

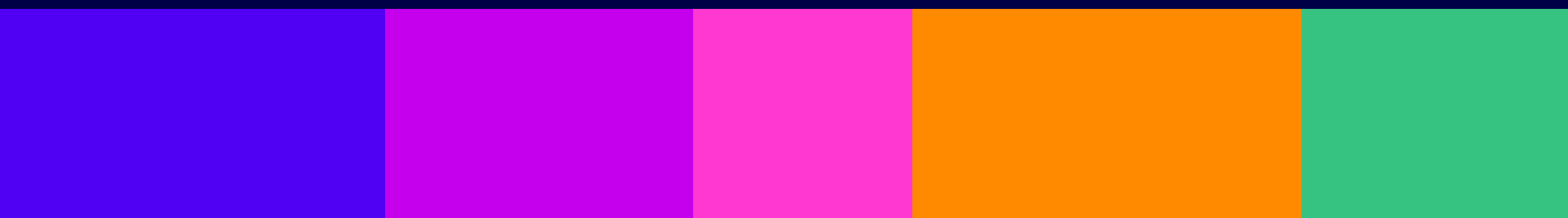
Ofcom



Sicrhau Bod Ofcom Yn Gweithio I Bawb

Diweddariad Cynnydd Amrywiaeth a
Chynhwysiad 2022/23 a Rhaglen Waith
2023/24 Ofcom

Cyhoeddwyd 2 Awst 2023



Cynnwys

Adran

Sylwadau'r Prif Weithredwr.....	3
Trosolwg.....	4
Ofcom fel cyflogwr: Gweithlu Gwirioneddol Amrywiol.....	7
Nodau Amrywiaeth.....	10

Sylwadau'r Prif Weithredwr

Mae gan Ofcom genhadaeth glir: sicrhau bod cyfathrebu'n gweithio i bawb. Er mwyn gallu cyflawni hyn, rhaid i'n sefydliad adlewyrchu amrywiaeth cefndir, profiad, magwraeth a meddwl sy'n bodoli ledled y DU. Dyna pam ein bod wedi cyflwyno Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiad uchelgeisiol i ni ein hunain yn 2021.

Rydyn ni nawr yn dechrau ar drydedd flwyddyn ein strategaeth bum mlynedd ac rydw i'n falch o'r cynnydd rydym ni wedi'i wneud hyd yma. Rydym wedi rhagori ar ein targed ar gyfer cyfran y rolau uwch a gyflawnir gan bobl o gymunedau lleiafrifoedd ethnig, gan gyrraedd 17% erbyn diwedd mis Mawrth 2023 o'i gymharu â tharged o 16%. Mae cynrychiolaeth cydweithwyr anabl wedi codi o 11% i 13% dros y ddwy flynedd ddiwethaf. Yn ein harolwg diweddaraf o gydweithwyr, a gynhaliwyd ym mis Mehefin 2023, fe wnaethom feincnodi uwch ben sefydliadau tebyg o ran parch, llesiant a pherthyn.

Mae llawer mwy i'w wneud. Dros y flwyddyn nesaf byddwn yn pwysu'n galed eto i wella ein dulliau adrodd am ddata, ac i wella ein cynnig i gydweithwyr Du ac anabl yn Ofcom. Rydym hefyd yn gwreiddio ein system reoli a gyrfa newydd, yn ei hail flwyddyn.

Rwy'n edrych ymlaen at adeiladu ar y cynnydd rydym wedi'i wneud eleni ac at barhau â'n hymdrechion i wneud Ofcom yn sefydliad lle gall unigolion o bob cefndir ffynnu.



Y Fonesig Melanie Dawes,
Prif Weithredwr

Trosolwg

Tuag at ein gweledigaeth ar gyfer 2026

Mae Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiad 2021 – 2026 Ofcom wrth galon ein rhaglen trawsnewid Ofcom yn ehangach. Mae'r adroddiad hwn yn adlewyrchu ein hymrwymiad i fod yn dryloyw ynghylch y cynnydd rydym yn ei wneud o ran cyflawni'r nodau datblygu ac arloesi strategol hynny. Fel adroddiad cynnydd blynyddol, mae'n amlinellu effaith ein gweithgareddau yn ystod ail flwyddyn ein strategaeth o 1 Ebrill 2022 i 31 Mawrth 2023. Mae'n cynnwys atodiad sy'n amlinellu proffil demograffig ein sefydliad ac mae'n rhoi rhagor o fanylion am y wybodaeth a ddarparwyd yn ein Hadroddiad Blynyddol Ofcom.

