

---

# Rhaglen Amrywiaeth a Chynhwysiant Ofcom 2018-2022

---

**YMGYNGHORIAD:**

Dyddiad Cyhoeddi: 23 Ionawr 2018

Dyddiad Cau ar gyfer Ymateb: 23 Chwefror 2018

# Gair am y ddogfen hon

---

Mae Rhaglen Amrywiaeth a Chynhwysiant Ofcom yn egluro sut mae amrywiaeth a chydaddoldeb yn hanfodol i'r ffordd rydym ni'n gweithredu, fel cyflogwr ac fel rheoleiddiwr cyfathrebiadau'r DU.

Mae'n adolygu'r cynnydd rydym wedi'i wneud ers sefydlu ein Cynllun Cydraddoldeb Sengl yn 2014, ac yn amlinellu ein camau gweithredu a'n hamcanion arfaethedig ar gyfer 2018-2022.

Eu pwrpas yw:

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

Mae'r ddogfen hon yn rhoi cyfle i'r rheini sydd â diddordeb yng ngwaith Ofcom ar amrywiaeth a chydaddoldeb i wneud sylwadau ar ein hamcanion, ac i awgrymu unrhyw weithgareddau a ddylai fod yn rhan o'n Rhaglen Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Mae copi Braille o'r ymgynghoriad hwn ar gael ar gais, ac mae croeso i chi gyflwyno ymatebion mewn fformatau eraill – er enghraifft, recordiad sain neu fideo yn laith Arwyddion Prydain. Mae manylion cysylltu wedi'u nodi yn Atodiad 2, Ymateb i'r ymgynghoriad hwn. Byddwn yn cyhoeddi trawsgrifiad o unrhyw ymatebion sain neu fideo a gawn (oni bai fod eich ymateb yn gyfrinachol).

# Cynnwys

---

## Adran

1. Pwy ydym ni a beth rydym ni'n ei wneud	1
2. Cynnydd ers 2014	3
3. Crynodeb o Gynllun Gweithredu 2018-2022 ar Amrywiaeth a Chynhwysiant	8

## Atodiadau

A1. Rhaglen Amrywiaeth a Chynhwysiant: Cynllun Gweithredu Llawn 2018-2022	14
A2. Ymateb i'r ymgynghoriad hwn	32
A3. Egwyddorion ymgynghori Ofcom	35
A4. Dalen gyflwyno'r ymgynghoriad	36
A5. Cwestiynau'r ymgynghoriad	38

# 1. Pwy ydym ni a beth rydym ni'n ei wneud

- 1.1 Ofcom yw rheoleiddiwr cyfathrebiadau'r DU. Rydym yn rheoleiddio'r sectorau teledu a radio, telegyfathrebiadau llinellau sefydlog, gwasanaethau symudol, gwasanaethau post a'r tonnau awyr y mae dyfeisiau di-wifr yn eu defnyddio.
- 1.2 Rydym yn gweithredu o dan sawl Deddf Seneddol, a Deddf Cyfathrebiadau 2003 yn arbennig. Mae'r Ddeddf Cyfathrebiadau yn datgan mai hyrwyddo buddiannau defnyddwyr yw prif ddyletswydd Ofcom. Rydym yn gwneud yn siŵr bod pobl yn y DU yn cael y gorau o'u gwasanaethau cyfathrebiadau a'u bod yn cael eu hamddiffyn rhag sgamiau ac arferion twyllodrus, gan sicrhau ar yr un pryd bod cystadleuaeth yn gallu ffynnu. Mae cyflawni'r ddyletswydd hon wrth galon popeth a wnawn.
- 1.3 Mae gennym hefyd ddyletswyddau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i hyrwyddo cyfle cyfartal. Mae hyn yn golygu bod gennym gyfrifoldeb i wneud y canlynol:
  - a) cael gwared ar wahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth;
  - b) hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n perthyn i grwpiau gwarchoddedig<sup>1</sup> a phobl sydd ddim yn perthyn i'r grwpiau hynny; a
  - c) meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n perthyn i grwpiau gwarchoddedig a phobl sydd ddim yn perthyn i'r grwpiau hynny.
- 1.4 Hefyd, mae adran 75 o Ddeddf Gogledd Iwerddon 1998 yn mynnu ein bod yn hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl sydd yn credu mewn crefyddau gwahanol, sydd â barn wleidyddol wahanol neu sy'n perthyn i grwpiau hiliol gwahanol. Mae'n rhaid i Ofcom ddarparu Cynllun Cydraddoldeb sydd wedi'i gymeradwyo, yn benodol i Ogledd Iwerddon, yn datgan sut rydym yn ceisio cyflawni ein dyletswyddau.
- 1.5 Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn effeithio ar bob math o faterion cyflogaeth, fel cynnig cyfleoedd hyfforddiant, sicrhau mynediad teg at gyfleusterau, rhoi'r hawl i fenywod a dynion gael cyflog cyfartal am waith cyfartal, polisïau absenoldeb mamolaeth a thadolaeth, a threfniadau gweithio hyblyg. Fel sefydliad sy'n cyflogi tua 900 o bobl, mae'n rhaid i ni hyrwyddo cydraddoldeb o ran y ffordd rydym yn recriwtio cydweithwyr newydd, a'r ffordd rydym yn trin ein cydweithwyr o ddydd i ddydd. Mae'n rhaid i ni hefyd<sup>2</sup> gyhoeddi ein hamcanion cydraddoldeb.
- 1.6 Mae Rhaglen Amrywiaeth a Chynhwysiant Ofcom yn rhoi sylw i'r dyletswyddau hyn ac yn siapio'r ffordd rydym yn gweithio, fel cyflogwr ac fel rheoleiddiwr.
- 1.7 Rydym yn benderfynol o hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant yn ein sefydliad, ac yn y sectorau ehangach rydym yn eu rheoleiddio. Er mwyn i ni sicrhau bod cyfathrebiadau'n gweithio i bawb drwy ein gwaith yn hyrwyddo dewis, sicrhau safon ac atal niwed, mae

---

<sup>1</sup> Oedran, anabled, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

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

angen i ni wneud y penderfyniadau gorau ar gyfer yr holl ddefnyddwyr a dinasyddion yn y DU. I wneud hyn, mae'n hollbwysig ein bod yn cynrychioli amrywiaeth y gymdeithas rydym yn ei gwasanaethu. Mae gwerthfawrogi, hybu ac annog amrywiaeth a chynhwysiant yn creu diwylliant lle mae pawb yn cael ei werthfawrogi yn ôl ei haeddiant. Mae hefyd yn ein gwneud ni'n gyflogwr mwy effeithiol sy'n gallu recriwtio, cymell, datblygu a dal gafael ar y bobl fwyaf talentog.

## 2. Cynnydd ers 2014

2.1 Roedd ein Cynllun Cydraddoldeb Sengl<sup>3</sup>, a gyhoeddwyd yn 2014, yn egluro sut roeddem yn bwriadu bod yn gyflogwr ac yn rheoleiddiwr teg a chyfartal. Roedd yn gynllun dros gyfnod o dair blynedd hyd at ddiwedd mis Mawrth 2018, a chafodd ei ysgrifennu fel dogfen fyw a oedd yn cael ei hadolygu a'i diweddarau'n gyson i sicrhau ei bod yn dal yn berthnasol ac yn briodol.

Cafwyd amryw o uchafbwyntiau yn ystod y cyfnod hwn.

### Fel cyflogwr

2.2 **Targedau amrywiaeth y gweithlu:** Yn 2015 fe wnaethom osod targedau uchelgeisiol i'n hunain ar gyfer amrywiaeth er mwyn sicrhau y byddem, erbyn 2020, yn mynd ati'n well i gynrychioli'r boblogaeth amrywiol rydym yn ei gwasanaethu yn y DU:

cydbwysedd o 50% rhwng y rhywiau ar draws Ofcom;

o leiaf 40% o'r cydweithwyr ar lefel uwch yn fenywod<sup>4</sup>; ac

13% o'r cydweithwyr ar lefel uwch yn dod o gefndir lleiafrif ethnig, Asiaidd neu Ddu.

2.3 Ers 2015, rydym wedi gwneud cynnydd yn erbyn y targedau hyn<sup>4</sup>. Yn 2015, roedd 41% o'r holl gydweithwyr yn Ofcom yn fenywod, gyda 31% ohonyn nhw mewn swyddi Penaethiaid, Uwch Reolwyr ac Arbenigwyr. Roedd 9% o'r cydweithwyr o gefndiroedd ethnig mewn swyddi Penaethiaid, Uwch Reolwyr neu Arbenigwyr. Dyma oedd y cyfrannau yn 2017 – 43%, 37% a 10%. Gwyddom fod llawer mwy o waith i'w wneud, a byddwn yn dal yn monitro amrywiaeth ein gweithlu ac yn cyflwyno adroddiadau cyhoeddus ar hynny bob blwyddyn.

2.4 **Arweinyddiaeth:** Mae gan yr uwch arweinwyr a'r rheolwyr pobl yn Ofcom rôl hollbwysig yn y broses o gyflawni ein hamcanion amrywiaeth a chynhwysiant. I helpu rheolwyr, rydym wedi cynnig hyfforddiant gorfodol ar ragfarn ddarwybod<sup>5</sup> i'r holl reolwyr sy'n cyflogi pobl, arweinwyr tîm, rheolwyr pobl a'r tîm uwch-arweinwyr. Mae gan yr uwch arweinwyr amcan cyffredinol ar gyfer datblygu pobl hefyd ac, fel rhan o hynny, rydym yn mesur eu perfformiad o ran amrywiaeth. I helpu i wella dealltwriaeth ar draws y sefydliad, rydym wedi darparu deunyddiau dysgu ar-lein ynghylch rhagfarn ddarwybod i'n holl gydweithwyr.

---

<sup>3</sup> Mae ein hadroddiadau amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys y Cynllun Cydraddoldeb Sengl ac Adroddiad Amrywiaeth a Chynhwysiant 2017, ar gael yn <https://www.ofcom.org.uk/cymru/about-ofcom/what-is-ofcom/corporate-responsibility/diversity-and-equality>

<sup>4</sup> Mae cydweithwyr ar lefel uwch yn cyfeirio at y Penaethiaid, yr Uwch Reolwyr a'r Arbenigwyr, sy'n 25% o'n holl gydweithwyr yn Ofcom ar hyn o bryd.

<sup>5</sup> Mae rhagfarn ddarwybod yn digwydd pan fydd ein hymennydd yn asesu ac yn gwneud penderfyniad sydyn ynghylch pobl a sefyllfaoedd heb i ni sylweddoli. Mae ein cefndir, ein hamgylchedd diwylliannol a'n profiadau personol yn dylanwadu ar ein rhagfarnau.

- 2.5 **Perfformiad a gwerthusiadau:** Cyflwynwyd system werthuso newydd yn 2016 a oedd yn rhoi pwyslais cyfartal ar beth mae cydweithwyr yn ei gyflawni mewn perthynas â'u hamcanion, yn ogystal â sut maen nhw wedi cyflawni hynny. Mae'r elfennau 'beth' a 'sut' yn cael eu hasesu yn erbyn y cymhwysedd a'r ymddygiad a ddisgwyllir yn ôl ein gwerthoedd fel sefydliad, sef Rhagoriaeth, Cydweithio, Ystwythder a Grymuso. Yn 2015, roedd cydweithwyr o gefndir lleiafrif ethnig yn llai tebygol o gael sgôr perfformiad uchel na chydweithwyr gwyn<sup>6</sup>. Er bod y sgoriau ar gyfer cydweithwyr o gefndir lleiafrif ethnig yn cydfynd i raddau â phroffil cyffredinol Ofcom flwyddyn yn ddiweddarach yn 2016, byddwn yn dal i adolygu canlyniadau sgôr perfformiad y cydweithwyr hyn.
- 2.6 **Amgylchedd gwaith:** Mae gan Ofcom swyddfeydd yn y gwledydd datganoledig ac mewn gwahanol ranbarthau yn y DU. Yn 2016, fe agorwyd swyddfeydd yng Nghaeredin ac yn Warrington, ac mae hynny wedi galluogi Ofcom i fod yn fwy amrywiol yn ddaearyddol. Roedd ehangu ein presenoldeb ymhellach y tu hwnt i Lundain yn gam pwysig er mwyn helpu i gyflawni ein gweledigaeth i sicrhau bod cyfathrebiadau'n gweithio i bawb. Hefyd fe lansiodd ein proses i gyflwyno dulliau gweithio'n ystwyth, er mwyn cynnig yr amgylchedd a'r arferion gwaith sydd eu hangen arnom i gefnogi ein gwerthoedd a'n diwylliant. Bydd y newidiadau a ddaw yn sgil dulliau gweithio'n ystwyth yn gweddnwedd y sefyllfa, ac rydym yn ceisio bodloni anghenion pob cydweithiwr a siapio'r ffordd rydym yn cydweithio mewn tair elfen allweddol:
- Pobl:** datblygu diwylliant gweithio'n ystwyth i gefnogi ein gwaith i roi mwy o bwyslais ar weithio ar draws timau, ar draws grwpiau neu ar draws lleoliadau, er mwyn rhoi cyfle i gydweithwyr weithio mewn ffyrdd mwy hyblyg;
  - Lle:** defnyddio'r lle ffisegol sydd ar gael i ni yn y ffordd orau posib er mwyn cynnig amgylchedd a mannau gwaith sy'n gallu addasu, sy'n cymell ac yn galluogi pobl i gydweithio.
  - Technoleg:** buddsoddi mewn technoleg newydd a mwy hyblyg er mwyn i ni allu cydweithio'n fwy effeithiol. Er enghraifft, mae ein cyfleusterau fideogynadleda sydd wedi'u huwchraddio yn ein galluogi i ryngweithio'n well â'n gilydd, a does dim gwahaniaeth ym mhle mae'r cydweithwyr.
- 2.7 **Lles a chefnogaeth i gydweithwyr:** Yn 2008, fe lansiodd ein rhwydwaith cyntaf i gydweithwyr, er mwyn cefnogi cydweithwyr ac amrywiaeth. Ers hynny, mae ein rhwydweithiau amrywiaeth wedi mynd o nerth i nerth ac yn ffynnu.
- Mae Rhwydwaith Menywod Ofcom, a gafodd ei greu yn 2014, yn hyrwyddo buddiannau menywod yn y gweithle.
  - Mae ein Rhwydwaith Rhieni a Gofalwyr yn cefnogi'r rhieni, y gwarcheidwaid a'r gofalwyr yn ein plith. Cafodd ei lansio yn 2016;

---

<sup>6</sup> Mae diffiniadau llawn a phroffil amrywiaeth Ofcom wedi'u nodi yn yr adroddiad [Amrywiaeth a Chynhwysiad yn Ofcom 2017](#).

