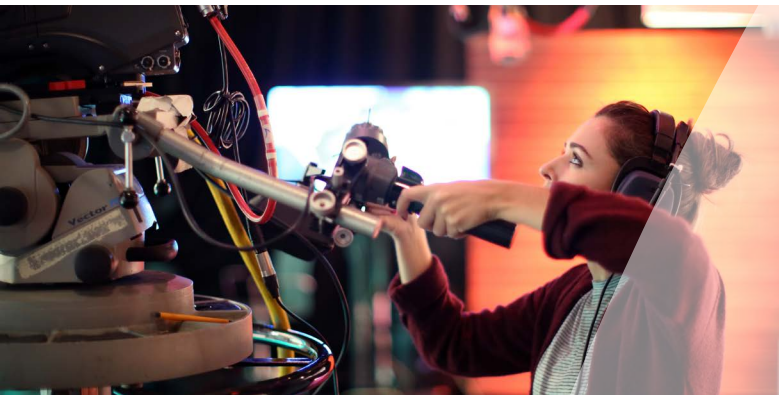
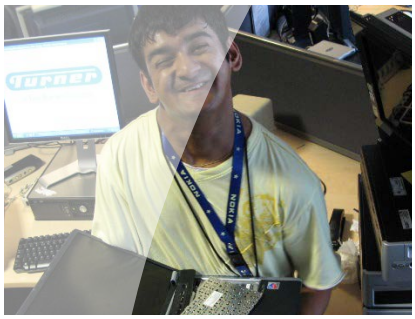
Ofcom
sicrhau bod cyfathrebiadau'n
gweithio i bawb

Amrywiaeth a chyfle cyfartal yn y diwydiant **teledu** 2018

Adroddiad monitro ar y diwydiant darlledu yn y DU





Dyddiad Cyhoeddi 27 Medi 2018

Rhagair

Croeso i ail adroddiad Ofcom ar amrywiaeth yn niwydiant teledu'r DU. Ers ein hadroddiad cyntaf flwyddyn yn ôl, mae gweld y gwaith mae darlledwyr o bob maint wedi'i wneud i ymestyn cyfleoedd i bobl ar draws cymdeithas wedi bod yn galonogol iawn.

Mae amrywiaeth yn golygu cynrychioli'r ystod ehangaf bosib o bobl, ac i wneud hynny, mae angen cydweithio mor eang â phosib.

Felly, ym mis Gorffennaf 2018, bûm yn cadeirio cyfarfod â phenaethiaid y prif ddarlledwyr yn y DU, er mwyn rhannu syniadau a phrofiadau i wella amrywiaeth yn ein diwydiant. Clywsom am y gwaith hollbwysig mae cwmnïau'n ei wneud i fynd i'r afael â'r mater.

Roedd yn amlwg bod arweinwyr y diwydiant am fabwysiadu dull llawer mwy uniongyrchol ac amlwg i gynyddu amrywiaeth. Roedd pawb yn cytuno mai mwy o gydweithio yw'r ateb i sbarduno newid yn y diwydiant teledu yn y DU.

Mae ein darlledwyr yn deall yr angen i ddenu pobl dalentog o bob cefndir, yn enwedig y rheini sy'n teimlo na allan nhw gael gyrfa yn y diwydiant, sy'n dal yn methu cynrychioli llawer o grwpiau yn ddigonol.

Mae cyfle'n bwysig yn ei hawl ei hun. Ond mae gweithlu mwy amrywiol yn gallu bod o fudd i ddarlledwyr hefyd – mae'n eu helpu i greu cynnwys arloesol, creadigol a dilys ar y teledu, sy'n adlewyrchu bywyd a phrofiadau'r gynulleidfa gyfan.

Mae'r adroddiad hwn yn dangos y cynnydd sydd wedi'i wneud dros y flwyddyn diwethaf – ond mae cryn ffordd i fynd eto.

Mae'r broses fonitro wedi gwella, gan fod cwmnïau'n darparu data gwell a mwy cyflawn. Er enghraifft, mae'r diwydiant yn cofnodi oedran 86% o'i weithwyr erbyn hyn, o'i gymharu â 71% flwyddyn yn ôl. Mae darlledwyr yn ymwybodol o grefydd neu gred 56% o weithwyr teledu – wedi cynyddu o 41%.

Ond mae'r wybodaeth am anabledd yn dal yn wan, gan nad oes cofnod o hynny ar gyfer 31% o weithwyr – yr un fath â'r llynedd.

Mae'r gynrychiolaeth wedi gwella mewn rhai elfennau. Mae cyfran y gweithwyr sy'n diffinio eu hunain fel pobl anabl wedi dyblu – o 3% i 6% – ond mae hyn yn dal yn is o lawer na chyfartaledd poblogaeth y DU, sef 18%.

Mae cyfran y menywod mewn swyddi uwch ym maes teledu wedi cynyddu o 38% i 41%. Ond mae pob un o'r pum prif ddarlledwr yn cyflogi mwy o ddynion 50 oed neu hŷn nag o fenywod.

Felly, rydym am i ddarlledwyr adeiladu ar fomentwm y llynedd, a pharhau i wella eu prosesau monitro ac amrywiaeth eu staff. Mae hynny'n golygu casglu gwell data. Mae angen i ddarlledwyr osod targedau pendant er mwyn gwella'r cyfleoedd sydd ar gael i grwpiau o bobl ar draws y sector – fel pobl anabl, a phobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig ar lefelau uwch.

Mae symudedd cymdeithasol yn bwysig hefyd. Yn yr uwchgynhadledd ym mis Gorffennaf trafodwyd sut gallem ni, fel arweinwyr y diwydiant, weithio gyda'n gilydd i gytuno ar fesur cyffredin o gefndir cymdeithasol ac economaidd pobl. Ac rydym yn bwriadu gofyn i ddarlledwyr adrodd yn ôl am amrywiaeth gymdeithasol ac economaidd y diwydiant y flwyddyn nesaf.

Fel rheoleiddiwr y diwydiant, mae'n rhaid i Ofcom wneud ei ran. Ochr yn ochr â'n gwaith gyda darlledwyr i'w helpu i hyrwyddo cyfleoedd, rydym yn gweithio i gynyddu amrywiaeth ein staff ein hunain drwy dargedau pendant a monitro.

Mae newid ein diwydiant teledu er mwyn adlewyrchu'r gymdeithas gyfan ym Mhrydain yn ymdrech hirdymor ar y cyd. Does dim modd cyflawni hynny dros nos. Bydd y gwaith gwych sy'n cael ei wneud ar hyn o bryd yn cymryd amser i gael ei adlewyrchu mewn data am y gweithlu, wrth i gyfleoedd gwaith godi ac wrth i gwmnïau sefydlu prosesau recriwtio a hyfforddi newydd.

Ond, gyda chefnogaeth barhaus arweinwyr y diwydiant, rwy'n argyhoeddedig y gallwn wneud cynnydd pellach a phendant dros y flwyddyn i ddod.

