

**CYNLLUN S4C AR GYDRADDOLDEB I BOBL ANABL**

Ionawr 2010

---

## RHAN 1 - CYFLWYNIAD

### 1. Prif Egwyddorion

1.1 Mae S4C yn ymrwymo fel cyflogwr ac wrth ddarparu nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau i fodloni ei rhwymedigaethau dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd a'r Ddeddf Gyfathrebiadau. Fel darlledwr gwasanaeth cyhoeddus, mae S4C o'r farn bod ganddi rôl i'w chyflawni wrth hyrwyddo amrywiaeth, cyfle cyfartal a thriniaeth deg. Er nad yw darparu gwasanaeth cynnwys S4C o fewn cwm pas y ddeddfwriaeth, mae S4C wedi ymrwymo i hyrwyddo ac integreiddio'r egwyddorion hyn ar draws ei busnes ac ers ei sefydlu, mae S4C wedi darparu gwasanaeth teledu sy'n adlewyrchu amrywiaeth y gymuned a wasanaethir ganddi.

Yn ddiweddar, mae S4C wedi cyhoeddi ymgyrch gadarnhaol er mwyn codi ymwybyddiaeth o amrywiaeth a hyrwyddo ystod lawn amrywiaeth o fewn ei chynnwys a'i gwasanaethau mynediad, ac i hyrwyddo a dathlu amrywiaeth ar y sgrin ac oddi ar y sgrin. Bydd S4C yn gweithio gyda'i phartneriaid yn y sector cynhyrchu er mwyn sicrhau bod eu gweithgareddau nhw, fel cynhyrchwyr cynnwys ac fel cyflogwyr, yn cyd-fynd â dyheadau S4C.

1.2 Mae'r cynllun hwn yn nodi dyletswyddau S4C dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd a'r Ddeddf Gyfathrebiadau a'r modd y mae'n bwriadu cyflawni'r dyletswyddau hynny a'r ymrwymadau y mae S4C wedi'u mabwysiadu er mwyn hyrwyddo a chadw cyfle cyfartal i bobl anabl ym mhob dim y mae S4C yn ei wneud. Wrth wneud hyn, mae S4C yn bwriadu cwrdd â gofynion ei gweithwyr, ei gwylwyr, ei chyflenwyr a'r awdurdodau rheoleiddio.

1.3 Mae Rhan 1 y cynllun hwn yn cyflwyno'r prif egwyddorion a'r ddeddfwriaeth berthnasol. Mae Rhan 2 yn berthnasol i ymrwymiad S4C fel cyflogwr. Mae Rhan 3 yn berthnasol i ymrwymiad S4C fel darparwr gwasanaethau, nwyddau a/neu adnoddau. Mae Rhan 4 yn berthnasol i ddyletswyddau staff S4C. Mae Rhan 5 yn cyfeirio at y drefn ar gyfer adolygu a chyhoeddi'r cynllun hwn ac ymrwymadau cysylltiedig S4C. Mae Rhan 6 y cynllun hwn yn cyfeirio at y ffordd y bydd S4C yn ymgynghori gyda phobol anabl mewn perthynas â'i dyletswyddau a'i gweithgareddau. Mae Atodiad 1 yn egluro ystyr anabledd. Mae Atodiad 2 yn cynnwys adolygiad o berfformiad S4C dros y 3 blynedd ddiwethaf wrth weithredu'r Cynllun ar Gydraddoldeb i Bobl Anabl, a gyhoeddwyd ganddi ym mis Tachwedd 2006. Mae Atodiad 3 yn cynnwys camau gweithredu penodol ar gyfer y 3 blynedd nesaf. Mae Cynllun Gweithredu ar wahân yn cael ei gyhoeddi bob blwyddyn hefyd.

1.4 Mae'r cynllun hwn yn berthnasol ar gyfer y cyfnod rhwng 4 Rhagfyr 2009 a 3 Rhagfyr 2012.

### **DEDDFWRIAETH BERTHNASOL**

1.5 **Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 1995 a Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 2005 (Deddf i ddiwygio Deddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd 1995; ac at ddibenion cysylltiedig) ("Y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd")**

1.5.1 Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd yn ei gwneud hi'n anghyfreithlon i wahaniaethu ar sail anabledd yn y rhan fwyaf o amgylchiadau. Mae gan S4C ddyletswydd mewn dau brif faes:

- cyflogaeth; a
- darparu nwyddau, adnoddau a gwasanaethau.

1.5.2 Mae'r Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd yn diffinio person anabl fel "rhywun sydd â nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith sylweddol neu hirdymor ar eu gallu i gyflawni gweithgareddau dydd-i-ddydd". Ceir arweiniad pellach ar ystyr anabledd mewn dogfen o'r enw "Atodiad: Ystyr Anabledd" sydd ynghlwm wrth y Cod Ymarfer ar Hawliau Mynediad, Nwyddau, Cyfleusterau, Gwasanaethau ac Eiddo a gyhoeddwyd gan Y Comisiwn Hawliau Anabledd.

1.5.3 Mewn perthynas â'r ddyletswydd o gydraddoldeb i bobl anabl a gynhwysir yn y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd, rhaid i S4C gyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb i Bobl Anabl ac wrth weithredu ei swyddogaethau, ystyried yr angen i:

- hybu cyfle cyfartal rhwng pobl anabl a phobl eraill;

- dileu gwahaniaethu sy'n anghyfreithlon o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd;
- gwaredu unrhyw aflonyddu y bydd pobl anabl yn ei ddioddef oherwydd eu hanabledd;
- hybu agweddau cadarnhaol tuag at bobl anabl;
- annog pobl anabl i gymryd rhan mewn bywyd cyhoeddus; a
- chymryd camau i ystyried anghenion pobl anabl, hyd yn oed os bydd hynny'n golygu trin pobl anabl yn fwy ffafriol na phobl eraill.

Mae 'ystyried' yn golygu dylai awdurdodau bwysu a mesur yr angen i hyrwyddo cydraddoldeb i bobl anabl mewn ffordd sy'n gymesur â'i berthnasedd.

- 1.5.4 Mae canlyniadau peidio â chydymffurfio yn berthnasol i S4C a'i staff. Gall torri'r Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd fod yn destun achos camwedd a gallai iawndal gael ei ddyfarnu, ac fe allai gynnwys taliad am anafu teimladau. Gallai methu â chyhoeddi a gweithredu Cynllun Cydraddoldeb i Bobl Anabl arwain at weithredu cyfreithiol yn erbyn S4C hefyd.

## 1.6 Deddf Gyfathrebiadau 2003 ("Y Ddeddf Gyfathrebiadau")

Mae'r Ddeddf Gyfathrebiadau yn gosod dyletswyddau penodol ym maes gwahaniaethu ar sail anabledd, fel bod gan Awdurdod S4C ddyletswydd:

- 1.6.1 I gydymffurfio gyda'r cod sydd mewn grym gan Ofcom ar hyn o bryd ynglŷn â gwasanaethau teledu ar gyfer y rhai sydd â nam ar y clyw neu ar eu golwg, neu ar y ddau synnwyr. (Y cod sydd mewn grym ar hyn o bryd yw'r Cod ar Wasanaethau Mynediad i Deledu);
- 1.6.2 (Ar ôl ymgynghori gydag Ofcom, ac yn fwy diweddar, y 'Broadcast Training and Skills Regulator' (BTSR)) i wneud trefniadau addas i hyrwyddo cydraddoldeb o ran cyfleoedd ym maes cyflogaeth ar gyfer pobl anabl; ac
- 1.6.3 (Ar ôl ymgynghori gydag Ofcom, ac yn fwy diweddar, y BTSR) i roi cyhoeddusrwydd, i adolygu ac i gyhoeddi (o leiaf unwaith y flwyddyn) ei sylwadau ar weithrediad ac effeithiolrwydd y trefniadau presennol.