Mae'n strategaeth fwriadol uchelgeisiol, sy'n nodi gweledigaeth i Ofcom wella mwy ar sut rydym yn adlewyrchu amrywiaeth ein rhanddeiliaid a'n cymunedau. Mae hefyd yn ceisio bod yn fodel rôl ar gyfer yr arweinyddiaeth sy'n seiliedig ar werth sy'n ofynnol i reoleiddio sectorau sy'n wynebu newid a chymhlethdod cynyddol.

Rydyn ni'n cymryd cyfrifoldeb personol

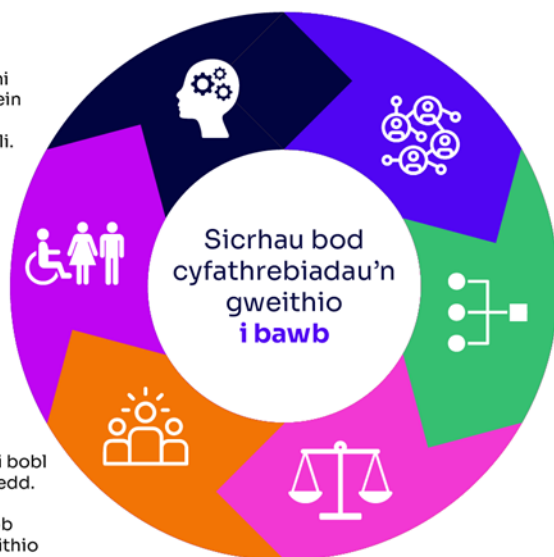
Mae amrywiaeth a chynhwysiad yn bwrpas ac yn genhadaeth personol inni gyd. Mae pob un ohonom yn chwarae ein rhan, ni waeth pwy ydyn ni, beth rydym ni'n ei wneud a ble rydym ni wedi'n lleoli.

Rydyn ni'n wirioneddol amrywiol

Rydym ni'n adlewyrchu'r gymdeithas amrywiol rydym ni'n ei gwasanaethu mewn llawer o wahanol ffyrdd. Mae angen inni wneud hynny er mwyn gwerthfawrogi anghenion amrywiol pobl yn well a'r heriau maen nhw'n eu hwynebu.

Mae ein harweinwyr yn fodelau rôl

Mae ein harweinwyr yn gosod esiampli bobl eraill oran sut mae arddel ein gwerthoedd. Maen nhw'n cynnwys amrywiaeth a chynhwysiad yn eu penderfyniadau bob dydd i wneud Ofcom yn lle gwych i weithio i'n cyd-weithwyr, ac i sicrhau bod cyfathrebiadau'n gweithio i bawb.



Rydyn ni'n gysylltiedig a chymunedau

Mae gan ein cyd-weithwyr gysylltiad agos â chymunedau a grwpiau sy'n cael eu tan-wasanaethu, er mwyn inni allu clywed lleisiau defnyddwyr a dysgu am y gymdeithas rydym ni'n ei gwasanaethu. Rydym ni'n defnyddio ein manteision ein hunain i rol hwbi eraill a chreu canlyniadau cymdeithasol cadarnhaol. Rydym ni'n annog cyd-weithwyr i gymryd rhan weithredol mewn meysydd sy'n bwysig iddynt.

Rydyn ni'n naturiol gynhwysol

Mae ein diwylliant yn golygu bod pawb yn teimlo eu bod yn perthyn, yn cael eu gwerthfawrogi a bod ganddynt lais. Rydym ni'n deall ac yn dathlu sawl math o amrywiaeth, gan gynnwys cyfuniadau o hunaniaethau. Gwyddom fod pob un ohonom yn cynnig amrywiaeth i Ofcom a'n bod ni i gyd yn fwy na dim ond ein nodweddion.

Rydyn ni'n deg drwy ddylunio

Rydym ni'n mynd ati'n fwriadol i gynllunio a monitro'r ffordd rydym ni'n gwneud pethau, y penderfyniadau rydym ni'n eu gwneud a'r systemau rydym ni'n eu defnyddio er mwyn iddynt fod yn deg ac yn gyfartal i'n cyd-weithwyr, ac i'r bobl rydym ni'n eu gwasanaethu. Gwyddom fod angen weithiau inni gefnogi pobl yn wahanol, er mwyn eu trin yn gyfartal.

