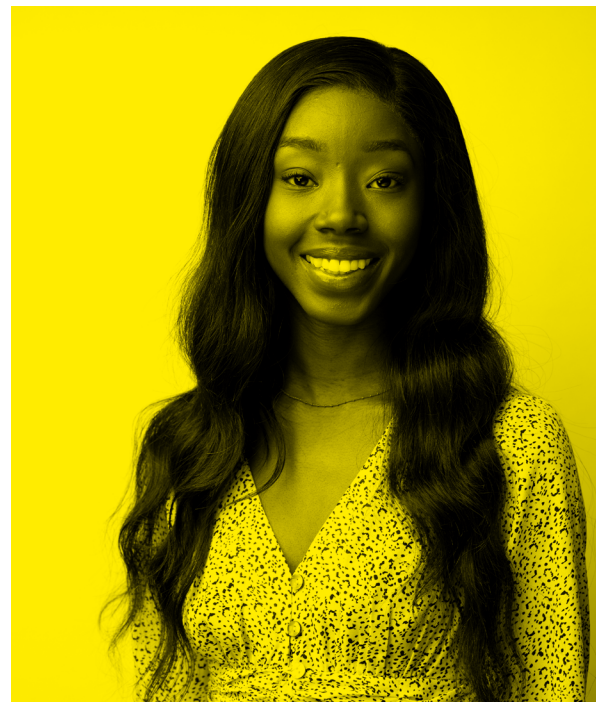


# SICRHAU BOD OFCOM YN GWEITHIO I BAWB

DIWEDDARIAD CYNNYDD AR STRATEGAETH  
AMRYWIAETH A CHYNHWYSIAD OFCOM 2021/2022



CYHOEDDWDYD 21 GORFFENNAF 2022

# CYNNWYS

---

## Adran

Rhagair Melanie	2
Cynnwys ein hadroddiad	3
TROSOLWG	6
Ein nodau ar gyfer amrywiaeth y gweithlu	8



The Prince's Responsible Business Network  
Race at Work Charter signatory



## RHAGAIR MELANIE



Mae amrywiaeth y gweithlu wedi bod yn fater agos at fy nghalon ers tro ac mae'n bwysicach i Ofcom nawr nag erioed.

Rydyn ni'n rheoleiddio diwydiannau ffyniannus ac amrywiol sydd yng nghanol chwyldro technegol. Mae telegyfathrebiadau a gwasanaethau ar-lein yn dod yn un. Mae cyfryngau cymdeithasol a ffrydwyr yn herio'r cyfryngau traddodiadol. Mae newid i'w weld ym mhobman yn ein sectorau ac ni allwn ni fel

rheoleiddiwr sefyll yn ein hunfan.

Rôl Ofcom yw gwasanaethu pob cwsmer cyfathrebiadau yn y DU – pob cwsmer ffôn a band eang, pob defnyddiwr post, a phob gwylwr a gwrandäwr. Mae gan bob un wahanol anghenion, agweddau a disgwyliadau o ran y gwasanaethau maen nhw'n eu defnyddio i gyfathrebu, i gymryd rhan ac i gael y diweddaraf. Rydyn ni'n gwybod bod y rhain yn gallu amrywio yn ôl ffactorau personol fel oedran, lleoliad, cefndir cymdeithasol, cyfeiriadedd rhywiol, ethnigrwydd neu anabledd.

I lawn ddeall y safbwyntiau hynny, rhaid inni gael gweithlu sy'n cynnwys pobl o wahanol rannau o gymdeithas a'r wlad – rheoleiddiwr i'r DU a'i gwledydd i gyd. Rydyn ni hefyd yn awyddus i helpu i wneud rhai o'r proffesiynau rydyn ni'n eu defnyddio, fel economeg a pheirianeg, yn fwy agored i bobl fedrus o amrywiaeth o gefndiroedd.

Wrth inni fabwysiadu dyletswyddau newydd ym meysydd seiberddiogelwch a diogelwch ar-lein, mae angen cyd-weithwyr â sgiliau amrywiol arnom i'n gwneud yn sefydliad modern a blaenllaw sy'n gallu ateb heriau'r 21ain ganrif.

Mae hon yn broses barhaus felly rwy'n falch dros ben ein bod wedi gwneud cynnydd da ar ein strategaeth amrywiaeth a chynhwysiad ers ei lansio ddeuddeg mis yn ôl, gan gyflawni ein holl nodau ar gyfer y flwyddyn gyntaf. Heddiw, mae gweithlu Ofcom yn adlewyrchu poblogaeth y DU ar y cyfan.