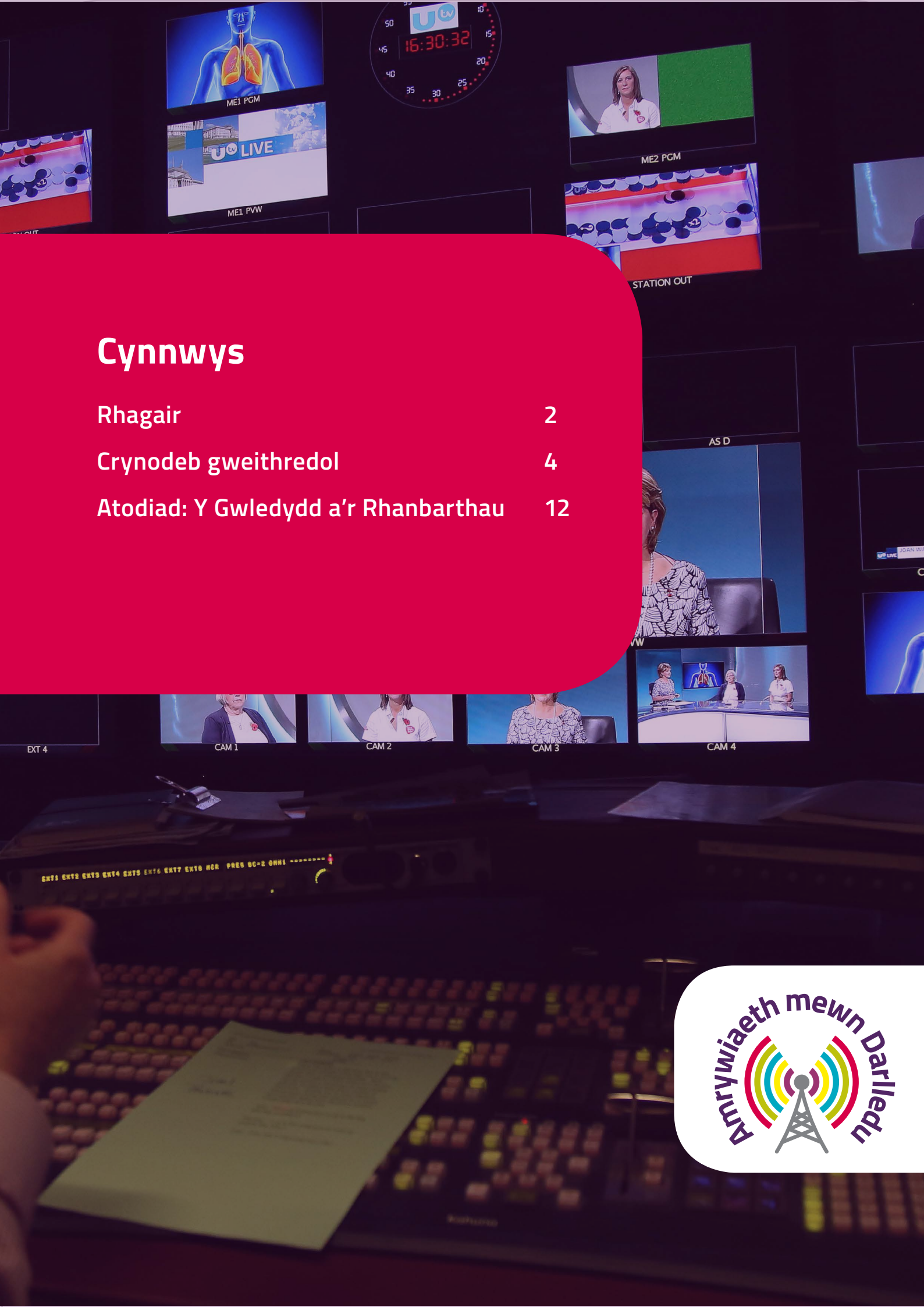
Sharon White,
Prif weithredwr

Cynnwys

Rhagair 2

Crynodeb gweithredol 4

Atodiad: Y Gwledydd a'r Rhanbarthau 12



Crynodeb gweithredol

Pam mae'n bwysig cael amrywiaeth yn y diwydiant teledu?

Mae gwaith ymchwil Ofcom yn dangos bod pobl am weld rhaglenni teledu sy'n portreadu eu bywyd mewn ffordd ddilys, gan adlewyrchu cymunedau, gwledydd a rhanbarthau amrywiol y DU.

Un ffordd hollbwysig o fodloni'r disgwyliadau hynny yw bod darlledwyr yn mynd ati i sicrhau bod eu gweithlu yn adlewyrchu cymdeithas y DU. Mae hynny'n golygu recriwtio o gronfa eang o dalentau amrywiol, a sicrhau bod y drws at yrfa yn y diwydiant teledu yn agored i bawb.

Fel un o amodau eu trwyddedau, mae Ofcom yn mynnu bod darlledwyr teledu yn hyrwyddo cyfle cyfartal ym myd gwaith rhwng dynion a menywod, rhwng pobl o wahanol grwpiau hiliol ac ymysg pobl anabl, ac yn gwneud trefniadau ar gyfer hyfforddiant.[1]

I'n helpu i asesu sut mae darlledwyr yn bodloni'r gofynion hyn, gall Ofcom ofyn iddyn nhw gyflwyno gwybodaeth am eu polisïau cyfle cyfartal ac am gyfansoddiad eu gweithlu, ac rydym yn sôn am hynny yn y ddogfen hon.

Beth sydd wedi'i gynnwys yn yr adroddiad hwn?

Dyma ein hail adroddiad ar amrywiaeth ym maes darlledu gwasanaethau teledu. Mae'n cyflwyno ein prif ganfyddiadau ar gyfer y pum prif ddarlledwr teledu y mae Ofcom yn eu rheoleiddio, a'r diwydiant darlledu yn y DU. Nid yw'n cynnwys y diwydiant radio, gan ein bod wedi cyhoeddi adroddiad ar wahân ar y sector hwnnw ym mis Mehefin 2018.[2] Fel y llynedd, roeddem yn gofyn i ddarlledwyr ddarparu data ynghylch y tair nodwedd warchodedig[3] lle mae gennym bwerau i wneud hynny: rhywedd, grŵp hiliol ac anabledd.[4] Hefyd, roeddem wedi gofyn am ddata am nodweddion gwarchodedig eraill sydd wedi'u nodi yn Neddf Cydraddoldeb 2010: cyfeiriadedd rhywiol; crefydd neu gred; beichiogrwydd a mamolaeth; ac ailbennu rhywedd. Eleni, rydym hefyd wedi gofyn i ddarlledwyr roi gwybodaeth i ni am eu gwaith ar amrywiaeth gymdeithasol ac economaidd/symudedd cymdeithasol.

Roeddem yn disgwyl i ddarlledwyr wneud llawer mwy o gynnydd wrth gasglu data am amrywiaeth yn eu sefydliadau, gan fod hyn yn gofyn am well cyfathrebu â'r gweithwyr presennol. Fodd bynnag, gan mai dim ond blwyddyn sydd wedi mynd heibio ers ein hadroddiad monitro diwethaf, ni fyddem yn disgwyl i bob elfen o broffiliau amrywiaeth darlledwyr fod wedi newid yn sylweddol gan nad yw lefelau trosiant gweithwyr yn debygol o fod yn uchel o un flwyddyn i'r llall, ac nad oedd unrhyw ddarlledwr wedi rhannu cynlluniau i recriwtio nifer sylweddol o weithwyr dros y flwyddyn. Gyda hynny mewn cof, fe wnaethom ofyn i ddarlledwyr ddarparu cymaint o wybodaeth gyd-destunol â phosib, er mwyn dangos sut maen nhw'n mynd i'r afael â'r heriau a nodwyd yn adroddiad y llynedd. Mae hyn yn cynnwys cynlluniau i ddatblygu a recriwtio mwy o weithwyr sydd â nodweddion gwarchodedig penodol, rhwydweithiau newydd i weithwyr, arferion recriwtio teg fel paneli recriwtio sy'n gytbwys rhwng y rhywiau, gosod targedau, profiad gwaith a chynlluniau hyfforddi, a chynnwys staff ar lefel uwch mewn gwaith amrywiaeth a chynhwysiant.

