Adroddiad 2017 ar effeithlonrwydd polisïau a hyfforddiant amrywiaeth a chydraddoldeb a chydymffurfiaeth S4C gyda'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol o dan y Ddeddf Cydraddoldeb 2010

1. Cyflwyniad

Mae S4C wedi ymrwymo i hybu ac integreiddio cyfleoedd cyfartal ym mhob agwedd o'i busnes ac yn cydnabod manteision denu, cadw a chymell gweithlu amrywiol. Mae'n annog amgylchedd lle caiff y gweithlu eu gwerthfawrogi a lle maent i gyd yn cyfrannu at ein nod, sef darparu gwasanaeth rhaglenni amrywiol ac uchel ei ansawdd.

Wrth gyflawni'i gweithgareddau, mae S4C yn gwneud y canlynol:

- hybu cyfle cyfartal ar draws ei holl weithgareddau;
- hybu cysylltiadau da rhwng ei holl staff;
- dileu gwahaniaethu anghyfreithlon;
- hybu amodau lle caiff yr holl staff eu trin â'r un faint o barch a lle na wahaniaethir yn annheg yn erbyn unrhyw aelod o staff yn unrhyw agwedd ar fywyd yn y gwaith.

I'r perwyl hwn mae gan S4C Bolisi Parch yn y Gwaith, gyda'r bwriad o sicrhau amgylchedd gwaith lle nad yw staff yn dioddef bwlio, bygythiadau, gwahaniaethu annheg nac aflonyddu.

Mae gan S4C hefyd Bolisi Amrywiaeth a Chydraddoldeb, sy'n datgan nad yw S4C yn caniatáu gwahaniaethu ar sail rhyw, hil, lliw, anabledd, cefndir ethnig neu gefndir economaidd cymdeithasol, oedran, sefyllfa deuluol, statws priodasol neu bartneriaeth sifil, gweithwyr rhan neu lawn amser, crefydd, gwleidyddiaeth, tueddfryd rhywiol, ailbennu rhyw, beichiogrwydd a mamolaeth, defnydd o iaith (heblaw lle mae'r gallu i gyfathrebu yn y Gymraeg yn angenrheidiol ar gyfer swydd) neu unrhyw wahaniaeth amherthnasol arall ac mae'n ymroddedig i ystyried amrywiaethau mewn modd positif. Mae S4C yn croesawu ac yn cymell ceisiadau am swyddi oddi wrth grwpiau allai fod wedi eu tangynrychioli gan gynnwys pobl dduon ac o leiafrifoedd ethnig a phobl ag anableddau. Gweithredir egwyddorion cystadleuaeth agored a theg a phenderfynir ar benodiadau ar sail teilyngdod.

2. Recriwtio

Cafodd sawl swydd ei hysbysebu yn ystod 2017, gan gynnwys swyddi cyflenwi yn ystod cyfnodau mamolaeth a swyddi dros dro.

O'r swyddi hyn gafodd eu hysbysebu, derbyniom sawl ffurflen monitro cyfleoedd cyfartal. Ar gyfartaledd roedd 81% o ymgeiswyr wedi cwblhau ffurflenni monitro cyfleoedd cyfartal. Mae hyn yn gostyniad o 5% ar ffigwr 2016.

O’r ffurflenni a dderbyniom roedd 58% o ymgeiswyr yn fenywod a 36% yn ddynion. Roedd rhai unigolion ond wedi cwblhau rhannau o’r ffurflen monitro, gan adael y cwestiwn ynglŷn â rhyw yn wag, sy’n golygu nad yw cyfanswm y ffigyrau yn dod i 100%.

Roedd 80% o ymgeiswyr wedi nodi eu bod yn dod o gefndir gwyn Prydeinig, 12% yn dod o gefndir gwyn arall, a 1% o gefndir Asiaidd arall.

Ni nododd unrhyw ymgeiswyr fod ganddynt anabledd.

Noder, ni chafodd pob ffurflen eu cwblhau’n llawn, gyda rhai cwestiynau yn cael eu gadael yn wag.

3. Cyfansoddiad staff

Yn 2010 a 2011 fe wnaeth S4C gasglu data ar gyfansoddiad staff. Oherwydd nad ydy S4C yn cyflogi 150 neu fwy o staff bellach o ganlyniad i brosesau ailstrwythuro, nid oes gofyn arnom i adrodd ar y cyfansoddiad ar hyn o bryd.

