
Arweiniad: Amrywiaeth ym maes Darlledu

Trefniadau ar gyfer hyrwyddo cyfle cyfartal yn y diwydiant darlledu

Gair am y ddogfen hon

Mae gan Ofcom ddyletswydd gyfreithiol i hyrwyddo cyfle cyfartal yn y sector darlledu.

Yn unol â Deddf Cyfathrebiadau 2003, mae'n ofynnol bod Ofcom yn cymryd y camau mae'n eu hystyried yn briodol i hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng dynion a menywod, pobl o grwpiau hiliol gwahanol a phobl anabl yng nghyswllt cyflogaeth a hyfforddiant gan y darlledwyr teledu a radio rydym yn eu rheoleiddio.

Yn unol ag amodau eu trwyddedau Ofcom, mae'n rhaid i ddarlledwyr teledu a radio wneud trefniadau i hyrwyddo cyfle cyfartal mewn cyflogaeth ar gyfer pobl yn y grwpiau hyn, a gwneud trefniadau yng nghyswllt hyfforddiant.¹

Mae'r arweiniad hwn yn cyflwyno argymhellion i helpu darlledwyr i wneud trefniadau i hyrwyddo cyfle cyfartal. O dan amod y drwydded, mae'n rhaid i ddarlledwyr ystyried yr arweiniad hwn wrth wneud ac adolygu eu trefniadau. Mae Ofcom yn adrodd am gydymffurfiaid darlledwyr gydag amodau'r drwydded yn ei adroddiadau monitro blynyddol ar Amrywiaeth a chyfle cyfartal ym maes darlledu.

Ysgrifennodd Ofcom at yr Ysgrifennydd Gwladol i ofyn am ymestyn ein dyletswydd ac amod y drwydded, i gynnwys nodweddion ychwanegol, fel oedran, crefydd neu gred, a chyfeiriadedd rhywiol. Mae'r Ysgrifennydd Gwladol wedi cytuno y dylai darlledwyr fod yn darparu'r wybodaeth hon. Mae modd rhoi'r argymhellion yn yr arweiniad hwn ar waith i helpu darlledwyr i ddatblygu trefniadau cyfle cyfartal ehangach.

¹ Dim ond i ddarlledwyr (neu grwpiau o gwmnïau) sy'n cyflogi mwy nag ugain o bobl mewn cysylltiad â darparu gwasanaeth darlledu trwyddedig, ac sydd wedi'u hawdurdodi i ddarlledu am 31 neu ragor o ddiwrnodau bob blwyddyn, y mae'r rhwymedigaeth hon yn berthnasol.