- c) Mae ein rhwydwaith cyntaf i gydweithwyr, y rhwydwaith Affinity, yn cefnogi cydweithwyr a chysylltiadau sy'n lesbiaid, yn hoyw, yn ddeurywiol neu'n drawsryweddol.
- d) Mae'r grŵp Codi Ymwybyddiaeth o Ddiwylliant ac Ethnigrwydd (RACE) – a lansiwyd yn 2016 – yn cynrychioli'r holl gydweithwyr yn Ofcom, yn enwedig y rheini o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, Asiaidd neu ddu.
- e) Diben ein Grŵp Anabled a Lles (DWG) yw gwella profiad cydweithwyr anabl yn y gwaith, a hyrwyddo lles yr holl gydweithwyr. Cafodd Rhwydwaith Gwrando hefyd ei lansio yn 2017, gyda gwirfoddolwyr yn cynnig cefnogaeth anffurfiol i gydweithwyr sydd angen sgwrs gyfrinachol. Rydym wedi cryfhau ein cefnogaeth i gydweithwyr ymhellach drwy gyflwyno gweithdai cydnerthedd. Mae'r rhain yn orfodol i'r holl reolwyr pobl, ac yn agored i bob cydweithiwr.

2.8 **Meincnodi:** Rydym yn dal i feincnodi ein hunain yn erbyn sefydliadau eraill. Rydym wedi cael sgôr dda ym Mynegai Cydraddoldeb y Gweithle Blynyddol Stonewall, sy'n edrych ar ein hagwedd at staff lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsryweddol. Rydym yn cynnal prosesau meincnodi eraill yn achlysurol, ac roeddem wedi llwyddo i gyrraedd y safon aur ym mynegeion rhyw a hil Busnes yn y Gymuned (BITC) yn 2015. Byddwn yn ymuno ag ymgyrchoedd meincnodi *Opportunity Now a Race for Opportunity* Busnes yn y Gymuned eleni. Unwaith eto, cawsom ein cynnwys yn rhestr *The Times* o'r 50 o Gyflogwyr Gorau i Fenywod yn 2017.

## Fel rheoleiddiwr

- 2.9 **Amrywiaeth ym maes darlledu:** Rydym yn dal darlledwyr i gyfrif drwy ein rhaglen Amrywiaeth ym maes Darlledu. Gan ddechrau gyda'n hadroddiad blynyddol ar Amrywiaeth a chyfle cyfartal mewn teledu<sup>7</sup>, a gyhoeddwyd am y tro cyntaf ym mis Medi 2017, rydym wedi gwneud y canlynol:
- a) cadw golwg manwl ar amrywiaeth gweithwyr ar draws y darlledwyr yn y DU rydym yn eu rheoleiddio, a'r cynlluniau maen nhw'n eu rhoi ar waith i wella amrywiaeth a chynhwysiant;
  - b) rhoi darlun cynhwysfawr blynyddol o sut mae darlledwyr mawr yn perfformio o ran amrywiaeth, y camau maen nhw'n eu cymryd i wella hynny, a maint yr ymrwymiad ar lefelau gwahanol ym mhob sefydliad;
  - c) annog darlledwyr i hyrwyddo cyfleoedd cyfartal ymhlith eu gweithwyr ar draws yr holl nodweddion gwarchoddedig a restrir yn y Ddeddf Cydraddoldeb, ac agweddau pwysig eraill ar amrywiaeth fel symudedd cymdeithasol a chefnidiroedd addysgol a daearyddol;
  - d) rhoi canllawiau newydd i ddarlledwyr, a gyhoeddwyd ym mis Rhagfyr 2017, ar sail canfyddiadau'r adroddiad; ac

---

<sup>7</sup> [https://www.ofcom.org.uk/\\_data/assets/pdf\\_file/0021/106446/amrywiaeth-chyfle-cyfartal-mewn-teledu.pdf](https://www.ofcom.org.uk/_data/assets/pdf_file/0021/106446/amrywiaeth-chyfle-cyfartal-mewn-teledu.pdf)



- e) rydym yn gofyn am bwerau ychwanegol i fynnu bod darlledwyr yn hyrwyddo cyfleoedd cyfartal ar gyfer ystod ehangach o nodweddion gwarchoddedig na'r rheini sydd wedi'u rhestru yn y Ddeddf Cyfathrebiadau.

Yn 2018, byddwn yn cyhoeddi ein hadroddiad cyntaf ar amrywiaeth a chyfleoedd cyfartal ym myd radio, a'n hail adroddiad blynyddol ar amrywiaeth yn y diwydiant teledu yn y DU er mwyn monitro cynnydd darlledwyr o flwyddyn i flwyddyn.

#### 2.10 Diogelu defnyddwyr:

- a) Rydym wedi diweddarau'r rheolau<sup>8</sup> y mae'n rhaid i bob darparwr cyfathrebiadau eu dilyn er mwyn gweithredu yn y DU. Bydd y gwelliannau'n cryfhau'r mesurau diogelu ar gyfer defnyddwyr, ac yn sicrhau eu bod yn cael eu trin yn deg. Mae'r rhain yn cynnwys cryfhau'r rheolau ar gyfer delio â chwynion gan ddefnyddwyr i sicrhau eu bod yn cael sylw'n brydlon ac yn effeithiol, a mynnu bod gan ddarparwyr bolisiau i ystyried anghenion yr holl ddefnyddwyr bregus gan gynnwys pobl hŷn, pobl anabl a'r rheini sydd ar incwm isel.
- b) Rydym wedi gweithio i sicrhau bod defnyddwyr anabl a bregus yn cael y gwasanaethau maen nhw'n eu haeddu, a bod y darparwyr yn rhoi llawer o gyhoeddusrwydd i'r gwasanaethau hyn. Mae'r gwasanaethau hyn yn cynnwys gwasanaeth blaenoriaeth i drwsio diffygion, Gwasanaeth Testun y Genhedlaeth Nesaf (yr hen wasanaeth cyfnewid testun)<sup>9</sup>, gadael i gwsmeriaid enwebu rhywun i'w helpu i reoli eu cyfrif, a biliau mewn fformatau hwylus. Ym mis Mawrth 2015, cafodd BT ddirwy o £800,000 gennym am beidio â chynnig gwell gwasanaeth cyfnewid testun i lais i gwsmeriaid â nam ar eu clyw neu eu lleferydd rhwng mis Ebrill a mis Medi 2014.<sup>10</sup>
- c) Yn 2016 fe wnaethom gyhoeddi adroddiad newydd ar Fynediad a Chynhwysiant<sup>11</sup>, sy'n nodi data i'n helpu i ddeall i ba raddau mae'r sector cyfathrebiadau yn bodloni anghenion cwsmeriaid bregus.
- d) Rydym wedi cynnal adolygiad a fydd yn arwain at brisiau gostyngol ar rentu llinell i gwsmeriaid BT sydd â dim ond llinell dir, sef pobl hŷn neu fwy bregus yn aml iawn.

---

<sup>8</sup> Yr Amodau Hawliau Cyffredinol [https://www.ofcom.org.uk/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0026/106397/Statement-and-Consultation-Review-of-the-General-Conditions-of-Entitlement.pdf](https://www.ofcom.org.uk/__data/assets/pdf_file/0026/106397/Statement-and-Consultation-Review-of-the-General-Conditions-of-Entitlement.pdf)

<sup>9</sup> Roedd BT wedi methu'r dyddiad cau ar ôl cael problemau technegol gydag ansawdd y sain ar alwadau argyfwng. Fe lansiodd Wasanaeth Testun y Genhedlaeth Nesaf ar 24 Medi 2014 yn y pen draw. Mae Gwasanaeth Testun y Genhedlaeth Nesaf yn hwyluso sgwrs ffôn rhwng defnyddiwr testun a defnyddiwr ffôn. Mae defnyddiwr 'testun' yn teipio ei sgwrs i gynorthwydd cyfnewid, a bydd y cynorthwydd yn dweud y geiriau hynny wrth y defnyddiwr ffôn. Mae'r gwasanaeth wedi galluogi defnyddwyr testun i ffonio teulu a ffrindiau, meddygon, llinellau cystadleuaeth, siopau tecawê a gwasanaethau brys. Ewch i <http://ngts.org.uk/>

<sup>10</sup> Ewch i <https://www.ofcom.org.uk/about-ofcom/latest/media/media-releases/2015/bt-fined-over-relay-text> i gael rhagor o fanylion.

<sup>11</sup> Mae'r adroddiad hwn ar gael yma: <https://www.ofcom.org.uk/research-and-data/multi-sector-research/accessibility-research/access-and-inclusion>

- e) Rydym wedi gweithio gyda'r diwydiant i roi'r Gyfarwyddeb Offer Radio ar waith. Nod y gyfarwyddeb hon yw gwneud offer radio yn fwy diogel<sup>12</sup>, a sicrhau eu bod yn llai tebygol o amharu ar offer arall fel cymhorthion clyw neu fewnblaniad yn y cochlea.

2.11 **Dulliau hwylus o gyfathrebu â defnyddwyr a rhanddeiliaid:** Rydym wedi gwella'r ffordd rydym yn cyfathrebu â defnyddwyr a rhanddeiliaid. Mae hyn yn cynnwys:

- a) sicrhau bod ein gwefan yn cyrraedd y safonau presennol i wneud testun, delweddau a sain yn fwy hwylus i bobl anabl; a
- b) cyhoeddi canllawiau hawdd eu darllen i bobl sydd ag anawsterau dysgu, ar bynciau fel galwadau niwsans a defnyddio technoleg cyfathrebu.

2.12 Fodd bynnag, mae rhagor o waith i'w wneud ac mae'r ddogfen ymgynghori hon yn nodi ein cynllun gweithredu ar gyfer 2018-2022. Mae rhai o'r gweithgareddau hyn yn datblygu'r gwaith presennol ymhellach. Mae gweithgareddau eraill yn adlewyrchu newidiadau yn ein dyletswyddau rheoleiddio, neu maen nhw wedi'u datblygu mewn ymateb i adborth o arolygon cydweithwyr a phrosesau meincnodi allanol.

---

<sup>12</sup> Mae'r Rheoliadau'n diffinio "offer radio" fel cynnyrch, neu ran o gynnyrch, sy'n cyfathrebu gan ddefnyddio tonnau radio. Mae hyn yn cynnwys offer fel CCTV di-wifr, ffonau symudol a theclynnau rheoli o bell.

## 3. Crynodeb o Gynllun Gweithredu 2018-2022 ar Amrywiaeth a Chynhwysiant

- 3.1 Rydym wedi gweithio gyda chydweithwyr ar draws Ofcom i ddatblygu Cynllun Gweithredu 2018-2022 ar Amrywiaeth a Chynhwysiant. Rydym yn cynnig yr amcanion canlynol:
- Creu gweithlu amrywiol a chynhwysol er mwyn sicrhau bod y boblogaeth rydym yn ei gwasanaethu yn y DU yn cael ei hadlewyrchu'n well;
  - Sicrhau bod amrywiaeth a chynhwysiant yn rhan ganolog o'n diwylliant a'n harferion gwaith er mwyn gwneud yn siŵr bod pawb yn deall amrywiaeth, yn cefnogi ac yn atebol am hynny; a
  - Sicrhau bod anghenion a buddiannau gwahanol pob unigolyn yn cael eu hystyried wrth i ni wneud ein gwaith rheoleiddio.
- 3.2 Rydym yn cynnig cynllun gweithredu i gyflawni'r amcanion hyn. Mae crynodeb o rai o'r camau hyn wedi'u nodi isod. Mae'r fersiwn ddrafft lawn o'n holl gynigion wedi'i chynnwys yn atodiad y ddogfen hon.

