

Amrywiaeth a chyfle cyfartal mewn **teledu** a **radio** 2019/20

Adroddiad Monitro ar y Diwydiant Darlledu a leolir yn y DU



Contents

Adran

Crynodeb Gweithredol.....	2
Cyd-destun.....	6
Y rhifau	10
Y cefndir i'r rhifau	20
Sbarduno newid.....	30

Atodiad

Atodiad 1: tablau data ar gyfer y prif ddarlledwyr a'r darlledwyr teledu gwasanaeth cyhoeddus yn y Cenhedloedd	40
Atodiad 2: Y gweithlu llawrydd	44
Atodiad 3: Pa mor amrywiol yw SVoD y DU?.....	46

Teclynnau data ar-lein

Teclyn 1: Ffigurau amrywiaeth ar draws y diwydiant darlledu

Teclyn 2: Ffigurau manwl ar gyfer yr wyth prif ddarlledwr

Teclyn 3: Ymatebion i'n cwestiynau ansoddol





Crynodeb Gweithredol

Mae hon yn flwyddyn unigryw, ac yn ystod y cyfnod clo rydym i gyd wedi dibynnu mwy nag erioed ar ddarlledwyr i roi'r wybodaeth ddiweddaraf i ni, i'n difyrru ac i ddod â ni gyd at ein gilydd. Mae ein hymchwyl yn dweud wrthym fod pobl eisiau rhaglenni sy'n portreadu bywyd go iawn ar draws y DU. Maen nhw eisiau rhaglenni sy'n adlewyrchu eu profiadau, a chynnwys y gallant ymddiried ynddo. Ond allwn ni ddim disgwyl i ddarlledwyr wneud hyn os nad yw eu gweithwyr yn cynrychioli ein holl nodweddion a chefnidiroedd amrywiol.

Dyma adroddiad diweddaraf Ofcom ar amrywiaeth y gweithlu darlledu yn y DU. Gwyddom fod y pandemig wedi arwain at heriau enfawr i'r diwydiant, ond mae hefyd yn cynnig cyfleoedd newydd. Yn y cyfnod eithriadol hwn mae'n rhoi cyfle i osod cynllun ar gyfer newid go iawn. Ein nod yw i ddarlledwyr yn y DU ail-greu ac ailadeiladu ar gyfer y dyfodol, gydag amrywiaeth a chynhwysiad wrth wraidd hynny.

Adroddiadau Ofcom

Dros y pedair blynedd diwethaf, mae Ofcom wedi dal y diwydiant darlledu i gyfrif gydag adroddiadau monitro blynyddol ar amrywiaeth ei weithlu. Eleni, rydym yn adrodd ar ffigurau o gyfnod cyn pandemig, 2019/20, sydd hefyd yn rhagflaenu marwolaeth George Floyd, y protestiadau gwrth-hiliaeth dilynol a'r ddadl gyhoeddus barhaus ar anghydraddoldeb hiliol. Oherwydd arwyddocâd yr holl ddigwyddiadau hyn, rydym hefyd yn ystyried ymateb darlledwyr ar ôl cyfnod adrodd 2019/20.

Am y tro cyntaf, rydym wedi cyfuno canfyddiadau teledu a radio. Yn yr adroddiad hwn, rydym yn edrych ar y camau mae angen i Ofcom a'r darlledwyr eu cymryd i sicrhau bod eu gweithluoedd yn cynrychioli'r wlad yn gyflymach ac yn fwy effeithiol. Rydym hefyd wedi cyhoeddi **tri thecl yn rhyngweithiol newydd sy'n llawn data**, sy'n ei gwneud hi'n haws cael gafael ar yr wybodaeth rydym yn ei chasglu. Mae modd chwilio yn ôl nodwedd neu ddarlledwr ac mae modd gweld testun llawn atebion darlledwyr i'n holiadur. Mae hyn yn golygu bod pobl yn gallu ymchwilio i wneuthuriad gweithluoedd cwmnïau a deall y gwaith mae darlledwyr yn ei wneud i sicrhau newid.

Amrywiaeth y gweithlu yn 2019/20

Cyn argyfwng Covid-19 roedd rhywfaint o gynnydd yn dal i gael ei wneud:

- Cafodd rhagor o ddata ei gasglu: mae hyn yn arbennig o wir ar gyfer darlledwyr Radio sydd nawr yn casglu gwybodaeth am 93% o'u gweithlu ar gyfer anabledd, o'i gymharu â 74% ar gyfer darlledwyr teledu.
- Mae'n ymddangos bod darlledwyr (teledu a radio gyda'i gilydd) yn cyflogi cyfran uwch o fenywod (48%) pobl o leiafrifoedd ethnig (14%) a phobl anabl (7%) yn y DU nag yr oeddent y llynedd.
- Roedd darlledwyr wedi gwneud [amrywiaeth o weithgareddau](#) i wella amrywiaeth eu gweithluoedd a chreu diwylliant mwy cynhwysol yn eu sefydliadau.

Ond mae'r cynnydd yn dal yn rhy araf o lawer ac mae gormod o bobl yn cael eu gadael ar ôl gan fod rhai grwpiau'n dal i gael eu tangynrychioli'n gyson:

- Mae pobl anabl yn cael eu tangynrychioli ar bob lefel mewn sefydliadau; yn gyffredinol, dim ond 7% o weithwyr Teledu a 6% o weithwyr Radio oedd yn anabl, o'i gymharu â 19% o'r boblogaeth oed gweithio.
- Mae pobl o leiafrifoedd ethnig – a chyd-weithwyr Du yn arbennig – yn cael eu tangynrychioli mewn swyddi uwch reolwyr ar draws y diwydiant: Mae 8% o'r rheini sy'n cael eu cyflogi mewn swyddi uwch reolwyr gan ddarlledwyr teledu yn dod o Grŵp Lleiafrifoedd Ethnig ("MEG") o'i gymharu â chyfartaledd cenedlaethol o 12% a gweithlu yn Llundain o 35%. Mae cyd-weithwyr du yn cael eu tangynrychioli'n fwy mewn swyddi uwch reolwyr na grwpiau lleiafrifoedd ethnig eraill, sef 1% (o'i gymharu â 3% o'r boblogaeth oed gweithio).

Cyflymu'r newid yn 2021

Rydyn ni'n gwybod bod newid sefydliadol yn cymryd amser a does dim modd newid yr etifeddiaeth o dangynrychiolaeth a cholli cyfleoedd dros nos. Ond rydym yn credu, gydag ymdrech fwy penodol, y gellir ac y dylid trawsnewid y sefyllfa'n gyflymach ac yn fwy cynaliadwy. Mae'r ymrwymiad newydd rydym wedi'i weld ar draws y diwydiant yn ystod 2020 yn codi ein calon. Rhaid ystyried bod amrywiaeth a chynhwysiad yn ymdrech ar y cyd os yw'r diwydiant am newid.

Dros y deuddeg mis nesaf mae arnom eisiau gweld cynnydd penodol ar y tri maes allweddol hyn:

1. Tangynrychiolaeth gritigol

Yn gyntaf, rydym eisiau gweld rhagor o welliannau, a thargedau a chynlluniau clir, yn y meysydd mawr o dangynrychiolaeth:

- Mwy o gynnydd o ran cynrychiolaeth pobl anabl ar bob lefel.
- Cynnydd cyflymach yn amrywiaeth y bobl sy'n gwneud penderfyniadau hollbwysig (uwch reolwyr, yn ogystal â gweithwyr mewn rolau comisiynu, cynnwys a chreadigol), gan fynd i'r afael yn benodol â thangynrychiolaeth cyd-weithwyr Du.

2. Deall amrywiaeth daearyddol a dosbarth

Yn ail, ymdrech newydd i ddeall a mesur cynrychiolaeth yn ôl dosbarth a daearyddiaeth. Gwyddom fod cefndir economaidd-gymdeithasol unigolyn a lle mae'n byw yn gallu cael effaith enfawr ar ei gyfleoedd mewn darlledu, lle mae gweithwyr bron ddwywaith yn fwy tebygol o fod wedi mynychu ysgol breifat na'r boblogaeth oedran gweithio gyffredinol. Mae angen i ni allu deall yn well sut mae nodweddion eraill fel ethnigrwydd yn rhyngweithio â dosbarth a daearyddiaeth.

3. Atebolrwydd

Yn drydydd, rydym yn disgwyl i ddarlledwyr – yn enwedig y rheini sydd mewn rolau arwain – fod yn atebol am gyflawni mentrau amrywiaeth yn ogystal â newid go iawn. Mae hynny'n cynnwys:

- gosod targedau gweithlu mesuradwy clir ac amcanion amrywiaeth a chynhwysiad clir a mesuradwy, gyda chanlyniadau pendant;
- cynnal gwerthusiad gwell, mwy tryloyw o'r gwaith a luniwyd i greu newid, er mwyn gallu canolbwyntio ymdrechion a chyflymu'r canlyniadau; a
- dal partneriaid cynhyrchu i gyfrif am ddiwallu gofynion amrywiaeth.

Rôl Ofcom

Parhau i ymgysylltu

Nid dim ond casglu data sydd wedi arwain ar gynhyrchu'r adroddiad hwn ond ymgysylltiad amrywiol a pharhaus â'r rheini sy'n gwybod ac yn poeni am amrywiaeth a chynhwysiad mewn darlledu. Ers ein hadroddiad diwethaf, rydym wedi cynnal dwsinau o gyfarfodydd gyda phobl ar draws y diwydiant creadigol, gan gynnwys darlledwyr, sylwebyddion, academyddion, newyddiadurwyr, arbenigwyr Amrywiaeth a Chynhwysiad, gweithwyr llawrydd, elusennau, cyrff y diwydiant ac undebau. Rydym yn benderfynol o sicrhau ein bod yn parhau i gael arweiniad, gwybodaeth a chynghor dros y flwyddyn nesaf gan amrywiaeth eang o bobl a sefydliadau. Fel rhan o hyn, yn 2021 bydd Ofcom hefyd yn dod â llawer o'r lleisiau hyn at ei gilydd mewn digwyddiad arbennig, a fydd yn clywed gan bobl ar draws y diwydiant. Bydd hefyd yn edrych ar y cynnydd ar ein tri maes blaenoriaeth uchod.

Gweithredu ar y cyd

Rydym yn credu bod modd cyflawni mwy os bydd darlledwyr yn dysgu oddi wrth ei gilydd ac yn cydweithio. Er mwyn helpu i wireddu hyn, roedd Ofcom wedi sefydlu bwrdd crwn rheolaidd ar gyfer Teledu a Radio. Mae'r grŵp hwn o ddarlledwyr eisoes wedi bod yn cwrdd i nodi meysydd ar gyfer cydweithio ac i rannu'r arferion gorau, ac yn ystod y misoedd nesaf bydd yn edrych ar y canlynol:

- y ffordd orau o fesur a deall amrywiaeth dosbarth a daearyddol mewn gweithluoedd;
- cydweithio ar ddiffiniadau o 'gynhyrchiad amrywiol';
- cynhyrchu teclynau i ganfod ac i gael gafael ar ddoniau amrywiol.

Rydym yn gwybod bod amrywiaeth y diwydiant darlledu yn dibynnu nid yn unig ar weithwyr darlledwyr ond hefyd ar y nifer enfawr o weithwyr llawrydd sy'n gweithio i gwmnïau cynhyrchu annibynnol. Dyna pam ein bod yn credu ei bod yn hanfodol i ddarlledwyr gefnogi rhaglen monitro data 'Diamond' y Rhwydwaith Amrywiaeth Creadigol.

Gwybodaeth a thryloywder

Mae rhaglen fonitro Ofcom wedi bod yn asgwrn cefn i'n gwaith Amrywiaeth a Chynhwysiad dros y pedair blynedd diwethaf. Byddwn yn parhau i ddod o hyd i wendidau penodol drwy gasglu data, ac yn gweithio gyda darlledwyr yn unigol ac ar y cyd i fynd i'r afael â'r rhain

Mae ein gwaith ymchwil wedi bod yn sail i ddealltwriaeth well o bwysigrwydd ac ystyr amrywiaeth i gynulleidfaoedd ar draws y wlad. Yn 2021 byddwn yn edrych ar yr hyn sydd ar goll o'r sylfaen ymchwil bresennol i nodi unrhyw feysydd a allai elwa o ragor o graffu. Ochr yn ochr â'r adroddiad hwn, rydym wedi lansio ein [hyb amrywiaeth ar-lein](#) newydd, sy'n darparu adnodd cyhoeddus canolog ar gyfer rhannu gwybodaeth, ac mae'n cynnwys canllawiau ffurfiol Ofcom.

Rhaid i Ofcom hefyd barhau i ddysgu a rhaid i ni herio ein ffordd o feddwl. Fel cyflogwr, byddwn yn gweithredu gyda'r un tryloywder ag rydym yn gofyn amdano gan y rheini rydym yn eu rheoleiddio. Fel rheoleiddiwr, byddwn yn parhau i fod yn agored i feirniadaeth ac adborth adeiladol ar ein dull gweithredu, gan bob amser geisio sicrhau ein bod yn gwneud y gorau o'n sefyllfa i ddylanwadu ar newid.



Cyd-destun

Mae'r adroddiad hwn yn cyflwyno data o waith monitro diweddaraf Ofcom ar amrywiaeth y darlledwyr rydym yn eu rheoleiddio, ar gyfer y flwyddyn ariannol 2019-20¹. Am y tro cyntaf, mae'r adroddiad yn cyfuno data monitro Teledu a Radio, gan gydnabod bod y materion a wynebir yr un fath i raddau helaeth ar draws darlledwyr. Dyma bedwerydd adroddiad Ofcom ar amrywiaeth mewn darlledu teledu, a'r trydydd ar gyfer Radio.² I gael rhagor o wybodaeth am ddyletswyddau Ofcom yn y maes hwn, edrychwch ar yr [adroddiad methodoleg](#) sy'n cyd-fynd â'r ddogfen hon.

Mae'r data rhifol eleni'n cael ei gyflwyno mewn fformat rhyngweithiol newydd (gweler teclynnau un a dau) sy'n golygu bod darlledwyr yn gallu edrych yn fanylach ar y ffigurau a chanolbwyntio ar feysydd penodol sydd o ddiddordeb iddynt.

Rydym hefyd wedi gofyn i ddarlledwyr fynd i'r afael â chwestiynau penodol am eu gwaith i wella cyfle cyfartal, ac am y tro cyntaf, cyflwynir eu hatebion gair am air, sy'n gwella tryloywder ein hadroddiad ar eu gweithgarwch.

Covid-19

Nid oedd eleni'n flwyddyn nodweddiadol, ac rydym wedi addasu sut rydym wedi casglu data ac adrodd mewn ymateb i argyfwng Covid-19, a ddechreuodd tua diwedd y cyfnod adrodd ac sy'n dal yn broblem ym mhedwar ban byd. Yn unol ag ymateb Ofcom i gwmnïau a wynebodd heriau o ran adnoddau yn ystod y cyfnod hwn ar draws y gwahanol sectorau rydym yn eu rheoleiddio, roeddem wedi gofyn am wybodaeth gan y darlledwyr mwy yn unig (y rheini sydd â mwy na 100 o weithwyr) ac wedi gofyn am ddata llai manwl. Gan ein bod yn dal i gredu bod casglu data cynhwysfawr o ansawdd uchel yn hollbwysig er mwyn dal darlledwyr i gyfrif am wella amrywiaeth, byddwn yn dal yn mynnu bod darlledwyr yn cyflwyno'r data sy'n weddill ar gyfer 2019/20 pan fyddant yn cyflwyno data'r flwyddyn nesaf.

Wrth edrych tua'r dyfodol, roeddem hefyd wedi gofyn cwestiynau penodol i ddarlledwyr am yr heriau a'r cyfleoedd sydd wedi codi yn sgil y pandemig. Ein nod yw i'r diwydiant ail-greu ac ailadeiladu, gydag amrywiaeth a chynhwysiad wrth wraidd hynny.

¹ Y cyfnod adrodd yw'r misoedd llawn rhwng mis Ebrill 2019 a mis Mawrth 2020 gan gynnwys y misoedd hynny.

² Yn y blynyddoedd blaenorol, roedd y cyfnod adrodd ar gyfer darlledwyr Radio yn flynyddoedd calendr. Fodd bynnag, maen nhw bellach wedi adrodd ar y flwyddyn ariannol am y tro cyntaf, i gyd-fynd â'r cyfnod adrodd ar gyfer darlledwyr Teledu.

Protestiadau gwrth-hiliaeth

Mae'r protestiadau gwrth-hiliaeth byd-eang, gan ddilyn marwolaeth George Floyd, wedi dwysáu'r sgwrs genedlaethol am amrywiaeth ac wedi rhoi mwy o ymdeimlad o frys i'r gwaith hwn. Mae Ofcom yn manteisio ar y cyfle hwn i ddeall problemau anghydraddoldeb systemig yn y diwydiant darlledu yn well, er mwyn i ddarlledwyr allu mynd i'r afael â'r rhain yn fwy effeithiol.

Mae nifer o ddarlledwyr wedi cyhoeddi camau sylweddol mewn ymateb i'r protestiadau gwrth-hiliaeth, naill ai drwy wneud mwy o ymrwymadau amrywiaeth neu drwy gyflymu eu strategaethau amrywiaeth presennol. Rydym yn ystyried y mentrau hyn yn yr adran 'Cyflymu newid', isod.

Beth mae Ofcom wedi'i wneud ers ein hadroddiad diwethaf ?

Beth oeddem wedi'i ddweud y byddem yn ei wneud	Y cynnydd rydym wedi'i wneud
Ceisio pwerau ychwanegol i fynnu bod trefniadau cyfle cyfartal darlledwyr yn cwmpasu ystod ehangach o nodweddion gwarchodedig.	Mae'r ddadl gyhoeddus ar amrywiaeth wedi bod yn symud yn gyflym. Rydym yn dal wedi ymrwymo i weithio gyda'r llywodraeth, y diwydiant a rhanddeiliaid eraill i sefydlu'r set orau o bwerau rheoleiddio sydd eu hangen i ysgogi mwy o amrywiaeth ar draws y diwydiant darlledu.
Cymryd camau gorfodi yn erbyn y darlledwyr hynny nad oeddent wedi ymateb i'n cais am wybodaeth.	oeddem wedi mynd ar drywydd camau gorfodi yn erbyn y darlledwyr hynny nad oeddent wedi cydymffurfio â'n cais am wybodaeth yn 2019 ac wedi cofnodi achosion o dorri ein rheolau .
Rhannu gwybodaeth o'n gweithgarwch amrywiaeth a chynhwysiad.	Mae Ofcom wedi bod yn cynnal trafodaethau bwrdd crwn bob chwarter gydag arweinwyr amrywiaeth yn y diwydiant i hwyluso rhannu gwybodaeth ac arferion gorau, ac i feithrin camau gweithredu ar draws y diwydiant. Rydym hefyd yn rhannu syniadau a gwybodaeth o'n safbwynt ni fel cyflogwr. Mae'r fforwm hwn yn un ffordd o gefnogi amrywiaeth yn y gweithlu llawrydd, sy'n cael ei drafod yn fanylach yn Atodiad 2.
Cynnal digwyddiad i'r diwydiant i roi'r wybodaeth ddiweddaraf am amrywiaeth.	Er bod cynlluniau ar gyfer digwyddiad diwydiant yn yr hydref wedi cael eu gohirio tan 2021, oherwydd Covid-19, roedd themâu amrywiaeth yn amlwg mewn trafodaethau yn nigwyddiad Sgrin Fach: Trafodaeth Fawr Ofcom ar ddyfodol darlledu gwasanaeth cyhoeddus yn y DU. Roedd y gynhadledd rithwir hon yn cynnwys trafodaeth banel gyda Phrif Swyddogion Gweithredol y prif ddarlledwyr gwasanaeth cyhoeddus, ac roedd pob un ohonynt wedi datgan eu hymrwymiad i gynyddu amrywiaeth.

Beth oeddem wedi'i ddweud y byddem yn ei wneud	Y cynnydd rydym wedi'i wneud
Deall effaith gwasanaethau fideo ar-alw i danysgrifwyr (SVODs) ar amrywiaeth a chynhwysiad yn y DU ³ .	Roedd ein hadroddiad Cyfryngau'r Genedl 2020 wedi datgelu mai'r maes a dyfodd fwyaf o ran gwylio cynnwys yn y DU yn ystod y cyfnod clo oedd ar gyfer SVODs, fel Netflix, Amazon Prime Video and Disney+. Rydym wedi bod yn ymgysylltu â Q'r cwmnïau hyn ynghylch eu strategaethau amrywiaeth yn y DU; mae rhai or canfyddiadau gan yr SVODs wedi'u cynnwys yn Atodiad 3

Beth wnaethon ni ofyn i ddarlledwyr ei wneud

Yn adroddiadau amrywiaeth 2019 Ofcom, roeddem wedi rhoi manylion y meysydd roeddem wedi cynghori darlledwyr i ganolbwyntio arnynt yn ystod y flwyddyn i ddod:

Sector	Maes i'w wella	Crynodeb
Teledu a Radio	Cynrychiolaeth	Un o'r prif bryderon i Ofcom oedd diffyg cynrychiolaeth gyffredinol o bobl anabl, felly roeddem wedi dweud y dylai darlledwyr wella hyn ar draws pob lefel yn eu sefydliadau. Gwnaethom hefyd ddweud y byddai gweithredu mesurau wedi'u targedu yn eu helpu i gyflawni hyn, ond roeddem yn cydnabod y nod beiddgar ac uchelgeisiol yr oedd y prif ddarlledwyr Teledu ⁴ wedi'i osod yn gyhoeddus i ddyblu eu ffigurau anabledd mewn cynrychiadau Teledu erbyn 2020 ⁵ . Roedd Ofcom hefyd wedi canfod diffyg cynrychiolaeth o bobl o gefndiroedd ethnig lleiafrifol mewn Radio, ac yn enwedig o ran symud ymlaen i lefelau uwch mewn Teledu. Fe wnaethom ddweud y dylai darlledwyr geisio ehangu eu cronfa dalent, gan nodi bod Radio yn dal yn gwneud yn wael wrth gymharu â chyfartaledd gweithlu'r DU, a dylai Teledu ystyried amrywiaeth y boblogaeth oed gweithio yr ardaloedd metropolitan (yn bennaf) lle maen nhw wedi'u sefydlu.

