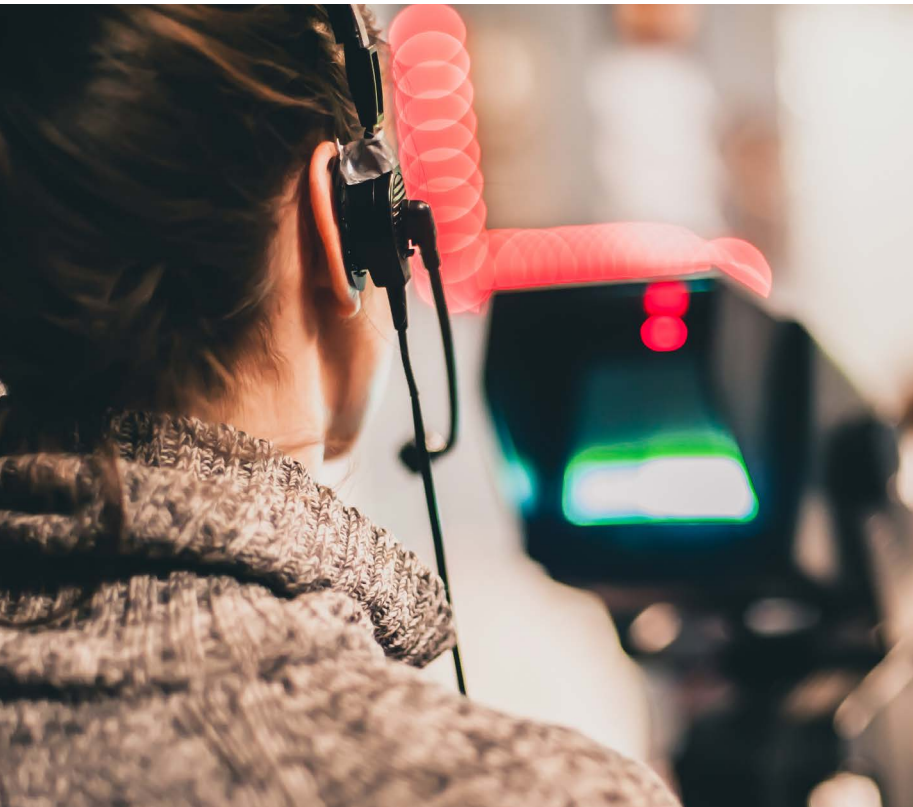


Ofcom

sicrhau bod cyfathrebiadau'n
gweithio i bawb

Adolygiad pum mlynedd

Amrywiaeth a chyfle cyfartal
mewn darlledu yn y DU



Cyhoeddwyd 29 Medi 2021

Cynnwys

Adran

Crynodeb gweithredol	2
Cefndir	6
Y diwydiant yn y DU – pum mlynedd yn ddiweddarach	10
Data – faint ydyn ni'n ei wybod?	10
Cynrychiolaeth – beth mae'r data'n ei ddweud wrthym?	14
Pum mlynedd o ddata – sylw Ofcom	36
Y pum mlynedd nesaf	38
Argymhellion i ddarlledwyr	38
Rôl Ofcom	40

Crynodeb gweithredol

Pan ddechreuon ni ein gwaith Amrywiaeth mewn Darlledu yn 2016, ni fyddem wedi gallu dychmygu sut byddai'r byd yn newid cymaint mewn cwta bum mlynedd. Mae mudiadau gwleidyddol, amgylcheddol a chyfiawnder cymdeithasol wedi bod yn flaenllaw yn y penawdau, gan osod amrywiaeth a chynhwysiad yn gadarn ar yr agenda. Mae cyflymder newidiadau technolegol, ynghyd â'r cynnydd mewn gwasanaethau ffrydio a'r newid cyflym yn ymddygiad cynulleidfaoedd yn ail-lunio sector darlledu'r DU. Mae Covid-19 wedi ein herio mewn ffyrdd na fyddem wedi gallu eu dychmygu ychydig flynyddoedd yn ôl. Ond, wrth i ni barhau i fyw gyda'r llu o rwystrau a ddaw yn sgil y pandemig, rydyn ni hefyd yn edrych ar gyfleoedd i addasu ac ar ffyrdd gwahanol posibl o fyw a gweithio yn y dyfodol.

Mae hon yn foment bwysig i amrywiaeth a'n sector darlledu. Ers pum mlynedd, mae Ofcom wedi bod yn cywain data gan ddarlledwyr Teledu a Radio ar amrywiaeth eu gweithluoedd. Am y tro cyntaf, mae'r data hwn yn cael ei ddwyn ynghyd, felly yn yr adolygiad allweddol hwn rydyn ni'n pwysu a mesur y cynnydd sydd wedi cael ei wneud yn ystod y cyfnod hwnnw ac yn edrych ymlaen at sut gallai'r sector darlledu edrych mewn blynyddoedd i ddod. Gan ddefnyddio ein dadansoddiad ein hunain ac ymchwil a gomisiynwyd yn arbennig, rydyn ni'n nodi ein gweledigaeth ar gyfer diwydiant darlledu cynhwysol a'r hyn y byddwn yn ei wneud i gefnogi a sbarduno cynnydd.

Y 5 mlynedd diwethaf: beth ydyn ni wedi'i ddysgu?

Rydyn ni'n gwybod mwy nag erioed am gyfansoddiad y diwydiant darlledu. Mae ein rhaglen monitro wedi gwneud pethau'n fwy tryloyw ac wedi lleihau'r bwlch data amrywiaeth. Er enghraifft, yn 2016/17 nid oedd gennym unrhyw wybodaeth am anabledd am bron i draean o weithwyr darlledwyr. Rydyn ni nawr yn gallu gweld statws anabledd 76% o'r gweithlu teledu ac 85% o'r gweithlu radio.

Ond mae dal bylchau yn ein gwybodaeth mewn rhai meysydd lle mae darlledwyr yn darparu gwybodaeth i ni yn wirfoddol (ee crefydd, cyfeiriadedd rhywiol, cefndir economaidd-gymdeithasol) ac eraill lle nad ydym wedi sefydlu arferion cywain data eto (ee lleoliad daearyddol, hunaniaeth rhywedd, data croestoriadol ar gyfuniad o nodweddion gwahanol).

Yn gyffredinol mae'r diwydiant yn symud i fod yn fwy cynrychioliadol o boblogaeth weithio'r DU, yn enwedig o ran ethnigrwydd. Roedd grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn benodol yn cael eu tangynrychioli yn 2017/18, ond nid yw hynny mor wir nawr ar draws y gweithlu drwyddo draw. Yn nodweddiadol mae radio wedi dechrau o sylfaen is na theledu ond mewn rhai meysydd (hil, crefydd) mae wedi dod yn ei flaen yn gyflym. Er enghraifft roedd pobl o grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn cynrychioli 6% o'r gweithlu radio yn 2017/18 ond mae'r gyfradd honno bellach yn 10% (wrth gymharu â 12% o boblogaeth oed gweithio'r DU).

Ond nid ydym yn hyderus bod y duedd hon yn gynaliadwy i bob grŵp gan fod y cynnydd yn fach iawn ar y cyfan, ac ers y pandemig rydyn ni'n gweld am y tro cyntaf fod nifer y bobl sy'n gadael y diwydiant yn fwy na'r nifer sy'n ymuno. Mae menywod yn benodol yn cynrychioli cyfran anghymesur o'r rheini sy'n gadael. **Mae rhagamcaniadau'n awgrymu, os byddwn yn parhau ar yr un llwybr, y**

bydd cyfran y gweithwyr teledu sy'n anabl yn gostwng dros y pum mlynedd nesaf, ac felly hefyd gyfran y gweithwyr radio sy'n fenywod.

Mae diffyg amrywiaeth difrifol mewn uwch swyddi ac ymysg y rheini sy'n gwneud penderfyniadau allweddol. Mewn gwirionedd, wrth ystyried gweithwyr anabl a'r rhai o grwpiau lleiafrifoedd ethnig mae'r bwlch rhwng amrywiaeth gyffredinol ac amrywiaeth ymysg uwch reolwyr wedi **tyfu dros y blynyddoedd diwethaf** mewn radio ac nid yw wedi gwella mewn teledu, ac ar gyfer y rheini a ddaw o grwpiau lleiafrifoedd ethnig mae'r bwlch wedi aros yr un fath, nid yw wedi lleihau. Mewn rhai achosion efallai fod y diffyg cynrychiolaeth cymharol ymysg y cydweithwyr hynny sy'n cael eu dyrchafu yn dylanwadu ar hyn, gyda chydweithwyr anabl ar draws teledu a radio yn llai tebygol o esgyn i fyny'r rhengoedd. Mae mwy o newyddion addawol am ddyrchafiad cydweithwyr o leiafrifoedd ethnig mewn teledu, sy'n cynrychioli bron i un rhan o bump o'r rheini sy'n cael dyrchafiad, er nad ydym yn gwybod ar hyn o bryd a yw'r cydweithwyr hyn yn cael eu dyrchafu i swyddi uwch reolwyr.

Mae'n ymddangos bod darlledwyr wedi canolbwyntio ar recriwtio ar lefel mynediad ar draul cadw staff amrywiol a'u galluogi i symud ymlaen. Mae'n ymddangos bod yr enillion cyffredinol o ran cynrychiolaeth yn anghymesur oherwydd cyflogi ar lefel mynediad ac mae hyn yn cyd-fynd â'n hargraff bod mentrau yn aml wedi canolbwyntio ar recriwtio ac ar yrfaeodd cynnar. Nid oes tystiolaeth ychwaith o gynnydd tuag at ddiwydiant sy'n cadw cydweithwyr hŷn – dim ond 16% o fenywod yn y gweithlu teledu sy'n 50 oed a hŷn (o'i gymharu â 22% o ddynion a 32% o'r boblogaeth oed gweithio).

Ar draws rhai grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli, byddai cadw staff yn cael effaith fwy ar amrywiaeth yn y dyfodol na dim ond recriwtio rhagor. Mae'r rhagamcaniadau rydyn ni wedi'u comisiynu'n awgrymu y byddai dim ond gostyngiad o 1% yng nghyfran y bobl anabl a lleiafrifoedd ethnig sy'n gadael y diwydiant Radio yn rhoi mwy o hwb i gynrychiolaeth dros y pum mlynedd nesaf na chynnydd tebyg mewn recriwtio yn unig. Ar draws Radio a Theledu, effaith gyfun recriwtio a chadw staff sy'n cael yr effaith fwyaf ar gynyddu cynrychiolaeth. Felly, rhaid i'r gwaith o recriwtio a chadw staff fynd law yn llaw.

Y 5 mlynedd nesaf: beth yw ein gweledigaeth?

Rydyn ni'n credu mai nawr yw'r amser i ganolbwyntio ar y cyd ar feithrin cynhwysiad. Mae ein hymchwil yn rhoi cyfeiriad clir i ni ac mae'r pandemig parhaus yn rhoi cyfle i gwmnïau ailddychmygu sut maen nhw'n gweithio ac yn rhyngweithio â'u gweithwyr.

Rydyn ni eisiau gweld diwydiant darlledu sydd nid yn unig yn recriwtio staff amrywiol ond yn eu cadw ac yn eu galluogi i symud ymlaen i lefelau uwch.

Rydyn ni eisiau gweld diwydiant sydd wedi ymrwymo i fod yn dryloyw, cywain data sy'n fwy manwl a gweithredu ar y data hwnnw er mwyn targedu mentrau gweithlu yn effeithiol.

Rydyn ni'n rhagweld cydweithio ehangach yn y diwydiant ac ar draws sectorau eraill, er mwyn rhannu arferion effeithiol ar adeiladu gweithlu cynhwysol a chydweithio i ddarparu cyfleoedd i bob grŵp sy'n cael ei dangynrychioli.

Ein hargymhellion i ddarlledwyr

Dylai darlledwyr ganolbwyntio o'r newydd ar gadw, dyrchafu a recriwtio i uwch swyddi er mwyn amrywio'r sector yn gynaliadwy ar bob lefel. Bydd hyn yn golygu y bydd angen iddyn nhw hybu a hyrwyddo newid systematig a diwylliannol sy'n **yngorffori cynhwysiad yng nghalon eu sefydliadau.**

Dylai darlledwyr ystyried gosod targedau cadw yn ogystal ag unrhyw dargedau sy'n ymwneud â recriwtio neu gyfansoddiad cyffredinol y gweithlu.

Mae angen gwella'r broses o gywain data o ran maint ac ansawdd. Yn ystod y pum mlynedd nesaf, rydyn ni eisiau gweld darlledwyr yn parhau i gau'r bwlch data mewn meysydd lle nad oes yn rhaid cywain data ar hyn o bryd ac mae'n dal yn isel (neu ddim yn bodoli) fel cefndir economaidd-gymdeithasol a lleoliad daearyddol, ynghyd â chyfeiriadedd rhywiol a chrefydd/cred. Mae hefyd angen i ddarlledwyr ddechrau rhoi data croestoriadol i ni er mwyn helpu i feithrin dealltwriaeth o sut mae anfanteision sy'n gysylltiedig â nodweddion penodol yn rhyngweithio a fydd yn golygu bod modd targedu strategaethau cynhwysiad yn well. Mae angen rhagor o ddata penodol arnom hefyd ar ddyrchafiadau er mwyn i ni allu gweld pwy sy'n symud i uwch rolau gwneud penderfyniadau mewn meysydd fel comisiynu.

Mae angen i ddarlledwyr fod yn fwy tryloyw wrth adrodd am lwyddiannau a methiannau er mwyn symud ymlaen fel diwydiant. Er bod y sector wedi ymdrechu i wella amrywiaeth, cyfyngedig fu'r effaith. Rydyn ni'n ailadrodd ein ceisiadau blaenorol i ddarlledwyr werthuso eu gwaith er mwyn deall a yw'r rhaglenni sydd ar waith yn cyflawni'r effaith a geisir.

Rydyn ni eisiau i ddarlledwyr wrando ar leisiau pobl yn eu sefydliadau a dal ati i ymgysylltu â'u rhwydweithiau staff mewnol. Mae angen i ddarlledwyr sicrhau bod llwybrau effeithiol ar gael i weithwyr rannu pryderon yn ddiogel.

Rydyn ni'n ailadrodd ein neges y dylai amrywiaeth a chynhwysiad fod yn weithgaredd cydweithredol ac nid cystadleuaeth. Dylai darlledwyr rannu arferion a chydweithio effeithiol ar draws yr ystod ehangaf o chwaraewyr yn y diwydiant – gan gynnwys eu partneriaid cynhyrchu – i greu sector mwy cynhwysol i bawb.

Sut bydd Ofcom yn cefnogi ac yn sbarduno newid?

Ar ôl pum mlynedd o fonitro, mae'n bryd i ni bwyso a mesur beth rydyn ni'n ei wneud – a sut rydyn ni'n gwneud hynny. Byddwn yn dyblu ein hymdrechion i weithio gyda'r diwydiant i gefnogi diwydiant darlledu cwbl gynhwysol ac amrywiol.

Byddwn yn lansio cais am fewnbwn i adolygu'r wybodaeth rydyn ni'n yn ei chywain gan ddarlledwyr, er mwyn darparu canllawiau wedi'u diweddarau ynghylch pa ddata i'w gywain a sut i'w gywain. Bydd hyn yn cynnwys y cyfle i roi sylwadau ar y canlynol:

- sut rydyn ni'n symud tuag at fwy o gysondeb yn y data a gesglir gan wahanol gyrff ar draws y sector a goblygiadau ymarferol safoni posibl;
- yr iaith a'r cyngor diweddaraf am ddiffiniadau, gan gynnwys ynghylch rhyw/rhywedd

- cwestiwn newydd am leoliad daearyddol, er mwyn deall amrywiaeth yn ôl gwledydd a rhanbarthau'r DU;
- cais am ddata croestoriadol (er enghraifft, ar nifer y menywod du mewn swyddi uwch reolwyr);
- dull mwy manwl o ymdrin â data ar ddyrchafiadau, i weld pwy sy'n cyrraedd yr uwch swyddi; a
- chais am wybodaeth fwy penodol am gyfleoedd hyfforddi.

Bydd hyn yn caniatáu i ni osod disgwyliadau clir ar ddarlledwyr, a byddwn yn parhau i bwysu ar ddarlledwyr i osod targedau clir iddyn nhw eu hunain ac i'w partneriaid cynhyrchu. Bydd hefyd yn caniatáu i ni ddarparu adborth unigol sy'n fwy cyson ac yn haws ei gymharu ar gyfer darlledwyr mwy.

Byddwn yn dyblu ein hymdrechion i ddod â'r diwydiant at ei gilydd, gan adeiladu ar ein rôl bresennol fel hwylusydd cydweithredu a rhannu gwybodaeth. Bydd ein digwyddiad pum mlynedd, *'DROS BAWB: Amrywiaeth mewn Darlledu 2021'*, yn arwain at ragor o gyfleoedd i rannu arferion effeithiol ar gyfer yr ystod ehangaf o ddarlledwyr a rhanddeiliaid eraill yn y diwydiant. Yn ogystal â'n cyfarfodydd bwrdd crwn chwarterol ar gyfer darlledwyr mwy, a'n hymgysylltiad dwyochrog parhaus, byddwn yn ceisio cynnal Fforwm Amrywiaeth a Chynhwysiad ar gyfer y diwydiant darlledu, y gallem hefyd wahodd rhanddeiliaid perthnasol eraill iddo, ar gyfer rhaglen ehangach o gydweithio.

Byddwn yn parhau i edrych ar ddyfodol darlledu, gan weithio gyda'r Llywodraeth ac eraill i ystyried gwerth rhwymedigaethau cyfle cyfartal ar gyfer sectorau cysylltiedig, fel gwasanaethau fideo ar-alw, a phosibilrwydd ymestyn gwaith adrodd ar y bwlch cyflog y tu hwnt i rywedd er mwyn cynnwys nodweddion fel hil.

I Ofcom, mae'r adolygiad hwn wedi cynnig cipolwg digyffelyb ar y ffyrdd mae'r gweithlu darlledu wedi newid yn ystod yr hanner degawd diwethaf. Yn anad dim arall efallai, mae wedi rhoi arweiniad clir inni ynghylch sut y gallai'r diwydiant edrych yn y dyfodol. Wrth i ni ysgwyddo dyletswyddau newydd fel y rheoleiddiwr niwed ar-lein, mae amrywiaeth a chynhwysiad ar draws sector cyfryngau'r DU yn bwysicach nag erioed. Rydyn ni'n benderfynol ein bod am sicrhau bod darlledu'n arwain y ffordd o ran creu diwylliant gwaith cynhwysol sydd nid yn unig o fudd i'w weithwyr, ond sydd yn y pen draw yn arwain at raglenni sy'n adlewyrchu cynulleidfaoedd ar draws y DU mewn ffordd ddilys.

Cefndir

Y pum mlynedd diwethaf

Yn 2016/17, dechreuodd Ofcom raglen waith a oedd yn mynnu bod darlledwyr teledu yn rhoi gwybodaeth i ni am y bobl maen nhw'n eu cyflogi. Roedden ni eisiau gwybod a oedd eu gweithluoedd yn cynrychioli poblogaeth weithio'r DU wrth ystyried nodweddion fel hil, rhywedd ac anabledd. Yn bwysicach fyth, roedden ni eisiau i'r *darlledwyr* ddod o hyd i'r wybodaeth hon; i adnabod eu gweithluoedd ac i weithredu i hyrwyddo cyfle cyfartal i bawb. Y flwyddyn ganlynol, gwnaethom ymestyn ein rhaglen fonitro i gynnwys darlledwyr radio. Fe wnaethom ofyn cwestiynau am nifer y bobl sy'n gweithio mewn sefydliadau, ac ynghylch y camau mae darlledwyr wedi'u cymryd i wneud eu gweithluoedd yn fwy cynrychioladol. Yr adolygiad hwn yw penllanw'r pum mlynedd hynny o fonitro teledu a'r pedair blynedd o fonitro radio.

Mae'r pum mlynedd diwethaf wedi bod yn gyfnod o newid nas gwelwyd o'r blaen yn y diwydiant darlledu yn y DU. Mae newidiadau i'r farchnad fyd-eang, y cynnydd mewn gwasanaethau ffrydio/tanysgrifio fideo ar-alw ("SVoDs") ac effeithiau'r pandemig yn ail-lunio'r sector fel rydyn ni'n ei adnabod ar hyn o bryd. Ar yr un pryd, mae materion sy'n ymwneud ag amrywiaeth a chynhwysiad wedi cael eu hamlygu gan ddigwyddiadau byd-eang a'r mudiadau cyfiawnder cymdeithasol sydd wedi deillio o hynny.

