

Sicrhau bod **Ofcom** yn gweithio i **bawb**

Strategaeth amrywiaeth a chynhwysiad Ofcom



Rhagair gan Melanie



Mae gwasanaethau cyfathrebu yn bwysicach nawr nag erioed. Yn ystod pandemig y coronafeirws, mae pobl ledled y DU wedi

dibynnu ar gysylltiadau band eang a symudol i weithio, dysgu a chadw mewn cysylltiad. Mae peirianwyr telathrebu a gweithwyr post wedi ein helpu i gadw mewn cysylltiad, ac roedd darlledwyr yn cynnig rhaglenni addysgol a gwybodaeth mae modd ymddiried ynddyn nhw.

Mae gwaith Ofcom o sicrhau bod cyfathrebiadau'n gweithio i bawb hefyd wedi bod yn bwysicach nag erioed. Rydym yn gweithio i gefnogi gwasanaethau band eang a symudol gwell i bobl, ble bynnag y maent yn y DU. Eleni, rydym yn gosod rheoliadau newydd a fydd yn helpu i ddarparu band eang ffeibr mewn ardaloedd gwledig ac rydym yn rhyddhau rhagor o donnau awyr ar gyfer gwasanaethau symudol. Rydym wedi gosod disgwyliadau newydd ar gwmnïau telathrebu o ran cefnogi defnyddwyr agored i niwed ac incwm is. Rydym wedi parhau â'n gwaith i ddiogelu cynulleidfaoedd rhag niwed ar y teledu a'r radio, ac rydym yn dechrau'r dasg o ddiogelu defnyddwyr llwyfannau rhannu fideos. Ochr yn ochr â hyn, rydym yn gosod rheolau cliriach i sicrhau bod teledu ar gael i bobl sydd â nam ar eu clyw neu ar eu golwg. Rydym hefyd yn paratoi i ysgwyddo rôl newydd bwysig o ran diogelu pobl rhag cynnwys niweidiol ar-lein.

Os ydym am wneud ein gwaith yn effeithiol i bawb yn y DU – ar draws ein gwledydd, ein rhanbarthau a'n cymunedau, ac i bobl o bob oed a chefnidir – rhaid i Ofcom ei hun adlewyrchu'r DU heddiw.

Mae digwyddiadau diweddar wedi rhoi mwy fyth o frys i'r pwynt hwn. Achosodd lladd George Floyd yn yr Unol Daleithiau ofid a loes i lawer o bobl yn y DU, yn enwedig yn ein cymunedau Du. Arweiniodd nifer o sefydliadau i ailedrych ar eu diwylliant a'u harferion. Roedd rhwydwaith cydweithwyr Ofcom, RACE (Codi Ymwybyddiaeth o Ddiwylliant ac Ethnigrwydd), yn ein herio i fynd ymhellach o ran gwneud ein gweithle mor deg a chynhwysol â phosibl.

Mae'r pryderon hyn yn bwysig i mi'n bersonol, a gwn fod gan Ofcom ragor i'w wneud.

Pum mlynedd yn ôl, rhoesom dargedau i ni ein hunain i wella amrywiaeth ein gweithlu erbyn 2020. O ran rhywedd, roeddem wedi ymrwymo i raniad cyfartal rhwng dynion a menywod ar draws y sefydliad, ac i fenywod gynrychioli 40% o'r uwch swyddi. Roeddem hefyd wedi ceisio cynyddu cyfran y cydweithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig mewn swyddi uwch o 9% i 13%.

Rwyf wedi cael fy nghalonogi ein bod wedi sicrhau cydbwysedd cyfartal rhwng y rhywiau ac wedi rhagori ar ein targed ar gyfer merched mewn swyddi uwch. Enwyd Ofcom eleni gan The Times fel un o'r 50 Cyflogwr Gorau ar gyfer Menywod. Ond rwy'n siomedig mai dim ond 11% rydym wedi'i gyrraedd o ran cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ar lefelau uwch. Mae hynny'n rhwystr i Ofcom, ond ni ddylai ein hatal rhag gosod gweledigaeth fwy beiddgar, ac ni fu ein penderfyniad i wneud yn well erioed yn gryfach.

Rwyf am i Ofcom fod yn sefydliad hyderus a chysylltiedig, lle mae sgiliau a chyfraniadau pawb yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu, a lle gall pobl o bob nodwedd a chefnidir lwyddo yn eu gyrfa. A byddwn yn defnyddio'r amrywiaeth honno o feddwl a phrofiad, a diwylliant o gynhwysiad a pharch tuag at ein gilydd, i sicrhau gwell canlyniadau i bobl yn y DU.

Mae'r strategaeth hon yn nodi ein dyheadau ar gyfer y pum mlynedd nesaf. Rydym yn gosod nodau mwy ymestynnol ar gyfer cydraddoldeb rhwng y rhywiau ac ethnigrwydd ar lefelau uwch. Rydym hefyd yn gosod targed newydd a heriol i ni'n hunain i wella cynrychiolaeth pobl anabl yn Ofcom.

Rydym yn ymrwymo i wneud Byrddau a Phwyllgorau Cynghori statudol Ofcom yn wirioneddol gynrychioliadol o'r DU. Ein nod yw cyrraedd pob un o'r targedau heriol hyn erbyn 2026.

Ond rydym hefyd yn mynd y tu hwnt i brif dargedau a nodweddion gwarchoddedig. Mae angen i ni gynyddu ein hamrywiaeth meddwl, gan ddenu'r dalent orau o amrywiaeth o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol a chynyddu ein presenoldeb y tu allan i Lundain. Rydym am i'n cydweithwyr Du weld gwelliant mesuradwy o ran sicrhau bod eu lleisiau'n cael eu clywed yn ein gwaith. Ac rydym eisiau gwneud gwelliannau pendant i ddiwylliant ein gweithle, fel bod cyfraniad pawb yn cael ei werthfawrogi a'i barchu.

Rydym yn disgwyl cael ein barnu yn erbyn ein nodau – nid ymhen pum mlynedd, ond ym mhob blwyddyn wrth i ni adrodd yn rheolaidd ynghylch a ydym wedi gwneud digon o gynnydd tuag at ein nodau.

Mae'r gwaith hwn yn gwbl ganolog i bwy rydyn ni eisiau bod – sefydliad sy'n wirioneddol gynrychioliadol o'r DU gyfan, er mwyn i ni allu sicrhau bod cyfathrebiadau'n gweithio i bawb.

Cynnwys

Rhagair gan Melanie	1
Trosolwg.....	2
Ein gweledigaeth	2
Ein targedau a blaenoriaethau.....	7
Prosesau a systemau.....	15
Diwylliant ac arweinyddiaeth.....	22
Cyflawni ein strategaeth.....	28



Trosolwg

Sicrhau bod Ofcom yn gweithio i bawb

Cenhadaeth Ofcom yw 'sicrhau bod cyfathrebiadau'n gweithio i bawb'. Mae'r diwydiannau rydym yn eu rheoleiddio yn chwarae rhan fwyfwy hanfodol ym mywydau pobl: eu cysylltu â theulu, ffrindiau a gweithleoedd; eu galluogi i gael gafael ar wasanaethau hanfodol fel iechyd ac addysg; dod â newyddion iddyn nhw; a'u diddanu. Os ydym am wneud yn siŵr bod gwasanaethau cyfathrebu wir yn gweithio i bawb yn y DU, yna rhaid i ni ddeall anghenion pobl ar draws y gwahanol wledydd, rhanbarthau a chymunedau yn y DU. I wneud ein gwaith yn wirioneddol dda, dylai fod gennym weithlu sy'n cynnwys pobl ag amrywiaeth eang o gefndiroedd a phrofiadau, a dylem sicrhau bod ein cydweithwyr yn gallu dod â'r holl brofiadau amrywiol hynny i'w gwaith.

Er mwyn cyflawni hyn, byddwn yn cynyddu amrywiaeth ein gweithlu a byddwn yn meithrin diwylliant lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi ac yn gallu bod yn nhw eu hunain yn y gwaith. Dydy hyn ddim yn golygu ein bod ni'n cytuno drwy'r amser. Mae'n golygu ein bod yn gwrandao ar ein gilydd, yn ceisio ac yn gosod her ac yn trin ein gilydd â phroffesiynoldeb, parch a charedigrwydd.

Dyma ein strategaeth pum mlynedd ar gyfer gwneud Ofcom yn sefydliad mwy amrywiol a chynhwysol. Bydd ein strategaeth yn esblygu dros y cyfnod hwnnw, wrth i ni wneud cynnydd tuag at ein targedau a chael gwell dealltwriaeth o feysydd fel amrywiaeth dosbarth neu economaidd-gymdeithasol. Byddwn yn cael ein gyrru gan yr egwyddorion a'r ymrwymadau a nodir yn y strategaeth hon.

Beth ydym ni eisiau ei gyflawni?

Yn adran dau, rydyn ni'n nodi ein gweledigaeth ar gyfer y math o sefydliad rydyn ni eisiau bod. Rydym am i Ofcom gael:

- gweithlu gwirioneddol amrywiol;
- diwylliant naturiol gynhwysol;
- prosesau, systemau a pholisïau sy'n deg;
- cydweithwyr sy'n cymryd cyfrifoldeb personol dros amrywiaeth a chynhwysiad;
- arweinwyr sy'n fodolau rôl; a
- chysylltiadau cryfach â'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu.

Er mwyn helpu i sbarduno'r gwelliannau hyn, rydym yn gosod targedau gweithlu pum mlynedd newydd i ni ein hunain - er mwyn gwella cynrychiolaeth ethnigrwydd a rhywedd ar lefelau uwch yn Ofcom, a chynrychiolaeth o gydweithwyr sydd ag anableddau ar draws ein sefydliad.

Ein targedau ar gyfer 2026:

- **Ethnigrwydd mewn rolau uwch:** 16% o'n harweinwyr ar lefel uwch yn dod o gefndir lleiafrifoedd ethnig.
- **Cydbwysedd rhwng y rhywiau ar lefel uwch:** Cydbwysedd cyfartal rhwng y rhywiau ar lefelau uwch.
- **Anabledd:** Mae 15% o'n cydweithwyr yn anabl.
- **Byrddau a phwyllgorau:** Cydbwysedd cyfartal rhwng y rhywiau a lefel gymharol debyg i'r poblogaethau perthnasol o ran anabledd (15%) ac ethnigrwydd (10%).

Yn ogystal â'r targedau hyn, byddwn yn canolbwyntio o'r newydd ar ddeall ac ehangu ein hamrywiaeth economaidd-gymdeithasol neu ddsbarth, yn ogystal â chynyddu ein hamrywiaeth ranbarthol, gyda mwy o gydweithwyr wedi'u lleoli y tu allan i Lundain. Mae'r rhain yn feysydd arbennig o bwysig i helpu i sicrhau bod ein gwaith rheoleiddio'n cael ei lywio gan bobl sydd ag ystod eang o brofiadau, cefndiroedd a safbwyntiau.

Byddwn hefyd yn canolbwyntio ar wella cynrychiolaeth a phrofiadau cydweithwyr Ofcom o gefndir ethnig Du, gan ystyried adborth o'n rhwydwaith RACE, a dadansoddi sgorau ymgysylltu gan gydweithwyr Du yn ein harolwg blynyddol o gydweithwyr.

Bydd gwella ein data hefyd yn flaenoriaeth bwysig. Byddwn yn mesur, yn monitro ac yn adrodd ar nifer o wahanol agweddau ar ein hamrywiaeth, gan gynnwys yr holl nodweddion sy'n cael eu gwarchod gan y gyfraith a mwy. Efallai y byddwn yn gosod targedau ychwanegol i ni'n hunain yn ystod y blynyddoedd nesaf. Byddwn hefyd yn olrhain profiadau go iawn ein pobl drwy arolygon rheolaidd o gydweithwyr. Mae ein strategaeth ei hun yn seiliedig ar ein data, sydd ar gael yma: [Proffil amrywiaeth Ofcom](#).

Sut fyddwn ni'n cyflawni hyn?

Byddwn yn cyflawni ein gweledigaeth a'n targedau a'n blaenoriaethau drwy ailwampio ein systemau a'n prosesau i sicrhau eu bod yn deg drwy ddyluniad, a thrwy gefnogi ein harweinwyr a'n holl bobl i greu diwylliant cynhwysol a llawn parch.

Mae Adran tri – Systemau a Phrosesau – yn egluro sut y byddwn yn sicrhau mwy o degwch a chydaddoldeb yn ein gwaith rheoleiddio, fel bod gennym systemau a phrosesau rheoleiddio teg, clir ac effeithiol ar waith sy'n ystyried anghenion pob grŵp o bobl. Byddwn hefyd yn cynnwys cyfiawnder a thegwch yn nyluniad ein polisiau pobl, gan ganolbwyntio'n gynnar ar y polisiau sy'n cael yr effaith fwyaf, fel recriwtio, datblygu gyrfa a rheoli perfformiad.