Er bod deall cyfansoddiad gweithwyr drwy fonitro data cynhwysfawr yn allweddol, mae mynd ati i greu a datblygu diwylliant cynhwysol lle gall amrywiaeth ffynnu yr un mor bwysig. Mae'r adroddiad cryno hwn yn canolbwyntio ar amrywiaeth y pum prif ddarlledwr[5] yn y DU: y

1. Dim ond i ddarlledwyr (neu grwpiau o gwmnïau) sy'n cyflogi mwy nag 20 o bobl mewn perthynas â darparu gwasanaethau darlledu trwyddedig, ac sydd wedi'u hawdurdodi i ddarlledu am fwy na 31 diwrnod y flwyddyn, y mae'r rhwymedigaeth hon yn berthnasol.
2. www.ofcom.org.uk/tv-radio-and-on-demand/information-for-industry/guidance/diversity/diversity-equal-opportunities-radio
3. Mae'r adroddiad hwn yn cyfeirio at nodweddion gwarchodedig fel nodweddion hefyd.
4. Cafodd y data ei gasglu drwy holiadur a anfonwyd at bob darlledwr teledu, 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.
5. Dyma'r pum prif ddarlledwr sydd â dros 750 o weithwyr yn y DU. Mae nhw wedi darparu gwybodaeth am dair nodwedd warchodedig neu fwy, gan gynnwys anabledd, grŵp hiliol a rhywedd.

BBC[6], Channel 4, ITV, Sky a Viacom.[7] Rydym yn eu cymharu – yn ôl nodweddion – â chyfartaledd llafurlu'r DU[8] a'r diwydiant darlledu teledu ehangach yn y DU, ac yn tynnu sylw at rai o'u prif gynlluniau. Mae ein hadroddiad 'In-focus' yn rhoi dadansoddiad manylach ar gyfer pob un o'r pum prif ddarlledwr, ac yn cynnwys cofnod mwy cynhwysfawr o'r cynlluniau a'r strategaethau maen nhw wedi'u rhoi ar waith i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth. Rydym hefyd yn nodi'r canfyddiadau yng nghyswllt y diwydiant cyfan mewn trydydd adroddiad, sy'n rhoi sylw i'r rheini sy'n gweithio i ddarlledwyr trwyddedig y DU yn rhyngwladol ac yn y DU.[9]

Rydym yn edrych ar amrywiaeth o safbwynt swyddi, lefelau swyddi, cwblhau hyfforddiant a datblygiad, dyrchafiad, pobl sy'n ymuno a phobl sy'n gadael. Mae methodoleg fanwl sy'n egluro'r broses a'r cais am ddata ar gael hefyd, ochr yn ochr â'r tri adroddiad ym mhecyn amrywiaeth ar-lein Ofcom.[10]

Beth rydym wedi'i newid ers y llynedd?

Yn dilyn adolygiad o arolwg y llynedd, rydym wedi gwella'r fethodoleg casglu data ar gyfer yr adroddiad hwn, er mwyn cael gwybodaeth fanylach ac o well ansawdd. Mae crynodeb llawn o'r newidiadau hyn ar gael yn y ddogfen methodoleg.[11] Yn fwy penodol, mae swyddi wedi cael eu diweddaru gyda theitlau swydd a dadansoddiadau manylach – er enghraifft, mae swyddi mwy penodol fel cynhyrchu cynnwys a rhai creadigol a newyddiaduraeth yn cael eu defnyddio yn lle'r term 'rhaglennu' eang.[12] Felly, gan fod y swyddi'n wahanol, does dim modd eu cymharu o un flwyddyn i'r llall. Hefyd, rydym wedi casglu data ar weithwyr yn y DU ar wahân i ddata ar weithwyr rhyngwladol, er mwyn adlewyrchu'r diwydiant yn y DU yn fwy cywir. Mae cyfnod y data sy'n cael ei gasglu wedi newid hefyd – o flwyddyn galendr 2016 yn yr adroddiad cyntaf i Ebrill 2017-Mawrth 2018 yn yr adroddiad hwn.

Yn sgil y mathau newydd hyn o swyddi a chanllawiau manwl pellach ynghylch pwy ddylai gael eu cynnwys, mae Sky wedi cynnwys mwy o'i weithwyr na'r llynedd ac wedi diweddaru ffigurau'r llynedd er mwyn adlewyrchu'r sampl mwy hwn a gallu cymharu o un flwyddyn i'r llall. Fel y llynedd, dim ond gwybodaeth am weithwyr yn y maes teledu a geir gan Sky, nid gwybodaeth am ei sefydliad ehangach. Yn yr un modd, yn dilyn trafodaethau â'r BBC ynghylch sicrhau ei bod mor hawdd â phosib cymharu data'r BBC â data darlledwyr teledu eraill, mae nifer gweithwyr y BBC yn llai yn yr adroddiad hwn gan nad yw gweithwyr BBC World Service na gweithwyr radio wedi'u cynnwys.[13] Yn sgil hynny, bydd data 2016 y ddau ddarlledwr hyn yn edrych yn wahanol i'r data a gyhoeddwyd yn adroddiad y llynedd. Ond, mae hyn yn ein galluogi i asesu cynnydd o un flwyddyn i'r llall, ac mae hynny'n bwysig iawn.[14] Mae'r newidiadau hyn yn gwella ansawdd y data sy'n cael ei gasglu, ac fe ddylai fod yn haws cymharu o un flwyddyn i'r llall yn y dyfodol.