1. Cyflwyniad

- 1.1 Mae'r arweiniad hwn yn cael ei ddarparu i helpu darlledwyr i wneud trefniadau ar gyfer hyrwyddo cyfle cyfartal o ran gwaith rhwng dynion a menywod, pobl o grwpiau hiliol gwahanol a phobl anabl, fel sy'n ofynnol o dan Ddeddf Cyfathrebiadau 2003 ("y Ddeddf"). Mae'n rhaid i ddarlledwyr ystyried yr arweiniad hwn wrth wneud ac adolygu'r trefniadau y mae gofyn iddynt eu cael ar waith yn unol â rhwymedigaethau eu trwydded.
- 1.2 Mae cyfle cyfartal ac amrywiaeth yn y diwydiant darlledu hefyd yn bwysig o ran nodweddion gwarchoddedig eraill yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Gellir defnyddio'r arweiniad hwn i helpu darlledwyr i wneud trefniadau i hyrwyddo cyfle cyfartal mewn cyflogaeth yng nghyswllt oedran, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred, beichiogrwydd a mamolaeth, ac ailbennu rhywedd; a hefyd yng nghyswllt cefndir cymdeithasol, addysgol a daearyddol. Mae'r rhain oll yn ystyriaethau pwysig i sicrhau cyfle cyfartal i bobl ym mhob un o'r grwpiau hyn er mwyn i ddarlledwyr allu adlewyrchu eu gwylwyr a'u gwrandawyr.
- 1.3 Mae modd i sefydliadau gwahanol hyrwyddo a sicrhau cyfle cyfartal yn llwyddiannus mewn gwahanol ffyrdd. Ond, mae'n arfer da cael y tair elfen allweddol ganlynol ar waith: datganiad polisi cyfle cyfartal ysgrifenedig ffurfiol; cyfleu'r polisi hwnnw i weithwyr a'i wreiddio o'r brig i lawr; a system monitro effeithiol. Mae Ofcom hefyd yn disgwyl gweld darlledwyr yn pennu targedau amrywiaeth ac yn cymryd camau gweithredol i sicrhau arferion recriwtio teg.
- 1.4 Yn eu datganiadau ysgrifenedig, mae'n bwysig bod cwmnïau'n diffinio beth mae cyfle cyfartal yn ei olygu i'w sefydliad. Dylai'r datganiad nodi amcanion y cwmni a'r polisiâu y bydd yn eu datblygu er mwyn eu bodloni. Dylid cyfleu'r rhain i staff y cwmni a rhanddeiliaid eraill fel y bo'n briodol. Fel hyn, mae modd pennu safon, y gellir mesur cynnydd cwmni yn ei herbyn.
- 1.5 Mae system monitro effeithiol yn nodwedd sylfaenol o ran hyrwyddo cyfle cyfartal hefyd. Dylai allu darparu gwybodaeth am yr effaith y mae polisi cyfle cyfartal y darlledwr yn ei chael ar amrywiaeth y sefydliad. Yn benodol, dylai allu dangos bod cyfle cyfartal ar gael mewn cyflogaeth rhwng y gwahanol grwpiau, gan gynnwys o ran dyrchafiad a datblygiad gyrfa.
- 1.6 Mae Adran 337 y Ddeddf yn mynnu bod Ofcom yn cynnwys amodau yn nhrwyddedau darlledwyr radio a theledu sy'n eu gorfodi i wneud trefniadau i hyrwyddo cyfle cyfartal mewn cyflogaeth ar sail rhyw, grŵp hiliol ac anabled.

(1) Mae'r drefn reoleiddio ar gyfer pob gwasanaeth y mae'r adran hon yn berthnasol iddo yn cynnwys yr amodau y mae OFCOM yn eu hystyried yn briodol ar gyfer mynnu bod deiliad y drwydded yn gwneud trefniadau, yng nghyswllt cyflogaeth â deiliad y drwydded, i hyrwyddo cyfle cyfartal-

- a) rhwng dynion a menywod; a
- b) rhwng unigolion o grwpiau hiliol gwahanol.

(2) Bod y drefn yn cynnwys amodau sy'n ei gwneud yn ofynnol i ddeiliad y drwydded wneud trefniadau i hyrwyddo, yng nghyswllt cyflogaeth â deiliad y drwydded, cydraddoliad cyfleoedd ar gyfer pobl anabl.

1.7 Mae rhwymedigaethau cyfwerth yn berthnasol i'r BBC o dan baragraff 12, Atodlen 3 i Gytundeb y BBC.

1.8 Mae Adran 27 y Ddeddf yn rhoi dyletswydd arall ar Ofcom i hyrwyddo cyfle cyfartal.

(2) Dyletswydd OFCOM fydd cymryd pob cam y mae'n credu sy'n briodol er mwyn hyrwyddo cyfle cyfartal o ran-

(a) cyflogaeth gan y rheini sy'n darparu gwasanaethau teledu a radio; a

(b) hyfforddi ac ailhyfforddi pobl ar gyfer gwaith o'r fath.

(3) Bydd hefyd yn ddyletswydd ar OFCOM, yng nghyswllt cyflogi, hyfforddi ac ailhyfforddi o'r fath, i gymryd pob cam y mae'n credu sy'n briodol er mwyn hyrwyddo cydraddoli cyfleoedd ar gyfer pobl anabl.