Mae Adran pedwar – Diwylliant ac Arweinyddiaeth – yn nodi sut y byddwn yn gwella profiadau holl gydweithwyr Ofcom o bob cefndir, ac yn harneisio ein gwahaniaethau i wella ein gwaith. Byddwn yn cryfhau ein diwylliant cynhwysol a llawn parch drwy'r ffordd rydym yn rheoli ac yn arwain yn Ofcom. Byddwn yn gwneud yn siŵr bod ein holl bobl yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, bod ganddynt lais a'u bod yn gallu cyfrannu eu gorau at ein gwaith. Mae'r adran hon yn nodi'r

disgwyliadau sydd gennym ar gyfer arweinwyr yn Ofcom i fod yn fodelau rôl, i wrando ac addysgu eu hunain am brofiadau amrywiol ein pobl a'r heriau maen nhw'n eu hwynebu, ac i ddefnyddio'r wybodaeth honno i lywio'r ffordd rydyn ni'n gweithredu a'r penderfyniadau rydyn ni'n eu gwneud.

Yn olaf, mae adran pump – Cyflawni ein Strategaeth – yn egluro sut y byddwn yn datblygu ein trefniadau llywodraethu i gyflawni'r strategaeth hon drwy greu atebolrwydd a chyfrifoldeb. Rydym yn egluro sut y byddwn yn mesur ac yn adrodd ar y cynnydd rydym yn ei wneud.



Ein gweledigaeth

Ein gweledigaeth i sicrhau bod Ofcom yn gweithio i bawb

Ffurfiwyd Ofcom yn 2003, gan ddod â phum rheoleiddiwr gwahanol ar draws y sectorau cyfathrebu at ei gilydd. Ers hynny, rydym wedi derbyn cyfrifoldebau newydd gan Senedd y Deyrnas Unedig, fel rheoleiddio'r gwasanaeth post a'r BBC, ac felly rydym wedi gorfod esblygu mor gyflym â'r sectorau rydym yn eu rheoleiddio. Rydym yn disgwyl ehangu ein gwaith ymhellach fyth dros y pum mlynedd nesaf wrth i ni ysgwyddo rôl newydd yn helpu i ddiogelu pobl rhag cynnwys niweidiol ar-lein ac ychwanegu at ein cyfrifoldebau i sicrhau bod rhwydweithiau telathrebu yn ddiogel ac yn gadarn. Yn yr adran hon o'n strategaeth rydyn ni'n nodi ein gweledigaeth ar gyfer y math o sefydliad rydyn ni am i Ofcom fod mewn pum mlynedd.

Ofcom heddiw

Heddiw, mae Ofcom yn sefydliad bywiog sy'n cyflogi tua 1,000 o bobl. Mae gennym staff yn Llundain, Birmingham, Warrington a Baldock yn ogystal â Chaerdydd, Caeredin a Belfast. Daw ein gweithwyr o nifer o wahanol broffesiynau, arbenigeddau a chefnidiroedd gyrfaoel ac maent yn gwneud amrywiaeth eang ac amrywiol o swyddi. Mae rhai enghreifftiau o rolau yn Ofcom yn cynnwys: y rheini yn ein tîm cyswllt defnyddwyr sy'n rhoi cyngor ac yn delio â chwynion gan aelodau o'r cyhoedd; swyddogion peirianeg sbectrwm sy'n ymchwilio i adroddiadau am ymyriant ar y radio; arbenigwyr safonau cynnwys sy'n ymchwilio i gwynion am raglenni teledu o dan y Cod Darlledu; arbenigwyr polisi a thechnoleg, economegwyr a chyfreithwyr sy'n gweithio ar brosiectau i oleuo ac addasu rheoleiddio ein sectorau; gweithwyr proffesiynol ym maes pobl, cyllid a TG sy'n ein cefnogi i gyd i wneud ein gwaith; a llawer mwy.

Mae ein rhwydweithiau gweithwyr a'n grwpiau diddordeb ffyniannus yn chwarae rhan bwysig o ran cefnogi amrywiaeth a chynhwysiad yn Ofcom. Mae'r rhain yn cynnwys Rhwydwaith Menywod Ofcom, Rhwydwaith Rhieni a Gofalwyr, Rhwydwaith Affinity ar gyfer cydweithwyr a chynghreiriaid LGBT, Rhwydwaith RACE, Rhwydwaith Crefydd a Ffydd, Grŵp Anableded a Lles, Grŵp Diddordeb Symudedd Cymdeithasol a Grŵp Cyd-weithwyr sy'n Eiriol dros Gydraddoldeb Hiliol. Mae'r rhwydweithiau a'r grwpiau hyn yn agored i bob cydweithiwr ymuno â nhw neu gymryd rhan ynddynt. Maent yn darparu cefnogaeth i'w haelodau, yn trefnu digwyddiadau codi ymwybyddiaeth ac yn dylanwadu ar newid drwy amrywiaeth o gynlluniau.

Ofcom mewn pum mlynedd

Erbyn 2026, rydym yn disgwyl y bydd Ofcom wedi tyfu ymhellach, o ran maint ac amrywiaeth y gwaith rydym yn ei wneud, gan fod Senedd y Deyrnas Unedig yn rhoi cyfrifoldebau rheoleiddio newydd i ni. Byddwn wedi recriwtio mwy o bobl sydd â'r amrywiaeth o sgiliau a phrofiad y mae eu hangen arnom ar gyfer ein dyletswyddau newydd, gan gynyddu ein harbenigedd mewn meysydd fel dadansoddi data a thechnolegau newydd. Rydym yn bwriadu ymestyn ein hól troed y tu allan i Lundain, er mwyn helpu i recriwtio mwy o bobl yng Ngogledd Lloegr. Wrth i ni dyfu, rydym eisiau cynyddu ein hamrywiaeth mewn sawl ffordd ac adeiladu sefydliad cryf, cynhwysol sy'n lle gwych i weithio ynddo.

Rydym wedi gosod gweledigaeth ar gyfer amrywiaeth a chynhwysiad yn Ofcom dros y pum mlynedd nesaf, sydd wedi'i chynllunio i'n harwain wrth i ni gyflawni ein strategaeth – mae'r chwe datganiad yn y weledigaeth yn darparu'r fframwaith ar gyfer ein strategaeth a'r egwyddorion sy'n sail i'r ffordd yr ydym yn gweithredu ac yn cymryd camau. Fe'i cynrychiolir fel olwyn i ddangos natur ryng-gysylltiedig yr elfennau, sy'n cyfrannu at, ac yn adeiladu ar, ei gilydd.

Ein gweledigaeth ar gyfer Amrywiaeth a Chynhwysiad

RYDYM YN CYMRYD CYFRIFOLDEB PERSONOL

Mae amrywiaeth a chynhwysiad yn ddiben a chenhadaeth personol i ni i gyd. Rydym i gyd yn chwarae ein rhan, ni waeth pwy ydym ni, beth rydym yn ei wneud na beth yw ein lleoliad.

RYDYM YN WIRIONEDDOL AMRYWIOL

Rydym yn adlewyrchu'r gymdeithas amrywiol rydym yn ei wasanaethu, mewn llawer o ffyrdd gwahanol. Mae angen i ni wneud hyn er mwyn gwerthfawrogi anghenion amrywiol pobl a'r heriau y maent yn eu hwynebu yn well.

MAE EIN HARWEINWYR YN FODELAU RÔL

Mae ein harweinwyr yn gosod enghraifft i bobl eraill ar sut i fyw ein gwerthoedd. Maent yn ymgorffori amrywiaeth a chynhwysiad yn eu penderfyniadau bob dydd er mwyn gwneud Ofcom yn lle anhygoel i weithio ar gyfer ein cydweithwyr, ac i sicrhau bod cyfathrebiadau'n gweithio i bawb.



MAE GENNYM GYSYLLTIAD Â CHYMUNEDAU

Mae gan ein cydweithwyr gysylltiad dwfn â chymunedau a grwpiau a danwasanaethir, er mwyn i ni glywed lleisiau defnyddwyr a dysgu am y gymdeithas a wasanaethwn. Rydym yn defnyddio ein manteision ein hunain i roi hwb i eraill a chreu deilliannau cymdeithasol cadarnhaol. Rydym yn annog cydweithwyr i gymryd rhan yn weithredol mewn meysydd y maent yn frwd drostynt.

RYDYM YN NATURIOL GYNHWYSOL

Mae ein diwylliant yn golygu bod pawb yn teimlo eu bod yn perthyn, yn cael eu gwerthfawrogi ac yn cael dweud eu dweud. Rydym yn deall ac yn dathlu mathau llawer o amrywiaeth, gan gynnwys cyfuniadau o hunaniaethau. Rydym yn gwybod bod pob un ohonom yn dod ag amrywiaeth i Ofcom, a'n bod ni i gyd yn fwy na'n nodweddiad yn unig.

RYDYM YN DEG TRWY DDYLUNIAD

Rydym yn dylunio ac yn monitro'n ymwybodol y ffordd yr ydym yn gwneud pethau, y penderfyniadau a wnawn a'r systemau a ddefnyddiwn fel eu bod yn deg ac yn gyfiawn ar gyfer ein cydweithwyr a'r bobl a wasanaethwn. Rydym yn gwybod bod angen i ni gefnogi pobl mewn ffordd wahanol weithiau, er mwyn trin nhw'n deg.

Mae'r weledigaeth yn nodi'n glir beth yw disgwyliadau holl gydweithwyr Ofcom a'n huwch arweinwyr a'r egwyddorion o ran sut y byddwn yn datblygu ein diwylliant, yn sicrhau tegwch i'r ffyrdd rydym yn gweithredu ac yn hybu mwy o gynhwysiad. Mae cynhwysiad i ni yn golygu bod pawb, o bob cefndir a phrofiad bywyd, yn cael eu cynrychioli, ac nid dim ond y naw nodwedd sy'n cael eu gwarchod gan y gyfraith. Rydym yn cydnabod bod gan bawb fan cychwyn gwahanol mewn bywyd, a byddwn yn creu cyfleoedd gyda hyn mewn golwg. Byddwn yn cysylltu â chymunedau i wneud yn siŵr ein bod yn deall ac yn mynd i'r afael â'r heriau y mae gwahanol gymunedau'n eu hwynebu.



Ein targedau a'n blaenoriaethau

Yn yr adran hon rydym yn esbonio ein targedau a'n blaenoriaethau ar gyfer cyfnod y strategaeth. Rydym wedi gosod nifer fach o brif dargedau, sy'n canolbwyntio ar wella cynrychiolaeth cydweithwyr â nodweddion gwarchoddedig gwahanol yn Ofcom yn gyffredinol, ar lefelau uwch, ac yn ein byrddau a'n pwyllgorau cynghori. Rydym yn gwneud ymrwymiadau cyhoeddus i wella ein cynrychiolaeth yn y meysydd hyn ac yn gosod targedau ymestynol y bwriadwn eu cyrraedd erbyn 2026. Byddwn yn adrodd ar ein cynnydd bob blwyddyn.

Yn ogystal â'r targedau hyn, mae gennym rai meysydd blaenoriaeth y byddwn yn canolbwyntio'n benodol arnynt dros y pum mlynedd nesaf. Mae rhai o'r rhain yn ymwneud â chynyddu amrywiaeth Ofcom mewn ffyrdd eraill; mae rhai yn ymwneud â gwella cynrychiolaeth a phrofiadau gwahanol grwpiau o bobl. Yn yr holl feysydd hyn, ac eraill, byddwn yn cywain, yn cyhoeddi ac yn monitro ein data'n ofalus. Ar sail ein data, efallai y byddwn yn gosod targedau a nodau pellach i ni ein hunain dros y pum mlynedd nesaf.

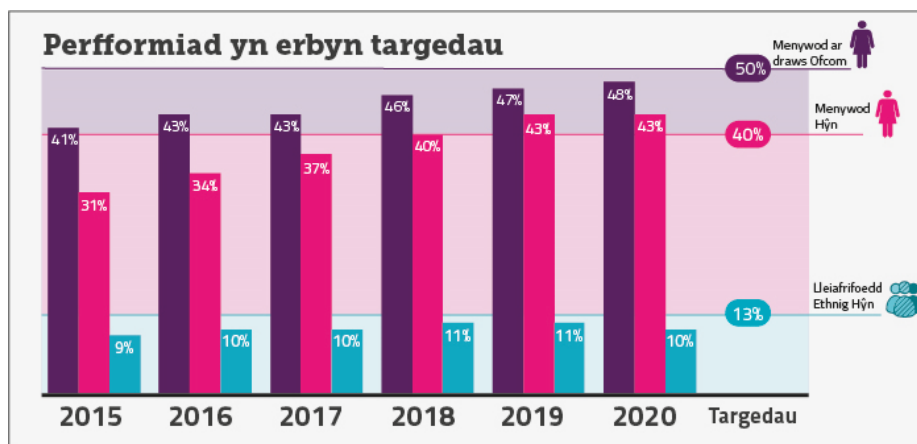
'Rydym yn wirioneddol amrywiol' – Rydym yn adlewyrchu'r gymdeithas amrywiol rydym yn ei gwasanaethu, mewn sawl ffordd wahanol. Mae angen i ni wneud hynny er mwyn gwerthfawrogi anghenion amrywiol pobl yn well a'r heriau y maent yn eu hwynebu.

Perfformiad yn erbyn ein targedau yn 2020

Yn 2015, roedd ein strategaeth amrywiaeth a chynhwysiad yn cynnwys targedau i fenywod fod yn gyfrifol am hanner ein sefydliad yn gyffredinol a 40% o'n huwch rolau erbyn diwedd 2020. Rydym hefyd wedi gosod targed i 13% o'n huwch rolau gael eu llenwi gan bobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig.

