

---

# Amrywiaeth a chyfle cyfartal ym myd teledu – y diwydiant teledu yn y DU

# 1. Darlledwyr teledu yn y DU

- 1.1 Mae'r ddogfen hon yn rhoi dadansoddiad manylach o'r darlledwyr teledu yn y DU yr oedd 98% neu fwy o'u gweithwyr yn gweithio yn y DU<sup>1</sup> yn 2016<sup>2</sup>.
- 1.2 Roeddem wedi gofyn i bob darlledwr teledu sydd â thrwydded Ofcom, y BBC ac S4C<sup>3</sup> i lenwi holiadur<sup>4</sup> er mwyn rhoi data i ni ynghylch cyfansoddiad eu gweithlu ar gyfer y tair nodwedd warchoddedig lle mae gennym bwerau i wneud hynny: rhywedd, grŵp hil ac anableded. Hefyd, roeddem wedi gofyn am ddata ar rai o nodweddion gwarchoddedig eraill Deddf Cydraddoldeb 2010: oedran, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred, beichiogrwydd a mamolaeth ac ailbennu rhywedd.
- 1.3 Roedd yr holiadur yn gofyn i ddarlledwyr faint o weithwyr a oedd ganddynt, a faint o weithwyr oedd yn gweithio yn y DU. Mae'r adran hon yn canolbwyntio ar y darlledwyr hynny sy'n gweithredu bron yn gyfan gwbl yn y DU.
- 1.4 Roedd y 45 o ddarlledwyr hyn yn y DU<sup>5</sup> (a oedd yn cynrychioli 453 o'r 758 o drwyddedau) i gyd yn cyrraedd y trothwy cymhwys, sef bod ganddynt 21 neu ragor o weithwyr a'u bod wedi cael eu hawdurdodi i ddarlledu dros 31 diwrnod y flwyddyn, a bod 98% neu fwy o'u gweithlu yn gweithio yn y DU. Maent yn cynrychioli 37,433 o weithwyr, a'r rheini bron i gyd yn gweithio yn y DU.<sup>6</sup>
- 1.5 Mae Ffigur 1 yn rhoi dadansoddiad o'r cyfanswm o 37,433 o weithwyr yn ôl maint y darlledwr, lefel y swydd a rôl y swydd:
  - Roedd y rhan fwyaf o'r gweithwyr (87%) yn dod o saith sefydliad a oedd â 500 neu fwy o weithwyr. Y BBC yw'r sefydliad mwyaf o'r rhain o gryn bellter, gyda 19,629 o weithwyr.
  - O ran lefel y swydd, roedd bron i dri o bob pump (57%) yn swyddi heb fod yn rhai rheoli, 36% yn swyddi rheolwyr canol ac iau, a llai nag un o bob deg yn swyddi uwch reolwyr (6%) neu'n rhai ar lefel Bwrdd neu lefel anweithredol (1%).
  - Roedd gan dros hanner (53%) y gweithwyr rôl yn ymwneud â rhaglenni, ac roedd gan 238 o'r rheini rôl gomisiynu. Rolau gweinyddol a chefnogi (20%), technegol a pheirianeg (15%) a gwerthu a marchnata (8%) oedd y gweddill. Ni chawsom ddata ar rôl swyddi 4% o weithwyr.

---

<sup>1</sup> Mae 2,742 o weithwyr eraill sy'n gweithio yn y DU ond sydd heb gael eu cynnwys yn yr adran hon, ond maent wedi 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.

<sup>2</sup> Roeddem 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.

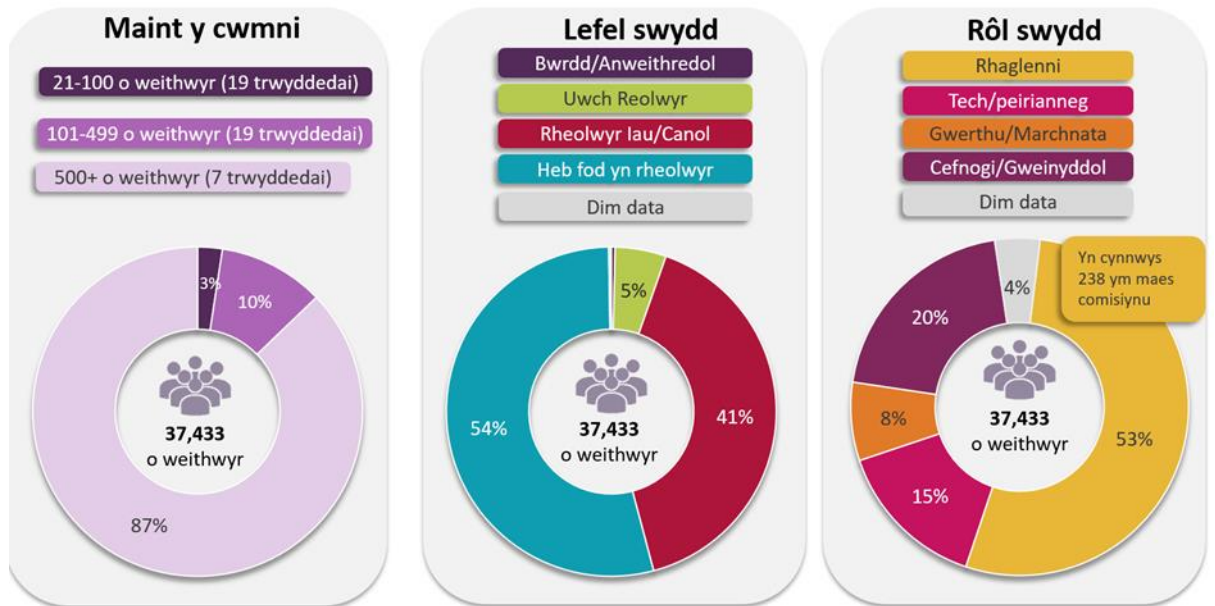
<sup>3</sup> Does gan S4C ddim trwydded Ofcom, ond mae wedi cytuno i roi gwybodaeth ar gyfer yr adroddiad hwn ar sail wirfoddol.

<sup>4</sup> Mae'r fethodoleg yn cael ei disgrifio mewn dogfen ar wahân ar hyb amrywiaeth ar-lein Ofcom ([www.ofcom.org.uk/diversity](http://www.ofcom.org.uk/diversity)).

<sup>5</sup> Gweler y ddogfen ynghylch y diwydiant i gyd ar hyb amrywiaeth ar-lein Ofcom, sy'n cynnwys rhestr o'r 45 o ddarlledwyr hyn.

<sup>6</sup> Mae 170 o weithwyr o'r 37,433 yn gweithio y 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.

