Cynllun Amrywiaeth & Chynhwysiant
2021-2023

Trawsnewid y BBC

"Ein huchelgais yw creu sefydliad modern sydd wedi'i drawsnewid, lle rydych chi'n hapus, yn cael eich trin yn deg, yn gwneud gwaith creadigol rhagorol, yn deall y disgwyliadau ac yn canolbwyntio ar sicrhau gwerth i bawb. Mae ein holl waith yn ddibynnol ar ddenu a chadw'r talentau gorau drwy greu amgylchedd cynhwysol, amrywiol, ysbrydoledig a dibynadwy. Mae llawer i ymfalchïo ynddo, ond mae'n rhaid i ni wneud newidiadau. Rydym ni eisiau i bawb ymrwymo i greu gwell diwylliant."

Tim Davie, Cyfarwyddwr Cyffredinol

Cynnwys

4	Rhagair
7	Ein Cynigion: Crynodeb
9	Esbonio Amrywiaeth a Chynhwysiant
11	Cyflwyniad
12	Strategaeth 2016 – 2020: Adolygiad
13	Yr Ymgynghoriad
16	Modelu amrywiaeth: Y targedau 50:20:12
20	Ein Cynllun Amrywiaeth a Chynhwysiant
38	Casgliad

Rhagair

"Rydw i wedi bod eisiau gweithio i'r BBC ers i mi fod yn fy arddegau. Diolch i ffrindiau a oedd yn mynd i'r gwely'n hwyrach na fi, fe wnes i ddarganfod a syrthio mewn cariad â French and Saunders. Ac o'r fan honno, tyfodd fy nghariad at gomedi'r BBC. Mewn rhaglenni fel rhai French and Saunders, roedd y BBC yn gymeriad ychwanegol. Roeddwn i eisiau bod yn nes at y BBC a bod yn rhan o'i lwyddiant – nid dim ond ym myd teledu, ond gyda'r holl wasanaethau gwych mae'r BBC yn eu cynnig.

Mae diben cyhoeddus y BBC, a'i gyrhaeddiad a'i enw da yn fyd-eang, yn denu pobl i weithio gyda ni o bob cwr o'r byd ac o gefndiroedd gwahanol iawn. Ond gwyddom nad yw profiad pawb yn cyd-fynd â'u disgwyliadau, nac yn rhoi'r boddhad y dylai. Gwyddom nad ydym yn cael y gorau o rai o'r bobl wych a thalentog rydym ni'n eu denu, neu ein bod yn eu colli'n rhy gynnar o lawer.

Roedd ein staff, a rhai cyfranogwyr allanol a oedd yn fodlon gwneud hynny, wedi rhannu eu safbwyntiau'n hael â ni fel rhan o'r adolygiad o'n Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant flaenorol (2016-2020). Mae'r cynllun tair blynedd newydd a gyflwynir yn y ddogfen hon yn seiliedig ar eu hadborth.

Gobeithio bod yr ymrwymiadau hyn yn dangos ein bod o ddifrif am y camau y mae'n rhaid i ni eu cymryd i fod yn fwy cynrychioliadol o'n cynulleidfaoedd, ac i greu amgylchedd gwaith mwy cynhwysol lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu croesawu a'u gwerthfawrogi, a'u bod yn gallu ffynnu. Mae gennym lawer o waith i'w wneud i gyflawni'r uchelgais hon.

Mae'r cynllun yma'n perthyn i bawb – i'n holl staff, i'r rheini rydym yn gobeithio fydd yn ymuno â ni yn y dyfodol ac, yn y pen draw, i'n cynulleidfaoedd ar draws y DU a thu hwnt."

Anne Foster
Pennaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu
Ionawr 2021

Rhagair y Pwyllgor Gweithredol

Mae hwn yn gynllun amrywiaeth a chynhwysiant sy'n cyd-fynd â'n huchelgais i wasanaethu a chynrychioli ein cynulleidfaoedd yn well ledled y DU.

