

Diweddariad ar y rhaglen amrywiaeth a chynhwysiant



Cynnwys

Trosolwg.....	1
Rhagair	2
Cyflwyniad.....	4

Trosolwg

Mae [rhaglen amrywiaeth a chynhwysiant](#) Ofcom, a gyhoeddwyd y llynedd, yn egluro sut mae amrywiaeth a chydaddoldeb yn hanfodol i'r ffordd rydym ni'n gweithredu, fel cyflogwr ac fel rheoleiddiwr cyfathrebiadau'r DU. Mae'n nodi ein hamcanion ar gyfer 2018-2022: Sef:

- creu gweithlu amrywiol a chynhwysol er mwyn sicrhau bod y boblogaeth rydym yn ei gwasanaethu yn y DU yn cael ei hadlewyrchu'n well;
- sicrhau bod amrywiaeth a chynhwysiant yn rhan ganolog o'n diwylliant a'n harferion gwaith er mwyn gwneud yn siŵr bod pawb yn deall ac yn cefnogi amrywiaeth ac yn atebol amdano; a
- sicrhau bod anghenion a buddiannau gwahanol pob unigolyn yn cael eu hystyried wrth i ni wneud ein gwaith rheoleiddio.

Mae'r adroddiad hwn yn rhoi diweddariad ar y cynnydd rydym wedi'i wneud wrth gyflawni'r amcanion hyn dros y flwyddyn ddiwethaf, ac yn nodi beth rydym yn ymrwymo i ganolbwyntio arno y flwyddyn nesaf.

Mae copi Braille o'r adroddiad hwn ar gael ar gais, ac rydym yn croesawu ceisiadau am fformatau eraill – er enghraifft, recordiad sain neu fideo yn laith Arwyddion Prydain.

Mae ein rhaglen amrywiaeth a chynhwysiant yn rhoi sylw i'n dyletswyddau i hybu nau defnyddwyr, yn ogystal â dyletswyddau o dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb, gan gynnwys

rhai sy'n berthnasol i ni fel cyflogwr.¹ Mae'n rhaid i ni hefyd gyhoeddi ein hamcanion cydraddoldeb.²



¹ Mae gennym ddyletswyddau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i hybu cyfle cyfartal. Mae hyn yn golygu bod gennym gyfrifoldeb i wneud y canlynol: a) cael gwared ar wahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth; b) hybu cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n perthyn i grwpiau gwarchoddedig a phobl sydd ddim yn perthyn i'r grwpiau hynny; ac c) meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n perthyn i grwpiau gwarchoddedig a phobl sydd ddim yn perthyn i'r grwpiau hynny. Hefyd, mae Adran 75 o Ddeddf Gogledd Iwerddon 1998 yn mynnu ein bod yn hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl sydd â

chredoau crefyddol gwahanol, sydd â barn wleidyddol wahanol neu sy'n perthyn i grwpiau hiliol gwahanol. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn rhoi sylw i bob math o faterion cyflogaeth, fel cynnig cyfleoedd hyfforddiant, sicrhau mynediad teg at ein cyfleusterau, rhoi'r hawl i fenywod a dynion gael cyflog cyfartal am waith cyfartal, polisiau absenoldeb mamolaeth a thadolaeth, a threfniadau gweithio hyblyg.

² O dan Reoliadau 2017 Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus).



Rhagair

Hwn yw ein diweddariad cyntaf ar y cynnydd rydym wedi'i wneud wrth gyflawni ein rhaglen Amrywiaeth a Chynhwysiant pedair blynedd. Rydym yn benderfynol o sicrhau bod Ofcom yn sefydliad lle mae ein cydweithwyr yn cael eu trin gydag urddas a pharch, gan feithrin diwylliant cynhwysol sy'n croesawu amrywiaeth.

Rydym yn gwneud cynnydd yn nifer o'r meysydd yr ymrwymwyd iddynt. Er enghraifft, rydym wedi gwella'r broses o recriwtio cydweithwyr newydd drwy hyfforddiant recriwtio cynhwysol er mwyn sicrhau bod pawb yn cael eu trin yr un fath, a mynd i'r afael â rhagfarnau y gwyddom sy'n gallu bodoli yn ddjarwybod yn ystod y broses recriwtio.

Erbyn hyn, rydym yn cymryd mwy o ofal wrth hysbysebu swyddi, gan geisio gwneud yn siŵr ein bod yn apelio at bawb. Mae'n cynnwys hysbysebu drwy fod yn niwtral o ran lleoliad er mwyn gallu cynnig mwy o gyfleoedd ar draws y gwledydd a'r rhanbarthau, ac i'r rheini sy'n gweithio gartref, a chynnig cyfleoedd i weithio'n rhan-amser ac yn hyblyg wrth hysbysebu swyddi.