Rydyn ni wedi cymryd camau cadarnhaol tuag at ein targedau ar gyfer y gweithlu erbyn 2026 o ran cynrychiolaeth rhywiau ac ethnigrwydd ar lefelau uwch, ar gyfer pobl anabl ym mhob rhan o Ofcom, ac ar gyfer sicrhau bod Byrddau Ofcom a'i Bwyllgorau Cynghori statudol yn cynrychioli'r DU. Ond mae rhagor i'w wneud yn yr holl feysydd hyn.

Fel y dywedais yn ein strategaeth, rwyf am i Ofcom fod yn sefydliad hyderus a chysylltiedig lle mae sgiliau a chyfraniadau pawb yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu, ac y gall pawb ddatblygu eu gyrfa. Rydyn ni wedi gosod rhan helaeth o'r sylfaen ar gyfer y blynyddoedd nesaf drwy newid ein ffordd o weithio, a hynny fel cyflogwr a rheoleiddiwr, i wneud ein polisïau a'n prosesau yn deg ac yn gyfartal.

Mae mwy i hyn na dim ond targedau a nodweddion. Rydyn ni hefyd yn hybu amrywiaeth o ran safbwyntiau yn ei ystyr ehangaf, yn ogystal â diwylliant sy'n cynnwys pawb. Rydyn ni'n helpu ein harweinwyr i roi gwell cymorth i gyd-weithwyr yn eu gyrfaoedd ac i allu perfformio ar eu gorau yn y gweithle. Ar ben hynny, rydyn ni'n parhau i adeiladu cysylltiadau cryfach â'r cymunedau rydyn ni'n eu gwasanaethu, gan gynyddu ein presenoldeb yn y Gwledydd ac agor swyddfa newydd ym Manceinion.

Rwy'n edrych ymlaen at adeiladau ar y cynnydd sydd wedi'i wneud eleni ac at barhau â'n gwaith i wneud Ofcom yn rhywle lle gall pawb ffynnu, waeth beth fo'u nodweddion a'u cefndir.

# CYNNWYS EIN HADRODDIAD

## Rydym am sicrhau bod cyfathrebiadau'n gweithio i bawb

Dyma ein hadroddiad cynnydd cyntaf ers cyhoeddi ein strategaeth amrywiaeth a chynhwysiad ar gyfer 2021-2026. Mae'n cynnwys ein hadroddiad ar y bylchau cyflog o ran y rhywiau, ethnigrwydd ac anabledd ar gyfer 2022.

## Ein meysydd ffocws ar gyfer amrywiaeth a chynhwysiad yn 2021-26

Mae gennym bedwar maes ffocws:

- **Nodau'r gweithlu** – ehangu targedau i wneud ein gweithlu yn fwy cynrychioladol o boblogaeth y DU erbyn 2026.
- **Trawsnewid ein prosesau a'n systemau** – gwneud yn siŵr bod ein prosesau ar gyfer pobl – o recriwtio i ddyrchafu, a'r ffordd rydym yn gwneud penderfyniadau yn y sefydliad – yn deg ac yn gyfartal.
- **Gwella ein diwylliant a'n harweinyddiaeth** – er mwyn i bawb deimlo bod ganddynt lais a'u bod yn cael eu gwerthfawrogi.
- **Llywodraethu** – dal ein hunain i gyfrif am gynnydd, gyda mesuriadau ac adroddiadau clir.