## **RHAN 2 – YMRWYMIAD S4C FEL CYFLOGWR**

### **2. Prif Egwyddorion**

- 2.1 Mae S4C wedi ymrwymo i hybu ac integreiddio cyfle cyfartal ym mhob agwedd ar ei busnes ac mae'n cydnabod manteision denu, cadw a chymell gweithlu amrywiol. Ei nod yw mabwysiadu polisiau ac arferion a fydd yn cynyddu galluedd, sgiliau a phrofiad ei holl staff i'r eithaf. Mae'n annog amgylchedd lle y caiff y gweithlu eu gwerthfawrogi a lle y maent i gyd yn cyfrannu at nod S4C, sef darparu gwasanaeth rhaglenni amrywiol ac uchel ei ansawdd.
- 2.2 Wrth gyflawni ei gweithgareddau, bydd S4C yn:
- 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 gyda'r un faint o barch, a lle na wahaniaethir yn annheg yn erbyn unrhyw aelod o staff mewn unrhyw agwedd ar eu bywyd gwaith.
- 2.3 Nid yw S4C yn caniatáu gwahaniaethu ar sail anabledd, rhyw, hil, lliw, cefndir ethnig neu gefndir cymdeithasol-economaidd, oedran, sefyllfa deuluol, statws priodasol, gweithwyr rhan-amser neu lawn amser, crefydd, credoau gwleidyddol, tueddfryd rhywiol, defnydd o iaith neu unrhyw wahaniaeth amherthnasol arall ac mae'n ymroddedig i ystyried amrywiaeth mewn ffordd bositif. Mae S4C yn croesawu ac yn cymell ceisiadau gan grwpiau a allai fod wedi eu tangynrychioli gan gynnwys pobl anabl. Gweithredir egwyddorion cystadleuaeth agored a theg a phenderfynir ar benodiadau ar sail teilyngdod.

### **Recriwtio a Chyflogaeth**

- 2.4 Bydd S4C:-
- 2.4.1 yn rhoi cyfweiliad i bob ymgeisydd anabl sy'n cwrdd â lleiafswm y meini prawf ar gyfer swydd wag, ac yn eu hystyried ar sail eu galluedd;
- 2.4.2 yn gwneud pob ymdrech pan fod aelod o staff yn mynd yn anabl, i sicrhau eu bod yn aros mewn cyflogaeth ac yn gallu cyflawni eu dyletswyddau'n llawn;
- 2.4.3 yn sicrhau bod dull yn bodoli i drafod, ar unrhyw adeg, ond o leiaf unwaith y flwyddyn, gyda staff anabl, yr hyn y gall S4C ei wneud a'r hyn y mae modd iddyn nhw ei wneud er mwyn sicrhau eu bod yn datblygu ac yn defnyddio'u galluedd;
- 2.4.4 yn cymryd camau i sicrhau bod pob aelod o staff yn datblygu'r lefel briodol o ran ymwybyddiaeth o anabledd sy'n angenrheidiol er mwyn cyflawni'r ymrwymadau a nodir yn y cynllun hwn;

- 2.4.5 yn gwneud addasiadau rhesymol i adeiladau neu i drefniadau gweithio pan eu bod yn rhoi staff anabl dan anfantais;
- 2.4.6 yn sicrhau, cyn belled ag y bo hynny'n ymarferol resymol, ond o leiaf yn unol â gofynion cyfreithiol, bod adeiladau a chyfleusterau S4C yn hygyrch i bob aelod o staff ac i eraill sy'n gweithio yn y sefydliad;
- 2.4.7 yn sicrhau bod gan leoliadau hyfforddi allanol gyfleusterau i bobl anabl (pan fo'u hangen) yn ogystal â dolenni clywed, ac ati;
- 2.4.8 yn parhau i fod yn ymrwymedig i ennill y tic dwbl am fod yn gadarn o blaid pobl anabl, sef y symbol a roddir gan y Gwasanaeth Cyflogaeth yn flynyddol i gyflogwyr sy'n mynd ati mewn ffordd weithredol i roi anogaeth i gyflogi pobl anabl.

## **Hyfforddiant**

- 2.5 Mae S4C yn cydnabod yr angen i'r polisi hwn gael ei ddeall a'i roi ar waith yn ddyddiol. Felly, bydd amrywiaeth a chydaddoldeb yn elfen ganolog o'r hyfforddiant a ddarperir ar gyfer pob aelod o staff. Yn ogystal, gall staff geisio cyngor ac arweiniad gan dîm Adnoddau Dynol S4C.
- 2.6 Bydd S4C yn darparu gwybodaeth a hyfforddiant ar gyfer staff fel a ganlyn:-
  - 2.6.1 hyfforddiant amrywiaeth a chydaddoldeb ar gyfer yr holl staff;
  - 2.6.2 hyfforddiant ymwybyddiaeth anabledd ar gyfer swyddi penodol, ar gyfer staff Adnoddau Dynol a staff perthnasol eraill;
  - 2.6.3 hyfforddiant ynghylch recriwtio a dethol effeithiol ar gyfer rheolwyr sy'n penodi;
  - 2.6.4 hyfforddiant anabledd ar gyfer staff newydd fel rhan o'r rhaglen gyflwyno;
  - 2.6.5 cyfleoedd ar gyfer lleoliadau hyfforddi/profiad gwaith.

## **RHAN 3 – YMRWYMIAD S4C FEL DARPARWR GWASANAETHAU**

### **3.1 Darparu Nwyddau ac/neu Adnoddau**

Mae darparu gwasanaethau yn cynnwys cyflenwi nwyddau neu adnoddau. Mae hyn yn cynnwys darparu gwasanaethau i'r cyhoedd o fewn y DU, neu i adran o'r cyhoedd.

### **3.2 Dim Gwahaniaethu**

3.2.1 Ni fydd S4C yn gwahaniaethu yn erbyn person anabl trwy eu trin yn llai ffafriol, am reswm sy'n gysylltiedig â'u hanabledd, nag y bydd S4C yn trin pobl eraill, lle na ellir cyfiawnhau'r driniaeth.<sup>1</sup>

3.2.2 Gall esiamplau o wahaniaethu gynnwys gwrthod darparu unrhyw wasanaeth i berson anabl a ddarparir i aelodau'r cyhoedd fel arfer, darparu gwasanaeth o safon is i berson anabl neu gynnig gwasanaeth ar delerau salach na'r hyn a gynigir i bobl eraill.

