

Ni yw Ogi
We are Ogi

“Mae angen inni sicrhau ein bod ni’n mynd ati o ddifrif i gynrychioli amrywiaeth gyfoethog y cymunedau rym ni’n eu gwasanaethu.”

“Ogi yw un o’r cwmnïau sy’n tyfu gyflymaf yng Nghymru. Dros y flwyddyn ddiwethaf a rhagor, rym ni wedi croesawu talent o amrywiaeth eang o gefndiroedd i ymuno ‘da ni wrth inni fwrw ati i weddnewid y tirlun digidol o’n cwrpas ni.

Ond i wneud gwir wahaniaeth, mae angen inni sicrhau ein bod ni’n mynd ati o ddifrif i gynrychioli amrywiaeth gyfoethog y cymunedau rym ni’n eu gwasanaethu.

Dyma ein gweledigaeth – a’n cynllun ni – i gyflawni hynny’n gwmws. Bydd ym golygu ein bod ni’n dîm cryfach, sy’n perfformio’n wych, ac ym y pen draw, ym fusnes gwell.

Fe hoffwn i bawb ohonon ni feddwl am hynny, credu ym hynny, a chyflawni hynny bob dydd.”

Ben Allwright, Prif Weithredwr

Cynhwysol. Amrywiol. Cwbl gyfartal.

Cwmni o’r de yw Ogi, ac er mwyn y de mae’n gweithio. Rym ni’n gynhwysol ac am sicrhau ein bod ni’n dod mor amrywiol â’r gymuned sydd o’n hamgylch ni. Mae ein Strategaeth Amrywiaeth, Tegwch a Chynhwysiant ym fwy na dim ond geiriau: mae’n gynllun ymarferol i wneud Ogi ym gwmni i bawb.

Mae sicrhau bod Ogi ym gwmni cyfartal, amrywiol a chynhwysol ym dasg i bob un aelod o dîm Ogi, a hynny bob dydd.

Mae gennym ni gyfrifoldeb i greu’r newid rym ni am ei weld, ac nid ym y gweithle’n unig, ond ym y trefi a’r pentrefi rym ni’n eu gwasanaethu hefyd. Mae’r gwaith hwn eisoes wedi dechrau, ond nawr mae angen inni gamu’n uwch, er mwyn inni gyrraedd blaen y gad yng Nghymru – ac ym ein sector – nawr ac i’r dyfodol.

Ein gwerthoedd a'n hymrwymiad

Ryn ni hefyd am greu amgylchedd lle gall pobl deimlo'n gwbl gyfforddus â phwy ydyn nhw; gweithle lle gallan nhw.

Ein Datganiad Amrywiaeth:

Ogi yw un o'r cwmnïau sy'n tyfu gyflymaf yng Nghymru. Ein cryfder mwyaf ni yw ein pobol. Ryn ni i gyd yn unigryw, ac amrywiaeth sgiliau, cefndiroedd a safbwyntiau yw'r union beth sydd ei angen arnon ni i dyfu yn un o brif gwmnïau Cymru.

Ryn ni wedi ymrwmo i sicrhau bod ein gweithlu yn groesawgar ac yn gynhwysol i bawb. Mae hynny, wrth gwrs, yn bwysig ynddo'i hun, ond ryn ni hefyd am greu amgylchedd lle gall pobl deimlo'n gwbl gyfforddus â phwy ydyn nhw; gweithle lle gallan nhw ffynnu, datblygu, a rhoi'r gwasanaeth gorau posib i'n holl gwsmeriaid. Mae rhoi gwerth ar amrywiaeth a bod yn gynrychioladol o gymunedau trwy'r de wrth wraidd ein dull ni o weithio, ac yn ganolog i'n llwyddiant.

Fan hyn yn Ogi, mae amrywiaeth yn golygu cael gweithlu mor gyfoethog â'r byd o'n cwmpas ni. Ym mhob lefel yn y busnes, mae'n golygu cael tîm sy'n amrywiol o ran rhywedd, ethnigrwydd, oedran, anabledd, credoau crefyddol ac iaith.

Ryn ni wedi mynd beth o'r ffordd, ond ryn ni'n gwybod bod angen inni wneud mwy, a hynny drwy osod amcanion clir i'r cwmni, a chyflawni'r rheini, er mwyn ein helpu i gyrraedd y nod.

