
Canllawiau ar degwch, amrywiaeth a chynhwysiad i ddarlledwyr

Cynnwys

Adran

1. Trosolwg	1
2. Cyflwyniad	2
3. Argymhellion	3

Atodiad

A1. Cefndir cyfreithiol	13
-------------------------	----

1. Trosolwg

Mae'r canllawiau hyn yn cynnwys argymhellion i helpu darlledwyr i ddatblygu eu trefniadau tegwch, amrywiaeth a chynhwysiad (EDI) yn unol ag amodau eu trwydded.¹ Wrth wneud eu trefniadau EDI, mae trwyddedau darlledu'n mynnu bod darlledwyr yn rhoi sylw i'r canllawiau hyn.

Gellir cyflawni cyfleoedd cyfartal a nodau cysylltiedig EDI mewn amrywiaeth o ffyrdd, ac rydyn ni'n deall bod gwahanol ddarlledwyr ar wahanol gamau yn eu taith. Mae'r canllawiau hyn yn darparu fframwaith i'w ddefnyddio fel man cyfeirio ac ysbrydoliaeth. Nid ydynt wedi'u dylunio i fod yn adnodd hollgynhwysfawr ar gyfer arferion effeithiol, ac mae dolenni i adnoddau eraill ar gael ar ein gwefan.

¹ Edrychwch ar Atodiad 1 i gael gwybodaeth am bwerau statudol Ofcom a manylion am amodau trwydded darlledwyr.

2. Cyflwyniad

- 2.1 Nod yr argymhellion yn y ddogfen hon yw rhoi arweiniad i ddarlledwyr wrth iddynt ddatblygu trefniadau tegwch, amrywiaeth a chynhwysiad (EDI). Maen nhw'n cynnwys disgwyliadau penodol yn unol ag amodau trwydded darlledwyr a chanllawiau pellach ar hybu EDI mewn sefydliadau.
- 2.2 Rhaid i ddarlledwyr wneud trefniadau i hybu cyfleoedd cyfartal mewn cyflogaeth rhwng dynion a merched, rhwng pobl o wahanol grwpiau hil, ac i bobl anabl. Dylent hefyd wneud trefniadau ar gyfer hyfforddi ac ailhyfforddi cyflogeion. I fodloni amodau eu trwydded, dylai darlledwyr wneud y canlynol:
- cael strategaeth EDI ysgrifenedig;
 - cyfathrebu'r strategaeth hon i'w cyflogeion;
 - cywain ystadegau i fonitro cyfansoddiad eu cyflogeion;
 - cyhoeddi sylwadau am weithrediad ac effeithiolrwydd eu trefniadau;
 - adolygu eu strategaeth a'u trefniadau o bryd i'w gilydd;
 - wrth wneud y trefniadau hyn, rhoi sylw i'r canllawiau yn y ddogfen hon.
- 2.3 Mae Ofcom yn disgwyl gweld darlledwyr yn mynd ymhellach o ran hybu EDI drwy wneud y canlynol:
- gosod targedau amrywiaeth;
 - cymryd camau gweithredol i sicrhau arferion recriwtio teg;
 - gosod nodau 'CAMPUS' a chynlluniau cynnydd ar gyfer eu strategaethau amrywiaeth;
 - meithrin diwylliant cynhwysol;
 - creu cyfleoedd hyfforddiant a dyrchafiad i staff o grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli ar bob lefel;
 - mabwysiadu trefniadau i wella cyfraddau cadw talent amrywiol;
 - comisiynu cynnwys â straeon a lleisiau amrywiol;
 - defnyddio eu dylanwad i sicrhau bod gan gwmnïau cynhyrchu drefniadau EDI ar waith wrth roi contract i weithwyr llawrydd ar gyfer eu comisiynau.
- 2.4 Bydd Ofcom yn parhau i gywain a chyhoeddi gwybodaeth am amrywiaeth gweithlu darlledwyr, a'u trefniadau ar gyfer hybu cyfleoedd cyfartal mewn cyflogaeth, yn ein hadroddiadau monitro blynyddol. Bydd gofyn i ddarlledwyr ddangos sut maen nhw wedi rhoi sylw i'r argymhellion yn y canllawiau hyn drwy asesiad ansoddol o fodel aeddfedrwydd. Bydd Ofcom yn ymchwilio i unrhyw ddarlledwr sy'n methu dangos ei fod wedi bodloni amodau ei drwydded.

3. Argymhellion

Strategaeth ac arweinyddiaeth

Datganiad polisi ysgrifenedig

- 3.1 Dylai'r strategaeth tegwch, amrywiaeth a chynhwysiad (EDI) gynnwys y canlynol o leiaf:
- diffiniad o beth mae EDI yn ei olygu i'r sefydliad;
 - amcanion polisi EDI y sefydliad;
 - gwybodaeth am sut bydd yr amcanion yn cael eu cyflawni;²
 - disgrifiad o ddull y sefydliad o feithrin diwylliant cynhwysol;
 - gwybodaeth am sut mae rhoi gwybod am wahaniaethu.
- 3.2 Dylid adolygu datganiadau polisi'n rheolaidd i sicrhau bod polisiau'n berthnasol ac yn gyfredol.
- 3.3 Rydyn ni'n annog darlledwyr i fynd gam ymhellach na dim ond nodi amcanion syml a sut byddant yn cael eu cyflawni. Dylai gwella amrywiaeth a chynhwysiad fod yn rhan o strategaeth hirdymor ar gyfer meithrin diwylliant cynhwysol drwy fentrau penodol. Rydyn ni'n cydnabod y bydd gwahanol ddarlledwyr ar wahanol gamau o ran datblygu a gweithredu eu trefniadau EDI, ac mae ein hadnoddau monitro yn anelu at gydnabod hynny a helpu darlledwyr i barhau i wella.