Mae'n rhaid i ddarlledwyr² radio a theledu trwyddedig yn y DU wneud trefniadau i hyrwyddo cyfle cyfartal fel un o amodau eu trwyddedau, ac wrth wneud ac adolygu'r trefniadau hynny, mae'n rhaid iddynt ystyried unrhyw arweiniad perthnasol sydd wedi'i gyhoeddi gan Ofcom.

² Dim ond i ddarlledwyr (neu grwpiau o gwmnïau) sy'n cyflogi mwy nag ugain o bobl mewn cysylltiad â darparu gwasanaeth darlledu trwyddedig, ac sydd wedi'u hawdurdodi i ddarlledu am 31 neu ragor o ddiwrnodau bob blwyddyn, y mae'r rhwymedigaeth hon yn berthnasol.

1. Argymhellion

- 1.1 Mae Ofcom o'r farn, er mwyn bodloni amodau eu trwydded, dylai trefniadau darlledwyr i hyrwyddo cyfle cyfartal mewn cyflogaeth rhwng dynion a menywod, rhwng pobl o grwpiau hiliol gwahanol ac ar gyfer pobl anabl gynnwys y canlynol:
 - datganiad polisi ysgrifenedig;
 - bod darlledwyr yn cyfleu eu datganiad polisi i'w gweithwyr ac yn gwreiddio amrywiaeth yn eu sefydliad o'r brig i lawr; a'u bod yn
 - casglu ystadegau i fonitro cyfansoddiad eu gweithwyr.
- 1.2 Mae Ofcom yn disgwyl gweld darlledwyr yn mynd ymhellach o ran hyrwyddo cyfleoedd cyflogaeth cyfartal drwy wneud y canlynol:
 - pennu targedau amrywiaeth; a
 - chymryd camau gweithredol i sicrhau arferion recriwtio teg.
- 1.3 Bydd Ofcom yn parhau i gasglu a chyhoeddi gwybodaeth am drefniadau darlledwyr ar gyfer hyrwyddo cyfleoedd cyflogaeth cyfartal ac amrywiaeth eu gweithwyr yn ei adroddiadau monitro blynyddol *Amrywiaeth a chyfle cyfartal ym maes darlledu*. Gofynnir i ddarlledwyr egluro sut maent wedi ystyried yr argymhellion yn yr arweiniad hwn. Bydd Ofcom yn ymchwilio i unrhyw ddarlledwr nad yw'n gallu dangos fod ganddo drefniadau ar waith i hyrwyddo cyfle cyfartal mewn cyflogaeth rhwng dynion a menywod, rhwng pobl o grwpiau hiliol gwahanol ac ar gyfer pobl anabl, ac wrth wneud ac adolygu'r trefniadau hynny, eu bod wedi ystyried yr arweiniad hwn.
- 1.4 Er mai dim ond yng nghyswllt rhyw, grŵp hiliol ac anabledd y mae amod y drwydded yn gofyn i ddarlledwyr wneud trefniadau yn eu cylch ar hyn o bryd, rydym o'r farn ei bod yn bwysig ystyried y 'nodweddion gwarchoddedig perthnasol' eraill yn adran 149 Deddf Cydraddoldeb 2010 (oed, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, crefydd neu gred, a chyfeiriadedd rhywiol), yn ogystal â chefnidir cymdeithasol, addysgol a daearyddol. Yn ein cais blynyddol am wybodaeth, bydd Ofcom yn gofyn i ddarlledwyr a yw eu trefniadau'n cwmpasu'r nodweddion hyn. Rydym hefyd yn annog darlledwyr i ymestyn eu trefniadau, gan gynnwys eu gwaith monitro, i gynnwys gweithwyr llawrydd sy'n gweithio iddynt yn ogystal â'u gweithwyr cyflogedig.
- 1.5 Ysgrifennodd Ofcom at yr Ysgrifennydd Gwladol dros faterion Digidol, Diwylliant, y Cyfryngau a Chwaraeon i ofyn am estyniad i'r rhestr o nodweddion gwarchoddedig yn adrannau 27 a 337 o'r Ddeddf i gynnwys y nodweddion gwarchoddedig perthnasol eraill yn adran 149 Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r Ysgrifennydd Gwladol yn cytuno y dylai darlledwyr fod yn darparu'r wybodaeth hon. Byddwn yn parhau i ofyn am wybodaeth gan ddarlledwyr ar gyfer yr holl nodweddion hyn, yn ogystal â gwybodaeth sy'n ymwneud â chefnidir cymdeithasol, addysgol a daearyddol, gan wneud hynny'n orfodol lle mae gennym bwerau i wneud hynny, neu ar sail wirfoddol fel arall.