Cipolwg ar ddata meincnodi

Ryn ni am ddatblygu ar ein cryfderau i wella Amrywiaeth, Tegwch a Chynhwysiant drwy ein holl fusnes. A ninnau'n un o'r cwmnïau sy'n tyfu gyflymaf yng Nghymru, ein nod yw cael ein cydnabod fel cwmni sy'n arwain ac yn dylanwadu. I ni, mae'n bwysig bod yn rhagweithiol wrth fynd i'r afael â'r problemau difrifol a chymhleth sydd o'n cwmpas ni yn y maes Amrywiaeth, Tegwch a Chynhwysiant, gan rannu'r arferion gorau ag eraill.

Y cam cyntaf y mae angen inni'i gymryd yw sicrhau ein bod ni'n cyflawni safonau'r diwydiant, yn ogystal â bod yn gynrychioladol o gymunedau Cymru, yn enwedig ym meysydd rhywedd, ethnigrwydd ac anabledd.

Byddwn ni'n gosod targedau heriol ac yn datblygu ar ein set ddata graidd yn y dyfodol hefyd. Ond cyn inni wneud hynny, mae angen inni ganfod ein llinell sylfaen.

Dyma grynodeb o sut roedd pethau ym mis Hydref 2021, a ninnau wedi cyrraedd carreg filltir wrth gyflogi 100 o bobl, tua blwyddyn ar ôl ein buddsoddiad yn 2020.

Byddwn ni'n adolygu ein perfformiad yn barhaus o dan y targedau perthnasol, gan ddiweddarau ein huchelgeisiau wrth wneud hynny.

Cipolwg:



Nifer y gweithwyr ar ddiwedd blwyddyn 1 (Hydref 2021)

100



Yn arddel hunaniaeth fenywaidd

32%



Yn arddel hunaniaeth pobl o gefndir gwyn

84%



Yn arddel hunaniaeth pobl sy'n byw ag anabledd

7%



Ystod oedran ein pobl

21-70



Yn arddel hunaniaeth siaradwyr Cymraeg

30%

Cipolwg ar ddata meincnodi

Cwmni sy'n tyfu'n gyflym

Fel y gwyddon ni, mae cyfle inni weithio'n galetach i sicrhau bod mwy o bobl yn gwybod am y cyfleoedd rym ni'n eu cynnig, ac mae angen inni roi gofod sy'n teimlo'n gynrychioladol o'n timau.

Mae cyfle hefyd i ehangu'r maes ymhellach a helpu cynulleidfa fwy amrywiol i fynd ati'n bwrpasol i ddewis gweithio gyda ni cyn ein cystadleuwyr.



100 Cwmni sy'n tyfu'n gyflym

Menywod o Gymru mewn technoleg

Tra bo Ogi'n cyflogi cyfran uwch o fenywod na nifer o gwmnïau telathrebu eraill, mae angen inni weithio'n galetach i gyflawni'r cydbwysedd 50/50 rym ni'n ceisio'i gyrraedd. Byddwn ni hefyd yn dechrau adolygu'r bwllch cyflog rhwng y rhywiau, gan gymryd camau pendant i sicrhau mwy o gydbwysedd, lle bydd angen gwneud hynny.

Serch hynny, rym ni'n gwneud yn dda mewn rhai meysydd: mae gan ein Tim Rheoli Gweithredol gydbwysedd o 50/50, er enghraifft.

Mae Ogi wedi ymrwmo i fod yn weithlu amrywiol o ran rhywedd, gyda menywod yn arwain mewn nifer o swyddi uwch ar ein Timau Rheoli Gweithredol ac Uwch.



32% yn arddel hunaniaeth fenywaidd

Mynd ati'n rhagweithiol i gyrraedd recriwtiaid newydd

Erbyn diwedd 2021, roedd tua 4% o'n pobl yn arddel hunaniaeth pobl o gefndir lleiafrifol ethnig (ni wnaeth 12% ddatgelu). Mae hyn o dan gyfartaledd y sector, ond yn weddol gynrychioladol o Gymru'n gyffredinol. Eto i gyd, nid dyna ble rym ni'n dymuno bod. Fel rhan o'r strategaeth hon, byddwn ni'n mynd ati'n rhagweithiol i gyrraedd pobl wrth recriwtio i swyddi newydd, gan sicrhau bod ein negeseuon cyfathrebu yn gynrychioladol o'r busnes ac o'r cymunedau rym ni'n gweithio ynddyn nhw.