6. Yn yr adroddiad hwn, mae'r BBC yn golygu Gwasanaeth Teledu Cyhoeddus y BBC. Mae gwasanaethau masnachol y BBC a drwyddedir gan Ofcom (BBC Worldwide a BBC Global News) yn cael eu cynnwys yn y ffigur ar gyfer diwydiant y DU, a'r adroddiad ynghylch y diwydiant cyfan.
7. Dim ond gweithwyr yn y maes teledu sy'n cael eu cynnwys gan Sky a'r BBC – dydyn nhw ddim yn cynnwys y sefydliad cyfan. Mae'r ddau ddarparwr hefyd wedi darparu data cyfredol ar gyfer 2016 er mwyn gallu cymharu'n gywir o un flwyddyn i'r llall â grŵp gweithwyr eleni, sy'n well ac yn fwy cynrychioladol o'r bobl sy'n gweithio yn y diwydiant teledu.
8.. Y llynedd, fe wnaethom gymharu data darlledwyr â chyfanswm poblogaeth y DU. Eleni, rydym wedi cymharu'r data â phoblogaeth weithio'r DU ar gyfer yr holl nodweddion rydym yn eu cymharu, ac eithrio anabledd – rydym yn parhau i ddefnyddio ffigurau'r boblogaeth rhwng 16 a 64 oed ar gyfer hynny. Mae esboniad pellach ar gael yn y ddogfen methodoleg.
9. Roedd yn rhaid i'r BBC a'r darlledwyr a drwyddedir gan Ofcom, sydd wedi'u hawdurdodi i ddarlledu am dros 31 diwrnod o'r flwyddyn ac sydd â dros 20 o weithwyr, ymateb gyda data am eu gweithwyr. Nid oedd yn rhaid i ddarlledwyr nad oeddent yn cyrraedd y trothwy hwn ymateb gyda data. Roedd S4C yn darparu data'n wirfoddol.
10. https://www.ofcom.org.uk/cymru/tv-radio-and-on-demand/information-for-industry/guidance/diversity.
11. Mae dogfen methodoleg 2018 ar gael ym mhecyn amrywiaeth Ofcom (www.ofcom.org.uk/diversity).
12. Mae rhestr lawn o'r canllawiau swyddi a rannwyd â darlledwyr ar gael yn y ddogfen methodoleg ym mhecyn amrywiaeth Ofcom (www.ofcom.org.uk/diversity).
13. Mae'r BBC wedi cadarnhau bod BBC Studios wedi'i gynnwys yn nata amrywiaeth y BBC yn adroddiad 2017 Ofcom gan ei fod yn rhan o'r adran gynhyrchu fewnol ar y pryd. Ond, gan ei fod yn isgwmni masnachol erbyn hyn, mae wedi cael ei dynnu o ddata 2016 a 2017/18 y BBC sy'n cael sylw yn yr adroddiad hwn.
14. Mae hyn yn cael ei egluro'n fanylach yn y ddogfen methodoleg sydd ar gael ym mhecyn amrywiaeth Ofcom.

Ein canfyddiadau

- **Mae'r bwlch data wedi lleihau**. Y llynedd, roeddem wedi dweud yn glir bod angen i'r diwydiant yn y DU fonitro data yn well o lawer, ac wedi tynnu sylw at y bwlch data ar gyfer pob nodwedd. Eleni, mae'r bwlch data hwnnw wedi lleihau'n sylweddol ar lefel y diwydiant i gyd ar gyfer pob nodwedd warchodedig, ar wahân i anabledd.
- **Mae angen gwella ansawdd data**. Er bod rhai elfennau o ansawdd data wedi gwella – fel monitro ar draws gwahanol swyddi, lefelau swyddi a'r rheini sy'n cael dyrchafiad neu hyfforddiant – mae llawer o ddarlledwyr yn parhau i gasglu data o fewn categorïau eang sydd ddim yn ddefnyddiol iawn. Nid grwpiau unffurf yw pobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig na'r rheini sy'n diffinio eu hunain fel pobl grefyddol, pobl sy'n ystyried eu hunain yn lesbiaidd, hoyw neu ddeurywiol, na phobl anabl, ac ni ddylid eu trin felly.
- **Mae pobl anabl yn dal i gael eu tangynrychioli'n sylweddo**l. Er bod y gyfran o weithwyr sy'n diffinio eu hunain fel pobl anabl wedi gwella rhywfaint – o 3% yn 2016 i 6% yn 2017/18 – mae hyn yn dal yn isel iawn o'i gymharu â chyfartaledd poblogaeth y DU, sef 18%.[15]
- **Dydy'r gynrychiolaeth o leiafrifoedd ethnig ar lefelau uwch ddim wedi gwella o gwbl**. Mae'r gynrychiolaeth o weithwyr sy'n dod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig wedi gwella rhywfaint ar draws y diwydiant – o 11% i 13% – ond dydy hyn ddim wedi gwella o gwbl o un flwyddyn i'r llall ar lefel uwch reolwyr.
- **Mae nifer y menywod ar lefel uwch reolwyr wedi cynyddu ychydig**. Ar y cyfan, mae menywod yn cael eu cynrychioli'n unol â phoblogaeth y gweithlu ar draws y diwydiant yn y DU. Mae'r gynrychiolaeth o fenywod ar lefel uwch reolwyr wedi cynyddu rhywfaint o 38% i 41%. Fodd bynnag, mae hyn yn dal yn is na chyfartaledd y DU.
- **Mae darlledwyr yn cydweithio er mwyn deall amrywiaeth gymdeithasol ac economaidd/symudedd cymdeithasol yn well**. Mae pob un o'r pum prif ddarlledwr wedi gweithio gyda Bridge Group[16] – cymdeithas polisi elusennol sy'n ymchwilio i gydraddoldeb ac amrywiaeth economaidd a chymdeithasol, ac yn hyrwyddo hynny. Mae'r pum darlledwr wedi cydnabod bod hyn yn elfen allweddol, a bod angen i'r diwydiant barhau i weithio ar hynny. Yn dilyn cyfarfod â darlledwyr a drefnwyd gan Ofcom ar 21 Mawrth 2018, daethom i gonsensws ar y cwestiwn mesur allweddol[17] i gael gwybod beth yw cefndir cymdeithasol ac economaidd gweithwyr. Mae angen mwy o gydweithio er mwyn trafod y camau nesaf a sut mae gwella'r mynediad at y diwydiant.
- **Dydy gweithwyr llawrydd ddim yn cael eu monitro llawer**. Fe wnaethom alw ar y diwydiant i fonitro'r elfen hon yn well drwy ofyn am ddata gan weithwyr llawrydd, ond mae'n ymddangos nad yw hyn wedi gwella rhyw lawer. Mae Ofcom eisoes wedi sôn am hwyluso trafodaethau pellach ar yr elfen hon ar draws y diwydiannau creadigol, gyda'r pum prif ddarlledwr.

Beth sydd wedi newid?

Mae'r bwlch data wedi lleihau'n sylweddol ar draws y diwydiant teledu yn y flwyddyn ddiwethaf

Mae yna gynnydd bychan mewn nifer menywod ar lefel rheoli uwch

Mae darlledwyr yn cydweithio i gael gwell dealltwriaeth o amrywiaeth cymdeithasol ac economaidd

GWYLIWCH Y BWLCH DATA

Beth sydd wedi aros yr un peth?

Mae dal angen gwella'r ansawdd data

6%

Mae pobl anabl yn dal i gael eu tangynrychioli ar draws y diwydiant

Nid yw cynrychiolaeth ethnig lleiafrifol ar lefel uwch yn dangos unrhyw welliant.

Mae monitro gweithwyr llawrydd yn annigonol

15. Anabledd = Ystadegau'r Swyddfa Ystadegau Gwladol ar y Farchnad Lafur A08:Statws pobl anabl yn y farchnad lafur (Cyfartaledd Ebrill-Mehefin 17, Gorffennaf-Medi 17, Hydref-Rhagfyr 17, Ionawr-Mawrth 18). Cyfran o'r holl bobl rhwng 16 a 64 oed sy'n ystyried eu hunain yn anabl yn unol a'r diffiniad safonol wedi'i gysoni o anabledd.
16. https://thebridgegroup.org.uk/
17. Cwestiwn sy'n gofyn i'r unigolyn beth oedd swydd ei rieni pan oedd yn 14 oed – mae mwy o wybodaeth am hyn a gwaith ymchwil perthnasol ar gael yn yr adroddiad 'In-focus' a'r adroddiad am y diwydiant cyfan.