Datganiad polisi ysgrifenedig

- 1.6 Dylai'r datganiad polisi gynnwys:
- diffiniad o'r hyn y mae'r sefydliad yn ei feddwl wrth gyfle cyfartal;
 - amcanion polisi cyfle cyfartal y sefydliad; a
 - gwybodaeth am sut bydd yr amcanion yn cael eu bodloni.³
- 1.7 O dan amod y drwydded, mae'n rhaid i ddarlledwyr adolygu eu trefniadau ar gyfer hyrwyddo cyfle cyfartal o bryd i'w gilydd. Dylid adolygu datganiadau polisi'n rheolaidd i sicrhau bod polisiâu'n berthnasol ac yn gyfredol.
- 1.8 Rydym yn annog darlledwyr i fynd gam ymhellach na dim ond nodi amcanion syml a sut byddant yn cael eu bodloni. Dylai gwella amrywiaeth fod yn rhan o gynllun tymor hir. Er bod nifer o ddarlledwyr yn cynnal mentrau amrywiol i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth, mae nifer o'r mesurau'n rhai tymor byr, yn hytrach na bod yn rhan o gynllun tymor hir gydag asesiad rheolaidd o'r effaith gyffredinol. Er enghraifft, fel rhan o gynllun tymor hir, gallai darlledwr asesu a oes amrywiaeth helaeth o bobl yn uwch reolwyr, ac os nad oes, gallai ystyried sut byddai modd cefnogi'r grwpiau hynny sy'n cael eu tangynrychioli drwy roi mesurau priodol ar waith a gwerthuso eu heffaith dros amser.

Cyfathrebu â gweithwyr

- 1.9 Dylai darlledwyr gyfleu eu datganiad polisi i'w gweithwyr yn frwd. Yn hytrach na chyfleu'r polisi yn syml fel rhwymedigaeth y mae'n rhaid iddo gydymffurfio ag ef, gall hwn fod yn gyfle i ymgysylltu â staff a'u hannog i weld manteision cael amrywiaeth helaeth o bobl a safbwyntiau yn y sefydliad.
- 1.10 Er mwyn sicrhau y cydymffurfir ag amod y drwydded, sy'n mynnu bod darlledwyr yn cymryd camau priodol i sicrhau bod y rheini y mae'r trefniadau'n effeithio arnynt yn ymwybodol ohonynt, bydd Ofcom yn gofyn i ddarlledwyr sut maent wedi cyfleu eu trefniadau cyfle cyfartal i'w gweithwyr. Bydd disgwyl i ddarlledwyr ddarparu manylion ynghylch lle mae gwybodaeth wedi cael ei rhannu; gallai hyn gynnwys, er enghraifft, ar fewnrwyd staff, mewn cyfarfodydd tîm neu mewn cylchlythyr, gyda rhwydweithiau neu grwpiau o weithwyr.
- 1.11 Gellid defnyddio'r gwaith ymgysylltu hwn â gweithwyr fel cyfle i ofyn am eu hawgrymiadau ynghylch beth arall ddylai'r cwmni fod yn ei gynnwys yn ei ddatganiad a sut gallant helpu'r cwmni i gyflawni ei nodau. Mae'n rhaid rhoi 'caniatâd' i weithwyr drafod amrywiaeth a chynhwysiant, beth mae hyn yn ei olygu, pam eu bod yn bwysig a'r ffaith eu bod yn cynnwys pawb, er mwyn dechrau creu newid diwylliannol o fewn sefydliad.