³Yn adroddiad Amrywiaeth mewn Teledu y llynedd, fe wnaethom ddweud gan ei bod yn debygol y bydd mwy o recriwtio o sector cynhyrchu'r DU a'r farchnad lafur ehangach gan y cwmnïau SVOD hyn, hoffem fanteisio ar y cyfle i ddeall effaith y llwyfannau hyn yn well ar ddatblygiad gyrfa a datblygu talentau nad ydynt yn cael eu cynrychioli'n deg yn y diwydiant. Ein huchelgais yw cael darlun cliriach a mwy cyfannol o amrywiaeth a chynhwysiad o ran dyfodol y dirwedd Deledu sy'n newid.

⁴ Y prif ddarlledwyr teledu yw'r BBC, ITV, Sky, Channel 4 a ViacomCBS. Am fanylion gweler [tudalennau gwe Doubling Disability](#):

⁵ Er bod darlledwyr wedi gorfod ymestyn y prosiect Doubling Disability i 2021 oherwydd Covid-19, roedd y Rhwydwaith Amrywiaeth Creadigol wedi comisiynu [adroddiad ymchwil](#) ar ddiwedd y llynedd fel rhan o'r fenter:

Sector	Maes i'w wella	Crynodeb
Teledu a Radio	Symudedd cymdeithasol	Dywedodd Ofcom ei bod yn hanfodol bod pob darlledwr yn cymryd agwedd gyfannol at symudedd cymdeithasol, gan ystyried ei ryngweithiad â nodweddion gwarchodedig, er mwyn cynyddu mynediad y diwydiant i bob rhan o gymdeithas. Gan gydnabod bod digwyddiadau ar draws y diwydiant Teledu eisoes wedi cael eu cynnal ar symudedd cymdeithasol, dywedodd Ofcom y byddai'n hoffi gweld rhagor o gydweithio rhwng darlledwyr Teledu ar gynyddu'r data sy'n cael ei gasglu ar gefndir cymdeithasol ac economaidd eu gweithluoedd.
Teledu	Gwerthuso	Dywedodd Ofcom ei fod yn disgwyl i ddarlledwyr werthuso a monitro pob cynllun amrywiaeth, yn ddelfrydol gan gynnwys elfennau o ymchwil meintiol ac ansoddol, ymgysylltu mwy penodol â gweithwyr, a phwyntiau gwirio drwy gydol cyfnod y prosiect, er mwyn gallu addasu a gwella sut mae pethau'n cael eu gwneud.
Radio	Clear goals	Ofcom said, to address shortfalls in representation, broadcasters should set defined targets with clear delivery dates to assess progress, demonstrating a clear public commitment to improving shortfalls, which can also help inspire a more inclusive culture.
Radio	Pobl sy'n gadael a gweithwyr llawrydd	Roedd bylchau mawr yn yr wybodaeth o hyd, ar draws bron pob grŵp, ynghylch nifer y bobl a oedd yn gadael darlledwr, felly roeddem wedi dweud y byddem yn hoffi gweld cynnydd sylweddol yn y gwaith o fonitro'r rheini sy'n gadael.

Mae manylion ynghylch sut mae'r diwydiant wedi ymateb i'n disgwyliadau ar gyfer 2019 ar gael drwy'r adroddiad hwn, ac yn benodol yn yr adran 'Cefndir y rhifau' isod. Mae ymatebion y darlledwyr i'w gweld yn llawn yn Nheclyn Data 3. Am y rhesymau a amlinellir uchod, rydym wedi gofyn i lai o ddarlledwyr ymateb i gais eleni am wybodaeth am amrywiaeth ac nid ydym wedi gofyn am yr un faint o ddata neu wybodaeth ag a gawsom mewn blynyddoedd blaenorol. Felly, efallai fod darlledwyr wedi gwneud gwaith mewn ymateb i'n disgwyliadau ar gyfer 2019 nad yw'n cael ei adlewyrchu yn eu hymatebion eleni. Pan fo'n briodol, rydym yn cydnabod pan fydd cynnydd wedi'i wneud neu pan ymddengys fod angen gwneud mwy o waith.



Y rhifau

Fel un o amodau eu trwyddedau, mae'n ofynnol i ddarllledwyr wneud trefniadau i hyrwyddo cyfle cyfartal mewn cyflogaeth rhwng dynion a menywod, rhwng pobl o wahanol grwpiau hil a phobl anabl, a gwneud trefniadau ar gyfer hyfforddiant. Er mwyn ein helpu i asesu sut maen nhw'n cyflawni'r rhwymedigaethau hyn, rydym yn gofyn iddyn nhw ddarparu data am gyfansoddiad eu gweithluoedd ar gyfer pob un o'r nodweddion hyn, yn ogystal â gwybodaeth am hyfforddiant. Rydym hefyd yn adrodd ar wybodaeth y gofynnir i ddarllledwyr ei darparu'n wirfoddol ar dair nodwedd arall a amlinellir yn Neddf Cydraddoldeb 2010 (oed; cyfeiriadedd rhywiol; crefydd neu gred) ac ar statws economaidd-gymdeithasol.

Rydym wedi cyflwyno data rhifol eleni mewn dau declyn rhyngweithiol, y gellir eu defnyddio i gymharu data 2019/20 â data'r ddwy flynedd flaenorol:

Teclyn 1: Golwg gyffredinol ar y diwydiant darlledu cyfan. Gellir gweld cyfansoddiad gweithlu pob darlledwr fesul un neu gyda'i gilydd o ran chwe nodwedd, lle maen nhw ar gael (rhyw, grŵp hiliol, anabledd, oed, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd/cred). Mae modd dadansoddi ffigurau gweithwyr yn ôl lefel eu swydd, yn ôl nodwedd, a gellir gweld data ar lefel y diwydiant cyfan, prif ddarlledwyr neu ddarlledwyr eraill, ar gyfer teledu a radio.

Teclyn 2: Mae'n cymharu proffiliau gweithwyr yn y DU ar draws wyth prif ddarlledwr yn y DU, gyda meincnodi yn erbyn cyfansoddiad gweithlu'r DU.

Yn yr adran hon rydym yn edrych ar ganfyddiadau allweddol a faint o gynnydd sydd wedi cael ei wneud yn y ffigurau ers ein hadroddiad yn 2018/19. Rydym yn defnyddio 'pc' i gyfeirio at newid pwynt canran, hy mae cynnydd o 10% i 15% yn newid 5pc.

Yn adroddiadau'r llynedd, roeddem wedi gofyn i ddarlledwyr gadw'r momentwm o ran hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiad ac i fynd ati ar frys i wella cynrychiolaeth pobl anabl ar bob lefel a grwpiau lleiafrifoedd ethnig a menywod ar lefelau uwch yn benodol. Roeddem wedi gofyn i ddarlledwyr ddeall eu gweithlu drwy gasglu data'n well, gosod nodau clir, a chanolbwyntio ar y rheini sy'n gadael y diwydiant. Roeddem wedi tynnu sylw at y rôl bwysig mae deall symudedd cymdeithasol yn gallu ei chwarae i wella cyfleoedd i bobl sydd ag un nodwedd warchodedig neu ragor.

Rydym yn deall bod newid sefydliadol yn gallu cymryd amser, ond rydym yn dal i boeni am gyflymder y newid. Mae darlledwyr wedi dweud wrthym yn aml eu bod wedi blaenoriaethu mentrau sy'n

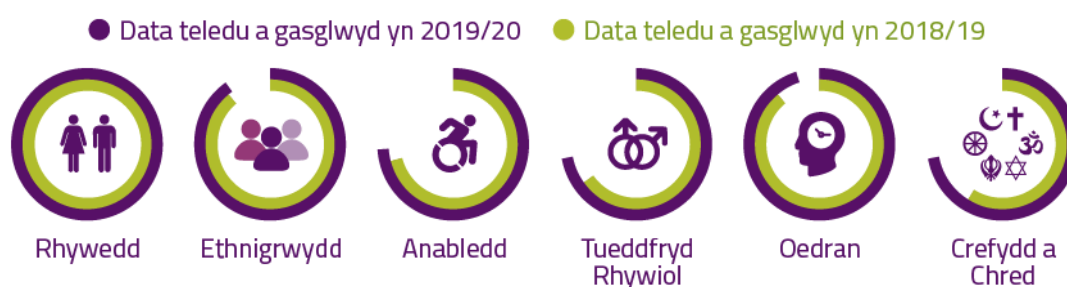
ymwneud â hil/ethnigrwydd dros y flwyddyn ddiwethaf, wedi'u dilyn gan ryw ac anabledd. Fodd bynnag, nid ydym wedi gweld y ffocws hwn yn arwain at gynrychiolaeth well yn y gweithle eto.

Casglu data – cau'r bwlch

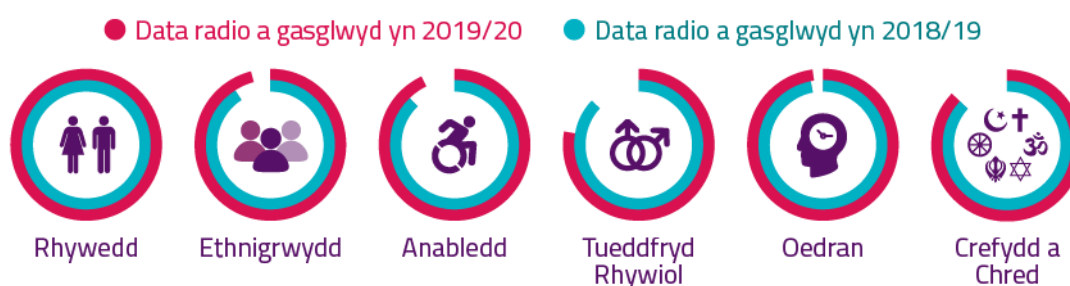
Llynedd roeddem wedi gofyn i'r prif ddarlledwyr gymryd yr awenau drwy wella amrywiaeth a dangos ymrwymiad i ddeall eu gweithluoedd.

Rydym wedi gweld arwyddion calonogol, wrth i ragor o weithwyr yn y diwydiant Teledu barhau i rannu eu data am gyfeiriadedd rhywiol, yn ogystal â chrefydd neu gred, gydag ITV yn casglu data am grefydd a chred am y tro cyntaf. Mae mwy yn datgelu gwybodaeth am anabledd hefyd. Mae Sky yn benodol wedi cymryd camau breision ymlaen drwy roi sylw i fylchau mawr mewn data, yn enwedig o ran cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd lle mae'n casglu 14 pwynt canran yn fwy ar gyfer pob un, i 68% a 66% yn y drefn honno. Fodd bynnag, mae'r tair nodwedd hyn yn dal i gynrychioli'r grwpiau mwyaf o ddata 'heb ei gasglu' ar draws teledu ac rydym yn annog pob darlledwr i bwysu am ragor o welliannau. Byddem yn hoffi gweld Viacom yn benodol yn rhoi sylw i'w fwlch mewn data anabledd, sydd yn 64% sef y mwyaf ar gyfer unrhyw un o'r prif ddarlledwyr ar draws y nodweddion gorfodol.

Darlledwyr Teledu – faint o wybodaeth gafodd ei chasglu?



Darlledwyr Radio – faint o wybodaeth gafodd ei chasglu?



O ran bylchau yn y data cyffredinol, mae'r darlun ar draws y diwydiant Radio wedi gwella hefyd. Yn ogystal â chasglu mwy o ddata, roedd mwy o ddata'n 'weladwy'⁶ i Ofcom. Mae hyn yn bennaf oherwydd bod Global wedi lleihau'r bylchau mawr mewn data roeddem wedi tynnu sylw atynt y llynedd. Mae wedi casglu llawer mwy o ddata ar gyfer pob nodwedd, er enghraifft ar anabledd (i fyny o 38% i 82%), cyfeiriadedd rhywiol (i fyny o 37% i 77%) a chrefydd a chred (i fyny o 34% i 62%) ac rydym yn croesawu'r gwelliant hwn, ond fel mae'r siart uchod yn ei ddangos, mae llawer mwy i'r diwydiant radio ei wneud o hyd.

⁶ Data gweladwy yw'r hyn sydd wedi cael ei gasglu y mae'r cyflogai wedi'i ddatgelu i'w cyflogwr a chytuno i'w rannu ag Ofcom.

Canolbwyntio ar y prif ddarlledwyr Teledu a Radio

Mae Ffigur 1 isod yn dangos sut mae gweithluoedd yr wyth prif ddarlledwr⁷ yn cymharu â meincnodau cenedlaethol ar gyfer y boblogaeth oed gweithio ar gyfer pob un o'r nodweddion gwarchodedig. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn Atodiad 1, ac mae'r holl ddata ar gyfer y nodweddion hyn ac ar gyfer oed, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred wedi'u cynnwys yn ein [Teclyn 2](#) rhyngweithiol, lle mae modd eu harchwilio'n fanylach.

Mae'n dangos bod y gyfran o dan y meincnod ar gyfer poblogaeth oed gweithio'r DU
Mae'n dangos bod y gyfran ar neu'n uwch na'r meincnod ar gyfer poblogaeth oed gweithio'r DU
Mae'r saethau'n dangos a yw'r gyfran wedi codi, wedi disgyn neu wedi aros yr un fath ers 2018/19
Os na ddangosir ffigur, mae hyn oherwydd bod y niferoedd yn rhy fach i roi gwybod amdanynt, am resymau diogelu data

Ffigur 1:

Darlledwr	Nodwedd	Pob Lefel		Uwch Reolwyr		Dyrchafiad		Data Gweladwy	
		19/20		19/20		19/20		19/20	
TV									
	Menywod	45%	↑	43%	→	42%	↓	100%	→
	MEG	14%	↑	8%	↓	13%	↓	96%	→
	Pobl Anabl	10%	→	8%	↓	7%		96%	→
	Menywod	55%	↓	45%	↑	50%	↓	97%	↓
	MEG	17%	↓	***		13%	↓	95%	↓
	Pobl Anabl	10%	↓	***		***		86%	→
	Menywod	54%	↑	44%	→	54%	↑	100%	→
	MEG	11%	↑	8%	→	14%	↑	85%	↑
	Pobl Anabl	7%	↑	***		***		78%	↓
	Menywod	41%	↑	39%	→	42%	↑	100%	→
	MEG	18%	↑	8%	→	21%	↑	85%	→

⁷ Wrth 'brif ddarlledwyr teledu' rydym yn golygu'r grwpiau darlledu teledu sydd â'r gyfran fwyag o gynulleidfa'r Du: BBC, ITV, Channel 4, ViacomCBS a Sky (gweler [Adroddiad Gwyllo BARB 2020](#) ar dudalen 29).

Wrth 'brif ddarlledwyr radio' rydym yn golygu'r darlledwyr hynny sydd â'r gyfran uchaf o gynulleidfa'r DU: BBC, Global a Bauer Radio.

Darllledwr	Nodwedd	Pob Lefel		Uwch Reolwyr		Dyrchafiad		Data Gweladwy	
		19/20		19/20		19/20		19/20	
	Pobl Anabl	4%	↑	***		***		69%	↑
	Menywod	54%	↑	46%	↑	52%	↑	100%	→
	MEG	20%	→	12%	↑	28%	↑	100%	↑
	Pobl Anabl	8%	→	***		***		36%	↑
Radio									
	Menywod	58%	↑	48%	↑	45%	↓	100%	→
	MEG	6%	↑	***		***		97%	↓
	Pobl Anabl	7%	↓	***		***		94%	↑
	Menywod	51%	↑	42%	↑	57%	↑	100%	→
	MEG	9%	→	6%	↓	***		97%	→
	Pobl Anabl	9%	→	13%	↑	***		93%	→
	Menywod	53%	→	45%	↑	57%	↑	100%	→
	MEG	12%	↑	8%	↑	***		95%	↑
	Pobl Anabl	3%	↑	***		***		82%	↑
PSBs in the nations									
	Menywod	35%		***		***		58%	
	MEG	***		***		***		61%	
	Pobl Anabl	***		***		***		2%	
	Menywod	50%	↑	***		58%	↑	99%	↓
	MEG	4%	↑	***		***		93%	↑
	Pobl Anabl	7%	↑	***		***		60%	↑

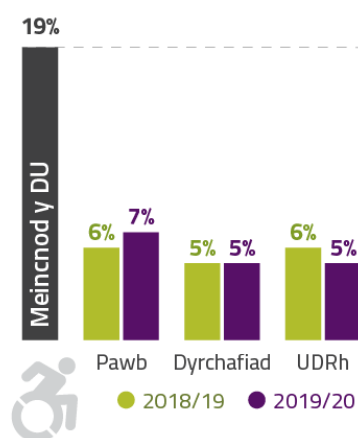
Cynnydd yn ôl nodwedd

Anabledd

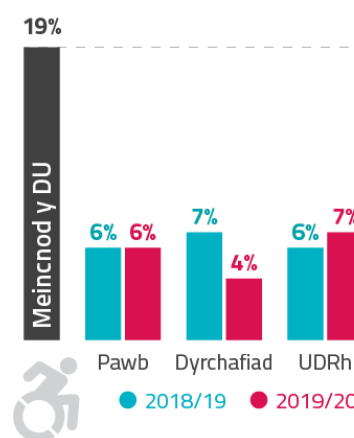
Y llynedd roeddem wedi herio'r diwydiant Teledu am fethu ag adlewyrchu amrywiaeth go iawn poblogaeth y DU, ar draws ei weithlu. Roedd y gwahaniaeth mwyaf amlwg mewn cynrychiolaeth ymysg gweithwyr anabl, ac mae hyn yn dal yn wir.

Er bod darlledwyr yn casglu mwy o wybodaeth am anabledau (i fyny 3pc i 74% ar gyfer Teledu ac i fyny 5pc i 93% ar gyfer Radio), nid ydym yn gweld unrhyw gynnydd amlwg yn y maes hwn. Yn nodweddiadol o un flwyddyn i'r llall mae'r ffigurau wedi newid 1-2 pwynt canran i fyny neu i lawr, sy'n awgrymu na fu cynnydd ystyrlon yn y cyfle i bobl anabl weithio mewn darlledu.

Gweithwyr anabl mewn Teledu



Gweithwyr anabl mewn Radio



O blith yr wyth darlledwr mwyaf, dim ond tri (ITV, Sky a Global) a oedd wedi cynyddu cynrychiolaeth pobl anabl ar lefel pob cydweithiwr y llynedd. Er bod hyn yn gynnydd, ym mhob achos roedd pethau wedi gwella o fan cychwyn isel iawn, gan eu codi i 7%, 4% a 3% yn y drefn honno. Mae hefyd yn destun pryder bod Bauer Radiowedi cofnodi gostyngiad o 2pc yng nghyfanswm ei weithlu anabl, gan ei ostwng i 7%. Teledu'r BBC a Channel 4 sy'n cyflawni'r lefelau gorau o gynrychiolaeth ar gyfer pob cydweithiwr ar 10% ond mae hyn yn cynrychioli gostyngiad o 1 pwynt canran ar gyfer Channel 4 a dim newid ar gyfer teledu'r BBC.

Ar lefel uwch reolwyr, roedd BBC Radio wedi cynyddu ei gynrychiolaeth o bobl anabl 2 bwynt canran i 13%. Roedd teledu'r BBC, yr unig ddarlledwr arall sydd â niferoedd digon mawr i adrodd arnynt, wedi disgyn 1 pwynt canran i 8%.

Mae'r prif ddarlledwyr teledu wedi ymrwymo i'r fenter **'Doubling Disability'**⁸, ond mae'r dyddiad cau ar gyfer cyflawni'r targedau hynny wedi cael ei ohirio am flwyddyn tan fis Rhagfyr 2021 mewn ymateb i effaith Covid. Yng ngoleuni hyn, a'r data uchod, rydym am weld pob darlledwr yn mabwysiadu cynlluniau clir gyda champau gweithredu wedi'u targedu a chanlyniadau mesuradwy, er mwyn darparu mwy o gyfleoedd i fwy o bobl anabl ymuno a symud ymlaen yn eu gweithluoedd (gweler Cyflymu Newid). Byddwn yn mynd ar drywydd pob un o'r prif ddarlledwyr i ddeall mwy am

⁸ Gweler troednodyn 6

yr hyn maen nhw'n ei wneud ar hyn o bryd, a sut maen nhw'n bwriadu mynd i'r afael â'r diffyg parhaus hwn o ran cynrychiolaeth yn fwy effeithiol.

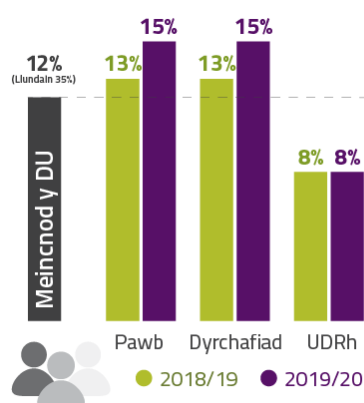
Hil / ethnigrwydd

Roedd cynrychiolaeth gyffredinol o grwpiau lleiafrifoedd ethnig wedi cynyddu. Rydym yn falch o weld cynnydd sylweddol yng nghyfran y cyd-weithwyr sy'n cael eu dyrchafu o Grwpiau Lleiafrifoedd Ethnig (MEG), gan fod hyn yn ffordd bwysig o fynd i'r afael â'r diffyg sy'n cael ei gydnabod mewn uwch swyddi. Fodd bynnag, ar draws y sector, nid yw'n ymddangos eto bod y newidiadau mewn cyfleoedd hyrwyddo yn golygu bod rhagor o gyd-weithwyr MEG mewn uwch swyddi rheoli.

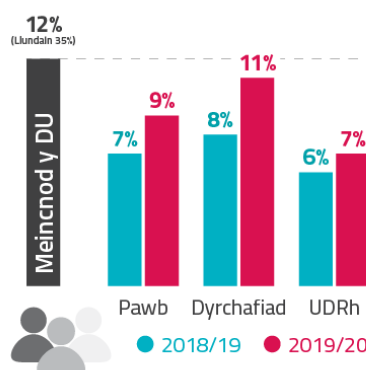
O ran teledu, roedd pethau wedi gwella rhywfaint o 13% i 15% ar gyfer yr holl gydweithwyr, sy'n uwch na'r meincnod cenedlaethol ar gyfer y gweithlu sef 12%, ond yn is o lawer na'r ffigur ar gyfer Llundain (35%) a Manceinion (31%) lle mae'r rhan fwyaf o ddarlledwyr. Wrth edrych ar y darlledwyr teledu mwyaf, roedd Viacom (20%), Sky (18%) a Channel 4 (17%) yn dal i arwain y diwydiant ar lefel yr holl gyd-weithwyr.