Gosod targedau amrywiaeth

- 3.4 **Dylai darlledwyr ystyried gosod targedau amrywiaeth clir a mesuradwy i ddangos ymrwymiad i sicrhau bod cyfansoddiad eu cyflogeion yn adlewyrchu'r gymdeithas rydyn ni'n byw ynddi yn well.** Wrth fynd ati i gyrraedd y targedau hyn, rhaid i ddarlledwyr gydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010.
- 3.5 Mae gosod targedau 'CAMPUS'³ yn dangos ymrwymiad mesuradwy i fynd i'r afael â thangynrychioli, a byddem yn disgwyl i brif weithredwyr fod yn atebol am gyflawni yn erbyn targedau o'r fath, gan ddangos arweiniad ac ymrwymiad o frig y sefydliad.

Llywodraethu

- 3.6 **Rydyn ni'n argymhell bod gan ddarlledwyr strwythurau llywodraethu EDI tryloyw ac atebol yn eu lle. Gall y rhain fod ar sawl ffurf, yn dibynnu ar faint y sefydliad;** er enghraifft, gallai fod yn weithgor EDI lle mae'r aelodau'n dod o wahanol fannau a lefelau o'r sefydliad, neu o strwythurau llywodraethu sydd eisoes yn bodoli, gan gynnwys y Bwrdd.

² Ewch i [Hyb Amrywiaeth Ofcom](#) am ragor o awgrymiadau ynghylch beth i'w gynnwys

³ Mae CAMPUS yn acronym sy'n golygu amcanion cyraeddadwy, amserol, mesuradwy, penodol, uchelgeisiol a synhwyrol.

- 3.7 Dylai fod yn glir pwy sy'n gyfrifol am lywodraethu yn eich sefydliad a pha brosesau sydd ar waith ar gyfer asesu effeithiolrwydd strategaethau a pholisïau EDI y sefydliad.

Tryloywder a chyfathrebu â chyflogeion

- 3.8 **Mae tryloywder ynghylch EDI ac atebolrwydd am ei gyflawni yn hollbwysig i feithrin ymddiriedaeth rhwng sefydliad a'i gyflogeion, ac i gael ymrwymiad ymysg staff.** Dylai darlledwyr ystyried cyhoeddi data a gwybodaeth am effeithiolrwydd eu strategaethau EDI, sy'n dangos sut maen nhw wedi defnyddio eu data i wella canlyniadau neu gyflwyno polisïau newydd.
- 3.9 Dylai darlledwyr gyfathrebu eu strategaeth EDI i'w cyflogeion yn glir. Dylid ystyried hyn yn gyfle delfrydol i gael deialog agored â staff, gan eu hannog i ddod i ddeall buddion cael ystod amrywiol o bobl a safbwyntiau mewn sefydliad.
- 3.10 Dylai darlledwyr ddangos sut mae eu strategaeth yn cael ei chyfathrebu i gyflogeion; gallai hyn gynnwys, er enghraifft, ar fewnrwyd staff, mewn cyfarfodydd tîm neu mewn cylchlythyr, a gyda rhwydweithiau neu grwpiau cyflogeion. Bydd hyn yn sicrhau cydymffurfedd ag amod trwydded Ofcom, sy'n mynnu bod darlledwyr yn cymryd camau priodol i sicrhau bod cyflogeion yn ymwybodol o'r trefniadau sy'n effeithio arnynt.

Amrywiaeth ac arweinyddiaeth

- 3.11 **Byddem yn argymhell bod uwch reolwyr yn cymryd rhan yn y gwaith o ddatblygu strategaeth EDI a chytuno arni, ac yn cael y wybodaeth ddiweddaraf am gynnydd** (er enghraifft drwy bwyllgorau neu grwpiau llywio, os yw'r rhain yn bodoli mewn cwmnïau).
- 3.12 Dylai cwmnïau mwy ystyried cael noddwr/hyrwyddwr amrywiaeth ar lefel uwch sy'n arwain yr agenda yn eu sefydliad. Gall y person hwn gymryd cyfrifoldeb am hybu EDI a helpu i godi ymwybyddiaeth ar draws y sefydliad.
- 3.13 Dylai darlledwyr ystyried gwerthuso'r holl uwch gyflogeion yn erbyn amcanion amrywiaeth i sicrhau eu bod wedi ymrwymo ac yn gwybod beth sy'n ddisgwyliedig ganddynt. Gellid gwneud gwahanol uwch reolwyr yn gyfrifol am hybu EDI i wahanol rwydweithiau, er mwyn i bob un gael ei noddwr neilltuedig ei hun.