84% yn arddel hunaniaeth pobl wyn (4% o gefndir arall; 12% heb ddatgelu)

Lle agored, hygyrch i weithio ynddo

Mae tua 8% o arbenigwyr TG y Deyrnas Unedig yn arddel hunaniaeth pobl anabl, ac yma yn Ogi, roedd y ffigur hwnnw tua 7% ar adeg y meincnodi.

Mae gennyn ni eisoes ffyrdd o gefnogi pobl sydd ag anableddau, fel ein Rhaglen Cynorthwyo Gweithwyr, trefniadau gweithio hyblyg/hybrid, a chyfleoedd i ddefnyddio ein darparwyr lechyd Galwedigaethol allanol pan fydd angen. Serch hynny, rym ni'n bwriadu gwneud mwy i sicrhau bod Ogi'n rhoi anghenion pobl sy'n byw ag anableddau yn ganolog i'n dull strategol o weithio: nid yn unig fel lle i weithio ynddo, ond hefyd o ran natur ein cynhyrchion a'n gwasanaethau yn y dyfodol.



7% yn arddel hunaniaeth pobl sy'n byw ag anabledd

Cipolwg ar ddata meincnodi

Dim ond rhif yw oedran

Mae 21% o'r bobl yn ein diwydiant dros 50 oed: yma yn Ogi, mae ein proffil oedran yn gogwyddo at bobl ifanc – roedd dros 30% o'n tim yn 25-34 oed pan aethon ni i ati i gasglu'r data yma. Ond mae gan Ogi staff dros 70 oed hefyd. Rym ni wedi ymrwmo i fod yn gyflogwr sy'n agored i bawb. I ni, mae'n golygu cynnig cyfleoedd parhaus i wneud cynnydd a datblygu, a hynny ar sail talent, waeth beth yw oedran rhywun.



21-70 ystod oedran ein pobl

Iaith Gwaith

Mae Ogi yn gwmni o Gymru sy'n gwasanaethu cymunedau Cymru. Rym ni'n weithle lle mae siarad Cymraeg yn cael ei gydnabod fel sgil, yn cael ei annog, ac yn cael ei gefnogi. Dylai bod yn ddwyieithog olygu ein bod ni'n deall anghenion grwpiau iaith eraill hefyd. Maes o law, rym ni am fod yn gwmni amlieithog. Yn Ogi, rym ni'n dathlu pob iaith.



30 yn arddel hunaniaeth siaradwyr Cymraeg

Drwyddi draw, rym ni am sicrhau bod y cwmni'n lle gwydych i weithio ynddo, a hynny i bawb sy'n awyddus i ymuno â ni.

Dyma hefyd y strategaeth iawn mewn sawl ffordd arall: Mae cwmnïau sy'n amrywiol o ran rhywedd 15% yn fwy tebygol o wneud yn well na chwmnïau eraill tebyg, yn ôl astudiaeth ddiweddar. Mae cwmnïau sy'n amrywiol yn ethnig hefyd yn fwy tebygol o wneud yn well na'r gystadleuaeth.

Rym ni am fod yn dîm sy'n perfformio'n wych, ac rym ni'n credu y bydd bod yn gynhwysol – waeth beth yw cefndir pobl, eu cred grefyddol, neu'r partner y byddan nhw'n ei ddewis – yn sbardun i'n diwylliant a'n llwyddiant, gan ein helpu i sicrhau gwell canlyniadau i gymunedau ledled y de.

Ryn ni wedi gweld twf aruthrol ers dechrau 2021 drwy ein holl fusnes. Un o'r pethau ryn ni'n canolbwyntio arnyn nhw yw gofalu bod Amrywiaeth, Tegwch a Chynhwysiant yn golygu mwy na rhoi gwybod i bobl beth i'w ddweud; mae'n golygu mwy na rhywedd, hil ac anabledd hefyd. Mae'n golygu addysgu pobl a gwreiddio syniadau ynghylch sut i fod yn wirioneddol flaengar ym mhob tîm.

Yma yn Ogi, ryn ni am i gynhwysiant fod yn gwbl ganolog i'n busnes, ac nid yn greiddiol i'n Strategaeth Pobl yn unig.

