



Cynllun Cydraddoldebau Strategol National Theatre Wales 2022-23



Fel cwmni theatr cenedlaethol, rydyn ni'n meddwl llawer am hunaniaeth.



Fel cwmni theatr cenedlaethol, rydyn ni'n meddwl llawer am hunaniaeth. Mae 3 miliwn o bobl yng Nghymru. Rydym i gyd yn profi hunaniaeth y genedl hon mewn modd yr un mor wahanol ag yr ydym ni'n profi ein hunaniaeth ein hunain. Gall hunaniaeth gwlad fod mor gymhleth a gwrthgyferbyniol â hunaniaeth unrhyw berson.

Ein cenhadaeth yw gwneud theatr yn bwysig i bob math o bobl, ledled Cymru. Rydym am greu theatr anhygoel, a'r gorau oll ydyn ni am ymhelaethu ar brofiadau amrywiol o'r hyn y mae'n ei olygu i fod yn fyw yng Nghymru nawr, yr agosaf rydym yn mynd at fynegi rhywbeth newydd, hanfodol a chymhleth am ein cenedl a'n pobl. Fel cwmni cenedlaethol byddwn bob amser yn dryloyw ynglŷn â'n gweithgareddau ac yn agored i ddeialog, beirniadaeth a thrafodaeth ynghylch sut rydym yn dewis defnyddio'r adnoddau gwerthfawr y cânt eu hymddiried i ni.

I fod yn theatr wirioneddol genedlaethol, gan wneud celf ystyrllon sy'n berthnasol o amgylch Cymru a thu hwnt, mae'n rhaid i ni ymgysylltu go iawn wrth wrthbwysu'r gwahaniaeth mewn cyfle a mynediad i gynulleidfaoedd a gwneuthurwyr theatr sydd wedi'u heithrio. Ein gwaith ni yw croesawu pawb yng Nghymru i'r theatr; fel rhywbeth llawen, fel diwydiant, fel modd o fynegiant a chysylltiad.

Yn sgil llofruddiaethau George Floyd a Breonna Taylor, roedd yn rhy hawdd i lawer ohonom yng Nghymru gynnig cefnogaeth dybiannol i'r Mudiad Black Lives Matter yn yr UD heb ystyried ein baint na'n cydymffurfiaid ein hunain, a'r trais a ganiateir gan y wladwriaeth yn ein cymunedau ein hunain.

Gan y gall Cymru gael trafferth weithiau yn mynnu ei hunaniaeth ei hun a chael cydnabyddiaeth am ei hiaith, ei hanes a'i diwylliant, gan eistedd fel yr ydym yng nghysgod cenhedloedd mwy, gallwn fod mewn perygl o beidio ag archwilio realiti clir anghydraddoldeb a gormes strwythurol sy'n bodoli yng nghymdeithas Cymru.

Mae arweinwyr yn y Senedd wedi cael y darlun llawn pryder yn **adroddiad Dr Robert Jones 2020**. Mae pobl dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yng Nghymru fwy na dwywaith yn fwy tebygol o fod yn destun stopio a chwilio na'u cymheiriaid gwyn. Yng ngharchardai Cymru, canfu ymchwil fod 14 o bobl wyn, 28 o bobl Asiaidd, 41 o dreftadaeth gymysg a 91 o bobl ddu fesul 10,000 o'r boblogaeth.

Nid yw gwahaniaeth mewn cyfle yn digwydd ar sail hil yn unig. Mae ein poblogaeth anabl yn byw yn y cyfraddau tlogi uchaf yn y Deyrnas Unedig gyfan, gyda **39 y cant yn cael trafferth goroesi**.

Yn y Celfyddydau yng Nghymru, dywedodd 53% o weithwyr llawrydd Du, Asiaidd a threftadaeth gymysg wrth Dasglu Llawrydd Cymru nad oedd ganddynt gefnogaeth ddigonol yn y gwaith, gan nodi symboleiddiaeth a chynrychiolaeth wael. Yng nghyd-destun y pandemig, collasant fwy o incwm na'u cymheiriaid gwyn ac roeddent yn fwy tebygol o fod ag incwm annigonol. At hynny, nid oedd gan 43% o weithwyr llawrydd Byddar ac anabl ddigon o gefnogaeth yn y gwaith ac adroddwyd eu bod yn teimlo yn "'niwsans' yn hytrach nag yn 'asedau'".

Mae National Theatre Wales yn rhan o'r dirwedd ddiwylliannol sydd wedi eithrio a niweidio pobl sy'n profi hiliaeth a rhagfarn ar sail anabledd. Nid yw ein cwmni bob amser wedi bod yn lle diogel, croesawgar a grymusol i'r gwneuthurwyr theatr, aelodau'r gynulleidfa a staff hyn. Mae'n rhaid i ni ddeall rhyngweithiadau a gwahaniaethau hiliol a rhagfarnllyd ar sail anabledd fel rhai sy'n gysylltiedig â gormes systematig ac agweddau dwfn tuag at hil ac anabledd yng Nghymru a'r DU.

Wrth inni ddeall yn well hanes cymhleth Cymru, yn enwedig ei lle ym Mhrydain imperialaidd, a'r gwaith sydd angen ei wneud i sicrhau dyfodol tecach i bawb sy'n galw Cymru'n gartref, gallwn gydnabod cyflawniadau a chynnydd hefyd.

Mae Cymru yn deddfu peth o'r ddeddfwriaeth fwyaf blaengar yn y byd, gan ymgorffori'r **hawl i fywyd a thegwch i genedlaethau'r dyfodol**. Ni yw'r genedl Brydeinig gyntaf i ymrwymo i **addysgu a dathlu hanes pobl Dduon** ym mhob un o'n hysgolion. Ac NTW yw'r sefydliad celfyddydau cenedlaethol cyntaf yn y DU i gael ei arwain gan fenyw dosbarth gweithiol groenliw.

