

Cydymffurfiaeth S4C â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol a'r defnydd ohoni (o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010): Adroddiad 2020-2021

Cyhoeddwyd 31.03.2021

Mae'r ddogfen hon ar gael yn Gymraeg ac yn Saesneg ac mae modd cael copi print bras ohoni wrth wneud cais amdani i adran Adnoddau Dynol S4C (Adnoddau.Dynol@s4c.cymru). Bydd S4C yn trefnu hefyd bod copi braille a/neu fersiwn sain o'r polisi hwn yn cael ei baratoi yn ôl y gofyn.

1. Cyflwyniad

Mae S4C wedi ymrwymo i hyrwyddo ac integreiddio cyfle cyfartal ym mhob agwedd ei busnes ac mae'n cydnabod manteision denu, cadw ac ysgogi gweithlu amrywiol a chynrychioliadol. Mae'n annog diwylliant lle mae pob cyflogai yn cael eu gwerthfawrogi ac yn cyfrannu at ein cenhadaeth i ddarparu gwasanaeth rhaglenni amrywiol o ansawdd uchel.

Trwy gyflawni ei gweithgareddau, mae S4C:

- yn hyrwyddo cyfle cyfartal ar draws ei holl weithgareddau;
- yn hyrwyddo cysylltiadau da rhwng ei holl staff;
- yn dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon;
- yn creu amodau lle mae'r holl staff yn cael eu trin â pharch cyfartal ac nad ydynt yn destun gwahaniaethu annheg mewn unrhyw agwedd ar fywyd gwaith.

Bydd yr adroddiad hwn yn amlinellu amodau presennol polisïau a phrosesau S4C sy'n gweithio er mwyn cyflawni'r nodau hyn, yn ogystal â'r gwaith sy'n cael ei wneud ar hyn o bryd ac ystyriaethau yn y dyfodol.

Bydd yr adroddiad hwn hefyd yn amlinellu gweithgarwch arall y mae S4C yn ymgymryd ag ef mewn perthynas â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a all fod y tu allan i gylch gwaith uniongyrchol y Ddyletswydd Cydraddoldeb.

Mae S4C yn cydnabod bod cydraddoldeb ac amrywiaeth yn faes gwaith eang yn ôl ei natur ac yn sicrhau bod staff yn cael eu trin ar sail unigol er mwyn mynd i'r afael ag unrhyw anghenion sy'n ymwneud â chyfle ac amodau cyfartal.

2. Covid-19

Fel y gellid disgwyl, mae pandemig byd-eang Covid-19 wedi effeithio ar brosesau dyddiol a threfniadau gweithio S4C.

Mae S4C wedi parhau i gynnal ei holl bolisiau a'i gweithdrefnau o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth drwy gydol yr amser hwn, ac wedi addasu i ffordd fwy digidol ac ar-lein o weithio. Gwnaed hyn yn haws gan y ffaith bod S4C eisoes wedi dechrau gweithio'n fwy hyblyg ers i'w phencadlys gael ei adleoli o Gaerdydd i Gaerfyrddin yn 2018. Ar wahân i staff allweddol darlledu, dechreuodd y gweithlu weithio o gartref cyn y cyfnod clo cyntaf ym mis Mawrth 2020.

Cymerwyd camau i sicrhau bod gan bob aelod o staff weithle cartref diogel a phriodol; cynhaliwyd hunanasesiadau desg a gweithle a threfnwyd offer ac addasiadau rhesymol yn unol â hynny.

Fel sefydliad, roedd S4C yn ymwybodol o'r effaith negyddol bosibl y gallai'r pandemig ei chael ar iechyd meddwl ei staff. Arweiniodd hyn S4C gyflwyno ffyrdd mwy hyblyg o weithio a darparu mentrau llesiant ychwanegol yn ystod y flwyddyn. Mae'r rhain wedi cynnwys hyfforddiant gwydnwch iechyd meddwl, dosbarthiadau ioga ar-lein wythnosol ac oriau 'dim cyfarfodydd'. Sefydlwyd rhwydwaith cymdeithasol staff ar-lein ac mae cyfarfodydd staff wythnosol wedi'u cynnal drwy gydol y cyfnodau clo.

Yn ogystal, drwy ein partneriaeth â TAC, mae amryw o sesiynau hyfforddi mewn materion iechyd meddwl wedi'u darparu i'r sector ehangach, gyda S4C yn cydnabod bod llesiant y sector hefyd yn bwysig fel ag y mae llesiant ei staff ei hun.