## Yn y flwyddyn gyntaf o gyflawni yn erbyn ein strategaeth newydd, rydym wedi gwneud y canlynol:

- Cynyddu cynrychiolaeth pobl anabl ar draws ein gweithlu a chynrychiolaeth pobl anabl ar ein byrddau, ein pwyllgorau cynghori a'n paneli.
- Rhagor o amrywiaeth o ran rhyw ac ethnigrwydd mewn uwch rolau arwain, cyrraedd ein targedau blwyddyn un ar gyfer rhyw a rhagori ar ein targed blwyddyn un ar gyfer ethnigrwydd.
- Lleihau ein bylchau cyflog cymedrig ar gyfer ethnigrwydd, anabledd a'r rhywiau.
- Cryfhau ein prosesau recriwtio cynhwysol, gan gynyddu ein gallu i recriwtio'r sgiliau a'r cefndiroedd amrywiol sydd eu hangen arnom.
- Trawsnewid ein dull rheoli perfformiad, symleiddio ein strwythurau rheoli, a chreu rolau rheolwyr gyrfaoedd a pherfformiad newydd i hyfforddi ac ysbrydoli.
- Cael ein cyfarwyddwyr a'n rheolwyr llinell i gymryd rhan mewn dysgu a datblygu mewn cysylltiad ag arweinyddiaeth gynhwysol.
- Gosod nodau lleol ym mhob Grŵp proffesiynol sy'n ategu ein gweledigaeth strategol ar gyfer amrywiaeth a chynhwysiad.
- Cyflawni rhaglen lles ddylanwadol er budd ein holl gyd-weithwyr.
- Cryfhau ein prosesau yn ein gwaith rheoleiddio a pharhau i adolygu effaith ein gwaith.
- Cynyddu ein hól troed daearyddol drwy Ganolfan newydd ym Manceinion.
- Canolbwyntio ar amrywiaeth economaidd-gymdeithasol, cynhwysiad LHDT+ ac adnewyddu blaenoriaethau ar gyfer gwella profiadau a chynrychiolaeth cyd-weithwyr Du.
- Cael cydnabyddiaeth gan nifer o feincnodau allanol ar gyfer ein gwaith ar gynhwysiad.

# TROSOLWG

## Ein gweledigaeth

Mae ein hegwyddorion amrywiaeth a chynhwysiad yn dylanwadu ar ein gwaith ac yn pennu disgwyliadau i'n holl gyd-weithwyr.

### RYDYN NI'N CYMRYD CYFRIFOLDEB PERSONOL

Mae amrywiaeth a chynhwysiad yn bwrsas ac yn genhadaeth bersonol inni gyd. Mae pob un ohonom yn chwarae ein rhan, ni waeth pwy ydych chi, beth rydych chi'n ei wneud a ble rydych chi'n wedi'i lleoli.

### RYDYN NI'N WIRIONEDDOL AMRYWIOL

Rydych chi'n adlewyrchu'r gymdeithas amrywiol rydych chi'n ei gwasanaethu mewn llawer o wahanol ffyrdd. Mae angen inni wneud hynny er mwyn gwerthfawrogi anghenion amrywiol pobl yn well a'r heriau maen nhw'n eu hwynebu.

### MAE EIN HARWEINWYR YN FODELAU RÔL

Mae ein harweinwyr yn gosod esiampl i bobl eraill o ran sut mae arddel ein gwerthoedd. Maen nhw'n cynnwys amrywiaeth a chynhwysiad yn eu penderfyniadau bob dydd i wneud Ofcom yn lle gwych i weithio i'n gyd-weithwyr, ac i sicrhau bod cyfathrebiadau'n gweithio i bawb.



### RYDYN NI'N GYSYLLTIEDIG Â CHYMUNEDAU

Mae gan ein gyd-weithwyr gysylltiad agos â chymunedau a grwpiau sy'n cael eu tan-wasanaethu, er mwyn inni allu clywed lleisiau defnyddwyr a dysgu am y gymdeithas rydych chi'n ei gwasanaethu. Rydych chi'n defnyddio ein manteision ein hunain i roi hwb i eraill a chreu canlyniadau cymdeithasol cadarnhaol. Rydych chi'n annog gyd-weithwyr i gymryd rhan weithredol mewn meysydd sy'n bwysig iddynt.

### RYDYN 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. Rydych chi'n deall ac yn dathlu sawl math o amrywiaeth, gan gynnwys cyfuniadau o hunaniaethau. Gwyddom fod pob un ohonom yn cynnig amrywiaeth i Ofcom a'n bod ni i gyd yn fwy na dim ond ein nodweddion.

### RYDYN NI'N DEG DRWY DDYLNUNIO

Rydych chi'n mynd ati'n fwrriadol i gynllunio a monitro'r ffordd rydych chi'n gwneud pethau, y penderfyniadau rydych chi'n eu gwneud a'r systemau rydych chi'n eu defnyddio er mwyn iddynt fod yn deg ac yn gyfartal i'n gyd-weithwyr, ac i'r bobl rydych chi'n eu gwasanaethu. Gwyddom fod angen weithiau inni gefnogi pobl yn wahanol, er mwyn eu trin yn gyfartal.

