

Amrywiaeth a chyfle cyfartal mewn teledu

Adroddiad monitro ar y diwydiant darlledu yn y DU

Ofcom

sicrhau bod cyfathrebiadau'n
gweithio i bawb



Dyddiad Cyhoeddi: Medi 14 2017

Rhagair gan y Prif Weithredwr

Mae ein diwydiant darlledu yn ganolog i dirwedd ddiwylliannol, cymdeithas ac economi greadigol y DU. Mae modd i deledu siapio a chynrychioli ein hunaniaeth a'n gwerthoedd.



Er mwyn cyflawni hynny, rhaid i ddarlledwyr adlewyrchu'r gymdeithas rydyn ni'n byw ynddi heddiw. Ond mae ymchwil cynulleidfaoedd¹ blaenorol Ofcom i gynulleidfaoedd yn awgrymu nad ydynt yn cyrraedd y nod.

Mae grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn teimlo eu bod yn cael eu portreadu mewn ffordd niwtral neu negyddol ar deledu. Mae hanner pobl anabl yn teimlo nad ydynt yn cael eu cynrychioli'n ddigonol ar y sgrin, ac mae nifer o bobl hŷn, yn enwedig menywod, yn dweud eu bod yn cael eu cynrychioli'n negyddol.

Mae cynulleidfaoedd yn disgwyl gweld rhaglenni sy'n bortread go iawn o fywyd modern ar draws y DU, ei gwledydd a'i rhanbarthau- a'r ffordd orau o wneud hynny ydy bod darlledwyr yn ehangu'r ystod o bobl ddawnus sy'n gweithio ar y sgrin ac oddi ar y sgrin.

Mae gormod o bobl o grwpiau lleiafrifoedd yn ei chael hi'n anodd mynd mewn i fyd teledu. Mae hynny'n creu diwylliant o ddatgysylltiad rhwng y bobl sy'n gwneud rhaglenni, a'r miliynau o bobl sy'n eu gwyllo.

Mae Ofcom yn benderfynol ei fod am weithio gyda'r diwydiant i fynd i'r afael â'r broblem – gan ddechrau gyda thryloywder ac atebolrwydd. Nid oes modd gwella dim byd os nad oes modd ei fesur yn gywir.

Felly, rydyn ni wedi lansio rhaglen fawr i fonitro ac i helpu i wella amrywiaeth y gweithlu ar draws y maes darlledu yn y DU. Dyma ein hadroddiad blynyddol cyntaf ar y diwydiant teledu; byddwn yn cynnal yr un ymarferion gyda radio yn nes ymlaen eleni.

Mae ein canfyddiadau'n taflu goleuni ar raddfa a natur yr her amrywiaeth, gan ddatgelu pa grwpiau sydd â diffyg cynrychiolaeth ar draws darlledwyr teledu mawr. Rydyn ni'n edrych ar wneuthuriad gweithwyr ar draws rolau gwahanol, y camau sy'n cael eu cymryd i hyrwyddo cyfle cyfartal a rhai o'r strategaethau sydd wedi cael eu hanelu at wella amrywiaeth.

Bydd nifer o'r canlyniadau'n ymwneud â'r diwydiant cyfan. Mae gweithwyr lleiafrifoedd ethnig a menywod yn cael eu tangynrychioli'n sylweddol mewn uwch rolau ar draws darlledwyr yn y DU. Mae pobl anabl yn cael eu cynrychioli'n arbennig o wael ar bob lefel yn y diwydiant. Ymysg y gweithwyr llawrydd sy'n gweithio i ddarlledwyr, mae hanner yn dal heb eu monitro ac mae'r rhan fwyaf o'r rheini sy'n cael eu monitro'n ddynion, yn wyn ac nid ydynt yn ystyried eu hunain yn anabl.

Ac er bod rhai darlledwyr wedi darparu data cynhwysfawr, rydyn ni'n poeni bod nifer wedi methu asesu amrywiaeth eu gweithwyr ar draws ystod o nodweddion. Mae hyn yn annerbyniol; byddwn yn ymchwilio i'r rheini nad ydynt wedi rhoi'r data angenrheidiol i ni, a'r rheini nad ydy eu trefniadau cyfle cyfartal yn ddigon da.

Rydyn ni hefyd yn tynnu sylw at y camau mae nifer o ddarlledwyr yn eu cymryd i wella eu hamrywiaeth – o dargedau cynrychiolaeth ethnig, i Flwyddyn Anabled Channel 4 a rhaglen Women in Leadership Sky.

Mae'r rhain yn fentrau gwerthfawr, ond mae angen i'r diwydiant cyfan wneud mwy. Mae Ofcom wedi archwilio'r trefniadau sydd gan bob trwyddedai ar waith er mwyn hyrwyddo cyfleoedd cyfle cyfartal. Rydyn ni'n rhoi gwybod i'r darlledwyr os nad ydy'r rhain yn ddigonol, gan weithio gyda nhw i wella eu harferion.

Ac yntau yn ddarlledwr cenedlaethol, dylai'r BBC arwain y ffordd. Erbyn 2020, mae ar y BBC eisiau i'w weithlu gynnwys 50% o fenywod, 8% o bobl anabl, 8% o bobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol neu drawsrywiol (LHDT), a 15% o bobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, Du ac Asiaidd. Rydyn ni'n ystyried yr ymrwymadau hyn fel rhan o'n gwaith ar fframwaith gweithredu'r BBC.

Mae'r adroddiad hwn yn nodi'r camau mae Ofcom yn eu cymryd i helpu i wella amrywiaeth. Mae hefyd yn egluro sut byddwn yn datblygu ein rhaglen monitro; a gwahodd adborth ar gwestiynau fel sut mae modd mesur a gwella gwneuthuriad cymdeithasol, daearyddol ac addysgol y diwydiant. Wrth i ni ddal y diwydiant i gyfrif, mae gennym dargedau ar gyfer gwella ein hamrywiaeth ninnau ein hunain yn Ofcom hefyd.

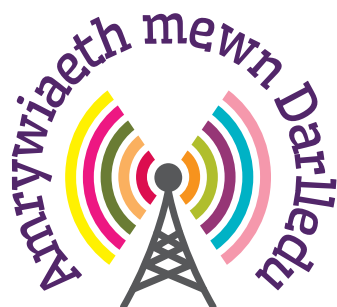
Mae cyflawni cynrychiolaeth deg yn fater hollbwysig sy'n wynebu ein diwydiant darlledu. Drwy ddefnyddio'r doniau gorau o'n holl gymunedau, gall darlledwyr ddarparu rhaglenni sydd hyd yn oed yn well byth ac sy'n adlewyrchiad go iawn o'n cymdeithas gyfoethog ac amrywiol.

Mae'r adroddiad hwn yn datgelu faint o waith sydd eto i'w wneud, a lle mae angen cymryd camau clir.

Sharon White
Prif Weithredwr, Ofcom

Cynnwys

1	Rhagair y Prif Weithredwr	2
2	Crynodeb Gweithredol	4
3	Y 5 prif ddarlledwr teledu	10
4	Y diwydiant yn y DU	23
5	Camau a gymerwyd gan ddarlledwyr i hyrwyddo cyfleoedd cyfartal	26
6	Casgliadau a champau nesaf	29



Crynodeb gweithredol

Dyma'r adroddiad cyntaf gan raglen monitro Amrywiaeth mewn Darlledu blynyddol newydd Ofcom, a fydd yn datgelu i ba raddau mae darlledwyr yn hyrwyddo cyfle cyfartal, amrywiaeth a chynhwysiant mewn gwaith.

Gair am yr adroddiad hwn

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno ein prif ganfyddiadau ar draws darlledwyr teledu yn y DU² y mae Ofcom yn eu rheoleiddio. Nid yw'n cynnwys radio oherwydd byddwn yn dechrau ymarfer tebyg ar draws y diwydiant radio yn nes ymlaen eleni.³

Rydyn ni wedi gofyn i ddarlledwyr ddarparu data ar dair nodwedd lle mae gennym bwerau i wneud hynny: rhywedd, grŵp hiliol ac anabled. Ar ben hynny, rydyn ni wedi gofyn am ddata ar 'nodweddion gwarchoddedig' eraill yn Neddf Cydraddoldeb 2010⁴: oed, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred, beichiogrwydd a mamolaeth ac ailbennu rhywedd.⁶

Yn ddiweddar roedden ni wedi ysgrifennu at yr Ysgrifennydd Gwladol dros faterion Digidol⁷, Diwylliant, y Cyfryngau a Chwaraeon i ofyn am newid deddfwriaethol a fyddai, ymysg pethau eraill yn caniatáu i ni fynnu bod darlledwyr yn darparu gwybodaeth am y nodweddion ychwanegol hyn yn y dyfodol.

Mae ein hadroddiad yn canolbwyntio ar y pum prif ddarlledwr yn y DU: y BBC⁸, Channel 4, ITV, Sky a Viacom.⁹ Rydyn ni'n eu cymharu yn ôl nodweddion, â chyfartaledd poblogaeth y DU a gwybodaeth am y diwydiant yn y DU. Rydyn ni hefyd yn canolbwyntio

ar ganfyddiadau o gyfanswm y diwydiant yn y DU. Mae'r adroddiad yn gwerthuso amrywiaeth ar draws rolau swyddi, lefelau swyddi, cwblhau hyfforddiant a datblygiad, dyrchafiad, ymuno a gadael.

Roedd saith deg wyth¹⁰ o'r 347 o ddarlledwyr wedi darparu data o sylwedd ar 49,314 o weithwyr sy'n gweithio i ddarlledwyr yn y DU,¹¹ ac roedd 37,433 o'r rhain yn cael eu cyflogi yn y diwydiant yn y DU.¹² Nid oedd angen i oddeutu 172 o ddarlledwyr llai, sydd gyda'i gilydd yn cynrychioli dim ond 1,311 o weithwyr, ddarparu data manwl.

Yn ogystal â'r adroddiad hwn, mae hyb amrywiaeth ar-lein Ofcom yn darparu rhagor o wybodaeth sy'n dangos dadansoddiad o'r diwydiant i gyd, y diwydiant yn y DU, y trefniadau sydd gan ddarlledwyr ar waith i hyrwyddo cyfleoedd cyflogaeth cyfartal, a'r fethodoleg sydd y tu cefn i'r adroddiad hwn.

Cafodd y data ei gasglu drwy holiadur a anfonwyd at bob darlledwr teledu¹³ ac mae'n seiliedig ar systemau adrodd y darlledwyr eu hunain.¹⁴ O'r herwydd, efallai fod rhai amrywiaethau o ran sut caiff y categorïau eu diffinio.

2. Mae hyn yn cynnwys holl drwyddedigion Ofcom sydd â 98% neu fwy o'u gweithwyr yn y DU, y BBC ac S4C. Nid yw'n cynnwys tua 2,000 o weithwyr yn y DU sy'n gweithio i ddarlledwyr sydd â llai na 98% o'u staff yn y DU ac nid yw'n cynnwys y sector cynhyrchu annibynnol. Mae dadansoddiad llawn o holl weithwyr trwyddedigion Ofcom ar gael ar hyb amrywiaeth ar-lein Ofcom.

3. Mae data'r BBC yn cynnwys radio, gan ei fod wedi cael ei gyflwyno i Ofcom gyda'i gilydd.

4. Y nodweddion gwarchoddedig at ddibenion y ddyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus yn adran 149 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

6. Ar gyfer beichiogrwydd a mamolaeth, ailbennu rhywedd a'r gwledydd, gan gynnwys adran ar y Gymraeg, edrychwch ar hyb amrywiaeth Ofcom

7. Anfonwyd ar 28 Gorffennaf 2017

8. Yn yr adroddiad hwn rydyn ni'n adrodd ar wasanaethau cyhoeddus y BBC yn y DU fel 'y BBC' ar wahân i BBC Worldwide a BBC Global News (sydd ill dau yn wasanaethau masnachol). Ni chaiff data'r BBC World Service ei gynnwys.

9. Mae gan Viacom International Media Networks Europe nifer o drwyddedau teledu Ofcom, gan gynnwys y trwyddedau ar gyfer gwasanaeth Channel 5 a'i sianeli portffolio.

10. Mae'r 78 darlledwr hyn yn cynrychioli 110 o drwyddedigion gan fod rhai darlledwyr wedi darparu un ymateb ar ran grŵp o gwmnïau.

11. Roedd yn rhaid i'r BBC a darlledwyr sydd wedi cael eu trwyddedu gan Ofcom, sydd wedi'u hawdurdodi i ddarlledu am dros 31 diwrnod y flwyddyn a gyda dros 20 o weithwyr ymateb gyda data am eu gweithwyr. Nid oedd yn rhaid i ddarlledwyr nad oeddent yn cyrraedd y trothwy hwn ymateb gyda data. Roedd S4C yn darparu data o'i wirfodd.

12. Ar draws darlledwyr sydd ag o leiaf 98% o'u gweithwyr yn y DU.

13. Mae hyn yn cynnwys holl drwyddedigion teledu Ofcom, y BBC ac S4C.

14. Mae rhagor o wybodaeth am y fethodoleg a ddefnyddiwyd i gasglu'r wybodaeth yn yr adroddiad hwn a'r sail gyfreithiol dros y cais ar gael yn hyb amrywiaeth ar-lein Ofcom.

Y bwllch data

Rydyn ni wedi gweld bod taer angen i'r diwydiant teledu fonitro ei weithwyr yn well ac yn fwy rheolaidd. Er bod y rhan fwyaf wedi darparu gwybodaeth am rywedd eu gweithwyr, nid oedd darlledwyr wedi darparu data am grwpiau hil ar 20% o weithwyr y diwydiant, a data anabledd ar 36% o weithwyr. Roedd y darlledwyr wedi darparu hyd yn oed llai o ddata ar gyfer nodweddion eraill: Nid oedd data am oed ar gyfer 43% o weithwyr, nid oedd data am gyfeiriadedd rhywiol ar gyfer 62% o weithwyr ac nid oedd data am grefydd neu gred ar gael ar gyfer 67% o weithwyr.

Roedd pum deg saith o'r darlledwyr a oedd yn rhan o'r arolwg wedi methu darparu data gorfodol. Rydym ni wedi dechrau camau gorfodi yn erbyn y darlledwyr hyn, gan gofnodi unrhyw achos o dorri dyletswydd eu trwydded a byddwn yn ystyried sanctsiynau pan fydd hynny'n briodol.¹⁴

Mae'r adroddiad hefyd yn dangos bod 30,000 o weithwyr llawrydd yn gweithio ar draws y diwydiant. Mae modd cofnodi hyd at hanner y rhain ym mhrosiect monitro Diamond y diwydiant, gan eu bod yn gweithio ar gynhyrchu rhaglenni.

Byddai hynny'n golygu nad ydy tua 15,000 o weithwyr llawrydd yn cael eu monitro. Fydd nifer o ddarlledwyr ddim yn casglu data amrywiaeth am eu gweithwyr llawrydd. O'r rheini sydd yn gwneud hynny, mae eu gweithwyr llawrydd yn fwy tebygol o fod yn ddynion, yn llai tebygol o fod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig ac yn llai tebygol o fod yn anabl. Nid ydy'r adroddiad hwn yn cynnwys unigolion sy'n gweithio i gwmnïau cynhyrchu annibynnol, dim ond gweithwyr llawrydd sy'n gweithio'n uniongyrchol i ddarlledwyr.

Yn hollbwysig, mae'r diffyg data hyn yn ei gwneud hi'n anoddach asesu pa mor bell mae'n rhaid i'r byd darlledu fynd er mwyn adlewyrchu'r boblogaeth ehangach yn eu gwaith. Er enghraifft, dim ond 3% o weithwyr teledu'r DU oedd yn disgrifio eu hunain fel pobl anabl, o'i gymharu â 18% o boblogaeth y DU. Gan nad oeddem wedi derbyn unrhyw ddata am anabledd ar gyfer 30% o'r diwydiant, efallai fod cynrychiolaeth anabledd yn well neu'n waeth na'r hyn sy'n cael ei awgrymu gan y ffigurau, gan ddibynnu ar y gynrychiolaeth ymysg y 30% nad oes gennym ddata ar eu cyfer.

Diffiniadau

Diwydiant yn y DU

Mae hyn yn cynnwys holl drwyddedigion teledu Ofcom, y BBC ac S4C sydd yn cyflogi 98% o weithwyr a leolwyd yn y DU. Nid yw'n cynnwys gweithwyr llawrydd. Ceir dadansoddiad llawn o holl weithwyr trwyddedigion Ofcom a methodoleg fanwl ar dudalennau gwe amrywiaeth Ofcom.

Disgrifiad o'r swyddi

Gofynnwyd i ddarlledwyr i ddarparu'r nifer o weithwyr oedd yn rhan o 4 categori o swyddi: rhaglenni, comisiynu (o fewn Rhaglenni), technegol a pheirianeg, gwerthu a marchnata a chefnogi a gweinyddol. Rydym yn cydnabod nad yw llawer o sefydliadau yn categoreiddio eu gweithwyr yn union fel hyn, felly fe wnaethon ni ofyn i ddarlledwyr i gyflwyno eu gwybodaeth yn y categorïau roedden nhw'n teimlo oedd yn cyd-fynd orau gyda'r rhai a ddefnyddiwyd gan eu sefydliadau. Mae hyn yn ein galluogi ni i wneud cymariaethau cyfatebol ar draws y diwydiant.

Gweithwyr llawrydd

Gofynnwyd i ddarlledwyr i roi manylion y nifer o weithwyr llawrydd oedd yn gweithio fel rhan o ddarpariaeth eu gwasanaeth trwyddedig. Rydym yn cydnabod gan fod darlledwyr yn diffinio hyn yn wahanol, mae'n bosibl bod y ffigur gweithwyr llawrydd yn cynnwys y rhai hynny sy'n gweithio fel rhan o'r sector cyfathrebu annibynnol.

Gweithlu

Defnyddir y term hwn trwy gydol yr adroddiad i gyfeirio at weithwyr y darlledwyr a gweithwyr llawrydd dan gontract gyda'i gilydd.

Dim data

Cafodd darlledwyr y dewis o gwblhau adran 'dim data' ar gyfer unrhyw weithwyr lle nad oedd data ar gael ar eu cyfer. O ganlyniad, mewn rhai achosion, nid yw'r data yn creu cyfanswm o 100%. Oherwydd bod angen crynhoi cyfanswm data, mewn rhai achosion gall y cyfansymiau fod ychydig yn uwch neu'n is na 100%.