3. Recriwtio

Mae S4C yn hysbysebu'r rolau sydd ar gael yn eang, gan gynnwys gyda phartneriaid allweddol, er mwyn sicrhau bod amrywiaeth o ymgeiswyr posibl yn cael gwybod am y cyfleoedd i weithio gydag S4C. Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, cymerwyd camau i hysbysebu rolau'n ehangach – gan gynnwys drwy bartneriaid, a grwpiau a sefydliadau cymunedol penodol – er mwyn cyrraedd nifer mor eang â phosibl o ymgeiswyr.

Nid yw S4C yn gwahaniaethu ar unrhyw sail sy'n amherthnasol i'r swydd lle mae ymgeiswyr yn cyfateb i ofynion manyleb y person. Rydym yn mynd ati i annog ceisiadau gan unigolion o gefndiroedd sydd wedi'u tangynrychioli gan gynnwys rhai o gefndiroedd ethnig amrywiol, pobl o hunaniaethau LDHTQ+, a phobl anabl a phobl Fyddar.

Credwn fod ein polisiau a'n harferion yn gweithio'n effeithiol i sicrhau na wahaniaethir yn erbyn neb ar sail rhyw, hil, lliw, anabled, cefndir ethnig neu economaidd-gymdeithasol, oedran, amgylchiadau teuluol, statws

priodasol neu bartneriaeth sifil, gweithwyr rhan-amser neu lawn amser, crefydd, cred wleidyddol, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, defnydd o iaith (lle bo'n berthnasol) neu wahaniaeth amherthnasol arall.

Hysbysebwyd 15 swydd yn ystod 2020, gan gynnwys swyddi mamolaeth a swyddi dros dro. Mae hyn yn ostyngiad o 44% ers 2019.

Cwblhaodd 92% o'r ymgeiswyr ar gyfer y swyddi a hysbysebwyd, ffurflenni monitro cyfle cyfartal. O'r rhain, nododd 60% eu bod yn fenywod a 40% yn ddynion. Ni chwblhawyd pob ffurflen yn llawn, gyda rhai cwestiynau'n cael eu gadael yn wag.

O'r rhai a gwblhaodd y ffurflen: nododd 93% eu bod yn dod o gefndir gwyn Prydeinig, nododd llai nag 1% eu bod yn dod o gefndir gwyn arall, nododd llai nag 1% eu bod yn dod o gefndir Cymysg Affricanaidd, nododd llai nag 1% eu bod yn dod o gefndir cymysg – cefndir arall, a nododd llai nag 1% eu bod nhw'n dod o gefndir Affricanaidd Prydeinig.

O'r rhai a gwblhaodd y ffurflen, datgelodd 4% fod ganddynt anabledd. Dewisodd 2% beidio â datgelu, a datgelodd 94% nad oedd ganddynt anabledd.

Dywedodd 86% o ymgeiswyr eu bod yn siarad Cymraeg, datgelodd 10% nad oeddent, dywedodd llai na 1% eu bod yn dysgu, a dewisodd 3% beidio â datgelu.

4. Cyfansoddiad y staff

Nid yw S4C yn cyflogi 150 neu fwy o staff ac o ganlyniad nid yw'n ofynnol i ni adrodd ar gyfansoddiad y staff ar hyn o bryd.

Er nad os gofyn i S4C adrodd ar gyfansoddiad ei staff ar hyn o bryd mae arolwg staff yn cael ei gynnal yn flynyddol i'r diben hwn. Mae'r data presennol yn cynnwys nifer o fylchau ac felly mae gwaith ar y gweill i gynyddu'r nifer o staff sy'n cwblhau'r arolwg yn llawn.

5. Monitro staff

Mae'r tîm Adnoddau Dynol yn rheoli system Adnoddau Dynol ar-lein a gaiff ei defnyddio gan staff S4C. Mae'r system yn caniatáu i aelodau staff nodi gwyliau, diweddarau manylion personol penodol, mewnbynnu manylion hyfforddiant a gweld gwybodaeth am hyfforddiant yr ymgwymerwyd ag ef, ymhlith swyddogaethau eraill.

Yn ogystal â rhai opsiynau diodyn ar y system Adnoddau Dynol, megis rhyw ac oedran, mae staff hefyd yn gallu mewnbynnu manylion monitro

cyfle cyfartal ychwanegol fel crefydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol, anabledd a rhuglder y Gymraeg. Mae'r categorïau ychwanegol hyn yn ddewisol, ac nid oes rhwymedigaeth ar staff i gwblhau'r manylion ychwanegol.