Rydym am i Ofcom gael: gweithlu gwirioneddol amrywiol; diwylliant sy'n naturiol gynhwysol; prosesau, systemau a pholisiau sy'n deg; cydweithwyr sy'n cymryd cyfrifoldeb personol dros amrywiaeth a chynhwysiad; arweinwyr sy'n fodelau rôl; a chysylltiadau cryfach â'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu.

Er mwyn cyflawni'r nodau hyn, rydym yn canolbwyntio ar y meysydd canlynol yn y tymor hir:

- Rydym ni'n gosod targedau sy'n ymestyn Ofcom i gael gweithlu sy'n fwy cynrychioliadol o boblogaeth y DU erbyn 2026.
- Sicrhau bod ein prosesau a'n systemau pobl yn deg – o hyrwyddo recriwtio i ddulliau gwneud penderfyniadau sefydliadol.
- Gwella ein diwylliant a'n harweinyddiaeth, fel bod pawb yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, yn unigryw ac yn cael llais.

- Dal ein hunain i gyfrif drwy ymrwymo i ddefnyddio mesuriadau clir, sicrhau tryloywder, a darparu adroddiadau rheolaidd.

Mae gan bob cydweithiwr rôl o ran gwneud Ofcom yn lle cynhwysol i weithio ynddo, ac mae'r cyfrifoldebau hyn yn cael eu hategu gan oruchwyliaeth ffurfiol ar gyfer cyflawni a mesur cynnydd gan ein Prif Weithredwr, y Fonesig Dawes, ochr yn ochr â'r Uwch Dîm Rheoli a'r Pwyllgor Pobl.

Meysydd Ffocws Allweddol yn ystod 2022/23

Yn ail flwyddyn ein strategaeth, rydym wedi:

- Tyfu fel sefydliad, i 1,384 o gydweithwyr ym mis Mawrth 2023. Ar y cyfan, mae 54% o'n cydweithwyr yn fenywod, 25% o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, 13% yn anabl ac 8% yn LGBT+.
- Rhagori ar ein targed pum mlynedd ar gyfer ethnigrwydd mewn uwch swyddi dair blynedd yn gynnar.
- Culhau ein bylchau cyflog canolrifol ar gyfer rhywedd (11.8%), ethnigrwydd (9.9%) ac anabledd (10.9%).
- Cryfhau ein prosesau recriwtio cynhwysol, gan greu pecyn cymorth brand cyflogwyr i'n helpu i ehangu ein gwaith allgymorth i ymgeiswyr sydd â chefnidiroedd a sgiliau amrywiol.
- Creu gwefan gyrfaedd i godi ymwybyddiaeth o bwy ydyn ni, beth rydyn ni'n ei wneud a'r rhesymau dros weithio yma.
- Adnewyddu ein rhaglen lles, gydag ymyriadau'n canolbwyntio ar ddulliau ataliol a rhagweithiol sydd o fudd i gynnwys ein holl gydweithwyr.
- Cynnal dadansoddiad manylach o brofiad ein cydweithwyr, gan arwain at flaenoriaethau newydd ar gyfer gwella profiadau a chynrychiolaeth cydweithwyr Du, ac agwedd â ffocws newydd at gynhwysiad anabledd.
- Cyflwyno rhaglen datblygu sgiliau ac arweinyddiaeth ar gyfer ein holl Reolwyr Gyrfa a Pherfformiad.
- Defnyddio ein partneriaethau parhaus i nodi ffyrdd o wreiddio mwy ar amrywiaeth economaidd-gymdeithasol, cynhwysiad LGBT+ a chynhwysiad rhywedd.
- Dod yn un o 50 Cyflogwr Gorau The Times ar gyfer Menywod am y bedwaredd flwyddyn yn olynol a derbyn achrediad Efydd gan Fynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall.

Ffocws ar y Dyfodol – beth nesaf

Yn nhrydedd blwyddyn ein strategaeth, byddwn yn:

- Parhau i ganolbwyntio ar gynhwysiad yn Ofcom ar gyfer pob gweithiwr, gan roi sylw penodol i brofiad ein cydweithwyr o gefndir lleiafrifol.
- Darparu mwy o dryloywder data mewnol drwy gyhoeddi data ynghylch cynnydd, recriwtio allanol a chadw staff er mwyn sbarduno cynnydd tuag at ein targedau.
- Cefnogi ein rhwydweithiau i'w galluogi i barhau i fod yn llais cymunedau lleiafrifol yn Ofcom drwy eu profiadau uniongyrchol eu hunain.