Mae Kully Thiarai yn wneuthurwr theatr ac arweinydd diwylliannol uchel ei pharch. Rydym yn hynod falch o'r cysylltiadau a wnaed, y gwaith a grëwyd, a'r ymddiriedolaeth a adeiladwyd o dan arweinyddiaeth Kully, a heriodd hierarchaethau ac uniongredd o ran sut yr ydym yn gwneud ac yn meithrin gwaith a thalent newydd yng Nghymru. Rydym am gydnabod na all y ffordd y beirniadwyd a thanseiliwyd stiwardiaeth Kully ar NTW yn rhai rhannau o'n diwydiant – yn enwedig pa mor gyflym y gwnaeth y bychanu a'r ymddygiad ymosodol gynyddu – gael ei gwahanu oddi wrth ei hunaniaeth fel menyw frown. Mae'n ymddangos yn amlwg i ni fod arweinwyr gwyn, y mae eu harweinyddiaeth yn gyfarwydd ac yn awdurdodol, yn cael amynedd, parch a ymddiriedaeth, lle na chafodd Kully hynny. Ac mae'n ymddangos yn ddiymwad bod hyn yn arwydd o hiliaeth strwythurol a chasineb at fenywod.

Mae'n flaenoriaeth barhaus i ni i ystyried rhai o'n methiannau fel tîm staff wrth gefnogi Kully. Rhaid i ni fel sector wynebu nad oedd Cymru yn lle croesawgar i'w gwaith ffynnu, yn yr un modd ag i lawer y mae eu safbwyntiau'n cael eu llywio gan brofiadau byw sy'n wahanol i fwyafrif gwyn, dosbarth canol sector celfyddydau Cymru.

Efallai y bydd artistiaid a chynulleidfaoedd a groesawyd gan Kully i NTW, yn enwedig menywod croenliw, yn pendroni a ydyn nhw'n dal i berthyn yma. Rydym wedi ymrwymo i feithrin y gwaith a ddechreuodd hi – atgyweirio perthnasoedd, ailadeiladu ymddiriedaeth a gweithio'n barhaus i feithrin lle diogel i bob artist a chynulleidfa yn NTW.

Cyfeirir at amser a phrofiad Kully yn National Theatre Wales gyda'i chaniatâd hi a'n diolch.

I lawer ohonom mae eleni a'r llynedd wedi ein gorfodi i fyfyrwyr wrth i fywyd gael ei atal gan y pandemig, a phoen a chreulondeb yr anghydraddoldebau presennol wedi eu hamlygu. Fel gwlad, rydym yn archwilio'r hyn y mae ein gorffennol yn ei olygu i'n presennol a'n dyfodol. Pa fath o bobl a chenedl y gallwn ni fod. Fel cwmni theatr cenedlaethol, rydym yn archwilio ein prosesau gwneud penderfyniadau, i gyflawni ein cyfrifoldeb i artistiaid a chynulleidfaoedd sy'n profi hiliaeth, rhagfarn ar sail anabledd a phob math o ragfarn ac allgáu.

Gyda ffocws o'r newydd ar wrth-wahaniaethu yr ydym wedi ymrwymo i fywyd diwylliannol holl bobl Cymru, wedi'i ysgogi gan gyfoeth anhygoel o dalent Gymreig, i adrodd straeon sy'n dweud rhywbeth pwerus am fod yn fyw, yma, nawr.

Credwn yn ddi-os fod cynwysoldeb a chynrychiolaeth ystod eang o straeon mewn theatr yn gwneud celf well, fwy craff, sy'n ystyrlon i gynulleidfa fwy, ehangach. Rydym yn credu mewn theatr fel cyfrwng ar gyfer newid mewn cymdeithas. Ac mewn diwylliant fel y gofod i dyfu ac adfer gyda'i gilydd.



Mae gennym lawer o waith i'w wneud, i ymgorffori'r credoau hyn.



Termau rydym yn eu defnyddio yn y cynllun hwn

Unigolion a chymunedau **hil-ddifffiniedig**, neu artistiaid neu wneuthurwyr theatr hil-ddifffiniedig.

Rydym yn defnyddio'r term i gydnabod yng Nghymru a'r DU, mae pobl Ddu a brown (pobl o dreftadaeth Affricanaidd a Charibiaidd, o dreftadaeth De Asiaidd neu Ddwyrain Asiaidd neu Dde-ddwyrain Asia, y rhai sydd â threftadaeth y Dwyrain Canol neu Ogledd Affrica, a phobl o gymunedau lleiafrifoedd ethnig eraill) yn cael eu categorio yn ôl hil fel hyn, dim ond oherwydd eu bod yn byw mewn cymdeithas Gymreig neu Brydeinig dan arweiniad gwyn. Daethom ar draws y term hwn gyntaf yng ngwaith **Sefydliad Esmée Fairbairn**, sy'n egluro nad yw "Hil-ddifffiniedig" yn diffinio hunaniaeth, treftadaeth neu ethnigrwydd pobl, ond y ffenomen sy'n digwydd iddyn nhw.

Mae **croestoriadoldeb** yn fframwaith ar gyfer deall sut mae agweddau ar hunaniaethau cymdeithasol a gwleidyddol unigolyn yn cyfuno i greu gwahanol ddulliau o wahaniaethu a braint. Cysyniadwyd a bathwyd y term gan Kimberlé Williams Crenshaw.

Ffocws ar hil, anabledd a chyfiawnder economaidd-gymdeithasol.

Mae'r cynllun gweithredu hwn yn canolbwyntio ar gyfle a chyfrwng i bobl sy'n profi anghydraddoldeb neu eithrio oherwydd rhagfarn ar sail anabledd, hiliaeth a rhagfarn ar sail dosbarth cymdeithasol. Gyda'r cynllun hwn, ein nod yw cyfuno syniadau clir, beiddgar a all fod yn gatalyddion ar gyfer newid gwirioneddol. Pan fyddwn yn siarad am bobl sydd â phrofiad byw o ragfarn ar sail anabledd, hiliaeth a rhagfarn ar sail dosbarth cymdeithasol yn y cynllun hwn, rydym am fod yn glir bod bywydau pobl yn croestorri ar draws yr hunaniaethau hyn a hunaniaethau ymylol eraill, a'n bod yn ymdrechu i ddefnyddio lens groestoriadol wrth ystyried canlyniadau ein gweithredoedd.

