

Amrywiaeth a chyfleoedd cyfartal yn radio

Adroddiad monitro ar y diwydiant radio yn y DU



Gorffennaf 31 2019

Rhagair gan y Prif Weithredwr

Mae Radio yn un o golofnau diwylliannol gwych a pharhaol y DU. Ond nid yw byth yn aros yn ei hunfan. Mae miliynau o bobl yn dod o hyd i ffyrdd newydd o wrando bob blwyddyn, o ffrydio oddi ar y we i bodlediadau a seinyddion clyfar. Mae cannoedd o orsafoedd cymunedol yn awr ar yr awyr. Ac mae naw deg y cant ohonom yn dal i wrando ar radio traddodiadol yn ein ceir a'n cartrefi bob wythnos.



Wrth i'r dechnoleg esblygu, felly hefyd y gwna ein cymdeithas. Ac eto nid yw ein diwydiant radio eto'n adlewyrchu ehangder y cymunedau y mae'n eu gwasanaethu ledled y DU. Mae darlledwyr yn aml wedi cael trafferth i ddenu'r doniau gorau o ystod eang o gefndiroedd – waeth beth yw eu hoed, anabledd, ethnigrwydd, ffydd, rhywedd neu gyfeiriadedd rhywiol.

Mae helpu i gynyddu amrywiaeth eu gweithlu yn flaenoriaeth i Ofcom, a dyma ein hail adroddiad ar eu cynnydd. Mae'n edrych ar y chwe nodwedd uchod, gan gwmpasu bron i 9,000 o staff ar draws 16¹ cwmni.

Eleni, rydyn ni'n canolbwyntio eto ar y tri phrif ddarlledwr radio: y BBC, Bauer a Global. Rydym wedi canfod cynnydd gwirioneddol- ond mae llawer eto i'w wneud.

Yr her gyntaf yw casglu data gwell. Y llynedd, bu i ni ganfod diffyg gwybodaeth, a oedd yn bryderus, gyda rhai darlledwyr mawr yn methu ag asesu amrywiaeth eu gweithwyr ar draws ystod o nodweddion. Felly, rwy'n falch bod casglu data wedi gwella ar draws y diwydiant.

Eleni, mae naw o'n prif ddarlledwyr wedi darparu data ar gyfer pob un o'r chwe nodwedd, i fyny o ddim ond dau y llynedd. Lle nad oedd ond un o wyth o brif gwmnïau radio yn cofnodi data ar gyfeiriadedd rhywiol, erbyn hyn mae pump o'r wyth yn gwneud hynny. Ac mae dwywaith cynifer yn mesur oed eu gweithwyr, a chrefydd neu gred.

Ond mae rhai bylchau mawr yn dal i fodoli. Er enghraifft, dim ond deg allan o 16² o gwmnïau sy'n casglu ffigurau ar gyfeiriadedd rhywiol.

Lle mae gennym ddata, mae cynrychiolaeth llawer o grwpiau yn amlwg yn cymryd amser i wella. Mae menywod yn parhau i fod yn llai tebygol o ddal swyddi uwch, tra bod pobl anabl a rhai sydd o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig yn dal i gael eu tangynrychioli ar draws radio.

Mae gweithluoedd yn datblygu'n raddol, felly bydd newid yn cymryd amser. Yn bwysig, mae llawer o uwch arweinwyr wedi sefydlu strategaethau amrywiaeth a chynhwysiant. Yma, rydym yn adrodd ar brofiad gwaith a chynlluniau hyfforddi, rhwydweithiau gweithwyr ac arferion recriwtio teg – y cyfan wedi'u cynllunio i gynyddu'r recriwtio a datblygu pobl a allai fel arall fod wedi cael trafferth cael troed drwy'r drws.

Yn Ofcom rydyn ni hefyd yn gweithio i wella ein hamrywiaeth ein hunain. Ni yw rheoleiddiwr y radio ar gyfer y DU gyfan, y gwledydd a'r rhanbarthau, felly rhaid i ni adlewyrchu'r gymdeithas yr ydym yn ei gwasanaethu. Mae gennym ninnau hefyd ragor i'w wneud o ran cyflawni ein targedau mewnol, ehangu amrywiaeth ein byrddau a'n pwyllgorau cynghori, a gwella ein data ein hunain.

Yn y flwyddyn i ddod, byddwn yn parhau i weithio gyda darlledwyr, yn rhannu arferion da ac yn cefnogi eu gwaith i gasglu data gwell, i ddeall eu gweithluoedd a gwella cynrychiolaeth.