15. I gael rhagor o wybodaeth am y camau gorfodi a gymerwyd, edrychwch ar hyb amrywiaeth Ofcom

16. <https://creativitydiversitynetwork.com/diamond/about-diamond/>

Pa mor amrywiol ydy darlledwyr?¹⁷

Pum prif ddarlledwr y DU

Mae'r adroddiad yn canolbwyntio ar bum prif ddarlledwr y DU- y BBC, ITV, Channel 4, ITV, Sky a Viacom (perchennog Channel 5)- wrth ystyried eu maint a'u graddfa. Mae eu proffiliau amrywiaeth, ac i ba raddau maent yn monitro ac yn mesur gwneuthuriad eu gweithwyr, yn amrywio'n sylweddol.

Mae'r BBC yn ail i Channel 4 o ran cynrychiolaeth ei weithwyr ar draws y rhan fwyaf o nodweddion. Ac yntau yn ddarlledwr cenedlaethol mwyaf

y DU ac yn cael arian cyhoeddus mae cyflwr amrywiaeth yn y BBC yn cael effaith anghyfartal ar y diwydiant ehangach. Nid oedd Sky wedi darparu data ar yr holl nodweddion ac mae yn y safleoedd canol i'r gwaelod wrth gymharu â'r pedwar darlledwr arall, nodweddion, fel y mae ITV ar gyfer popeth ac eithrio rhywedd. Channel 4 sydd â'r gweithlu mwyaf amrywiol ar draws y rhan fwyaf o nodweddion ac mae Viacom yn y canol wrth gymharu â'r pedwar darlledwr arall yn y rhan fwyaf o feysydd.

	Poblogaeth y DU	Diwydiant yn y DU	5 prif ddarlledwr	BBC	Channel 4	ITV	Sky	Viacom	Bwlch data
Rhyw	Canran (%)	Canran ag adroddwyd (%)							Heb ei adrodd (%)
Dynion	49	52	52	53	41	48	58	49	1
Menywod	51	47	48	47	59	52	42	51	14
Menywod mewn rolau uwch	-	38	39	39	36	42	31	48	14
Grŵp Hiliol									
Du, Asiaidd ac ethnig lleiafrifol	14	11	12	13	18	8	13	16	17
Anabledd									
Pobl gydag anabledd	18	3	3	4	11	1	2	1	30
Oed									
O dan 40 oed	51	35	39	45	62	56	n/a	19	29
Dros 40 oed	49	37	42	56	38	43	n/a	8	28
Menywod o dan 40 oed*	-	38	43	48	67	62	n/a	23	31
Menywod dros 40 oed	-	34	40	52	32	38	n/a	5	31
Dynion o dan 40 oed*	-	30	34	41	52	52	n/a	16	31
Dynion dros 40 oed	-	39	45	59	48	48	n/a	10	31
Cyfeiriadedd rhywiol									
Heterorywiol	94	41	49	59	84	61	n/a	17	51
Lesbiaidd/Hoyw/Deurywiol	2	3	4	5	6	4	n/a	2	51
Crefydd a chred									
Crefyddol	67	19	23	32	50	n/a	n/a	7	59
Ddim yn grefyddol	26	18	21	31	36	n/a	n/a	11	59

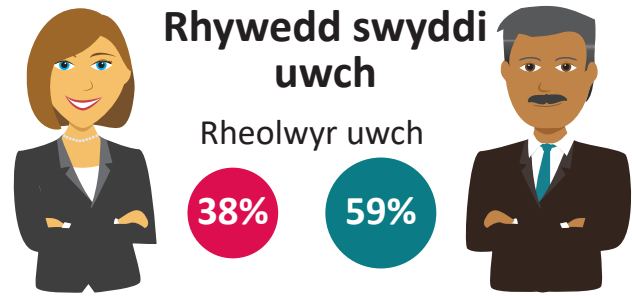
*Ystod oed 16-39 yn unig

Rhywedd

Cawsom ddata rhywedd ar gyfer 99% o weithwyr, sy'n golygu nad ydy 1% yn cael eu monitro ar hyn o bryd.

Mae menywod yn cael eu tangynrychioli ar draws y diwydiant, gan gyfrif am 47% o weithwyr, o'i gymharu â 52% o'r boblogaeth yn ehangach. Ymysg y pum prif ddarlledwr, Channel 4 sydd â'r cyfran uchaf o weithwyr benywaidd sef 59%, wedi'i ddilyn gan ITV ar 52%. Mae 47% o weithwyr y BBC yn fenywod.

Mae menywod yn cael eu cynrychioli hyd yn oed llai ar lefelau uwch. Mae dynion yn 63% o aelodau Bwrdd¹⁶ ac yn aelodau anweithredol, ac yn 59% o uwch reolwyr ar draws y diwydiant darlledu yn y DU. Mae gan bob un o'r pum prif ddarlledwr mwy o ddynion na menywod ar lefel uwch reolwyr. Mae



menywod mewn 39% o uwch rolau yn y BBC.

Mae'r rhan fwyaf o weithwyr mewn rolau rhaglenni yn ddynion, ond mae'r rhan fwyaf o gomisiynwyr yn fenywod. Mae menywod yn cynrychioli 47% o'r rolau rhaglenni, ond yn cynrychioli 61% o'r rolau comisiynu.

Grŵp hil

Cawsom ddata am grŵp hil ar gyfer 81% o'r gweithwyr, gyda 2% yn dewis peidio â datgelu, sy'n golygu nad oes data'n cael ei ddarparu ar gyfer 17%.

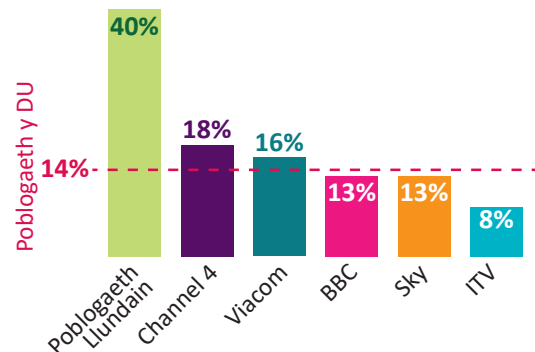
Mae gweithwyr o leiafrifoedd ethnig yn cael eu tangynrychioli ar draws y diwydiant. Mae'r gyfran o weithwyr o gefndiroedd lleiafrifol ethnig yn 11% o'i gymharu â 14% o'r boblogaeth ehangach.

Mae dau ddarlledwr o'r pump yn cyflogi cyfran uwch o bobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig¹⁷ na chyfartaledd y DU: Channel 4 ar 18%, a Viacom ar 16%. Mae lleiafrifoedd ethnig yn cynrychioli 13% o weithwyr y BBC, ond dim ond 6% o'r uwch staff, y tu cefn i ddim ond ITV. Mae'r prif ddarlledwyr wedi'u lleoli i raddau helaeth yn Llundain, lle mae 40% o'r bobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, felly nid oes cynrychiolaeth lawn yn y data hyn.¹⁸

Mae cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig yn dal yn is ar lefelau uwch: dim ond 9% ar lefel Bwrdd ac aelodau anweithredol, a 8% ar lefel uwch reolwyr.

Mae cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ar lefel debyg ymysg rolau rhaglenni ag ydyw ar draws rolau eraill. O'r rheini sy'n gweithio mewn rolau rhaglenni ar draws y diwydiant yn y DU, daw 11% o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig. Mewn rolau comisiynu, mae'r ffigur yn 13%; 14% ar gyfer technoleg a pheirianneg;

Cyfran o leiafrifoedd ethnig



13% ar gyfer gwerthu a marchnata; a 12% mewn rolau cefnogol a gweinyddol.

Ar draws y pum prif ddarlledwr, dim ond y BBC sy'n cyflogi pobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig mewn rolau comisiynu sy'n weddol debyg i gyfartaledd poblogaeth y DU, sef 15%.

Mae gweithwyr o gefndir ethnig yn llai tebygol o gael eu hyfforddi neu eu dyrchafu. Dim ond 8% o'r rheini a gafodd hyfforddiant a dim ond 10% o'r rheini a gafodd ddyrchafiad oedd o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig ar draws y diwydiant yn y DU, serch hynny, nid oedd darlledwyr wedi darparu data ar 54% o'r rheini a gafodd eu hyfforddi a 28% o'r rheini a gafodd eu dyrchafu.

18. Mae 27% o aelodau'r bwrdd ac aelodau anweithredol yn fenywod, nid oes data am rywedd ar 10% o'r grŵp hwn.

19. BAME/esboniad lleiafrif ethnig

20. Daw'r ffigur ar gyfer Llundain o wybodaeth boblogaeth flynyddol yr ONS <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/culturalidentity/ethnicity/articles/ethnicityandnationalidentityinenglandandwales/2012-12-11>

Anabledd

Cawsom ddata am anabledd ar gyfer 69% o'r gweithwyr, gyda 1% yn dewis peidio â datgelu, sy'n golygu nad oes data'n cael ei ddarparu ar gyfer 30%.

Cyfran gydag anabledd

● Anabl ● Heb anabledd ● Heb ei adrodd



Poblogaeth y DU

Diwydiant yn y DU

Mae'r diffyg data am anabledd yn peri pryder, ond mae'n ymddangos bod pobl anabl yn cael eu tangynrychioli'n sylweddol. Dim ond 3% o weithwyr sy'n gweithio ar draws y diwydiant yn y DU oedd yn disgrifio eu hunain fel pobl anabl, o'i gymharu â 18% o boblogaeth y DU²¹. Mae 30% o'r gweithlu nad yw'n cael ei ddiffinio'n gyfystyr â dros 11,000 o weithwyr.

Mae cynrychiolaeth a monitro anabledd yn amrywio'n sylweddol ar draws y pum prif ddarlledwr. Channel 4 oedd â'r lefel uchaf o weithwyr anabl sef 11%, a Viacom oedd â'r lefel isaf sef dim ond 1%. Mae pedwar y cant o weithwyr y BBC yn anabl. Roedd Sky wedi darparu gwybodaeth am 2% o'i weithwyr, a oedd wedi disgrifio eu hunain fel pobl anabl; cyflwynodd ITV ddata am lai na hanner ei weithwyr.

Oed, cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd neu gred

Ychydig iawn o ddata a gawsom gan ddarlledwyr ar oed eu gweithwyr, eu cyfeiriadedd rhywiol, neu eu crefydd neu eu cred. Mae diffyg monitro'r darlledwyr yn achosi cryn bryder i ni, oherwydd bod hyn yn ei gwneud hi'n arbennig o anodd asesu amrywiaeth y nodweddion hyn yn y diwydiant.

Nid oes gan Sky na Viacom ddata am oed. O'r pum prif ddarlledwr, nid oedd Sky wedi darparu gwybodaeth am oed ei weithwyr, ac roedd Viacom wedi darparu data am ddim ond 23% o'i weithwyr. O'r tri arall, Channel 4 sydd â'r gweithlu ieuengaf, gyda 62% o weithwyr o dan 40 a'r BBC sydd â'r hynaf, gyda 56% yn 40 oed neu'n hŷn.

Roedd llai na hanner y darlledwyr yn y DU wedi darparu gwybodaeth am gyfeiriadedd rhywiol eu gweithwyr. Roedd y BBC ac ITV wedi darparu data ar ddwy ran o dair o'u gweithwyr; nid oedd Sky wedi darparu dim, ac roedd Viacom wedi darparu data ar lai na 20% o'i weithwyr. Dim ond Channel 4 oedd wedi darparu data ar ei holl weithwyr – gan ddangos bod 6% o'u gweithwyr yn ystyried eu hunain yn lesbiaidd, yn hoyw neu'n ddeurywiol (LGB)²².

Amrywiaeth oed

Channel 4

BBC



62%
o dan 40

56%
dros 40

Channel 4 sydd â'r data mwyaf cyflawn ar grefydd neu gred. Roedd Channel 4 wedi adrodd ar bron i'w holl weithlu, gydag ychydig dros draean o'u gweithwyr yn ystyried bod ganddynt grefydd neu gred. Nid oedd ITV na Sky wedi darparu dim data ar grefydd na chred eu gweithluoedd; roedd Viacom wedi darparu data ar lai na 20% o'i weithlu. Roedd y BBC wedi adrodd ar ddwy ran o dair o'i weithlu, gan ddangos bod gweithwyr crefyddol a gweithwyr nad oeddent yn grefyddol yn gyfartal.

21. Caiff proffil y DU ei gymryd o Gyfrifiad 2011- Anabledd neu broblem iechyd sy'n cyfyngu ar weithgarwch (cyfyngu ychydig neu gyfyngu llawer) <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/disabilityinenglandandwales/2013-01-30>

22. Ceir gwybodaeth am drefniadau darlledwyr ar gyfer cyflogwyr sy'n drawsryweddol neu sydd wedi newid rhyw yn ymddangos yn yr adran ar ailbennu rhywedd ar hyb amrywiaeth Ofcom.

Casgliadau a'r camau nesaf

Mae ein canfyddiadau'n dangos fod: gormod o ddarlledwyr nad ydynt yn llawn ddeall gwneuthuriad eu gweithwyr, ac sy'n casglu rhy ychydig o ddata am amrywiaeth neu ddim data o gwbl. Hyd yn oed ymysg y darlledwyr mawr, mae'r data yn dameidiog. Nid oes modd i'r diwydiant fynd i'r afael â'r hyn nad yw'n ei ddeall yn iawn.

Camau gan ddarlledwyr

Rydyn ni eisïau gweld newid mawr gan ddarlledwyr i wella amrywiaeth:

- **Dylai darlledwyr fesur a monitro gwneuthuriad eu gweithlu yn rheolaidd a hynny i safon gyson uchel, gan ystyried cyfarwyddyd newydd²³ Ofcom, gan gofnodi'r holl nodweddion a rolau swyddi.**
- **Rydyn ni'n disgwyl i ddarlledwyr osod targedau amrywiaeth.** Dylai'r holl ddarlledwyr osod targedau clir ar amrywiaeth er mwyn i'w gweithwyr adlewyrchu'r gymdeithas rydyn ni'n byw ynddi'n well.
- **Dylai darlledwyr arwain o'r brig.** Rydyn ni eisïau i Brif Weithredwyr fod yn atebol am gyflawni yn erbyn eu targedau amrywiaeth. Mae'n rhaid i bolisiau amrywiaeth cynhwysfawr gael eu gwreiddio o'r top i'r gwaelod, gydag uwch hyrwyddwyr amrywiaeth yn arwain yr agenda hon; gwerthusiadau o uwch weithwyr yn erbyn amcanion amrywiaeth' a hyfforddiant ar amrywiaeth a 'rhagfarn anymwybodol'.

Camau gan Ofcom

Bydd Ofcom yn parhau i weithio'n agos gyda'r diwydiant i helpu i wella amrywiaeth ei weithlu.

- **Byddwn yn datblygu ein rhaglen fonitro ymhellach.** Yr adroddiad hwn yw'r cyntaf mewn cyfres o gyhoeddiadau lle byddwn yn mesur, bob blwyddyn, amrywiaeth gweithlu y diwydiant teledu, pa ddarlledwyr sy'n dangos cynnydd a'r rhai sydd angen gwella. Cyn gofyn am ddata blwyddyn nesaf, byddwn yn cydweithio gyda darlledwyr i adnabod sut gallwn wneud y broses o ddarparu data yn haws ac yn fwy hwylus i'w gymharu. Byddwn hefyd yn archwilio pa wybodaeth newydd a ellid ei gyflwyno fel cefndir cymdeithasol, daearyddol neu addysgol y cyflogwyr.
- **Gwella mesurau amrywiaeth.** Rydyn ni wedi archwilio'n fanwl y trefniadau sydd gan bob trwyddedai ar waith i hyrwyddo cyfleoedd cyfle cyfartal, yn unol â'r amod yn eu trwydded. Byddwn yn gofyn i drwyddedigion rydyn ni'n eu hasesu sydd â threfniadau annigonol ar waith yn egluro sut maen nhw'n bwriadu cyflawni eu dyletswydd.
- **Cyfarwyddyd gwell ar amrywiaeth.** Yng ngoleuni canfyddiadau'r adroddiad hwn, byddwn yn diweddarau ein cyfarwyddyd y mae'n rhaid i ddarlledwyr ei ystyried wrth ddatblygu eu trefniadau i hyrwyddo cyfle cyfartal.²⁴
- **Camau gorfodi yn erbyn darlledwyr sy'n methu darparu'r data angenrheidiol.** Roedd oddeutu 57 o drwyddedigion wedi methu ymateb i'n cais i ddarparu gwybodaeth ynghylch gwneuthuriad eu gweithwyr ac rydyn ni wedi dechrau cymryd camau gorfodi.
- **Rydyn ni'n gofyn am bwerau ychwanegol.** Rydyn ni wedi ysgrifennu at yr Ysgrifennydd Gwladol dros faterion Digidol, Diwylliant, y Cyfryngau a Chwaraeon i ofyn am estyniad i'r rhestr o nodweddion gwarchoddedig yn adrannau 27 a 337 o Ddeddf Cyfathrebiadau 2003. Byddai hyn yn caniatáu i ni fynnu bod darlledwyr yn darparu data ar ystod ehangach o nodweddion, yn hytrach na bod adrannau o'r cais hwn yn wirfoddol, ac yn mynnu bod yn rhaid i'w trefniadau cyfle cyfartal gynnwys y nodweddion hyn.²⁵
- **Byddwn yn adrodd nesaf ar y diwydiant radio.** Yn nes ymlaen eleni, byddwn yn cynnal yr un ymarfer adrodd ar amrywiaeth ar draws diwydiant radio'r DU.

23 Fel a nodwyd byddwn yn diweddarau ein canllawiau am hyrwyddo cyfleoedd cyfartal

24. Rydyn ni eisoes wedi cynhyrchu cyfarwyddyd ar y cyd â'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol o'r enw 'Thinking outside the box' https://www.ofcom.org.uk/__data/assets/pdf_file/0030/47496/increasing-diversity.pdf ar y camau mae modd eu cymryd yn gyfreithlon i gynyddu amrywiaeth yn y diwydiant, ac rydyn ni wedi datblygu hyb adnoddau amrywiaeth ar-lein sy'n cynnwys cyfoeth o wybodaeth er mwyn helpu darlledwyr. www.ofcom.org.uk/diversity.

