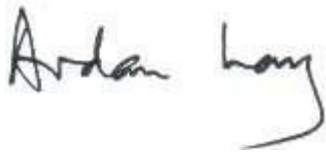
Rydym wedi gweld datblygiadau diddorol o ran cyfansoddiad rhyw swyddi mewn meysydd sydd yn draddodiadol wedi bod yn feysydd i ddynion yn bennaf, yn benodol yn yr ardal Dechnegol. Ar hyn o bryd, mae'r holl weithwyr parhaol yn yr adran Rheoli Llwyfan yn fenywod ac rydym hefyd wedi denu nifer uwch o ymgeiswyr 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 mae'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.
- Byddwn yn buddsoddi mewn system olrhain ymgeiswyr a fydd yn gwella ein gallu i ddadansoddi ein data recriwtio, gan ganiatáu inni nodi lle mae'r heriau wrth recriwtio menywod i rolau uwch i'n galluogi i greu cynlluniau gweithredu ystyrlon.
- Byddwn yn derbyn cyngor gan gwmnïau celfyddydol eraill ar sut i dargedu ein hysbysebu tuag at fenywod a grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol.
- Cymerwyd camau i feincnodi rolau ar draws y sector ac rydym yn parhau i adolygu graddio cyflog ar draws y sefydliad yn rheolaidd.
- Bydd ein grŵp gweithio Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn parhau i hyrwyddo ac annog amrywiaeth, cynhwysiant a chydraddoldeb yn y gweithle.
- 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 mwy o fenywod mewn i swyddi llwyfan technegol a mwy o ddynion i swyddi gwisgoedd a chymorth perfformiad. Mae'r Cynllun Prentisiaeth yn hanfodol wrth annog hyn.
- Gyda llwyddiant yr Arweinydd Benywaidd mewn Preswyl a ddyluniwyd i ddarparu cyfleoedd datblygu i fenywod ac i fynd i'r afael â'r anghydbwysedd rhwng y rhywiau wrth gyflawni rolau. Bydd ail gyfle o dan y fenter hon yn cael ei gynnig ar gyfer Tymor 2022-2023, gyda recriwtio yn dechrau tua Mehefin 2021.
- 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, Aidan Lang, y Cyfarwyddwr Cyffredinol, yn cadarnhau fod y wybodaeth yn y datganiad hwn yn gywir.

Llofnod:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Arden Long". The signature is written in a cursive style with a large, sweeping 'A' and a long, trailing 'y'.

Dyddiad: 28 Mawrth 2021