Pa mor amrywiol ydy'r darlledwyr[18]?

Ffigur 1: Tabl cryno ar gyfer y chwe nodwedd[19 20]

		2017/18	2016		2017/18	2017/18	2017/18	2017/18	2017/18
	Marchnad lafur / poblogaeth y DU*	Y diwydiant teledu yn y DU	Y diwydiant teledu yn y DU	Newid yn y bwlch data (heb ei gasglu) ers 016	BBC	Channel 4	ITV	Sky	Viacom
Anabledd									
Y rheini sydd ag anabledd	18%	6%	3%	+1pp	10%	11%	2%	3%	8%
Dim anabledd	82%	62%	66%		81%	73%	84%	51%	75%
Heb ei ddatgelu		2%	1%		3%	2%	0%	1%	0%
Heb ei gasglu (BWLCH DATA)		31%	30%		5%	13%	14%	45%	17%
Grŵp hil									
Grwpiau Ethnig Lleiafrifol	12%	13%	11%	-5pp	13%	18%	9%	15%	19%
Grwpiau Ethnig Gwyn	88%	71%	70%		83%	80%	70%	77%	75%
Heb ei ddatgelu		4%	2%		3%	0%	1%	2%	1%
Heb ei gasglu (BWLCH DATA)		12%	17%		2%	2%	20%	6%	5%
Rhywedd									
Dynion	53%	54%	52%	Dim newid	55%	44%	47%	62%	47%
Merched	47%	46%	47%		45%	56%	53%	38%	53%
Menywod yn uwch reolwyr		41%	38%		42%	42%	45%	38%	45%
Heb ei gasglu (BWLCH DATA)		1%	1%		0%	0%	0%	0%	0%
Crefydd neu gred									
Crefyddol	67%	22%	19%	-15pp	37%	48%	0%	24%	37%
Ddim yn grefyddol	26%	28%	18%		54%	37%	0%	23%	45%
Heb ei ddatgelu	7%	5%	4%		8%	9%	0%	8%	1%
Nid oes caniatâd (i'w ddarparu i Ofcom)		1%	0%		0%	0%	0%	0%	0%
Heb ei gasglu/Dim ymateb (BWLCH DATA)		44%	59%		1%	6%	100%	45%	17%
Cyfeiriadedd Rhywiol									
Lesbiaidd/Hoyw/Deurywiol	2%	4%	3%	-10pp	7%	7%	4%	2%	8%
Heterorywiol	93%	49%	41%		71%	83%	66%	47%	71%
Heb ei ddatgelu	4%	5%	5%		7%	4%	4%	6%	5%
Nid oes caniatâd (i'w ddarparu i Ofcom)		1%	0%		0%	0%	0%	0%	0%
Heb ei gasglu/Dim ymateb (BWLCH DATA)		41%	51%		15%	6%	26%	45%	16%
Oedran									
O dan 50 oed	69%	69%	55%	-15pp	73%	89%	81%	87%	92%
50+	31%	16%	17%		27%	11%	19%	13%	8%
Menywod o dan 50 oed	69%	71%	58%		77%	91%	85%	91%	95%
Menywod dros 50 oed	31%	13%	14%		23%	9%	15%	9%	5%
Dynion o dan 50 oed	69%	66%	50%		70%	88%	76%	84%	89%
Dynion dros 50 oed	31%	19%	19%		30%	12%	23%	16%	11%
Heb ei ddatgelu		0%	0%		0%	0%	0%	0%	0%
Nid oes caniatâd (i'w ddarparu i Ofcom)		1%	0%		0%	0%	0%	0%	0%
Heb ei gasglu/Dim ymateb (BWLCH DATA)		14%	29%		0%	0%	0%	0%	0%

18. Mae ffigur 2017-18 ar gyfer 'y diwydiant teledu yn y DU' (Ebrill 2017-Mawrth 2018) yn cynnwys unrhyw un sy'n gweithio yn y DU i ddarlledwyr sy'n cael eu trwyddedu gan Ofcom. Mae'r diffiniad hwn yn wahanol i ffigur 2016 (Ionawr-Rhagfyr), a oedd yn cynnwys pob gweithiwr (yn y DU ac ddim yn y DU) ymysg darlledwyr lle'r oedd o leiaf 98% o'u gweithwyr yn gweithio yn y DU. Yn sgil hynny, does dim modd cymharu'n union, felly dylid ymdrin â'r ffigurau hyn yn ofalus. Darllenwch y ddogfen methodoleg ar wahân i gael esboniad llawn.
19. Y ffynonellau sy'n cael eu defnyddio ar gyfer ffigurau poblogaeth / marchnad lafur y DU:

    Anabledd = Ystadegau'r Swyddfa Ystadegau Gwladol ar y Farchnad Lafur A08: Statws pobl anabl yn y farchnad lafur (Cyfartaledd Ebrill-Mehefin 17, Gorffennaf-Medi 17, Hydref-Rhagfyr 17, Ionawr-Mawrth 18). Cyfran o'r holl bobl rhwng 16 a 64 oed sy'n anabl yn unol â'r diffiniad safonol wedi'i gysoni.

    Grŵp Hiliol = Ystadegau'r Swyddfa Ystadegau Gwladol ar y Farchnad Lafur A09: Statws yn y farchnad lafur yn ôl grŵp ethnig (Cyfartaledd Ebrill-Mehefin 17, Gorffennaf-Medi 17, Hydref-Rhagfyr 17, Ionawr-Mawrth 18). Pawb sy'n gyflogedig.

    Rhywedd = Ystadegau'r Swyddfa Ystadegau Gwladol ar y Farchnad Lafur A09: Statws yn y farchnad lafur yn ôl grŵp ethnig (Cyfartaledd Ebrill-Mehefin 17, Gorffennaf-Medi 17, Hydref-Rhagfyr 17, Ionawr-Mawrth 18). Pawb sy'n gyflogedig.

    Cyfeiriadedd Rhywiol = Y Swyddfa Ystadegau Gwladol – Hunaniaeth rywiol, y Deyrnas Unedig: 2016 – % o boblogaeth y DU sy'n ystyried eu hunain yn lesbiaidd, yn hoyw neu'n ddeurywiol / heterorywiol.

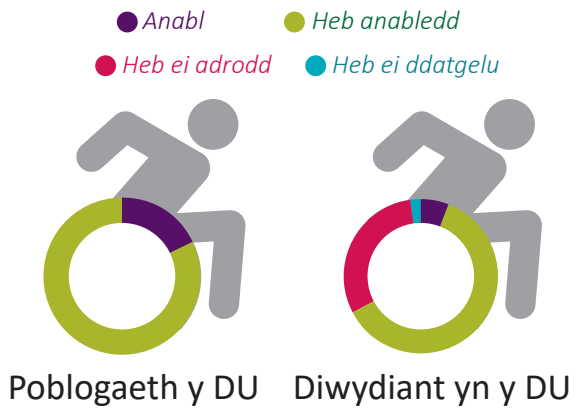
    Oedran = Ystadegau'r Swyddfa Ystadegau Gwladol ar y Farchnad Lafur Tabl A05: Y farchnad lafur yn ôl grŵp oedran: Pobl yn ôl gweithgarwch economaidd ac oedran (gan addasu ar gyfer y tymhorau) (Cyfartaledd Ebrill-Mehefin 17, Gorffennaf-Medi 17, Hydref-Rhagfyr 17, Ionawr-Mawrth 18). Pob person sy'n gyflogedig/menyw/dyn.
20. pc = pwynt canran.