Ar gyfer y diwydiant Radio yn gyffredinol, roedd cyfradd y cynnydd yn uwch, i fyny o 6% i 9%, ond roedd yn dal yn is na ffigur y gweithlu cenedlaethol.

Gweithwyr MEG mewn Teledu



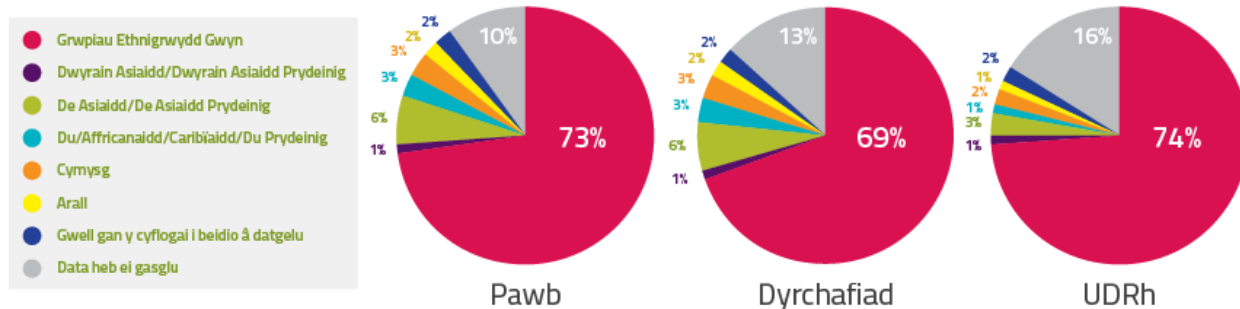
Gweithwyr MEG mewn Radio



Nid yw'n bosibl deall yr anghydraddoldebau sydd yn y fantol yma os ystyriwn y cyd-weithwyr hyn fel un grŵp unffurf. Wrth edrych ar ddadansoddiad o'r ffigurau ar gyfer 2019/20, gallwn weld bod cyfran y gweithwyr o gefndir De Asiaidd a Du yn 6% a 3% yn y drefn honno – yn unol â gweithlu'r DU (5% a 3% yn ôl y drefn honno⁹), yn yr un modd â chyfran y cyd-weithwyr sy'n cael eu dyrchafu. Fodd bynnag, mae cyd-weithwyr Du a De Asiaidd yn llai tebygol o gael eu cyflogi mewn swydd uwch reolwr: fesul ffactor o hanner ar gyfer gweithwyr De Asiaidd a thraean ar gyfer gweithwyr Du. Mae hwn yn batrwm rydym hefyd yn ei weld ar draws y diwydiant llawrydd yn ehangach – gweler adroddiad diweddaraf y Rhwydwaith Amrywiaeth Creadigol [Racial and Ethnic Diversity: a deep-dive into Diamond data](#).

⁹ Ystadegau'r farchnad lafur ONS [AO9: Statws marchnad lafur fesul grŵp ethnig](#) (Cyfartaledd o Ebr-Meh19, Gor-Med19, Hyd-Rha19, Ion-Maw20. I gyd mewn cyflogaeth

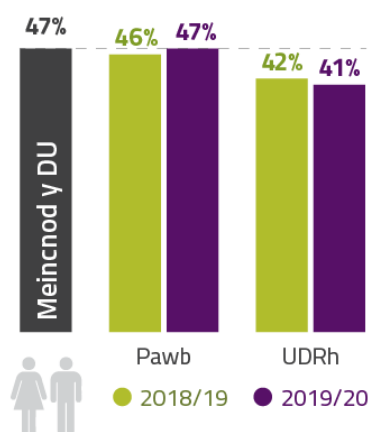
Dadansoddiad o weithwyr teledu yn ôl grŵp lleiafrifoedd ethnig penodol



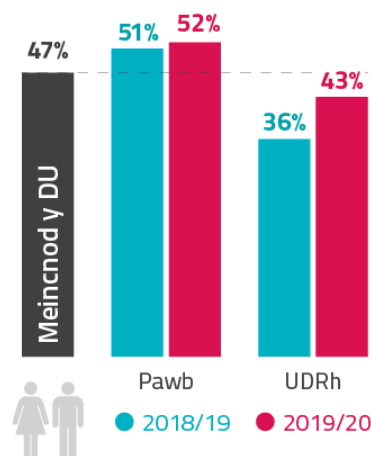
Rhywedd

Wrth edrych ar y diwydiant darlledu yn ei gyfanrwydd, mae cyfran y menywod sy'n cael eu cyflogi yn adlewyrchu poblogaeth oed gweithio'r DU yn fwy cyffredinol (mae 47% o'r boblogaeth yn fenywod). O blith y darlledwyr mwyaf, roedd Bauer, BBC Radio, Channel 4, Global, ITV a Viacom i gyd wedi perfformio'n well na meincnodau cenedlaethol ar gyfer cynrychioli menywod ar lefel yr holl weithlu yn 2019/20. Mae menywod yn dal yn cael eu tangynrychioli ar lefelau uwch. Mae radio nawr yn arwain teledu yn hyn o beth gyda chyfran yr uwch swyddi sy'n cael eu dal gan fenywod yn codi 7 pwynt canran i 43% (ac mewn teledu roedd y gyfran wedi gostwng 1 pwynt canran i 41%). Roedd Bauer wedi gwella'n sylweddol, gan gynyddu cynrychiolaeth o uwch reolwyr sy'n fenywod 12 pwynt canran, i 48%, a dyma oedd yr unig ddarlledwr i ragori ar y meincnod cynrychiolaeth cenedlaethol (47%) eleni. Roedd Global hefyd wedi cynyddu ei gynrychiolaeth o uwch fenywod yn sylweddol (cynydd o 10 pwynt canran) i 45%.

Menywod mewn Teledu



Menywod mewn Radio



Cyfeiriadedd rhywiol

Mae ein teclyn data yn dangos bod lefelau'r gynrychiolaeth ar gyfer cyd-weithwyr LHD¹⁰ – yn debyg i nodweddion eraill – yn weddol sefydlog, gan gynrychioli rhwng 6-8% o'r gweithluoedd ar gyfartaledd, ac eithrio Sky sy'n cofnodi mai dim ond 3% o'i weithlu sy'n LHD. O ystyried y diffyg meincnodau cenedlaethol cyson (sy'n amrywio o 2% i 7%¹¹) rydym yn annog darlledwyr i barhau i gasglu data a gweithio gyda'u gweithwyr a'u rhwydweithiau staff i ddeall yn well eu gweithluoedd unigol a sicrhau bod cyd-weithwyr yn y grŵp hwn yn cael yr un cyfle cyfartal â phawb arall.

Oedran

Oedran yw un o'r nodweddion y mae gennym y lefel uchaf o ddata gweladwy ar eu cyfer. Mae'n dweud wrthym fod gweithlu darlledwyr yn tueddu i fod yn iau na phoblogaeth oedran gweithio'r DU yn fwy cyffredinol (lle mae 32% o bobl yn 50 oed neu'n hŷn¹²). O'r prif ddarlledwyr, dim ond BBC Radio sy'n cynrychioli'r grŵp hwn yn llawn, gyda 35% o'i weithlu dros 50 oed. Fel y nodir isod, yn y flwyddyn i ddod byddwn yn annog darlledwyr i ddarparu rhagor o wybodaeth am y ffyrdd mae nodweddion gwahanol yn rhyngweithio – er enghraifft oed a rhyw – ac a allwn ddysgu unrhyw beth o hynny am bwy sy'n cael ei eithrio o'r gweithlu a beth i'w wneud yn ei gylch.

Crefydd neu gred

Mae pobl sydd â chredoau crefyddol yn ffurfio 28% o'r rheini sy'n gweithio mewn teledu a 39% o'r mewn Radio. Mae peth ansicrwydd ynglŷn â pha mor dda y mae hyn yn cynrychioli cyfansoddiad cymdeithas yn ehangach, gan fod amcangyfrifon yn amrywio mewn perthynas â'r boblogaeth oedran gwaith¹³. Mae hwn yn faes arall lle rydym yn teimlo y byddai'r data yn elwa o gael gwybodaeth ychwanegol am y cysylltiadau rhwng nodweddion – y rheini rhwng crefydd/cred ac ethnigrwydd, er enghraifft. Rydym yn gobeithio y gallai rhoi hyn rhoi dealltwriaeth well i ddarlledwyr am y bobl maen nhw'n methu â'u cynrychioli oddi ar y sgrin.

Amrywiaeth dosbarth a daearyddol – darn coll y darlun

Roedd ein [hadroddiad teledu 2019](#) yn adrodd am y tro cyntaf ar ddosbarth / cefndir cymdeithasol ac economaidd y bobl a oedd yn gweithio i ddarlledwyr. Gwelsom fod y rheini sy'n gweithio mewn Teledu ddwywaith yn fwy tebygol o fod wedi mynychu ysgol breifat na phobl yn y boblogaeth oed gweithio yn fwy cyffredinol, a bod dwywaith cynifer o weithwyr Teledu yn dod o gefndiroedd teuluol "proffesiynol".

Mae lefel y data sydd wedi cael ei gyflwyno eleni yn dal yn gyfyngedig iawn. Yn 2018/19 dim ond tri o'r prif ddarlledwyr teledu (BBC, Viacom a Channel 4) wnaeth gasglu data am gefndir economaidd-

¹⁰ Yn ein holiaduron rydym yn holi am gyd-weithwyr LHD. Wrth sôn am gynlluniau i gynyddu cynrychiolaeth, rydym yn bwriadu y bydd hyn yn cynnwys cyd-weithwyr LHDTC+.

¹¹ Er mai 2% yw ffigur y Swyddfa Ystadegau Gwladol ([ONS Hunaniaeth Rywiol, DU: 2018](#)), [Mae Stonewall yn awgrymu bod 5-7% yn amcangyfrif rhesymol, ac wrth ddadansoddi goblygiadau ariannol y Ddeddf Partneriaethau Sifil amcangyfrifodd y Trysorlys 5%.](#)

¹² ONS Ystadegau'r farchnad lafur fesul Tabl [A05: Marchnad lafur fesul grŵp oedran: Pobl fesul gweithgarwch economaidd ac oedran \(wedi'i addasu yn ôl tymor\)](#) (Ebr-Meh19, Gor-Med19, Hyd-Rha19, Ion-Maw20). Pobl/menywod/dynion i gyd mewn cyflogaeth

¹³ Yma rydym wedi defnyddio ffigur Cyfrifiad 2011 o 67% sy'n grefyddol. Er hynny, awgryma [British Social Attitudes 28](#) (2011-2012) gan NatCen yr oedd 50% yn ddigrefydd yn yr un flwyddyn.

gymdeithasol (ni ofynnwyd i ddarlledwyr Radio am y data hwn). Yn 2019/20, dechreuodd ITV gasglu'r data hwn hefyd.

Ar ôl gofyn i ddarlledwyr Radio am y data hwn am y tro cyntaf yn 2019/20, roeddem yn falch o weld bod darlledwyr Radio eraill (Wireless, BFBS) wedi darparu'r data hwn yn ogystal â'r BBC. Fodd bynnag, mae nifer y darlledwyr Teledu a Radio sy'n casglu data yn dal yn isel ac yn berthnasol i ddim ond 41% o weithwyr (er bod hyn wedi codi o 30% yn 2019). Mae darlledwyr yn gofyn amrywiaeth o gwestiynau i ganfod cefndir economaidd-gymdeithasol gweithwyr: galwedigaeth rhieni pan oddent yn 14 oed; y math o ysgol a fynychwyd a'r lefel uchaf o addysg a gyflawnwyd gan rieni¹⁴.

Ar hyn o bryd, gweithwyr Channel 4 sy'n rhannu'r mwyaf o wybodaeth am symudedd cymdeithasol, gyda data'n cael ei gasglu ar gyfer 79% o'i weithlu. Gan fod hyn wedi'i gyfyngu ar hyn o bryd i wybodaeth am alwedigaeth rhieni, hoffem weld y darlledwr yn cofnodi agweddau eraill (fel yr ysgol a fynychwyd) yn y dyfodol. Rydym yn annog pob darlledwr i fabwysiadu nifer o fesurau o gefndir economaidd-gymdeithasol, gan fod hyn yn debygol o roi darlun mwy cyflawn a chywir o nodwedd gymhleth iawn. Mae gan bob darlledwr fwch data sylweddol ar gyfer y nodwedd hon (gyda chyfradd ddatgelu nodweddiadol rhwng 40% a 60%), ac rydym yn eu hannog i barhau i gau'r bwlch hwn yn y flwyddyn i ddod.

Oherwydd y ganran uchel o ddata 'heb ei gasglu', y llynedd roedd angen i ni edrych ar y ffigurau ar gyfer y rheini a ymatebodd, er mwyn cael darlun mwy ystyrlon o gyfansoddiad tebygol y diwydiant. Mae wedi bod yn angenrheidiol defnyddio'r un dull ar gyfer 2019/20, ac unwaith eto rydym yn gweld bod gweithwyr Teledu bron ddwywaith yn fwy tebygol o fod wedi dod o gefndiroedd teuluol "proffesiynol" na phobl yn y boblogaeth oed gweithio yn fwy cyffredinol (58% o'i gymharu â 33%¹⁵). Maen nhw hefyd yn dal yn bron i ddwywaith yn fwy tebygol o fod wedi mynychu ysgol breifat (13% o'i gymharu â 7%¹⁶ yn y boblogaeth gyffredinol).

Mae'r siartiau canlynol yn edrych ar y darlledwyr hynny a gasglodd ddata am symudedd cymdeithasol. O'r wyth prif ddarlledwr, nid yw Sky a Global yn casglu'r data hwn eto. Mae Viacom yn casglu'r data ond nid oedd yn gallu ei ddarparu i Ofcom eleni¹⁷.

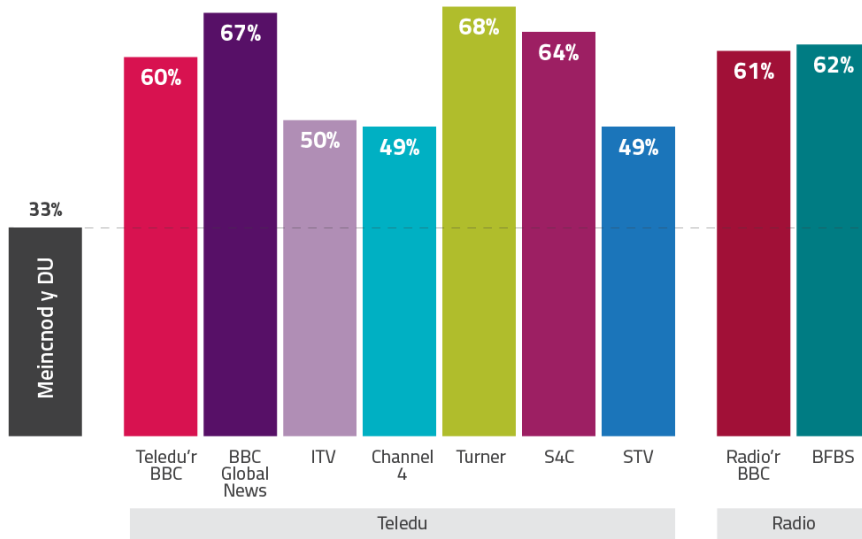
¹⁴Mae Ofcom hefyd yn gofyn pwy oedd yn gymwys i gael prydau ysgol fel plant, ond anaml iawn y caiff y data hwn ei gasglu gan ddarlledwyr.

¹⁵Y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol a'r Bridge Group (Ionawr 2017).

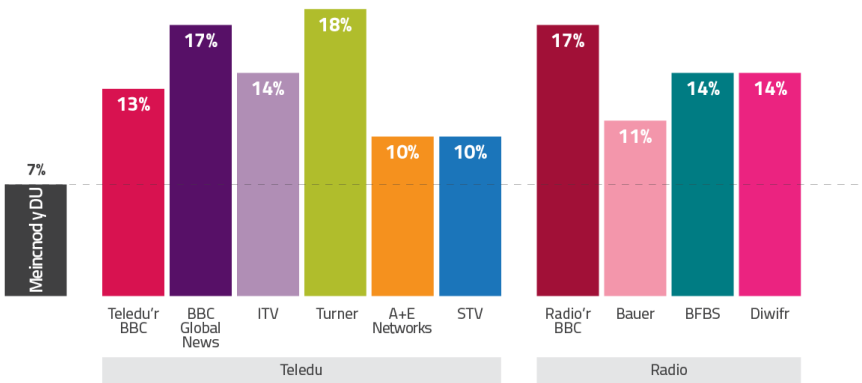
¹⁶Adroddiad Ymddiriedolaeth Sutton Leading People 2016, a gyhoeddwyd ym mis Chwefror 2016.

¹⁷Rhoddodd Viacom y datganiad canlynol i Ofcom mewn perthynas â chasglu data am gefndir economaidd-gymdeithasol: "Yn gynharach eleni, fe wnaethom ganfod problem gyda rhan o'n set ddata ar symudedd cymdeithasol, yn dilyn newid yn y fethodoleg casglu data rhwng 2018 a 2019. O'r herwydd, rydym wedi dewis peidio â darparu data ar symudedd cymdeithasol yn adroddiad eleni. Yr hyn rydym yn bwriadu ei wneud ar unwaith yw clirio ein data cyfredol ar symudedd cymdeithasol ac ymgysylltu eto â'r gweithwyr i ddiweddarau eu gwybodaeth. Mae symudedd cymdeithasol yn faes ffocws pwysig fel rhan o'n hymgyrch gyffredinol dros amrywiaeth a chynhwysiad. Yn ystod cyfnod adrodd 2020/21, rydym yn bwriadu defnyddio arbenigedd sefydliadau allanol i helpu i ddarparu naratif ystyrlon a diddorol a chynllun gweithredu strategol."

% y rhieni mewn galwedigaethau proffesiynol



% a aeth i ysgol breifat





Y cefndir i'r rhifau

Mae hyn yn ymwneud â'r rhifau, a pha mor gyflym maen nhw'n newid, ond dim ond rhan o'r stori sy'n cael ei hadrodd gan y rhifau. Rydym yn credu bod newid yn gynaliadwy dim ond os yw'r gweithle'n meithrin cynhwysiad – mae angen i ddarlledwyr recriwtio amrywiaeth eang o weithwyr ond hefyd eu cadw a'u galluogi i symud ymlaen.

Eleni, fe wnaethom ofyn amrywiaeth o gwestiynau i ddarlledwyr er mwyn deall sut maen nhw'n cynyddu amrywiaeth a chynhwysiad yn eu sefydliadau. Roeddem wedi gofyn yn benodol am sut roeddent yn sicrhau amrywiaeth yn y broses gomisiynu, a hefyd yng nghyswllt eu partneriaid cynhyrchu llawrydd¹⁸. Roeddem hefyd wedi gofyn iddynt edrych ar y camau maen nhw wedi'u cymryd i greu newid, a rhoi asesiad gonest i ni o'r rhai sydd wedi bod mwyaf llwyddiannus a lleiaf llwyddiannus.

Rydym wedi cyhoeddi'r set lawn o ymatebion gan ddarlledwyr am air am y tro cyntaf [yma](#). Pan fo'n ymddangos bod darlledwyr wedi cymryd camau breision ymlaen mewn maes penodol, rydym wedi tynnu sylw atynt yn ein crynodebau isod. Ar ddiwedd yr adran hon rydym yn canolbwyntio ar fater sy'n mynd drwy ymatebion darlledwyr i lawer o'n cwestiynau: rôl cefndir economaidd-gymdeithasol a lleoliad daearyddol.

Comisiynu

Er mwyn i ddarlledu chwarae rhan ystyrlon ym mywydau pobl yn y DU ac uniaethu go iawn â chynulleidfaoedd, rhaid iddo geisio adlewyrchu ehangder ac amrywiaeth ein holl gymunedau amrywiol mewn ffordd ddilys, yn y rhaglenni sy'n cael eu cynhyrchu a'u darlledu.

Comisiynu yw'r broses o ddewis a chymeradwyo rhaglenni neu gynnwys newydd i gael eu cynhyrchu. Mae'r tîm comisiynu'n chwarae rôl allweddol wrth benderfynu pa raglenni sy'n cael eu gwneud, y cynnwys a fydd ynddynt, pwy sy'n gwneud nhw a phwy fydd yn ymddangos ynddynt. Felly, rydym yn credu y gall y broses gomisiynu a'r tîm fod yn hanfodol wrth gynyddu amrywiaeth y gweithlu darlledu (gan gynnwys y sector cynhyrchu annibynnol) a sicrhau cynnwys ar y sgrîn/ar yr awyr sy'n amrywiol.

Er mwyn i hyn ddigwydd rydym yn credu bod angen i'r rhai allweddol sy'n gwneud penderfyniadau yn y broses hon – y rheolwyr sianeli, golygyddion comisiynu a'u timau – gael eu tynnu eu hunain o amrywiaeth o gefndiroedd a phrofiadau y mae cynulleidfaoedd eisiau eu gweld neu ei glywed yn y cynnwys a gynnigir iddynt. Mewn blynyddoedd blaenorol rydym wedi gofyn am ddata amrywiaeth

¹⁸ Gweler Atodiad 2 am ymatebion a thrafodaeth mewn perthynas â phartneriaid cynhyrchu annibynnol a'r gweithlu llawrydd.

sydd wedi'i rannu fesul math o swydd – eleni yn ein cais gostyngol am wybodaeth gofynnwyd am wybodaeth fesul lefel swydd yn unig. Fodd bynnag, byddwn ni'n derbyn y data sy'n weddill ar gyfer y flwyddyn ac yn casglu'r amrediad llawn o ddata y flwyddyn nesaf er mwyn deall cyfansoddiad timau comisiynu.

Eleni fe ofynnwyd i ddarlledwyr ystyried sut maent wedi ymdrin ag amrywiaeth mewn perthynas â'r broses gomisiynu, gan roi manylion unrhyw gamau penodol a gymerwyd i wella cynrychiolaeth amrywiol trwy gydol y broses gomisiynu (mewn achosion penodol neu'n fwy cyffredinol).

