



POLISI CYDRADDOLDEB STRATEGOL 2024-27

Adolygwyd y Polisi Ddiwethaf: Gorffennaf 2024

Adolygiad Nesaf: Gorffennaf 2025

(neu yn gynharach yn unol â deddfwriaeth wedi ei diweddarau)

Cyflwyniad

Mae Hijinx yn arloeswyr theatr gynhwysol. Diffinnir theatr gynhwysol, yn y cyd-destun hwn, fel theatr lle mae pobl anabl a rhai heb anabledd yn perfformio ochr yn ochr fel partneriaid cyfartal.

Hijinx yw'r unig gwmni theatr yng Nghymru sy'n rhoi hyfforddiant galwedigaethol i bobl ag anabledd dysgu a/neu awtistig. Mae Hijinx wedi ymrwymo i newid agweddau tuag at anabledd ac mae'n cael ei gydnabod fel chwaraewr allweddol o ran hyrwyddo gallu pobl ag anabledd dysgu i berfformio yn genedlaethol a rhyngwladol.

Ein gweledigaeth yw **byd lle mae'r celfyddydau a chymdeithas yn hollol gynhwysol i bobl ag anabledd dysgu a/neu awtistiaeth.**

Cyflawnir ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol trwy ein cenhadaeth i **arloesi, cynhyrchu a hyrwyddo cyfleoedd proffesiynol a chyfranogol yn y celfyddydau a'r diwydiannau creadigol i bobl ag anabledd dysgu a/neu awtistig.**

Mae Hijinx wedi ymrwymo i greu cydraddoldeb cyfle yn ein gweithle ac ym mhob elfen o'n hymarfer artistig.

Gwerthoedd Hijinx yw annog cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhopeth y mae'n ei wneud a bydd yn ceisio herio gwahaniaethu a diffyg goddefgarwch yn weithredol. Bydd yr holl weithwyr/gweithwyr llawrydd yn cael eu trin yn deg a gyda pharch. Bydd mynediad at gyfleoedd i gael dyrchafiad, hyfforddiant neu unrhyw fuddion eraill hefyd ar sail gallu ac addasrwydd. Bydd pob gweithiwr/gweithiwr llawrydd yn cael ei annog i ddatblygu ei botensial llawn, a bydd talentau ac adnoddau'r gweithlu yn cael eu defnyddio'n llawn i wneud y mwyaf o greadigrwydd a llwyddiant y cwmni.

Diweddarir y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Strategol yn flynyddol a'i nod yw dangos ein hymrwymiad parhaus i gynnwys cydraddoldeb cyfle fel egwyddor arweiniol sy'n sail i'n gwaith. Rydym yn cydnabod ein cyfrifoldebau yn Neddf Cydraddoldeb 2010 ac mae ein cynllun yn anelu at sicrhau na fydd unrhyw unigolyn yn dioddef gwahaniaethu ar sail:

- Oedran
- Anabledd
- Ail-aseinio rhywedd
- Priodas a phartneriaeth sifil
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil
- Crefydd a chred
- Rhyw
- Cyfeiriadedd Rhywiol

Mae Hijinx yn bodoli i wella cydraddoldeb a chynaliadwyedd, gan gyflawni nodau'r [Ddeddf Llesiant a Chenedlaethau'r Dyfodol](#).

Ein Dull

Mae ein gwaith bob amser yn cynnwys artistiaid ag anableddau dysgu a/neu awtistiaeth wrth ei ddatblygu a'i berfformio. Hyn sy'n diffinio pwy ydyn ni, ac mae popeth a wnawn yn canolbwyntio ar greu amgylchedd diogel sy'n galluogi ein cymuned i ragori. Rydym yn ofalus nad ydym yn rhoi ein hartistiaid mewn sefyllfa lle byddant yn methu. Mae ein cryfder yn ein hymarfer cynhwysol sy'n caniatáu i artistiaid gydag a heb anabledd dysgu a/neu awtistiaeth weithio ochr yn ochr fel pobl gyfartal trwy gydol y broses greadigol. Mae ein hymrwymiad i gydraddoldeb, hygyrchedd a chynhwysiant yn sylfaenol i'n gwaith.

Mwyaf yn y byd y bydd ein gwaith yn cael ei weld, mwyaf yn y byd y gallwn ni newid amgyffrediad cymdeithas o anabledd. Rydym yn teithio'n gyson i wyliau Ewropeaidd ac yn curadu rhaglen gynhwysol eithriadol sy'n cael ei harwain gan anabledd ar gyfer Gŵyl Undod Hijinx a gynhelir bob yn ail flwyddyn gan roi cyrraedd ac effaith byd-eang i ni. Byddwn yn gwrthwio hyn ymlaen ac yn archwilio ffyrdd newydd o rannu ein gwaith gyda chynulleidfaoedd.

Mae Amrywiaeth a Chynhwysiant yn werthoedd craidd yn Hijinx, a byddwn yn parhau i fyw a gweithio yn ôl yr egwyddorion hyn. Rydym yn falch o fod wedi llofnodi addewid o Ddim Hiliaeth gyda Race Council Cymru, ac o fod yn rhan o Gynllun Ardystio Cymhwysedd Diwylliannol Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig **Diverse Cymru**.

Nodyn am y Derminoleg

Rydym yn dilyn y model cymdeithasol yn hytrach na'r model meddygol. Mae'r model cymdeithasol yn dweud bod pobl yn cael eu gwneud yn anabl gan gymdeithas, nid gan eu cyflyrau neu namau. Yn gyffredinol rydym yn defnyddio'r termau 'pobl ag anabledd a/neu awtistig', ond rydym yn parchu dewisiadau iaith pobl eraill.

Wrth gyfeirio at ein hactorion a chyfranogwyr byddwn yn defnyddio 'actorion/cyfranogwyr ag anableddau dysgu a/neu awtistiaeth', datblygwyd hyn mewn partneriaeth â'n hartistiaid i adlewyrchu eu dymuniad i gael eu hadnabod fel actorion yn gyntaf.

Wrth ystyried iaith, rydym yn gwrando yn gyson ar randdeiliaid i sicrhau bod ein hiaith yn gefnogol - byddwn yn cyfeirio at sefydliadau gan gynnwys Scope, Mencap ac Anabledd Dysgu Cymru i fod yn sail i'n ffordd o feddwl, yn ogystal â deialog uniongyrchol gyda'n cymuned.

Rydym hefyd yn sylweddoli bod y derminoleg yn ymwneud â hil yn newid ac esblygu, a bod gan unigolion a chymunedau gwahanol farn wahanol a dewisiadau gwahanol o ran termau.

Rydym ni'n defnyddio'r term pobl o'r Mwyafrif Byd-eang.

Rydym yn cydnabod bod llawer o bobl yn uniaethu â nifer o nodweddion a ddiogelir (fel y maent yn cael eu diffinio yn Neddf Cydraddoldeb 2010) a byddwn yn defnyddio dull rhyngadrannol, gan ystyried bod pobl yn aml yn wynebu rhwystrau niferus a chymhleth rhag cael mynediad at y celfyddydau.

Cyfrifoldebau

Ymddiriedolwyr

Yr ymddiriedolwyr sy'n gyfrifol am osod yr egwyddorion y bydd Theatr Hijinx yn eu defnyddio wrth ymdrin â Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Hwyl sydd hefyd yn gyfrifol am sicrhau, cyn belled ag y gellir, bod yr egwyddorion yn cael eu rhoi yn eu lle ar draws y sefydliad, trwy fonitro perfformiad.

Rheolwyr

Mae ganddynt gyfrifoldeb penodol am sicrhau bod yr holl staff yn ymwybodol o'r egwyddorion a nodir yn y polisi hwn ac ymddwyn yn ôl hynny. Disgwylir i reolwyr ymyrryd petaent yn gweld ymddygiad nad yw'n cydymffurfio â'r egwyddorion yn y polisi.