Roedd galw trawiadol gan Dasglu Llawrydd y DU i sefydliadau fynd i'r afael ag anghydraddoldeb yn y sector ac mae adroddiadau, gan gynnwys **Ailfantoli ac Ailddychmygu Tasglu Llawrydd Cymru**, yn tystio mai'r gweithwyr proffesiynol celfyddydol sy'n profi rhagfarn ar sail anabledd a hiliaeth yw'r rhai sydd fwyaf angen cyfleoedd ystyrlon, ymgysylltu a grymuso.

Bydd y dull hwn â ffocws yn ein helpu i wneud newidiadau mwy yn gyflymach ac yn rhoi cyfle inni ddod â thalent, potensial a syniadau newydd i mewn i NTW, gan weithio mewn partneriaeth â sefydliadau yng Nghymru a thu hwnt i osod sylfeini ar gyfer tirwedd ddiwylliannol amrywiol, ffyniannus yr ydym i gyd eisiau bod yn rhan ohoni.

Eleni rydym wedi newid y ffordd yr ydym yn monitro amrywiaeth ar draws ein gweithlu, gan alluogi pobl i nodi eu hethnigrwydd yn fwy manwl gywir, hunan-ddisgrifio'u rhywedd a dweud wrthym yn ystyrlon am eu cefndir economaidd-gymdeithasol. Dylai hyn roi sylfaen gadarnach inni wrth ddeall y bobl rydym yn gweithio gyda nhw a'r cymunedau rydyn ni'n methu â chyrhaedd.

Rydyn ni wedi ymrwymo i argymhelliad Ailfantoli ac Ailddychmygu y bydd 20% o'r gweithwyr llawrydd rydym yn gweithio gyda nhw yn newydd i'r cwmni, rydyn yn anelu at gyflawni'r nod hwnnw ar draws pob blwyddyn o raglennu, ac rydym yn llawn cyffro i weld pwy fyddwn ni'n cwrdd â nhw ar hyd y ffordd.

Rydym wedi datblygu Dogfen Fynediad sy'n gwahodd pawb i ddweud wrthym beth sydd ei angen arnynt i wneud eu gwaith gorau gyda NTW ac, ochr yn ochr â sefydliadau ledled y DU, rydym wedi ymrwymo i'r **Saith Egwyddor ar gyfer adferiad cynhwysol**, gan Gynghrair Celfyddydau Anabledd y DU. Gan ddechrau trwy adnewyddu ein hyfforddiant cwmni cyfan ar y Ddeddf Cydraddoldeb a sicrhau bod ein mesurau lliniaru COVID-19 yn glir i bawb rydym yn gweithio gyda nhw, fel y gallant asesu eu risg a cheisio unrhyw addasiadau gofynnol.

Mewn eiliad pan oedd y celfyddydau perfformio yn ddisymud, rydym wedi ailgyfeirio cronfeydd hanfodol i'r artistiaid sydd fwyaf mewn perygl o adael y diwydiant. Trwy Amser = Arian gwnaethom ddyfarnu bwrsariaethau o £2,500 i 14 o wneuthurwyr theatr heb gynrychiolaeth ddigonol. Mae Springboard yn fwy uchelgeisiol byth, a bydd yn golygu bod 10 artist sydd wedi profi ymleiddio yn derbyn bwrsariaeth o £5,000 yr un ac ymlyniad pwrpasol gyda'r cwmni. Bydd y prosiect yn dychwelyd yn 2022-23.

Rydym ar hyn o bryd yn datblygu fframwaith gwneud penderfyniadau o fewn NTW fel rhan o'n dymuniad i fod yn sefydliad mwy atebol a thryloyw ac i sicrhau bod ein proses o gomisiynu, rhaglennu, neilltuo adnoddau a dilyn prosiectau yn parhau'n gyson â'n gwerthoedd. Rydym am roi gwrth-hiliaeth, gwrth-rhagfarn ar sail anabledd a gwrth-ragfarn ar sail dosbarth cymdeithasol yn ganolog i'r fframwaith hwn, fel ein bod yn asesu effaith bosibl ein penderfyniadau ar bobl â nodweddion gwarchodedig.

Bydd yr holl waith hwn, a'r hyn sydd o'n blaenau, yn newid y ffyrdd y gallwn siarad â'n cynulleidfa a'r diwydiant. Trwy gydol y cynllun hwn, gwaith hanfodol ein Hadran Cynulleidfaoedd fydd cyfleu'r gwaith rydym yn ei wneud; gan broffilio'r artistiaid, eu gwaith a'u straeon a'r cyfleoedd yn NTW, i gyrraedd pobl newydd a chynyddu'r newid rydym yn ei wneud. Bydd

gwell cynrychiolaeth (ar y llwyfan, cefn llwyfan, yn ein hystafell fwrdd, ar-lein), wedi'i chyfathrebu'n effeithiol ac yn ystyrlon, yn caniatáu inni siarad yn ddilys â chynulleidfaoedd nad ydynt efallai wedi gweld eu hunain neu eu profiadau wedi eu hadlewyrchu trwy ein gwaith. Mae'r effaith gadarnhaol y gall hyn ei chael ar sut mae ein cynulleidfa yn ein dirnad; yn berthnasol, yn ddeniadol ac yn bwysig iddynt, yn gynhwysyn craidd yn ein hymgyrch i dyfu a chryfhau ein perthnasoedd â chynulleidfaoedd ledled Cymru.

Mae ein tîm yn angerddol ac yn optimistaidd am y cynllun hwn. Rydym yn adeiladu ar sylfeini cryf y gwaith enwog, cynhwysol y mae ein hadran Cydweithredu wedi'i wneud trwy ddegawd cyntaf y cwmni. Rydym yn llawn cyffro i groesawu lleisiau a phrofiadau newydd i NTW a rhaglennu ein gwaith mwyaf amrywiol, uchelgeisiol ac arbennig eto. Can ein bod o reidrydd yn dyst i brofiadau dad-ddyneiddio pobl sy'n destun ragfarn ar sail hiliaeth, anabledd a dosbarth cymdeithasol, rydym yn ymdrechu i fod yn theatr genedlaethol sy'n cael ei hysgogi gan ragoriaeth, llawenydd a gweledigaeth holl wneuthurwyr theatr Cymru, gan gynhyrchu gwaith sy'n caniatáu i artistiaid gymhlethdod a rhyddid rhag 'hunaniaeth'.