Y camau sydd wedi cael eu cymryd gan ddarlledwyr i wella amrywiaeth comisiynu rhaglenni

Ar ôl lladd George Floyd a'r protestiadau rhyngwladol ynghylch anghydraddoldeb hiliol systemig, mae'n ymddangos bod darlledwyr yn y DU wedi cynyddu eu hymdrechion i sicrhau bod ganddynt amrywiaeth eang o bobl sy'n ymwneud â'u gwaith o wneud rhaglenni.

Meini prawf a chodau comisiynu

Mae [adroddiad cynnydd](#) blynyddol y **BBC** ar gyflawni [Cod Ymarfer Comisiynu Amrywiaeth y BBC](#) yn dangos sut mae'r BBC yn gweithio i wreiddio amrywiaeth ym mhob cam o'r broses cynhyrchu ac yn y cynnwys sy'n cael ei gynhyrchu¹⁹. Roedd y BBC hefyd wedi cyhoeddi *Ymrwymiad Amrywiaeth Creadigol* newydd a fydd yn golygu ei bod yn rhaid i 20% o'r talent ar raglenni rhwydwaith comisiwn newydd ar deledu a radio o fis Ebrill 2021 ymlaen fod o gefndiroedd amrywiol gyda ffocws ar nodweddion anabledd, ethnigrwydd a symudedd cymdeithasol. Mae hefyd yn bwriadu neilltuo £100 miliwn o'i gyllideb gomisiynu teledu bresennol dros dair blynedd (2021/22-2023/24) tuag at gynrychiadau sy'n cynnwys cynrychiolaeth, talent a/neu gwmnïau amrywiol;

Mae **ITV** wedi mabwysiadu meini prawf amrywiaeth newydd yn ei strategaeth gomisiynu, gyda rhaglenni'n gorfod dangos dau fesur ar y sgrin ac oddi ar y sgrin i hybu amrywiaeth a chynhwysiad yn eu cynrychiadau i fod yn gymwys i gael comisiwn.

Mae'r darlledwr hefyd wedi gosod gofyniad ar unrhyw gomisiwn cyfres sy'n dychwelyd gyda mwy nag un awdur i gael cynrychiolaeth menywod. Mae hyn yn ychwanegol at fentrau i gefnogi amrywiaeth creadigol yn ITV fel *Original Voices* ar gyfer talent ysgrifennu sgriptiau gydag anableddau ac o leiafrifoedd ethnig a *Comedy 50:50* sydd â'r nod o gynyddu talent ysgrifennu menywod ar draws ei allbwn genre comedi.

Mae **ViacomCBS** wedi cyhoeddi polisi 'Dim amrywiaeth, dim comisiwn' ac, yn debyg i rai o'r prif ddarlledwyr eraill, mae'n penodi rôl newydd yn ei dîm comisiynu sy'n gyfrifol am amrywiaeth ar y sgrin ac oddi ar y sgrin.

Mae **Channel 4** wedi adrodd bod ymchwil yn sail i'w benderfyniadau comisiynu a bod gan bob genre strategaeth ar gyfer gwella cynrychiolaeth a phortreadu. Mae'r darlledwr hefyd yn olrhain amrywiaeth ei 100 rhaglen fwyaf poblogaidd ynghyd â dilysrwydd portreadu ar y sgrin, drwy sut mae cymunedau amrywiol yn teimlo am gynrychiolaeth a phortreadu ar Channel 4.

¹⁹ [Mae dadansoddiad o sut mae'r BBC yn cyflawni yn erbyn ei God Ymarfer Comisiynu ar Amrywiaeth ar gael yn Adroddiad Blynyddol Ofcom ar y BBC.](#)

Mae **Sky** wedi gwella ei gefnogaeth tuag at brosiect Mama Youth drwy gomisiynu cynnwys newydd fel 'Unmuted' a 'Life & Rhymes'.

Comisiynu radio a'r Gronfa Cynnwys Sain

Mae'r [Gronfa Cynnwys Sain](#) yn darparu grantiau ar gyfer creu cynyrchiadau Radio gwreiddiol yn y DU. Mae'r meini prawf gwerthuso a ddefnyddir i asesu ceisiadau yn cynnwys, ymysg ffactorau eraill, a yw: y cynnwys yn hyrwyddo amrywiaeth ar yr awyr ac oddi ar yr awyr; lleisiau newydd yn cael eu cefnogi; gwledydd a rhanbarthau'r DU yn cael eu hadlewyrchu; a gwerth gwasanaeth cyhoeddus yn cael ei ychwanegu.

Rydym yn credu ei bod yn arwydd cadarnhaol bod nifer o ddarlledwyr Radio wedi nodi cymorth o'r gronfa fel ffordd o wella amrywiaeth yn ystod y flwyddyn ddiwethaf.

Roedd Absolute Radio **Bauer** wedi sicrhau grant o'r Gronfa Cynnwys Sain i greu 'Time to Listen', cyfres yn cynnwys cerddorion a chomedïwyr yn hyrwyddo iechyd meddwl cadarnhaol. Mae **Communicorp** hefyd wedi cymryd rhan yn y cynllun, a helpodd i ariannu prosiect gyda chwmni cynhyrchu annibynnol newydd nad oedd Communicorp wedi'i ddefnyddio o'r blaen. Dywedodd y darlledwr wrthym fod y gronfa wedi helpu i ehangu ei rwydwaith comisiynu a'i gysylltiadau â chwmnïau cynhyrchu nad oedd o bosibl yn ymwybodol ohonynt o'r blaen. Cafodd talkSPORT **Wireless** hefyd gyllid ar gyfer ei sioe newydd yn trafod pêl-droed rownd y bwrdd dan arweiniad lleiafrifoedd ethnig, '*Oranges at Half Time*'.

Wrth edrych i'r dyfodol, mae Radio'r BBC wedi cyhoeddi cynlluniau i ddyrannu £12m o'i gyllideb comisiynu bresennol dros y tair blynedd nesaf ar gyfer cynnwys amrywiol a chynhwysol a gomisiynwyd gan radio rhwydwaith a BBC Sounds.

Comisiynu newyddion/materion cyfoes a chwaraeon

Mae nifer o ddarlledwyr sy'n darparu cynnwys newyddion a chwaraeon wedi dweud wrthym eu bod wedi cymryd camau yn ystod y flwyddyn ddiwethaf i ehangu amrywiaeth eu rhaglenni yn y genres hyn. Mae **Sky** wedi cynyddu amrywiaeth ei gyflwynwyr newyddion a chwaraeon a'i dimau gwadd ac wedi rhoi mwy o ffocws ar faterion anghydraddoldeb hiliol, ac wedi cefnogi Black Lives Matter ar draws ei allbwn, er enghraifft.

Mae **BBC Global News** yn adrodd ei fod wedi canolbwyntio ar gynyddu cyfran y grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli ar draws ei safleoedd drwy ganolbwyntio ar gael lleisiau amrywiol a dilys mewn darnau nodwedd ffilm a theithio ac, yn fwy cyffredinol, mae'n bwriadu olrhain nodweddion cyfranwyr hysbys, yn ogystal ag amrywiaeth y delweddau sy'n cael eu defnyddio mewn straeon newyddion. Mae'n galonogol bod BBC Global News yn mabwysiadu dull gwerthuso i fonitro amrywiaeth ei allbwn.

Mae darlledwyr eraill sy'n canolbwyntio ar chwaraeon a newyddion wedi tynnu sylw at gamau i hybu amrywiaeth yn eu rhaglenni drwy gynlluniau fel prosiect 'New Voices' **Bloomberg**, i gynyddu nifer ei arbenigwyr a swyddogion benywaidd, tra bo gorsaf Radio talkSPORT **Wireless** wedi gwella'r gynrychiolaeth o gyflwynwyr benywaidd ar draws ei rhaglenni pêl-droed a chwaraeon ehangach, sydd, yn ôl Wireless, wedi arwain at newid mewn agweddau ymysg ei chynulleidfya sy'n cael ei dominyddu gan ddynion yn draddodiadol. Yn yr un modd, mae **BT** yn dweud ei fod yn defnyddio ei lwyfan teledu i hyrwyddo cydraddoldeb y rhywiau drwy ddarlledu chwaraeon, sy'n cynnwys sylw i gemau pêl-droed menywod yn ogystal â 'Gwobrau Menyw y Flwyddyn BT Sport Action'.

Ymateb Ofcom

Rydym yn cydnabod bod angen ymdrech gydlynol a pharhaus i gynyddu amrywiaeth mewn comisiynu.

Ar sail ein canfyddiadau o gyflwyniadau darlledwyr, yn ogystal â thrwy ein hymgysylltiad â'r diwydiant yn ehangach, rydym wedi nodi'r camau a'r ffactorau canlynol a all helpu i gynyddu faint o gynnwys creadigol amrywiol sydd ar y sgrin ac ar yr awyr:

- Sicrhau bod **cyfansoddiad** eich tîm comisiynu yn amrywiol ac yn ddelfrydol wedi'i wreiddio ar draws gwledydd a rhanbarthau'r DU.
- Caniatáu ar gyfer gwneud penderfyniadau annibynnol ac **ymreolaeth** i gomisiynwyr, gan fod hyn, a'r rhyddid i gymryd mwy o risgiau, yn gallu arwain at allbwn rhaglenni mwy amrywiol.
- Ystyried dull a all ddenu pobl sydd â **nodweddion lluosog** fel rhan o gynlluniau comisiynu.
- Gall canllawiau comisiynu fod yn eang neu'n benodol, ond dylent fod yn **glir** o ran eu disgwyliadau.
- Dylid cefnogi comisiynu drwy fonitro **data** ar gynrychioli, portreadu a dilysrwydd.
- Sicrhau bod cwmnïau cynhyrchu yn cael eu dal yn **atebol** am amrywiaeth eu timau cynhyrchu

Beth sydd wedi gweithio, a beth sydd ddim?

Llwyddiannau darlledwyr

Gofynnodd Ofcom i ddarlledwyr ddisgrifio eu mentrau newydd a pharhaus mwyaf llwyddiannus o ran cynyddu amrywiaeth yn eu sefydliadau, ynghyd â'u menter leiaf llwyddiannus. Roedden ni hefyd wedi gofyn i ddarlledwyr ddisgrifio'r ddau gam mwyaf llwyddiannus roedden nhw wedi'u cymryd i gefnogi cynhwysiad (er enghraifft mewn perthynas â chamu ymlaen, uwch arweinyddiaeth, cyfansoddiad timau/adrannau allweddol neu faethu ymddygiad cynhwysol a normau cymdeithasol yn fwy cyffredinol). Roedden ni wedi gofyn i ddarlledwyr gynnwys yr amserlen ar gyfer pob cam a gymerir, ynghyd ag unrhyw werthusiad ohono, boed wedi'i wneud neu ei fwriadu. Roedd y cynlluniau mwyaf llwyddiannus eleni yn ymwneud ag adolygiadau recriwtio, rhaglenni prentisiaeth/hyfforddai/profiad gwaith a chamau gweithredu a gymerwyd ynghylch diwylliant mewnlol sefydliadau gan gynnwys Grwpiau Adnoddau Gweithwyr ("ERGs", a elwir hefyd yn rhwydweithiau staff).

Rhwydweithiau staff a diwylliant mewnlol

Credwn mai cynwysoldeb ddylai fod yn brif nod unrhyw sefydliad sydd am greu diwylliant lle gall pob gweithiwr fod yn nhw eu hunain a chymryd rhan a ffynnu mewn ffordd ddilys. Mae diwylliant cynhwysol yn cyfoethogi amgylchedd gwaith a gall gyfrannu at gynhyrchiant a llwyddiant sefydliad. Mae Ofcom yn croesawu'r camau amrywiol mae'r darlledwyr wedi'u nodi fel ffyrdd effeithiol o annog cynhwysiad yn eu sefydliadau.

Mae **A+E Networks** wedi lansio *Belong@A+E*, sef grŵp adnoddau gweithwyr newydd; mae'r darlledwr wedi dweud wrthym mai ei nod yw addysgu ei weithlu ynghylch amrywiaeth a chynhwysiad.

Mae'r **BBC** wedi parhau i ymrwymo i sicrhau amrywiaeth a chynhwysiad. Boed hynny'r mentora a'r datblygu mae grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli yn parhau i elwa ohonynt drwy raglen RISE, neu'r dathliad o greadigrwydd ac amrywiaeth ethnig sydd ar gael yn BBC CDX (Creative Diversity Xperience), neu'r rhwydwaith staff newydd RAISED 'Real Action in Socio-Economic Diversity' (mae 600 o aelodau wedi ymuno hyd yma), mae'r darlledwr wedi cymryd nifer o gamau i wella ei ddiwylliant o gynhwysiad.

Recriwtio a chamu ymlaen

Yn ein hadroddiad y llynedd, gwnaethom argymhell bod darlledwyr yn datblygu syniadau newydd mewn perthynas â recriwtio a chamu ymlaen, yn enwedig o ran gwella cynrychiolaeth gweithwyr o grwpiau lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl. Roeddem hefyd wedi galw ar ddarlledwyr Radio i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth drwy osod targedau wedi'u diffinio ynghyd â dyddiadau cyflawni clir er mwyn asesu cynnydd.

Felly, rydym yn croesawu'r ffaith bod llawer o ddarlledwyr yn ystyried bod eu cynlluniau a champau gweithredu mwyaf llwyddiannus dros y flwyddyn ddiwethaf yn ymwneud â recriwtio a chamu ymlaen, yn enwedig mewn perthynas â gwella cynrychiolaeth menywod, pobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig a phobl anabl. Mae'r gallu i sicrhau newid sylweddol drwy ddarparu cyfleoedd cyfartal yn rhywbeth y mae gan y darlledwyr mwyaf y gallu a'r adnoddau i'w wneud. Dyna pam ein bod yn falch o weld rhai o'r darlledwyr Teledu a Radio mwyaf yn cydnabod y meysydd lle mae angen iddynt wella a gwneud yr ymyriadau angenrheidiol.

Y llynedd, gwnaethom argymhell y dylai **ITV** wella cynrychiolaeth y gweithlu ar gyfer pobl anabl a phobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig. Ar ôl dechrau adolygu ei brosesau recriwtio a denu talent, dywed y darlledwr ei fod wedi gweld cynnydd o 33% yng nghyfran y gweithwyr newydd o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, a 28% mewn gweithwyr newydd sy'n ystyried bod ganddyn nhw anabled.

Fe wnaethom nodi diffyg cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig **Bauer Radio** ar bob lefel o'r sefydliad yn adroddiad Radio y llynedd. Mae'r darlledwr wedi dweud wrthym ei fod wedi gweld lefelau uchel o recriwtio yn 2019, a chafodd pob aelod o'i dîm arwain hyfforddiant rhagfarn ddarwybod gyda rhaglen hyfforddi hanner diwrnod newydd yn orfodol i unrhyw un sy'n recriwtio. Mae hefyd wedi paratoi llawlyfr recriwtio arfer gorau sy'n pwysleisio cynhwysiad fel gwerth craidd drwy gydol y broses. Er bod ganddo ffordd bell i fynd o hyd, mae cynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig Bauer Radio wedi dyblu ers ei adroddiad diwethaf, o 3% i 6%.

Mae Ofcom yn croesawu'r cynlluniau hyn. Rydym hefyd yn pwysleisio'r angen parhaus i ganolbwyntio ar gadw a chynnydd cyd-weithwyr, yn ogystal â recriwtio. Fel y mae'r niferoedd uchod yn awgrymu, i fenywod a'r rheini o gefndir lleiafrifoedd ethnig, un o'r materion allweddol yw camu ymlaen i lefelau gwneud penderfyniadau uwch y sefydliad. Felly, rydym yn annog darlledwyr i barhau i ddefnyddio'r wybodaeth a ddarperir gan rwydweithiau staff (fel uchod) i wella diwylliant y gweithle ar gyfer y rheini o grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli.

Hyfforddiant a llif o ddoniau cynnar

Mae Ofcom yn cydnabod y rôl hollbwysig y gall hyfforddiant ei chwarae o ran mynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn y gweithlu ac fel rhan o raglen recriwtio a chadw sefydliad. Rydym yn croesawu llwyddiant y rhaglenni hyfforddi a grybwyllwyd gan ddarlledwyr, sy'n creu mwy o fynediad i'r diwydiant ar gyfer grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli, yn enwedig mewn meysydd sy'n arbennig o amlwg (fel menywod mewn technoleg).

Mae **Sky** wedi adrodd ar llwyddiant ei raglen barhaus 'Get into Tech', sy'n para 15 wythnos ac sy'n rhoi cyflwyniad i godio i fenywod nad oes ganddynt lawer o brofiad technegol, os o gwbl, i'w helpu i archwilio hyn fel dewis gyrfa posibl.

Dywed **Global Radio** ei fod wedi ceisio cynyddu ei gynrychiolaeth o fenywod yn y llifau o ddoniau cynnar ar gyfer graddedigion, prentisiaid ac eraill, gan ddweud bod 56% o'r rheini a gafodd ddychafiad ac 83% o brentisiaid a gafodd gynnis swyddi amser llawn yn fenywod. Mae'r darlledwr hefyd wedi dweud bod ei weithwyr wedi mentora tua 50 o fyfyrwyr yr Academi Fyd-eang, ac roedd 76% o'r rheini'n fenywod a 63% o grwpiau lleiafrifoedd ethnig, ac mae'r darlledwr hefyd wedi canfod ffyrdd o gryfhau ei berthynas â'r Academi.

Mae **BT** wedi adrodd mai un o'i gynlluniau newydd mwyaf llwyddiannus yw 'BT Sport Takeover', lle cafodd 15 o fyfyrwyr cyfryngau lleol gyfle i fynychu rhaglen hyfforddi wyth wythnos, a arweiniodd at gynhyrchu rhaglen gylchgrawn hanner awr. Gyda'r nod o addysgu, ysbrydoli a grymuso myfyrwyr o gefndiroedd difreintiedig i weithio yn y diwydiant teledu, canfu BT fod llawer o'r myfyrwyr bellach yn chwilio am yrfa yn y diwydiant teledu, gyda rhai hefyd yn gwneud cais am gyrsiau prifysgol perthnasol.

Mae **Gwasanaeth Darlledu Lluoedd Arfog Prydain (BFBS)** wedi dweud wrthym am yr adnoddau yr oedd wedi'u buddsoddi mewn cynllun profiad gwaith roedd yn bwriadu'i redeg gyda Phrifysgol Dinas Birmingham. Roedd y cynllun i fod i ddechrau ym mis Mawrth 2020, ac fe fyddai wedi bod yn lleoliad tair wythnos i fyfyrwyr BFBS, gyda llety, teithio a chynhaliaeth, er mwyn sicrhau bod y cyfle yn agored i bawb. Mae gan y brifysgol a ddewiswyd gymysgedd amrywiol o fyfyrwyr o ran ethnigrwydd, nodweddiadol y mae'r darlledwr yn dweud fyddai'n ei helpu i fynd i'r afael â'i anghenion amrywiaeth. Bydd y fenter hon nawr yn cael ei lansio o bell yn yr Hydref.

Rydym yn croesawu'r ffaith bod BFBS, er ei fod yn ddarlledwr bach gydag adnoddau cyfyngedig, yn gwneud ymdrech gadarn i wella ei amrywiaeth, yn enwedig mewn perthynas â doniau lleiafrifoedd ethnig, lle mae wedi gwrthio ffigurau ei weithlu i fyny 2 bwynt canran, i gynrychiolaeth o 7%. Mae'n bwysig cydnabod y gall bod yn gwmni llai neu ganolig ddod â'i set ei hun o heriau cyflogaeth, ond, lle cymerir camau i wella amrywiaeth, gellir trawsnewid lefel ei ymgysylltiad a diwylliant sy'n arddel cynhwysiad yn gyflymach na rhai sefydliadau mwy. Rydym yn annog pob cwmni bach a chanolig i asesu beth arall y gallant ei wneud i gynyddu amrywiaeth a gwella cynhwysiad yn eu sefydliadau.

Beth sydd wedi bod yn llai llwyddiannus?

Rydym wedi nodi'n glir o'r blaen fod asesu perfformiad cynlluniau'n effeithiol yn hanfodol os yw darlledwyr am ddysgu o brofiadau, ac adeiladu arnynt, er mwyn iddynt allu cynllunio nodau ar gyfer y dyfodol mewn ffordd fwy gwybodus a phenodol. Eleni, roeddem wedi gofyn i ddarlledwyr rannu'n wirfoddol nid yn unig eu llwyddiannau ond hefyd yr hyn roeddent wedi'i ddysgu o'u cynlluniau lleiaf

llwyddiannus. Gall rhannu canfyddiadau o'r fath y tu allan i'w sefydliadau eu hunain helpu eraill i efelychu llwyddiant, osgoi maglau a helpu'r diwydiant i gyflawni newid cadarnhaol gyda'i gilydd yn gyflymach. Felly, mae'n destun gofid bod nifer o ddarlledwyr wedi dewis peidio ag ymateb i'n cais am yr wybodaeth hon, tra bo darlledwyr eraill wedi bod yn fodlon rhannu eu profiadau.

Mae'r darlledwyr sydd wedi bod yn agored gyda ni ac wedi darparu gwybodaeth o'r fath, wedi enwi nifer o heriau maen nhw wedi'u hwynebu wrth sicrhau llwyddiant yn eu cynlluniau amrywiaeth. Gellir darllen eu hymatebion yn llawn [yma](#). I rai, efallai fod syniadau wedi cael eu llunio'n rhy eang i allu gwneud gwahaniaeth go iawn, neu efallai na lwyddwyd i ymgysylltu â gweithwyr; ac i ddarlledwyr eraill mae'n bosibl bod newidiadau sydyn mewn arferion busnes wedi llesteirio eu cynlluniau.

Gwerthuso

Y llynedd, edrychodd Ofcom ar y gwerth posibl y gallai gwerthuso mentrau amrywiaeth a chynhwysiad ei ddarparu i ddarlledwyr Teledu. Fe wnaethom ofyn i'r pum prif ddarlledwr (BBC, ITV, Channel 4, Viacom a Sky) werthuso rhai o'u cynlluniau ar sail proses ac effaith pob achos. Drwy'r ymarfer yma, fe wnaethom ddatblygu rhai argymhellion arfer gorau ar sut i werthuso mentrau amrywiaeth²⁰ ac, wrth wneud hynny, sut i droi bwriadau da yn arferion cyson a chynaliadwy ac yn newid ystyrlon.