Pob gweithiwr a phob gweithiwr llawrydd

Mae creu amgylchedd o barch ac urddas yn gofyn am i'r holl staff, y bwrdd a'r gwirfoddolwyr gadw at a chydymffurfio'n llwyr â'r egwyddorion a nodir yn y polisi. Dylai'r holl weithwyr a gwirfoddolwyr hefyd ymyrryd petaent yn dod yn ymwybodol o ymddygiad nad yw'n cydymffurfio â'r egwyddorion yn y polisi.

Mae gan yr holl weithwyr gyfrifoldeb tuag at yr holl unigolion yr ydym yn gweithio gyda nhw i sicrhau, cyn belled ag sy'n bosibl, eu bod yn profi amgylchedd heb wahaniaethu a lle mae pawb yn cael ei drin gydag urddas a pharch ac sy'n darparu'r adnoddau a'r cyfleoedd i gyrraedd canlyniadau cyfartal.

Sut i gyflwyno Cwyn

Dylai unrhyw un sy'n bryderus bod y polisi hwn wedi ei dorri ddwyn hyn at sylw naill ai'r Prif Weithredwr neu Fwrdd yr Ymddiriedolwyr os bydd y gŵyn yn ymwneud â'r Prif Weithredwr. Byddem yn disgwyl, yn y rhan fwyaf o achosion, unwaith y bydd ymddygiad annerbyniol wedi ei herio y bydd yn stopio. Ond, os nad yw hyn yn wir, yna dylid dilyn y weithdrefn gwynion. Mae'r weithdrefn gwynion yn bennaf yn canolbwyntio ar enghreifftiau o fwlio ac aflonyddu (ac mae hefyd yn ein Polisi Urddas yn y Gwaith) ond mae hefyd yn berthnasol i unrhyw ffurf ar wahaniaethu. Os bydd unrhyw weithiwr yn teimlo nad yw ysbryd y polisi hwn yn cael ei fodloni, dylai ystyried defnyddio'r weithdrefn gwynion hon. Dim ond trwy herio ymddygiad annerbyniol y byddwn yn cyflawni'r gwerthoedd yr ydym yn ceisio eu cyrraedd trwy'r polisi hwn.

Gweithdrefn Anffurfiol

Ar rai achlysuron fydd yr un sy'n dioddef aflonyddwch / bwllo neu wahaniaethu (y person y mae ei hawliau dan y polisi hwn wedi cael eu torri) eisiau dim byd mwy na'i stopio. Mewn unrhyw achos penodol pan fydd cyfiawnhad dros hynny, dylai'r person yr honnir ei fod yn cyflawni'r camwedd gael ei gynghori, naill ai ar lafar neu yn ysgrifenedig, nad yw'r ymddygiad honedig yn dderbyniol. Y naill ffordd neu'r llall dylai hyn gael ei gofnodi cyn gynted ag y mae wedi ei rannu gyda'r rheolwyr a/neu'r Bwrdd. Efallai y bydd yr achwynydd yn teimlo y gall wneud hyn ei hun neu efallai y bydd eisiau i rywun fynd gydag ef neu hi, neu hyd yn oed wynebu'r person yr honnir ei fod yn tramgwyddo ar ei ran/rhan. Petai unrhyw unigolyn yn teimlo na yw'r polisi hwn yn cael ei gynnal gall naill ai gyflwyno cwyn ffurfiol neu godi'r mater gyda'u rheolwr a fydd efallai'n gallu datrys y broblem. Os yw'r gŵyn hon am y Prif Weithredwr yna dylai hyn gael ei gyfleu yn uniongyrchol i'r bwrdd.

Gweithdrefn Ffurfiol

Dylai cwyn ffurfiol gan weithiwr gael ei gwneud yn ysgrifenedig a'i chyflwyno i'r Prif Weithredwr neu Fwrdd yr Ymddiriedolwyr os bydd y gŵyn yn ymwneud â'r Prif Weithredwr. Y Weithdrefn Gwynion yw'r sail ar gyfer y weithdrefn ffurfiol. Bydd y person sy'n cyflwyno'r gŵyn yn cael gwybod pa gamau sy'n cael eu cymryd a'i hysbysu pan fydd yr ymchwiliad wedi ei gwblhau.

Ar unrhyw adeg yn ystod y weithdrefn bydd unrhyw drafodaeth yn gyfrinachol ac ni fydd unrhyw gamau yn cael eu cymryd fel arfer heb gydsyniad y person a gyflwynodd y gŵyn. Yr unig eithriad i hyn yw pan fydd Ymddiriedolwr neu Reolwr yn ystyried bod y digwyddiad mor ddifrifol fel y dylid gweithredu ar unwaith, ac yna bydd y person dan sylw yn cael gwybod bod y camau yma'n mynd i gael eu cymryd.

Mae gan yr achwynydd a'r person yr honnir ei fod wedi tramgwyddo'r hawl i fod â chydymaith, naill ai cydweithiwr neu gynrychiolydd undeb llafur ar unrhyw gam yn y weithdrefn.

Os bydd yn angenrheidiol i'r person yr honnir iddo dramgwyddo a'r achwynydd gael eu gwahanu yn ystod unrhyw weithdrefn, yna, oni bai bod yr achwynydd yn gofyn yn wahanol, neu fod amgylchiadau yn gofyn fel arall, y person yr honnir iddo dramgwyddo ddylai gael ei symud.

Os bydd yn angenrheidiol gwahardd gweithiwr ar unrhyw adeg oherwydd digwyddiad honedig o aflonyddu / bwllo neu wahaniaethu yna bydd y gwaharddiad ar gyflog llawn ac nid yw'r weithdrefn yn rhan o unrhyw weithdrefn ddisgyblu ddilynol.

Cadw Cofnod

Mae'n bwysig i unrhyw un sy'n credu ei fod wedi dioddef oherwydd torri'r polisi hwn gadw nodiadau o'r manylion, a amlinellir isod, ar gyfer pob digwyddiad a'u bod yn eu gwneud cyn gynted â phosibl ar ôl y digwyddiad. Dylai'r nodiadau manwl gynnwys y canlynol:

- Dyddiad;
- Amser;

- Lleoliad;
- Enw'r Person dan sylw;
- Yr hyn yr honnir sydd wedi digwydd;
- Sut yr oedd yr achwynydd yn teimlo ar y pryd;
- Enw(au) unrhyw dyst(ion);
- Y camau a gymerwyd ac y rhoddwyd adroddiad amdanynt i'r Rheolwyr ac os na wnaed, pam;
- Unrhyw ohebiaeth yn ymwneud â'r digwyddiadau a chwynion dilynol.

Gall achlysuron godi pan fydd yn addas i weithiwr gael ei gynghori heb orfod troi at gamau disgyblu. Pan na fydd gwelliant yn digwydd ar ôl cynghori neu pan fydd y mater yn fwy difrifol o ran natur, yna gall y broses ddisgyblu ffurfiol briodol gael ei gweithredu.

Y Nodweddion a Ddiogelir

Creodd Deddf Cydraddoldeb (2010) naw o nodweddion a ddiogelir sef, Oedran, Anabledd, Ail-aseinio Rhywedd, Priodas a Phartneriaethau Sifil, Mamolaeth a Beichiogrwydd, Hil, Crefydd neu Gred, Rhyw a Chyfeiriadedd Rhywiol. Mae'r adran ganlynol yn rhoi rhywfaint o wybodaeth am bob un o'r nodweddion statudol hyn ac yn nodi'r camau yr ydym yn ymdrechu i'w cymryd i sicrhau nad ydym yn gwahaniaethu yn erbyn unrhyw un sydd â nodwedd a ddiogelir neu gyfuniad o nodweddion a ddiogelir.

Oedran

Rydym yn gwerthfawrogi cyfraniadau gweithwyr o bob oed ac ni fyddwn yn gwahaniaethu ar sail oedran.

