

Rhaglen Amrywiaeth a Chynhwysiant Ofcom 2018-2022



Dyddiad Cyhoeddi 29 Mawrth 2018



Cynnwys

Gair am y ddogfen hon	3
Rhagair	4
Cyflwyniad	5
Crynodeb o Gynllun Gweithredu 2018-2022 ar Amrywiaeth a Chynhwysiant	7
Rhaglen Amrywiaeth a Chynhwysiant 2018-2022 – y rhaglen lawn	13

Gair am y ddogfen hon

Ofcom's Diversity and Inclusion Programme explains how diversity and equality are essential to how we operate, both as an employer and as the UK's communications regulator.

Mae'n nodi ein hamcanion a'n camau gweithredu ar gyfer 2018-2022, sef:

- **creu gweithlu amrywiol a chynhwysol er mwyn sicrhau bod y boblogaeth rydym yn ei gwasanaethu yn y DU yn cael ei hadlewyrchu'n well;**
- **sicrhau bod amrywiaeth a chynhwysiant yn rhan ganolog o'n diwylliant a'n harferion gwaith er mwyn gwneud yn siŵr bod pawb yn deall amrywiaeth, yn cefnogi ac yn atebol am hynny; a**
- **sicrhau bod anghenion a buddiannau gwahanol pob unigolyn yn cael eu hystyried wrth i ni wneud ein gwaith rheoleiddio.**

Cynhaliwyd ymgynghoriad cyhoeddus ar ein cynlluniau rhwng 23 Ionawr a 23 Chwefror 2018 er mwyn i bobl gael cyfle i wneud sylwadau arnyn nhw ac i gyflwyno ymateb i ni. Mae'r datganiad hwn yn cynnwys atodiad sy'n egluro sut rydym wedi ystyried yr ymatebion i'r ymgynghoriad.

Mae copi Braille o'r datganiad hwn ar gael ar gais, ac rydym yn croesawu ceisiadau am fformatau eraill – er enghraifft, recordiad sain neu fideo yn laith Arwyddion Prydain.

Mae ein Rhaglen Amrywiaeth a Chynhwysiant yn rhoi sylw i'n dyletswyddau o dan Ddeddf Cyfathrebiadau 2003 i hybu buddiannau defnyddwyr, yn ogystal â dyletswyddau o dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb, gan gynnwys rhai fel cyflogwr.¹ Mae'n rhaid i ni hefyd gyhoeddi ein hamcanion cydraddoldeb.²

1 Mae gennym ddyletswyddau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i hyrwyddo cyfle cyfartal. Mae hyn yn golygu bod gennym gyfrifoldeb i wneud y canlynol: a) cael gwared ar wahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth; b) hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n perthyn i grwpiau gwarchodedig a phobl sydd ddim yn perthyn i'r grwpiau hynny; ac c) meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n perthyn i grwpiau gwarchodedig a phobl sydd ddim yn perthyn i'r grwpiau hynny. Hefyd, mae adran 75 o Ddeddf Gogledd Iwerddon 1998 yn mynnu ein bod yn hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl sydd yn credu mewn crefyddau gwahanol, sydd â barn wleidyddol wahanol neu sy'n perthyn i grwpiau hiliol gwahanol. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn rhoi sylw i bob math o faterion cyflogaeth, fel cynnig cyfleoedd hyfforddiant, sicrhau mynediad teg at gyfleusterau, rhoi'r hawl i fenywod a dynion gael cyflog cyfartal am waith cyfartal, polisïau absenoldeb mamolaeth a thadolaeth, a threfniadau gweithio hyblyg.

2 O dan Reoliadau 2017 Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus).



Rhagair

Mae'n bleser gennym gyflwyno strategaeth amrywiaeth a chynhwysiant Ofcom ar gyfer y pedair blynedd nesaf. Rydym yn benderfynol o sicrhau bod Ofcom yn sefydliad lle mae ein cydweithwyr yn cael eu trin gyda pharch ac urddas, gan feithrin diwylliant cynhwysol sy'n dathlu amrywiaeth.

Dylai pawb yn Ofcom gael cyfle i lwyddo a datblygu, beth bynnag ydy eu cefndir. Ni ddylai neb orfod dioddef gwahaniaethu ar sail eu hoedran, anabledd, ethnigrwydd, rhywedd, hunaniaeth a mynegiant rhywedd, crefydd na chyfeiriadedd rhywiol.



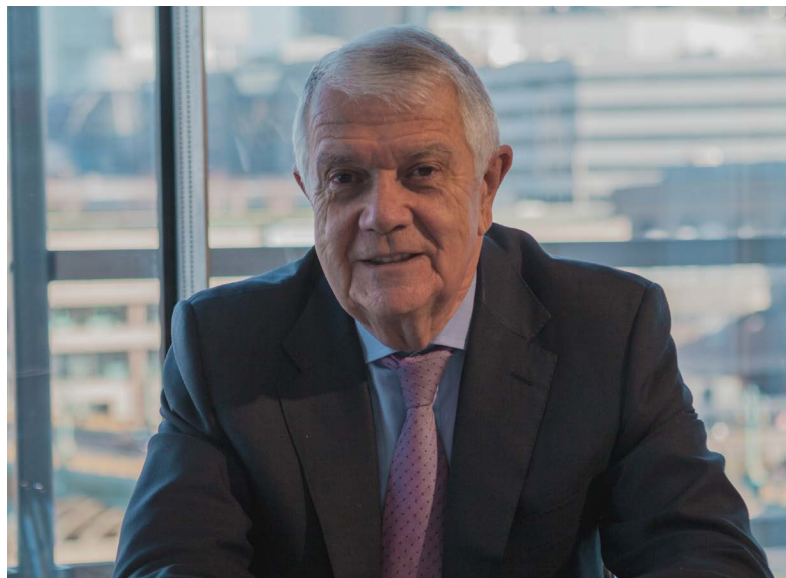
Mae sicrhau bod Ofcom yn adlewyrchu poblogaeth amrywiol y DU yn ein helpu i ddeall yn well y bobl rydym yn eu gwasanaethu. Drwy adael i amrywiaeth o leisiau a safbwyntiau lywio ein gwaith a siapia ein polisiau, gallwn wneud yn siŵr ein bod yn dwyn budd i bob defnyddiwr a dinesydd.

Mae canolbwyntio ar amrywiaeth a chynhwysiant yn ein holl waith yn creu diwylliant lle mae cydweithwyr yn cael eu gwerthfawrogi ar sail haeddiant a thalent, ac yn sicrhau ein bod yn gyflogwr ac yn rheoleiddiwr mwy effeithiol a chyfrifol y yn sectorau teledu, radio, post a thelegyfathrebiadau yn y DU.

Mae ein pedwerydd cynllun amrywiaeth a chynhwysiant yn adlewyrchu'r uchelgais hon. Mae'n dod â syniadau cydweithwyr ar draws ein sefydliad ynghyd, yn ogystal ag adborth gan y cyhoedd. Mae'n adeiladu ar yr hyn rydym wedi'i gyflawni dros y pedair blynedd diwethaf, ac yn nodi ein hymrwymadau pendant hyd at 2022.

Gwyddom fod llawer mwy o waith eto i'w wneud, ac mae Pwyllgor Gwaith a Bwrdd Ofcom yn benderfynol o sicrhau bod y cynnydd hwnnw'n parhau.

Terry Burns, Cadeirydd a
Sharon White, Prif Weithredwr



Cyflwyniad

Fel Cadeirydd Grŵp Llywio Cyfrifoldeb Corfforaethol Ofcom, rwy'n falch iawn ein bod wedi cyrraedd y cam o lansio Cynllun Gweithredu Ofcom ar Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer y pedair blynedd nesaf.



Mae hyn wedi bod yn ymdrech ar y cyd, gyda chydweithwyr ar draws Ofcom yn cydweithio i greu'r cynllun.

Mae sicrhau bod amrywiaeth a chynhwysiant yn rhan ganolog o'n holl waith yn hollbwysig er mwyn i ni gyrraedd ein nod o wneud yn siŵr bod cyfathrebiadau'n gweithio i bawb. Mae ein cynllun pedair blynedd yn gosod amcanion heriol ac uchelgeisiol i'n harwain. Yn sicr, mae llawer mwy o waith eto i'w wneud. Ond wrth i ni i gyd gydweithio ar draws y sefydliad, rwy'n ffyddiog y byddwn ni'n gwella ac yn symud ymlaen.

Jane Rumble, *cadeirydd Grŵp Llywio Cyfrifoldeb Corfforaethol a Chyfarwyddwr Polisi Defnyddwyr Ofcom*

“Mae sicrhau bod amrywiaeth a chynhwysiant yn rhan ganolog o'n holl waith yn hollbwysig er mwyn i ni gyrraedd ein nod o wneud yn siŵr bod cyfathrebiadau'n gweithio i bawb.”

Mae hi wedi bod yn flwyddyn gyffrous iawn eleni wrth i mi arwain y rhwydwaith menywod. Rydym wedi gwrthio ein hunain i fod yn fwy rhagweithiol ac uchelgeisiol, gan droi'n sylw oddi wrth godi ymwybyddiaeth a digwyddiadau i gynnig newidiadau a fydd yn helpu i ddenu, datblygu a dal gafael ar fenywod talentog yn Ofcom. Mae'r uchafbwyntiau'n cynnwys llwyddiannau'r rhaglen dychwelyd i weithio, rhaglen modelau rôl a digwyddiad a oedd yn ceisio denu peirianwyr sy'n fenywod i Ofcom.

Sasha Magill, *cadeirydd y Rhwydwaith Menywod, y Grŵp Polisi a Strategaeth*

Rydym yn ceisio cynnig fforwm lle gall rhieni a gofalwyr yn y sefydliad ofyn am gyngor a chael cymorth. Mae uwch-noddwr ac uwch-reolwyr eraill Ofcom wedi rhannu eu profiadau eu hunain o fagu plant a gofalu gyda chydweithwyr yn y rhwydwaith, ac rydym wedi cael sesiynau gwych ar weithio'n hyblyg. Rwy'n hynod falch o'r canllawiau i rieni y gwnaethom eu cyhoeddi y llynedd, sy'n cyd-fynd â'r wybodaeth a roddir gan ein tîm AD. Rydym wedi ymuno â Carers UK yn ddiweddar, a byddwn yn hyrwyddo'r cyngor a'r adnoddau maen nhw'n gallu eu cynnig. Byddwn hefyd yn edrych i weld sut rydym yn cymharu â chyflogwyr eraill, a sut gallem ni wella.

Kate Reeve, *cadeirydd y Rhwydwaith Rhieni a Gofalwyr, y Grŵp Defnyddwyr*

Rwy'n falch iawn o'r hyn mae'r Rhwydwaith RACE wedi'i gyflawni, ac yn teimlo'n gyffrous ynghylch ein cynlluniau ar gyfer y dyfodol. Mae aelodau o'r rhwydwaith wedi rhannu'n agored eu profiadau personol yn y gweithle, ac wedi ein helpu i ddatblygu nifer o argymhellion a fydd yn cael effaith gadarnhaol yn ein barn ni. Roedd ein huchafbwyntiau y llynedd yn cynnwys cael cyfle i wrando ar y Farwnes Ruby McGregor-Smith yn siarad â ni am hil yn y gweithle, ein sesiwn ffilm awr ginio yn dangos sut mae'r ffordd mae lleiafrifoedd ethnig yn cael eu cynrychioli a'u portreadu wedi newid dros amser, a'r sgwrs ysbrydoledig a roddodd Sharon i fyfyrwyr yn ei hen ysgol.

Ian Vaughan, cadeirydd Codi Ymwybyddiaeth o Ddiwylliant ac Ethnigrwydd (RACE), y Grŵp Gwasanaethau Corfforaethol



Mae bod yn gadeirydd ar y Rhwydwaith Affinity wedi bod yn gyfle gwych i gyfrannu at y gwaith o lywio gwaith Ofcom ar amrywiaeth a chynhwysiant, ac rwy'n falch iawn o'r hyn rydym wedi gallu ei gyflawni fel rhwydwaith. Yn sicr, ein prif gyflawniad yw dringo 50 safle ar Fynegai Cydraddoldeb y Gweithle Stonewall yn 2018, a llwyddo i sicrhau bod Ofcom yn cael ei gydnabod am y tro cyntaf ymhlith y 150 o gyflogwyr sydd fwyaf ystyriol o bobl lesbiaidd, hoyw, ddeurywiol a thrawsrywiol. Mae hynny'n adlewyrchiad gwych o'r gwaith rydym wedi'i wneud, sy'n cynnwys rhoi sgwrs ar ddatblygu cydraddoldeb priodasau yn y DU, a chodi arian i Ymddiriedolaeth Albert Kennedy – elusen sy'n mynd i'r afael â digartrefedd ymhlith pobl ifanc lesbiaidd, hoyw, ddeurywiol a thrawsrywiol. Rydym yn edrych ymlaen at barhau i lywio gwaith Ofcom dros y blynyddoedd i ddod i sicrhau bod pobl lesbiaidd, hoyw, ddeurywiol a thrawsrywiol yn cael eu cynnwys.