### Fel cyflogwr

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

I sicrhau bod ein gweithlu'n cynrychioli amrywiaeth poblogaeth y DU, byddwn yn hoelio ein hymdrechion ar yr elfennau canlynol:

#### 3.3 Cryfhau amrywiaeth ein gweithlu

- Targedau amrywiaeth y gweithlu:** Byddwn yn parhau i weithio tuag at dargedau rhyw ac ethnigrwydd y gweithlu y gwnaethom eu gosod i ni ein hunain yn 2015, ac yr ydym yn ceisio eu cyflawni erbyn 2020. O ran cyfeiriadedd rhywiol ac anabled, byddwn yn canolbwyntio i ddechrau ar gasglu mwy o ddata a chryfhau ein harferion, ein diwylliant gweithio a'r ffordd rydym yn ymwneud â chydweithwyr. Byddwn yn penderfynu yn ystod 2019/2020 a ydym am osod targedau newydd ar gyfer amrywiaeth y gweithlu o ran cyfeiriadedd rhywiol, anabled a symudedd cymdeithasol.
- Asesiadau ac adroddiadau rheolaidd:** Byddwn yn dal i fonitro amrywiaeth ein gweithlu ac effaith ein prosesau a'n polisiau ar gydweithwyr sy'n bodloni un neu fwy o'r nodweddion amrywiaeth, ac yn cyflwyno adroddiadau blynyddol ar hynny<sup>13</sup>. Bydd hyn yn cynnwys y cynnydd blynyddol o ran ein targedau rhyw ac ethnigrwydd ar gyfer 2020. Rydym yn adolygu'r ffordd rydym yn monitro amrywiaeth ar draws gwahanol dimau er

---

<sup>13</sup> Mae ein hadroddiadau blynyddol ar amrywiaeth a chynhwysiant yn Ofcom ar gael yma <https://www.ofcom.org.uk/cymru/about-ofcom/what-is-ofcom/corporate-responsibility/diversity-and-equality>

mwyn i ni allu cyflwyno adroddiadau cyson ac agored ar ddatblygiad, cyflog a pherfformiad ar draws Ofcom.

- c) **Mwy o ddata cynhwysfawr ar amrywiaeth:** Byddwn yn ceisio casglu mwy o ddata am amrywiaeth drwy annog cydweithwyr i lenwi eu proffil amrywiaeth. Byddwn yn lansio ymgyrch fewnol ar gyfathrebu yn 2018 er mwyn gwella'r ddealltwriaeth am bwysigrwydd casglu gwybodaeth am amrywiaeth.
- d) **Symudedd cymdeithasol:** Rydym am gryfhau ein safle fel cyflogwr cynhwysol sy'n croesawu cydweithwyr o bob cefndir. Rydym yn bwriadu casglu data am gefndir economaidd-gymdeithasol cydweithwyr a chyflwyno adroddiadau ar hynny, er mwyn deall proffil ein sefydliad yn well. Byddwn yn gweithio gyda phartneriaid allanol i'n helpu i fesur symudedd cymdeithasol ac i sicrhau ei fod yn cyd-fynd â'r diwydiant darlledu, wrth i ni fynd i'r afael â'r un materion.
- e) **Sicrhau ein bod yn hyderus o ran anabledd yn ein holl waith:** Rydym eisoes yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd<sup>14</sup>. I gryfhau hyn, byddwn yn gwneud y canlynol yn ystod 2018: yn uwchraddio ein proses addasu'r gweithle; yn cynnig hyfforddiant gorfodol ar anabledd i'n holl gydweithwyr, gan gynnwys rheolwyr llinell; yn cyflwyno system i gofnodi absenoldeb sy'n gysylltiedig ag anabledd; ac yn sicrhau bod ein prosesau rheoli perfformiad, datblygu a recriwtio yn cael eu haddasu'n briodol.

3.4 **Arferion recriwtio a chynefino:** Byddwn yn cryfhau ein dull gweithredu drwy gyflwyno arferion newydd ar gyfer recriwtio a dethol er mwyn denu unigolion sydd â llawer o botensial o gronfa dalentau amrywiol. Mae'r arferion yn cynnwys y canlynol:

- a) Sicrhau bod ein paneli cyfweld a'r ymgeiswyr ar restr fer pob swydd yn amrywiol – er enghraifft, drwy gael cynrychiolaeth o leiafrifoedd ethnig a chymysgedd rhyw. Mae hyn yn cynnwys y swyddi ar gyfer ein rhaglen recriwtio graddedigion, swyddi uwch, cyfleoedd am secondiad mewnol a rhaglenni datblygu.
- b) Hyrwyddo brand Ofcom fel cyflogwr cynhwysol a thargedu ystod ehangach o lwyfannau hysbysebu, fel gwefannau neu gyhoeddiadau arbenigol yn y wasg er mwyn cyrraedd grwpiau sydd ddim yn cael eu cynrychioli ddigon. Byddwn hefyd yn gweithio gyda'n partneriaid recriwtio i ddenu ystod fwy amrywiol o ymgeiswyr. I gael gwybod a yw ein harferion recriwtio'n gweithio'n effeithiol i bob grŵp, byddwn yn adolygu'r data am amrywiaeth ymgeiswyr ar bob cam yn y broses er mwyn sicrhau bod ein harferion recriwtio yn effeithiol.
- c) Fel rhan o'u proses gynefino, byddwn yn rhoi gwybod i'r gweithwyr newydd am ein rhwydweithiau i gydweithwyr a'r systemau cefnogi eraill sydd ar gael. O ran ymgeiswyr

---

<sup>14</sup> Cafodd y cynllun Hyderus o ran Anabledd ei ddatblygu gan gyflogwyr a chynrychiolwyr pobl anabl. Dyma'r tair lefel: Hyderus o ran Anabledd – Ymroddedig (lefel 1); Hyderus o ran Anabledd – Cyflogwr (lefel 2) a Hyderus o ran Anabledd – Arweinydd (lefel 3). Cynllun gwirfoddol yw hwn. <https://www.gov.uk/government/publications/disability-confident-guidance-for-levels-1-2-and-3>

anabl, byddwn yn sicrhau bod cytundebau addasu'r gweithle yn cael eu gwneud a'u rhoi ar waith.

- 3.5 **Prentisiaethau:** Rydym yn cynyddu ein hymrwymiad i brentisiaethau er mwyn hybu cyfleoedd yn gynnar mewn gyrfa, a chreu cronfa dalent fwy amrywiol ar gyfer y dyfodol. Rydym yn bwriadu ehangu ein cynllun prentisiaeth i gynnig ystod ehangach o gyfleoedd ar draws ein sefydliad.

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

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

- 3.6 **Datblygu cydweithwyr:** Byddwn yn agored ac yn glir ynghylch datblygu a chamu ymlaen mewn gyrfa. Byddwn yn gwella sgiliau arwain a rheoli ar draws y sefydliad, gan ganolbwyntio ar ddatblygu cydweithwyr o grwpiau sydd ddim yn cael eu cynrychioli ddigon er mwyn iddyn nhw gael swyddi rheoli ac arwain.
- a) Yn ystod 2018 byddwn yn cyflwyno ein Rhaglen Arweinwyr y Dyfodol, ac yn monitro pa mor effeithiol yw'r rhaglen wrth ddatblygu cydweithwyr o grwpiau amrywiol.
  - b) Byddwn yn parhau i hyrwyddo ein cyfleoedd mentora a hyfforddi mewnol, er mwyn sicrhau bod mwy o gydweithwyr yn cael eu monitro neu'n dod yn fentor.
  - c) Byddwn yn cyflwyno cynlluniau newydd, gan gynnwys rhaglen monitro dwyffordd sy'n paru uwch arweinwyr â chydweithwyr o gefndiroedd ethnig sydd mewn swyddi ar lefel is. Bydd hyn yn helpu uwch arweinwyr i ddeall yn well yr effaith gadarnhaol mae amrywiaeth yn ei chael ar ein sefydliad, a bydd cydweithwyr ar lefel is yn cael cyfle i gyfnwedd sgiliau a gwybodaeth â chydweithwyr uwch.
  - d) Byddwn yn cyflwyno cynllun model rôl i helpu menywod yn Ofcom i gyrraedd eu llawn botensial. Bydd yn rhoi sylw i bynciau fel symud ymlaen mewn gyrfa a rheoli llinell. Bydd Ofcom yn parhau i weithio gyda'r Sefydliad Peirianeg a Thechnoleg (IET) i hyrwyddo menywod ym maes peirianeg, ac i godi ymwybyddiaeth o swyddi peirianeg yn Ofcom.
- 3.7 **Cyflog:** Byddwn yn dal i sicrhau bod gennym strwythur cyflog teg, cyfartal ac agored. Byddwn yn cyflawni hyn drwy fonitro unrhyw fylchau cyflog rhwng cydweithwyr a mynd i'r afael â hynny, yn enwedig y rheini sydd â nodweddion gwarchodedig. Byddwn yn dadansoddi data am berfformiad grwpiau amrywiaeth o ran cydnabyddiaeth ariannol. Bydd ein harchwiliadau cyflog o ran y rhywiau ac ethnigrwydd yn ein helpu i sicrhau bod gennym strwythur cyflog teg ar draws y sefydliad. Byddwn yn agored ynghylch ein canlyniadau – byddant yn cael eu cyhoeddi'n allanol, ac yn cael eu rhannu'n fewnol.

- 3.8 **Hygyrchedd:** Rydym yn trawsnewid yr amgylchedd gwaith yn ein holl swyddfeydd<sup>15</sup> wrth i ni newid i ddefnyddio dulliau gweithio'n ystwyth. Fel rhan o hyn, rydym yn gweithio i sicrhau bod ein safleoedd mor hwylus â phosib i'n holl gydweithwyr. Rydym yn cynnal archwiliadau hygyrchedd ar ein hadeiladau, a byddwn yn cymryd camau pan fydd yn briodol. Ar wahân i hynny, byddwn yn cynnal adolygiad anabledd a lles o'n systemau a'n prosesau ddechrau 2018, a byddwn yn gofyn i gydweithwyr anabl gyfrannu ato. Byddwn yn sicrhau bod ein systemau a'n prosesau yn bodloni'r gofynion Hyderus o ran Anabledd.<sup>16</sup> Bydd yr ymdrechion hyn yn ein helpu i fod yn gyflogwr mwy deniadol i gydweithwyr ag anableddau.
- 3.9 **Datblygu ein rhwydweithiau amrywiaeth:** Mae ein rhwydweithiau i gydweithwyr yn ffynnu, ac yn amlwg iawn yn ein gwaith amrywiaeth. Byddwn yn dal i gefnogi'r rhwydweithiau hyn, a gall pob cydweithiwr ymuno â nhw a'u cefnogi<sup>17</sup>. Maen nhw'n helpu cydweithwyr, yn trefnu digwyddiadau i godi ymwybyddiaeth ac yn cydweithio ar agenda amrywiaeth a chynhwysiant y sefydliad ac yn sicrhau newidiadau yn Ofcom.

**Cryfhau ein harweinyddiaeth a'n hatebolrwydd:** Mae'n hollbwysig bod ein cynllun amrywiaeth a chynhwysiant yn cael ei arwain gan y rhai ar y brig. Mae ein prif weithredwr, Sharon White, yn arwain yr agenda amrywiaeth a chynhwysiant ar draws ein sefydliad.

- 3.10 **Arweinyddiaeth ac atebolrwydd:** Mae pob aelod o'r tîm uwch-reolwyr yn hyrwyddwr amrywiaeth dros ethnigrwydd, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, anabledd, oedran, crefydd a chred, rhieni a gofalwyr. Mae ein Grŵp Llywio Cyfrifoldeb Corfforaethol, sy'n cynnwys uwch arweinwyr, yn cwrdd bob deufis i rannu arferion gorau ac i weld y cynnydd a wnaed. Byddwn yn rhoi adroddiad cynnydd i'n Bwrdd Rheoli Polisi bob chwe mis, ac yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r holl gydweithwyr yn rheolaidd. Bwrdd Ofcom sy'n ysgwyddo'r cyfrifoldeb a'r atebolrwydd cyffredinol dros ein rhaglen Amrywiaeth a Chynhwysiant, a'n cynnydd.
- a) Byddwn yn sicrhau bod ein blaenoriaethau amrywiaeth a chynhwysiant yn cael eu hadlewyrchu yn yr amcanion blynyddol y mae modd eu mesur ar gyfer yr holl reolwyr pobl ac uwch arweinwyr, a'u bod yn cael eu cefnogi gan hyfforddiant gorfodol ar amrywiaeth a chynhwysiant. Mae hyn yn cynnwys hyfforddiant ar anabledd ac addasiadau i'r gweithle. Bydd yr holl weithwyr newydd a chydweithwyr sy'n cael dyrchafiad i swyddi rheoli pobl neu lefel uwch hefyd yn gorfod cael yr hyfforddiant

---

<sup>15</sup> Mae gennym swyddfeydd yng Nghaerdydd, Llundain, Caeredin, Belfast, Birmingham, Warrington a Baldock.