Anabledd

Dydy'r bwlch data ar gyfer anabledd ddim wedi gwella. Mae'r bwlch data ar gyfer anabledd ar draws y diwydiant yn y DU yn dal yn agos at draean (31%), sydd bron yr un fath â'r ffigur yn 2016 (30%). Mae gan rai darlledwyr gyfraddau casglu da, ond ar y cyfan, mae'r ffaith nad yw hyn yn cael ei fonitro'n gywir yn golygu na allwn lunio darlun pendant o'r diwydiant o ran y gynrychiolaeth o bobl anabl. Mae'n rhaid gwella hynny. Rydym yn annog pob darlledwr i gael cynlluniau penodol ac i ddatblygu cynlluniau hirdymor sy'n ystyried pob math o wahanol gyflyrau neu fathau o anabledd.

Mae pobl anabl yn dal i gael eu tangynrychioli'n sylweddol. Mae'r gyfran o weithwyr sy'n diffinio eu hunain fel pobl anabl wedi dyblu ar draws y diwydiant yn y DU – o 3% i 6% yn 2017/18 – ond mae hyn yn dal yn isel dros ben o'i gymharu â ffigur cyfartalog y DU, sef 18%.

Cyfran gydag anabledd



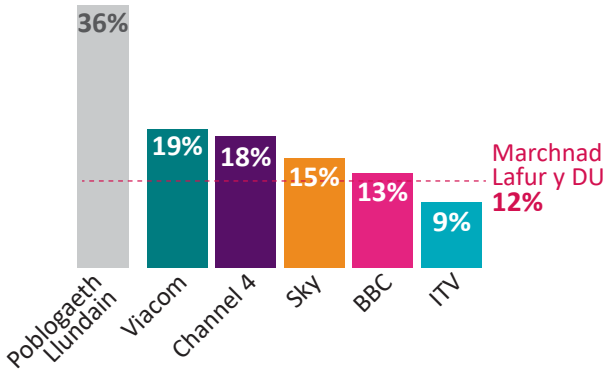
Channel 4 a'r BBC sydd â'r gynrychiolaeth fwyaf o bobl anabl, a Sky ac ITV sydd â'r gynrychiolaeth leiaf. Mae gan bob un o'r pum darlledwr gynlluniau penodol, fel y cynllun Hyderus o ran Anabledd,[21] felly rydym yn gobeithio gweld cynnydd sylweddol o ran yr elfen hon dros y flwyddyn i ddod.

Grŵp hiliol

Dydy'r gynrychiolaeth o leiafrifoedd ethnig ar lefelau uwch ddim wedi gwella o gwbl. Mae'r gynrychiolaeth gyffredinol o weithwyr sy'n dod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig wedi gwella rhywfaint ar draws y diwydiant – o 11% i 13% – ond dydy hyn ddim wedi gwella o gwbl o un flwyddyn i'r llall ar lefel uwch reolwyr (7% eleni o'i gymharu ag 8% yn 2016).

Viacom sydd â'r gyfran fwyaf o weithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, gyda bron i un rhan o bump o'r gweithlu, ac ITV sydd â'r gyfran leiaf ar 9% o'i gymharu â chyfartaledd gweithlu cenedlaethol y DU, sef 12%. Ar lefel uwch reolwyr, Viacom sydd â'r gyfran fwyaf o weithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, ac ITV sydd â'r gyfran leiaf (yr un fath â'r llynedd). O ran y BBC, mae 8% o'r uwch reolwyr yn dod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, sy'n gyfran debyg i un Sky (7%).[22] O blith y nodweddion sy'n cael eu monitro, hon yw'r unig un sydd heb wella o gwbl, er gwaethaf y gwahanol gynlluniau y soniodd darlledwyr amdanynt y llynedd. Eleni, mae darlledwyr wedi darparu cynlluniau cliriach

Cyfran o leiafrifoedd ethnig



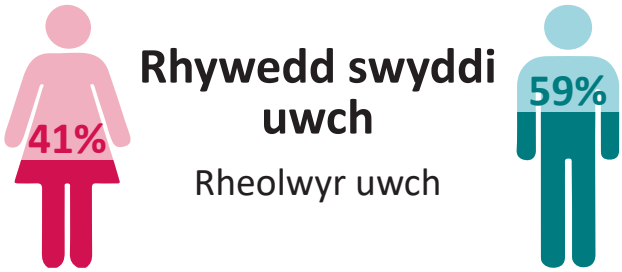
a mwy penodol i dargedu'r elfen benodol hon, a byddwn yn parhau i fonitro ac adrodd yn ôl ar y cynnydd.[23]

Mae gweithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn cael eu tangynrychioli mewn swyddi cynnwys a chreadigol.[24] Mae'r patrwm hwn i'w weld ym mhob un o'r prif ddarlledwyr heblaw am Viacom, lle mae dros chwarter (26%) o'r swyddi cynnwys a chreadigol yn cael eu dal gan weithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig.

21. https://www.gov.uk/government/collections/disability-confident-campaign
22. Does dim modd cynnwys Channel 4 ar y rhestr hon gan fod y samplau'n fach.
23. Mae Channel 4 a'r BBC wedi cynnal cyfweliadau penodol â gweithwyr, ac wedi datblygu strategaethau penodol ar gyfer datblygiad. Mae ITV wedi ymrwymo i gynnal adolygiad tebyg y flwyddyn nesaf. Mae Sky yn bwriadu adolygu a yw gweithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn datblygu yn y sefydliad ar yr un gyfradd â gweithwyr o grwpiau ethnig gwyn.
24. Gan fod swyddi wedi cael eu hailgategoreiddio ers y llynedd, ni allwn gymharu'r newid o un flwyddyn i'r llall.

Rhywedd

Mae nifer y menywod ar lefel uwch reolwyr wedi cynyddu. Ar y cyfan, mae menywod yn cael eu cynrychioli'n unol â phoblogaeth y gweithlu ar draws y diwydiant yn y DU. Mae'r gynrychiolaeth o fenywod ar lefel uwch reolwyr wedi cynyddu o 38% i 41%. Fodd bynnag, mae hyn yn dal yn is na chyfartaledd y DU.



Mae menywod yn dal yn cael eu tangynrychioli mewn swyddi technoleg/peirianneg. Mae llawer mwy o ddynion mewn swyddi technoleg a pheirianneg o hyd, gyda dim ond 25% o'r swyddi'n cael eu dal gan fenywod. Mae'n ymddangos bod menywod yn cael eu tangynrychioli i raddau llai mewn swyddi creadigol a chynhyrchu cynnwys hefyd, gyda'r ffigur yn 43%.[25]

Viacom ac ITV sydd â'r gyfran fwyaf o fenywod mewn swyddi uwch reolwyr, gyda'r ddau â'r gyfradd 45%. Sky sydd â'r gyfran leiaf, sef 38%. Mae darlledwyr wedi dechrau ar y gwaith o gryfhau'r cynlluniau presennol, ac ailddatblygu'r rhai sy'n bodoli'n barod er mwyn mynd i'r afael â'r tangynrychiolaeth. Mae'n ymddangos bod hyn wedi cael effaith gadarnhaol, ac rydym yn disgwyl gweld mwy o welliannau dros y flwyddyn i ddod drwy gynlluniau penodol tebyg.

