



# Y BWLCH CYFLOG RHWNG Y RHYWIAU 2021

## Amdanom ni

Ym 1943, sefydlwyd Opera Cenedlaethol Cymru gan griw o bobl o bob cwr o dde Cymru, yn cynnwys glowyr, athrawon a meddygon. Roeddynt eisiau creu cwmni opera a fyddai'n gweddu i enw da Cymru fel 'gwlad y gân'. Mae'r egni sy'n ysgogi'r Cwmni heddiw i'w olrhain i'w wreiddiau yn y 1940au.

Credwn fod gan opera y gallu i drawsnewid bywydau.

Ein cenhadaeth yw cyflwyno'r grym, y ddrama a'r emosiynau cignoeth sy'n perthyn i opera gerbron cynulleidfa mor eang â phosibl mewn perfformiadau, gan anelu at ansawdd artistig o'r radd flaenaf.

Fel cwmni cenedlaethol â statws rhyngwladol, mae gennym le cwbl ganolog yn y gwaith o greu cerddoriaeth yng Nghymru ac mae gennym rôl werthfawr yn y cymunedau a wasanaethwn yn Lloegr. Rydym yn gweithio gyda'n partneriaid i ganfod a meithrin doniau operatig ifanc a chynnig hwb i yrfaedd rhyngwladol.

Mae teithio yn rhan o'n henaid ac anelwn at gyflwyno gwaith o'r radd flaenaf ar draws ein rhaglenni artistig, gan ddiddanu ac ysbrydoli cynulleidfaoedd yn ein hoperau a'n cyngerddau a chynnig profiadau trawsnewidiol trwy gyfrwng ein gwaith ieuencid a'n gwaith cymunedol.

Gan adeiladu ar ein hanes sy'n ymestyn yn ôl 70 mlynedd, a'n gwreiddiau yng nghymunedau De Cymru, anelwn at ddangos i genedlaethau'r dyfodol fod opera yn gyfrwng celfyddydol cyffredinol, perthnasol a gwerth chweil.

Yn fwy nag unrhyw gwmni arall, mae WNO yn cyflwyno'r byd opera gerbron pawb.

## Datganiad

Mae'r data a gynhwysir yn yr adroddiad hwn yn gywir ac fe'i cyfrifwyd yn unol â gofynion Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017.

**Alison Woodward**

**Cyfarwyddwr Pobl a Diwylliant**



## Adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Yn 2017, cyflwynodd llywodraeth y DU reoliadau newydd sy'n ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau preifat â mwy na 250 o weithwyr lunio adroddiad blynyddol yn sôn am chwe dull gwahanol o fesur cyflog rhwng y rhywiau. Caiff yr adroddiad hwn ei seilio ar wybodaeth sy'n deillio o 5 Ebrill 2021.

Mae'r 'bwlch cyflog rhwng y rhywiau' yn cyfeirio at y gwahaniaeth rhwng y gyfradd gyfartalog fesul awr a gaiff dynion a menywod. Nid yw'n cymharu cyfraddau cyflog dynion a menywod sy'n gwneud gwaith o'r un gwerth.

### Diffiniadau

**Y bwlch cyflog canolrifol** – dyma'r gwahaniaeth rhwng y cyflog canol a gaiff dynion a menywod fesul awr, pan fo'r holl gyflogau wedi'u trefnu o'r isaf hyd at yr uchaf.

**Y bwlch cyflog cymedrig** – dyma'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog dynion a menywod fesul awr.



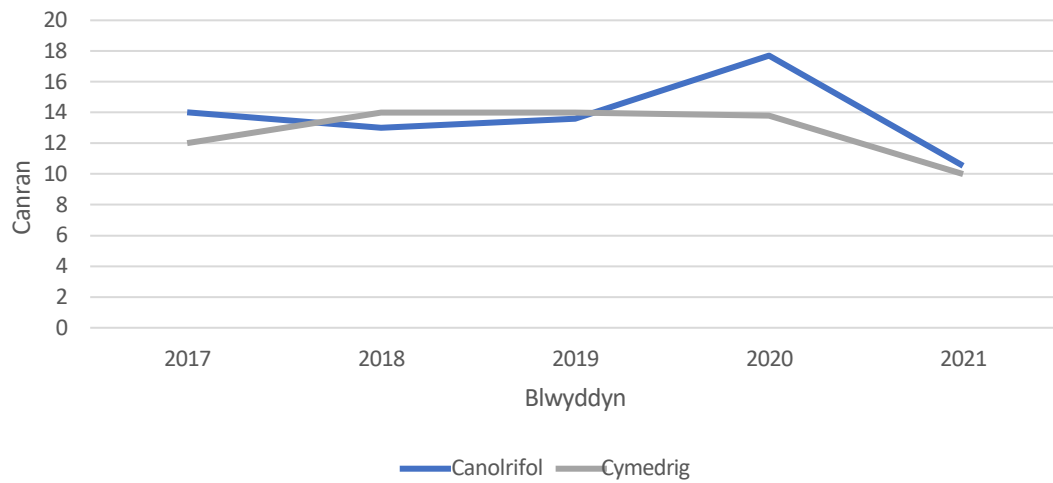
## Ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Fel Cwmni, rydym wedi ymrwymo i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ac mae ein harferion o ran ymdrin â phobl yn sicrhau ein bod yn recriwtio, yn cadw ac yn datblygu cydweithwyr ar gyfer y rôl, ni waeth be fo'u nodweddion o ran rhyw, oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, neu gyfeiriadedd rhywiol.

