

Cardiff

T +44 (0)333 2400 489
F +44 (0)333 2400 487
Capital Building
Tyndall Street
Cardiff
CF10 4AZ

London

T +44 (0)333 2400 489
F +44 (0)333 2400 487
Tŷ Capital
New North Street
Holborn
London
WC1N 3PJ

S4C@capitallaw.co.uk
capitallaw.co.uk

06.12.2023

Adroddiad ar yr amgylchedd waith a'r awyrgylch yn S4C



Capital Law Limited is a company (number 05841213) registered in England and Wales whose registered office is Capital Building, Tyndall Street, Cardiff, CF10 4AZ. VAT number 287 1463 77. A list of directors is available at Companies House. We use the term partner to refer to a director of the company or to an employee or consultant who is a lawyer with equivalent standing and qualifications. Capital Law Limited is authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority (SRA ID 644688). Members of CONSULEGIS International Association of Lawyers.

Cyflwyniad

Fe'm cyfarwyddwyd gan Awdurdod S4C (sef aelodau anweithredol S4C) i gynnal ymarfer canfod ffeithiau i amgylchedd waith a'r awyrgylch yn S4C yn dilyn llythyr cwyn a dderbyniodd gan BECTU ar 28 Ebrill 2023. Roedd y llythyr hwn yn dilyn e-bost cwyn cynharach gan BECTU, dyddiedig 2 Rhagfyr 2022, a anfonwyd at y Prif Weithredwr a Chyfarwyddwr Adnoddau Dynol S4C. Cyflogodd yr Awdurdod Capital Law i gynnal ymarfer canfod ffeithiau annibynnol, a dyma'n Hadroddiad ar y dystiolaeth a gasglwyd gennym y gellir ei chyhoeddi.

Mae Capital Law yn annibynnol o S4C gan nad ydym wedi gweithio iddynt ers o leiaf 5 mlynedd ac nid yw Capital Law, nac unrhyw un o'r bobl yn Capital Law a weithiodd ar yr Adroddiad hwn, wedi rhoi cyngor cyfreithiol i unrhyw un o aelodau'r Awdurdod ac nid ydynt ychwaith wedi cael unrhyw berthynas fasnachol na phersonol â nhw.

Cytunwyd ar y Cylch Gorchwyl sydd i'w weld yn Atodiad 1.

Rhodddwyd y dasg benodol i ddau gyfreithiwr gynnal ymarfer canfod ffeithiau – gan wrando ac adrodd yn ôl ar yr hyn a glywyd. Casglodd yr ymchwilyr hyn dystiolaeth gan aelodau o staff, cyn-aelodau o staff a phobl sydd wedi gweithio gydag S4C o'r blaen a oedd am gyfrannu at y broses a rhannu eu sylwadau am yr amgylchedd waith a'r awyrgylch o fewn S4C.

Penderfynodd yr Awdurdod fod yn rhaid i'r rhai a roddodd dystiolaeth fod yn sicr eu bod yn gwneud hynny'n gyfrinachol, ac yn ddiennw os oeddent yn dymuno hynny, a dyna oedd dymuniad llawer ohonynt (felly adroddodd yr ymchwilyr yr holl dystiolaeth yn ddiennw). Cyflwynwyd adroddiad o dystiolaeth yr ymchwilyr, ynghyd â thrawsgrifiadau o'r hyn a ddywedodd pob tyst, i Ysgrifennydd a Chadeirydd S4C a thîm arall o gyfreithwyr Capital Law, a weithiodd ar wahân ac yn annibynnol i'r ymchwilyr, i gynghori'r Awdurdod yn ei gylch. Cafodd y penderfyniad i benodi'r ddau dîm o fewn Capital Law ei wneud gan yr Awdurdod ar ran S4C.

O ystyried yr addewid o gyfrinachedd i'r tystion a'r cais o anhysbysrwydd a wnaed gan nifer, bu'n her darparu'r Adroddiad hwn â digon o eglurder a thystiolaeth ategol. Mae'r Awdurdod wedi derbyn adroddiad cynhwysfawr yn seiliedig ar y dystiolaeth, wedi ei gefnogi gan ddyfyniadau helaeth o'r dystiolaeth i'w alluogi i wneud y penderfyniadau sy'n ofynnol ohono, ond rydym wedi gorfod aralleirio'r rhan fwyaf o'r dyfyniadau yn yr Adroddiad hwn er mwyn i'r tystion beidio cael eu hadnabod, neu fel nad oes rhaid iddynt boeni y gallent gael eu hadnabod.

Roedd yn rhaid i ni flaenoriaethu diogelu hunaniaeth y tystion, yn enwedig gan fod rhai ohonynt wedi dweud eu bod wedi eu trawmateiddio ac yn nerfus ynghylch rhoi dystiolaeth. Mae'n rhaid i ni felly ddatgan yn eglur, er mwyn osgoi unrhyw amheuaeth, pan nad ydym wedi gallu nodi dyfyniad gan dyst, fod dystiolaeth o'r fath yn bodoli ac wedi'i gweld gan aelodau'r Awdurdod.

Mae'r Adroddiad hwn, felly, yn ddistylliad o'r dystiolaeth helaeth a gasglwyd. Nid oes modd iddo fod yn gofnod lawn o'r holl dystiolaeth a ddarparwyd oherwydd y rhesymau uchod.

Yn gyffredinol, mae adroddiadau fel hyn yn ceisio gosod y dystiolaeth yn ddiennw er mwyn diogelu preifatrwydd hunaniaeth y rhai dan sylw. O ystyried natur y sefyllfa hon, ac mai pwysau'r dystiolaeth oedd bod y materion yn S4C am ei hamgylchedd waith a'i hawyrgylch yn cael eu hachosi gan bobl benodol, roedd yn amhosib peidio â'u henwi. Pe na baem wedi gwneud hynny, byddai wedi bod yn amlwg pwy oedd yn cael ei drafod.

Nid oedd yn ofynnol i ni o dan y Cylch Gorchwyl wneud argymhellion ynghylch yr hyn y dylai'r Awdurdod ei wneud oherwydd y dystiolaeth a gawson, a nid ydym wedi gwneud hynny.