Uchelgeisiau ar gyfer Cynrychiolaeth a Chyfle yn 2022-25

Credwn fod cefnogi awduraeth a gwelededd yn hollbwysig ar gyfer sector theatr amrywiol a ffyniannus. Darllenwch **lle rydym yn nawr** am fanylion y cynnydd hyd yma.

Ein huchelgais yw rhwng 2022 a 2025, y bydd o leiaf 15% o bobl yn Fyddar, yn anabl neu'n niwroamrywiol, bydd o leiaf 25% yn unigolion hil-ddifffiniedig a bydd 25% yn unigolion o gefndir economaidd-gymdeithasol difreintiedig ar draws meysydd canlynol ein gwaith.

- = **Artistiaid arweiniol**, yn draddodiadol awdur neu gyfarwyddwr, weithiau'n gerddor, dylunydd, artist perfformio ac ati - y bobl y mae eu syniadau a'u synwyrusrwydd yn gyrru cynhyrchiad
- = **Perfformwyr**, gan gynnwys actorion, cerddorion a dawnswyr
- = **Cyfranogwyr**, pobl mewn cymunedau ledled Cymru sy'n gwirfoddoli i fod yn rhan o'n cynhyrchiadau a gwaith amrywiol ein hadran Cydweithredu, gan gynnwys Panel TEAM
- = **Gwneuthurwyr theatr sy'n datblygu**, cynhyrchwyr ac artistiaid o bob disgyblaeth sy'n ymuno â ni am gyfleoedd datblygu gan gynnwys cyfnodau preswyl a bwrsariaethau

Awduron wedi'u comisiynu ac artistiaid eraill

Bydd gweithwyr amrywiol yn golygu rhaglennu arbennig yn y blynyddoedd i ddod. O'r holl gomisiynau newydd yn y flwyddyn i ddod, bydd o leiaf;

- = 25% gan artistiaid sy'n unigolion hil-ddifffiniedig
- = 25% gan artistiaid sy'n unigolion Byddar, anabl neu niwroamrywiol
- = 25% gan artistiaid sy'n unigolion o gefndir economaidd-gymdeithasol difreintiedig

Am y tro cyntaf, rydym yn nodi ein huchelgais i amrywio ein staff craidd a Bwrdd yr Ymddiriedolwyr.

Ein tîm craidd

Gweithwyr National Theatre Wales, sy'n gweithio ar sail barhaol neu gyfnod penodol:

Yn y cyfnod 2022-25 anelwn at weld 25% o'n tîm wedi cael profiad byw o hiliaeth, profiad byw o ragfarn ar sail anabledd a/neu yn dod o gefndir economaidd-gymdeithasol difreintiedig.¹

Ein Bwrdd Ymddiriedolwyr

Eleni byddwn yn recriwtio o leiaf **pedwar Ymddiriedolwr newydd** i'r Bwrdd a Chadeirydd newydd, y mae o leiaf dau ohonynt wedi profi anghydraddoldeb neu wahaniaethu oherwydd hiliaeth a/neu ar sail anabledd a/neu dlodi.

Bydd **50% o'r Ymddiriedolwyr** wedi mynychu o leiaf un o'n cyrsiau hyfforddi cydraddoldebau strategol a gynhelir gan Theatr Tonic erbyn diwedd y flwyddyn.

Bydd **100% o'r Ymddiriedolwyr** wedi cwblhau profion Cyswllt Ymhlyg ar-lein Prifysgol Harvard ar gyfer **Ethnigrwydd / Anabledd / Oed** a darllen Pecyn Cymorth Weston Jerwood ar gyfer amrywiaeth economaidd-gymdeithasol yn y celfyddydau.

Bydd **100% o'r Ymddiriedolwyr** wedi cwblhau hyfforddiant gloywi neu hyfforddiant llywodraethu rhagarweiniol.

¹ Fel cwmni yng Nghaerdydd, rydym yn edrych ar boblogaeth dinas fwyaf amrywiol Cymru, ac ar ein gwybodaeth am y diwydiant, i bennu'r uchelgeisiau hyn. Mae statscymru.llyw.cymru yn awgrymu bod 20.7% o boblogaeth Caerdydd yn Ddu, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig (blwyddyn yn diweddu 31ain Mawrth 2020) a bod 19.7% o boblogaeth oedran gweithio yng Nghaerdydd yn anabl (blwyddyn yn diweddu 31ain Mawrth 2013)

Amcanion

Mae'r holl gamau gweithredu canlynol yn mynd ar drywydd ein tri phrif amcan.

Rydym yn anelu at:

- = creu llwybrau gyrfa diogel a hyfyw ar gyfer artistiaid a gweithwyr celfyddydol proffesiynol;
- = meithrin ymddiriedaeth rhwng NTW a phobl sy'n profi anghydraddoldeb ac allgáu;
- = cynyddu cynrychiolaeth y cymunedau hyn yn National Theatre Wales a'i Fwrdd Ymddiriedolwyr.

Ein nod yw cyflawni hyn trwy lens groestoriadol gyda ffocws arbennig ar unigolion hil-ddiffiniedig, Byddar, anabl neu niwroamrywiol ac unigolion sy'n profi anfantais economaidd-gymdeithasol.

Camau gweithredu / Gwneuthurwyr Theatr Gwerthuso a datblygu Springboard ymhellach, gan wneud cynnig cyson i artistiaid heb gynrychiolaeth ddigonol bob blwyddyn tan 2024.