4. Monitro staff

Yn gynnar yn 2014 cyflwynodd y tîm Adnoddau Dynol system adnoddau dynol newydd i staff S4C. Ymhlith gweithrediadau eraill, mae’r system newydd yn galluogi staff i drefnu gwyliau, diwygio rhai manylion personol, mewnbynnu manylion hyfforddiant ac edrych ar fanylion cyrsiau hyfforddi maent wedi’u cwblhau. Yn ogystal â rhai o’r opsiynau rhagosodedig ar y system adnoddau dynol, megis rhyw ac oed, mae staff yn gallu mewnbynnu manylion monitro cyfleoedd cyfartal eraill, er enghraifft manylion crefydd neu gred, tueddfryd rhywiol, anabledd a rhuglder yn yr iaith Gymraeg. Mae’r categorïau ychwanegol yma yn opsiynol ac nid oes gorfodaeth ar staff i gwblhau’r manylion ychwanegol.

Ers 25 Ionawr 2017 bu rhaid i S4C gydymffurfio â'r rhan fwyaf o'r Safonau Iaith ac fel sy’n ofynnol gan y Safonau hynny mae S4C yn monitro’r nifer staff sydd yn siarad Cymraeg yn rhugl, y nifer sydd yn dysgu Cymraeg a’r nifer di-Gymraeg. Isod mae’r data a gasglwyd:

Cymraeg Rhugl	72.5%
Dysgwr	7.5%
Ddim yn siarad Cymraeg	20%

Casglwyd data amrywiaeth am y gweithlu cyfan, staff a llawrydd yn ystod 2017. Roedd S4C yn awyddus i gymryd rhan yn Arolwg Amrywiaeth y Byd Darlledu gan Ofcom er mwyn cyfrannu at y ddealltwriaeth o’r hyn mae darlledwyr yn ei wneud i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrwyiaeth yn y diwydiant.

Mae adroddiad Ofcom - Amrwyiaeth y Byd Darlledu ar gael yma:
https://www.ofcom.org.uk/__data/assets/pdf_file/0015/106350/diversity-report-uk-based.pdf

5. Edrych i'r dyfodol

Mae gan Gomisiynwyr Cynnwys S4C gyfrifoldeb penodol i weithio'n agos gyda chynhyrchwyr rhaglenni i sicrhau fod amrywiaeth yn ymddangos yn ein rhaglenni ac yn portreadu cymunedau Cymru. Yn sgil hyn mae S4C yn cynnal Nosweithiau Gwylwyr i drafod gyda chynulleidfaoedd S4C beth hoffent weld ar eu sgriniau ac ar y we, ffonau symudol ac ati. Mae'r nosweithiau hefyd yn gyfle i S4C gael adborth ar ei rhaglenni a chynnwys digidol a manteisio ar y cyfle i wneud newidiadau i wasanaeth S4C lle bo angen.

Yn ystod 2017 cynhaliwyd sesiynau hyfforddi amrywiaeth ar gyfer ein staff, i ailddatgan ymwybyddiaeth o amrywiaeth ac i sicrhau bod pawb yn gyfoes ar faterion amrywiaeth.

Yn fewnol, mae S4C yn hybu datblygiad staff ac mae hyfforddiant ar gael i bob aelod o staff lle mae angen perthnasol i'w swyddi yn codi. Nid yw cefndir unigolion yn chwarae rhan yn y penderfyniad i hyfforddi.

Yn dilyn asesiadau risg gan arbenigwr, mae S4C wedi buddsoddi mewn cyfleusterau megis drysau awtomatig, tai bach a chawodydd, a llefydd parcio ar gyfer ein staff sydd ag anableddau, yn ogystal â thalu tuag at gadeiriau olwyn. Rydym wedi addasu dyletswyddau ac oriau gwaith rhai unigolion er mwyn hwyluso eu gallu i gyflawni eu gwaith, yn ogystal a buddsoddi mewn offer er mwyn hwyluso eu gwaith lle bynnag a bo modd.

Byddwn yn parhau i ddilyn proses recriwtio deg a thryloyw lle mae swyddi yn cael eu hysbysebu ac ni fyddwn yn gwahaniaethu ar unrhyw sail amherthnasol i'r swydd lle mae'r ymgeiswyr yn ateb gofynion y fanyleb person. Rydym wastad yn ceisio penodi'r person gorau am y swydd, beth bynnag eu cefndir.

Rydym yn credu bod ein polisïau a'n harferion yn gweithio yn effeithiol er mwyn sicrhau nad yw unrhyw un yn cael eu gwahaniaethu ar sail rhyw, hil, lliw, anabledd, cefndir ethnig neu gefndir economaidd cymdeithasol, oedran, sefyllfa deuluol, statws priodasol neu bartneriaeth sifil, gweithwyr rhan neu lawn amser, crefydd, gwleidyddiaeth, tueddfryd rhywiol, ailbennu rhyw, beichiogrwydd a mamolaeth, defnydd o iaith (lle bo hynny'n berthnasol) neu unrhyw wahaniaeth amherthnasol arall.