- Rhoi sylw arbennig i recriwtio, gyrfaoedd a phrofiad o gynhwysiad ar gyfer cydweithwyr Du ac anabl. Byddwn yn gwneud hyn drwy adolygu ein prosesau, gwella ymwybyddiaeth, defnyddio data ac ymestyn piblinellau talent yn y dyfodol.
- Atgyfnerthu ein dull ataliol o ymdrin â llesiant fel rhan o'n rhaglen llesiant ar ei newydd wedd Thrive@work .

Ofcom fel cyflogwr: Gweithlu Gwirioneddol Amrywiol

Nodau Amrywiaeth

Mae Ofcom yn trawsnewid yn gyflym. Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi croesawu 350 o weithwyr newydd, ac ym mis Mawrth 2023 roedd gennym gyfanswm o 1,384 o gydweithwyr. Mae saith deg wyth y cant o gydweithwyr wedi'u lleoli yn ein pencadlys yn Llundain ac mae 22% o'n cydweithwyr wedi'u lleoli yn ein swyddfeydd rhanbarthol: Warrington, Caeredin, Baldock, Belfast, Birmingham, Caerdydd a Manceinion. Mae'r ôl troed cenedlaethol hwn yn cael ei gefnogi gan ein fframwaith Gweithio Cysylltiedig, sy'n grymuso cydweithwyr i weithio'n effeithiol ac yn gynhwysol ar draws lleoliadau swyddfa.

Mae ein strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiad wedi'i gwreiddio yn ein gwerthoedd a'r ddealltwriaeth y gall gweithle amrywiol sicrhau canlyniadau gwell i'n cwsmeriaid a'n rhanddeiliaid. Yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, mae Ofcom wedi parhau i ddenu cydweithwyr sy'n adlewyrchu amrywiaeth o gymunedau yn y DU. Mae'r gynrychiolaeth o gydweithwyr sy'n ystyried eu hunain yn fenywod (54%), LGBT+ (8%) ac o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig (25%) yn gyson â phoblogaeth ehangach y DU, neu'n uwch na hynny. Gallwch ddarllen mwy am broffil demograffig y sefydliad yn ein [Hatodiad Data Amrywiaeth a Chynhwysiad](#).

Roeddem wedi ymrwmo i gynyddu cynrychiolaeth gyffredinol pobl anabl yn Ofcom o'i safle cychwynnol o 11% yn 2021. Ar hyn o bryd, mae gan 13% o gydweithwyr anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor. Mae hyn yn golygu ein bod yn dal ar y trywydd iawn ar gyfer ein nod o sicrhau cynrychiolaeth o 15% erbyn 2026. Byddwn yn gweithio gyda'n partneriaid Amrywiaeth a Chynhwysiad ac ar draws ein sefydliad i wella ein dealltwriaeth a'n camau gweithredu tuag at gynhwysiad anabledd yn 2023, er mwyn i ni allu hwyluso newid cyflymach yn y maes hwn. Gallwch ddarllen mwy am ein nodau amrywiaeth ar gyfer anabledd ac ethnigrwydd a rhywedd yn gyffredinol ar lefelau uwch yn Adran 3.

Systemau a Phrosesau

Arweinwyr cynhwysol sy'n fodolau rôl

Rydym yn trawsnewid ein dull o reoli perfformiad a gyrfa. Gwnaethom lansio cylch o sgysiau uchelgeisiol ac unigol am berfformiad a gyrfa oedd yn canolbwyntio ar y dyfodol, dan hyfforddiant a gyda chefnogaeth ein Rheolwyr Gyrfa a Pherfformiad (CPM) ac wedi'u hategu gan adborth gonest. Yn ein sgysiau cychwynnol, roedd pob cydweithwr yn diffinio gyda'u Rheolwr Gyrfa a Pherfformiad "beth mae da yn ei olygu" iddyn nhw yn eu rôl ar gyfer y flwyddyn i ddod. Roeddent wedyn yn gosod uchelgeisiau perfformiad unigol a gafodd eu hailystyried drwy gydol y flwyddyn, ac aseswyd y cynnydd drwy adborth gonest a chynhwysol. Roedd ein Harolwg Cydweithwyr 2022 yn tynnu sylw at y ffaith bod cydweithwyr a gafodd eu sgwrs gychwynnol erbyn adeg yr arolwg wedi ymgysylltu mwy na'r rheini nad oeddent wedi'i chael eto (gwahaniaeth o naw pwynt canran). Roeddent hefyd yn fwy cadarnhaol am ddiwylliant Ofcom ac roedd ganddynt fwy o fwriad i aros.