Cywain data, monitro a gwerthuso

Cywain data i fonitro nodweddion cyflogeion

- 3.14 **Mae monitro nodweddion cyflogeion, fel rhyw, hil ac ethnigrwydd, ac anabledd, yn ffordd o gadw golwg ar le mae tangynrychiolaeth yn bodoli ac a yw'r polisi amrywiaeth a chynhwysiad yn cael ei weithredu'n effeithiol.** Heb fonitro cywir, nid yw'n glir sut gall darlledwyr nodi unrhyw fylchau, sicrhau bod eu polisïau cydraddoldeb ac amrywiaeth yn berthnasol, a chynllunio ymgysylltu effeithiol â'u cyflogeion.
- 3.15 Mae angen system briodol ar ddarlledwyr i gyflawni hyn, ac un a fydd yn addas i'w cwmni. Mewn cwmni bychan gyda strwythur syml, gall fod yn ddigon i reolwyr ofyn i unigolion

gofnodi eu gwybodaeth yn ysgrifenedig, ond mewn sefydliadau mwy o faint a mwy cymhleth, efallai y byddai angen cael proses fwy ffurfiol neu system ar-lein. Y peth pwysig yw deall cyfansoddiad y cyflogeion o ran y nodweddion gwarchodedig a pha mor dda yw'r sefydliad am gyflawni'r nodau y mae wedi'u gosod i'w hun.

- 3.16 Dylai darlledwyr fonitro rhyw, hil ac ethnigrwydd, ac anabledd eu cyflogeion o leiaf, ond dylent hefyd anelu at fonitro'r nodweddion gwarchodedig perthnasol eraill yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Bydd Ofcom yn gofyn am wybodaeth gan ddarlledwyr ar draws yr holl nodweddion gwarchodedig perthnasol.
- 3.17 Mae Ofcom hefyd yn annog darlledwyr i gywain data ar gefndir economaidd-gymdeithasol eu cyflogeion ac ers 2019, mae wedi gofyn am y wybodaeth hon gan ddarlledwyr er mwyn helpu i greu darlun o ba mor agored a hygyrch yw'r sector.⁴ Yn ogystal â hynny, rydyn ni'n annog darlledwyr sy'n gweithredu mewn mwy nag un wlad a/neu ranbarth fonitro amrywiaeth eu cyflogeion yn yr holl ardaloedd hynny. Gallai hyn helpu i ddylanwadu ymhellach ar eu polisïau a'u dull gweithredu mewn cysylltiad ag EDI. Hefyd, hoffem i ddarlledwyr ystyried cywain data trawstoriadol ar rai cyfuniadau o nodweddion i helpu i nodi lle mae anfantais yn cael ei dwysáu i gyflogeion.⁵ Byddwn yn parhau i gyhoeddi manylion am hyd a lled y wybodaeth a ddarperir gan ddarlledwyr i Ofcom.

Mynegi pwysigrwydd cywain data

- 3.18 **Dylid cyflwyno'r broses o gywain data amrywiaeth yn glir i staff;** dylid dweud wrthynt sut bydd y wybodaeth a gesglir drwy fonitro yn cael ei thrin a'i defnyddio. Dylai hyn gynnwys dweud wrth staff y bydd y darlledwr yn rhannu gwybodaeth ag Ofcom at ddibenion ei adroddiadau monitro blyneddol. Un ffordd o sicrhau cefnogaeth staff yw caniatáu iddynt gael mewnbwn ynghylch pa wybodaeth y dylai'r cwmni fod yn ei chywain a sut dylent wneud hynny. Yn ddelfrydol, dylai'r system fonitro gadw golwg ar amrywiaeth ymgeiswyr mewn ymateb i hysbyseb recriwtio o gam cynharaf y broses ymgeisio, drwy gydol eu cyflogaeth, a pharhau nes y byddant yn gadael y sefydliad.
- 3.19 **Dylai darlledwyr wirio'n rheolaidd bod y wybodaeth sydd wedi'i chywain'n gyfredol** neu ganiatáu i gyflogeion ddiweddarau eu gwybodaeth eu hunain. Gallai darlledwyr bennu adegau rheolaidd yn y flwyddyn i atgoffa cyflogeion am fanteision sicrhau bod eu gwybodaeth yn gyfredol, a sut mae modd iddynt wneud hyn. Rhaid i ddarlledwyr gydymffurfio â'r ddeddfwriaeth diogelu data berthnasol wrth brosesu data personol eu cyflogeion.⁶

⁴ Gellir defnyddio nifer o gwestiynau i gywain y wybodaeth hon ond y cwestiwn mesur allweddol ar gyfer y nodwedd hon yw gofyn i'r unigolyn beth oedd galwedigaeth ei riant neu rieni pan oedd y cyflogai'n 14 oed.

⁵ Ar gyfer 2022-23, gofynnnon am ddata trawstoriadol ar ryw ac ethnigrwydd, anabledd ac ethnigrwydd, anabledd a chefnidir economaidd-gymdeithasol, ac ethnigrwydd a chefnidir economaidd-gymdeithasol.

⁶ Mae rhagor o wybodaeth ar gael ar [wefan Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth](#)