Rydym wedi adrodd ar ein cynnydd yn erbyn y targedau hyn bob blwyddyn, ac mae Ffigur 1 isod yn dangos hyn.

Ffigur 1



Nodyn: data'n seiliedig ar 31 Mawrth ym mhob blwyddyn. Mae rolau uwch yn cael eu diffinio fel ein dwy radd uchaf sef Prif ac Uwch Reolwyr ac Arbenigwyr (SMS).

Roeddem wedi cyrraedd ein targed o 40% ar gyfer y rhywiau ar lefel uwch ym mis Mawrth 2018, ac ym mis Medi 2020, roeddem wedi sicrhau rhaniad cyfartal rhwng y rhywiau ar draws y sefydliad. Yn 2020, cafodd Ofcom ei enwi gan The Times a Busnes yn y Gymuned ymysg y 50 Cyflogwr Gorau ar gyfer Menywod ac rydym yn falch o'r cynnydd rydym wedi'i wneud ar gyfer menywod dros y cyfnod pum mlynedd hwn.

Ond mae'r symudiad tuag at ein targed lleiafrifoedd ethnig uwch wedi bod yn arafach. Cyflawnwyd gwelliant cychwynnol o 9% yn 2015, ond yna arhosodd ar oddeutu 10-11% ers 2016. Dros y blynyddoedd diwethaf, er bod ein cyfradd cyflogi ar gyfer uwch gydweithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig wedi gwella, nid fu gwelliant digon i gynyddu'r gyfran gyffredinol o uwch gydweithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig ar adeg pan oedd Ofcom yn ehangu'n gyffredinol. Ar ddiwedd 2020, roedd 11% o'n rolau uwch wedi'u llenwi gan bobl o gefndir lleiafrif ethnig. Nid ydym wedi cyrraedd ein targed o 13%.

Targedau 2021 i 2026

Dros y blynyddoedd nesaf wrth i ni baratoi i ysgwyddo cyfrifoldebau rheoleiddio newydd, mae gennym gyfle gwych i ddod â sgiliau newydd a meddwl amrywiol i mewn. Rydym yn gosod targedau heriol i ni ein hunain yn fwriadol er mwyn gwella ein cynrychiolaeth mewn ambell faes hollbwysig.

Erbyn 2026, bydd 16% o'n huwch arweinwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig

O fewn Ofcom, mae 21% o'n staff yn dod o gefndir lleiafrifoedd ethnig. Ond dim ond ar gyfer 11% o'n huwch arweinwyr y mae hyn yn wir. Mae ein data hefyd wedi dangos i ni nad yw ein poblogaeth lleiafrifoedd ethnig wedi'i rhannu'n gyfartal drwy ein gwahanol grwpiau proffesiynol, yn enwedig yn ein grwpiau proffesiynol ym maes diwydiant a rheoleiddio, nac ar draws gwahanol raddfeydd y sefydliad. Mae hyn yn dweud wrthym ein bod yn colli cyfleoedd i gael lleisiau amrywiol ar draws pob agwedd ar ein gwaith.

Ar draws y DU, daw 12% o'r boblogaeth oedran gweithio o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, ond mae hyn yn codi i 35% yn Llundain, lle mae'r rhan fwyaf o'n cydweithwyr wedi'u lleoli. Fel sefydliad sydd â phresenoldeb sylweddol yn Llundain, byddem yn disgwyl gweld mwy o amrywiaeth ethnig ymysg ein huwch arweinwyr, gan adlewyrchu amrywiaeth Ofcom yn ei gyfanrwydd. Mae angen i ni wneud

mwy i ddenu talent amrywiol, a chefnogi llif o dalent o lefelau is i swyddi uwch. Rydym felly'n cynyddu ein targed ethnig uwch o 13% i 16%. Rydyn ni'n credu bod hwn yn heriol, ond mae modd ei gyflawni gyda ffocws parhaus a gyda'r camau gweithredu sydd wedi'u nodi yn y strategaeth hon.

Yn ogystal â'r targed lefel uchel hwn, byddwn yn canolbwyntio'n fewnol ar gynyddu cynrychiolaeth pobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig ar draws grwpiau a phroffesiynau Ofcom. Byddwn hefyd yn parhau i ganolbwyntio ar wahaniaethau mewn cynrychiolaeth a phrofiadau ar gyfer gwahanol grwpiau ethnig yn Ofcom. Gwyddom fod gennym waith penodol i'w wneud ar gynrychioli ein cydweithwyr Du ar lefelau uwch ac yn ein gwaith rheoleiddio, ac ar eu profiadau o fewn Ofcom.

Ein cydweithwyr Du

Roedd marwolaeth George Floyd a'r protestiadau gwrth-hiliaeth a ddeilliodd o hynny yn y DU wedi ein herio i oedi, siarad â'n rhwydwaith RACE ac ystyried profiadau ein cydweithwyr Du.

Roeddem yn cydnabod ein bod wedi edrych ar ein data o'r blaen drwy lens ethnig leiafrifol ehangach, ac roedd hyn wedi cuddio rhai o'r negeseuon mwy amlwg am gynrychiolaeth ein staff Du a'u profiadau yn Ofcom.

Mae pump y cant o weithlu Ofcom yn dod o gefndir ethnig Du, ond mae canran lai o swyddi uwch yn cael eu llenwi gan bobl o gefndir ethnig Du. Mae ein cydweithwyr Du hefyd yn cael eu tangynrychioli yn ein gwaith rheoleiddio, ac yn cael eu gorgynrychioli yn ein rolau gwasanaethau corfforaethol.

Aethom ati i edrych hefyd ar ddata ein harolwg cydweithwyr. Roedd yn dangos rhai gwahaniaethau trawiadol rhwng profiadau pobl Dduon, pobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig eraill a phobl Wyn yn Ofcom. Er enghraifft, dim ond 63% o gydweithwyr Du a atebodd yn gadarnhaol pan ofynnwyd iddynt a ydynt yn cytuno â'r datganiad "Rwy'n credu fy mod yn cael fy nhrin â thegwch a pharch fel unigolyn [yn Ofcom]". Atebir yr un cwestiwn yn gadarnhaol gan 90% o gydweithwyr Gwyn, 90% o gydweithwyr Asiaidd ac 86% o gydweithwyr o gefndir ethnig cymysg.

Yn ystod y gwanwyn eleni, fe wnaethom ddod â'n rhwydwaith RACE a'n huwch grŵp arweinwyr at ei gilydd i dynnu sylw at rai o'r gwahaniaethau hyn o ran cynrychiolaeth a phrofiadau, ac i ddechrau'r sgwrs ynghylch sut y gall Ofcom wella ar gyfer ein gweithwyr Du. Bydd llawer o'r camau gweithredu a nodir yn adran pedwar (systemau a phrosesau) ac adran 5 (diwylliant ac arweinyddiaeth) y strategaeth hon yn cefnogi gwelliannau, ond rydym am i'r sgwrs hon barhau drwy gydol cyfnod y strategaeth.

Erbyn 2026, byddwn yn cynyddu cyfran y bobl anabl yn Ofcom i 15%

Ym mhob agwedd ar waith rheoleiddio Ofcom, mae'n hanfodol ein bod yn ystyried anghenion pobl anabl, gan gydnabod y gallant gael eu gadael wedi'u hynysu ac yn hynod agored i niwed heb sectorau cyfathrebu hygyrch. Mae ein dyletswyddau statudol yn cynnwys cyfrifoldebau penodol sy'n ymwneud â dinasyddion a defnyddwyr anabl.

Yn Ofcom, mae 11% o'n gweithlu wedi dweud wrthym eu bod yn anabl. Ystyr anabledd yw anabledd a/neu gyflwr hirdymor fel arthritis, asthma, problemau cefn, dyslecsia, iselder, cyflwr symudedd, cryman-gell, nam ar y clyw, ar y lleferydd neu ar y golwg, er enghraifft. Mae hyn wedi cynyddu ers

2015 pan ddywedodd 2% yn unig o'n gweithlu eu bod yn anabl. Fodd bynnag, mae hwn yn faes lle mae gennym rai o'r bylchau mwyaf yn ein data o hyd. Mae un ar ddeg y cant wedi dweud wrthym y byddai'n well ganddynt beidio â dweud wrthym a ydynt yn ystyried eu hunain yn anabl ai peidio, ac mae 8% heb ateb y cwestiwn hwn ar ein system ddata o gwbl.

Mae ein gwaith hyd yma wedi canolbwyntio ar sicrhau bod Ofcom yn weithle cynhwysol i bobl anabl. Rydym wedi bod yn datblygu ein gwybodaeth, ein hymddygiad a'n harferion ym maes anabledd drwy hyfforddiant gorfodol ar ymwybyddiaeth o anabledd i bawb, gan gyflwyno system ar gyfer cofnodi absenoldeb sy'n gysylltiedig ag anabledd a gwella ein prosesau recriwtio, datblygu a rheoli perfformiad i roi cyfrif am addasiadau priodol. Fe wnaethom ailwampio ein polisi addasiadau i'r gweithle, darparu canllawiau cynhwysfawr i reolwyr llinell a chyflwyno pasbort addasiadau i'r gweithle.

Gan ein bod bellach wedi rhoi'r mesurau sylfaenol hyn ar waith, rydym yn gosod uchelgais newydd i sicrhau bod Ofcom yn croesawu pob person anabl ac yn gosod targed gweithlu newydd o 15%. Rydyn ni'n gwybod y bydd hyn yn heriol, ond rydyn ni'n glir ynghylch ein huchelgais yn y maes hwn.

Byddwn yn mynd ati mewn tair ffordd i wneud cynnydd tuag at y targed hwn. Byddwn yn parhau i addysgu pawb yn Ofcom ynghylch beth yw anabledd (gan gynnwys cyflyrau iechyd hirdymor), byddwn yn canolbwyntio ar gynhwysiad i sicrhau bod y rheini sydd ag anabledd yn teimlo'n fwy cyfforddus yn rhannu eu data personol â ni, a byddwn yn blaenoriaethu cyflawni cynllun Hyderus o ran Anabledd y Llywodraeth ar Lefel 3; cynllun a ddatblygwyd gan gyflogwyr a sefydliadau anabledd sy'n annog cyflogwyr i recriwtio a chadw pobl anabl a'r rheini sydd â chyflyrau hirdymor. Ar hyn o bryd rydym ar Lefel 2 (Cyflogwr Hyderus o ran Anabledd) a'n nod yw cyrraedd y lefel uchaf o Arweinydd Hyderus o ran Anabledd.

Erbyn 2026, bydd gennym gydbwysedd cyfartal rhwng y rhywiau ar lefelau uwch

Ar ôl sicrhau cydbwysedd cyfartal rhwng y rhywiau ar draws Ofcom yn gyffredinol, credwn fod angen i ni ddal ati i ganolbwyntio ar rywedd dros y blynyddoedd nesaf a sicrhau cydbwysedd rhwng y rhywiau ymysg uwch arweinwyr yn Ofcom. Ar ddiwedd 2020, roedd 45% o'n rolau uwch wedi'u dal gan fenywod.

Byddwn hefyd yn olrhain ac yn monitro recriwtio, camu ymlaen a chadw a'r gymysgedd amrywiaeth yn ein carfan o fenywod hŷn (er enghraifft, menywod hŷn o leiafrifoedd ethnig a menywod anabl).

Yn y tymor hir, rydym yn disgwyl y bydd cyfran y dynion a'r menywod yn ein rolau arwain uwch yn gallu amrywio ychydig dros amser. Rydym hefyd yn ymwybodol na fydd pawb yn dewis uniaethu ag un o'r ddau ryw hynny. Rydym felly'n anelu at gydbwysedd cyfartal rhwng uwch arweinwyr gwrywaidd a benywaidd, yn hytrach na siarad am dargedau o 50%.

Erbyn 2026, bydd gan ein byrddau, ein pwyllgorau ymgynghorol a'n paneli gydbwysedd cyfartal rhwng y rhywiau ac aelodaeth sy'n adlewyrchu'r DU o ran ethnigrwydd ac anabledd.

Mae aelodau anweithredol Bwrdd Ofcom yn cael eu penodi gan yr Ysgrifennydd Gwladol dros Faterion Digidol, Diwylliant, y Cyfryngau a Chwaraeon, ond mae gennym hefyd set o fyrdau, pwyllgorau a phaneli statudol eraill y mae aelodau'n cael eu penodi iddynt gan Fwrdd Ofcom. Mae'r rhain yn cynnwys: ein Bwrdd Cynnwys, sy'n cefnogi Bwrdd Ofcom ar faterion sy'n ymwneud â

darlledu neu gynnwys ar-lein; Pwyllgorau Cyngori ar gyfer pob gwlad (Cymru, Lloegr, yr Alban a Gogledd Iwerddon); a'r Panel Defnyddwyr a'r Pwyllgor Ymgynghorol ar gyfer Pobl Hŷn a Phobl Anabl. Mae'r cyrff hyn yn darparu cyngor, mewnbyn ac – mewn rhai achosion – trosolwg o'n gwaith rheoleiddio. Bydd cael byrddau, pwyllgorau cyngori a phaneli sy'n cynrychioli'r gwahanol safbwyntiau o fewn ein cymdeithas yn ein galluogi i wneud y penderfyniadau gorau ar gyfer pawb yn y DU.

