

Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwyng y Rhywiau Opera Cenedlaethol Cymru 2017

Data Tryloywder

Diweddarwyd 29 Mawrth 2018

Cynnwys

1. Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwyng y Rhywiau Opera Cenedlaethol Cymru 2017
2. Bwlch Cyflog Rhwyng y Rhywiau
3. Tâl Fesul Chwartzel
4. Bonysau
5. Cau'r Bwlch Cyflog Rhwyng y Rhywiau

1. Adroddiad Bwlch Cyflog Rhwyng y Rhywiau Opera Cenedlaethol Cymru: 5 Ebrill 2017

Mae'r Ddeddfwriaeth Bwlch Cyflog Rhwyng 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 rhwyng y rhywiau ar 5 Ebrill 2017. Y bwlch cyflog rhwyng y rhywiau yw'r gwahaniaeth rhwyng enillion cyfartalog dynion a menywod, wedi'i fynegi yn gymharol ag enillion dynion.

Mae'r bwlch cyflog rhwyng y rhywiau yn wahanol i gyflog cyfartal. Mae cyflog cyfartal yn gysylltiedig â gwahaniaethau cyflog rhwyng 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 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 2017. 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 2016 i 5 Ebrill 2017; ddeuddeg mis cyn y dyddiad cipolwg.

2. Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

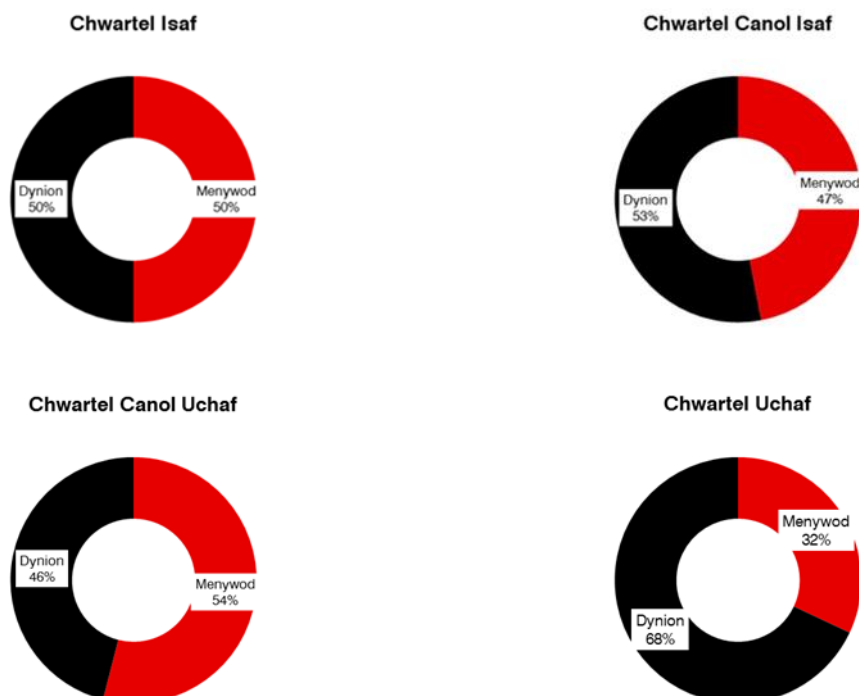
Bwlch cyflog cymedrig: 12% (y cymedr yw'r rhif cyfartalog mewn set o ddata)

Bwlch cyflog canolrif: 14% (y canolrif yw'r gwerth canol mewn set o ddata sydd yn eu trefn)

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 cyfartal o weithwyr gwrywaidd a benywaidd gyda'r chwarterl canol isaf hefyd yn cael ei rannu yn yr un modd gyda 47% o fenywod a 53% o ddynion.

Mae yna symudiad yn y chwarterl canol uchaf gyda gweithwyr benywaidd ar 54% a gweithwyr gwrywaidd ar 46%.

Mae'r gwahaniaeth mwyaf yn y chwarter uchaf gyda gweithwyr benywaidd ar 32% a gweithwyr gwrywaidd ar 68%.

4. Bonysau

Nid oedd Opera Cenedlaethol Cymru yn gweithredu cynllun bonws na chynllun gwobrwyo a chydabyddiaeth ar y dyddiad cipolwg.

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 Benaethiaid Adran. Mae aelodau ein Uwch Dîm Arwain a'n Uwch Dîm Rheoli yn cynnwys 33% o fenywod a 66% 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 rhiant, absenoldeb rhiant a rennir a thalebau gofal plant. Byddwn hefyd yn edrych ar opsiynau eraill ar gyfer gweithio hyblyg megis adolygu polisiau 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 hagenda cydraddoldeb trwy atgyfnerthu egwyddorion tegwch, cysondeb a chware teg lle mae ymgeiswyr yn cael eu dewis ar gyfer cyfwelliad 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.

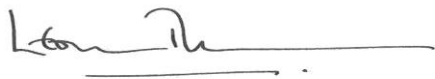
Byddwn yn parhau i ddatblygu'r mentrau hyn i leihau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau a byddwn yn edrych ar gamau i wella hyn, gan gynnwys:

- Annog datblygiad menywod o fewn y sefydliad trwy gynnal gweithdai ar gyfer menywod sy'n mynd i mewn i swyddi arweinyddiaeth.
- Annog menywod i ymgeisio am swyddi uwch a darparu hyfforddiant ar gyfwelliadau.
- Sicrhau bod cydraddoldeb rhyw a chynyddu cynrychiolaeth menywod ar lefelau uwch yn y sefydliad yn rhan o'n hamcanion amrywiaeth a chynhwysiant strategol.
- Bydd yr adran Adnoddau Dynol yn ceisio creu cysylltiadau â chanolfannau gwaith, asiantaethau a phartneriaid allanol eraill i hyrwyddo cyfleoedd yn y sefydliad i bob rhyw ac yn targedu ein hysbysebu tuag at fenywod a grwpiau heb gynrychiolaeth.
- Byddwn yn edrych ar opsiynau i wella amrywiaeth rhyw ein cerddorfa, gan gynnwys diwygio'r broses recriwtio i "glywelliadau dall" a byddwn hefyd yn defnyddio'r broses hon gydag ymgeiswyr mewnol sy'n gwneud cais am ddyrchafiad.
- Byddwn yn cymharu ein cyflog cymedrig a chyflog canolrif gyda sefydliadau celfyddydol eraill ar ôl eu cyhoeddi er mwyn archwilio a meincodi ein bwlch ar draws cymaryddion ac i rannu syniadau ac arferion gorau i wella.
- Byddwn yn edrych ar osod targed ar gyfer cynrychiolaeth menywod yn ein timau creadigol (llawrydd).
- Mae ein tîm leuenctid a Chymuned yn gweithio gyda'r adran Gweinyddiaeth Artistig i lansio cynllun ym mis Mehefin i gynnig swydd i arweinydd cysylltiol benywaidd i weithio gyda'r cwmni am rhwng blwyddyn a 18 mis. Mae'r rhaglen hon wedi'i chynllunio i gefnogi mwy o

fenywod i mewn i'r sector gan fod arweinwyr benywaidd mor brin.

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

Llofnod:

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Lenora Thomson', followed by a long horizontal line.

Dyddiad: 29 Mawrth 2018