Sut mae cywain data cyflogeion

- 3.20 I gael darlun mor gyflawn â phosibl, dylai darlledwyr sicrhau eu bod yn rhoi'r dewis i gyflogeion nodi 'mae'n well gen i beidio â dweud' er mwyn gallu cofnodi hyn ar wahân i 'ddim data'. Mae'n bwysig gwahaniaethu'n glir rhwng achosion lle mae cyflogeion wedi dewis peidio â datgelu data ac achosion lle na chawsant gyfle i ddarparu'r data hwn. Mae hyn yn galluogi darlledwr i ddeall a yw staff yn teimlo'n anghyfforddus ynghylch rhannu eu gwybodaeth ynteu a chawsant eu methu yn y broses monitro. Bydd hefyd yn galluogi darlledwyr i ddangos eu bod wedi ceisio cael gafael ar y data.
- 3.21 **Dylai darlledwyr sicrhau eu bod yn cywain y lefel briodol o ddata.** Nid yn unig y dylai darlledwyr geisio monitro hyd a lled y nodweddion y cyfeirir atynt ym mharagraffau 3.16 ac 3.17, dylent hefyd ystyried faint o fanylion sy'n briodol eu cywain.⁷ Er enghraifft, mae gwerth mewn deall cefndir ethnig manwl cyflogeion oherwydd gall y wybodaeth hon helpu darlledwyr i dargedu eu strategaethau a'u mentrau yn well.⁸
- 3.22 **Wrth gywain data anabled, mae'n bwysig bod darlledwyr yn gofyn i bob cyflogai.** Gallai dim ond cofnodi cyflogeion sydd â statws anabled os ydynt yn gofyn am addasiadau perthnasol yn y gweithle olygu o bosibl nad yw cyflogeion sydd ag anabledau nad ydynt yn rhai corfforol, neu gyflyrau eraill sydd efallai'n galw am gymorth gan gyflogwr i sicrhau cyfleoedd cyfartal, yn cael eu nodi.
- 3.23 Anabled yw'r unig nodwedd mae modd ei chefnogi gan wahaniaethu cadarnhaol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010,⁹ ac rydyn ni'n annog darlledwyr i gofio hyn wrth ystyried sut mae gwella'r gynrychiolaeth o bobl anabl sy'n cael eu cyflogi ganddynt.
- 3.24 **Sicrhau bod y broses monitro yn cofnodi'r gweithlu cyfan, gan gynnwys yr holl brif lefelau swyddi a mathau o swyddi.** Mae monitro yn ffordd ddefnyddiol o nodi lle yn y gweithlu mae llai o gefnogaeth i amrywiaeth o bosibl, a bydd yn helpu i nodi lle mae rhai grwpiau dan anfantais o bosibl. Rydyn ni'n annog darlledwyr yn gryf i fonitro gweithwyr llawrydd yn ogystal â chyflogeion. Dylid olrhain gwybodaeth fonitro ar draws y canlynol:¹⁰
- pawb sy'n ymgeisio am swydd;
 - pobl sy'n ymuno â'r sefydliad;
 - pobl sy'n gadael y sefydliad;
 - ar draws gwahanol rolau swyddi;

⁷ I ddeall faint o fanylion sy'n briodol eu cywain ym marn Ofcom, darllenwch y datganiad ar ddata meintiol.

⁸ Mae nifer o adroddiadau ac asiantaethau ymchwil yn defnyddio'r un categorïau ethnig â'r rhai sydd yn y Cyfrifiad. Ond gall y lefel hon o fanylder fod o werth penodol i ddarlledwyr sydd â nifer fawr o staff, ond yn llai perthnasol i ddarlledwyr bach i ganolig.

⁹ Caniateir rhai mesurau gweithredu cadarnhaol mewn perthynas â nodweddion gwarchodedig eraill. Darllenwch gyhoeddiad Ofcom/y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, *Thinking outside the box*, i gael rhagor o wybodaeth.

¹⁰ Darllenwch ddatganiad Ofcom ar ddata meintiol i gael manylion am ba ddata rydyn ni'n gofyn amdano.

- ar wahanol lefelau swyddi yn y sefydliad - mae hyn yn arbennig o bwysig ar lefelau uwch oherwydd ar y lefel hon mae cyflogaion yn fwy tebygol o fod yn gwneud penderfyniadau a bydd ganddynt ddylanwad penodol;
 - y rhai hynny sy'n cael dyrchafiad yn y sefydliad;
 - y rhai hynny sy'n cwblhau hyfforddiant.
- 3.25 Bydd Ofcom yn parhau i ofyn am ddata monitro ar draws yr holl gategorïau sydd wedi'u nodi uchod yng nghyswllt pob un o'r nodweddion gwarchodedig.
- 3.26 Rydyn ni'n argymhell bod y data'n cael ei fonitro'n rheolaidd i nodi tueddiadau neu fylchau yn y broses monitro. Dylai'r canlyniadau gael eu hadolygu gan uwch arweinwyr a'u defnyddio fel adnodd i werthuso effeithiolrwydd y trefniadau EDI cyfredol, ac i ddylanwadu ar ddiwygiadau i'r trefniadau.
- 3.27 Mae'r heriau sy'n wynebu darlledwyr o ran gwella EDI wedi'u rhannu ar draws y sector yn aml. Mae Ofcom yn credu mai camau gweithredu ar y cyd yw un o'r atebion gorau i her sy'n wynebu'r diwydiant cyfan. **Rydyn ni'n annog pob darlledwr, mawr a bach, i rannu syniadau a'r arferion gorau, ac i gymharu tueddiadau o'u data, oherwydd mae rhannu gwybodaeth a dysgu yn cynyddu cyflymder newidiadau cadarnhaol.**¹¹