Mae'r Adroddiad hwn yn ymdrin â'r dystiolaeth a ddarparwyd i Capital Law hyd at

Cyflwyniad

	<p>ddiwedd yr ymchwiliad canfod ffeithiau yn unig. Nid yw'n delio ag unrhyw faterion a godwyd ers hynny, boed yn y cyfryngau neu mewn gohebiaeth.</p>
<p>Methodoleg i gasglu'r dystiolaeth</p>	<p>Roedd y cyfraniadau a dderbyniwyd fel rhan o'r broses casglu tystiolaeth ('y Broses') yn gwbl wirfoddol. Roedd y rhan fwyaf o'r cyfraniadau ar lafar, gyda sawl cyfraniad ysgrifenedig. Casglwyd dystiolaeth ddogfennol ychwanegol gan y cyfranogwyr hefyd.</p> <p>Gwirfoddolodd 95 o unigolion i gymryd rhan yn y Broses ond newidiodd 3 eu meddyliau ac ni wnaethant hynny.</p> <p>O'r 92 o gyfranogwyr a gymerodd ran yn y Broses:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Roedd 46 ohonynt yn weithwyr presennol yn S4C, — Roedd 14 ohonynt yn gyn-weithwyr S4C, — Roedd 28 yn annibynnol o S4C ond wedi gweithio gydag S4C yn flaenorol, — Roedd 3 wedi gadael eu cyflogaeth gydag S4C ers i'r Broses ddechrau; a — ni ddatgelodd 1 ei enw/henw. <p>O'r 92 o gyfranogwyr, cyfarfuom â 79 a darparodd 13 gyfraniadau ysgrifenedig yn unig. O'r 79 o gyfranogwyr y gwnaethom gyfarfod â nhw, darparodd 40 dystiolaeth ddogfennol ychwanegol.</p> <p>Cafodd pob cyfarfod ei recordio â chaniatâd y tystion ac yna ei drawsgrifio.</p> <p>Bu'r ymchwilydd yn paratoi ar gyfer pob cyfarfod yn unol â'r Cylch Gorchwyl, gyda chwestiynau wedi'u paratoi ynglŷn â'r amgylchedd waith a'r awyrgylch o fewn S4C. Profodd pob cyfarfod i fod yn wahanol. Rhoddwyd ystyriaeth lawn i'r holl gyfraniadau, ac ymdrechwyd i gadw'r cyfarfodydd yn berthnasol i'r Cylch Gorchwyl.</p> <p>Ar ôl ystyried yr holl dystiolaeth, fe'i choladwyd gan yr ymchwilydd trwy grynhoi'r themâu a ddaeth i'r amlwg wedi'i ategu gan ddeholiad o ddyfyniadau o'r trawsgrifiadau a'r cyfraniadau ysgrifenedig. O'r 92 o gyfranogwyr, dyfynnir 65 ohonynt yn yr Adroddiad Tystiolaeth.</p> <ul style="list-style-type: none"> — O'r 92 o gyfranogwyr, gofynnodd 63 i aros yn ddienw. — O ganlyniad i'r cyfyngiadau ynghylch cyfrinachedd a dymuniadau'r mwyafrif o'r cyfranogwyr i aros yn ddienw, ni wahoddwyd ymatebion i unrhyw honiadau penodol gan gyfranogwyr. — O ystyried sensitifrwyd y dystiolaeth a nifer yr unigolion a ofynnodd am gyfrannu'n ddienw, mae'r trawsgrifiadau llawn wedi'u gwneud yn ddienw yn unol â dymuniadau'r cyfranogwyr. — Gofynnodd 38 o gyfranogwyr i gwrdd â ni wyneb yn wyneb. Cynhaliwyd y cyfarfodydd hynny mewn 4 lleoliad gwahanol: Caerdydd, Caerfyrddin, Aberystwyth, a Chaernarfon. Cyfarfuom â 41 o'r cyfranogwyr yn rhithiol. Derbyniom 13 o gyfraniadau ysgrifenedig (heb gyfarfodydd). — Trwy gydol y Broses, daeth yn amlwg bod llawer o'r cyfranogwyr yn gwneud rhagdybiaethau ffug ein bod yn ymchwilio i honiadau o fwlio. Atgoffwyd y cyfranogwyr hynny mai proses wrando/canfod ffeithiau oedd hon, nid proses ymchwilio i unrhyw honiad penodol. — Ychydig iawn o gyfranogwyr a wnaeth sylwadau am y cyfnod (neu unrhyw ddigwyddiad) cyn penodi Sian Doyle yn Brif Weithredwr S4C. Daeth y rhan fwyaf o bobl i rannu eu sylwadau, boed yn gadarnhaol neu'n negyddol, ar yr amgylchedd gwaith yn S4C ers Ionawr 2022.

Strwythur yr Adroddiad hwn

	<p>Roedd prif thema'r dystiolaeth a gawsom yn canolbwyntio ar ymddygiad a gweithredoedd Prif Weihredwr S4C, Sian Doyle ac (ond i raddau llai) y Prif Swyddog Cynnwys, Llinos Griffin-Williams, sut yr aethant ati i wneud eu gwaith a sut yr ansefydlogodd y sefydliad. Mae hyn yn ein harwain at strwythuro'r Adroddiad hwn fel a ganlyn:</p>
<p>Pennod 1 Y Prif Weithredwr</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Trosolwg — Gweithredu newid — Defnydd o iaith feirniadol a difriol — S4C Clic — Arddull arweinyddiaeth unbenaethol — Ymddygiad gwrthdrawiadol — "Shoot one and a thousand tremble" — Anwybyddu profiad ac arbenigedd — Diystyru ac anwybyddu staff — Iaith gorfforol — Ymddygiad amharchus — Dyletswydd gofal staff — Sylwadau cefnogol
<p>Pennod 2 Y Prif Swyddog Cynnwys</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Trosolwg — Dileu cyfrifoldebau — Canslo cyfarfodydd yn rheolaidd — Diffyg cyfathrebu — Perthynas y comisiynwyr â chwmnïau allanol — Ymddygiadau'r comisiynwyr tuag at Llinos Griffin Williams
<p>Pennod 3 Yr effaith ar S4C fel sefydliad</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Iechyd a llesiant — Anhrefn a chamweithrediad
<p>Pennod 4 Timau yr effeithiwyd arnynt</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Timau'r Wasg a Marchnata — Swyddfa Caernarfon — Yr Adran AD
<p>Pennod 5 Y Cadeirydd</p>	

Pennod 1 – Y Prif Weithredwr

<p>Trosolwg</p>	<p>Roedd Sian Doyle a'i hymddygiad yn thema amlwg a godwyd dro ar ôl tro. Cawsom enghreifftiau o'i hymddygiad hi gan gyn-weithwyr, trydydd partïon a gweithwyr presennol o bob un o dair swyddfa S4C, o wahanol lefelau o fewn y sefydliad ac o wahanol adrannau. O ystyried nifer y cyfranogwyr a wnaeth sylwadau, a nifer yr enghreifftiau a roddwyd, amlygwyd ymddygiad Sian Doyle fel un a gafodd yr effaith fwyaf arwyddocaol negyddol ar yr amgylchedd waith ac awyrgylch o fewn S4C. Mae'r bennod hon yn cynnwys enghreifftiau perthnasol.</p> <p>Mae'r rhan fwyaf o'r enghreifftiau yn rhai'n ymwneud ag ymddygiad drwg honedig (87.9%) Sian Doyle. O'r 37 o'r cyfranogwyr hynny (26 o weithwyr presennol ac 11 o gyn-weithwyr), yr argraff oedd bod arddull Sian Doyle o reoli yn wrthdrawiadol, yn ddifriol ac anystyriol. Roedd ymddygiad Sian Doyle wedi cael effaith arwyddocaol ar 18 o weithwyr presennol S4C.</p> <p>Nid oedd llawer o'r enghreifftiau a ddarparwyd wedi'u profi gan dystiolaeth ddogfennol, na thystiolaeth gan fwy nag un tyst, ond roedd yna thema glir. Mae rhywfaint o'r dystiolaeth yn ymwneud â digwyddiadau penodol arwyddocaol tra bod dystiolaeth arall yn ymwneud â mân ddigwyddiadau, sy'n cael eu hailadrodd, gan greu patrwm. Rydym yn adrodd ar y ddau.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Cawsom 116 o enghreifftiau o ymddygiad Sian Doyle - mae 101 ohonyn nhw wedi eu categorio fel ymddygiad drwg honedig. Mae 15 enghraifft wedi'u categorio fel ymddygiad da honedig. — Darparwyd y 101 enghraifft honedig o ymddygiad gwael Sian Doyle gan 29 o gyfranogwyr. — O'r 29 cyfranogwr a roddodd enghreifftiau o ymddygiad drwg honedig Sian Doyle, roedd 18 yn weithwyr presennol S4C, roedd 9 yn gyn-weithwyr S4C, ac roedd 2 wedi gadael y sefydliad ers dechrau'r Broses. — Mae'r 15 enghraifft o ymddygiad da honedig Sian Doyle wedi'u darparu gan 12 o gyfranogwyr. — O'r 15 enghraifft o ymddygiad da honedig Sian Doyle, mae 4 gan gyfranogwyr a roddodd enghreifftiau hefyd o ymddygiad drwg honedig Sian Doyle. — O'r 12 cyfranogwr a oedd wedi rhoi enghreifftiau o ymddygiad da honedig Sian Doyle, roedd 3 yn gyn-weithwyr S4C a 9 yn weithwyr presennol S4C. — O'r 12 cyfranogwr a oedd wedi rhoi enghreifftiau da o ymddygiad Sian Doyle, roedd 6 ohonynt yn benodiadau a wnaed pan yr oedd hi'n Brif Weithredwr. <p>Mae 16 tudalen o'r Adroddiad Tystiolaeth yn dyfynnu enghreifftiau o ymddygiad gwael tra bod 2 dudalen yn dyfynnu enghreifftiau o ymddygiad da.</p>
<p>Gweithredu newid</p>	<p>Er bod cyfranogwyr yn cydnabod bod angen newid o fewn S4C, a bod y cyfeiriad strategol cyffredinol yr oedd Sian Doyle yn gweithio tuag ato yn un cadarnhaol, disgrifiodd y cyfranogwyr sut roedd Sian Doyle wedi methu â dod â chydweithwyr S4C gyda hi wrth weithredu a rheoli'r newid hwn.</p> <p>Mae'r adroddiadau niferus gan dystion wedi'u crynhoi yn y cyfraniadau hyn:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Adroddwyd fod y Prif Weithredwr wedi ei gwneud yn eglur bod angen pryder yn hytrach nag ymddiriedaeth er mwyn cyflawni newid yn y gweithle a'u bod yn deall bod y Prif Weithredwr am i staff deimlo'n ansicr yn y gwaith i gyflawni'r newid. — <i>Dywedwyd fod yna '...ddiwylliant o zero critial discourse a mae 'di creu sefyllfa lle does dim analysis o'r gwir, mae'r gwir yn cael ei gyflwyno mewn ffordd ma Siân yn</i>