Rydym yn cydnabod nad yw cydbwysedd presennol ein haelodau anweithredol yn cynrychioli poblogaeth y DU. Rydym bob amser yn chwilio am ffyrdd newydd o ymestyn ein cyrhaeddiad er mwyn i ni allu denu ymgeiswyr o amrywiaeth eang o gefndiroedd. Am y tro cyntaf, cyhoeddom ddata cyffredinol gennym ar amrywiaeth ein haelodau anweithredol o ran rhywedd, ethnigrwydd ac anabledd yn ein Hadroddiad a Chyfrifon Blynnyddol 2019/2020 (gweler Ffigur 2 isod) a byddwn yn parhau i adrodd arnynt bob blwyddyn.

Ffigur 2

Rhywedd	66% gwrywaidd	32% benywaidd	2% heb ddatgelu
Ethnigrwydd	90% gwyn	7% lleiafrifoedd ethnig	2% heb ddatgelu
Anabledd	85% dim anabledd	10% anabledd	5% heb ddatgelu

Rydym eisoes wedi cymryd nifer o gamau i geisio ehangu'r gronfa ymgeiswyr ar gyfer rolau cyfarwyddwyr anweithredol – gan graffu ar yr iaith a ddefnyddiwn mewn hysbysebion i wneud yn siŵr ei bod yn hygyrch a hyrwyddo swyddi gwag drwy rwydweithiau dibynadwy, yn ogystal â hysbysebion a negeseuon ffurfiol ar LinkedIn a Twitter. Drwy osod targed yn y maes hwn, rydym yn cadarnhau ein hymrwymiad i gynyddu ein hamrywiaeth a gwneud yn siŵr bod ein penderfyniadau'n seiliedig ar yr ystod ehangaf bosibl o leisiau.

Mater i'r Llywodraeth yw amrywiaeth aelodaeth anweithredol Bwrdd Ofcom ei hun, ond byddwn yn anelu at gydbwysedd cyfartal rhwng y rhywiau a lefel sy'n debyg i'r poblogaethau oedran gweithio ar ethnigrwydd ac anabledd ymysg y byrddau a'r pwyllgorau y mae Bwrdd Ofcom yn penodi iddynt. Mae byrddau a phwyllgorau Ofcom wedi'u gwasgaru ar draws y DU, ac maent yn cynnwys rhai pwyllgorau sydd wedi'u penodi'n benodol i adlewyrchu gwahanol wledydd y DU. Rydym wedi gosod ein targedau ar sail poblogaethau oedolion y DU a'r poblogaethau oedolion perthnasol ar gyfer y gwledydd hynny. Byddwn yn anelu at gydbwysedd cyfartal rhwng y rhywiau, 15% o gyfarwyddwyr anweithredol ag anabledau a 10% o gyfarwyddwyr anweithredol o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig.

Mae'r targedau hyn ychydig yn wahanol i dargedau gweithlu Ofcom ar ethnigrwydd ac anabledd am sawl rheswm. Wrth osod ein targedau uwch-gynrychiolaeth ar gyfer Ofcom, rydym wedi ystyried proffil gweithlu llawn Ofcom, a chredwn y dylem geisio adlewyrchu hynny ar lefelau uwch. Mae ein holl dargedau gweithlu hefyd wedi cael eu seilio ar ddadansoddiad o faint o newid y gallwn ei gyflawni yn y gweithlu dros bum mlynedd gydag ymdrech barhaus. Mae ein byrddau a'n pwyllgorau'n wahanol, gan fod ganddynt fwy o drosiant na'n gweithlu yn ystod y cyfnod hwn. Mae ganddynt hefyd wasgariad daearyddol gwahanol i weithlu Ofcom.

Blaenoriaethau strategol eraill

Cefndir economaidd-gymdeithasol, neu amrywiaeth o ran dosbarth cymdeithasol

Os yw Ofcom am sicrhau bod cyfathrebiadau'n gweithio i bawb yn y DU, mae angen i ni ddeall safbwyntiau pobl o amrywiaeth eang o gefndiroedd dosbarth cymdeithasol neu economaidd-gymdeithasol. Yn wir, mae gennym ddyletswydd statudol i ystyried anghenion pobl ar incwm isel wrth wneud ein gwaith.

Megis dechrau y mae'r gwaith o gywain data yn y maes hwn. Yn ystod y ddwy flynedd ddiwethaf, dechreusom holi am gefndir economaidd-gymdeithasol yn ein harolwg cydweithwyr, ac rydym bellach wedi dechrau gofyn i'n gweithlu ddarparu'r data hwn ar ein system data pobl. Mae ein gwybodaeth arolwg yn awgrymu bod pobl a fagwyd mewn cefndiroedd AB (dosbarth canol uwch/dosbarth canol) yn cael eu gorgynrychioli yn Ofcom.

Rydym am i ddosbarth cymdeithasol fod yn ffocws cryf ar gyfer y pum mlynedd nesaf, gan sicrhau bod gennym bobl o gefndiroedd dosbarth cymdeithasol gwahanol yn gweithio ar draws Ofcom, ond nid yw ein data yn ddigon cryf eto i lunio unrhyw gasgliadau nac i osod targedau. Byddwn yn datblygu ein dealltwriaeth a'n harbenigedd wrth ddadansoddi a dehongli ein data ar ddosbarth cymdeithasol, a all fod yn anoddach ei ddadansoddi gan ei fod yn dibynnu ar fasged o fesurau, a byddwn yn ystyried y rhyngweithio rhwng dosbarth cymdeithasol a nodweddion eraill. Byddwn yn parhau i ddatblygu ein data, gan ystyried arferion gorau fel pecyn y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol ar fesur amrywiaeth economaidd-gymdeithasol a gweithio gyda sefydliadau eraill fel y Sefydliad Symudedd Cymdeithasol.

Efallai y byddwn yn gosod targedau i ni'n hunain yn ddiweddarach yn ystod cyfnod y strategaeth ond byddwn yn canolbwyntio i ddechrau ar ddatblygu ein data a'n gwybodaeth. Yr ydym hefyd yn cydnabod nad yw'n ddigon gwella cynrychiolaeth pobl o wahanol gefndiroedd dosbarth cymdeithasol. Mae angen i ni hefyd greu diwylliant cynhwysol lle mae pawb yn teimlo'n gyfforddus yn rhannu eu cefndiroedd a'u profiadau yn y gwaith.

Byddwn yn datblygu ymhellach ein cynllun gweithredu economaidd-gymdeithasol sy'n cael blaenoriaeth, a bydd yn parhau i ganolbwyntio ar ein cynnydd yn erbyn y Mynegai Symudedd Cymdeithasol, recriwtio sy'n gynhwysol o ran dosbarth cymdeithasol a sicrhau safbwyntiau amrywiol yn ein gwaith rheoleiddio.

Amrywiaeth ranbarthol

Mae gan Ofcom swyddfeydd yn Llundain, Birmingham, Warrington, Baldock, Caerdydd, Belfast a Chaeredin. Mae wyth deg un y cant o'n gweithlu'n defnyddio ein swyddfa yn Llundain fel eu prif leoliad, er ein bod yn gwybod nad yw pob un ohonynt yn byw yn Llundain. Mae cael amrywiaeth ranbarthol, sy'n golygu bod aelodau o'n gweithlu wedi'u lleoli y tu allan i Lundain, ac mewn lleoliadau daearyddol gwahanol ar draws y DU, yn werthfawr iawn i'n gwaith rheoleiddio, a gall ein helpu i gyflwyno barn a safbwyntiau gwahanol. Rydym eisiau cynyddu ein hól troed daearyddol, yn enwedig yng Ngogledd Lloegr, a bwriadwn wneud hynny wrth i ni ehangu i ymgymryd â'n swyddogaethau newydd. Mae hwn hefyd yn faes lle rydym yn debygol o osod targedau gweithlu ymhellach yn ystod cyfnod y strategaeth bum mlynedd.

Cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth o ran rhywedd

Mae pump y cant o'n gweithlu wedi dweud wrthym eu bod yn lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol. Mae llawer o'n gwaith ar gyfeiriadedd rhywiol yn canolbwyntio ar gynhwysiad a chynghreirio, gyda chefnogaeth ein Rhwydwaith Affinity ar gyfer cydweithwyr a chynghreiriaid LHDT. Rydyn ni wedi ymuno â Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall am y 12 mlynedd diwethaf. Mae'r mynegai'n asesu'r cynnydd y mae amrywiaeth eang o sefydliadau'n ei wneud o ran hyrwyddo cydraddoldeb i bobl LHDT yn y gweithle. Eleni, roeddem yn falch o fod wedi cyrraedd ein sgôr uchaf erioed sef 112 o 502 o gyflogwyr sy'n cymryd rhan, gan godi 72 o leoedd yn y mynegai ers 2019. Cafodd y gwelliant hwn ei sbarduno gan rai pethau allweddol fel ein polisi Urddas a Pharch yn y Gwaith, polisi Pontio yn y Gwaith a chryfder ac egni ein Rhwydwaith Affinity. Byddwn yn parhau i ganolbwyntio ar gynghreirio, eiriolaeth a chynhwysiad er mwyn sbarduno cynrychiolaeth yn y sefydliad ac er mwyn ystyried yr amrywiaeth yn y gymuned LHDT+.

Gwella ein data ar sawl math o amrywiaeth

Mae ein holl waith ar amrywiaeth a chynhwysiad yn seiliedig ar ddata. Yn ogystal â'r targedau a'r meysydd blaenoriaeth a ddisgrifir uchod, byddwn yn parhau â'r gwaith sydd eisoes yn mynd rhagddo i wella ein data pobl, a byddwn yn defnyddio'r data hwnnw i ganfod meysydd eraill i'w gwella. Ochr yn ochr â hyn, byddwn hefyd yn parhau i groesawu adborth gan ein gweithlu a'n rhwydweithiau gweithwyr, ac i ddefnyddio hynny i nodi meysydd pellach i'w gwella.

Mae ein strategaeth wedi'i chynllunio i sicrhau canlyniadau cadarnhaol i bawb, nid dim ond i gydweithwyr sydd â'r nodweddion a drafodir uchod. Ond gwyddom y bydd pobl mewn grwpiau penodol yn wynebu heriau penodol. Gall data cadarn ein helpu i adnabod yr heriau hynny a gwneud newidiadau lle bo angen. Er enghraifft, gwyddom o'n harolwg blynyddol fod gan tua un rhan o bump o'n gweithlu gyfrifoldebau gofalu. Yn ddiweddar, cyflwynwyd cwestiwn gennym ar gyfrifoldebau gofalu yn ein system pobl, felly yn y pen draw byddwn yn gallu adrodd ar y canlyniadau i ofalwyr, o recriwtio i gamu ymlaen i'r gyfran sy'n ein gadael.

Byddwn yn parhau i ddatblygu ein system pobl gyda'r nod o gasglu data mewn ffordd gynhwysol. Yn ogystal ag ychwanegu cwestiwn am gyfrifoldebau gofalu, fe wnaethom hefyd gyflwyno cwestiynau am wahanol fathau o anabledau i'n helpu i deilwra ein cymorth yn well a chwestiwn am hunaniaeth o ran rhywedd (ochr yn ochr â rhywedd cyfreithiol).

Mesur a gwella cynhwysiad

Wrth i ni symud tuag at fod yn sefydliad sy'n naturiol gynhwysol, bydd angen i ni olrhain ein cynnydd er mwyn i ni allu gwneud mwy o'r hyn sy'n gweithio, a llai o'r hyn nad yw mor effeithiol. Mae adran chwech, cyflawni ein strategaeth, yn nodi sut rydym yn bwriadu gwneud hynny.

I'n harwain, byddwn yn cyflwyno ffordd newydd o fesur ac olrhain cynhwysiad, gan ddefnyddio adnodd arolygu newydd. Bydd hyn yn ein galluogi i lunio llinell sylfaen ar gyfer cynhwysiad yn Ofcom ac i fesur ein cynnydd. Bydd hefyd yn ein galluogi i ddadansoddi'r canlyniadau ar gyfer ein cymunedau amrywiol unigol (lle mae'r trothwy'n cael ei fodloni), ein timau mwy, a'r holl grwpiau proffesiynol yn Ofcom.

Sicrhau bod Ofcom yn gweithio i bawb

Rydyn ni'n gwybod bod llawer mwy o wahanol fathau o amrywiaeth na'r rheini sy'n cael eu crybwyll yn ein targedau a'n blaenoriaethau, a llawer mwy o grwpiau a all wynebu anfanteision penodol, o fewn ein gweithlu a'r bobl rydyn ni'n eu gwasanaethu. Rydym wedi nodi uchod ein blaenoriaethau penodol yn ystod cyfnod y strategaeth, ond bydd ein hymdrechion ar amrywiaeth a chynhwysiad yn mynd yn llawer pellach. Fel rhan o hyn, byddwn yn parhau i gyflawni ein rhwymedigaethau fel cyflogwr ac fel corff cyhoeddus mewn perthynas â nodweddion penodol sy'n cael eu gwarchod gan y gyfraith, fel oedran, crefydd a chred neu farn wleidyddol (yng Ngogledd Iwerddon). Ond byddwn hefyd yn mynd llawer pellach. Nid yw'r ffaith nad oes sôn am grŵp neu nodwedd benodol uchod yn golygu nad ydym yn ei ystyried yn bwysig, neu na fyddwn yn canolbwyntio arno yn ystod cyfnod y strategaeth. Nod y strategaeth hon yw sicrhau bod Ofcom yn gweithio i bawb. Mae adrannau nesaf y ddogfen hon yn nodi'r camau y byddwn yn eu cymryd i wneud hynny.