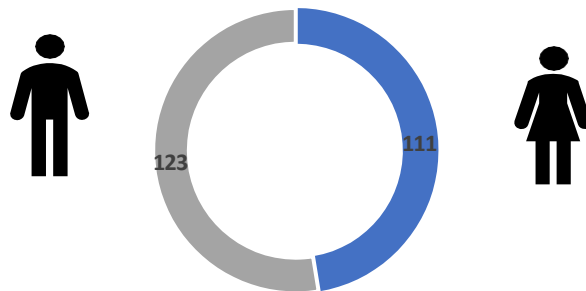
Credwn fod amrywiaeth a chydraddoldeb yn hanfodol i'n llwyddiant. Maent yn ein helpu i greu perfformiadau cydweithredol ac arloesol sy'n esgor ar waith cyffrous – gwaith sy'n cynrychioli ac yn cyfathrebu ag amrywiaeth eang o bobl, ac sy'n rhoi cyfle i bawb dyfu.

Ein bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau ar gyfer 2021 yw **10.53%**. Dyma leihad o 7.7% ers y llynedd, a hwn yw'r ffigur isaf ers i'r arfer o adrodd am y bwlch cyflog rhwng y rhywiau gychwyn yn 2017. Dengys hyn ein bod yn cau'r bwlch cyflog rhwng dynion a menywod yn ein cwmni trwy gyfrwng y mesurau a roddwn ar waith.

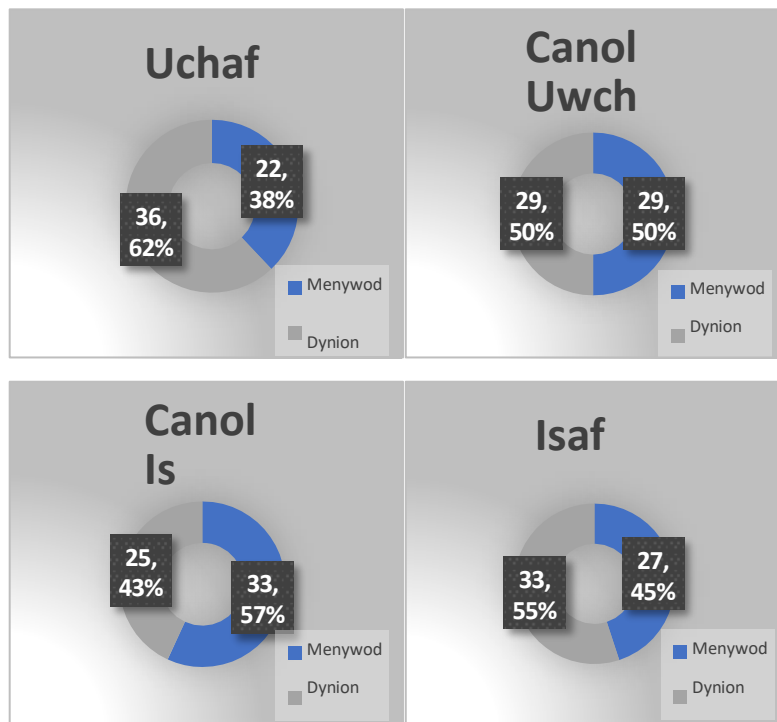
## Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yn Opera Cenedlaethol Cymru



## Y Cydbwysedd o ran Rhywedd



Isod, dangosir y gyfran o weithwyr gwrywaidd a benywaidd yn Opera Cenedlaethol Cymru ym mhob chwarterel.