Roeddem wedi cynnal hyfforddiant ar gyfer cydweithwyr a Rheolwyr Gyrfa a Pherfformiad cyn pob sgwrs yn y cylch perfformiad, gan roi'r adnoddau, y technegau a'r meddylfryd iddynt i'w cefnogi i

fanteisio i'r eithaf ar y sgysiau hyn. Ar gyfer ein Rheolwyr Gyrfa a Pherfformiad, roedd hyn yn canolbwyntio ar ddarparu adborth cynhwysol, rheoli tanberfformiad yn effeithiol a hyfforddi, er mwyn galluogi timau sy'n perfformio'n dda. Roedd ein rhaglen adborth 360, sy'n rhoi cipolwg ar hunanddatblygiad, yn dangos bod cydweithwyr wedi rhoi sgôr o 4.4/5 i CPMs ar gyfartaledd ar draws meysydd arweinyddiaeth critigol, sef rheoli perfformiad, cynhwysiad, grymuso, hyblygrwydd a hunanymwybyddiaeth. Mae ein rheolwyr yn cwrdd bob mis i gael rhagor o hyfforddiant a chefnogaeth i gyflawni eu rôl.

Mae diweddariadau pellach i'n system dysgu [Workday](#) wedi cefnogi'r hyfforddiant hwn a'n huchelgais ehangach i barhau'n gynhwysfawr ac yn gynhwysol. Rydym hefyd wedi diweddarau ein polisiau a'n dull rheoli perfformiad er mwyn i gydweithwyr allu deall eu cyfrifoldebau'n well a thynnu sylw at unrhyw rwystrau rhag cael gafael ar y cymorth priodol cyn gynted â phosibl, yn enwedig o ran cyfleoedd datblygu gyrfa.

Rydym wedi parhau i ddefnyddio rhwydwaith cryf o bartneriaid cynhwysiad i ddenu a chadw amrywiaeth eang o gydweithwyr. Fe wnaethom ddatblygu ein partneriaeth fewnol â recriwtiwr cynhwysol arbenigol i'n cefnogi wrth i ni gyflymu twf ein sefydliad i gyflawni cyfrifoldebau rheoleiddio cynyddol o ran diogelwch ar-lein a diogelwch telegyfathrebiadau. Fe wnaeth ein cyfranogiad yn y rhaglen [DigitalHer](#) ein galluogi i helpu mwy o fenywod ifanc ledled Manceinion Fwyaf i ystyried gyrfaedd ym maes technoleg a digidol drwy fentora yn eu gyrfaedd cynnar. Cafodd ein partneriaeth newydd â [Women and Data](#) ei rhoi ar waith drwy lansio rolau prentis Dadansoddwyr Data lle'r oedd 33% o'r ymgeiswyr yn fenywod. Buom hefyd yn gweithio gyda [Business in The Community](#) i archwilio'r heriau sy'n gysylltiedig â chynyddu cynrychiolaeth menywod yn y sector technoleg.

Fe wnaethom adnewyddu ein brand cyflogwr i adlewyrchu gwir natur ein gwaith, y gwerthoedd sy'n bwysig i ni, a'r amrywiaeth eang o sgiliau, profiadau a gefndiroedd sy'n rhan o'n gweithlu. Mae ein gwefan gyrfaedd newydd, a'r defnydd cynyddol o lwyfannau cyfryngau cymdeithasol, yn ein helpu i rannu'r hyn rydyn ni'n ei wneud, arddangos y bobl amrywiol sy'n gweithio yma a pham mae Ofcom yn lle gwych i weithio ynddo. Mae ein gwefan gyrfaedd hefyd yn cynnwys amrywiaeth o arddulliau cyfathrebu gan gynnwys fideos, iaith gynhwysol a chapsiynau caeedig i ddenu talent o amrywiaeth o gefndiroedd amrywiol. Rydym yn parhau i adolygu ein dull o asesu a dethol ac yn defnyddio adborth gan ymgeiswyr ar recriwtio a chynefino i greu profiad gwell fyth. Mae ein cydweithwyr yn cydnabod ein hymrwymiad i recriwtio cynhwysol, gyda 71% yn credu ein bod yn cyflogi o amrywiaeth o gefndiroedd.