**Ffigur 1: Y diwydiant yn y DU yn ôl maint y cwmni, lefel y swydd a rôl y swydd**



1.6 Er nad yw rhai darlledwyr yn casglu gwybodaeth am yr holl nodweddion gwarchoddedig, neu nad oeddent yn gallu cyflwyno gwybodaeth am hynny, mae'r ddogfen hon yn rhoi darlun da o amrywiaeth o fewn y diwydiant yn y DU.

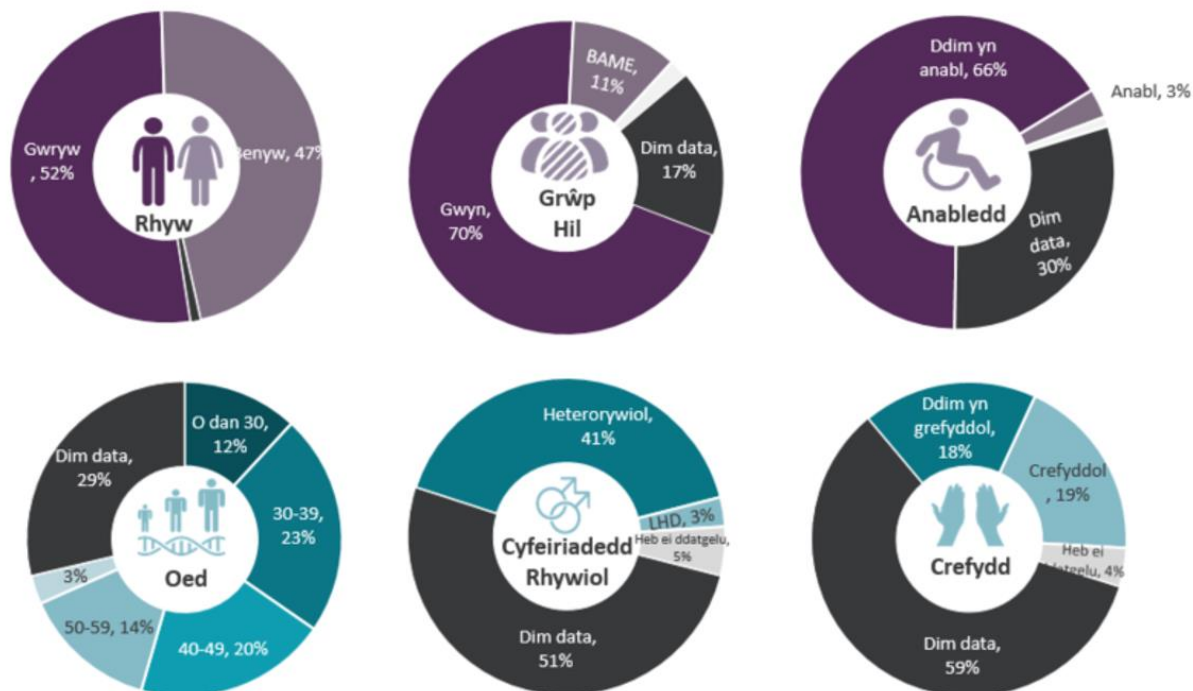
1.7 Mae Ffigur 2 yn rhoi trosolwg o'r chwe nodwedd warchoddedig rydym wedi casglu data ar eu cyfer, ac yn dangos proffiliau'r holl weithwyr ar draws y diwydiant yn y DU. Mae'r rhes uchaf (porffor) yn dangos proffiliau yn ôl rhywedd, grŵp hil ac anabledd – roedd y data hwnnw'n orfodol. Mae'r rhes isaf (glas) yn dangos proffiliau yn ôl oedran, cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd neu gred – roedd y data hwnnw'n wirfoddol.

1.8 Er nad oedd yn rhaid i ddarlledwyr gyflwyno'r wybodaeth roeddem wedi gofyn amdani ar sail wirfoddol<sup>7</sup>, rydym o'r farn bod y nodweddion hyn yr un mor bwysig ac y dylid eu monitro er mwyn asesu'n effeithiol i ba raddau mae cyfle cyfartal yn cael ei hyrwyddo ar draws y diwydiant. Er mwyn rhoi cyd-destun a sicrhau ein bod yn agored, fe ddywedom yn glir yn ein cais am wybodaeth y byddem yn cyhoeddi gwybodaeth am bwy oedd wedi cyflwyno'r data roeddem wedi gofyn amdano, a phwy oedd heb wneud hynny<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Mae rhagor o wybodaeth am sail gyfreithiol ein cais ar gael yn y ddogfen methodoleg ar hyb amrywiaeth ar-lein Ofcom: <https://www.ofcom.org.uk/cymru/tv-radio-and-on-demand/information-for-industry/guidance/diversity>

<sup>8</sup> Ewch i Adran 4 ar hyb amrywiaeth ar-lein Ofcom lle ceir yr holl ddarlledwyr wnaeth ddarparu gwybodaeth..

Ffigur 2: Trosolwg o nodweddion ar draws y diwydiant yn y DU



1.9 Yn y ddogfen, rydym yn edrych ar bob nodwedd unigol yn ei thro, ac mae'r nodweddion uchod yn cael eu dadansoddi yn unol â'r is-grwpiau pellach canlynol:

- **Lefel y swydd:** aelodau Bwrdd ac aelodau ar lefel anweithredol, uwch reolwyr, rheolwyr canol/iau a'r rheini sydd ddim yn rheolwyr
- **Rôl y swydd:** rhaglenni, comisiynu (o fewn rhaglenni), technegol a pheirianeg, gwerthu a marchnata, a gweinyddol a chefnogi
- **Gweithwyr sy'n ymuno:** y rheini a ymunodd â'r sefydliad yn 2016
- **Gweithwyr sy'n gadael:** y rheini a adawodd y sefydliad yn 2016
- **Gweithwyr sydd wedi cael hyfforddiant:** y rheini a gafodd hyfforddiant (yn gysylltiedig â'r broses o ddatblygu yn eu rôl) yn 2016
- **Gweithwyr sydd wedi cael dyrchafiad:** y rheini a gafodd dyrchafiad yn 2016