25. Yn achos y BBC, byddai'r Ysgrifennydd Gwladol yn rhoi cyfeiriad gan fynnu bod trefniadau'r BBC yn cynnwys nodweddion ychwanegol.

Y pum prif ddarlledwr teledu²⁶

Yn yr adran hon rydyn ni'n canolbwyntio ar y pum prif ddarlledwr sydd â 750+ o weithwyr, sy'n rhan o'r diwydiant yn y DU, ac sydd wedi darparu gwybodaeth ar dri neu ragor o'r nodweddion gwarchoddedig.

Dyma'r pum darlledwr:

- BBC²⁷
- Channel Four Television Corporation (Channel 4)
- ITV group (ITV)
- Sky UK Limited (Sky)
- Viacom International Media Networks Europe (Viacom) sy'n berchen ar Channel 5

Rydyn ni wedi cymharu'r pum darlledwr hyn ar draws y chwe nodwedd warchoddedig roedden ni wedi holi amdanynt²⁸ yn erbyn ei gilydd ac ar draws y diwydiant yn y DU. Yn dilyn y gymhariaeth hon, rhoddir gwybodaeth fanylach

ar bob un o'r pum darlledwr, gan gynnwys sut mae cyfanswm nifer gweithwyr pob darlledwr yn dadansoddi fesul lefel swydd a rôl swydd.

I gael dadansoddiad o nodweddion rhywedd, grŵp hiliol ac anabledd ar gyfer pob un o'r 78 darlledwr a ymatebodd i'n cais am wybodaeth, a manylion ynghylch pa ddarlledwyr oedd wedi darparu gwybodaeth am y nodweddion eraill, ewch i hyb ar-lein Ofcom yn www.ofcom.org.uk/cymru/diversity.

Sut mae'r pum prif ddarlledwr yn cymharu?

Mae'r pum darlledwr hyn yn cynrychioli 81% o'r diwydiant yn y DU ac mae eu maint yn amrywio. Y BBC ydy'r mwyaf o bell ffordd, gyda 19,629 o weithwyr (adroddwyd ar 40% o'r holl weithwyr). Caiff hyn ei ddilyn gan Sky (4,795) ac ITV (4,099). Mae gan Channel 4 a Viacom ill dau lai na 1,000 o weithwyr.

Ar draws y pum darlledwr roedd rhai bylchau sylweddol yn y data a gafodd ei ddarparu, yn fwyaf penodol ar oed, cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd neu gred. Nid oedd Sky wedi darparu gwybodaeth ar unrhyw un o'r nodweddion hyn, ac mae'r wybodaeth sydd wedi cael ei ddarparu gan Viacom yn cyfrif am ychydig dros chwarter o'i weithwyr. Roedd bylchau hefyd yn y data a ddarparwyd gan ITV a'r BBC, ond dim ond canran fach o ddim data oedd gan Channel 4 ar draws y nodweddion.

Caiff y pum prif ddarlledwr hefyd eu cymharu â chyfartaledd poblogaeth y DU a'r diwydiant teledu yn y DU. Mae rhagor o wybodaeth am y dadansoddiad o amrywiaeth ar draws y diwydiant i gyd ac ar draws y diwydiant yn y DU ar gael ar hyb amrywiaeth ar-lein Ofcom.²⁹

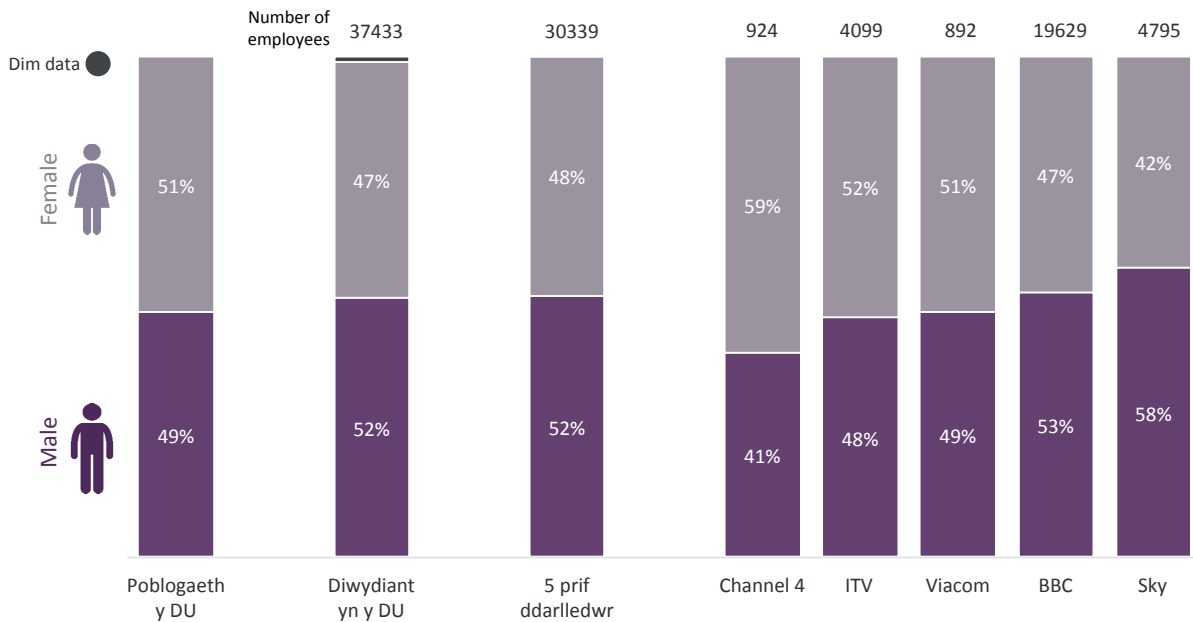
26. I gael gwybodaeth am y data sydd wedi cael ei ddarparu gan bob un o'r pum prif ddarlledwr, edrychwch ar gefn yr adroddiad

27 Fel y nodir yng ngwybodaeth data'r BBC yng nghefn yr adroddiad hwn, mae'r data hwn yn cyfeirio at y flwyddyn galendr 2016 ac ers hynny mae'r BBC wedi cyhoeddi data 2017 yn ei Adroddiad Gwybodaeth am Gydraddoldeb. Roedd y BBC wedi cynnal ymgyrch fewnol ar gofnodi gwybodaeth ddiwedd 2016 ac mae'n nodi yn ei adroddiad 2017 mai dyma'r rheswm dros ambell gynnydd mawr mewn grwpiau lleiafrifoedd wrth gymharu â'r data ar gyfer 2016.

28. Ychydig iawn o ddata gawsom ni ar nodweddion gwarchoddedig ychwanegol – beichiogrwydd a mamolaeth, ac ychydig o wybodaeth yn unig am drefniadau ailbennu rhywedd. Rydyn ni felly wedi crynhoi'r wybodaeth a gawsom ar sail sy'n fwy ansoddol, a nodir yn y ddogfen am gyfanswm y diwydiant sydd ar hyb amrywiaeth ar-lein Ofcom XX.

29. Dolen i'r hyb amrywiaeth.

Rhywedd



Roedd profiliau rhywedd wedi cael eu cwblhau ar gyfer y pum darlledwr. Ar draws y darlledwyr hyn, roedd gweithwyr ychydig yn fwy tebygol o fod yn ddynion nag yn fenywod (52% o'i gymharu â 48%). Er bod hyn yn unol â'r gyfran ar draws y diwydiant i gyd³⁰, mae'r naill a'r llall â ffocws cryfach ar ddynion na chyfartaledd poblogaeth y DU³¹ sy'n 51% yn fenywod.

Roedd y BBC yn y pedwerydd safle o ran cynrychiolaeth menywod ar draws ei weithwyr (47%). Sky oedd â'r gyfran uchaf o weithwyr a oedd yn ddynion sef 58%; Channel 4 sydd â'r gyfran uchaf o weithwyr sy'n fenywod sef 59%, wedi'i ddilyn gan ITV ar 52% a Viacom (sy'n cynnwys Channel 5) ar 51%.

Yn y BBC roedd 39% o fenywod mewn swyddi uwch reoli, oedd yn is na Viacom ac ITV lle'r oedd 48% a 42% o fenywod mewn swyddi uwch reoli. Mae gan Channel 4 gweithwyr benywaidd mewn 36% o'r uwch rolau, wedi'i ddilyn gan Sky sydd â'r gyfran isaf o weithwyr sy'n fenywod mewn uwch rolau sef 31%.

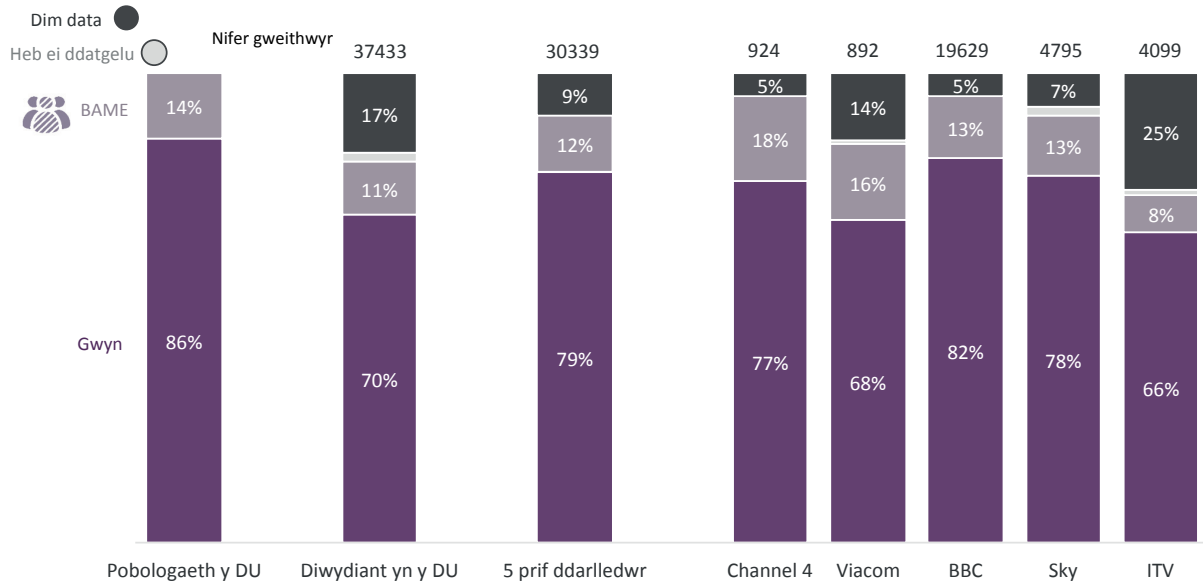
I gael rhagor o wybodaeth am y trefniadau sydd gan ddarlledwyr ar waith i hyrwyddo cyfle cyfartal, gan gynnwys y rheini sy'n canolbwyntio ar nodweddion gwarchoddedig penodol, fel rhywedd, edrychwch ar hyb amrywiaeth ar-lein Ofcom.

- Mae'r BBC yn y pedwerydd safle allan o'r pum darlledwr o ran cynrychiolaeth menywod.
- Mae'r BBC yn y trydydd safle allan o'r pum darlledwr o ran cynrychiolaeth uwch fenywod.

30. Edrychwch ar hyb Ofcom i gael y dadansoddiad llawn o'r diwydiant.

31. Arolwg Poblogaeth Blynnyddol <https://www.nomisweb.co.uk/query/construct/summary.asp?mode=construct&version=0&dataset=17>

Grŵp hiliol



Mae gweithwyr lleiafrifoedd ethnig yn cynrychioli 12% o'r gweithwyr ar draws y pum darlledwr hyn, sy'n is na chyfartaledd poblogaeth y DU sef 14%³². Roedd y BBC yn y trydydd safle gyda Sky, gyda 13%; ac roedd y gyfran isaf o bobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn ITV, gyda dim ond 8%. Roedd Channel 4 yn dangos y gyfran uchaf o weithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig ymysg y pum darlledwr sef 18%, wedi'i ddilyn gan Viacom gyda 16%. Fodd bynnag, mae grŵp hiliol 17% o weithwyr (ychydig dros 6,000) ar draws y diwydiant yn y DU yn anhysbys. Mae'r ffigur 'dim data' hwn yn cael ei yrru gan ITV gan nad oedd wedi darparu gwybodaeth am grwpiau hiliol ar gyfer chwarter o'i weithwyr.

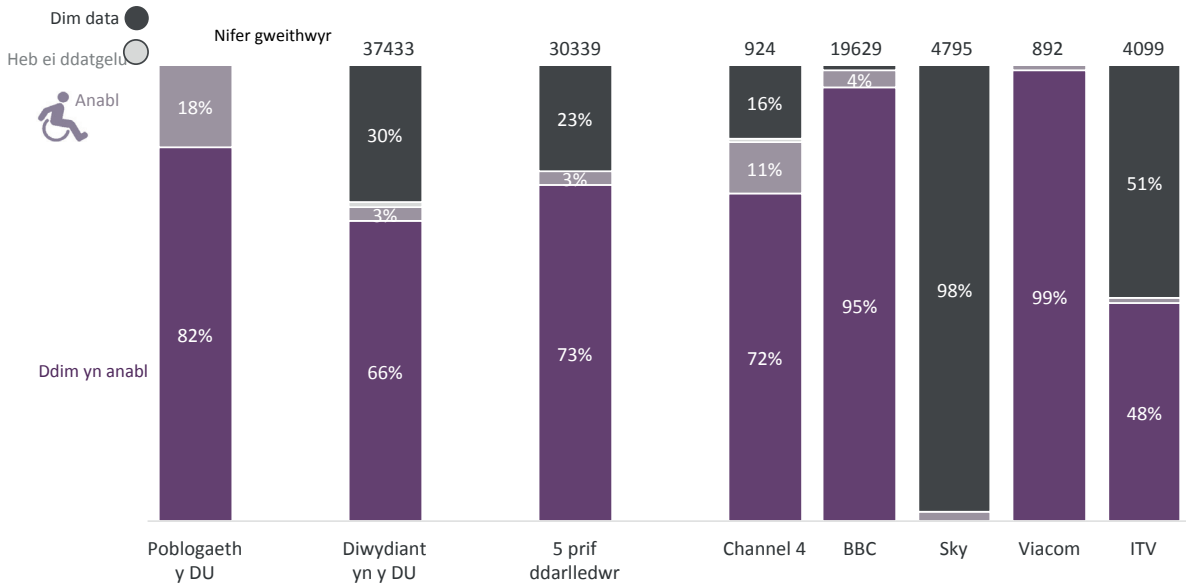
Mae gweithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig hefyd yn cael eu tangynrychioli mewn rolau uwch reolwyr. Ar draws y BBC dim ond 6% o'i uwch rolau sy'n cynnwys pobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, ac mae gan ITV gyfran is. Mae'r gyfran uchaf o'r pum darlledwr yn Sky, lle mae hyd at 15% o'r gweithwyr mewn uwch rolau'n dod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, wedi'i ddilyn gan Viacom a Channel 4 gyda hyd at 10%.

Ymysg y pum prif ddarlledwr, dim ond y BBC sy'n cyflogi pobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig mewn rolau comisiynu sy'n weddol debyg i gyfartaledd poblogaeth y DU, sef 15%. Mae gan Channel 4 ac ITV gyfran is o weithwyr o leiafrifoedd ethnig mewn rolau comisiynu. Nid oedd Sky na Viacom wedi darparu gwybodaeth am grŵp hiliol yn ôl rôl swydd.

- Mae'r BBC yn rhannu'r trydydd safle allan o'r pum darlledwr o ran cynrychioli pobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig.
- Mae'r BBC yn y pedwerydd safle allan o'r pum darlledwr o ran cynrychiolaeth uwch o bobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig.

32. ac ystyried y 9% o 'ddim data' efallai fod y ffigur hwn yn uwch ar draws y pum prif ddarlledwr os byddai ganddynt ddata cyflawn.

Anabledd

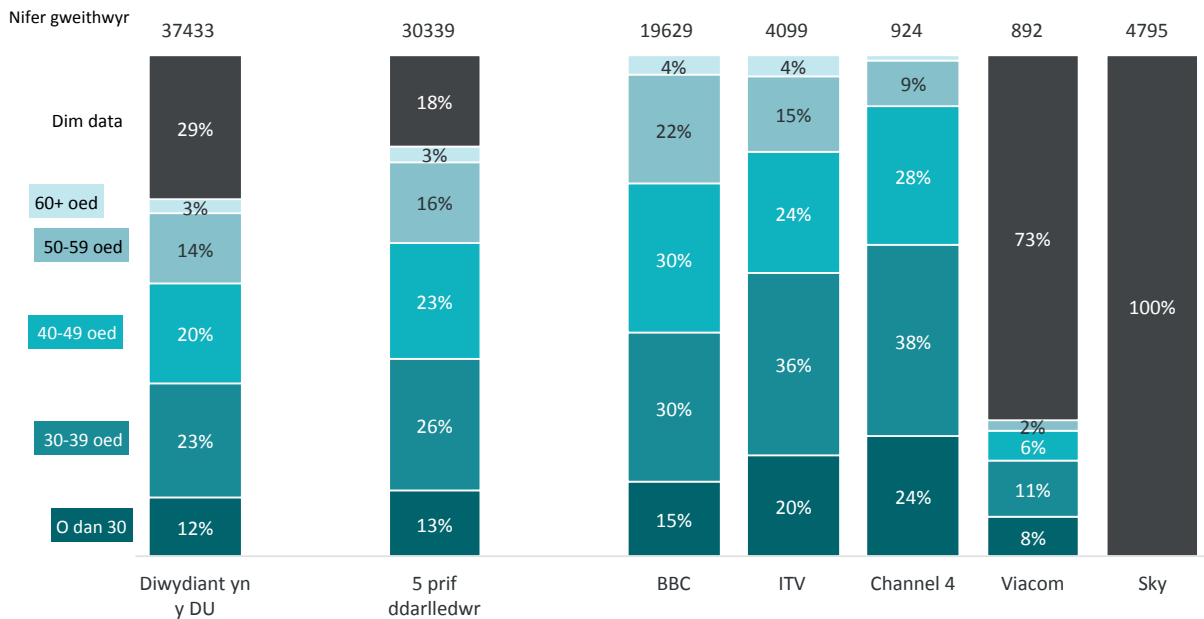


Er bod y pum prif ddarlledwr yn cynrychioli dros 81% o'r holl weithwyr ar draws y diwydiant yn y DU, dim ond 3% o'u gweithwyr sy'n diffinio fel gweithwyr anabl. Ar draws y BBC, roedd 4% o'i weithwyr yn diffinio eu hunain fel pobl anabl, sy'n ail i Channel 4 sydd â'r gyfran uchaf

o weithwyr anabl (11%) o bell ffordd. Ar draws y pum prif ddarlledwr ni chaiff bron i chwarter y gweithwyr eu diffinio. Er bod y gyfradd o weithwyr heb eu diffinio yn is nag ar draws y diwydiant yn y DU drwyddo draw (30%), mae hyn yn dal yn gyfystyr â bron i 7,000 o bobl.