Prosesau a systemau

Yn yr adran hon, rydym yn edrych ar y prosesau a'r systemau rydym yn eu gweithredu fel rheoleiddiwr ac fel cyflogwr. Mae'r prosesau a'r systemau hyn yn pennu sut rydyn ni'n dewis ein pobl, sut rydyn ni'n eu cefnogi nhw'n bersonol ac yn broffesiynol, pwy sy'n gweithio ar ein prosiectau a sut rydyn ni'n asesu effaith ein gwaith ar y defnyddwyr rydyn ni'n eu gwasanaethu. Rydym yn nodi sut byddwn yn cymhwyso egwyddorion ein gweledigaeth iddynt, i sicrhau ein bod yn **cysylltu â chymunedau** yn ein gwaith rheoleiddio a thu hwnt ac yn sicrhau bod popeth rydym yn ei wneud yn **deg drwy ddyluniad**.

Rydym ni'n gysylltiedig â chymunedau – Mae gan ein cydweithwyr gysylltiadau agos â chymunedau a grwpiau sy'n cael eu tan-wasanaethu, er mwyn i ni allu clywed lleisiau defnyddwyr a dysgu am y gymdeithas rydyn ni'n ei gwasanaethu. Rydym yn defnyddio ein manteision ein hunain i roi hwb i eraill a chreu canlyniadau cymdeithasol cadarnhaol. Rydyn ni'n annog cydweithwyr i gymryd rhan yn weithredol mewn meysydd sy'n bwysig iddyn nhw.

Rydym ni'n deg drwy ddyluniad – Rydyn ni'n mynd ati'n fwriadol i gynllunio a monitro'r ffordd rydyn ni'n gwneud pethau, y penderfyniadau rydyn ni'n eu gwneud a'r systemau rydyn ni'n eu defnyddio er mwyn iddyn nhw fod yn deg ac yn gyfiawn i'n cydweithwyr ac i'r bobl rydyn ni'n eu gwasanaethu. Gwyddom fod angen weithiau inni gefnogi pobl yn wahanol, er mwyn eu trin yn gyfartal.

Ein gwaith rheoleiddio

Fel rheoleiddiwr y sectorau cyfathrebu, rydym yn cydnabod effaith go iawn y gwaith rydym yn ei wneud a'r penderfyniadau a wneir gennym.

Er enghraifft, mae ein Grŵp Rhwydweithiau a Chyfathrebu wedi bod wrthi'n adolygu'r prisiau y mae darparwyr yn eu codi ar gwsmeriaid band eang sydd y tu allan i gontract. Rydym yn amcangyfrif bod cwsmeriaid y tu allan i gontract yn talu cyfanswm o £500m yn fwy, o'i gymharu â phrisiau cyfartalog. Felly, rydym wedi gweithio gyda darparwyr band eang i leihau prisiau'n awtomatig i gwsmeriaid agored i niwed, fel y rheini sy'n dioddef problemau ariannol, iechyd neu emosiynol, sydd y tu allan i gontract – sydd, ynghyd â newidiadau eraill i brisiau, yn ôl ein hamcangyfrif ni, yn gallu bod o fudd i tua miliwn o gwsmeriaid agored i niwed sydd y tu allan i gontract o tua £70 yr un ar gyfartaledd bob blwyddyn.

Mae ein Grwpiau Sbectrwm a Thechnoleg wedi cyflwyno dull trwyddedu newydd, sy'n galluogi defnydd arloesol o'r amleddau radio y mae dyfeisiau'n eu defnyddio i gyfathrebu'n ddi-wifr. Mae'r trwyddedau treial ac arloesi hyn y mae'n hawdd gwneud cais amdanynt yn cefnogi'r ffordd y mae rhai busnesau mewn ardaloedd gwledig yn defnyddio technoleg i ddarparu eu gwasanaethau. Rydyn

ni wedi bod yn edrych ar sut gall y genhedlaeth nesaf o dechnoleg symudol fod o fudd i'r rheini mewn diwydiannau gwledig fel amaethyddiaeth, nid dim ond mewn ardaloedd trefol. Rydyn ni wedi gweld sut mae technoleg yn newid amaethyddiaeth ar daith i [Goleg Glynllifon](#) ger Caernarfon – gan ddysgu sut mae mynediad at amleddau radio rydyn ni'n eu rheoli yn galluogi ffermwyr i fonitro dyfrhau, sganio iechyd eu hanifeiliaid o bell, neu ddefnyddio synwryddion glaswellt i fonitro'r gyfradd twf fel nad yw eu hanifeiliaid yn pori am ormod o amser mewn un lle.

Mae ein Grŵp Darlledu a Chynnwys Ar-lein yn parhau i weithio gyda'r diwydiant darlledu i wella ei amrywiaeth. Rydym wedi dal darlledwyr i gyfrif yn ein hadroddiadau amrywiaeth blynyddol, wedi casglu data ar bwys yn gweithio ym maes teledu a radio, ac wedi parhau i feithrin perthynas â darlledwyr o bob lliw a llun er mwyn dylanwadu ymhellach ar agweddau a sbarduno newid yn y sector. Mae cynnydd yn cael ei wneud, ond mae'n dal yn rhy araf, ac mae rhai grwpiau'n dal i gael eu tangynrychioli'n gyson. Mae ein hymchwil yn dweud wrthym fod pobl eisiau rhaglenni sy'n rhoi portread dilys o fywyd go iawn ar draws y DU. Maen nhw eisiau rhaglenni sy'n adlewyrchu eu profiadau, a chynnwys y gallant ymddiried ynddo. Rydyn ni'n gwybod bod pobl dalentog o bob cwr o'r DU yn disgwyl cael cyfleoedd yn y diwydiant darlledu – o ble bynnag maen nhw'n dod.

Rydyn ni hefyd yn cydnabod y rôl bwysig rydyn ni'n ei chwarae o ran cynnal y safonau sydd wedi'u nodi yn y Cod Darlledu – y rheolau sy'n llywodraethu'r hyn rydyn ni'n ei wyllo ar y teledu ac yn ei glywed ar y radio. Rydyn ni'n gwybod bod yn rhaid i ni geisio amrywiaeth eang o safbwyntiau gan wahanol gymunedau i'n helpu ni i ddeall agweddau at raglenni sy'n cael eu darlledu, ac i helpu i lywio ein ffordd o feddwl mewn ymateb i'r ystod eang o gwynion rydyn ni'n eu cael. Rydyn ni wedi ymrwymo i ddal ati i gysylltu â chymunedau, dysgu a deall safbwyntiau gwahanol cynulleidfaoedd gwahanol yn well, a rhannu ein syniadau yn glir â darlledwyr, er mwyn iddyn nhw allu dysgu hefyd.

Ym mhob un o'r meysydd hyn, a llawer o feysydd eraill, fe fyddwn yn rheoleiddiwr mwy effeithiol os byddwn yn deall cymaint ag sy'n bosibl am y gwahanol grwpiau o bobl y bydd ein gwaith yn effeithio arnynt.

Asesiadau effaith ar gydraddoldeb

Cyn gwneud penderfyniad, byddwn yn asesu effaith y penderfyniad hwnnw ar bobl y DU. Rydyn ni'n ymrwymo i gynnal ymchwil marchnad i gael barn cymunedau penodol rydyn ni'n meddwl y gallai hyn effeithio'n benodol arnynt nhw, ac i sicrhau bod safbwyntiau grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli yn cael eu cyfleu'n glir i'n gwneuthurwyr penderfyniadau uwch. Mae ein proses ymgynghori yn golygu bod pawb yn cael cyfle i rannu eu barn am unrhyw newidiadau rydyn ni'n eu cynnig cyn i ni wneud penderfyniad.

Ond credwn y gallwn ni wneud mwy. Ym mlwyddyn un ein strategaeth byddwn yn cynnal adolygiad llawn o'n prosesau ar gyfer deall effaith y penderfyniadau rheoleiddio a wnawn.

Byddwn yn edrych ar sut y gallwn wneud ein proses ymgynghori'n fwy cynhwysol, yn enwedig ymysg grwpiau cymunedol sy'n cael eu tangynrychioli. Byddwn yn dod â'n gweledigaeth o degwch drwy ddyluniad i'n fframwaith llywodraethu, fel y bydd modd i ni, wrth edrych ar bolisi neu adolygu asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb, fod yn hyderus ein bod wedi edrych ar ystod eang o safbwyntiau ac wedi cyrraedd canlyniad teg.

Ymgorffori amrywiaeth a chynhwysiad wrth i ni gynllunio ein gwaith rheoleiddio

Bydd y grwpiau yn Ofcom sy'n arwain ein gwaith rheoleiddio ar bob rhan o'r sector cyfathrebu yn ysgwyddo'r cyfrifoldeb dros ddatblygu eu cynlluniau rheoleiddio amrywiaeth a chynhwysiad eu hunain.

Bydd ein cyfarwyddwyr yn gyfrifol ac yn atebol am y cynlluniau hyn ac am wir ymgorffori amrywiaeth a chynhwysiad yn y gwaith rheoleiddio a wneir gan eu grwpiau. Rydyn ni'n disgwyl i arweinwyr ein grwpiau fod yn fodolau rôl – yn gwranddo, addysgu a deall y cymunedau amrywiol rydyn ni'n eu gwasanaethu, yr heriau a'r rhwystrau maen nhw'n eu hwynebu a'r anghenion sydd ganddyn nhw, a defnyddio'r wybodaeth honno i lywio'r penderfyniadau rheoleiddio rydyn ni'n eu gwneud. Bydd ymrwymiad i amrywiaeth a chynhwysiad yn rhan o holl amcanion ar y cyd ein cyfarwyddwyr a'n cyfarwyddwyr grŵp, a byddant yn cael eu dal yn atebol am hyn gan Brif Weithredwr Ofcom a'r uwch dîm rheoli.

Wrth bennu'r cynlluniau hyn, bydd timau'n ystyried y ffordd orau o ymgysylltu â'r bobl rydyn ni'n eu cynrychioli pan fyddwn ni'n gwneud cynnig sy'n effeithio arny'n nhw. Byddant yn cael eu hannog i dreialu dulliau newydd ac arloesol i glywed gan y rheini yr effeithir arnynt, fel ymgysylltu uniongyrchol drwy gyfryngau cymdeithasol. Gallent archwilio sut y gall technoleg sy'n dod i'r amlwg chwarae rhan yn ein gwaith rheoleiddio, fel deallusrwydd artifisial. A gallent gynnwys targedau i edrych yn ôl ar yr ymyriadau rheoleiddio rydym wedi'u gwneud – cwblhau gwerthusiadau manwl o'n polisiau gan ganolbwyntio'n benodol ar y cymunedau yr effeithir arnynt. Disgwylwn i'n cyfarwyddwyr fod yn uchelgeisiol, yn arloesol ac yn bellgyrhaeddol o ran yr hyn y bydd eu cynlluniau'n ei gynnwys.

I baratoi ar gyfer hyn yn 2021, byddwn yn cynnal gweithdai arweinyddiaeth i helpu cyfarwyddwyr i sefydlu eu cynlluniau ac i'n galluogi i rannu'r hyn a ddysgwyd rhwng gwahanol grwpiau yn Ofcom.

Cysylltu fel sefydliad â chymunedau sy'n cael eu tangynrychioli

Fel rhan o'n strategaeth, rydym am i Ofcom gysylltu'n well â'n cymunedau ac yn benodol i wneud yn siŵr bod gennym ddealltwriaeth ac empathi tuag at wahanol anghenion grwpiau cymunedol. Un o'r ffyrdd y gallwn wneud hyn yw drwy'r cyfleoedd a gefnogwn fel cyflogwr. Mae gennym eisoes raglen helaeth o ymgysylltu lleol gan ein partneriaethau â Careers Ready, Speakers for Schools a Better Bankside. Byddwn yn parhau i gefnogi ac ehangu ein cyfleoedd i gydweithwyr Ofcom ymgysylltu â chymunedau.

Ofcom fel cyflogwr

Mae'r systemau, y prosesau a'r polisiau a ddefnyddiwn fel cyflogwr yn cael effaith enfawr ar ein gallu i adeiladu gweithlu amrywiol a diwylliant cynhwysol. Mae angen i ni sicrhau bod y systemau, y prosesau a'r polisiau hyn yn iawn os ydym am gyflawni'r weledigaeth a nodir yn adran dau ac, yn y pen draw, i wneud gwaith o ansawdd uchel er budd dinasyddion a defnyddwyr.