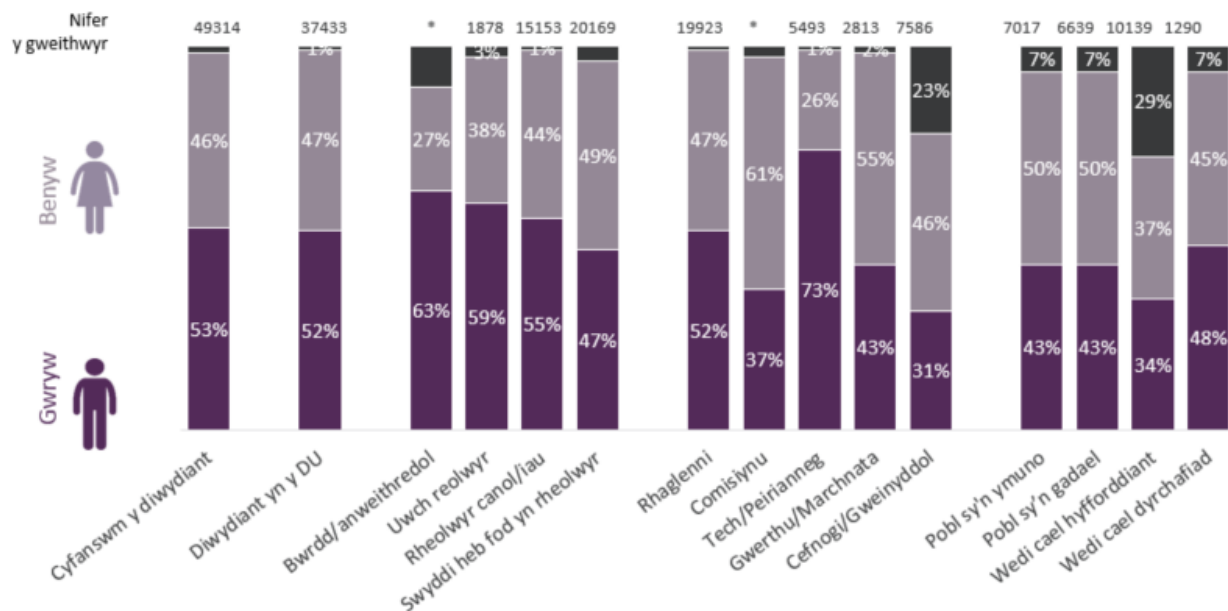
1.10 O'r 45 o ddarlledwyr sydd wedi'u cynnwys yn yr adroddiad hwn, roedd y rhan fwyaf ohonynt wedi nodi eu hymrwymiad i gyfle cyfartal ac roedd gan 43 bolisi cysylltiedig<sup>9</sup>. Hefyd, roedd gan tua chwarter o'r 45 o ddarlledwyr gynlluniau penodol ar waith<sup>10</sup>.

<sup>9</sup>Dewisodd y darlledwyr hyn yr opsiwn canlynol yn yr holiadur: 'Mae trefniadau ar waith i hyrwyddo cyfleoedd cyflogaeth cyfartal a hyfforddiant mewn perthynas â rhywedd, grŵp hil ac anabledd'.

<sup>10</sup> Mae'r ddogfen ar drefniant darlledwyr i hyrwyddo cyfle cyfartal ar gael yn hyb amrywiaeth ar-lein Ofcom, ac mae'n cynnwys enghreifftiau o'r cynlluniau hyn er mwyn tynnu sylw at y gwaith cadarnhaol sy'n digwydd ar draws y diwydiant. Mae hyn yn cynnwys cynlluniau sy'n ceisio gwella cynrychiolaeth neu gefnogi'r broses o ddatblygu gweithwyr sydd â nodweddion gwarchoddedig penodol.

# Rhywedd

Ffigur 3: Rhywedd yn ôl is-grwpiau



\*Seiliau wedi eu dileu i sicrhau nad oes modd adnabod unrhyw ddata personol

- 1.11 Ar draws y diwydiant yn y DU, mae 52% o'r gweithwyr yn ddynion a 47% yn fenywod. Mae hyn yn debyg i'r canrannau ar gyfer y diwydiant i gyd<sup>11</sup>, ond mae'r ganran o ddynion yn uwch na phroffil poblogaeth y DU, sef 49% o ddynion o'i gymharu â 51% o fenywod<sup>12</sup>.
- 1.12 Yn yr un modd â'r pum prif ddarlledwr<sup>13</sup>, mae gweithwyr yn fwy tebygol o fod yn ddynion po uchaf yw'r swydd. Mae 63% o aelodau Bwrdd ac aelodau ar lefel anweithredol yn ddynion, mae 59% o uwch reolwyr yn ddynion a 55% o reolwyr canol ac iau yn ddynion.
- 1.13 Mae'r ganran o ddynion a menywod sydd â rôl yn ymwneud â rhaglenni yr un fath â'r ganran ar gyfer y diwydiant i gyd yn y DU (52% o'r gweithwyr yn ddynion a 47% yn fenywod). Ond gwelir y gwrthwyneb gyda rolau comisiynu, lle mae 61% o'r 238 o gomisiynwyr yn fenywod o'i gymharu â 37% yn ddynion. Mae'r ganran o fenywod hefyd yn uwch mewn rolau cefnogi a gweinyddol (55% yn fenywod a 43% yn ddynion) ond yn is o lawer mewn rolau technegol a pheirianeg (26% yn fenywod a 73% yn ddynion).
- 1.14 Roedd y ganran o ddynion a menywod a oedd wedi gadael ac wedi ymuno â'r diwydiant yn y DU yr un fath (50% yn fenywod, 43% yn ddynion) ac er bod llai o ddata ar gael ar

<sup>11</sup> I gael dadansoddiad llawn ar gyfer y diwydiant i gyd, darllenwch y ddogfen sydd ar hyb amrywiaeth ar-lein Ofcom: <https://www.ofcom.org.uk/cymru/tv-radio-and-on-demand/information-for-industry/guidance/diversity/diversity-equal-opportunities-television>

<sup>12</sup> Arolwg Poblogaeth Blyneddol <https://www.nomisweb.co.uk/query/construct/summary.asp?mode=construct&version=0&dataset=17>.