<sup>16</sup> Mae Hyderus o ran Anabledd yn gynllun i helpu sefydliadau i recriwtio a dal gafael ar bobl anabl a phobl â chyflyrau iechyd er mwyn gallu manteisio ar eu sgiliau a'u talentau. Mae Hyderus o ran Anabledd yn gynllun gwirfoddol, a chafodd ei ddatblygu gan gyflogwyr a chynrychiolwyr pobl anabl. <https://www.gov.uk/guidance/disability-confident-how-to-sign-up-to-the-employer-scheme>.

<sup>17</sup> Y Rhwydwaith Menywod, y Rhwydwaith Affinity i gydweithwyr a chysylltiadau sy'n lesbiaid, yn hoyw, yn ddeurywiol neu'n drawsryweddol, y Rhwydwaith RACE, y Rhwydwaith Rhieni a Gofalwyr, y Rhwydwaith Gwranddo a'r Grŵp Anabledd a Lles yn Ofcom.

hwn, ynghyd â hyfforddiant gorfodol ar ragfarn ddiarwybod ac asesiad o’u rhagfarn ddiarwybod.

- b) Byddwn hefyd yn sicrhau bod archwiliadau amrywiaeth yn rhan o drafodaethau am berfformiad a phrosesau safoni drwy gydol y flwyddyn.
- c) I sicrhau bod hyfforddiant ar ragfarn ddiarwybod ac ymwybyddiaeth o hynny yn cael eu gwreiddio ymhellach, bydd yn orfodol i’r holl gydweithwyr gael hyfforddiant ar-lein ar ragfarn ddiarwybod, a hynny’n rheolaidd.
- d) Byddwn yn defnyddio prosesau meincnodi allanol ar gyfer mesurau amrywiaeth, fel Safon Anabledd y Fforwm Anabledd Busnes, Mynegai Cydraddoldeb y Gweithle gan Stonewall, Opportunity Now a Race for Opportunity gan Busnes yn y Gymuned, a’r Mynegai Symudedd Cymdeithasol.

## Fel rheoleiddiwr

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

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

- 3.11 **Diogelu defnyddwyr bregus:** Rydym yn ceisio sicrhau nad oes unrhyw ddefnyddwyr yn wynebu arferion twyllodrus a bod pobl sy’n wynebu effeithiau ffactorau fel oedran, anabledd, incwm, lleoliad daearyddol a digwyddiadau bywyd fel salwch neu brofedigaeth, yn cael eu gwarchod rhai mathau penodol o niwed. Byddwn hefyd yn sicrhau bod defnyddwyr anabl a bregus yn cael y gwasanaethau cymorth ychwanegol y mae ganddyn nhw hawl i’w cael. Drwy gwynion a chydweithio â’r diwydiant, rydym yn monitro sut mae’r gwasanaethau hyn yn cael eu darparu ac yn cael cyhoeddusrwydd. Ym mis Hydref 2018, bydd gofyniad ehangach ychwanegol yn dod i rym ar gyfer darparwyr cyfathrebiadau er mwyn sicrhau bod defnyddwyr bregus yn cael eu trin yn deg, ynghyd â mesurau gwarchod newydd ar gyfer defnyddwyr band eang a symudol sydd mewn dyled. Byddwn yn gweithio i sicrhau bod polisiau a gweithdrefnau darparwyr yn cael eu diweddarau er mwyn cydymffurfio’n llawn â’r rheolau newydd.
- 3.12 **Monitro canlyniadau ar gyfer defnyddwyr bregus:** Cafodd yr adroddiad Mynediad a Chynhwysiant ei gyhoeddi am y tro cyntaf yn 2017<sup>18</sup>, a byddwn yn cyhoeddi fersiwn newydd yn 2019, gyda data am y gwasanaethau cyfathrebiadau sydd ar gael, faint sy’n eu defnyddio, sut maen nhw’n cael eu defnyddio a’u fforddiadwyedd. Bydd hyn yn asesu i ba raddau mae’r sector yn gwasanaethu defnyddwyr bregus.
- 3.13 **Diogelu defnyddwyr wrth i wasanaethau llais ddatblygu:** Bydd y ffordd y mae pobl yn defnyddio gwasanaethau llais yn newid yn sylweddol dros y degawd nesaf. Mae ffonau traddodiadol â chebl yn cael eu disodli gan fathau newydd o ffôn (ffonau di-wifr, dyfeisiau sy’n eich galluogi i wneud galwadau ffôn dros fand eang), ac mae llinellau copr yn cael eu

<sup>18</sup> <https://www.ofcom.org.uk/research-and-data/multi-sector-research/accessibility-research/access-and-inclusion>

disodli gan ffibr. Ffonau symudol yw'r cyfrwng mae defnyddwyr yn eu dewis ar gyfer gwasanaethau llais erbyn hyn. Bydd Ofcom yn sicrhau bod darparwyr cyfathrebiadau yn helpu ac yn gwarchod defnyddwyr bregus wrth iddyn nhw newid i ddefnyddio'r gwasanaethau newydd hyn.

- 3.14 **Hyrwyddo'r dechnoleg hawdd ei defnyddio sydd ar gael:** Mae ein rhaglen yn cydnabod pa mor bwysig yw hyrwyddo'r dechnoleg hawdd ei defnyddio sydd ar gael. Mae hyn yn cynnwys gweithio gyda'r diwydiant i wella perfformiad Dyfeisiau Gwrando â Chymorth i helpu'r rheini sydd ag anawsterau clyw<sup>19</sup>, gwella manylebau offer radio a'u gwneud yn llai sensitif i ymyriant, gweithio i wella nodweddion hygyrchedd y Cyfeirydd Rhaglenni Electronig a gweithio gyda rhanddeiliaid i gefnogi'r gwaith parhaus o wella ansawdd isdeitlau byw. Byddwn yn parhau i gyhoeddi a chynnal adnoddau ar y we ynghylch defnyddioldeb offer telegyfathrebiadau, ac yn gweithio gydag eraill i gynyddu gwybodaeth ac arferion da – er enghraifft, drwy gymryd rhan mewn gwaith ymchwil a digwyddiadau.
- 3.15 **Sicrhau bod defnyddwyr bregus yn dal yn gallu defnyddio gwasanaeth post cyffredinol:** Bydd ein proses reoleiddio bresennol, sy'n diogelu prisiau ar gyfer gwasanaethau post cyffredinol ail ddsbarth, yn dod i ben ym mis Mawrth 2019. Rydym yn bwriadu adolygu pa fesurau diogelu prisiau y bydd eu hangen ar ddefnyddwyr bregus ar ôl y dyddiad hwn.
- 3.16 **Cryfhau amrywiaeth a chynhwysiant ym maes darlledu:** Rydym yn cydnabod bod cynulleidfaoedd yn disgwyl rhaglenni sy'n adlewyrchu bywyd modern ar draws y DU, ei wledydd a'i ranbarthau. Byddwn yn gweithio gyda darlledwyr teledu a radio i wella amrywiaeth y bobl sy'n gweithio ar y sgrin, ar yr awyr yn ogystal ag y tu ôl i'r llenni, er mwyn adlewyrchu a phortreadu bywyd modern ar draws y DU yn well. Byddwn hefyd yn parhau i drwyddedu pob math o wasanaethau cyfyngedig ac yn gwahodd ceisiadau ar gyfer radio cymunedol er mwyn sicrhau eu bod yn dal i wasanaethu cynulleidfaoedd amrywiol. Fel rhan o'r broses o ymestyn ein rôl byddwn ni, fel rheoleiddiwr annibynnol ac allanol y BBC, hefyd yn monitro sut mae'r BBC yn cyflawni ei genhadaeth a'i ddibenion i wasanaethu'r holl gymunedau amrywiol ar draws y DU i gyd.
- 3.17 **Sicrhau bod ein cyhoeddiadau a'n deunyddiau cyfathrebu allanol yn hwylus i bawb:** Byddwn yn parhau i greu a chyhoeddi cynnwys a deunyddiau cyfathrebu sy'n glir, yn hawdd eu deall ac yn hwylus i bobl ag anghenion arbennig ac anawsterau.

---

<sup>19</sup> Mae dyfeisiau Gwrando â Chymorth yn gwneud y sŵn yn uwch ac yn ei anfon yn uniongyrchol i'r glust. Mae dyfeisiau'n cynnwys clustffonau, gwrandawyr teledu di-wifr a dolenni sain



# A1. Rhaglen Amrywiaeth a Chynhwysiant: Cynllun Gweithredu Llawn 2018-2022

Ein **hamcanion cyffredinol** yw:

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

## A1. Ofcom fel cyflogwr – cynllun gweithredu

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

	Nod	Sut byddwn ni'n gwneud hyn	Pryd byddwn ni'n gwneud hyn
1	<i>Pennu targedau amrywiaeth a chymryd camau cadarnhaol i ddenu cydweithwyr o grwpiau sydd ddim yn cael eu cynrychioli ddigon</i>	<p>Parhau i weithio i gyrraedd ein targedau amrywiaeth:</p> <p>cydbwysedd o 50:50 rhwng y rhywiau ar draws yr holl gydweithwyr; 40% o fenywod ar lefel uwch<sup>20</sup>; a 13% o gydweithwyr Asiaidd, du ac o leiafrifoedd ethnig ar lefel uwch</p> <p>Datblygu targedau amrywiaeth y gweithlu i greu sefydliad mwy amrywiol yn gyffredinol, gan ystyried cyfeiriadedd rhywiol, anabledd a symudedd cymdeithasol.</p> <p>Datblygu rhaglen dychwelyd i weithio er mwyn denu pobl sydd â sgiliau a phrofiad proffesiynol sydd wedi cael amser i ffwrdd o'r gweithle.</p> <p>Ehangu llwybrau i'r sefydliad a datblygu'r hyn a gynigwn ar ddechrau gyrfaedd pobl er mwyn dod â ffordd newydd o feddwl i'n sefydliad, drwy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>gymryd camau i ehangu'r sylfaen a ddefnyddiwn i recriwtio i'n rhaglen i raddedigion; a</li> <li>datblygu ac ehangu cyfleoedd am brentisiaethau, interniaethau a lleoliadau gwaith</li> </ul>	<p>Erbyn 2020</p> <p>2019/2020</p> <p>2018/19</p> <p>2018/19</p>

<sup>20</sup> Mae cydweithwyr ar lefel uwch yn cyfeirio at y Penaethiaid, yr Uwch Reolwyr a'r Arbenigwyr, sy'n 25% o'n holl gydweithwyr yn Ofcom ar hyn o bryd.

Rhaglen Amrywiaeth a Chynhwysiant Ofcom

2	<p><i>Parhau i fesur yr amrywiaeth yn ein gweithlu a gwella safon ac ansawdd ein data amrywiaeth</i></p>	<p>Monitro ein datblygiad yn erbyn ein targedau amrywiaeth ac effaith ein prosesau a'n polisiau ar gydweithwyr sy'n bodloni un neu fwy o'r nodweddion amrywiaeth, ac yn cyflwyno adroddiadau blynyddol ar hynny.</p> <p>Adolygu'r mesurau a'r adnoddau rydym yn eu defnyddio i fonitro amrywiaeth ar draws gwahanol dimau er mwyn i ni allu cyflwyno adroddiadau cyson ac agored ar ddatblygiad, cyflog a pherfformiad ar draws Ofcom i gyd.</p> <p>Parhau i annog cydweithwyr i roi gwybodaeth i ni, gan gynnwys cynllun newydd i gasglu gwybodaeth am gefndiroedd economaidd-gymdeithasol, i'n helpu i ddeall proffil amrywiaeth cydweithwyr. Byddwn yn lansio ymgyrch fewnol ar gyfathrebu i'n helpu i gyflawni hyn.</p> <p>Adolygu a monitro proffil amrywiaeth aelodau gweithredol ac anweithredol ein byrddau, paneli a phwyllgorau.</p> <p>Gweithio gydag ymgynghorwyr recriwtio i wella ansawdd ein gwybodaeth am amrywiaeth.</p>	<p>Yn flynyddol</p> <p>2018/19 ac yn parhau ar ôl hynny</p> <p>Parhaus</p> <p>2018/19</p> <p>Parhaus</p>
3	<p><i>Cryfhau ein ffordd o recriwtio a darparu adnoddau</i></p>	<p>Sicrhau bod asiantaethau recriwtio yn ymwybodol o'n hagwedd at amrywiaeth a chynhwysiant, a chydweithio gyda nhw i sicrhau bod mwy o amrywiaeth o ran ymgeiswyr, gan gynnwys y sylfaen a ddefnyddiwn i benodi i'n byrddau a'n pwyllgorau.</p> <p>Hyrwyddo brand Ofcom fel cyflogwr cynhwysol a defnyddio ystod fwy o sianeli hysbysebu, gan gynnwys gwefannau neu gyhoeddiadau arbenigol yn y wasg a safleoedd recriwtio pobl anabl, er mwyn denu ystod fwy amrywiol o ymgeiswyr.</p> <p>Cynyddu ein hymrwymiad i brentisiaethau er mwyn hybu cyfleoedd yn gynnar mewn gyrfa, a chreu cronfa dalent fwy amrywiol ar gyfer y dyfodol.</p> <p>Cynnwys archwiliad amrywiaeth ym mhob cam o'r broses recriwtio, o'r cam rhoi ymgeiswyr ar restr fer am gyfweiliad, y cyfweiliad cyntaf, yr ail gyfweiliad a'r paneli asesu i'r penodiad ar y diwedd. Bydd hyn yn ein helpu i weld a oes unrhyw grŵp yn cael ei</p>	<p>2018 ac ar ôl hynny</p> <p>2018/19</p> <p>2018/19</p> <p>2018/19</p>