Crefydd neu gred

Y nodwedd crefydd neu gred sydd â'r bwlch data mwyaf. Er bod y bwlch data wedi lleihau, dydy dros ddau o bob pump gweithiwr ar draws y diwydiant ddim yn cael eu monitro[26] o safbwynt crefydd. Mae hynny'n fwy nag 16,000 o bobl i gyd.

Y BBC sydd â'r set fwyaf cyflawn o ddata, a dydy ITV ddim yn monitro o gwbl, ond mae wedi ymrwymo i wneud hynny yn ystod y flwyddyn nesaf. Mae'r pedwar darlledwr sydd yn casglu gwybodaeth am grefydd neu gred yn monitro crefyddau penodol eu gweithwyr. Does dim un o'r pum prif ddarlledwr yn canolbwyntio'n arbennig ar hynny, ond mae ganddyn nhw drefniadau ar waith i hyrwyddo cyfle cyfartal yn hyn o beth.

Cyfeiriadedd rhywiol

Mae'r bwlch data'n dal yn fawr – Er bod y bwlch data wedi lleihau 11 pwynt canran (pc) ar ôl gostwng o 51% i 40%, mae'r bwlch yn dal yn fawr. Mae'r gyfran o weithwyr sy'n diffinio eu hunain fel LHD[27] yn dal yn eithaf tebyg – 4% (3% yn 2016). Dydy bron i 15,000 o weithwyr yn y diwydiant yn y DU ddim yn cael eu monitro o safbwynt eu cyfeiriadedd rhywiol.

Viacom sydd â'r gyfran fwyaf o weithwyr sy'n diffinio eu hunain fel LHD, sef 8%, a Sky sydd â'r gyfran leiaf, sef 2%. Mae pob un o'r pum prif ddarlledwr yn canolbwyntio ar gefnogi'r gymuned LHD drwy eu rhwydweithiau perthnasol, ac maen nhw'n rhan o raglen hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall .

Ailbennu rhywedd

Mae gan y pum prif ddarlledwr bolisïau perthnasol ar waith i sicrhau bod pobl o'r gymuned drawsrywiol a gweithwyr sy'n ystyried ailbennu eu rhywedd, neu sy'n mynd drwy'r broses honno ar hyn o bryd, yn cael eu cynnwys.

Rydym yn argymell bod pob darlledwr yn ystyried mabwysiadu canllawiau neu bolisïau tebyg, ac yn siarad â Stonewall i gael cyngor pellach ar y rhain.

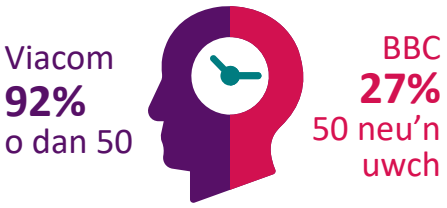
25. Darllenwch yr adroddiad 'In-focus' i gael rhagor o fanylion am swyddi yn ôl rhywedd ym mhecyn amrywiaeth ar-lein Ofcom (www.ofcom.org.uk/diversity).
26. Roeddem wedi gofyn i ddarlledwyr roi gwybodaeth i ni, gan ddweud os nad oedden nhw wedi casglu gwybodaeth neu os nad oedd ganddyn nhw ganiatâd i roi gwybodaeth i Ofcom, a'u bod felly'n credu nad yw'r bwlch data'n cael ei fonitro.
27. P obl Lesbiaidd, Hoyw a Deurywiol. Mae gweithwyr a oedd yn rhoi eu hunain yn y categori Arall wrth ateb y cwestiwn ar gyfeiriadedd rhywiol wedi cael eu cynnwys hefyd.
28. https://www.stonewall.org.uk/diversity-champions-programme

Oedran

Mae oedran yn cael ei fonitro'n well ar draws y diwydiant yn y DU. Mae'r bwlch data ar gyfer oedran wedi lleihau o 29% i 14% ar draws y diwydiant yn y DU. Eleni, cafwyd data cyflawn ar gyfer oedran eu gweithwyr gan y pum prif ddarlledwr, o'i gymharu â thri y llynedd.

Mae proffil gweithlu'r diwydiant yn y DU yn iau o lawer na gweithlu cyfartalog y DU. Ar draws y diwydiant yn y DU, 16% o'r gweithwyr sy'n 50 oed neu'n hŷn, o'i gymharu â 31% ar draws poblogaeth gweithlu'r DU. Mae gweithlu tri o'r pum prif ddarlledwr yn iau o lawer. Viacom sydd â'r gweithlu ieuangaf, gydag 8% o'u gweithwyr yn 50 oed neu'n hŷn, a'r BBC sydd â'r gweithlu hynaf, gyda 26% o'u gweithwyr yn 50 oed neu'n hŷn.

Amrywiaeth oed



Mae'r diwydiant yn y DU yn cyflogi cyfran fwy o ddynion hŷn nag o fenywod hŷn. Mae pob un o'r pum prif ddarlledwr yn cyflogi canran fwy o ddynion 50 oed a hŷn nag o fenywod, a chanran fwy o fenywod iau nag 50 oed nag o ddynion i wahanol raddau. Yn ITV a'r BBC y mae'r gwahaniaeth mwyaf yn hyn o beth, gydag 8 pwynt canran, ac yn Channel 4 y mae'r gwahaniaeth lleiaf, gyda 2 bwynt canran o wahaniaeth.

Symudedd cymdeithasol

Er nad ydyn nhw'n nodweddion gwarchodedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae deall cefndir cymdeithasol ac economaidd a symudedd cymdeithasol y gweithlu yn allweddol er mwyn helpu i greu darlun o ba mor agored ac o fewn cyrraedd yw'r diwydiant teledu. Mae hefyd yn help i weld a yw'n ddiwydiant lle gall pob unigolyn gael ei gynnwys ynddo a chyflawni ei botensial, ni waeth lle cafodd ei eni, beth oedd ei gefndir addysgol na beth oedd gwaith ei rieni.

Mae darlledwyr yn cydweithio er mwyn deall amrywiaeth economaidd/symudedd cymdeithasol yn well. Mae pob un o'r pum prif ddarlledwr wedi cydnabod bod hyn yn elfen allweddol sydd angen sylw cyson. Maen nhw wedi gweithio gyda Bridge Group[29] i wella eu dealltwriaeth o amrywiaeth economaidd/symudedd cymdeithasol. Mae ein hadroddiad 'In-focus'[30] yn cynnwys argymhellion Bridge Group a chrynodeb o gynlluniau'r pum prif ddarlledwr. Rydym hefyd wedi cynnwys y cwestiwn monitro allweddol a drafodwyd â'r pum prif ddarlledwr gan ddod i gytundeb yn ei gylch, ac rydym yn annog pob darlledwr i'w fabwysiadu er mwyn gallu monitro'n gyson ar draws y diwydiant. Mae angen gwneud gwaith pellach i drafod y camau nesaf.