Recriwtio

- 3.28 **Mae arferion recriwtio teg yn hanfodol i ddenu cronfa eang o ymgeiswyr ac i sicrhau bod gan y cwmni'r dalent orau ar gyfer y rôl.** Dyma'r cyswllt cyntaf y bydd unigolyn yn ei gael â chwmni yn aml, a gallai ddylanwadu ar ei farn ynghylch pa mor bwysig yw EDI i'r cwmni.
- 3.29 Rydyn ni'n awgrymu bod darlledwyr yn edrych yn rhagweithiol ar y mannau lle mae tangynrychiolaeth yn eu gweithlu, a hynny ar lefelau statws penodol, swyddogaethau swyddi neu mewn ardaloedd penodol maen nhw'n gweithredu ynddynt. Dylent ddefnyddio'r wybodaeth hon i lunio eu harferion recriwtio.
- 3.30 Mae'n bwysig sicrhau nad oes rhagfarn yn perthyn i'r broses recriwtio. Rydyn ni'n argymhell bod yr holl staff recriwtio yn cael hyfforddiant perthnasol i helpu i sicrhau bod y rhai sy'n recriwtio yn gwybod sut gallant hybu cyfleoedd cyfartal yn well.
- 3.31 Mae nifer o fesurau y gellir eu rhoi ar waith yn ystod y cam recriwtio a allai helpu i leihau'r posibilrwydd o ragfarn a sicrhau gwell amrywiaeth a chynhwysiad, gan gynnwys:
- hysbysebu'r swydd wag mewn lleoliad a fformat hygyrch;
 - tynnu enwau a manylion eraill, a allai arwain at ragfarn ddarwybod, oddi ar geisiadau;
 - bod yn systematig wrth ddidoli ceisiadau, er enghraifft drwy ddefnyddio system sgorio;

¹¹ Rhaid i ddarlledwyr gydymffurfio â chyfreithiau perthnasol, gan gynnwys cyfraith cystadleuaeth a diogelu data, wrth rannu syniadau a'r arferion gorau.

- cyn cynnal cyfweiliadau, gwneud yn siŵr bod unrhyw ‘addasiadau rhesymol’ wedi'u gwneud i sicrhau bod pob ymgeisydd yn cael ei drin yr un fath;
 - defnyddio mwy nag un cyfwelydd, sicrhau bod y panel cyfweld yn amrywiol, a sicrhau bod pob cyfwelydd wedi'i hyfforddi'n briodol.
- 3.32 Os oes gan eich cwmni raglen interniaeth neu brentisiaeth, mae'n bwysig ystyried y rhwystrau a allai wynebu darpar ymgeiswyr (fel amgylchiadau economaidd) a sicrhau bod y rhaglen yn gallu denu talent amrywiol. Dylai cwmnïau osgoi interniaethau di-dâl neu rai sy'n talu'n wael. Gallai hyn gadw darpar ymgeiswyr draw.
- 3.33 Rydyn ni'n awgrymu bod darlledwyr yn sicrhau bod eu harferion recriwtio amrywiol yn mynd y tu hwnt i recriwtio ar lefel mynediad ac iau. Dylid canolbwyntio i'r un graddau ar recriwtio talent amrywiol i swyddi canolradd ac uwch, lle byddant yn gallu dylanwadu i raddau mwy ar ddiwylliant sefydliad o bosibl.
- 3.34 Mae rhaglenni allgymorth neu gynlluniau sy'n cysylltu â phobl o grwpiau a chymunedau sy'n cael eu tangynrychioli yn adnodd pwysig ar gyfer recriwtio amrywiol, ac mae gan lawer o ddarlledwyr systemau llwyddiannus ar waith yn barod. Rydyn ni'n annog darlledwyr i gyrraedd pobl ar wahanol gamau yn natblygiad eu haddysg a'u gyrfa; er enghraifft, gallai darlledwyr ystyried creu cynllun i helpu pobl sy'n newid gyrfa i symud i ddarlledu o sectorau eraill. Gallai gynnwys ystod o gynlluniau gweithredu cadarnhaol hefyd. Rhaid i ddarlledwyr gydymffurfio â'r ddeddfwriaeth cydraddoldeb perthnasol wrth gymryd camau gweithredu cadarnhaol.¹²
- 3.35 Dylai darlledwyr ystyried defnyddio arolygon cynefino neu arolygon cyflogeion newydd i gael gwell dealltwriaeth o ba mor gynhwysol oedd y broses recriwtio, ac i gael ymdeimlad mor gynnar â phosibl o uchelgeisiau ac anghenion eu staff er mwyn gallu eu helpu i ddatblygu a ffynnu.

Camu ymlaen, datblygu a chadw

Camu ymlaen

- 3.36 Dylai darlledwyr sicrhau bod mesurau ar waith i hybu amrywiaeth ar bob lefel. Dylid hysbysebu cyfleoedd swyddi yn glir yn fewnol a dylent fod yn hygyrch i sicrhau bod gan staff y cyfle gorau i gamu ymlaen mewn sefydliad. Dylai darlledwyr ystyried defnyddio strategaethau camu ymlaen penodol sy'n cydnabod ac yn addasu i gyflogeion ar wahanol gamau o'u gyrfa, gan gynnwys cymorth i gyflogeion sydd ar ganol eu gyrfa, a chynlluniau olynu arweinyddiaeth i helpu i gadw talent amrywiol.

¹² Darllenwch gyhoeddiad Ofcom/y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, [Thinking outside the box](#), i gael rhagor o wybodaeth am ba gamau gweithredu gellir eu cymryd yn gyfreithlon i gynyddu amrywiaeth yn y diwydiant.