- Mae'r BBC yn yr ail safle allan o'r pum darlledwr o ran cynrychiolaeth pobl anabl.

Oed



Roedd data ar oed wedi cael ei ddarparu gan bedwar o'r pum prif ddarlledwr (y BBC, Channel 4 a Viacom). Er bod Viacom wedi darparu data am oed ar gyfer dim ond 27% o'i weithlu, ac nid oedd Sky wedi darparu unrhyw ddata am oed.

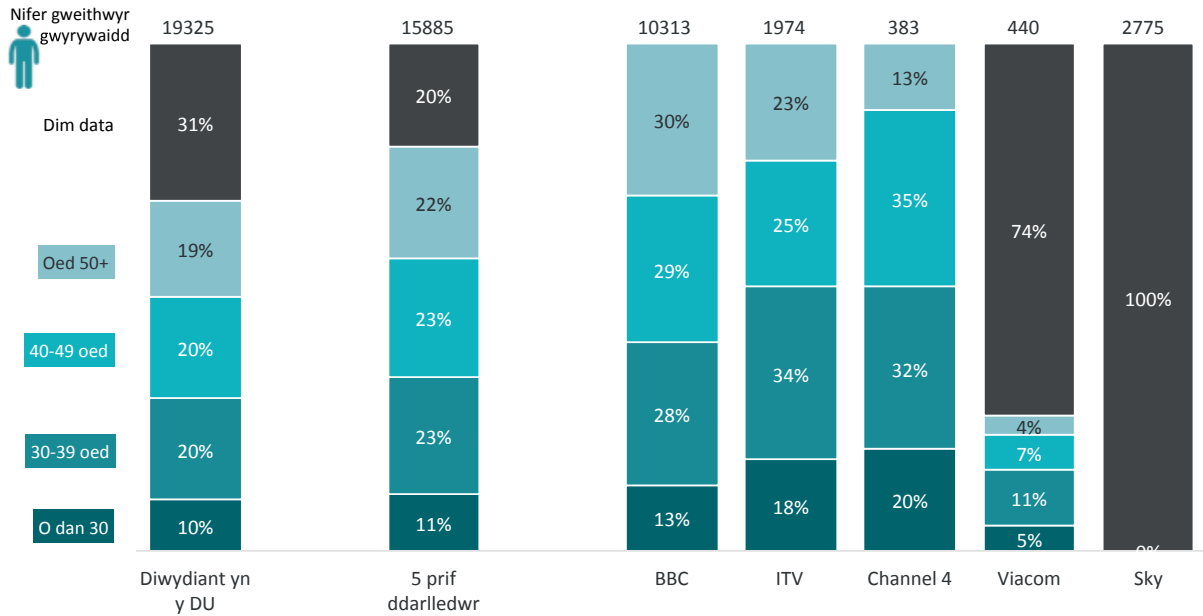
Ar draws y pum prif ddarlledwr, roedd 39% o'r gweithwyr o dan 40 oed. Y BBC sydd â'r gweithlu hynaf, gyda 56% o'r gweithwyr dros 40 oed. Channel 4 sydd â'r gweithwyr ieuengaf gyda 62% o'r gweithwyr o dan 40 oed.

3. Y pum prif ddarlledwr teledu

Mae'r holl ddarlledwyr a oedd wedi darparu gwybodaeth am oed yn cyflogi cyfran fwy o ddynion hŷn (dros 50) nag o fenywod hŷn a chyfran fwy o fenywod iau (dan 30) na dynion iau. Mae'r BBC yn cyflogi 8 pwynt canran o ddynion dros 50 na menywod, dyma'r un gwahaniaeth

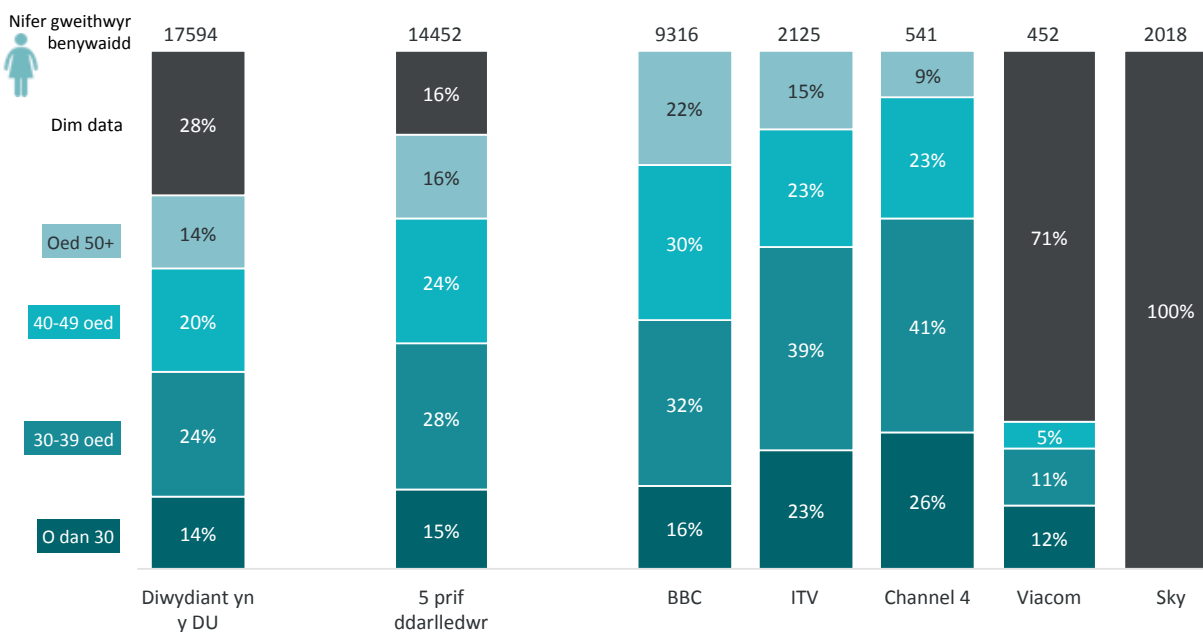
canran ag ITV ond yn uwch na Channel 4, lle mae'r bwlch rhwng dynion a menywod sy'n 50 oed ac uwch yn 4 pwynt canran ag ITV ond yn uwch na Channel 4 sy'n cyflogi cyfran gyfartal o ddynion a menywod dros 60.

Gweithwyr gwrywaidd

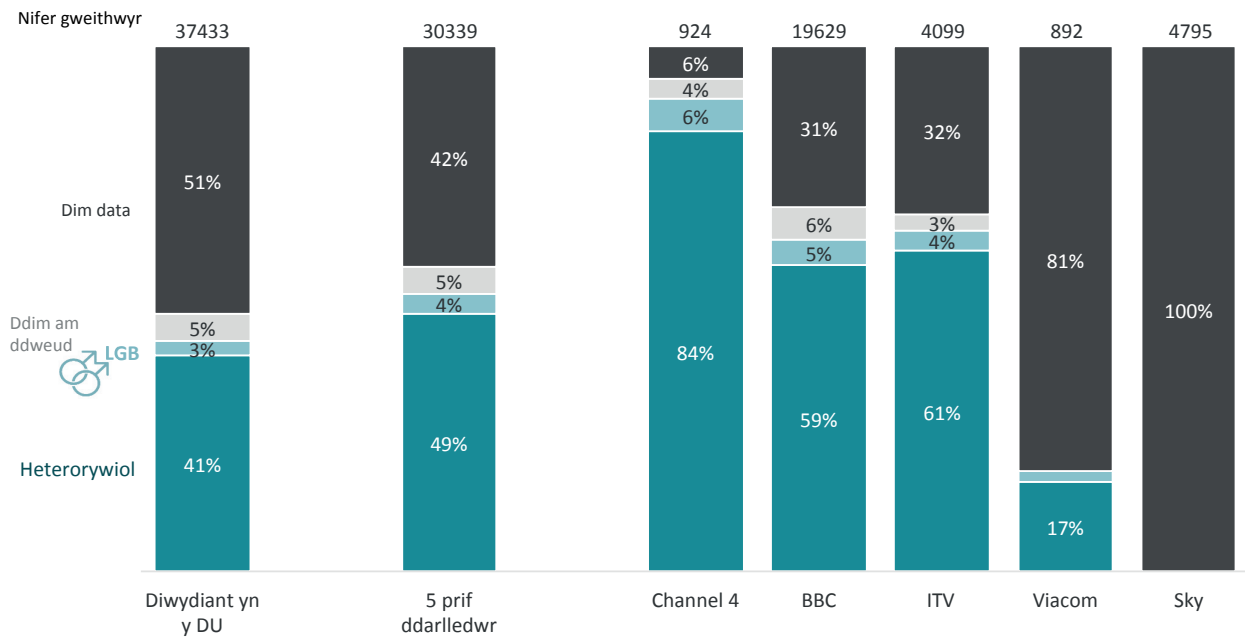


- Y BBC sydd â'r gyfran uchaf o ddynion a menywod dros 40 a'r gyfran isaf o ddynion a menywod o dan 40 allan o'r pum darlledwr.
- Mae'r BBC yn cyflogi 8 pwynt canran o ddynion dros 60 oed na menywod.

Gweithwyr benywaidd



Cyfeiriadedd rhywiol



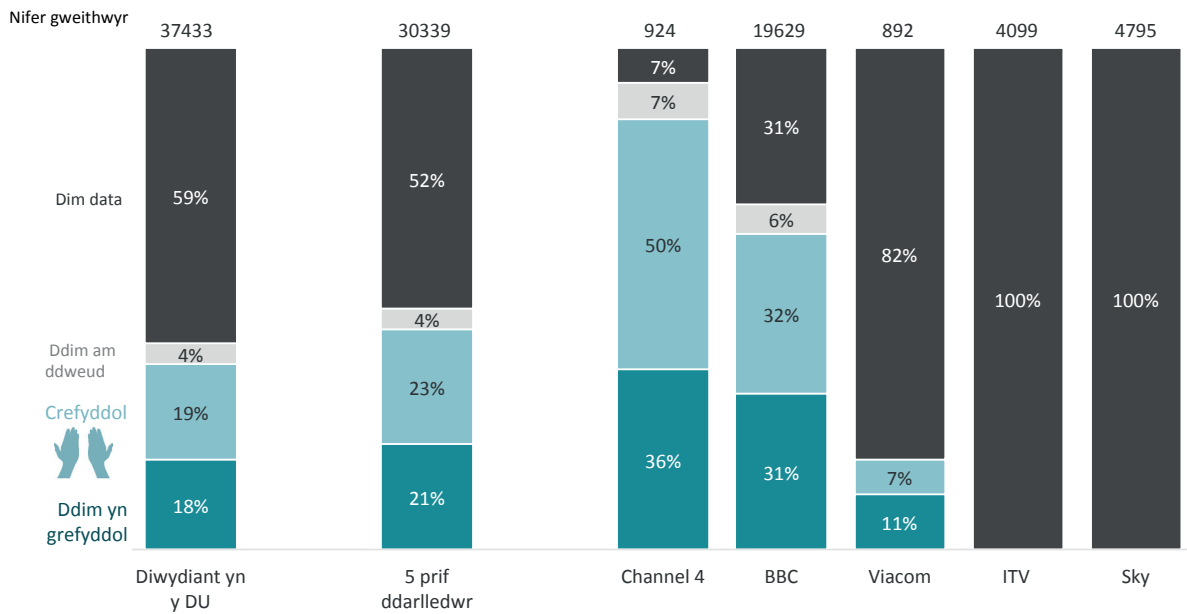
Roedd y BBC, Channel 4, ITV a Viacom wedi darparu data ar gyfeiriadedd rhywiol ond ni wnaeth Sky hynny. Ar draws y pedwar darlledwr hyn, gwnaeth 4% roi hunan-adroddiad fel LGB (lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol) o'i gymharu â 3% ar draws y diwydiant yn y DU.

Mae gan y BBC yr ail gyfran uchaf o weithwyr LGB (5%) ychydig tu ôl i Channel 4 sydd â'r gyfran uchaf sef 6%.

Mae pedwar y cant o weithwyr ITV yn diffinio eu hunain fel LGB. Ar draws y pum darlledwr gyda'i gilydd ni chawsom ddata ar gyfer dwy ran o bump o'r gweithwyr. Roedd yn agos i draean o weithwyr ar draws y BBC ac ITV heb eu diffinio, Ni wnaeth Viacom ddarparu data i ni ar gyfer dros 80% o'u gweithwyr. Ar y llaw arall, gwnaeth Channel 4 ddarparu data ar gyfer bron pob un o'i weithwyr (94%).

- Mae'r BBC yn yr ail safle allan o'r pum darlledwr o ran cynrychiolaeth pobl lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol.

Crefydd

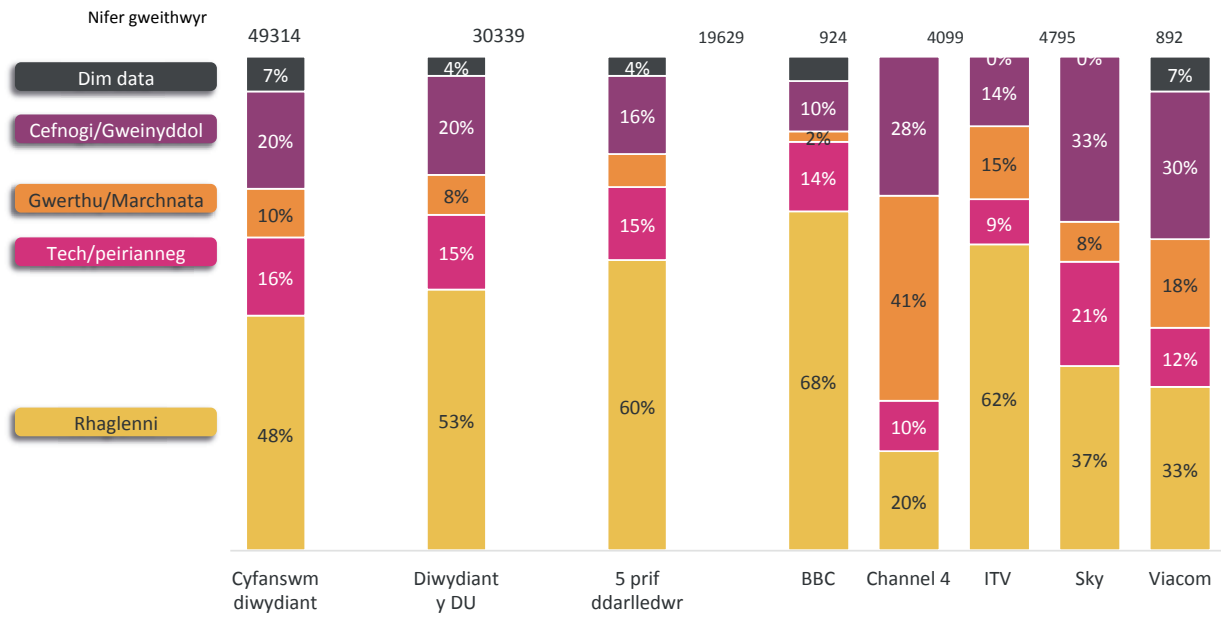


Roedd tri o'r pum prif ddarlledwr (BBC, Channel 4 a Viacom) wedi darparu data ar grefydd. Gwnaeth y BBC gyflwyno data am bron i ddwy ran o dair o'i weithwyr; mae data Viacom yn cyfrif am bron i un rhan o bump o'i weithwyr lu. Roedd data Channel 4 yn gymharol gyflawn gyda gwybodaeth ar gyfer 93% o'i weithwyr.

Ar draws y prif ddarlledwyr wnaeth gyfrannu data, roedd bron i gyfrannau cyfartal o weithwyr wedi cael eu diffinio fel ddim yn grefyddol neu'n grefyddol (21% a 23% y naill a'r llall) ac ni ddarparwyd data ar gyfer dros hanner y gweithwyr. Mae gan Channel 4 gyfran uwch o weithwyr sydd wedi'u diffinio fel crefyddol o'i gymharu â ddim yn grefyddol (50% a 36% y naill a'r llall) ac mae'r rhaniad yn y BBC yn gyfartal (32% yn grefyddol a 31% ddim yn grefyddol).

- Mae'r BBC yn yr ail safle allan o'r pum darlledwr ar ddarparu data ar gyfer crefydd neu gred.

Mathau o swyddi

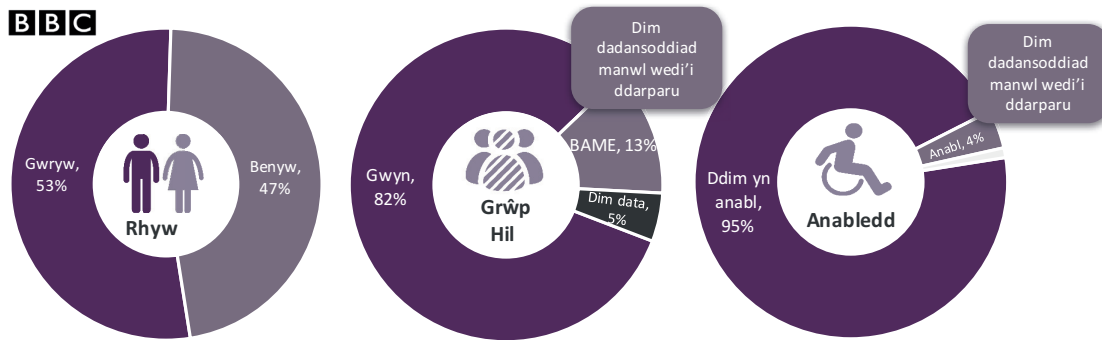


Ar draws y diwydiant yn y DU a'r pum prif ddarlledwr, cafodd y rhan fwyaf o weithwyr eu categorio fel gweithwyr a oedd yn gweithio mewn rolau rhaglenni. Mae gan y BBC y gyfran uchaf o weithwyr sydd wedi cael eu categorio fel gweithwyr sy'n gweithio mewn rhaglenni sef 68%; Channel 4 sydd â'r isaf sef 20%.