Yr ydym wedi dechrau'n dda dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf drwy gyflwyno polisiau newydd neu ddiwygiedig sy'n chwalu rhwystrau ac yn darparu'r gefnogaeth sy'n galluogi mwy o'n pobl i wneud eu swyddi'n effeithiol. Mae'r newidiadau hyn yn cynnwys ein polisi addasu'r gweithle newydd, sy'n ei gwneud yn haws gofyn am addasiadau nid yn unig i gydweithwyr anabl ond hefyd i

rieni a gofalwyr, cydweithwyr sy'n dilyn arferion crefyddol neu ddiwylliannol neu'r rheini sy'n mynd drwy newidiadau mewn bywyd lle gallai fod angen rhagor o amser neu gymorth (fel ysgariad). Maen nhw hefyd yn cynnwys ein polisi pontio yn y gwaith ar gyfer cydweithwyr traws, ein polisi gofalwyr a pholisïau teuluol wedi'u diweddarau sy'n cydnabod trefniadau geni plant ar ran pobl eraill a thriniaeth ffrwythlondeb, mwy o absenoldeb tadolaeth â thâl a chefnogaeth newydd ar gyfer cydweithwyr sy'n cael camesgoriad.

Yn y strategaeth hon, byddwn yn awr yn mynd ymhellach. Byddwn yn ailwampio'r systemau, y prosesau a'r polisïau craidd a ddefnyddiwn fel cyflogwr i'w gwneud yn decach drwy ddyluniad, gan gydnabod y bydd yn rhaid i ni gefnogi rhai pobl yn wahanol er mwyn trin pawb yn deg.

Ar sail ymgynghori â'n gweithlu, rydym wedi nodi prosesau recriwtio, datblygu gyrfa a rheoli perfformiad fel y blaenoriaethau uchaf a'r meysydd y dylem ganolbwyntio arnynt i ddechrau. Felly, byddwn yn dechrau drwy adolygu'r prosesau pwysig hyn.

Recriwtio

I wneud yn siŵr ein bod yn cyflogi o'r gronfa ehangaf bosibl o dalent, rhaid i ni edrych ar sut rydym yn cyflogi. Mae prosesau recriwtio cynhwysol yn arwain at gronfeydd recriwtio ehangach. Mae'r cronfeydd ehangach hyn yn rhoi mwy o gyfleoedd i ni gynyddu ein hamrywiaeth drwy gyflwyno ystod ehangach o sgiliau, profiad ac ymwybyddiaeth ddiwylliannol.

Rydym wedi gwneud rhai newidiadau ar unwaith i'n prosesau recriwtio:

- Mae'n rhaid i reolwyr sy'n cyflogi sicrhau bod gofynion swyddi'n cael eu rhedeg drwy offeryn dirnadaeth iaith cynhwysol, gan gynnwys y disgrifiad o'r swydd a'r iaith a ddefnyddiwn.
- Mae wedi bod yn orfodol i'n paneli recriwtio gael cymysgedd o ran rhywiau. Rydym bellach wedi ei gwneud yn orfodol i ni gael amrywiaeth ethnig ar ein paneli recriwtio hefyd.
- Rydym yn treialu byrddau hysbysebu swyddi gwahanol a mwy arbenigol, a byddwn yn monitro pa mor effeithiol yw'r dulliau denu hyn o hyd, er mwyn sicrhau ein bod yn cyrraedd y gronfa dalent ehangaf bosibl yn y DU.

Mae'r newidiadau hyn wedi cyfrannu at gyfran gynyddol o recriwtio ar gyfer uwch swyddi o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, sydd wedi codi o 26% i 32% yn ystod 2020.

Er mwyn cynyddu ein capasiti ymhellach, ein galluogi i gael gwell data a chryfhau ein cyrhaeddiad, yn gynnar yn 2021 byddwn yn gweithio mewn partneriaeth â phartner cyflenwi recriwtio allanol. Bydd ein penderfyniadau cyflogi yn aros gydag Ofcom ond bydd ein partner yn gweithio gyda ni i gyflawni ein gweledigaeth a'n targedau, gan ein helpu i ddenu, canfod a llunio rhestr fer o ymgeiswyr amrywiol ar gyfer pob rôl.

Yn 2021 byddwn yn adolygu ein holl arferion recriwtio presennol, gan gynnwys ein disgrifiadau rôl, holiaduron a fformatau cyfweld, i wneud yn siŵr eu bod yn wrthrychol ac yn gynhwysol. Rydym eisoes yn profi technegau asesu sy'n seiliedig ar gryfderau yn hytrach na dim ond asesiadau sy'n seiliedig ar gymhwysedd. Byddwn yn dadansoddi'r canlyniadau'n ofalus ac yn cyflwyno'r asesiad hwn ar draws y sefydliad os bydd yn profi'n effeithiol.

Drwy gydol cyfnod y strategaeth, byddwn yn defnyddio ein data amrywiaeth i dargedu a diwygio agweddau ar y broses recriwtio. Ni fyddwn yn ofni arloesi yn ein dull o ddod â thalent amrywiol i mewn i Ofcom.

Datblygu gyrfa

Yr ail faes ffocws allweddol yw camu ymlaen mewn gyrfa. Ni fydd recriwtio ar ei ben ein hun yn mynd â ni i'r fan lle mae angen i ni fod, felly mae angen i ni hefyd ganolbwyntio ar ddatblygu cydweithwyr o grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli i swyddi uwch.

Mae ein data arolwg cydweithwyr yn dweud wrthym fod cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig wedi ymateb yn llai cadarnhaol i gwestiynau am gymorth gwerthuso gan reolwyr ac am deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi. Mae ein rhwydweithiau hefyd wedi mynegi pryderon nad yw cyfleoedd i ddatblygu eu gyrfaedd bob amser yn teimlo eu bod wedi'u dosbarthu'n deg.

Byddwn yn cefnogi pob cydweithiwr gyda rheolwr gyrfa uwch, sydd wedi'i hyfforddi'n arbennig, ym mlwyddyn gyntaf ein strategaeth. Byddwn yn parhau i redeg, Rise, ein rhaglen ddatblygu wedi'i thargedu ar gyfer unigolion sy'n perfformio'n uchel o grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli, a lansiwyd gennym yn 2019. A byddwn yn newid ffocws ein rhaglen hyfforddi fewnol i sicrhau ei bod yn cefnogi talent o'n grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli fwyaf, fel cydweithwyr Du, ac yn darparu hyfforddiant dychwelyd i weithio i bawb sy'n dod yn ôl o absenoldeb teulu. Mae sicrhau bod y newidiadau newydd hyn yn gweithio i'n cydweithwyr sy'n cael eu tangynrychioli yn rhan greiddiol o'n mesurau llwyddiant.

Rise - creu llif o arweinwyr amrywiol

Rydym wedi dechrau gweithio i roi cymorth gyrfa pwrpasol wedi'i dargedu i unigolion sy'n perfformio'n uchel o grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli drwy ein rhaglen yrfaedd Rise a lansiwyd gennym yn ystod Haf 2019.

Mae Rise yn rhaglen ddatblygu wedi'i thargedu ar gyfer cydweithwyr o grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli ar lefel uwch yn Ofcom ar hyn o bryd. Mae 54 o bobl ar y cynllun ar hyn o bryd. Mae ein ffocws ar y grwpiau hyn yn seiliedig ar ein targedau lefel uwch ar gyfer menywod a chydweithwyr o leiafrifoedd ethnig, ynghyd â blaenoriaethau ein rhaglen amrywiaeth a chynhwysiad ar gyfer ethnigrwydd lleiafrifol ac anabled. Mae'r pwyslais gyda Rise ar groestoriadedd – lle mae un neu fwy o nodweddion amrywiaeth yn croestorri. Mae gan bob un o'n cyfranogwyr Rise uwch noddwr ac mae rhai cyfranogwyr eisoes wedi cael dyrchafiad.

Isod, mae dau o'n cyfranogwyr Rise yn rhannu eu barn am y rhaglen.

“Mae gan dîm Rise amcanion clir ac mae'n cymryd camau pendant i helpu i hybu datblygiad ei aelodau. Mae cyfathrebu wedi bod yn rheolaidd ac yn dryloyw o ran cyfleoedd swyddi ar draws Ofcom ond mae hefyd yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am y cerrig milltir a nodwyd gan y tîm. Rydw i wedi cael fy ngalluogi i ddilyn cwrs deg wythnos i ddatblygu fy sgiliau strategol ac rydw i wedi cael rhywfaint o hyfforddiant i wella fy amlygrwydd a'm presenoldeb mewn sefyllfaoedd proffil uchel”.
[Cydweithiwr x]

“Rwyf wedi bod yn aelod o raglen Rise ers mis Medi 2019 ac rwyf bob amser wedi cefnogi’r cysyniad a’r cyfleoedd y mae’n eu cynnig i gydweithwyr. Yn ystod y chwe mis diwethaf rwyf wedi gweld newid pendant yn y ffordd y mae’r rhaglen yn cael ei rhedeg ac rwy’n edrych ymlaen at barhau fel aelod”.
[Cydweithiwr y]

Ar hyn o bryd, rydym yn gwario 10% o’n holl gyllideb dysgu a datblygu ar Rise a byddwn yn cynnal y lefelau buddsoddi hyn drwy gydol cyfnod y strategaeth, gan greu gwell mynediad at gyfleoedd gyrfa a dyrchafiad drwy nawdd, gweithdai datblygu wedi’u targedu a chyfleoedd ar gyfer mentora. Rydym hefyd yn bwriadu ymestyn cyfranogiad yn y rhaglen i fwy o gydweithwyr o 2022 ymlaen, felly mae gennym lif llawn o arweinwyr o grwpiau sy’n cael eu tangynrychioli yn symud drwy Ofcom.

Yn ogystal â chymorth penodol i’n grwpiau sy’n cael eu tangynrychioli, byddwn yn cynnig adborth llawn a gonest i’r rheini sy’n ymgeisio’n fewnol am swyddi. Fel ein paneli allanol, bydd unrhyw baneli recriwtio mewnol bob amser yn amrywiol o ran rhyw ac ethnigrwydd.

Rydym yn cydnabod nad yw pawb yn chwilio am ddyrchafiad ac, mewn unrhyw sefydliad, nid oes modd dyrchafu pawb. Nid yw camu ymlaen mewn gyrfa bob amser yn gyfystyr â dyrchafiad, a bydd gan lawer o bobl yrfaeoddi sy’n cynnwys Ofcom ochr yn ochr â phrofiad yn ein sectorau masnachol neu mewn mannau eraill yn y sector cyhoeddus. Ond rydym yn credu y gallwn ddatblygu pob aelod o’n gweithlu. Rydym wedi ymrwymo i wneud yn siŵr bod cyfleoedd i bob un o’n pobl ddatblygu eu gyrfaeoddi tra byddant yn Ofcom. Mae hyn yn ymwneud â phawb yn gwneud eu gwaith gorau ac yn ei gwneud yn haws, ac yn fwy deniadol, i weithio ar draws ein hystod eang o ddiwydiannau. Dylai gweithiwr polisi proffesiynol, neu gyfreithiwr, allu dod i Ofcom a datblygu polisi neu gynnal gwaith achos cyfreithiol ar draws meysydd fel telathrebu, darlledu, post ac ar-lein, er enghraifft.

Dros gyfnod y strategaeth byddwn yn adolygu prosesau sy’n cysylltu â chamu ymlaen mewn gyrfa, fel sut rydym yn dyrannu ein gwaith. Byddwn yn gwella ein prosesau adrodd ac olrhain prosiectau a secondiadau er mwyn i ni allu canfod patrymau neu dueddiadau. Byddwn yn edrych ar sut rydym yn creu llwybrau gyrfa ar gyfer rolau technegol a rheoli.

Rheoli perfformiad

Ein trydydd maes ffocws yw rheoli perfformiad. Yn 2021 byddwn yn cynnal adolygiad llawn o’n proses rheoli perfformiad ac yn sicrhau bod y newidiadau’n cael eu rhoi ar waith o 2022 ymlaen.

Rydym eisoes yn olrhain sut mae ein prosesau adolygu perfformiad presennol yn effeithio ar wahanol grwpiau ac yn adrodd ar hyn yn fewnol ac yn allanol yn flynyddol. Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, ac yn gadarnhaol iawn, yr ydym wedi gweld cydraddoldeb eang yn y ffordd y dosberthir y sgoriau perfformiad rhwng dynion a menywod a chydweithwyr o gefndiroedd gwyn a lleiafrifoedd ethnig. Mae’r data hwn wedi ein helpu i sicrhau bod perfformiad yn cael ei reoli’n effeithiol gyda chryfderau’n cael eu gwobrwyo a meysydd datblygu’n cael eu nodi – proses hanfodol ar gyfer pob sefydliad sy’n perfformio’n uchel.

Mae adborth gan reolwyr llinell a’n rhwydweithiau, ac ymatebion gan gydweithwyr i gwestiynau ar dderbyn adborth fel rhan o’r arolwg cydweithwyr, yn awgrymu bod angen i ni wella’r broses o roi adborth drwy gydol y flwyddyn gyda mwy o eglurder ynghylch y cryfderau a’r meysydd i’w datblygu. Byddwn yn archwilio sut y gallwn wella’r adborth i gydweithwyr yn gyson drwy gydol y flwyddyn.