³ Gweler Pecyn Amrywiaeth Ofcom am awgrymiadau eraill ynghylch beth i'w cynnwys: <https://www.ofcom.org.uk/cymru/tv-radio-and-on-demand/information-for-industry/guidance/diversity/diversity-guidance/getting-started>

Rhaid gwreiddio amrywiaeth yn y sefydliad o'r brig i lawr

- 1.12 Dylai cwmnïau mwy ystyried cael noddwr/hyrwyddwr amrywiaeth ar lefel uwch sy'n arwain yr agenda yn eu sefydliad. Gall yr unigolyn hwn fod yn gyfrifol am hyrwyddo cyfle cyfartal a rhannu gwybodaeth i grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli, yn ogystal â helpu i godi ymwybyddiaeth ar draws y sefydliad.
- 1.13 Er mwyn helpu i sicrhau bod uwch reolwyr wedi ymroi i'r broses a'u bod yn gwybod beth a ddisgwylir ganddynt o safbwynt arwain ar amrywiaeth a chynhwysiant, dylai darlledwyr ystyried gwerthuso'r holl uwch weithwyr yn erbyn amcanion amrywiaeth. Gallent wneud i wahanol uwch reolwyr fod yn gyfrifol am hyrwyddo cyfle cyfartal ar gyfer gwahanol grwpiau, er mwyn i bob un gael ei noddwr arbennig ei hun.

Casglu ystadegau i fonitro nodweddion gweithwyr

- 1.14 Mae monitro nodweddion gweithwyr yn rheolaidd, fel rhyw, grŵp hiliol ac anabledd, yn ffordd o wirio a allai gwahaniaethu annheg fod yn digwydd ac a yw'r polisi cyfle cyfartal yn cael ei roi ar waith yn effeithiol. Heb fonitro cywir, nid yw'n glir sut gall darlledwyr adnabod unrhyw fylchau, sicrhau bod eu polisiau cydraddoldeb ac amrywiaeth yn berthnasol, a chynllunio ymgysylltu â'u gweithwyr.
- 1.15 Mae angen system briodol ar ddarlledwyr i gyflawni hyn, ac un a fydd yn addas i'w cwmni. Mewn cwmni bychan gyda strwythur syml, gall fod yn ddigon i reolwyr ofyn i unigolion gofnodi eu gwybodaeth yn ysgrifenedig, ond mewn cwmni mwy a mwy cymhleth, efallai y byddai angen cael proses fwy ffurfiol neu system ar-lein. Y peth pwysig yw deall cyfansoddiad y gweithwyr o ran y nodweddion gwarchoddedig a pha mor dda yw'r sefydliad am fodloni'r nodau y mae wedi'u nodi.
- 1.16 **Casglu gwybodaeth gynhwysfawr:** y lleiafswm absoliwt yw monitro rhyw, grŵp hiliol ac anabledd pobl a gyflogir gan y sefydliad, ond dylai darlledwyr geisio monitro'r nodweddion gwarchoddedig perthnasol eraill a nodir yn Neddff Cydraddoldeb 2010. Fel y nodwyd, bydd Ofcom yn gofyn am wybodaeth gan ddarlledwyr ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig perthnasol.
- 1.17 Mae rhai darlledwyr mwy yn monitro sut mae gwahanol ranbarthau/ardaloedd yn y DU yn cael eu cynrychioli gan eu gweithwyr. Gall hyn helpu i fod yn sail i'w polisiau cyfle cyfartal. Mae rhai hefyd yn ystyried monitro cefndir economaidd-gymdeithasol. Mae Ofcom yn cefnogi'r dull hwn ac yn bwriadu gofyn am wybodaeth gan ddarlledwyr am gefndir cymdeithasol, addysgol a daearyddol eu gweithwyr bob blwyddyn. Byddwn yn parhau i gyhoeddi manylion am gwmpas y wybodaeth a ddarperir gan bob darlledwr unigol.
- 1.18 **Cyfleu'r system monitro i staff:** dylid gwneud hyn mewn ffordd gadarnhaol. Dylai staff gael gwybod sut bydd y wybodaeth a geir drwy'r system monitro yn cael ei thrin a'i defnyddio.