Channel 4 sydd â'r gyfran uchaf o staff gwerthu a marchnata sef 41%³³ a Sky sydd â'r gyfran uchaf o staff cefnogol a gweinyddol sef 33%.

33. Gan nad yw Channel 4 yn cynhyrchu rhaglenni, efallai dyma'r rheswm am y gyfran llai o weithwyr mewn rolau rhaglenni.

Pa mor amrywiol ydy'r BBC?³⁴



Mae gweithwyr y BBC yn fwy tebygol o fod yn ddynion yr uchaf ydy eu rôl. Mae Bwrdd y BBC a'r uwch reolwyr gyda'i gilydd yn 61% dynion, ac mae eu rheolwyr lefel canol (tair rhan o bump o'r sefydliad drwyddo draw) yn 57% dynion. At ei gilydd, mae 53% o weithwyr y BBC yn ddynion.

Caiff dros ddwy ran o dair o'r rolau yn y sefydliad eu diffinio fel rhai rhaglenni. Er bod gweithwyr sy'n ddynion yn dal ychydig dros hanner o'r rolau hyn (52%), mae gweithwyr mewn rolau comisiynu'n fwy tebygol o fod yn fenywod (63%).

Mae gweithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn cynrychioli 13% o'r gweithwyr, sydd ychydig yn is na ffigur cyfartaledd y DU sef 14%³⁵

Mae cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ar uwch lefel rheoli yn ddim ond 6%. Ar lefel rheolwyr canol, daw 14% o'r gweithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, sy'n cyd-fynd â phoblogaeth y DU.

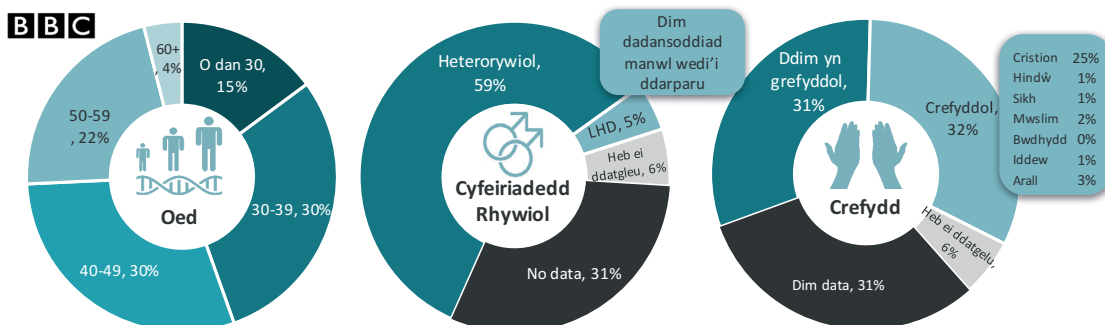
Caiff gweithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig eu tangynrychioli ar draws rolau rhaglenni'n gyffredinol sef 12%. Mae'r gyfran ar draws rolau comisiynu'n debyg i gyfartaledd poblogaeth y DU.³⁶

Mae gweithwyr anabl yn cynrychioli dim ond 4% o weithwyr y BBC wrth gymharu â 18% ar draws poblogaeth y DU.

Mae dros hanner (56%) gweithwyr y BBC dros 40 oed ac mae'r BBC yn cyflogi 8 pwynt canran o ddynion na menywod dros 50 oed

Er bod gweithwyr lesbiaidd, hoyw a deurywiol (LGB) yn cynrychioli 5% o weithwyr y BBC, mae eu cynrychiolaeth ar draws rolau comisiynu penodol bron yn dyblu i 9%.

O ran symud ymlaen drwy'r sefydliad, roedd cyfran y menywod, y gweithwyr anabl a LGB a oedd yn cael eu dyrchafu yn unol â'r gynrychiolaeth gyfartalog ar draws y sefydliad sef 47%, 4% a 5% yn y drefn honno. Fodd bynnag, dim ond 10% o'r holl weithwyr a gafodd ddyrchafiad oedd yn dod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, sy'n is na'r cyfartaledd ar draws y sefydliad (13%). Mae hyn yn awgrymu bod gweithwyr o gefndiroedd lleiafrif ethnig yn llai tebygol o gael eu dyrchafu na gweithwyr eraill.

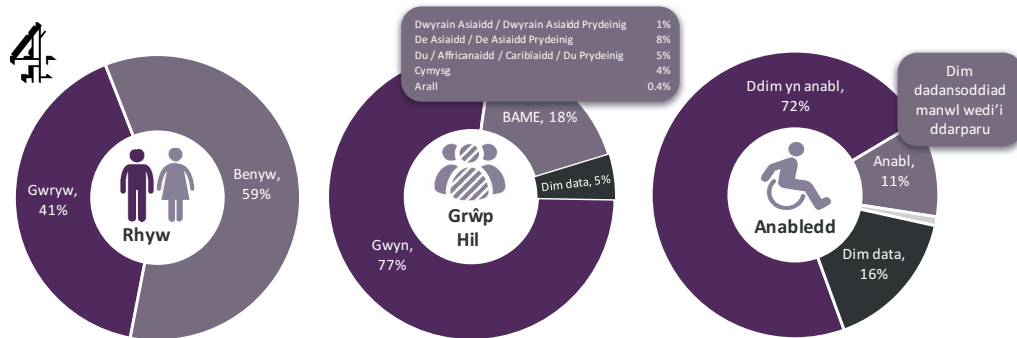


34. Mae hwn yn ddata o 2016 ac felly mae'n wahanol i adroddiad gwybodaeth am gydraddoldeb y BBC (<http://downloads.bbc.co.uk/diversity/pdf/equality-information-report-2017.pdf>). Mae'r adroddiad hwn yn egluro sut roedd y BBC wedi cynnal ymgyrch adrodd ddiwedd 2016 a oedd yn ceisio cynyddu'r wybodaeth gan weithwyr ar gyfer 2017. I gael gwybodaeth am y data sydd wedi cael ei ddarparu gan bob un o'r pum prif ddarlledwr, edrychwch ar gefn yr adroddiad

35. Ffigurau ONS Llundain a Manceinion; <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/culturalidentity/ethnicity/articles/ethnicityandnationalidentityinenglandandwales/2012-12-11>; <http://www.ethnicity.ac.uk/medialibrary/briefings/localdynamicsofdiversity/geographies-of-diversity-in-manchester.pdf>;

36. Caiff proffil y DU ei gymryd o Gyfrifiad 2011- Anabledd neu broblem iechyd sy'n cyfyngu ar weithgarwch (cyfyngu ychydig neu gyfyngu llawer) <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/disabilityinenglandandwales/2013-01-30>

Pa mor amrywiol ydy Channel 4?³⁷



Mae gweithwyr yn Channel 4 yn fwy tebygol o fod yn fenywod yn gyffredinol (59% o'r gweithwyr). Fodd bynnag mae'r sefyllfa hon yn wahanol ar lefel uwch reolwyr, lle dim ond 36% sy'n fenywod.

Mae menywod yn fwy tebygol na dynion o ddal y rhan fwyaf o rolau swyddi gan gynnwys rolau rhaglenni (60%) a chomisiynu (54%), gyda dim ond nifer uwch o weithwyr gwrywaidd mewn rolau technegol a pheirianeg (69%).

Mae pobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn cynrychioli 18% o weithwyr Channel 4, sy'n uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol sef 14%.

Mae cynrychiolaeth gweithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn disgyn ymysg rheolwyr canol i 10% ac ymysg uwch reolwyr mae'n is fyth.

Er bod ychydig iawn o weithwyr mewn rolau comisiynu'n dod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, mae'n ymddangos fod cynrychiolaeth well o bobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig mewn rolau rhaglenni'n fwy cyffredinol, sef 17%.

O ran symud ymlaen drwy'r sefydliad roedd 15% o'r rhai hynny a gafodd ddirchafiad yn dod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, sy'n is na'r ganran o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig ymysg gweithwyr Channel 4 (18%). Mae hyn yn awgrymu bod gweithwyr o gefndiroedd

lleiafrifoedd ethnig yn llai tebygol o gael eu dyrchafu na gweithwyr eraill. Mae 83% o'r rheini a gafodd eu dyrchafu yn wyn o'i gymharu â 77% o'r sefydliad sy'n cael eu diffinio fel pobl wyn.

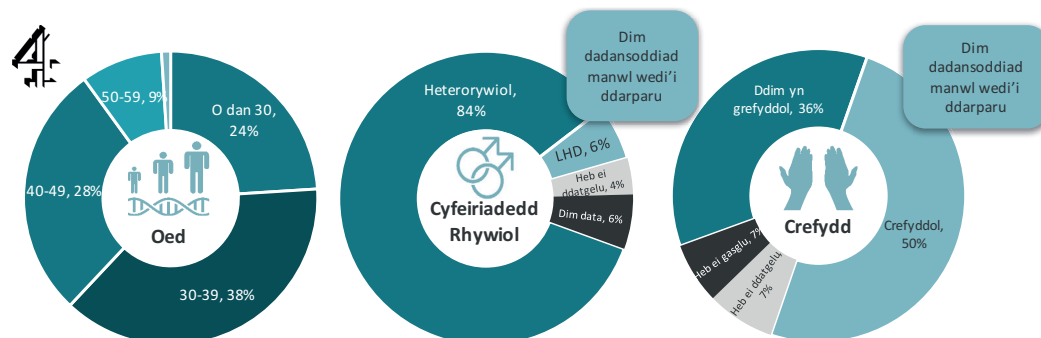
Channel 4 sydd â'r gyfran uchaf o weithwyr anabl o'i gymharu â darlledwyr teledu eraill, sef 11% ac mae'r ffigur hwn yn cynyddu rhywfaint ymysg uwch reolwyr. Fodd bynnag, mae'r ffigur hwn yn dal yn is na'r gyfran o bobl anabl ar draws DU sef 18%.

Yn anffodus, dydy hi ddim yn ymddangos bod y ffigurau anabledd yn trosi ar draws i rolau swyddi amrywiol yn y sefydliad. Roedd 14% o'r gweithwyr a oedd wedi cael dyrchafiad yn disgrifio eu hunain fel pobl anabl, sy'n uwch na'r ffigur cyfartalog ar draws y sefydliad (11%).

Mae gweithwyr Channel 4 yn fwy tebygol o fod o dan 40 oed (62%), gyda dim ond 10% o weithwyr dros 50 oed.

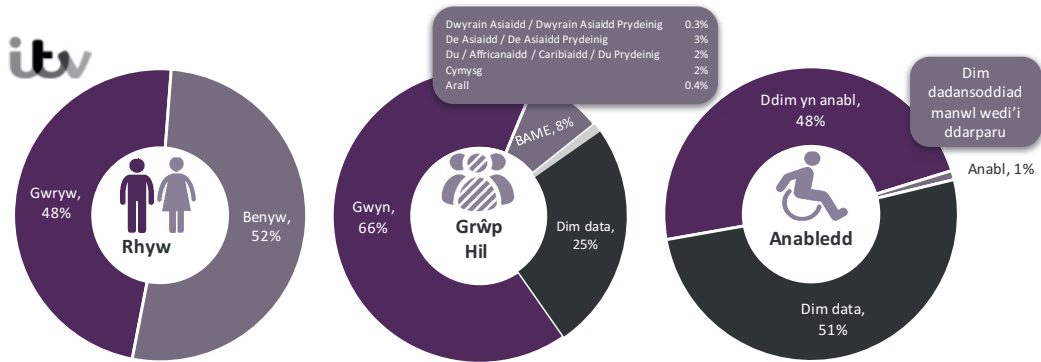
Mae gweithwyr LGB yn cynrychioli 6% o weithwyr Channel 4, maen nhw'n cynrychioli canran fwy o'r rheini sy'n cael dyrchafiad.

Mae gan Channel 4 gyfran uwch o weithwyr sy'n diffinio eu hunain fel pobl grefyddol o'i gymharu â'r rheini nad ydynt yn grefyddol (50% a 36% y naill a'r llall).



37. I gael gwybodaeth am y data sydd wedi cael ei ddarparu gan bob un o'r pum prif ddarlledwr, edrychwch ar ddiwedd yr adroddiad 39. 78% yn diffinio eu hunain yn wyn, 1% ddim yn datgelu, 4% heb ddiffinio

Pa mor amrywiol ydy ITV?³⁸



Mae 52% o weithwyr ITV yn fenywod, 48% yn ddynion; sy'n weddol debyg i boblogaeth y DU (51% o fenywod, 49% o ddynion).

Mae hyn yn newid ar lefel uwch reolwyr, lle dim ond 42% o'r gweithwyr sy'n fenywod, ac i raddau llai ar lefel rheolwyr canol, lle dim ond o dan hanner y gweithwyr sy'n fenywod (49%).

Mae chwe deg dau y cant o weithwyr yn ITV yn dal rolau rhaglenni. Roedd gweithwyr sy'n fenywod yn llenwi tua hanner y rolau hyn, gan ddal 51% o rolau ym maes rhaglenni a chyfran sylweddol o rolau comisiynu, (79%).

Dim ond 8% o weithwyr sy'n dod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, sy'n is o lawer na chynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig ar draws poblogaeth y DU (14%). Mewn swyddi uwch reolwyr, mae cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig yn disgyn hyd yn oed ymhellach sef llai na 10%.

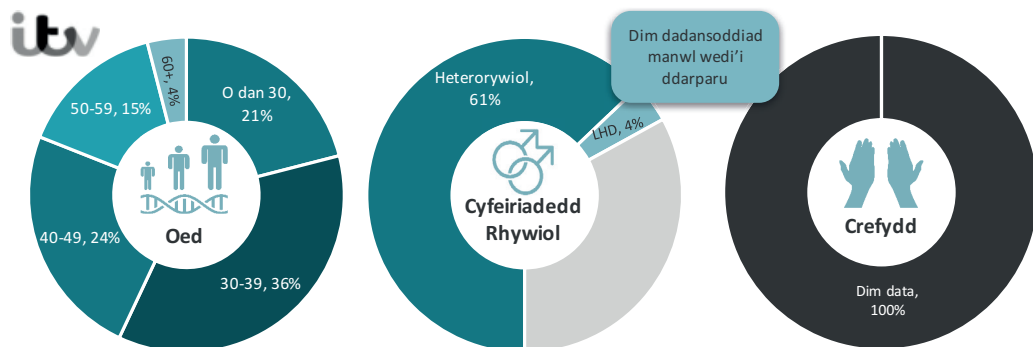
Dim ond 6% o weithwyr mewn rolau rhaglenni sy'n disgrifio eu bod yn dod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig o gymharu gyda 62% o gefndir ethnig gwyn, 1% a ddewisodd peidio datgelu eu cefndir ethnig

a 32% na chafodd eu diffinio Mae hyn yn codi i 9% mewn rolau comisiynu ond mae'n dal yn is na poblogaeth y DU a chyfartaledd y diwydiant yn y DU. Mae pobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn cael eu gorgynrychioli ar draws rolau heb fod yn rhai rhaglenni wrth gymharu â'r cyfartaledd ar draws ITV. Mae hyn yn arbennig o wir o ran rolau technegol a pheirianeg, 20% sy'n cael eu dal gan weithwyr lleiafrifoedd ethnig, sy'n uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol.

Gan fod ITV wedi darparu ychydig iawn o ddata ar anabledd, mae'n anodd cael darlun cywir o anabledd ar draws y gweithwyr yn y sefydliad. Mae'r data roedd wedi'i ddarparu'n dangos bod dim ond 1% o weithwyr yn cael eu diffinio fel pobl anabl, gan godi fymryn ar draws uwch reolwyr, ond mae'n dal yn is wrth gymharu â chyfartaledd poblogaeth y DU sef 18%.

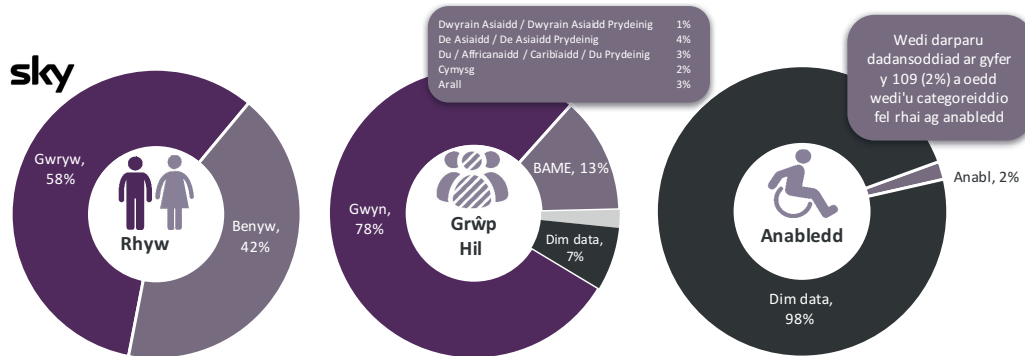
Ymddengys na chaiff pobl anabl eu cynrychioli o gwbl mewn rolau ym maes rhaglenni yn ITV.

Mae gweithwyr yn ITV yn fwy tebygol o fod dan 40 oed (56% o'r gweithwyr) nag yn uwch.



38. I gael gwybodaeth am y data sydd wedi cael ei ddarparu gan bob un o'r pum prif ddarlledwr, edrychwch ar ddiwedd yr adroddiad

Pa mor amrywiol ydy Sky?³⁹



Mae 58% o weithwyr Sky yn ddynion. Mae tua 70% o aelodau Bwrdd ac aelodau ar lefel anweithredol a 69% o uwch reolwyr yn ddynion. Mae 59% o weithwyr ar lefelau rheoli canol ac is yn ddynion.

Mae wyth deg un y cant o 4,795 o weithwyr Sky yn cael eu diffinio fel gweithwyr nad ydynt yn rheolwyr, ac mae 57% o'r rheini yn ddynion.

Mae rolau technegol a pheirianeg yn fwy tebygol o fod wedi cael eu llenwi gan ddynion (72%), yn yr un modd â rolau ym maes rhaglenni (61%). Mae rolau cefnogol a gweinyddol yn fwy tebygol o gael eu llenwi gan fenywod (54%). Nid oedd Sky wedi darparu gwybodaeth ar wahân am weithwyr mewn rolau comisiynu.