- 3.37 Rydyn ni'n argymhell bod darlledwyr yn cynnal trafodaethau wedi'u targedu â chyflogeion am gamu ymlaen a chynhwysiad er mwyn dylanwadu ar gynlluniau gweithredu ar gyfer gweithlu mwy amrywiol, yn enwedig lle mae cyflogeion â nodweddion gwarchodedig penodol yn cael eu tangynrychioli ar lefelau penodol o'r cwmni ac mewn swyddogaethau swyddi penodol.
- 3.38 Dylai darlledwyr gynnwys cynllun camu ymlaen, gydag ystod o ymrwymadau, yn eu strategaeth amrywiaeth gyffredinol. Dylent ystyried strategaethau sydd wedi'u targedu at gefnogi datblygiad grwpiau penodol sy'n cael eu tangynrychioli. Gallai hyn gynnwys, er enghraifft, rhaglen merched mewn arweinyddiaeth, neu gynllun mentora neu nawdd ar gyfer talent fyddar, anabl neu niwrowahanol.
- 3.39 Rydyn ni'n argymhell bod rheolwyr yn cael eu hannog a'u grymuso i ddatblygu cynlluniau camu ymlaen a datblygu ar gyfer eu his-weithwyr uniongyrchol. Dylai cyflogeion deimlo bod ganddynt gefnogaeth eu rheolwr a'r sefydliad wrth gynllunio eu datblygiad a'u gyrfa eu hunain.

Datblygu a hyfforddiant

- 3.40 Dylai darlledwyr ystyried defnyddio hyfforddiant wedi'i dargedu at staff mewn gwahanol rolau, yn enwedig rheolwyr, staff recriwtio a phobl mewn rolau arwain er mwyn helpu i wella canlyniadau EDI. Er enghraifft, byddai modd rhoi hyfforddiant i reolwyr ar sut mae cael sgysiau adeiladol ac onest i'w helpu i ddatblygu eu hunain, ac i helpu pobl eraill i ddatblygu. Hefyd, gallai darlledwyr ddarparu hyfforddiant technegol neu gyllid lle mae bylchau mewn sgiliau a llwybrau camu ymlaen naturiol yn bodoli.
- 3.41 Dylai darlledwyr ystyried darparu rhaglenni hyfforddiant ar gyfer datblygu personol sy'n annog cyflogeion i ddatblygu eu sgiliau a'u profiad. Er enghraifft, hyfforddiant i helpu i ddatblygu sgiliau siarad neu gyflwyno'n gyhoeddus.

Cadw

- 3.42 **Dylai strategaethau camu ymlaen, datblygu, diwylliant a llais darlledwr oll helpu i wella cyfraddau cadw talent yn eu sefydliad.** I gadw staff, mae'n hollbwysig meithrin diwylliant mewnol sy'n ymgysylltu ag ystod eang o leisiau. Mae'r adran nesaf yn y canllawiau hyn yn rhoi sylw manylach i hyn.
- 3.43 Dylai darlledwyr ystyried rhoi strategaethau penodol ar waith, gan gynnwys gosod targedau cadw yn ogystal ag unrhyw dargedau sy'n ymwneud â recriwtio neu gyfansoddiad cyffredinol y gweithlu. Mae'n bosibl y bydd hefyd yn ddefnyddiol cael trafodaethau (*check-ins*) â chyflogeion newydd bob hyn a hyn i gael syniad o'u bodlonrwydd yn y swydd, a nodi a mynd i'r afael â rhesymau posibl pam byddai staff yn dymuno gadael eu sefydliad.
- 3.44 Dylai darlledwyr fod â phrosesau yn eu lle i fonitro nodweddion staff sy'n gadael. Dylent hefyd ystyried defnyddio arolygon a/neu gyfweiliadau gadael i gael gwell dealltwriaeth o pam mae staff yn gadael, er mwyn gallu nodi a mynd i'r afael â materion a themâu sy'n codi dro ar ôl tro i helpu i wella cyfraddau cadw.

Diwylliant a llais

Diwylliant

- 3.45 Dylai darlledwyr anelu at wreiddio amrywiaeth a chynhwysiad yng nghanol eu busnes. Mae hyn yn golygu helpu'r holl staff i ymgysylltu â strategaethau EDI a meithrin diwylliant cynhwysol i roi cyfle i bob cyflogai ffynnu.
- 3.46 Efallai y bydd darlledwyr yn dymuno ystyried fersiynau o'r enghreifftiau canlynol o arferion da wrth hybu diwylliant cynhwysol:
- **Hyfforddiant EDI i'r holl staff yn eu sefydliad.** Gallai hyn gynnwys hyfforddiant ar bolisiau amrywiaeth y darlledwr ei hun, neu hyfforddiant allanol sy'n canolbwyntio ar faterion neu sgiliau penodol. Ni ddylid ystyried hyfforddiant amrywiaeth a chynhwysiad yn ddigwyddiad un-tro neu'n ymarfer 'ticio'r bocsys'. Dylid ystyried beth yw'r ffordd orau o hybu ymgysylltiad cadarnhaol â chynlluniau hyfforddiant ar draws y cwmni.
 - **Diffinio ymddygiad disgwyledig cyflogeion yn y gweithle** a chyfathrebu'r rhain i'r staff er mwyn i gyflogeion ddeall yr ymddygiadau derbyniol ac annerbyniol.
 - **Strategaethau sy'n canolbwyntio ar greu a hybu diwylliant cynhwysol yn y gweithle.** Yn ogystal â rhoi llais i gyflogeion (rhagor o fanylion isod), ee digwyddiadau a gweithdai sydd ar gael i'r holl staff ac sy'n dathlu amrywiaeth, ac yn addysgu staff, fel digwyddiad mis hanes LGBTQ+.
 - **Polisiau sy'n hybu iechyd a lles cyflogeion.** Mae cefnogi iechyd a lles corfforol a meddyliol yn y gwaith yn rhan hollbwysig o ddyletswydd gofal cyflogwr, ac yn cefnogi cydlyniant a chynhyrchiant y gweithlu. Gallai hyn gynnwys, er enghraifft, cynllun iechyd galwedigaethol, gweithdai, neu fynediad at gymorth iechyd meddwl proffesiynol, trefniadau ar gyfer absenoldeb oherwydd profedigaeth neu i ofalwyr, neu bolisi gweithio'n hyblyg.
 - **Strategaeth i sicrhau bod darlledwyr yn addasu'n effeithiol i anghenion eu staff,** er enghraifft mynediad at gynlluniau pasbort.¹³ Dylai darlledwyr sicrhau eu bod yn creu amgylchedd lle mae staff yn teimlo'n hyderus yn mynegi eu gofynion hygrychedd neu ofynion eraill mewn cysylltiad â nodwedd warchodedig.
- 3.47 Dylai darlledwyr gael cyfleuster cwyno a chwythu'r chwiban i sicrhau bod cyflogeion sy'n dioddef neu'n dyst i wahaniaethu yn gallu rhoi gwybod am hynny'n ddiogel ac yn effeithiol. Mae'n hanfodol bod gwasanaeth o'r fath, p'un ai ei fod wedi'i ddarparu'n fewnol neu gan gorff allanol, yn cael ei hysbysebu'n eang, ei ddeall gan staff, a bod staff yn gallu ymddiried ynddo.