	<p>adael allan yn annheg, a'n helpu i ddatblygu camau pellach i fynd i'r afael ag unrhyw faterion a welwn.</p> <p>Sicrhau bod paneli cyfweld ar gyfer pob swydd yn amrywiol, er enghraifft, drwy gael cymysgedd rhyw a chynnwys mwy o grwpiau sydd ddim yn cael eu cynrychioli ddigon. Mae hyn yn cynnwys y swyddi ar gyfer ein rhaglen recriwtio graddedigion a swyddi uwch. Byddwn hefyd yn sicrhau bod yr ymgeiswyr sy'n cyrraedd y rhestr fer yn amrywiol.</p> <p>Bydd yr egwyddorion a ddefnyddir ar gyfer creu rhestr fer a phaneli cyfweld amrywiol yn cael eu defnyddio hefyd ar gyfer datblygiad mewnol gan gynnwys cyfleoedd secondiad, dyrchafiadau a rhaglenni i ddatblygu arweinwyr, fel ein rhaglen Arweinwyr y Dyfodol.</p> <p>Cymryd camau pellach i sicrhau bod ein prosesau recriwtio a dyrchafu mewnol ac allanol yn hwylus i ymgeiswyr anabl fel rhan o'n nod i ddod yn Arweinydd Hyderus o ran Anabledd<sup>21</sup>.</p> <p>Fel rhan o'n rhaglen gynefino, sicrhau bod cydweithwyr yn cael gwybod am ein rhwydweithiau amrywiaeth a systemau cefnogi cydweithwyr eraill sydd ar gael iddyn nhw, fel ein Rhwydwaith Gwrando.</p> <p>Sicrhau bod cytundebau addasu'r gweithle yn eu lle ar gyfer pob cydweithiwr anabl sydd eisoes yn gweithio i ni, a phob un sy'n cael ei benodi o'r newydd, a bod addasiadau i'r gweithle'n cael eu gwneud yn brydlon bob tro.</p>	<p>2018/19</p> <p>2018/19</p> <p>2018/19</p> <p>2018/19</p> <p>2018/19</p>
--	---	--

<sup>21</sup> Mae Hyderus o ran Anabledd yn gynllun sydd wedi'i greu i helpu sefydliadau i recriwtio a dal gafael ar bobl anabl a phobl sydd â chyflyrau iechyd, a hynny am eu sgiliau a'u talent. Cafodd y cynllun Hyderus o ran Anabledd ei ddatblygu gan gyflogwyr a chynrychiolwyr pobl anabl. Dyma'r tair lefel: Hyderus o ran Anabledd – Ymroddedig (lefel 1); Hyderus o ran Anabledd – Cyflogwr (lefel 2) a Hyderus o ran Anabledd – Arweinydd (lefel 3). Cynllun gwirfoddol yw hwn. <https://www.gov.uk/government/publications/disability-confident-guidance-for-levels-1-2-and-3>

--	--	--	--

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

	Nod	Sut byddwn ni'n gwneud hyn	Pryd byddwn ni'n gwneud hyn
4	<i>Rhoi cyfleoedd i gydweithwyr lwyddo</i>	<p>Rhoi cyfle i bob cydweithiwr fanteisio i'r eithaf ar gyfleoedd datblygu drwy fod yn agored am y llwybrau sydd ar gael i ddatblygu a chamu ymlaen mewn gyrfa, fel cyfleoedd secondiad mewnol ac allanol, datblygiad proffesiynol parhaus a sgiliau arbenigol.</p> <p>Cyflwyno ein rhaglen Arweinwyr y Dyfodol i wella gallu pobl i arwain a rheoli ar draws y sefydliad. Mae'r rhaglen sy'n cael ei chyflwyno'n flynyddol ar gael i bob cydweithiwr o'r raddfa Gweinyddwr i'r raddfa Pennaeth, ac mae ar gael i bob cydweithiwr mewn proses gystadleuol. Byddwn yn adolygu pa mor effeithiol yw'r cynllun o ran denu a datblygu cydweithwyr o grwpiau amrywiol sydd ddim yn cael eu cynrychioli ddigon ar lefel uwch ar hyn o bryd. Yn ystod 2019, byddwn yn ystyried a oes angen i ni addasu neu greu rhaglen fwy pwrpasol ar ddatblygu arweinwyr ar gyfer grwpiau amrywiol.</p> <p>Rhoi cynllun ar waith lle bydd cydweithwyr yn cael eu paru â phrosiectau yn seiliedig ar eu hanghenion datblygu a'u huchelgais personol o ran gyrfa.</p> <p>Cynnig cyfle i gydweithwyr ar bob lefel gael eu mentora neu i gael eu hachredu fel hyfforddwyr mewnol.</p>	<p>2018/19 ac yn parhau ar ôl hynny</p> <p>2018 ac yn flynyddol</p> <p>2018/19 ac yn parhau ar ôl hynny</p> <p>2019/20</p>

		<p>Cyflwyno cynllun newydd ar gyfer mentora dwyffordd lle bydd cydweithwyr ar lefel uwch yn cael eu hannog i chwilio am gyfleoedd i fentora dwyffordd gyda chydweithwyr o gefndiroedd amrywiol sydd mewn swyddi ar lefel is. Mae'r pwyslais ar ddysgu oddi wrth ei gilydd lle bydd uwch reolwyr ac arweinwyr yn gallu deall yn well beth yw effaith gadarnhaol amrywiaeth yn Ofcom a bydd cydweithwyr sydd ar lefel is yn gallu elwa o'r gefnogaeth, y sgiliau a'r addysg a gynigir gan gydweithwyr ar lefel uwch.</p> <p>Bydd ein Rhwydwaith Menywod yn lansio rhaglen modelau rôl, sy'n rhoi sylw i bynciau amrywiol fel datblygu gyrfa a rheolaeth llinell, ac yn rhoi cyfle i gydweithwyr edrych ar y rhain gyda modelau rôl Ofcom.</p> <p>Gan fod 2018 yn flwyddyn peirianeg, byddwn yn parhau i hyrwyddo menywod ym maes peirianeg, gan godi ymwybyddiaeth o'n rolau ym maes peirianeg a sut mae peirianeg yn Ofcom yn helpu i sicrhau bod cyfathrebiadau'n gweithio i bawb. A ninnau'n cyflogi gweithlu o faint sylweddol ym maes peirianeg, byddwn yn diffinio ein strategaeth i hyrwyddo amrywiaeth o fewn y gwaith hwn, gan ddechrau wrth ddeall proffil amrywiaeth ein gweithlu ym maes peirianeg.</p> <p>Sicrhau bod ein prosesau recriwtio, perfformiad a datblygu yn ystyried addasiadau i'r gweithle ar gyfer cydweithwyr anabl.</p> <p>Paratoi rheolwyr llinell drwy roi mwy o sgiliau ac adnoddau iddyn nhw gael sgysiaf safonol gyda chydweithwyr am ddatblygiad gyrfa.</p>	<p>2019/20</p> <p>2018</p> <p>2018</p> <p>2018/19</p> <p>Parhaus</p>
5	<p><i>Hyrwyddo diwylliant amrywiol a chynhwysol drwy gryfhau atebolrwydd arweinwyr</i></p>	<p>Cyflwyno a mesur perfformiad yn erbyn blaenoriaethau amrywiaeth a chynhwysiant yn amcanion blynyddol yr holl reolwyr pobl ac uwch arweinwyr, gan gynnwys gweithwyr newydd a chydweithwyr sydd newydd gael dyrchafiad. Sicrhau eu bod yn cael hyfforddiant gorfodol ar amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnwys ar anabledd ac addasu'r gweithle.</p>	<p>Parhaus</p> <p>Parhaus</p>

		<p>Sicrhau bod rheolwyr pobl, staff recriwtio ac uwch arweinwyr sydd eisoes yn gwneud y gwaith, sy'n newydd i'r gwaith neu newydd gael dyrchafiad, yn cael hyfforddiant am ragfarn ddiarwybod a bod eu rhagfarn ddiarwybod yn cael ei hasesu.</p> <p>Sicrhau bod yr archwiliadau amrywiaeth yn rhan o drafodaethau ar berfformiad.</p> <p>Gwneud hyfforddiant ar-lein ar ragfarn ddiarwybod yn orfodol i'r holl gydweithwyr ar bob lefel, a hynny'n rheolaidd.</p> <p>Paratoi rheolwyr llinell i gefnogi staff sy'n cychwyn ac yn dychwelyd o gyfnod mamolaeth, tadolaeth, absenoldeb i rieni ar y cyd a mabwysiadu.</p>	<p>Parhaus</p> <p>2018/19</p> <p>Parhaus</p>
6	<i>Sicrhau strwythur cyflog teg a chyfartal</i>	<p>Cynnal archwiliad blynyddol ar gyflog teg a chyfartal o ran y rhywiau ac ethnigrwydd ar draws y sefydliad.</p> <p>Monitro a rhoi sylw i unrhyw fylchau cyflog rhwng cydweithwyr, yn enwedig y rheini sydd â nodweddion gwarchoddedig, ac adolygu a monitro cydnabyddiaeth ariannol ymhlith grwpiau amrywiaeth.</p> <p>Defnyddio'r canfyddiadau i ddatblygu cynllun gweithredu sy'n ceisio cau unrhyw fylchau nad oes modd eu cyfiawnhau rhwng cyflogau.</p> <p>Bod yn agored ynghylch ein canfyddiadau drwy gyhoeddi crynodeb o'n canfyddiadau ac unrhyw gamau gweithredu arfaethedig yn allanol, a rhannu'r canlyniadau'n fewnol.</p>	<p>Yn flynyddol</p> <p>Yn flynyddol</p> <p>Yn flynyddol</p> <p>Yn flynyddol</p>
7	<i>Parhau i feincnodi ein hunain yn erbyn cyflogwyr blaenllaw</i>	<p>Byddwn yn parhau i gymryd rhan mewn prosesau meincnodi allanol er mwyn gwella a datblygu ein harferion gwaith yn barhaus:</p> <p>Opportunity Now (rhyw) Busnes yn y Gymuned</p> <p>Race for Opportunity (rhyw) Busnes yn y Gymuned</p> <p>Stonewall</p> <p>Safon Anabledd y Fforwm Anabledd Busnes</p> <p>Cynllun Hyderus o ran Anabledd</p>	<p>2018</p> <p>2018</p> <p>Yn flynyddol</p> <p>2018</p> <p>Parhaus</p>

		Bydd y canfyddiadau a'r argymhellion yn llywio ein cynlluniau gweithredu unigol ar gyfer rhyw, hil, cyfeiriadedd rhywiol ac anabledd a lles.	
8	<i>Cefnogi a datblygu ein rhwydweithiau amrywiaeth i gydweithwyr</i>	<p>Parhau i annog cydweithwyr i gymryd rhan yn ein rhwydweithiau amrywiaeth a lles<sup>22</sup>. Byddwn yn rhoi amser ac adnoddau i'r rhwydweithiau er mwyn iddyn nhw gael cyfrifoldeb dros gynlluniau gwaith ar amrywiaeth ac arwain ar gynlluniau penodol. Bydd y rhwydweithiau'n cael eu hannog i fwrw ymlaen â'r agenda amrywiaeth a chynhwysiant.</p> <p>Hyrwyddo bodolaeth ein rhwydweithiau a'n grwpiau amrywiaeth ar ein gwefan, ynghyd â'u gweithgareddau.</p>	Parhaus
9	<i>Gwella hygyrchedd ein safleoedd wrth newid i'r dull gweithio'n ystwyth</i>	<p>Archwilio ein cynlluniau hygyrchedd ar gyfer amgylchedd gwaith, cyn cyflwyno newidiadau i'n safleoedd wrth newid i'r dull gweithio'n ystwyth. Bydd hyn yn cynnwys cynnal archwiliadau hygyrchedd o'n hadeiladau.</p> <p>Penderfynu pa argymhellion hygyrchedd y byddwn yn eu rhoi ar waith, gyda golwg ar gynyddu ein dyletswyddau cyfreithiol i sicrhau hygyrchedd i bawb. Byddwn hefyd yn cadw golwg ar y broses o roi'r argymhellion ar waith.</p> <p>Diweddarau ein polisi addasu'r gweithle er mwyn adlewyrchu'r newid i'r dull gweithio'n ystwyth, rhoi hyfforddiant i'r cydweithwyr ar y polisi a'u hannog i ddefnyddio'r broses yn effeithiol.</p> <p>Sicrhau bod ein gwasanaethau yn hygyrch i'r holl gydweithwyr.</p>	<p>Parhaus</p> <p>2018</p> <p>2018</p> <p>Parhaus</p>

<sup>22</sup> Dyma ein rhwydweithiau i gydweithwyr: Rhwydwaith Menywod Ofcom, y Rhwydwaith Rhieni a Gofalwyr, y rhwydwaith Affinity (yn cefnogi cydweithwyr a chysylltiadau sy'n lesbiaid, yn hoyw, yn ddeurywiol neu'n drawsrywiol), y rhwydwaith Codi Ymwybyddiaeth o Ddiwylliant ac Ethnigrwydd, y rhwydwaith Anabledd a Lles ar-lein, a gefnogir gan y Grŵp Anabledd a Lles a'n Rhwydwaith Gwranddo (yn cynnig cymorth anffurfiol i'n holl gydweithwyr) .