### **3.3 Addasiadau Rhesymol**

3.3.1 Bydd S4C yn gwneud addasiadau rhesymol er mwyn galluogi pobl anabl i ddefnyddio ei gwasanaethau mewn achosion lle na ellir cyfiawnhau peidio â gwneud hynny. Mae'r ddyletswydd hon yn cynnwys ystyried y canlynol:

- (i) Newid arferion, polisiau a gweithdrefnau;
- (ii) Darparu cymhorthion a gwasanaethau atodol;
- (iii) Goresgyn rhwystr corfforol sy'n ei gwneud yn amhosibl neu'n afresymol o anodd i berson anabl fanteisio ar wasanaethau S4C drwy naill ai ei symud, ei newid neu ei osgoi neu drwy ddarparu gwasanaethau drwy ddull arall.

3.3.2 Yn gyffredinol, byddai ystyried os yw'r addasiad yn un rhesymol yn cynnwys asesu'r canlynol:

- (i) Effeithiolrwydd yr addasiad;
- (ii) Cost ac argaeledd adnoddau ac unrhyw aflonyddwch afresymol y gallai hyn ei achosi.

3.3.3 Bob blwyddyn, bydd S4C yn paratoi'r Cynllun Gweithredu ac yn nodi ei hymrwymadau ar gyfer y flwyddyn honno. Bob blwyddyn, bydd S4C yn darparu adroddiad am gyfle cyfartal ar gyfer Ofcom.

3.4 Mae Cod Ofcom ar Wasanaethau Mynediad i Deledu yn berthnasol i S4C. Mae S4C yn adrodd yn rheolaidd i Ofcom ac i Awdurdod S4C ynghylch llwyddiant a chydymffurfiaeth â'r Cod. Gan symud ymlaen, bydd S4C yn adrodd i gyd-reoleiddiwr Ofcom dros gyfle cyfartal, Broadcast Training and Skills Regulator (BTSR). Bydd S4C yn cynnwys targedau pellach ynghylch mynediad i'w gwasanaethau gan bobl anabl yn ei Chynllun Corfforaethol ac yn y Cynllun Gweithredu. Yn arbennig, mae S4C wedi ymrwmo i gyflawni'r targedau blynyddol a bennir gan Ofcom ynghylch darparu gwasanaethau is-deitlo, iaith arwyddion a sain ddisgrifio yn ei gwasanaethau teledu.

<sup>1</sup> Dim ond os bodlonir amodau penodol cyfyngedig y bydd modd cyfiawnhau triniaeth llai ffafriol dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd, a dylid ceisio cyngor y Tîm Cyfreithiol ym mhob achos lle y credir bod modd cyfiawnhau triniaeth llai ffafriol cyn cymryd unrhyw gamau neu fethu cymryd unrhyw gamau.

## **RHAN 4 – YMRWYMIADAU STAFF**

### **4.1 Ymwybyddiaeth o'r Cynllun hwn**

Bydd S4C yn sicrhau bod pob un o'i staff yn cael hyfforddiant ynghylch y cynllun hwn a'u bod yn ymwybodol ohono, ac o Bolisi Amrywiaeth a Chydraddoldeb S4C. Dylai staff gefnogi'r cynllun hwn a derbyn bod cyfle cyfartal i bawb ym mhob agwedd o fyd gwaith, a dylent hyrwyddo egwyddorion cynhwysiant a chyfle cyfartal ar gyfer holl wylwyr S4C ac i bawb y mae S4C yn darparu gwasanaethau ar eu cyfer. Ni ddylai staff fod yn rhan o sefyllfaoedd a allai arwain at wahaniaethu neu aflonyddu anghyfiawn. Rhaid i'r holl staff ddangos eu bod wedi darllen a deall y cynllun hwn.

### **4.2 Gweithredu yn unol â'r Cynllun hwn**

Mae'n gyfrifoldeb ar bob aelod o staff i sicrhau bod egwyddorion cynhwysiant a chyfle cyfartal yn cael eu cynnal a bod arferion gorau cyfle cyfartal yn cael eu gweithredu. Bydd unrhyw dorri ar yr egwyddorion neu adroddiad o dorri amodau'r cynllun hwn neu'r Polisi Amrywiaeth a Chydraddoldeb gan unrhyw aelod o staff yn cael ei ystyried yn ddifrifol ac yn unol â Gweithdrefnau Disgyblu ac Achwynion S4C.

### **4.3 Rhoi gwybod i Adnoddau Dynol am Anabledd**

Gofynnir i bob aelod o staff yn hysbysu Pennaeth Adnoddau Dynol S4C os oes ganddynt anabledd neu os byddant yn mynd yn anabl, er mwyn i S4C allu sicrhau ei bod yn cwrdd â'i dyletswyddau, gan gynnwys, pan fo hynny'n berthnasol, gwneud addasiadau rhesymol i'r adeilad neu'r trefniadau gwaith er mwyn sicrhau nad yw staff o'r fath dan anfantais.

Dim ond i'r graddau sy'n angenrheidiol ar gyfer cyfrifoldebau statudol S4C y bydd y wybodaeth yn cael ei phrosesu ac fe'i cedwir yn unol â'i Polisi Diogelu Data.

### **4.4 Delio â'r Cyhoedd**

Disgwylir i bob aelod o staff sy'n delio â'r cyhoedd neu sy'n ymwneud â darparu gwasanaethau ar gyfer y cyhoedd mewn unrhyw ffordd:

- i drin pobl anabl yn deg, â pharch a heb fod yn llai ffafriol nag aelodau eraill o'r cyhoedd oni bai y gellir cyfiawnhau'r driniaeth wahanol ar sail iechyd a diogelwch neu am resymau eraill y gellir eu cyfiawnhau;
- i ystyried, o ran darparu gwasanaethau, hygyrchedd y gwasanaethau hynny i'r cyhoedd, a'r addasiadau rhesymol y gellir eu gwneud er mwyn sicrhau bod gwasanaethau o'r fath yn fwy hygyrch, gan ymgynghori â grwpiau/sefydliadau sy'n cynrychioli'r anabl lle bo hynny'n berthnasol, a hyrwyddo ymwybyddiaeth o'r ffaith bod gwasanaethau mynediad i deledu ar gael i ddefnyddwyr posibl;
- i ystyried a lle bo hynny'n addas, cyfeirio a/neu weithredu unrhyw geisiadau am unrhyw addasiadau rhesymol a wneir gan bobl anabl e.e. bod gwybodaeth yn cael ei darparu mewn fformat arbennig neu'n cael ei chyflwyno mewn ffordd benodol, neu am gymorth i lanw ffurflen gwyno.

## **RHAN 5 - CYHOEDDI, ADOLYGU AC ADRODD**

### **5.1 Cyhoeddi**

Bydd S4C yn cyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb i Bobl Anabl bob 3 blynedd. Bydd S4C yn cyhoeddi Cynllun Gweithredu mewn perthynas â Chydraddoldeb i Bobl Anabl bob blwyddyn. Yn ogystal, cyhoeddir ymrwymïadau a thargedau S4C mewn perthynas â'i gwasanaethau rhaglenni (fel y nodir yn y Cod am Wasanaethau Mynediad i Deledu) yn Natganiad Polisi Rhaglenni blynyddol S4C. Cyhoeddir ymrwymïadau pellach yng Nghynllun Corfforaethol S4C.