Sam Ruiz, cadeirydd y Rhwydwaith Affinity, y Grŵp Sbectrwm



Yn 2017 dechreuodd Grŵp Anabledd a Lles Ofcom, ynghyd â'n tîm AD, weithio ar adolygiad o arferion a pholisïau anabledd a Lles Ofcom. Bydd argymhellion yr adolygiad yn helpu Ofcom i fod yn Arweinydd sy'n Hyderus o ran Anabledd¹. Fe wnaethom hefyd gefnogi archwiliad o'r mynediad i bobl anabl yn holl adeiladau a mannau gwaith Ofcom. Ochr yn ochr â'r adolygiadau hyn, fe wnaethom barhau â'n rhaglen barhaus o ddigwyddiadau, gan ddysgu a chyfathrebu â chydweithwyr er mwyn codi ymwybyddiaeth a chael gwared ar stigma. Rydym yn cefnogi cydweithwyr ac yn hyrwyddo materion yn ymwneud ag anabledd a Lles ar bob lefel, ac mae aelodau wedi arwain eu cynlluniau Lles eu hunain fel Knit and Natter, a sesiynau ymwybyddiaeth ofalgar ac ioga. Rydym yn edrych ymlaen at weld mwy o'r rhain!

Hannah Priest, cadeirydd y Grŵp Anabledd a Lles, y Grŵp Cystadleuaeth

¹ Mae Hyderus o ran Anabledd yn gynllun i helpu sefydliadau i recriwtio a dal gafael ar bobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd er mwyn gallu manteisio ar eu sgiliau a'u talentau. Mae Hyderus o ran Anabledd yn gynllun gwirfoddol, a chafodd ei ddatblygu gan gyflogwyr a chynrychiolwyr pobl anabl. Dyma'r tair lefel: Hyderus o ran Anabledd – Ymroddedig (lefel 1); Hyderus o ran Anabledd – Cyflogwr (lefel 2) a Hyderus o ran Anabledd – Arweinydd (lefel 3). Mae'r cynllun yn wirfoddol ac yn cael ei redeg gan y llywodraeth <https://www.gov.uk/government/publications/disability-confident-guidance-for-levels-1-2-and-3>.

Crynodeb o Gynllun Gweithredu 2018-2022 ar Amrywiaeth a Chynhwysiant

Mae gan ein Rhaglen Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer 2018-2022 dri amcan. Maen nhw'n cynnwys ein rôl fel cyflogwr ac fel rheoleiddiwr cyfathrebiadau'r DU.

Mae gan bob amcan set gynhwysfawr o gamau gweithredu. Maen nhw'n rhoi sylw i gyfansoddiad ein staff, y ffordd rydym yn gweithio a'r gwaith rydym yn ei wneud i sicrhau bod cyfathrebiadau'n gweithio i bawb. Dyma yw ein hamcanion:

- **creu gweithlu amrywiol a chynhwysol er mwyn sicrhau bod y boblogaeth rydym yn ei gwasanaethu yn y DU yn cael ei hadlewyrchu'n well;**
- **sicrhau bod amrywiaeth a chynhwysiant yn rhan ganolog o'n diwylliant a'n harferion gwaith er mwyn gwneud yn siŵr bod pawb yn deall amrywiaeth, yn cefnogi ac yn atebol am hynny; a**
- **sicrhau bod anghenion a buddiannau gwahanol pob unigolyn yn cael eu hystyried wrth i ni wneud ein gwaith rheoleiddio.**

Mae ei gynllun gweithredu wedi'i greu gyda'r bwriad o fod yn hyblyg, a byddwn yn parhau i'w adolygu a'i addasu gan ychwanegu eto wrth i ni ddatblygu cynlluniau newydd, ac wrth i'r cyrff cynghori rydym yn gweithio gyda nhw argymhell arferion newydd. Byddwn yn rhoi adroddiad ar ein cynnydd yn allanol bob blwyddyn tan 2022.

Mae rhai o'n prif gamau gweithredu yn cael eu crynhoi a'u hegluro isod. Mae'r rhestr lawn o'n camau gweithredu yn adran 3 yn nodi beth rydym am ei gyflawni, a sut a phryd y byddwn yn eu cyflawni.

Ofcom fel cyflogwr

Creu gweithlu amrywiol a chynhwysol er mwyn sicrhau bod y boblogaeth rydym yn ei gwasanaethu yn y DU yn cael ei hadlewyrchu'n well.

Mae'n bwysig bod ein gweithlu'n adlewyrchu ac yn cynrychioli'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu. Mae cael gweithlu sy'n dod o gefndiroedd amrywiol ac sydd â gwahanol brofiadau bywyd yn cynyddu ac yn ehangu ein syniadau a'n safbwyntiau, er mwyn siapio'r polisïau a'r penderfyniadau rydym yn eu gwneud er budd y defnyddwyr a'r busnesau sy'n defnyddio gwasanaethau yn y sectorau rydym yn eu rheoleiddio.

Gwneud ein gweithlu'n fwy amrywiol

- a. Targedau amrywiaeth y gweithlu: Byddwn yn parhau i weithio tuag at dargedau rhywedd ac ethnigrwydd y gweithlu y gwnaethom eu gosod i ni ein hunain dair blynedd yn ôl ar gyfer 2020¹. Mae'r targedau hyn yn mynnu cydbwysedd o 50% rhwng y rhywiau ar draws Ofcom, bod o leiaf 40% o gydweithwyr ar lefel uwch yn fenywod², a bod 13% o gydweithwyr ar lefel uwch yn dod o gefndir lleiafrif ethnig,

1 Wrth osod ein targedau, roeddem wedi ystyried proffil gweithlu'r DU, proffil ein sefydliad a lefel trosiant y staff er mwyn gosod targedau heriol – ond posib – i'n hunain.

2 Mae cydweithwyr ar lefel uwch yn cyfeirio at y rheini sy'n Benaethiaid, yn Uwch-Reolwyr ac yn Arbenigwyr. Dyna yw 25% o holl weithwyr Ofcom ar hyn o bryd.

- b. Byddwn yn penderfynu a ydym am osod targedau newydd ar gyfer amrywiaeth y gweithlu o ran cyfeiriadedd rhywiol, anabled, symudedd cymdeithasol a chrefydd yn ystod 2019/2020. Cyn hynny, bydd ein hymdrechion yn canolbwyntio ar gael mwy o ddata mewnol ynghylch y nodweddion amrywiaeth hyn gan gynnwys – am y tro cyntaf – ddata ar gefndir economaidd-gymdeithasol¹; cryfhau ein diwylliant a'n prosesau gwaith er mwyn hyrwyddo cynhwysiant ymhellach; a chael cydweithwyr i fod hyd yn oed yn fwy ymwybodol o amrywiaeth a pham ei fod yn bwysig i Ofcom.
- c. Monitro a rhoi adroddiad yn rheolaidd: Byddwn yn dal i fonitro ac yn rhoi adroddiad ar amrywiaeth ein gweithlu ac effaith ein polisiau a'n polisiau ar gydweithwyr sy'n bodloni un neu fwy o'r nodweddion amrywiaeth². Rydym wrthi'n datblygu adnodd i roi adroddiadau'n fewnol, er mwyn i ni allu monitro cyfansoddiad timau unigol yn well. Rydym yn ystyried beth yw'r ffordd orau o roi adroddiadau ar ddata ynghylch datblygiad a pherfformiad cydweithwyr mewn ffordd gyson, agored a phriodol.
- d. Data mwy cynhwysfawr ar amrywiaeth: Byddwn yn gwneud mwy i annog cydweithwyr i rannu eu holl wybodaeth am amrywiaeth â ni. Bydd ymgyrch fewnol yn ategu hynny er mwyn egluro pwysigrwydd casglu gwybodaeth am amrywiaeth.
- e. Sicrhau ein bod yn hyderus o ran anabled yn ein holl waith: Rydym eisoes yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabled³. I adeiladu ar hynny, byddwn yn darparu hyfforddiant gorfodol ar ymwybyddiaeth o anabled i'r holl gydweithwyr, gan gynnwys rheolwyr llinell; cyflwyno system i gofnodi absenoldeb oherwydd anabled; ac yn gofalu bod ein prosesau rheoli perfformiad, datblygiad a

recrwtio yn ystyried addasiadau priodol.

Recrwtio

Byddwn yn cyflwyno arferion newydd ar gyfer recrwtio a dethol er mwyn denu pobl dalentog o gefndiroedd amrywiol:

- a. Gwneud mwy i hyrwyddo ein hunain fel cyflogwr cynhwysol: byddwn yn defnyddio ystod ehangach o lwyfannau hysbysebu, fel gwefannau a chyhoeddiadau arbenigol yn y wasg, ac yn gweithio gyda'n partneriaid recrwtio er mwyn denu grwpiau sydd ddim yn cael eu cynrychioli ddigon. Er mwyn dangos yn glir ein bod yn croesawu gweithio'n hyblyg, byddwn yn newid yr oriau gwaith ar bob hysbyseb swydd o fod yn 'amser llawn' i 'hyblyg'.
- b. Sicrhau amrywiaeth yn ein paneli cyfworld ac ymysg yr ymgeiswyr sy'n cyrraedd y rhestr fer ar gyfer pob swydd – er enghraifft, drwy gael cymysgedd rhyw a chynrychiolaeth o leiafrifoedd ethnig pan fydd modd.
- c. Adolygu amrywiaeth yr ymgeiswyr cyn symud ymlaen i bob cam yn y broses recrwtio – o'r cam dethol ymgeiswyr ar gyfer y rhestr fer, i'r cyfweiliadau a'r penodiad terfynol.
- d. Cyflwyno rhaglen dychwelyd i weithio. Mae rhaglen dychwelyd i weithio yn cynnig interniaethau â thâl ochr yn ochr â hyfforddiant allanol i bobl sy'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl cael seibiant hir o'u gyrfa.
- e. O ran cydweithwyr anabl sydd newydd gael eu recrwtio, byddwn yn sicrhau bod cytundebau addasu'r gweithle⁴ yn cael eu rhoi ar waith mewn da bryd ac yn cael eu cofnodi.
- f. Byddwn yn parhau i weithio gyda'r Sefydliad Peirianeg a Thechnoleg (IET) i hyrwyddo gyrfaedd i fenywod ym maes peirianeg, ac i godi ymwybyddiaeth o swyddi peirianeg yn Ofcom.

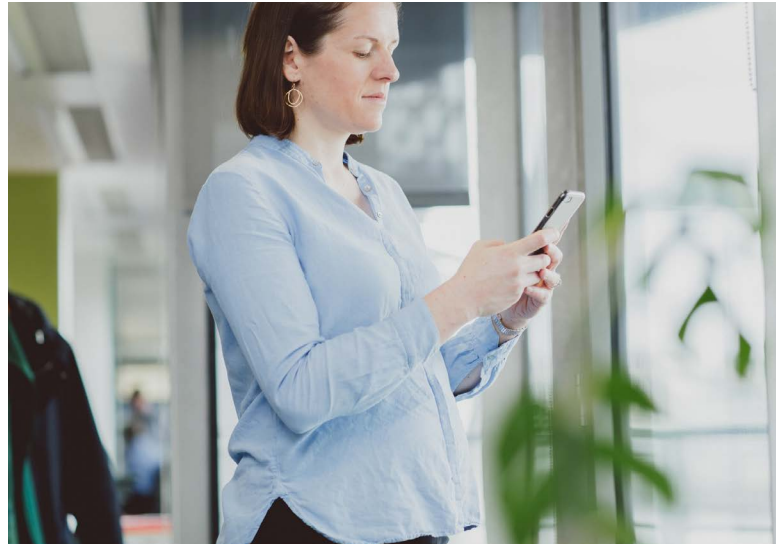
1 Roedd ein harolwg blynyddol o gydweithwyr yn cynnwys cwestiynau am gefndir economaidd-gymdeithasol am y tro cyntaf erioed. Mae ein harolwg yn canfod sut mae cydweithwyr yn teimlo am nifer o elfennau, er mwyn ein helpu i asesu'r ffordd maen nhw'n ymateb i ni. Rydym yn gweithio gyda phartneriaid allanol i'n helpu i fesur symudedd cymdeithasol ac i sicrhau ei fod yn gyson â'r diwydiant darlledu a diwydiannau eraill, gan ein bod yn wynebu'r un materion. Rydym am gryfhau ein statws fel cyflogwr cynhwysol sy'n croesawu cydweithwyr o bob cefndir, a bydd y cam yma yn ein helpu i ddeall profil ein sefydliad yn well.