Yn olaf, byddwn yn adolygu sut mae hyn yn cysylltu â gwobrwyo. Rydym yn adrodd yn flynyddol ar ein bylchau cyflog o ran y rhywiau ac ethnigrwydd ac yn ddiweddarach eleni byddwn yn cyhoeddi ein hadroddiad cyntaf ar y bwlch cyflog o ran pobl anabl. Byddwn yn sicrhau bod ein dulliau newydd o reoli perfformiad yn cael effaith gadarnhaol ar ein gwaith i fynd i'r afael â bylchau mewn cyflog.



Diwylliant ac arweinyddiaeth

Yn yr adran hon, rydym yn nodi sut, drwy ein harweinyddiaeth a'n gwaith ar ddiwylliant sefydliadol, y byddwn yn helpu i ddatblygu sefydliad sy'n **naturiol gynhwysol**, lle mae pob un ohonom yn **cymryd cyfrifoldeb personol**, a lle mae ein **harweinwyr yn fodolau rôl**.

Rydym ni'n naturiol gynhwysol – Mae ein diwylliant yn golygu bod pawb yn teimlo eu bod yn perthyn, yn cael eu gwerthfawrogi a bod ganddynt lais. Rydym ni'n deall ac yn dathlu sawl math o amrywiaeth, gan gynnwys cyfuniadau o hunaniaethau. Gwyddom fod pawb ohonom yn dod ag amrywiaeth i Ofcom a'n bod ni i gyd yn fwy na dim ond ein nodweddion.

Mae ein harweinwyr yn fodolau rôl - Mae ein harweinwyr yn arddel ein gwerthoedd bob dydd. Maent yn cynnwys amrywiaeth a chynhwysiad a lles cydweithwyr yn eu penderfyniadau bob dydd i wneud Ofcom yn lle gwych i weithio i'n cydweithwyr ac i sicrhau bod cyfathrebiadau'n gweithio i bawb.

Rydym ni'n cymryd cyfrifoldeb personol - Rhaid i amrywiaeth a chynhwysiad fod yn fwriad a chenhadaeth bersonol i holl gydweithwyr Ofcom. Mae pob un ohonom yn chwarae ein rhan, ni waeth pwy ydyn ni, beth rydym ni'n ei wneud a ble rydym ni wedi'n lleoli.

Diwylliant cynhwysol

Rydym wedi egluro yn y strategaeth hon sut bydd amrywiaeth barn a phrofiad yn cryfhau ein gwaith fel rheoleiddiwr, ond dim ond os bydd ein pobl yn teimlo eu bod yn gallu bod yn nhw eu hunain yn y gwaith a rhannu eu profiadau amrywiol eu hunain y byddwn yn elwa o'r amrywiaeth hwn, ac os bydd pobl yn gwrandao arnynt pan fyddant yn gwneud hynny.

Rydym eisiau cryfhau Ofcom fel lle cynhwysol i weithio ynddo. Dydy hyn ddim yn golygu ein bod ni'n cytuno drwy'r amser. Rydym yn dal ein gilydd i safonau uchel, yn ceisio ac yn gosod her, ond rydym bob amser yn gwrandao ar ein gilydd ac yn trin ein gilydd â phroffesiynoldeb, parch a charedigrwydd.

Mae dau draean o'n pobl eisoes yn teimlo bod ganddynt ymdeimlad cryf o berthyn i Ofcom. Er bod hwn yn ddechrau cadarnhaol, rydym eisiau gwella hyn yn sylweddol dros y pum mlynedd nesaf. Rydym hefyd yn cydnabod nad yw hyn yn farn gyson ar draws Ofcom; mae rhai grwpiau yn teimlo eu bod yn cael eu cynnwys yn llai nag eraill. Er enghraifft, mae gan lai o bobl Ddu sy'n gweithio i Ofcom ymdeimlad cryf o berthyn (56%).

Mae tegwch yn ein systemau a'n prosesau – a dderbyniodd sylw yn yr adran flaenorol – yn chwarae rhan bwysig yn y gwaith o greu diwylliant cynhwysol yn y gweithle a'r manteision sy'n deillio o

hynny. Fodd bynnag, nid yw'n ddigon cael prosesau teg yn unig. Rydym hefyd angen i reolwyr, arweinwyr a chydweithwyr ymddwyn mewn ffordd gynhwysol, gan fod yn ymwybodol o'r anfanteision y gallai pobl eu hwynebu a chymryd camau i geisio mynd i'r afael â'r rhain.

Enghraifft: Cefnogaeth Ofcom trwy gydol y pandemig

Fel llawer o sefydliadau eraill, mae pandemig y coronafeirws (Covid-19) wedi ein gorfodi i ystyried y ffordd orau o wasanaethu ein cydweithwyr a gwneud yn siŵr ein bod yn parhau i gyflawni ein dyletswyddau. Caewyd y rhan fwyaf o'n swyddfeydd ddiwedd mis Mawrth, tan ddechrau'r haf, ac roedd hyn yn golygu bod yn rhaid i'r rhan fwyaf o'n staff weithio gartref.

Rhoesom gymorth ariannol ac ymarferol i gydweithwyr gael yr offer angenrheidiol i weithio o'u cartref. Ond mae gweithio gartref yn gallu bod yn her waeth pa offer sydd gennych chi.

Rhannodd cydweithiwr ymateb i arolwg mis Gorffennaf 2020: *"(Rwy'n cael trafferth gyda'r ...) anallu i wahanu gwaith a bywyd cartref. Oherwydd fy nhrefniadau byw, rwyf wedi bod yn treulio'r rhan fwyaf o fy niwrnod yn yr un ystafell ac mae hyn yn ei gwneud hi'n anodd iawn ymlacio a chreu unrhyw raniad meddyliol hyd yn oed ar ddiwedd diwrnod hir neu ar benwythnosau/ar wyliau."*

Fe wnaethom gymryd camau i roi cymorth iechyd meddwl i bob cydweithiwr drwy ein 50 o swyddogion cymorth cyntaf iechyd meddwl ac amrywiaeth o adnoddau eraill.

Fe wnaethom fabwysiadu athroniaeth teuluoedd yn gyntaf a rhoi'r hyblygrwydd mwyaf posibl i gefnogi ein staff. Gydag ysgolion ar gau, a rhieni a gofaluwyr yn gorfod ymdopi â dysgu eu plant, gwnaethom ddarparu absenoldeb dibynyddion â thâl i bob cydweithiwr y gellid ei gymryd fesul diwrnodau, hanner diwrnodau neu flociau o oriau. Fe wnaethom hefyd ymestyn ein cyfnod o absenoldeb gwirfoddoli â thâl i wyth diwrnod a chyflwyno amser o'r gwaith gyda thâl i ofaluwyr.

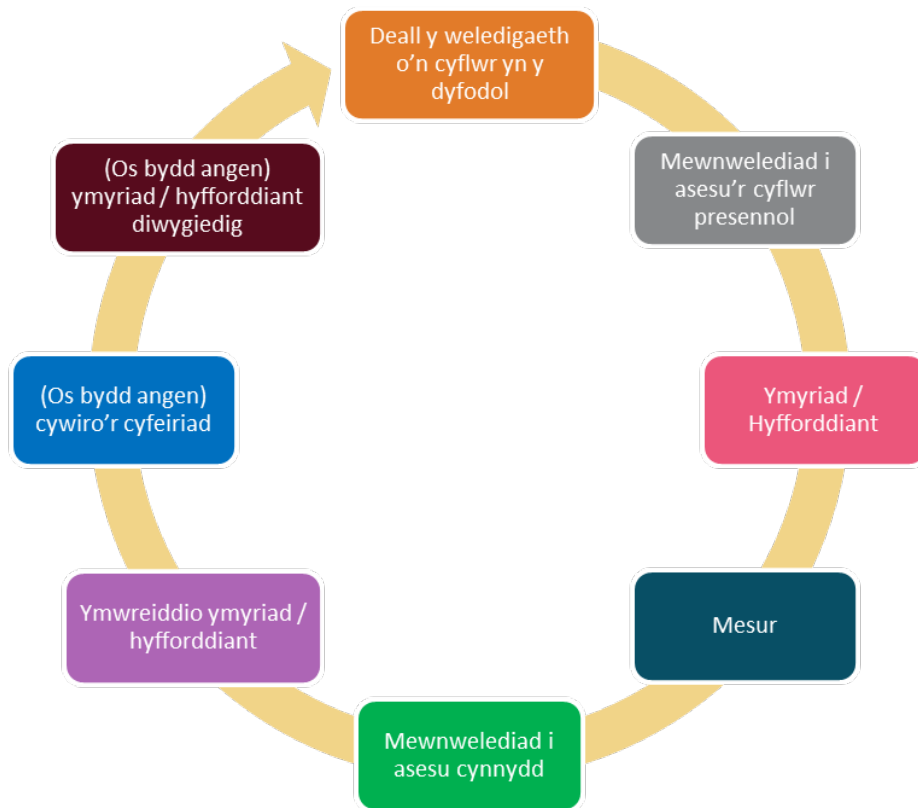
Drwy wneud yn siŵr bod cydweithwyr yn cael eu cefnogi'n dda, roedden ni'n gallu cyflawni rhaglen waith helaeth yn 2020 ar draws yr holl sectorau rydyn ni'n eu rheoleiddio. Fe wnaeth ein cydweithwyr hefyd ymateb yn gadarnhaol iawn i'r ymdrechion a wnaethom, gyda 96% o'n cydweithwyr yn dweud wrthym ein bod wedi cynnig y gefnogaeth y mae ei hangen arnynt.

"Gallaf ddweud yn onest bod Ofcom wedi bod yn wych o ran sut mae wedi delio â phopeth o offer cartref / gosod, offer TG a chefnogaeth, cyfathrebu â chydweithwyr a chefnogaeth gyffredinol i'w gydweithwyr, yn amrywio o absenoldeb dibynyddion i ymwybyddiaeth o iechyd meddwl Gallwn i fynd ymlaen ac ymlaen..."

Mesur ac olrhain cynhwysiad

Byddwn yn cyflwyno ffordd newydd o fesur ac olrhain cynhwysiad drwy gyfnod y strategaeth. Ddechrau 2021 byddwn yn profi traciwr cynhwysiad newydd. Mae'r traciwr hwn yn cynnwys mesurau cynhwysiad wedi'u dilysu'n ystadegol sy'n cwmpasu meysydd fel y gallu i gael llais a siarad, perthyn a themlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi. Byddwn hefyd yn olrhain sut mae ein harweinwyr yn gweithredu fel modelau rôl ar gyfer ein gwerthoedd a'n hymddygiad drwy adnodd arolwg newydd, sy'n ein galluogi i ddadansoddi'r canlyniadau yn ôl timau a grwpiau amrywiol, lle bynnag y bo'r niferoedd yn ddigon mawr.

Drwy gael set gyson o fesurau ar gyfer cynhwysiad, a thrwy ei fesur yn rheolaidd dros bob blwyddyn, byddwn mewn sefyllfa well i olrhain ein cynnydd yn erbyn ein strategaeth a newid ein dull gweithredu os bydd angen. Mae'r ffigur isod yn dangos ein dull gweithredu.



Bydd y traciwr Cynhwysiad newydd, a fydd yn cael ei ddefnyddio mewn arolygon bach ar raddfa gyson drwy gydol y flwyddyn, yn cael ei ategu gan ein harolwg blynyddol o weithwyr a fydd yn parhau i roi darlun helaeth i ni o'n teimladau ar amrywiaeth eang o feysydd sy'n gysylltiedig â'n gweithle a'n diwylliant.

Ychwanegu parch at ein gwerthoedd

Yn 2015 fe wnaethom lansio gwerthoedd Ofcom, sef **cydweithio, ystwythder, rhagoriaeth a grymuso**. Mae'r gwerthoedd hyn yn disgrifio sut dylem ni weithio yn Ofcom. Yn ystod 2019 a 2020, buom yn gweithio gyda chydweithwyr i helpu i fynegi'r ymddygiadau sy'n gysylltiedig â'r gwerthoedd hyn, a oedd yn dangos pa mor bwysig oedd parch tuag at bobl yn y gwaith. Cafodd hyn ei ehangu yn ystod haf 2020, ar ôl emosiynau crai y sgwrs am hil, a hiliaeth, yn y DU. Roedd dros 400 o gydweithwyr yn teimlo ei bod yn bwysig iawn i lwyddiant Ofcom yn y dyfodol bod pawb, yn enwedig ein rheolwyr a'n harweinwyr, yn byw ym mhob un o'n gwerthoedd bob dydd.

Yng ngoleuni'r adborth hwn, rydym wedi penderfynu y byddwn yn cryfhau'r ffocws ar ein gwerthoedd. Yn 2021 byddwn yn ailedrych ar waith a gynlluniwyd yn flaenorol i danlinellu'r ymddygiadau ar gyfer cydweithwyr sy'n sail i'n gwerthoedd, ac i wreiddio'r gwerthoedd a'r ymddygiadau hyn mewn prosesau, polisiau a gwaith bob dydd.

Byddwn hefyd yn ychwanegu **parch** fel gwerth newydd i Ofcom ac yn gweithio gyda chydweithwyr yn 2021 i nodi'r ymddygiadau sy'n sail i'r gwerth newydd hwn.

Iechyd a Lles

Drwy gydol cyfnod y strategaeth, byddwn yn cefnogi ein cydweithwyr gyda'u hiechyd corfforol a meddyliol. Rydym wedi ymrwymo i roi terfyn ar unrhyw stigma sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl gwael ac rydym yn edrych ymhellach ar sut rydym yn darparu cymorth iechyd meddwl wedi'i dargedu ar gyfer grwpiau penodol fel cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig.