Eleni, roeddem wedi gofyn i ddarlledwyr ddisgrifio sut roedden nhw wedi gwerthuso eu cynlluniau a'u gweithredoedd mwyaf llwyddiannus. Fodd bynnag, rydym yn siomedig mai ychydig iawn sydd wedi cyfeirio, os o gwbl, at werthuso yn y rhan fwyaf o'r ymatebion, y tu hwnt i nodi canlyniadau yn erbyn targedau. Mae hyn yn rhwystr rhag dangos y tryloywder a'r atebolrwydd y mae ein gwaith monitro ac adrodd ar amrywiaeth yn anelu at eu cynyddu.

Rydym yn cydnabod, er nad yw darlledwyr wedi rhoi gwybodaeth ynghylch gwerthuso eu cynlluniau i Ofcom, nid yw'n golygu nad ydyn nhw'n eu gwerthuso. Er ein bod yn annog darlledwyr i fesur canlyniadau yn erbyn [targedau](#), rydym hefyd yn cydnabod nad yw gwerthuso o'r fath yn gwarantu llwyddiant parhaus. Yn ôl amodau eu trwyddedau, mae'n ofynnol i ddarlledwyr "adolygu" eu trefniadau cyfle cyfartal ar gyfer hil, rhyw ac anabledd, a phob blwyddyn i "gyhoeddi [...] sylwadau ar weithrediad a pha mor effeithiol yw'r trefniadau presennol".

Er mwyn sicrhau newid ystyrlon drwy atebolrwydd cadarn, rydym yn annog pob darlledwr i ystyried y ffyrdd gorau o werthuso unrhyw gamau maen nhw'n eu cymryd i hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiad.

Yn ein barn ni, mae defnyddio data a gwybodaeth fel rhan o'r broses o werthuso 'yr hyn sy'n edrych yn dda' yn effeithiol iawn. Yn ei ['Glasbrint Perthyn'](#) diweddar, mae'r BBC wedi tynnu sylw at argymhellion defnyddiol ar sut i werthuso cynlluniau. Mae pwysigrwydd data, archwiliadau mewnol, amllder gwerthuso a dull 'cylich adborth' i gyd yn elfennau o arfer gorau o ran amrywiaeth a'i gwerthuso.

Rydym yn falch bod Sky wedi dadansoddi data arolygon i ddatblygu gwybodaeth am ymddygiad sy'n dweud wrth y darlledwr pa mor amrywiol a chynhwysol yw ei arweinyddiaeth. Yn ein hadroddiad ar

²⁰ "Gwerthusiad o fentrau darlledwyr", tudalen 33-34 o [arweiniad Ofcom](#):

Amrywiaeth mewn Teledu y llynedd, fe wnaethom wahodd y diwydiant i gydweithio ac archwilio ffyrdd creadigol a gwahanol o fynd i'r afael â thangynrychiolaeth a chynhwysiad yn ogystal ag edrych ar y posibilïadau a allai godi yn sgil dadansoddi gwybodaeth am ymddygiad. Felly, rydym yn croesawu menter Sky i ddefnyddio'r data hwn i hyrwyddo cynhwysiad a byddem yn annog darlledwyr eraill i ddatblygu eu dulliau dadansoddi data i wneud cynnydd tebyg.

Rydym hefyd yn hoffi'r beiddgarwch a'r creadigrwydd sydd wedi bod yn amlwg yn strategaeth cynhwysiad ac amrywiaeth newydd Channel 4, a lansiwyd yn 2019 ac sy'n cynnwys, ymysg nifer o nodau cadarnhaol, gynlluniau i ddatblygu metrig newydd i fesur cynhwysiad, gan fynd gam ymhellach na monitro cynrychiolaeth amrywiol.

Sbotolau ar ddosbarth a lleoliad

Nid ydym yn credu ei bod yn bosibl deall a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau'n llawn, wrth ystyried hil ac anabledd, er enghraifft, heb werthfawrogi'r rôl mae dosbarth yn ei chwarae hefyd. Yn ddelfrydol, dylai amrywiaeth gynnig cymysgedd gwerthfawr o syniadau a safbwyntiau sy'n cynyddu cyfoeth ac amrywiaeth y cynnwys a gynhrychir. Mae'r hyn y gall unrhyw unigolyn ei gynnig yn aml yn gysylltiedig â'i fagwraeth yn fwy nag unrhyw nodwedd arall. Yr anhawster wrth greu newid, fodd bynnag, yw bod y rhai sy'n gallu fforddio dod ar draws rhwystrau yn gynnar yn eu gyrfa wrth geisio cael swydd mewn darlledu, yn parhau i fod ar eu hennill o gymharu â'r rhai heb y cymorth ariannol na'r 'sgiliau meddal' dymunol a geir o addysg a/neu gefndir mwy breintiedig. Efallai fod effaith economaidd Covid-19 wedi ei gwneud yn anoddach fyth i lawer o bobl ymuno â'r diwydiant, ac mae hyn yn ei gwneud yn bwysicach fyth i ddarlledwyr wybod gwir gyfansoddiad eu gweithlu presennol a deall ble a sut y gallai pobl o gefndiroedd difreintiedig ddod o hyd i gyfleoedd gyrfa.

Yn yr un modd, mae lleoliad daearyddol gweithwyr yn chwarae rhan bwysig yn y broses o ehangu amrywiaeth gweithluoedd darlledwyr. Gallwn weld hyn yn yr ymatebion gan ddarlledwyr sydd eleni, yn fwy nag erioed, yn edrych ar amrywiaeth rhanbarthol a chenedlaethol fel ffordd o sicrhau amrywiaeth o ran cefndir cymdeithasol ac economaidd yn eu gweithluoedd. Er enghraifft:

Recriwtio

- Gwnaethom ddweud yn ein hadroddiad Teledu 'In Focus' y llynedd ein bod yn gobeithio gweld effaith gadarnhaol adleoli yn Channel 4 ar gyfer grwpiau lleiafrifoedd ethnig a phobl o ystod ehangach o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol. Eleni, mae Channel 4 wedi defnyddio ei bencadlys cenedlaethol newydd yn Leeds a chanolfannau creadigol yn Glasgow a Bryste i wella amrywiaeth ei weithlu. Cynhaliodd y darlledwr ei 'Diverse Festival' yn Bradford, gan ymgysylltu â rhwydwaith o lysgenhadon lleiafrifoedd ethnig yn y rhanbarth, a chynnal gweithdai ym Mhrifysgol Leeds a chynnal cyfweiliadau recriwtio fideo. Mae'n arwydd cadarnhaol bod Channel 4 yn dweud ei fod wedi gweld cynnydd yn nifer yr ymgeiswyr o gefndiroedd dosbarth gweithiol o ganlyniad i'w ffocws rhanbarthol.
- Mae **S4C** wedi adrodd ar ei grŵp cyntaf o brentisiaid mewnol yn y Pencadlys yng Nghaerfyrddin. Drwy gynnig hyfforddiant/mynediad lefel uchel y tu allan i Gaerdydd, dywed y darlledwr fod hyn yn creu symudedd cymdeithasol lleol. Rydym yn croesawu'n fawr y cyfleoedd sy'n cael eu creu gan y darlledwr ar gyfer pobl ifanc o amrywiaeth o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol yng Nghymru, ac rydym yn gobeithio gweld rhagor o gynnydd yn ystod y flwyddyn nesaf.

O ran comisiynu

- Mae **ViacomCBS** wedi cefnogi ei fenter Channel 5 lle bu'r sianel yn gweithio gyda naw cwmni cynhyrchu dan arweiniad lleiafrifoedd ethnig yn y gwledydd a'r rhanbarthau a fydd yn elwa ar gronfa ddatblygu i greu cyfres o raglenni prif ffrwd poblogaidd. Mae'r cwmnïau cynhyrchu a ddewiswyd wedi'u lleoli mewn amrywiaeth eang o leoliadau, o Ogledd Iwerddon i Swydd Efrog, Manceinion a Gorllewin Canolbarth Lloegr, ac mae saith o gomisiynau annibynnol newydd wedi'u dyfarnu o ganlyniad i'r fenter hon.

- Mae strategaeth *All4TheUK Channel 4* hefyd wedi arwain at gomisiynu penaethiaid ar draws amrywiaeth o genres gan symud eu swyddfeydd i'r gwledydd a'r rhanbarthau. Mae gan y darlledwr darged i ddyrannu 50% o'i wariant cynhyrchu yn y gwledydd a'r rhanbarthau erbyn 2023. Mae hefyd wedi cyflwyno cynlluniau gwerthuso ynghylch comisiynu, fel uchod.

Mae cynhyrchu teledu yn y gwledydd a'r rhanbarthau yn chwarae rhan hollbwysig yn y gwaith o helpu i gynnal sector cynhyrchu iach yn y DU, sbarduno twf economaidd a miloedd o gyfleoedd gwaith ledled y DU ac sydd o fudd i wylwyr drwy ddarparu amrywiaeth eang o raglenni a safbwyntiau golygyddol. Er mwyn helpu i hybu cynhyrchu rhaglenni teledu yn y gwledydd a'r rhanbarthau, mae gan Ofcom bwerau i osod cwotâu ²¹ ar ddarlledwyr gwasanaethau cyhoeddus i sicrhau bod cyfran addas o'u rhaglenni rhwydwaith yn cael eu gwneud y tu allan i'r M25. Ni all Ofcom bennu lleoliad y bobl sy'n gwneud penderfyniadau sy'n comisiynu'r sioeau. Ond rydym yn annog darlledwyr i ystyried penodi mwy o wneuthurwyr penderfyniadau comisiynu y tu allan i Lundain a allai fod mewn sefyllfa well i ddefnyddio doniau lleol a lleisiau golygyddol gwahanol i ddarparu amrywiaeth o allbwn sy'n well adlewyrchiad.

²¹ [Cynyrchiadau a rhaglenni teledu rhanbarthol](#)



Sbarduno newid

Daeth argyfwng Covid-19 a marwolaeth George Floyd ar ôl y cyfnod adrodd sydd dan sylw yn y ddogfen hon. Mae'r digwyddiadau byd-eang hyn wedi canolbwyntio meddwl darlledwyr yn eu hymdrechion i hyrwyddo cyfle cyfartal, a cheir consensws ar draws y diwydiant ei bod hi nawr yn amser gweithredu, yn hytrach na mwy o siarad. Yn yr adran hon, byddwn yn ystyried sut mae darlledwyr yn ymateb i'r protestiadau gwrth-hiliaeth byd-eang, yn ogystal â'r heriau a'r cyfleoedd a ddaw yn sgil yr argyfwng Covid-19. Rydyn ni hefyd yn amlinellu beth mae Ofcom yn ei ddisgwyl gan ddarlledwyr yn 2020/21 a sut gallwn gefnogi'r cynnydd.

Sut mae darlledwyr yn ymateb i brotestiadau gwrth-hiliaeth

Mae'r drafodaeth genedlaethol ddiweddar ar hiliaeth ac anghydraddoldeb hiliol wedi'i hadlewyrchu mewn ymrwymïadau cyhoeddus diweddar gan brif ddarlledwyr y DU. Er enghraifft:

- Mae *Cronfa Amrywiaeth Creadigol* ac *Ymrwymiad Amrywiaeth Creadigol* y BBC (fel y disgrifir yn *Comisiynu* uchod) ill dau'n ceisio gwella amrywiaeth ar y sgrin a thu ôl y camera. Byddant yn cyflwyno targed amrywiaeth gorfodol o 20% o'r talent yn canolbwyntio ar nodweddion ethnigrwydd yn ogystal ag anabledd a symudedd cymdeithasol ym mhob comisiwn newydd ar y rhwydwaith o fis Ebrill 2021.
- Cyhoeddodd ITV [gynlluniau i sbarduno newid](#) o ran amrywiaeth a chynhwysiad ar y sgrin ac ar draws ITV drwy greu mwy o gyfleoedd i bobl Dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a'r rheini o grwpiau eraill sy'n cael eu tangynrychioli.
- Mae Channel 4 wedi [ymrwymo](#) i fod yn sefydliad gwrth-hiliaeth a lansiodd ei Sbardun Cwmnïau Annibynnol sy'n cael eu harwain gan bobl dduon, asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, lle caiff deg cwmni annibynnol eu dewis mewn partneriaeth â The TV Collective i weithio gyda Channel 4 a chael eu hyrwyddo gan Bennaeth Adrannau Comisiynu ar gyfer genres heb sgript.
- Mae ViacomCBS Networks UK wedi cyflwyno polisi cynnwys "[dim amrywiaeth, dim comisiwn](#)" newydd i helpu i hyrwyddo amrywiaeth ar y sgrin a'r tu ôl i'r llenni yn Channel 5.
- [Cyhoeddodd](#) STV ei fod wedi adnewyddu ei ymrwymiad i ddefnyddio ei safle breintiedig fel cyflogwr, darlledwr gwasanaeth cyhoeddus a chynhyrhydd i fynd i'r afael â'r broblem hirsefydlog a systemig o hiliaeth a gwella cynrychiolaeth pobl Ddu, Asiaidd a lleiafrifoedd Ethnig ar y sgrin ac oddi arni.

- Mae Sky wedi [ymrwymo £30m](#) dros dair blynedd i gefnogi'r frwydr yn erbyn anghyfiawnder hiliol ac i fuddsoddi mwy mewn amrywiaeth a chynhwysiad. Bydd yn canolbwyntio ar "wella cynrychiolaeth ar bob lefel, gwneud gwahaniaeth mewn cymunedau y mae hiliaeth yn effeithio arnynt, a defnyddio grym llais a llwyfan Sky i dynnu sylw at anghyfiawnder".

Mae ymateb darlledwyr i'r protestiadau gwrth-hiliaeth wedi dangos bod y diwydiant yn cydnabod y rôl unigryw y mae'n rhaid iddo ei chwarae nid yn unig o ran mynd i'r afael ag anghyfartaledd o ran cyfleoedd i bobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, ond hefyd o ran newid canfyddiadau pobl o bortreadu annyls o brofiadau amrywiol mewn rhaglenni Teledu a Radio. Yn y cyfnod sy'n dilyn y foment hon, credwn ei bod yn hanfodol bod darlledwyr yn mabwysiadu dull cynaliadwy a thymor hir o fynd i'r afael ag anghydraddoldeb a thangynrychiolaeth. Rydym wedi pwysleisio'r neges hon uchod lle rydym yn tanlinellu pwysigrwydd mentrau cynaliadwy sy'n cael eu gwerthuso ac yn dangos y *gwahaniaeth* mae ymyriadau wedi'i wneud ac y byddant yn parhau i'w wneud yn y dyfodol.

Mae angen i bobl ddu fod yn rhan o unrhyw fesurau ar gyfer newid sydd â'r nod o gynyddu cyfleoedd ymysg y rhai o gymunedau Du. Heb gyfranogiad ac ymgysylltiad amlwg pobl Ddu, yn enwedig mewn rolau cynghori a gwneud penderfyniadau, nid yw'n debygol y bydd unrhyw newid yn para o ran mynd i'r afael â phroblemau anghydraddoldeb strwythurol y mae'r protestiadau gwrth-hiliaeth wedi tynnu sylw atynt.

Byddem yn annog darlledwyr i gefnogi gweithwyr o gefndiroedd Gwyn i ymgysylltu ac addysgu eu hunain ynglŷn â hiliaeth, yn ogystal â cheisio goresgyn yr ofn sy'n gysylltiedig â pheidio â bod ag ymwybyddiaeth hiliol a diwylliannol ddigonol. Credwn y bydd cyfranogiad y rhan fwyaf o weithwyr sefydliad yn hanfodol i sicrhau nad yw anghydraddoldeb hiliol yn dod yn fater sy'n effeithio ar rai grwpiau yn unig, ond sy'n eiddo i bawb ac yn dod yn fater o ba fath o ddiwylliant a gwerthoedd sydd bwysicaf i'w hadlewyrchu fel sefydliad.

Heriau a chyfleoedd Covid-19

Fe wnaethom holi darlledwyr am yr heriau allweddol roedden nhw wedi'u hwynebu oherwydd argyfwng Covid-19, a'r cyfleoedd a allai godi yn sgil hynny hefyd. Mae'r argyfwng wedi cael effaith negyddol anghymesur ar grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli yn gyffredinol ac yn benodol yn y diwydiannau creadigol²². Eto i gyd, gallai rhai o'r ffyrdd newydd o weithio sydd wedi'u gwthio arnom helpu i greu diwydiant mwy amrywiol a chynhwysol yn y dyfodol.

Recriwtio a chadw

Yn ogystal â'r effaith ar y gweithlu llawrydd, mae darlledwyr wedi adrodd am rewi cyfleoedd datblygu a recriwtio mewnol oherwydd effaith ariannol pandemig Covid-19. Mae **ITV** wedi canfod fod y gostyngiad mewn recriwtio oherwydd yr argyfwng wedi arwain at gyfleoedd cyfyngedig i hyrwyddo doniau amrywiol mewnol a llogi'n allanol, felly mae wedi buddsoddi'n drwm mewn ymgyrchoedd cyfryngau cymdeithasol a phartneriaethau allanol (ee Evenbreak) i gyrraedd talent amrywiol. Dywedodd **Channel 4** y tarfwyd ar ei Gynllun Hyfforddiant Cynhyrchu ar gyfer Gemau Paralympaidd Tokyo (y bwriad oedd lleoli 14 o hyfforddeion anabl mewn cwmnïau cynhyrchu, ond cafodd llawer o hyfforddeion eu rhoi ar ffyrlo yn ystod y **pandemig**).

²² Gweler adroddiad Creative Access - [On The Verge](#)

Gweithio o bell

Mae'r rhan fwyaf o ddarlledwyr wedi cydnabod bod symud i weithio o bell wedi creu heriau sylweddol i amrywiaeth o gyd-weithwyr. Adroddodd y **BBC** ynghylch heriau i rai staff anabl a oedd angen addasiadau gwaith yn eu hamgylchedd gweithio gartref, yn enwedig os nad oedd lle penodol i weithio ar gael. Thema gyffredin oedd bod angen trefniadau gweithio mwy hyblyg ar gyfer pobl â chyfrifoldebau rhieni. Tra bod cyd-weithwyr yn gweithio gartref a'r ysgolion wedi cau, dywedodd **Sky** mai'r menywod oedd fel arfer yn ysgwyddo'r cyfrifoldebau o ofalu am y plant, felly lluniodd bolisi absenoldeb Covid-19 i helpu i leddfu'r pwysau ychwanegol a oedd yn cael ei roi ar famau sy'n gweithio. Mae **Turner** hefyd wedi adrodd ar ei ymdrechion i greu diwylliant cynhwysol a chwmpasu'r gwahanol ymrwymïadau y gallai gweithwyr fod yn eu jyglo (ee cyflwyno arferion rheoli hyblyg ac amser ychwanegol i ffwrdd i rieni). Mae darlledwyr eraill wedi adrodd eu bod wedi creu grwpiau cymorth wedi'u targedu at rieni tra eu bod yn gweithio gartref, er mwyn rhannu adnoddau a chefnogi ei gilydd.

Er bod heriau wedi codi yn sgil gweithio gartref, roedd **ViacomCBS** yn cydnabod ei fod yn cynnig cyfle o ran hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiad. Yn absenoldeb lle ffisegol, mae'r darlledwr wedi datblygu'r cysyniad o rith ddigwyddiadau, gyda mwy o siaradwyr a gwybodaeth nag o'r blaen. Dywedodd **Discovery** hefyd fod digwyddiadau a sesiynau hyfforddi yn fwy hygyrch a chynhwysol o ganlyniad i weithio gartref a symud ar-lein.

Yn yr un modd, ar draws Radio a Theledu, cydnabyddir bod y sefyllfa wedi ehangu'r gronfa dalent mewn rhai ffyrdd gan nad yw lleoliad ffisegol bellach yn rhwystr sylweddol i gyflogaeth, felly gall darlledwyr recriwtio'n fwy eang ar draws y gwledydd a'r rhanbarthau, a gallant barhau i gynnig diwylliant gweithio o bell yn y dyfodol, er mwyn denu amrywiaeth ehangach o dalent (ee rhieni sy'n gweithio, pobl anabl, aelodau o grwpiau crefyddol, lle gall gweithio hyblyg ffitio o amgylch amseroedd gweddïo, neu bobl a allai fod yn teimlo bod costau teithio neu bellteroedd i ganolfannau cynhyrchu mawr yn afresymol).

Iechyd corfforol a meddyliol

Mae nifer o ddarlledwyr wedi nodi'r effaith mae Covid-19 wedi'i chael ar iechyd meddwl a chorfforol pobl ar draws pob diwydiant, gyda gweithio o bell yn cynyddu teimladau o fod yn ynysig ac yn gwaethygu cyflyrau sydd ganddynt yn barod. Gall pobl mewn grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli (ee pobl anabl) gael eu heffeithio fwy neu'n wahanol gan ffyrdd newydd o weithio.

Roedd llawer o ddarlledwyr wedi adrodd am eu hymdrechion i ehangu mentrau cymorth iechyd meddwl, gan fynd ati'n rheolaidd i rannu cysylltiadau allweddol ar gyfer llinellau cymorth a gwasanaethau eraill sydd ar gael i gyd-weithwyr. Tynnodd **Bauer** sylw at yr effaith ar weithwyr ar ffyrlo a'r heriau o ran sicrhau bod y gweithwyr hyn yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi a'u cynnwys pan nad oeddynt yn gweithio, gyda chyfathrebu'n chwarae rhan allweddol. Mae **Wireless** wedi cynnal arolygon 'Gwiriad Lles Meddyliol' yn wythnosol i ddeall sut mae gweithwyr yn ymdopi a ble mae angen cymorth ychwanegol. Mae darlledwyr eraill wedi cynnig hyfforddiant cydnerthedd a rhaglenni cymorth i weithwyr i gefnogi gweithwyr nawr ac yn y dyfodol.