Pennod 1 – Y Prif Weithredwr

	<p><i>ei gweld e a nad yw'r tîm rheoli ddim yn ei herio achos mae'r diwylliant wedi mynd i fath raddau bod dim gyda ni'r hawl i herio ac yn fy marn i, i neud y job i ni fod i neud. Mae yn fath o 'compliance or die' ydy'r awyrgylch fydden i'n disgrifio.'</i></p>
<p>Defnydd o iaith feirniadol/ ddifriol</p>	<p>Disgrifiodd llawer o'r cyfranogwyr sefyllfaoedd lle'r oeddent wedi gweld Sian Doyle yn ymddwyn yn sarhaus wrth drafod cydweithwyr S4C a'u gwaith. Disgrifiwyd hyn mewn amrywiol ffyrdd, ond cyfeiriodd cyfranogwyr ati yn targedu cydweithwyr penodol yn gyhoeddus (a amlinellir isod) a'i defnydd o regfeydd a iaith ddifriol wrth eu trafod. Arweiniodd hyn at deimlad annymunol o ddiffyg ymddiriedaeth ymhlith y cyfranogwyr.</p> <p>Ceir adroddiadau niferus bod y Prif Weithredwr yn anghwrtais neu'n ddirmygus ynghylch cydweithwyr mewn cyfarfodydd mewnol neu gyhoeddus. Mae enghreifftiau yn cynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Sylwadau dilornus am raglenni S4C a'u cyflwynwyr. Mewn un enghraifft mewn perthynas â rhaglen benodol, adroddwyd bod y Prif Weithredwr yn dweud "pwy ffwc yw [golygwyd - cyflwynwyr]? Pwy sy'n gwyllo'r rwts yma?" — "Dechreuodd Sian Doyle ddweud am [gyn-aelod o staff] nad yw bellach yn gweithio yn S4C. Roedd hi'n wyllt ac yna dywedodd "mae'n rhaid iddo fynd. Dydw i ddim yn mynd i gael unrhyw un fel hynny yn gweithio yma". Mae hynny'n aralleiriad o'i geiriau. Roedd hi jest yn dweud wrth ystafell yn llawn: "dyna ni. Mae'n rhaid iddo fynd. Rydw i'n mynd i gael gwared ag e." — Mewn un sgwrs am gydweithiwr, adroddwyd Sian Doyle yn dweud 'She's fucking gone, she shows me no respect, I'll get rid of her like that.'
<p>S4c Clic</p>	<p>Disgrifiodd y cyfranogwyr eu teimladau o rwystredigaeth o'r ffordd roedd Sian Doyle yn feirniadol yn gyhoeddus ar ddau achlysur: mewn cyfarfod tîm rheoli ar 27/1/2022 a chyfarfod staff ehangach ar 28/4/2022 - mae fideo o'r olaf a'r sylwadau a wnaed ynddo.</p> <p>Cawsom hefyd gopiâu o negeseuon SLACK rhwng aelodau staff S4C a oedd yn ymwneud â Clic. - tystiolaeth sy'n casglu eu sylwadau yn syth ar ôl y cyfarfod staff 28/4/2022. Dangosodd y dystiolaeth hon effaith andwyol a gafodd sylwadau Sian Doyle ar forâl y staff oedd wedi gweithio ar Clic a disgrifiodd y cyfranogwyr eu siom fod y sylwadau hyn am Clic wedi eu gwneud yn gyhoeddus, yn hytrach nag yn uniongyrchol ac yn breifat i'r unigolion dan sylw mewn modd proffesiynol.</p>
<p>Arddull Arweinyddiaeth Unbenaethol</p>	<p>Adroddwyd gan y cyfranogion bod arddull arweinyddiaeth Sian Doyle yn "unbenaethol", gan greu diwylliant o ofn. Disgrifiodd llawer o'r cyfranogwyr effaith negyddol hyn arnyn nhw a'u gwaith, gyda llawer yn amharod i herio'r Prif Weithredwr ac yn ofni datgan eu syniadau neu eu barn tuag ati. Dywedwyd wrthym fod hyn wedi achosi i lawer o staff S4C i deimlo'n ofnus yn gyffredinol yn y gweithle.</p> <p>Mae yna nifer o adroddiadau yn ystyried eu bod yn gorfod gwneud yr hyn a ddywed y Prif Weithredwr, p'un ai eu bod yn cytuno neu beidio, gyda hi yn dweud:</p> <ul style="list-style-type: none"> — <i>Ydych chi gyda mi neu beidio, ydych chi gyda mi neu beidio? a 'fi neu'r Cadeirydd, mae'n rhaid i chi ddewis pwy rydych chi'n deyrngar iddo, fi neu'r Cadeirydd?'</i> — Adroddodd cyfranogwr ei bod, wrth geisio rhoi adborth i'r Prif Weithredwr, fe'i gwnaed yn glir nad oedd ei farn yn cael ei chroesawu nac ei gwerthfawrogi.