Wrth i ni ddatblygu ein rhaglen waith, rydyn ni wedi gweithio'n galed i hybu a chefnogi cydweithio ar draws y diwydiant. Dros y pum mlynedd hyn, rydyn ni wedi cwrdd â channoedd o bobl sydd â diddordeb yn y maes hwn – o ddarlledwyr i gynhyrchwyr annibynnol, gweithwyr llawrydd, Prif Swyddogion Gweithredol, academyddion, undebau, sylwebyddion ac eraill sy'n gweithio o flaen y llen a'r tu ôl iddi ar draws y diwydiannau creadigol. Rydyn ni wedi darparu canllawiau ac wedi cynnal gweithdai ar arferion gorau, ac yn fwy diweddar rydyn ni wedi sefydlu cyfarfodydd bwrdd crwn chwarterol lle gall darlledwyr Teledu a Radio rannu gwybodaeth am arferion gorau a sefydlu prosiectau ar y cyd.

Yr adolygiad hwn

Mae'r adolygiad hwn yn cyflwyno ein prif ganfyddiadau dros y pum mlynedd diwethaf ar draws y sectorau darlledu teledu a radio yn y DU. Yn yr un modd â blynyddoedd blaenorol, eleni rydyn ni wedi mynnu bod darlledwyr yn darparu data am dair nodwedd warchoddedig¹ lle mae gennym bwerau cyfreithiol i wneud hynny: dynion a menywod; grŵp hil; ac anabledd.² Ar ben hynny, roeddem wedi gofyn i ddarlledwyr ddarparu gwybodaeth yn wirfoddol am nodweddion gwarchoddedig eraill a amlinellir yn Neddf Cydraddoldeb 2010: crefydd neu gred; oedran; a chyfeiriadedd rhywiol. Dros y tair blynedd diwethaf, rydyn ni hefyd wedi gofyn i ddarlledwyr ddweud wrthym am amrywiaeth gymdeithasol ac economaidd eu gweithlu. Yn yr adran hon rydyn ni wedi

¹ Mae nodweddion gwarchoddedig hefyd yn cael eu galw yn nodweddion yn yr adroddiad hwn, ynghyd â nodweddion eraill fel cefndir economaidd-gymdeithasol.

² Cafodd y data ei gywain drwy holiadur a anfonwyd at bob darlledwr, ac mae'n seiliedig ar systemau adrodd y darlledwyr eu hunain. O'r herwydd, efallai fod rhai amrywiaethau o ran sut caiff y categorïau data eu diffinio.

disgrifio rhai o brif nodweddion ein methodoleg, sy'n berthnasol i sut rydyn ni wedi cynnal yr adolygiad hwn.

Er mwyn deall ein data yn well, fe wnaethom gomisiynu ymchwil gan y cwmni ymgynghorol *Included*³ sydd wedi'i gyhoeddi ochr yn ochr â'r adroddiad hwn. Roedd *Included* wedi ymchwilio'n ddwfn i'n data i ganfod patrymau ac fe adeiladodd fodolau rhagfynegi, gan ddefnyddio'r data rydyn ni wedi'i gywain gan ddarlledwyr dros y pum mlynedd diwethaf i allosod a modelu senarios posibl ar gyfer y pum mlynedd nesaf. Roedd *Included* hefyd wedi cynnal cyfweiliadau gyda phobl sy'n gweithio ar draws y sector i helpu i roi ein data meintiol mewn cyd-destun ac i ddeall y materion sy'n wynebu darlledwyr yn well. Daw'r dyfyniadau sydd yn yr adroddiad hwn o'r cyfweiliadau hyn.

Prif ddiben yr adolygiad hwn yw adnabod patrymau allweddol a meysydd mae angen eu datblygu ar draws y diwydiannau teledu a radio drwyddynt draw. Yn yr Atodiad i'r adolygiad hwn rydyn ni'n darparu rhagor o wybodaeth fanwl am y prif ddarlledwyr teledu a radio a'u cynnydd unigol. Mae dau adnodd data rhyngweithiol yn cyd-fynd â'r adolygiad hefyd, er mwyn gallu archwilio'r setiau data rydyn ni wedi'u cywain. Mae trydydd adnodd yn rhoi'r wybodaeth ansoddol a roddodd darlledwyr i ni eleni am y mentrau perthnasol maen nhw wedi'u cynnal yn ddiweddar. Rydyn ni hefyd yn cyhoeddi'r adroddiad ymchwil llawn a gynhyrchwyd i ni gan *Included* ac mae cyfeiriadau ato drwy'r adolygiad hwn.

Ein dull gweithredu

Mae'r fethodoleg lawn a ddefnyddiwyd i gywain a dadansoddi data eleni ar gael mewn [dogfen ar wahân](#).

Data mae modd ei gymharu

Yn wahanol i'n hadroddiadau blaenorol, mae'r adolygiad hwn yn ystyried amrywiaeth a chynhwysiad dros gyfnod o bum mlynedd ar gyfer teledu a phedair blynedd ar gyfer radio. Fodd bynnag, ar y cyfan, rydyn ni'n rhoi sylwadau ar y cynnydd sydd wedi cael ei wneud dros y pedwar cyfnod adrodd blynyddol diwethaf. Mae hyn yn golygu bod modd cymharu cynnydd pob sector o'r diwydiant yn well, ac mae hefyd yn cyfeirio at bob cyfnod lle mae'r un fethodoleg wedi cael ei defnyddio wrth gywain a dadansoddi data. Serch hynny, rydyn ni hefyd wedi cynnwys y data a gasglwyd ar gyfer y cyfnod cyntaf o adrodd ar deledu ar ffurf weledol, er mwyn darparu darlun cyflawn. Fodd bynnag, gan fod y fethodoleg a ddefnyddiwyd ar gyfer y cyfnod hwnnw'n wahanol i'r dull presennol, nid oes modd cymharu ei ddata'n uniongyrchol ac felly nid yw wedi cael ei gynnwys mewn unrhyw ddadansoddiad a wnaed at ddibenion yr adroddiad hwn.

Cyfnodau adrodd

Mae'r tabl canlynol yn dangos: y cyfnodau y cyfeirir atynt yn yr adroddiad hwn; cyfnod adrodd pob sector perthnasol; a blwyddyn gyfatebol ein hadroddiad(au) a gyhoeddwyd.

³ <https://www.included.com/>

Cyfnod y cyfeirir ato yn yr adroddiad hwn	Cyfnod adrodd am ddata teledu (12 mis)	Cyfnod adrodd am ddata radio (12 mis)	Blwyddyn y cyhoeddwyd adroddiad(au) gan Ofcom
2016/17	1 Ionawr 2016 – 31 Rhagfyr 2016	Dd/B	2017
2017/18	1 Ebrill 2017 – 31 Mawrth 2018	1 Ionawr 2017 – 31 Rhagfyr 2017	2018
2018/19	1 Ebrill 2018 – 31 Mawrth 2019	1 Ionawr 2018 – 31 Rhagfyr 2018	2019
2019/20	1 Ebrill 2019 – 31 Mawrth 2020	1 Ebrill 2019 – 31 Mawrth 2020	2020
2020/21	1 Ebrill 2020 – 31 Mawrth 2021	1 Ebrill 2020 – 31 Mawrth 2021	2021

Cymharu data

Drwy'r adroddiad hwn rydyn ni'n cymharu data sydd wedi cael ei ddarparu gan ddarlledwyr â'u 'meincnod DU' perthnasol. Fel mae'r [ddogfen methodoleg](#) lawn yn ei fanylu, yn gyffredinol mae'r meincnod hwn yn cyfeirio at y canlynol:

- data cyfatebol y Swyddfa Ystadegau Gwladol:
 - mewn perthynas â marchnad lafur y DU (gan gyfeirio at Rywedd, Grŵp Hil, Anabledd neu Oedran); neu
 - yn 'Cyfeiriadedd rhywiol, y DU: 2019' (mewn perthynas â Chyfeiriadedd Rhywiol); neu
- [Arolwg Cenedlaethol o Agweddau NatCen 36](#) (mewn perthynas â Chrefydd neu gred).

Amlygrwydd data

Yn yr adroddiad hwn, rydyn ni'n cyfeirio at 'fwlch data', 'dim data' neu ddata 'heb ei gywain' lle:

- nad yw cyflogwr wedi gofyn am ddata gan weithiwr;
- nad yw gweithiwr wedi ymateb i gais ei gyflogwr am ddata; neu
- mae cyflogwr wedi methu darparu data i Ofcom, heb esboniad.

Felly mae'r data yn anweledig i Ofcom mewn achosion o'r fath. Mae data *hefyd* yn anweledig i Ofcom os:

- yw gweithiwr wedi ymateb i gais ei gyflogwr am ddata ond nid yw wedi'i ddatgelu; neu
- mae gweithiwr wedi datgelu data i'w gyflogwr ond nid yw wedi rhoi cydsyniad i'w rannu ag Ofcom.

Mae 'data gweladwy' felly'n golygu data:

Amrywiaeth a chyfle cyfartal mewn darlledu

- mae cyflogwr wedi gofyn amdano gan weithiwr;
- mae gweithiwr wedi ei ddatgelu i'w gyflogwr; ac
- mae'r gweithiwr wedi rhoi cydsyniad i rannu'r data ag Ofcom.

Terminoleg

Yn y rhan fwyaf o achosion, mae'r ffordd rydyn ni'n disgrifio nodweddion yn adlewyrchu'r ddeddfwriaeth berthnasol⁴. Lle ceir gwahaniaethau amlwg, rydyn ni wedi trafod hyn isod yn yr adran [data].

⁴ Deddf Cyfathrebiadau 2003, Deddf Cydraddoldeb 2010

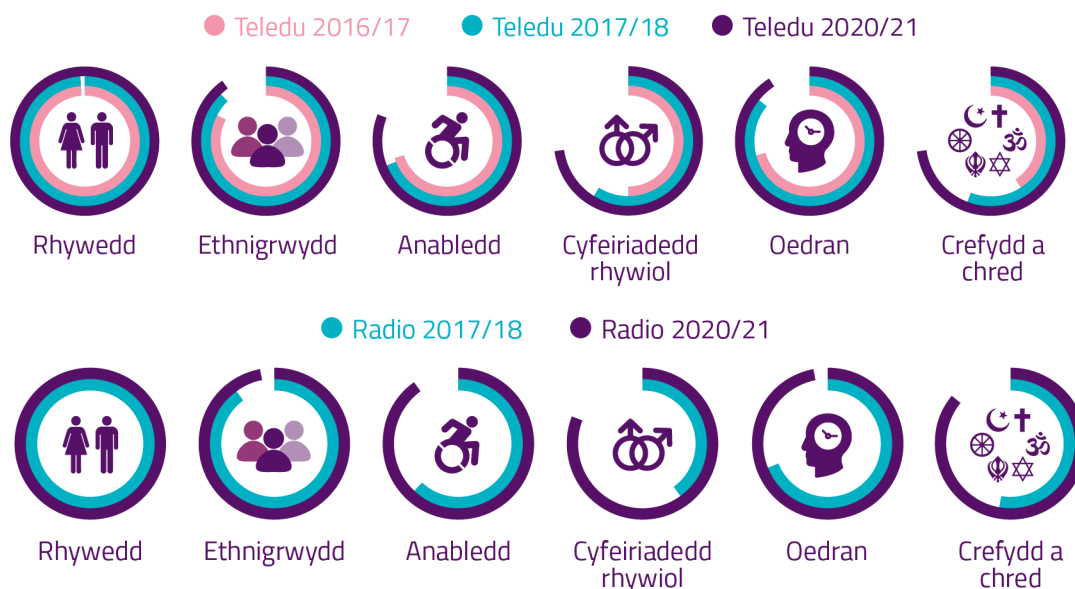
Y diwydiant yn y DU – pum mlynedd yn ddiweddarach

Yma, rydyn ni'n edrych yn gyntaf ar faint yn fwy o ddata sydd gennym am weithluoedd darlledwyr, ac yna ar yr hyn mae'r data hwnnw'n ei ddweud wrthym am amrywiaeth a chynhwysiad yn y diwydiant.

Data – faint ydyn ni'n ei wybod?

Gofal gyda'r Bwlch...

Ffigur 1: Cyfran y data am weithwyr a ddatgelwyd gan ddarlledwyr i Ofcom dros amser



Heb ddata am weithlu'r diwydiant, mae'n anodd iawn gwneud arsylwadau defnyddiol ar ei amrywiaeth – po fwyaf o ddata sy'n cael ei gywain gan ddarlledwyr a'i rannu ag Ofcom, y mwyaf cywir yw'r darlun. Mae hyn yn galluogi darlledwyr i adnabod eu gweithluoedd a gweithredu ar eu canfyddiadau, ond mae hefyd yn gwneud ein hasesiad o flaenoriaethau a/neu ein hargymhellion yn fwy dibynadwy.

Ers dechrau ein methodoleg bresennol, yn 2017/18, rydyn ni wedi gweld gwelliannau sylweddol o ran cywain data. Mae Ofcom yn croesawu'r ymdrechion mae darlledwyr wedi'u gwneud, sydd wedi rhoi darlun llawnach o'r gweithlu darlledu o ran y rheini sy'n cynrychioli nodweddion gwarchoddedig, fel y dangosir uchod.

Fel rhan o'r ymchwil a gomisiynwyd gennym, dywedodd llawer o'r cyfranogwyr fod cyflwyno adroddiadau systematig, cywain a mesur data yn cyfrannu'n sylweddol at gynydd. Roedd hyn wedi helpu'r diwydiant, a sefydliadau yn y diwydiant, i nodi lle'r oedd pethau'n gwella a lle nad oedd pethau'n gwella. Yn gyffredinol, cafwyd ymateb cadarnhaol i'n dull o gywain data a'r wybodaeth rydyn ni ei hangen neu'n gofyn amdani.

Pan fydd yn *rhaidd* i ddarlledwyr gyflwyno gwybodaeth i Ofcom, mae'r gostyngiad mwyaf yn y bwlch data wedi bod ar gyfer anabledd, er bod y bwlch ei hun wastad wedi bod yn fwy nag ar gyfer dynion a menywod a grŵp hil.

Nid oes yn rhaid i ddarlledwyr gywain data a'i ddarparu i Ofcom ar gyfer nodweddion gwarchoddedig eraill, ond rydyn ni'n *gofyn* iddyn nhw wneud hynny'n wirfoddol ar gyfer: crefydd neu gred; cyfeiriadedd rhywiol; ac oedran. O blith y rhain, oedran sydd bob tro wedi bod â'r bwlch data lleiaf o bell ffordd.

Rydyn ni hefyd yn gofyn i ddarlledwyr gywain a darparu data'n wirfoddol mewn perthynas â chefnidir economaidd-gymdeithasol eu gweithwyr a'r gweithwyr llawrydd maen nhw'n eu defnyddio.

Mae'r adran ganlynol yn ystyried y cynnydd sydd wedi cael ei wneud o ran cywain data ar gyfer pob nodwedd.

Anabledd

Ers 2017/18, mae'r bwlch data anabledd wedi lleihau'n sylweddol ar draws y sector darlledu ac mae data gweladwy ar gael erbyn hyn ar gyfer dros dri chwarter (76%) o weithwyr teledu ac 85% o weithwyr radio.

Wedi dweud hynny, mae problemau'n parhau o ran cywain data am anabledd. Mae sefydlu cynrychiolaeth anabledd yn y sector yn dibynnu ar weithwyr yn cofnodi eu bod yn anabl. Bydd nifer o bobl yn dewis peidio â gwneud hyn er bod ganddynt gyflwr a allai olygu eu bod yn gymwys i gael addasiadau rhesymol a chymorth arall. Gall hyn fod oherwydd nifer o resymau fel peidio â theimlo'n gyfforddus wrth ddatgan eu bod yn anabl i'w cyflogwr neu ddim yn teimlo bod yr hunaniaeth yn berthnasol iddyn nhw. Mae'r amharodrydd hwn i ddatgan anabledd yn golygu, er bod y bwlch data wedi lleihau, efallai na fydd data ar anabledd bob amser yn ddibynadwy.

Mae rhai darlledwyr wedi ceisio datrys y broblem hon drwy newid eu ffordd o gywain data er mwyn cynnwys cwestiwn yn gofyn i staff a ydynt yn ystyried eu hunain yn anabl a chwestiwn yn gofyn os oes gan yr aelod o staff gyflwr o restr sy'n cael ei ddarparu gan y cyflogwr. Roedd y Swyddfa Ystadegau Gwladol wedi defnyddio dull arall yn y cyfrifiad diweddaraf, sef holi am salwch a chyflyrau hirdymor ac i ba raddau roedd y rhain yn amharu ar allu rhywun i gyflawni gweithgareddau o ddydd i ddydd. Yn yr adran 'Rôl Ofcom' isod, rydyn ni'n trafod cynlluniau i gael rhagor o wybodaeth er mwyn cyfrannu at unrhyw ddiwygiadau i'n holiadur a'n cyngor yn y maes hwn.

Grŵp hil

Er ein bod yn dechrau o sylfaen gadarn, rydyn ni wedi gweld cynnydd sylweddol ers 2017/18 mewn Teledu a Radio o ran cau'r bwlch data ar gyfer grwpiau hil. Mae data bellach ar gael ar gyfer y rhan fwyaf o'r sector. Erbyn hyn, dim ond 10% o fwllch data sydd ar gyfer teledu a 3% ar gyfer radio. Mae hyn wedi caniatáu i ddarlledwyr ddatblygu eu dealltwriaeth o gynrychiolaeth o blith grwpiau lleiafrifoedd ethnig ym maes darlledu.

Rhywedd

Dim ond data sy'n ymwneud â dynion a menywod rydyn ni'n gallu ei *fynnu*, y mae modd ei fynegi hefyd fel 'rhyw'⁵. Rydyn ni'n cyfeirio at 'rywedd' yma oherwydd ein bod hefyd yn gofyn i ddarlledwyr ddarparu gwybodaeth yn wirfoddol dan y categori 'Arall' (ee rhyngrywiol, anneuaid). Hyd yma nid ydym wedi gofyn i ddarlledwyr ddarparu gwybodaeth feintiol am y nodwedd warchoddedig "ailbennu rhywedd"⁶ er ein bod wedi gofyn am y trefniadau sydd gan ddarlledwyr ar waith i hyrwyddo cyfle cyfartal yn y cyswllt hwn.

Rydyn ni'n ymwybodol bod angen adolygu'r ffordd mae ein holiadur yn cael ei labelu ar hyn o bryd er mwyn cael mwy o eglurder, ond rydyn ni wedi cadw'r derminoleg bresennol er mwyn darparu dull gweithredu cyson ar gyfer camau olaf yr adolygiad pum mlynedd hwn. Edrychwch ar 'Rôl Ofcom' isod i weld ein cynlluniau i gael mewnbwn i lywio diwygiadau i'n holiadur a'n hadroddiadau.

Yn wahanol i'r nodweddion eraill, mae data wedi bod ar gael ar rywedd y rhan fwyaf o'r gweithlu ers dechrau ein rhaglen fonitro.

Oedran

Ar draws y sector radio, mae'r bwlch data wedi lleihau'n sylweddol, 28 pwynt canran, a dim ond 3% yw'r ffigur erbyn hyn.

Ar gyfer y sector teledu, mae'r bwlch data wedi lleihau dim ond 5 pwynt canran, i 9% yn 2020/21, gan ystyried *cynnydd* o 2 bwynt canran yn y bwlch dros y flwyddyn ddiwethaf. Rydyn ni'n sicr yn annog darlledwyr i ymgynhyddu at lefelau uwch byth o gywain data, ond rydyn ni'n ymwybodol bod pandemig Covid wedi cyfrannu at y gostyngiad yn y data a gafodd ei gywain y llynedd.

Cyfeiriadedd Rhywiol

Wrth gyfeirio at gyfeiriadedd rhywiol yn yr adroddiad hwn, rydyn ni'n defnyddio'r acronym "LGB" (Lesbaidd, Hoyw, Deurywiol) yn hytrach na'r acronymau "LGBT", "LGBTQ+" neu acronymau eraill sydd bellach yn cael eu defnyddio'n gyffredin. Mae hyn yn dilyn y diffiniad cyfreithiol o gyfeiriadedd rhywiol fel nodwedd warchoddedig yn Neddf Cydraddoldeb 2010⁷ ac rydyn ni wedi parhau i ddefnyddio'r term hwn er mwyn sicrhau cysondeb dros y cyfnod data. Rydyn ni'n bwriadu ailedrych ar y disgrifiadau hyn fel rhan o'n hadolygiad ehangach o'n holiadur data. Bydd hunaniaethau trawsryweddol yn cael eu hystyried o dan rywedd (fel uchod) yn hytrach na chyfeiriadedd rhywiol.

Yn fwyaf diweddar, mae'r sector radio wedi adrodd am fwch data o 19% ar gyfer cyfeiriadedd rhywiol, gostyngiad trawiadol o 41 pwynt canrannol o 2017/18, pan nad oedd dau o'r tri phrif ddarlledwr – Bauer a Global – hyd yn oed yn cywain data o'r fath. Dyma'r gostyngiad mwyaf mewn bylchau data ar draws y chwe nodwedd warchoddedig ym mhob sector diwydiant.