2 Mae ein hadroddiadau blynyddol ar amrywiaeth a chynhwysiant yn Ofcom ar gael yma <https://www.ofcom.org.uk/cymru/about-ofcom/what-is-ofcom/corporate-responsibility/diversity-and-equality>.

3 Mae Hyderus o ran Anabled yn gynllun i helpu sefydliadau i recrwtio a dal gafael ar bobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd er mwyn gallu manteisio ar eu sgiliau a'u talentau. Mae Hyderus o ran Anabled yn gynllun gwirfoddol, a chafodd ei ddatblygu gan gyflogwyr a chynrychiolwyr pobl anabl. Dyma'r tair lefel: Hyderus o ran Anabled – Ymroddedig (lefel 1); Hyderus o ran Anabled – Cyflogwr (lefel 2) a Hyderus o ran Anabled – Arweinydd (lefel 3). Mae'r cynllun yn wirfoddol ac yn cael ei redeg gan y llywodraeth <https://www.gov.uk/government/publications/disability-confident-guidance-for-levels-1-2-and-3>.

4 Pwrpas addasiadau i'r gweithle yw gofalu nad yw gweithwyr ag anabledau, neu gyflyrau iechyd meddwl neu gorfforol, o dan anfantais sylweddol wrth wneud eu gwaith. Dyma rai enghreifftiau: newid offer, neu ddarparu offer wedi'i addasu, fel bysellfwrdd i bobl ag arthrits neu ddesgiau y gellir eu haddasu ar gyfer pobl sydd â phroblemau meddygol gyda'u cefn, gadael i weithwyr sy'n datblygu anabled (corfforol neu feddyliol) ddychwelyd i'r gwaith yn raddol, gan gynnwys gweithio oriau hyblyg neu ran-amser.

- g. Rydym yn cynyddu ein hymrwymiad i brentisiaethau ac interniaethau er mwyn hybu cyfleoedd gyrfa, helpu gyda symudedd cymdeithasol, a chreu cronfa dalent fwy amrywiol ar gyfer y dyfodol. Rydym yn bwriadu ehangu ein cynllun prentisiaeth i gynnig ystod ehangach o gyfleoedd ar draws ein sefydliad, a threialu cynllun newydd sy'n cynnig lleoliad gwaith a phrofiad gwaith i blant ysgolion uwchradd o gefndiroedd amrywiol.



Ofcom fel cyflogwr

Sicrhau bod amrywiaeth a chynhwysiant yn rhan ganolog o'n diwylliant a'n harferion gwaith er mwyn gwneud yn siŵr bod pawb yn deall, yn cefnogi ac yn atebol.

Rhoi cyfleoedd i gydweithwyr lwyddo:

I sicrhau bod ein cydweithwyr yn cael cyfleoedd i lwyddo, beth bynnag fo'u cefndir, byddwn yn eu helpu yn y ffyrdd canlynol:

Datblygu cydweithwyr:

Byddwn yn agored ac yn glir ynghylch datblygu a chamu ymlaen mewn gyrfa. Byddwn yn gwella sgiliau arwain a rheoli ar draws y sefydliad, gan ganolbwyntio ar ddatblygu cydweithwyr o grwpiau sydd ddim yn cael eu cynrychioli ddigon er mwyn iddyn nhw gael swyddi rheoli ac arwain.

- Byddwn yn cyflwyno ein Rhaglen Arweinwyr y Dyfodol¹, ac yn monitro pa mor effeithiol yw'r rhaglen wrth ddatblygu cydweithwyr o grwpiau amrywiol.
- Byddwn yn cyflwyno rhaglen monitro dwyffordd sy'n annog uwch-arweinwyr i weithio gyda chydweithwyr o gefndiroedd ethnig sydd mewn swyddi ar lefel is. Bydd hyn yn helpu uwch-arweinwyr i ddeall yn well yr effaith gadarnhaol mae amrywiaeth yn ei chael ar ein sefydliad, a bydd cydweithwyr ar lefel is yn cael cyfle i gyfnewid sgiliau a gwybodaeth â chydweithwyr uwch.
- Rydym yn bwriadu cyflwyno cynllun modelau rôl i helpu menywod yn Ofcom i gyrraedd eu llawn botensial. Bydd hyn yn rhoi cyfle i gydweithwyr sy'n fenywod drafod pob math o bynciau â modelau rôl Ofcom.

Cyflog:

Byddwn yn parhau i sicrhau bod gennym system deg a thryloyw wrth bennu cyflog. Byddwn yn monitro ac yn rhoi sylw i unrhyw fwlch cyflog na ellir ei gyfiawnhau rhwng cydweithwyr. Byddwn hefyd yn parhau i edrych ar sut mae bonws perfformiad a gwobrau rheoli yn cael eu rhannu rhwng cydweithwyr. Bydd ein harchwiliadau cyflog o ran y rhywiau ac ethnigrwydd yn dal i gael eu cyhoeddi'n allanol a'u rhannu'n fewnol.

Anabledd a hygyrchedd:

Byddwn yn sicrhau bod pob man gwaith yn ein swyddfeydd mor hwylus â phosib i'r holl gydweithwyr ac ymwelwyr. Rydym yn cynnal archwiliadau mynediad i'r gweithle, amrywiaeth a chynhwysiant yn ein hadeiladau, a byddwn yn gweithredu pan fydd yn briodol. Gyda chyfraniad cydweithwyr anabl, a drwy weithio gyda'r Fforwm Anabledd Busnes, byddwn yn cynnal adolygiad anabledd a lles o'n systemau a phrosesau.

Datblygu ein rhwydweithiau amrywiaeth:

Mae ein rhwydweithiau i gydweithwyr yn ffynnu, ac yn amlwg iawn yn ein gwaith amrywiaeth. Byddwn yn dal i gefnogi'r rhwydweithiau hyn, a gall pob cydweithiwr ymuno â nhw a'u cefnogi². Maen nhw'n helpu cydweithwyr, yn trefnu digwyddiadau i godi ymwybyddiaeth ac yn sicrhau newid drwy ddatblygu a chyflawni elfennau o'n agenda amrywiaeth a chynhwysiant.

¹ Mae'r rhaglen yn agored i bobl ar bob lefel – o lefel Gweinyddwr i lefel Pennaeth – mewn cystadleuaeth gystadleuol.

² Rhwydwaith Menywod Ofcom, y Rhwydwaith Rhieni a Gofalwyr, y Rhwydwaith Affinity i gydweithwyr lesbiaidd, hoyw, ddeurywiol a thrawsrywiol a'u cyfeillion, y Rhwydwaith Codi Ymwybyddiaeth o Ddiwylliant ac Ethnigrwydd, y Rhwydwaith Anabledd a Lles a'r Rhwydwaith Gwranddo.

Cryfhau ein harweinyddiaeth a'n hatebolrwydd:

Mae'n hollbwysig bod ein cynllun amrywiaeth a chynhwysiant yn cael ei arwain gan y rhai ar y brig. Ein Prif Weithredwr, Sharon White, sy'n arwain yr agenda amrywiaeth a chynhwysiant ar draws ein sefydliad.

Llywodraethu a chyfrifoldeb:

Mae pob tîm uwch-reolwyr yn gyfrifol am hyrwyddo diwylliant amrywiol a goddegfar yn y gweithle, ac yn cynrychioli pob un o'r nodweddion gwarchodedig¹. Mae ein Grŵp Llywio Cyfrifoldeb Corfforaethol², sy'n cynnwys uwch-arweinwyr, yn cwrdd bob mis i rannu arferion gorau ac i weld y cynnydd a wnaed yn unol â'n cynllun. Byddwn yn rhoi adroddiad cynnydd i'n Bwrdd Rheoli Polisi bob chwe mis, gan ddefnyddio amryw o fesurau perfformiad, ac yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r holl gydweithwyr yn rheolaidd. Bwrdd Ofcom sy'n ysgwyddo'r cyfrifoldeb a'r atebolrwydd cyffredinol dros ein rhaglen Amrywiaeth a Chynhwysiant, a'n cynnydd yn unol â'r rhaglen.

Atebolrwydd:

Byddwn yn sicrhau bod ein blaenoriaethau amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu hadlewyrchu yn amcanion mesuradwy blynyddol

yr holl reolwyr pobl ac uwch-arweinwyr. Byddan nhw'n cael eu hategu gan hyfforddiant gorfodol ar amrywiaeth a chynhwysiant – gan gynnwys addasiadau i'r gweithle ac anabledd – ynghyd â hyfforddiant gorfodol ar ragfarn ddarwybod³ ac asesiad o'u rhagfarn ddarwybod. Ar ben hynny, bydd yn rhaid i'r holl gydweithwyr wneud hyfforddiant ar-lein ar ragfarn ddarwybod o leiaf bob 12 mis.

- Bydd archwiliadau amrywiaeth⁴ yn cael eu cynnwys mewn trafodaethau ynghylch perfformiad a phrosesau safoni mewn arfarniadau ar ddiwedd y flwyddyn. Mae'n rhaid i reolwyr llinell a chydweithwyr sy'n cadeirio sesiynau safoni wneud hyfforddiant gloewi ar-lein ynghylch rhagfarn ddarwybod.
- Byddwn yn defnyddio prosesau meincnodi allanol ar gyfer mesurau amrywiaeth, fel Safon Anabledd y Fforwm Anabledd Busnes (cyfeiriadedd rhywiol), Mynegai Cydraddoldeb y Gweithle gan Stonewall (cyfeiriadedd rhywiol), Opportunity Now (rhywedd) a Race for Opportunity (ethnigrwydd) gan Busnes yn y Gymuned, a'r Mynegai Cyflogwyr Symudedd Cymdeithasol gan y Sefydliad Symudedd Cymdeithasol.

1 Mae ein hyrwyddwyr amrywiaeth o blith yr uwch-reolwyr yn rhoi sylw i ethnigrwydd, rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, anabledd, oedran, crefydd a chred, rhieni a gofaliwyr.

2 Mae Atodiad 2 yn amlinellu ein gwaith ar Gyfrifoldeb Corfforaethol.

3 Mae rhagfarn ddarwybod yn digwydd pan fydd ein hymennydd yn asesu ac yn gwneud penderfyniad sydyn ynghylch pobl a sefyllfaoedd heb i ni sylweddoli. Mae ein cefndir, ein hamgylchedd diwylliannol a'n profiadau personol yn dylanwadu ar ein rhagfarnau, yn ogystal â'r hyn rydym yn ei ddarllen, ei glywed neu ei weld gan bobl eraill neu'r cyfryngau. Yn ymarferol, mae rhagfarn ddarwybod yn digwydd pan fydd pobl yn ffafrio pobl eraill sy'n edrych yn debyg iddyn nhw a/neu sydd â'r un gwerthoedd neu gefndir â nhw. Pan fydd rhagfarn tuag at unrhyw un o'r nodweddion gwarchodedig – oedran, rhywedd, hunaniaeth o ran rhywedd (ailbennu rhywedd yw'r geiriad yn Neddf Cydraddoldeb 2010), ethnigrwydd, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred, priodas neu bartneriaethau sifil, beichiogrwydd a mamolaeth – mae'n gallu bod yn achos o wahaniaethu. Mae rhagfarn ddarwybod yn y gweithle yn gallu dylanwadu ar benderfyniadau ynghylch recriwtio, hyrwyddo, datblygu a chydabod staff, ac mae'n gallu arwain at weithlu llai amrywiol lle mae pobl dalentog yn cael eu hanghofio.

4 I ddiogelu yn erbyn rhagfarn ddarwybod, bydd cynrychiolydd AD yn adolygu'r amrediad o sgoriau perfformiad arfaethedig ar draws grwpiau amrywiaeth drwy gyflwyno'r data yn ystod y cyfarfod rheoli er mwyn sicrhau cydbwysedd a helpu i safoni'r sgoriau.



Ofcom fel rheoleiddiwr

Sicrhau bod anghenion a buddiannau gwahanol pob unigolyn yn cael eu hystyried wrth i ni wneud ein gwaith rheoleiddio

Rydym yn cydnabod ei bod yn bwysig bod ein gwaith allanol yn bodloni anghenion cymdeithas amrywiol, ac felly bydd yn canolbwyntio ar y canlynol:

Diogelu defnyddwyr bregus

Rydym am sicrhau nad yw unrhyw ddefnyddwyr yn wynebu arferion cyfrwys, a'n bod yn amddiffyn pobl fregus¹ rhag niwed penodol. Rydym hefyd yn sicrhau bod defnyddwyr anabl a bregus yn cael y gwasanaethau cymorth ychwanegol y mae ganddyn nhw hawl i'w cael². Drwy gwynion a chydweithio â'r diwydiant, rydym yn monitro sut mae'r gwasanaethau hyn yn cael eu darparu ac yn cael cyhoeddusrwydd. Ym mis Hydref 2018, bydd gofyniad ehangach, ychwanegol yn dod i rym ar gyfer darparwyr cyfathrebiadau er mwyn sicrhau bod defnyddwyr bregus yn cael eu trin yn deg, ynghyd â mesurau gwarchod newydd ar gyfer defnyddwyr band eang a symudol sydd mewn dyled. Byddwn yn gweithio i sicrhau bod polisïau a gweithdrefnau darparwyr yn cael eu diweddu er mwyn cydymffurfio'n llawn â'r rheolau newydd.