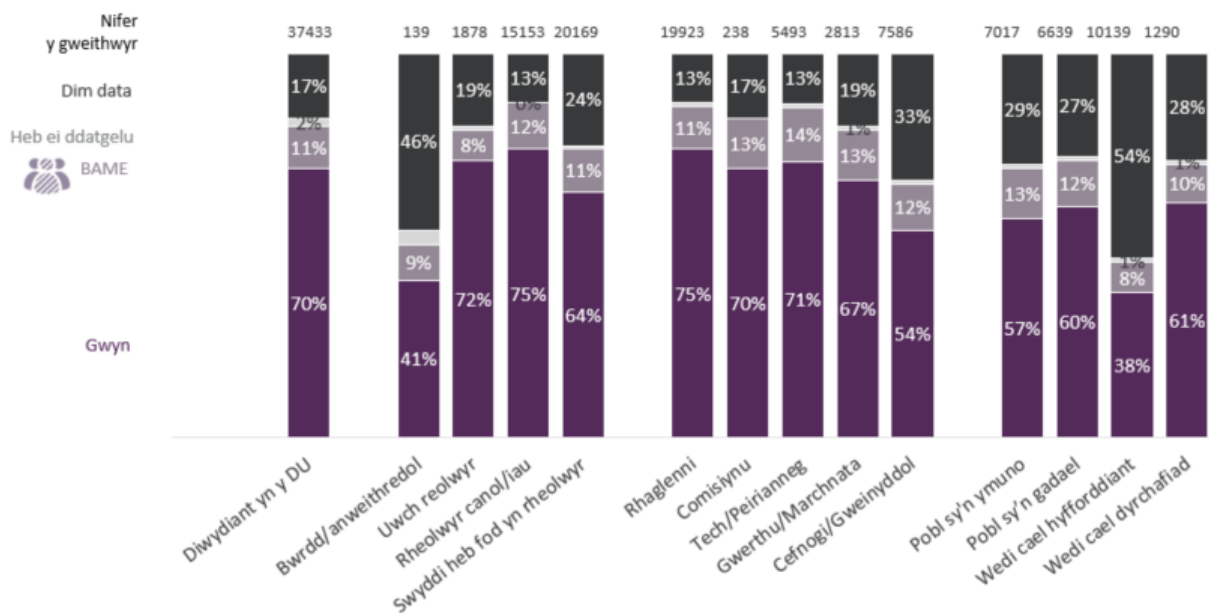
<sup>13</sup> Y BBC, ITV, Channel 4, Viacom a Sky, fel yr eglurwyd yn y prif adroddiad amrywiaeth a chyfle cyfartal ym myd teledu o safbwynt monitro.

hyfforddiant, mae'r ganran o fenywod a gafodd hyfforddiant (37%) ychydig yn uwch na'r ganran o ddynion (34%).

1.15 O'r 1,290 o weithwyr a gafodd ddirchafiad ar draws y diwydiant yn y DU yn 2016, roedd gweithwyr a oedd yn ddynion (48%) yn fwy tebygol o gael dyrchafiad na gweithwyr a oedd yn fenywod (45%), a does dim data ar gael ar gyfer 7% o'r gweithwyr a gafodd ddirchafiad.

## Grŵp Hil

Ffigur 4: Grŵp Hil drwy is-grwpiau



1.16 Mae unarddeg y cant o'r gweithwyr ar draws y diwydiant yn y DU yn dod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig ac mae 70% ohonynt yn bobl wyn, o'i gymharu ag 17% a 61% ar lefel y diwydiant i gyd. Mae'r gyfran o weithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig 6% yn is nag ar lefel y diwydiant i gyd. Mae hefyd yn is na ffigur cyfartalog y DU, sef 14%<sup>14</sup>, ac yn is o lawer na'r gyfran o bobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn Llundain<sup>15</sup> (40%) – yn Llundain y mae prif swyddfeydd nifer o'r darlledwyr.

1.17 Mae cynrychiolaeth grwpiau lleiafrifoedd ethnig hefyd yn is o lawer na chyfartaledd poblogaeth y DU – sef 14% – o ran lefelau cyflogaeth uwch ar draws y diwydiant yn y DU. Dim ond 8% o uwch reolwyr sy'n dod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, a 12% o reolwyr canol ac iau (pobl wyn yw 75% o'r gweithwyr ar y lefel hon). Dim ond ar gyfer hanner yr aelodau Bwrdd ac aelodau ar lefel anweithredol y cawsom ddata ar grŵp hil; mae'r data a

<sup>14</sup> Arolwg Poblogaeth Blynyddol

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

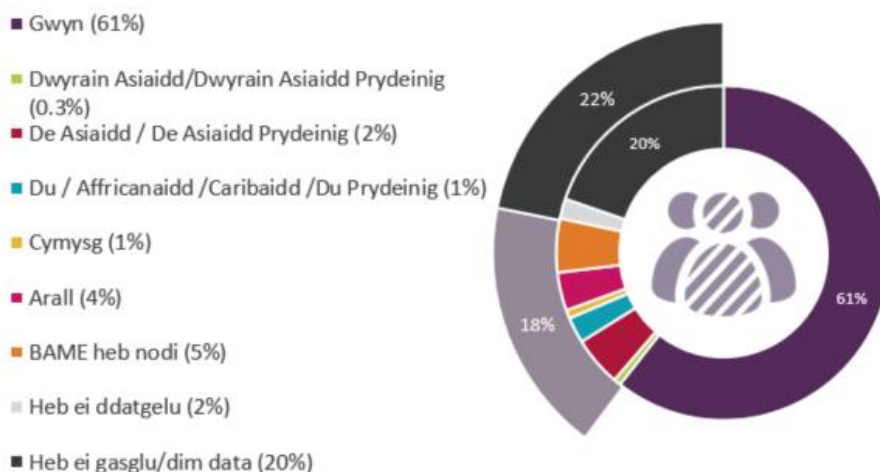
<sup>15</sup> Daw'r ffigur ar gyfer Llundain o wybodaeth boblogaeth flynyddol y Swyddfa Ystadegau Gwladol

<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/culturalidentity/ethnicity/articles/ethnicityandnationalidentityinenglandandwales/2012-12-11>

gawsom yn dangos mai dim ond 9% o'r rheini oedd yn dod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, a phobl wyn oedd 41% ohonynt.

- 1.18 O blith y rheini a oedd yn gweithio mewn rolau rhaglenni, roedd 75% o'r gweithwyr yn bobl wyn - sy'n uwch nag ar lefel y diwydiant i gyd ac o fewn y diwydiant yn y DU - ac 11% sy'n dod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig. Roedd 13% o'r 238 o gomisiynwyr yn dod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, a gwelwyd canrannau tebyg ar gyfer rolau gwerthu a marchnata (13%); pob un ohonynt ychydig yn is na chyfartaledd y DU. O ran rolau technegol a pheirianeg, roedd cynrychiolaeth grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn cyd-fynd â chyfartaledd y DU, sef 14%. Er bod llai o ddata ar gael ar gyfer grŵp hil gweithwyr â rolau cefnogi a gweinyddol (ni chawsom unrhyw ddata ar gyfer 33% o weithwyr), roedd 12% yn diffinio eu hunain fel pobl o gefndir lleiafrifoedd ethnig, o'i gymharu â 54% o weithwyr a oedd yn bobl wyn.
- 1.19 Roedd trideg wyth y cant o'r gweithwyr a gafodd hyfforddiant yn bobl wyn, o'i gymharu â dim ond 8% yn bobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, a dim ond 10% o'r 1,290 o weithwyr a gafodd ddyrchafiad yn 2016 oedd yn dod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig o'i gymharu â 61% a oedd yn bobl wyn.