Eisoes, ryn ni wedi gwneud y canlynol:

1

Cyflwyno hyfforddiant yn maes Amrywiaeth, Tegwch a Chynhwysiant i bob gweithiwr

Dim ond ers cwta flwyddyn neu ragor ryn ni wedi bodoli fel tîm newydd, ac eto, gyda'n gilydd, ryn ni eisoes wedi gwneud cannoedd o oriau o hyfforddiant ar-lein. Fel rhan o hyn, mae holl aelodau Ogi wedi cwblhau a phasio ein rhaglen hyfforddiant greiddiol ym maes Amrywiaeth, Tegwch a Chynhwysiant. Mae rhagor o weithdai i wreiddio gwerthoedd creiddiol y cwmni ar y gweill. Yn eu plith mae trafodaethau am ddiwylliant y cwmni a sut i ddod yn gwmni gwirioneddol gynhwysol a blaengar: a hynny i'n cwsmeriaid, ac i'n gilydd.

2

Diweddarau ein dull o recriwtio er mwyn bod yn fwy cynhwysol

Mae Ogi wedi bod yn recriwtio llawer o bobl, yn gyflym iawn, gan ddysgu a gwella wrth inni fynd yn ein blaenau. Dros y misoedd nesaf, ryn ni wedi gwneud ein tudalen 'Gweithio i Ogi' ar ein gwefan yn fwy croesawgar; ryn ni wedi adolygu'r iaith ryn ni'n ei defnyddio mewn hysbysebion swyddi er mwyn bod yn fwy cynhwysol; ryn ni'n mynd ati'n fwy pwrpasol i hysbysebu swyddi mewn llefydd sy'n denu mwy o ymgeiswyr amrywiol; ryn ni'n sicrhau ein bod ni'n targedu croestoriad ehangach o dalent; ryn ni wedi cyflwyno nod i sicrhau bod y rhestrau byrion ar gyfer pob swydd yn gytbwys; ac ryn ni nawr yn ceisio'n gorau glas i wneud ein paneli cyfweld mor amrywiol â phosib.

3

Ryn ni wedi dechrau amlygu ac adolygu data am Amrywiaeth, Tegwch a Chynhwysiant yn holl gyfarfodydd y Tim Rheoli Gweithredol

Mae'n hanfodol bod yn dryloyw er mwyn llwyddo, ac ryn ni wedi sicrhau bod cydweithwyr ar lefel uwch wastad yn ymwybodol o'n sefyllfa, a hynny drwy gyflwyno'r data diweddaraf am Amrywiaeth, Tegwch a Chynhwysiant yn holl gyfarfodydd y Tim Rheoli Gweithredol a sicrhau bod camau gweithredu yn cael eu cymryd yn unol â hynny.

4

Creu a chyhoeddi ein Polisi Cyfleoedd Cyfartal

Fe wnaethon ni gyhoeddi ein Polisi Cyfleoedd Cyfartal yn gynnar yn 2021, i'n helpu wrth inni recriwtio. Ryn ni nawr yn mynd gam ymhellach gyda'r cynllun hwn, er mwyn gwreiddio ein hamcanion polisi yn y broses o gyflawni'n ymarferol drwy ein holl fusnes.

5

Galluogi ein pobl i roi adborth

Er mwyn bod yn weithlu cyfartal a chynhwysol, mae'n bwysig bod pobl yn teimlo bod ganddyn nhw lais. Yn Ogi, mae gennyn ni ddiwylliant lle gall unrhyw un drafod pethau â chydweithiwr ar unrhyw lefel, unrhyw bryd – wyneb yn wyneb, ar Teams a dros e-bost – ac fe allan nhw ddisgwyl ymateb personol a meddylgar. Ryn ni hefyd yn defnyddio'r adnodd Suggestion Ox i alluogi pobl i ofyn unrhyw gwestiwn yn ddiennw, gan sicrhau eu bod wastad yn cael ateb. Mae ein Huddles wythnosol i'r holl staff yn rhoi cyfle i bob un ohonon ni rannu ein newyddion – yn dda a drwg – â phawb arall, a hynny mewn ffordd sy'n agored i gael ei herio.

Ryn ni'n credu mai siwrne yw Amrywiaeth, Tegwch a Chynhwysiant, yn hytrach na rhywle y byddwn ni'n ei gyrraedd unwaith ac am byth.