Mae cyfran gweithwyr Sky a ddaw o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn 13% sydd ychydig yn is na chyfartaledd y boblogaeth sef 14%.

Mae pobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn cynrychioli dim ond 11% o'r swyddi uwch reolwyr, a 8% o'r swyddi rheolwyr canol ac is. Roedd Sky wedi darparu data grwpiau hiliol ar ddim ond 20% o aelodau Bwrdd ac aelodau ar lefel anweithredol. Ar lefel heb fod yn rheolwyr, daw 14% o'r gweithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, sy'n cyd-fynd â phoblogaeth y DU.

Mae canran y gweithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig ar ei isaf mewn rolau rhaglenni sef 10% ac ar ei uchaf mewn swyddi gwerthu a marchnata sef 17%. O'r gweithwyr hynny sy'n cael hyfforddiant, roedd 81% yn wyn o'i gymharu â 14% o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, 2% a ddewisodd peidio datgelu eu ethnigrwydd a 4% oedd heb eu diffinio.

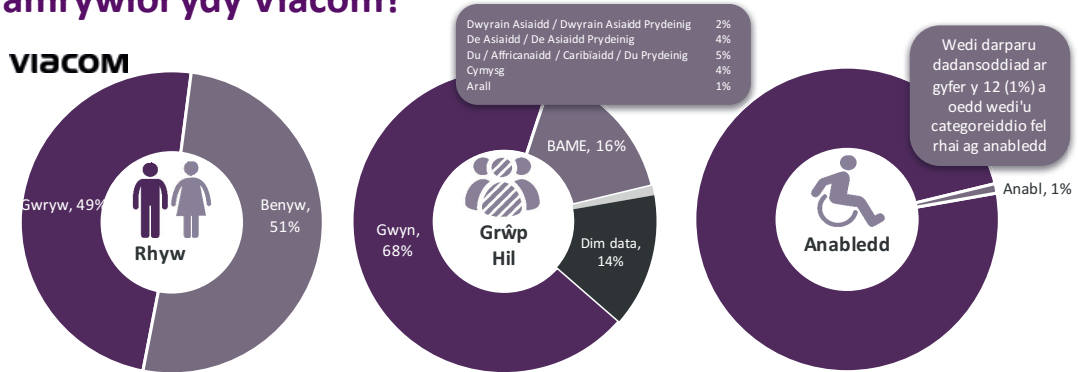
Roedd Sky ond wedi darparu data ar gyfer y rheini a oedd wedi datgan eu hunain eu bod yn anabl (a oedd yn 2% o gyfanswm eu gweithwyr). Mae'n anodd cael darlun cywir o anabledd ar draws Sky heb ddadansoddiad o'r rheini a ddywedodd nad oedd ganddynt anabledd a'r rheini na ofynnwyd iddyn nhw.

Mae'r data sydd ar gael ar anabledd yn amlygu bod mwy o weithwyr mewn rolau heb fod yn rheolwyr wedi nodi eu bod yn anabl (3%) o'i gymharu â rolau rheoli uwch, canol ac is (1%). Mae hyn yn is o lawer na chyfartaledd poblogaeth y DU sef 18%.

Ni wnaeth Sky ddarparu data am oed, cyfeiriadedd rhywiol na chrefydd neu gred.

39. I gael gwybodaeth am y data sydd wedi cael ei ddarparu gan bob un o'r pum prif ddarlledwr, edrychwch ar ddiwedd yr adroddiad

Pa mor amrywiol ydy Viacom?⁴⁰



Mae gan Viacom ychydig yn fwy o weithwyr sy'n fenywod (51%) na gweithwyr sy'n ddynion (49%), sef yr un peth â'r phoblogaeth y DU. Mae uwch reolwyr yn ychydig yn fwy tebygol o fod yn ddynion na menywod (48% yn fenywaidd). Mae'r gyfran o fenywod sy'n rheolwyr canol a rheolwyr iau ychydig yn uwch (52% yn fenywaidd). Mae'r rheini nad ydynt yn rheolwyr yr un mor debygol o fod yn fenywod ag ydynt o fod yn ddynion.

Mae menywod yn llai tebygol o gael eu cyflogi mewn rolau technegol a pheirianeg (17%),. Mae menywod yn llenwi 49% o'r rolau ym maes rhaglenni, gan godi i 57% mewn rolau cefnogol a gweinyddol a 56% mewn rolau gwerthu a marchnata.

Roedd menywod yn fwy tebygol na dynion o gael eu dyrchafu yn 2016 gyda 60% o'r dyrchafiadau'n mynd i weithwyr sy'n fenywod. Roedd y gweithwyr a oedd yn gadael Viacom yn 2016 hefyd yn fwy tebygol o fod yn fenywod – 59% o bawb a oedd wedi gadael.

Daw un deg chwech y cant o weithwyr Viacom o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, 2% yn uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol sef 14%.

Mae gweithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn fwy tebygol o ddal rolau nad ydynt yn rolau rheoli (19%) ac yn llai tebygol o lawer o ddal rolau uwch, yn llawer is na chyfartaledd poblogaeth y DU.. Mae gweithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn fwy tebygol o fod â swyddi nad ydynt yn rhai rhaglenni (22% o rolau gweinyddol, 17% o rolau technegol a

pheirianeg a 14% o rolau gwerthu a marchnata) ac yn llai tebygol o fod â rolau rhaglenni (12%).

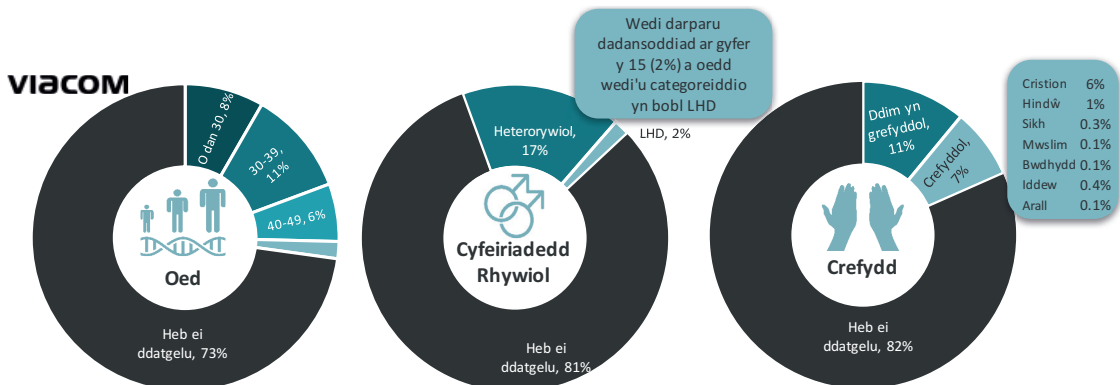
Ar draws Viacom roedd 1% wedi datgan eu bod yn anabl. Mae gweithwyr anabl yn cynrychioli rhwng 1% a 2% o weithwyr ar draws y rhan fwyaf o rolau a lefelau swyddi.

Er bod Viacom wedi darparu gwybodaeth ar yr holl nodweiddion roedden ni wedi holi amdanynt, mae canran uchel y rheini a ddaeth yn ôl gyda 'dim data', ar oed, cyfeiriadaeth rhywiol a chrefydd neu gred, yn golygu ei bod hi'n anodd llunio casgliadau pendant ar y nodweiddion hyn.

O'r 19% o weithwyr a roddodd wybodaeth am eu cyfeiriadedd rhywiol, dywedodd 2% eu bod yn LGB. Mae gan LGB gynrychiolaeth debyg ar draws y rhan fwyaf o rolau swyddi ond nid oes dim gweithwyr LGB yn Viacom mewn swyddi uwch reolwyr.

O'r 18% o weithwyr Viacom a roddodd wybodaeth am eu crefydd neu gred dywedodd 11% nad oeddent yn grefyddol a dywedodd 7% eu bod yn grefyddol. Dywedodd 6% eu bod yn Gristnogion ac roedd pob crefydd arall yn cael ei chynrychioli gan 1% neu lai o weithwyr.

Nid oedd Viacom wedi darparu gwybodaeth ar wahân ar gyfer comisiynwyr o'u cymharu â rolau ym maes rhaglenni ac nid oedd wedi darparu gwybodaeth ynghylch hyfforddiant gweithwyr.



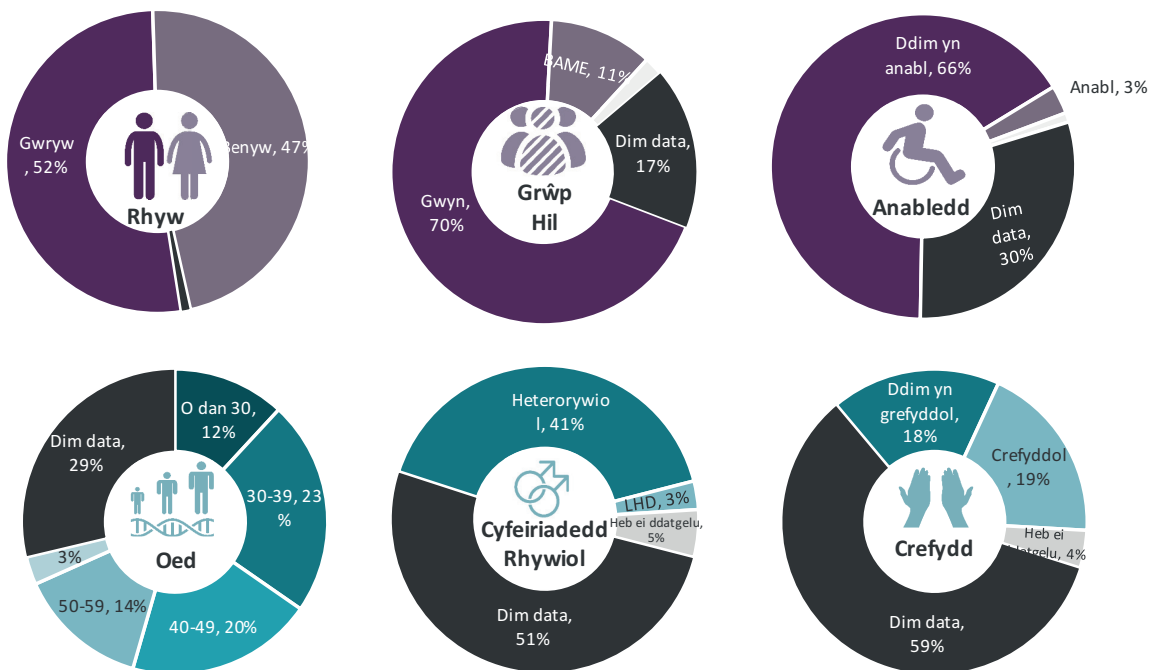
40. I gael gwybodaeth am y data sydd wedi cael ei ddarparu gan bob un o'r pum prif ddarlledwr, edrychwch ar ddiwedd yr adroddiad

Y diwydiant yn y DU

Mae'r adran hon o'r adroddiad yn edrych yn fanwl ar broffil y diwydiant teledu yn y DU⁴¹ (gan gynnwys y pum prif ddarlledwr sy'n cael sylw yn adran 3 uchod) sydd gyda'i gilydd yn cynrychioli 37,433 o weithwyr, sydd i gyd bron yn gweithio yn y DU^{42,43}

I gael rhagor o wybodaeth am y fethodoleg a ddefnyddiwyd ar gyfer yr adroddiad hwn edrychwch ar hyb amrywiaeth ar-lein Ofcom

Trosolwg o nodweddion mewn darlledwyr yn y DU



Rhywedd

Ar draws y diwydiant yn y DU, mae 52% o'r gweithwyr yn ddynion ac mae 47% yn fenywod, o'i gymharu â phroffil poblogaeth y DU sef 49% o ddynion a 51% o fenywod⁴⁴.

Yn yr un modd â'r pum prif ddarlledwr, mae gweithwyr yn fwy tebygol o fod yn ddynion yr uchaf ydy'r swydd. Mae 63% o aelodau Bwrdd ac aelodau mewn swyddi ar lefel anweithredol yn

ddynion⁴⁵, 59% yn ddynion ar lefel uwch reolwyr a 55% yn ddynion ar lefel rheoli canol neu is.

O'r 1,290 o weithwyr a gafodd ddirchafiad ar draws darlledwyr y DU yn 2016, roedd gweithwyr a oedd yn ddynion (48%) yn fwy tebygol o gael dyrchafiad na gweithwyr a oedd yn fenywod (45%), ac nid oes data ar gael ar 7% o'r gweithwyr a gafodd ddirchafiad.

41. Mae'r 45 o ddarlledwyr yn y DU sy'n cael eu hystyried yn yr adran hon (edrychwch ar Atodiad X i weld rhestr lawn ac i gael rhagor o ddata), sy'n berthnasol i 437 o drwyddedau allan o 742, i gyd yn cyrraedd y trothwy cymhwys sef fod ganddynt 21 neu ragor o weithwyr a'u bod wedi cael eu hawdurdodi i ddarlledu dros 31 diwrnod y flwyddyn, ac mae 98% neu fwy o'u gweithwyr yn gweithio yn y DU. Mae 2,742 arall o weithwyr yn y DU nad ydynt wedi cael eu cynnwys yn yr adran hon ond maent yn cael eu cynnwys yn y dadansoddiad o'r diwydiant i gyd, gan fod gan y darlledwyr maen nhw'n gweithio iddyn nhw weithlu yn y DU o 97% neu lai.

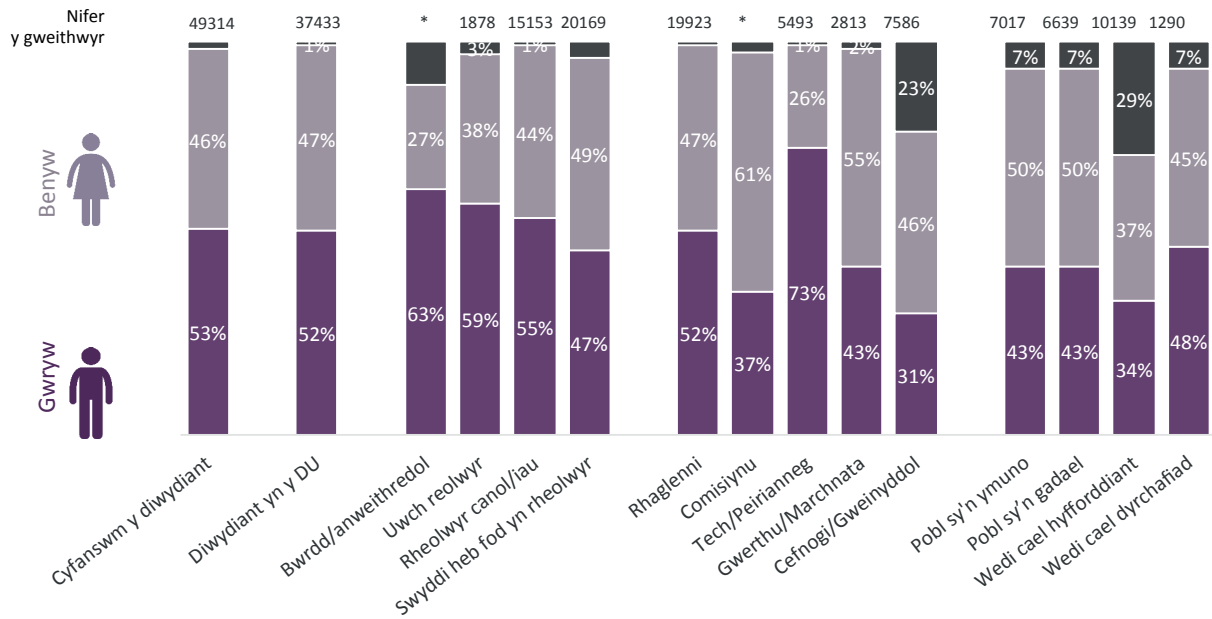
42. Roedden ni wedi gofyn am ddata ar gyfer y flwyddyn galendr 2016 mewn cais am wybodaeth a anfonwyd ym mis Mawrth 2017. Gallai'r rhan fwyaf o ddarlledwyr ddarparu data 2016, naill ai o ddiwedd y flwyddyn neu fel cyfartaledd ar draws y flwyddyn.

43. Mae 170 o weithwyr allan o'r 37433 yn gweithio'r tu allan i'r DU. Nid oedd holiadur eleni'n casglu gwybodaeth am weithwyr sy'n gweithio'n rhyngwladol ar wahân i'r wybodaeth ar gyfer gweithwyr yn y DU.

44. Ar draws y diwydiant a leilir yn y DU, mae 52% o'r cyflogwyr yn wrywaidd a 47% yn fenywaidd, o gymharu gyda phroffil y DU o 49% yn wrywaidd a 51% yn fenywaidd.

45. Mae'r cyfrannau hyn yn cynnwys 15 unigolyn wnaeth Viacom nodi yn wreiddiol fel gweithwyr ar lefel bwrdd ond wedyn eu newid i reolwyr uwch.