Nid uchelgeisiau'r sefydliad yn unig yw'r ymrwymiadau newydd, beiddgar sy'n rhan o'r cynllun amrywiaeth a chynhwysiant tair blynedd hwn. Maent hefyd yn ymrwymiadau personol pob aelod o'r Pwyllgor Gweithredol.

Ynghyd â'n gwaith Amrywiaeth Greadigol – sydd wedi'i gynllunio i ddarparu cynrychiolaeth fwy amrywiol ar yr awyr, ar y sgrin ac ar draws ein cynyrchiadau – bydd ein hymrwymiadau o ran y gweithlu a amlinellir yma yn cyflawni'r newidiadau sydd eu hangen arnom i feithrin ymddiriedaeth gyda'n staff, mynd i'r afael ag anghydraddoldebau, ymddygiad cynhwysol gan fodelau rôl a mynd i'r afael â thangynrychiolaeth.

Mae ein pobl yn helpu i wneud y BBC yn sefydliad mor bwysig – ar gyfer y DU a'r byd. Mae'n cymryd amrywiaeth eang o sgiliau, gwybodaeth a phrofiadau i'n cadw ni ar yr awyr, ar y sgrin ac yn berthnasol i'n cynulleidfaoedd.

Rydyn ni'n creu BBC i bob un ohonom ni.

Pwyllgor Gweithredol y BBC
Chwefror 2021

Ein Cynigion: Crynodeb

1. **Ehangu'r gronfa o Uwch Arweinwyr amrywiol**
   Bydd gennym gynlluniau olyniaeth amrywiol ar gyfer pob swydd Band F ac Uwch Arweinydd. Bydd hyn yn cynnwys proses benodol i fapio talentau mewnol a thalentau allanol.

2. **Buddsoddi mewn arweinyddiaeth amrywiol**
   Byddwn ni'n cyflwyno rhaglen arweinyddiaeth potensial uchel a fydd ag aelodaeth amrywiol dros ben. Mae hyn yn adlewyrchu ein huchelgais i gyrraedd a rhagori ar ein targedau 50:20:12.

3. **Y twf mwyaf erioed mewn cyfleoedd ar lefel mynediad**
   Rydym yn bwriadu rhoi hwb sylweddol i brentisiaid ar lefel mynediad ac sydd ar ganol eu gyrfa, ac ehangu'r Rhaglen Comisiynydd Cynorthwyol i gynnwys swyddi eraill ar draws y BBC.

4. **Gosod safon aur ar gyfer cynhwysiant**
   Byddwn ni'n creu rhaglen helaeth o hyfforddiant ar ymddygiad cynhwysol i gefnogi diwylliant cynhwysol, a fydd yn cael ei hategu gan ymgyrch ar draws y BBC i fynd ati i chwilio am safbwyntiau newydd a rhoi sylw iddynt.

5. **Rhwydweithiau gwych i weithwyr**
   Rydym ni eisiau diwygio ein rhwydweithiau Amrywiaeth a Chynhwysiant i'r staff, er mwyn eu helpu i weithio'n strategol ar ran gweithwyr a chynulleidfaoedd, ac i gyfrannu at lwyddiant y BBC i'r dyfodol.

6. **BBC i bob un ohonom ni**
   Byddwn ni'n chwilio am 100 o fodelau rôl amrywiol, ac yn eu hyrwyddo.