**Ffigur 5: Dadansoddiad manwl yn ôl grŵp hil**

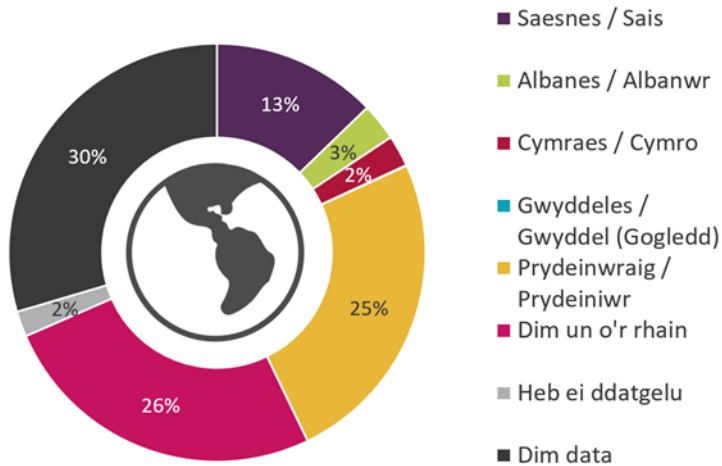


- 1.20 Gofynnwyd i ddarlledwyr roi dadansoddiad manylach o'r grwpiau hil os oeddent yn casglu'r data. Cafwyd data gan ran helaeth o'r diwydiant yn y DU ar gyfer y pum categori, sy'n golygu bod 11% o weithwyr yn cael eu hystyried yn bobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig – mae'r cyfrannau i'w gweld uchod. Mae'r siart hefyd yn dangos mai dim ond 2% o weithwyr ddywedodd y byddai'n well ganddynt beidio â datgelu eu grŵp hil. Mae hynny'n awgrymu bod pobl yn bur debygol o rannu'r wybodaeth hon pan ofynnir iddynt.
121. Fel rhan o adran Grŵp Hil ein holiadur, roeddem wedi gofyn am wybodaeth a oedd yn ymwneud â gwledydd y DU. Roedd rhai o'r darlledwyr hefyd wedi dewis tynnu sylw at

gynlluniau cysylltiedig, a gofynnodd S4C<sup>16</sup> i ni gynnwys yn yr adroddiad hwn wybodaeth am allu ei weithwyr o ran y Gymraeg.

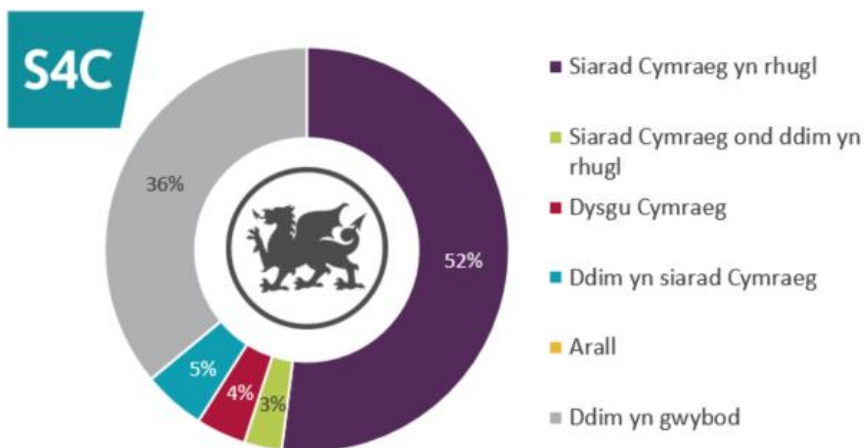
## Gwledydd, rhanbarthau ac ieithoedd

**Ffigur 6: Dadansoddiad o wreiddiau cenedlaethol/cenedligrwydd yn y DU yn nhyb pobl sy'n gweithio i ddarlledwyr yn y DU**



## Y Gymraeg

**Ffigur 7: Siarad Cymraeg (S4C)**



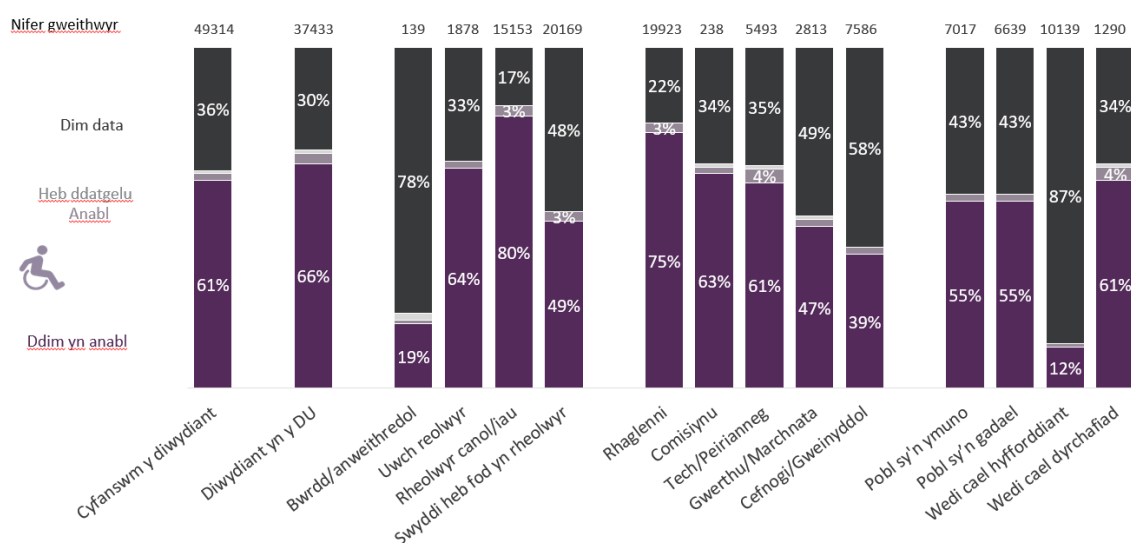
<sup>16</sup> Does gan S4C ddim trwydded Ofcom, ac mae wedi cyflwyno gwybodaeth ar sail wirfoddol.



1.22 Roedd S4C hefyd wedi gwirfoddoli i gyflwyno gwybodaeth am y gyfran o siaradwyr Cymraeg yn y sefydliad. Fel y gwelir yn y Ffigur 7 am S4C uchod, roedd dros hanner (52%) y gweithwyr yn siarad Cymraeg yn rhugl, gyda 3% ddim yn rhugl a 4% yn dysgu'r iaith. Dim ond 5% a nodwyd fel gweithwyr a oedd ddim yn siarad Cymraeg, ac nid oedd gan S4C y data hwn ar gyfer 36% o'i weithwyr.