Yn y pen draw, mae diwylliant y cwmni'n dibynnu arnon ni fel pobl, ac ar sut y byddwn ni'n ymwneud â'n gilydd. Ryn ni'n gweithio gyda phobl ar lefelau gwahanol drwy'r holl sefydliad, gan ennyn eu diddordeb a thrafod pa mor bwysig yw creu diwylliant cynhwysol. Ryn ni'n edrych ar bopeth o'n ffyrdd o weithio a'n hymddygiad i'r systemau a'r prosesau sy'n sail i'r rheini; o'n harferion recriwtio creiddiol i gynlluniau i ddatblygu pobl.

Ryn ni'n credu mai siwrne yw Amrywiaeth, Tegwch a Chynhwysiant, yn hytrach na rhywle y byddwn ni'n ei gyrraedd unwaith ac am byth. Dyna pam ryn ni wastad yn gwella ac yn mireinio ein ffordd o weithio. Ryn ni'n cymryd camau i sicrhau bod yr hyn ryn ni'n ei wneud yn gynaliadwy ac yn cael yr effaith ehangaf bosibl ar draws y busnes wrth inni barhau i dyfu.

Fel popeth arall yma yn Ogi, mae gennyn ni gynlluniau mawr!

Ryn ni'n gwybod nad yw'r math hwn o beth yn digwydd dros nos, a bydd angen teilwra ein gwaith i gyrraedd ein targedau drwy'r holl sefydliad. Mae gennyn ni i gyd gyfraniad i'w wneud, felly dewch inni newid gêr.



Dyma'r pethau yr hofffen ni ganolbwyntio arnyn nhw, a sut y gallen ni wneud hynny yn y blynyddoedd sydd i ddod.

Gweithgor Amrywiaeth, Tegwch a Chynhwysiant

Byddwn ni'n creu Gweithgor Amrywiaeth, Tegwch a Chynhwysiant a hwnnw'n cynnwys cynrychiolwyr o bob rhan o'r busnes sy'n frwd dros y pwnc hwn. Bydd y grŵp hwn yn hyrwyddo Amrywiaeth, Tegwch a Chynhwysiant, ac yn gweithio'n barhaus i wella sut mae Ogi'n gweithio ac yn perfformio.

Dathlu gwyliau amrywiol fel tîm

Yma yn Ogi rym ni'n credu y dylen ni ddathlu digwyddiadau, gwyliau a mudiadau diwylliannol fel tîm, yn fewnol ac yn allanol. Rym ni'n teimlo'i bod hi'n bwysig cydnabod a pharchu traddodiadau gweithwyr o wahanol gefndiroedd, ac felly byddwn ni'n hyrwyddo ymwybyddiaeth o ddiwyddiadau a dathliadau crefyddol a diwylliannol o bwys, fel Eid a Diwali, a hynny ymhlith ein timau ac yn y gymuned. Bydd pob rheolwr yn cael ei annog i sicrhau bod y rheini sy'n dymuno cael amser i ffwrdd o'r gwaith i nodi'r gwyliau crefyddol arbennig hyn yn cael eu cefnogi'n frwd i wneud hynny.

Cymunedau, Elusennau a Gwirfoddoli

Mae cymunedau yn ganolog i bopeth rym ni'n ei wneud, ac mae hynny'n cynnwys rhoi cefnogaeth fel unigolion yn ogystal â busnes i amrywiaeth eang o elusennau. Rym ni'n mynd ati'n bwrpasol i gefnogi sefydliadau elusennol yn yr ardaloedd ble rym ni'n adeiladu'n lleol, ac rym ni hefyd yn dewis nifer bychan o brif elusennau Cymru i'w cefnogi fel busnes bob blwyddyn. Yn 2021/22 yr elusennau rym ni wedi'u dewis yw Age Cymru, Blood Bikes ac Ymddiriedolaeth Natur De a Gorllewin Cymru – pob un yn cynrychioli themâu pwysig i Ogi: cynhwysiant, iechyd a lles, a'r amgylchedd. Erbyn diwedd 2022, byddwn ni hefyd yn cyflwyno Tasglu Elusennau a Gwirfoddoli i annog gweithwyr i roi rhywbeth yn ôl i'w cymunedau lleol eu hunain.