Dylai hyn gynnwys dweud wrth bobl y bydd y darlledwr yn rhannu gwybodaeth ag Ofcom at ddibenion ei adroddiadau monitro blynyddol. Un ffordd o sicrhau bod staff yn cefnogi'r dull a ddewisir yw cynnwys gweithwyr yn y cam cynllunio, a chaniatáu iddynt gael mewnbwn ynghylch sut a pha wybodaeth y dylai'r cwmni fod yn ei chasglu. Yn ddelfrydol, dylai'r system monitro olrhain amrywiaeth ymgeiswyr mewn ymateb i hysbyseb recriwtio o gam cynharaf y broses ymgeisio, i'r cam cyflogi, ac yna i'r cam pan fyddant yn gadael y sefydliad.

- 1.19 Rydym yn annog darlledwyr i rannu'r hyn y maent wedi'i ddysgu â staff bob blwyddyn er mwyn dangos iddynt fod y wybodaeth maent wedi'i darparu yn helpu i hyrwyddo cyfle cyfartal ymhellach, drwy fentrau newydd a strategaeth wedi'i diweddarau.
- 1.20 **Sicrhau bod y wybodaeth yn gyfredol:** dylai darlledwyr wirio yn rheolaidd bod y wybodaeth sydd wedi'i chasglu'n gyfredol, neu ganiatáu i weithwyr ddiweddarau eu gwybodaeth eu hunain. Gallai darlledwyr bennu adegau rheolaidd yn y flwyddyn i atgoffa gweithwyr am fanteision sicrhau bod eu gwybodaeth yn gyfredol a sut mae modd iddynt wneud hyn. Rhaid i ddarlledwyr gydymffurfio â Deddf Diogelu Data 1998 wrth brosesu data personol eu gweithwyr.⁴
- 1.21 **Casglu gwybodaeth gyflawn:** er mwyn cael darlun mor gyflawn â phosib, dylai darlledwyr sicrhau eu bod yn rhoi'r dewis i weithwyr nodi 'mae'n well gen i beidio â dweud' er mwyn gallu cofnodi hyn ar wahân i 'ddim data'. Mae hyn yn galluogi darlledwr i ddeall os yw staff yn teimlo'n anghyfforddus ynghylch rhannu eu gwybodaeth, neu os cawsant eu methu o'r broses monitro. Bydd yn galluogi darlledwyr i ddangos eu bod wedi ceisio cael gafael ar y data.
- 1.22 **Sicrhau bod y lefel briodol o wybodaeth yn cael ei chasglu:** nid yn unig dylai darlledwyr geisio monitro hyd a lled y nodweddion y cyfeirir atynt ym mharagraffau 1.1 ac 1.2, dylent hefyd ystyried faint o fanylion sy'n briodol iddynt eu casglu⁵. Er enghraifft, efallai na fyddai'n ddigon casglu data am grŵp hiliol o ran cyfanswm lefel y gweithwyr sy'n diffinio eu hunain fel gwyn, a'r rheini sy'n diffinio eu hunain fel bod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig. Mae gwerth mewn deall proffil grŵp hiliol manwl y gweithwyr oherwydd gall y wybodaeth hon helpu darlledwyr i dargedu eu strategaethau a'u mentrau yn well.⁶
- 1.23 **Gofyn i weithwyr am eu statws anabled:** mae'n bwysig fod darlledwyr yn holi pob un o'u gweithwyr wrth gasglu data am anabled. Os mai dim ond cofnodi gweithwyr sydd â statws anabled os ydynt yn gofyn am addasiadau perthnasol yn y gweithle a wneir, mae'n bosib na fyddai gweithwyr sydd ag anabledau nad ydynt yn rhai corfforol, neu gyflyrau eraill sydd efallai'n galw am gefnogaeth gan gyflogwr i sicrhau cyfle cyfartal, yn cael eu nodi.