10	<p><i>Cryfhau ein dull gweithredu ar gyfer lles cydweithwyr, gan ganolbwyntio ar anabledd ac iechyd meddwl</i></p>	<p>Ystyried a gweithredu ar adborth gan grwpiau ffocws mewnol ac adolygiad ymgysylltu'r Fforwm Anabledd Busnes o'n polisïau a'n prosesau a phrofiadau cydweithwyr o ran anabledd a lles.</p> <p>Gwella ein statws Hyderus o ran Anabledd – Cyflogwr (lefel 2) i fod yn gyflogwr Hyderus o ran Anabledd – Arweinydd (lefel 3)<sup>23</sup>;</p> <p>Cofrestru ar gyfer Siarter Technoleg Hygyrch y Fforwm Anabledd Busnes.</p> <p>Rhoi hyfforddiant anabledd i'r holl gydweithwyr.</p> <p>Hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o opsiynau hygyrchedd sydd ar gael yn ein dyfeisiau a'n systemau cyfathrebu gwybodaeth ar gyfer yr holl gydweithwyr.</p> <p>Sicrhau bod ceisiadau am addasiadau'n cael eu cofnodi'n ffurfiol ac yn ganolog, er mwyn hwyluso'r broses o fonitro tueddiadau a chyflymder ymateb a deall hynny'n well.</p> <p>Uwchraddio a datblygu ein pecynnau adnoddau ynghylch anabledd a lles ar y fewnrwyd, annog cydweithwyr i'w defnyddio a hyrwyddo'r wybodaeth.</p> <p>Cyflwyno system i gofnodi absenoldeb sy'n gysylltiedig ag anabledd ar wahân.</p> <p>Sicrhau bod ein prosesau gwerthuso perfformiad, recriwtio a datblygu yn ystyried addasiadau i'r gweithle yn briodol.</p> <p>Sicrhau bod rheolwyr yn teimlo'n hyderus wrth gael sgysiau am les sy'n ystyriol o anabledd.</p>	Parhaus
----	--	---	---------

<sup>23</sup> Cafodd y cynllun Hyderus o ran Anabledd ei ddatblygu gan gyflogwyr a chynrychiolwyr pobl anabl. Dyma'r tair lefel: Hyderus o ran Anabledd – Ymroddedig (lefel 1); Hyderus o ran Anabledd – Cyflogwr (lefel 2) a Hyderus o ran Anabledd – Arweinydd (lefel 3). Cynllun gwirfoddol yw hwn. <https://www.gov.uk/government/publications/disability-confident-guidance-for-levels-1-2-and-3>

		Parhau i sicrhau bod hyfforddiant cydnerthedd ar gael i'r holl gydweithwyr, ac yn orfodol i'r holl reolwyr pobl.	
11	<i>Cyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb diwygiedig ar gyfer Gogledd Iwerddon</i>	Mae ein Cynllun Cydraddoldeb presennol ar gyfer Gogledd Iwerddon yn para tan fis Ionawr 2019. Byddwn yn gweithio gyda Chomisiwn Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon i gyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb diwygiedig drafft a fydd yn destun ymgynghoriad yn ystod 2018, ac yn cyhoeddi cynllun cymeradwy erbyn diwedd 2018.	2018
12	<i>Gosod targedau i wella ein sgôr ymgysylltu â chydweithwyr a'n mesurau cynwysoldeb ar gyfer pob grŵp o gydweithwyr</i>	Defnyddio canlyniadau arolygon cydweithwyr i'n helpu i greu cynlluniau gweithredu a thargedau mewnol i wella boddhad cydweithwyr ar draws y sefydliad, gan gynnwys y rheini sydd â nodweddion amrywiol.	Parhaus
13	<i>Ystyried a phwyso a mesur ein hamcanion cydraddoldeb yn ein harferion caffael</i>	Byddwn yn cynnwys asesiadau o amrywiaeth cyflenwyr fel rhan o'n gweithdrefnau caffael, ymgysylltu â'n cyflenwyr ar faterion amrywiaeth a bod yn glir ynghylch ein disgwyliadau yn yr elfen hon.	Parhaus

## A2. Ofcom fel rheoleiddiwr – cynllun gweithredu

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

	Gweithredu	Beth fyddwn ni'n ei wneud	Pryd byddwn ni'n gwneud hyn
1	<i>Diogelu defnyddwyr bregus</i>	Monitro i ba raddau mae'r sector cyfathrebiadau'n bodloni anghenion defnyddwyr bregus, a sicrhau eu bod yn gallu defnyddio'r gwasanaethau ychwanegol y mae ganddyn nhw hawl i'w cael <sup>24</sup> . Byddwn yn gwneud hyn drwy waith ymchwil a chwynion, a drwy gydweithio â	2019

<sup>24</sup> Dyma rai o'r ffactorau a'r amgylchiadau sy'n gallu gwneud defnyddwyr yn fregus: oedran, anabledd, incwm, lleoliad daearyddol, a digwyddiadau bywyd fel salwch neu brofedigaeth. Dyma rai o'r gwasanaethau y mae gan ddefnyddwyr bregus hawl i'w cael: gwasanaeth blaenoriaeth i drwsio diffygion, Gwasanaeth Testun y Genhedlaeth Nesaf (cyfnewid testun), ymholiadau rhifau ffôn am ddim, gadael i gwsmeriaid enwebu ffrind neu berthynas i helpu i reoli eu cyfrif, a darparu biliau mewn fformatau hwylus.

		<p>grwpiau rhanddeiliaid a'r diwydiant. Fel rhan o hynny, byddwn yn monitro sut mae'r gwasanaethau ychwanegol yn cael cyhoeddusrwydd.</p> <p>Byddwn yn cyhoeddi fersiwn newydd o'r adroddiad Mynediad a Chynhwysiant gyda data newydd am y gwasanaethau cyfathrebiadau sydd ar gael, faint sy'n eu defnyddio, sut maen nhw'n cael eu defnyddio a'u fforddiadwyedd. Byddwn hefyd yn sicrhau bod polisiau a gweithdrefnau darparwyr i amddiffyn defnyddwyr anabl a bregus yn cael eu diweddarau er mwyn cydymffurfio â rheolau newydd Ofcom a ddaw i rym ym mis Hydref 2018.</p> <p>Gweithio gyda'r diwydiant i wella perfformiad offer sy'n defnyddio tonnau radio, fel dyfeisiau sy'n gwneud y sŵn yn uwch i bobl sy'n drwm eu clyw (Dyfeisiau Gwrando â Chymorth), er mwyn eu gwneud yn llai sensitif i ymyriant<sup>25</sup>.</p> <p>Bydd ein rheolau presennol, sy'n diogelu prisiau ar gyfer gwasanaethau post cyffredinol ail ddsbarth, yn dod i ben ym mis Mawrth 2019. Rydym yn bwriadu adolygu pa fesurau diogelu prisiau y bydd eu hangen ar ddefnyddwyr bregus ar ôl mis Mawrth 2019.</p> <p>Rydym yn ceisio sicrhau bod darparwyr cyfathrebiadau yn helpu ac yn amddiffyn defnyddwyr bregus wrth i ffonau traddodiadol â chebl gael eu disodli gan dechnoleg newydd fel ffonau di-wifr, ffonau symudol a dyfeisiau sy'n eich galluogi i wneud galwadau ffôn dros fand eang. Mae llinellau copr hefyd yn cael eu disodli gan ffibr.</p>	<p>2019</p> <p>2019</p> <p>2018/19</p> <p>Parhaus</p>
2	<p><i>Hyrwyddo'r dechnoleg hawdd ei defnyddio sydd ar gael, a hygyrchedd gwasanaethau clyweledol</i></p>	<p>Gweithio gyda nifer o randdeiliaid, gan gynnwys:</p> <p>Darparwyr Cyfeiryddion Rhaglenni Electronig (EPG) i wella nodweddion hygyrchedd y Cyfeiryddion i bobl ddall a phobl sydd â nam ar eu golwg, gan gynnwys y swyddogaeth trosti testun yn llais;</p>	<p>Parhaus</p>

<sup>25</sup> O dan y Gyfarwyddeb Radio.

		<p>Darllodwyr, darparwyr gwasanaethau mynediad a grwpiau sy'n cynrychioli buddiannau'r rhai sy'n defnyddio isdeitlau i helpu'r broses barhaus o wella ansawdd isdeitlau byw, a helpu ymgyrch i godi ymwybyddiaeth o wasanaethau disgrifiadau sain ymysg defnyddwyr;</p> <p>Cymryd camau i sicrhau ei bod yn haws clywed deialog ar raglenni teledu drwy barhau i gydweithio â'r diwydiant a grwpiau eraill, fel y Bartneriaeth Cynhyrchu Digidol. Byddwn yn ceisio deall pam ei bod yn anodd clywed weithiau a datrys hynny, gwella manylebau a gwneud yn siŵr bod cynnyrch yn cydymffurfio.</p> <p>Y Llywodraeth a'r rhanddeiliaid i sicrhau bod rheoliadau ym maes hygyrchedd gwasanaethau ar-alwad yn effeithiol ac yn arwain at gynnydd y mae modd ei fesur. Pan fydd y Llywodraeth wedi cwblhau'r rheoliadau'n derfynol, byddwn yn creu fersiwn ddrafft o god newydd ar gyfer darparu gwasanaethau ar-alwad hwylus, yn ymgynghori ar y cod ac yn ei orfodi.</p> <p>Gweithio gyda'r diwydiant ar safonau technegol i hyrwyddo technolegau cynorthwyol ar gyfer ffonau symudol a dyfeisiau symudol/cludadwy eraill. Byddwn hefyd yn cyhoeddi gwybodaeth am ddatblygiadau yn y maes hwn yn sgil y camau rydym ni wedi'u cymryd.</p> <p>Cyhoeddi a chynnal adnoddau ar y we ynghylch defnyddioldeb offer telegyfathrebiadau, ac yn gweithio gydag eraill i gynyddu gwybodaeth ac arferion da.</p>	
3	<p><i>Sicrhau bod ein cyhoeddiadau a'n deunyddiau cyfathrebu allanol yn hwylus i bawb</i></p>	<p>Byddwn yn creu deunyddiau cyfathrebu clir sy'n hawdd eu defnyddio ac yn hwylus i bawb, yn enwedig y rheini sydd ag anableddau neu anghenion arbennig:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ysgrifennu ein cyhoeddiadau mewn Cymraeg clir;</li> <li>• Cyhoeddi fersiynau 'hawdd eu darllen' o ganllawiau ac ymchwil marchnad sy'n berthnasol i bobl ag anawsterau dysgu yn arbennig, er mwyn sicrhau bod y wybodaeth hon ar gael yn hwylus iddyn nhw;</li> <li>• Darparu cyhoeddiadau mewn fformatau eraill (pan fydd yn briodol gwneud hynny) ar gais;</li> </ul>	Parhaus

Rhaglen Amrywiaeth a Chynhwysiant Ofcom

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Sicrhau bod ein canllawiau i ddefnyddwyr yn cael eu diweddarau a'u bod yn hawdd eu deall;</li> <li>Defnyddio'r cyfryngau cymdeithasol i gysylltu â chynulleidfa ehangach a mwy amrywiol.</li> </ul>	
4	<i>Ystyried effaith ein polisiau arfaethedig ar grwpiau amrywiol fel rhan o'n gwaith i ddatblygu polisiau</i>	<p>Sefydlu systemau rheoli i herio cynigion polisi sy'n ymwneud â chydraddoldeb, gan ofyn am farn cyrff cynghori fel Age UK;</p> <p>Cynnal a monitro asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb ar gyfer pob prosiect polisi.</p>	Parhaus
5	<i>Ymgysylltu'n effeithiol â grwpiau defnyddwyr i ddeall pryderon a buddiannau defnyddwyr, ac i egluro effaith debygol ein gwaith</i>	<p>Ymgysylltu â grwpiau defnyddwyr, gan gynnwys y Panel Defnyddwyr Cyfathrebu/y Pwyllgor Cynghori ar Bobl Hŷn a Phobl Anabl, a'r Fforwm Defnyddwyr Cyfathrebu. Byddwn yn sicrhau bod grwpiau amrywiaeth yn ymwybodol o'n gwaith ac yn gwybod sut i gysylltu â ni, a phryd y gallai prosiect neu bolisi effeithio arnyn nhw.</p>	Parhaus
6	<i>Hyrwyddo amrywiaeth yn ein gwaith allanol</i>	<p>Gwahodd ac ystyried ceisiadau i wneud addasiadau ar gyfer pobl ag anableddau pan fyddwn yn delio â rhanddeiliaid allanol.</p> <p>Ystyried amrywiaeth, hygyrchedd a chydraddoldeb wrth gyfrannu at drafodaethau am bolisiau rhyngwladol.</p> <p>Parhau i gynnwys y Gymraeg yn ein gwaith o ddydd i ddydd, gan sicrhau nad yw'n cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg a bod y rheini sy'n dymuno cyfathrebu ag Ofcom drwy gyfrwng y Gymraeg yn gallu gwneud hynny'n rhwydd.</p>	Parhaus