Monitro canlyniadau i ddefnyddwyr bregus:

Byddwn yn cyhoeddi adroddiad wedi'i ddiweddu ynghylch mynediad a chynhwysiant yn 2019, ar ôl iddo gael ei gyhoeddi am y tro cyntaf yn 2017³. Byddwn yn edrych ar y canlyniadau i ddefnyddwyr sydd mewn amgylchiadau bregus yn y sectorau rydym ni'n eu rheoleiddio – gwasanaethau band eang, ffôn, teledu a phost.

Diogelu defnyddwyr wrth i wasanaethau llais ddatblygu:

Bydd y ffordd y mae pobl yn defnyddio gwasanaethau llais yn newid yn sylweddol dros y degawd nesaf. Mae ffonau traddodiadol â chebl yn cael eu disodli gan fathau newydd o ffôn (ffonau di-wifr, dyfeisiau sy'n eich galluogi i wneud galwadau ffôn dros fand eang), ac mae llinellau copr yn cael eu disodli gan ffibr. Ffonau symudol yw'r cyfrwng mae defnyddwyr yn eu dewis ar gyfer gwasanaethau llais erbyn hyn. Bydd Ofcom yn sicrhau bod darparwyr cyfathrebiadau yn helpu ac yn gwarchod defnyddwyr bregus wrth iddyn nhw newid i ddefnyddio'r gwasanaethau newydd hyn.

1 Gall amgylchiadau gwahanol roi pobl mewn sefyllfa fregus – er enghraifft, fe allai pobl ag anawsterau dysgu neu gyfathrebu, neu'r rheini sydd â salwch corfforol neu feddyliol, neu sy'n delio â phrofedigaeth fod mewn sefyllfa fregus.

2 Mae'r enghreifftiau'n cynnwys rhoi blaenoriaeth i drwsio nam, darparu biliau mewn fformatau hwylus, a gallu enwebu rhywun i reoli cyfrifon ar ran person bregus.

3 <https://www.ofcom.org.uk/research-and-data/multi-sector-research/accessibility-research/access-and-inclusion>



Hyrwyddo'r dechnoleg hawdd ei defnyddio sydd ar gael, a hygyrchedd gwasanaethau clyweledol:

Mae ein rhaglen yn cydnabod pa mor bwysig yw hyrwyddo'r dechnoleg hawdd ei defnyddio sydd ar gael. Mae hyn yn cynnwys gweithio gyda'r diwydiant i wella perfformiad dyfeisiau gwrando â chymorth i helpu'r rheini sydd ag anawsterau clyw¹, gwella manylebau offer radio a'u gwneud yn llai sensitif i ymyriant, gweithio i wella nodweddion hygyrchedd y cyfeirydd rhaglenni electronig a gweithio gyda rhanddeiliaid i gefnogi'r gwaith parhaus o wella ansawdd isdeitlau byw. Byddwn yn parhau i gyhoeddi a chynnal adnoddau ar y we ynghylch defnyddioldeb offer telegyfathrebiadau, ac yn gweithio gydag eraill i gynyddu gwybodaeth ac arferion da – er enghraifft, drwy gymryd rhan mewn gwaith ymchwil a digwyddiadau.

Sicrhau bod defnyddwyr bregus yn gallu defnyddio gwasanaeth post cyffredinol:

Bydd ein proses reoleiddio bresennol, sy'n diogelu prisiau ar gyfer gwasanaethau post cyffredinol ail ddosbarth, yn dod i ben ym mis Mawrth 2019. Rydym yn bwriadu adolygu pa fesurau diogelu prisiau y bydd eu hangen ar ddefnyddwyr bregus ar ôl y dyddiad hwn.

Cryfhau amrywiaeth a chynhwysiant ym maes darlledu:

Rydym yn sylweddoli bod cynulleidfaoedd yn disgwyl rhaglenni sy'n adlewyrchu eu bywydau a'u cymunedau amrywiol ar hyd a lled y DU. Byddwn yn gweithio gyda darlledwyr teledu a radio i wella amrywiaeth y bobl sy'n gweithio ar y sgrin, ar yr awyr yn ogystal ag y tu ôl i'r llenni, er mwyn adlewyrchu a phortreadu bywyd modern ar draws y DU yn well. Byddwn hefyd yn parhau i drwyddedu pob math o wasanaethau cyfyngedig ac yn gwahodd ceisiadau ar gyfer gwasanaethau radio cymunedol² er mwyn sicrhau eu bod yn dal i wasanaethu ystod o gynulleidfaoedd. Hefyd, gan mai ni yw rheoleiddiwr annibynnol ac allanol y BBC, byddwn yn monitro sut mae'r BBC yn cyflawni ei genhadaeth a'i ddibenion cyhoeddus



er mwyn adlewyrchu, cynrychioli a gwasanaethu'r holl gynulleidfaoedd amrywiol yn holl wledydd a rhanbarthau'r DU.

Sicrhau bod ein cyhoeddiadau a'n deunyddiau cyfathrebu allanol yn hwylus i bawb:

Byddwn yn parhau i greu a chyhoeddi cynnwys a deunyddiau cyfathrebu sy'n glir, yn hawdd eu deall ac yn hwylus i bobl ag anabledau dysgu ac anabledau eraill.

1 Mae dyfeisiau Gwrando â Chymorth yn gwneud y sŵn yn uwch ac yn ei anfon yn uniongyrchol i'r glust. Mae dyfeisiau'n cynnwys clustffonau, gwrandawyr teledu di-wifr a dolenni sain.

2 Mae gorsafoedd radio cymunedol yn gwasanaethu ardal dddearyddol fach fel arfer, yn cael eu rhedeg ar sail dim-er-elw, ac yn cynnwys gwirfoddolwyr o'r cymunedau neu'r grwpiau buddiant maen nhw'n eu cynrychioli. Mae gorsafoedd radio cymunedol yn adlewyrchu cymysgedd amrywiol o ddiwylliannau a diddordebau. Er enghraifft, y rheini sy'n cynnig cerddoriaeth drefol neu arbrofol neu sy'n targedu pobl iau, cymunedau crefyddol neu'r Lluoedd Arfog a'u teuluoedd.

Rhaglen Amrywiaeth a Chynhwysiant 2018-2022 – y rhaglen lawn

Er hwylustod, mae'r adran hon yn cynnwys rhestr sy'n crynhoi pob un o'n prif gamau gweithredu. Wrth glicio ar unrhyw amcan, cewch eich arwain at y manylion yn y tabl o'n holl gamau gweithredu.

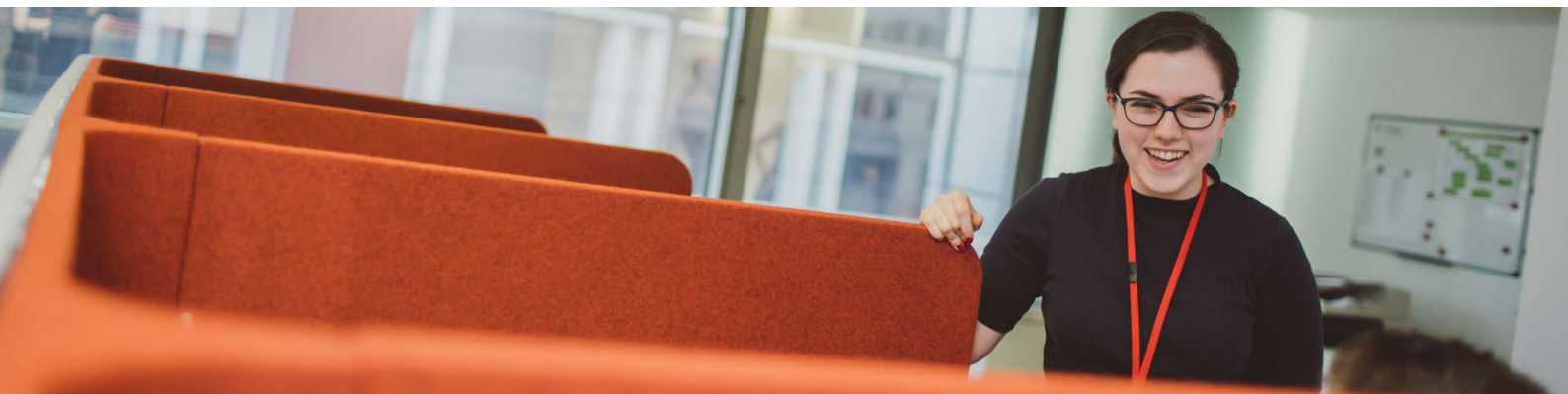
Ofcom fel cyflogwr

Creu gweithlu amrywiol a chynhwysol er mwyn sicrhau bod y boblogaeth rydym yn ei gwasanaethu yn y DU yn cael ei hadlewyrchu'n well

1. Gwellu amrywiaeth ein gweithlu: gweithio tuag at ein targedau a chymryd camau cadarnhaol i ddenu cydweithwyr o grwpiau sydd ddim yn cael eu cynrychioli ddigon
2. Cryfhau ein ffordd o recriwtio
3. Asesu a rhoi adroddiadau'n rheolaidd: parhau i fesur yr amrywiaeth yn ein gweithlu, a gwella safon ac ansawdd ein data ynghylch amrywiaeth

Sicrhau bod amrywiaeth a chynhwysiant yn rhan ganolog o'n diwylliant a'n harferion gwaith er mwyn gwneud yn siŵr bod pawb yn deall, yn cefnogi ac yn atebol

4. Rhoi cyfleoedd i gydweithwyr lwyddo
5. Sicrhau strwythur cyflog teg a thryloyw
6. Cryfhau atebolrwydd yr arweinyddiaeth i hyrwyddo diwylliant amrywiol a chynhwysol
7. Parhau i feincnodi ein hunain yn erbyn cyflogwyr blaenllaw
8. Gwneud ein safleoedd a'n prosesau'n fwy hwylus i gydweithwyr anabl, a chanolbwyntio ar les ac iechyd meddwl
9. Gosod targedau i wella ein sgôr ymgysylltu â chydweithwyr a'n mesurau cynwysoldeb ar gyfer pob grŵp o gydweithwyr
10. Ystyried a phwyso a mesur ein hamcanion cydraddoldeb yn ein harferion caffael
11. Support and nurture our colleague diversity networks
11. Cefnogi a datblygu ein rhwydweithiau amrywiaeth i gydweithwyr
12. Sicrhau bod pobl Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol yn cael eu cynnwys, a hyrwyddo hynny



Ofcom fel rheoleiddiwr

Sicrhau bod anghenion a buddiannau gwahanol pob unigolyn yn cael eu hystyried wrth i ni wneud ein gwaith rheoleiddio

1. Diogelu defnyddwyr bregus
2. Hyrwyddo'r dechnoleg hawdd ei defnyddio sydd ar gael, a hygyrchedd gwasanaethau clyweledol
3. Ystyried effaith ein polisïau arfaethedig ar grwpiau amrywiol fel rhan o'n gwaith i ddatblygu polisïau
4. Cryfhau amrywiaeth a chynhwysiant ym maes darlledu
5. Trwyddedu gorsafoedd radio sy'n gwasanaethu cynulleidfaoedd amrywiol
6. Gorfodi ein rheolau ar ddarlledu cynnwys niweidiol a/neu dramgwyddus, gan gynnwys deunydd a allai fod yn dramgwyddus ar sail nodwedd warchodedig
7. Monitro amodau priodol i fynnu bod y BBC yn hyrwyddo'r pedwerydd diben cyhoeddus sef adlewyrchu, cynrychioli a gwasanaethu'r cymunedau amrywiol yn holl wledydd a rhanbarthau'r DU
8. Ystyried sut mae'r system darlledu gwasanaeth cyhoeddus yn adlewyrchu amrywiaeth y DU, ei hunaniaeth ddiwylliannol, ac yn cynrychioli safbwyntiau eraill
9. Adolygu'r ffordd mae Corfforaeth Channel 4 yn cyflawni ei dyletswyddau o ran cynnwys cyfryngau ar draws ei gwasanaethau, gan gynnwys asesu ei hapêl i amrywiaeth eang o gynulleidfaoedd a sut mae'n addysgu ac yn cymell gwylwyr yn y DU
10. Adolygu ein canllawiau ar gynhyrchu rhaglenni y tu allan i Lundain
11. Gwneud gwaith ymchwil defnyddwyr a rhannu'r canfyddiadau
12. Ymgysylltu â grwpiau defnyddwyr i ddeall pryderon a buddiannau defnyddwyr, ac i egluro effaith debygol ein gwaith
13. Hyrwyddo amrywiaeth yn ein gwaith allanol
14. Helpu pobl yn briodol pan fyddan nhw'n cysylltu ag Ofcom
15. Sicrhau bod ein cyhoeddiadau a'n deunyddiau cyfathrebu allanol yn hwylus i bawb
16. Cyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb diwygiedig ar gyfer Gogledd Iwerddon