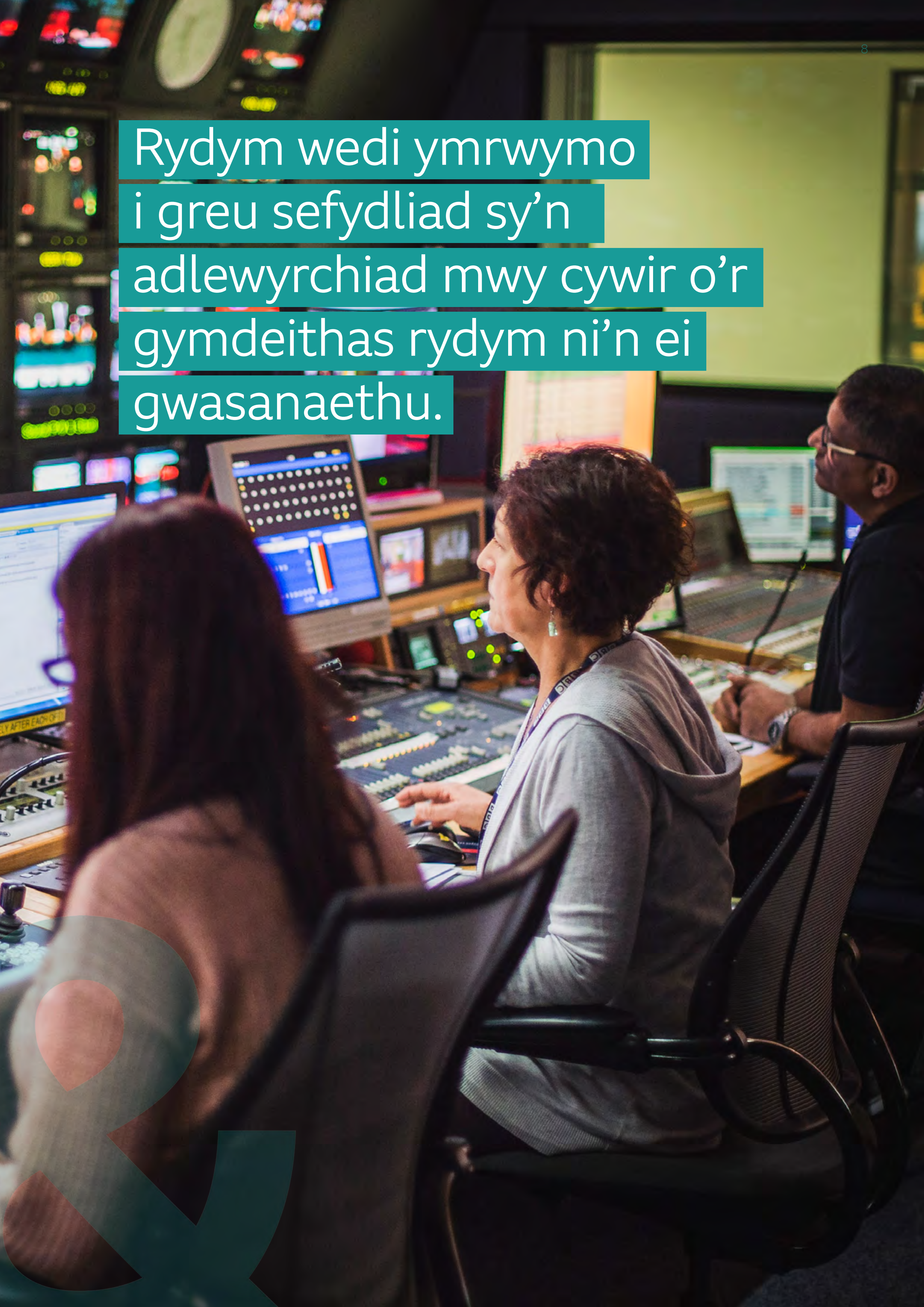
7. **Rhoi Hygyrchedd yn Gyntaf**
   Byddwn ni'n mynd i'r afael â diwylliant sy'n ffafrio pobl "abl", gydag agwedd newydd at hygyrchedd yn ein holl waith.

8. **Trawsnewid y broses recriwtio**
   Byddwn ni'n sefydlu adolygiad radical o'r dechrau i'r diwedd o systemau, prosesau, agweddau a chanlyniadau.

9. **Cyfle i bawb ddatblygu yn eu gyrfa**
   Byddwn ni'n creu cyfleoedd i bob gweithiwr gyflawni ei botensial ac i ysgwyddo cyfrifoldeb dros ei yrfa.