Mae'r Ddeddf yn diffinio oedran trwy gyfeirio at oedran neu grŵp oedran person. Gall grŵp oedran:

- olygu pobl o'r un oedran neu ystod o oedrannau
- fod yn eang fel 'pobl dan 50'
- fod yn gul fel 'pobl yng nghanol eu 50au neu bobl a aned mewn blwyddyn benodol
- fod yn gymharol, fel 'hŷn na mi' neu 'hŷn na ni'
- fod yn gysylltiedig ag ymddangosiad gwirioneddol neu dybiedig all fod ag ychydig iawn o gysylltiad ag oedran fel 'y gweithlu brith'.

Gallai person felly fod yn perthyn i grwpiau oedran amrywiol: gallai rhywun 19 oed, er enghraifft, fod yn perthyn i grwpiau sy'n cynnwys 'oedolion ifanc', 'arddegwyr', 'dan 50', 'dan 25' neu 'rai 19 oed'.

Anabledd

Byddwn yn ceisio sicrhau na fydd gweithwyr neu ddarpar weithwyr yn dioddef gwahaniaethu dan amodau'r polisi hwn a'r ddeddf ac y byddant yn manteisio ar gynlluniau ac addasiadau rhesymol i sicrhau bod pobl ag anableddau, (ynghyd â'r rhai sy'n 'gysylltiedig' â phobl ag anabledd) yn gallu chwarae rhan lawn yn y cwmni.

Mae person yn berson anabl os oes ganddo nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith y mae'r ddeddf yn ei alw yn 'effaith niweidiol sylweddol a thymor hir ar allu unigolyn i gyflawni gweithgareddau dyddiol arferol."

Nid oes angen i unigolyn fod wedi cael diagnosis meddygol ar ei gyfer am y nam; yr hyn sydd o bwys yw effaith y nam nid y rheswm amdano.

O ran nam corfforol mae'r canlynol yn enghreifftiau:

- Mae cyflyrau sy'n effeithio ar y corff fel arthritis, nam ar y clyw neu'r golwg (oni bai bod modd cywiro hyn gyda sbectol neu lensys cyffwrdd), diabetes, asthma, epilepsi, cyflyrau fel heintiad HIV, canser a sglerosis ymledol, yn ogystal â cholli breichiau neu goesau neu fethu defnyddio coesau neu freichiau yn cael eu cynnwys.
- Mae heintiad HIV, canser a sglerosis ymledol yn cael eu cynnwys o'r diagnosis ymlaen.
- Mae anffurfio difrifol (fel creithio) yn cael ei gynnwys hyd yn oed os nad yw'n cael unrhyw effaith corfforol ar y person â'r anffurfiad, ar yr amod bod y gofyn tymor hir yn cael ei fodloni (gweler isod).
- Mae pobl sydd wedi eu cofrestru yn ddall neu'n rhannol ddall, neu y mae offthalmolegydd ymgynghorol wedi tystio eu bod yn ddall neu yn rhannol ddall, yn cael eu trin fel rhai anabl yn awtomatig dan y Ddeddf.
- Mae nam meddyliol/niwrowahaniaeth yn cynnwys cyflyrau fel dyslecsia ac awtistiaeth yn ogystal ag anableddau dysgu fel Syndrom Down a chyflyrau iechyd meddwl fel iselder a sgitsoffrenia.

Y profion eraill i'w defnyddio i benderfynu a oes gan rywun nodwedd a ddiogelir o anabledd yw:

- Hyd yr amser y mae effaith y cyflwr wedi parhau neu y bydd yn parhau: rhaid iddo fod yn un tymor hir. Mae 'tymor hir' yn golygu bod y nam yn debygol o barhau am weddill oes y person, neu ei fod wedi parhau am o leiaf 12 mis neu pan fydd cyfanswm y cyfnod y mae'n parhau yn debygol o fod yn 12 mis o leiaf. Os nad yw'r cyflwr gan y person bellach ond ei fod yn debygol o ddigwydd eto neu os na fydd y cyflwr gan y person, bydd yn cael ei ystyried yn berson anabl.
- A yw effaith y nam yn ei gwneud yn anos a/neu yn golygu ei bod yn cymryd mwy o amser i berson gyflawni gweithgaredd mewn cymhariaeth â rhywun heb nam, a bod hyn yn achosi mwy nag anghyfleustra bychan neu ddibwys.

- A yw'r gweithgareddau sydd yn anos yn 'weithgareddau arferol o ddydd i ddydd' yn y gwaith neu gartref.

A yw'r cyflwr yn cael yr effaith hon heb ystyried effaith unrhyw feddyginiaeth y mae'r person yn ei gymryd neu unrhyw gynhorthwy neu gymorth neu addasiadau sydd ganddo, fel cadair olwyn, ffon gerdded, ci cymorth neu feddalwedd arbennig ar ei gyfrifiadur. Yr eithriad i hyn yw gwisgo sbectol neu lensys cyffwrdd, lle'r ystyrir yr effaith tra bydd y person yn gwisgo'r sbectol neu lensys cyffwrdd.

Cynhwysir cyflyrau cynyddol a'r rhai sy'n cael effeithiau cyfnodol neu sy'n dychwelyd dro ar ôl tro, fel iselder, ar yr amod eu bod yn bodloni'r prawf o fod yn effaith niweidiol sylweddol a thymor hir ar allu person i gyflawni gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd.

Mae'r diogeliad hefyd yn berthnasol i unrhyw un sy'n gysylltiedig â rhywun ag anabledd, fel plentyn neu berthynas mewn oed.

Ail-aseinio rhywedd a Phobl Drawsryweddol

Byddwn yn ceisio dileu gwahaniaethu yn erbyn gweithwyr, gweithwyr llawrydd neu wirfoddolwyr Trawsryweddol neu'r rhai sydd wedi cael ail-aseinio eu rhywedd (neu yn mynd trwy hynny) i greu amgylchedd gwaith cadarnhaol i'r holl staff.

Mae ail-aseinio rhywedd yn broses bersonol (yn hytrach na phroses feddygol) sy'n golygu bod person yn mynegi ei rywedd mewn ffordd sy'n wahanol neu yn anghyson â'r rhyw gorfforol a gawsant wrth eu geni.

Gall y broses bersonol hon gynnwys triniaethau meddygol neu gall gynnwys yn syml dewis gwisgo mewn ffordd wahanol fel rhan o'r broses bersonol o newid.

Bydd person yn cael ei ddiogelu rhag gwahaniaeth ar sail ail-aseinio rhywedd pan fydd:

- yn hysbysu rheolwr neu'r Prif Weithredwr o'i fwriad i ail-aseinio rhywedd:
- ar ôl iddyn nhw fwriadu ail-aseinio rhywedd maen nhw'n cael eu diogelu, hyd yn oed os na fyddant yn cymryd camau pellach neu yn penderfynu stopio yn nes ymlaen
- nid oes raid iddyn nhw fod wedi cyrraedd penderfyniad di-droi'n ôl y byddan nhw'n ail-aseinio rhywedd, ond cyn gynted ag y byddan nhw yn dangos y bwriad hwn maen nhw'n cael eu diogelu
- dechrau neu yn parhau i wisgo, ymddwyn neu fyw (yn rhan-amser neu lawn-amser) yn ôl y rhywedd y maen nhw'n uniaethu ag o fel person
- wedi derbyn cydnabyddiaeth rhywedd dan y Ddeddf Cydnabod Rhywedd 2004.
- Nid yw o bwys pa un o'r rhain sy'n berthnasol i berson iddyn nhw gael eu diogelu oherwydd y nodwedd ail-aseinio rhywedd.

Priodas a phartneriaeth sifil

Rydym yn croesawu a dathlu gweithwyr waeth beth yw eu statws priodasol neu o ran partneriaeth sifil.

Mae gan berson y nodwedd a ddiogelir o briodas a phartneriaeth sifil os yw'r person yn briod neu yn bartner sifil.

Beichiogrwydd a mamolaeth

Byddwn yn gwneud popeth a allwn i sicrhau na fydd gweithiwr neu ddarpar weithiwr yn dioddef unrhyw wahaniaethu oherwydd ei feichiogrwydd, tra bydd ar absenoldeb mamolaeth neu wrth ddychwelyd i'r gwaith.