Bydd Awdurdod S4C yn cyhoeddi canlyniadau ei adolygiad o'r cynnydd a wnaed i gyflawni'r ymrwymïadau ac i gyrraedd y targedau mewn perthynas â gwasanaeth rhaglenni S4C yn ei adolygiad blynyddol o'r Datganiad Polisi Rhaglenni am y flwyddyn flaenorol ac yn y diweddariadau chwarterol sy'n cael eu cyhoeddi ar-lein mewn cysylltiad â Chynllun Corfforaethol S4C ac mewn perthynas â'r Cynllun Cydraddoldeb i Bobl Anabl hwn yn Adroddiad Blynyddol S4C (a gyflwynir gerbron y Senedd).

### **5.2 Adolygu**

Bydd Awdurdod S4C yn cynnal adolygiad blynyddol a fydd yn mesur effaith gweithgareddau S4C ym maes cydraddoldeb i bobl anabl ac a fydd yn dilyn gweithgarwch ymgynghori gyda budd-ddeiliaid a gwylwyr a chasglu gwybodaeth am berfformiad S4C. Bydd Awdurdod S4C yn cyflwyno argymhellion er mwyn gwella perfformiad pan fo hynny'n briodol. Yn ei Chynllun Gweithredu, bydd S4C yn amlinellu'r trefniadau mewn unrhyw flwyddyn benodol ar gyfer casglu gwybodaeth ond bydd yr adolygiad gan Awdurdod S4C yn cynnwys:

5.2.1 Adolygiad blynyddol o'r Cynllun Cydraddoldeb hwn i Bobl Anabl. Asesir yr adolygiad hwn gan Bwyllgor Personél a Chydnabyddiaeth Awdurdod S4C a bydd yn cynnwys manylion am:

- Effaith y Cynllun Gweithredu yn ystod y flwyddyn flaenorol.
- **Trefniadau recriwtio** i sicrhau bod cyfleoedd swyddi o fewn cyrraedd pobl anabl (e.e. gweithdrefnau hysbysebu, dethol ac asesu).
- **Gwybodaeth cyfle cyfartal** gan staff presennol a newydd. Diben hyn yw sicrhau bod S4C yn monitro nifer y staff sydd ag anabledd, gan sicrhau bod y staff hynny y mae ganddynt anabledd yn cael cefnogaeth ddigonol, ac er mwyn asesu a chyflwyno unrhyw addasiadau rhesymol.
- **Canlyniad Archwiliad Mewnol** gan archwilwyr annibynnol o'r holl bolisiau a threfniadau er mwyn sicrhau eu bod yn gwbl gynhwysol.
- Y camau a gymrwyd i sicrhau bod pobl anabl yn rhan o ddatblygiad y Cynllun a chanlyniad y gweithgarwch casglu gwybodaeth a'r ffordd y defnyddir gwybodaeth o'r fath.
- Effeithiolrwydd gweithredu Cynllun Gweithredu S4C yn ystod y flwyddyn flaenorol ac argymhellion ar gyfer cynlluniau dilynol.

5.2.2 Bydd yn adolygu'n rheolaidd y cynnydd a sicrhawyd wrth gwrdd â'r ymrwymïadau a'r targedau a nodir yn y Cynllun Cydraddoldeb i Bobl Anabl (a'i Gynllun Gweithredu Blynyddol), y Datganiad Polisi Rhaglenni blynyddol ac yn y Cynllun Corfforaethol, gan gyhoeddi canlyniadau ei adolygiad fel y nodwyd yn 5.1 uchod.

5.2.3 Yn ogystal â'r adolygiad blynyddol, bydd Awdurdod S4C yn cynnal adolygiad manwl o'r Cynllun Cydraddoldeb i Bobl Anabl ac yn cyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb newydd i Bobl Anabl bob 3 blynedd.

5.2.4 Yn unol â 5.2.3 uchod, mae Awdurdod S4C wedi cynnal adolygiad manwl o'r Cynllun Cydraddoldeb i Bobl Anabl a gyhoeddwyd ym mis Rhagfyr 2006 (fel y'i diwygiwyd ym mis Tachwedd 2008). Nodir prif ganfyddiadau ei adolygiad yn Atodiad 2.

5.2.5 Bydd canfyddiadau'r adolygiadau y cyfeiriwyd atynt yn 5.2 yn cael eu hystyried yn y Cynlluniau Gweithredu ar gyfer y dair blynedd nesaf. Yn arbennig, bydd y Cynlluniau Gweithredu hynny yn cynnwys y camau gweithredu penodol a restrir yn Atodiad 3.

## 5.3 Adrodd

Bydd S4C yn adrodd i Ofcom neu BTSR (yn ôl y gofyn) o leiaf unwaith y flwyddyn ynglŷn â'i threfniadau ar gyfer hyrwyddo, mewn perthynas â chyflogaeth, y cyfle cyfartal sydd ar gael i bobl anabl a'r modd y gweithredir y trefniadau hyn a'u heffeithiolrwydd.

Bydd swyddogion S4C yn adrodd bob chwarter a bob blwyddyn i Awdurdod S4C am y cydymffurfiaeth gyda'r targedau a nodwyd yn y Cynllun Gweithredu a'r Cynllun Corfforaethol mewn perthynas â'r cynllun hwn.

Yn ei Adroddiad Blynnyddol (a gyflwynir gerbron y Senedd), bydd Awdurdod S4C yn cyhoeddi canlyniad yr adolygiad, gan nodi'r materion yn 5.2 uchod ac unrhyw faterion perthnasol eraill.

## 5.4 Fersiynau o'r Cynllun hwn

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

## 5.5 Cymeradwyr y Cynllun hwn ar Gydraddoldeb i Bobl Anabl gan Awdurdod S4C.

## **RHAN 6 – YMGYNGHORI**

Bob blwyddyn, bydd S4C yn ystyried y graddau y mae'r Cynllun hwn, y Cynllun Gweithredu a'r gwasanaethau a ddarparir gan S4C, yn ystyried anghenion pobl anabl. Er mwyn galluogi S4C i gyflawni'r dyletswyddau hyn, bydd yn ymgynghori gyda rhanddeiliaid a gyda phobl sy'n cynrychioli anghenion a barn pobl anabl er mwyn casglu tystiolaeth ynghylch y graddau y mae gwasanaethau S4C yn cwrdd ag anghenion pobl anabl, a'r ffordd orau o ehangu'r manteision i bobl anabl gymaint ag y bo modd. Bydd yr ymgynghoriadau hyn, ynghyd ag adolygiadau ac asesiadau effaith eraill, yn cael eu bwydo i adolygiad blynyddol Awdurdod S4C.

Wrth baratoi'r cynllun hwn, bu S4C yn ystyried y wybodaeth a ddarparwyd iddi gan y Gwasanaeth Cyflogaeth mewn perthynas â chydarddoldeb cyflogaeth ar gyfer pobl anabl a'r canllawiau a gyhoeddwyd gan Ofcom yn ei becyn cymorth ar gyfer darlledwyr ac yn ei God ynghylch Gwasanaethau Mynediad i Deledu. Mae tîm Gwasanaethau Mynediad S4C yn cael cyswllt rheolaidd gyda grwpiau anabl er mwyn cael eu barn am wasanaethau mynediad S4C. Mae S4C yn croesawu safbwyntiau unigolion y mae ganddynt anabledd, gan annog croestoriad mor eang ag y bo modd o bobl i fynychu ac i gymryd rhan yn ei chyfarfodydd cyhoeddus rheolaidd gyda'r gwylwyr.