O'r artistiaid y dyfernir iddynt yn 2022, byddwn yn sicrhau bod o leiaf;

- = 40% yn artistiaid sy'n unigolion hil-ddiffiniedig
- = 40% yn artistiaid sy'n unigolion Byddar, anabl neu niwroamrywiol
- = 40% yn artistiaid sy'n unigolion o gefndir economaidd-gymdeithasol difreintiedig

Mae Springboard wedi'i datblygu'n benodol i gysylltu â gwneuthurwyr theatr sydd wedi teimlo eu bod wedi'u heithrio o'r celfyddydau oherwydd pwy ydyn nhw, ac a allai fod fwyaf mewn perygl o adael y diwydiant yn yr hinsawdd a grëwyd gan bandemig Covid-19. Ni fydd yr angen hwn yn diflannu wrth i'r diwydiant ddychwelyd i'r gwaith.

Canlyniad

Cynyddu gwybodaeth NTW am garfannau o wneuthurwyr theatr â phrofiad byw ar gam cynnar yn eu gyrfa, a'u perthnasoedd â nhw, sydd wedi'u tangynrychioli yn y diwydiant ar hyn o bryd, gan baratoi ar gyfer cydweithredu yn y dyfodol.

Cyfrifoldeb

Cyfarwyddwr Artistig, gyda chefnogaeth yr Adrannau Cynhyrchu a Datblygiad Creadigol

Amserlen

Gwerthusiad o brosiect Springboard 2021-22 ym mis Ebrill 2022
Gyda'r bwriad o wahodd ceisiadau ar gyfer y fenter newydd erbyn Awst 2022. Dylai hyn gyd-fynd â'r Cynhyrchydd Datblygiad Creadigol newydd yn dechrau yn ei swydd.



Camau gweithredu / Gwneuthurwyr Theatr Cwblhau'r rhaglen Datblygiad Creadigol sy'n canolbwyntio ar artistiaid o gymunedau heb gynrychiolaeth ddigonol.



Bydd y Cydymaith Creadigol a'r Cynhyrchydd Datblygiad Creadigol i'w benodi yn gweithio'n agos gyda'r Cyfarwyddwr Artistig, gan arwain ar fentrau datblygu artistiaid a chyfrannu at strategaeth NTW ar gyfer comisiynu a datblygu prosiectau. Bydd y Cydymaith Creadigol hefyd yn datblygu ei brosiect ei hun i'w gynhyrchu.

Canlyniad

Yn rhoi profiad byw o anghydraddoldeb hiliol neu ragfarn ar sail anabledd wrth wraidd penderfyniadau'r cwmni. Buddsoddi mewn artist ac arweinydd diwylliannol posib y dyfodol.

Cyfrifoldeb

Cyfarwyddwr Gweithredol a'r Cyfarwyddwr Artistig

Adroddiad Cynnydd

Ymunodd Rahim El Habachi â ni fel Cydymaith Creadigol ym mis Chwefror 2022. Bydd y Cynhyrchydd Datblygiad Creadigol yn cael ei recriwtio erbyn Mehefin 2022.



Camau gweithredu / Gwneuthurwyr Theatr Cydweithio â Chymdeithion Artistig sy'n Fyddar, anabl, niwroamrywiol neu hil-ddifffiniedig.



Rolau tymor penodol i ffurfioli perthnasoedd ag artistiaid sy'n cynnig eu cyngor, mewnwelediad a chefnogaeth wrth ddatblygu a chomisiynu artistiaid sy'n profi anghydraddoldeb neu eithrio oherwydd hiliaeth a rhagfarn ar sail anabledd.

Canlyniad

Profiad byw o anghydraddoldeb hiliol neu ragfarn ar sail anabledd wrth wraidd penderfyniadau'r cwmni.

Cyfrifoldeb

Cyfarwyddwr Artistig

Adroddiad Cynnydd

Mae Kaite O'Reilly bellach wedi ymuno fel Dramatwrg Cyswllt tan ddiwedd Mehefin 2022

Camau gweithredu / Gwneuthurwyr Theatr

Archwilio'r ffyrdd mwyaf effeithiol o roi adnoddau i wneuthurwyr theatr sy'n profi hiliaeth a rhagfarn ar sail anabledd i gynnal a thyfu eu rhwydweithiau a'u systemau cymorth. Eu gweithredu.

Canlyniad

Gwella cysylltedd i artistiaid a allai fod wedi cael eu heithrio o'r diwydiant a chreu cyfleoedd ar gyfer lleoedd diogel, mentora cymheiriaid i gymheiriaid a chefnogaeth.

Cyfrifoldeb

Cydymaith Creadigol

Gwaith Parhaus

- = Creu Fforwm mewn cydweithrediad â DAC i archwilio ffyrdd o weithio gydag artistiaid anabl
- = Cael sgysiau agored gydag artistiaid sydd â phrofiad o ragfarn ar sail anabledd a hiliaeth
- = Gweithredu polisi drws agored i wneuthurwyr theatr ddechrau sgysiau mewn ffyrdd sy'n gweithio iddyn nhw
- = Cwestiynu ein prosiectau sydd ar y gweill a chynlluniau ar gyfer y dyfodol i sicrhau eu bod yn ymgorffori ein cynllun strategol 2022-2025 ac ethos y ddogfen hon.

Gweithio gyda phobl ifanc

Ar hyn o bryd rydym yn gweithio tuag at gwblhau strategaeth gynhwysfawr ar gyfer gweithio gyda phobl ifanc. Er mwyn sicrhau bod gan hyn wrth-hiliaeth, gwrth-rhagfarn ar sail anabledd a gwrth-ragfarn ar sail dosbarth cymdeithasol wrth ei gwraidd, rydym yn argymhell y dylid cynnwys y camau gweithredu isod.

Canlyniad: Cyd-ddealltwriaeth, ar draws pob maes o ymarfer y cwmni, o sut y byddwn yn ymgysylltu ac yn ysbrydoli gwneuthurwyr theatr y dyfodol.

Cyfrifoldeb: Adrannau Cydweithredu, Cynulleidfaoedd, Datblygiad a Chynhyrchu

Amserlen: Strategaeth i'w chwblhau erbyn mis Mawrth 2023 i'w rhoi ar waith yn y Cynllun Strategol 2022-2025.