Tabl o'r holl gamau gweithredu

Ofcom fel cyflogwr

Creu gweithlu amrywiol a chynhwysol er mwyn sicrhau bod y boblogaeth rydym yn ei gwasanaethu yn y DU yn cael ei hadlewyrchu'n well

Sut byddwn ni'n gwneud hyn	Pryd byddwn ni'n gwneud hyn
1. Gwella amrywiaeth ein gweithlu: gweithio tuag at ein targedau a chymryd camau cadarnhaol i ddenu cydweithwyr o grwpiau sydd ddim yn cael eu cynrychioli ddigon	
Parhau i weithio tuag at dargedau 2020 ar gyfer amrywiaeth y gweithlu ¹ : - cydbwysedd o 50:50 rhwng y rhywiau ar draws yr holl gydweithwyr; 40% o fenywod ar lefel uwch²; ac 13% o gydweithwyr Asiaidd, du ac o leiafrifoedd ethnig ar lefel uwch	Erbyn 2020
Gwerthuso a phenderfynu a ydym am osod targedau newydd ar gyfer amrywiaeth o ran cyfeiriadedd rhywiol, anabledd, symudedd cymdeithasol a chrefydd.	2019/2020
Datblygu rhaglen dychwelyd i weithio ³ er mwyn denu pobl sydd â phrofiad a sgiliau proffesiynol a oedd wedi cael amser i ffwrdd o'r gweithle. Mae hyn yn cynnwys rhieni neu warcheidwaid sydd wedi gadael byd gwaith am gyfnod i fagu plant neu i ofalu am blant, pobl sydd â chyfrifoldebau gofalu eraill neu bobl sydd wedi cael seibiant gyrfa ac a fyddai'n gwerthfawrogi cael help i ddychwelyd i'r gwaith.	2018/2019
Cynnig mwy o ffyrdd i ymuno â'r sefydliad drwy ehangu'r sylfaen rydym yn ei defnyddio i recriwtio i'n rhaglen i raddedigion, a chynyddu ein hymrwymiad i brentisiaethau ac interniaethau er mwyn hybu cyfleoedd gyrfa, helpu gyda symudedd cymdeithasol a chreu cronfa dalent fwy amrywiol ar gyfer y dyfodol. Treialu cynllun newydd sy'n cynnig lleoliad gwaith a phrofiad gwaith er mwyn creu rhagor o gyfleoedd i blant ysgolion uwchradd o gefndiroedd amrywiol.	2018/2019
Mae 2018 yn flwyddyn sy'n rhoi sylw arbennig i beirianeg. Byddwn yn parhau i hyrwyddo gyrfaedd i fenywod ym maes peirianeg, ac yn gweithio gyda'r Sefydliad Peirianeg a Thechnoleg (IET). Byddwn yn codi ymwybyddiaeth o'n swyddi peirianeg, a'r ffordd mae peirianeg yn Ofcom yn helpu i sicrhau bod cyfathrebiadau'n gweithio i bawb. A ninnau'n cyflogi gweithlu o faint sylweddol ym maes peirianeg, byddwn yn diffinio ein strategaeth ar gyfer hyrwyddo amrywiaeth yn y maes hwn, gan ddechrau drwy ddeall proffil amrywiaeth ein gweithlu peirianeg.	2018/2019
2. Cryfhau ein ffordd o recriwtio	
Cydweithio â'n hymgynghorwyr recriwtio er mwyn iddyn nhw fod yn ymwybodol o'n hagwedd at amrywiaeth a chynhwysiant, a helpu i ddenu ystod fwy amrywiol o ymgeiswyr.	Parhaus
Hyrwyddo Ofcom fel cyflogwr cynhwysol a defnyddio ystod ehangach o lwyfannau hysbysebu, fel gwefannau a chyhoeddiadau arbenigol yn y wasg, er mwyn cyrraedd grwpiau sydd ddim yn cael eu cynrychioli ddigon – gan gynnwys y sylfaen rydym yn ei defnyddio i benodi i'n byrddau a'n pwyllgorau.	2018 /2019
Newid yr oriau gwaith ar ein holl hysbysebion swydd o 'amser llawn' i 'hyblyg', er mwyn dangos yn glir ein bod yn cynnig trefniadau gweithio'n hyblyg.	2018 /2019

1 Wrth osod ein targedau, roeddem wedi ystyried proffil gweithlu'r DU, proffil ein sefydliad a lefel trosiant y staff er mwyn gosod targedau heriol – ond posib – i'n hunain.

2 Mae cydweithwyr ar lefel uwch yn cyfeirio at y Penaethiaid, yr Uwch-Reolwyr a'r Arbenigwyr – dyna yw 25% o holl weithwyr Ofcom ar hyn o bryd.

3 Mae rhaglen dychwelyd i weithio yn cynnig interniaethau â thâl ochr yn ochr â hyfforddiant allanol. Gellir ei defnyddio i ddenu pobl ar lefelau canolig ac uwch.

Sut byddwn ni'n gwneud hyn	Pryd byddwn ni'n gwneud hyn
2. Cryfhau ein ffordd o recriwtio	
Sicrhau amrywiaeth yn ein paneli cyfweld ac ymysg yr ymgeiswyr sy'n cyrraedd y rhestr fer ar gyfer pob swydd allanol, gan gynnwys y swyddi ar gyfer ein rhaglen recriwtio graddedigion a swyddi uwch. Er enghraifft, drwy gael cymysgedd rhyw a chynnwys mwy o grwpiau sydd ddim yn cael eu cynrychioli ddigon, fel lleiafrifoedd ethnig, pan fydd modd. Bydd yr egwyddorion a ddefnyddir ar gyfer creu rhestr fer a phaneli cyfweld amrywiol yn cael eu defnyddio hefyd ar gyfer datblygiad mewnol, gan gynnwys cyfleoedd secondiad, dyrchafiadau a rhaglenni i ddatblygu arweinwyr, fel ein rhaglen Arweinwyr y Dyfodol.	2018 /2019
Ystyried amrywiaeth yr ymgeiswyr ym mhob cam o'r broses recriwtio – penderfynu ar yr ymgeiswyr i'w cynnwys ar y rhestr fer i gael cyfweiliad, y cyfweiliad cyntaf, yr ail gyfweiliad a'r paneli asesu hyd at y penodiad terfynol. Bydd hyn yn ein helpu i weld a oes unrhyw grŵp yn cael ei adael allan yn annheg, a'n helpu i ddatblygu camau pellach i fynd i'r afael ag unrhyw faterion a welwn.	2018/2019
Bydd yn rhaid bod Rheolwyr recriwtio- gan gynnwys y rheini sy'n cymryd rhan mewn prosesau recriwtio mewnol, fel rhai ar gyfer rhaglenni arweinyddiaeth neu secondiad - wedi gwneud hyfforddiant gloywi ar-lein ynghylch rhagfarn ddarwybod (gan gynnwys asesiad o ragfarn unigolyn) o fewn 12 mis i'r adeg y bydd yn gwneud unrhyw waith recriwtio.	2018/2019
Sicrhau bod cytundebau addasu'r gweithle ar waith ar gyfer pob cydweithiwr anabl sydd eisoes yn gweithio i Ofcom a phob un sy'n cael ei benodi o'r newydd, a sicrhau bod addasiadau i'r gweithle'n cael eu gwneud yn brydlon bob tro, gan gofnodi a monitro hynny'n effeithiol.	2018/2019
Cymryd camau pellach i sicrhau bod ein prosesau recriwtio a dyrchafu mewnol ac allanol yn hwylus i ymgeiswyr anabl fel rhan o'n nod i fod yn Arweinydd Hyderus o ran Anabledd ¹ . Mae hyn yn cynnwys archwiliad o'n system recriwtio ar-lein.	2018/2019
3. Asesu a rhoi adroddiadau'n rheolaidd: parhau i fesur yr amrywiaeth yn ein gweithlu, a gwella safon ac ansawdd ein data ynghylch amrywiaeth	
Monitro ein datblygiad yn erbyn ein targedau amrywiaeth ac effaith ein prosesau a'n polisiâu ar gydweithwyr sy'n bodloni un neu fwy o'r nodweddion amrywiaeth, a chyflwyno adroddiadau blynyddol ar hynny.	Yn flynyddol
Datblygu adnodd mewnol i fonitro amrywiaeth timau a grwpiau unigol. Adolygu'r ffordd rydym yn rhoi adroddiad ar y data am ddatblygiad a pherfformiad cydweithwyr ar draws Ofcom mewn ffordd gyson, agored a phriodol.	2018/2019
Parhau i annog cydweithwyr i roi gwybodaeth i ni am amrywiaeth. Bydd hyn yn cynnwys cynllun newydd i gasglu gwybodaeth am gefndiroedd economaidd-gymdeithasol, i'n helpu i ddeall proffil amrywiaeth ein cydweithwyr. Rydym wedi dechrau gweithio ar ymgyrch gyfathrebu fewnol i gyflawni hyn, a byddwn yn parhau â'r gwaith hwnnw.	2018/2019
Adolygu a monitro proffil amrywiaeth aelodau gweithredol ac anweithredol ein byrddau, paneli a phwyllgorau.	2018/2019
Sicrhau bod ymgynghorwyr recriwtio'n ymwybodol o'n hagwedd at amrywiaeth a chynhwysiant, a gweithio gyda nhw i wella ansawdd ein gwybodaeth am amrywiaeth.	Parhaus

¹ Mae Hyderus o ran Anabledd yn gynllun i helpu sefydliadau i recriwtio a dal gafael ar bobl anabl a phobl sydd â chyflyrau iechyd er mwyn gallu manteisio ar eu sgiliau a'u talentau. Cafodd y cynllun Hyderus o ran Anabledd ei ddatblygu gan gyflogwyr a chynrychiolwyr pobl anabl. Dyma'r tair lefel: Hyderus o ran Anabledd – Ymroddedig (lefel 1), Hyderus o ran Anabledd – Cyflogwr (lefel 2) a Hyderus o ran Anabledd – Arweinydd (lefel 3). Cynllun gwirfoddol yw hwn.

Ofcom fel cyflogwr

Sicrhau bod amrywiaeth a chynhwysiant yn rhan ganolog o’n diwylliant a’n harferion gwaith er mwyn gwneud yn siŵr bod pawb yn deall, yn cefnogi ac yn atebol .