## **ATODIAD 1**

### **YSTYR ANABLEDD (FEL YR ATODWYD I'R COD YMARFER AR HAWLIAU MYNEDIAD AT NWYDDAU, ADNODDAU, GWASANAETHAU AC ADEILADAU, A GYHOEDDWDYD GAN Y COMISIWN HAWLIAU ANABLEDD AC A DDAETH I RYM AR 27 MAI, 2002)**

#### **Ystyr anabledd**

Mae'r Atodiad hwn yn cael ei gynnwys er mwyn gwella dealltwriaeth ynglŷn â phwy sy'n cael eu cynnwys yn y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd. Mae cyhoeddiad gan y Llywodraeth o'r enw 'Canllaw ar faterion i'w hystyried wrth benderfynu ar faterion yn ymwneud â diffinio anabledd' ar gael hefyd.

#### **Pryd mae person yn anabl?**

Mae gan berson anabledd os oes ganddynt nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith anffafriol sylweddol a hirdymor ar eu gallu i gyflawni eu dyletswyddau arferol o ddydd-i-ddydd.

#### **Beth am bobl nad oes ganddynt anabledd mwyach?**

Diogelir pobl yr arferai fod ganddynt anabledd o fewn y diffiniad, ond sydd bellach wedi dod drosto, rhag gwahaniaethu ar sail anabledd. (Er nad yw'r rhai yr arferai fod ganddynt anableddau yn cael eu cynnwys dan y darpariaethau sy'n ymwneud â gwelliannau i dai annedd, a nodir ym Mhenodau 18 ac 19).

#### **Beth sy'n cael ei gynnwys dan 'nam'?**

Mae'n cynnwys namau corfforol neu feddyliol; mae hyn yn cynnwys nam ar y synhwyrau, megis namau sy'n effeithio ar y golwg neu'r clyw.

#### **A chaiff pob nam meddyliol eu cynnwys?**

Bwriedir i'r disgrifiad 'nam meddyliol' gynnwys ystod eang o namau sy'n ymwneud â gweithrediad y meddwl, gan gynnwys yr hyn a elwir yn aml yn anawsterau dysgu.

#### **Beth yw effaith anffafriol 'sylweddol'?**

Mae effaith anffafriol sylweddol yn rhywbeth sy'n fwy na mân effaith neu effaith ddibwys. Mae'r gofyniad bod yn rhaid i'r effaith fod yn un sylweddol yn adlewyrchu'r dealltwriaeth gyffredinol bod anabledd yn gyfyngiad sy'n mynd y tu hwnt i'r gwahaniaethau arferol mewn galluedd a allai fodoli rhwng pobl.

#### **Beth yw effaith 'hir dymor'?**

Mae effaith 'hir dymor' amhariad yn un:

- sydd wedi parhau am 12 mis o leiaf;
- lle mae cyfanswm y cyfnod y mae'n debygol o barhau yn 12 mis o leiaf; neu
- sydd yn debygol o barhau trwy gydol bywyd y person sy'n cael ei effeithio.

Felly, byddai effeithiau nad ydynt yn rhai hir dymor yn cynnwys colli symudedd ar ôl torri asgwrn, sy'n debygol o wella cyn pen 12 mis, ac effeithiau heintiau dros dro, y byddai person yn debygol o wella ohonynt o fewn 12 mis.

#### **Beth os yw'r effeithiau'n mynd a dod dros gyfnod o amser?**

Os yw amhariad wedi cael effaith anffafriol sylweddol ar weithgareddau arferol dydd-i-ddydd ond bod yr effaith hwnnw'n dod i ben, ystyrir yr effaith sylweddol fel un sy'n parhau os yw'n debygol o ddigwydd eto, hynny yw os yw'n fwy na thebygol y bydd yr effaith yn digwydd eto.

## Beth yw 'gweithgareddau arferol dydd-i-ddydd'?

Gweithgareddau yw'r rhain sy'n cael eu cyflawni gan y rhan fwyaf o bobl yn gymharol aml a rheolaidd. Ni fwriedir i'r term gynnwys gweithgareddau sy'n arferol i un person penodol neu grŵp o bobl yn unig.

Fodd bynnag, byddai rhywun sy'n cael eu heffeithio mewn modd mor arbennig ond hefyd, sy'n cael eu heffeithio yn eu gweithgareddau arferol dydd-i-ddydd yn cael eu cynnwys gan y rhan hwn o'r diffiniad. Y prawf a yw'r amhariad yn effeithio ar weithgareddau arferol dydd-i-ddydd yw os yw hyn yn effeithio ar un o'r categorïau bras o ran galluedd sy'n cael eu rhestru yn Atodlen 1 y Ddeddf Gwahaniaethau ar Sail Anabledd, sef:

- symudedd;
- medrusrwydd corfforol;
- cyd-symudiad corfforol;
- ymataliad;
- y gallu i godi, cludo neu symud pethau pob dydd mewn modd arall;
- lleferydd, y clyw neu'r golwg;
- y cof neu'r gallu i ganolbwyntio, dysgu neu ddeall; neu
- ganfyddiad ynghylch risg perygl corfforol.

## Beth am driniaeth?

Gall fod rhywun gydag amhariad yn derbyn triniaeth feddygol neu driniaeth arall sy'n lleddfu neu sy'n diddymu'r effeithiau (ond nid yr amhariad). Mewn achosion o'r fath, diystyri'r y driniaeth ac ystyri'r bod yr amhariad yn cael yr un effaith ag y byddai'n ei gael os na fyddai'r driniaeth wedi digwydd. Nid yw hyn yn berthnasol os nad yw'r effeithiau sylweddol anffafriol yn debygol o ddigwydd eto hyd yn oed os yw'r driniaeth yn dod i ben (h.y. os yw'r amhariad wedi cael ei wella).

## A yw hyn yn cynnwys pobl sydd yn gwisgo sbectol?

Nac ydy. Yr unig eithriad i'r rheol am anwybyddu effaith y driniaeth yw lle gwisgir sbectol neu lensys cyffwrdd. Yn yr achos hwn, dylid ystyried yr effaith pan fydd y person yn gwisgo sbectol neu lensys cyffwrdd.

## A yw pobl y mae ganddynt anffurfiadau yn cael eu cynnwys?

Cynhwysir pobl y mae ganddynt anffurfiadau difrifol yn y Ddeddf. Nid oes yn rhaid iddynt ddangos bod y nam yn cael effaith anffafriol sylweddol ar eu gallu i gyflawni gweithgareddau dydd-i-ddydd arferol.

## A oes unrhyw garfan arall o bobl sy'n cael eu trin fel pobl anabl yn awtomatig yn ôl y Ddeddf ?

Ystyri'r unrhyw un sy'n dioddef o HIV, cancr neu sglerosis ymledol yn anabl o dan y Ddeddf yn awtomatig. Hefyd, caiff pobl sydd wedi'u cofrestru'n ddall neu'n rhannol ddall neu bobl y bydd offthalmolegydd ymgynghorol yn tystio eu bod yn ddall neu'n rhannol ddall, yn cael eu hystyried yn anabl yn awtomatig dan y Ddeddf. Cynhwysir pobl nad ydynt wedi'u cofrestru neu heb eu hardystio'n ddall neu'n rhannol ddall dan y Ddeddf os y gallant ddangos eu bod yn cwrdd â diffiniad y Ddeddf o anabledd.