Adroddiad Cynnydd: Mae'r Gweithgor Pobl Ifanc wedi bod yn cyfarfod ers mis Tachwedd 2021 i ddatblygu'r cynllun hwn.

Camau sy'n ymwneud yn benodol â hil, anabledd a dosbarth, i'w cynnwys yn ein Strategaeth Pobl Ifanc;

- = Parhau i fireinio cynnig profiad gwaith, lleoliadau a phrentisiaethau NTW. Mae hwn ar ffurf drafft ar hyn o bryd fel Polisi Gwirfoddoli ac Interniaethau, ac oddi mewn iddo, bydd swyddi'n cael eu cadw'n strategol ar gyfer unigolion sy'n hil-ddiffiniedig, yn Fyddar, yn anabl a/neu'n niwroamrywiol, a/neu'n economaidd-gymdeithasol ddifreintiedig.

Canlyniad: Trechu gwrth-dangynrychiolaeth mewn proffesiynau allweddol gan gynnwys cynhyrchu technegol, dylunio sain a goleuo a rheoli llwyfan.

- = Creu rhaglen tocynnau am ddim i bobl ifanc o gymunedau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol yn y diwydiant theatr a chynulleidfaoedd yng Nghymru ar hyn o bryd, mewn cydweithrediad â sefydliadau cenedlaethol eraill a chwmnïau celfyddydol yng

Nghymru, gan gymryd ysbrydoliaeth a chynghor gan y **Black Ticket Project**.

Canlyniad: Mwy o gynhwysiant yn ein cynulleidfaoedd. Meithrin perthyn mewn cymunedau sydd wedi'u heithrio o'r celfyddydau. Ysbrydoli gwneuthurwyr theatr y dyfodol.

- = Dyfeisio prosiect gwaddol **Agency** sy'n adeiladu ar lwyddiant ein gwaith gyda phobl ifanc 15-25 oed yng Nglan yr Afon, Butetown a Grangetown yng Nghaerdydd. Dewis cymunedau yn ofalus, nid yn unig yn ddaearyddol, i sicrhau ein bod yn gallu gweithio gyda phobl ifanc o gymunedau heb gynrychiolaeth ddigonol. Er enghraifft, archwilio potensial fersiwn ddigidol Cymru gyfan o Agency ar gyfer pobl ifanc Byddar, anabl neu niwroamrywiol.

Canlyniad: Darparu cynnig celfyddydau perfformio i bobl ifanc sy'n gynhenid gynhwysol o'r rhai sydd heb gynrychiolaeth ddigonol mewn theatrau ieuentid traddodiadol ac ysgolion drama. Cysylltu NTW â charfannau ifanc. Croesawu pobl ifanc sy'n profi anghydraddoldeb neu eithrio i'r diwydiant theatr mewn ffordd sy'n canolbwyntio ar eu grymuso, eu dilysrwydd a'u gallu i greu newid.

- = Archwilio potensial swydd Person Ifanc gyda chefnogaeth dda ar y Bwrdd. Bydd y rôl hon yn cyfrannu at Is-bwyllgor Ein Gwaith ond hefyd, fel Ymddiriedolwr llawn, yn rhan annatod o lywio'r daith newydd y mae NTW yn cychwyn arni.

Canlyniad: Rhoi pobl ifanc wrth galon ein penderfyniadau, gan egluro a demogateiddio ymhellach sut mae cwmnïau theatr a chelfyddyd yn gweithio. Meithrin perthnasoedd newydd i NTW gyda rhwydweithiau a arweinir gan bobl ifanc. Sicrhau bod ein gwaith yn berthnasol ac yn ystyrlon i'r genhedlaeth nesaf o wneuthurwyr theatr, cyfranogwyr a chynulleidfaoedd.

Arferion gwaith

Parhau i adolygu ein prosesau recriwtio.

Yn 2021/22, gwnaethom adolygu ein hathroniaeth, prosesau a dogfennau recriwtio, gan nodi a chael gwared ar rwystrau i fynediad. Mae camau a gwblhawyd yn cynnwys:

= Ailwampio ein dulliau at brosesau ymgeisio a chyfweld gan gynnwys:

- = Dileu iaith 'nid i mi' fel acronymau, termau diwydiant elitaidd a thestun rhy amleiriog yn y templed hysbyseb swydd wedi'i ddiweddarau;
- = Datblygu llais cynhesach a haws mynd ato ar draws ein holl ddogfennau'r Cwmni, a thrwy ychwanegiadau fel yr adrannau 'Diwrnod ym Mywyd' yn ein templed hysbysebion swyddi wedi'i ddiweddarau;
- = Bod yn fwy hyblyg yng nghyfanswm ac oriau gosod pob rôl, gan bwysleisio y byddem yn ystyried penodiadau rhan-amser ar gyfer yr ymgeisydd cywir i annog y rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu i wneud cais;
- = Pwysleisio y byddem yn hapus i ystyried ceisiadau gan y rhai nad ydynt yn bodloni pob un o'r meini prawf hanfodol ym Manyleb y Person;
- = Lleihau faint o amser sy'n gysylltiedig â gwneud cais am rolau trwy ganolbwyntio ar lythyr eglurhaol/cais fideo a CV;
- = Gwahodd gwahanol fathau o geisiadau am swyddi gan gynnwys fideo;
- = Gofyn i ymgeiswyr siarad am eu dyheadau yn hytrach na'u 'profi' ar eu gwybodaeth am NTW

neu'r sector, neu ar ba mor dda y gallant gyfateb eu profiadau â'r swydd ddisgrifiad;