10. **Mesur ein llwyddiant**
    Byddwn ni'n rhannu fframwaith newydd ar draws y BBC ar gyfer perfformiad, datblygiad a metrigau, gan ddechrau gyda Mynegai Uwch Arweinwyr.

Rydym wedi ymrwymo i greu sefydliad sy’n adlewyrchiad mwy cywir o’r gymdeithas rydym ni’n ei gwasanaethu.



Esbonio Amrywiaeth A Chynhwysiant

Miguela Gonzalez
Arweinydd Amrywiaeth a Chynhwysiant y Cenhedloedd

"Mae amrywiaeth yn golygu mwy na dim ond cael y gymhareb briodol o bobl sydd â gwahanol nodweddion neu hunaniaeth. Mae'n golygu deall pam mae'r gwahaniaethau hynny'n werthfawr. Yn gyntaf, rydych chi'n dechrau meddwl y tu hwnt i nodweddion sydd wedi'u gwarchod yn gyfreithiol, ac yn cofleidio'r holl amrywiaethau cynnil sydd ynom 'ni' – y bobl hynny sy'n rhan o'n gweithlu a'n cynulleidfaoedd.

Yn ail, o safbwynt busnes, rydych chi'n stopio meddwl am amrywiaeth fel problem i'w datrys, ac yn dechrau meddwl amdani fel elfen hanfodol sy'n hybu gwelliant parhaus, llwyddiant, ymgysylltiad a chreadigrwydd, sef curiad calon y BBC. Heb amrywiaeth eang o gefndiroedd, safbwyntiau, profiadau go iawn a ffyrdd o weithio, rydym yn cyfyngu'n syth ar ein gallu creadigol.

Ond, mae'n amhosibl i mi siarad am amrywiaeth heb drafod cynhwysiant. Os na fyddwn ni'n mynd i'r afael â chynhwysiant yn ein sefydliad, bydd amrywiaeth yn cael ei hystyried yn arbrawf aflwyddiannus. Byddwn ni'n rhoi'r ffidil yn y to ac yn dweud, "Wel, fe wnaethom ni recriwtio, hyfforddi, agor y drws iddyn nhw... ond wnaethom ni ddim gallu dal gafael arnyn nhw. A dydy'r rhai rydym yn dal gafael arnyn nhw ddim yn hollbresennol, ddim yn ymgysylltu."

Felly mae angen i ni feddwl nid yn unig am niferoedd o ran cynrychiolaeth, ond hefyd o ran y diwylliant sy'n cael ei greu o amgylch gwahaniaethau. Ar y sgrin, a yw amrywiaeth bob amser yn bwnc arbennig, neu a yw amrywiaeth wedi'i gwreiddio yn ein rhaglenni? Oddi ar y sgrin ac yn y gweithle, ydych chi'n cael y gorau o aelodau'r tîm? Ydyn nhw'n cyfrannu'n llawn? Ydyn nhw'n gallu bod yn driw iddyn nhw eu hunain wrth gyflawni eu tasgau, ac yn gallu ychwanegu'r gwerth sy'n dod yn naturiol o gael eu cynnwys?"

BBC
STUDIOS

BBC

POLICE PUBLIC CALL BOX

BBC

Cyflwyniad

Dyma yw cynllun amrywiaeth a chynhwysiant 2021-2023 y BBC ar gyfer y gweithlu. Mae wedi cael ei ddatblygu ar sail ein hadolygiad eang o Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant 2016-2020, ac adborth gan ein staff a rhanddeiliaid allweddol, gan gynnwys yr hyn sydd wedi cael ei gyflawni a'r hyn y mae angen i ni barhau i weithio arno a'i flaenoriaethu. Byddwn ni'n cyflawni'r cynllun hwn ochr yn ochr â'n hymrwymiadau i amrywiaeth greadigol, fel y nodwyd yn Adroddiad Amrywiaeth Greadigol 2020.