Mae'r ffaith ein bod wedi denu cydweithwyr o safon uchel drwy ein rhaglen dychwelyd i weithio gyntaf – rhaglen sy'n helpu pobl ar lefel ganolig i lefel uwch ddod yn ôl i'r gwaith ar ôl seibiant o ddwy flynedd neu ragor yn eu gyrfa – yn galonogol iawn, ac felly hefyd y penodiadau diweddar i'n Pwyllgorau Cynghori cenedlaethol.

Mae ein rhwydweithiau ar gyfer cydweithwyr – er enghraifft, rhwydwaith Affinity a rhwydwaith RACE (Codi Ymwybyddiaeth o Ddiwylliant ac Ethnigrwydd) – yn ffynnu, gan roi llais i gydweithwyr a'n herio ninnau i wneud yn well.

Er ein bod wedi gwneud rhywfaint o gynnydd, gallwn wneud mwy eto i ddenu'r talentau gorau a'r rhai mwyaf disglair o bob rhan o'n cymdeithas, beth bynnag fo'u cefndir, ac i ddal gafael ar yr unigolion hyn a'u helpu i ddatblygu yn eu gyrfaedd. Mae'n rhaid i ni barhau â'r gwaith da hwn, a gwella pethau eto. Dyna pam rydym wedi gwneud amrywiaeth a chynhwysiant yn flaenoriaeth yn ein Cynllun Blynyddol, ochr yn ochr â'n blaenoriaethau o ran polisi. Mae hyn yn arbennig o bwysig i Ofcom wrth i ni chwarae ein rhan i ddal y sectorau teledu a radio i gyfrif am eu hamrywiaeth.

Yn ôl ein cydweithwyr anabl a'n cydweithwyr o gefndir lleiafrifoedd ethnig, nid ydym wedi gwneud digon iddyn nhw. Felly eleni, byddwn yn canolbwyntio'n arbennig ar wella profiadau'r cydweithwyr hynny.

Ond nid dim ond ar gyfer ein cydweithwyr yn unig. Teimlwn fod angen i'n Byrddau, ein pwyllgorau a'n paneli adlewyrchu'r gymdeithas rydym yn ei gwasanaethu'n well hefyd. Rydym yn gweithio'n galed i wneud yn siŵr bod ein hegwyddorion ar gyfer recriwtio yn cyrraedd y cyrff hyn hefyd.

Bydd sicrhau bod Ofcom yn adlewyrchu poblogaeth amrywiol y DU yn ein gwneud yn rheoleiddiwr mwy effeithiol – ac mae'r Pwyllgor Gwaith a'r Bwrdd wedi ymrwymo i hyn.

Terry Burns, Cadeirydd

a

Sharon White, Prif Weithredwr





Cyflwyniad

Fel cyd-Gadeiryddion Grŵp Cyflawni Amrywiaeth a Chynhwysiant Ofcom, credwn yn gryf y dylai amrywiaeth a chynhwysiant fod wrth galon popeth a wnawn – fel cyflogwr ac fel rheoleiddiwr.

Y llynedd, lluniwyd rhaglen waith uchelgeisiol i gyflawni ein hamcanion, gan wrando ar syniadau a brwdfrydedd cydweithwyr ar draws Ofcom. Rydym wedi gwneud cynnydd da, gan gynnwys gwella'r cydbwysedd rhwng y rhywiau (yn enwedig ar lefel uwch) a'r bwch cyflog rhwng y rhywiau, cyflwyno cynlluniau i ddenu talentau newydd ac amrywiol, a datblygu gweithle ystywyth sy'n helpu cydweithwyr i weithio'n hyblyg. Rydym wedi cwblhau'r rhan helaeth o'r gwaith y gwnaethom ymrwymo i'w wneud fel rheoleiddiwr hefyd. Bydd yn cymryd amser i weld a yw'r camau a gymerwyd wedi cael effaith gadarnhaol ar amrywiaeth yn Ofcom ac ar draws y sectorau sy'n cael eu rheoleiddio gennym. Bydd angen i ni ddal ati i bwysu a mesur ein llwyddiant, a byddwn yn dysgu gwersi a newid ein cynlluniau os nad ydynt yn gweithio.