Sut byddwn ni’n gwneud hyn	Pryd byddwn ni’n gwneud hyn
4. Rhoi cyfleoedd i gydweithwyr lwyddo	
Rhoi cyfle i bob cydweithiwr fanteisio i’r eithaf ar gyfleoedd datblygu drwy fod yn agored am y llwybrau sydd ar gael i ddatblygu a chamu ymlaen mewn gyrfa, fel cyfleoedd i gael secondiad mewnol ac allanol, i ddysgu neu i ddatblygu sgiliau arbenigol ymhellach a datblygiad proffesiynol parhaus.	2018/2019
Byddwn yn cyflwyno ein rhaglen Arweinwyr y Dyfodol i wella gallu pobl i arwain a rheoli ar draws y sefydliad. Mae’r rhaglen sy’n cael ei chyflwyno’n flynyddol ar gael i bob cydweithiwr – o’r radd Gweinyddwr i’r radd Pennaeth – drwy broses gystadleuol. Byddwn yn adolygu pa mor effeithiol yw’r cynllun o ran denu a datblygu cydweithwyr o grwpiau amrywiol sydd ddim yn cael eu cynrychioli ddigon ar lefel uwch ac ar lefel arweinyddiaeth ar hyn o bryd.	2018/2019
Cychwyn gweithio ar gynllun lle bydd cydweithwyr yn cael eu paru â phrosiectau ar sail eu hanghenion datblygu a’u huchelgais bersonol o ran gyrfa.	2018/2019
Cyflwyno cynllun mentora dwyffordd lle bydd cydweithwyr ar lefel uwch yn cael eu hannog i chwilio am gyfleoedd mentora gyda chydweithwyr o gefndiroedd amrywiol sydd mewn swyddi ar lefel is. Mae’r pwyslais ar ddysgu oddi wrth ei gilydd, lle bydd uwch-reolwyr ac uwch-arweinwyr yn gallu deall yn well beth yw effaith gadarnhaol amrywiaeth yn Ofcom, a bydd cydweithwyr sydd ar lefel is yn gallu elwa o’r gefnogaeth, y sgiliau a’r addysg a gynigir gan gydweithwyr ar lefel uwch.	2019/2020
Bydd ein Rhwydwaith Menywod yn lansio rhaglen modelau rôl sy’n rhoi cyfle i gydweithwyr drafod pob math o bynciau â modelau rôl Ofcom.	2018/2019
Cynnig cyfle i gydweithwyr ar bob lefel gael eu hyfforddi neu eu mentora, neu i fod yn fentor neu i gael achrediad ffurfiol fel hyfforddwyr mewnol.	Parhaus
Sicrhau bod ein prosesau perfformiad a datblygu yn llwyr ystyried addasiadau i’r gweithle ar gyfer cydweithwyr anabl.	2018/2019
Paratoi rheolwyr llinell drwy sicrhau bod ganddynt y sgiliau a’r adnoddau angenrheidiol i gael sgysiau da gyda chydweithwyr am ddatblygu a symud ymlaen mewn gyrfa.	2018/2019
5. Sicrhau strwythur cyflog teg a thryloyw	
Cynnal archwiliad blynyddol ar gyflog teg a chyfartal o ran y rhywiau ac ethnigrwydd ar draws y sefydliad. Byddwn yn cyhoeddi crynodeb o’n canfyddiadau ac unrhyw gamau gweithredu arfaethedig yn allanol, ac yn rhannu’r canlyniadau’n fewnol.	Yn flynyddol
Monitro a rhoi sylw i unrhyw fylchau cyflog nad oes modd eu cyfiawnhau rhwng cydweithwyr, ac adolygu a monitro sut mae bonws perfformiad a gwobrau rheoli’n cael eu dosbarthu ymysg cydweithwyr.	Yn flynyddol
Defnyddio’r canfyddiadau i ddatblygu cynllun gweithredu sy’n ceisio cau unrhyw fylchau cyflog nad oes modd eu cyfiawnhau.	Yn flynyddol

Sut byddwn ni'n gwneud hyn	Pryd byddwn ni'n gwneud hyn
6. Cryfhau atebolrwydd yr arweinyddiaeth i hyrwyddo diwylliant amrywiol a chynhwysol	
Cyflwyno a mesur perfformiad yn erbyn blaenoriaethau amrywiaeth a chynhwysiant yn amcanion blynyddol yr holl reolwyr pobl ac uwch-arweinwyr, gan gynnwys cydweithwyr newydd a'r rhai sydd newydd gael dyrchafiad. Sicrhau eu bod yn cael hyfforddiant gorfodol ar amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys ar anabledd ac addasu'r gweithle.	Parhaus
Sicrhau bod yr holl reolwyr pobl, staff recriwtio ac uwch-arweinwyr sydd eisoes yn gwneud y gwaith, sy'n newydd i'r gwaith neu sydd newydd gael dyrchafiad, yn cael hyfforddiant ar ragfarn ddarwybod a'u bod yn asesu eu rhagfarn ddarwybod eu hunain.	Parhaus
Sicrhau bod archwiliadau amrywiaeth ¹ yn cael eu cynnwys mewn trafodaethau am berfformiad cydweithwyr ac mewn prosesau safoni. Mae'n rhaid i gydweithwyr sy'n ymwneud â'r gwaith o safoni ac asesu perfformiad wneud hyfforddiant gloywi ar ragfarn ddarwybod.	Parhaus
Paratoi rheolwyr llinell i gefnogi staff sy'n cychwyn ac yn dychwelyd o gyfnod mamolaeth, tadolaeth, absenoldeb i rieni ar y cyd a mabwysiadu.	2018/2019
Gwneud hyfforddiant ar-lein ar ragfarn ddarwybod yn orfodol i'r holl gydweithwyr ar bob lefel, a'i bod yn rhaid ei wneud bob 12 mis o leiaf.	2018 ac ar ôl hynny
7. Parhau i feincnodi ein hunain yn erbyn cyflogwyr blaenllaw	
Parhau i gymryd rhan mewn prosesau meincnodi allanol er mwyn gwella a datblygu ein harferion gwaith yn barhaus:	
• Mynegai Cydraddoldeb y Gweithle gan Stonewall (cyfeiriadedd rhywiol)	Yn flynyddol
• Mynegai Cyflogwyr – Symudedd Cymdeithasol gan y Sefydliad Symudedd Cymdeithasol	Yn flynyddol
• Safon Anabledd y Fforwm Anabledd Busnes	Bob dwy flynedd
• Opportunity Now (rhywedd) Busnes yn y Gymuned	Bob dwy flynedd
• Race for Opportunity (ethnigrwydd) Busnes yn y Gymuned	Bob dwy flynedd

1 I ddiogelu yn erbyn rhagfarn ddarwybod, bydd cynrychiolydd AD yn adolygu'r amrediad o sgoriau perfformiad arfaethedig ar draws grwpiau amrywiaeth drwy gyflwyno'r data ar y pryd yn ystod y cyfarfod rheoli er mwyn sicrhau cydbwysedd a helpu i safoni'r sgoriau.



Sut byddwn ni'n gwneud hyn	Pryd byddwn ni'n gwneud hyn
8. Gwneud ein safleoedd a'n prosesau'n fwy hwylus i gydweithwyr anabl, a chanolbwyntio ar les ac iechyd meddwl	
Rhoi hyfforddiant gorfodol ar anabledd i'r holl gydweithwyr.	2018/2019
Sicrhau bod ein cyfleusterau yn hwylus i'r holl gydweithwyr:	
Archwilio ein cynlluniau hygyrchedd ar gyfer amgylchedd gwaith, cyn cyflwyno newidiadau i'n safleoedd wrth newid i'r dull gweithio'n ystwyth¹. Bydd hyn yn cynnwys cynnal archwiliadau hygyrchedd o'n hadeiladau;	2018/2019
Penderfynu pa argymhellion hygyrchedd y byddwn yn eu rhoi ar waith, gyda golwg ar fynd ymhellach na'n dyletswyddau cyfreithiol i sicrhau hygyrchedd i bawb. Byddwn hefyd yn cadw golwg ar y broses o roi'r argymhellion ar waith;	2018/2019
Diweddarau ein polisi addasu'r gweithle er mwyn adlewyrchu'r broses o newid i'r dull gweithio'n ystwyth a gwella'r prosesau cofnodi a monitro, rhoi hyfforddiant i'r cydweithwyr ar hynny a'u hannog i ddefnyddio'r broses yn effeithiol.	2018/2019
Uwchraddio a datblygu ein tudalennau gwybodaeth sydd ar gael yn fewnol ynghylch anabledd a lles, ac annog cydweithwyr i'w defnyddio.	2018/2019
Gweithredu ar adborth gan gydweithwyr ac adolygiad ymgysylltu'r Fforwm Anabledd Busnes o'n polisiâu a'n prosesau, a phrofiadau cydweithwyr o ran anabledd a lles.	2018/2019
Gwella ein statws Hyderus o ran Anabledd – Cyflogwr (lefel 2) i fod yn gyflogwr Hyderus o ran Anabledd – Arweinydd (lefel 3).	2019/2020
Cofrestru ar gyfer Siarter Technoleg Hygyrch y Fforwm Anabledd Busnes. Mae'n cynnwys 10 gorchymyn ar gyfer arferion da i sicrhau bod TG yn hwylus i bawb fel rhan o strategaeth TGCh sefydliad, gan gynnwys nawdd uwch, a datblygu a phrynu systemau TGCh hwylus.	2018/2019
Hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o opsiynau hygyrchedd sydd ar gael yn ein dyfeisiau a'n systemau cyfathrebu gwybodaeth ar gyfer yr holl gydweithwyr.	2018/2019
Sicrhau bod ceisiadau am addasiadau i'r gweithle'n cael eu cofnodi'n ffurfiol ac yn ganolog, er mwyn i ni allu deall tueddiadau a chyflymder yr ymateb yn well.	2018/2019
Cyflwyno system i gofnodi absenoldeb sy'n gysylltiedig ag anabledd ar wahân.	2018/2019
Sicrhau bod ein prosesau gwerthuso perfformiad, recriwtio a datblygu yn ystyried addasiadau i'r gweithle yn briodol.	Parhaus
Sicrhau bod rheolwyr llinell yn teimlo'n hyderus wrth gael sgysiau am les ac sy'n ystyriol o anabledd.	Parhaus
Parhau i sicrhau bod hyfforddiant cydnerthedd ar gael i'r holl gydweithwyr, ac yn orfodol i'r holl reolwyr pobl. Byddwn hefyd yn parhau i hyrwyddo ein Rhwydwaith Gwranddo sy'n cael ei redeg gan gydweithwyr, sy'n rhoi cyfle i gydweithwyr gael sgwrs gyfrinachol â chydweithwyr eraill, heb gael eu beirniadu.	Parhaus

1 Rydym wrthi'n trawsnewid ein swyddfeydd er mwyn bodloni anghenion yr holl gydweithwyr a siapio'r ffordd rydym yn cydweithio mewn tair elfen allweddol. i) Pobl: bydd y broses o drawsnewid ein swyddfeydd yn cefnogi ein gwaith i roi mwy o bwyslais ar gydweithwyr yn gweithio gyda thimau a grwpiau eraill, gweithio mewn gwahanol leoliadau, a rhoi cyfle i gydweithwyr weithio mewn ffyrdd mwy hyblyg yn gyffredinol. ii) Lle: defnyddio'r lle sydd ar gael i ni yn y ffordd orau bosib er mwyn cynnig ardaloedd a mannau gwaith y mae modd eu haddasu, sy'n galluogi pobl i gydweithio ac yn eu cymell. iii) Technoleg: buddsoddi mewn technoleg newydd a mwy hyblyg er mwyn i ni allu cydweithio'n fwy effeithiol. Er enghraifft, mae ein cyfleusterau fideogynadleda sydd wedi'u huwchraddio yn ein galluogi i ryngweithio'n well â'n gilydd, ni waeth ble mae'r cydweithwyr.

Sut byddwn ni'n gwneud hyn	Pryd byddwn ni'n gwneud hyn
9. Gosod targedau i wella ein sgôr ymgysylltu â chydweithwyr a'n mesurau cynwysoldeb ar gyfer pob grŵp o gydweithwyr	
Defnyddio canlyniadau'r arolwg cydweithwyr i helpu i greu cynlluniau gweithredu a thargedau mewnol i gynyddu boddhad cydweithwyr ar draws y sefydliad.	2018/2019
10. Ystyried a phwyso a mesur ein hamcanion cydraddoldeb yn ein harferion caffael	
Parhau i gynnwys asesiadau o amrywiaeth cyflenwyr fel rhan o'n gweithdrefnau caffael, ymgysylltu â'n cyflenwyr ar faterion amrywiaeth a bod yn glir ynghylch ein disgwyliadau yn yr elfen hon.	Parhaus
11. Cefnogi a datblygu ein rhwydweithiau amrywiaeth i gydweithwyr	
Parhau i annog cydweithwyr i gymryd rhan yn ein rhwydweithiau amrywiaeth a lles ¹ . Bydd y rhwydweithiau'n cael amser ac adnoddau er mwyn cael cyfrifoldeb dros eu cynlluniau gwaith eu hunain ar amrywiaeth, arwain ar gynlluniau penodol a bwrw ymlaen â'r agenda amrywiaeth a chynhwysiant, gan weithio gyda'n cydweithwyr AD.	Parhaus
Hyrwyddo bodolaeth ein rhwydweithiau a'n grwpiau amrywiaeth ar ein gwefan, ynghyd â'u gweithgareddau.	Parhaus
Fel rhan o'u proses gynefino, rhoi gwybod i'r cydweithwyr newydd am ein rhwydweithiau i gydweithwyr a'r systemau cefnogi eraill ² sydd ar gael.	2018/2019
Rhoi cyfleoedd i'n byrddau, ein pwyllgorau a'n paneli gymryd rhan yn ein digwyddiadau amrywiaeth sydd o dan arweiniad ein rhwydweithiau, yn ogystal â digwyddiadau eraill ar draws Ofcom.	2018/2019
12. Sicrhau bod pobl Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol yn cael eu cynnwys, a hyrwyddo hynny	
Adolygu polisïau AD yn rheolaidd er mwyn sicrhau nad yw'r rhain yn gwahaniaethu'n anfwriadol ar sail cyfeiriadedd rhywiol na hunaniaeth o ran rhywedd, gan ystyried cyngor gan grwpiau cynghori neu sefydliadau eraill ynghylch yr arferion gorau i'w defnyddio, pan fydd yn briodol.	2018/2019
Cyflwyno polisïau penodol i gefnogi cydweithwyr trawsrywiol yn y gwaith, gan gynnwys y cyfnod trawsnewid yn y gwaith.	2018/2019
Ailedrych ar y sylw a roddir ar hyn o bryd i faterion yn ymwneud â phobl lesbiaidd, hoyw, ddeurywiol a thrawsrywiol mewn hyfforddiant gorfodol ar amrywiaeth ac ar ragfarn ddarwybod.	2018/2019
Dilyn arferion gorau ar gyfer monitro cydweithwyr trawsrywiol ac anneuaid.	2018/2019

1 Dyma ein rhwydweithiau i gydweithwyr: Rhwydwaith Menywod Ofcom, y Rhwydwaith Rhieni a Gofalwyr, y Rhwydwaith Affinity (yn cefnogi cydweithwyr lesbiaidd, hoyw, ddeurywiol a thrawsrywiol a'u cyfeillion), y Rhwydwaith Codi Ymwybyddiaeth o Ddiwylliant ac Ethnigrwydd (RACE), y Rhwydwaith Anabledd a Lles ar-lein, a gefnogir gan y Grŵp Anabledd a Lles, a'n Rhwydwaith Gwranddo (cymorth anffurfiol gan gydweithwyr i'r holl gydweithwyr).