- = Rhoi cwestiynau cyfweliad i ymgeiswyr ymlaen llaw, a llacio amodau cyfweld - yn enwedig ar gyfer rolau lefel mynediad ac mewn sgysiau cam 1 - trwy ddefnyddio paneli llai, rhannu bywgraffiadau panelwyr ymlaen llaw ac (pan fydd cyswllt wyneb yn wyneb yn ailddechrau) dewis siopau coffi yn hytrach nag Ystafell y Bwrdd;
- = Gweithio gyda phaneli ymlaen llaw i herio rhagdybiaethau ynghylch pwy allai fod yr 'ymgeisydd gorau' ar gyfer y rôl. Bydd angen i banelwyr yn awr wneud Profion Cyswllt Ymhlyg ar gyfer ethnigrwydd, anabledd ac oedran, yn ogystal â darllen Pecyn Cymorth Socio-economic Diversity & Inclusion in the Arts Weston Jerwood. Newidiwyd y Matrics Sgorio Cyfweliadau fel ei fod yn cynnwys sgorio am botensial dros brofiad profedig yn yr union faes, yn enwedig ar gyfer rolau lefel mynediad. Mae hyn yn cynnwys cyfarwyddiadau ar werthfawrogi profiadau, sgiliau a phersonoliaethau nad ydynt ar gael ar hyn o bryd yn NTW yn hytrach na'r rhai sy'n gyfarwydd ac a fydd 'yn cyd-fynd yn hawdd'.

Arferion gwaith

Parhau i adolygu ein prosesau recriwtio.

Mae'r camau i'w cymryd yn 2022/23 yn cynnwys:

- = Hysbysebu gyda rhwydweithiau celfyddydol newydd penodol a chyfryngau cymdeithasol wedi'u targedu cyn cyfathrebu cyffredinol;
- = Gweithio gydag arbenigwyr recriwtio gan ganolbwyntio ar ymgeiswyr heb gynrychiolaeth ddigonol ar gyfer rolau rheoli ac arwain allweddol;
- = Cyfweld â phob ymgeisydd sy'n unigolion Byddar, anabl, niwroamrywiol a/neu hil-ddifffiniedig sy'n cwrdd â'r meini prawf hanfodol;
- = Cynyddu nifer y prosesau recriwtio agored ar gyfer rolau llawrydd yn ogystal â gwahodd gweithwyr llawrydd heb gynrychiolaeth ddigonol yn rhagweithiol i gysylltu â'r cwmni;
- = Darparu adborth sensitif, manwl a phwrpasol i gyfweleion aflwyddiannus trwy aelodau'r panel a chynnig dilyn i fyny a llwybrau dilyniant.

Canlyniad: Cynyddu cynrychiolaeth ymhlith ymgeiswyr a gweithlu NTW.

Cyfrifoldeb: Cyfarwyddwr Gweithrediadau gyda chefnogaeth ar draws y cwmni, yn enwedig gan yr Adran Cynulleidfaoedd.

Amserlen: Gwaith parhaus, sy'n gysylltiedig â'n gwaith ar gadw, llesiant a datblygiad staff.



Arferion gwaith

Nodi ffyrdd o gynnig cyfle i bob gweithiwr proffesiynol ymgysylltiedig yn y celfyddydau sy'n profi anghydraddoldeb ac eithrio oherwydd hiliaeth a rhagfarn ar sail anabledd gysylltu â rhwydweithiau neu fentoriaid sy'n rhannu'r agwedd honno ar eu profiad byw.



Canlyniad

Creu lleoedd mwy diogel, hyrwyddo cysylltedd a lliniaru'r risg o bobl yn teimlo 'ar wahân' yn NTW.

Cyfrifoldeb

Cyfarwyddwr Cyswllt a Chydymaith Creadigol, gyda chefnogaeth y Cyfarwyddwr Gweithredol.

Amserlen

Mae'r gwaith hwn yn mynd rhagddo fel rhan o'n gwaith ar gadw, llesiant a datblygiad staff.



Arferion gwaith

Ei gwneud yn ofynnol i bob is-gontractwr dalu'r Cyflog Byw Gwirioneddol i'w staff.



Canlyniad

Cefnogi cyflogaeth foesegol yn y sector ehangach, byw yn ôl Ein Gwerthoedd a helpu i leihau tlodi.

Cyfrifoldeb

Pob aelod o staff i holi am hyn cyn cytuno i gytundebau gyda chyflenwyr. Tîm Cyllid i wirio hyn cyn cymeradwyo Archebion Prynu.

Arferion gwaith

Adolygu cyfradd y cwmni a ffioedd ar gyfer gweithwyr llawrydd ar draws y sefydliad.

Ar gyfer dechrau blwyddyn ariannol 2022-23, byddwn yn gweithredu cynnydd yng nghyflog y cwmni, sy'n effeithio ar yr holl berfformwyr, rheolwyr llwyfan a staff cynhyrchu ar gyfradd wythnosol.

Eleni byddwn yn gweithio ar feincnodi ffioedd eraill a delir i weithwyr llawrydd ar draws y sefydliad, gan gynnwys rolau cynhyrchu arbenigol, contractwyr ac ymgynghorwyr. Bydd y gwaith hwn yn bwydo i mewn i adroddiad i'r Bwrdd ym mis Medi a fydd yn archwilio'r potensial ar gyfer codiad pellach i'r holl gyfraddau, cyflogau a ffioedd, gan gymryd i ystyriaeth lefelau chwyddiant a chostau byw a ragwelir.

Canlyniad

Cefnogi cyflogaeth foesegol yn y sector ehangach a sicrhau bod y cyfraddau a'r ffioedd a dalwn yn adlewyrchu costau byw cynyddol yn y DU. Sicrhau tegwch ar draws y sefydliad, gan sicrhau bod gweithwyr llawrydd yn cael cyfraddau teg a thryloyw.

Cyfrifoldeb

Cyfarwyddwr Gweithredol, gyda chymorth y Cynorthwyydd Gweithredol a Phenaethiaid Adrannau

Amserlen

Codiad o Ebrill 2022. Gwaith meincnodi yn hanner cyntaf 2022-23 i'w gyflwyno i'r Bwrdd ym mis Medi 2022.

Atebolrwydd

Cymeradwyir y cynllun hwn gan fwrdd yr Ymddiriedolwyr sy'n goruchwyllo llywodraethu National Theatre Wales. Fe'i rhennir gyda'n prif gyllidwr, Cyngor Celfyddydau Cymru, ac yn gyhoeddus gyda chi, yr artistiaid, y cyfranogwyr a'r gynulleidfa sy'n gwneud ein gwaith yn bosibl ac yn ystyrlon. Bob blwyddyn, byddwn yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i chi am ein cynnydd ac yn adnewyddu ein huchelgeisiau. Byddwn yn cyhoeddi ystadegau fel y rhai isod, sy'n rhoi cipolwg ar y bobl sy'n rhan o NTW.