⁵Mae hyn oherwydd y ffordd y mynegir ein dyletswyddau cyfreithiol yn Neddf Cyfathrebiadau 2003 sy'n cyfeirio at gyfle cyfartal rhwng dynion a menywod. Yn Neddf Cydraddoldeb 2010, dywedir bod y nodwedd warchoddedig 'rhyw' yn gyfeiriad at y nodwedd o fod yn ddyn neu'n fenyw.

⁶Adran 7 Deddf Cydraddoldeb 2010

⁷Adran 12 Deddf Cydraddoldeb 2010

Roedd bwlch data'r sector teledu ar gyfer cyfeiriadedd rhywiol yn 41% yn 2017/18. Bu cynnydd sylweddol a chyson yn y sector i leihau hyn ac erbyn hyn mae'n 27%. Fodd bynnag, mae hyn yn cymharu â bwlch o ddim ond 11% ar gyfer y pum prif ddarlledwr teledu, sydd 13 pwynt canran yn llai.

Crefydd/cred

Ers 2017/18, mae'r bwlch data ar gyfer crefydd neu gred ar gyfer Teledu a Radio wedi gostwng yn gyson ac yn sylweddol. Fodd bynnag, mae rhywfaint o waith i'w wneud eto cyn y bydd data ar gael ar gyfer y sector cyfan, gyda dros draean o'r gweithlu teledu a bron i chwarter y gweithlu radio yn dal heb eu cyfrif. Dylai darlledwyr barhau â'u hymdrechion i gau'r bwlch hwn yn y blynyddoedd i ddod er mwyn iddynt allu deall profiadau pobl sydd â gwahanol grefyddau a chredoau yn y gweithle.

Cefndir economaidd-gymdeithasol

Er nad yw'n nodwedd warchoddedig dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae hi'n hanfodol deall cyfansoddiad y diwydiant teledu o ran cefndir cymdeithasol ac economaidd y gweithlu.

Wrth ddechrau gofyn am y data hwn fe wnaethon ni ymrwymo i weithio gyda darlledwyr i ddeall sut maen nhw'n symud ymlaen ar gywain gwybodaeth yn y maes hwn a pha heriau maen nhw wedi'u nodi.

Mae gwybodaeth am gefndir economaidd-gymdeithasol yn dal yn brin. Mae gennym ddata gweladwy (ar o leiaf un mesur o gefndir economaidd-gymdeithasol) ar gyfer dim ond 39% o weithwyr Radio, a 44% ar gyfer teledu. Dim ond 12 darlledwr sy'n darparu gwybodaeth. Mae'r bwlch data mor fawr ein bod, ar gyfer cefndir economaidd-gymdeithasol yn unig, yn parhau i adrodd ar ffigurau fel canran o'r rheini a ddarparodd wybodaeth (yn hytrach na fel canran o'r gweithlu yn gyffredinol). Yn ein barn ni, mae hyn yn ein galluogi i roi darlun mwy cywir o gyfansoddiad tebygol y diwydiant, er ei fod yn dal yn safbwynt rhannol.

Y gweithlu llawrydd

Er mai dim ond i hyrwyddo cyfle cyfartal mewn perthynas â phobl sy'n cael eu cyflogi gan ddarlledwyr y mae rhwymedigaethau rheoleiddio o dan amodau trwydded darlledwyr yn berthnasol, ni allwn anwybyddu rôl bwysig iawn gweithwyr llawrydd yn y diwydiant darlledu. Yn ogystal â thrafodaethau parhaus ar y ffordd orau o gefnogi ystod amrywiol o dalentau llawrydd, rydyn ni wedi gofyn i ddarlledwyr gywain a darparu data'n wirfoddol – mewn perthynas â rhywedd, grŵp hil ac anabledd – ar y gweithwyr llawrydd maen nhw wedi eu defnyddio ym mhob cyfnod adrodd.

Yn 2017/18, fe wnaethom adrodd am fylchau data ar draws gweithwyr llawrydd teledu a oedd yn amrywio o 54% ar gyfer rhywedd i 83% ar gyfer anabledd. Roedd y bylchau yn llai ar gyfer radio (er eu bod yn dal yn fawr), gan amrywio o 36% ar gyfer rhywedd i 63% ar gyfer anabledd. Yn 2020/21, mae darlledwyr teledu yn dal wedi methu â darparu data am rywedd gan hanner y gweithwyr llawrydd roeddent wedi'u defnyddio a thua dwy ran o dair am anabledd a grŵp hil.

Mae'r diwydiant radio wedi cofnodi bylchau data gweithwyr llawrydd am yr un cyfnod, sydd oddeutu hanner y rheini ar gyfer teledu. Mae angen lleihau'r bylchau data hyn o hyd. Nid oedd y

diwydiant radio wedi cywain data am rywedd gan ychydig dros chwarter ei weithwyr llawrydd a chan tua thraean ynghylch anabledd a grŵp hil.

Yn anffodus, mae'r cynnydd o ran lleihau'r bylchau data sy'n ymwneud â gweithwyr llawrydd wedi bod yn araf, yn enwedig ar gyfer teledu, ac mae llawer o waith i'w wneud eto cyn i Ofcom allu bod yn sicr y bydd y data a ddarperir gan ddarlledwyr yn cynhyrchu dadansoddiad cywir o gynrychiolaeth gweithwyr llawrydd yn ôl unrhyw un o'r tair nodwedd warchoddedig. Mae hyn yn cael ei waethygu gan y ffaith bod swmp y data a gesglir hefyd yn gymharol fach (yn wahanol i'r hyn a gasglwyd o dan brosiect Diamond y Rhwydwaith Amrywiaeth Creadigol, a drafodir isod). Fodd bynnag, drwy'r adroddiad hwn, rydyn ni wedi ystyried ei bod hi'n briodol cyfeirio at y cynnydd tebygol sydd wedi cael ei wneud mewn perthynas â gweithwyr llawrydd radio, gan fod y bylchau data sy'n gysylltiedig â nhw yn llawer llai na'r rheini ar gyfer gweithwyr llawrydd teledu.

Mae nifer helaeth o weithwyr llawrydd y sector teledu yn gweithio mewn cynyrchiadau annibynnol, a dyma pam rydyn ni'n cefnogi [Diamond](#), sef system monitro cynyrchiadau'r [Rhwydwaith Amrywiaeth Creadigol](#) ("CDN"). Mae'r system hon yn cywain data am amrywiaeth a chynhwysiad ac yn helpu'r diwydiant teledu i rannu arferion gorau, gan helpu i "sicrhau bod camau gweithredu'n cael eu cymryd ar gyfer cynnydd mesuradwy"⁸. Mae aelodau CDN sef y BBC, ITV, Channel 4, Sky, ViacomCBS ac UKTV⁹ erbyn hyn, yn defnyddio'r system ar-lein hon er mwyn cael gafael ar ddata amrywiaeth ar eu rhaglenni sy'n cael eu comisiynu gan gwmnïau cynhyrchu annibynnol. Mae adroddiad diweddaraf CDN, [The Fourth Cut](#), a gyhoeddwyd yn gynharach eleni, yn dangos y bu'r cyfraddau ymateb rhwng 28% a 31% ar draws y darlledwyr. Fodd bynnag, o ystyried bod y nodweddion amrywiaeth a gasglwyd yn adlewyrchu 742,076 o gyfraniadau gan dros 36,000 o bobl a oedd yn gweithio neu'n ymddangos mewn cynyrchiadau teledu yn y DU yn 2019/20, mae CDN o'r farn bod y ffigurau "yn rhai gellir eu hystyried fel amcangyfrifon o nodweddion amrywiaeth 'go iawn' yr holl gyfraniadau a wnaed at raglenni teledu a gafodd eu dangos yn ystod y flwyddyn honno."

Rydyn ni'n parhau i annog darlledwyr i gadw golwg ar gynlluniau sydd wedi'u hanelu at weithwyr llawrydd a'u gwerthuso. Mae hyn yn bwysicach fyth gan ei bod yn ymddangos bod pandemig Covid wedi cael effaith anghymesur ar weithwyr llawrydd o grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli (gweler 'Pum mlynedd o ddata – sylw Ofcom' isod).

Cynrychiolaeth – beth mae'r data'n ei ddweud wrthym?

O'r cynnydd yn y data sydd ar gael, rydyn ni wedi gallu creu darlun mwy dibynadwy o gynrychiolaeth ar draws y byd darlledu nag erioed o'r blaen. Yn yr adran hon rydyn ni'n ystyried pob nodwedd warchoddedig a chefnidir economaidd-gymdeithasol, er mwyn asesu faint o gynnydd sydd wedi cael ei wneud tuag at gynrychiolaeth deg o bob un yn y gweithlu.

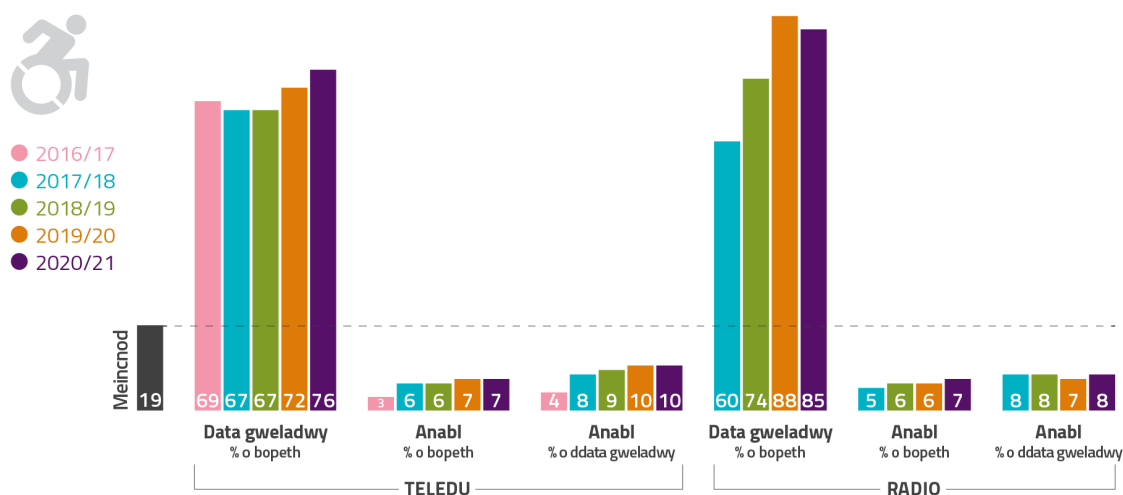
⁸ Gweler tudalennau '[about us](#)' gwefan CDN

⁹ Yn ogystal â'r pum prif ddarlledwr, mae UKTV, S4C ac ITN hefyd yn aelodau o CDN, yn yr un modd â BAFTA, ScreenSkills a Pact.

Anabledau

Dros y 5 mlynedd diwethaf, mae hi wedi bod yn gadarnhaol gweld darlledwyr yn rhoi llawer mwy o ffocws i anabledd, gyda mentrau cydweithredol fel Doubling Disability, prosiect CDN sy'n ceisio dyblu canran y bobl anabl sy'n gweithio ym maes darlledu yn y DU erbyn diwedd 2021¹⁰. Fodd bynnag, er gwaethaf y diddordeb newydd, mae ffordd bell i fynd o hyd cyn i ni weld sector sy'n cynrychioli poblogaeth anabl y DU.

Ffigur 2: Cynrychiolaeth pobl anabl yn y gweithluoedd Teledu a Radio dros y 5 mlynedd diwethaf



O'r data cyfyngedig a oedd ar gael yn 2017/18, nid oedd llawer o weithwyr anabl mewn Teledu a Radio, 7% a 5% o'r gweithlu yn y drefn honno, ac roedd hyn yn is o lawer na'r gyfran o bobl anabl rhwng 16 a 64 oed yn y DU (sef 18% yn 2017/18). Nid yw pethau wedi gwella llawer iawn ers hynny, ac mae Teledu a Radio yn dal i adrodd bod cynrychiolaeth ar draws y diwydiant yn llai na hanner meincnod y DU sef 19% yn 2020/21.

Mae data Diamond ar weithwyr teledu llawrydd yn ategu'r diffyg cynnydd hwn: roedd cyfran y bobl anabl a oedd yn cael eu cynrychioli oddi ar y sgrin mewn cynyrchiadau teledu rhwng 2017 a 2020 wedi codi dim ond 0.9%, o 4.5% i 5.4%¹¹. O'r data cyfyngedig a gyflwynwyd yn wirfoddol i Ofcom gan ddarlledwyr radio, mae'n debyg nad yw nifer y gweithwyr llawrydd anabl mewn radio yn ddim uwch, er bod y gyfran wedi mwy na dyblu ers 2017/18 ond dim ond i 5%, ychydig dros chwarter meincnod y DU.¹²

Mae amrywiaeth sylweddol rhwng darlledwyr o ran cynrychiolaeth anabledd, gyda rhai wedi gwella mwy nag eraill, ond mae gan hyd yn oed y darlledwyr sy'n perfformio orau gryn ffordd i fynd i gyrraedd y meincnod.

¹⁰ I gael manylion, edrychwch ar dudalennau gwe Doubling Disability

¹¹ Gweler [Interim Report on Doubling Disability](#)

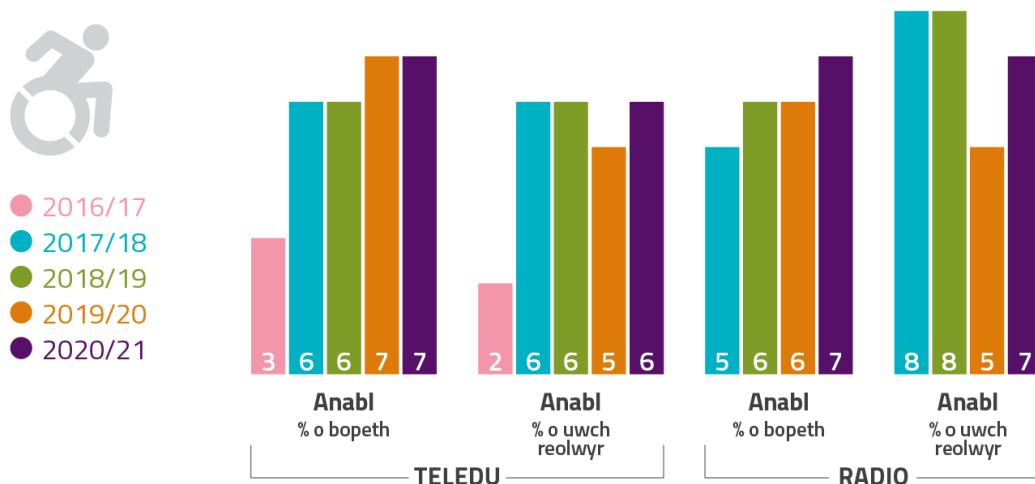
¹² Mae Ofcom o'r farn nad yw faint o ddata mae wedi'i gael am weithwyr llawrydd gan ddarlledwyr teledu yn ddigon i allu llunio dadansoddiad dibynadwy (gweler 'Y gweithlu llawrydd', o dan 'Data – faint ydyn ni'n ei wybod?', uchod).

Mae darlledwyr wedi lansio mentrau i fynd i'r afael â hyn, ond nid yw'r mentrau hyn wedi arwain at newid ar draws y diwydiant eto. Dros amser, mae'n ymddangos bod nifer o ddarlledwyr wedi canolbwyntio ar ddeall anabledd, gyda'r prif ddarlledwyr wedi canolbwyntio yn 2017/18 ar ddeall rhagor am yr heriau sy'n wynebu eu gweithluoedd anabl a rhoi addasiadau priodol ar waith yn y gweithle. Er enghraifft, roedd Sky wedi sefydlu ei Dasglu Gallu i wella ei broses addasiadau rhesymol, ac roedd ITV wedi creu partneriaeth gyda 'Microlink', i gynnal asesiadau desg arbenigol. Yn y sector radio roedd Bauer wedi gweithio gyda MyPLUS a Fforwm Anabledd Prydain i ddeall mwy am anabledau 'anweledig'. Yn fwyaf diweddar, mae'r BBC wedi cydnabod bod angen iddo wella ei ddeialog gyda'i weithlu anabl. Mae ei staff anabl wedi pennu bod ei darged cynhwysiad anabl o 12% yn rhy isel, ac mae'r darlledwr yn priodoli hynny i gyfathrebu annigonol.

Rydyn ni'n croesawu'r camau ymarferol a gymerwyd gan ddarlledwyr i wella eu proses o wneud addasiadau rhesymol, sy'n ofynnol dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Fodd bynnag, er mwyn mynd i'r afael â'r diffyg cynrychiolaeth, credwn ei bod yn bwysig i ddarlledwyr feddwl yn ehangach am greu arferion a diwylliant gweithio 'cynhwysol' ar gyfer cydweithwyr anabl.

Hyd yma, mae'r diffyg cynnydd o ran cyflawni newid wedi bod yn arbennig o wir ar lefel uwch, lle nad yw cyfran y bobl anabl sy'n cael eu cyflogi wedi codi o gwbl i gyrraedd meincnod y DU, ac mewn gwirionedd mae'r gyfran wedi gwaethygu mewn radio. Un esboniad posibl am hyn yw bod mentrau amrywiaeth yn y sector yn aml wedi canolbwyntio ar rolau lefel mynediad. Cyn belled yn ôl â 2016/17, roedd tua 50% o holl brentisiaethau Channel 4 a 35% o'r lleoliadau profiad gwaith yn cael eu cynnig i bobl anabl, ac roedd y BBC yn ceisio sicrhau bod o leiaf 10% o'i leoliadau prentisiaeth yn cael eu defnyddio gan bobl anabl. Mae ein data'n awgrymu bod cyflogi wedi digwydd yn anghymesur ar lefel mynediad a bod cynrychiolaeth mewn uwch rolau – y rheini sydd â phŵer golygyddol neu strategol – wedi aros yn eithriadol o isel.

Ffigur 3: Cynrychiolaeth pobl anabl mewn uwch reolaeth mewn darlledwyr Teledu a Radio dros y 5 mlynedd diwethaf



Roedd y diffyg ffocws ar grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ar lefelau uwch yn thema a nodwyd gan nifer o gyfranogwyr fel rhan o gyfweiliadau *Included* â'r diwydiant. Roedd teimlad ymhlith nifer

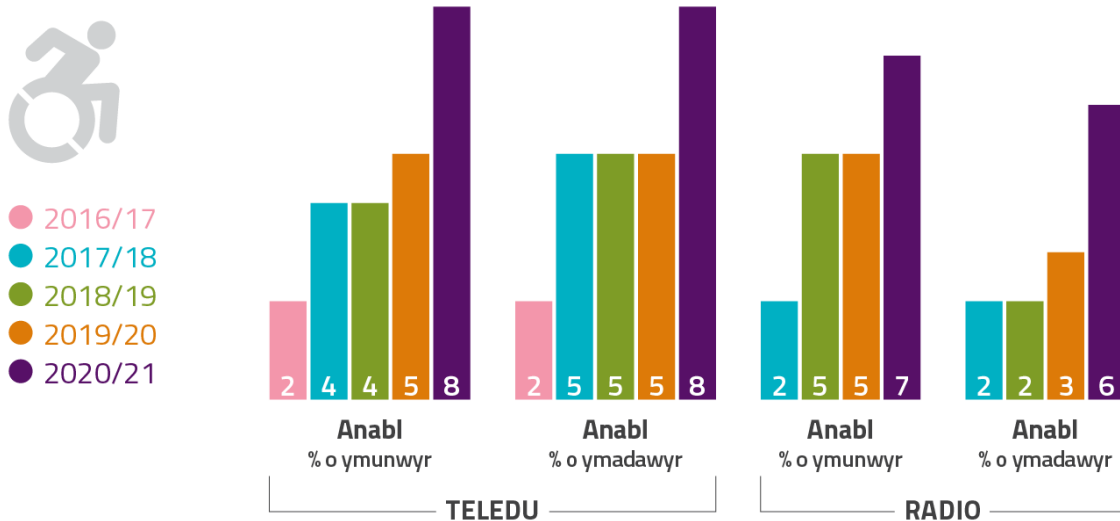
sylweddol o ymatebwyr y gallai hyn fod ynghlwm wrth ganfyddiad o benodiadau lefel uwch fel 'risg' posibl yn hytrach na 'chyfle'.

"Mae pob penodiad yn benodiad risg. Felly peidiwch â chymhwyso'r gair hwnnw pan ddaw'n fater o unrhyw beth sy'n ymwneud ag amrywiaeth; mae hynny'n fy chwyddo. Mae'n fy ngwneud i'n ddig iawn". Cyfweiliadau Included â'r diwydiant – dienw

Ar gyfer doniau Du ac anabl yn arbennig, teimlai'r rhai a gyfwelwyd gan Included nad oedd cyfleoedd uwch yn bodoli neu nad oeddent mor agored ag yr oeddent i grwpiau eraill. Mae hyn yn bwysig oherwydd bod gan uwch arweinwyr y potensial i gael dylanwad cadarnhaol sylweddol ar eu sefydliadau a'r sector; 'y bobl mewn rolau gwneud penderfyniadau sy'n creu newid radical', fel y dywedwyd wrthym gan un arweinydd diwydiant. Amlygir y teimlad hwn ymhellach drwy'r dadansoddiad meintiol a gynhaliwyd gan *Included*, a ddangosodd fod y bwch rhwng gweithwyr anabl yn gyffredinol ac uwch reolwyr wedi ehangu yn myd Radio a heb wella ym myd teledu.