Mae rheolwyr yn benodol gyfrifol am sicrhau bod asesiadau risg yn cael eu cynnal a bod gweithwyr ar absenoldeb mamolaeth yn cael gwybod am ddatblygiadau yn eu maes gwaith.

Mae'r Ddeddf yn rhestru beichiogrwydd a mamolaeth fel nodwedd a ddiogelir am y cyfnod hyd at y diwrnod y mae'r gweithiwr yn dychwelyd i'r gwaith.

Hil

Rydym yn dathlu ac yn gwerthfawrogi'r amrywiaeth a'r cyfoeth sy'n cael ei ddwyn gan weithwyr o bob grŵp cenedlaethol, ethnig a diwylliannol. Rydym yn ffieiddio at hiliaeth ac ni fyddwn yn ei oddef. Byddwn hefyd yn ymdrechu i sicrhau ein bod yn hyrwyddo harmoni rhwng grwpiau gwahanol.

Mae Theatr Hijinx yn cydnabod mai dyfais gymdeithasol yw hil, sut bynnag y bydd yn cael ei ddefnyddio at:

- Liw croen, a/neu
- genedligrwydd (gan gynnwys dinasyddiaeth), a/neu
- gefndir ethnig neu genedlaethol

Mae grŵp hiliol yn cynnwys pobl sydd â'r un lliw croen, cenedligrwydd neu gefndir ethnig neu genedlaethol neu yn ei rannu.

Mae gan berson nodwedd a ddiogelir hil os bydd yn perthyn i grŵp hiliol penodol, fel 'pobl Prydain'.

Gall grwpiau hiliol gynnwys dau neu fwy o grwpiau hiliol fel 'Asiaid Prydeinig'.

Crefydd neu gred

Rydym yn croesawu i unrhyw weithiwr ddathlu ei grefydd neu gred mewn ffordd ystyrlon. Byddwn yn ystyried unrhyw gais rhesymol gan weithiwr a fydd yn hwyluso ei grefydd neu gred ac yn ymdrechgu cyn belled ag sy'n bosibl i'w bodloni.

Mae'r nodwedd a ddiogelir o grefydd neu gred yn cynnwys unrhyw grefydd ac unrhyw gred grefyddol neu athronyddol. Mae hefyd yn cynnwys diffyg unrhyw grefydd neu gred.

Nid oes raid i grefydd fod yn un prif-ffrwd neu adnabyddus i gael ei diogelu fel crefydd. Ond rhaid iddi fod yn un y gellir ei hadnabod a bod â strwythur a system gred glir. Gall enwadau neu sectau o fewn crefyddau gael eu hystyried yn grefydd. Gall cyltiau a mudiadau crefyddol newydd hefyd gael eu hystyried yn grefyddau neu gredoau.

Mae cred yn golygu unrhyw gred grefyddol neu athronyddol ac mae'n cynnwys diffyg cred.

Aiff 'cred grefyddol' tu hwnt i gredoau am grefydd a chadw atynt neu ei chredoau sylfaenol a gall amrywio o berson i berson yn yr un grefydd.

Gall cred nad yw'n un grefyddol fod yn gred athronyddol, fel dyneiddiaeth neu anffyddiaeth.

Nid oes raid i gred gynnwys ffydd neu addoli duw neu dduwiau, ond mae'n rhaid iddi effeithio ar sut y mae person yn byw ei fywyd neu'n amgyffred y byd.

Er mwyn i gred gael ei diogelu gan y Ddeddf Cydraddoldeb:

- Rhaid iddi gael ei chredu'n wirioneddol.
- Rhaid iddi fod yn gred ac nid barn neu safbwynt ar sail gwybodaeth sydd ar gael ar y funud.
- Rhaid iddi fod yn gred o ran agwedd bwysig a sylweddol o fywyd ac ymddygiad dynol.
- Rhaid iddi fod ar lefel benodol o argyhoeddiad, difrifoldeb, cydlyniad a phwysigrwydd.
- Rhaid iddi fod yn deilwng o barch mewn cymdeithas ddemocrataidd.
- Rhaid iddi gyd-fynd ag urddas dynol a pheidio â gwrthdaro â hawliau sylfaenol pobl eraill.

Rhyw

Rydym yn dathlu'r holl sgiliau unigryw y mae dynion, menywod a phobl anneul yn eu dwyn. Mae'n elfen hanfodol o'r polisi hwn bod pawb yn gallu cyfrannu'n llawn at y cwmni ac yn rhydd rhag unrhyw duedd neu aflonyddwch ar sail eu rhywedd.

Mae rhyw person yn cyfeirio at y ffaith eu bod yn wryw, benyw neu anneul naill ai trwy enedigath, ail-aseinio rhywedd neu trwy ddiffinio'r hunan.

Cyfeiriadedd rhywiol

Rydym yn croesawu a dathlu gweithwyr beth bynnag fo eu cyfeiriadedd rhywiol. Mae cyfeiriadedd rhywiol yn golygu yr atyniad y mae person yn ei deimlo tuag at un rhyw neu un arall (neu'r ddau), sy'n pennu gyda phwy y mae'n ffurfio perthynas gorfforol neu yn cael ei ddenu ato.

- Mae rhai pobl yn cael eu denu at rai o'r un rhyw (menywod lesbaidd a dynion hoyw).
- Mae rhai pobl yn cael eu denu at bobl o'r ddau ryw (pobl ddeurywiol).
- Mae rhai pobl yn cael eu denu at y rhyw wahanol yn unig (pobl heterorywiol).

Diogelir pawb rhag dioddef gwahaniaethu oherwydd cyfeiriadedd rhywiol, boed yn ddeurywiol, panrywiol, hoyw, lesbaidd, cwiar neu heterorywiol neu unrhyw raniad arall.

Mae gwahaniaethu ar sail cyfeiriadedd rhywiol hefyd yn cynnwys rhagfarn yn gysylltiedig â dangos y cyfeiriadedd rhywiol hwnnw.

Cyflog Cyfartal

Byddwn yn ymdrechu i sicrhau bod ein system gyflog a thalu yn un ddiduedd.

Mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu rhwng dynion a menywod o ran cyflog ac unrhyw delerau ac amodau eraill yn eu contract cyflogaeth, fel taliadau bonws, gwyliau, tâl salwch ac ati.

Byddwn yn ymdrechu i gynnal ein system gyflog a thalu a'i hadolygu yn gyson i sicrhau, cyn belled ag sy'n bosibl, ei bod yn parhau i fodloni ei hymrwymadau dan y gyfraith.

Mathau o Wahaniaethu

Gwahaniaethu uniongyrchol sy'n digwydd pan fydd person yn cael ei drin yn llai ffafriol, ar sail ei ryw, hunaniaeth rywiol, hil, anabledd, oedran, statws cyflogaeth neu farn grefyddol neu gred.

Mae **Gwahaniaethu anuniongyrchol** yn digwydd pan fydd gofyn neu amod na ellir eu cyfiawnhau yn cael eu gweithredu i ddynion a menywod; pobl anabl neu bobl o hil benodol ond eu bod yn cael effaith niweidiol anghymesur ar un grŵp oherwydd bod y gyfran o'r grŵp sy'n gallu cydymffurfio yn llawer llai na'r gyfran o'r grŵp arall.

Mae **Gwahaniaethu trwy Gysylltiad** yn digwydd pan fydd gweithiwr yn cael ei drin yn llai ffafriol oherwydd bod ganddo gysylltiad â pherson arall sydd â nodwedd a ddiogelir benodol (oedran, anabledd, hil, crefydd neu gred, ail-aseinio rhywedd, rhyw neu gyfeiriadedd rhywiol).

Mae **Gwahaniaethu trwy Ganfyddiad** yn digwydd pan fydd gweithiwr yn cael ei drin yn llai ffafriol oherwydd bod eraill yn amgylfred bod ganddo nodwedd a ddiogelir benodol (oedran, anabledd, hil, crefydd neu gred, ail-aseinio rhywedd, rhyw neu gyfeiriadedd rhywiol).