Lansiwyd ein rhaglen llesiant, Thrive@Ofcom, ddechrau 2020 ac mae hefyd wedi bod yn hanfodol yn ystod y pandemig, gan sicrhau bod cymorth ar gael i gydweithwyr pan a lle yr oedd ei angen arnynt fwyaf.

Rydym wedi cwblhau ein diweddariad cyntaf o'r rhaglen hon yn ddiweddar, a byddwn yn gwneud hynny bob blwyddyn. Eleni, byddwn yn parhau i ganolbwyntio ar gymorth tymor byr (dros y 12 mis nesaf) drwy'r heriau sy'n cael eu creu gan Covid-19. Bydd ein rhaglen llesiant tymor hwy (2021-2023) yn canolbwyntio ar bedair blaenoriaeth strategol:

- 1) Llesiant meddyliol;
- 2) Llesiant corfforol;
- 3) Llesiant ariannol; a
- 4) chyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol, sy'n golygu 'gwneud yn dda i deimlo'n dda'.

Ar gyfer pob un o'r blaenoriaethau, byddwn yn defnyddio ein data a'n hymgylltiad â chydweithwyr i ddatblygu ymyriadau penodol wedi'u targedu.

Ein rhwydweithiau cydweithwyr

Rydym yn ffodus o gael rhwydweithiau a grwpiau gweithwyr bywiog a gweithgar yn cynrychioli rhai o'n cymunedau amrywiol yn Ofcom. Mae'r rhwydweithiau a'r grwpiau hyn yn chwarae rhan bwysig o ran cefnogi cydweithwyr, helpu Ofcom i godi ymwybyddiaeth o amrywiaeth a chynhwysiad, a dal uwch reolwyr yn atebol am ein huchelgais a'n darpariaeth. Mewn blynyddoedd blaenorol, rydym wedi gweld digwyddiadau ac ymgyrchoedd yn cael eu trefnu gan ein rhwydweithiau mewn meysydd fel y menopos, ethnigrwydd ac ymwybyddiaeth o faterion traws. Maent hefyd yn rhoi darlun gwych i ni o sut mae ein pobl o wahanol grwpiau amrywiaeth yn teimlo.

Byddwn yn parhau i weithio gyda'n rhwydweithiau a'n grwpiau i ddod â'n strategaeth amrywiaeth a chynhwysiad yn fyw. Byddwn yn dysgu oddi wrthynt ac yn eu cefnogi, ac yn ysgwyddo rôl gydlynw i sicrhau mwy fyth o gydweithio ar draws yr holl rhwydweithiau a grwpiau, gan gyflwyno dull gweithredu croestoriadol go iawn ar gyfer dathlu amrywiaeth a chynhwysiad yn Ofcom. Rydym yn buddsoddi mewn hyfforddi cadeiryddion ac arweinwyr ein rhwydwaith mewn rhaglen beilot ar y cyd ag Ysgol Fusnes Henley. Byddwn hefyd yn sicrhau bod pob rhwydwaith yn cael ei gefnogi a'i noddi gan un o uwch arweinwyr Ofcom, a'n bod yn cysoni cyllid i gefnogi'r digwyddiadau a'r dysgu ar draws Ofcom.

Sicrhau bod ein harweinwyr yn fodolau rôl

Mae ansawdd ein harweinyddiaeth pobl yn gwneud gwahaniaeth enfawr i'n diwylliant ac i'n perfformiad fel sefydliad. Rydym yn cydnabod hyn mewn amcan perfformiad newydd ar werthoedd ac ymddygiad ar gyfer ein holl gyfarwyddwyr.

Ein hamcan newydd ar gyfer arweinyddiaeth uwch

Modelu rôl gwerthoedd ac ymddygiadau Ofcom – rôl bersonol yn modelu ein gwerthoedd a'n hymddygiad ym mhopeth rydych chi'n ei wneud, bob dydd, gyda'ch timau ac ar draws Ofcom. Gyrru a chyflawni ein hagenda amrywiaeth a chynhwysiad a'n targedau cysylltiedig, ar gyfer eich grŵp a'r sefydliad ehangach.

Gan ddechrau yn 2021, byddwn yn treialu hyfforddiant arweinyddiaeth gynhwysol newydd, penodol i gyfer bob cyfarwyddwr yn Ofcom. Byddwn hefyd yn datblygu ein dull o hyfforddi a mentora ar gyfer ein harweinwyr uwch dros y ddwy neu dair blynedd nesaf, gan ganolbwyntio'n benodol ar fentora dwyffordd, sef perthynas fentora ddwy ffordd. Byddwn yn mesur cynnydd yn erbyn yr amcan arweinyddiaeth hwn mewn arolwg arweinyddiaeth newydd, ac yn dal arweinwyr i gyfrif am eu perfformiad.

Ochr yn ochr â hyfforddi ein harweinwyr uchaf yn Ofcom, byddwn yn lansio rhaglen datblygu rheoli pobl newydd ar gyfer yr holl reolwyr yn Ofcom. Bydd hyn yn cael ei gynllunio i wneud yn siŵr bod yr holl reolwyr pobl yn gyfarwydd â hanfodion rheoli pobl yn dda a'r gallu i adeiladu timau amrywiol llwyddiannus. Bydd yn rhaglen dwy flynedd a bydd yn cael ei mesur drwyddi draw i sicrhau ei bod yn gwneud gwahaniaeth gwirioneddol i'n cydweithwyr. Bydd y rhaglen yn cynnwys meysydd megis adeiladu a defnyddio timau amrywiol, arweinyddiaeth gynhwysol a gwerthfawrogi cryfderau unigolion.

Cyfrifoldeb personol

Gyda tua 1,000 o bobl yn gweithio i Ofcom, rydyn ni'n gwybod bod newid go iawn yn dechrau pan fydd pawb yn ymgysylltu. Un o'r elfennau yn ein gweledigaeth yw bod pob un ohonom yn cymryd cyfrifoldeb personol. Rydyn ni eisiau helpu pobl i ymgysylltu â phynciau sydd, ar hyn o bryd, y tu allan i'w parth cyfforddus neu brofiad go iawn, a pharhau i feithrin ymwybyddiaeth, derbyniad a dealltwriaeth o wahaniaeth.

Dechrau'r sgwrs

Mae cydweithwyr wedi dweud wrthym eu bod eisiau gwneud i bobl deimlo eu bod yn cael eu cynnwys yn well, ond weithiau mae'n anodd dechrau'r sgwrsiau sydd eu hangen i wneud i hyn ddigwydd. Weithiau, nid ydynt yn siŵr a yw rhai sgwrsiau'n briodol ar gyfer y gweithle. Byddwn yn helpu cydweithwyr i oresgyn y rhwystrau hyn er mwyn iddynt allu gwneud yr hyn sy'n iawn yn eu barn nhw i gefnogi eraill.

Ar hyn o bryd, rydym yn treialu hyfforddiant cynhwysiad cymheiriaid wedi'i dargedu yn ein Grŵp Sbectrwm. Mae hyn yn canolbwyntio ar ddeall effaith allgáu a sut gallwn ni ddeall yn well ein hagweddu, ein hymddygiad a'n dulliau gweithredu ein hunain yng nghyswllt pynciau sy'n gallu codi yn y gwaith. Nod y rhaglen hon hefyd yw gwneud y cysylltiad yn ôl i sut y bydd amrywiaeth a chynhwysiad yn cefnogi Ofcom yn ein cenhadaeth o sicrhau bod cyfathrebiadau'n gweithio i bawb. Byddwn yn dysgu o'r rhaglen hon, yn mesur ei heffaith ac yna'n penderfynu ar ein camau nesaf.

Codi ymwybyddiaeth

Rydym hefyd yn meithrin ymwybyddiaeth drwy hyfforddiant ar fathau penodol o amrywiaeth (er enghraifft, deall niwroamrywiaeth). Rydyn ni'n aml yn teilwra'r hyfforddiant hwn ar gyfer pedwar grŵp: ein huwch arweinwyr; ein rheolwyr pobl; y timau sy'n cysylltu'n uniongyrchol â'r cyhoedd, fel ein canolfan gyswllt a'n cydweithwyr yn y dderbynfa; a'n holl gydweithwyr. Mae hyn yn helpu cydweithwyr i ystyried eu rolau eu hunain wrth greu gweithle cynhwysol.

Yn ogystal â hyfforddiant ffurfiol, drwy gyfnod y strategaeth byddwn yn parhau i gefnogi a chydlynu gwaith i godi ymwybyddiaeth o faterion sy'n ymwneud ag amrywiaeth a chynhwysiad, gan weithio'n agos gyda'n rhwydweithiau gweithwyr. Byddwn yn parhau i ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau, fel cyflwyno siaradwyr allanol, blogiau gan gydweithwyr ar ein mewnrwyd a holl ddigwyddiadau Ofcom.



Cyflwyno ein strategaeth

Yn yr adran hon, rydym yn egluro sut y byddwn yn cyflwyno ein strategaeth ac yn mesur ein cynnydd ar hyd y ffordd.

Atebolrwydd

Mae Bwrdd Ofcom wedi cymeradwyo ein strategaeth amrywiaeth a chynhwysiad a bydd yn cael ei goruchwyllo gan ein Prif Weithredwr, y Fonesig Melanie Dawes a gweddill ein Huwch Dîm Rheoli. Bydd ein Huwch Dîm Rheoli a'n cyfarwyddwyr yn gyfrifol am weithredu'r strategaeth hon yn eu gwaith.

Bydd Bwrdd a Phwyllgor Pobl Ofcom yn dal ein Uwch Dîm Rheoli i gyfrif am y cynnydd o ran cyflawni'r strategaeth. Adroddir yn rheolaidd iddynt ar gynnydd yn erbyn ein targedau a'n cynlluniau gweithredu rheoleiddiol.

Mae Ofcom yn ffodus o gael llawer o rwydweithiau a grwpiau cryfion o gydweithwyr sy'n frwd dros amrywiaeth a chynhwysiad. Rydym yn disgwyl i'n rhwydweithiau a'n grwpiau gweithwyr barhau i chwarae rhan hollbwysig yn y gwaith o ddal ein harweinwyr i gyfrif drwy ddarparu llais unedig i gydweithwyr siarad ar faterion gydag uwch reolwyr a gwella ein hymwybyddiaeth. Byddwn yn creu Grŵp Diddordeb Amrywiaeth a Chynhwysiad, a fydd yn cynnwys cynrychiolwyr o'n rhwydweithiau a grwpiau buddiant. Byddwn yn ymgynghori ag ef ac yn rhoi gwybod iddo am ein gwaith amrywiaeth a chynhwysiad ochr yn ochr â'n prif gorff sy'n cynrychioli gweithwyr, y Fforwm Cydweithwyr.

Mesur ein cynnydd

Rydym wedi defnyddio data a thystiolaeth i nodi lle mae angen i ni hoelio ein sylw, a byddwn yn defnyddio'r data hwn i fesur ein cynnydd o ran amrywiaeth a chynhwysiad ac i gyfrannu at ein gwaith yn y dyfodol. Byddwn yn datblygu ein data er mwyn i ni allu nodi lle mae angen i ni wneud mwy, a lle rydym yn gwneud gwahaniaeth cadarnhaol.

Bydd ein hymyriadau'n seiliedig ar dystiolaeth fel data cynrychiolaeth, sgoriau ymgysylltu â gweithwyr ac adborth, sy'n cael ei chasglu, sy'n eiddo i'n tîm Pobl a Thrawsnewid sydd hefyd yn adrodd arno. Mae ein strategaeth yn cynnwys ystod eang o fesurau mewnol i olrhain cynnydd o ran amrywiaeth a chynhwysiad, fel arolygon ac offer dirnadaeth.

Byddwn yn parhau i wella ein data. Yn ddiweddar, rydym wedi gwella ein system data pobl ar gyfer casglu data cynrychiolaeth. Byddwn yn cynyddu ein gallu i greu adroddiadau manylach ac wedi'u cronni ar sail ystod o briodoleddau sefydliadol, gan gynnwys y gallu i adrodd ar nodweddion lluosog ar yr un pryd.

Byddwn hefyd yn ceisio meincnodi allanol ar fesurau amrywiaeth fel Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall (cyfeiriadedd rhywiol) a Mynegai Symudedd Cymdeithasol Cyflogwyr y Sefydliad Symudedd Cymdeithasol.

Adrodd

Byddwn yn cyhoeddi diweddariadau blynyddol ar ein strategaeth amrywiaeth a chynhwysiad. Bydd y diweddariadau hyn yn cynnwys cynnydd yn erbyn ein targedau a'n meysydd ffocws. Ar wahân, fel rhan o'n Hadroddiad a Chyfrifon Blynyddol, byddwn yn adrodd ar ein data amrywiaeth fel sefydliad, gan gynnwys ein byrddau a'n pwyllgorau. Byddwn hefyd yn parhau i adrodd ar ein bwlch cyflog rhwng y rhywiau, ein bwlch cyflog ethnigrwydd ac yn 2021 byddwn hefyd yn dechrau adrodd ar ein bwlch cyflog o ran pobl anabl.