Gallai'r diffyg cynnydd hefyd fod o ganlyniad i gynnydd yng nghyfran y staff anabl sy'n gadael. Er bod darlledwyr wedi dyblu cyfran y bobl anabl sy'n ymuno â darlledwyr teledu a bron wedi cynyddu cyfran y bobl anabl sy'n ymuno â radio bedair gwaith dros y pedair blynedd diwethaf, bu cynnydd cyfatebol hefyd yng nghyfran y staff anabl sy'n gadael darlledwyr teledu. Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf lle'r oedd y nifer a oedd wedi gadael y diwydiant yn gyffredinol yn fwy o lawer na'r nifer a oedd wedi ymuno, mae'r cynnydd hwn yn peri pryder. Mae'n debygol y bydd y mater hwn sy'n ymwneud â chadw staff yn arwain at ganlyniadau difrifol i gynrychiolaeth anabl yn gyffredinol.

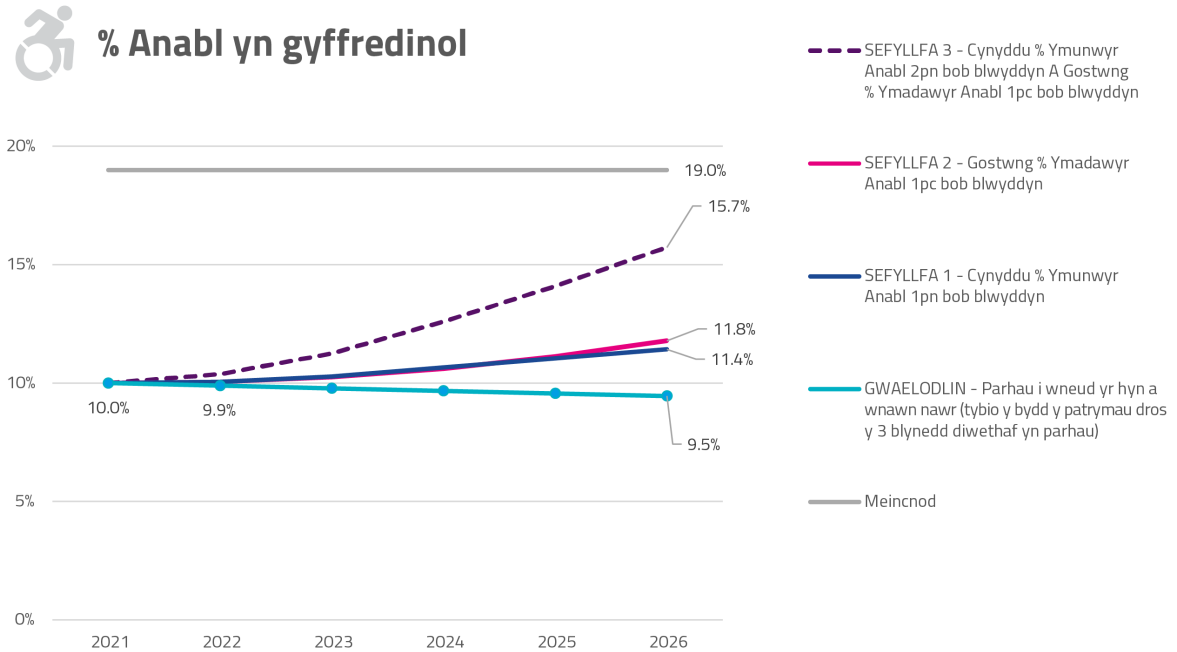
Ffigur 4: Pobl anabl yn gadael ac yn ymuno â darlledwyr Teledu a Radio dros y 5 mlynedd diwethaf



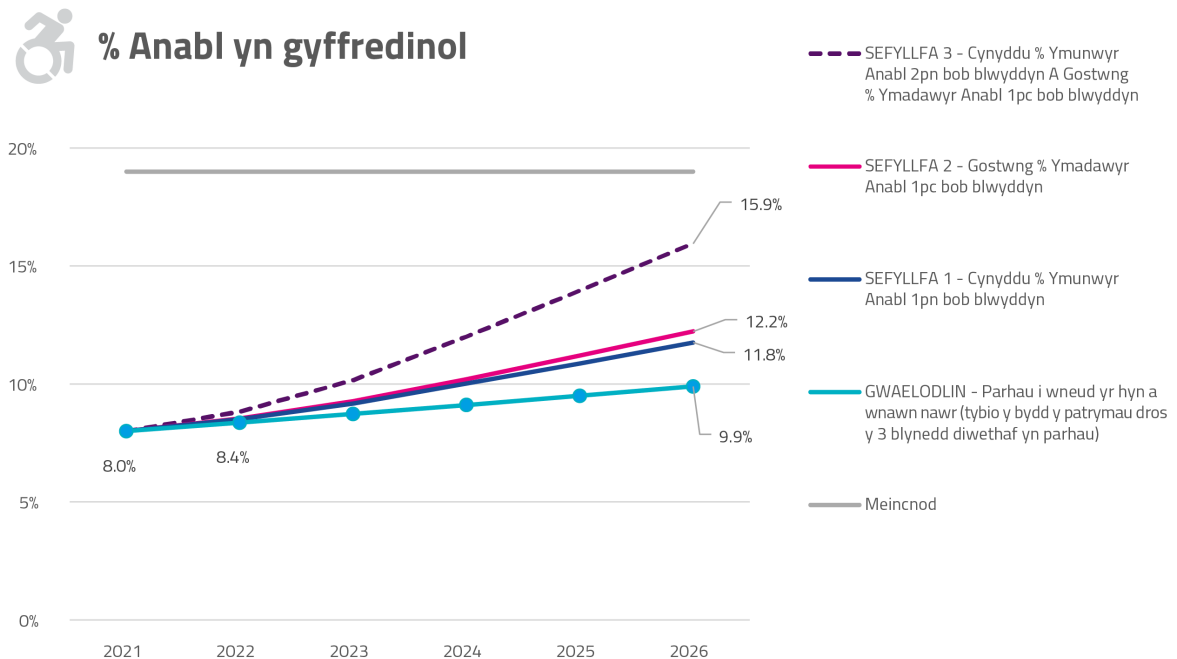
Mae rhagamcaniadau o *Included* (gweler ffigurau 5 a 6) yn awgrymu os bydd y patrymau cyfredol yn para, mae'n debygol y bydd cyfran y gweithwyr anabl mewn teledu yn **disgyn** rywfaint. Ar draws radio, os bydd popeth yn aros yr un fath, yna mae'n debygol y bydd cynnydd bach ond ni fydd yn cyrraedd meincnod y DU o 19% o weithwyr anabl o bell ffordd. Ar gyfer y naill ddiwydiant a'r llall,

dim ond drwy gyfuno cynnydd yn nifer y bobl anabl sy'n ymuno â darlledwyr â gostyngiad yn y nifer sy'n gadael y bydd modd cyrraedd cynrychiolaeth ar lefelau'r boblogaeth.

Ffigur 5: Rhagamcaniadau 'Included' ar gyfer pobl anabl mewn teledu dros y 5 mlynedd nesaf



Ffigur 6: Rhagamcaniadau 'Included' ar gyfer pobl anabl mewn radio dros y 5 mlynedd nesaf



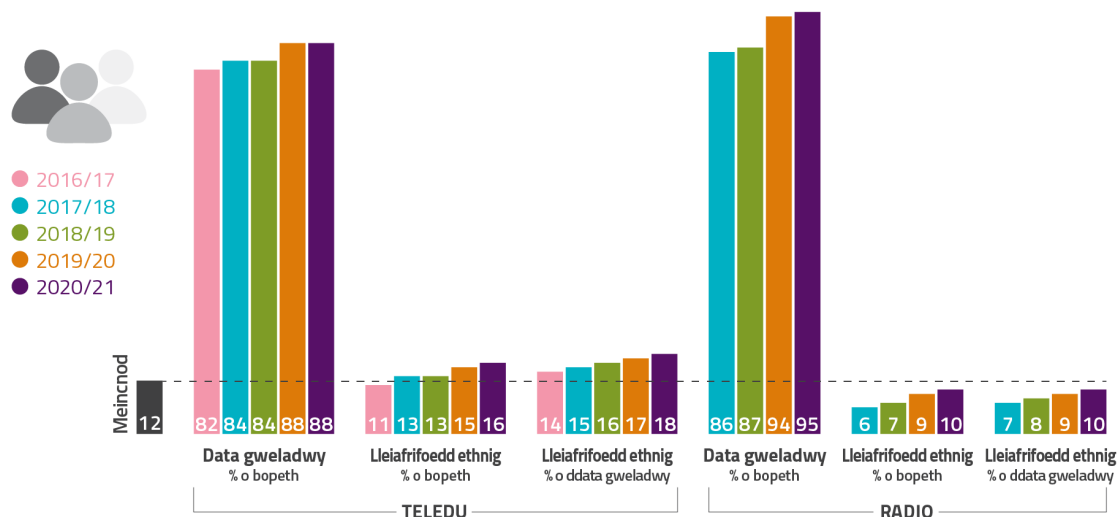
Grŵp Hil

Yn dilyn marwolaeth drasig George Floyd yr haf diwethaf, daeth protestiadau byd-eang â ffocws o’r newydd ar faterion sy’n ymwneud â chyfiawnder hiliol yn y cyfryngau. Oddi ar y sgrin, bu mwy o fyfyrion a gweithredu ar gyfiawnder hiliol gyda nifer a oedd yn gweithio mewn darlledwyr yn gweld y mudiadau hyn fel catalydd ar gyfer mynd i’r afael ag anghydraddoldeb ac eithrio yn fwy cyffredinol.

Fel rhan o gyfweiliadau diwydiant *Included* gofynnwyd i’r rheini a oedd yn cymryd rhan beth oedden nhw’n ei feddwl fu’r newidiadau mwyaf effeithiol dros y pum mlynedd diwethaf. Roedd y newid y soniwyd amdano fwyaf yn ymwneud â thrafodaeth agored. Roedd y rheini a gymerodd ran yn teimlo y bu newid dramatig a chadarnhaol yn nifer, natur a manylder y sgysiau – yn gyhoeddus ac yn breifat – am gynrychiolaeth a phrofiadau grwpiau ethnig sy’n cael eu tangynrychioli ac sydd ar y cyrion ym maes darlledu.

Soniodd nifer o’r ymatebwyr am awyrgylch mwy agored o ostyngeddwydd, dilysrwydd, a chydabyddiaeth bod angen gweithredu, a bod cydweithwyr yn fwy parod i rannu profiadau heb fod ag ofn dial. Soniodd eraill fod iaith, geirfa a lefel datgelu ynghylch pynciau, gan gynnwys hil, wedi dod yn fwy soffistigedig. Ar lefel sefydliadol, mae hyn wedi arwain at ddatganiadau cyhoeddus amlwg iawn, fel manifestos gwrth-hiliaeth ([gweler, er enghraifft, Channel 4](#)) a chynlluniau gweithredu ([gweler, er enghraifft, ITV](#)) yn dilyn llofruddiaeth George Floyd.

Ffigur 7: Cynrychiolaeth pobl lleiafrifoedd ethnig mewn gweithluoedd teledu a radio dros y 5 mlynedd diwethaf



O ran niferoedd, mae nifer y grwpiau lleiafrifoedd ethnig sy’n cael eu cynrychioli mewn Teledu a Radio wedi codi rhywfaint ers 2017/18. I ddechrau roedd cynrychiolaeth yn y sector teledu yn uwch na meincnod poblogaeth gweithio’r DU sef 12% yn 2017/18, ac mae rhai gwelliannau wedi parhau i gael eu gwneud rhwng hynny a 2020/21. Mae hi’n bwysig nodi, o fewn y ffigur hwn ar gyfer y diwydiant i gyd, bod amrywiaethau sylweddol mewn perfformiad rhwng darlledwyr gyda Sky a ViacomCBS yn dweud bod y gynrychiolaeth yn uwch o lawer na chyfartaledd y diwydiant sef 21% ac mae eraill fel ITV yn dweud bod eu ffigur ychydig yn is.

I ddechrau gellid ystyried bod cyfartaledd y diwydiant yn llwyddiant i ddarlledwyr teledu. Fodd bynnag, mae hi'n bwysig pwysleisio bod gan nifer o'r prif ddarlledwyr – mewn teledu a radio – bresenoldeb cryf mewn dinasoedd mawr, fel Llundain a Manceinion, lle mae poblogaeth grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn uwch, sef 35% a 31% yn y drefn honno. O ystyried demograffeg poblogaeth leol o'r fath, gellid ystyried bod gan lawer o ddarlledwyr gynrychiolaeth anghymesur o isel o grwpiau lleiafrifoedd ethnig er eu bod yn cofnodi eu bod yn uwch na meincnod y DU.

Er mwyn adlewyrchu hyn, mae rhai darlledwyr wedi gosod targedau cynrychiolaeth grwpiau lleiafrifoedd ethnig gwahanol yn eu lleoliadau gwahanol, sy'n dibynnu ar amrywiaeth y gymuned leol berthnasol. Rydyn ni'n falch bod darlledwyr yn gosod targedau unigol mwy hyblyg iddyn nhw eu hunain, sy'n ystyried y gweithlu lleol a'r cynulleidfaoedd cenedlaethol ar gyfer eu cynnwys.

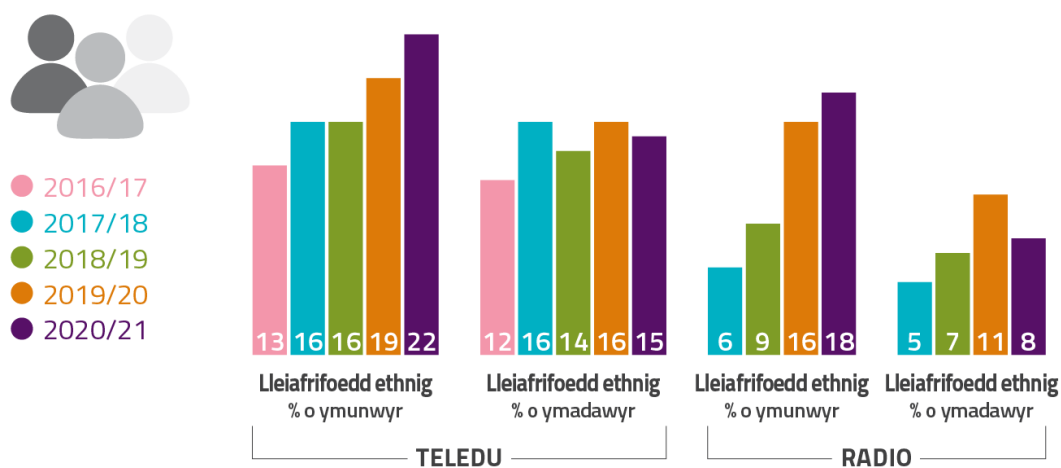
Ar gyfer Radio, mae'r gynrychiolaeth yn dal yn is nag ar gyfer teledu. Er bod pethau wedi gwella dros y blynyddoedd diwethaf, nid yw'r gynrychiolaeth wedi cyrraedd meincnod y DU heb sôn am adlewyrchu poblogaethau lleol mwy amrywiol. Unwaith eto, yn debyg iawn i deledu, mae'r ffigur ar gyfer y diwydiant cyfan yn cuddio amrywiadau rhwng darlledwyr. Yn 2020/21, mae Global nawr yn dweud bod ei gyfran o weithwyr o grwpiau lleiafrifoedd ethnig ychydig yn uwch na meincnod y DU, sef 13% a bod y lefel hon wedi mwy na dyblu ers 2017/18. I'r gwrthwyneb, mae Bauer a BBC Radio wedi dweud nad oedd pethau wedi gwella dim bron yn y cyfnod a'u bod yn dal yn is o lawer na meincnod y DU. Ar gyfer pob darlledwr radio, mae rhywfaint o waith i'w wneud o hyd cyn i grwpiau lleiafrifoedd ethnig gael eu hadlewyrchu'n deg yn y gweithlu. Mae hyn hefyd yn debygol o fod yn wir ar gyfer gweithwyr llawrydd mewn radio, lle mae'r data sy'n cael ei gyflwyno'n wirfoddol gan ddarlledwyr yn dangos bod cynrychiolaeth grwpiau lleiafrifoedd ethnig wedi dyblu ers 2017/18, o 5% i 10% (2 bwynt canran dan feincnod y DU).¹³

Mae'r cynnydd mewn cynrychiolaeth yn cyd-fynd â'r ffaith bod Teledu a Radio wedi cynyddu cyfran y rheini sy'n ymuno â'r diwydiant o grwpiau lleiafrifoedd ethnig ers 2017/18. Mae radio, yn benodol, wedi treblu'r gyfran hon ac mae bron wedi cyrraedd lefel teledu, er ei fod wedi dechrau o sylfaen

¹³ Mae Ofcom o'r farn nad yw faint o ddata mae wedi'i gael am weithwyr llawrydd gan ddarlledwyr teledu yn ddigon i allu llunio dadansoddiad dibynadwy (gweler 'Y gweithlu llawrydd', dan 'Data – faint ydyn ni'n ei wybod?', uchod).

lawer is. Mae'n ymddangos nad yw grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn gyffredinol yn cael eu cynrychioli'n anghymesur yn y rheini sy'n gadael darlledu.

Ffigur 8: Pobl lleiafrifoedd ethnig yn ymuno ac yn gadael darlledwyr Teledu a Radio dros y 5 mlynedd diwethaf



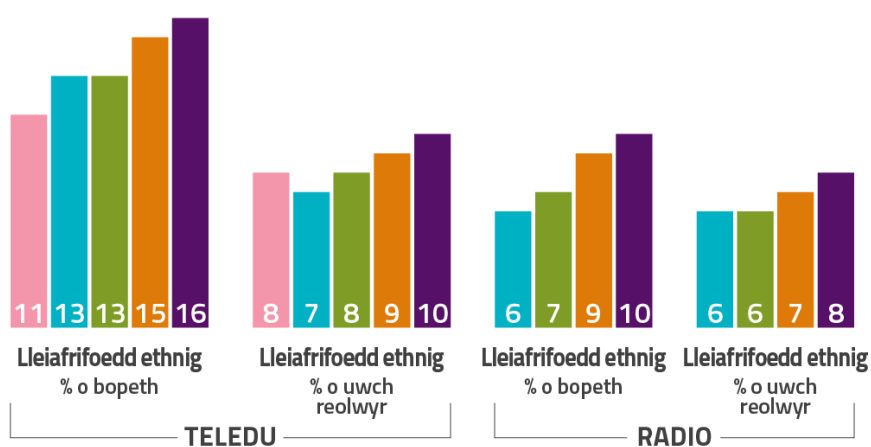
Mae Ofcom yn croesawu'r ffaith bod pob un o'r prif ddarlledwyr wedi gwneud amrywiaeth ethnig yn flaenoriaeth. Rydyn ni hefyd yn falch o weld bod y rhan fwyaf o'r prif ddarlledwyr teledu bellach wedi llunio targedau clir ar gyfer cynrychiolaeth o grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn y gweithlu, gyda Sky hefyd yn datgan ei fod wedi ymrwmo i fuddsoddi £10 miliwn mewn cydraddoldeb hiliol.

Fodd bynnag, rhaid canolbwyntio ar gynyddu'r gyfran sy'n cael eu cyflogi fel uwch reolwyr, sy'n dal i lusgo y tu ôl i'r gweithlu yn ei gyfanrwydd.