Erledigaeth

Mae hyn yn digwydd pan fydd person yn dioddef niwed, fel peidio â chael cyfle hyfforddiant neu ddyrchafiad oherwydd ei fod ef neu ei bod hi wedi gwneud neu gefnogi cwyn neu gyflwyno cwyn neu fod amheuaeth ei fod ef neu hi yn mynd i wneud hynny neu ar fin gwneud hynny.

Aflonyddu/Aflonyddu Trydydd Parti

Ar gyfer dibenion y Polisi hwn, ystyrir gan y Cwmni bod aflonyddu yn edrychiad, sylw, gweithred, awgrym neu gyswllt corfforol digroeso dro ar ôl tro sy'n cael ei ystyried yn annymunol a sarhaus i unigolyn neu grŵp o weithwyr ac a all fygwth sicrwydd swydd gweithiwr neu greu amgylchedd gwaith bygythiol.

Meysydd penodol

Bodloni anghenion unigol

Byddwn yn cyflawni pob ymdrech resymol i fodloni anghenion penodol unrhyw unigolyn a pheidio â gosod cyfyngiadau afresymol arnyn nhw. Er enghraifft:

- Cyfrifoldebau gofalu a domestig – gall amser o'r gwaith fod yn addas er mwyn i staff ofalu am blant neu berthnasau sy'n wael i'w helpu i gael cydbwysedd rhwng eu cyfrifoldebau gartref ac yn y gwaith (gweler ein polisi gweithio hyblyg)
- Patrymau Gwaith – pryd bynnag y bydd yn bosibl dylai cyrsiau hyfforddi a chyfarfodydd gael eu cynllunio er mwyn caniatáu presenoldeb gan staff rhan-amser
- Anabledd – dylid ymgynghori â staff ag anabledd am unrhyw addasiadau rhesymol y gellid eu gwneud er mwyn iddyn nhw gyflawni eu swyddi yn well
- Arferion crefyddol – gall fod yn angenrheidiol rhoi ystyriaeth arbennig i geisiadau am amseru gwyliau blyneddol ac am wyliau arbennig neu estynedig neu newidiadau yn yr oriau gwaith arferol i fodloni anghenion crefyddol neu ddiwylliannol gweithwyr.
- Staff sy'n profi'r menopôs neu'r perimenopôs.

Recriwtio

Bydd unigolion sy'n ymwneud â'r broses recriwtio a dethol yn ymdrechu i sicrhau bod pawb yn cadw at ein polisi recriwtio a dethol a'n gweithdrefnau a bod:

- Disgrifiadau swydd a manylebau person yn cynnwys meini prawf sy'n angenrheidiol yn wrthrychol yn unig ar gyfer dyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd

- Hysbysebion swyddi yn cael eu cylchredeg i annog ceisiadau gan bob adran o'r gymuned ac yn gofalu nad ydi'r dulliau a ddefnyddir yn cyfyngu yn afresymol neu annheg ar y gronfa o ymgeiswyr tebygol.
- Os oes rheswm gwirioneddol a chyfreithlon dros gyfyngu'r swydd i grŵp penodol, bydd hyn yn cael ei ddatgan yn glir yn ogystal â'r sail ar gyfer hynny ar unrhyw hysbyseb
- Llunio rhestr fer ar sail meini prawf gwrthrychol sy'n berthnasol i'r swydd ac yn ddiduedd
- Penderfyniadau dethol yn cael eu gwneud gan staff â hyfforddiant addas, ar sail gallu'r ymgeisydd yn unig a'r rhesymau dros y penderfyniad yn cael eu cofnodi.
- Ni ofynnir unrhyw gwestiynau yn ymwneud ag iechyd oni bai eu bod yn 'hanfodol' i'r swydd

Byddwn yn ystyried strategaethau gweithredu cadarnhaol i sicrhau gweithlu sydd yn adlewyrchu'r cymunedau yr ydym yn gweithredu ynddyn nhw yn rhesymol.

Hyfforddiant a Datblygiad

Byddwn yn ymdrechu i sicrhau bod yr holl staff yn cael cyfleoedd addas i ddatblygu eu sgiliau a'u gwybodaeth. Bydd hyfforddiant a datblygiad yn cael eu monitro yn gyson i sicrhau nad yw'r system a'r cyfleoedd yn gwahaniaethu, a'u bod yn hygyrch i'r holl weithwyr gyda chymwysterau neu brofiad addas. Ni fyddwn yn disgwyl i aelodau o staff neu wirfoddolwyr fynychu hyfforddiant y mae ganddynt brofiad personol ohono yn barod gan ein bod yn cydnabod y gall hyn fod yn brofiad all achosi trawma.

Datblygu Gyrfa

Byddwn yn ymdrechu i sicrhau, o fewn rheswm, bod pob cyfle gyrfa ar gael i'r holl staff gyda'r cymwysterau a/neu brofiad addas a hefyd yn ystyried y ffordd orau i helpu staff i symud ymlaen yn eu gyrfaedd, gan ystyried eu diffyg cyfle oherwydd gwahaniaethu a'r adnoddau ychwanegol all fod arnyn nhw eu hangen i gyflawni deiliant cyfartal i eraill. Cyn belled ag y mae'r gyfraith yn caniatáu byddwn yn ystyried cymryd camau cadarnhaol rhesymol i wella statws unrhyw grwpiau nad oes digon o gynrychiolaeth iddyn nhw yn y cwmni. Er enghraifft, os bydd dau ymgeisydd am swydd yn gyfartal byddwn yn ystyried penodi'r person o grŵp nad yw'n cael ei gynrychioli'n ddigonol.

Cyflog a Thâl

Byddwn yn ymdrechu i sicrhau bod ein system gyflog a thalu yn un ddiduedd ac yn addas i anghenion Theatr Hijinx. Bydd y system gyflogau yn parhau yn dryloyw ac yn hawdd ei deall.

Adolygu a Monitro

Gofynnir i bob gweithiwr ac ymgeisydd am swydd lenwi ffurflen yn nodi ei ryw, hil, cefndir ethnig ac unrhyw anabledau. Mae'r Cwmni yn gwarantu y bydd y ffurflen hon yn cael ei defnyddio yn unig ar gyfer monitro effeithiolrwydd ein polisi cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Mae'r Cwmni hefyd wedi ymrwymo i adolygu a monitro effeithiolrwydd y Polisi hwn yn unol â newidiadau yn y gyfraith a chanllawiau arfer da eraill.

Mae **Cynllun Gweithredu** yn cyd-fynd â'r polisi hwn sy'n cael i adolygu a'i fonitro gan Fwrdd yr Ymddiriedolwyr yn chwarterol.

Am ragor o wybodaeth am y Polisi hwn, cysylltwch â Bwrdd Ymddiriedolwyr Theatr Hijinx.

Cysylltiadau gyda pholisïau eraill.

Mae gwybodaeth bellach gysylltiedig hefyd yn y polisïau a gweithdrefnau canlynol;

Polisi Urddas yn y Gwaith sy'n cynnwys gwybodaeth am Fwlio ac Aflonyddu.

Arferion a gweithdrefnau recriwtio

Gweithio Hyblyg

Polisi Cwynion

Polisi Menopôs a Pherimenopôs (yn cael ei ddatblygu)

Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb (gweler isod)

Mae'r polisi hwn yn ddarostyngedig i fonitro cyson ar y data ar chwech o'r nodweddion a ddiogelir, Oedran, Anabledd, Hil, Crefydd neu gred, Rhyw a Chyfeiriadedd Rhywiol.

CYNLLUN GWEITHREDU CYDRADDOLDEB STRATEGOL 2024-2027

Nodau

Yn y cynllun 2024-27 hwn mae ein pwyslais ar 4 nod allweddol:

- Sicrhau bod ein bwrdd, staff, gwirfoddolwyr a gweithwyr llawrydd yn adlewyrchu amrywiaeth Cymru a'n cymunedau yn well;
- Cynyddu amrywiaeth hiliol ein hartistiaid;
- Lobïo dros newid yn y system fudd-daliadau;
- Hyrwyddo newid cadarnhaol yn y celfyddydau a'r diwydiannau creadigol;

Nod 1 - Sicrhau bod ein bwrdd, staff, gwirfoddolwyr a gweithwyr llawrydd yn adlewyrchu amrywiaeth Cymru a'n cymunedau yn well

Rydym yn cydnabod yr angen i'n tîm staff, bwrdd ymddiriedolwyr a theulu Hijinx yn ehangach adlewyrchu amrywiaeth Cymru a'n cymunedau.

