

Polisi Amrywiaeth, Cydraddoldeb a Chyfle Cyfartal – Cyhoeddwyd Mehefin 2016

Mae S4C wedi ymrwymo i hybu ac integreiddio cyfle cyfartal ym mhob agwedd ar ei 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.

Fel corff cyhoeddus mae gennym ystod eang o ymrwymïadau cyfreithiol sy'n ymwneud â chydraddoldeb gan gynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r Ddeddf Gydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol) Rheoliadau 2011. Yn ogystal â hynny mae gennym ymrwymïadau penodol mewn perthynas â chydraddoldeb dan Ddeddf Cyfathrebu 2003.

Amcanion

Nod y polisi hwn yw sicrhau y bydd S4C, wrth gyflawni'i gweithgareddau, yn gwneud y canlynol:

- hybu cyfle cyfartal ar draws ei holl weithgareddau;
- hybu cysylltiadau da rhwng ei holl staff;
- dileu gwahaniaethu anghyfreithlon;
- creu 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.

Nid 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. Gweithredir egwyddorion cystadleuaeth agored a theg a phenderfynir ar benodiadau ar sail teilyngdod.

Cwmpas

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i bob aelod o staff S4C yn ogystal ag unrhyw un sy'n gweithio i neu ar ran S4C.

Mae gan bob unigolyn gyfrifoldeb am y canlynol:-

- cefnogi a gweithredu nodau ac egwyddorion y polisi hwn trwy dderbyn y rhoddir cyfle cyfartal i bawb ym mhob agwedd ar fywyd yn y gwaith a thrwy hybu egwyddorion cynhwysiant a chyfle cyfartal i bawb;
- sicrhau bod yr holl unigolion yn cael eu trin â pharch ac urddas;
- sicrhau nad yw ei (h)ymddygiad a'i (g)weithredoedd yn gyfystyr â gwahaniaethu, aflonyddu, bwlio na fictimeiddio yn unrhyw ffordd;
- meithrin diwylliant lle mae cydymffurfio â'r polisi hwn yn cael ei ystyried yn rhan annatod o waith S4C;
- hysbysu Adnoddau Dynol os ydynt yn anabl neu yn dod i fod yn anabl er mwyn i S4C allu ystyried unrhyw addasiadau rhesymol i adeiladau neu drefniadau gweithio i sicrhau nad yw'r aelod o staff dan anfantais a'i f/bod yn gallu cyflawni'i d(d)yletswyddau'n llawn, i'r graddau bo' hynny'n ymarferol. Bydd gwybodaeth o'r fath ond yn cael ei phrosesu i'r graddau sy'n angenrheidiol er mwyn cyflawni ymrwymïadau S4C a chaiff ei chadw a'i chynnal yn unol â'i Pholisi Diogelu Data.

Bydd Adnoddau Dynol yn gyfrifol am y canlynol:-

- sicrhau bod yr holl staff yn ymwybodol o'r polisi hwn;
- sicrhau bod yr holl weithdrefnau mewn perthynas â recriwtio staff, dethol staff, dyrchafu staff, disgyblu staff ac ymdrin â chwynion gan staff yn cael eu cyflawni'n unol ag egwyddorion y polisi hwn;
- darparu cyngor, arweiniad a chefnogaeth mewn perthynas ag egwyddorion y polisi hwn;
- darparu hyfforddiant er mwyn sicrhau bod y polisi'n cael ei ddeall a'i roi ar waith;
- sicrhau bod unrhyw achos o dorri'r polisi hwn, neu hysbysiad ynghylch torri'r polisi hwn gan staff yn cael ei drin fel mater difrifol ac yn unol â Pholisi a Gweithdrefn Cwynion S4C;
- monitro effeithiolrwydd y polisi hwn yn rheolaidd.