## Beth am y bobl hynny sy'n gwybod y bydd eu cyflwr yn gwaethygu dros gyfnod o amser?

Cyflwr cynyddol yw cyflwr sy'n debygol o newid a datblygu dros gyfnod o amser. Caiff person sy'n dioddef o gyflwr cynyddol eu cynnwys dan y Ddeddf o'r adeg pan fo'r cyflwr yn amharu rhywfaint ar eu gallu i gyflawni gweithgareddau dydd-i-ddydd arferol, er nad yw'n amharu mewn ffordd sylweddol, os bydd yr amhariad hwnnw yn debygol o gael effaith anffafriol ar y gallu hwnnw yn y pen draw.

## **A yw pobl â chyflwr genetig yn cael eu cynnwys?**

Os nad yw'r cyflwr genetig yn cael unrhyw effaith ar y gallu i gyflawni gweithgareddau dydd-i-ddydd arferol, ni fydd yr unigolion hynny yn cael eu cynnwys. Nid yw diagnosis yn ddo'i hun yn golygu bod person yn dod o fewn y diffiniad. Os yw'r cyflwr yn gynyddol, bydd y rheol ynghylch cyflyrau cynyddol yn berthnasol.

## **A oes unrhyw gyflyrau'n cael eu heithrio'n benodol o'r Ddeddf?**

Oes. Ystyrir nad yw rhai cyflyrau yn gyfystyr ag amhariad o dan Ddeddf. Dyma nhw:

- bod yn gaeth i unrhyw sylwedd;
- alergedd tymhorol rhinitis (e.e. clefyd y gwair), ac eithrio os yw'n ffyrnigo effaith cyflwr arall;
- tuedd i gynnau tanau;
- tuedd i ladrata;
- tuedd i gam-drin unigolion eraill yn gorfforol neu'n rhywiol;
- arddangosiaeth;
- voyeuriaeth.

Hefyd, dylid ystyried nad yw anffurfiadau, sy'n cynnwys tats (heb gael gwared arnynt), tyllu'r corff mewn ffordd anfeddygol, neu rywbeth wedi'i osod ar y corff trwy gyfrwng gweithgarwch tyllu o'r fath, yn cael effaith anffafriol sylweddol ar allu'r person i gyflawni gweithgareddau dydd-i-ddydd arferol.

## ATODIAD 2

### **ADOLYGIAD TAIR BLYNEDD O EFFEITHIOLRWYDD CYNLLUN CYDRADDOLDEB I BOBL ANABL S4C A GYHOEDDWDYD YM MIS RHAGFYR 2006 (FEL Y'I DIWYGIWYD YM MIS TACHWEDD 2008)**

Mae Awdurdod S4C wedi adolygu gweithrediad ac effeithiolrwydd Cynllun Cydraddoldeb i Bobl Anabl S4C a gyhoeddwyd ym mis Rhagfyr 2006 (fel y'i diwygiwyd ym mis Tachwedd 2008) ar gyfer y cyfnod rhwng mis Tachwedd 2006 a mis Tachwedd 2009. Mae'r Atodiad hwn yn cynnwys crynodeb o brif ganfyddiadau Awdurdod S4C.

#### 1. Rhaglenni

Bu Awdurdod S4C yn ystyried adolygiad annibynnol a gomisiynwyd ganddo ac a gynhaliwyd gan Thomson Foundation ac Uned Fonitro ac Ymchwil Prifysgol Aberystwyth ynghylch y ffordd y caiff pobl anabl eu portreadu ar y sgrin mewn rhaglenni a gomisiynwyd gan S4C.

Yn ogystal, bu Awdurdod S4C yn ystyried yr adroddiadau chwarterol a blynyddol y mae wedi'u cael gan swyddogion ynghylch y gwaith o gyflawni'r Cynllun Gweithredu blynyddol er mwyn gweithredu Cynllun 2006.

Dros y cyfnod o 3 blynedd, mae Awdurdod S4C wedi dod i'r casgliad bod S4C wedi comisiynu rhaglenni niferus a oedd yn hyrwyddo delwedd gadarnhaol ar y sgrin o bobl y mae ganddynt anabledd. Roedd y rhain yn cynnwys rhaglenni ffeithiol, rhaglenni chwaraeon, rhaglenni plant, rhaglenni newyddion a dramâu.

Pan fynegwyd pryder ynghylch natur y portread o anabledd mewn cyfres benodol, penderfynodd S4C nad oedd y portread yn cydymffurfio gyda dymuniad S4C i hyrwyddo delwedd gadarnhaol o bobl gydag anabledd ar y sgrin. O ganlyniad, golygwyd rhai golygfeydd cyn eu darlledu.

#### 2. Gweithio gyda sefydliadau eraill

Ym mis Ionawr 2008, daeth S4C yn aelod o Fforwm y Cyflogwyr ar Anabledd (Employers Forum on Disability) corff sy'n ceisio helpu ei aelodau i fod yn hyderus gyda materion sy'n ymwneud ag anabledd, er mwyn meithrin dealltwriaeth o anabledd yn y gweithlu ac arfer gorau. Trwy wneud hynny, daeth S4C yn aelod o BCIDN (Broadcasting and Creative Industries Disability Network). Mae bod yn aelod o BCIDN wedi rhoi agoriad defnyddiol i faterion anabledd y mae darlledwyr a chwmnïau cynhyrchu eraill yn mynd i'r afael â nhw, yn enwedig yng gweithdai Spark Events.

Yn ogystal, mae S4C yn cydweithio gyda'r sefydliad Mynediad at Waith er mwyn meithrin dealltwriaeth well o ofynion pobl anabl.

#### 3. Gwasanaethau Mynediad

Cynyddwyd targedau S4C ynghylch gwasanaethau mynediad dros y cyfnod o 3 blynedd, a llwyddwyd i ragori ar y targedau a bennwyd gan Ofcom (sy'n ymddangos yn y cromfachau isod).

Gwasanaeth Mynediad	Isdeitlo	Sain Ddisgrifio	Arwyddo
2007	76.3% (71%)	8.3% (8%)	2.03% (2%)
2008	86.2 (73%)	10.85% (10%)	3.3% (3%)
2009	92.05% (75%)	11.96% (10%)	4.19% (4%)

Yn ogystal, darparwyd isdeitlau Cymraeg ar gyfer gwerth 10 awr yr wythnos o raglenni gwreiddiol. Yn ogystal, cynigiwyd yr isdeitlau Cymraeg a Saesneg ar-lein ar wasanaeth ar gais S4C, **Clic**.

## 4. Hygyrchedd Gwefannau

Mae Canllawiau Cynhyrchu Gwefannau S4C yn mynnu bod yr holl wefannau newydd sy'n cael eu cynhyrchu ar gyfer S4C yn cydymffurfio gyda'r gofynion a argymhellir gan WAI ("Web Accessibility Initiative") a WCAG ("Web Content Accessibility Guidelines"). Mae S4C yn cynnal profion parhaus o'r gwefannau a gomisiynwyd er mwyn sicrhau eu bod yn cydymffurfio.