Creu Piblinellau Amrywiol o Dalent

Mae ein partneriaeth â [Visionpath](#) yn canolbwyntio ar amrywiaeth economaidd-gymdeithasol yn Ofcom drwy ein rhaglen gyrfaedd cynnar. Mae ein strategaeth o baratoi ymgeiswyr ar gyfer llwyddiant drwy fentora a bwtcamps sgiliau cyn y broses asesu wedi arwain at ganlyniadau cadarnhaol. Yn 2022, fe wnaethom lwyddo i recriwtio 13 o brentisiaid newydd, ac rydyn ni nawr yn ail flwyddyn y rhaglen. Rydyn ni wrthi'n ymgysylltu ag ysgolion i recriwtio 16 prentis newydd ym mis Medi 2023, gan adeiladu ar ein hymrwymiad i ddatblygu talent ifanc a chreu cyfleoedd ar gyfer datblygu gyrfa.

Rydym wedi gwneud cyfraniadau sylweddol i gymuned leol Manceinion drwy ein partneriaeth â rhaglen [EY Foundation's Smart Futures](#) 2022 oedd ail flwyddyn ein cyfranogiad yn y fenter hon, sy'n rhoi'r sgiliau, y profiadau a'r gefnogaeth sydd eu hangen ar bobl ifanc o gefndiroedd incwm isel i sicrhau rolau yn y maes o'u dewis. Rydym wedi cefnogi 20 o bobl ifanc 16 oed a hŷn i ennill sgiliau trosglwyddadwy a fydd yn rhoi mantais iddynt yn eu gyrfaedd.

Mae ein rhaglen i raddedigion yn parhau i dyfu, drwy ein partneriaethau â [Bright Network](#), [Career Ready](#) a [Speakers for Schools](#). Rydym yn parhau i gryfhau ein perthynas â'r rhaglen [10,000 Black Intern](#), sy'n cynnig profiad gwaith cyflogedig i fyfyrwyr o gefndiroedd Du Affricanaidd, Du Caribiaidd, Du Prydeinig a threftadaeth Ddu gymysg. Yn 2022 fe wnaethom gynnig 16 interniaeth a gafodd eu derbyn, gyda sawl intern yn mynd ymlaen i ymuno â rhaglen graddedigion Ofcom.

Diwylliant ac Arweinyddiaeth

Llesiant

Fe wnaethom adnewyddu ein rhaglen Thrive@Ofcom i ganolbwyntio ar weithgareddau llesiant rhagweithiol ac ataliol. Fe wnaethom arwain digwyddiadau i helpu i feithrin dealltwriaeth cydweithwyr o bwysigrwydd iechyd meddwl a lles yn y gweithle, ac rydyn ni'n cynnal rhwydwaith o 80 o swyddogion cymorth cyntaf iechyd meddwl hyfforddedig ar draws ein holl swyddfeydd yn y DU. Gwnaethom hefyd weithio mewn partneriaeth â [SelfSpace](#) i ddarparu seilwaith mwy cynhwysol o wybodaeth a chymorth lles.

Fe wnaethom ddatblygu polisi cam-drin domestig a chyflwyno hyfforddiant i grŵp newydd o gynghreiriaid mewn ymateb i ddeddfwriaeth ac ymchwil newydd ar effaith gynyddol cam-drin domestig yn y gweithle. Fe wnaethom ddechrau adolygu'r cymorth sydd ar gael i gydweithwyr sy'n delio â chynnwys a allai beri gofid neu niwed, gan weithio ochr yn ochr â chydweithwyr polisi i nodi'r gofynion ar gyfer cynnig diogelu a llesiant mwy ataliol. Dywedodd saith deg naw y cant o'n cydweithwyr fod Ofcom yn poeni am eu llesiant, sy'n gynydd o 18 pwynt canran ers y llynedd.