2 Mae'r rhain yn cynnwys ein Rhwydwaith Gwranddo sy'n cael ei redeg gan gydweithwyr, lle gall cydweithwyr gael sgwrs gyfrinachol am unrhyw faterion lles heb gael eu beirniadu; ein llinell gymorth am ddim i weithwyr, lle gall cydweithwyr gael gafael ar gwrselwyr a gweithwyr meddygol proffesiynol, yn ogystal â chael triniaeth a chynghor cyfrinachol ynghylch pryderon iechyd meddwl penodol, fel gorbryder, straen neu iselder; a'n polisïau AD ehangach.

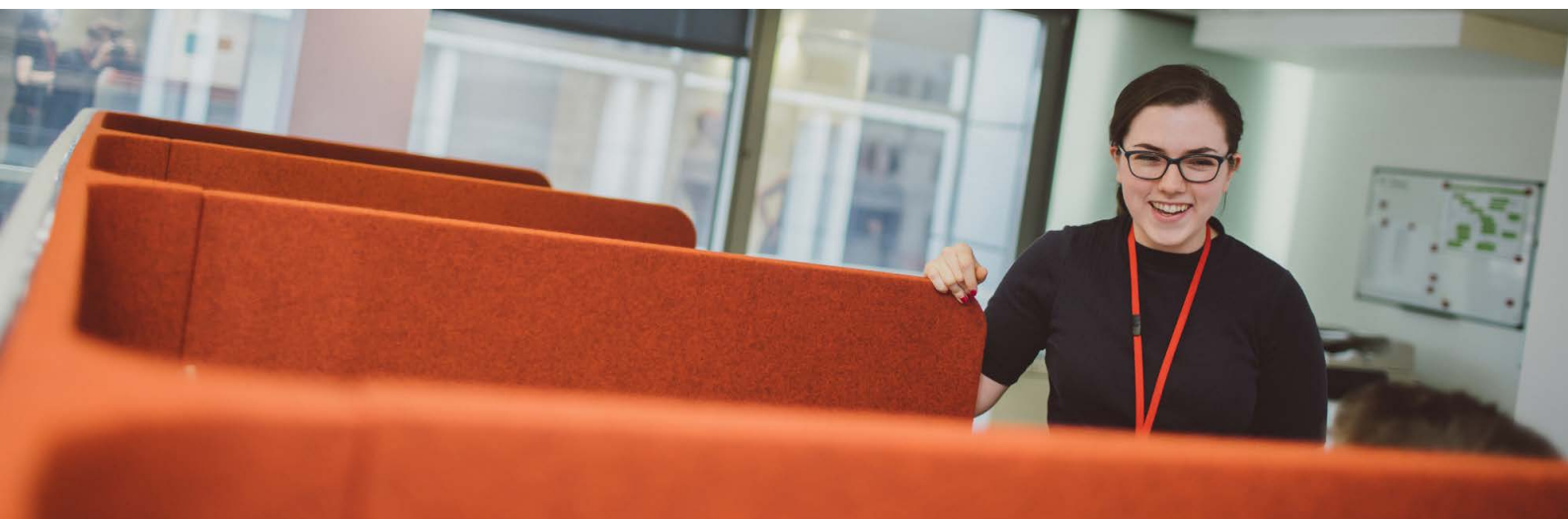
Ofcom fel rheoleiddiwr – cynllun gweithredu

Sicrhau bod anghenion a buddiannau gwahanol pob unigolyn yn cael eu hystyried wrth i ni wneud ein gwaith rheoleiddio

Beth fyddwn ni'n ei wneud	Pryd byddwn ni'n gwneud hyn
1. Diogelu defnyddwyr bregus	
Monitro i ba raddau mae'r sector cyfathrebiadau'n bodloni anghenion defnyddwyr bregus, a sicrhau bod y cwsmeriaid hyn yn gallu defnyddio'r gwasanaethau ychwanegol y mae ganddyn nhw hawl i'w cael ¹ . Byddwn yn gwneud hyn drwy waith ymchwil, monitro cwynion a chydweithio â grwpiau rhanddeiliaid a'r diwydiant. Fel rhan o hynny, byddwn yn monitro sut mae'r gwasanaethau ychwanegol yn cael cyhoeddusrwydd.	Parhaus
Sicrhau bod polisiau a gweithdrefnau darparwyr i ddiogelu defnyddwyr anabl a bregus yn cael eu diweddarau er mwyn cydymffurfio â rheolau newydd Ofcom a ddaw i rym ym mis Hydref 2018.	2018/2019
Cyhoeddi adroddiad wedi'i ddiweddarau ynghylch mynediad a chynhwysiant a fydd yn edrych ar y canlyniadau i ddefnyddwyr sydd mewn amgylchiadau bregus yn y sectorau rydym ni'n eu rheoleiddio – gwasanaethau band eang, ffôn, teledu a phost.	2018/2019
Gweithio gyda'r diwydiant i wella perfformiad offer sy'n defnyddio tonnau radio, fel dyfeisiau sy'n gwneud y sŵn yn uwch i bobl sy'n drwm eu clyw (dyfeisiau gwrando â chymorth), er mwyn eu gwneud yn llai sensitif i ymyriant ² .	2018/2019
Bydd ein rheolau presennol, sy'n diogelu prisiau ar gyfer gwasanaethau post cyffredinol ail ddosbarth, yn dod i ben ym mis Mawrth 2019. Rydym yn bwriadu adolygu pa fesurau diogelu prisiau y bydd eu hangen ar ddefnyddwyr bregus ar ôl mis Mawrth 2019.	2018/2019
Sicrhau bod darparwyr cyfathrebiadau yn helpu ac yn amddiffyn defnyddwyr bregus wrth i wasanaethau llais fel ffonau traddodiadol gael eu gwrthio i'r neilltu gan dechnoleg newydd fel ffonau di-wifr, ffonau symudol a dyfeisiau sy'n eich galluogi i wneud galwadau ffôn dros fand eang. Mae llinellau copr hefyd yn cael eu gwrthio i'r neilltu gan wasanaethau ffibr.	Parhaus

1 Dyma rai o'r ffactorau a'r amgylchiadau sy'n gallu gwneud defnyddwyr yn fregus: oedran, anabledd, incwm, lleoliad daearyddol, a digwyddiadau bywyd fel salwch neu brofedigaeth. Dyma rai o'r gwasanaethau ychwanegol y mae gan ddefnyddwyr bregus hawl i'w cael: gwasanaeth blaenoriaeth i drwsio diffygion, Gwasanaeth Testun y Genhedlaeth Nesaf (yr hen wasanaeth cyfnewid testun), ymholiadau rhifau ffôn am ddim, gadael i gwsmeriaid enwebu ffrind neu berthynas i helpu i reoli eu cyfrif, a darparu biliau mewn fformatau hwylus.

2 O dan y Gyfarwydddeb Radio.



Beth fyddwn ni'n ei wneud	Pryd byddwn ni'n gwneud hyn
2. Hyrwyddo'r dechnoleg hawdd ei defnyddio sydd ar gael, a hygyrchedd gwasanaethau clyweledol	
Byddwn yn gweithio gyda nifer o randdeiliaid, gan gynnwys: • darparwyr cyfeirddion rhaglenni electronig (EPG) i wella nodweddion hygyrchedd y cyfeirddion i bobl ddall a phobl sydd â nam ar eu golwg, gan gynnwys y swyddogaeth trosi testun yn llais; • darlledwyr, darparwyr gwasanaethau mynediad a grwpiau sy'n cynrychioli buddiannau'r rhai sy'n defnyddio gwasanaethau mynediad i helpu'r broses barhaus o wella ansawdd isdeitlau byw, a chefnogi ymgyrch i godi ymwybyddiaeth o wasanaethau disgrifiadau sain ymysg defnyddwyr; • y diwydiant a grwpiau eraill, fel y Bartneriaeth Cynhyrchu Digidol, i sicrhau ei bod yn haws clywed deialog ar raglenni teledu, gan geisio deall pam ei bod yn anodd clywed deialog a mynd i'r afael â hynny, gwella manylebau a gwneud yn siŵr bod cynnyrch yn cydymffurfio; ac • y Llywodraeth a rhanddeiliaid i sicrhau bod rheoliadau ar gyfer hygyrchedd gwasanaethau ar-alwad yn effeithiol ac yn arwain at gynnydd y mae modd ei fesur. Pan fydd y Llywodraeth wedi cwblhau'r rheoliadau'n derfynol, byddwn yn creu fersiwn ddrafft o god newydd ar gyfer darparu gwasanaethau ar-alwad hwylus, yn ymgynghori ar y cod ac yn ei orfodi.	Parhaus
Gweithio gyda'r diwydiant ar safonau technegol i hyrwyddo technolegau cynorthwyol ar gyfer ffônau symudol a dyfeisiau symudol/cludadwy eraill. Byddwn hefyd yn cyhoeddi gwybodaeth am ddatblygiadau yn y maes hwn yn sgil y camau rydym ni wedi'u cymryd.	Parhaus
Cyhoeddi a chynnal gwybodaeth ynghylch defnyddioldeb offer telegyfathrebiadau, a gweithio gydag eraill i gael mwy o wybodaeth ac arferion da.	Parhaus
3. Ystyried effaith ein polisïau arfaethedig ar grwpiau amrywiol fel rhan o'n gwaith i ddatblygu polisïau	
Parhau i sicrhau bod systemau ar waith i herio cynigion polisi sy'n ymwneud â chydaddoldeb, gan ofyn am farn cyrff rhanddeiliaid, fel Age UK ¹ .	Parhaus
Cynnal a monitro asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb ar gyfer pob prosiect polisi.	Parhaus
4. Cryfhau amrywiaeth a chynhwysiant ym maes darlledu	
Mae cynulleidfaoedd yn disgwyl gweld a chlywed rhaglenni sy'n adlewyrchu bywyd modern ar draws y DU, a byddwn yn parhau i ddatblygu ein rhaglen waith Amrywiaeth ym maes Darlledu. Byddwn yn gwneud y canlynol: • cynnal y rhaglen fonitro ar gyfer y darlledwyr teledu rydym yn eu rheoleiddio, a chyhoeddi ein canfyddiadau'n flynyddol. Byddwn yn ceisio datblygu'r rhaglen fonitro ymhellach er mwyn gweld sut gellir symleiddio'r data a ddarperir, a pha ddata newydd y gellir ei ddarparu – e.e. cefndir cymdeithasol, daearyddol neu addysgol gweithwyr; • lansio'r rhaglen fonitro ar draws y diwydiant radio, a chyhoeddi'r adroddiad blynyddol cyntaf yn 2018; • cydweithio â'r darlledwyr hynny sydd â threfniadau annigonol yn ein barn ni, er mwyn eu datblygu; • cymryd camau gorfodi yn erbyn darlledwyr sydd ddim yn cyflwyno gwybodaeth am gyfansoddiad eu gweithlu; a • hybu safon gadarn ar gyfer amrywiaeth a chynhwysiant ar draws y sefydliad drwy annog darlledwyr i weithio gyda'i gilydd, gan rannu cynlluniau ac arferion gorau;	Parhaus

¹ Mae hyn rhywfaint yn wahanol i fersiwn yr ymgynghoriad – rydym wedi tynnu'r gair "rheoli" cyn "systemau" ac wedi newid "cynghori" i "rhanddeiliaid" oherwydd gwall drafftio.