## 5. Ymgynghoriadau

Mae S4C yn ymgynghori gyda phobl anabl er mwyn cael eu hadborth am wasanaethau S4C. Gall gweithgarwch ymgynghori fod ar ffurf seminarau a/neu ymchwil ar-lein er mwyn trafod gwasanaethau mynediad S4C ac er mwyn darparu gwybodaeth ynghylch gwasanaethau, cynlluniau gweithredu a gweithgarwch S4C yn y dyfodol. Estynnir gwahoddiad i randdeiliaid priodol i gymryd rhan.

Cynhaliwyd tair seminar ynghylch mynediad yn ystod y cyfnod o 3 blynedd, gan gynnig darlun o wasanaethau mynediad a datblygiadau technolegol S4C.

Cynhaliwyd ymgyrch ynghylch Sain Ddisgrifio am 6 wythnos yn 2008 er mwyn tynnu sylw at ac amlygu manteision y gwasanaeth ar gyfer pobl ddall a rhannol ddall. Gwelwyd adborth ac ymatebion cadarnhaol i hyn.

Aeth S4C ati i gynnal arolwg/ymgyngoriad ynghylch ei gwasanaethau mynediad yn 2009, a chyhoeddwyd y canlyniadau yn fewnol er mwyn gweithredu yn eu cylch.

## 6. Hyrwyddo Gwasanaethau

Mae S4C yn sicrhau bod gwybodaeth ynghylch ei gwasanaethau mynediad ar gael yn eang a bod yn hawdd i bobl anabl droi ati. Caiff y gwasanaethau mynediad eu hyrwyddo fel rhan o'i chynlluniau cyfathrebu e.e. ar y wefan, mewn trêls a 'sticeri' ar y sgrin, yn y wasg ac yng nghylchgrawn **Sgrîn** S4C.

Llwyddodd S4C i ennill gwobr fawr yng Ngwobrau Wythnos Ddylunio 2008 am ei hymgyrch arloesol ar y sgrin er mwyn hyrwyddo'i gwasanaethau fideo-ar-gais ac isdeitlo dwyieithog. Roedd beirniaid y gwobrau, a drefnwyd gan gylchgrawn Design Week, yn canmol "ansawdd uchel" yr holl gystadleuwyr, ond dywedodd ei bod yn amlwg bod gwaith S4C, a oedd yn defnyddio llyfr codi fel dyfais er mwyn esbonio sut i fanteisio ar wasanaethau, "yn drawiadol".

Ym mis Rhagfyr 2009, lansiodd S4C fersiwn sain o'i chylchgrawn i wylwyr, **Sgrîn**, ar gyfer pobl ddall a rhannol ddall am y tro cyntaf. Dosbarthwyd 175 copi o'r Gryno Ddisg trwy gyfrwng rhwydwaith 'Talking Books' yng Nghymru. Yn ogystal, roedd ar gael ar gan Wifren Gwylwyr S4C neu roedd modd gwrando arno neu ei weld ar wefan S4C sef [www.s4c.co.uk/sgrin](http://www.s4c.co.uk/sgrin)

## 7. Digwyddiadau a chyfarfodydd cyhoeddus

Roedd S4C wedi sicrhau bod yr holl drefniadau a'r holl addasiadau rhesymol wedi cael eu gwneud er mwyn sicrhau bod pobl anabl yn gallu mynychu cyfarfodydd cyhoeddus Awdurdod S4C a digwyddiadau neu deithiau eraill S4C.

Wrth drefnu digwyddiadau, aseswyd lleoliadau er mwyn sicrhau bod modd i bawb eu defnyddio, darparwyd asesiad risg ac ystyriwyd pobl anabl. Roedd dehonglydd iaith arwyddion ar gael yn ôl y gofyn ac mae gan S4C ddolen sain gludadwy. Yn ystod y digwyddiadau eu hunain, bu S4C yn ymgynghori gan ofyn am safbwyntiau ynghylch hygyrchedd ei digwyddiadau cyhoeddus.

## 8. Adeiladau S4C

Mae S4C yn archwilio ac yn asesu ei hadeiladau yn rheolaidd er mwyn cydymffurfio gyda Rhan III y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd.

Mae S4C wedi cydymffurfio gyda'r gofynion ynghylch cynnig mynediad i ddefnyddwyr cadair olwyn, gan ddylunio'r ddesg ar gyfer y dderbynfa yng Nghaerdydd er mwyn cydymffurfio gyda'r rheolau a'r rheoliadau presennol a gynlluniwyd er mwyn cynnig cymorth i ymwelwyr mewn cadair olwyn. Gosodwyd lifft newydd i'r anabl yn swyddfa S4C yng Nghaerdydd a gwnaethpwyd addasiadau pellach i'r adeilad er mwyn cynorthwyo staff ac ymwelwyr anabl.

Mae swyddfa S4C yng Nghaernarfon yn newydd, ac mae wedi cydymffurfio gyda'r rheoliadau cyfredol o'r cychwyn. Mae'r swyddfeydd ar yr ail lawr ac mae'r cyfleusterau er mwyn cyrraedd y llawr hwnnw o'r mynediad ar y llawr gwaelod mewn lifft, yn dda.

Mae system dolen sain gludadwy ar gael ar gyfer cyfarfodydd mewnol neu allanol.

Mae gan brif switsfwrdd S4C gyfleuster Cyfleu Testun er mwyn gallu cymryd galwadau gan ddefnyddwyr ffonau testun.

## 9. Hyfforddiant a recriwtio

Mae S4C yn parhau i weithio gyda staff anabl er mwyn darparu hyfforddiant a gwneud unrhyw addasiadau neu newidiadau addas er mwyn eu cynorthwyo i barhau gyda'u gwaith.

Dosbarthwyd holiadur i'r holl staff er mwyn sicrhau bod S4C yn bodloni ei gofynion ar gyfer aelodau ei gweithlu sy'n anabl. Bu S4C yn asesu'r casgliadau, gan ymateb i'r materion a'r sylwadau a fynegwyd.

Mae'r staff Adnoddau Dynol, y dderbynfa a rhai aelodau o staff gweinyddol wedi cael hyfforddiant iaith arwyddion er mwyn gallu cyfathrebu gydag ymwelwyr byddar.

Mae S4C yn hyrwyddo cyfleoedd gwaith i bobl anabl. Mae pob hysbyseb a gyhoeddir yn y wasg yn cynnwys logo 'Yn gadarn o blaid pobl anabl'. Gwneir pob ymdrech i hysbysebu swyddi ar gyfer cynulleidfya mor eang ag y bo modd, gan gynnwys ar wefannau anabledd perthnasol.

Mae S4C yn cyfrannu at waith B TSR, y Rheolydd Hyfforddiant a Sgiliau Darlledu. Ers mis Ebrill 2009, mae B TSR wedi mabwysiadu'r gwaith cyd-reoliadol dros gyfle cyfartal wrth Ofcom. Nod B TSR yw dwyn ynghyd arbenigedd a sgiliau o'r diwydiant darlledu er mwyn helpu i annog a gwella cyfle cyfartal ac amrywiaeth o fewn y diwydiant.