- Ar hyn o bryd mae Hijinx wedi cyflogi tîm staff o 21, 57% yn fenywod a 43% yn ddynion, mae'r holl staff yn wyn a 10% yn uniaethu fel rhai anabl.
- Mae 40% o'r tîm staff yn dynodi eu bod yn gallu darllen brawddegau syml ar bynciau pob dydd a siarad 'ychydig o Gymraeg', ac mae dau yn siaradwyr Cymraeg rhugl. Mae'r gweddill yn dysgu Cymraeg.
- Mae ein Bwrdd Ymddiriedolwyr yn gytbwys o ran rhyw (50% yn fenywod a 50% yn ddynion). Mae 15.38% o'r ymddiriedolwyr yn uniaethu fel bod o'r Mwyafrif Byd-eang, mae'r gweddill yn wyn. Mae 8% o'r ymddiriedolwyr yn siarad Cymraeg ac mae 10% ychwanegol yn gallu siarad, darllen a deall brawddegau syml am bynciau bob dydd yn Gymraeg. Ar hyn o bryd mae un o'n Hymddiriedolwyr yn uniaethu fel Anabl.

Rydym yn casglu data monitro ar gyfer ein staff, bwrdd, gwirfoddolwyr a gweithwyr llawrydd yn flynyddol i'n helpu i fesur ein cynnydd. Rydym hefyd yn olrhain y wybodaeth hon yng nghyswllt recriwtio a chontractau llawrydd.

Llwyddiannau ar gyfer Nod 1:

Recriwtio

Yng ngwanwyn 2021, penodwyd Ymgynghorydd Adnoddau Dynol ac rydym wedi adolygu ein polisïau a gweithdrefnau recriwtio staff. Mae'r newidiadau a wnaed yn cynnwys:

- ceisiadau dienw,
- ffenestri ymgeisio hwy,
- newid ble mae swyddi gwag yn cael eu rhestru a'u hysbysebu,
- hysbysebu cyflogau ar yr holl swyddi staff,
- Cynllun GIS ar gyfer ymgeiswyr anabl ac o'r mwyafrif byd-eang,
- cwestiynau yn cael eu darparu cyn cyfweiliadau.

Arweinyddiaeth a Goruchwyliaeth

Er mwyn rhoi blaenoriaeth i'r gwaith hwn, rydym wedi sefydlu is-grŵp Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant o ymddiriedolwyr a staff i yrru'r gwaith hwn yn ei flaen, craffu ar ein polisïau a'n llunio penderfyniadau a dal y rheolwyr a'r bwrdd ymddiriedolwyr i gyfrif. Mae Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn eitem sydd ar yr agenda bob tro yng nghyfarfodydd y bwrdd.

Cynllun a Hyfforddiant Medrusrwydd Diwylliannol

Cofrestrodd Hijinx ar Gynllun Ardystio Medrusrwydd Diwylliannol Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig Diverse Cymru ac mae staff ac ymddiriedolwyr wedi cwblhau'r hyfforddiant medrusrwydd diwylliannol cychwynnol. Mae hyn yn dilyn 'Know Your Bias and Allyship in the Workplace' gan The Other Box a Chamau Cyntaf i Hyfforddiant Cynhwysiant LHDTc+ a gyflwynwyd gan Stonewall Cymru.

Y Panel a Cysylltu Pawb

Er mwyn sicrhau bod amrywiaeth o leisiau ar bob lefel, rydym wedi creu grŵp llywio o artistiaid gydag anabledau dysgu a/neu awtistiaeth i roi llais uniongyrchol yn ein penderfyniadau artistig a rheoli. Maent yn cyfarfod yn fisol.

Meincnodi'r Tîm Llawrydd

Casglu data monitro am weithwyr llawrydd er mwyn gallu dynodi bylchau mewn cynrychiolaeth yn rhagweithiol a cheisio eu llenwi.

Gweler yr amcanion a'r camau gweithredu ar gyfer 2024-27 yn y tabl isod (tudalen 22).

Nod 2 - Cynyddu amrywiaeth hiliol ein hartistiaid

Mewn sefydliad bach rhaid i bawb fod yn eithriadol - staff ac ymddiriedolwyr yn ogystal â hwyluswyr llawrydd ac artistiaid. Yn Hijinx mae hynny'n wir amdanynt i gyd. Mae'n dîm sy'n llawn o syniadau a'r dewrder i'w gweithredu, eu hystyried, eu gadael a dechrau eto. Wedi dweud hynny, os ydym am ymgysylltu â mwy o bobl a chyrraedd cymunedau nad oes

ganddynt gynrychiolaeth ddigonol, rhaid i ni sicrhau ein bod yn adlewyrchu'r bobl hynny yn y gwaith yr ydym yn ei greu a'i gyflwyno, ar y llwyfan/sgrin a thu ôl i'r llenni. Rhaid i ni gynyddu amrywiaeth hiliol ein hartistiaid, yn anabl a heb anabledd, yr ydym yn gweithio gyda nhw i ddwyn ystod ehangach a chyfoethocach o brofiadau a safbwyntiau i'n gwaith.

Mae ein holl waith yn dilyn y rheol "dim byd amdanom ni hebom ni". Daw'r man cychwyn ar gyfer creu gan ein hartistiaid ag anabledd dysgu a/neu awtistiaeth, sy'n ymwneud â phob cam wrth ddatblygu prosiect, gan siapio'r storïau y maen nhw'n eu perfformio ar ein llwyfannau a sgriniau. Y gred hon a'r ffordd hon o weithio sy'n sicrhau bod ein gwaith yn ddilys a didwyll, nid yw fyth yn manteisio nac yn cam-gynrychioli, mae'n cynrychioli'r unigolion sydd gennym yn yr ystafell yn unig. Nhw sydd berchen ar y gwaith.

Er mwyn adlewyrchu ystod ehangach o brofiadau a diwylliannau yn ein gwaith, mae'n hanfodol i ni gynyddu'r nifer o artistiaid o'r mwyafrif byd-eang gydag anabledd dysgu a/neu awtistiaeth yr ydym yn eu hyfforddi trwy ein Hacademiau, rhywbeth y mae ein llwyddiant wrth ei wneud wedi bod yn gyfyngedig hyd yn hyn.

Llwyddiannau ar gyfer Nod 2:

Niwrowahaniaeth a Gwrth-hiliaeth yng Nghelfyddydau Cymru (NAWA)

Derbyniwyd cyllid o Gronfa Gwrth-hiliaeth Diwylliant Treftadaeth a Chwaraeon Llywodraeth Cymru ar gyfer prosiect partneriaeth gyda Theatr Hijinx, Anabledd Dysgu Cymru a Chelfyddydau Anabledd Cymru i ymdrin â phroblemau a wynebir gan bobl ag anabledd dysgu a niwrowahanol o gymunedau'r mwyafrif byd-eang wrth gael mynediad neu ymwneud â'r celfyddydau a diwylliant. Fe wnaethom benodi arweinydd prosiect, Sarah Asante-Gregory i drefnu'r rhaglen.

Datblygu Hyfforddiant Gwrth-hiliaeth i Gynulleidfaoedd ag Anabledd Dysgu a Niwrowahanol

Ar hyn o bryd nid oes unrhyw hyfforddiant gwrth-hiliaeth ar gael sy'n addas neu briodol i gynulleidfaoedd ag anabledd dysgu a niwrowahanol. Byddwn yn datblygu rhaglen hyfforddi i'r diben ar gyfer ein hactorion Academi y gellir ei chyflwyno trwy Gymru.