## Pam mae gennym fwllch cyflog rhwng y rhywiau

Ar draws Opera Cenedlaethol Cymru, caiff menywod eu cynrychioli'n dda ym mhob band cyflog. Fodd bynnag, menywod yw'r mwyafrif o weithwyr yn y ddau fand cyflog isaf hefyd.

Golyga hyn fod ein ffurf sefydliadol yn creu bwllch cyflog rhwng y rhywiau, oherwydd er bod menywod yn cael eu cynrychioli'n dda ar lefel rheolwyr uwch a rheolwyr canol o fewn ein sefydliad, maent hefyd yn fwy niferus na dynion mewn rolau is eu cyflog.



## Cau ein bwllch cyflog

Fel sefydliad sy'n canolbwyntio ar bobl, mae ein cydweithwyr yn gwbl ganolog i'r hyn a wnawn, ac rydym yn eu grymuso ac yn eu galluogi i greu profiadau opera rhyfeddol sy'n dod â phobl ynghyd i wella bywydau, cryfhau cymunedau a chyfoethogi'r holl fannau y canolbwyntiwn ein gwaith arnynt.

Fel cyflogwr sydd wedi ymrwymo i gydraddoldeb ac amrywiaeth, deallwn ein cyfrifoldeb i feithrin sefydliad mwy cynhwysol, a byddwn yn gweithio gyda'n timau i sicrhau achrediad ar gyfer ffyrdd cynhwysol o weithio. Hefyd, byddwn yn gwneud yn fawr o'n nodweddion cymdeithasol, gan gynnig rhagor o gyfleoedd i gynnwys ein cydweithwyr yn y dasg o helpu ein cymunedau.

Yn 2022, byddwn yn lansio strategaeth gynhwysfawr yn ymwneud â phobl. Bydd y strategaeth hon yn ein galluogi i gyflawni ein nodau strategol a bydd yn nodi ein hymrwymiad i feithrin sefydliad gwirioneddol gynhwysol. Fel rhan gwbl ganolog o'n strategaeth, byddwn yn canolbwyntio ar roi profiad gwaith gwych i'n cydweithwyr trwy greu arferion pobl gwych, megis:

- Cyfleoedd i ddatlygu a llwybrau gyrfa
- Dangos ein hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant
- Gwneud yn fawr o'n nodweddion cymdeithasol yn y ffordd y gweithiwn
- Meithrin diwylliant ymgysylltu cryf, lle caiff ein cydweithwyr eu cynnwys a'u mawrbrizio am y gwaith a wnânt

Byddwn yn parhau i adeiladu ar fentrau eraill yn ymwneud â Phobl – sef mentrau sydd wedi helpu i leihau'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau – a byddwn yn ystyried sut y gallwn fynd ati'n barhaus i wella ein strategaethau ar gyfer amrywiaeth a chynhwysiant.

- Annog yr arfer o ddatblygu menywod o fewn y sefydliad trwy barhau i rymuso unigolion i ymgeisio am rolau uwch, pan fo hynny'n briodol.
- Sicrhau bod cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn rhan o'n nodau strategol ar gyfer amrywiaeth a chynhwysiant, ynghyd â sicrhau y caiff menywod eu cynrychioli'n well ar lefelau uwch o fewn y sefydliad.
- Rydym wedi buddsoddi mewn system olrhain ymgeiswyr ac mae hyn wedi gwella ein gallu i ddadansoddi data'n ymwneud ag ymgeiswyr, gan ein galluogi i bennu ble yn union y ceir heriau o ran recriwtio menywod mewn rolau uwch.
- Rydym yn parhau i adolygu cyflogau ledled y sefydliad yn rheolaidd.
- Bydd ein Tasglu Cynhwysiant yn parhau i hyrwyddo ac annog amrywiaeth, cynhwysiant a chydraddoldeb yn y gweithle.
- Byddwn yn parhau i chwilio am ddull o gymharu cyflogau cymedrig a chanolrifol mewn sefydliadau sy'n perthyn i sectorau cysylltiedig er mwyn archwilio a meincnodi ein bwllch ni ar draws cymaryddion a rhannu syniadau ac arferion gorau.
- Byddwn yn annog mwy o fenywod i ymgymryd â swyddi llwyfan Technegol a byddwn yn annog mwy o ddynion i ymgymryd â swyddi Gwisgoedd a swyddi cynorthwyo perfformiadau.
- Byddwn yn parhau i drafod ein Bwllch Cyflog Rhwng y Rhywiau ar lefel y Bwrdd a byddwn yn ceisio cyngor gan yr ymddiriedolwyr ynglŷn â'r mater.