Llais y Gweithiwr

Yn Ofcom, mae gennym lawer o gyfleoedd i glywed beth sydd ar feddyliau ein cydweithwyr. Mae ein Fforwm Cydweithwyr, grŵp o unigolion etholedig ar draws y sefydliad, ochr yn ochr ag undeb llafur Prospect, yn cynrychioli cydweithwyr yn ffurfiol. Ategir hyn gan saith rhwydwaith cydweithwyr sy'n darparu adborth hanfodol a gwybodus ar draws amrywiaeth eang o faterion. Maen nhw'n cefnogi aelodau'n bersonol ac yn broffesiynol, yn cynnal digwyddiadau sy'n canolbwyntio ar y gymuned ac yn cynrychioli anghenion a buddiannau amrywiol eu haelodau ar sail profiadau go iawn. Drwy gydol y flwyddyn, mae ein rhwydweithiau wedi darparu rhaglen ddiddorol o ymwybyddiaeth o nifer o feysydd diddordeb. Rydym yn arddel ein gwerthoedd, ac er na fydd pawb yn cytuno â phopeth, byddwn yn parchu safbwynt ein gilydd.

Yn ogystal â hyn, rydym wedi agor y sianeli i glywed gan gydweithwyr gan gynnwys ein sesiynau agored Ask SMT (Uwch Dîm Rheoli) ac Ask Melanie. Gall cydweithwyr hefyd roi adborth ar eu profiadau yn y gwaith drwy arolwg blynyddol o gydweithwyr. Yn 2022, roedd ein sgôr gyffredinol ar gyfer ymgysylltu â chydweithwyr yn Ofcom yn 72%, gyda chynnydd o 82% ar draws ein dangosyddion amrywiaeth a chynhwysiad – er enghraifft, roedd 82% o'r ymatebwyr yn teimlo eu bod yn cael eu trin â pharch gan eraill yn Ofcom.

Rydym yn gweithio gyda chydweithwyr i ddeall yr adborth a gawn a nodi meysydd lle mae angen gweithredu. Rydym hefyd yn monitro gwaith ar draws ein systemau a'n prosesau pobl i sicrhau eu bod yn gynhwysol ac yn darparu cyfleoedd i bawb beth bynnag fo'u cefndir. Mae cael eich "trin â thegwch a pharch" yn parhau i fod yn un o'r cwestiynau sy'n cael y sgoriau uchaf yn gyson yn ein harolwg blynyddol o ymgysylltu â chydweithwyr (87%).

Nodau Amrywiaeth

Cytunodd ein Bwrdd Gweithredol ar dargedau ar gyfer cynyddu cynrychiolaeth uwch arweinwyr benywaidd ac o leiafrifoedd ethnig ar lefel Pennaeth ac uwch, yn ogystal â chynnydd yn y gynrychiolaeth gyffredinol o bobl anabl yn Ofcom erbyn 2026. Mae'r weledigaeth hirdymor hon yn cael ei chefnogi gan nodau interim yr ydym yn eu monitro'n rheolaidd ac yn eu hadolygu'n flynyddol (gweler Tabl A isod).

Mae ein cynrychiolaeth bresennol o gydweithwyr o leiafrifoedd ethnig mewn swyddi uwch arweinwyr yn 17%. Mae hyn yn uwch na'r targed arweinyddiaeth ethnigrwydd uwch a osodwyd gennym ar gyfer 2026. Rydym wedi gosod targed diwygiedig o 19% erbyn 2026 i gynyddu ein huchelgais, ac i sicrhau ein bod yn parhau i ganolbwyntio ar greu llif cynaliadwy o dalent ethnig amrywiol. Mae maint y twf yn ein poblogaethau o gydweithwyr yn golygu bod cynrychiolaeth gyffredinol o fenywod mewn swyddi uwch wedi aros ar 45% er bod nifer gwirioneddol y menywod mewn swyddi uwch arweinwyr wedi cynyddu. Mae cyfran y cydweithwyr sy'n datgan anabledd wedi aros yn sefydlog ar 13%. Mae cynnal y gyfran bresennol wedi golygu twf sylweddol yn nifer y cydweithwyr anabl fel rhan o'r twf cyffredinol yn ein gweithlu dros y deuddeg mis diwethaf. Dros y flwyddyn nesaf, byddwn yn parhau i adolygu cynnydd a chymryd camau i'n helpu i gyrraedd ein targed o 15% erbyn 2026.