Mae llawer i'w wneud o hyd. Ond rwy'n credu bod ein darlledwyr yn cydnabod yn gynyddol y buddion creadigol, diwylliannol a masnachol a ddaw yn sgil yr ymdrechion hynny.

Sharon White
Prif Weithredwr, Ofcom

Crynodeb

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

Fel y rheoleiddiwr cyfathrebiadau, nod Ofcom yw sicrhau bod pobl yn y DU yn cael y gorau o'r gwasanaethau rydyn ni'n eu rheoleiddio. Ar gyfer y diwydiant radio, mae hynny'n golygu annog darlledwyr i adlewyrchu, a bod yn berthnasol i fywydau amrywiol y gwrandawyr y maent yn eu gwasanaethu.

Ffordd bwysig o wneud i hyn ddigwydd yw drwy hyrwyddo cyfle cyfartal ar gyfer cyflogaeth a hyfforddiant yn y sector darlledu radio. Mae cael mwy o amrywiaeth yn y byd darlledu radio yn flaenoriaeth i Ofcom, ac rydyn ni'n gweithio'n agos gyda'r diwydiant a'r llywodraeth i wneud cynnydd.

Beth sy'n cael sylw yn yr adroddiad hwn

Dyma ein hail³ adroddiad ar amrywiaeth ym maes darlledu radio yn y DU. Mae'n cyflwyno ein canfyddiadau ar draws y darlledwyr radio mwy y mae Ofcom yn eu rheoleiddio.

Fel un o amodau eu trwyddedau, mae'n ofynnol i ddarlledwyr radio hyrwyddo cyfle cyfartal ym maes cyflogaeth rhwng dynion a menywod, rhwng pobl o wahanol grwpiau hil a phobl anabl, a gwneud trefniadau ar gyfer hyfforddiant. I'n helpu i asesu sut mae darlledwyr yn bodloni'r gofynion hyn, mae Ofcom yn gofyn iddyn nhw ddarparu gwybodaeth am eu polisiau cyfle cyfartal ac am gyfansoddiad eu gweithlu, ac rydym yn nodi hynny yn yr adroddiad hwn. O 403 o sefydliadau (gan gynnwys y BBC), yr oedd 16 (yn rhoi cyfrif am 8,916 o weithwyr) yn cyrraedd y trothwy

sylfaenol⁴ i ddarparu gwybodaeth ac maent wedi'u cynnwys yn ein ffigurau a ddefnyddir i gynrychioli'r diwydiant radio yn y DU.⁵

Mae'r adroddiad hwn yn edrych ar amrywiaeth a chyfle cyfartal yn ystod 2018. Rydym yn cymharu'r diwydiant drwyddo draw, ond yn canolbwyntio'n benodol ar y tri phrif ddarlledwr, Gwasanaethau Radio'r BBC yn y DU ("Radio'r BBC"), Global Media & Entertainment Limited ("Global") a Bauer Radio Ltd ("Bauer"), ar draws y chwe nodwedd warchodedig: rhywedd; grŵp hil; anabledd; oed; cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd neu gred.⁶ Lle bo'r data'n ddigonol i wneud hynny, rydyn ni'n edrych ar chwe phrif swydd a thair lefel o swyddogion uwch o fewn y diwydiant.

Nifer y cyflogeion a broffiliwyd ar draws y diwydiant radio yn y DU, yn ôl is-gategori

Mae'r adroddiad hwn yn ystyried yn gyntaf a oedd data'n cael ei gasglu'n well yn 2018 nac yn 2017 a pha fylchau sy'n parhau ('Casglu Data' a'r bwlch data' ar dudalen 10). Mae'n mynd ymlaen i edrych beth mae'r data yn ei ddweud wrthym am amrywiaeth yn y diwydiant ('Beth mae amrywiaeth yn ei olygu yn 2018' ar dudalen 15).

Fel y llynedd, roeddem yn gofyn i ddarlledwyr ddarparu data ynghylch y tair nodwedd warchodedig lle mae gennym bwerau i wneud hynny: rhywedd, grŵp hil ac anabledd (roedd hyn yn ofynnol). Hefyd, roeddem wedi gofyn am wybodaeth am nodweddion gwarchodedig eraill⁷ a amlinellwyd yn Neddf Cydraddoldeb 2010: oed; cyfeiriadedd rhywiol; crefydd neu gred; beichiogrwydd a mamolaeth; ac ailbennu rhywedd (roedd hyn yn wirfoddol). Roedd y

cais hwn am wybodaeth yn cynnwys gofyn am wybodaeth ynghylch gweithlu pob darlledwr ac unrhyw fanylion ynghylch y trefniadau cyfredol sydd ganddynt yn eu lle, fel polisiau recriwtio, hyfforddiant staff, datganiadau polisi cyfle cyfartal ac unrhyw waith monitro a wneir ganddynt ar gyfansoddiad eu gweithlu.⁸ Am y tro cyntaf, rydym hefyd wedi gofyn i ddarlledwyr roi gwybodaeth i ni am eu gwaith ar amrywiaeth economaidd-gymdeithasol.