7	<i>Cefnogi defnyddwyr, dinasyddion a rhanddeiliaid unigol yn briodol pan fyddan nhw'n cysylltu ag Ofcom.</i>	<p>Parhau i hyfforddi ein Tîm Cyswllt Defnyddwyr<sup>26</sup> (CCT) a chydweithwyr yn yr Adran Trwyddedu Sbectrwm i gefnogi anghenion pob dinesydd a defnyddiwr. Bydd hyn yn cynnwys sicrhau eu bod yn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gwneud hyfforddiant anabledd yn ystod y pythefnos cyntaf ar ôl ymuno, a chyn cysylltu â defnyddwyr;</li> <li>• cael hyblygrwydd o ran y ffordd maen nhw'n ymateb i gwynion ac ymholiadau unigol, er mwyn iddyn nhw allu cynnig ymateb mwy defnyddiol a phenodol; ac</li> <li>• yn gwybod pryd i sôn yn uniongyrchol wrth y darparwr perthnasol (y tîm CCT yn unig) am gwynion defnyddwyr bregus.</li> </ul>	Parhaus
8	<i>Cynnal gwaith ymchwil ymysg defnyddwyr, a rhannu'r canlyniadau</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Byddwn yn gwneud gwaith ymchwil cadarn ymysg grwpiau defnyddwyr pan fydd yn ymarferol, er mwyn codi ymwybyddiaeth o brofiadau ac anghenion gwahanol grwpiau o ddefnyddwyr a'u llythrennedd yn y cyfryngau – gan gynnwys grwpiau lleiafrifoedd fel grwpiau ethnig a phobl anabl. Byddwn yn cyhoeddi'r data a'r adroddiadau.</li> </ul>	Parhaus
9	<i>Cryfhau amrywiaeth a chynhwysiant ym maes darlledu</i>	<p>Mae cynulleidfaoedd yn disgwyl gweld a chlywed rhaglenni sy'n adlewyrchu bywyd modern ar draws y DU, a byddwn yn parhau i ddatblygu ein rhaglen waith Amrywiaeth ym maes Darlledu.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cynnal y rhaglen fonitro ar gyfer y darlledwyr teledu rydym yn eu rheoleiddio, a chyhoeddi ein canfyddiadau'n flynyddol. Byddwn yn ceisio datblygu'r rhaglen fonitro ymhellach er mwyn gweld sut gellir symleiddio'r data a ddarperir, a pha ddata newydd y gellir ei ddarparu – e.e. cefndir cymdeithasol, daearyddol neu addysgol gweithwyr;</li> <li>• Lansio'r rhaglen fonitro ar draws y diwydiant radio, a chyhoeddi'r adroddiad blynyddol cyntaf yn 2018;</li> </ul>	2018 ac yn parhau ar ôl hynny

<sup>26</sup> Mae ein Tîm Cyswllt Defnyddwyr yn delio ag oddeutu 70,000 o alwadau bob blwyddyn. Mae'n cynnig cyngor i ddefnyddwyr sydd angen help gydag amrywiaeth eang o faterion, yn cynnwys cwynion am raglenni teledu neu gyngor ar wasanaethau ffôn symudol a band eang. Mae ein Hadran Trwyddedu Sbectrwm yn prosesu tua 100,000 o geisiadau bob blwyddyn, i gael caniatâd i ddefnyddio ein 'sbectrwm radio' gwerthfawr. Dyma yw'r tonnau awyr a ddefnyddir i gyfathrebu ar y radio, ac mae'n cynnwys pethau fel gwasanaethau teledu, radio a symudol.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cydweithio â'r darlledwyr hynny sydd â threfniadau annigonol yn ein barn ni, er mwyn eu datblygu;</li> <li>• Cymryd camau gorfodi yn erbyn darlledwyr sydd ddim yn cyflwyno gwybodaeth am gyfansoddiad eu gweithlu;</li> <li>• Hybu safon gadarn ar gyfer amrywiaeth a chynhwysiant ar draws y sefydliad drwy annog darlledwyr i weithio gyda'i gilydd, gan rannu cynlluniau ac arferion gorau;</li> </ul> <p>I annog y sector radio i wasanaethu ystod amrywiol o gynulleidfaedd, byddwn yn parhau i wneud y canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gwahodd ceisiadau ar gyfer radio cymunedol, a sicrhau bod y broses o benderfynu ar drwyddedau yn ystyried materion amrywiaeth pan fydd yn berthnasol ac yn briodol;</li> <li>• trwyddedu gwasanaethau cyfyngedig, gan ddarparu mynediad at y llwyfan darlledu i roi sylw i ddigwyddiadau – gan gynnwys amrywiaeth o wyliau crefyddol; a</li> <li>• sicrhau bod y broses o benderfynu ar drwyddedau yn ystyried materion amrywiaeth.</li> </ul>	
10	<i>Rhoi trwyddedau i orsafoedd radio sy'n gwasanaethu cynulleidfaedd amrywiol</i>	<p>I annog y sector radio i wasanaethu ystod eang o gynulleidfaedd byddwn yn parhau i:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wahodd ceisiadau ar gyfer radio cymunedol a sicrhau bod y broses penderfynu ar drwyddedau yn ystyried materion amrywiaeth lle'n berthnasol ac addas;</li> <li>• Rhoi trwydded ar gyfer gwasanaethau cyfyngedig, darparu mynediad i'r platfform darlledu ar gyfer digwyddiadau, yn cynnwys amrywiaeth o wyliau crefyddol; a</li> <li>• Sicrhau bod y broses penderfynu ar drwyddedau yn ystyried materion amrywiaeth.</li> </ul>	
11	<i>Gorfodi ein rheolau ar ddarlledu cynnwys niweidiol a/neu dramgwyddus, gan gynnwys deunydd a allai fod yn</i>	<p>Gofyn am ystod eang o safbwyntiau wrth asesu cwynion darlledu i sicrhau ein bod yn ystyried gwahanol anghenion a buddiannau cynulleidfaedd.</p> <p>Sicrhau bod cwynion yn ddiennw cyn eu trafod mewn cyfarfodydd asesu er mwyn gofalu nad oes risg o ragfarn ddiarwybod bosib.</p>	Parhaus

	<p><i>dramgwyddus ar sail nodwedd warchoddedig</i></p>	<p>Sicrhau bod yr holl staff gorfodi yn cael hyfforddiant ar ragfarn ddiarwybod.</p> <p>Gwarchod cynulleidfaoedd rhag delweddau sy'n fflachio drwy fynnu bod darlledwyr yn cymryd camau i gadw lefel isel o risg i wylwyr sydd ag epilepsi ffotosensitif.</p> <p>Parhau i ymchwilio i gwynion am ddelweddau sy'n fflachio ar raglenni teledu a allai achosi epilepsi ffotosensitif, a chymryd camau priodol; ac</p> <p>Ystyried y gwaith ymchwil rydym wedi'i gyhoeddi ar iaith dramgwyddus.</p>	
<p>12</p>	<p><i>Monitro amodau priodol i fynnu bod y BBC yn hyrwyddo'r pedwerydd diben cyhoeddus sef adlewyrchu, cynrychioli a gwasanaethu'r cymunedau amrywiol yn holl wledydd a rhanbarthau'r DU</i></p>	<p>O dan amodau trwydded y BBC, rydym yn mynnu bod y BBC:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• yn adrodd yn flynyddol ynghylch sut mae gwasanaethau cyhoeddus yn y DU wedi adlewyrchu, cynrychioli a gwasanaethu cymunedau amrywiol y DU i gyd;</li> <li>• yn adrodd yn flynyddol ar foddhad cynulleidfaoedd yn hyn o beth;</li> <li>• yn adrodd yn flynyddol ar broffil amrywiaeth gweithlu gwasanaethau cyhoeddus y DU; a</li> <li>• bod ganddo god ymarfer comisiynu amrywiaeth sydd wedi'i gymeradwyo gan Ofcom, sy'n ymdrin â chastio a phortreadu ar y sgrin a sicrhau amrywiaeth y gweithlu.</li> </ul> <p>Byddwn ni'n gwneud y canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adrodd yn flynyddol yn erbyn mesurau perfformiad ynghylch y ffordd mae'r BBC yn hyrwyddo ei ddiben cyhoeddus ynghylch amrywiaeth ei wasanaethau, gan gynnwys gofynion penodol wrth ystyried gwledydd a rhanbarthau'r DU.</li> <li>• Cynnal adolygiad thematig o'r BBC, a fydd yn canolbwyntio ar y ffordd mae'r BBC yn cynrychioli ac yn portreadu cymunedau amrywiol y DU i gyd.</li> </ul>	<p>Bydd y Drwydded Weithredu yn dod i rym ar 1 Ionawr 2018, a bydd rhai gofynion yn berthnasol o 1 Ebrill 2018 ymlaen.</p> <p>Byddwn yn adrodd yn flynyddol ar gydymffurfiaeth y BBC o hydref 2018 ymlaen.</p>



13	<p><i>Ystyried sut mae'r system Darlledu Gwasanaeth Cyhoeddus yn adlewyrchu amrywiaeth y DU, ei hunaniaeth ddiwylliannol, ac yn cynrychioli safbwyntiau eraill</i></p>	<p>Byddwn yn edrych ar y dystiolaeth sydd ar gael i asesu i ba raddau mae'r system Darlledu Gwasanaeth Cyhoeddus yn cynrychioli ac yn portreadu pobl, lleoedd, diwylliannau a chymunedau ar hyd a lled y DU</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cynnal dadansoddiad o'r ffordd mae gwasanaethau Darlledu Gwasanaeth Cyhoeddus yn cael eu rhannu, ac ar ba ddyfeisiau maen nhw'n cael eu rhannu. Byddwn hefyd yn ystyried a yw'r system Darlledu Gwasanaeth Cyhoeddus yn dieithrio rhai grwpiau o bobl gan nad oes ganddyn nhw'r dechnoleg briodol.</li> </ul>	<p>Yn ystod pedwerydd Adolygiad Ofcom o Ddarlledu Gwasanaeth Cyhoeddus (dyddiad i'w gadarnhau)</p>
14	<p><i>Adolygu'r ffordd mae Corfforaeth Channel 4 yn cyflawni ei dyletswyddau o ran cynnwys cyfryngau ar draws ei gwasanaethau, gan gynnwys asesu ei hapêl i amrywiaeth eang o gynulleidfaoedd a sut mae'n addysgu ac yn cymell gwylwyr yn y DU</i></p>	<p>Parhau i gynnal adolygiadau blynyddol ar yr elfen hon, fel rhan o'n hymateb i ddatganiad blynyddol Corfforaeth Channel 4 ar y Polisi Cynnwys Cyfryngau. Bydd y rhain yn cyfrannu at adolygiad cyfnodol o berfformiad Corfforaeth Channel 4 yn yr elfen hon.</p>	<p>Adolygiadau blynyddol, a bydd yr adolygiad cyfnodol yn cael ei gynnal ochr yn ochr â phedwerydd Adolygiad Ofcom o Ddarlledu Gwasanaeth Cyhoeddus (dyddiad i'w gadarnhau).</p>
15	<p><i>Adolygu ein Canllawiau ar Gynhyrchu Rhaglenni y tu allan i Lundain.</i></p>	<p>Bwriad y canllawiau hyn yw helpu i sicrhau bod y gwaith o gynhyrchu rhaglenni sy'n berthnasol i'r cwtâu perthnasol ar gyfer gwledydd neu 'y tu allan i'r M25' yn cefnogi ac yn cryfhau'r broses gynhyrchu yng ngwledydd a rhanbarthau'r DU.</p> <p>Byddwn yn adolygu'r canllawiau presennol, yn penderfynu a oes angen eu newid er mwyn ystyried datblygiadau diweddar neu sydd ar y gweill yn y farchnad, ac yn adolygu'r prosesau cydymffurfio ac adrodd sydd ar waith gennym ar hyn o bryd.</p>	<p>Dechrau adolygu yn 2017/18</p>



## A2. Ymateb i'r ymgynghoriad hwn

Gallwch ddileu'r atodiadau hyn os nad yw'ch dogfen yn ymgynghoriad

### Sut mae ymateb

- A2.1 Byddai Ofcom yn hoffi i chi gyflwyno eich safbwyntiau a'ch sylwadau ynghylch y materion sydd wedi'u codi yn y ddogfen hon erbyn 5pm ddydd Gwener, 23 Chwefror 2018.
- A2.2 Gallwch lwytho ffurflen ymateb i lawr yn <https://www.ofcom.org.uk/cymru/consultations-and-statements/category-3/diversity-inclusion-programme-2018-2022/> Gallwch ddychwelyd y ffurflen dros e-bost neu drwy'r post i'r cyfeiriad sydd ar y ffurflen ymateb.
- A2.3 Os yw eich ymateb yn ffeil fawr, neu os yw'n cynnwys siartiau, tablau neu ddata arall i'w gefnogi, a fydddech chi cystal â'i anfon dros e-bost i [diversityinclusion@ofcom.org.uk](mailto:diversityinclusion@ofcom.org.uk), fel atodiad mewn fformat Microsoft Word, ynghyd â'r ddalen gyflwyno (<https://www.ofcom.org.uk/cymru/consultations-and-statements/consultation-response-coversheet>). At ddibenion yr ymgynghoriad hwn yn unig y mae'r cyfeiriad e-bost hwn, ac ni fydd yn gweithio ar ôl 23 Chwefror 2018.
- A2.4 Fel arall, gellir postio ymatebion i'r cyfeiriad isod, a theitl yr ymgynghoriad wedi'i farcio arnynt:
- Alpha Abraham  
Ofcom  
Riverside House  
2A Southwark Bridge Road  
London SE1 9HA
- A2.5 Mae croeso i chi gyflwyno ymatebion mewn fformatau eraill hefyd, er enghraifft recordiad sain neu fideo mewn iaith Arwyddion Prydain. I ymateb drwy ddefnyddio iaith Arwyddion Prydain:
- Anfonwch recordiad ohonoch chi'n defnyddio'r iaith arwyddion i gyfleu'ch ymateb. Ni ddylai'r recordiad fod yn fwy na phum munud. Dyma'r fformatau ffeil addas: ffeiliau QuickTime, wmv neu DVDs. Neu
  - Llwythwch fideo ohonoch chi'n defnyddio'r iaith arwyddion i gyfleu'ch ymateb yn syth i YouTube (neu safle lletya arall), ac anfon y ddolen atom ni.
- A2.6 Byddwn yn cyhoeddi trawsgrifiad o unrhyw ymatebion sain neu fideo a gawn (oni bai fod eich ymateb yn gyfrinachol)
- A2.7 Nid oes angen copi papur o'ch ymateb arnom yn ogystal â fersiwn electronig. Byddwn yn cydnabod derbyn ymatebion os cânt eu cyflwyno drwy ddefnyddio'r ffurflen ar-lein ar y we ond nid fel arall.