Roedd yn rhaid i ddarlledwyr ystyried iechyd corfforol cyd-weithwyr wrth weithio gartref, gan gynnwys cyd-weithwyr a allai fod wedi gorfod gwarchod. Mae **Sky** wedi darparu cymorth gofal iechyd ychwanegol i'w staff (ee gwasanaeth meddyg teulu digidol gofal iechyd estynedig) ac mae

Wireless wedi ffrydio sesiynau ymarfer corff byw ar gyfer pob gweithiwr (er enghraifft ioga, HIIT a rhedeg dros y we). Mae darlledwyr hefyd wedi adrodd ynghylch ymwybyddiaeth o'r cynnydd mewn trais domestig o ganlyniad i'r clo cenedlaethol, ac maen nhw wedi cynnig gwahanol fathau o gefnogaeth, gyda **Bloomberg**, er enghraifft, yn lansio canllawiau ar drais domestig.

Ymateb Ofcom

Rydym yn cydnabod bod argyfwng Covid-19 yn debygol o gael effaith ar fusnesau ac amgylcheddau gwaith am beth amser. Yn anad dim, rydym yn rhagweld y bydd y pandemig yn parhau i effeithio ar ddarlledwyr ac felly bydd yn cael cryn sylw yn yr adroddiad ynghylch amrywiaeth mewn darlledu y flwyddyn nesaf.

Pan fydd comisiynu yn cynyddu, credwn y bydd cyfle am 'normal newydd' sy'n croesawu amrywiaeth wrth recriwtio ac yn osgoi dychwelyd i'r ffyrdd blaenorol o weithio. Drwy fanteisio ar gyfleoedd recriwtio, gydag amrywiaeth wrth wraidd eu penderfyniadau cyflogi, gall darlledwyr wella amrywiaeth o fewn gweithlu'r diwydiant yn y dyfodol. Drwy fwrw ymlaen â'r mentrau maen nhw wedi'u rhoi ar waith yn gysylltiedig ag iechyd meddwl a chorfforol, gall darlledwyr weithio tuag at weithlu gwirioneddol gynhwysol lle bydd pob gweithiwr yn cael cyfle i gyfrannu.

Blaenoriaethau'r darlledwr ar gyfer y flwyddyn i ddod

Mewn cyflwyniadau i Ofcom, mae darlledwyr wedi amlinellu eu meysydd ffocws ar gyfer 2020/21. Gan amlaf, mae darlledwyr yn edrych ar eu strategaethau amrywiaeth a chynhwysiad yn gyffredinol, gan ddatblygu hyfforddiant ac ehangu rôl eu rhwydweithiau staff.

Cyflwyno a diweddarau strategaethau amrywiaeth a chynhwysiad

Mae sawl darlledwr ar draws Teledu a Radio wedi cyflwyno, neu wrthi'n cyflwyno, strategaethau amrywiaeth a chynhwysiad newydd. Mae'r rhain yn dangos bod darlledwyr yn ehangu eu hymrwymadau, a bod ffocws penodol ar arweinwyr yn ysgwyddo'r cyfrifoldeb dros ddatblygu amrywiaeth a chynhwysiad yn eu sefydliadau ac yn atebol am gyflawni hynny. Mae enghreifftiau o'r rhain yn cynnwys:

- Cynllun **UKTV**, fel rhan o'i strategaeth amrywiaeth a chynhwysiad barhaus, i lansio cynllun mentora dwyffordd sy'n annog uwch arweinwyr i ddysgu gan gyd-weithwyr amrywiol ar bob lefel o'r sefydliad.
- Cynllun **Bauer Radio** i wreiddio ei gynllun amrywiaeth a chynhwysiad 'Belonging at Bauer' yn llawn drwy gydol y 12 mis nesaf. Mae hyn yn cynnwys canolbwyntio ar arweinyddiaeth Bauer, a sut y bydd targedau amrywiaeth a chynhwysiad yn cael eu hintegreiddio yn ei dargedau gan roi'r un pwys ar ei amcanion masnachol.

Datblygu hyfforddiant amrywiaeth a chynhwysiad i weithwyr/sector

Mae nifer o ddarlledwyr yn ystyried cyflwyno hyfforddiant newydd ac ehangu'r hyfforddiant presennol, gyda'r nod o hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiad. Mae pwyslais yr hyfforddiant yn amrywio, ac yn adlewyrchu meysydd ffocws y darlledwyr unigol. Mae enghreifftiau'n cynnwys:

- Cynllun y **BBC** i ddatblygu hyfforddiant gwrth-hiliaeth newydd ar gyfer pob cydweithiwr, yn ogystal â'i gynllun i ddatblygu canllawiau iaith sy'n nodi sut y dylai staff y BBC siarad am yr holl nodweddion gwarchodedig a nodweddion eraill, fel grwpiau economaidd-gymdeithasol.
- Cynlluniau **Discovery** i gyflwyno sesiynau gorfodol ar ragfarn ddarwybod i gyd-weithwyr, fel rhan o'i fenter 'Global MOSAIC'.
- Cynllun **S4C** i barhau â'i bartneriaeth gyda Teledwyr Annibynnol Cymru (cynrychiolydd sector cynhyrchu teledu annibynnol Cymru) i ddarparu hyfforddiant sector cynhyrchu annibynnol.
- Mae cynllun **Global Radio** i ddarparu hyfforddiant ar ragfarn ddarwybod i'w holl weithwyr ac aelodau'r Bwrdd erbyn diwedd 2020 ar y ffordd i gael ei gyflawni.
- Cynllun **Channel 4** i atgyfnerthu a chryfhau ei waith hyfforddi a sgiliau, gan helpu i ddatblygu llif o dalentau amrywiol drwy Academi Channel 4.
- Mae **BT** yn bwriadu blaenoriaethu ei Gynllun Gweithredu 'Ethnicity Rapid' a lansiwyd yn ddiweddar er mwyn mynd i'r afael yn benodol â heriau hil yn ei weithle ac i ganolbwyntio, ymysg pethau eraill, ar 'Addysgu a grymuso ein pobl', sy'n darparu hyfforddiant gorfodol ar ymwybyddiaeth hil i bob gweithiwr.

Wrth edrych ymlaen at y flwyddyn nesaf, byddem yn annog pob darlledwr i werthuso ac adrodd ar ganlyniadau'r rhain a chmau eraill tebyg.

Ehangu rôl rhwydweithiau staff a grwpiau tebyg eraill

Mae darlledwyr wedi dweud wrthym eu bod yn bwriadu ehangu rôl a dylanwad rhwydweithiau staff a grwpiau tebyg eraill yn 2020/21, ac mae rhywfaint o'r gwaith hwn eisoes yn mynd rhagddo:

- Mae **Global Radio** eisoes wedi creu pedwar rhwydwaith amrywiaeth newydd ac wedi "ailgyfeirio" ei rwydweithiau presennol.
- Mae **Sky** yn bwriadu creu Grŵp Gweithredu Amrywiaeth Mewnol newydd.
- Mae **A+E Networks** yn bwriadu cynyddu ei ddibyniaeth ar ei grŵp gweithwyr 'Belong', gyda'r nod o helpu i sicrhau bod penderfyniadau rhaglennu mor amrywiol â phosibl.
- Mae **BBC Global News** yn bwriadu sefydlu rhwydwaith a fydd yn helpu i sicrhau bod trafodaethau ynghylch amrywiaeth a chynhwysiad yn parhau – bydd hyn yn cynnwys canolbwyntio ar sut y gall ei rwydweithiau staff ei hun helpu i hybu hyn.

Rydym yn deall gwerth ac effaith cynyddu dylanwad rhwydweithiau staff a grwpiau adnoddau gweithwyr. Mae annog cyd-weithwyr i gymryd rhan yng nghynllun amrywiaeth a chynhwysiad cyffredinol y darlledwr yn gam cadarnhaol a hollbwysig ymlaen.

Rydym hefyd yn cydnabod bod risgiau posibl yn gysylltiedig â rhwydweithiau staff, ac mae angen i ddarlledwyr warchod yn erbyn y rhain. Mae perygl y gall grymuso staff arwain at roi gormod o gyfrifoldeb a disgwyliad ar rwydweithiau staff unigol a chyd-weithwyr i arwain newid. Mae cynrychiolwyr y rhwydwaith staff/ERG yn gwneud y gwaith hwn ar ben eu swyddi arferol. Gall gorweithio a blinder ddigwydd os nad yw cyflogwyr yn ymwybodol ac yn gefnogol o weithwyr partner ar rwydweithiau. Y ffordd orau o sicrhau newid yw drwy gydbwyso rôl cefnogi rhwydweithiau â'r prif sbardun sy'n gorfod dod o arweinyddiaeth a rheolaeth, ac sy'n atebol am gyflawni blaenoriaethau amrywiaeth a chynhwysiad eu sefydliad yn y pen draw.

Beth rydym yn ei ddisgwyl gan ddarllidwyr yn 2020/21

Rydym yn gwybod bod newid sefydliadol yn cymryd amser ac ni ellir gwrthdroi'r etifeddiaeth o dangynrychiolaeth a chyfleoedd wedi'u colli dros nos. Ond rydym wedi'n calonogi gan yr ymrwymadau ar eu newydd wedd yr ydym wedi'u gweld ar draws y diwydiant yn ystod 2020 ac yn credu, gydag ymdrech barhau ac wedi'i ffocysu, y gellir ac y dylid cyflawni trawsnewidiad cyflymach a mwy cynaliadwy.

Yn ystod y deuddeg mis nesaf rydym eisiau gweld cynnydd yn benodol ar feysydd hollbwysig sydd wedi'u tangynrychioli (gan gynnwys anabledd), dealltwriaeth gynyddol o rôl dosbarth a lleoliad, a mwy o dystiolaeth o staff darlledu uwch sy'n atebol am welliannau go iawn.

Mynd i'r afael â meysydd hollbwysig o dangynrychiolaeth

Gwneud cynnydd ar anabledd

Mae cyhoeddi'r adroddiad hwn yn digwydd ar yr un pryd â nodi 25 mlynedd ers pasio'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd. Mae adroddiadau monitro Ofcom wedi dangos tangynrychiolaeth gyson o bobl anabl ar draws gweithluoedd darlledwyr. Mae pobl anabl yn cael eu tangynrychioli nid yn unig mewn teledu ond ar draws pob math o gyflogaeth, ac nid ydym yn bychanu maint yr her o sicrhau newid. Ond er mwyn gwella, rhaid rhoi blaenoriaeth i recriwtio, cadw a datblygu pobl anabl. Mae darlledwyr mewn sefyllfa unigryw i sbarduno newid yn y maes hwn ac i newid canfyddiadau drwy eu cynnwys ar y sgrin ac ar yr awyr. Er mwyn gwneud hyn, rhaid cael llawer mwy o gyfle i bobl anabl gael eu cyflogi a'u gwerthfawrogi oddi ar y sgrin ac oddi ar yr awyr.

Mae nifer o'r darlledwyr mwy eisoes yn gweithio tuag at y nod 'Doubling Disability', sef dyblu canran y bobl anabl sy'n gweithio mewn darlledu yn y DU erbyn diwedd 2021²³. Er bod y prosiect hwn yn mynd i'r afael â thangynrychiolaeth yn y gweithlu llawrydd i raddau helaeth, rydym yn edrych ymlaen at weld unrhyw effaith ar weithluoedd y darlledwyr eu hunain. Rydym yn gobeithio ac yn disgwyl i ddarlledwyr eraill gymryd sylw o unrhyw ddulliau effeithiol a ddefnyddir. Fel y disgrifir yn gynharach yn yr adroddiad hwn, rydym am weld pob darlledwr yn cymryd camau clir wedi'u targedu gyda chanlyniadau mesuradwy i helpu i wella mynediad pobl anabl at y diwydiant darlledu, a'u cynnydd ynddo. Byddwn yn cysylltu â phob un o'r prif ddarlledwyr i ddeall sut maen nhw'n bwriadu gwneud hyn.

Cynyddu amrywiaeth y rhai sy'n gwneud penderfyniadau

Dylai darlledwyr ganolbwyntio ar gadw a datblygu cyd-weithwyr sydd â nodweddion sy'n cael eu tangynrychioli er mwyn sicrhau amrywiaeth yn y rolau a'r lefelau gwneud penderfyniadau – yn benodol: uwch reolwyr, cynnwys a chreadigol ac, yn enwedig mewn Teledu, comisiynu. Ar gyfer gwaith monitro'r diwydiant y flwyddyn nesaf, byddwn yn ailddechrau casglu data manwl ar y gweithlu ar gyfer lefelau swyddi, mathau o swyddi, yn ogystal â data i'n helpu i olrhain meysydd fel hyfforddi a chadw.

²³ Caiff [Doubling Disability](#) ei gefnogi gan y BBC, Channel 4, ITV, Sky, Viacom/C5, ITN, Pact a'r Adran Gwaith a Phensiynau. Mae'n cael ei redeg gan y Rhwydwaith Amrywiaeth Creadigol a Sefydliad Ymchwil CAMEo ym Mhrifysgol Caerlŷr. Diwedd 2020 oedd y dyddiad targed gwreiddiol ond mae argyfwng Covid-19 wedi'i oedi – gweler troednodyn 6.

Cael gwell data a defnyddio data'n well

Dylai darlledwyr ddechrau ystyried amrywiaeth mewn grwpiau yn ogystal â rhyngddynt, gan edrych ar y ffordd mae'r nodweddion gwarchodedig (a chefnidir economaidd-gymdeithasol) yn rhyngweithio. Nid yw pobl yn cael eu diffinio gan un nodwedd ac mae nifer o ffactorau sy'n rhyngweithio â'i gilydd yn dylanwadu ar gydraddoldeb eu cyfleoedd. Felly, rydym yn annog darlledwyr i wneud y canlynol:

- lle bo'n bosibl, dechrau darparu data ar y gynrychiolaeth o nodweddion cysylltiedig yn eu gweithlu. Mae gennym ddiddordeb arbennig, fel man cychwyn, yn y rheini o gefndir lleiafrifoedd ethnig sydd hefyd yn dod o gefndir dosbarth gweithiol;
- ymgysylltu â rhwydweithiau gweithwyr i nodi'r rhwystrau mwy cynnil i gynnydd ar gyfer grwpiau penodol yn eu gweithlu

Deall rôl amrywiaeth o ran dosbarth, ac amrywiaeth cenedlaethol/rhanbarthol

Rydym wedi annog y diwydiant yn y gorffennol i roi symudedd cymdeithasol wrth galon eu blaenoriaethau amrywiaeth ac mae rhai darlledwyr wedi dechrau canolbwyntio'n benodol ar hyn. Credwn fod gweithredu pellach yn y maes hwn yn hollbwysig, ac rydym am i bob un o'r prif ddarlledwyr gynyddu eu hymdrechion i fynd i'r afael ar frys â'r 'nenfwd dosbarth' sy'n bodoli mewn darlledu.

Credwn hefyd y dylai'r bobl sy'n gweithio yn y diwydiant adlewyrchu amrywiaeth ddaearyddol y DU. Yn ein barn ni, os yw darlledwyr yn gallu adlewyrchu gwledydd a rhanbarthau'r DU yn well yn eu gweithluoedd, efallai y byddant hefyd yn cael ystod ehangach o weithwyr o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol gwahanol.

Nid oes gan y darlledwyr hynny sydd â chyrhaeddiad naturiol ledled y DU o ran eu gweithrediadau busnes fawr o esgus i beidio â chael gweithlu sydd â chydbwysedd rhanbarthol. Rydym yn arbennig o awyddus i edrych ar leoliad rolau gwneud penderfyniadau, gan fod hyn yn ganolog i ddefnyddio a chynnal mewnbwn gan amrywiaeth eang o ardaloedd a phobl. Hoffem i sefydliadau ystyried potensial presennol gweithio o bell fel ffordd newydd a grymusol o ganfod a chynnwys talent o bob cwr o'r DU.

Y man cychwyn yma ddylai fod i ddarlledwyr wybod beth yw cyfansoddiad eu gweithlu presennol yn ôl cefndir economaidd-gymdeithasol. Rydym hefyd am i bob darlledwr ystyried sut gallant ddechrau casglu data ar raniad eu gweithlu yn ôl gwlad/rhanbarth, fel y bo'n briodol, a darparu gwybodaeth am nodweddion amrywiaeth allweddol (ethnigrwydd, dosbarth) wedi'u dadansoddi yn ôl gwlad/rhanbarth ac yn ôl math o swydd / lefel.

Cynyddu atebolrwydd

Rydym yn disgwyl i ddarlledwyr wneud y canlynol:

Gosod targedau mesuradwy clir ar gyfer amrywiaeth y gweithlu ac amcanion amrywiaeth a chynhwysiad sydd â deilliannau go iawn

Ein disgwyliad sylfaenol yw y bydd gweithluoedd darlledwyr yn adlewyrchu cyfansoddiad poblogaeth oedran gweithio ehangach y DU. Yn ein canllawiau ffurfiol, rydym yn annog darlledwyr i fod yn atebol am osod targedau ar gyfer amrywiaeth eu gweithlu eu hunain, gan ddeall bod amgylchiadau darlledwyr yn amrywio. Wrth osod targedau neu ymgymryd â chynlluniau wedi'u targedu, dylai darlledwyr ystyried dau ffactor allweddol:

- Cyfansoddiad y boblogaeth oedran gweithio leol yn yr ardal lle mae wedi'i leoli. Gallai hyn achosi i'r rheini yn Llundain, er enghraifft, anelu at lefelau uwch o gynrychiolaeth lleiafrifoedd ethnig er mwyn adlewyrchu rhai'r brifddinas yn well.
- Rôl unigryw darlledwyr fel gwneuthurwyr cynnwys ar gyfer ardaloedd mwy o faint, y DU gyfan fel arfer. Rydym yn credu bod gweithlu amrywiol nid yn unig yn deg, ond yn golygu bod darlledwyr yn fwy tebygol o wneud rhaglenni sy'n siarad â phawb

Wrth gynllunio strategaethau neu fentrau amrywiaeth, rydym yn disgwyl i ddarlledwyr sefydlu amcanion clir, a nodau a dulliau gweladwy ar gyfer olrhain cynnydd a chanlyniadau er mwyn ei gwneud hi'n bosibl gwerthuso'n briodol.

Gwerthuso gwaith sydd wedi'i gynllunio i greu newid yn well

Rydym yn disgwyl i ddarlledwyr wybod a yw eu gweithredoedd yn gweithio i wella amrywiaeth, drwy waith gwerthuso priodol, a allai gynnwys monitro, dadansoddi data neu wybodaeth am ymddygiad.

Dal partneriaid cynhyrchu i gyfrif

Credwn y dylid dal uwch reolwyr i gyfrif am gynnydd (neu ddiffyg cynnydd) a dylai darlledwyr nodi canlyniadau ar gyfer partneriaid cynhyrchu nad ydynt yn bodloni gofynion amrywiaeth.

Rôl Ofcom wrth hybu cynnydd

Ymgysylltu parhaus – mynd ar drywydd yr adroddiad hwn

Fel yr ydym wedi'i wneud mewn blynyddoedd blaenorol, bydd Ofcom yn ymgysylltu – yn unigol ac/neu ar y cyd – â'r hol darlledwyr sydd wedi cyflwyno gwybodaeth, i fynd ar drywydd y meysydd hynny sydd wedi'u nodi yn yr adroddiad hwn fel y rhai sydd angen eu gwella fwyaf. I'r rhan fwyaf o ddarlledwyr, bydd hyn yn galw am ymdrech wedi'i thargedu i recriwtio a chadw gweithwyr anabl, a mwy o gefnogaeth i gyd-weithwyr o leiafrifoedd ethnig gamu ymlaen i lefelau uwch.

Yn fwy cyffredinol, bydd Ofcom yn defnyddio ei hyb ar-lein (gweler isod) i nodi ei raglen barhaus o ymgysylltu â phartïon eraill sydd â diddordeb, gan gynnwys sylwebyddion, academyddion, elusennau, cyrff y diwydiant ac undebau. Mae angen i ni sicrhau bod ein gwaith ei hun yn cael ei lywio gan amrywiaeth gwirioneddol amrywiol o safbwyntiau a phrofiadau o fewn y diwydiant darlledu a'r tu allan iddo.

Er mwyn hybu'r ddadl, bydd Ofcom yn cynnal digwyddiad yn 2021 a fydd yn ymgysylltu ag ystod o bobl sy'n gwybod ac yn poeni am amrywiaeth a chynhwysiad, i bwysu am gynnydd ar y tri maes blaenoriaeth uchod (tangynrychiolaeth, dosbarth a daearyddiaeth, atebolrwydd).

Gweithredu ar y cyd – uno i gael yr effaith fwyaf bosibl

Mae Ofcom mewn sefyllfa unigryw i ddylanwadu ar newid. Er bod ein cylch gwaith cyfreithiol yn y maes hwn yn gyfyngedig, gallwn a byddwn yn parhau i daflu goleuni ar feysydd o gynnydd a methiant. Rydym yn hwyluso ymgysylltu a gweithredu ar y cyd ar draws y diwydiant hefyd er mwyn i ddarlledwyr, arbenigwyr a rhanddeiliaid eraill allu rhannu gwybodaeth ac uno i gael yr effaith fwyaf bosibl. Rydym yn croesawu ac yn hybu ymrwymiad i sgysiau parhaus, gwerthusol a thryloyw.

Mae ein grŵp bwrdd crwn chwarterol eisoes wedi dechrau gweithio ar nifer o gamau gweithredu a allai, yn ein barn ni, gael effaith sylweddol ar gynnydd:

Cydweithredu a chyd-drefnu rhwng rhwydweithiau staff ar draws darlledwyr

Yn ein cais am wybodaeth eleni, roeddem wedi gofyn i ddarlledwyr beth allai Ofcom ei wneud orau i gefnogi cynnydd, a gofynnwyd i ni mewn ymateb i gefnogi'r gwaith o rannu'r arferion gorau a gwybodaeth ymysg darlledwyr yn gyffredinol a grwpiau adnoddau gweithwyr / rhwydweithiau staff darlledwyr yn benodol. Er mwyn deall sut a pham mae pobl yn teimlo eu bod yn cael eu cynnwys a'u bod yn gallu camu ymlaen (neu beidio), rydym yn credu y gall darlledwyr ddysgu o brofiad uniongyrchol eu gweithwyr.

Datblygu cronfa ddata ar draws y diwydiant i helpu darlledwyr a chwmnïau cynhyrchu i ddod o hyd i amrywiaeth eang o dalent oddi ar y sgrin

Rydym yn cefnogi darlledwyr yn eu hymdrechion i ganfod a/neu ddatblygu cronfa ddata o dalent sy'n rhoi mynediad haws i bob un ohonynt at ddarpar weithwyr o grwpiau pobl anabl a lleiafrifoedd ethnig.