Mae hyb amrywiaeth ar-lein Ofcom⁹ yn darparu rhagor o wybodaeth am y fethodoleg¹⁰ sydd y tu ôl i'r adroddiad hwn, gan gynnwys y sail gyfreithiol dros fynnu'r wybodaeth hon gan ddarlledwyr. Cafodd y data ei gasglu drwy holiadur a anfonwyd at ddarlledwyr ac mae'n seiliedig ar systemau adrodd y darlledwyr eu hunain. O'r herwydd, efallai bod rhai amrywiaethau o ran sut y caiff rhai is-gategoriâu eu diffinio.¹¹

Newidiadau ers y llynedd

Yn dilyn adolygiad o arolwg y llynedd, rydym wedi gwella'r fethodoleg casglu data ar gyfer yr adroddiad hwn, er mwyn cael gwybodaeth fanylach ac o well ansawdd. Mae crynodeb llawn o'r newidiadau hyn a'r derminoleg a ddefnyddiwyd gennym eleni ar gael yn y ddogfen methodoleg.

Cynnydd ar gasglu data

Mae adroddiad eleni yn nodi gwelliant sylweddol ar draws y diwydiant ar gasglu data, gyda naw darlledwr yn darparu data ar yr holl nodweddion¹² o'i gymharu â dau y llynedd (y BBC a Celador, ac o'r ddau yma, dim ond data'r BBC oedd bron yn gyflawn ar draws yr holl nodweddion). Mae'r cynnydd y diwydiant yn amlygu'r camau mae darlledwyr yn eu cymryd i fynd i'r afael â'r heriau a nodwyd yn adroddiad y llynedd.

Fodd bynnag, mae bylchau sylweddol yn y data yn parhau ar draws yr holl ddiwydiant yn rhai nodweddion a/neu swyddi. Mae gan ddarlledwyr ragor i'w wneud i wella'r gwaith o fonitro'u gweithluoedd ar draws yr holl nodweddion a swyddi, ac i gael dealltwriaeth gynhwysfawr o'r bobl sy'n gweithio iddyn nhw.

Cynnydd ar gynrychiolaeth

Mae lefelau trosiant gweithwyr yn broses raddol, felly ni fyddem yn disgwyl i bob elfen o broffiliau amrywiaeth darlledwyr fod wedi newid yn ddramatig dros y flwyddyn ddiwethaf.

Felly, mae'n hanfodol bod gan ddarlledwyr masnachol¹³ gynlluniau yn eu lle i dargedu cyfle cyfartal a datblygiad i'w gweithwyr i fynd i'r afael â meysydd lle mae'r gynrychiolaeth wannaf. Yn benodol, mae tangynrychiolaeth yn parhau yng nghyswllt y canlynol:

- menywod (mewn swyddi uwch reoli a swyddi STEM¹⁴);
- pobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig; a
- phobl anabl.

Cynnydd ar drefniadau cyfle cyfartal a mentrau amrywiaeth a chynhwysiant

Ers ein hadroddiad diwethaf, rydyn ni wedi edrych ar y trefniadau sydd gan bob darlledwr i hyrwyddo cyfle cyfartal. Lle roedden ni'n credu bod y rhain yn annigonol, aethom ati i siarad â darlledwyr a gweithio gyda nhw i wella'u harferion. Mae'n galonogol y gwelwyd arwyddion o gynnydd, sy'n nodi bod darlledwyr wedi cydnabod y manteision masnachol a diwylliannol o ddeall eu gweithluoedd a datblygu mentrau a pholisïau amrywiaeth i hyrwyddo cyfle cyfartal. Mae'r camau hyn yn cynnwys mesurau i wella recriwtio a datblygu mwy o weithwyr sydd â nodweddion gwarchodedig penodol; arferion recriwtio teg; rhwydweithiau newydd i weithwyr; profiad gwaith neu gynlluniau hyfforddiant; ac uwch reolwyr yn arwain strategaethau amrywiaeth a chynhwysiant.