Hyfforddiant Hwylusyddion Creadigol

Roeddem yn llwyddiannus yn ein cais i'r gronfa Sgiliau Creadigol am gyllid i ddatblygu rhaglen hyfforddi ar gyfer Hwylusyddion Creadigol. Mae Hwylusyddion Creadigol yn weithwyr proffesiynol creadigol sydd wedi eu hyfforddi sy'n mynd gyda phobl ag anabledd dysgu a/neu awtistiaeth a gweithwyr creadigol proffesiynol anabl mewn ymarferion, ar y set ac yn ystod perfformiadau. Maent yn cefnogi'r unigolyn a'r cynhyrchiad; yn hwyluso cyfathrebu a dulliau effeithiol a sicrhau bod anghenion cefnogaeth yn cael eu bodloni. Ar hyn o bryd maent yn weithlu nad yw'n cael ei reoleiddio ac nid oes hyfforddiant sefydledig ar gyfer y swydd yn bodoli.

Cynllun Medrusrwydd Diwylliannol

Cofrestrodd Hijinx ar Gynllun Ardystio Medrusrwydd Diwylliannol Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig Diverse Cymru ac mae staff ac ymddiriedolwyr wedi cwblhau'r hyfforddiant medrusrwydd diwylliannol cychwynnol. Mae hyn yn dilyn 'Know Your Bias and Allyship in the Workplace' gan The Other Box a Chamau Cyntaf i Hyfforddiant Cynhwysiant LHDTTC+ a gyflwynwyd gan Stonewall Cymru.

Gweler yr amcanion a'r camau gweithredu ar gyfer 2024-27 yn y tabl isod (tudalen 22).

Nod 3 - Lobio dros newid yn y system fudd-daliadau a gwell cefnogaeth i bobl ag anabledd dysgu sy'n gweithio yn y diwydiannau creadigol

Mae'r dosbarthiad budd-daliadau lles ar hyn o bryd yn atal pobl ag anabledd dysgu rhag mynd i gael gwaith cyflogedig yn weithredol.

Dangosodd profiad diweddar actorion sydd wedi cael rhannau mewn cynyrchiadau allanol i ni pa mor anodd a rhwystredig yw'r systemau presennol, a'r diwylliant o ofn a phryder y maent yn ei greu. Rydym mewn trafodaethau gydag Equity, CThEF a chynrychiolwyr eraill y diwydiant i lobio dros newid, rhannu astudiaethau achos, ac edrych ar enghreifftiau penodol i ddynodi dewisiadau i'n hactorion, yr ydym yn gobeithio y bydd yn cael effaith ehangach.

Byddwn yn parhau i gefnogi a chyfeirio ein hactorion a'u teuluoedd at gyngor a gwybodaeth i'w helpu i wneud penderfyniadau ar sail gwybodaeth am dâl a gwaith.

Rydym yn aros am eglurder am gamau nesaf cyflwyno Credyd Cynhwysol a sut y gall hynny effeithio ar y bobl yr ydym yn gweithio gyda nhw.

Llwyddiannau ar gyfer Nod 3:

Datblygiad Proffesiynol i Aelodau'r Academiâu

Mae Theatr Hijinx wedi cyflwyno modwl datblygiad proffesiynol i holl aelodau'r Academiâu i roi'r sgiliau allweddol iddyn nhw a'u rhwydweithiau cefnogi i gael gwaith yn y sector. Mae dewisiadau hyfforddi eraill yn cael eu harchwilio.

Cyngor a Chymorth i Artistiaid

Cefnogodd Theatr Hijinx 12 o artistiaid i gofrestru yn hunangyflogedig a llenwi eu Ffurflen Dreth gyda CThEF, gan greu adnoddau i esbonio a symleiddio'r broses. Gall yr adnoddau hyn gael eu defnyddio i roi cymorth i artistiaid eraill a helpu i gael gwared ar rwystrau.

Hyfforddiant Hwylusyddion Creadigol

Fel uchod, roeddem yn llwyddiannus yn ein cais i'r gronfa Sgiliau Creadigol am gyllid i ddatblygu rhaglen hyfforddi ar gyfer Hwylusyddion Creadigol. Trwy hyfforddi mwy o

Hwylusyddion Creadigol, gallwn gefnogi mwy o artistiaid sydd ag anabledd dysgu a/neu yn awtistig i gael gwaith.

Gweler yr amcanion a'r camau gweithredu ar gyfer 2024-27 yn y tabl isod (tudalen 22).

Nod 4 - Hyrwyddo newid cadarnhaol yn y celfyddydau a'r diwydiannau creadigol

Mae Hijinx yn lladmerydd grymus dros newid yn y diwydiannau creadigol. Mae ein model cydweithredol o weithio yn waith sydd o fudd i bawb, gan greu gwaith anhygoel, dewr. Mae'n rhoi cyfle i sefydliadau ac unigolion gynyddu eu dealltwriaeth o sut i weithio'n gynhwysol a'r sgiliau i wneud hynny.

Mae pobl anabl yn parhau heb ddigon o gynrychiolaeth ar y llwyfan a'r sgrin ac mae ein holl waith wedi ei anelu at ymdrin â'r diffyg cydbwysedd hwn.

Llwyddiannau ar gyfer Nod 4:

ReFocus

Hyfforddiant cyfathrebu yw ReFocus i ddiwydiannau'r sgrin. Mae wedi ei ddylunio i helpu unrhyw un sy'n gweithio yn y sector sgrin, mewn unrhyw adran, i wneud eu harferion gwaith yn fwy cynhwysol i bobl ag anabledd dysgu a/neu awtistig. Mae'r cwrs undydd wedi ei ardystio gan y Gwasanaeth Ardystio CPD. Diolch i gyllid gan Cymru Greadigol, fe'i darparwyd ar bris gostyngol neu am ddim hyd ddiwedd Mawrth 2024.

Asiantaeth Actorion Hijinx

Wrth gastio byddwn yn parhau i weithio gyda'r sector i ddatblygu llwybrau hygyrch a chynhwysol i'n hartistiaid gael clyweliadau ar gyfer rhannau. Rydym yn anelu at ddarparu hyfforddiant i gyfarwyddwyr castio a chwmnïau cynhyrchu i rannu ein profiad ar sut i gynnal clyweliad a denu talent o'r gymuned anabledd dysgu/awtistig. Byddwn yn rhedeg sesiynau hyfforddi i deuluoedd ein hartistiaid i'w helpu i gefnogi eu hactor Hijinx yn y ffordd orau.

Housemates

Darn theatr mewn partneriaeth â Theatr Sherman. Yn cael ei berfformio gan gast o gerddorion-actorion niwrowahanol a niwronodweddiadol, mae Housemates yn rymus ac yn cyffwrdd y galon.

Dyma’r crynodeb: “Yn yr 1970au, ychydig fetrau o ddrysau’r Sherman, cychwynnodd chwyldro. Roedd yn chwyldro a ysgwyddodd y byd.

Cychwynnodd y cyfan pan wnaeth Alan, dyn ifanc a aned gyda Syndrom Down, gyrraedd bywyd myfyriwr ym Mhrifysgol Caerdydd, Jim. Roedd Alan wedi byw yn Ysbyty Trelái ers ei blentyndod; y cyfan oedd ganddo ei eisiau oedd byw mewn tŷ a bod mewn band. Roedd Jim am wneud gwahaniaeth yn y byd, ond nid oedd yn gwybod sut. Gyda’u ffrindiau fe wnaethant gychwyn ar arbrawf a wnaeth drawsnewid sut yr oedd pethau’n cael eu gwneud, sut yr oedd pobl yn cael eu trin a phwy oedd yn cael dweud wrthoch chi sut i fyw. Dyma ddechrau’r diwedd i ofal sefydliadol a genedigaeth Byw â Chymorth.”

Perfformiwyd Housemates gyntaf yn Theatr Sherman yn Hydref 2023 a bydd yn cychwyn ar daith genedlaethol yng ngwanwyn 2025.