Sgysiau cychwynnol ynghylch diffiniadau cyd-drefnus o 'gynhyrchiad amrywiol' neu 'gwmni cynhyrchu sy'n cael ei arwain gan amrywiaeth'

Fel yr amlinellwyd uchod o dan 'Comisiynu', mae gan lawer o ddarlledwyr eisoes ganllawiau, codau neu ofynion comisiynu, neu maen nhw wrthi'n eu datblygu, gyda'r bwriad o gynyddu amrywiaeth eu cynhyrchiadau. Er mwyn i ofynion o'r fath weithio, fodd bynnag, mae angen i ddarlledwyr benderfynu sut mae diffinio cynhyrchiad neu gwmni cynhyrchu partner 'amrywiol'. Bydd diffiniadau o'r fath yn amrywio yn ôl amgylchiadau penodol pob darlledwr. Fe wnaethom ofyn i'n grŵp bwrdd crwn o ddarlledwyr ystyried cydweithio ar y diffiniadau hyn. Rydym yn croesawu ei gytundeb mewn egwyddor a byddwn yn cefnogi cynnydd yn ystod y misoedd nesaf.

Gwybodaeth a thryloywder

Flwyddyn nesaf, bydd hi'n bum mlynedd ers i Ofcom ddechrau ei raglen monitro gynhwysfawr bresennol ar gyfer amrywiaeth yn y diwydiant. Ein nod yw cyhoeddi adolygiad llawn o'r cynnydd a wnaed yn ystod y cyfnod hwn, gan edrych yn gyffredinol ar y tueddiadau sydd wedi nodweddu cynnydd (neu ddiffyg cynnydd) yn ystod y cyfnod hwn. Byddwn yn gweithio gyda darlledwyr i gynyddu eu casgliad o ddata ar **statws economaidd-gymdeithasol**, ac amrywiaeth y **gweithlu cenedlaethol/rhanbarthol**.

Fel cyflogwr, mae Ofcom yn cyhoeddi ei raglen Amrywiaeth a Chynhwysiad ei hun, yn pennu targedau amrywiaeth ar gyfer ei weithlu ac yn cywain data ar broffil amrywiaeth ei gyflogeion. Rydym wedi dysgu a byddwn yn parhau i ddysgu o'r gwaith sy'n cael ei wneud gan ddarlledwyr, ac yn ei dro yn rhoi adborth ar ein profiadau ein hunain fel cyflogwr.

Ochr yn ochr â'r adroddiad hwn rydym yn lansio ein [hyb amrywiaeth ar-lein](#) ar ei newydd wedd: mae'n cynnwys cyfoeth o adnoddau sy'n cynnig gwybodaeth gyffredinol am amrywiaeth darlledu, llyfrgell ymchwil, cymorth penodol i ddarlledwyr sy'n awyddus i ddysgu o'r arferion gorau, a data adrodd yn ogystal â'n canllawiau cyhoeddedig. Mae'r hyb yn cyflwyno ein gwaith ar amrywiaeth darlledu yng nghyd-destun ehangach gwaith eang Ofcom yn y maes hwn, gan gynnwys rheoleiddio'r BBC, safonau darlledu a [hygyrchedd gwasanaethau darlledwyr i wylwyr anabl](#). Bydd yr hyb hefyd yn cynnwys canlyniadau prosiect dadansoddi GAP newydd a fydd yn cael ei gynnal gan Ofcom dros y misoedd nesaf, i nodi unrhyw waith ymchwil ar amrywiaeth a chynhwysiad a allai fod ei angen er mwyn cefnogi cynnydd darlledwyr a helpu Ofcom i dargedu ein gwaith yn y dyfodol mor effeithiol â phosibl.

Wrth ddarparu'r adnoddau hyn, rydym yn gwybod bod yn rhaid i Ofcom hefyd barhau i ddysgu a herio ein ffordd o feddwl. Fel cyflogwr, byddwn yn gweithredu gyda'r un tryloywder ag rydym yn gofyn amdano gan y rheini rydym yn eu rheoleiddio. Fel rheoleiddiwr, byddwn yn parhau i fod yn agored i feirniadaeth adeiladol o'n dull o reoleiddio amrywiaeth darlledwyr²⁴. Nid oes gennym yr holl atebion, ond rydym mewn sefyllfa unigryw i helpu i wneud y diwydiant darlledu yn y blynyddoedd nesaf yn un sy'n adlewyrchu'r gymdeithas yr ydym yn byw ynddi ac yn un sydd, yn ei dro, yn gallu adlewyrchu'r gymdeithas honno ar y sgrin.

²⁴ Gweler, er enghraifft, [Darlith MacTaggart David Olusoga](#) yng Ngŵyl Deledu Caeredin 2020

Atodiad 1: tablau data ar gyfer y prif ddarlledwyr a'r darlledwyr teledu gwasanaeth cyhoeddus yn y Cenhedloedd

Y Prif Ddarlledwyr Teledu

				Cyflogeion yn y DU				
		2019/20	Newid yn y Pwynt Canran o un flwyddyn i'r llall	2019/20	2019/20	2019/20	2019/20	2019/20
Marchnad lafur y DU / poblogaeth*		Diwydiant teledu yn y DU		Y BBC	Channel 4	ITV	Sky	ViacomCBS
Rhywedd								
Dynion	53%	53%	-1pp	55%	42%	46%	59%	46%
Menywod	47%	47%	+1pp	45%	55%	53%	41%	54%
Heb ei gasglu (Bwlch data)		0%	Dim newid	0%	3%	0%	0%	0%
Menywod yn uwch reolwyr		41%	-1pp	43%	45%	44%	39%	46%
Grŵp hil								
Grwpiau Ethnig Lleiafrifol	12%	15%	+2pp	14%	17%	11%	18%	20%
Grwpiau Ethnig Gwyn	88%	73%	+2pp	82%	78%	74%	67%	73%
Heb ei ddatgelu		2%	-3pp	3%	1%	3%	2%	2%
Heb ei gasglu (bwlch data)		10%	-1pp	1%	5%	13%	13%	5%
Grwpiau Ethnig Lleiafrifol yn uwch reolwyr		8%	Dim newid	8%	***	8%	8%	12%
Anabledd								
Y rheini sydd ag anabledd	19%	7%	+1pp	10%	10%	7%	4%	8%
Dim anabledd	81%	64%	-3pp	82%	76%	71%	65%	28%
Heb ei ddatgelu		4%	Dim newid	4%	2%	5%	2%	1%
Heb ei gasglu (bwlch data)		26%	-3pp	4%	13%	16%	30%	64%
Oedran								
O dan 50 oed	68%	75%	+6pp	72%	88%	81%	87%	91%
50+	32%	19%	-2pp	28%	12%	18%	13%	9%
Heb ei ddatgelu		0%	Dim newid	0%	0%	2%	0%	0%
Nid oes caniatâd (i'w ddarparu i Ofcom)		1%	-1pp	0%	0%	0%	0%	0%
Heb ei gasglu/Dim data (bwlch data)		5%	-6pp	0%	0%	0%	0%	0%
Cyfeiriadedd Rhywiol								
Lesbiaidd/Hoyw/Deurywiol	2%	5%	+1pp	7%	8%	6%	3%	8%
Heterorywiol	93%	60%	+7pp	73%	81%	73%	65%	72%
Heb ei ddatgelu	4%	6%	-1pp	8%	4%	6%	7%	6%
Nid oes caniatâd (i'w ddarparu i Ofcom)		1%	Dim newid	0%	0%	0%	0%	0%
Heb ei gasglu/Dim data (bwlch data)		28%	-7%	13%	8%	15%	25%	14%
Crefydd neu gred								
Crefyddol	67%	28%	-1pp	37%	44%	21%	33%	28%
Ddim yn grefyddol	26%	35%	-13pp	54%	40%	23%	33%	32%
Heb ei ddatgelu	7%	8%	Dim newid	9%	8%	5%	10%	4%
Nid oes caniatâd (i'w ddarparu i Ofcom)		1%	Dim newid	0%	0%	0%	0%	0%
Heb ei gasglu/Dim data (bwlch data)		28%	-13pp	0%	8%	51%	24%	36%

Y Prif Ddarlledwyr Radio

		2019/20	Newid yn y Pwynt Canran o un flwyddyn i'r llall	2019/20	2019/20	2019/20
	Marchnad lafur y DU / poblogaeth*	Diwydiant Radio'r DU		Y BBC	Global	Bauer
Rhywedd						
Dynion	53%	48%	-1pp	49%	47%	42%
Menywod	47%	52%	+1pp	51%	53%	58%
Heb ei gasglu (bwllch data)		0%	Dim newid	0%	0%	0%
Menywod yn uwch reolwyr		43%	+7pp	42%	45%	48%
Grŵp hil						
Grwpiau Ethnig Lleiafrifol	12%	9%	+2pp	9%	12%	6%
Grwpiau Ethnig Gwyn	88%	85%	+5pp	88%	83%	91%
Heb ei ddatgelu		2%	-1pp	2%	2%	1%
Heb ei gasglu (bwllch data)		4%	-5pp	1%	3%	1%
Anabledd						
Y rheini sydd ag anabledd	18%	6%	Dim newid	9%	3%	7%
Dim anabledd	82%	82%	+14pp	84%	79%	87%
Heb ei ddatgelu		5%	-9pp	3%	4%	5%
Heb ei gasglu (bwllch data)		7%	-5pp	4%	14%	1%
Oedran						
O dan 50 oed	68%	76%	+4pp	65%	91%	84%
50+	32%	22%	-2pp	35%	9%	16%
Heb ei ddatgelu		0%	Dim newid	0%	0%	0%
Nid oes caniatâd (i'w ddarparu i Ofcom)		0%	-1pp	0%	0%	0%
Heb ei gasglu/Dim ymateb (Bwllch data)		2%	-1pp	0%	0%	0%
Cyfeiriadedd Rhywiol						
Lesbiaidd/Hoyw/Deurywiol	2%	6%	+1pp	7%	6%	6%
Heterorywiol	93%	66%	+12pp	66%	71%	73%
Heb ei ddatgelu	4%	6%	-10pp	7%	8%	3%
Nid oes caniatâd (i'w ddarparu i Ofcom)		0%	-12pp	0%	0%	0%
Heb ei gasglu/Dim ymateb (Bwllch data)		22%	+9pp	20%	15%	19%
Crefydd neu gred						
Crefyddol	67%	39%	+9pp	36%	55%	32%
Ddim yn grefyddol	26%	38%	-2pp	56%	17%	43%
Heb ei ddatgelu	7%	10%	-8pp	8%	13%	4%
Nid oes caniatâd (i'w ddarparu i Ofcom)		0%	Dim newid	0%	0%	0%
Heb ei gasglu/Dim ymateb (Bwllch data)		13%	Dim newid	0%	15%	21%

Darllodwyr Gwasanaeth Cyhoeddus yn y Cenhedloedd

		2019/20	Newid yn y Pwynt Canran o un flwyddyn i'r llall	2019/20	2019/20
	Marchnad lafur y DU / poblogaeth*	Diwydiant Radio'r DU		STV	S4C ²⁵
Rhywedd					
Dynion	53%	53%	-1pp	49%	23%
Menywod	47%	47%	+1pp	50%	35%
Heb ei ddatgelu		0%	Dim newid	0%	3%
Heb ei gasglu (bwlch data)		0%	Dim newid	0%	40%
Menywod yn uwch reolwyr		41%	-1pp	***	***
Grŵp hil					
Grwpiau Ethnig Lleiafrifol	12%	15%	+2pp	4%	***
Grwpiau Ethnig Gwyn	88%	73%	+2pp	89%	60%
Heb ei ddatgelu		2%	-3pp	7%	***
Heb ei gasglu (bwlch data)		10%	-1pp	0%	39%
Grwpiau Ethnig Lleiafrifol yn uwch reolwyr		8%	Dim newid	***	***
Anabledd					
Y rheini sydd ag anabledd	19%	7%	+1pp	7%	***
Dim anabledd	81%	64%	-3pp	53%	***
Heb ei ddatgelu		4%	Dim newid	40%	0%
Heb ei gasglu (bwlch data)		26%	-3pp	0%	98%
Oedran					
O dan 50 oed	68%	75%	+6pp	81%	46%
50+	32%	19%	-2pp	19%	12%
Heb ei ddatgelu		0%	Dim newid	1%	2%
Nid oes caniatâd (i'w ddarparu i Ofcom)		1%	-1pp	0%	0%
Heb ei gasglu/Dim data (bwlch data)		5%	-6pp	0%	40%
Cyfeiriadedd Rhywiol					
Lesbiaidd/Hoyw/Deurywiol	2%	5%	+1pp	7%	***
Heterorywiol	93%	60%	+7pp	52%	53%
Heb ei ddatgelu	4%	6%	-1pp	41%	***
Nid oes caniatâd (i'w ddarparu i Ofcom)		1%	Dim newid	0%	0%
Heb ei gasglu/Dim data (bwlch data)		28%	-7%	0%	40%
Crefydd neu gred					
Crefyddol	67%	28%	-1pp	21%	28%
Ddim yn grefyddol	26%	35%	-13pp	36%	32%
Heb ei ddatgelu	7%	8%	Dim newid	43%	1%
Nid oes caniatâd (i'w ddarparu i Ofcom)		1%	Dim newid	0%	0%
Heb ei gasglu/Dim data (bwlch data)		28%	-13pp	0%	39%

²⁵ Cwblhaodd S4C yr holiadur ar sail wirfoddol

Nodiadau ar y tablau hyn

Dim ond gan y darlledwyr hynny sy'n cyflogi 100 neu fwy o bobl y gwnaethom ofyn am ddata eleni. Er mwyn darparu cymhariaeth ystyrlon yn y tablau hyn, wrth gymharu â blynyddoedd blaenorol rydym wedi cymharu tebyg â thebyg, hy wedi edrych ar ddata blaenorol ar gyfer y darlledwyr hynny sy'n cyflogi 100 neu fwy o bobl yn yr un modd.

*** yn nodi ffigurau sy'n rhy fach i adrodd arnynt am resymau diogelu data.

Y ffynonellau ar gyfer ffigurau poblogaeth y DU:

- Rhywedd = Ystadegau'r Swyddfa Ystadegau Gwladol ar y Farchnad Lafur A09: Statws yn y farchnad lafur yn ôl grŵp ethnig (Cyfartaledd Ebrill-Mawrth 20). Yr holl ddynion a menywod sy'n cael eu cyflogi (gweithwyr cyflogedig a hunangyflogedig).
- Grŵp Hil = Ystadegau'r Swyddfa Ystadegau Gwladol ar y Farchnad Lafur A09: Statws yn y farchnad lafur yn ôl grŵp ethnig (Cyfartaledd Ebrill-Mawrth 20). Pawb sy'n gyflogedig.
- Anabledd = Ystadegau'r Swyddfa Ystadegau Gwladol ar y Farchnad Lafur A08: Statws pobl anabl yn y farchnad lafur (Cyfartaledd Ebrill-Mawrth 20).
- Cyfran o'r holl bobl rhwng 16 a 64 oed sy'n anabl yn unol â'r diffiniad safonol wedi'i gysoni
- Cyfeiriadedd rhywiol = Y Swyddfa Ystadegau Gwladol – Hunaniaeth rywiol, y DU: 2018 - Canran poblogaeth y DU sy'n ystyried eu hunain yn lesbiaidd, yn hoyw neu'n ddeurywiol
- 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 oed (wedi'u haddasu'n dymhorol) (Cyfartaledd Ebrill-Mawrth 20). Pob person sy'n gyflogedig/menyw/dyn.
- Crefydd = Cyfrifiad 2011

Atodiad 2: Y gweithlu llawrydd

Mae'r gweithlu llawrydd yn rhan annatod o'r diwydiant darlledu. Mae pwerau ffurfiol Ofcom yn ymwneud yn bennaf â gweithwyr darlledwyr, yn hytrach na'u partneriaid cynhyrchu a'r gweithwyr llawrydd y mae'r partneriaid hynny'n eu cyflogi²⁶. Serch hynny, mae Ofcom yn dal yn benderfynol o hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiad yn y gymuned llawrydd a'n nod yw eu hyrwyddo mewn tair ffordd:

1. Rydym yn parhau i gefnogi system monitro cynrychiadau'r Rhwydwaith Amrywiaeth Creadigol, [Diamond](#). Un system ar-lein yw hon sy'n cael ei defnyddio gan y BBC, ITV, Channel 4, Channel 5 a Sky i gael data amrywiaeth cyson ar y rhaglenni maen nhw'n eu comisiynu gan bartneriaid cynhyrchu annibynnol.
2. Rydym yn hwyluso sgysiau rhwng darlledwyr a chamau gweithredu ar y cyd ar amrywiaeth a chynhwysiad ar draws gwahanol weithluoedd. Gweler "Rôl Ofcom wrth hybu cynnydd" uchod i gael gwybodaeth am waith ein grŵp bwrdd crwn o ddarlledwyr mewn perthynas â gofynion comisiynu amrywiol.
3. Rydym yn gofyn i ddarlledwyr (gan gynnwys y pum prif ddarlledwr teledu ond heb fod yn gyfyngedig iddynt) ddarparu gwybodaeth i ni'n wirfoddol am eu hymdrechion i gynyddu amrywiaeth eu gweithluoedd llawrydd. Y llynedd, fe wnaethom gyhoeddi [adroddiad penodol ar weithwyr llawrydd](#). Oherwydd yr heriau mae darlledwyr yn eu hwynebu yn ystod pandemig Covid-19, nid ydym wedi gofyn i ddarlledwyr ddarparu data amrywiaeth meintiol ar weithwyr llawrydd eleni. Fodd bynnag, rydym wedi gofyn am wybodaeth ansoddol, yn benodol ynghylch a yw darlledwyr wedi ystyried sut i wella amrywiaeth y gweithlu llawrydd a pha gamau, os o gwbl, maen nhw wedi'u cymryd i fynd i'r afael â diffygion yn y gynrychiolaeth y maen nhw wedi'u nodi a'u blaenoriaethu.

Beth ddywedodd darlledwyr wrthym yn 2020:

- **Mae darlledwyr newydd yn sefydlu prosesau i gasglu data ar weithwyr llawrydd:** Mae rhai darlledwyr, fel Bauer ac A&E Networks wedi gwneud cynnydd o ran casglu data amrywiaeth ar weithwyr llawrydd. Eglurodd Bauer, er bod y cynnydd yn araf, eu bod yn symud tuag at anfon ceisiadau am ddata ac, yn yr un modd, mae A&E wedi dechrau cofnodi data cyfle cyfartal a fydd yn ei alluogi i fonitro cynrychiolaeth yn y dyfodol agos.
- **Mae llawer o'r darlledwyr llai yn dal i beidio â chasglu data ar weithwyr llawrydd.** Mae'r darlun anghyflawn hwn yn cyfyngu ar allu'r diwydiant i ganfod meysydd o dangynrychiolaeth barhaus ac i lawn ddeall lle gellir cymryd camau ystyrlon i fynd i'r afael â nhw.
- **Prin yw'r cynlluniau newydd sydd wedi'u hanelu at gynyddu amrywiaeth gweithwyr llawrydd** ac ar hyn o bryd, prin yw'r gwerthusiadau o gynlluniau o'r fath. Rydym wedi disgrifio pwysigrwydd gwerthuso ac olrhain cynlluniau, yn enwedig y rheini sydd wedi'u hanelu at weithwyr llawrydd sy'n aml yn agored i niwed yn ariannol a heb 'rwyd ddiogelwch'.

Mae digwyddiadau 2020 wedi cael effaith arbennig o drom ar weithwyr llawrydd, wrth i gynrychiadau ddod i ben gan olygu llai o gyfleoedd gwaith a mwy o heriau ariannol. Er bod

²⁶ Ac eithrio'r BBC. Mae'n rhaid i'r BBC wneud trefniadau i hyrwyddo cyfle cyfartal ymysg cyflogeion Gwasanaethau Cyhoeddus y DU a'r rhai sy'n gwneud rhaglenni neu ddeunyddiau eraill i'w cynnwys mewn unrhyw un o'r Gwasanaethau hynny. Gweler ein [Hadroddiad diweddaraf ar y BBC](#) am fwy o wybodaeth.

amrywiaeth o becynnau cymorth a mentrau wedi helpu yn hyn o beth, bydd darlledwyr Teledu a Radio yn ei chael hi'n anodd os bydd talent llawrydd amrywiol yn diflannu o'r diwydiant.

Mae'r darlledwyr teledu mwyaf wedi ymrwymo i gefnogi gweithwyr llawrydd drwy fentrau fel Ymrwymiad Amrywiaeth Creadigol y BBC, Cynllun Hyfforddiant Cynhyrchu a chyllid datblygu 'Indie Accelerator' Channel 4, partneriaethau ITV â Screenskills/NFTS a Creative Access, targedau ar y sgrin Sky a'i gysylltiadau â Mama Youth, a phartneriaeth Channel 5 ViacomCBS â chwmnïau cynhyrchu dan arweiniad MEG yn y gwledydd a'r rhanbarthau.

Ymateb Ofcom

Rydym yn croesawu awgrym Channel 4 y gallai Ofcom hwyluso ffocws uwch ar gwmnïau cynhyrchu a gweithwyr llawrydd, gan sicrhau eu bod yn parhau i fod yn rhan allweddol o'r sgwrs amrywiaeth yn y dyfodol. Rydym yn ymwybodol o waith parhaus y [Rhwydwaith Amrywiaeth Creadigol](#) a byddwn yn ceisio cydweithio â nhw, PACT a chyrrff eraill i ymgysylltu â'r materion sy'n wynebu cwmnïau cynhyrchu annibynnol a'r gymuned llawrydd.

Ar sail ein dadansoddiad o gyflwyniadau darlledwyr ar weithwyr llawrydd, rydym yn gofyn iddynt ystyried y pwyntiau canlynol yn y dyfodol:

- Mae'n bwysig bod darlledwyr llai yn casglu data ar weithwyr llawrydd i gael darlun cywir o amrywiaeth y sefydliad a'i gomisiynau.
- I ddeall effaith a gwerth mentrau llawrydd, dylai darlledwyr werthuso mentrau o'r fath er mwyn sicrhau'r canlyniadau gorau posibl i weithwyr llawrydd sy'n cymryd rhan.
- Pan fydd gan ddarlledwyr ganllawiau neu ofynion comisiynu ar waith, rydym yn disgwyl i ddarlledwyr sicrhau bod canlyniadau clir pan na fydd partneriaid cynhyrchu annibynnol yn eu dilyn. Credwn fod awydd gwirioneddol i symud o eiriau i weithredu yn y maes hwn, ond ni all hynny ddigwydd oni bai fod darlledwyr yn cymryd cyfrifoldeb dros weithredu ar eu hymrwymyiadau cyhoeddus o ran amrywiaeth a chynhwysiad.