4. Y diwydiant yn y DU



Grŵp Hiliol

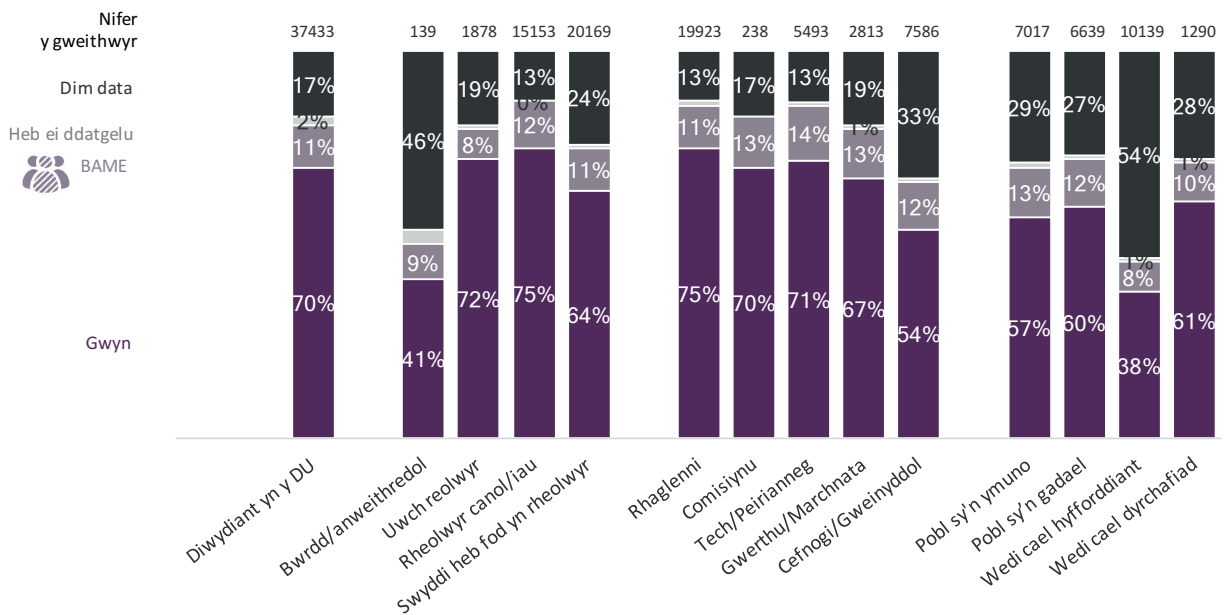
Daw un deg un y cant o'r gweithwyr yn narlledwyr y DU o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, o'i gymharu â chyfartaledd y DU sef 14% ac mae 70% o'r gweithwyr yn wyn. Mae ffigur y diwydiant yn is o lawer na chyfran y bobl a ddaw o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn Llundain (40%) lle mae prif swyddfeydd nifer o ddarlledwyr.

Mae cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig hefyd yn is o lawer na chyfartaledd poblogaeth y DU sef 14% ar lefelau uwch ar draws darlledwyr yn y DU. Mae gweithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn cynrychioli dim ond 8% o uwch rolau rheoli⁴⁶.

Fe wnaethon ni dderbyn data grŵp hiliol ar gyfer dim ond hanner yr aelodau Bwrdd ac aelodau lefel anweithredol; roedd y data a gawsom ni yn dangos mai dim ond 9% o'r rolau hyn oedd yn cael eu llenwi gan bobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig.

O'r rheini a oedd yn gweithio mewn rolau ym maes rhaglenni, roedd 75% o'r gweithwyr yn wyn, sy'n uwch nag ar draws holl rolau swyddi, ac roedd 11% yn dod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig.

Roedden ni wedi gofyn i ddarlledwyr am wybodaeth a oedd yn ymwneud â gwledydd y DU sydd ar gael ar hyb amrywiaeth ar-lein Ofcom⁴⁷.



46. Mae'r cyfrannau hyn yn cynnwys 15 unigolyn wnaeth Viacom nodi yn wreiddiol fel gweithwyr ar lefel bwrdd ond wedyn eu newid i reolwyr uwch.
47. Dewisodd rai darlledwyr i dalu sylw i fentrau cysylltiedig. Fe wnaeth S4C, darlledwyr nad yw'n dal trwydded S4C, wnaeth ddarparu gwybodaeth o'i wirfodd, ofyn i ni gynnwys yn yr adroddiad hwn wybodaeth am allu Cymraeg yn y darlledwr. Gallwch ddod o hyd i'r wybodaeth am yr iaith Gymraeg ar hyb amrywiaeth ar-lein Ofcom.

Anabledd, Oed, Cyfeiriadedd Rhywiol a Chrefydd neu Gred

Roedd darlledwyr wedi darparu llawer llai o ddata am y nodweddion gwarchoddedig hyn, gyda'r lleiaf o wybodaeth am grefydd neu gred (59% dim data) wedi'i ddilyn gan gyfeiriadedd rhywiol (51% dim data), anabledd (30% dim data) a dim data oed ar gyfer 29% o'r gweithwyr. Mae hyn yn siomedig ac yn rhywbeth byddwn ni'n annog darlledwyr i'w wella.

Wrth rannu'r data yn is-grwpiau, fel math o swydd a lefel y swydd, mae'r darlun hyd yn oed yn llai cyflawn ac mae'n dod yn anodd gwneud sylwadau ystyrlon ar rai o'r nodweddion hyn. Lle rydyn ni

wedi gallu llunio casgliadau o'r data mae'r rhain yn cael eu rhoi yn yr adrannau ar gyfer darlledwyr yn y DU a chyfanswm y diwydiant ar hyb amrywiaeth ar-lein Ofcom. Ar ben hynny mae gan rai darlledwyr drefniadau ar waith sy'n ceisio cefnogi neu hyrwyddo cyfle cyfartal i weithwyr sydd â'r nodweddion gwarchoddedig hyn, mae enghreifftiau o'r rhain ar gael ar dudalen 29 yn y ddogfen hon a gyda rhagor o fanylion ar ein hyb amrywiaeth.

Gweithwyr Llawrydd

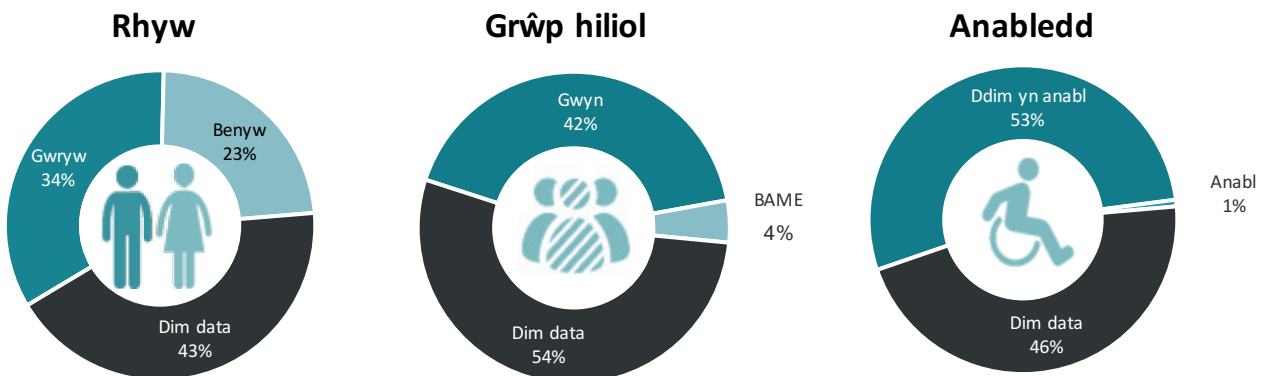
Gofynnwyd i'r darlledwyr ddarparu'r nifer o weithwyr llawrydd sy'n gweithio iddyn nhw, sef cyfanswm o 28,442 o weithwyr llawrydd. O'r 78 o ddarlledwyr y gofynnwyd iddyn nhw ddarparu'r data hwn, dywedodd 65 ohonyn nhw eu bod yn cyflogi o leiaf un gweithiwr llawrydd.

Er bod rhai darlledwyr wedi dweud eu bod yn ystyried casglu data amrywiaeth ar weithwyr llawrydd yn y dyfodol, dim ond 16 allan o'r 65 darlledwr hyn a roddodd wybodaeth am rywedd, grŵp hiliol neu anabledd eu gweithwyr llawrydd, a oedd yn berthnasol i 16,402 o weithwyr llawrydd. Ar draws y pum prif ddarlledwr dim ond y BBC roddodd ddata ar y tair nodwedd hynny ar gyfer ei weithwyr llawrydd.

Mae gweithwyr llawrydd yn fwy tebygol o fod yn ddynion nag yn fenywod, gyda 34% o weithwyr llawrydd yn ddynion a 23% yn fenywod a dim data yn 43%. Mae hyn yn wahanol i'r data am weithwyr ar draws y diwydiant, sy'n dangos llai o wahaniaeth rhwng gweithwyr sy'n ddynion ac yn fenywod. Dim ond 4% o'r gweithwyr llawrydd sy'n dod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, sy'n is o lawer na chyfartaledd poblogaeth y DU (14%), y ffigur ar gyfer y diwydiant drwyddo draw (17%), a'r ffigur ar gyfer darlledwyr yn y DU (11%). Dim ond 1% o'r gweithwyr llawrydd ddywedodd eu bod yn anabl, o'i gymharu â 3% o'r gweithwyr ar draws y diwydiant a leolir yn y DU i gyd.

Cyn bo hir byddwn yn diweddarau ein cyfarwyddyd ar sut mae modd i ddarlledwyr hyrwyddo cyfle cyfartal yn well a monitro eu cynnydd ar gyfer gweithwyr llawrydd.

Proffiliau gweithwyr llawrydd⁴⁹



49. Mae hyn yn dangos dadansoddiad o rywedd, grŵp hil ac anabledd y gweithwyr llawrydd sy'n gweithio i'r 16 darlledwr sy'n casglu'r wybodaeth hon yn ogystal â chyfran o ddarlledwyr nad oeddent yn gallu darparu'r wybodaeth hon.

Y camau mae darlledwyr wedi'u cymryd i hyrwyddo cyfleoedd cyfartal

Mae'r adran hon o'r adroddiad yn crynhoi rhywfaint o brif ganfyddiadau trefniadau darlledwyr teledu ar gyfer hyrwyddo cyfleoedd cyfartal.

Er bod gan rai darlledwyr drefniadau ar gyfer cefnogi ac annog y sefydliad i gyflogi grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli, mae gan eraill gynlluniau sy'n agored i bawb, ond yn annog cyfranogiad eang neu'n ceisio annog cynhwysiant ar draws y sefydliad.⁵¹

Gofynnwyd i ddarlledwyr a oes ganddynt

drefniadau ar gyfer hyrwyddo cyfleoedd cyflogaeth cyfartal a hyfforddiant yng nghyswllt rhyw, grŵp hil ac anabled⁵², yn ogystal â'r nodweddion gwarchoddedig eraill sef oedran, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred, beichiogrwydd a mamolaeth, ailbennu rhyw, priodas a phartneriaeth sifil. Fe wnaethon ni ofyn i'r darlledwyr hefyd os oes ganddyn nhw fentrau yn eu lle i hyrwyddo symudedd cymdeithasol.

Yn ogystal, gofynnwyd iddynt os oes gan eu sefydliad bolisi cyfleoedd cyfartal ysgrifenedig.

Rhyw

Mae gan nifer o ddarlledwyr fentrau ar waith sydd wedi'u hanelu at gefnogi merched yn eu sefydliadau, a chynyddu cynrychiolaeth merched ar lefelau uwch.

Nod rhaglen 'Women in Leadership' Sky yw cael cydbwysedd 50/50 cynaliadwy o ddynion a merched yn y rolau arwain uchaf. Mae'n bwriadu cyflawni hyn drwy amrywiaeth o fentrau yn cynnwys sicrhau rhestrau byr cyfartal o 50:50. Mae gan 64 o 78 o drwyddedigion (82%) drefniadau i hyrwyddo cyfleoedd cyfartal a hyfforddi yn gysylltiedig gyda rhywedd, grŵp hiliol ac anabled. Mewn ymateb i'r cwestiwn os

oedd gan y sefydliad ddatganiad polisi cyfleoedd cyfartal ysgrifenedig yn ei lle, dywedodd 67 o 78 o drwyddedigion bod ganddynt ddatganiad.

Rydym yn canolbwyntio yma ar y mentrau mae'r pum prif ddarlledwr yn eu cynnig i wella cynrychiolaeth ar draws y nodweddion gwarchoddedig allweddol sy'n cael sylw yn yr ymchwil. Ceir rhagor o enghreifftiau o fentrau gan ddarlledwyr eraill ar hwb amrywiaeth Ofcom. Nid yw'r adran hon yn cynnwys yr holl wybodaeth wnaeth y darlledwyr ei rhoi i ni ac fe all fod rhagor o fesurau yn eu lle na beth wnaethon nhw rannu gydag Ofcom.

Grŵp hil

Mae rhai darlledwyr yn cynnig prentisiaethau, interniaethau a grwpiau wedi'u targedu at ddiddordeb penodol. Mae Viacom yn cynnig prentisiaethau blwyddyn o hyd ac interniaethau cyflogedig ar y cyd â Creative Access, gyda hanner yr unigolion sy'n cael eu derbyn yn dod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig.

Mae'r BBC hefyd wedi creu partneriaeth gyda Creative Access i roi cyfle i dros 30 o interniaid sy'n raddedigion o gefndiroedd ethnig lleiafrifol i hyfforddi mewn rolau yn y gorfforaeth. Aeth dros 75% o'r graddedigion hyn ymlaen i ennill cytundebau o fewn y BBC. Fe wnaeth y BBC

hefyd sefydlu partneriaeth gyda Rhaglen Arweinyddiaeth Clore i ddatblygu a lansio rhaglen ddatblygu uwch ar gyfer talent ethnig lleiafrifol. Mae'r BBC yn rhedeg cronfa amrywiaeth talent creadigol sy'n cefnogi ysgrifennwyr a chynhyrchwyr o gefndir lleiafrifol ethnig i ddatblygu syniadau ar draws holl feysydd teledu.

Yn ogystal â gweithio gyda Creative Access, mae gan ITV raglen fentora sy'n targedu pobl o gefndiroedd lleiafrifol ethnig.

Mae Sky wedi gosod targedau ar gyfer uwch rolau mewn timau cynhyrchu ac ar gyfer

awduron i gael cynrychiolaeth gyfartal o leiaf o'r gymdeithas yn gyffredinol, gan weithio gyda chwmnïau cynhyrchu annibynnol a sefydliadau allanol i gynyddu amrywiaeth y dalent sy'n dechrau yn y diwydiant. Mae hyn yn cynnwys ei nawdd ariannol a'i gefnogaeth ar gyfer y Gronfa Amrywiaeth mewn Newyddiaduraeth, sy'n cynnig bwrsariau ar gyfer cyrsiau newyddiaduraeth achrededig i fyfyrwyr dan anfantais. Mae Sky hefyd yn cefnogi Black Collective of Media in

Sport ac yn cymryd rhan yn Rhaglen Comisiynydd y Rhwydwaith Amrywiaeth Creadigol, sy'n ceisio ehangu'r gronfa talent comisiynu.

Er bod yr adroddiad hwn yn canolbwyntio ar y gwaith a wnaed yn 2016, mae rhai darlledwyr wedi ymrwmo i wella'r gynrychiolaeth o weithwyr o leiafrifoedd ethnig ar lefelau uwch. Mae'r rhain yn cynnwys cynlluniau Channel 4 i gynnal ymchwil er mwyn magu gwell dealltwriaeth o'r rhwystrau posibl i staff o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig.

Anabledd

Roedd 'Blwyddyn Anabledd' Channel 4 yn cynnwys mentrau wedi'u hanelu at gynyddu cynrychiolaeth ar y sgrin ac oddi arni. Yn ogystal â'r hyn a gyflawnodd ar y sgrin, rhoddodd Channel 4 gefnogaeth i yrfa a datblygiad 26 o bobl sy'n gweithio yn y diwydiant, gan weithio gyda phartneriaid annibynnol i gyflymu cynnydd gyrfaedd a chael gwared ar rai o'r rhwystrau rhag datblygu gyrfa yr oedd pobl anabl yn eu hwynebu.

Cafodd 50% o brentisiaethau Channel 4 a 35% o'i leoliadau profiad gwaith eu cynnig i bobl anabl. Hefyd, gwnaeth y darlledwr sefydlu panel 'Cynghorwyr y Flwyddyn Anabledd' a oedd yn cynnig cefnogaeth pan oedd Channel 4 yn datblygu'r ymgyrch datgelu staff 'This is Me' (a oedd yn codi ymwybyddiaeth o fathau o anabledd ac yn annog lefelau uwch o onestrwydd, derbyn a datgelu ymysg staff Channel 4), yn ogystal â strategaeth cyflogaeth anabledd benodol.

Bydd rhaglen datblygu comisiynwyr cynorthwyol y

BBC yn rhoi contract hyfforddiant tymor penodol dwy flynedd i un person anabl o leiaf, a bydd yn sicrhau bod o leiaf 10% o'i brentisiaethau yn cael eu cymryd gan bobl anabl. Mae cynllun 'Extend' y BBC yn darparu lleoliadau profiad gwaith i bobl ag anableddau ar draws y BBC, ac mae'r BBC hefyd yn neilltuo 10% o'r lleoedd ar Raglen Interniaeth Creative Access i bobl ag anableddau.

Mae Sky yn cynnal gweithdai ar iechyd meddwl, ac yn cynnig cymorth cysylltiedig i'w weithwyr.

Er nad yw'n canolbwyntio'n benodol ar weithwyr, mae strategaeth amrywiaeth Viacom yn nodi ei gysylltiad â Sefydliad Elusennol MTV Staying Alive, sy'n ceisio codi ymwybyddiaeth o HIV/AIDS ymysg pobl ifanc, yn ogystal â'r gwaith mae Comedy Central yn ei wneud gyda MIND, yr elusen iechyd meddwl. Mae'r mentrau hyn yn debygol o gael effaith gadarnhaol ar weithwyr presennol a darpar weithwyr, gan eu bod yn dangos bod Viacom yn canolbwyntio ar gynhwysiant.

Oedran

Mae'r rhan fwyaf o gynlluniau profiad gwaith ac interniaeth wedi'u hanelu at bobl ifanc. Mae nifer o gynlluniau, er nad ydynt yn canolbwyntio'n fwriadol ar bobl ifanc, yn debygol o ddenu cyfran uchel o grwpiau oedran ifanc gan eu bod ar gael neu'n cael eu hyrwyddo mewn prifysgolion, colegau neu ysgolion. Roedd cynlluniau eraill yn cael eu targedu at bobl ifanc, a hynny nid

oherwydd eu bod wedi'u nodi fel grŵp sy'n cael ei dangynrychioli, ond gan fod hynny'n ffordd o ddenu talent newydd a gwahanol weithiau i'r diwydiant. Er enghraifft, cynllun talent ifanc Viacom ar gyfer pobl ifanc sy'n dymuno cael mynediad i'r diwydiannau creadigol, MTV Breaks, yn cynnig lleoliadau gwaith, seminarau a gweithdai.

Cyfeiriadedd rhywiol

Er bod llai o fentrau wedi'u hanelu at gefnogi pobl o wahanol gyfeiriadedd rhywiol na rhai o'r nodweddion gwarchoddedig eraill, mae nifer o ddarlledwyr yn trefnu

digwyddiadau a gweithgareddau i ddangos eu cefnogaeth i'r gymuned lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol (LGBT).