Pennod 1 – Y Prif Weithredwr

<p>Ymddygiad gwrthdaro</p>	<p>Yn ogystal â bod llawer o gyfranogwyr yn ystyried arweinyddiaeth Sian Doyle yn <i>"unbenaethol"</i>, clywsom gan lawer o bobl a oedd yn ei hystyried i fod yn wrthdrawiadol.</p> <p>Rhannwyd nifer o enghreifftiau â ni o hyn, ond gall darparu gwybodaeth a dyfyniadau, o'r adran hon yn benodol, fod yn debygol o dorri cyfrinachedd y cyfranogion. Mae sawl adroddiad yn awgrymu bod unigolion wedi cael eu dwrdio mewn cyfarfodydd gyda nifer eraill o staff yn bresennol, ond mae'r dystiolaeth yn bersonol iawn.</p> <p>Disgrifiwyd o leiaf un digwyddiad lle'r oedd ymddygiad cynhyrfus ac iaith gorfforol heriol wedi arwain at aelod o staff mewn dagrau a gorfod cael ei gysuro gan eraill a oedd yn bresennol.</p>
<p>"Shoot one and a thousand tremble"</p>	<p>Enghraifft a rannwyd â ni o arddull arweinyddol Sian Doyle oedd ei defnydd cyson honedig o'r ymadrodd <i>"Shoot one and a thousand tremble"</i>. Codwyd hyn gan lawer o gyfranogwyr a chafodd ei weld yn uniongyrchol gan 3.</p> <p>Mae'r cyfnewid hwn yn enghraifft:</p> <ul style="list-style-type: none"> — <i>Ymchwilydd</i>: "Ydych chi wedi clywed Sian yn dweud [<i>'shoot one and a thousand tremble</i>]?" [<i>Golygydd</i>]: "Do, ac mae'r tîm rheoli cyfan wedi clywed Sian yn dweud hyn sawl gwaith."
<p>Anwybyddu profiad ac arbenigedd</p>	<p>Clywsom fod cyfranogwyr yn teimlo bod Sian Doyle yn diystyru profiad, arbenigedd a llwyddiannau'r gorffennol. Dywedodd un tyst:</p> <ul style="list-style-type: none"> — <i>"O'n i wedi gweithio o dan 5 prif-weithredwr, perthynas rili da, nifer o gadeiryddion, ag interim prifweithredwr ag o'n i erioed wedi teimlo mor ddi-werth ag o'n i yn gweithio i Siân."</i>
<p>Diystyru ac anwybyddu staff</p>	<p>Dywedodd cyfranogwyr sut y cawsant eu hanwybyddu a/neu eu hosgoi gan Sian Doyle yn y gwaith ac mewn digwyddiadau gwaith, ac mae'r dyfyniad hwn yn dal y dystiolaeth:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Dywedodd aelod o staff: <i>"Ni ddywedwyd dim wrthyf. Dim diolch. Dim byd. Dim byd"</i>. Disgrifiwyd ymhellach amgylchedd heriol lle roedd yn teimlo ei fod yn cael ei anwybyddu'n barhaus gan y Prif weithredwr yn ystod sgysiaau â rhanddeiliaid allweddol a arweiniodd at reolwr arall yn ymddiheuro am ymddygiad y Prif Weithredwr.
<p>Iaith y corff</p>	<p>Siaradodd y cyfranogwyr o rwystredigaeth â'r ffordd yr oedd Sian Doyle yn cynnal ei hun yn ystod cyfarfodydd, naill ai yn anwybyddu pobl neu yn defnyddio iaith gorfforol negyddol, fel rholio ei llygaid i fwrw dirmyg.</p> <p>Mae'r dystiolaeth hon wedi'i hamgáu gan y dyfyniad hwn:</p> <ul style="list-style-type: none"> — <i>"So, am fisoedd aeth y sgwrs ma mlaen a pob tro ro ni'n gwneud e, roedd yna gyfnod am dair, pedair mis lle dwi ddim yn meddwl nes i orffen un brawddeg achos yr eiliad o ni yn dechrau siarad mewn unrhyw gyfarfod, byse hi yn torri ar draws, byse hi yn edrych yn sarky. Os byswn i yn gwneud pwynt roedd hi'n anghytuno da, byse hi yn rollo llygaid ata i a neud at bobl eraill o gwmpas y bwrdd mewn ffordd eithaf cyhoeddus er mwyn trio tanseilio y pwynt o ni yn gwneud"</i>
<p>Ymddygiad amharchus</p>	<p>Disgrifiodd cyfranogwyr achlysuron pan oeddent yn ystyried ymddygiad Sian Doyle yn amharchus tuag at gydweithwyr S4C, ac at waith staff S4C.</p>

Pennod 1 – Y Prif Weithredwr

	<p>Er enghraifft, soniodd un tyst am siarad â'r Prif Weithredwr mewn digwyddiad am raglen newydd a gafodd dderbyniad da ond y dewisodd y Prif Weithredwr ei fychanu'n gyhoeddus.</p> <p>Darparwyd enghraifft arall gan gyfranogwr a adroddodd fod Sian Doyle wedi dweud yn rymus, wrth gael cynnig cyngor a briff: '<i>Pwy yw'r Prif Weithredwr?</i>', gan roi'r argraff nad oedd y cyngor a'r briffio yn cyfri ac mai barn y Prif Weithredwr yn unig oedd yn cyfri.</p>
Dyletswydd gofal staff	<p>Ar ddau achlysur gwahanol, honnwyd bod Sian Doyle wedi gofyn i 2 gyfranogwr am reswm eu salwch / absenoldeb iechyd o flaen cydweithwyr eraill.</p> <p>Enghraifft o hyn yw'r Prif Weithredwr yn gofyn i gydweithiwr ymuno a hi mewn trafodaeth gyhoeddus gydag eraill ac yna'n ei holi am fater iechyd preifat penodol.</p>
Cefnogol	<p>Clywsom gan nifer o gyfranogwyr eu bod yn ystyried Sian Doyle yn gefnogol, gyda materion gwaith a materion personol yr oeddent wedi'u hwynebu. Er enghraifft:</p> <ul style="list-style-type: none"> — <i>"Mae Siân, y Prif Weithredwr, wastad yn gwneud pwynt o ddweud helo, a gwneud yn siŵr fy mod i'n iawn."</i> — <i>"Mae hi'n gefnogol, mae hi'n hyblyg, mae hi'n hawdd mynd ati ond dwi'n gwybod lle dwi'n sefyll hefyd."</i> — <i>"- mae'r Prif Weithredwr mae'n ddrwg gennyf - wedi bod yn gefnogol iawn i mi dros y blynyddoedd y mae wedi bod yn y rôl. Rwy'n credu ei bod wedi bod yn uchelgeisiol iawn, ac mae gwelededd y sianel wedi bod yn fyd-eang ers iddi ddechrau, ac mae wedi bod yn llawer o help i mi."</i>
	<p>Ceir tystiolaeth bellach o ymddygiad heriol gan y Prif Weithredwr ym Mhennod 3 a 4 yr Adroddiad hwn.</p>