Ffigur 9: Cynrychiolaeth pobl lleiafrifoedd ethnig mewn uwch reolaeth darlledwyr Teledu a Radio dros y 5 mlynedd diwethaf



- 2016/17
- 2017/18
- 2018/19
- 2019/20
- 2020/21



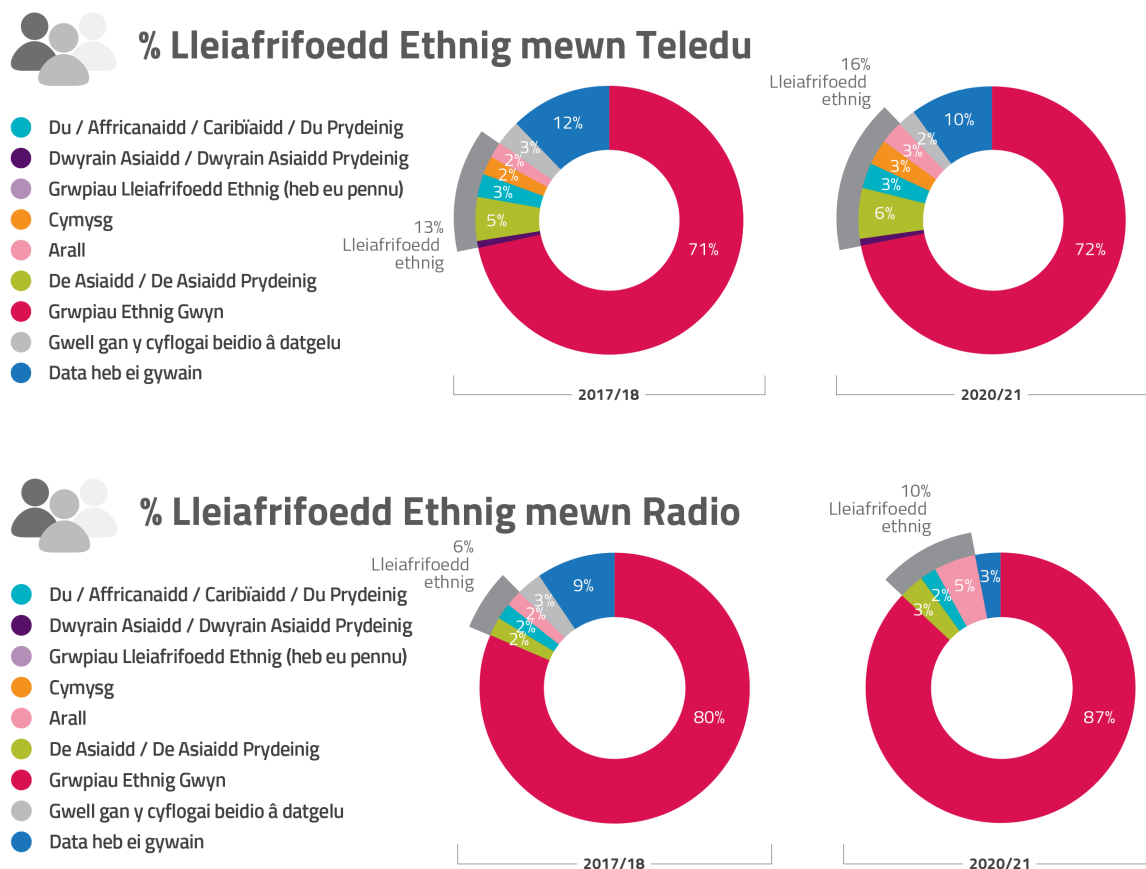
Ar gyfer Teledu a Radio, mae cyfran yr uwch reolwyr a ddaw o grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn dal yn anghymesur o isel wrth gymharu â phob gweithiwr a meincnod y DU. A dweud y gwir, mae dadansoddiad a gynhaliwyd gan *Included* yn dangos bod y bwlch rhwng amrywiaeth hiliol yn gyffredinol ac amrywiaeth hiliol mewn swyddi uwch reolwyr wedi cynyddu mewn Radio a methu â gwella mewn Teledu.

Mae'r anghysonderau hyn yn awgrymu bod y cynnydd a wnaed yn y gynrychiolaeth dros y pum mlynedd diwethaf wedi bod mewn swyddi lefelau is i raddau helaeth, lle ceir llai o fewnbwn strategol. Rydyn ni'n gwerthfawrogi'r ymdrech i fuddsoddi mewn cymunedau lleiafrifoedd ethnig yn y tymor hir gyda'r mentrau hyn ond byddem yn annog darlledwyr i sicrhau eu bod hefyd yn sicrhau amrywiaeth ymysg uwch reolwyr. O ran teledu, mae'r data ar ddyrchafiadau yn addawol yn hyn o beth, gyda bron i un rhan o bump o'r rheini a gafodd ddyrchafiad yn dod o grŵp lleiafrifoedd ethnig. Os bydd y gyfradd dyrchafu hon yn parhau ar bob lefel ac yn cael ei chynnal, yn y pen draw gallai hyn arwain at uwch reolwyr mwy amrywiol. Mae sicrhau bod cyfran gynrychiadol o weithwyr o grwpiau lleiafrifoedd ethnig mewn swyddi uwch reolwyr yn unig yn dibynnu ar recriwtio neu ddyrchafu i'r swyddi hyn, ac mae hefyd yn dibynnu ar atal nifer anghymesur o uwch gydweithwyr o leiafrifoedd ethnig rhag gadael sefydliadau. Mae hyn yn dibynnu ar set fwy cymhleth o gamau gweithredu, i feithrin amgylchedd cynhwysol. Roedd nifer o'r rheini a gymerodd ran yng nghyfweliadau diwydiant *Included* yn teimlo bod amgylchedd uwch swyddi yn llawer llai maddeugar i grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli gan eu bod yn destun safon uwch/gwahanol o'i gymharu â'r grwpiau mwyafrifol ac yn dioddef oherwydd diffyg cefnogaeth a nawdd.

Mae pethau wedi gwella rhywfaint ers 2017/18 o ran nifer y gweithwyr o grwpiau lleiafrifoedd ethnig sy'n cael eu cynrychioli ar lefelau uwch ac mae nifer o fentrau wedi cael eu cyflwyno i helpu i gyflawni hyn. Er enghraifft, yn y flwyddyn honno, roedd y BBC wedi canolbwyntio ar ei fenter RISE, a oedd yn ceisio mentora a datblygu gweithwyr o grwpiau lleiafrifoedd ethnig, ac roedd Global wedi dechrau adolygu ei 'Global Academy', a oedd yn cefnogi datblygiad ei dalentau lleiafrifoedd ethnig newydd. Ar ben hynny, y flwyddyn ddilynol, roedd y rhan fwyaf o'r prif ddarlledwyr teledu wedi gosod targedau clir ar gyfer cynrychiolaeth o grwpiau lleiafrifoedd ethnig ar lefelau uwch.

Wrth gwrs, nid yw'r categori 'Grŵp Lleiafrifoedd Ethnig' eang yn cynrychioli un profiad unffurf. Mae ein data dros y pum mlynedd diwethaf yn awgrymu bod pobl o grwpiau hil gwahanol wedi cael profiadau gwahanol yn y diwydiant, a phrofiadau gwahanol ar draws teledu a radio.

Ffigur 10: Cynrychiolaeth gwahanol grwpiau ethnig ym myd teledu a radio 2020/21¹⁴



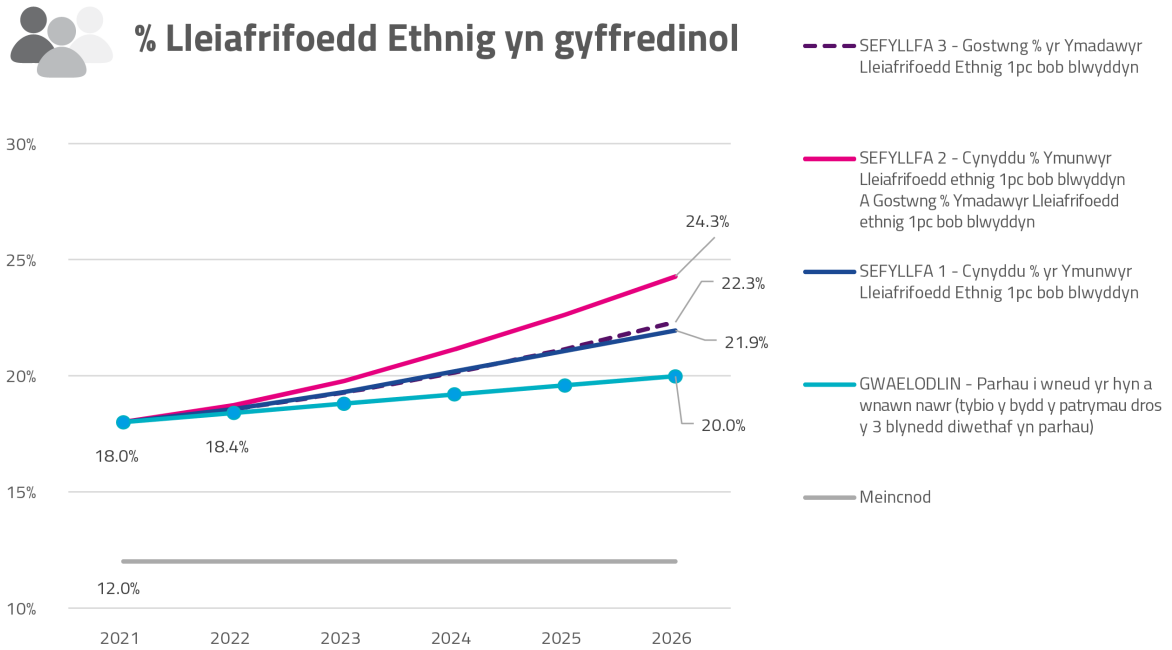
Nid yw'r darlun hwn wedi newid yn ddramatig dros y pum mlynedd diwethaf, ar wahân i gynydd graddol mewn cynrychiolaeth sy'n cyfuno i gynyddu cynrychiolaeth grwpiau lleiafrifoedd ethnig. Mae radio wedi bod yn salach o ran cynrychioli pob grŵp hil. Mewn teledu mae cydweithwyr Du a De Asiaidd yn llai tebygol o gael eu cyflogi mewn swyddi uwch reolwyr. Mae'r anghysondeb hwn yn effeithio'n benodol ar gydweithwyr Du. Fel y nodwyd gennym y llynedd, mae hwn yn batrwm rydyn ni hefyd yn ei weld yn nata Diamond CDN ar y diwydiant llawrydd ehangach¹⁵.

Gan ragweld y pum mlynedd nesaf ar draws teledu a radio, canfu *Included* fod nifer o senarios gwahanol yn dod i'r amlwg o ran cynyddu cynrychiolaeth grwpiau lleiafrifoedd ethnig.

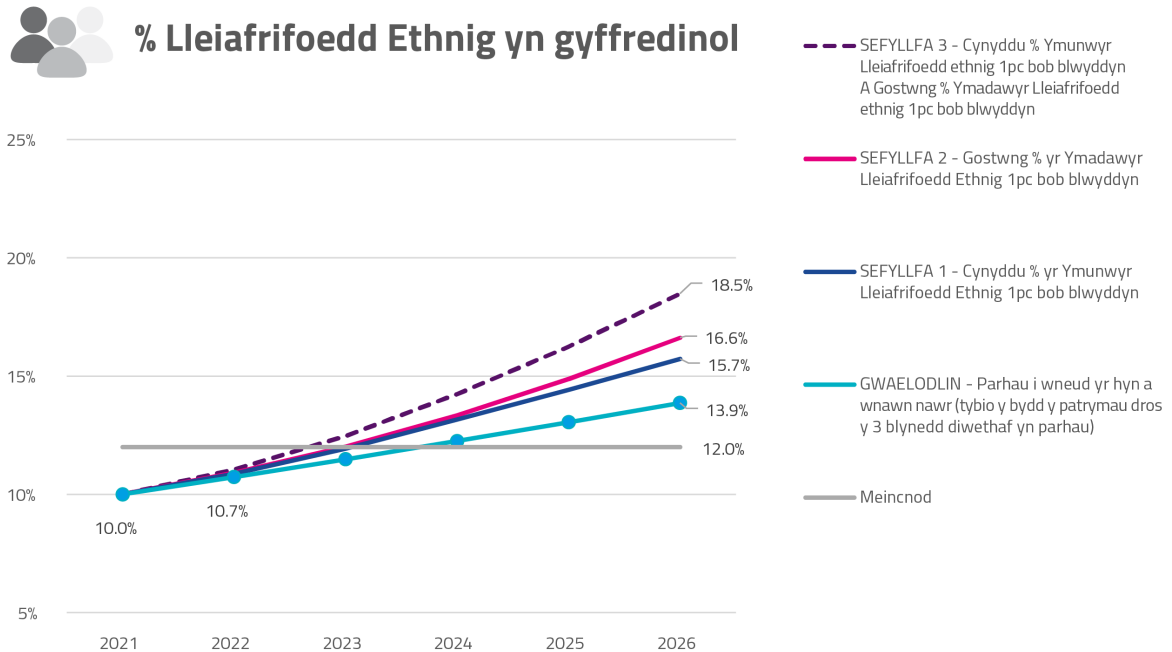
¹⁴ Mae'r categori 'arall' yn cynnwys y rhai hynny sydd wedi nodi 'arall' yn eu hymateb ac unrhyw gategorïau sy'n <1% yn gyfranredol

¹⁵ [Racial and Ethnic Diversity: a deep-dive into Diamond data](#)

Ffigur 11: Rhagamcaniadau ‘Included’ ar gyfer grwpiau lleiafrifoedd ethnig mewn teledu dros y 5 mlynedd nesaf



Ffigur 12: Rhagamcaniadau ‘Included’ ar gyfer grwpiau lleiafrifoedd ethnig mewn radio dros y 5 mlynedd nesaf



Mae cyfran y gweithwyr o grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn debygol o barhau i gynyddu'n raddol dros amser os bydd y patrymau cyfredol yn parhau ar draws teledu a radio, gyda radio'n cynyddu'n gyflymach o fan cychwyn is. Mae'r rhagamcaniadau'n dangos y gallai teledu a radio gyrraedd 24% a 19% erbyn 2026 – gellid cyflawni hynny ym maes radio drwy leihau cyfran y rheini o grwpiau lleiafrifoedd ethnig sy'n gadael, gan ganolbwyntio'n bennaf ar gadw, ac ar gyfer teledu byddai'n well ei gyflawni drwy gyfuniad o recriwtio rhagor ynghyd â lleihau'r nifer sy'n gadael. Mae hyn yn golygu bod y diwydiant darlledu yn ei gyfanrwydd yn cynrychioli grwpiau lleiafrifoedd ethnig ar lefel sy'n uwch na chyfartaledd gweithlu'r DU sef 12%, ond fel rydyn ni wedi'i nodi uchod, nid yw hyn yn cymharu'n dda â phoblogaeth uwch y grwpiau lleiafrifoedd ethnig mewn dinasoedd mwy, lle mae gan lawer o ddarlledwyr bresenoldeb cryf.

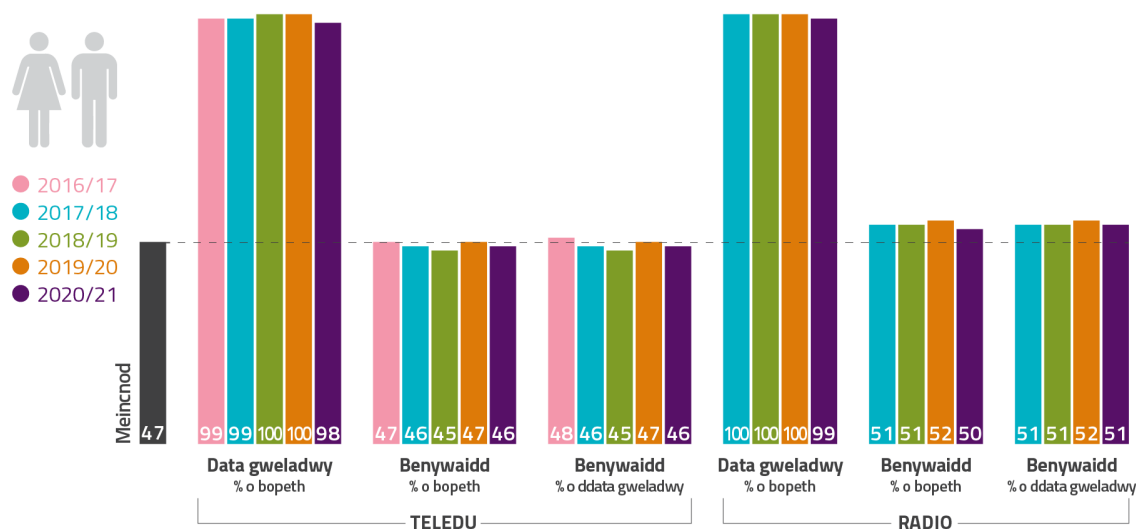
Rhywedd

Yn ystod y pum mlynedd diwethaf, mae profiad menywod yn y cyfryngau wedi cael llawer iawn o sylw ac mae Covid-19 wedi creu heriau newydd i fenywod yn y gweithle. Roedd bron i bawb a gafodd gyfweliad yn ymchwil *Included* wedi cyfeirio at effaith ddwys y mudiadau cymdeithasol a sbardunwyd gan yr honiadau yn erbyn Harvey Weinstein yn 2017. Nid oedd modd anwybyddu'r farn gymdeithasol hon ac roedd wedi creu mandadau pwerus dros newid. Dywedodd un Prif Swyddog Gweithredol fod hyn wedi herio'r sefydliad i gofleidio pobl a 'themlo eu poen'.

Gallwn weld bod darlledwyr wedi ymateb i hyn. Er enghraifft, yn ystod y cyfnod hwn rydyn ni wedi gweld y BBC yn cyflwyno "[Prosiect Cydraddoldeb 50:50](#)" a oedd wedi cael ei anelu'n wreiddiol i gynyddu cynrychiolaeth menywod yng nghynnwys y BBC ac ers hynny mae wedi datblygu i fod yn fenter ehangach o lawer sy'n cynnwys nifer o sefydliadau eraill ac sydd wedi ymestyn i gynrychioli nodweddion eraill¹⁶.

¹⁶ Hyd yma, anabledd ac ethnigrwydd

Ffigur 13: Cynrychiolaeth menywod mewn gweithluoedd teledu a radio dros y 5 mlynedd diwethaf

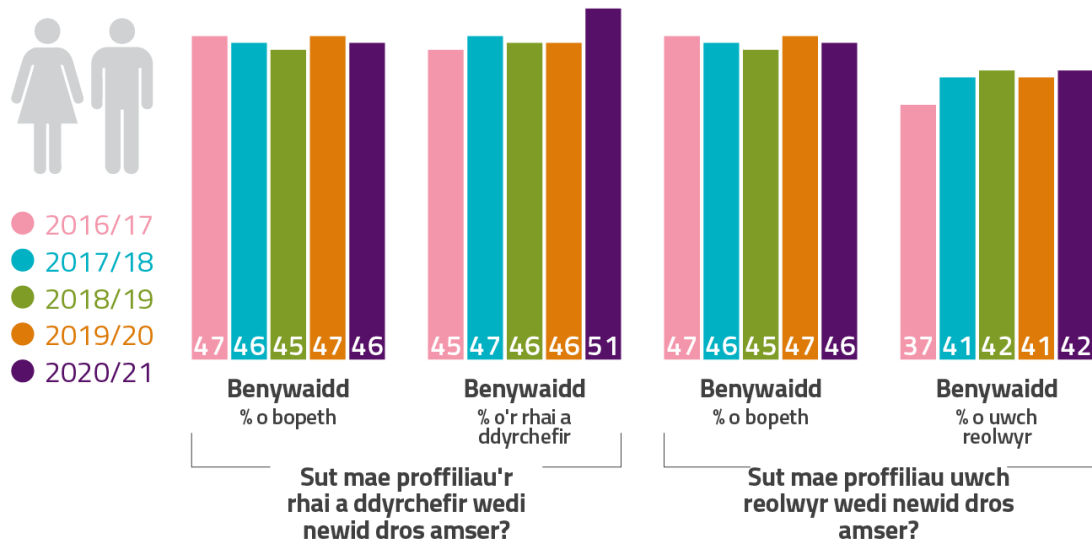


Mae'r data'n dangos bod cynrychiolaeth menywod mewn darlledu wedi aros yn gyson i raddau helaeth ers 2017/18. Ar gyfer teledu, mae cynrychiolaeth wedi aros ychydig yn is na meincnod y DU sef 47%. Ar gyfer Radio, mae cynrychiolaeth menywod yn y sector wedi amrywio yn yr un modd ond, yn wahanol i deledu, mae wedi aros yn gyson uwch na meincnod y DU, er ei bod yn ymddangos nad yw hyn yn wir am weithwyr llawrydd ym maes radio, ac mae data gweladwy wedi dangos yn gyson bod cynrychiolaeth menywod ddim uwch na meincnod y DU¹⁷.