¹³ Mae rhai darlledwyr eisoes wedi cydweithio ar [gynllun pasbort mynediad a chynhwysiad ar draws y diwydiant](#)

Llais

- 3.48 Rydyn ni'n argymhell bod sefydliadau'n annog staff ar bob lefel i ymgysylltu â pholisïau EDI. Gallai hyn gynnwys rhoi cefnogaeth i greu fforymau neu rwydweithiau staff lle gellir cyfathrebu problemau a syniadau o bob rhan o'r busnes i'r uwch dîm arwain, a lle gellir cynnal trafodaethau agored ac onest.
- 3.49 Dylai darlledwyr roi digon o adnoddau i'r grwpiau hyn i sicrhau eu bod yn gallu gweithredu'n effeithiol a darparu fframwaith clir ynghylch sut mae disgwyl i'r rhwydweithiau ryngweithio â'r timau arwain.
- 3.50 Mae'n bwysig cysylltu â staff yn rheolaidd i gael eu profiadau nhw o weithio yn y sefydliad. Dylai darlledwyr ystyried defnyddio arolygon neu fforymau cyflogeion i gywain data ansoddol ynghylch a yw grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli yn teimlo eu bod wedi'u cynnwys ac yn cael eu clywed. Dylai fod yn glir i gyflogeion sut bydd eu hymatebion yn cael eu defnyddio a dylai darlledwyr dynnu sylw at gamau gweithredu sy'n cael eu cymryd mewn ymateb i adborth cyflogeion.

Comisiynu

- 3.51 Dim ond i ddarlledwyr a'u cyflogeion uniongyrchol y mae pwerau statudol Ofcom i hybu cyfleoedd cyfartal yn berthnasol. Fodd bynnag, mae darlledwyr yn cael dylanwad sylweddol ar y diwydiant ehangach ac rydyn ni am eu gweld yn parhau i sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiad yn cael eu hystyried wrth gomisiynu cynnwys gan bartneriaid cynhyrchu. Er nad yw'r broses comisiynu yn rhan o'r meini prawf a ddefnyddir i asesu a yw darlledwr wedi cyflawni'r amod cyfleoedd cyfartal yn ei drwydded, rydyn ni'n credu y dylai darlledwyr fod yn cymryd cyfrifoldeb am amrywiaeth eu comisiynau, a hynny ar y sgrin/awyr a'r tu ôl i'r llenni. Rydyn ni'n cydnabod bod gan rai darlledwyr bolisïau cynhyrchu amrywiol ar waith yn barod. Lle bo hynny'n wir, rydyn ni'n annog darlledwyr i ganolbwyntio ar sut gallant fonitro, gwerthuso ac adrodd ar gynnydd y trefniadau hynny yn effeithiol.
- 3.52 Gallai darlledwyr heb bolisïau o'r fath ystyried rhoi proses neu dempled comisiynu EDI ar waith i sicrhau bod eu partneriaid cynhyrchu yn gwybod beth sy'n cael ei ddisgwyl ganddynt er mwyn creu cynhyrchiad amrywiol.
- 3.53 Rydyn ni'n annog darlledwyr i roi proses chwythu'r chwiban effeithiol ar waith ar gyfer gweithwyr llawrydd sy'n gweithio ar eu comisiynau i sicrhau eu bod yn gallu rhoi gwybod am ymddygiad sy'n aflonyddu, yn bwllo neu'n gwahaniaethu. Gallai'r darlledwyr eu hunain gyflawni'r broses hon neu ddefnyddio corff allanol; y naill ffordd neu'r llall, dylai fod yn hawdd cael gafael arni a'i defnyddio.
- 3.54 Lle bo'n bosibl, rydyn ni'n annog darlledwyr i ymgysylltu â'r Rhwydwaith Amrywiaeth Creadigol i gefnogi'r gwaith o fonitro amrywiaeth y gweithlu llawrydd drwy'r arolwg Diamond.