Pennod 2 – Y Prif Swyddog Cynnwys

<p>Trosolwg</p>	<p>Cafodd y Prif Swyddog Cynnwys feirniadaeth am y modd yr oedd yn delio â Chomisiynwyr S4C, haen allweddol o brofiad a dylanwad o fewn y sefydliad. Maent yn rhannu cyfrifoldeb sylweddol am gynnwys S4C, ac mae ganddynt ddylanwad dros weithrediad amcanion strategol y sefydliad. Clywsom gan amrywiaeth o bobl, yn gweithio o fewn a thu allan i S4C a oedd yn anhapus am ac yn feirniadol o'r amgylchedd waith a'r awyrgylch yn S4C fel ei fod yn cael effaith negyddol ar y Comisiynwyr a, thrwy hynny, ar allbwn y sefydliad.</p>
<p>Dileu cyfrifoldebau</p>	<p>Mynegodd pum Comisiynydd rwystredigaeth fod penderfyniadau a chyfrifoldebau wedi'u cymryd oddi arnynt a'u canoli yn nwylo Llinos Griffin Williams a oedd, yn eu barn hwy, yn microreoli heb allu gwneud penderfyniadau'n brydlon. Dywedodd y cyfranogwyr hefyd fod llawer o benderfyniadau yn cael eu gwneud gan Llinos Griffin Williams heb eu mewnbwn. Cafodd hyn effaith barlysol ehangach.</p> <p>Roedd enghreifftiau yn cynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> — <i>“O'r cychwyn cyntaf, roedd Llinos Griffin Williams yn trafod â chwmnïau cyn sgwrsio â ni fel Comisiynwyr e.e. Dywedodd [golygydd - cynhyrhydd] wrthyf fod Llinos Griffin Williams am benodi rhagor o bobl ar gyfer y tîm comisiynu fel adnodd ychwanegol. Mae'n anghredadwy nad oedd Llinos Griffin Williams wedi trafod hyn â ni.”</i> — <i>“Oedd pob dim yn mynd drwy Llinos, sy'n iawn oherwydd hi ydy'r, mae hi yn ei swydd, ond os wyt ti yn mynd i neud hynna mae'n rhaid i ti fod ar gael. Os wyt ti isio micro manageo hynna mae'n rhaid i ti fod ar gael achos mae pethau jyst yn dod i stop. Pethau bach fel penderfynu timod, pwy sy'n cael ymddangos, neu os baswn yn gofyn cyngor mewn email, ti'n gorfod dod mewn, wedyn timod, pan o'n i wedi seinio off rhaglen, dyma hi yn dod i fewn a newid a deud dwi'n mynnu cael gweld hwn a wedyn yn neud newidiadau, jyst tanseilio yn llygaid golygyddol i...”</i> — Soniodd cyfranogwr am batrwm clir o ddiffyg cyfathrebu mewnol â'r Comisiynwyr a disgrifiodd enghraifft lle'r oedd cynnig ar gyfer cyfres wedi'i rannu â'r sector cynhyrchu annibynnol ond heb ei gyfathrebu â'r cydweithwyr mewnol sy'n gyfrifol am y maes gwaith hwnnw.
<p>Canslo cyfarfodydd un i un yn rheolaidd</p>	<p>Mynegodd tri Chomisiynydd eu rhwystredigaeth bod yna, ar ôl apwyntiad Llinos Griffin Williams, amgylchedd o waith anhrefnus, gyda chyfarfodydd yn cael eu canslo yn gyson. Dywedodd eu bod yn dibynnu ar y cyfarfodydd hyn i rannu syniadau a chadarnhau cynlluniau. Eglurodd y Comisiynwyr fod canslo'r cyfarfodydd o'r fath wedi creu ansefydlogrwydd ac wedi cyfrannu at ddrwgdeimlad rhyngddynt a Llinos Griffin Williams.</p> <p>Enghraifft a roddwyd oedd:</p> <ul style="list-style-type: none"> — <i>“Cyfarfod 1 i 1 yn cael ei ganslo drwy'r amser. Fel arfer byddem yn cael 1 i 1 bob pythefnos gyda'r Pennaeth Cynnwys. Ers i Llinos Griffin Williams ddod mae'r cyfarfodydd hyn yn bethau prin iawn. Mae hyn yn arwain at oedi cyn gallu ateb cwmnïau cynhyrchu sy'n aml yn golygu bod llawer o gwmnïau'n grac ac yn rhwystredig.”</i>
<p>Cyfathrebu gwael</p>	<p>Dywedodd dau Gomisiynydd fod diffyg cyfathrebu ynghylch penderfyniadau pwysig. Darparwyd enghreifftiau penodol, megis galw cyfarfod grwp ar fyr rybudd oedd yn cynnwys y pennaeth AD yn annisgwyl (yn ei hun yn awgrymu cyfarfod drwgargoelus) ond i ddysgu yn ddiweddarach (ar ôl gofyn) ei fod i drafod ailstrwythuro sylweddol o fewn y tîm comisiynu.</p>

Pennod 2 – Y Prif Swyddog Cynnwys

<p>Perthynas y Comisiynwyr â chwmnïau allanol</p>	<p>Clywsom gan 5 o gyfranogwyr o gwmnïau allanol eu bod yn ymwybodol am y chwalfa yn y berthynas rhwng y Prif Swyddog Cynnwys a'r comisiynwyr a bod pryder cynyddol am effaith ei hymagwedd ar yr adran gomisiynu. Arweiniodd hyn at gamweithrediad a cham-gyfathrebu yn y sector wrth i sion gylchredeg am yr hyn yr oedd y Prif Swyddog Cynnwys am ei gomisiynu, gyda'r comisiynwyr yn credu nad oedden nhw'n gwybod beth oedd yn digwydd a bod rhaid iddyn nhw ofyn i gynhyrchwyr annibynnol beth oedden nhw'n ei wybod am yr hyn roedd y Prif Swyddog Cynnwys yn ei wneud.</p>
<p>Ymddygiad y Comisiynwyr tuag at Llinos Griffin Williams</p>	<p>Soniodd gweithwyr presennol a chyn-weithwyr S4C, a rhai tystion allanol, am y chwalfa yn y berthynas rhwng y Comisiynwyr a'r Prif Swyddog Cynnwys yn arwain iddyn nhw fod yn negyddol a gelyniaethus iawn tuag ati.</p>
	<p>Mae tystiolaeth ychwanegol o ymddygiad heriol gan y Prif Swyddog Cynnwys wedi'i chynnwys ym Mhenodau 3 a 4.</p>

Pennod 3 – Yr effaith ar S4C fel sefydliad

<p>Iechyd a lles Trosolwg</p>	<p>Yn ystod y Broses, daeth lles rhai o'r cyfranogwyr yn bryder, oherwydd eu bod yn amlwg yn anghyfforddus a/neu wedi'u cynhyrfu a rhai yn torri lawr yn ystod ein cyfarfodydd â nhw, yn enwedig wrth fanylu ar eu teimladau am yr amgylchedd waith a'r awyrgylch o fewn S4C.</p> <p>Yn ogystal, clywsom am ddigwyddiad difrifol mewn cyfarfod tîm rheoli S4C rhwng 21/2/2023-22/2/2023 lle wnaeth un gweithiwr ddiodeff digwyddiad iechyd sylweddol.</p>
<p>Llesiant cyffredinol y cyfranogwyr</p>	<p>Yn ystod ein cyfarfodydd, torrodd 10 o'r cyfranogwyr i lawr yn crio, yn bennaf wrth drafod eu profiadau yng ngweithle S4C.</p> <p>Adroddodd 11 o gyfranogwyr am yr effeithiau andwyol yr oeddent yn eu hystyried y cafodd yr amgylchedd waith yn S4C ar eu hiechyd.</p> <p>Roedd enghreifftiau yn cynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> — <i>“Fe wnes i adael oherwydd doeddwn i ddim yn teimlo am unrhyw reswm fod gen i ddewis ond gadael oherwydd y sefyllfa. Roedd y Prif Weithredwr wedi fy rhoi mewn sefyllfa gas iawn, llawer o staff eraill hefyd, roeddwn yn ymwybodol o hynny. Ond roedd fy ffrindiau a fy nheulu yn poeni llawer am fy iechyd meddwl ar y pryd. Roeddwn i wedi dod yn ddagreuol iawn. Allwn i ddim cysgu. Ac roedd yr awyrgylch yn y gwaith yn ystod y misoedd olaf o gyflogaeth yn S4C yn anodd iawn a doeddwn i ddim yn teimlo bod gen i ddewis ond gadael.”</i> — Disgrifiodd un cyfranogwr sut roedd yr <i>“awyrgylch wedi newid yn llwyr”</i> yn dilyn penodiad y Prif Weithredwr. Roeddent yn teimlo bod y <i>“gofynion gwaith amhosib!”</i> a'r pwysau dilynol wedi cyfrannu at fethu â gweithio oherwydd iselder a phryder.
<p>Diwrnod Ffwrdd y Tîm Rheoli - 22/2/2023</p>	<p>Rhwng 21/2/2023 a 22/2/2023 cyfarfu'r tîm rheoli ar ddiwrnod ffwrdd lle diodeffodd unigolyn cyflogedig ddigwyddiad iechyd sylweddol.</p> <p>Codwyd y digwyddiad hwn gan 18 o gyfranogwyr, roedd 5 ohonynt yn bresennol a 13 wedi clywed amdano ar lafar.</p> <p>Er mwyn diogelu cyfrinachedd yr unigolyn, ac oherwydd eu cyflwr meddygol (er na ofynnodd i aros yn ddiennw), rydym wedi crynhoi'r dystiolaeth yn sylweddol.</p> <p>Disgrifiodd y tyst sgwrs fywiog a oedd yn cynnwys y Prif Weithredwr ac uwch aelodau eraill o staff am lefel y newid yr oedd ei angen yn S4C. Roedd hyn yn cynnwys disodli llawer o staff a ddisgrifiwyd fel rhai <i>“ddim yn werth poeni amdanynt”</i> a bod y Prif Weithredwr wedi awgrymu nad oedd gan lawer o staff S4C y sgiliau na'r wybodaeth i allu cyfiawnhau bod yn eu swyddi ac y gallai golli <i>“o leiaf 50 ohonyn nhw”</i>.</p> <p>Dyweddodd y tyst eu bod yn ofidus am yr hyn oedd yn cael ei awgrymu a heriodd y Prif Weithredwr yn ystod y rhyngweithio hwn. Disgrifiodd sut y credai fod y sefyllfa straeus wedi cyfrannu at y digwyddiad iechyd sylweddol a ddiodeffodd ar y diwrnod hwnnw, ac aed â hwy i'r ysbyty i dderbyn triniaeth.</p> <p>Nid oedd y 4 tyst uniongyrchol arall a oedd yn agos i arweithiaeth y diwrnod ffwrdd, (tri aelod o'r uwch tîm rheoli ac y cyfarwyddwr), yn ystyried y cyfarfod yn anarferol.</p>
<p>Anhrefn, anfodlonrwydd ac anghytundeb</p>	<p>Mynegodd nifer o gyfranogwyr anfodlonrwydd sylweddol â'r amgylchedd waith a'r awyrgylch yn S4C, ac yn aml iawn, roedd eu rhesymau dros deimlo'n anfodlon yn seiliedig ar enghreifftiau o ymddygiad honedig gan Sian Doyle a/neu Llinos Griffin Williams. Fodd bynnag, daeth yn amlwg i ni fod teimladau rhai cyfranogwyr yn seiliedig ar straeon neu gleics gan gydweithwyr ac nad oeddent yn dyst i'r</p>