Atodiad 3: Pa mor amrywiol yw SVoD y DU?

Yn ystod y cyfnod clo Covid-19 cenedlaethol ym mis Ebrill eleni, treuliodd pobl yn y DU dros chwech awr y dydd yn gwyllo'r teledu a chynnwys fideo ar-lein – cynnwys o bron traean ar y llynedd . Gellir priodoli llawer o'r cynnydd hwn i bron â dyblu'r amser a dreulir ar lwyfannau fideo-ar-alw trwy danysgrifiad (SVoD). Mae'r cwmnïau hyn yn chwarae rôl gynyddol arwyddocaol yn niwydiant cyfryngau'r DU, gan recriwtio o'r un gronfa o dalent â'r darlledwyr yr ydym yn adrodd arnynt uchod. Fel a nodwyd gennym yn adroddiad y llynedd, mae angen dealltwriaeth well arnom o effaith y llwyfannau hyn ar gynnydd i dalent a dangynrychiolir yn y diwydiant, Dyma pam rydym wedi gofyn eleni i rai SVoD siarad â ni ar sail wirfoddol am eu hymagwedd at amrywiaeth a chynhwysiad.

Daw'r cwmnïau hyn y tu hwnt i bwerau amrywiaeth a chyfle cyfartal ffurfiol Ofcom (gan nad ydynt yn ddarlledwyr DU trwyddedig) ac nid oes gennym ddata rhifiadol ar gyfansoddiad gweithluoedd y SVoD fel sydd gennym ar gyfer gweithluoedd y darlledwyr. O ganlyniad i hyn, nid ydym mewn sefyllfa i graffu ffigurau gweithlu neu strategaethau amrywiaeth y SVoD, fel yr ydym mewn perthynas â darlledwyr. Ni fwriedir i'r Atodiad hwn gymharu perfformiad SVoD a darlledwyr – yn lle, cynigir yr wybodaeth a'u harweiniad mewnol gyda'r nod o ddarparu mewnwelediad defnyddiol i ymagweddau rhai o'r SVoD yn y DU ac mae'n gweddu i nod Ofcom o annog ymagweddau agored a chydweithiol at amrywiaeth a chynhwysiad ar draws y sector cyfan. Byddwn yn parhau â'n trafodaethau gyda'r SVoD trwy gydol 2020/21.

NETFLIX

O ran amrywiaeth ei weithlu, mae Netflix yn weithrediad bach o hyd ond yn tyfu yn y DU, ac mae'n dweud wrthym bod ganddo gynlluniau i fonitro amrywiaeth ei weithlu, yn y ffordd y mae'r cwmni'n ei wneud yn UDA. Fel cwmni byd-eang, mae Netflix yn [cyhoeddi](#) data ar ei weithlu byd-eang o ran rhywedd, a'i weithlu yn UDA o ran hil/ethnigrwydd.

Dywed Netflix fid ei gynyrchiadau creu cyfleoedd cyflogaeth ar draws cenedloedd a rhanbarthau'r DU ac yn 2019, creodd Netflix dros 5000 i gast a chrwi ar gynyrchiadau a chyd-gynyrchiadau DU gwreiddiol. Roedd crynhoad y cynyrchiadau wedi'i ledaenu ar draws amrywiaeth o ddinasoedd a threfi yn Lloegr o Norwich i Lerpwl yn ogystal â Chasnewydd yng Nghymru a Chaeredin yn Yr Alban. Erbyn diwedd 2020, bydd Netflix yn gwario oddeutu \$1bn ar gynnwys sy'n tarddu o'r DU a chynnwys o'r tu allan i'r DU a gynhyrchir yn y DU.

Mae Netflix wedi rhannu ei **Ganllawiau ar yr Arferion Gorau o ran Amrywiaeth a Chynhwysiad yn y DU** [gweler isod] sy'n cefnogi'r gwaith o gynhyrchu ei gyfresi gwreiddiol a gomisiynir yn y DU. Mae'r cwmni'n dweud bod y canllawiau hyn yn gosod ystod o dargedau uchelgeisiol y byddai Netflix yn hoffi eu cyrraedd ar gyfer cynrychioli talent lleiafrifoedd ethnig, rhywedd, anabledd a LGBTQ+. Dywedodd Netflix wrthym mai bwriad y canllawiau hyn yw sbarduno trafodaeth â phartneriaid cynhyrchu, gan dynnu sylw at ddiffygion a'r rhesymau y tu ôl iddynt er mwyn i Netflix allu parhau i wella ei ddull gweithredu.

Esboniodd Netflix ei fod wedi cynyddu ei ffocws ar gynnwys lleol yn y DU ac, ers 2019, wedi ehangu ei arlwy o gynnwys yn y DU gyda 50 o sioeau wedi'u cynhyrchu. Mae'r cwmni wedi penodi 10 comisiynydd yn y DU i oruchwylio amrywiaeth o genres. Dywed Netflix fod yr holl gomisiynwyr hyn

wedi datblygu eu gyrfaedd mewn Ffilm a Theledu yn y DU, gan gynnwys gyda'r darlledwyr gwasanaeth cyhoeddus.

Mae natur ddatganoledig i weithrediadau'r darlledwr, yn strwythurol ac yn ddiwylliannol²⁷, ac mae hyn yn caniatáu annibyniaeth greadigol ac ariannol sylweddol i'r swyddogion gweithredol o ran comisiynu. Mae cael mwy nag un gwneuthurwr penderfyniadau annibynnol yn y broses gomisiynu yn rhywbeth y mae Netflix yn credu sy'n arwain yn naturiol at ystod mwy amrywiol o gynnwys ar y gwasanaeth, a mwy o bobl yn gweld eu bywydau'n cael eu hadlewyrchu ar y sgrin.

Mae buddsoddiad Netflix mewn hyfforddiant yn cynnwys cynlluniau fel y fenter 'Diverse Directors' ar gyfer 'Top Boy'²⁸.

Mae'r llwyfan wedi lansio casgliad o ffilmiau, cyfresi byrion a chyfresi Teledu sy'n dathlu'r profiad Du Prydeinig. Cafodd y casgliad hwn o gynnwys ei lansio ar gyfer Mis Hanes Pobl Dduon ond bydd yn aros ar y gwasanaeth ac yn parhau i dyfu ar ôl hynny.

Dywed Netflix fod ei gynnwys a gomisiynir yn y DU yn adlewyrchu hanes, diwylliant a nodweddion penodol eraill y DU ac mae wedi rhoi enghreifftiau o sioeau sy'n taro tant ymysg cynulleidfaoedd ym Mhrydain, gan gynnwys 'The Crown', 'After Life', drama gyfnod pêl-droed 'The English Game', rhaglen ddogfen chwaraeon 'Sunderland Til I Die', 'Our Planet', ac animeiddiad cyntaf Netflix i blant, 'Robin Robin' gan Aardman Productions.

"Canllawiau Netflix ar yr Arferion Gorau o ran Amrywiaeth a Chynhwysiad yn y DU

Pam ein bod yn gwneud hyn?

Rydym am sicrhau bod ein sioeau'n amrywiol o flaen y camera a thu ôl iddo, ac yn fwy penodol adlewyrchu amrywiaeth poblogaeth y DU. Rydym am i amodau gwaith ein holl sioeau adlewyrchu diwylliant ein cwmni Netflix ac felly bod yn gefnogol ac yn gynhwysol ar bob lefel. Gwyddom fod llawer o waith i'w wneud cyn bod amrywiaeth a chynhwysiad yn safonol ar draws diwydiant teledu'r DU. Felly, mae angen i ni sbarduno sgysiau a champau gweithredu i gynyddu amrywiaeth a chynhwysiad ar draws ein holl raglenni a'r timau rydym yn eu hadeiladu i greu rhaglenni gwyh. Datblygwyd y canllawiau isod ar y cyd ag ymgynghorwyr allanol; maent yn debygol o barhau i esblygu'n unol â'n hanghenion a'n dealltwriaeth o arfer gorau.

Sut?

- *Cadw pethau'n sym! – byddwn yn amlinellu'n glir beth yw'r arferion gorau yn ein barn ni (a fydd yn datblygu wrth i ni ddysgu o bosibl)*
- *Annoq trafodaeth – o'r canllawiau yn y cyfnod datblygu/cynnig cynnar ac unwaith eto wrth i'r gwaith paratoi ddechrau, a drwy gydol y cynhyrchiad*
- *Cydweithio ar atebion – Cynhyrchiad a Swyddogion Gweithredol Netflix*

²⁷ Gweler y [ddogfen gan Netflix am eu diwylliant](#).

²⁸ Mae [erthygl Broadcast](#) ar Top Boy yn nodi sut mae'r cynhyrchiad yn "hyfforddi'r genhedlaeth nesaf o gyfarwyddwyr du":

Y Canllawiau

Ar yr adegau perthnasol yn y broses gynhyrchu, gwneud pob ymdrech bosibl i gyrraedd y targedau canlynol²⁹:

BAME

- O leiaf 20% o rolau siarad oni bai fod cywirdeb ffeithiol/hanesyddol yn nodi'n wahanol
- O leiaf un awdur BAME ym mhob ystafell awduron
- O leiaf un Pennaeth Adran, Cynhyrchydd neu Gyfarwyddwr BAME ar bob rhaglen

Rhywedd

- Anelu at gydbwysedd rhwng y rhywiau yn ystafelloedd awduron ar bob rhaglen
- Ar raglenni sy'n cynnwys mwy nag un Cyfarwyddwr, o leiaf un Cyfarwyddwr sy'n ferch
- Anelu at gydbwysedd rhwng y rhywiau o ran Penaethiaid Adran ar bob rhaglen

Anabledd

- Un rôl siarad ar gyfer actor ag anabledd cofrestredig oni bai fod cywirdeb ffeithiol/hanesyddol yn nodi'n wahanol
- Dylid castio actorion anabl mewn rolau anabl oni bai fod llinell stori/cywirdeb ffeithiol/hanesyddol yn nodi'n wahanol
- Rhaid cael awdur a/neu ymgynghorydd ag anabledd cymaradwy ar gyfer cymeriadau anabl sy'n ymddangos yn helaeth mewn cyfres a/neu ar gyfer cyfres â themâu anabledd
- Gweithio gydag actorion ac aelodau'r criw a'u cefnogi ynghylch unrhyw addasiadau rhesymol sydd eu hangen i alluogi'r unigolyn/unigolion i weithio ar y cynhyrchiad

Amrywiaeth Economaidd-Gymdeithasol

- Ymrwymiad i sicrhau nad oes unrhyw intern na staff profiad gwaith ar gynrychiadau Netflix yn cael llai na Chyflog Byw'r DU (neu Gyflog Byw Llundain yn dibynnu ar y lleoliad)
- Talu costau teithio/treuliau ar gyfer cast sydd wedi'u lleoli y tu allan i Lundain ar gyfer adalwadau

LHDTC+

- Ymrwymiad i sicrhau cynrychiolaeth yn ystafelloedd awduron ac mewn rolau cynhyrchu cyflogedig ar y set. Er ei bod yn anghyfreithlon holi'n uniongyrchol am ddewis rhywiol/rhywioldeb unigolyn, dylid cael cyfleoedd i friffio asiantau ac ati pan fo hynny'n bosibl.
- Rhaid cael awdur a/neu ymgynghorydd LHDTC+ ar gyfer cymeriadau LHDTC+ sy'n ymddangos yn helaeth mewn cyfres a/neu ar gyfer cyfres â themâu LHDTC+.
- Dylid castio actorion trawsryweddol mewn rolau trawsryweddol
- O leiaf 8% o gymeriadau mewn rolau siarad yn cael eu cynrychioli fel rhai LHDTC+ oni bai fod cywirdeb ffeithiol/hanesyddol yn nodi'n wahanol

Cyffredinol

- Holl dimau Netflix i gymryd rhan mewn hyfforddiant ymwybyddiaeth o Respect@Netflix i hyrwyddo amgylchedd gwaith cynhwysol i bawb

²⁹ Er eglurder, mae'r rhain yn dargedau uchelgeisiol yr hoffem eu cyflawni, nid cwotâu neu ofynion. Bydd pob penderfyniad cyflogi yn seiliedig ar deilyngdod, nid ar nodweddion unigolyn.

Canolbwyntio ar lwybr at lwyddiant

- *Os nad oes modd bodloni canllaw yn ystod cyfres cyntaf rhaglen, mae angen cofnodi'r rhesymau ac edrych eto ar yr ymdrechion hyfforddi presennol ac yn y dyfodol i sicrhau y gellir ei fodloni yn y cyfresi nesaf.*

Ystyriaethau cyfreithiol

Yn y DU mae gwahaniaeth rhwng gwahaniaethu anghyfreithlon a gweithredu positif:

- *Mae gwahaniaethu'n anghyfreithlon: Mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu ar sail rhyw, rhywedd, anabledd, hil neu darddiad ethnig (a rhai nodweddion gwarchodedig eraill). Mae'n rhad i gwmni beidio â chynnig cyflogaeth neu waith arall i rywun gan eu nod (neu heb fod) yn fenyw, anabl neu o gymuned BAME. Wrth benderfynu pwy sy'n cael swydd, dylai'r cyflogwr edrych ar y sgiliau a phrofiad y mai eu hangen i berfformio'r rôl a phenderfynu pwy fyddai'r person gorau a medru rhoi tystiolaeth o'r penderfyniad os caiff ei herio.*
- *Gweithredu positif: Mae "Gweithredu positif" yn golygu'r camau y gall cyflogwr eu cymryd yn gyfreithiol i annog pobl o grwpiau sydd ag anghenion gwahanol neu hanes blaenorol o anfantais neu gyfranogiad isel i ymgeisio am swyddi. Er enghraifft, gall cyflogwr ddefnyddio gweithredu positif pan fo'n tybio'n rhesymol ac ar sail tystiolaeth bod cyfranogiad pobl o gefndiroedd BAME, menywod neu bobl anabl (nei grwpiau gwarchodedig eraill), yn anghymesur o isel. Yn y fath achos, gall cyflogwr gymryd camau cymesur i alluogi neu annog cyfranogiad. Cyn neu yn y cam ymgeisio, gallai cyflogwr gymryd camau i annog pobl o grwpiau wedi'u tangynrychioli i ymgeisio, neu fe allai gynnig hyfforddiant neu gefnogaeth. Nid yw'r "gweithredu positif" hwn yr un peth â "gwahaniaethu positif" nad yw wedi'i ganiatáu, fel yr esboniwyd uchod."*



Dywedodd Amazon wrthym ei fod yn canolbwyntio ar sut gall Prime Video ddarparu'r ystod fwyaf amrywiol bosibl o raglenni i'w gwsmeriaid yn y DU, ac yn fyd-eang.

Mae'n dal yn ddyddiau cynnar ar dîm UK Originals y cwmni, ar ôl cael ei sefydlu yn 2017, ac esboniodd Amazon fod Prime Video wrthi'n adeiladu ei dîm comisiynu yn y DU ac yn gweithio gydag amrywiaeth o gwmnïau cynhyrchu. Mae'r cwmni wedi dweud ei fod, drwy ei gomisiynau cyntaf, yn dangos ymrwymiad i gyflwyno safbwyntiau amrywiol yn ei gatalog.

Mae Amazon Prime Video wedi cyhoeddi y bydd 'Jungle' yn cael ei gynhyrchu, cyfres ddrama chwe rhan ar faes cerddoriaeth 'grime a drill' y DU. Mae Amazon yn anelu at "rymuso casgliad amrywiol o storïwyr o Brydain i greu cynnwys cyfareddol sy'n adlewyrchu amrywiaeth y DU heddiw³⁰".

Mae 'Small Axe', cyfres ddrama antholeg sy'n seiliedig ar brofiadau pobl dduon Prydeinig sy'n ymestyn dros chwe degawd, yn bartneriaeth rhwng Amazon Studios a BBC Studios. Fel rhan o'r gwaith o gynhyrchu'r gyfres hon, roedd ffocws penodol ar hyfforddi a recriwtio staff cynhyrchu mewn dau faes – talent o leiafrifoedd ethnig fel penaethiaid adran a chyfleoedd lefel mynediad i weithwyr dosbarth gweithiol.

Dywed Amazon Prime Video fod ei gynnwys gwreiddiol wedi'i ledaenu ar draws gwledydd a rhanbarthau'r DU, ac mae ganddo gyfres dod o hyd i gariad â thema LHDTC+ newydd yn yr arfaeth.

Ar wahân i gomisiynu, dywed Amazon Prime ei fod yn ymfalchïo yn ei ddiwylliant unigryw sy'n anrhydeddu ac yn parchu gwahanol safbwyntiau, ac sydd wedi'i wreiddio yn ei [ymrwymiad i amrywiaeth](#).

Mae Amazon Prime Video hefyd yn weithredol ar draws nifer o bartneriaethau rhanddeiliaid i hyrwyddo amrywiaeth yn niwydiant y DU. Cymerodd y cwmni ran mewn ymarfer gwranddo (ynghyd â'r BBC, ITV, Channel 4 a Netflix) gyda'r Tasglu Teledu BAME, ar ôl iddo gyhoeddi llythyr yn mynnu camau gweithredu ar gydraddoldeb hiliol. Mae'r cwmni hefyd wedi ymuno â Chlymblaid y DU dros Newid, ynghyd â darlledwyr gwasanaeth cyhoeddus eraill a sefydliadau'r diwydiant, a hynny i fynd i'r afael â materion fel ymateb y diwydiant cyfan i fwlio, aflonyddu ac achosion o wahaniaethu tuag at grwpiau ar y cyrion.

Mae Amazon Prime Video wedi bod yn gweithio mewn partneriaeth â Triforce Creative Network, sefydliad sy'n hyrwyddo cynhwysiad a mynediad at y diwydiant ar gyfer talent amrywiol, a hynny ar WriterSlam – cynllun datblygu cystadleuol ar gyfer sgriptwyr sy'n cynnwys comisiwn datblygu â thâl gan Amazon.

³⁰ [Variety, 27 Awst 2020.](#)

Ymateb Ofcom

Rydym wedi'n calonogi gan agwedd agored Netflix ac Amazon Prime i drafod a rhannu eu meddyliau am amrywiaeth gyda ni wrth iddynt barhau i gynyddu eu hól troed darlledu a chynhyrchu yn y DU.

Dros y flwyddyn nesaf rydym yn annog y SVoD i fesur a chyhoeddi daya ar gyfansoddiad eu gweithlu, fel sy'n wir ar gyfer darlledwyr y DU. Yn ei ffigurau amrywiaeth y gweithlu yn yr Unol Daleithiau er enghraifft, mae Netflix yn amlygu'r dadansoddiad o gynrychiolaeth yn ôl grŵp ethnig, yn hytrach na chyfansymio ffigur cyffredinol ar gyfer gweithwyr o leiafrifoedd ethnig. Mae Ofcom eisoes yn gofyn am hyn gan ddarlledwyr yn y DU ac rydym yn gobeithio y bydd Netflix yn gallu cyflwyno canfyddiadau cyfatebol ar ethnigrwydd a nodweddion eraill ar gyfer ei weithlu yn y DU cyn bo hir.

Rydym yn cydnabod bod enghreifftiau cadarnhaol o gyd-gynrychiadau y mae'r ddau brif SVoD wedi'u cefnogi sy'n cynyddu amrywiaeth y cynnwys sydd ar gael i gynulleidfaoedd yn y DU, a hefyd yn ehangu'r gefnogaeth i dalent newydd ac amrywiol.

Ar gyfer Netflix ac Amazon, mae'n ymddangos bod gan amrywiaeth eu cynnwys gysylltiad agos â model busnes sy'n canolbwyntio ar bedwar ban byd ac sy'n gorfod darparu ar gyfer llawer o wahanol anghenion gwyllo ac archwaeth diwylliannol ar yr un llwyfan.

Ni wyddwn eto sut bydd y dull gweithredu hwn yn gwasanaethu cynulleidfaoedd lleol amrywiol yn y DU yn y tymor hwy, ac a fydd y cynnydd yn nifer y bobl sy'n cael eu recriwtio ar gyfer rolau cynhyrchu yn y DU gan yr SVoDs yn cyfrannu at gynaliadwyedd gyrfaedd ar draws y sector cynhyrchu llawrydd yn y dyfodol. Gan mai dim ond mewn genres penodol y mae'r prif llwyfannau yn comisiynu, ni allwn eto ddweud bod gennym ddarlun clir o sut mae SVoDs yn effeithio ar amrywiaeth ar draws pob math o gynnwys. Mae agweddau eraill i'w hystyried, fel effaith cyllidebau cynnwys sylweddol ar gostau cynhyrchu yn y DU, ac a fydd cael telerau masnachu gwahanol i ddiwydiant y DU yn grymuso straeon amrywiol ai peidio yn y tymor hir. Cafodd rhai o'r cwestiynau hyn eu harchwilio gan y darlledwyr gwasanaeth cyhoeddus a diwydiant ehangach y DU yn nigwyddiad Sgrin Fach: Trafodaeth Fawr Ofcom³¹, a oedd yn edrych ar ddyfodol darlledu gwasanaeth cyhoeddus yn y DU.

Yn ogystal â Netflix ac Amazon Prime Video, rydym hefyd yn ymwybodol bod cwmnïau byd-eang eraill wedi lansio eu gwasanaethau SVoD eu hunain yn y DU yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, fel Apple TV+ a Disney+. Rydym yn gobeithio gallu ymgysylltu â'r llwyfannau hyn a llwyfannau eraill dros y flwyddyn nesaf, er mwyn gallu datblygu ymhellach ein gwybodaeth a'n dealltwriaeth o'r gwahanol ddulliau gweithredu y mae'r rheini sy'n ffrydio yn y DU yn eu defnyddio ar gyfer amrywiaeth a chynhwysiad.

³¹ [Sgrin Fach: Trafodaeth Fawr](#)