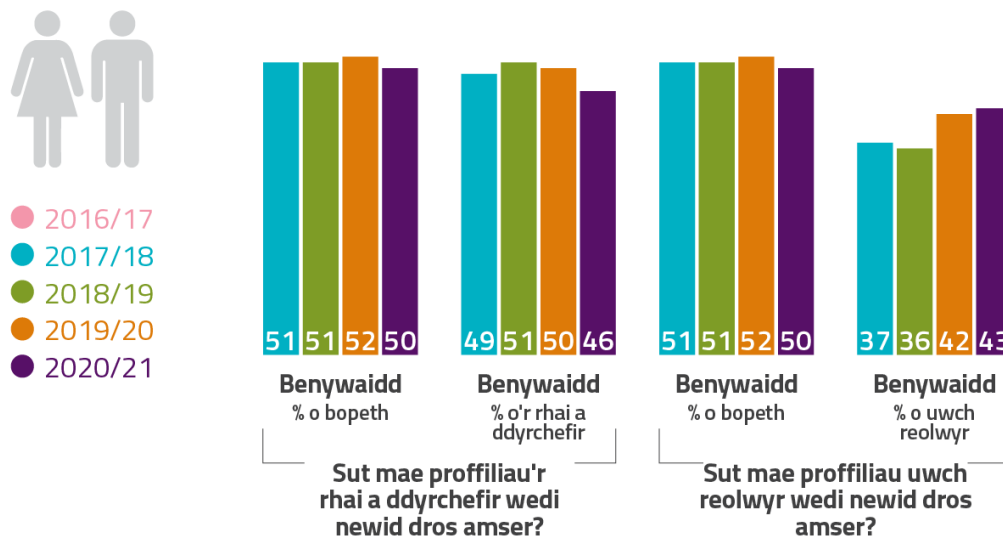
Fodd bynnag, yn 2020/21, ar gyfer Teledu a Radio, roedd cyfran y menywod a adawodd yn uwch na chyfran y menywod a ymunodd. Mae'r rhesymau posibl dros y gadael hwn yn cynnwys pandemig Covid a'i effaith anghymesur ar grwpiau penodol, fel mamau sy'n gweithio, fel y nodir yn ['Locked Down and Locked Out'](#), adroddiad diweddar Sefydliad Ymchwil Diwydiannau Sgrin Prifysgol Nottingham, a oedd wedi arolygu dros 500 o famau a oedd yn gweithio ym meysydd cynhyrchu teledu a chynnwys ar-lein neu wedi'i frandio. Dangosodd ei ymchwil, ymysg pethau eraill: dywedodd bron i hanner yr ymatebwyr nad oeddent wedi gallu derbyn gwaith oherwydd materion yn ymwneud â gofal plant; dywedodd bron i 80% eu bod wedi bod yn gyfrifol am y rhan fwyaf o'r addysg gartref a'r gofal plant yn ystod y pandemig; a dywedodd 61% eu bod wedi ystyried gadael y diwydiant o ddifri.

¹⁷ Mae Ofcom o'r farn nad yw faint o ddata mae wedi'i gael am weithwyr llawrydd gan ddarlledwyr teledu yn ddigon i allu llunio dadansoddiad dibynadwy (gweler 'Y gweithlu llawrydd', dan 'Data – faint ydyn ni'n ei wybod?', uchod).

Ffigur 14: Cynrychiolaeth menywod mewn dyrchafiadau ac uwch reolaeth – Teledu



Ffigur 15: Cynrychiolaeth menywod mewn dyrchafiadau ac uwch reolaeth - Radio



Y llynedd gwnaethom groesawu'r ffaith bod darlledwyr o'r farn bod eu mentrau mwyaf llwyddiannus wedi ymwneud â recriwtio a datblygu, gan gynnwys mewn perthynas â gwella cynrychiolaeth menywod. Roeddem wedi pwysleisio'n benodol yr angen i ddarlledwyr ganolbwyntio ar gadw menywod a'u galluogi i symud ymlaen i rolau uwch, gwneud penderfyniadau.

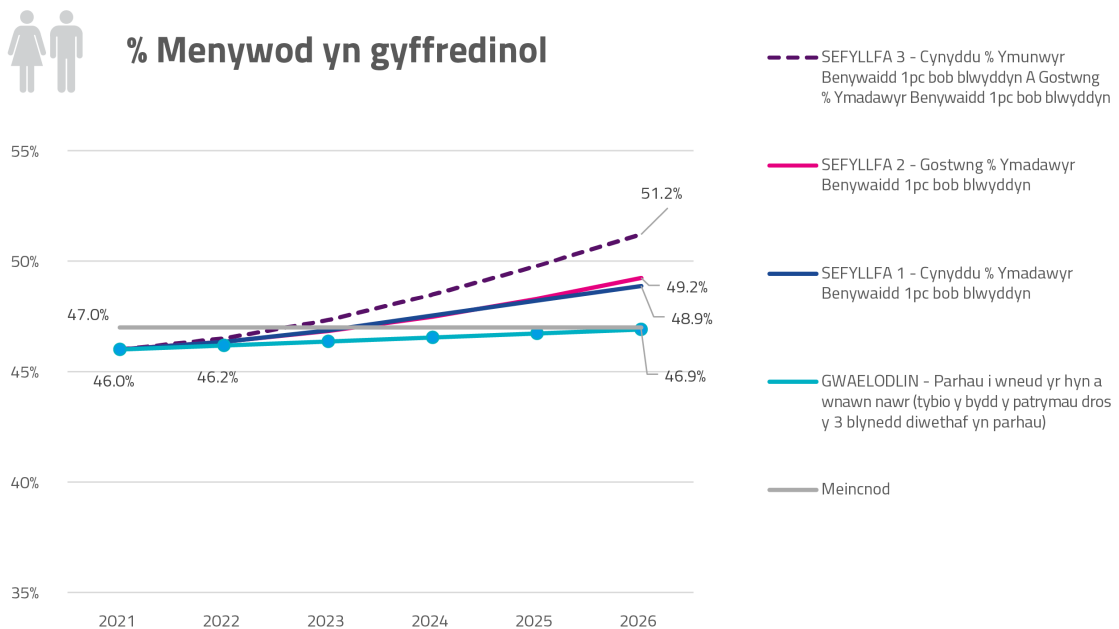
Fodd bynnag, ar gyfer teledu, mae cynrychiolaeth menywod ar lefelau uwch wedi amrywio dros y pum mlynedd diwethaf ac wedi disgyn o dan y meincnod yn 2020/21. Mae'r bwlch rhwng amrywiaeth gyffredinol y rhywiau a'r bwlch o ran menywod mewn swyddi uwch reolwyr wedi aros yn weddol gyson ers 2018, sef rhwng 4 a 5%. Mynegodd un Prif Swyddog Gweithredol a gafodd gyfweiliad fel rhan o'n hymchwil bryder bod y cynnydd ar gyfer menywod ar lefelau gweithredol yn llithro; unwaith eto efallai fod y pandemig wedi cael effaith negyddol. Er bod hyn yn siomedig,

gwelwyd cynnydd addawol yng nghyfran y menywod sy'n cael eu dyrchafu. Os bydd hyn yn batrwm ac yn parhau ar bob lefel, efallai byddwn yn dechrau gweld cynnydd yn nifer y menywod mewn swyddi uwch reolwyr yn y dyfodol agos. Felly rydyn ni'n croesawu'r ffaith bod Sky, er enghraifft, wedi datblygu ei raglen 'Women in Leadership' ers cyn 2016/17 ac yn gobeithio bod y dull gweithredu cydbwysedd o 50/50 rhwng y rhywiau mae'n ei weithredu ar hyn o bryd ar gyfer rhestru byr ar gyfer swyddi yn helpu'r sefydliad i gyflawni ei nod o gyflawni cynrychiolaeth gyfartal rhwng dynion a menywod mewn arweinyddiaeth. Roedd hwn yn darged a osodwyd gan Sky, ITV, C4 a'r BBC yn 2018/19.

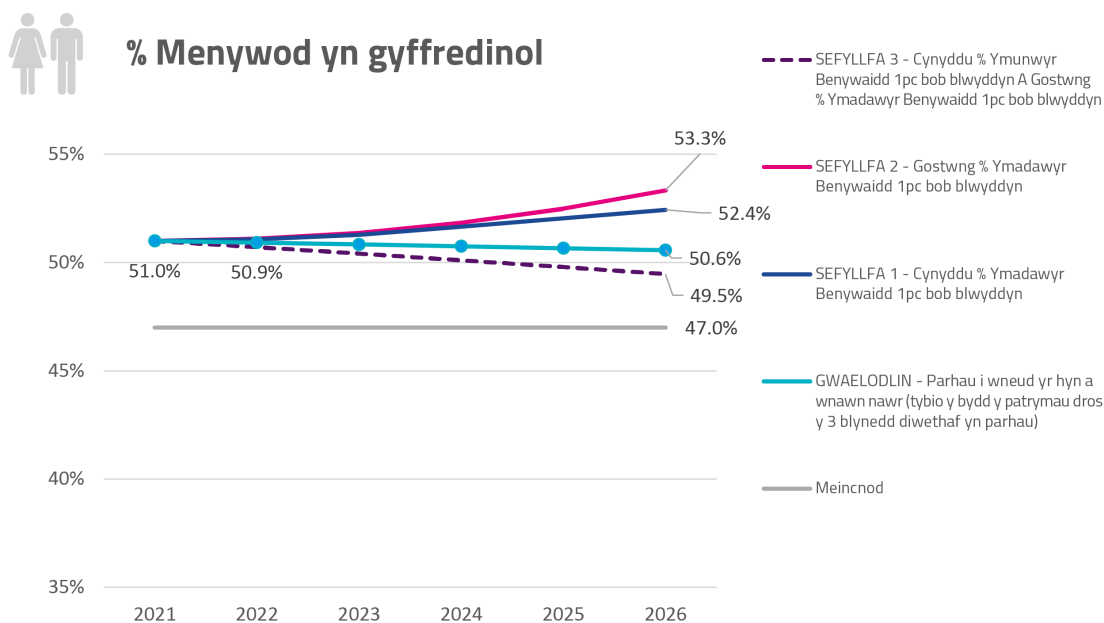
Ar gyfer radio, mae cyfran y menywod mewn swyddi uwch reolwyr wedi cynyddu ac wedi rhagori ar y ffigur ar gyfer teledu ers 2017/18 ond mae'n dal i fethu ag adlewyrchu menywod yn y DU. Er bod y gwelliannau hyn o ran cynrychiolaeth mewn swyddi uwch reolwyr yn addawol, mae data ar ddyrchafiadau yn dangos gostyngiad yng nghyfran y menywod a gafodd ddyrchafiad ers 2017/18. Er nad yw hyn wedi cael effaith negyddol eto ar gynrychiolaeth menywod mewn swyddi uwch reolwyr, dylai darlledwyr radio sicrhau bod cynnydd menywod yn aros ar yr agenda dros y blynyddoedd i ddod er mwyn parhau i wella ac er mwyn i fenywod barhau i gael eu cynrychioli'n deg ar lefel uwch. Felly, rydyn ni'n croesawu'r ffaith bod Global, er enghraifft, wedi cynnal adolygiad o'r dechrau i'r diwedd yn ddiweddar o'i brosesau recriwtio a dyrchafu ac mae bellach wedi rhoi blaenoriaeth i lansio rhaglen datblygu arweinyddiaeth newydd ar gyfer talentau sy'n fenywod.

Isod ceir y senarios rhagamcanol a gafodd eu creu gan *Included* sy'n edrych ar sut gallai cyfran y menywod ar draws y diwydiant newid dros y pum mlynedd nesaf.

Ffigur 16: Rhagamcaniadau 'Included' ar gyfer menywod mewn teledu dros y 5 mlynedd nesaf



Ffigur 17: Rhagamcaniadau ‘Included’ ar gyfer menywod mewn radio dros y 5 mlynedd nesaf



Er bod recriwtio menywod yn dal yn hanfodol, mae’n bosibl y bydd cadw menywod sydd eisoes yno yn bwysicach fyth er mwyn gwella amrywiaeth rhwng y rhywiau yn y tymor hir, yn enwedig ym maes teledu. Ar gyfer radio, mae’r data’n dangos y bydd gosod targed ar gyfer recriwtio cytbwys rhwng y rhywiau a chyfuno hynny gyda ffocws ar gadw mwy yn cynnal cydbwysedd rhwng y rhywiau, ar yr un pryd â chreu gweithle mwy cynhwysol.

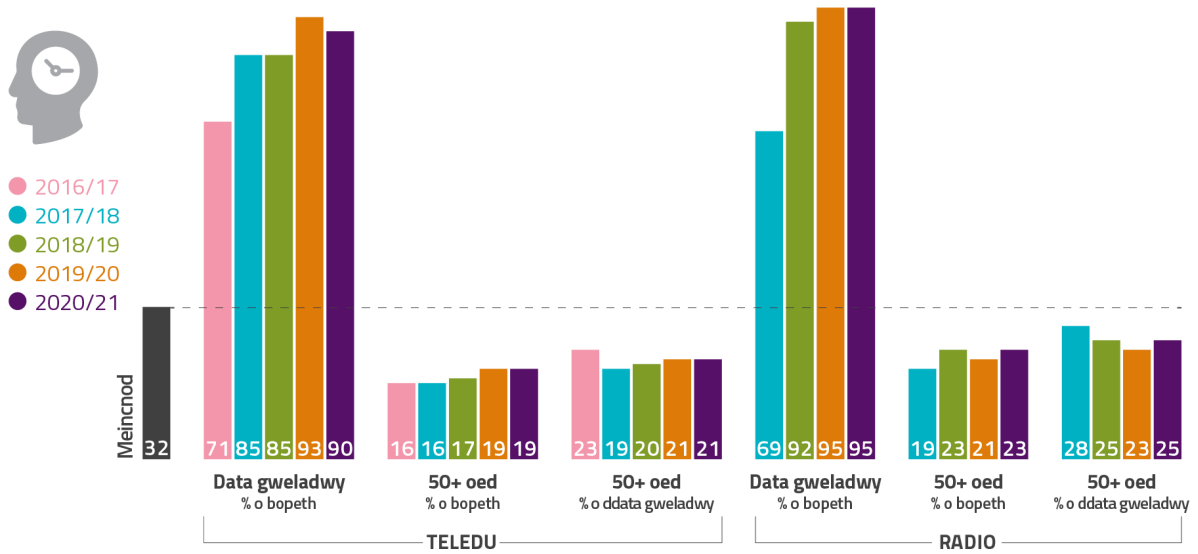
Oedran

Er bod oed cyflwynwyr ar y sgrin ac ar yr awyr wedi cael rhywfaint o sylw cyhoeddus yn ystod y blynyddoedd diwethaf¹⁸¹⁹, nid yw oedran y rheini sy’n gweithio i ddarlledwyr y tu ôl i’r llenni wedi cael cymaint o ystyriaeth. Ond yn yr un modd â’r nodweddion eraill sy’n cael eu trafod yn yr adroddiad hwn, rydyn ni’n credu mai drwy ystod o brofiad yn y gweithlu y bydd lleisiau sy’n wirioneddol amrywiol yn cael eu clywed yn y rhaglenni sy’n cael eu darlledu.

¹⁸ Er enghraifft gweler ymchwil Ofcom i Gynrychiolaeth a phortreadu ar deledu’r BBC a ganfu fod cred gyffredinol bod menywod hŷn yn cael eu tangynrychioli ar y teledu a chynhaliwyd dadansoddiad o gynnwys i gefnogi’r gred hon.

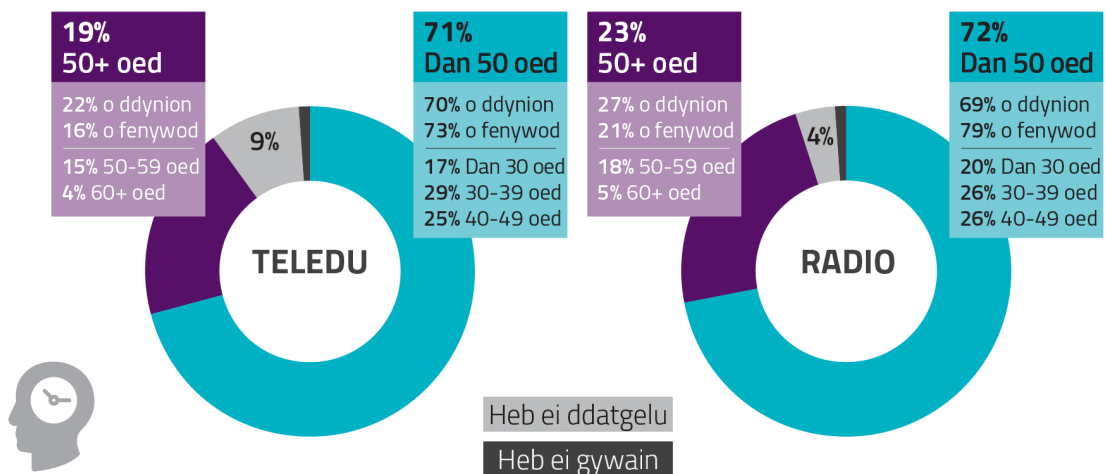
¹⁹ [Portread o Bobl Hŷn yn y Cyfryngau Newyddion](#); adroddiad gan Gomisiynydd Pobl Hŷn Cymru

Ffigur 18: Cynrychiolaeth pobl hŷn mewn gweithluoedd Teledu a Radio dros y 5 mlynedd diwethaf



Bu rhywfaint o gynnydd mewn gweithwyr dros 50 oed sy'n cael eu cynrychioli yn y gweithlu teledu ers 2017/18. Bryd hynny roedden nhw'n cynrychioli 16% o'r gweithlu, gan godi i ddim ond 19% yn y cyfnod adrodd diwethaf ac felly mae hyn yn is o lawer na meincnod y DU sef 32%. Mae dadansoddiad pellach gan *Included* yn dangos mai oedran sydd â'r gwahaniaeth pwynt canran mwyaf o feincnod y DU ar draws y diwydiant teledu, ac mae'n ail ar ôl anabledde ar draws radio.

Nid yw hyn yn syndod o ystyried nad yw adroddiadau darlledwyr i Ofcom yn cyfeirio llawer at gefnogaeth i bobl yn y grwpiau oedran hŷn. Mewn gwirionedd, roedd bron pob menter a oedd yn canolbwyntio ar grwpiau oedran penodol yn canolbwyntio ar bobl ifanc. Rhaid i ddarlledwyr ailedrych ar eu polisiau ar frys i sicrhau eu bod yn cefnogi eu gweithwyr hŷn, yn enwedig y rheini sy'n 50 oed a hŷn.

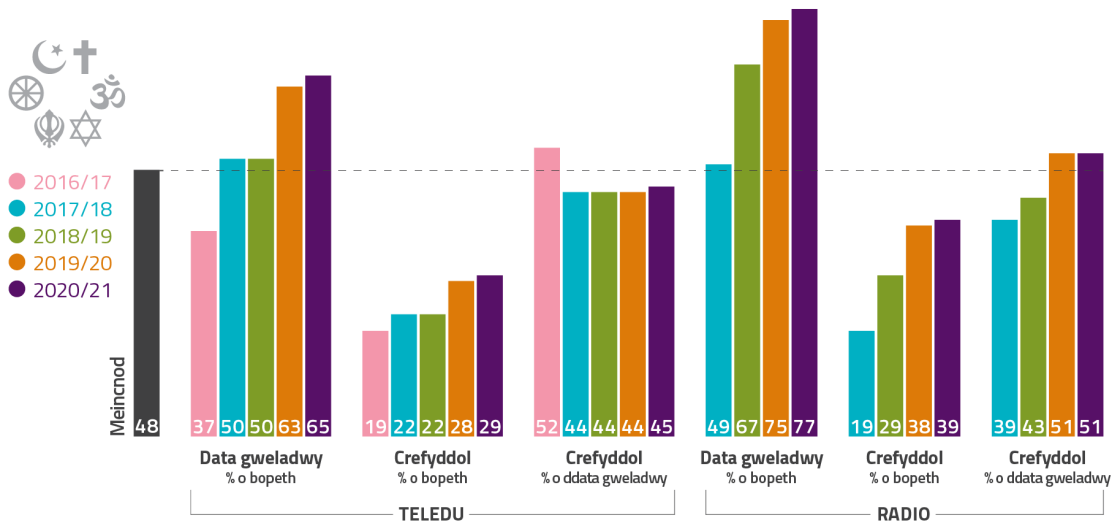


Ffigur 19: Oedran fesul rhywedd yn 2020/21

Yn benodol, mae angen gwneud mwy i wella cynrychiolaeth i fenywod 50 oed a hŷn. Dim ond 16% o fenywod yn y gweithlu teledu sy'n 50 oed a hŷn o'i gymharu â 22% o ddynion. Mae hyn yn wir hefyd am y rheini sy'n gweithio mewn radio, lle mae cyfran y dynion yn 28% ac i fenywod mae'n is o lawer sef 22%. Wrth greu strategaethau i wella cynrychiolaeth yn y sefydliad, mae'n rhaid i ddarlledwyr teledu ystyried y gwahaniaeth hwn a'r angen i sicrhau bod menywod hŷn yn cael eu cynrychioli'n deg.

Crefydd neu gred

Mae ansicrwydd yn gallu bod ynghlwm wrth ymgais i ddeall crefydd/cred y rheini sy'n gweithio ym maes darlledu, neu i lunio casgliadau ynghylch hyn. Un rheswm yw bod materion parhaus sy'n ymwneud â chywain data yn y maes hwn yn cwestiynu cywirdeb y casgliadau yr hoffem eu llunio. Yn yr un modd, ceir rhywfaint o amrywiaeth amlwg yn amcangyfrifon poblogaeth y DU yn y maes hwn dros y ddau ddegawd diwethaf²⁰. Serch hynny, rydyn ni'n gwybod ei bod hi'n gallu bod yn hynod o gynhennus portreadu ac adrodd ar grefydd/cred mewn darlledu²¹. Felly, rydyn ni'n credu ei bod hi'n bwysig bod gweithluoedd darlledwyr yn adlewyrchu'r boblogaeth amrywiol yn hyn o beth, er mwyn adlewyrchu'r profiad dilys hwn ar y sgrin.