Pennod 3 – Yr effaith ar S4C fel sefydliad

digwyddiadau hyn eu hunain. Gellir gweld o'r dystiolaeth, felly, fod lledaeniad straeon, yn enwedig am Sian Doyle a Llinos Griffin Williams, yn cyfrannu'n negyddol at yr amgylchedd waith a'r awyrgylch yn S4C gan achosi anhrefn, anfodlonrwydd ac anghytuno.

Tystiolaeth Ail Law

Yn ystod y Broses, gwnaeth 19 o gyfranogwyr sylwadau ar ymddygiad drwg honedig gan Sian Doyle a Llinos Griffin Williams, nid yn seiliedig ar yr hyn a welsant, ond yn hytrach, yn seiliedig ar yr hyn a glywsant yn ail law gan aelodau eraill o staff.

Mae'r dystiolaeth yn cynnwys:

- Y sylw *"shoot one and a thousand will tremble"* gan y Prif Weithredwr.
- Diwrnod Ffwrdd y Tîm Rheoli.
- Sylwadau a wnaed gan Sian Doyle am gyn-aelod o staff i *"gael gwared ag ef"*.
- Microreoli gan Sian Doyle a Llinos Griffin Williams.
- Y cyfarfod staff rhithiol ar 12 Rhagfyr 2022. Disgrifiodd un tyst y cyfnewid rhwng unigolyn a Sian Doyle lle'r oedd hi'n anghwrtais i gydweithiwr a'i cwestiynodd, a chyfeiriwyd y cydweithiwr yn ddiweddarach at AD am wneud hynny.
- Cynhaliwyd digwyddiad ar gyfer staff S4C yn Boom Battle Bar yng Nghaerdydd ar 19 Ebrill 2023, lle'r honnwyd bod Llinos Griffin Williams wedi galw staff S4C yn 'twats' ac wedi chwythu mwg sigarêts i wyneb cydweithiwr.

Anhrefn

Trafododd sawl cyfranogwr y diffyg trefn o fewn S4C, a'r ffordd yr oedd yr anhrefn hwn yn cael effaith andwyol ar yr amgylchedd waith ac awyrgylch. Roedd yr enghreifftiau a roddwyd i ni gan wahanol gyfranogwyr yn amrywiol ac yn aml heb gysylltiad â'u gilydd, ond roedd yr effaith ar y cyfranogwyr yn debyg a bu iddynt sôn am rwystredigaeth a llai o gynhyrchiant. Dyma ddwy esiampl:

- *"Dw i ar goll a does gen i ddim syniad beth sy'n digwydd o ran beth sy'n cael ei gomisiynu a beth yw'r drafodaeth o gwmpas hynny."*
- *"Y mater mwyaf dwi'n meddwl, eto gyda nhw, yw pwynt a wnes i'n gynharach, ac un o'r pwyntiau roeddwn i am ei drafod oedd yn union faint o gyfarfodydd mae [golygwyd] a [golygwyd] yn eu canslo yn wythnosol. Hynny yw, i roi syniad i chi. Rwyf wedi sbio ar hanes y pedair/pump wythnos diwethaf ac mae 17 cyfarfod wedi cael eu canslo gan [golygwyd] a [golygwyd]. Wythnosol nawr, a dyna 3 ½ cyfarfod yr wythnos wedi cael eu canslo."*

Pennod 4 – Timau Penodol

<p>Cyflwyniad</p>	<p>Cafodd sylwadau negyddol eu gwneud am dri tîm neu adran yn S4C: swyddfa Caernarfon, Timau'r Wasg a Marchnata a'r adran AD. I ryw raddau neu'i gilydd maent i gyd wedi'u heffeithio gan yr anhrefn, yr anfodlonrwydd a'r anghytuno yr adroddwn amdanynt.</p> <p>Rydym wedi adrodd ar effaith y digwyddiadau yn yr Adroddiad hwn ar iechyd a lles llawer yn S4C a, chyda hynny mewn golwg, (ynghyd a'r ffaith y fod unigolion sy'n ymwneud â'r timau hynny yn parhau i fod yn gyflogedig neu yn gydweithwyr), nid ydym wedi darparu dyfyniadau helaeth o'r dystiolaeth amdaynt.</p> <p>Nid oedd y dystiolaeth a dderbyniwyd am y timau yma wedi'i chyfyngu i'r rhai a oedd yn gweithio ynddynt, ond hefyd gan y gweithlu ehangach.</p>
<p>Timau'r Wasg a Marchnata</p>	<p>Cododd y cyfranogwyr faterion am berfformiad y tîm a mynegodd rhai bryderon ynghylch microreoli.</p> <p>Clywsom fod timau'r Wasg a Marchnata wedi gwynebu newidiadau sylweddol drwy gydol 2022 a effeithiodd yn naturiol ar eu hamgylchedd waith ac awyrgylch S4C.</p> <p>Disgrifiodd y cyfranogwyr y llwyth gwaith ychwanegol a brofwyd ar ôl ymadawiad nifer o aelodau'r tîm. Roedd nifer yn anfodlon â'r amser a gymerodd i lenwi swyddi gwag, a arweiniodd at bwysau gwaith dwysach ac a gyfrannodd at deimlad o ddiffyg cyfeiriad, tra dywedodd eraill fod y pwysau ychwanegol yn cael effaith andwyol ar eu hiechyd.</p> <p>Er gwaethaf yr effaith hyn ar dimau'r wasg a marchnata clywsom fod rhai penodiadau diweddar wedi cael eu gwneud mewn rolau allweddol a dywedwyd bod hyn wedi lleddfu'r pwysau gwaith.</p> <p>I grynhoi, roedd amgylchedd gwaith negyddol ar draws timau'r Wasg a Marchnata wedi'i brofi gan nifer o ymatebwyr gyda diffyg cefnogaeth wedi'i amlygu fel mater cyson. Mae'n amlwg eu bod wedi bod trwy newid sylweddol, a chyfnod heriol sydd angen ailadeiladu ohono.</p>
<p>Swyddfa Caernarfon</p>	<p>Er bod swyddfa S4C yng Nghaernarfon yn weithle i drawstoriad o weithwyr ac aelodau o dimau amrywiol ar draws y sefydliad, roedd cyfraniad yr unigolion sy'n gweithio yno yn drawiadol. Fe wnaeth sawl aelod o staff sydd wedi'u lleoli yng Nghaernarfon rhoi tystiolaeth ac roedd tenor eu cyfraniad bron yn gyson.</p> <p>Roedd teimlad eang bod swyddfa Caernarfon yn weithle anhapus a negyddol, yn teimlo'n ynysig oddi wrth weddill y sefydliad a bod diffyg cefnogaeth i'r rhai sy'n gweithio yno.</p>
<p>Adran Adnoddau Dynol</p>	<p>Clywsom gan lawer o gyfranogwyr eu bod yn anfodlon â'r amgylchedd gwaith a'r awyrgylch o fewn S4C, ond, er hyn, roedd amharodrwydd gan nifer i rannu eu teimladau ac i'w trafod ag adran Adnoddau Dynol S4C. Mynegodd y cyfranogwyr amharodrwydd cyffredinol i rannu pryderon â'r tîm Adnoddau Dynol, yn enwedig os oeddent yn ymwneud â'r uwch reolwyr.</p> <p>Roedd tystiolaeth o ddatgysylltiad rhwng yr Adran AD a'r gweithlu ehangach, gyda rhai yn pryderu bod staff yn gyndyn i ymddiried yn yr adran i weithredu ar bryderon neu gadw materion yn gyfrinachol a bod rhai yn gweld y tîm AD yn rhy agos at y Prif Weithredwr a'r uwch dim rheoli.</p> <p>Fodd bynnag, mae'n ymddangos bod camddealltwriaeth gan rai o'r tystion ynghylch rôl AD. Er bod adranau AD yn hwyluso cymorth i weithwyr, mae'n rhaid iddynt hefyd weithio'n agos gyda timau rheoli ac uwch unigolion. Ond mae'n rhaid i aelodau sefydliad gredu bod adran AD yn cyflawni'r rolau hynny'n gyfartal ac yn cynnal y cydbwysedd cywir rhyngddynt.</p>