- A2.8 Nid oes yn rhaid i chi ateb pob cwestiwn yn yr ymgynghoriad os nad oes gennych chi safbwynt; mae ymateb byr ar ddim ond un pwynt yn iawn. Rydyn ni hefyd yn croesawu ymatebion ar y cyd.
- A2.9 Byddai'n ddefnyddiol petai modd i'ch ymateb gynnwys atebion uniongyrchol i'r cwestiynau sy'n cael eu gofyn yn y ddogfen ymgynghori. Mae'r cwestiynau'n cael eu rhestru yn Atodiad A5. Byddai'n ddefnyddiol hefyd petai modd i chi egluro pam eich bod yn arddel eich safbwyntiau, a beth rydych chi'n ei gredu fyddai effaith cynigion Ofcom.
- A2.10 Os ydych chi eisiau trafod y materion a'r cwestiynau sydd wedi cael eu codi yn yr ymgynghoriad hwn, cysylltwch ag Alpha Abraham drwy ffonio 020 7981 3000, neu drwy anfon e-bost at [alpha.abraham@ofcom.org.uk](mailto:alpha.abraham@ofcom.org.uk)

## Cyfrinachedd

- A2.11 Mae ymgynghoriadau'n fwy effeithiol os ydyn ni'n cyhoeddi'r ymatebion cyn i'r cyfnod ymgynghori gau. Yn benodol, gall hyn fod o gymorth i bobl a sefydliadau sy'n brin eu hadnoddau neu heb fod yn gyfarwydd iawn â'r materion dan sylw i ymateb yn fwy gwybodus. Felly, er mwyn bod yn dryloyw a sicrhau ymarfer rheoleiddio da, ac oherwydd ein bod ni'n credu ei bod hi'n bwysig bod pawb sydd â diddordeb mewn mater yn gallu gweld safbwyntiau ymatebwyr eraill, fel rheol byddwn yn cyhoeddi pob ymateb ar ein gwefan, [www.ofcom.org.uk](http://www.ofcom.org.uk), cyn gynted ag y byddant yn dod i law.
- A2.12 Os ydych chi'n meddwl y dylid cadw eich ymateb yn gyfrinachol, a fydddech chi cystal â nodi i ba ran(nau) mae hyn yn berthnasol, ac egluro pam. Anfonwch unrhyw adrannau cyfrinachol fel atodiad ar wahân. Os ydych am i'ch enw, eich cyfeiriad, manylion cyswllt eraill, neu deitl eich swydd aros yn gyfrinachol, rhowch y manylion hynny ar y ddalen gyflwyno'n unig, fel na fydd rhaid inni olygu'ch ymateb.
- A2.13 Os bydd rhywun yn gofyn i ni gadw ymateb cyfan neu ran ohono yn gyfrinachol, byddwn yn trin y cais hwn o ddifrif ac yn ceisio ei barchu. Ond weithiau bydd angen i ni gyhoeddi pob ymateb, gan gynnwys y rheini sydd wedi'u marcio'n rhai cyfrinachol, er mwyn bodloni rhwymedigaethau cyfreithiol.
- A2.14 Nodwch byddwn yn ystyried bod yr holl eiddo hawlfraint a deallusol yn eich ymatebion wedi'u trwyddedu at ddefnydd Ofcom. Cewch ragor o wybodaeth am hawlfraint eiddo deallusol Ofcom ar y wefan: <https://www.ofcom.org.uk/cymru/about-ofcom/website/terms-of-use>

## Y camau nesaf

- A2.15 Ar ôl y cyfnod ymgynghori hwn, mae Ofcom yn bwriadu cyhoeddi datganiad ar 29 Mawrth 2018.

- A2.16 Gallwch chi gofrestru i gael diweddariadau post i roi gwybod i chi am gyhoeddiadau newydd Ofcom; i gael rhagor o fanylion edrychwch ar <https://www.ofcom.org.uk/cymru/about-ofcom/latest/email-updates/>

## Prosesau ymgynghori Ofcom

- A2.17 Mae Ofcom yn ceisio sicrhau ei bod mor hawdd â phosibl ymateb i ymgynghoriad. I gael rhagor o wybodaeth, edrychwch ar ein hegwyddorion ymgynghori yn Atodiad 3.
- A2.18 Os oes gennych unrhyw sylwadau neu awgrymiadau ynghylch y modd rydyn ni'n rheoli ein hymgyngoriadau, anfonwch neges drwy'r e-bost atom yn [consult@ofcom.org.uk](mailto:consult@ofcom.org.uk). Rydym yn arbennig o falch o gael syniadau ynghylch sut y gallai Ofcom fod yn fwy effeithiol wrth ofyn am farn grwpiau neu unigolion, fel busnesau bach a defnyddwyr preswyl, sy'n llai tebygol o roi eu barn drwy ymgynghoriad ffurfiol.
- A2.19 Os hoffech drafod y materion hyn neu brosesau ymgynghori Ofcom yn gyffredinol, cysylltwch â Steve Gettings, hyrwyddwr ymgynghori Ofcom:

Steve Gettings  
Ofcom  
Riverside House  
2a Southwark Bridge Road  
London SE1 9HA  
E-bost: [corporationsecretary@ofcom.org.uk](mailto:corporationsecretary@ofcom.org.uk)

## A3. Egwyddorion ymgynghori Ofcom

### Mae Ofcom yn dilyn saith egwyddor ar gyfer pob ymgynghoriad ysgrifenedig cyhoeddus:

#### Cyn yr ymgynghoriad

- A3.1 Os oes modd, byddwn yn cynnal sgysiau anffurfiol â phobl a chyrrff cyn cyhoeddi ymgynghoriad mawr i gael gwybod a ydym yn meddwl yn y cyfeiriad iawn. Os nad oes gennym ddigon o amser i wneud hyn, byddwn yn cynnal cyfarfod agored i egluro ein cynigion yn fuan ar ôl cyhoeddi'r ymgynghoriad.

#### Yn ystod yr ymgynghoriad

- A3.2 Byddwn yn glir ynghylch pwy rydym yn ymgynghori â nhw, pam, ar ba gwestiynau ac am ba hyd.
- A3.3 Byddwn yn gwneud y ddogfen ymgynghori'n un mor fyr ac mor syml ag y bo modd gyda chrynodeb o ddim mwy na dwy dudalen. Byddwn yn ceisio ei gwneud mor hawdd â phosibl i bobl roi ymateb ysgrifenedig i ni. Os yw'r ymgynghoriad yn gymhleth, efallai y byddwn yn darparu canllaw Cymraeg Clir / Plain English i helpu sefydliadau llai neu unigolion na fyddent yn gallu rhoi o'u hamser i rannu eu barn fel arall.
- A3.4 Byddwn yn ymgynghori am gyfnod o hyd at ddeg wythnos yn dibynnu ar effaith bosibl ein cynigion.
- A3.5 Bydd rhywun yn Ofcom yn gyfrifol am sicrhau ein bod yn dilyn ein canllawiau ein hunain ac yn ceisio cyrraedd y nifer fwyaf o bobl a sefydliadau sydd efallai â diddordeb yng nghanlyniad ein penderfyniadau. Hyrwyddwr Ymgynghori Ofcom yw'r prif unigolyn i gysylltu ag ef i roi barn am y modd rydym yn cynnal ein hymgyngoriadau.
- A3.6 Os na fyddwn yn gallu dilyn unrhyw un o'r saith egwyddor hyn, byddwn yn egluro pam.

#### Ar ôl yr ymgynghoriad

- A3.7 Rydym yn credu ei bod hi'n bwysig bod pawb sydd â diddordeb mewn mater yn gallu gweld safbwyntiau pobl eraill. Felly, fel rheol, byddwn yn cyhoeddi pob ymateb ar ein gwefan cyn gynted ag y byddant yn dod i law. Ar ôl yr ymgynghoriad byddwn yn gwneud ein penderfyniadau ac yn cyhoeddi datganiad sy'n egluro beth fyddwn ni'n ei wneud, a pham, gan ddangos sut mae safbwyntiau'r ymatebwyr wedi helpu i siapio'r penderfyniadau hyn.

## A4. Dalen gyflwyno'r ymgynghoriad

### MANYLION SYLFAENOL

Teitl yr ymgynghoriad: Rhaglen Amrywiaeth a Chynhwysiant Ofcom 2018-2022

At (cyswllt yn Ofcom): Alpha Abraham

Enw'r ymatebydd:

Yn cynrychioli (eich hun neu sefydliad(au)):

Cyfeiriad (os na chafwyd hyn drwy'r e-bost):

### CYFRINACHEDD

Ticiwch isod i ddangos pa ran o'ch ymateb rydych yn ei hystyried yn gyfrinachol, a rhowch eich rhesymau am hynny

Dim rhan o'r ymateb

Enw/manylion cyswllt/teitl swydd

Ymateb cyfan

Sefydliad

Rhan o'r ymateb

Os nad oes atodiad ar wahân, pa rannau? \_\_\_\_\_

Os nad ydych am i ran o'ch ymateb, eich enw neu enw'ch sefydliad gael eu cyhoeddi, a gaiff Ofcom barhau i gyhoeddi cyfeiriad at gynnwys eich ymateb (gan gynnwys, yn achos unrhyw rannau cyfrinachol, grynodedb cyffredinol nad yw'n datgelu'r wybodaeth benodol nac yn golygu bod modd eich adnabod)?

### DATGANIAD

Rwy'n cadarnhau bod yr ohebiaeth sydd gyda'r ddalen gyflwyno hon yn ymateb ffurfiol i ymgynghoriad y caiff Ofcom ei gyhoeddi. Fodd bynnag, wrth roi'r ymateb hwn, rwy'n deall y gallai fod angen i Ofcom gyhoeddi'r holl ymatebion, gan gynnwys y rheini sydd wedi'u marcio'n rhai cyfrinachol, er mwyn cyflawni rhwymedigaethau cyfreithiol. Os wyf wedi anfon ymateb drwy'r e-bost, caiff Ofcom ddiystyru unrhyw destun e-bost safonol ynghylch peidio â datgelu cynnwys neges e-bost ac atodiadau.

Mae Ofcom yn ceisio cyhoeddi ymatebion wrth iddynt ddod i law. Os nad yw eich ymateb yn gyfrinachol (yn gyfan gwbl neu'n rhannol), ac y byddai'n well gennych i ni beidio â chyhoeddi'ch ymateb nes bod yr ymgynghoriad wedi dod i ben, ticiwch yma.

**Rhaglen Amrywiaeth a Chynhwysiant Ofcom**

Enw            Llofnod (os darperir copi papur)



## A5. Cwestiynau'r ymgynghoriad

*Cwestiwn 1: Beth yw eich barn am Raglen Amrywiaeth a Chynhwysiant Ofcom?*

*Cwestiwn 2: I ba raddau rydych chi'n credu y bydd ein dull gweithredu yn hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant yn Ofcom ac yn y sectorau rydym yn eu rheoleiddio?*

*Cwestiwn 3: Ydych chi'n teimlo y dylai Ofcom gynnwys unrhyw amcanion eraill yn ei Raglen Amrywiaeth a Chynhwysiant?*

Rydym yn croesawu ymatebion yn Gymraeg ac ni fyddant yn cael eu trin yn llai ffafriol na'r ohebiaeth rydym yn ei dderbyn yn Saesneg.