Symudedd cymdeithasol

Mae partneriaeth Viacom â Mama Youth yn darparu cyfleoedd i'r rheini o gefndiroedd academiaidd anghonfensiynol a rhaglen addysgol i reolwyr sy'n penodi interniaid.

Mae cynlluniau symudedd cymdeithasol Channel 4 yn cynnwys Ymgyrch Symudedd Cymdeithasol ar Lawr Gwlad 4Talent, sy'n ymgysylltu â darpar weithwyr newydd y diwydiant o ardaloedd o gyny cymdeithasol uchel, a'r Cynllun Sicrhau Cyfweliad yng nghyswllt Symudedd Cymdeithasol, sy'n asesu cefndir economaidd-gymdeithasol ac yn cynnig cyfweiliadau i'r rheini ag un neu fwy o ddangosyddion.

Ers i ni ofyn am wybodaeth ar gyfer yr adroddiad hwn, mae'r BBC wedi dechrau cynnwys gwybodaeth yn ymwneud â symudedd cymdeithasol am ei weithlu yn Adroddiad

Gwybodaeth am Gydraddoldeb y BBC. Mae pob un o'r pum prif ddarlledwr yn cynnig rhyw fath o hyfforddiant neu e-ddysgu am ragfarn anymwybodol neu amrywiaeth i hyrwyddo cynhwysiad ac amrywiaeth. Mae gan lawer o'r darlledwyr rhwydweithiau mewnol ar gyfer gweithwyr sy'n canolbwyntio ar nodweddion arbennig, er enghraifft mae gan Viacom grŵp o fenywod sy'n rheoli. Mae cynlluniau perthnasol eraill yn cynnwys menter ITV Plus 1 sy'n annog rheolwyr llinell yn benodoil i ganolbwyntio ar hyrwyddo mwy o amrywiaeth ar draws adnoddau, datblygu ac ymarferion yn ymwneud â thalent yn ITV. Mae Viacom yn cynnal grŵp llywio amrywiaeth yn y DU sy'n cwrdd yn fisol ac sy'n cynnwys y mwyafrif o'r tîm rheoli uwch yn y DU.

Casgliadau a'r camau nesaf

Mae'r adran hon yn amlinellu'r casgliadau rydyn ni wedi'u llunio o'r data, a'r argymhellion y mae'n rhaid i ddarlledwyr ac Ofcom eu cymryd i wella cynrychiolaeth ar draws y diwydiant teledu yn y DU.

Monitro cyfredol darlledwyr

Nid oes nifer o feysydd yn cael eu monitro'n ddigonol. Nid oes nifer o ddarlledwyr yn monitro amrywiaeth eu gweithwyr yn gynhwysfawr, gyda rhai'n methu monitro rhai nodweddion gwarchoddedig yn llwyr⁵⁰. Mae'r bwlch hwn mewn data yn ei gwneud hi'n anoddach asesu pa mor bell mae'n rhaid i'r byd darlledu fynd er mwyn adlewyrchu'r boblogaeth ehangach yn eu gweithwyr⁵¹.

Nid oes data ar y math o swydd a lefel y swydd. Hyd yn oed pan mae gan ddarlledwyr ddata, nid yw'n gyflawn, gyda llai o wybodaeth am y rheini sydd ar lefelau uwch yn y darlledwyr ac ar draws rolau swyddi gwahanol. Mae'n rhaid i ddarlledwyr wella'r data maen nhw'n ei gasglu yn y maes hwn, Mae uwch weithwyr yn fwy tebygol o fod yn gwneud penderfyniadau a bydd ganddyn nhw ddylanwad penodol. Mae rolau comisiynu a rhaglenni'n effeithio'n uniongyrchol ar amrywiaeth y cynnwys sy'n cael ei ddarparu ar y sgrin.

Nid ydy'r wybodaeth sy'n cael ei ddarparu gan ddarlledwyr yn ddigon clir. Mae'n ymddangos nad ydy nifer ohonyn nhw'n gwahaniaethu rhwng gweithwyr y gofynnwyd iddyn nhw ddatgelu gwybodaeth – ond roedden nhw wedi dewis peidio â gwneud hynny, a'r rheini na ofynnwyd iddyn nhw o gwbl. Mae'r gwahaniaeth hwn yn bwysig er mwyn i ddarlledwyr nodi pa weithwyr na chwson nhw gyfle i ddarparu gwybodaeth.

Nid ydy'r wybodaeth sy'n cael ei ddarparu gan ddarlledwyr yn cynnwys manylion pwysig. Mae nifer yn casglu data yn y categorïau eang sy'n cynnig prin dim manylion. Nid oedd tua 30% o'r darlledwyr wedi ddarparu dadansoddiad i ni o'r grwpiau hil y tu hwnt i 'wyn' neu 'gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig'. Mae rhai ond yn cofnodi gweithwyr sydd â statws anabledd os ydynt yn gwneud cais gweithle cysylltiedig. Mae'r arfer hwn yn cynnig darlun cyfyngedig o nifer bach o weithwyr sydd ag anabledd corfforol, ond efallai ei fod yn methu nodi gweithwyr sydd ag anabledau nad ydynt yn rhai corfforol, neu gyflyrau sydd efallai'n galw am gefnogaeth gan gyflogwr i sicrhau cyfle cyfartal.

Lle mae'n rhaid i ddarlledwyr fonitro'n well

Mae angen i ddarlledwyr wella eu monitro er mwyn:

- cynnwys yr holl nodweddion gwarchoddedig;
- cynnwys yr holl weithwyr, gan gofnodi yr holl brif lefelau swyddi a mathau o swyddi
- ddarparu data o ansawdd uchel drwy waith monitro cyson, cywir a rheolaidd. Nid ydy hi'n ddigon gofyn am ddata gan weithwyr sy'n ymuno â'r sefydliad yn unig, gan fod rhai nodweddion yn newid dros amser;
- gofyn am ddata gan weithwyr llawrydd.

50. Roedd rhai darlledwyr wedi egluro eu bod yn monitro eu gweithwyr ond nad oeddent wedi cael caniatâd gan yr unigolion i rannu'r data ag Ofcom yn wirfoddol.

51. O'r 78 o ddarlledwyr a oedd yn cyrraedd y trothwy sydd ei angen er mwyn rhoi data i ni, dim ond 14 (18%) roddodd ddata ar gyfer eu gweithwyr ar y tair nodwedd rhywedd, grŵp hiliol ac anabledd.

Pam mae monitro gwell yn bwysig

Mae'n rhaid i ddarlledwyr, fel un o amodau eu trwyddedau, gymryd mesurau i wella cyfle cyfartal mewn gwaith, Heb fonitro cywir, nid yw'n glir sut gall rhai darlledwyr adnabod unrhyw fylchau, sicrhau bod eu polisiau cydraddoldeb ac amrywiaeth yn berthnasol, a chynllunio ymgysylltu â'u gweithwyr i hyrwyddo'r polisiau hyn.

Pan na fydd darlledwyr yn monitro amrywiaeth eu gweithwyr yn gynhwysfawr, neu'n mesur nodweddion yn anaml (er enghraifft, pan fydd gweithiwr yn ymuno â'r sefydliad), nid

oes ganddynt ddarlun cywir o wneuthuriad eu gweithwyr ac unrhyw dangynrychiolaeth. Mae hi'n hanfodol cael darlun o'r fath er mwyn datblygu polisiau cyfle cyfartal effeithiol, ac er mwyn cynyddu amrywiaeth y gweithwyr.

Bydd Ofcom yn gweithio'n agos gyda darlledwyr i wella eu mesurau a'u monitro. Byddwn yn adrodd ar gynnydd yn ein hail adroddiad monitro flwyddyn nesaf.

Rhagor o gamau gan ddarlledwyr

Dylai darlledwyr fesur a monitro gwneuthuriad eu gweithwyr yn rheolaidd a hynny i safon gyson uchel, gan ystyried cyfarwyddyd newydd Ofcom⁵⁵, gan gofnodi'r holl nodweddion a rolau swyddi.

Rydyn ni'n disgwyl i ddarlledwyr osod targedau amrywiaeth. Dylai'r holl ddarlledwyr osod targedau clir ar amrywiaeth er mwyn i'w gweithwyr adlewyrchu'r gymdeithas rydyn ni'n byw ynddi'n well.

Dylai darlledwyr arwain o'r brig. Rydyn ni eisiau i Brif Weithredwyr fod yn atebol am gyflawni yn erbyn eu targedau amrywiaeth.

Rhaid gwreiddio amrywiaeth, ac ymrwymiad i weithlu sy'n gwbl gynhwysol, yn y sefydliad o'r top i'r gwaelod. Mae rhai o'r ffyrdd mae darlledwyr yn gwneud hyn yn cynnwys:

- cael hyrwyddwr amrywiaeth ar lefel uchel sy'n arwain yr agenda yn eu sefydliad;
- gwerthuso'r holl uwch weithwyr yn erbyn amcanion amrywiaeth; a
- mynnu bod yr holl staff recriwtio'n cael hyfforddiant ar amrywiaeth a 'rhagfarn anymwybodol'.

Rhaid i ddarlledwyr ddatblygu strategaethau tymor hir sydd â ffocws gwell er mwyn mynd i'r afael â thangynrychiolaeth ar draws y diwydiant. Dylent ystyried mentrau ar y cyd sydd wedi cael eu cwmpasu'n iawn, sydd wedi'u hariannu ar gyfer y tymor hir ac sy'n cael eu gwerthuso'n gyson, er mwyn gwella cynrychiolaeth grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli ar draws y diwydiant cyfan.

Dylai darlledwyr gydnabod bod pobl anabl yn cael eu tangynrychioli mewn teledu. Anabled ydy'r unig nodwedd mae modd ei chefnogi gan wahaniaethu cadarnhaol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010⁵², ac rydyn ni'n annog darlledwyr i gofio hyn wrth ystyried sut mae gwella cynrychiolaeth pobl anabl yn eu gweithlu.

Dylai gwella amrywiaeth fod yn rhan o gynllun tymor hir. Er bod nifer o ddarlledwyr wedi cynnal mentrau amrywiol i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth (edrychwch ar y ddogfen gryno ar hyb amrywiaeth Ofcom), mae nifer o fesurau'n rhai tymor byr, yn hytrach na bod yn rhan o gynllun tymor hir gydag asesiad rheolaidd o'r effaith gyffredinol.

52. Caniateir rhai mesurau camau cadarnhaol mewn perthynas â nodweddion gwarchoddedig eraill. Edrychwch ar Thinking outside the box (https://www.ofcom.org.uk/__data/assets/pdf_file/0030/47496/increasing-diversity.pdf) i gael rhagor o wybodaeth.

55. Yn dilyn y darganfyddiadau yn yr adroddiad hwn, byddwn yn diweddarau ein cyfarwyddyd a bydd rhaid i ddarlledwyr ei ystyried wrth ddatblygu eu trefniadau i hyrwyddo cyfleoedd cyfartal.

Rhagor o gamau gan Ofcom

Bydd Ofcom yn parhau i weithio'n agos gyda'r diwydiant i helpu i wella amrywiaeth ei weithwyr.

Byddwn yn galw am fesurau amrywiaeth gwell.

Rydyn ni wedi archwilio'n fanwl y trefniadau sydd gan bob trwyddedai ar waith i hyrwyddo cyfleoedd cyflogaeth cyfartal, yn unol â'r amod yn eu trwydded. Byddwn yn ysgrifennu at bob trwyddedai rydyn ni'n teimlo sydd â threfniadau annigonol ar waith i ofyn sut maen nhw'n bwriadu cyflawni eu dyletswydd. Byddwn yn gweithio gyda'r darlledwyr hynny i wella eu mesurau amrywiaeth, gan sicrhau bod cynnydd yn cael ei gynnal drwy gydol y flwyddyn.

Byddwn yn adolygu ein cyfarwyddyd ar amrywiaeth. Yng ngoleuni canfyddiadau'r adroddiad hwn, byddwn yn diweddarau ein cyfarwyddyd y mae'n rhaid i ddarlledwyr ei ystyried wrth ddatblygu eu trefniadau i hyrwyddo cyfle cyfartal.⁵³

Byddwn yn cymryd camau gorfodi yn erbyn darlledwyr sy'n methu darparu'r data angenrheidiol. Roedd oddeutu 57 o drwyddedigion wedi methu ymateb i'n cais i ddarparu gwybodaeth ynghylch gwneuthuriad eu weithwyr ac rydyn ni wedi dechrau cymryd camau gorfodi.

Byddwn yn datblygu ein rhaglen monitro ymhellach.

Yr adroddiad hwn ydy'r cyntaf mewn cyfres o gyhoeddiadau blynyddol lle byddwn yn mesur, o un flwyddyn i'r llall, amrywiaeth gweithwyr y diwydiant teledu, pa ddarlledwyr sy'n gwella a pha rai sydd â rhagor o waith i'w wneud. Cyn cais y flwyddyn nesaf am ddata byddwn yn gweithio gyda darlledwyr i nodi sut bydd modd darparu data'n haws a data mae'n haws ei gymharu. Byddwn hefyd yn edrych ar sut mae modd darparu gwybodaeth newydd, fel cefndir cymdeithasol, daearyddol neu addysgol gweithiwr.

Byddwn yn gofyn am bwerau ychwanegol. Rydyn ni wedi ysgrifennu at yr Ysgrifennydd Gwladol dros faterion Digidol, Diwylliant, y Cyfryngau a Chwaraeon i ofyn am estyniad i'r rhestr o nodweddion gwarchoddedig yn adrannau 27 a 337 o Ddeddf Cyfathrebiadau 2003. Byddai hyn yn caniatáu i ni fynnu bod darlledwyr yn darparu data ar ystod ehangach o nodweddion, yn hytrach na bod adrannau o'r cais hwn yn wirfoddol, ac yn mynnu bod yn rhaid i'w trefniadau cyfle cyfartal gynnwys y nodweddion hyn.⁵⁴

Byddwn yn adrodd nesaf ar y diwydiant radio.

Yn nes ymlaen eleni, byddwn yn cynnal yr un ymarfer adrodd ar amrywiaeth ar draws diwydiant radio'r DU. Pan fyddwn wedi cael y data hwn, byddwn yn ystyried pa heriau mae'n rhaid mynd i'r afael â nhw er mwyn hyrwyddo cyfle cyfartal yn well yn y byd radio.

54. Yn achos y BBC, byddai'r Ysgrifennydd Gwladol yn rhoi cyfeiriad gan fynnu bod trefniadau'r BBC yn cynnwys nodweddion ychwanegol.

Y pum prif ddarllledwr teledu – gwybodaeth data

Gwybodaeth am ddata'r BBC

- Mae'r data yma ond yn cyfeirio at wasanaethau cyhoeddus y BBC yn y DU fel y nodir yn Siarter a Chytundeb y BBC (ac nid yw'n cynnwys y World Service). Roedden ni wedi gofyn am wasanaethau teledu'n unig ond nid oedd y BBC yn gallu gwahanu radio oherwydd bod rhai rolau'n gorgyffwrdd y ddau faes. Byddwn yn trafod hyn yn fanylach â'r BBC yn ei hadroddiad ar radio yn nes ymlaen eleni.
- Nid oedd data'r BBC yn gwahanu aelodau Bwrdd ac aelodau anweithredol oddi wrth uwch reolwyr ac nid oedd wedi darparu dadansoddiad o'r grwpiau hiliol. I gael gwybodaeth am wasanaethau masnachol y BBC sydd wedi cael eu trwyddedu gan Ofcom (BBC Worldwide a BBC Global News) edrychwch ar yr hyb amrywiaeth ar-lein.

Gwybodaeth am ddata Channel 4

- Mae'r data a ddarparwyd gan Channel 4 fel yr oedd ar 31 Rhagfyr 2016. Mae cyfanswm nifer y gweithwyr (924) yn wahanol i'r cyfanswm yn ei Adroddiad Blynyddol 2016 (813) sy'n seiliedig ar nifer cyfartalog y gweithwyr ar draws 2016.
- Nid yw Channel 4 yn cadw data amrywiaeth ar gyfer aelodau anweithredol y Bwrdd, sy'n cael eu penodi gan Ofcom. Gan fod nifer aelodau Gweithredol y Bwrdd yn fach, mae Channel 4 wedi gofyn am gael cadw eu gwybodaeth am amrywiaeth yn gyfrinachol.

Gwybodaeth am ddata ITV

- Mae data ITV yn cynnwys ei holl drwyddedigion – gan gynnwys sianeli rhanbarthol ac UTV.
- Mae'r ffigurau hyn yn cael eu hadrodd yn adroddiad blynyddol 2016 ITV (sy'n cynnwys gwybodaeth am y gwahaniaeth rhwng dynion a menywod).

Gwybodaeth am ddata Sky

- Nid oedd Sky yn gallu darparu'r data y gofynnwyd amdano mewn perthynas â'r gweithwyr a oedd wedi cael dyrchafiad yn Sky gan nad yw'n casglu'r data hwn ar hyn o bryd.
- Nid oedd Sky chwaith yn gallu adrodd ar wahân ar weithwyr mewn rolau comisiynu – mae'r gweithwyr hyn wedi cael eu cynnwys yn y data am rolau rhaglenni.
- Mewn perthynas â chyflwyno gwirfoddol nid oedd Sky yn gallu darparu'r data y gofynnwyd amdano ac roedd wedi darparu'r esboniad canlynol – “Wrth i ni barhau i ddatblygu ein menter monitro amrywiaeth fewnol, rydyn ni wedi sefydlu llif gwaith diogelu data fel rhan o'r prosiect. Un o brif gyfrifoldebau'r llif gwaith hwn ydy adolygu ein datganiad preifatrwydd, opsiynau caniatâd a gwella'r ffordd rydyn ni'n casglu caniatâd gweithwyr a'u dealltwriaeth fel rhan o ymgych datgan ehangach.”

Gwybodaeth am ddata Viacom

- Mae Viacom International Media Networks Europe (Viacom) yn cynnwys Channel 5 a'i sianeli portffolio, yn ogystal â nifer o sianeli eraill.
- Nid oedd Viacom wedi darparu data ar wahân ar gyfer gweithwyr mewn rolau comisiynu; roedden nhw wedi cael eu cynnwys yn eu ffigurau rhaglenni. Nid oedd wedi darparu gwybodaeth am y rheini a gafodd eu hyfforddi yn 2016.
- Roedd Viacom wedi nodi bod caniatâd ar gyfer yr wybodaeth wirfoddol ond wedi dod gan 27% o'r gweithwyr.