Lle yr ydym ni nawr. 2021-22



Parhaodd ein gwaith yn 2021-22 i gael ei lywio'n bennaf gan y pandemig Covid-19, er ein bod wedi gallu cwrdd â chynulleidfaoedd mewn lleoliadau gyda pherfformiadau byw eto.

Mae gwaith sylweddol i'w wneud i sicrhau bod yr artistiaid sy'n arwain ein cynyrchiadau yn fwy cynrychioliadol o gymdeithas Cymru. Credwn y bydd ein cynllun ar gyfer comisiynau newydd, gan gynnwys gwaith â ffocws carfan Springboard newydd, yn ein galluogi i weithio gyda'n carfan fwyaf cyffrous a chynrychioliadol o artistiaid arweiniol yn y blynyddoedd i ddod.



Lle yr ydym ni nawr Ein tîm craidd



Gweithwyr National Theatre Wales, sy'n gweithio ar sail barhaol neu gyfnod penodol:

- Wrth fonitro 23 aelod o staff ym mis Tachwedd 2021, disgrifiodd 4 (17%) eu hethnigrwydd a'u cenedligrwydd fel rhai nad ydynt yn wyn a nododd 2 (9%) aelod o staff eu bod yn Fyddar, anabl neu niwroamrywiol.



Lle yr ydym ni nawr Ein Bwrdd Ymddiriedolwyr



- = Ym monitro Tachwedd 2021 o 8 Ymddiriedolwr, disgrifiodd 4 (50%) o'r Ymddiriedolwyr eu hethnigrwydd a'u cenedligrwydd fel rhai nad ydynt yn wyn a nododd 2 (25%) fod ganddynt anabledd neud gyflwr iechyd.

Lle yr ydym ni nawr

Panel TEAM

Mae Panel TEAM yn cefnogi, cwestiynu ac yn ein cyngori ar bob agwedd ar ein gwaith, ac mae aelod o'r Panel TEAM yn eistedd ar ein bwrdd. Mae'r panel yn rhoi llais i TEAM wrth wraidd NTW. Yn ein monitro yn 2021, roedd ein 13 aelod o'n Panel TEAM yn disgrifio eu hunain fel a ganlyn:

- = 4 (31%) yn unigolion Byddar, anabl neu niwroamrywiol
- = 1 (8%) o dreftadaeth Du Affricanaidd
- = 1 (8%) o dreftadaeth Gymysg neu Ddeuol (Du a Gwyn)
- = 1 (8%) o dreftadaeth Gymysg neu Ddeuol (Asiaidd a Gwyn)
- = 4 (31%) o dreftadaeth Asiaidd, yn cynnwys Pacistanaidd Cymreig ac Indiaidd Cymreig
- = 5 (38%) o dreftadaeth wyn
- = 1 (8%) o unrhyw gefndir arall
- = 7 (54%) yn ystyried eu bod o gefndir economaidd-gymdeithasol difreintiedig



Lle yr ydym ni nawr Gwneuthurwyr Theatr sy'n Datblygu



- = O'r 10 Gwnueuthurwyr Theatr yn y garfan Springboard gyntaf, nododd 30% eu bod yn unigolion Byddar, anabl neu niwroamrywiol. Nododd 50% o'r garfan eu bod yn wyn, 20% Du Prydeinig, 20% Asiaidd Prydeinig a 10% treftadaeth Gymysg.



Lle yr ydym ni nawr Awduron Dan Gomisiwn Ar Hyn o Bryd



- O'r 12 awdur ac artist sydd dan gomisiwn ar hyn o bryd, mae 25% yn unigolion hil-ddifffiniedig, nid oes yr un ohonynt yn anabl ac mae 16% yn nodi eu bod o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol diffreintiedig.



Lle yr ydym ni nawr Artistiaid Arweiniol



- =** Roedd 8% o'n hartistiaid arweiniol yn 2021-22 yn unigolion Byddar, anabl neu niwroamrywiol ac roedd 8% yn ystyried eu hunain yn dod o gefndir economaidd-gymdeithasol difreintiedig. Nododd pob un o'n prif artistiaid yn 2021-22 eu bod yn Wyn, Gwyn gyda threftadaeth y Dwyrain Canol neu ni wnaethant lenwi'r ffurflen.

Lle yr ydym ni nawr Perfformwyr

Yn 2021-22, cwblhaodd 29 o berfformwyr ar draws cynyrchiadau a phrosiectau ymchwil a datblygu ein ffuflen monitro fel a ganlyn:

A ydych yn ystyried bod gennych anabledd?

Ydw	4 (14%)
Nac ydw	18 (62%)
Dewis peidio â dweud	7 (24%)

Beth yw'r ffordd orau o ddisgrifio'ch ethnigrwydd?

Unrhyw gefndir Affricanaidd / Caribiaidd / Du arall	2 (7%)
Du Caribiaidd / Treftadaeth Ddeuol Du Caribiaidd	1 (3%)
Treftadaeth gymysg / ddeuol: Gwyn a Du Affricanaidd	3 (10%)
Treftadaeth gymysg / ddeuol: Gwyn a Du Caribiaidd	1 (3%)
Dewis peidio â dweud	5 (17%)
Gwyn	17 (60%)

A ydych chi'n ystyried eich bod o gefndir economaidd-gymdeithasol difreintiedig?

Ydw	5 (17%)
Nac ydw	13 (45%)
Dewis peidio â dweud	11 (38%)

National Theatre Wales

30 Arcêd y Castell

Caerdydd

CF10 1BW

 nationaltheatrewales.org/cy

© 2022. Cedwir pob hawl.

Cofrestrwyd Yng Nghymru A Lloegr

Rhif Cofrestru'r Cwmni: 6693227

Rhif Cofrestru'r Elusen: 1127952