Fe all pawb yn Ogi gymryd dau ddiwrnod yn gyflogedig bob blwyddyn i wirfoddoli yn y gymuned. Boed hyn yn rhywbeth sy'n rhan o gynllun gan yr holl gwmmi neu'n rhywbeth yn nes at gartref, fe all pobl ddewis eu hunain sut i dreulio'u hamser.

Adborth am gynhwysiant a mesur llwyddiant

Rym ni am barhau i wrando ar ein timau a datblygu ar yr adborth a gawn, felly byddwn ni'n cynnal arolygon chwarterol am ein cynlluniau Amrywiaeth, Tegwch a Chynhwysiant i ddarganfod beth sy'n gweithio'n dda, a beth sydd ddim yn gweithio cystal.

E-bost cynhwysiant misol

Mae 'E-bost Misol y Rheolwyr' yn cael ei anfon at bob rheolwr pobl ac yn rhoi sianel reolaidd i rannu canllawiau am gynhwysiant, gwybodaeth am hyfforddiant, diweddariadau, llwyddiannau a dyddiadau pwysig.

Mentora

Mae angen mentoriaid ar bob cwmni gwych. Bydd mentoriaid yn lleisio pryderon, yn tywys, yn hyfforddi ac yn cynghori, gan helpu pobl i oresgyn heriau yn eu bywydau gwaith yn ogystal â hyrwyddo twf yn fewnol.

Fel rhan o'n hymrwymiad i amgylchedd cwbl gynhwysol, byddwn ni'n ceisio paru rheolwyr profiadol yn y busnes â gweithwyr mewn nifer o wahanol feysydd. Bydd hyn yn meithrin cysylltiadau agos drwy'r cwmni, yn ogystal â helpu i greu diwylliant cadarnhaol yn y cwmni.

Nawr a than ddiwedd 2025

Menywod mewn swyddi arwain

Wrth inni feincnodi, roedd 32% o'n tîm yn arddel hunaniaeth fenywaidd. Creu gweithle cytbwys yw'r peth iawn i'w wneud, ond yn ogystal â hynny, mae'n arwain at ganlyniadau clir. Oherwydd hyn, ryn ni'n gweithio'n strategol i sicrhau bod gennyn ni gydbwysedd ymhlith ein timau uwch a'n timau arwain. Ers 2022, mae ein Tîm Rheoli Gweithredol wedi bod yn un cytbwys.

Gyda hyn mewn golwg, byddwn ni'n ceisio lansio rhaglen i noddï menywod mewn swyddi arwain. Ryn ni am greu llwybr i swyddi uwch drwy ein holl fusnes, gan ein helpu i hybu amrywiaeth a chynyddu nifer y menywod mewn swyddi uwch.

Bydd rhaglen Ogi ar gyfer menywod mewn swyddi arwain yn ceisio hyrwyddo gwell cydbwysedd rhwng y rhywiau ymhlith rheolwyr, a hynny drwy strategaethau fel rhestrau byrion 50/50 ar gyfer pob swydd uwch a rhaglen ddatblygu ar gyfer menywod sydd â photensial i arwain.

Er mwyn cyflawni'r nod hwn, byddwn ni'n gweithio gyda'n gweithlu benywaidd presennol sydd mewn swyddi uwch i'n rhoi ar flaen y gad yn y maes hwn: cwmni sydd am wthio'r ffiniau i wneud pethau'n well.

Byddwn ni hefyd yn noddï, yn cefnogi, ac yn ffurfio partneriaethau ag amryw o grwpiau a digwyddiadau i fenywod mewn technoleg yn lleol a ledled y Deyrnas Unedig.

Academi Ogi

Fel rhan o'n hymrwymiad i ddatblygu'r cwmni a'n cenhedlaeth nesaf, byddwn ni'n cyflwyno pedwar maes hollbwysig lle gall pobl wneud cynnydd yn ein diwydiant:

Cynllun prentisiaeth i bobl ifanc

Bydd hwn yn gyfle inni weithio gyda phobl ifanc i feithrin sgiliau a phrofiad mewn nifer o feysydd drwy'r holl fusnes. Bydd y rhaglen yn gyfle i bobl 16-18 oed ddysgu am ein diwydiant drwy gyfres o interniaethau ymarferol.