**Mae gan Ofcom 1,189 o gyd-weithwyr o ystod eang o broffesiynau, profiadau a chefnidiroedd amrywiol.** Llundain yw prif swyddfa wythdeg y cant o'n gyd-weithwyr ac mae gennym swyddfeydd yng Nghaerdydd, Warrington, Caeredin, Baldock, Birmingham ac, yn fwyaf diweddar, Manceinion.

Ar y cyfan **mae ein timau'n adlewyrchu amrywiaeth poblogaeth y DU.** Mae gennym 52% o gyd-weithwyr benywaidd, 23% o gymunedau lleiafrifoedd ethnig, 13% sy'n anabl, a 6% sy'n ystyried eu hunain yn lesbiaidd, yn hoyw neu'n ddeurywiol. Ar ben hynny rydym yn gweithredu mewn meysydd lle mae angen gwneud rhagor o waith. Rydym wedi gosod nodau i gynyddu cynrychiolaeth pobl anabl yn Ofcom ac wedi blaenoriaethu gwaith i gynyddu amrywiaeth ethnig a chydbwysedd rhwng y rhywiau yn ein rolau arwain uchaf erbyn 2026. Yn 2021-22 roeddem wedi cyrraedd neu ragori ar ein targedau ar gyfer cynnydd yn erbyn yr holl nodau hyn.

Mae **ein strategaeth recriwtio** yn rhan hanfodol o lwyddiant ac rydym yn ffurfio partneriaethau ag arbenigwyr i wneud yn siŵr bod cynhwysiad yn cael ei ystyried ym mhob cam o'r profiad recriwtio. Rydym yn gwella ein gwaith o wahodd ymgeiswyr, yn cefnogi rheolwyr penodi i wneud yn siŵr bod ein swyddi gwag yn deg ac o fewn cyrraedd pawb, ac yn defnyddio data i fonitro tegwch canlyniadau.

Eleni rydym wedi cymryd camau i **drawsnewid ein proses rheoli perfformiad**, gan greu rheolwyr gyrfaoedd a pherfformiad i hyfforddi ac ysbrydoli gyd-weithwyr. Rydym wedi gwneud gwaith adborth ac ymgysylltu helaeth i wneud yn siŵr bod gan ein rheolwyr y wybodaeth a'r sgiliau i arwain timau hynod effeithiol a chynhwysol. Hefyd rydym wedi uwchraddio ein cynllun bonws a

chydabyddiaeth er mwyn ei fod yn adlewyrchu cyfraniadau timau mewn ffordd syml, dryloyw a theg.

**Mae ymuno ag Ofcom yn golygu bod yn rhan o dîm sydd wedi ymrwymo i wneud gwahaniaeth.** Fel rhan o'r ymrwymiad hwnnw, rydym am i bawb deimlo eu bod yn perthyn a gwneud cyfraniad gwerthfawr i'n gwaith. Rydym wedi parhau i hybu llais ein gweithwyr, a hynny drwy wyth rhwydwaith staff sy'n gyfrwng pwysig ar gyfer cynghreirio a meithrin perthynas ar draws y sefydliad. Mae 'cael fy nhrin â thegwch a pharch' yn un o'r cwestiynau sy'n cael y sgôr uchaf yn gyson yn ein harolwg ymgysylltu â staff blynyddol (84% wedi ateb yn gadarnhaol yn 2021) ac i bobl o wahanol gefndiroedd. Aethom ati i gofnodi hyn drwy ychwanegu pumed gwerth, Parch, at werthoedd ein sefydliad yn 2021.

Rydym yn **aiddylunio ein systemau a'n prosesau** i wneud yn siŵr eu bod yn gwbl deg ac yn rhoi cyfle i bawb, waeth beth fo'u cefndir.

**Byddwn yn parhau i fonitro canlyniadau ein gwaith** gan ddefnyddio data i ddeall a nodi'r bylchau yn ein dull gweithredu. Byddwn yn mesur amrywiaeth economaidd-gymdeithasol; cynyddu ein presenoldeb ar draws y DU; cynhwysiad LHDT+; cynrychiolaeth rhywiau ar lefel uwch, a gwella cynrychiolaeth a phrofiadau staff lleiafrifoedd ethnig, yn enwedig ein cyflogeion Du. Byddwn yn adolygu ein data oedran hefyd.