Ffigur 20: Cynrychiolaeth pobl grefyddol mewn gweithluoedd Teledu a Radio dros y 5 mlynedd diwethaf

Pan fyddwn yn edrych ar gynrychiolaeth y rheini sy'n ystyried eu hunain yn grefyddol fel cyfran o'r holl weithwyr, mae'r ffigurau (sef dim ond 29% a 34% ar gyfer gweithwyr teledu a radio yn y drefn honno) yn is o lawer na meincnod y DU sef 48%. Mae hyn yn cyd-fynd â'r data ansoddol sydd hefyd yn dangos diffyg mentrau penodol wrth gymharu â nodweddion eraill i wella amrywiaeth. Fodd bynnag, os ystyriwn nifer y staff crefyddol fel canran o ddata gweladwy yn unig, gwelwn fod y ffigur

²⁰ Pan roddodd [Cyfrifiad 2011](#) raniad crefyddol/heb fod yn grefyddol o 67%/26%, mae [Arolwg Agweddau Cymdeithasol NatCen 36](#) 2019 yn datgan bod y ffigurau hyn yn 48%/52%.

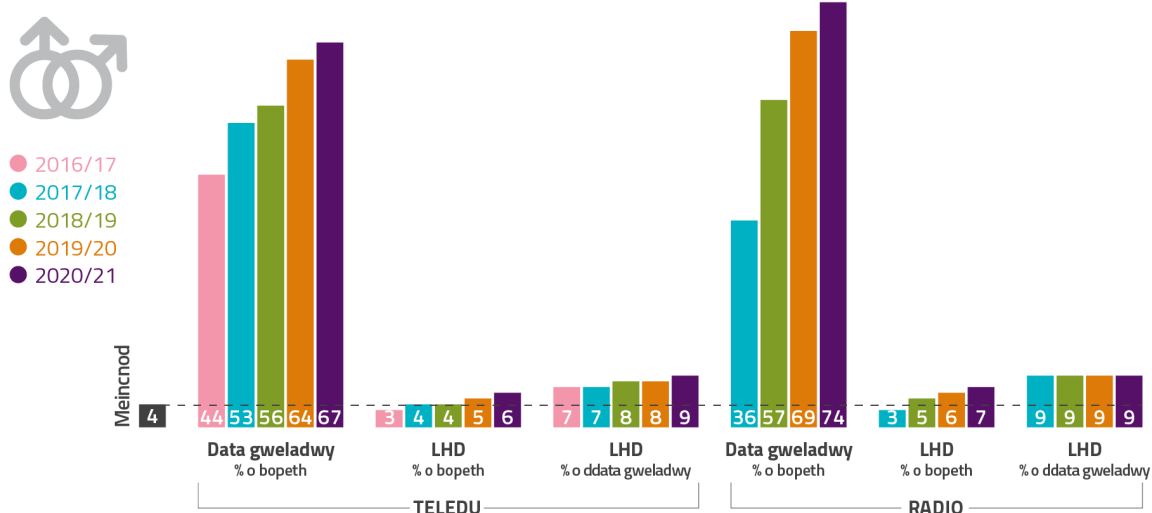
²¹ Gweler, er enghraifft, [Disgwyliadau cynulleidfa Ofcom mewn byd digidol](#).

wedi aros yn gyson agos at feincnod y DU ar gyfer teledu ac, yn achos radio, wedi rhagori ar y ffigur hwn ers 2019/20. Mae'r anghysondebau rhwng y ddau ffigur hyn ynghyd â'r bwloch data sy'n dal yn fawr yn golygu na allwn ddod i gasgliadau cywir am gyflwr cynrychiolaeth grefyddol/cred ym maes darlledu.

Mae hyn yn tynnu sylw at yr angen i gywain a datgelu data'n gadarn wrth geisio hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiad ym maes darlledu. Heb ddata llawn, a heb i'r gweithiwr 'ymrwymo' (pan fydd yn dewis peidio â datgelu gwybodaeth a/neu wrthod rhoi caniatâd i ddarlledwr rannu ei ddata â ni) nid yw Ofcom yn gallu asesu'n hyderus gwir gynrychiolaeth y nodwedd honno mewn darlledu.

Cyfeiriadedd Rhywiol

Ers i ni ddechrau cywain data, mae trafodaeth ynghylch cymhlethdod rhywioldeb wedi ymestyn y tu hwnt i 'LGB'. Er bod y sgysiau ar y pwnc yn dod yn fwy datblygedig, nid oes gennym ddarlun manwl o hyd o sefyllfa pobl LGBTQ+ yn y sector darlledu.



Ffigur 21: Cynrychiolaeth pobl LHD mewn gweithluoedd Teledu a Radio dros y 5 mlynedd diwethaf

Yn yr un modd â chrefydd/cred, mae'n rhaid i'n dehongliad o ddata mewn perthynas â chyfeiriadedd rhywiol ystyried bylchau data cymharol uchel.

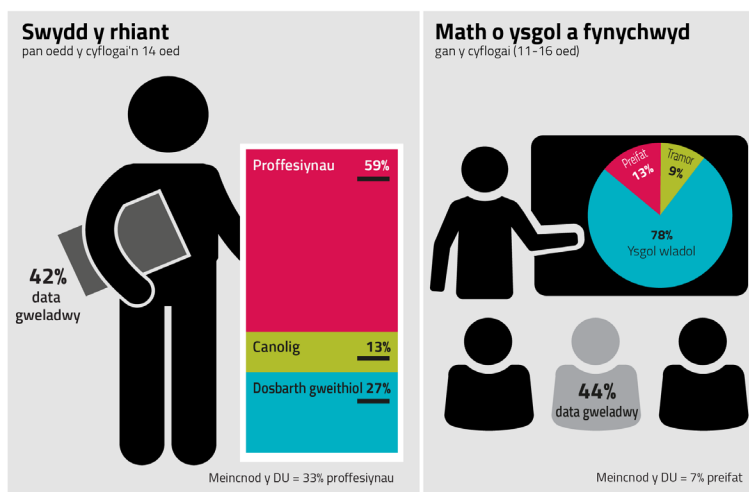
Ers 2017/18, gallwn weld y bu rhywfaint o gynnydd yng nghynrychiolaeth pobl LHD ar draws y gweithluoedd teledu a radio. Fodd bynnag, gallai'r cynnydd hwn fod oherwydd mwy o ddata a data o ansawdd gwell dros amser; pan fyddwn yn edrych ar gynrychiolaeth fel cyfran o ddata gweladwy, mae cynnydd llai amlwg dros amser, ond mae cynrychiolaeth LHD yn 2020/21 yn fwy na dwbl meincnod y DU ar draws y ddau sector. Mae'r meincnod hwn yn seiliedig ar ddata ONS o bobl sydd wedi datgan eu hunain yn LHD. Oherwydd yr anawsterau a'r stigma sy'n gysylltiedig â dod allan yn ogystal â chymhlethdodau rhywioldeb, mae cwestiynau ynghylch pa mor ddibynadwy yw'r ffigur hwn, ac ynghyd â'r bwloch data mawr, mae hyn yn golygu bod angen data gwell arnom i ddeall profiad amrywiol pobl LHD ym maes darlledu. Yn ogystal â chau'r bwloch data hwn, mae'n bwysig bod darlledwyr yn ystyried pa mor effeithiol maen nhw'n defnyddio'r data manylach maen nhw'n ei gywain i sicrhau bod pob grŵp yn teimlo ei fod yn cael ei gynnwys.

Wrth edrych ar ba gamau a gymerodd darlledwyr mewn perthynas â chyfeiriadedd rhywiol, mae'n ymddangos nad oedd y newidiadau cadarnhaol hyn yn debygol o gael eu sbarduno gan fentrau sy'n cael eu harwain gan ddarlledwyr. Er bod eithriadau, fel Bauer a Global sy'n ceisio dathlu pobl o wahanol gyfeiriadedd rhywiol drwy eu rhaglenni, roedd y rhan fwyaf o'r camau gweithredu a oedd yn ymwneud â'r gymuned LHD yn cael eu sbarduno gan y staff eu hunain. Ar draws y cyfnod adrodd amrywiaeth o bum mlynedd, arweiniodd rhwydweithiau staff LHDT+ neu Grwpiau Adnoddau Gweithwyr yr ymgyrch drwy greu rhaglenni gwaith i hyrwyddo eu cynhwysiad eu hunain yn y sefydliadau. Er ei bod yn gadarnhaol gweld staff yn cymryd cymaint o ran yn y gwaith hwn, a'n bod yn cytuno ei bod yn bwysig i gyflogwyr wrando ar brofiadau eu staff (gweler "Argymhellion i ddarlledwyr" isod), ni ddylid rhoi'r baich ar y staff i hyrwyddo eu cynhwysiad eu hunain. Mae angen i uwch reolwyr gefnogi'r gwaith hwn a darparu digon o adnoddau ar ei gyfer o'r brig i lawr.

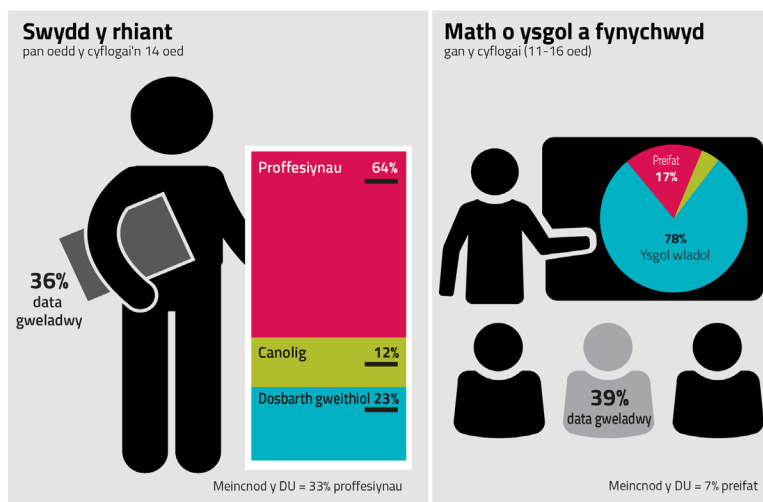
Cefndir cymdeithasol ac economaidd

Mae adroddiad *Included* i Ofcom yn dod i'r casgliad bod y sector darlledu'n edrych yn fanylach arno'i hun nag erioed o'r blaen. Ar lefel y diwydiant ac ar lefel sefydliadol, ac fel sydd eisoes wedi cael ei nodi, mae'r blynyddoedd diwethaf wedi datgelu llun cliriach o lawer o gynrychiolaeth a chyfansoddiad demograffig gweithluoedd darlledwyr. Ond er bod llawer o sefydliadau'n dangos darlun mwy 'cywir' ac yn cymryd rhan mewn sgysiau am lwyddiannau a heriau, mae llawer o fylchau o hyd lle mae data ar goll, fel ar gefndir economaidd-gymdeithasol. Er nad yw'n nodwedd warchodedig dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae hi'n hanfodol deall cyfansoddiad teledu a radio, o ran cefndir economaidd-gymdeithasol y gweithwyr er mwyn deall anghydraddoldebau'r diwydiant yn llawn.

Ers i Ofcom ddechrau gofyn am ddata, yn 2018/19, ar gefndir economaidd-gymdeithasol gweithwyr sy'n gweithio ym maes Teledu a Radio, rydyn ni wedi ymrwymo i weithio gyda darlledwyr i ddeall sut maen nhw'n symud ymlaen i gywain gwybodaeth yn y maes hwn a pha heriau maen nhw wedi'u nodi. Mae cefndir economaidd-gymdeithasol yn torri ar draws nifer o nodweddion eraill. O ganlyniad, mae darlledwyr wedi ymgysylltu â chefnidir economaidd-gymdeithasol i raddau drwy fentrau mewn meysydd eraill, fel y rheini sydd wedi'u targedu at wella cynrychiolaeth y rheini sy'n perthyn i grwpiau lleiafrifoedd ethnig neu'r rheini sydd ag anabledd. Fodd bynnag, rydyn ni hefyd wedi gweld ymdrech gref gan ddarlledwyr dros y blynyddoedd diwethaf i wneud mwy yn y maes hwn a chanolbwyntio ar gefndir economaidd-gymdeithasol. Er nad oes unrhyw dueddiadau pendant ar y pwynt cynnar hwn, o ran y math o waith a wneir, mae'n gadarnhaol gweld mwy o ffocws ar symudedd cymdeithasol gydag ymdrechion megis ymgysylltiad Channel 4 â'r gymuned leol yn Leeds sydd wedi gweld cynnydd yn nifer y ceisiadau gan bobl dosbarth gweithiol.



Ffigur 22: Cefndir cymdeithasol-economaidd yn 2020/21 - Teledu



Ffigur 23: Cefndir cymdeithasol-economaidd yn 2020/21 - Radio

O ran ein data cyfyngedig, nid yw'r darlun wedi newid llawer dros dair blynedd o fonitro, ac mae'n dangos tangynrychiolaeth barhaus o bobl o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol penodol. Yn ein data diweddaraf, yn 14 oed, roedd gan 59% o weithwyr ym maes Teledu a 64% ym maes Radio rieni mewn galwedigaethau profesiynol, tua dwbl meincnod y DU sef 33%. Mae'r anghydbwysedd hwn yn cael ei adlewyrchu yn yr un modd yn nata ysgol y gweithiwr. Mae ein data gweledol diweddaraf yn dangos bod 13% o weithwyr teledu a 17% o weithwyr Radio wedi mynychu ysgol breifat o'i gymharu â meincnod y DU sef saith y cant.

Mae'r anghydbwysedd hwn yn ymddangos yn debyg i'r un a oedd yn ymwneud â'r diwydiannau creadigol yn ehangach yn 2020, fel yr amlygwyd gan ymchwil diweddar gan y [Ganolfan Polisi a](#)

[Thystiolaeth ar gyfer y Diwydiannau Creadigol](#)²² (PEC), dan arweiniad yr elusen, [Nesta](#)²³. Yn, '[Social mobility in the Creative Economy – Rebuilding and levelling up?](#)', dywedodd PEC fod 52% o'r rheini a oedd yn gweithio yn y diwydiannau creadigol yn dod o gefndiroedd breintiedig²⁴ – cyfran sydd nid yn unig 14 pwynt canran yn uwch nag ar draws holl ddiwydiannau'r DU²⁵, ond dyma'r uchaf o unrhyw gategori sector hefyd. Roedd hefyd yn datgelu bod y diwydiannau creadigol yn cynnwys y gyfran isaf o bobl o gefndiroedd dosbarth gweithiol, sef dim ond 26%, sydd 12 pwynt canran yn is nag ar draws holl ddiwydiannau'r DU ac sy'n dangos “diffyg sy'n fwy na maint y gweithlu creadigol yng Nghymru, yr Alban a Gogledd Iwerddon gyda'i gilydd...a dim ond ychydig yn llai na'r swyddi ychwanegol a gafodd eu creu yn y Diwydiannau Creadigol yn y pum mlynedd cyn y pandemig...”.

²² Ariannwyd gan Gyngor Ymchwil y Celfyddydau a Dyniaethau fel rhan o Strategaeth Ddiwydiannol Llywodraeth y DU, mae [PEC](#) “yn darparu ymchwil annibynnol ac argymhellion polisi ar gyfer diwydiannau creadigol y DU ... ac mae'n cynnwys consortiwm o brifysgolion ledled y DU...”

²³ [Nesta](#) .

²⁴ Mae '[Social mobility in the Creative Economy - Rebuilding and levelling up?](#)' yn cyfeirio at bobl o gefndiroedd “breintiedig”, “canolradd” a “dosbarth gweithiol” – mae'r tarddiad dosbarth yn seiliedig ar alwedigaeth y rhieni pan roedd yr unigolyn yn 14 oed gan ddefnyddio codau NS-SEC, gyda Breintiedig = NS-SEC 1 a 2; Canolradd = NS-SEC 3 a 4; a Dosbarth Gweithiol = NS-SEC 5, 6, 7 neu 8.

²⁵ Arolwg Llafurlu yr ONS Gorffennaf-Medi 2020.

Pum mlynedd o ddata – sylw Ofcom

Gan fod rhagor o ddata ar gael gallwn weld bod y sector darlledu'n symud ymlaen at gynrychioli poblogaeth oedran gweithio'r DU yn llawnach. Fodd bynnag, mae'r cynnydd hwn wedi bod yn araf ac rydyn ni'n poeni na fydd o bosibl yn gynaliadwy i bob grŵp. Wrth archwilio cynrychiolaeth ar lefelau gwahanol, mae'n amlwg bod y rhan fwyaf o'r cynnydd wedi digwydd ar lefelau is, o bosibl oherwydd un o'r nifer fawr o gynlluniau recriwtio lefel mynediad a gafodd eu lansio. Er ei bod yn gadarnhaol gweld darlledwyr yn buddsoddi mewn talent ifanc ac yn ceisio adeiladu sector mwy cynrychioladol o'r gwaelod i fyny, nid yw hyn yn ddigon. Mae ymchwil gan *Included* a'n data ein hunain yn dangos ei bod yn hanfodol bod darlledwyr yn gwneud mwy o ymdrech gyda 'chynhwysiad', er mwyn cadw eu talent a'u helpu i symud ymlaen i uwch rolau. Bydd hyn yn helpu i greu newid mwy cynaliadwy i'r sector ac yn gwella cynrychiolaeth yn fwy o lawer.

Fel rhan o'r ymchwil roedden ni wedi'i gomisiynu gofynnodd *Included* i'r rheini a gafodd gyfweiliad am atebion wrth gyflwyno amrywiaeth a chynhwysiad wrth symud ymlaen. Roedd nifer o'r cyfranogwyr wedi sôn am bwysigrwydd cadw talent ac roedden nhw'n credu petai manteision amrywiaeth a chynhwysiad yn cael eu deall yn iawn, y byddai hyn yn meithrin ac yn rhannu talent.

“Ni fyddai cynifer o bobl yn symud i America, menywod yn gadael ar ôl oedran penodol, neu bobl yn rhoi'r gorau iddi oherwydd nad yw eu hagwedd feddyliol yn gallu delio â phethau.”

Cyfweiliadau *Included* â'r diwydiant- dienw

“Mae angen i ni wneud hyn ar gyfer y gweithwyr llawrydd a fyddai'n gadael y diwydiant fel arall.”

Cyfweiliadau *Included* â'r diwydiant

Mewn rhai meysydd mae angen cywain data'n well cyn gallu llunio casgliadau manwl. Mae diffyg data parhaus mewn nifer o feysydd allweddol. Yn gyntaf, mae angen gwneud llawer iawn o waith eto cyn y bydd digon o ddata gweladwy a dibynadwy ar gael ar gyfer rhai nodweddion, fel crefydd/cred, cyfeiriadedd rhywiol a chefnidir economaidd-gymdeithasol. Yn ail, ar wahân i effeithiau ar y cyd o ran oedran a rhywedd, nid oes gennym wybodaeth ar hyn o bryd am sut mae nodweddion yn croestorri. Fel roedden ni wedi'i ddweud llynedd, nid yw pobl yn cael eu diffinio gan un nodwedd ac mae nifer o ffactorau sy'n rhyngweithio â'i gilydd yn dylanwadu ar eu cyfle cyfartal.

Nid oes data ar gael o gwbl ar gyfer meysydd eraill. Mewn adroddiadau blaenorol, mae Ofcom wedi galw, yn benodol, am i ddata gael ei gywain ar amrywiaeth ddaearyddol. Rydyn ni wedi gofyn am hyn am ddau reswm: yn gyntaf i daflu goleuni ar ledaeniad staff darlledu ledled y DU, ac yn ail er mwyn i ddarlledwyr allu deall sut mae amrywiaeth eu gweithlu yn amrywio rhwng gwledydd a rhanbarthau yn y DU. Mae hyn wedi dod yn bwysicach nag erioed wrth i ddarlledwyr symud mwy o staff y tu allan i'r M25, ac wrth i ni brofi'r cynnydd mewn gweithio gartref mewn sawl rôl o ganlyniad i Covid, a'r potensial o ganlyniad i hynny i ddarlledwyr recriwtio o gronfa ddaearyddol ehangach y tu hwnt i'w swyddfeydd.