⁴ Gellir cael rhagor o wybodaeth ar wefan Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth yn: <https://ico.org.uk/>

⁵ Er mwyn deall lefel y manylder yr oedd Ofcom yn ystyried yr oedd yn briodol ei chasglu yn 2017, ewch i https://www.ofcom.org.uk/_data/assets/pdf_file/0018/106353/diversity-report-methodology.pdf sy'n cynnwys copi o'r holiadur monitro a anfonodd Ofcom at ddarlledwyr yn 2017.

⁶ Mae nifer o adroddiadau ac asiantaethau ymchwil yn defnyddio'r un categorïau ethnig â'r rhai sydd yn y cyfrifiad. Ond gall y lefel hon o fanylder fod o werth penodol i ddarlledwyr sydd â nifer fawr o staff, ond yn llai perthnasol i ddarlledwyr bach i ganolig.

- 1.24 Anabledd yw un o'r nodweddion mwyaf heriol o ran casglu data cadarn yn ei gylch. Rhaid i bobl anabl deimlo'n ddiogel ynghylch datgelu eu gwybodaeth bersonol a gallu gofyn am gymorth i'w galluogi nhw i barhau i weithio'n effeithiol. Diben y broses hon o gasglu data ddylai helpu i sicrhau gwell cydraddoldeb ar gyfer pobl anabl. Anabledd yw'r unig nodwedd mae modd ei chefnogi gan wahaniaeth cadarnhaol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010⁷, ac rydym yn annog darlledwyr i gofio hyn wrth ystyried sut mae gwella cynrychiolaeth pobl anabl sy'n cael eu cyflogi ganddynt.
- 1.25 **Sicrhau bod y gwaith monitro'n cofnodi'r holl weithlu, gan gynnwys yr holl brif lefelau swyddi a mathau o swyddi:** mae monitro'n ffordd ddefnyddiol o ganfod ym mhle gallai fod llai o gefnogaeth i gyfle cyfartal yn y gadwyn gyflogaeth. Bydd hyn yn helpu i nodi lle mae'n bosib y byddai rhai grwpiau o dan anfantais. Rydym yn annog darlledwyr i fonitro gweithwyr llawrydd yn ogystal â gweithwyr cyflogedig. Dylid olrhain gwybodaeth fonitro ar draws y canlynol⁸:
- pawb sy'n ymgeisio am swydd;
 - pobl sy'n ymuno â'r sefydliad;
 - pobl sy'n gadael y sefydliad;
 - ar draws gwahanol rolau swyddi;
 - ar wahanol lefelau swyddi yn y sefydliad - mae hyn yn arbennig o bwysig ar lefelau uwch oherwydd ar y lefel hon mae gweithwyr yn fwy tebygol o fod yn gwneud penderfyniadau a bydd ganddynt ddylanwad penodol;
 - y rhai hynny sy'n cael dyrchafiad yn y sefydliad; ac
 - y rhai hynny sy'n cwblhau hyfforddiant
- 1.26 Bydd Ofcom yn parhau i ofyn am ddata monitro ar draws yr holl categorïau sydd wedi'u nodi uchod yng nghyswllt pob un o'r nodweddion gwarchoddedig.

Pennu targedau amrywiaeth

- 1.27 Dylai darlledwyr bennu targedau clir o ran amrywiaeth i ddangos ymrwymiad i sicrhau bod cyfansoddiad eu gweithwyr yn adlewyrchu'r gymdeithas rydym yn byw ynddi'n well. Wrth geisio bodloni'r targedau hyn, rhaid i ddarlledwyr gydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010.
- 1.28 Mae pennu targedau'n dangos ymrwymiad meintioledig i fynd i'r afael â thangynrychioli, a byddem yn disgwyl i brif weithredwyr fod yn atebol am gyflawni yn erbyn targedau o'r fath, gan ddangos arweiniad ac ymrwymiad o frig y sefydliad.