Rydym hefyd yn cynnal arolwg blynyddol gwirfoddol o staff er mwyn i ni gael ciplun o'n staff. Rydym yn cyfrannu'r wybodaeth hon yn wirfoddol i Ofcom i'w chynnwys yn ei hadroddiad amrywiaeth mewn darlledu blynyddol.

6. Diwylliant gwaith

Mae gan S4C sawl polisi ar waith er mwyn sicrhau bod nodau'r ddyletswydd cydraddoldeb cyffredinol yn cael eu cyflawni. Mae'r rhain yn cynnwys y Polisi Cyfle Cyfartal, Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant; y Cynllun Gweithredu Cyfle Cyfartal, Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant; a Pholisi Parch yn y Gwaith, a'i nod yw darparu amgylchedd gwaith lle nad yw staff yn wynebu bwlio, bygwth, gwahaniaethu annheg nac aflonyddu.

Mae'r polisiau hyn wedi'u hymgorffori yn niwylliant gwaith S4C. Cyflenwir y polisiau i holl staff S4C a disgwylir iddynt ymrwymo iddynt. Mae S4C hefyd yn mynnu bod trydydd partion yn ymwybodol o'r polisiau ac yn ymrwymo i'r un egwyddorion.

Mae S4C yn hyrwyddo datblygiad staff ac mae hyfforddiant ar gael i bob aelod o staff lle bo angen sy'n berthnasol i'w rolau. Nid yw cefndiroedd unigolion yn chwarae unrhyw ran yn y penderfyniad i ddatblygu staff.

Yn ystod y flwyddyn dan sylw, cynhaliwyd 33 o gyrsiau, gyda 109 o staff yn derbyn hyfforddiant ar faterion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Roedd y cyrsiau hyn yn cynnwys: Rhagfarn Ddiarwybod, Iechyd Meddwl a Llesiant, a Gweithdy LHDTQ+.

Yn ogystal, mynychodd 33 o staff S4C hyfforddiant perthnasol a ddarparwyd drwy ein partneriaeth â chorff y diwydiant, TAC. Roedd y sesiynau hyn yn cynnwys castio a recriwtio cynhwysol, gweithdy ar faterion LHDTQ+ gyda Stonewall a sesiwn ar gydraddoldeb i bobl anabl gyda Disability Arts Cymru.

Mae gan S4C Ymrwymiad Amrywiaeth a Chynhwysiant sy'n amlinellu'r camau y mae S4C yn eu cymryd er mwyn sicrhau bod ei chynnwys a'i chadwyn gyflenwi sector sgrin yn adlewyrchu Cymru. Mae'r Ymrwymiad Amrywiaeth a Chynhwysiant presennol yn rhedeg tan ddiwedd 2021 a chaiff ei werthuso a'i ddiweddarau erbyn diwedd y flwyddyn.

Elfen allweddol o waith y Swyddog Amrywiaeth a Chynhwysiant yw symud y tu hwnt i bolisiau yn unig er mwyn ymgorffori cydraddoldeb ac amrywiaeth yn niwylliant gwaith S4C. Cyflwynwyd cynlluniau cychwynnol

sy'n anelu at gyflawni hyn yn 2021, gan gynnwys cyfres 'sgwrsio' fisol lle mae staff yn clywed gan siaradwyr gwadd yn ogystal â chael cyfleoedd i drafod pynciau penodol sy'n ymwneud â chydraddoldeb ac amrywiaeth mewn lleoliad anffurfiol.

7. Mynediad a hygyrchedd

Mae'r rhan fwyaf o staff S4C wedi gweithio o gartref am y cyfnod dan sylw. Yn ngweithle 2020 sy'n llwyr ddigidol bron, mae ystyriaethau mynediad wedi aros ar gyfer cyfarfodydd digidol a ffrydiau byw cyfryngau cymdeithasol – yn bennaf o ran cynnig cyfieithu ar y pryd.

Ym mis Ionawr 2021, cyd-leolodd S4C ei swyddfa yng Nghaerdydd a'i swyddogaethau darlledu gyda BBC Cymru Wales yn ei phencadlys newydd yn y Sgwâr Canolog yng Nghaerdydd. Mae adeilad Sgwâr Canolog yn gwbl hygyrch a bu ystyriaethau profiadau niwroamrywiaeth wrth wraidd ei ddyluniad, gan gynnwys ymgynghoriadau ag arbenigwyr dylunio cynhwysol.