## 10. Safon Anabledd

Dangosodd S4C ei hymrwymiad i fod yn hyderus ynglyn â materion anabledd trwy gymryd rhan yn y Safon Anabledd, pecyn cymorth rheoli a gynigiwyd gan Fforwm y Cyflogwyr ar Anabledd (EFD) er mwyn galluogi sefydliadau i fesur eu perfformiad o ran anabledd, ac i fabwysiadu cynlluniau gweithredu priodol. Cafodd S4C adroddiad diagnostig gan yr EFD yn 2009. Canfu'r adroddiad bod S4C wedi sicrhau'r cynnydd mwyaf yn y meysydd canlynol:

- Cymell S4C a'i staff i sicrhau cynnydd ym maes cydraddoldeb i bobl anabl;
- Gweithredu polisiau a gweithdrefnau er mwyn galluogi defnyddwyr gwasanaeth anabl i fanteisio'n llawn ar wasanaethau S4C.

Canfu'r adroddiad bod angen gwneud gwaith pellach er mwyn:

- Asesu effaith y camau y mae S4C wedi'u cymryd tuag at fod yn hyderus gyda materion anabledd, a defnyddio'r asesiad effaith er mwyn sicrhau bod polisiâu a gweithdrefnau yn parhau i weithio mewn ffordd effeithiol;
- Meithrin diwylliant o fod yn hyderus gydag anabledd yn yr hir dymor.

Ystyriwyd argymhellion yr adroddiad wrth nodi'r pwyntiau gweithredu a nodir yn Atodiad 3.

## **ATODIAD 3**

### **CAMAU GWEITHREDU AR GYFER Y DYFODOL**

Fel y nodwyd ym mharagraff 5.1 y cynllun hwn, bydd S4C yn cyhoeddi Cynllun Gweithredu bob blwyddyn, a fydd yn cynnwys camau gweithredu penodol er mwyn sicrhau bod ymrwymadau S4C tuag at y cynllun hwn yn cael eu gweithredu. Roedd yr adolygiadau y cyfeiriwyd atynt yn adran 5.2 y cynllun hwn yn nodi'r camau gweithredu penodol a nodir isod. Bydd y Cynlluniau Gweithredu blynyddol yn cynnwys y camau gweithredu hyn.

#### **1. Rhaglenni**

Gweithio gyda chynhyrchwyr i hyrwyddo delwedd gynyddol gadarnhaol o bobl anabl ar y sgrin, ar draws ystod mor eang ag y bo modd o raglenni S4C.

Mae S4C o'r farn bod ganddi rôl bwerus i'w chyflawni wrth hyrwyddo amrywiaeth, cyfle cyfartal a thriniaeth deg, ac fe fydd yn adolygu ei hamodau ar gyfer comisiynu cynnwys er mwyn sicrhau bod y sector cynhyrchu yn ymrwmo i hyrwyddo ac integreiddio egwyddorion amrywiaeth a chydarddoldeb ym mhob agwedd ar ei fusnes a'i gynnwys.

#### **2. Cyfathrebu**

Sicrhau bod cyfleusterau yn bodoli er mwyn galluogi pobl anabl i gyfathrebu gydag S4C trwy gyfrwng Gwifren Gwylwyr S4C neu fel arall, gan gynnwys trwy gyfrwng trefniadau Cyfleu Testun.

Datblygu a mabwysiadu canllawiau ar gyfer cyhoeddiadau S4C ac ymgorffori'r rhain yng Nghanllawiau Brand S4C.

Parhau i ddarparu fersiynau sain o **Sgrîn**.

Parhau i adolygu holl wefannau S4C yn rheolaidd er mwyn sicrhau bod unrhyw safonau newydd perthnasol ac arfer da cyfredol ynghylch hygyrchedd gwefannau yn cael eu hadlewyrchu yn arferion S4C.

#### **3. Digwyddiadau a chyfarfodydd cyhoeddus**

Parhau i sicrhau bod pobl anabl yn gallu mynychu a chymryd rhan yn yr holl ddigwyddiadau a chyfarfodydd cyhoeddus a gynhelir gan S4C, ac ymgynghori ynghylch hygyrchedd y digwyddiadau hyn.

#### **4. Adeiladau S4C**

Parhau i fonitro a sicrhau cydymffurfiaeth gyda'r Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Anabledd ac unrhyw ddiwygiadau iddi mewn perthynas â holl adeiladau S4C.

Cynnal archwiliadau hygyrchedd yn rheolaidd ar draws yr holl adeiladau. Asesu a gweithredu ynghylch unrhyw argymhellion, gymaint ag y bo modd.

#### **5. Cyflogaeth**

Adolygu llwyddiant unrhyw fentrau cyflogaeth a gyflawnwyd er mwyn annog ymgeiswyr anabl.

Dosbarthu holiadur i staff S4C bob blwyddyn er mwyn sicrhau bod S4C yn bodloni ei gofynion ar gyfer staff anabl. Asesu'r casgliadau a gweithredu ynghylch materion a sylwadau a godwyd gymaint ag y bo modd.

Creu cyfrifoldeb penodol dros anabledd o fewn nodau perfformio rheolwyr.

Fel rhan o broses rheoli talent S4C, cynnwys gwerthusiad o'r camau a gymrwyd gan reolwyr i gynorthwyo nodau anabledd S4C.

Cynnal a pharhau i gynnal adolygiad parhaus o gronfa ddata sy'n nodi ceisiadau am addasiadau rhesymol, beth fu'r amserlen er mwyn bodloni'r ceisiadau, y math o addasiad y gofynnwyd amdano a'i effeithiolrwydd.

Cynnal cyfweiliadau ymadael, gan amlygu unrhyw resymau dros adael a allai fod yn ymwneud ag anabledd er mwyn eu monitro a gweithredu yn eu cylch.

Er mwyn dylanwadu ar bolisi yn y dyfodol, adolygu lefelau absenoldeb yn rheolaidd, ynghyd â'r rhesymau dros absenoldebau, gan gynnwys absenoldeb salwch hir dymor, gan roi ystyriaeth arbennig i elfennau yn y gweithle sy'n cyfrannu at hyn megis iechyd meddwl a straen, ac anafiadau a salwch corfforol.

## 6. **Hyfforddiant**

Darparu hyfforddiant ar gyfer holl staff S4C er mwyn sicrhau eu bod yn deall y cynllun hwn a Pholisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth S4C, ymrwymadau cyfreithiol S4C a'r ddyletswydd addasiadau rhesymol mewn perthynas â phobl anabl.

Darparu hyfforddiant ychwanegol i staff y maent yn cael cyswllt gyda'r cyhoedd neu'n trefnu digwyddiadau, er mwyn sicrhau eu bod yn deall goblygiadau'r cynllun hwn.

Adolygu'r gofyniad ynghylch hyfforddiant yn barhaus, pan fo amgylchiadau neu ddeddfwriaeth yn newid.

## 7. **Gweithio gyda sefydliadau eraill**

Parhau i weithio gyda a bod yn aelod o sefydliadau partner anabledd S4C.

O bryd i'w gilydd, adolygu'r sefydliadau sy'n hyrwyddo ymwybyddiaeth ac arfer da ym maes anabledd, gan ystyried a fyddai o fudd i S4C ymuno gydag unrhyw sefydliadau eraill.

## 8. **Ymwybyddiaeth o wasanaethau S4C a'u hyrwyddo**

Parhau i hyrwyddo gwasanaethau mynediad S4C ac i feithrin dealltwriaeth o faterion amrywiaeth sy'n ymwneud ag anabledd, yn unol â'i Pholisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth a fabwysiadwyd yn ddiweddar.