Egwyddorion Cyffredinol

Er mwyn hybu amrywiaeth, cyfle cyfartal a thriniaeth deg, bydd S4C yn gwneud y canlynol:-

- sicrhau bod ei hymrwymiad i driniaeth gyfartal yn cwmpasu pob agwedd ar gyflogaeth gan gynnwys recriwtio, cyfleoedd hyfforddi, hyrwyddo, cyfleusterau cymdeithasol ac amodau gwaith;
- monitro ac adolygu'i pholisïau a'i gweithdrefnau er mwyn sicrhau nad ydynt yn gweithredu'n wahaniaethol;
- cyfleu'i pholisïau i'r holl ymgeiswyr am swyddi, aelodau staff, gweithwyr llawrydd, gweithwyr asiantaeth a thrydydd partion sy'n gweithio ar ei rhan;
- sicrhau bod hysbysebion swyddi'n hygyrch i bobl anabl a grwpiau ethnig lleiafrifol er mwyn sicrhau amrywiaeth yn ei gweithdrefnau recriwtio;
- sicrhau bod gweithdrefn ar gyfer datrys cwynion am wahaniaethu'n weithredol ac yn cael ei chyfleu i'r rheiny y gall fod arnynt angen ei defnyddio;
- adolygu'i hymrwymiaidau a'r hyn a gyflawnwyd, cynllunio ffyrdd o'u gwella a rhoi gwybod i staff am gynnydd a chynlluniau ar gyfer y dyfodol;
- adnabod y swyddi hynny lle mae'r gallu i siarad Cymraeg yn hanfodol neu'n ddymunol a datgan beth yw'r gofynion mewn hysbysiadau swyddi;
- sicrhau bod yr holl bobl sy'n gyfrifol am benodi staff yn S4C yn gallu asesu'r angen am ruglder yn y Gymraeg cyn penodi i unrhyw swydd yn S4C;
- ystyried yr argymhellion ym mhecyn cymorth Ofcom i ddarllledwyr mewn perthynas â chyflogaeth a hyfforddiant a chyflwyno adroddiadau i Ofcom, o leiaf unwaith y flwyddyn, ar ein trefniadau ar gyfer cydraddoli cyfle mewn perthynas â chyflogaeth ac ar weithrediad ac effeithiolrwydd trefniadau o'r fath.

Mewn perthynas â phobl anabl bydd S4C yn gwneud y canlynol:-

- rhoi cyfweliad i bob ymgeisydd anabl sy'n cwrdd â lleiafswm y meini prawf ar gyfer swydd wag a'u hystyried ar sail eu galluedd;
- gwneud pob ymdrech pan fo cyflogai'n dod i fod yn anabl i sicrhau ei f/bod yn aros mewn cyflogaeth ac yn gallu cyflawni'i d(d)yletswyddau'n llawn;
- sicrhau bod dull yn bodoli i drafod, ar unrhyw adeg gydag aelodau staff anabl, yr hyn y gall S4C ac y gallant hwy ei wneud i sicrhau eu bod yn datblygu ac yn defnyddio'u galluedd;
- cymryd camau i sicrhau bod pob aelod staff yn datblygu'r lefel briodol o ymwybyddiaeth am anabledd sy'n angenrheidiol i gyflawni'r ymrwymiaidau a nodir yn y polisi hwn;
- gwneud addasiadau rhesymol i adeiladau neu i drefniadau gweithio pan eu bod yn rhoi aelodau staff anabl dan anfantais;
- sicrhau, cyn belled ag y bo'n rhesymol ymarferol, ond o leiaf yn unol â gofynion cyfreithiol, bod adeiladau a chyfleusterau S4C yn hygyrch i bob aelod staff ac i eraill sy'n gweithio yn y sefydliad;
- sicrhau bod gan leoliadau hyfforddi allanol gyfleusterau i bobl anabl (pan fo'u hangen) yn oystal â dolenni clywed a.y.b.

Mae Deddf Cydraddoldeb (2010) yn gwahardd gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol ar sail oedran nad oes modd ei gyfiawnhau, ac yn gwahardd aflonyddu ac erlid unigolion o unrhyw oedran, boed yn ifanc neu yn hen. Mae'r Ddeddf yn amddiffyn cyflogeidion a gweithwyr eraill, ar wahân i'r rheiny sydd yn hunangyflogedig.

Bydd S4C yn adrodd yn flynyddol wrth Ofcom ar ei pherfformiad mewn perthynas ag anabledd a chyfle cyfartal.

Adolygu

Bydd S4C yn adolygu'r polisi hwn o dro i dro er mwyn sicrhau ei effeithiolrwydd.

Mae'r polisi hwn ar gael yn Gymraeg ac yn Saesneg ac mae modd cael copi print bras ohono wrth wneud cais amdano i Adnoddau Dynol. Yn ôl y gofyn, bydd S4C yn trefnu hefyd bod copi braille a/neu fersiwn sain o'r polisi hwn yn cael ei baratoi.