Pennod 5 – Y Cadeirydd

	<p>Cododd rhai unigolion bryderon am Rhodri Williams a honni ei fod wedi dwysau'r pwysau ar rai cyfranogwyr drwy effeithio'n negyddol ar awyrgylch ac amgylchedd gwaith S4C iddynt.</p> <p>Er bod rhai o'r pryderon hyn yn ymwneud â'r Cadeirydd yn bersonol, gellid disgrifio eraill fel rhai a gyfeiriwyd at yr Awdurdod a rhai o'i benderfyniadau'r Awdurdod.</p>
<p>Mae'r mater eisoes wedi'i drin a'i ddatrys</p>	<p>Mynegodd un tyst bryder am ymddygiad Rhodri Williams yn ystod cyfarfod rhwng Aelodau Anweithredol y Bwrdd a'r Tim Rheoli ar 15/6/2023, ar ôl i'r llythyr gan BECTU ac ar ôl i'n ymchwiliad cychwyn, a dystiwyd gan eraill. Mae'r mater hwn yn ymwneud â chwyn a godwyd gan Llinos Griffin Williams ynghylch ymddygiad y Cadeirydd. Roedd hyn yn destun proses ac ymchwiliad ar wahân i'r ymchwiliad canfod ffeithiau hwn, a daeth yr ymchwiliad hwnnw i ben yn fuan ar ôl i'r gwyn gael ei godi.</p>
<p>Materion a godwyd yn ystod y Broses</p>	<p>Fe wnaeth un tyst honni bod y Cadeirydd wedi codi ei lais ar alwad ffôn a hefyd honni ei fod wedi'i "geryddu" dro ar ôl tro am beidio â gwneud cynnydd wrth symud aelod o staff.</p> <p>Dyweddodd tyst arall fod y Cadeirydd yn gwybod am y materion yn y gweithle yn S4C cyn i lythyr BECTU ddod i law ac felly wedi bod yn gamarweiniol mewn cyfweiliad cyfryngau ym mis Mai. Adroddwyd yn eang ar y cyfweiliad hwn ac mae hon yn farn ynysig.</p>
<p>Materion a godwyd mewn perthynas â'r Broses</p>	<p>Tra bo rhai o'r pryderon hyn a nodir yn yr adran hon yn ymwneud â'r Cadeirydd yn bersonol, gellid disgrifio eraill fel rhai a gyfeiriwyd at yr Awdurdod a rhai o'i benderfyniadau'r Awdurdod.</p> <p>Dyweddodd un cyfranogwr nad eu bod yn hoffi'r Cadeirydd yn delio â'r cyfryngau am yr ymchwiliad cyn neu ar yr un pryd ag yr oedd staff yn darganfod beth oedd yn digwydd. Dywedasant:</p> <ul style="list-style-type: none"> — <i>'Roedd penderfyniad mewnol y cadeirydd i nodweddu natur cwynion llythyr BECTU fel un nad oedd yn gyfforddus i'w ddarllen, os yn wir yn peri gofid i ni, ac nid y math o bethau yr hoffai unrhyw un sy'n gyfrifol am unrhyw fath o gorff eu darllen, yn annoeth, ac ni fyddai unrhyw gorff arbenigol yn cynghori gwneud datganiadau o'r fath yn gyhoeddus mewn amgylchiadau o'r fath.'</i> <p>Roedd hwn yn deimlad a adleisiwyd gan 5 tyst a deimlai y dylai llythyr BECTU fod wedi cael ei drin yn fwy gofalus. Dywedodd un:</p> <ul style="list-style-type: none"> — <i>"Dyna'r ffordd mae'r llythyr gan yr undeb. newydd ffrwydro yn y newyddion ac ati. Dydw i ddim yn aelod o'r undeb felly doeddwn i ddim yn gwybod dim amdano. Daeth fel sioc i mi. Wydden ni ddim...daeth e-bost ar ôl oriau gwaith oddi wrth y Cadeirydd; Rwy'n credu. Fe'i gwelais ond roedd llawer o'r swyddfa nad oedd wedi ei weld, newydd weld y stori ar y newyddion."</i> <p>Parhaodd y thema hon â phedwar tyst yn siarad mewn rhyw ffordd neu'i gilydd am y ffordd yr oedd y cadeirydd wedi bod yn gyfrifol am gyfathrebu drwy gydol y cyfnod hwn a'r hyn a ddywedodd. Roedd un yn credu ei fod yn briffio'r cyfryngau y tu ôl i'r llenni a bod hyn wedi gwaethygu'r sefyllfa. Dywedodd un:</p> <ul style="list-style-type: none"> — <i>"Mae'r cadeirydd wedi mynd allan dro ar ôl tro a briffio'r wasg heb roi gwybod i ni ac rydym wedi gorfod darllen yn y wasg yr hyn a ddywedodd am hyn. ... er bod gennym arbenigwr cyfathrebiadau, fe wnaethom ofyn am ddod â chyfathrebiadau argyfwng i mewn, fe'i rhoddodd ei hun yn gyfrifol am yr holl gyfathrebu. Sydd eto'n rhywbeth nad ydw i erioed wedi'i brofi mewn unrhyw sefydliad arall."</i> <p>Teimlai dau dyst na roddwyd digon o sylw i effaith yr ymchwiliad ar eu hiechyd, a dywedodd un ohonynt y tynnwyd hyn yn uniongyrchol at sylw'r bwrdd. Roeddent hefyd yn teimlo y dylent fod wedi cael cymorth cyfreithiol yn ystod y broses.</p>

Appendix 1 – Cylch Gorchwyl

Cylch Gorchwyl am Broses Canfod Ffeithiau gan Capital Law am yr amgylchedd gwaith a'r awyrgylch y tu mewn i S4C

1. Swyddog Comisiynu

- i. Rhodri Williams yw Comisiynydd y broses hon a phrif gyswllt i'r Arweinydd bydd Geraint Pugh, Ysgrifennydd Bwrdd S4C.
- ii. Mae'r Comisiynydd wedi apwyntio [redacted], Partner o Capital Law, sy'n hollol allanol ac annibynnol i S4C, ac wedi cytuno'r Cylch Gorchwyl yma.