**Rydym yn defnyddio meincnodau allanol i'n helpu i ddysgu lle mae cyfleoedd i dyfu yn bodoli o bosibl.** Cawsom ein cydnabod ymysg y 50 Cyflogwr Gorau ar gyfer Merched gan The Times am y drydedd flwyddyn o'r bron; roeddem yn gyflogwr aur ym Mynegai Cydraddoldeb y Gweithle Stonewall yn 2022<sup>1</sup>; cawsom statws 'Uwch Gyflogwr' gan Investing in Ethnicity; ac eleni rydym wedi codi 19 lle ym Mynegai'r Sefydliad Symudedd Cymdeithasol. Hefyd mae gennym achrediad Hyder mewn Gofal gan Carers UK ac Employers for Carers.

Bydd llais cyfunol ein rhwydweithiau, ein fforwm cyd-weithwyr a chynrychiolwyr undebau yn parhau i fod yn ffordd bwysig o ddeall beth mae gweithio yn Ofcom yn ei olygu. Mae eu gweithgareddau'n creu ymdeimlad o gymuned ac yn darparu adborth ar feysydd lle gallwn gydweithio i wneud rhagor, mewn ffordd well.

---

<sup>1</sup> Er bod Ofcom wedi camu'n ôl o raglen Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall yn 2021, roeddem wedi cadw ein lle yn ei Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle sef y meincnod ar gyfer ein dull o ymgysylltu â phobl a materion LHDT+ yn erbyn cyflogwyr eraill.



# 1. EIN NODAU AR GYFER AMRYWIAETH Y GWEITHLU

## Gweithlu sy'n adlewyrchu'r rhanddeiliaid a'r sectorau amrywiol rydym yn eu gwasanaethu

**Rydym wedi cyrraedd neu ragori ar ein targedau blwyddyn gyntaf ar gyfer amrywiaeth o ran ethnigrwydd a rhyw mewn uwch rolau arwain, ac wedi cynyddu cynrychiolaeth pobl anabl**

Mae gweithlu Ofcom yn adlewyrchu poblogaeth y DU ar y cyfan. Ond nid ydym yn ddigon cynrychioladol ar y lefel uchaf. Y llynedd, roeddem wedi gosod nodau ar gyfer cynyddu'r amrywiaeth o ran ethnigrwydd a rhyw mewn uwch rolau arwain, a chynrychiolaeth gyffredinol pobl anabl, erbyn 2026. Wedyn roedd ein Huwch Dîm Rheoli wedi cytuno ar dargedau blynyddol i'n helpu ni i gadw golwg ar y cynnydd.

Rydym wedi cyflawni ein holl nodau ar gyfer y flwyddyn gyntaf ac wedi rhagori ar y rhai ar gyfer cynrychiolaeth ethnigrwydd mewn rolau uwch (gweler Ffigur 1 isod). Roeddem wedi canolbwyntio ar ein harferion recriwtio (gweler yr adran Trawsnewid ein systemau a'n prosesau) er mwyn i'n pobl aros gyda ni a ffynnu yn ein sefydliad.

**Ffigur 1: Targedau Ofcom – man cychwyn, y sefyllfa ar ddiwedd y flwyddyn gyntaf a'r uchelgais ar gyfer 2026**

	Man cychwyn (Mawrth 2021)	Targed ar gyfer y flwyddyn gyntaf (Cynnydd o +1pc o leiaf)	Y sefyllfa ar ddiwedd y flwyddyn gyntaf (31 Mawrth 2022)	Targed ar gyfer 2026 (erbyn 31 Mawrth 2026)	Meincnod poblogaeth y DU yn 2020/21
<b>Rhywiau mewn rolau uwch</b>	44%	45%	45% (wedi cyrraedd y targed)	Cydbwysedd cyfartal	48% o ferched mewn cyflogaeth yn y DU
<b>Ethnigrwydd mewn rolau uwch</b>	11%	12%	13% (wedi cyrraedd y targed)	16%	12% o bobl lleiafrifoedd ethnig mewn cyflogaeth yn y DU
<b>Anabledd Ar draws Ofcom</b>	12%	13%	13% (wedi cyrraedd y targed)	15%	19% o bobl anabl rhwng 16 a 64 oed yn y DU.