## Anabledd

**Ffigur 8: Anabledd mewn is-grwpiau**



\* Seiliau wedi eu dileu i sicrhau nad oes modd adnabod unrhyw ddata personol

- 1.23 Mae'r ganran o weithwyr anabl yn isel ym mhob categori wrth gymharu â'r ffigur ar gyfer poblogaeth y DU, sef 18%<sup>17</sup>. Mae tri y cant o'r gweithwyr ar draws y diwydiant yn y DU yn anabl, sydd ychydig yn uwch na'r ffigur ar gyfer y diwydiant i gyd (2%).
- 1.24 Mae'r ganran o weithwyr anabl sydd â swyddi sydd ddim yn rhai rheoli ac sy'n rheolwyr canol neu iau (3%) ychydig yn uwch na'r rheini sy'n uwch reolwyr (1%) neu ar lefel Bwrdd neu lefel anweithredol (2%). Mae'r ganran o weithwyr anabl sydd â rolau technegol a pheirianeg (4%) a rhaglenni (3%) ychydig yn uwch o'i chymharu â rolau comisiynu, gwerthu a marchnata a rolau cefnogi neu weinyddol (2% yr un).
- 1.25 Mae'r ganran o weithwyr anabl sy'n ymuno (2%) ac yn gadael (2%), ac sydd wedi cael hyfforddiant (1%), yn isel ond roedd cyfran uwch gymaradwy o weithwyr anabl wedi cael dyrchafiad (4%).
- 1.26 Mae'r siart uchod yn dangos nad yw'r diwydiant yn y DU yn monitro anabledd mewn ffordd gyson, a does dim data ar gael ar gyfer o leiaf draean o'r gweithwyr ym mhob

<sup>17</sup> Daw proffil y DU o [Gyfrifiad 2011](https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/disabilityinenglandandwales/2013-01-30) – 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>

categori gwybodaeth heblaw un. Mae hyn yn golygu ei bod yn anodd i Ofcom asesu a yw'r bobl anabl sy'n gweithio, neu sy'n ceisio gweithio, i'r darlledwyr hyn yn cael cyfle cyfartal.

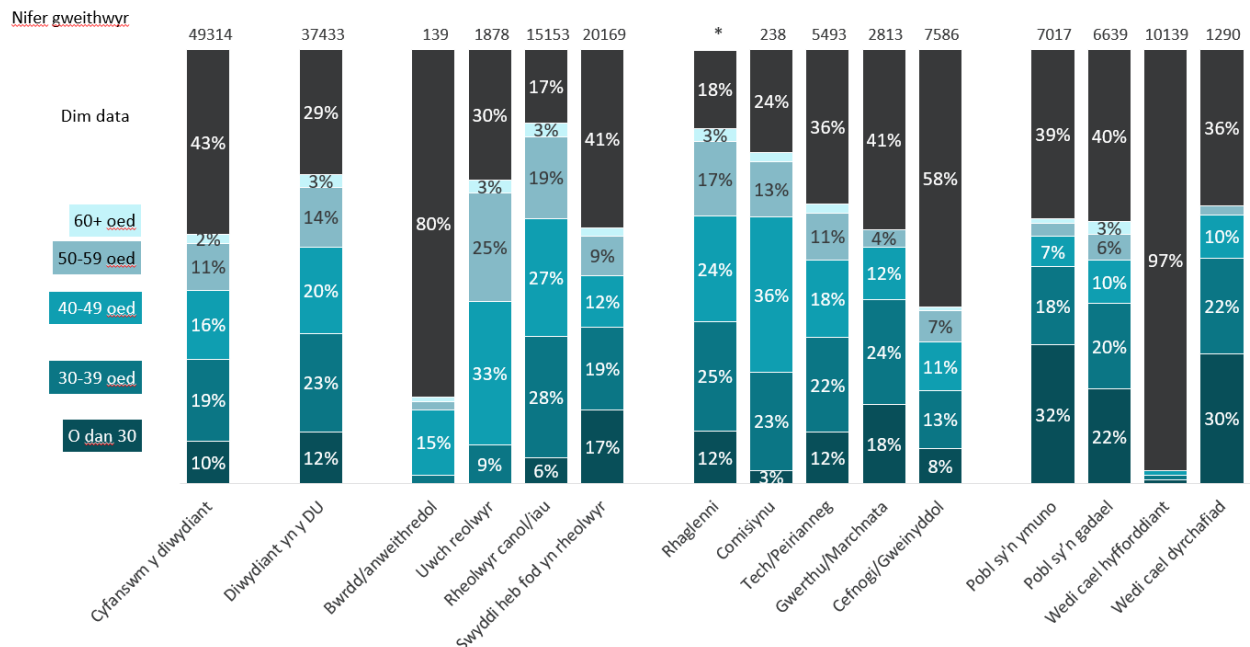
1.27 Gofynnwyd i ddarlledwyr gyflwyno gwybodaeth am fathau mwy penodol o anabledd pan oeddent yn monitro hynny. Fel y gwelir yn ffigur naw cafwyd gwybodaeth fwy penodol ar gyfer llai nag 1% o weithwyr. Roedd y rhan fwyaf o'r rheini a oedd yn cael eu hystyried fel pobl ag anabledd wedi cael eu rhoi yn y categori 'anabledd' (2%), sy'n gategori llai penodol.

**Ffigur 9: Mathau o anabledd**

Dim anabledd	24707	66%
Anabledd synhwyrdd (e.e. nam ar y golwg/clyw)	<10	0.0%
Anabledd corfforol/Cyhyrysgerbydol (gan gynnwys cydsymud, deheurwydd, symudedd, cadair olwyn)	40	0.1%
Iechyd meddwl (gan gynnwys iselder difrifol, deubegynedd)	19	0.1%
Anableddau dysgu/gwybyddol (gan gynnwys dyslecsia, Syndrom Down, awtistiaeth)	42	0.1%
Cyflwr/anabledd lluosog, hirdymor neu arall	72	0.2%
Anabledd (heb nodi beth)	855	2%
Well gan y gweithiwr beidio â datgelu	352	1%
Heb ofyn am y wybodaeth hon/dim data	11,340	30%
	<b>37,433</b>	<b>100%</b>