Mae hyn hefyd yn adlewyrchu canfyddiadau [asesiad cyflym o'r dystiolaeth](#) a gynhaliwyd ar gyfer Ofcom ym mis Mai 2021, a oedd yn awgrymu, wrth ystyried ymchwil i amrywiaeth mewn darlledu gwasanaethau cyhoeddus, y dylid rhoi mwy o sylw i amrywiaeth yn rhanbarthau'r DU²⁶

²⁶ [Asesiad Cyflym o'r Dystiolaeth i Amrywiaeth mewn Darlledu Gwasanaeth Cyhoeddus](#)

Yn fwy cyffredinol, mae effaith Covid-19 wedi bod yn gymysg. Wrth stopio cynyrchiadau a chyflwyno cyfyngiadau symud byd-eang, roedd y sector mewn tir newydd a chyflwynwyd arferion gweithio newydd. Yn ogystal â chaniatáu ar gyfer mwy o amrywiaeth daearyddol, mae ymatebion darlledwyr i'n holiadur yn awgrymu bod hyn wedi cynnig hyblygrwydd i rieni ac i ofalwyr yn y sector, ac mae hefyd wedi golygu bod rhywfaint o waith yn fwy hygyrch i rai pobl anabl. Fodd bynnag, yn ogystal â chynnydd mewn arferion gweithio, mae'r pandemig wedi amlygu ac wedi gwaethygu nifer o anghydraddoldebau presennol. Nid yw'r model gweithio gartref o fudd i bawb;. Efallai nad oes gan rai gweithwyr (yn enwedig y rheini o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is) ddigon o gyfleusterau gartref fel darpariaeth band eang dda neu fannau gwaith, ac efallai y bydd hyn yn effeithio ar eu gwaith yn y tymor hir. Mae pryderon hefyd y gallai'r rheini sy'n dewis gweithio mwy gartref gael eu hanghofio wrth ystyried dyrchafu o blaid y rheini sy'n fwy gweladwy yn y swyddfa. O ystyried y gallai gweithio gartref a hyblygrwydd fod yn arbennig o addas i weithwyr o rai grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli, gallai hyn arwain at oblygiadau difrifol o ran amrywiaeth a chynhwysiad yn y sector. Yn yr un modd, mae'r ansefydlogrwydd ariannol a oedd yn gysylltiedig â bod yn weithiwr llawrydd yn ystod cyfnod y pandemig yn debygol o effeithio'n anghymesur ar y rheini o grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli.

Y pum mlynedd nesaf

Yn yr adran olaf hon rydyn ni'n adeiladu ar ein dadansoddiad uchod i argymhell **camau gweithredu allweddol i ddarlledwyr** dros y pum mlynedd nesaf. Credwn ei bod yn rhaid i'r cyfrifoldeb dros newid fod yn nwylo'r diwydiant darlledu ei hun, sefyllfa a gefnogwyd gan yr unigolion o'r diwydiant a gafodd gyfweiliadau gydag *Included*.

Fodd bynnag, rydyn ni hefyd yn cydnabod bod Ofcom mewn sefyllfa unigryw i gefnogi cynnydd. Roedd y rheini a gafodd gyfweiliadau gydag *Included* yn anghytuno ynghylch y math o ddull rheoleiddio roedden nhw'n credu a oedd yn angenrheidiol – o 'gyffyrddiad ysgafn' i 'ymyriadau'. Mae'r [ddogfen fethodoleg](#) sy'n cyd-fynd â'r adolygiad hwn yn nodi ein pwerau statudol presennol yn y maes hwn, ac yma rydyn ni'n nodi'r camau rydyn ni'n bwriadu eu cymryd i sbarduno newid yn y dyfodol agos.

Argymhellion i ddarlledwyr

Dylai darlledwyr adeiladu ar eu gwaith i gynyddu 'amrywiaeth' gyda ffocws ar 'gynhwysiad', gan ganolbwyntio ar gadw, dyrchafu a recriwtio i uwch swyddi

“Rydyn ni'n gwneud llawer o amrywiaeth a dim digon o gynhwysiad. Rydyn ni'n gwneud llawer ar gynrychiolaeth, ond dim cynhwysiad (portread dilys). Rydyn ni mor brysur yn cyfri'r rhifau, fel nad ydyn ni'n meddwl am eu profiad, eu llais.”

Cyfweiliadau *Included* â'r diwydiant – Babita Bahal, Pennaeth Amrywiaeth Creadigol yn Channel 4

Mae ein data rhifiadol a'n gwybodaeth am fentrau darlledwyr yn awgrymu bod darlledwyr hyd yma wedi canolbwyntio eu hymdrechion ar allgymorth a recriwtio er mwyn amrywio'r gronfa o bobl sy'n ymuno â'u gweithlu. Mae hwn yn gam pwysig ac mae wedi arwain at fwy o amrywiaeth ar draws nifer o nodweddion. Ond mae'n golygu ei bod yn ymddangos bod y cynnydd wedi'i gyfyngu i lefelau iau. Rydyn ni hefyd yn poeni na fydd y cynnydd yn gynaliadwy oherwydd y niferoedd uchel sy'n gadael y diwydiant, oni bai fod rhagor yn cael ei wneud i gadw amrywiaeth eang o weithwyr.

Rydyn ni'n credu ei bod yn rhaid i ddarlledwyr feithrin newid systematig a diwylliannol sy'n ymgorffori **cynhwysiad** yng nghalon eu sefydliadau. Mae'r hyn mae hynny'n ei olygu'n ymarferol yn gallu amrywio o gyfleoedd gwell i symud ymlaen a hyfforddiant gwell ar gyfer gweithwyr sydd ar ganol eu gyrfa, i ymgyrchoedd recriwtio i uwch swyddi. Yn bwysig mae hefyd yn cynnwys edrych eto ar arferion a pholisïau mewnol yn fwy cyffredinol i sicrhau nad ydynt yn gwaethygu anghydraddoldebau'n anfwriadol.

Dylai darlledwyr hefyd ystyried gosod targedau cadw yn ogystal ag unrhyw dargedau sy'n ymwneud â recriwtio neu gyfansoddiad cyffredinol y gweithlu. Mae'r rhagamcaniadau a gynhyrchwyd ar ein cyfer gan *Included* yn dangos yr effaith fawr mae cynnydd cymharol fach mewn cadw gweithwyr yn debygol o'i chael.

Mae angen gwella'r broses o gywain data o ran maint ac ansawdd

Fel rydyn ni wedi'i amlygu, mae'r diffyg data parhaus mewn rhai meysydd yn llesteirio ein gallu ni – a gallu darlledwyr – i gael darlun cywir o amrywiaeth y gweithlu. Mae hyn yn arbennig o berthnasol i grefydd/cred, cyfeiriadedd rhywiol a chefnidir economaidd-gymdeithasol, ac mae pob un ohonynt, ynghyd ag anabledd, hefyd wedi cael eu nodi'n ddiweddar gan yr LSE fel categorïau amrywiaeth nad oes digon o waith ymchwil wedi cael ei wneud iddynt wrth ystyried amrywiaeth mewn darlledu gwasanaeth cyhoeddus (mae'r manylion isod). Rydyn ni hefyd yn credu ei bod hi'n hanfodol dechrau gofyn am wybodaeth am gyfansoddiad pob gweithlu yn ôl lleoliad daearyddol (edrychwch ar 'Pum mlynedd o ddata – sylw Ofcom', uchod).

Rydyn ni'n dal i annog darlledwyr i ddarparu'r wybodaeth hon yn wirfoddol, gan nad yw'r nodweddion hyn wedi cael eu pennu yn nyletswyddau cyfle cyfartal Ofcom ac ni allwn fynnu eu bod yn darparu'r wybodaeth. Mae hi'n arbennig o bwysig cael gwybodaeth lawnach am y nodweddion hyn wrth i ni ddechrau defnyddio dull mwy hyblyg gyda'r data: er enghraifft gofyn i ddarlledwyr ddarparu data croestoriadol sy'n dangos sut mae rhai o'r nodweddion 'gorfodol' (ee hil) yn rhyngweithio â nodweddion eraill (ee cefndir economaidd-gymdeithasol). Mae hyn yn cyd-fynd â'r 'Aseiad Cyflym o'r Dystiolaeth mewn Darlledu Gwasanaeth Cyhoeddus' a gomisiynwyd gan Ofcom, a gyhoeddwyd gan yr LSE ym mis Mai 2021, a oedd yn argymhell, ymysg pethau eraill, "y dylai ymchwil yn y dyfodol fabwysiadu dull croestoriadol i sicrhau bod yr heriau sy'n deillio o gategorïau hunaniaeth cymhleth (ee menywod croenliw...) yn cael eu deall."

Mae meysydd eraill lle rydyn ni'n teimlo bod modd mireinio'r wybodaeth rydyn ni'n ei chywain er mwyn iddi fod yn fwy defnyddiol. Yn bennaf, hoffem gywain gwybodaeth fanylach am bwy sy'n cael eu dyrchafu, gan nodi'r rolau/lefelau maen nhw'n symud iddyn nhw.

Yn 'rôl Ofcom' isod, rydyn ni'n disgrifio sut byddwn yn cynnal Cais am Fewnbwn, i sicrhau ein bod yn gofyn am y data gorau yn y ffordd orau a'n bod yn gallu helpu darlledwyr i sicrhau newid go iawn.

Mae angen adrodd yn fwy tryloyw ar lwyddiant a methiant

Nid oes diben cael data os nad yw'n cael ei ddefnyddio'n effeithiol i lywio gweithredoedd sy'n gwneud gwahaniaeth. Rydyn ni'n dal i ofyn i ddarlledwyr werthuso eu mentrau, er mwyn deall a ydyn nhw'n cyflawni'r effaith a ddymunir.

Rydyn ni'n arbennig o awyddus i ddysgu am unrhyw gamau sydd wedi ystyried y data mwy manwl rydyn ni'n ei gywain. Mewn perthynas â hil, er enghraifft, mae gan ddarlledwyr ddata ar wahanol grwpiau lleiafrifoedd ethnig. Rydyn ni'n gwybod bod rhai grwpiau'n cael eu tangynrychioli'n fwy nag eraill, a bod hyn yn arwain at heriau gwahanol, wrth fynd i'r afael â materion fel diffyg ymgeiswyr am swyddi neu gyfraddau cadw gwael, er enghraifft.

Mae angen i ddarlledwyr gydweithio mewn sefydliadau a rhyngddynt

O'n profiad ni dros y pum mlynedd diwethaf, mae cydweithio wedi bod yn elfen hanfodol o gynydd. Mewn sefydliadau, yn ystod cyfnod y pandemig mae darlledwyr wedi dweud wrthym eu bod yn ymgysylltu mwy nag erioed â staff drwy rwydweithiau staff mewnol neu 'Grwpiau Adnoddau Gweithwyr'. Mae'r grwpiau hyn yn gallu bod yn llinell uniongyrchol werthfawr at brofiadau grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli, ac rydyn ni'n meddwl, os cânt eu defnyddio'n briodol, y byddant yn gallu ein helpu i sicrhau bod mentrau i wella amrywiaeth yn gwneud gwahaniaeth go iawn. Rydyn ni hefyd yn credu bod cyfathrebu effeithiol â gweithwyr yn cynnwys cael mecanweithiau priodol ar waith i roi gwybod am fwlio neu aflonyddu a chyfweliadau gadael rheolaidd i gael gwybod pam mae gweithwyr yn gadael. Eleni, fe wnaethom ofyn cwestiwn penodol i ddarlledwyr am eu harferion gwrth-wahaniaethu ac mae modd [gweld eu hatebion](#).

Mae cydweithio rhwng darlledwyr hefyd yn hanfodol. Mae materion sy'n ymwneud â thangynrychiolaeth i'w gweld ar draws y diwydiant ac ni all darlledwyr eu datrys ar eu pen eu hunain. Mae ein cyfarfodydd bwrdd crwn chwarterol, dros y flwyddyn a hanner ddiwethaf, wedi dangos sut gellir rhannu ac ymestyn arferion effeithiol – er enghraifft: mewn perthynas â recriwtio talent amrywiol, a chreu gweithgor i archwilio potensial defnyddio 'pasbortau anabledd' ar draws darlledwyr²⁷.

Cafodd y pwynt hwn ei fynegi gan nifer o'r cyfranogwyr fel rhan o'n cyfweliadau gyda'r diwydiant. Roedden nhw'n cyfeirio at bwysigrwydd mynd i'r afael â materion fel amrywiaeth a chynhwysiad ar draws y sector. Roedden nhw'n credu y byddai menter ar y cyd yn fwy tebygol o symud pethau ymlaen na chamau gweithredu ar wahân gan sefydliadau unigol.

"Rwyf wastad wedi dweud bod hwn yn un maes gwaith ac NAD yw'n gystadleuol. Mae angen i ni gyfeirio talent, trawshyrwyddo talent." Cyfweliadau *Included* â'r diwydiant – Babita Bahal, Pennaeth Amrywiaeth Creadigol yn Channel 4

Drwy gydol yr adolygiad hwn, rydyn ni wedi cydnabod nad yw'n cynnwys rhan sylweddol o'r diwydiant darlledu ar ffurf y gweithlu llawrydd a'r sector cynhyrchu annibynnol ac na all wneud hynny. Yr hyn gallwn ei wneud yw annog darlledwyr i gydweithio â'u partneriaid cynhyrchu, gan sicrhau bod amrywiaeth a chynhwysiad yn rhagofynion ar draws y broses gynhyrchu. Er enghraifft, mae darlledwyr sy'n annog partneriaid o'r fath i bwysleisio wrth weithwyr llawrydd pa mor bwysig yw cyflwyno ymatebion i geisiadau prosiect *Diamond* CDN am ddata amrywiaeth yn debygol o elwa o'r data a'r dadansoddiad llawnach a fyddai'n sicr o fod ar gael yn dilyn hynny.

Rôl Ofcom

Mae hon yn foment hollbwysig i waith Ofcom ar Amrywiaeth ym maes Darlledu. Rydyn ni wedi cywain set unigryw o ddata dros y pum mlynedd diwethaf ac mae'n bryd i ni bwysu a mesur yr hyn rydyn ni'n ei wneud a sut rydyn ni'n gwneud hynny. Mae'r adolygiad hwn yn awgrymu bod angen

²⁷ Yn dilyn [cynllun Pasbort Anabledd y BBC](#)

newid sylweddol tuag at ‘gynhwysiad’, gan adeiladu ar ‘amrywiaeth’ gynyddol; yn yr adran hon rydyn ni’n amlinellu’r camau allweddol byddwn yn eu cymryd nawr i wneud hyn ac i gefnogi cynnydd cyflymach tuag at ddiwydiant darlledu sy’n gynaliadwy o ran amrywiaeth a chynhwysiad.

Byddwn yn lansio cais am fewnbwn er mwyn adolygu’r wybodaeth rydyn ni’n ei chywain gan ddarlledwyr

Rydyn ni’n cytuno â’r rheini a gafodd gyfweiliad gydag *Included* a ddywedodd y dylai Ofcom wthio am ddull gweithredu sy’n fanylach ac yn fwy cyson o ran cywain a dadansoddi data. Yn 2022 byddwn yn atal ein proses adrodd arferol er mwyn canolbwyntio ar fireinio ein dull o gywain data. Bydd dal disgwyl i ddarlledwyr gywain y data maen nhw wedi’i gywain hyd yma (fel yn ein holiadur diweddaraf) ond byddwn yn cywain ac yn adrodd ar werth dwy flynedd o ddata yn 2023, pan fyddwn hefyd yn diwygio ein holiadur. Bydd y cais am fewnbwn (disgwylir iddo gael ei gynnal yng Ngwanwyn 2022) yn cynnwys y cyfle i roi sylwadau ar y canlynol:

- sut rydyn ni’n sicrhau mwy o gysondeb yn y data a gesglir gan wahanol gyrff ar draws y sector a goblygiadau ymarferol safoni posibl;
- yr iaith a’r cyngor diweddaraf am ddiffiniadau, gan gynnwys ynghylch data am ryw/rhywedd;
- cwestiwn newydd am leoliad daearyddol, er mwyn deall amrywiaeth yn ôl gwledydd a rhanbarthau’r DU; a
- cheisiadau am:
 - ddata croestoriadol (ar nifer y menywod du mewn swyddi uwch reolwyr, er enghraifft);
 - rhagor o fanylion am y gweithwyr sy’n cael eu dyrchafu, i weld pwy sy’n cyrraedd yr uwch swyddi; a
 - rhagor o wybodaeth benodol am gyfleoedd hyfforddi.

Bydd y cais hwn am fewnbwn yn golygu ein bod yn gallu darparu canllawiau wedi’u diweddarau i ddarlledwyr ar ba ddata i’w gywain a sut i’w gywain. Bydd hefyd yn caniatáu i ni osod disgwyliadau clir ar ddarlledwyr, a darparu adborth mwy cyson a haws ei gymharu ar gyfer darlledwyr unigol mwy. Fel rydyn ni wedi’i ddweud mewn blynyddoedd blaenorol, nid oes gennym bwerau cyfreithiol i osod a gorfodi targedau amrywiaeth ar gyfer darlledwyr, ac rydyn ni’n credu mai darlledwyr unigol sydd yn y sefyllfa orau – ac â’r cyngor – i osod targedau clir, mesuradwy ar gyfer eu gweithluoedd eu hunain (gan gynnwys ar lefel uwch reolwyr). Fel yr uchod, rydyn ni am i ddarlledwyr nawr ystyried defnyddio targedau ‘cadw’, a allai gael eu llywio gan ein data.

Byddwn yn pwysu am gydweithio ehangach a mwy uchelgeisiol ar draws y diwydiant darlledu ac eraill

Dros y pum mlynedd diwethaf, rydyn ni wedi dod â’r diwydiant at ei gilydd, drwy ymgysylltu dwyochrog a’n cyfarfodydd bwrdd crwn chwarterol i’r diwydiant. Tynnwyd sylw at werth rôl cynnull Ofcom gan rai a gafodd eu cyfweld gan *Included*, ynghyd â’r broses gysylltiedig o rannu’r arferion gorau. Rydyn ni’n credu bod hon yn ffordd hollbwysig o gefnogi cynnydd ar draws ystod o feysydd

sydd wedi'u nodi fel rhai sy'n bwysig i weithle cynhwysol. Mae hyn yn cynnwys, er enghraifft, prosesau i ddelio â bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu²⁸.

Bydd ein digwyddiad pum mlynedd, '*DROS BAWB: Amrywiaeth mewn Darlledu 2021*' yn dechrau cyfleoedd ychwanegol i rannu arferion effeithiol. Ochr yn ochr â'n cyfarfodydd bwrdd crwn chwarterol ar gyfer darlledwyr mwy, a'n hymgysylltiad dwyochrog parhaus â nhw, byddwn yn ceisio ychwanegu Fforwm Amrywiaeth a Chynhwysiad ar gyfer y diwydiant darlledu ehangach.

Rydyn ni hefyd yn awyddus i gynnwys rhanddeiliaid eraill yn y byd cyfryngau (gwasanaethau ffrydio neu gyfryngau cymdeithasol er enghraifft) ar gyfer rhaglen ehangach o gydweithio. Roedd nifer a gafodd gyfweiliad gydag *Included* wedi sôn am yr her gan wasanaethau ffrydio a gwasanaethau eraill. Roedden nhw'n credu bod y gwasanaethau hyn yn arwain y ffordd drwy gynrychioli cynulleidfaoedd lleiafrifol mewn ffyrdd arloesol²⁹.

Byddwn yn parhau i edrych ar ddyfodol darlledu

Gan weithio gyda Llywodraeth y DU ac eraill, byddwn yn sicrhau bod ein ffocws yn ystyried y diwydiant cyfryngau ehangach. Byddwn yn ystyried gwerth rhwymedigaethau cyfle cyfartal ar gyfer sectorau fel gwasanaethau fideo ar-alw. Byddwn hefyd yn ystyried pwyntiau ychwanegol sydd wedi codi o sgysiau *Included* gydag unigolion allweddol y diwydiant, fel cyflwyno adroddiadau ar y bwloch cyflog ar gyfer hil ac anabled.

Roedd nifer o'r rheini a gafodd gyfweiliad gydag *Included* wedi amlygu'r cysylltiad rhwng materion sy'n ymwneud ag amrywiaeth a chynhwysiad a meysydd eraill yng nghylch gwaith Ofcom, fel cwotâu ar gyfer cynrychiadau rhanbarthol, neu gaffael radio lleol. Er bod hwn yn adolygiad annibynnol o amrywiaeth ym maes darlledu, mae'r materion hyn yn treiddio drwy waith ehangach Ofcom gyda'r diwydiant cyfryngau, o ddyfodol cyfryngau gwasanaeth cyhoeddus³⁰ a safonau ar y sgrin³¹ i'n dyletswyddau newydd fel rheoleiddiwr niwed ar-lein. Rydwn ni mewn sefyllfa unigryw i sicrhau bod y negeseuon o'r cam hwn o'n rhaglen monitro darlledu yn cael eu clywed ar draws y meysydd hyn yn y dyfodol.

²⁸ Eleni roedd Ofcom wedi gofyn cwestiwn penodol i ddarlledwyr am y prosesau hyn ac rydwn ni wedi cyhoeddi eu [hymatebion](#).

²⁹ Mae'n ymddangos bod hyn yn cyd-fynd â chanfyddiadau rhai cynulleidfaoedd. Er enghraifft gweler adolygiad thematig 2018 Ofcom [Cynrychiolaeth a Phortreadu ar deledu'r BBC](#).

³⁰ [Sgrin Fach: Trafodaeth Fawr](#)

³¹ [Cod Darlledu Ofcom](#)