Gwyddom mai dim ond dechrau'r daith yw hyn. Nid ydym wedi llwyddo i gyflawni popeth roeddem wedi gobeithio ei gyflawni o fewn yr amserlen. Mae hynny'n rhannol gan nad oeddem wedi sylweddoli faint o gydweithio ac ymdrech y byddai hyn yn ei olygu, nac ychwaith faint o newid oedd yn berthnasol i'r cynlluniau symlaf hyd yn oed, yn enwedig yn y flwyddyn gyntaf o wneud y gwaith.

Eleni, byddwn yn blaenoriaethu'r meysydd a fydd yn gwneud y gwahaniaeth mwyaf drwyddo draw, a rhoi amser i ni'n hunain wneud pethau'n iawn. Byddwn yn canolbwyntio mwy ar y canlyniadau rydym am eu cyflawni, ac yn bod yn glir ynglŷn â'n blaenoriaethau:

- Creu diwylliant cynhwysol yw ein prif flaenoriaeth. Mae hyn yn golygu sicrhau bod pawb yn Ofcom yn teimlo'n ddigon cyfforddus i fod yn nhw eu hunain, yn gallu codi llais am bethau sy'n bwysig iddyn nhw, ac yn cael eu cefnogi'n frwd i wneud eu gwaith gorau. Bydd yn gwneud Ofcom yn lle gwell i weithio ac yn ein gwneud yn rheoleiddiwr mwy effeithiol.
- Mae'n amlwg o'n harolwg bod cydweithwyr anabl a chydweithwyr o gefndir lleiafrifoedd ethnig ddim yn teimlo mor gadarnhaol â chydweithwyr eraill, nac yn teimlo'u bod yn cael eu cynnwys i'r un graddau â nhw. Rydym yn edrych ar y pryderon hyn er mwyn gwella pethau. Rydym yn mabwysiadu athroniaeth model cymdeithasol (sy'n nodi mai cymdeithas sy'n gwneud unigolion yn

anabl, yn hytrach nag anabled neu wahaniaeth) er mwyn gwella profiadau ymwelwyr a chydweithwyr anabl, a byddwn yn edrych yn ofalus ar ein polisïau, ein hadeiladau a'n technoleg er mwyn cefnogi hyn. Bydd ein dulliau recriwtio a datblygu ar gyfer cydweithwyr o grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn cael eu blaenoriaethu dros y flwyddyn nesaf.

- Nid yw pob nodwedd amrywiaeth yn weladwy (hyd yn oed pan maen nhw, gall rhagdybiaethau fod yn anghywir), ac yn aml iawn gall fod yn anodd gwybod lle nad yw'r gynrychiolaeth yn ddigonol ar gyfer rhai grwpiau, neu os nad yw profiadau rhai cydweithwyr cystal â rhai eraill. Rydym yn gweithio'n galed i wella'r data a gasglwn yn gysylltiedig â hyn er mwyn i ni allu gwneud penderfyniadau gwell, a bydd hyn yn ein helpu hefyd i wybod a ydym yn llwyddo i wella pethau.

Byddwn yn gwella gwaith llunio polisïau drwy wneud ein timau polisïau a'n prosesau gwneud penderfyniadau'n fwy amrywiol, yn gwneud ein cyhoeddiadau'n fwy hygyrch, yn gwneud yn siŵr bod unrhyw un sydd am gysylltu â ni yn gallu gwneud hynny yn y ffordd mae'n dymuno – gan gynnwys y rheini sydd am gysylltu â ni yn Gymraeg. Byddwn hefyd yn dysgu gan ein rhanddeiliaid a rheoleiddwyr a sefydliadau eraill rydym yn gweithio gyda nhw.

Mae'n destun balchder i ni fod cynifer o'n cydweithwyr yn rhoi eu hamser, eu hegni a'u brwdfrydedd i wneud ein sefydliad ni yn sefydliad mwy amrywiol a chynhwysol, a hynny drwy ein rhwydweithiau hollbwysig i gydweithwyr, ein gwaith polisi mewn grwpiau ar draws Ofcom, a'n Grŵp Cyflawni Amrywiaeth a Chynhwysiant. Rydym yn edrych ymlaen yn fawr i weithio gyda nhw eleni i adeiladu Ofcom gwell i bawb.

Katie Pettifer – *Cyd-gadeirydd Grŵp Cyflawni Amrywiaeth a Chynhwysiant Ofcom a Chyfarwyddwr Polisi Cyhoeddus*

Tony Close – *Cyd-gadeirydd Grŵp Cyflawni Amrywiaeth a Chynhwysiant Ofcom a Chyfarwyddwr Safonau Cynnwys, Trwyddedu a Gorfodi*