Gyda'r cynllun newydd hwn, ein nod yw creu diwylliant gwirioneddol gynhwysol yn y BBC lle mae pobl yn gweld eu hunain yn cael eu cynrychioli, yn teimlo eu bod yn gallu gwneud eu gwaith gorau, yn cyflawni eu dyheadau o ran gyrfa ac yn ffynnu. Ni yw'r darlledwr gwasanaeth cyhoeddus mwyaf blaenllaw yn y byd, ac rydym ni eisiau bod y sefydliad cyfryngau mwyaf cynhwysol yn y DU, gan ddangos ein hymrwymiad i'n cydweithwyr a'n cynulleidfaoedd rhyngwladol. Byddwn yn meithrin ymddiriedaeth ymysg ein staff a'n cynulleidfaoedd, ac yn dal ein hunain yn atebol am gadw at ein haddewidion.

Mae'r cynllun yn seiliedig ar ein gwerthoedd:

- Ymddiriedaeth yw sylfaen y BBC. Rydym yn annibynnol, yn ddiduedd ac yn onest
- Rydym yn rhoi cynulleidfaoedd wrth galon popeth a wnawn
- Rydym yn parchu ein gilydd ac yn dathlu ein hamrywiaeth
- Rydym yn ymfalchïo mewn darparu cynnwys o safon a gwerth am arian
- Creadigrwydd yw curiad calon ein sefydliad
- Rydym yn un BBC. Mae pethau gwych yn digwydd wrth i ni weithio gyda'n gilydd

Fe aethom ati i lunio ein Cynllun Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd mewn dwy ffordd::

- **drwy adolygu ein Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant ar gyfer 2016-2020** – drwy gynnal ymgynghoriad ar draws y BBC ar effaith y gwaith presennol;
- **drwy fodelu amrywiaeth** - er mwyn nodi targedau newydd sy'n ymestynnol ond yn bosibl eu cyrraedd.

1000
o Gynghreiriaid LGBTQ+

Dros
1000
o fentoriaid wedi'u hyfforddi

Dros
100
o gyfleoedd prentisiaeth i'r staff

Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant 2016 – 2020: Adolygiad

Yn 2016, roeddem wedi ymrwymo i gyfres o dargedau a chamau gweithredu gyda'r nod o greu gweithlu sy'n adlewyrchu ein cynulleidfaoedd yn well.

Yn ystod y cyfnod hwnnw, yn 2018, roeddem hefyd wedi lansio adolygiadau ar ddiwylliant a chamu ymlaen mewn gyrfa, a oedd yn rhoi sylw i rywedd, dosbarth, ethnigrwydd, anabledd a chyfeiriadedd rhywiol. Cyhoeddwyd y canfyddiadau mewn pum adroddiad nodedig, pob un wedi'i noddi gan aelod o Bwyllgor Gwaith y BBC. Cafodd llawer o argymhellion gwych eu gwneud a'u mabwysiadu, gan gychwyn ar y ffocws mwyaf ar newid ers degawdau.

Dyma rai o'r llwyddiannau dros y cyfnod hwn:

- Rhwydweithiau staff sy'n ffynnu, gan helpu i siapio'r agenda diwylliant
- Datganiad clir o Fwriad yng nghyswllt Amrywiaeth a Chynhwysiant
- Hyfforddiant ar Ddiwylliant Cynhwysol – yn orfodol i arweinwyr tîm
- Cynghorwyr ar gyfer yr Uwch Dîm Arwain
- Pasbort Anabledd y BBC
- 1,000 o Gynghreiriaid LGBTQ+
- Dros 1,000 o fentoriaid wedi'u hyfforddi
- Dros 100 o gyfleoedd prentisiaeth i'r staff
- Wedi diwygio prosesau recriwtio
- Mwy o amrywiaeth wrth recriwtio
- Hyfforddiant ac Ymrwymiadau Newydd ar gyfer Arweinyddiaeth
- Yr archwiliad Cyflog Teg
- Agwedd newydd at weithio'n hyblyg, gyda 96% o swyddi gwag bellach yn cael eu hysbysebu fel rhai hyblyg

Bydd yr argymhellion yn y Cynllun yn adeiladu ar lawer o'r gwaith hwn ac yn ei ehangu i feysydd newydd, gan roi sylw i themâu allweddol a ddaeth i'r amlwg mewn ymarfer ymgynghori a gynhaliwyd ym mis Mehefin a mis Gorffennaf 2020.