Tabl A: Targedau Amrywiaeth

Nod y gweithlu	Man cychwyn (Mawrth 21)	Sefyllfa Blwyddyn 1 (31 Mawrth 22)	Sefyllfa Blwyddyn 2 (31 Mawrth 23)	Targed interim i aros ar y trywydd iawn erbyn 2024	Targed 2026 (31 Mawrth 26)
Menywod lefel uwch	44%	45%	45%	47%	Cydbwysedd cyfartal
Leiafrifoedd ethnig lefel uwch	11%	13%	17%	17+%	19% (16% yn wreiddiol adeg lansio'r strategaeth)
Anabl ar draws Ofcom	12.2%	13%	13%	14%	15%

Mae data amrywiaeth yn cael ei gasglu drwy ddefnyddio hunan adnabod ar ein system Workday

Ffocws ar y Dyfodol – beth nesaf ar gyfer ein nodau amrywiaeth

Byddwn yn parhau i fonitro ein cynnydd yn erbyn targedau'r strategaeth amrywiaeth a osodwyd ar draws y sefydliad, gan weithredu ar yr adborth a'r wybodaeth a gawn o ddata ein harolwg cydweithwyr a thrwy ein hymgysylltiad â'r rhwydwaith cydweithwyr.

Byddwn yn gwneud mwy fyth ar gyfer cynhwysiad drwy wreiddio arferion recriwtio a chynnydd cynhwysol ar draws ein sefydliad. Byddwn hefyd yn dadansoddi data i ddeall sut gallwn fynd i'r afael ag unrhyw rwystrau i gydweithwyr anabl a benywaidd ac o leiafrifoedd ethnig penodol ar lefelau uwch.

Ein nod cyffredinol yw sicrhau bod Ofcom yn adlewyrchu poblogaeth y DU. Er bod y targedau hyn yn adlewyrchu'r meysydd blaenoriaeth ar adeg lansiad ein strategaeth, rydym yn cynnal dadansoddiad rheolaidd i sicrhau bod ein gweithle yn amrywiol ac yn gynhwysol mewn ffyrdd eraill. Ym mlwyddyn dau, roedd 54% o'r cydweithwyr yn fenywod, roedd 8% yn LGBT+ ac roedd 25% o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig. Mae hyn yn unol â phoblogaeth ehangach y DU neu'n uwch na hynny. Gallwch ddarllen mwy am broffil demograffig y sefydliad a thegwch ein prosesau pobl yn ein [hatodiad Data Amrywiaeth a Chynhwysiad](#).

Rydym yn gweithio gyda'n rhwydweithiau cydweithwyr i sicrhau bod ein rhaglen Amrywiaeth a Chynhwysiad yn cefnogi mwy o gynhwysiad ymysg ein holl bobl, yn enwedig grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli'n gymdeithasol. Yn 2020, fe wnaethom gyflwyno cwestiynau i staff newydd a chydweithwyr presennol er mwyn deall eu cefndir economaidd-gymdeithasol. Roedd y gyfradd cwblhau yn 2022 yn 55%. Ein huchelgais yw cynyddu cyfraddau cofnodi yn 2023/24 i'r trothwy 75% a gynghorir gan y Comisiwn Symudedd Cymdeithasol, er mwyn i ni allu dod i gasgliadau ystyrlon o'n data ac adolygu a oes angen targed pellach yn y maes hwn.

Arweinyddiaeth Gynhwysol ar Fyrddau

Rydym am i'n byrddau, ein pwyllgorau cynghori a'n paneli y mae gennym reolaeth recriwtio drostynt gael cydbwysedd cyfartal rhwng y rhywiau, amrywiaeth ethnig (uchelgais lleiafrifoedd ethnig o 10%) a chynhwysiad anabled (uchelgais o 15%) erbyn 2026. Roedd poblogaeth oedolion y DU a'r poblogaethau oedolion perthnasol ar gyfer gwledydd y DU wedi dylanwadu ar ein nodau. Nid yw ein rheolaeth recriwtio yn cynnwys aelodau o brif Fwrdd Ofcom, lle mae penodiadau anweithredol yn cael eu gwneud gan Lywodraeth y DU a seneddau, cynulliadau neu gyrff gweithredol y gwledydd datganoledig.

Rydym wedi cyflawni ein nodau amrywiaeth o ran ethnigrwydd ac anabled ar gyfer y byrddau, y pwyllgorau cynghori a'r paneli y mae gennym reolaeth dros eu recriwtio.