*Ystyr uwch yw ein dwy raddfa swyddi uchaf o benaethiaid, uwch reolwyr ac arbenigwyr. Wedi cael data poblogaeth y DU o amcangyfrifon y Swyddfa Ystadegau Gwladol ar adeg gosod y targedau. Merched a phobl lleiafrifoedd ethnig yn seiliedig ar y rhai dros 16 oed.*



## Rydym wedi cyflawni ein nodau ar gyfer amrywiaeth o ran ethnigrwydd ac anabledd ar ein byrddau, ein pwyllgorau cyngori a'n paneli

Erbyn 2026 dylai ein byrddau, ein pwyllgorau a'r paneli y mae gennym reolaeth recriwtio drostynt fod â chydbwysedd cyfartal rhwng y rhywiau, yn ogystal ag aelodaeth sy'n cynrychioli'r DU o ran ethnigrwydd (uchelgais o 10% ar gyfer lleiafrifoedd ethnig) ac anabledd (15%). Roedd poblogaeth oedolion y DU a'r poblogaethau oedolion perthnasol ar gyfer gwledydd y DU y mae ein Pwyllgorau'n eu cynrychioli wedi dylanwadu ar ein nodau.

Rydym eisoes wedi cyflawni dau o'n tri nod (lleiafrifoedd ethnig ac anabledd) ac yn chwilio am gyfleoedd i wella'r lefelau presennol<sup>2</sup>.

**Ffigur 2: Targedau ar gyfer ein Byrddau, ein pwyllgorau a'n paneli – man cychwyn, y sefyllfa ar ddiwedd y flwyddyn gyntaf a'r uchelgais ar gyfer 2026**

	Mawrth 2020	Mawrth 2021	Y sefyllfa bresennol (Mawrth 2022)	Targed ar gyfer 2026 (erbyn 31 Mawrth 2026)
<b>Rhyw</b>	32% benywaidd	41% benywaidd	43% benywaidd	Cydbwysedd weddol gyfartal
<b>Ethnigrwydd</b>	7% lleiafrifoedd ethnig	11% lleiafrifoedd ethnig	14% lleiafrifoedd ethnig	10% lleiafrifoedd ethnig
<b>Anabledd</b>	10% yn anabl	13% yn anabl	19% yn anabl	15% yn anabl

*Sylwer: mae'r cwestiwn a ofynnir i Gyfarwyddwyr Anweithredol yn seiliedig ar 'ryw'. Gofynnir cwestiwn ar wahân am hunaniaeth o ran rhywedd.*

*Nid oedd 2% o Gyfarwyddwyr Anweithredol wedi rhannu eu gwybodaeth anabledd ym mis Mawrth 2021, o'i gymharu â 2.4% ym mis Mawrth 2022. Nid oedd 2% wedi rhannu eu gwybodaeth rhyw ym mis Mawrth 2021. Mae gan yr holl setiau data eraill ddata cyflawn*

## Diwylliant cynhwysol yn Ofcom lle gall ein cyd-weithwyr ffynnu a thyfu

Cawsom ein cydnabod ymysg y 50 Cyflogwr Gorau ar gyfer Merched gan The Times am y drydedd flwyddyn o'r bron; cawsom statws 'Uwch Gyflogwr' gan *Investing in Ethnicity*; roeddem yn gyflogwr aur ym Mynegai Cydraddoldeb y Gweithle Stonewall; ac rydym wedi codi 19 lle ym *Mynegai'r Sefydliad Symudedd Cymdeithasol*. Rydym yn dal yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd (Lefel 2) a byddwn yn gweithio tuag at achrediad Lefel 3.

Rydym yn defnyddio meincnodau allanol i ddysgu gan eraill ac i ddeall sut beth yw dull gweithredu da o ran cynhwysiad. Cyngor yn unig yw'r canllawiau rydym yn eu cael gan y gwahanol sefydliadau meincnodi yn y gweithle hyn ac maen nhw'n adnodd defnyddiol i ddeall pa gyfleoedd fyddai'r rhai gorau i Ofcom o bosibl.

<sup>2</sup> Mae'r targedau hyn yn eithrio prif Fwrdd Ofcom, lle mae rolau anweithredol yn cael eu penodi gan Lywodraeth y DU a llywodraethau'r gwledydd datganoledig.

## Beth rydym yn ei wneud nesaf

### Ein gweledigaeth ar gyfer 2026

Eleni byddwn yn mynd ati i gynyddu cynrychiolaeth i 47% ar gyfer y rhywiau mewn rolau uwch, 14% ar gyfer ethnigrwydd mewn rolau uwch, a 14% ar gyfer anabledd ar draws y gweithlu cyfan. Byddwn yn parhau i ganolbwyntio ar wella amrywiaeth ein byrddau, ein paneli a'n pwyllgorau drwy ehangu'r gronfa ymgeiswyr, a defnyddio amrywiaeth eang o sianeli digidol a rhwydweithiau i hyrwyddo'r cyfleoedd hyn.