Cynllun prentisiaeth llawn Ogi

Byddwn ni'n gweithio gyda'r sefydliadau addysg gorau yn y de i roi cyfle i fyfyrwyr weithio gyda ni dros gyfnod yr haf ar leoliadau rhyngosod blwyddyn o hyd. Bydd hyn yn berthnasol drwy'r holl fusnes er mwyn rhoi gwir flas i dalent y dyfodol o sut brofiad yw gweithio i Ogi.

Er lles i'r lluoedd

Byddwn ni'n gwneud gwaith hollbwysig wrth gefnogi mwy o bobl i bontio o'r byd milwrol i fywyd bob dydd; gan annog unigolion medrus i achub ar gyfleoedd newydd yn y byd technoleg a symud i sectorau newydd sydd wedi'u gwreiddio yn y de.

Menywod mewn Technoleg

Bydd ein cynllun 'Menywod mewn Technoleg', sy'n rhan o'r Academi, yn creu amgylchedd unigryw a chefnogol lle gall menywod heb lawer o brofiad blaenorol yn y byd technoleg – neu ddim profiad o gwbl – ddysgu rhai o'r sgiliau angenrheidiol i ddechrau gyrfa yn y maes.

Byddwn ni'n tynnu sylw at yr holl dalent fenywaidd ragorol sydd yn Ogi fel rhan o'n gwaith parhaus i gyfathrebu ein brand, er mwyn gwneud gweithio yn y byd technoleg yn nod realistig a chyraeddadwy i fenywod mewn cymunedau ledled y de.

Byddwn ni hefyd yn ceisio ffurfio partneriaethau â chwmnïau hyfforddiant lleol a fydd yn gallu cynnig cefnogaeth lawn ac ardystiadau ar gyfer llwybrau penodol yn Ogi.

Nawr a than ddiwedd 2025

Ar flaen y gad yn Gymraeg

A ninnau'n gwmmi newydd Cymreig sy'n awyddus i gyflawni pethau mawr ledled Cymru, ryn ni'n arbennig o falch o'n treftadaeth Gymreig. Mae tua 30% o dîm Ogi yn siaradwyr Cymraeg rhugl, a bydd gan nifer o rai eraill ychydig o Gymraeg ers eu dyddiau ysgol. Ryn ni am gynyddu'r niferoedd hyn drwy hyrwyddo ein clwb Cymraeg, 'Clwb Clecs', yn ogystal â rhoi'r cyfle i bobl fanteisio ar gyrsïau Cymraeg. Mae'r Gymraeg yn iaith i bawb yng Nghymru, ac mae'r Gymraeg yn sgïl y gallwn ni i gyd ei ddathlu, ei rannu a'i ddatblygu.

Drachefn, bydd Ogi yn ceisio bod yn gwmmi sydd yma i ddathlu'r Gymraeg; ac wrth wneud hynny, yn fusnes sy'n parchu pob math o grwpiau ieithyddol eraill, hefyd.

Ymrwymiad i LHDTC+

Byddwn ni'n cyflwyno Rhwydwaith LHDTC+ a fydd yn cefnogi ac yn hyrwyddo deialog drwy'r holl fusnes, yn ogystal â chreu ymdeimlad o gymuned ymhlith ein gweithwyr. Bydd gan ein rhwydwaith amrywiaeth o gysylltiadau cymunedol a masnachol a byddwn ni'n ceisio ymrwymo i ddigwyddiadau perthnasol ac ymwneud â sefydliadau ac elusennau lleol.

Arwain drwy esiampï

Byddwn ni'n sicrhau bod gan bob aelod o'n Tîm Rheoli Gweithredol a'n Tîm Rheoli Uwch ddealltwriaeth well o'r problemau sy'n wynebu cymunedau lleiafrifol ethnig, a bydd ganddyn nhw'r gallu i arwain y frwydr dros degwch.

Bydd ein tîm uwch a'n rheolwyr pobl yn cael hyfforddiant ym maes Rhagfarn Ddiarwybod, er mwyn ceisio sicrhau'r arferion gorau yn ein hagwedd a'n dull o recriwtio a rheoli pobl yn deg ac yn gynhwysol.