8. Swyddog Amrywiaeth a Chynhwysiant cyntaf S4C

Ym mis Rhagfyr 2020 ymunodd ein Swyddog Amrywiaeth a Chynhwysiant cyntaf ag S4C, gan nodi carreg filltir bwysig i'n hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a chynrychiolaeth.

Bydd y swyddog yn gweithio'n agos gyda holl adrannau S4C er mwyn hyrwyddo'r ymrwymiad i gydraddoldeb ac amrywiaeth yn y sefydliad. Mae hyn yn cynnwys gweithio gyda'r adrannau adnoddau dynol a chyfreithiol ar ffurflenni, prosesau a pholisïau; ac adrannau digidol, marchnata a brand ar hygyrchedd.

Yn ogystal â datblygu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynrychiolaeth fewnol S4C, mae'r swyddog yn gyfrifol am ddatblygu a rheoli ymrwymiad S4C i adlewyrchu Cymru fel y mae heddiw ar y sgrin a'r tu ôl i'r camera. Bydd y swyddog yn gweithio'n agos gyda chomisiynwyr S4C er mwyn adeiladu ar yr amrywiaeth o gynnwys a grëir ar gyfer y sianel. Bydd llawer o'r gwaith hwn mewn cydweithrediad â chwmnïau cynhyrchu a phartneriaid eraill.

9. Comisiynu a chynnwys

Er nad yw o fewn cylch gorchwyl y ddyletswydd, mae gan gomisiynwyr cynnwys S4C gyfrifoldeb penodol i weithio'n agos gyda chynhyrchwyr rhaglenni er mwyn sicrhau bod amrywiaeth yn ymddangos ar ein sgriniau a bod cymunedau yng Nghymru i gyd yn cael eu portreadu. Caiff y

cyfrifoldeb hwn ei gryfhau a'i gefnogi gan y Swyddog Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Mae cynnwys plant yn ystod y flwyddyn ddiwethaf wedi cynnwys pwyslais ar iechyd meddwl a niwroamrywiaeth, drwy raglenni fel Shwshaswyn, sy'n annog ymwybyddiaeth ofalgar, a thrwy ddatblygu cyfres newydd sy'n arbennig o hygyrch i blant awtistig fydd yn darlledu'n fuan. Cyfrannodd S4C dros 80 awr o gynnwys addysgol i lwyfan dysgu digidol Llywodraeth Cymru, Hwb, gan gynnwys Amser Maith Maith Yn Ôl gyda dehongliad BSL.

Mae Hansh, brand arlein S4C, yn parhau i arddangos a llwyfannu lleisiau ifanc amrywiol yng Nghymru. Yn ogystal â'i gynnwys cyfryngau cymdeithasol ffurf-fer arferol, eleni mae'r gyfres YouTube GRiD wedi tynnu sylw at straeon amrywiol o bob cwr o Gymru gyda phwyslais ar hunaniaeth. O fewn y cyfnod hefyd lansiodd prosiect Medru Hansh hefyd, sy'n anelu at gynyddu'r cyfleoedd i grewyr cynnwys ifanc, anabl neu Fyddar.

Mae cynnwys ffeithiol, drama ac adloniant S4C yn parhau i geisio cynrychioli Cymru amrywiol. Mae uchafbwyntiau eleni wedi cynnwys y gyfres ddogfen Drych, sydd wedi cynnwys profiadau personol o, er enghraifft, benthyg croth, amddifadedd, a salwch meddwl; drama amlieithyddol Fflam; ac mae'n rhaglenni cylchgrawn blaenllaw wedi parhau i roi sylw i straeon cymunedau amrywiol Cymru.

Yn 2020, roedd 77% o'r oriau o raglenni y darlledwyd gan S4C ar gael gydag isdeitlau, 13% gyda sain ddisgrifiad a 7% gyda dehongli BSL. Yn y cyfnod adrodd diweddaraf (Gorffennaf-Rhagfyr 2020) ar Clic, platfform gwylio ar-lein S4C, roedd gan 74% o oriau o'r raglenni a ddarparwyd isdeitlau, 18% sain ddisgrifiad a 14% dehongli BSL. Mae pob un o'rain yn fwy na'r targedau sydd wedi'u gosod gan Ofcom.

10. Partneriaethau

Mae partneriaethau'n chwarae rhan allweddol yn nod S4C o gynyddu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y sector a'n gweithlu, a sicrhau bod y diwydiant sgrin yng Nghymru mor gynhwysol â phosibl.