## Oedran

**Ffigur 10: Oed mewn is-grwpiau**

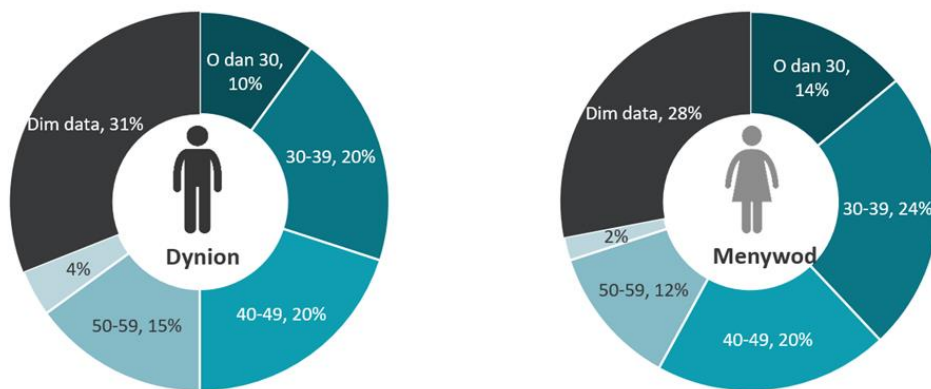


1.28 Er nad oes yn rhaid i ddarlledwyr wneud trefniadau i hyrwyddo cyfle cyfartal ar gyfer grwpiau oedran gwahanol o dan eu trwyddedau darlledu, rydym ni'n credu bod oedran yn elfen bwysig o amrywiaeth darlledwr. Felly, roeddem wedi gofyn am y wybodaeth hon ar

sail wirfoddol. Ond fel mae'r siart uchod yn dangos, ni chafwyd dim data ar gyfer oedran 29% o weithwyr ar draws y diwydiant yn y DU, ac roedd prinder gwybodaeth am wahanol rolau a lefelau swyddi.

- 1.29 Y grwpiau oedran mwyaf yn gymesur yw 30-39 mlwydd oed (23%) a 40-49 mlwydd oed (20%). Y grŵp oedran lleiaf yw 60 oed a hŷn, sy'n cynrychioli dim ond 3% o weithwyr. Nid yw'n fawr o syndod bod gweithwyr hŷn yn fwy tebygol o fod yn uwch reolwyr, ond mae'r canrannau'n dal yn isel ar gyfer y grŵp 60 oed a hŷn, sy'n dal yn 3% ar lefel uwch reolwyr.
- 1.30 Mae'r ganran fwyaf o'r gweithwyr dan 30 oed yn gweithio mewn rolau gwerthu a marchnata. Ac ar wahân i uwch reolwyr, mae'r gyfran fwyaf o'r grŵp oedran 50-59 mlwydd oed yn gweithio mewn rolau rhaglenni (17%). Mae dros draean y comisiynwyr yn perthyn i'r grŵp oedran 40-49 mlwydd oed.

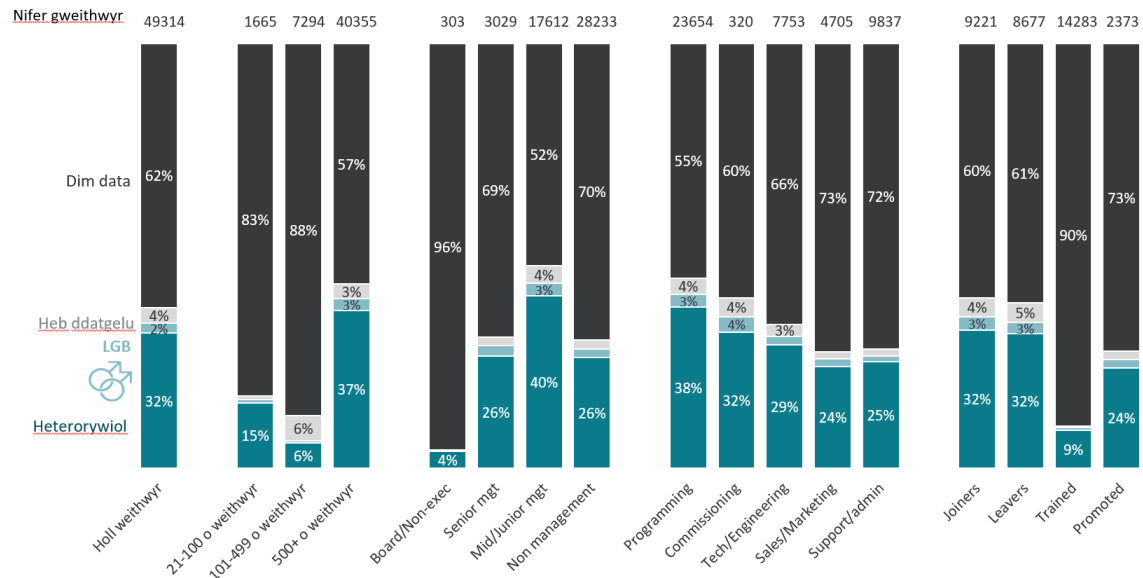
**Ffigur 11: Gwybodaeth oed drwy rhywedd**



- 1.31 Ni chawsom unrhyw ddata ar oedran bron i draean o'r gweithwyr sy'n ddynion a chwarter y gweithwyr sy'n fenywod. O ran y gweithwyr hynny y cawsom ddata ar eu cyfer, mae menywod yn cael eu cynrychioli'n well yn y grwpiau oedran iau (4% yn fwy nag o ddynion o dan 30 oed, a 4% yn fwy yn y grŵp 30-39 oed), ac mae dynion yn cael eu cynrychioli'n well yn y grwpiau oedran hŷn (3% yn fwy o ddynion na menywod yn y grŵp 50-59 oed a 2% yn y grŵp 60 oed a hŷn).
- 1.32 Mae dwywaith yn fwy o ddynion nag o fenywod yn y grŵp 60 oed a hŷn (706 o'i gymharu â 331 o fenywod) ac oddeutu 900 yn fwy o ddynion nag o fenywod yn y grŵp 50-59 oed.

## Cyfeiriadaeth Rhywiol<sup>18</sup>

Ffigur 12: Cyfeiriadaeth Rhywiol mewn is-grwpiau



- 1.33 Ni wnaeth dros hanner y darlledwyr ar draws y diwydiant yn y DU gyflwyno gwybodaeth i ni am gyfeiriadedd rhywiol eu gweithwyr. Gan ystyried hyn, mae'r data a gyflwynwyd i ni yn dangos bod 3% o'r gweithwyr ar draws y diwydiant yn y DU yn disgrifio eu hunain fel lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol (LHD) o'i gymharu â 41% o bobl heterorwywiol a 5% y byddai'n well ganddynt beidio â dweud.
- 1.34 Mae'r ganran o weithwyr LHD yn eithaf cyson ar draws y swyddi uwch reolwyr, rheolwr canol ac iau a'r rhai sydd ddim yn swyddi rheoli – rhwng 3% a 4%. Mae'r gynrychiolaeth o weithwyr LHD yn uwch mewn rolau rhaglenni (5%) a chomisiynu (6%). Rolau cefnogi a gweinyddol sydd â'r gynrychiolaeth isaf o weithwyr LHD, a'r un yw'r gyfran o weithwyr LHD ymysg y rheini sydd wedi gadael ac sydd wedi ymuno yn ystod 2016 (4%).
- 1.35 Gofynnwyd i ddarlledwyr gyflwyno dadansoddiad manylach o'r data, os oedd ganddynt y data hwnnw. Fel y gwelir yn ffigur 13 isod, mae'r niferoedd yn isel a chafodd y rhan fwyaf o'r rheini sydd wedi'u rhestru fel gweithwyr LHD eu rhoi yn y categorïau 'Arall' neu 'LHD (heb nodi beth)'.