Casgliad

Rydyn ni'n deall bod cynnydd ystyrlon ar amrywiaeth yn cymryd amser, ymrwymiad a dealltwriaeth ar bob lefel mewn cwmni. Nid dim ond mater o fonitro'r niferoedd o fewn y gweithlu ydyw, mae angen newid diwylliannol a gwerthfawrogiad o wahaniaeth: galluogi pobl gyda gwahanol sgiliau a thalentau i ddod i mewn a gwneud cynnydd yn y diwydiant radio.

Mae tryloywder yn hanfodol. Tra bydd bylchau data yn bodoli, fydd gan ddarlledwyr ddim darlun cywir o gyfansoddiad eu gweithwyr nac o unrhyw dangynrychiolaeth. Fel rheoleiddiwr y diwydiant, mae gan Ofcom hefyd ragor o waith i'w wneud yn y maes hwn.

Mae rhannau o'r sector radio wedi cymryd camau breision yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, gan gyflawni data manylach a gwell cynlluniau amrywiaeth a chynhwysiant. Ond mae llawer mwy

o waith eto i'w wneud. Mae'r adroddiad hwn yn dangos nad yw'r cynlluniau a'r camau i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth bob amser yn cael effaith gadarnhaol ar y data yn syth, gan ei bod yn cymryd amser i brosesau newydd ymsefydlu a newid y diwylliant.

Gall ein gwaith fel rheoleiddiwr safonau ar gyfer radio'r DU ein helpu ni i ddeall pa feysydd y mae'r cyhoedd yn teimlo'n gryf amdanynt o ran amrywiaeth ym maes darlledu. Rydym yn ymwybodol bod materion yn ymwneud ag amrywiaeth a nodweddion gwarchodedig yn achosi pryder cynyddol i gynulleidfaoedd yn y DU.

Bydd Ofcom yn parhau i helpu'r diwydiant i gyflawni'r nodau sydd wedi'u nodi yn yr adroddiad hwn. Byddwn yn cefnogi ac yn hwyluso trafodaethau â darlledwyr a'r sector yn ehangach.

Ôl-nodiadau

- 1 Er bod 17 o ddarlledwyr wedi bodloni'r trothwy cymhwysedd, does gan un ohonynt (the Word Network) ddim gweithwyr yn y DU felly nid yw wedi'i gynnwys yn ein ffigurau am y diwydiant. Fodd bynnag, maent wedi cael eu cofnodi ar wahân yn yr adroddiad: Amrywiaeth ar draws y diwydiant ehangach.
- 2 Gweler troednodyn 1.
- 3 [Adroddiad y llynedd](https://www.ofcom.org.uk/__data/assets/pdf_file/0025/114829/Diversity-in-radio-2018.pdf), cyhoeddwyd 13 Mehefin 2018. (https://www.ofcom.org.uk/__data/assets/pdf_file/0025/114829/Diversity-in-radio-2018.pdf)
- 4 Roedd yn rhaid i'r BBC a'r darlledwyr radio a drwyddedir gan Ofcom, sydd wedi'u hawdurdodi i ddarlledu am fwy na 31 diwrnod y flwyddyn, ac sydd â dros 20 o weithwyr, ddarparu gwybodaeth am amrywiaeth. Nid oedd yn rhaid i ddarlledwyr nad oeddent yn cyrraedd y trothwy hwn wneud hynny. Mae rhestr lawn o'r darlledwyr a oedd yn cyrraedd y trothwy i'w gweld yn Atodiad A.
- 5 Gweler troednodyn 1.
- 6 Fel y nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010.
- 7 Cyfeirir at nodweddion gwarchodedig fel nodweddion hefyd yn yr adroddiad hwn.
- 8 Y cyfnod data y gofynnwyd amdano oedd Ionawr i Ragfyr 2018.
- 9 <https://www.ofcom.org.uk/cymru/tv-radio-and-on-demand/information-for-industry/guidance/diversity>
- 10 Amrywiaeth a chyfle cyfartal ym maes radio 2019- Methodoleg.
- 11 Yn benodol, swyddi a'r rhai a dderbyniodd hyfforddiant.
- 12 Bauer, Radio'r BBC, Celador, Communicorp UK, Global, Lincs FM Group, Nation Broadcasting, SSVC, a'r Wireless Group.
- 13 Mae'r BBC wedi sefydlu cynlluniau sy'n cael eu targedu'n benodol ar fynd i'r afael â thangynrychiolaeth o fewn eu sefydliad.
- 14 STEM: Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg.