

Diversity & Inclusion Policy

Last updated: 11th May 2022

Policy owner: Senior Head of HR, Diversity & Inclusion

Department: Diversity & Inclusion

Summary

The BBC is committed to diversity, inclusion and equality of opportunity in the workplace. We want each and every person working at or with the BBC to feel respected and able to give their best, enabling us to be a truly creative broadcaster. The more diverse our content and workforce are, the better we can reflect our audience.

Audience: This applies to all employees in the UK, Channel Islands and Isle of Man.

5 Key Points of this policy

1. The BBC is committed to diversity and inclusion in all aspects of recruitment and employment and will not tolerate unlawful discrimination or harassment in any form.
2. The BBC is keen to ensure employees are aware of their responsibility for promoting diversity and inclusion at work. Training for everyone on diversity and inclusivity is available.
3. The BBC has targets for gender, disability, ethnicity and sexual orientation and data is used to take action to address any issues of identified underrepresentation.
4. Diversity and inclusion should be considered in review meetings with contractors and suppliers.
5. There are a variety of employee networks which the Diversity and Inclusion team specifically support

We believe that the BBC's approach to diversity and inclusion applies to everyone working at the BBC; and therefore all workers including employees, consultants, temporary workers, agency staff, and other third parties working on behalf of the BBC and in BBC buildings will be treated by the BBC in accordance with this policy.

Contents

5 Key Points of this policy	2
1. Definition	4
2. Principles	4
3. Resourcing and Recruitment	4
4. Learning and Development	5
5. Transgender	5
6. Accessibility	6
7. BBC Offices	7
8. Monitoring	7
9. Purchasing of Goods and Services	7
10. Discrimination, Victimisation and Harassment	8
11. Support Networks	8

1. Definition

What is diversity?

For us, diversity means all the ways we differ and it includes everyone. It includes our visible differences such as gender, race and visible disabilities. But it also includes our non-visible differences such as sexual orientation, gender identity, social class, ethnicity, heritage, religion, unseen disabilities, different perspectives and thought processes, education, family status and age. Diversity also includes the nations and regions, where our audiences and employees live and work.

What is inclusion?

To the BBC, inclusion means valuing and celebrating differences and encouraging a workplace and culture where all can thrive. This means individuals are supported, respected, engaged, have a voice, and are able to develop skills and talents in line with BBC values.

What is equality?

At the BBC, equality means providing for equality of opportunity through a fair and consistent approach to the application of rules, policies and procedures.

What is accessibility?

Accessibility at the BBC means the accessibility of all of our products and services as well as our ways of working, this includes: broadcast output; digital products and services; buildings (such as offices or studios); internal technology; provision and publication of information; and HR and business practices.

2. Principles

The BBC is committed to diversity, inclusion and equality of opportunity in the workplace. We want each and every person working at or with the BBC to feel respected and able to give their best, enabling us to be a truly creative broadcaster. Our audiences, our people and our suppliers expect it. Our mission demands it. The more diverse our content and workforce are, the better we can reflect our audience. This is why we are looking at the workforce diversity of the entire supply chain – from our support staff, to commissioning, production, through to the sourcing of talent, on-air portrayal and goods and services.

We celebrate diversity and require an environment free from unlawful discrimination, harassment, bullying and victimisation, which promotes dignity and respect for all, and where individual differences and the contributions of all employees are recognised and valued, and any behaviour that breaches this is tackled. The BBC is committed to diversity and inclusion in all aspects of recruitment and employment and will not tolerate unlawful discrimination or harassment in any form.

We want to support talent and create an inclusive BBC where individuals can progress. In 2018 we published five Culture and Career Progression reports, each with an executive sponsor, containing a combined 128 recommendations for delivery. Links to the reports are below:

Gender: <https://intranet.gateway.bbc.co.uk/culture-and-progression/Pages/default.aspx>

BAME: <https://intranet.gateway.bbc.co.uk/culture-and-progression/Pages/bame.aspx>

Disability: <https://intranet.gateway.bbc.co.uk/culture-and-progression/Pages/disability.aspx>

Social Diversity: <https://intranet.gateway.bbc.co.uk/culture-and-progression/Pages/social-mobility.aspx>

LGBTQ+: <https://intranet.gateway.bbc.co.uk/culture-and-progression/Pages/lgbt.aspx>

3. Resourcing and Recruitment

The BBC believes in providing equality of opportunity, fairness and respect for all in our employment, whether temporary, part-time or full-time. The BBC strives to develop and implement recruitment and selection processes that are open and fair and that enable the selection of the best talent.

Diversity is monitored at all stages of recruitment (application, shortlist, interview and offer) and reported on to assess the impact of our recruitment processes on diversity. Our Resourcing and Talent team are trained in diverse recruitment best practice. We have also launched a network of Interview Champions - once trained, the Champions will be invited to join selection panels to ensure fair and equitable practices are positively promoted throughout the process.

Roles of three months' or longer duration will be advertised as widely as possible in the circumstances to encourage a diverse range of applicants. For all schemes, applications and CVs will be anonymised by the BBC recruitment team before they are passed to the BBC hiring manager - i.e. removing names and ages. Subject Matter Experts will be consulted on the appropriate use of assessments, challenging their use and ensuring they do not exclude certain groups.

For jobs in bands E and F we will ensure there is a BAME candidate on the shortlist.

In advance of interviews, All BBC hiring managers and employees with recruitment responsibilities are required to complete the BBC's training, Unconscious Bias. Interviews should be conducted by at least two people; never by a single interviewer. Recruitment panels must always have as diverse a mix of levels of seniority, gender and background as possible.

Wherever possible, interviews should be arranged flexibly, with sensitivities around reasonable adjustments for people with disabilities, and those with family commitments as well as cultural norms. Access & Disability Services can provide comprehensive disability related assistance and support to disabled staff and interviewees. This includes; communication support for deaf or hard of hearing candidates, note takers and assistive technology.

4. Learning and Development

The BBC encourages the identification of opportunities for training and development to encourage staff to develop their full potential, so their talents and resources can be fully utilised. We believe employees should have access to the relevant learning and development linked to achieving business and personal development objectives identified. We ensure our leadership programmes have a diverse mix of participants, aligned to our targets.

Diversity Training

The BBC is committed to ensuring employees are aware of their responsibility for promoting diversity and inclusion at work. Training for everyone on diversity is available via the Academy: [Unconscious Bias](#), [Disability Confident](#), [Inclusive Culture](#), [Word 2010 Creating Accessible Documents](#) and [Accessibility for Web Developers](#). Other diversity training may be relevant depending on the role.

5. Transgender

The BBC wants to support employees identifying as transgender, non-binary and/or gender-fluid including those who wish to take, or have taken, steps to present themselves in a gender different to the gender assigned at birth, and those who do not identify as male or female or identify with a fixed gender.

The BBC recognises the importance of using an individual's pronoun; purposefully, persistently and intentionally using an incorrect pronoun could amount to bullying and/or harassment in contravention of BBC policy. The BBC does not operate an official dress code; employees must dress appropriately and safely for their role regardless of the gender they identify with.

The BBC is committed to supporting employees who choose to transition, including providing for paid time off for medical appointments, treatments and surgical procedures in line with our Managing Health and Attendance policy. An individual action plan will be discussed and agreed with the employee, including approach to time off for reasons relating to the transition (whether medical or other). Such time off should be taken outside working hours; where it is not possible the BBC will allow for a reasonable period of authorised and paid absence. The individual plan will also cover matters such as confidentiality and how the employee would like to be supported, for example how and when they want to speak to colleagues, and the date from which their gender will be changed on BBC records

All staff at the BBC Employee Assistance Programme have had Stonewall diversity training, and the service is part of Stonewall's diversity programme.

Our Manager Advice team will provide practical advice and support throughout the process to better equip managers who may have a colleague that is considering or progressing through gender transition. We have resources on Gateway for staff and managers:

<https://intranet.gateway.bbc.co.uk/whats happening/Pages/Transitioning-at-the-BBC.aspx>

6. Accessibility

The BBC is committed to making our products, services and work environments accessible to everyone by removing barriers and facilitating inclusion wherever possible. The BBC designs its products and services in a way that, as far as reasonably practicable, provides disabled people with equivalent access and experience to that enjoyed by non-disabled people; accessibility is an upfront consideration of all new products and services. Where possible we will offer meaningful choice, additional features and alternatives in BBC digital products to users with specific disability requirements.

The BBC ensures that, so far as possible, the environmental design and enhancements of buildings and external event spaces provide an accessible environment to both staff and visitors with cognitive, physical or sensory disabilities.

The BBC wants to share knowledge and best practice in accessibility and this can be done through the work of the Diversity and Inclusion team and by an Accessibility Champion at board level. Further information on the BBC's approach to accessibility is set out in the BBC's Accessibility Statement.

7. BBC Offices

Where possible, the BBC will provide spaces for wellbeing, nursing and pregnancy purposes and spaces to support return from parent leave across our sites. We will also provide gender-neutral toilets where practical to do so.

8. Monitoring

The BBC has targets for gender, disability, ethnicity, and LGBTQ+ which aim to build a workforce that reflects the diversity of the UK. These targets are monitored annually; the data collected is used to take action to address any issues of identified underrepresentation.

Equality impact assessments are completed for all reorganisations and redundancy and where particular groups may be adversely impacted by a proposal, mitigating action will be considered.

The BBC regularly reviews all policies, procedures and practices to ensure they comply with any legislative changes and good practice

9. Purchasing of goods and services

The BBC encourages contractors and suppliers of goods and services to comply with this policy and to have their own diversity guidelines in place (or equivalent), which should include training for their employees covering all protected characteristics. Where relevant, accessibility should be a core requirement in any procurement of services and products.

We include provision in our questionnaire to suppliers at the pre-contract stage and the expectation to align to BBC policies on Diversity and the other Corporate and Social Responsibilities we have in place if they wish to supply to the BBC.

Diversity and inclusion should be considered in review meetings with contractors and suppliers.

10. Discrimination, victimisation and harassment

We take allegations of unlawful discrimination, victimisation or harassment seriously and are committed to listening to staff and taking action where appropriate. It is unlawful to discriminate because of an individual's age; gender reassignment; being married or in a civil partnership; being pregnant or on maternity leave; disability; race including colour, nationality, ethnic or national origin; religion, belief or lack of religion/belief; sex; or sexual orientation.

If you have personally experienced or witnessed discrimination, victimisation or harassment, details on support can be found [here](#).

Support networks

The Diversity and Inclusion team specifically support the following employee networks:

- [BBC Ability](#) - for disabled employees
- [BBC Pride](#) - for lesbian, gay, bisexual and transgender employees
- [BBC Embrace](#) - for Black and Asian staff.

The Diversity & Inclusion team supports and funds these networks

- [BBC Women](#) – For all women at the BBC
- [GWiN](#) - Global Women in News (GWiN) is a networking and development group for women in the BBC working in news, wherever they are based

Related Policies and Links

More information about the BBC's Diversity Strategy is available [here](#).

Polisi Amrywiaeth a Chynhwysiant

Diweddarwyd ddiwethaf: 11 Mai 2022

Perchennog y polisi: Uwch Bennaeth AD, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Adran: Amrywiaeth a Chynhwysiant

Crynodeb

Mae'r BBC wedi ymrwymo i amrywiaeth, cynhwysiant a chyfle cyfartal yn y gweithle. Rydym am i bob unigolyn sy'n gweithio yn y BBC neu gyda'r BBC deimlo ei fod yn cael ei barchu ac y gall roi o'i orau, gan ein galluogi ni i fod yn ddarledwr gwirioneddol greadigol. Po fwyaf amrywiol yw ein cynnwys a'n gweithlu, y gorau y gallwn adlewyrchu ein cynulleidfa.

Cynulleidfa: Mae hyn yn berthnasol i'r holl gyflogeion yn y DU, Ynysoedd y Sianel ac Ynys Manaw.

5 o Brif Bwyntiau'r polisi hwn

1. Mae'r BBC wedi ymrwymo i amrywiaeth a chynhwysiant ym mhob agwedd o recriwtio a chyflogaeth ac ni fydd yn goddef gwahaniaethu neu aflonyddu anghyfreithlon o unrhyw fath.
2. Mae'r BBC yn awyddus i sicrhau bod cyflogeion yn ymwybodol o'u cyfrifoldeb i hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant yn y gwaith. Mae hyfforddiant ar amrywiaeth a chynhwysiant ar gael i bawb.
3. Mae gan y BBC dargedau o ran rhywedd, anabledd, ethnigrwydd a chyfeiriadedd rhywiol a defnyddir data er mwyn gweithredu i fynd i'r afael ag unrhyw faterion lle canfyddir tangynrychiolaeth.
4. Dylai amrywiaeth a chynhwysiant gael eu hystyried mewn cyfarfodydd adolygu gyda chontractwyr a chyflenwyr.
5. Mae amryw o rwydweithiau cyflogeion y mae'r tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant yn eu cefnogi'n benodol.

Rydym yn credu bod dull y BBC o ymdrin ag amrywiaeth a chynhwysiant yn berthnasol i bawb sy'n gweithio yn y BBC; felly bydd yr holl weithwyr, yn cynnwys cyflogeion, ymgynghorwyr, gweithwyr dros dro, staff asiantaeth, a thrydydd partïon sy'n gweithio ar ran y BBC ac yn adeiladau'r BBC yn cael eu trin gan y BBC yn unol â'r polisi hwn.

Cynnwys

5 o Brif Bwyntiau'r polisi hwn.....	2
1. Diffiniad.....	4
2. Egwyddorion.....	4
3. Adnoddau a Recriwtio	5
4. Dysgu a Datblygu	5
5. Trawsryweddol.....	6
6. Hygyrchedd.....	6
7. Swyddfeydd y BBC.....	7
8. Monitro.....	7
9. Prynu Nwyddau a Gwasanaethau	7
10.Gwahaniaethu, Erledigaeth ac Aflonyddu	8
11.Rhwydweithiau Cefnogi	8

1. Diffiniad

Beth yw amrywiaeth?

I ni, mae amrywiaeth yn golygu'r holl ffyrdd rydyn ni'n wahanol i'n gilydd ac mae'n cynnwys pawb. Mae'n cynnwys ein gwahaniaethau gweledol megis rhywedd, hil ac anabledau gweledol. Ond mae hefyd yn cynnwys gwahaniaethau nad ydynt yn weledol, megis cyfeiriadedd rhywiol, hunaniaeth o ran rhywedd, dosbarth cymdeithasol, ethnigrwydd, tarddiad, crefydd, anabledau anweledig, safbwyntiau a phrosesau meddwl gwahanol, addysg, statws teuluol ac oed. Mae amrywiaeth hefyd yn cynnwys y gwledydd a'r rhanbarthau, lle mae ein cynulleidfaoedd a'n cyflogeion yn byw a gweithio.

Beth yw cynhwysiant?

I'r BBC, mae cynhwysiant yn golygu gwerthfawrogi a dathlu gwahaniaethau ac annog gweithle a diwylliant lle gall pawb ohonom ffynnu. Mae hyn yn golygu bod unigolion yn cael eu cefnogi, eu parchu, eu cynnwys, bod ganddynt lais, a'u bod yn gallu datblygu sgiliau a thalendau yn unol â gwerthoedd y BBC.

Beth yw cydraddoldeb?

Yn y BBC, mae cydraddoldeb yn golygu darparu cyfle cyfartal drwy roi rheolau, polisiau a gweithdrefnau ar waith mewn modd teg a chyson.

Beth yw hygyrchedd?

Yn y BBC mae hygyrchedd yn golygu hygyrchedd ein holl gynnyrch a gwasanaethau yn ogystal â'n ffyrdd o weithio. Mae hyn yn cynnwys: cynnyrch darlledu; cynhyrchion digidol a gwasanaethau; adeiladau (megis swyddfeydd neu stiwdios); technoleg fewnol; darparu a chyhoeddi gwybodaeth; ac AD ac arferion busnes.

2. Egwyddorion

Mae'r BBC wedi ymrwmo i amrywiaeth, cynhwysiant a chyfle cyfartal yn y gweithle. Rydym am i bob unigolyn sy'n gweithio yn y BBC neu gyda'r BBC deimlo ei fod yn cael ei barchu ac y gall roi o'i orau, gan ein galluogi ni i fod yn ddarlledwr gwirioneddol greadigol. Mae ein cynulleidfaoedd, ein pobl a'n cyflenwyr yn disgwyl hynny. Mae ein cenhadaeth yn mynnu hynny. Po fwyaf amrywiol yw ein cynnwys a'n gweithlu, y gorau y gallwn adlewyrchu ein cynulleidfa. Dyna pam rydym yn edrych ar amrywiaeth y gweithlu ar hyd y gadwyn gyflenwi gyfan - o'n staff cymorth, i gomisiynu, cynhyrchu, hyd at ganfod talent, portreadau ar-yr-awyr a nwyddau a gwasanaethau.

Rydym yn dathlu amrywiaeth ac mae arnom angen amgylchedd sy'n rhydd o wahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu, bwlio ac erledigaeth, sy'n hyrwyddo urddas a pharch i bawb, a lle mae gwahaniaethau unigol a chyfraniadau pob cyflogai yn cael eu cydnabod a'u gwerthfawrogi, a'n bod yn mynd i'r afael ag unrhyw ymddygiad sy'n groes i hynny. Mae'r BBC wedi ymrwmo i amrywiaeth a chynhwysiant ym mhob agwedd o recriwtio a chyflogaeth ac ni fydd yn goddef gwahaniaethu neu aflonyddu anghyfreithlon o unrhyw fath.

Rydym eisiau cefnogi talent a chreu BBC cynhwysol lle gall unigolion symud ymlaen yn eu gyrfa. Yn 2018 fe gyhoeddodd bum adroddiad Diwylliant a Dilyniant Gyrfa, pob un â noddwr gweithredol. Gyda'i gilydd roeddent yn cynnwys 128 o argymhellion i'w cyflawni. Ceir dolenni at yr adroddiadau isod:

Rhywedd: <https://intranet.gateway.bbc.co.uk/culture-and-progression/Pages/default.aspx>

BAME: <https://intranet.gateway.bbc.co.uk/culture-and-progression/Pages/bame.aspx>

Anabledd: <https://intranet.gateway.bbc.co.uk/culture-and-progression/Pages/disability.aspx>

Amrywiaeth Gymdeithasol: <https://intranet.gateway.bbc.co.uk/culture-and-progression/Pages/social-mobility.aspx>

LGBTQ+: <https://intranet.gateway.bbc.co.uk/culture-and-progression/Pages/lgbt.aspx>

3. Adnoddau a Recriwtio

Mae'r BBC yn credu mewn darparu cyfle cyfartal, tegwch a pharch i bawb yn ein cyflogaeth, bod hynny dros dro, yn rhan amser neu'n amser llawn. Mae'r BBC yn ymdrechu i ddatblygu a gweithredu prosesau recriwtio a dethol sy'n agored a theg ac sy'n ei alluogi i ddewis y talentau gorau.

Caiff amrywiaeth ei monitro ar bob cam o recriwtio (ceisiadau, rhestr fer, cyfweliadau a chynnig) a darperir adroddiadau ar amrywiaeth i asesu effaith ein prosesau recriwtio ar hynny. Mae ein tîm Adnoddau a Talent yn cael hyfforddiant ar yr arferion gorau o ran amrywiaeth wrth recriwtio. Rydym hefyd wedi lansio rhwydwaith o Hyrwyddwyr Cyfweliadau - unwaith y byddant wedi cael eu hyfforddi, bydd yr Hyrwyddwyr yn cael gwahoddiad i ymuno â phaneli dethol i sicrhau bod arferion teg a chydadd yn cael eu hyrwyddo drwy'r broses ar ei hyd.

Bydd swyddi sy'n para tri mis neu fwy yn cael eu hysbysebu mor eang ag sy'n bosibl o dan yr amgylchiadau i annog amrywiaeth eang o ymgeiswyr. Ar gyfer pob cynllun, bydd tîm recriwtio'r BBC yn tynnu enwau ac oedran ymgeiswyr oddi ar geisiadau a CVs cyn eu trosglwyddo i'r rheolwr penodi yn y BBC. Ymgynghorir ag Arbenigwyr Deunydd Pwnc ynglŷn â defnydd priodol o asesiadau, gan herio'r defnydd ohonynt a sicrhau nad ydynt yn cau rhai grwpiau allan.

Ar gyfer swyddi ym mandiau E ac F, byddwn yn sicrhau bod ymgeisydd BAME ar y rhestr fer.

Cyn cynnal cyfweliadau, bydd gofyn i holl reolwyr penodi'r BBC a chyflogeion sydd â chyfrifoldebau recriwtio gwblhau hyfforddiant y BBC, Rhagfarn Ddiarwybod. Dylai cyfweliadau gael eu cynnal gan o leiaf ddau berson; byth gan un cyfwelydd. Rhaid i baneli recriwtio bob amser fod â chymysgedd mor amrywiol â phosibl o lefelau statws, rhywedd a chefnidir.

Lle bynnag y mae hynny'n bosibl, dylai cyfweliadau gael eu trefnu'n hyblyg, gyda sensitifrwydd i wneud addasiadau rhesymol ar gyfer pobl ag anabledau, a'r rhai sydd ag ymrwymadau teuluol yn ogystal â'r gofynion diwylliannol arferol. Gall y Gwasanaethau Mynediad ac Anabledd ddarparu cymorth cynhwysfawr yn ymwneud ag anabledd a chefnogaeth i staff anabl a phobl anabl sy'n cael eu cyfweld. Mae hyn yn cynnwys: cymorth cyfathrebu i ymgeiswyr byddar neu drwm eu clyw, unigolion i gymryd nodiadau a thechnoleg gynorthwyol.

4. Dysgu a Datblygu

Mae'r BBC yn annog nodi cyfleoedd ar gyfer hyfforddiant a datblygiad er mwyn annog staff i ddatblygu eu llawn botensial, fel bod modd defnyddio'u talentau a'u hadnoddau'n llawn. Rydym yn credu y dylai fod gan gyflogeion fynediad at ddysgu a datblygu yn ymwneud â chyflawni amcanion busnes ac

amcanion datblygiad personol a nodir. Rydym yn sicrhau bod cymysgedd amrywiol o bobl yn cymryd rhan ar ein rhaglenni arweinyddiaeth, yn unol â'n targedau.

Hyfforddiant Amrywiaeth

Mae'r BBC wedi ymrwymo i sicrhau bod cyflogeion yn ymwybodol o'u cyfrifoldeb i hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant yn y gwaith. Mae hyfforddiant amrywiaeth ar gael i bawb drwy'r Academi: [Rhagfarn Ddiarwybod](#), Hyderus o ran Anabledd, Diwylliant Cynhwysol, [Word 2010 Creu Dogfennau Hygyrch](#) a [Hygyrchedd i We-ddatblygwyr](#). Gallai hyfforddiant amrywiaeth arall fod yn berthnasol, yn dibynnu ar y rôl.

5. Trawsryweddol

Mae'r BBC eisiau cefnogi cyflogeion sy'n ystyried eu hunain yn drawsryweddol, yn anneauidd a/neu'n rhyweddhyllifol yn cynnwys y rhai sy'n dymuno cymryd, neu sydd wedi cymryd, camau i gyflwyno'u hunain mewn rhywedd gwahanol i'r rhywedd a roddwyd iddynt ar eu genedigaeth, a'r rhai nad ydynt yn ystyried eu hunain yn wryw neu fenyw neu nad ydynt yn ystyried bod iddynt rywedd sefydlog.

Mae'r BBC yn cydnabod pwysigrwydd defnyddio rhagenw unigolyn; gallai defnyddio rhagenw anghywir yn bwrsol, yn gyson ac yn fwriadol fod yn gyfystyr â bwlio a/neu aflonyddu yn groes i bolisi'r BBC. Nid oes gan y BBC god gwisg swyddogol; rhaid i gyflogeion wisgo'n briodol ac yn ddiogel ar gyfer eu rôl pa rywedd bynnag y maent yn ei arddel.

Mae'r BBC wedi ymrwymo i gefnogi cyflogeion sy'n dewis trawsnewid, yn cynnwys darparu amser i ffwrdd gyda thâl ar gyfer apwyntiadau meddygol, triniaethau a llawdriniaethau yn unol â'n polisi Rheoli Iechyd a Phresenoldeb. Bydd cynllun gweithredu unigol yn cael ei drafod gyda'r cyflogai, a chytunir arno; bydd yn cynnwys sut i ymdrin ag amser i ffwrdd am resymau yn ymwneud â'r trawsnewid (boed nhw'n feddygol neu fel arall). Dylai amser i ffwrdd gael ei gymryd y tu allan i oriau gwaith; lle nad yw hynny'n bosibl bydd y BBC yn caniatáu cyfnod rhesymol o absenoldeb awdurdodedig, gyda thâl. Bydd y cynllun unigol hefyd yn ymdrin â materion fel cyfrinachedd a sut yr hoffai'r cyflogai gael ei gefnogi, er enghraifft sut a phryd y mae am siarad â chydweithwyr, ac o ba ddyddiad y caiff ei rywedd ei newid ar gofnodion y BBC.

Mae'r holl staff ar Raglen Cymorth i Gyflogeion y BBC wedi cael hyfforddiant amrywiaeth Stonewall, ac mae'r gwasanaeth yn rhan o raglen amrywiaeth Stonewall.

Bydd ein tîm Cynghori Rheolwyr yn darparu cyngor a chymorth ymarferol gydol y broses fel bod rheolwyr sydd â chydweithiwr sy'n ystyried trawsnewid rhywedd, neu sy'n mynd drwy'r broses, mewn gwell sefyllfa i ymdrin â hynny. Mae gennym adnoddau ar Gateway i staff a rheolwyr:

<https://intranet.gateway.bbc.co.uk/whats happening/Pages/Transitioning-at-the-BBC.aspx>

6. Hygyrchedd

Mae'r BBC wedi ymrwymo i wneud ein cynnyrch, ein gwasanaethau a'n hamgylcheddau gwaith yn hygyrch i bawb drwy ddileu rhwystrau a hwyluso cynhwysiant lle bynnag y mae hynny'n bosibl. Mae'r BBC yn dylunio'i gynnyrch a'i wasanaethau mewn ffordd sydd, cyn belled ag y mae'n ymarferol o fewn rheswm, yn darparu'r un mynediad a phrofiad i bobl anabl â'r hyn y mae pobl nad ydynt yn anabl yn ei

fwynhau; mae hygyrchedd yn ystyriaeth gychwynnol gyda phob cynnyrch a gwasanaeth newydd. Lle mae'n bosibl byddwn yn cynnig dewis ystyrlon, nodweddion ychwanegol a dewisiadau amgen yng nghynhyrchion digidol y BBC i ddefnyddwyr â gofynion anabledd penodol.

Mae'r BBC yn sicrhau, cyn belled ag sy'n ymarferol, fod dyluniad amgylcheddol a gwelliannau i adeiladau a mannau allanol lle cynhelir digwyddiadau yn darparu amgylchedd hygyrch i staff ac ymwelwyr ag anableddau gwybyddol, corfforol neu synhwyraidd.

Mae'r BBC eisiau rhannu gwybodaeth ac arferion gorau o ran hygyrchedd ac mae modd i hyn gael ei wneud drwy waith y tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant a gan Hyrwyddwr Hygyrchedd ar lefel bwrdd. Ceir rhagor o wybodaeth am y ffordd y mae'r BBC yn ymdrin â hygyrchedd yn Natganiad Hygyrchedd y BBC.

7. Swyddfeydd y BBC

Lle mae'n bosibl, bydd y BBC yn darparu mannau megis 'Lles, nyrsio, beichiogrwydd a mamolaeth' ar draws ein safleoedd. Byddwn hefyd yn darparu toiledau niwtral o ran y rhywiâu lle mae'n ymarferol gwneud hynny. Lle bo'n bosibl, bydd y BBC yn darparu lleoedd at ddibenion llesiant, nyrsio a beichiogrwydd a lleoedd i gefnogi dychwelyd ar ôl absenoldeb rhiant ar draws ein gwefannau. Byddwn hefyd yn darparu toiledau rhyw niwtral lle bo hynny'n ymarferol.

8. Monitro

Mae gan y BBC dargedau o ran rhywedd, anabledd, ethnigrwydd ac LGBTQ+ - eu nod yw datblygu gweithlu sy'n adlewyrchu'r amrywiaeth yn y DU. Caiff y targedau hyn eu monitro'n flynyddol; defnyddir y data sy'n cael ei gasglu i gymryd camau i fynd i'r afael ag unrhyw faterion lle canfyddir tangynrychiolaeth.

Caiff asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb eu cwblhau ar gyfer unrhyw ad-drefnu a dileu swyddi a lle gallai cynnig gael effaith niweidiol ar gwpliau penodol, bydd camau lliniaru yn cael eu hystyried.

Mae'r BBC yn adolygu'i holl bolisiau, gweithdrefnau ac arferion yn rheolaidd i sicrhau eu bod yn cydymffurfio ag unrhyw newidiadau deddfwriaethol ac arferion da.

9. Prynu Nwyddau a Gwasanaethau

Mae'r BBC yn annog contractwyr a chyflenwyr nwyddau a gwasanaethau i gydymffurfio â'r polisi hwn ac i fod â'u canllawiau eu hunain ar waith (neu gyfatebol) - dylai hyn gynnwys hyfforddiant i'w cyflogeion nhw yn ymdrin â'r holl nodweddion gwarchoddedig. Lle mae'n berthnasol, dylai hygyrchedd fod yn ofyniad craidd wrth gaffael unrhyw wasanaethau neu gynnyrch.

Rydym yn cynnwys darpariaeth yn ein holiadur i gyflenwyr ar y cam cyn-contract ac rydym yn disgwyl y byddant yn cyd-fynd â pholisiau'r BBC ar Amrywiaeth a'r Cyfrifoldebau Corfforaethol a Chymdeithasol eraill sydd gennym ar waith os ydynt yn dymuno cyflenwi i'r BBC.

Dylai amrywiaeth a chynhwysiant gael eu hystyried mewn cyfarfodydd adolygu gyda chontractwyr a chyflenwyr.

10. Gwahaniaethu, erledigaeth ac aflonyddu

Rydym yn cymryd honiadau o wahaniaethu anghyfreithlon, erledigaeth neu aflonyddu o ddifrif ac rydym wedi ymrwymo i wrando ar ein staff a gweithredu lle mae'n briodol. Mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu oherwydd oed unigolyn; ailbennu rhywedd; bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil; bod yn feichiog neu ar absenoldeb mamolaeth; anabledd; hil yn cynnwys lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol; crefydd, cred neu ddiffyg crefydd/cred; rhyw; neu gyfeiriadedd rhywiol.

Os ydych chi'n bersonol wedi profi gwahaniaethu, erledigaeth neu aflonyddu, neu wedi bod yn dyst i hynny, mae manylion am gymorth i'w cael [yma](#).

Rhwydweithiau Cefnogi

Mae'r tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cefnogi'r rhwydweithiau cymorth penodol hyn i gyflogeion:

- [BBC Ability](#) - i gyflogeion anabl
- [BBC Pride](#) - i gyflogeion lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsryweddol
- [BBC Embrace](#) - i staff Du ac Asiaidd.

Mae'r tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cefnogi ac yn ariannu'r rhwydweithiau hyn:

- [BBC Women](#) – i'r holl fenywod yn y BBC
- [GWiN](#) - Grŵp rhwydweithio a datblygu ar gyfer menywod yn y BBC sy'n gweithio ym maes newyddion yw Global Women in News (GWiN), ble bynnag maen nhw wedi'u lleoli

Polisiau Cysylltiol a Dolenni

Mae rhagor o wybodaeth am Strategaeth Amrywiaeth y BBC ar gael [yma](#).