Beth fyddwn ni'n ei wneud	Pryd byddwn ni'n gwneud hyn
5. Trwyddedu gorsafoedd radio sy'n gwasanaethu cynulleidfaoedd amrywiol I annog y sector radio i wasanaethu ystod amrywiol o gynulleidfaoedd, byddwn yn parhau i wneud y canlynol: • gwahodd ceisiadau ar gyfer radio cymunedol, a sicrhau bod y broses o benderfynu ar drwyddedau yn ystyried materion amrywiaeth pan fydd yn berthnasol ac yn briodol; • trwyddedu gwasanaethau cyfyngedig, gan ddarparu mynediad at y llwyfan darlledu i roi sylw i ddigwyddiadau – gan gynnwys amrywiaeth o wyliau crefyddol; a • sicrhau bod y broses o benderfynu ar drwyddedau yn ystyried materion amrywiaeth.	2018 ac ar ôl hynny
6. Gorfodi ein rheolau ar ddarlledu cynnwys niweidiol a/neu dramgwyddus, gan gynnwys deunydd a allai fod yn dramgwyddus ar sail nodwedd warchodedig Byddwn yn parhau i wneud y canlynol: • gofyn am ystod eang o safbwyntiau wrth asesu cwynion darlledu i sicrhau ein bod yn ystyried gwahanol anghenion a buddiannau cynulleidfaoedd; • sicrhau bod cwynion yn ddienw cyn eu trafod mewn cyfarfodydd asesu er mwyn gofalu nad oes risg o ragfarn ddarwybod bosib; • sicrhau bod yr holl staff gorfodi yn cael hyfforddiant ar ragfarn ddarwybod; • gwarchod cynulleidfaoedd rhag delweddu sy'n fflachio drwy fynnu bod darlledwyr yn cymryd camau i gadw lefel isel o risg i wylwyr sydd ag epilepsi ffotosensitif; ac • ystyried y gwaith ymchwil rydym wedi'i gyhoeddi ar iaith dramgwyddus.	Parhaus
7. Monitro amodau priodol i fynnu bod y BBC yn hyrwyddo'r pedwerydd diben cyhoeddus sef adlewyrchu, cynrychioli a gwasanaethu'r cymunedau amrywiol yn holl wledydd a rhanbarthau'r DU O dan amodau trwydded y BBC, rydym yn mynnu bod y BBC: • yn rhoi adroddiad yn flynyddol ynghylch sut mae gwasanaethau cyhoeddus yn y DU wedi adlewyrchu, cynrychioli a gwasanaethu cymunedau amrywiol y DU i gyd; • yn rhoi adroddiad yn flynyddol ar foddhad cynulleidfaoedd yn hyn o beth; • yn rhoi adroddiad yn flynyddol ar broffil amrywiaeth gweithlu gwasanaethau cyhoeddus y DU; a • bod ganddo god ymarfer comisiynu amrywiaeth sydd wedi'i gymeradwyo gan Ofcom, sy'n ymdrin â chastio a phortreadu ar y sgrin a sicrhau amrywiaeth y gweithlu.	Daeth y Drwydded Weithredu i rym ar 1 Ionawr 2018, a bydd rhai gofynion yn berthnasol o 1 Ebrill 2018 ymlaen.
Byddwn ni'n gwneud y canlynol: • rhoi adroddiad yn flynyddol yn erbyn mesurau perfformiad o ran y ffordd mae'r BBC yn hyrwyddo ei ddiben cyhoeddus ynghylch amrywiaeth ei wasanaethau, gan gynnwys gofynion penodol wrth ystyried gwledydd a rhanbarthau'r DU. • cynnal adolygiad thematig o'r BBC, a fydd yn canolbwyntio ar y ffordd mae'r BBC yn cynrychioli ac yn portreadu cymunedau amrywiol y DU i gyd.	Byddwn yn rhoi adroddiad yn flynyddol ar gydymffurfiaeth y BBC o hydref 2018 ymlaen.

Beth fyddwn ni'n ei wneud	Pryd byddwn ni'n gwneud hyn
8. Ystyried sut mae'r system darlledu gwasanaeth cyhoeddus yn adlewyrchu amrywiaeth y DU, ei hunaniaeth ddiwylliannol, ac yn cynrychioli safbwyntiau eraill	
Byddwn yn edrych ar y dystiolaeth sydd ar gael i asesu i ba raddau mae'r system darlledu gwasanaeth cyhoeddus yn cynrychioli ac yn portreadu pobl, lleoedd, diwylliannau a chymunedau ar hyd a lled y DU.	Yn ystod pedwerydd Adolygiad Ofcom o Ddarlledu Gwasanaeth Cyhoeddus (dyddiad i'w gadarnhau)
Byddwn yn dadansoddi'r ffordd mae gwasanaethau darlledu gwasanaeth cyhoeddus yn cael eu rhannu, ac ar ba ddyfeisiau maen nhw'n cael eu rhannu. Byddwn hefyd yn ystyried a yw'r system darlledu gwasanaeth cyhoeddus yn dieithrio rhai grwpiau o bobl gan nad oes ganddynt y dechnoleg briodol.	Yn ystod pedwerydd Adolygiad Ofcom o Ddarlledu Gwasanaeth Cyhoeddus (dyddiad i'w gadarnhau)
9. Adolygu'r ffordd mae Corfforaeth Channel 4 yn cyflawni ei dyletswyddau o ran cynnwys cyfryngau ar draws ei gwasanaethau, gan gynnwys asesu ei hapêl i amrywiaeth eang o gynulleidfaoedd a sut mae'n addysgu ac yn cymell gwylwyr yn y DU	
Byddwn yn parhau i gynnal adolygiadau blynyddol o'r elfen hon, fel rhan o'n hymateb i ddatganiad blynyddol Corfforaeth Channel 4 ar y Polisi Cynnwys Cyfryngau. Bydd y rhain yn cyfrannu at adolygiad cyfnodol o berfformiad Corfforaeth Channel 4 yn yr elfen hon.	Adolygiadau blynyddol, a bydd yr adolygiad cyfnodol yn cael ei gynnal ochr yn ochr â phedwerydd Adolygiad Ofcom o Ddarlledu Gwasanaeth Cyhoeddus (dyddiad i'w gadarnhau).
10. Adolygu ein canllawiau ar gynhyrchu rhaglenni y tu allan i Lundain	
Bwriad y canllawiau hyn yw helpu i sicrhau bod y gwaith o gynhyrchu rhaglenni sy'n berthnasol i'r cwtâu perthnasol ar gyfer gwledydd neu 'y tu allan i'r M25' yn cefnogi ac yn cryfhau'r broses gynhyrchu yng ngwledydd a rhanbarthau'r DU. Byddwn yn adolygu'r canllawiau presennol, yn penderfynu a oes angen eu newid er mwyn ystyried datblygiadau diweddar neu ddatblygiadau sydd ar y gweill yn y farchnad, ac yn adolygu'r prosesau cydymffurfio ac adrodd sydd ar waith gennym ar hyn o bryd.	Wedi dechrau adolygu yn 2017/18.
11. Gwneud gwaith ymchwil defnyddwyr a rhannu'r canfyddiadau	
Byddwn yn gwneud gwaith ymchwil cadarn ymysg grwpiau defnyddwyr pan fydd yn ymarferol, er mwyn codi ymwybyddiaeth o brofiadau ac anghenion gwahanol grwpiau o ddefnyddwyr a'u llythrennedd yn y cyfryngau – gan gynnwys grwpiau lleiafrifoedd fel grwpiau ethnig a phobl anabl. Byddwn yn cyhoeddi'r data a'r adroddiadau.	Parhaus
12. Ymgysylltu â grwpiau defnyddwyr i ddeall pryderon a buddiannau defnyddwyr, ac i egluro effaith debygol ein gwaith	
Ymgysylltu â grwpiau defnyddwyr, gan gynnwys y Panel Defnyddwyr Cyfathrebu/y Pwyllgor Cynghori ar Bobl Hŷn a Phobl Anabl, a'r Fforwm Defnyddwyr Cyfathrebu. Byddwn yn sicrhau bod grwpiau amrywiaeth yn ymwybodol o'n gwaith ac yn gwybod sut i gysylltu â ni, a phryd y gallai prosiect neu bolisi effeithio arnyn nhw.	Parhaus

How we will do it	When we will do it
13. Hyrwyddo amrywiaeth yn ein gwaith allanol	
Gwahodd ac ystyried ceisiadau i wneud addasiadau ar gyfer pobl ag anableddau pan fyddwn yn delio â rhanddeiliaid allanol.	Parhaus
Ystyried amrywiaeth, hygyrchedd a chydaddoldeb wrth gyfrannu at drafodaethau am bolisiau rhyngwladol.	Parhaus
Parhau i gynnwys y Gymraeg yn ein gwaith o ddydd i ddydd, gan sicrhau nad yw'n cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg a bod y rheini sy'n dymuno cyfathrebu ag Ofcom drwy gyfrwng y Gymraeg yn gallu gwneud hynny'n rhwydd.	Parhaus
14. Helpu pobl yn briodol pan fyddan nhw'n cysylltu ag Ofcom	
Parhau i hyfforddi ein tîm cyswllt defnyddwyr ¹ (CCT) a chydweithwyr yn yr adran trwyddedu sbectrwm i gefnogi anghenion pob dinesydd, rhanddeiliad a defnyddiwr. Bydd hyn yn cynnwys sicrhau eu bod yn: - cwblhau hyfforddiant anabledd yn ystod y pythefnos cyntaf ar ôl ymuno, a chyn iddyn nhw gysylltu â defnyddwyr; - cael hyblygrwydd o ran y ffordd maen nhw'n ymateb i gwynion ac ymholiadau unigol, er mwyn iddyn allu cynnig ymateb mwy defnyddiol a phenodol; ac - yn gwybod pryd i sôn yn uniongyrchol wrth y darparwr perthnasol (y tîm cyswllt defnyddwyr yn unig) am gwynion defnyddwyr bregus.	Parhaus
15. Sicrhau bod ein cyhoeddiadau a'n deunyddiau cyfathrebu allanol yn hwylus i bawb	
Byddwn yn creu deunyddiau cyfathrebu clir sy'n hawdd eu defnyddio ac yn hwylus i bawb, yn enwedig y rheini sydd ag anableddau. - Ysgrifennu ein cyhoeddiadau mewn Cymraeg clir. - Cyhoeddi fersiynau 'hawdd eu darllen' o ganllawiau ac ymchwil sy'n berthnasol i bobl ag anawsterau dysgu yn arbennig, er mwyn sicrhau bod y wybodaeth hon ar gael yn hwylus iddyn nhw. - Darparu rhagor o gyhoeddiadau mewn fformatau eraill ar gais. - Sicrhau bod ein canllawiau i ddefnyddwyr yn cael eu diweddarau a'u bod yn hawdd eu deall. - Defnyddio'r cyfryngau cymdeithasol i gysylltu â chynulleidfa ehangach a mwy amrywiol. - Croesawu gohebiaeth mewn fformatau heblaw am brint safonol, er enghraifft recordiad sain neu fideo yn laith Arwyddion Prydain.	Parhaus
16. Cyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb diwygiedig ar gyfer Gogledd Iwerddon²	
Mae ein Cynllun Cydraddoldeb presennol ar gyfer Gogledd Iwerddon yn para tan fis Ionawr 2019. Byddwn yn gweithio gyda Chomisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon i gyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb diwygiedig drafft a fydd yn destun ymgynghoriad yn ystod 2018, ac yn cyhoeddi cynllun cymeradwy erbyn diwedd 2018.	2018/2019

1 Mae ein Tîm Cyswllt Defnyddwyr yn delio ag oddeutu 70,000 o alwadau bob blwyddyn. Mae'n cynnig cyngor i ddefnyddwyr sydd angen help gydag amrywiaeth eang o faterion, yn cynnwys cwynion am raglenni teledu neu gyngor ar wasanaethau ffôn symudol a band eang. Mae ein Hadrann Trwyddedu Sbectrwm yn prosesu tua 100,000 o geisiadau bob blwyddyn, i gael caniatâd i ddefnyddio ein 'sbectrwm radio' gwerthfawr. Dyma yw'r tonnau awyr a ddefnyddir i gyfathrebu ar y radio, ac mae'n cynnwys pethau fel gwasanaethau teledu, radio a symudol.

2 Cafodd yr amcan hwn ei nodi o dan ein hamcanion fel cyflogwr yn yr ymgynghoriad mewn camgymeriad. Rydym wedi'i symud i'n hamcanion fel rheoleiddwr ar gyfer ein datganiad terfynol.



Riverside House
2a Southwark Bridge Road
Llundain SE1 9HA
www.ofcom.org.uk

Ffôn: +44 (0)300 123 3000
+44 (0)20 7981 3000
Ffacs: +44 (0)20 7981 3333
Ffôn testun: 18001 01925650744