<sup>18</sup>Fel gydag oed, nid oes yn rhaid i ddarlledwyr wneud trefniadau ar gyfer hyrwyddo cyfleoedd cyfartal ar gyfer gweithwyr gyda chyfeiriadaethau rhywiol gwahanol o fewn eu trwyddedau darlledu. Gofynnwyd y cwestiwn hwn ar sail wirfoddol.

**Ffigur 13: Dadansoddiad Cyfeiriadaeth Rhywiol**

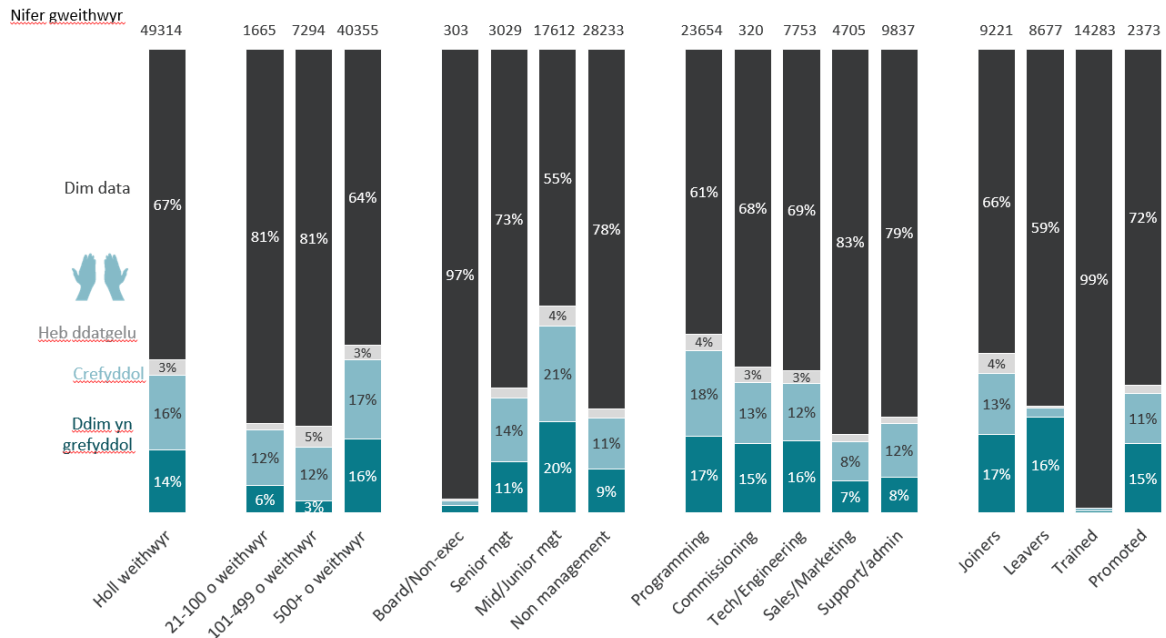
	Gweithwyr	%
Heterorywiol/strêt	15,475	41%
Dynion hoyw	21	0.1%
Menywod hoyw/Lesbiaid	<10	0.0%
Deurywiol	<10	0.0%
Arall	891	2%
LHD (heb nodi beth)	233	1%
Well gan y gweithiwr beidio â datgelu	1695	5%
Heb ofyn am y wybodaeth hon/dim data	19,104	51%
	<b>37,433</b>	<b>100%</b>

## Ailbennu Rhywedd

1.36 Roeddem hefyd wedi gofyn i ddarlledwyr a oedd ganddynt unrhyw drefniadau ar waith i hyrwyddo cyfle cyfartal ar gyfer y rheini sydd wedi ailbennu eu rhywedd, sy'n nodwedd warchoddedig. Gan mai dim ond ychydig o ymatebion a gafwyd, mae hyn yn dod o dan y wybodaeth ar gyfer y diwydiant i gyd ar hyb amrywiaeth ar-lein Ofcom.

## Crefydd a Chred<sup>19</sup>

**Ffigur 14: Rhywedd mewn is-grwpiau**



<sup>19</sup> Gofynnwyd y cwestiwn hwn ar sail wirfoddol.

- 1.37 Ni wnaeth dros hanner y darlledwyr ar draws y diwydiant yn y DU gyflwyno gwybodaeth am grefydd neu gred eu gweithwyr. Gan ystyried hyn, cafodd 19% eu cofnodi fel gweithwyr crefyddol ac 18% fel gweithwyr sydd ddim yn grefyddol.
- 1.38 Oherwydd y gyfradd ymateb isel i'r cwestiwn hwn, mae'n anodd dod i gasgliadau pendant. Yn y dadansoddiad pellach uchod, dim ond un achos a welir lle mae mwy na 5% o wahaniaeth rhwng y gweithwyr crefyddol a'r gweithwyr sydd ddim yn grefyddol. Mae hyn yn gysylltiedig â dyrchafiadau – cafodd 27% o weithwyr sydd ddim yn grefyddol ddyrchafiad yn 2016 o'i gymharu ag 20% o weithwyr crefyddol<sup>20</sup>.
- 1.39 Gofynnwyd i ddarlledwyr roi dadansoddiad manylach os oedd y wybodaeth ar gael. Mae 14% o'r gweithwyr ar draws y diwydiant yn y DU wedi'u cofnodi fel Cristnogion, gyda phob crefydd arall ar 1% neu lai. Mae'r dadansoddiad i'w weld yn y tabl canlynol:

**Ffigur 15: Dadansoddiad Crefydd neu gredoau**

	Gweithwyr	%
Ddim yn grefyddol	6626	18%
Cristion	5128	14%
Hindŵ	195	1%
Sikh	109	0.3%
Mwslim	387	1%
Bwdhydd	85	0.2%
Iddew	141	0.4%
Cred neu grefydd arall	540	1%
Crefyddol (heb nodi beth)	534	1%
Well gan y gweithiwr beidio â datgelu	1536	4%
Heb ofyn am y wybodaeth hon/dim data	22152	59%
	<b>37,433</b>	<b>100%</b>

<sup>20</sup> Gan nad oes data ar gyfer 49% o'r rheini a gafodd ddyrchafiad, mae'n bosib bod y ffigurau hyn yn uwch.