Lost & Found

Fe wnaethom ddatblygu rhaglen ddogfen fer wedi ei hariannu gan Gronfa Gymunedol GWR am Chris a hanes ei fabwysiadu. Mae’r ffilm yn dangos taith emosiynol Chris a’i berthynas gyda ffrindiau a theulu. Y bwriad yw hyrwyddo *Lost & Found* ymhellach fel bod mwy o bobl yn gallu gweld y stori hon.

Vaguely Artistic

Vaguely Artistic yw band roc, pop, blws a ffync cynhwysol mewnol Hijinx. Maent wedi rhyddhau eu halbwm cyntaf ‘Vaguely Accomplished’ ac maent yn perfformio’n gyson ar draws Caerdydd.

Gweler yr amcanion a’r camau gweithredu ar gyfer 2024-27 yn y tabl isod (tudalen 22).

Cynllun Cydraddoldeb Strategol

GWEITHRED	GAN BWY	ERBYN PRYD	CYNNYDD
Sicrhau bod ein bwrdd, staff, gwirfoddolwyr a gweithwyr llawrydd yn adlewyrchu amrywiaeth Cymru a’r cymunedau yr ydym yn gweithio gyda nhw yn well			
Sefydlu is-grŵp Amrywiaeth, Cydraddoldeb, Hygyrchedd a Chynhwysiant o ymddiriedolwyr a staff.	Prif Weithredwr /Ymddiriedolwyr	Parhaus	Sefydlu grŵp
Monitro Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer yr holl staff ac ymddiriedolwyr	Prif Weithredwr /Ymddiriedolwyr	Cwblhawyd	Ei ddiweddarau yn flynyddol
Monitro Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer gwirfoddolwyr gweithwyr llawrydd a chyfranogwyr	Prif Weithredwr / Rheolwyr	Cwblhawyd	Ei ddiweddarau yn flynyddol

Datblygu'r bwrdd ymddiriedolwyr i adlewyrchu amrywiaeth Cymru yn well	Prif Weithredwr /Ymddiriedolwyr	Parhaus	3 aelod newydd o'r bwrdd wedi eu recriwtio – angen rhagor o newidiadau
Datblygu'r staff i adlewyrchu amrywiaeth Cymru yn well trwy ddiweddarau polisïau recriwtio a'r weithdrefn i sicrhau dull cynhwysol	Prif Weithredwr	Cwblhawyd	Proses yn cael ei hadolygu yn gyson
Sicrhau bod yr holl staff ac ymddiriedolwyr yn dilyn hyfforddiant Tuedd Anymwybodol a Gwrth-hiliaeth	Prif Weithredwr	Parhaus	Hyfforddiant cychwynnol wedi ei gwblhau, y cam nesaf wedi ei gynllunio
Amrywiaeth, Cydraddoldeb, Hygyrchedd a Chynhwysiant i fod yn eitem yng nghyfarfodydd y bwrdd bob tro	Prif Weithredwr / Ymddiriedolwyr	Cwblhawyd	Wedi ei weithredu'n llawn
Creu grŵp llywio o artistiaid ag anabledd dysgu a/neu awtistiaeth	Prif Weithredwr /AD	Cwblhawyd	Y Panel a Cysylltu PAWB wedi eu sefydlu yn Ebrill 2021 a chyfarfodydd yn digwydd yn fisol
Cyflawni Ardystiad Medrusrwydd Diwylliannol gyda Diverse Cymru	Pawb	Mawrth 2025	Y llyfr gwaith cyntaf i gyrraedd yn Awst 2024
Cynyddu amrywiaeth hiliol yr artistiaid yr ydym yn gweithio gyda nhw			
Cyflawni Ardystiad Medrusrwydd Diwylliannol gyda Diverse Cymru	Pawb	Mawrth 2025	Y llyfr gwaith cyntaf i gyrraedd yn Awst 2024
Cynyddu proffil Hijinx i ddenu ystod ehangach o gyfranogwyr ac artistiaid	Rheolwr Marchnata	Parhaus	Rheolwr Marchnata wedi ei recriwtio – y strategaeth i'w chwblhau erbyn Rhagfyr 2024
Cyflawni'r prosiect Niwrowahaniaeth a Gwrth-hiliaeth yng Nghelfyddydau Cymru (NAWA)	Arweinydd Prosiect	Rhagfyr 2024	Parhaus
Ystyried gwaddol y gweithgarwch NAWA a sut y mae hyn yn bwydo i'r sefydliad yn y tymor hir	Prif Weithredwr ac Arweinydd Prosiect NAWA	Mawrth 2025	Heb ei gychwyn
Datblygu rhaglen hyfforddi ar gyfer Hwylusyddion Creadigol	Arweinydd Hygyrchedd	Mawrth 2026	Parhaus
Cael trefn derfynol a chyflwyno hyfforddiant gwrth-hiliaeth i bobl ag anabledd dysgu a niwrowahanol	Arweinydd Prosiect NAWA a	Mawrth 2025	Parhaus

	Chyfarwydd -wr Academi		
Lobïo dros newid yn y system fudd-daliadau.			
Recrwtio a hyfforddi mwy o Hwylusyddion Creadigol i gefnogi artistiaid ag anabledd dysgu a/neu awtistiaeth i gael gwaith	Prif Weithredwr . Cyfarwydd- wr Academi ac Arweinydd Hygyrchedd	Mawrth 2026	Parhaus
Ymchwilio ac ymgysylltu â pheirianweithiau cefnogi eraill e.e. Mynediad at Waith a Thaliadau Uniongyrchol, i sicrhau cefnogaeth briodol i artistiaid sy'n gweithio.	Swyddi	Parhaus	Heb ei gychwyn
Ymwreiddio swydd yr Arweinydd Hygyrchedd i wella mynediad at gymorth i artistiaid ag anabledd dysgu	Swyddi	Mawrth 2025	Parhaus
Hyrwyddo newid cadarnhaol yn y celfyddydau a'r diwydiannau creadigol			
Sefydlu Sylfeini Drama yng ngogledd Cymru i ehangu ein cyrraedd ac ymgysylltu â chyfranogwyr yn y gogledd.	Pennaeth PAWB/ Cyfarwydd- wr yr Academi	Mawrth 2026	Y cam ymchwil wedi ei gwblhau – grŵp heb gychwyn eto
Cynhyrchiad Meet Fred yn Ne Korea gyda'r Wooran Foundation	Theatr	Hydref 2024	Parhaus
Hyrwyddo ein theatr a'n ffilm yn well i gael cydnabyddiaeth yn y sector celfyddydol cenedlaethol a rhyngwladol a datblygu cynulleidfaoedd newydd i'n gwaith.	Ffilm / Theatr / Marchnata	Parhaus	Parhaus
Parhau i hyrwyddo <i>Lost & Found</i> i wyliau ffilm	Ffilm/ Marchnata	Parhaus	Parhaus
Parhau i ddatblygu <i>Two Worlds</i> - ein ffilm hir gyntaf gyda chast ag anabledd dysgu/awtistiaeth	Ffilm	Parhaus	Yn cael ei ddatblygu. Cyllid cychwynnol wedi ei sicrhau, a ffynonellau cyllid eraill wedi eu dynodi
Taith genedlaethol <i>Housemates</i> yng ngwanwyn 2025 mewn partneriaeth â Sherman Cymru	Theatr	Gwanwyn 2025	Heb ei gychwyn
Addewid 1% - rydym yn addo dyrannu 1% o'n cyllideb flynyddol i weithredoedd sy'n cynyddu amrywiaeth yn y sefydliad, gan ei wneud yn rhan weithredol o'n penderfyniadau busnes.	Prif Weithredwr / Pawb	Parhaus	Dull olrhain yn eiddo i fonitro'r gwariant ar gyfartaledd, amrywiaeth a chynhwysiant

Staff yn rhoi adroddiad ar gynnydd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol i'r Bwrdd Ymddiriedolwyr yn chwarterol. Efallai y bydd arnom angen newid ein camau gweithredu yn ystod oes y cynllun a dynodi, os bydd angen, ble mae angen gwneud mwy o waith.