Rhagor o wybodaeth

- 3.55 Mae rhagor o wybodaeth a thempledi ar gyfer ffurflenni monitro ar gael yn adnodd amrywiaeth Ofcom (www.ofcom.org.uk/diversity). Mae'r adnodd hwn yn cynnwys rhagor o wybodaeth am sut mae datblygu datganiad polisi, a dolenni i sefydliadau fel y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a'r Rhwydwaith Amrywiaeth Creadigol.
- 3.56 Mae'r canllawiau hyn yn weithredol o 2 Tachwedd 2022 ymlaen. Mae'n rhaid i ddarlledwyr roi sylw i'r argymhellion uchod ar gyfer unrhyw drefniadau newydd i hybu EDI ar ôl y dyddiad hwn a/neu wrth adolygu eu trefniadau presennol, a'r ffordd maen nhw'n cael eu defnyddio.

A1. Cefndir cyfreithiol

- A1.1 Mae dyletswyddau cyfreithiol ar Ofcom i hybu cyfleoedd cyfartal yn y sector darlledu, wedi'u hamlinellu yn adrannau 27 a 337 o Ddeddf Cyfathrebiadau 2003 ('y Ddeddf').
- A1.2 Mae Adran 337 o'r Ddeddf yn mynnu bod Ofcom yn cynnwys amodau yn nhrwyddedau darlledwyr radio a theledu sy'n eu gorfodi i wneud trefniadau i hybu cyfleoedd cyfartal mewn cyflogaeth ar sail rhyw, grwp hiliol ac anabledd.¹⁴

Nid yw'r rhan hon o'r ddogfen ar gael yn Gymraeg gan mai dyfyniad o ddeddfwriaeth nad yw wedi ei gwneud yn Gymraeg ydyw.

337 Promotion of equal opportunities and training

(1) The regulatory regime for every service to which this section applies includes the conditions that OFCOM consider appropriate for requiring the licence holder to make arrangements for promoting, in relation to employment with the licence holder, equality of opportunity –

(a) between men and women; and

(b) between persons of different racial groups.

(2) That regime includes conditions requiring the licence holder to make arrangements for promoting, in relation to employment with the licence holder, the equalisation of opportunities for disabled persons.'

- A1.3 Wrth wneud y trefniadau y cyfeirir atynt uchod, rhaid i ddarlledwyr roi sylw i'r canllawiau mae Ofcom wedi'u cyhoeddi.
- A1.4 Rhaid i'r BBC wneud trefniadau ar gyfer hybu cyfleoedd cyfartal mewn cysylltiad ag anabledd, hil, rhyw¹⁵ a rhwng y rhai sy'n perthyn i grŵp economaidd-gymdeithasol isel a'r rhai nad ydynt yn perthyn i grŵp o'r fath o dan baragraff 12, Atodlen 3 i Gytundeb y BBC.¹⁶

¹⁴ Dim ond i ddarlledwyr (neu grwpiau o gwmnïau) sy'n cyflogi mwy nag 20 o bobl mewn cysylltiad â darparu gwasanaeth darlledu trwyddedig, ac sydd wedi'u hawdurdodi i ddarlledu am 31 neu ragor o ddiwrnodau bob blwyddyn, y mae'r rhwymedigaeth hon yn berthnasol.

¹⁵ Fel y diffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010

¹⁶ [Cytundeb y BBC](#) fel y'i diwygiwyd ar 26 Mai 2022

A1.5 Mae Adran 27 o'r Ddeddf yn gosod dyletswydd arall ar Ofcom i hybu cyfleoedd cyfartal.

Nid yw'r rhan hon o'r ddogfen ar gael yn Gymraeg gan mai dyfyniad o ddeddfwriaeth nad yw wedi ei gwneud yn Gymraeg ydyw.

27 Training and equality of opportunity

(1) ...

(2) It shall be the duty of OFCOM to take all such steps as they consider appropriate for promoting equality of opportunity in relation to both –

(a) employment by those providing television and radio services; and

(b) the training and retraining of persons for such employment.

(3) It shall also be the duty of OFCOM, in relation to such employment, training and retraining, to take all such steps as they consider appropriate for promoting the equalisation of opportunities for disabled persons.

(4) The reference in subsection (2) to equality of opportunity is a reference to equality of opportunity—

(a) between men and women; and

(b) between persons of different racial groups.'

A1.6 Er mai dim ond dyletswyddau cyfreithiol mewn cysylltiad â chyfleoedd cyfartal rhwng dynion a merched, pobl o wahanol grwpiau hil ac ar gyfer pobl anabl sydd gan Ofcom, rydyn ni'n cydnabod y dylai arferion tegwch, amrywiaeth a chynhwysiad (EDI) da gynnwys darpariaethau ar gyfer nodweddion gwarchodedig eraill yn Neddf Cydraddoldeb 2010, ac ar gyfer cefndir economaidd-gymdeithasol.

A1.7 Felly, gellir defnyddio'r canllawiau hyn i helpu darlledwyr i wneud trefniadau i hybu cyfleoedd cyfartal mewn cyflogaeth rhwng dynion a merched, pobl o wahanol grwpiau hil ac ar gyfer pobl anabl, ac ar gyfer oedran, tueddfryd rhywiol, crefydd neu gred, beichiogrwydd a mamolaeth, ac ailbennu rhywedd;¹⁷ a hefyd yng nghyswllt cefndir cymdeithasol, addysgol a daearyddol. Mae Ofcom yn adrodd ar gydymffurfedd darlledwyr yn ei adroddiadau monitro blynyddol ar amrywiaeth a chyfleoedd cyfartal mewn darlledu.

¹⁷ Fel y diffinnir yn adran 7 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010