⁷ Caniateir rhai mesurau camau cadarnhaol mewn perthynas â nodweddion gwarchoddedig eraill. Gweler y cyhoeddiad gan Ofcom / y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol *Thinking outside the box* (https://www.ofcom.org.uk/data/assets/pdf_file/0030/47496/increasing-diversity.pdf) i gael rhagor o wybodaeth.

⁸ Gweler holiadur Ofcom am fanylion am y categorïau yr holwyd yn eu cylch yn ein cais am wybodaeth yn 2017 (https://www.ofcom.org.uk/data/assets/pdf_file/0018/106353/diversity-report-methodology.pdf)

Sicrhau arferion recriwtio teg

- 1.29 Mae arferion recriwtio teg yn hanfodol er mwyn denu cronfa eang o ymgeiswyr ac er mwyn sicrhau bod gan y cwmni'r dalent orau ar gyfer y rôl. Dyma'r cyswllt cyntaf y bydd unigolyn yn ei gael â chwmni, a gallai ddylanwadu ar ei farn ynghylch pa mor bwysig yw cyfle cyfartal i'r cwmni.
- 1.30 **Hyfforddiant ar gyfer gweithwyr sy'n gyfrifol am recriwtio:** mae'n bwysig sicrhau nad oes rhagfarn yn perthyn i'r broses recriwtio. Rydym yn argymhell bod yr holl staff sy'n recriwtio'n cael hyfforddiant amrywiaeth a rhagfarn ddiarwybod, er mwyn helpu i sicrhau bod y rhai sy'n recriwtio'n ymwybodol o sut gallant hyrwyddo cyfle cyfartal yn well, i sicrhau bod y talentau gorau a mwyaf displair yn cael eu recriwtio bob amser.
- 1.31 **Mesurau i'w rhoi ar waith:** Mae nifer o fesurau y gellir eu rhoi ar waith yn ystod y cam recriwtio a allai helpu i leihau'r posibilrwydd o ragfarn a sicrhau cyfle cyfartal yn well, gan gynnwys:
- tynnu enwau a manylion eraill oddi ar geisiadau, a allai arwain at ragfarn ddiarwybod;
 - bod yn systematig wrth fynd drwy geisiadau, er enghraifft drwy ddefnyddio system sgorio;
 - cyn cynnal cyfweiliadau, gwneud yn siŵr bod unrhyw 'addasiadau rhesymol' wedi'u gwneud i sicrhau bod pob ymgeisydd yn cael ei drin yr un fath; a
 - defnyddio mwy nag un person i gynnal y cyfweiliad, a sicrhau bod pob un wedi'i hyfforddi'n briodol.
- 1.32 Mae cyngor defnyddiol ar sut mae sicrhau arferion recriwtio teg a sut mae mynd i'r afael â thangynrychioli neu anghydraddoldebau posib ar gael ym mhecyn amrywiaeth ar-lein Ofcom ac yn y cyhoeddiad gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol/Ofcom 'Thinking outside the box'⁹

Rhagor o wybodaeth

- 1.33 Mae rhagor o wybodaeth a thempledi ar gyfer ffurflenni monitro ar gael yn adnodd amrywiaeth Ofcom (www.ofcom.org.uk/diversity). Mae'r adnodd hwn yn cynnwys rhagor o wybodaeth am sut mae datblygu datganiad polisi, a dolenni i sefydliadau fel y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a'r Rhwydwaith Amrywiaeth Creadigol.
- 1.34 Mae'r arweiniad hwn yn weithredol o 22 Tachwedd 2017. Mae'n rhaid i ddarlledwyr ystyried yr argymhellion uchod ar gyfer unrhyw drefniadau newydd i hyrwyddo cyfle cyfartal ar ôl y dyddiad hwn a/neu wrth adolygu eu trefniadau presennol a'r ffordd y maent yn cael eu defnyddio.

⁹ https://www.ofcom.org.uk/data/assets/pdf_file/0030/47496/increasing-diversity.pdf