Datblygu prosesau tryloyw

Byddwn ni'n rhoi sylw i'r bylchau yn ein data ac yn annog pobl i ddatgan eu hunaniaeth eu hunain er mwyn ein helpu i greu proffil trylwyr o'n gweithlu. Bydd hyn yn sail i gyflwyno archwiliad blynyddol o gyflogau ac ethnigrwydd, gyda champau gweithredu i gyd-fynd, a bydd dangosfwrdd ethnigrwydd newydd yn ein galluogi i oirhain cynnydd ar draws cylch oes ein cydweithwyr a gosod targedau ar gyfer y Tîm Arwain Uwch.

Mwy na geiriau

Dyma ein cynllun ni: byddwn ni'n gweithio'n gyflym gan roi pwyslais ar weithredu, yn hytrach nag ar eiriau, gan adrodd yn rheolaidd am ein cynnydd.

Yn y pen draw, os cawn ni'r diwylliant yn iawn, bydd amrywiaeth yn dilyn. Bydd pobl dalentog yn cael eu denu at Ogi, ac yn aros gyda ni gan eu bod yn gwybod y gallan nhw fod yn nhw'u hunain a gwneud eu gwaith gorau, gan sicrhau canlyniadau gwell o hyd a pherfformiad rhagorol.

Ryn ni'n rhoi pwyslais cynyddol ar gynhwysiant ym mhob elfen o siwrnai gweithiwr gydag Ogi, a bydd ein harweinwyr ar y lefel uchaf yn hyrwyddo'r cynlluniau hyn ac arferion ym maes Amrywiaeth, Tegwch a Chynhwysiant.

Ryn ni am i bobl ddeall ac ymrwymo i'r ffaith nad yw Amrywiaeth, Tegwch a Chynhwysiant yn golygu ein bod ni i gyd yn credu'r un peth, nac yn golygu dweud wrth bobl beth i'w wneud. Yn hytrach, mae'n golygu gweithio tuag at yr un amcanion a chreu lle gwyd i bawb weithio ynddo.

Er mwyn cyflawni ein hamcanion strategol yn y tymor byr a'r tymor hir, rhaid inni gael talent amrywiol a rhaid i bob un ohonon ni gyfrannu at greu'r amgylchedd hwn a'i wneud yn llwyddiant.

Rhannu cenhadaeth

Mae ein diwylliant yn adlewyrchiad ohonon ni fel unigolion ac fel tîm.

Wrth i Ogi barhau i dyfu, mae gennyn ni gyfrifoldeb i gynyddu maint ein cynlluniau Amrywiaeth, Tegwch a Chynhwysiant drwy'r holl fusnes: ac mae gan bob un ohonon ni gyfraniad i'w wneud yn y broses honno.

Mae ein diwylliant yn adlewyrchiad ohonon ni fel unigolion ac fel tîm; o'n hymrwymiad i newid; yn ogystal ag o'r ffordd y byddwn ni'n ein mynegi ein hunain – o ran beth rym ni'n ei wneud a sut rym ni'n gwneud hynny. Mae'n golygu'r pethau rym ni'n eu gwneud ein hunain, a'r pethau rym ni'n annog pobl eraill i'w gwneud.

Rym ni'n gweithio'n galed i ddenu'r bobl orau i ymuno â'n cwmni, ac ar ôl iddyn nhw gyrraedd, rym ni am iddyn nhw aros yma. I helpu i gyflawni hyn, rym ni'n ymrwymo i sicrhau bod Amrywiaeth, Tegwch a Chynhwysiant yn rhan o'n bywydau bob dydd ac o bopeth rym ni'n ei wneud yn Ogi. Mae ein pwyslais ar greu cymuned sy'n weithlu cynrychioladol ar bob lefel o'r busnes, lle bydd gan bawb yr un cyfle i lwyddo, i wneud eu gwaith gorau, ac i ddatblygu'u gyrfaedd gyda momentwm ac uchelgais.

Mae twf cyfrifol yn golygu edrych y tu hwnt i alwadau ein diwydiant ni'n unig, a chreu diwylliant cynhwysol sy'n ysbrydoli pob un ohonon ni i roi cynnig ar bethau newydd a siarad yn agored. Bydd yn fodd o ddod â ni at ein gilydd mewn ffyrdd a fydd yn ein helpu i serennu. Bydd diwylliant cynhwysol yn ein grymuso ni i gyd i gysylltu, i berthyn, ac i dyfu.

**Mae'r
gwaith
yn galw.
Diolch.**