29. https://thebridgegroup.org.uk/ - Cymdeithas polisi elusennol yw Bridge Group, ac mae'n ymchwilio i gydraddoldeb ac amrywiaeth economaidd a chymdeithasol ac yn hyrwyddo hynny.
30. Darllenwch yr adroddiad 'In-focus' ar y pum prif ddarlledwr ym mhecyn amrywiaeth Ofcom yn https://www.ofcom.org.uk/cymru/tv-radio-and-on-demand/information-for-industry/guidance/diversity

Casgliadau a'r camau nesaf

Mae'r diwydiant wedi gwneud cynnydd cadarnhaol gyda chynlluniau gwell a manylach ar amrywiaeth a chynhwysiant, gyda rhai gwelliannau o safbwynt data. Ond mae llawer mwy o waith eto i'w wneud, ac mae adroddiad heddiw yn dangos nad yw'r cynlluniau a'r camau i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth bob amser yn cael effaith gadarnhaol ar y data yn syth, gan ei bod yn cymryd amser i sefydlu prosesau newydd a newid y diwylliant. Mae tryloywder yn allweddol, a thra bydd bylchau data yn bodoli,[31] fydd gan ddarlledwyr ddim darlun cywir o gyfansoddiad eu gweithwyr nac o unrhyw dangynrychiolaeth. Mae'r casgliad yn cynnwys camau manwl i ddarlledwyr, ac mae'r rheini wedi'u nodi isod.

Rhagor o gamau i ddarlledwyr

- **Parhau i wella ansawdd y data sy'n cael ei gasglu**
- **Canolbwyntio mwy ar wella'r gynrychiolaeth o weithwyr anabl**
- **Cynnal trafodaethau penodol â gweithwyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig ynghylch datblygiad a chynhwysiant**
- **Rhaid gallu mesur targedau gweithlu a phennu cyfnod penodol ar eu cyfer**
- **Cydweithio i fonitro gweithwyr llawrydd sydd ddim yn cael eu cynnwys gan Diamond**[32]
- **Parhau i gydweithio ar symudedd cymdeithasol**

Rhagor o gamau gan Ofcom

Bydd Ofcom yn parhau i weithio'n agos gyda'r diwydiant i helpu i wella amrywiaeth ei weithwyr a hybu cydweithio. Yn y casgliad, rydym wedi nodi ein camau nesaf yn fanylach, sy'n rhoi sylw i'r elfennau canlynol:

- **Asesu trefniadau darlledwyr i hyrwyddo cyfle cyfartal, amrywiaeth a chynhwysiant**
- **Diweddaru ein canllawiau i adlewyrchu canfyddiadau'r adroddiadau Teledu a Radio, gan gynnwys elfennau newydd fel datblygiad**
- **Sioeau teithiol ar amrywiaeth i ddarlledwyr**
- **Camau gorfodi**
- **Rhoi gwybodaeth am gefndir cymdeithasol ac economaidd**
- **Monitro'r diwydiant radio a gwaith arall sy'n berthnasol i amrywiaeth**

31. Crefydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol ac anabledd sydd â'r bylchau data mwyaf.
32. https://creativediversitynetwork.com/diamond/

Atodiad: Y Gwledydd a'r Rhanbarthau

Gwledydd a Rhanbarthau

Yn ein hadroddiad cyntaf, a gyhoeddwyd yn 2017, roeddem wedi gofyn i ddarlledwyr gyflwyno gwybodaeth ynghylch a yw eu gweithwyr yn ystyried eu hunain yn Gymry, yn Albanwyr, yn Wyddelod Gogledd Iwerddon, yn Saeson, yn Brydeinwyr neu ddim un o'r rhain. Gan fod gorgyffwrdd rhwng yr opsiwn Prydeinwyr a'r opsiynau eraill, a gan mai dim ond rhai darlledwyr a gasglodd yr wybodaeth hon, gwelsom nad oedd y cwestiynau'n ddefnyddiol iawn i ni. Eleni, newidiwyd y cwestiwn hwnnw i un a oedd yn gofyn i ddarlledwyr am unrhyw gynlluniau penodol a oedd ar waith i hyrwyddo cyfle cyfartal yng ngwledydd a rhanbarthau'r DU a/neu ymysg gweithwyr o darddiad cenedlaethol gwahanol.

O blith y darlledwyr a gafodd eu hasesu, soniodd tri[33] am gynlluniau neu drefniadau penodol i gefnogi gweithwyr yng ngwledydd a rhanbarthau'r DU, a/neu ymysg gweithwyr o darddiad cenedlaethol gwahanol. O'r 65 darlledwr arall, soniodd amryw ohonyn nhw am hyrwyddo diwylliant cyffredinol o gynwysoldeb, ond ni roddwyd enghraifft benodol.

Cyfeiriodd BT ac STV at eu gwaith gyda sefydliadau allanol. Mae rhaglen 'Work Ready' BT, ar y cyd â sefydliad Rio Ferdinand, yn helpu pobl ifanc i gael profiad o waith technegol yn Doncaster, Manceinion a Llundain, ac mae'r rhaglen wedi cael ei hymestyn i Ogledd Iwerddon. Soniodd STV am ei waith gydag Equate Scotland, sy'n darparu'r rhaglen 'Careerwise' sy'n cynnig lleoliadau i fenywod yn STV, yn ogystal â'i bartneriaeth â Women in Journalism Scotland i gynnal hyfforddiant a digwyddiadau rhwydweithio i fenywod ym myd y cyfryngau yn yr Alban.

Soniodd Discovery am ei waith penodol i gynnwys cydweithwyr o wahanol genhedloedd yn ei holl swyddfeydd rhanbarthol. I hyrwyddo hyn, mae Discovery yn dathlu pob math o achlysuron diwylliannol fel Blwyddyn Newydd y Lleuad, Eid a Diwali, er mwyn ceisio addysgu gweithwyr am eu hanes a'u pwysigrwydd. Mae hefyd yn ffrydio hyfforddiant a digwyddiadau ar ei lwyfan ar-lein, er mwyn sicrhau bod cydweithwyr mewn swyddfeydd rhanbarthol yn cael eu cynnwys.

Gan fod S4C ac STV yn canolbwyntio ar wledydd penodol, maen nhw'n targedu rhywfaint o'u gwaith a'u cynlluniau yn eu hardaloedd lleol. Er enghraifft, mae S4C yn cefnogi 'It's My Shout', cynllun sy'n arbenigo mewn dod o hyd i dalentau newydd a'u datblygu ar gyfer y diwydiant ffilm, yn enwedig ymysg pobl ifanc. Mae'n cysylltu cymunedau â gweithwyr proffesiynol yn y diwydiant, cymdeithasau cymunedol, grwpiau drama, ysgolion a sefydliadau addysg bellach ac addysg uwch er mwyn dod o hyd i'r talentau newydd gorau yng Nghymru.

Am yr ail flwyddyn, mae S4C wedi gwirfoddoli i gyflwyno gwybodaeth am y gyfran o siaradwyr Cymraeg yn ei sefydliad. Roedd 42% o weithwyr S4C yn cael eu categoreiddio'n siaradwyr Cymraeg rhugl, o'i gymharu â 52% y llynedd. Gan fod maint y grwpiau'n fach, ni allwn gyhoeddi gwybodaeth am y gweithwyr hynny sy'n dysgu'r iaith neu sydd ddim yn rhugl.

33. BT, Discovery, STV. Dywedodd un darlledwr (Hochanda) ei fod yn debygol o edrych ar hyn yn ystod y 12 mis nesaf.