2. Arweinydd y Broses

- i. i. Bydd [redacted] yn arwain y broses (yr Arweinydd). Bydd [redacted], Cyfreithiwr o Capital Law, yn cefnogi'r Arweinydd trwy'r broses a bydd unigolyn hefyd yn mynychu pob cyfarfod i gymrydnodiadau.
- ii. ii. Gall [redacted] a [redacted] cadarnhau nad oes ganddynt unrhyw wybodaeth flaenorol am y materion i'w hymchwilio ac nad oes unrhyw wrthdaro buddiannol hysbys.
- iii. iii. Prif rôl yr Arweinydd yw cwrdd ag unrhyw aelod o staff (gan gynnwys cyn-aelodau staff neu unigolion sydd wedi gweithio gyda S4C yn flaenorol) sydd am gyfrannu i'r broses a rhannu eu sylwadau am yr amgylchedd gwaith a'r awyrgylch y tu mewn i S4C ac wedyn i gyflwyno ei ganfyddiadau i Aelodau Anweithredol Bwrdd S4C. Bydd yr Arweinydd yn aros yn hollol wrthrychol trwy gydol y broses.

3. Y Broses

- i. Bydd yr Arweinydd yn creu cyfeiriad e-bost (S4C@capitallaw.co.uk) er mwyn i staff S4C medru cysylltu er mwyn trefnu apwyntiad i'w cyfarfod. Bydd S4C yn cyfeirio unrhyw aelod o staff sydd am gyfrannu i'r broses i gysylltu gyda'r Arweinydd yn y modd hwnnw.
- ii. Bydd S4C yn darparu rhestr o'i aelodau staff i'r Arweinydd er mwyn iddo fedru gwirio os yw unigolyn yn gymwys i gyfrannu i'r broses, sef yn aelod presennol o staff, cyn-aelod o staff neu unigolion sydd wedi gweithio gyda S4C yn flaenorol. Tra nad oes cyfyngiad ar y dyddiad pryd wnaeth cyn-aelod o staff adael cyflogaeth S4C, mae'r Comisiynydd yn gofyn i'r Arweinydd i ystyried perthnasedd sylwadau gan unigolyn i'r hyn sydd yn honni i fod yn digwydd ar hyn o bryd ac yn ddiweddar y tu mewn i S4C. Er mwyn gwirio cyn-aelod o staff neu unigolyn sydd wedi gweithio i S4C yn flaenorol, ar ôl i'r dyddiad cau i unigolion trefnu apwyntiadau (gweler cymal 3iii. isod), bydd yr Arweinydd yn gofyn i'r Comisiynydd i ddarparu rhestr o staff dros y cyfnod yn dechrau gyda'r mis cynharach gwnaeth unigolyn gadael/gweithio gyda S4C hyd at ddyddiad cau.
- iii. Bydd aelodau staff yn medru cysylltu gyda'r Arweinydd hyd at 19 Mai 2023, yn y man cyntaf, er mwyn trefnu apwyntiad.
- iv. Cyn cychwyn cyfarfodydd gyda staff, er mwyn
 - a. Carwyn Donovan, Undeb BECTU, a
 - b. Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol S4C.
- v. Yn ychwanegol i unrhyw ddogfennau perthnasol mae'r Comisiynydd yn datgelu i'r Arweinydd, bydd y Comisiynydd yn datgelu unrhyw ddogfennau arall mae'r Arweinydd yn credu sy'n berthnasol iddo ystyried yn ystod y broses.
- vi. Bydd yr Arweinydd yn trefnu cyfarfodydd gydag unrhyw aelod o staff cymwys cyn gynted ag y bo'n ymarferol. Bydd y cyfarfodydd yn cael eu trefnu naill ai mewn person, dros Teams/Zoom neu dros y ffôn, pa un bynnag yw'r gorau gan bob unigolyn. Mae'r Comisiynydd yn rhagweld bydd rhai aelodau staff am gyfrannu i'r broses ond ni fyddent am gyfarfod gyda'r Arweinydd. Yn yr achos

Appendix 1 – Cylch Gorchwyl

hwnnw bydd yr Arweinydd yn derbyn sylwadau/gyfraniadau yn ysgrifenedig o'r unigolion. Gall unigolion mynychu'r cyfarfodydd gyda'r Arweinydd yng nghwmni naill ai cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb.

- vii. Mae'r Comisiynydd a'r Arweinydd yn cydnabod ni allent roi amserlen ar bryd bydd y cyfarfodydd gyda staff yn gorffen oherwydd mae hynny'n dibynnu yn hollol ar sawl unigolyn sydd yn cyfrannu i'r broses.
- viii. Mae'r Comisiynydd a'r Arweinydd yn cydnabod y gallai mwy o aelodau staff ddod ymlaen yn hwyrach na'r 19 o Fai 2023 yn dymuno cyfrannu i'r broses. Bydd yr Arweinydd yn hysbysu'r Comisiynydd os yw hynny'n digwydd (heb enwi'r unigolion) a bydd y Comisiynydd yn cadarnhau os yw'n barod i'r Arweinydd trefnu mwy o gyfarfodydd.
- ix. Yn ystod y broses, os yw'r Arweinydd yn ystyried y byddai yn fuddiol iddo gwrdd ag unrhyw aelod o staff sydd heb ddod ymlaen yn barod, bydd y Comisiynydd yn cytuno i helpu trefnu cyfarfodydd gyda'r aelodau staff perthnasol gan gydnabod ni all y Comisiynydd na'r Arweinydd gorfodi unrhyw un i gwrdd â'r Arweinydd neu i gyfrannu i'r broses.
- x. Bydd yr Arweinydd yn gofyn i'r unigolion sy'n cyfrannu i'r broses os ydynt yn dymuno cael eu henwi yn yr adroddiad neu aros yn ddiennw. Heb ganiatâd yr unigolyn, ni fydd yr Arweinydd yn datgelu i S4C pwy sydd wedi dod ymlaen i gyfrannu i'r broses, boed hynny trwy gyfarfod neu yn ysgrifenedig.
- xi. Ar ôl cwrdd â'r aelodau staff, bydd yr Arweinydd yn paratoi adroddiad yn gosod allan y ffeithiau a'r dystiolaeth a gafwyd trwy gydol y broses. Bydd yr Arweinydd ond i anfon yr adroddiad llawn i'r Comisiynydd a Geraint Pugh. Bydd yr Arweinydd hefyd yn paratoi crynodeb o'i ganfyddiadau fel gall hwn cael ei rannu gydag aelodau anweithredol y Bwrdd. Bydd yr Arweinydd hefyd yn paratoi crynodeb lefel uchel o'i ganfyddiadau gan ddeall gall y crynodeb yma gael ei wneud yn gyhoeddus. Mae'r Arweinydd yn deall nad yw ei adroddiad llawn i'w rannu gydag unrhyw aelodau anweithredol arall o'r Bwrdd, heblaw'r Comisiynydd oherwydd efallai y bydd rhaid iddynt gymryd rhan mewn prosesau mewnol yn dilyn y broses yma, os yw'n briodol.
- xii. Nid yw'r Arweinydd i ddod i benderfyniadau ar unrhyw honiadau sydd yn codi trwy'r broses, ond i datgan y ffeithiau a'r dystiolaeth a gasglwyd trwy'r broses.

4. Amserlen

- i. Bydd yr Arweinydd yn dechrau'r broses mor fuan ag sy'n bosib ond ni fydd terfyn amser ar y broses er mwyn sicrhau nad oes cyfyngiad ar y nifer o aelodau staff sy'n gallu cyfrannu. Bydd yr Arweinydd yn bwriadu cyflwyno ei adroddiad mor fuan ag sy'n bosib ar ôl cyfweld a'r aelodau staff ond bydd y cyfnod hwnnw yn dibynnu ar y nifer o staff a ddaw ymlaen.