Rydym yn parhau, er enghraifft, i fod yn aelod o Rwydwaith Amrywiaeth Greadigol darlledwyr y DU (CDN), ac fel y soniwyd, mae gan S4C bartneriaeth barhaus gyda Theledwyr Annibynnol Cymru (TAC) i gyflwyno cyfleoedd hyfforddi ar draws y sector ym mhob agwedd ar gydraddoldeb ac amrywiaeth.

Yn ystod y flwyddyn rydym wedi sefydlu partneriaeth gyda Chynghrair Sgrin Cymru (SAW), prosiect hyfforddi yn Stiwdios Badwolf yng Nghaerdydd. Nod prosiect SAW yw rhoi ysbrydoliaeth a ffocws i bawb

sydd am ddatblygu gwybodaeth, sgiliau a chysylltiadau er mwyn eu paratoi ar gyfer gyrfaoedd yn y diwydiant ffilm a theledu. Mae gennym nod cyffredin o weithio gyda chymunedau difreintiedig a'r rhai sy'n cael eu tangynrychioli ac i ddod o hyd i dalent newydd i'r sector a'i meithrin.

Rydym hefyd wedi gweithio gyda Theatr Genedlaethol Cymru ac Urdd Gobaith Cymru i gefnogi a datblygu talent ysgrifennu newydd, unwaith eto gyda'r nod o gynyddu cynrychiolaeth amrywiol.

11. Ymchwil gynulleidfa ac edrych tua'r dyfodol

Cyn y pandemig, cynhaliai S4C Nosweithiau Gwylwyr rheolaidd i drafod gyda chynulleidfaoedd S4C beth yr hoffent ei weld ar y sgrin a gofyn am adborth. Yn sgil Covid-19, yn 2020-2021, symudodd digwyddiadau ymgysylltu o'r math hwn i Facebook Live. Mae hwn wedi bod yn gam poblogaidd ac mewn rhai ffyrdd mae wedi gwneud y sesiynau'n fwy hygyrch. Er y byddem fel arfer yn ymgysylltu â 60-80 o bobl mewn noson gwylwyr, mae sesiynau Facebook Live wedi bod yn cael hyd at 10K o wylwyr.

Yn 2020-2021, comisiynodd S4C brosiect sylweddol o ymchwil i gynulleidfaoedd hefyd, drwy adran ymchwil cynulleidfa S4C a Strategic Research and Insight. Mae'r data o'r ymchwil hwn yn dal i gael ei ddadansoddi a'i goladu mewn adroddiad terfynol. Lle bo'n berthnasol, bydd y wybodaeth hon yn bwydo i mewn i'r gwaith cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant parhaus sy'n digwydd yn S4C.

Mae cyfres o waith ar y gweill i wella a diweddarau gwahanol brosesau a pholisïau mewnol, gan gynnwys diweddarau ffurflenni a dogfennau. Mae hyn yn cynnwys gwaith i ddiweddarau a moderneiddio iaith a therminoleg, lle bo angen, gwneud gweithdrefnau'n fwy cynhwysol a sicrhau bod yr holl ddogfennau ar gael yn briodol.

Bydd y gwaith hwn yn cynnwys diweddarau polisi a chynllun gweithredu cydraddoldeb ac amrywiaeth cyfredol S4C, ac mae'r fersiynau cyfredol i'w gweld isod.

12. Dogfennau perthnasol

Polisi Amrywiaeth, Cydraddoldeb a Chyfle Cyfartal:

https://dlo6cycw1kmbs.cloudfront.net/media/media_assets/Polisi_Amrywiaeth_Cydraddoldeb_a_Chlyfle_Cyfartal.pdf (diweddariad i ddod haf 2021)

Cynllun Gweithredu Amrywiaeth 2016-2020:

https://dlo6cycw1kmbs.cloudfront.net/media/media_assets/Cynllun_Gweithred_Amrywiaeth.pdf (diweddariad i ddod haf 2021)

Ymrwymiad Amrywiaeth 2018-2021:

https://dlo6cycw1kmbs.cloudfront.net/media/media_assets/ymrwymiad-amrywiaeth-diversity-commitment-2018.pdf (diweddariad i ddod gaeaf 2021)

13. Cysylltu

Swyddog Amrywiaeth a Chynhwysiant

Nia Edwards-Behi – amrywiaeth@s4c.cymru