Yr Ymgynghoriad

Y Dull Gweithredu

Roedd y gwaith hwn yn gofyn am ddadansoddiad trylwyr o ddiwylliant y BBC, gan weithio â phobl o swyddi lefel mynediad i uwch arweinwyr, yn ogystal â rhywfaint o randdeiliaid allanol. Casglwyd adborth:

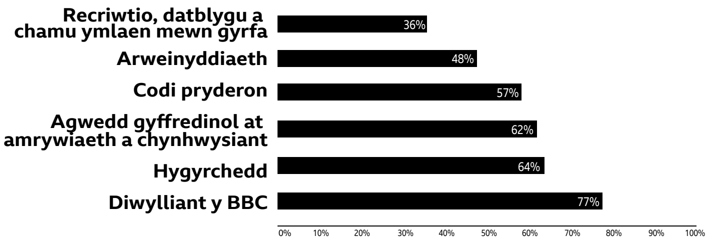
- O arolwg ar-lein: cafwyd ymateb gan dros 8,300 o staff o holl adrannau'r gwasanaeth cyhoeddus a BBC Studios;
- Gan dros 50 o grwpiau ffocws, a oedd yn cynnwys dros 300 o bobl. Roedd rhai o'r grwpiau hyn yn agored i bob gweithiwr, ond roedd y rhan fwyaf yn targedu grwpiau staff penodol, gan gynnwys: Staff Bandiau A a B, C a D, E ac F, staff anabl, Grwpiau Llywio rhanbarthol ar gyfer Amrywiaeth a Chynhwysiant, cyfarwyddwyr AD, Cadeiryddion Rhwydweithiau Staff, undebau llafur a Chynghorwyr yr Uwch Dîm Arwain;
- O dros 60 o gyfweliadau un-i-un â rhanddeiliaid mewnol ac allanol;
- Cyfrif e-bost penodol ar gyfer cyflwyno gwybodaeth unigol, gyfrinachol.

Roedd yr ymgynghoriad yn canolbwyntio ar chwe elfen allweddol:

- Diwylliant
- Hygyrchedd
- Agwedd at amrywiaeth
- Arweinyddiaeth
- Codi pryderon
- Recriwtio a chamu ymlaen mewn gyrfa

Dangosodd yr arolwg mai diwylliant y BBC gafodd y sgôr uchaf gan y staff.

Recriwtio a chamu ymlaen mewn gyrfa gafodd y sgôr isaf, ac wedyn arweinyddiaeth.



Roedd canfyddiadau'r grwpiau ffocws yn ategu'r canlyniadau hyn, ac yn codi pryderon ynghylch atebolrwydd yn y sefydliad. Yn benodol, roedd staff yn feirniadol o'r diffyg cysondeb wrth ddelio â recriwtio a chamu ymlaen mewn gyrfa, ac roedd cysylltiad rhwng hyn a'r angen i arweinwyr fod yn fwy tryloyw wrth wneud penderfyniadau.

Roedd y canlyniadau'n amrywio ymysg grwpiau gwahanol o ddemograffeg amrywiaeth yn y sefydliad. Roedd y canlyniadau'n fwy ffafriol ar gyfer y rhan fwyaf o'r ffactorau ymysg staff yng ngrwpiau demograffig mwyaf y sefydliad. Y gwahaniaeth mwyaf arwyddocaol oedd ymysg staff o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig o'u cymharu â staff gwyn. Roedd ymatebion staff anabl a staff LGBTQ+ hefyd yn llai ffafriol nag ymatebion staff nad ydynt yn anabl a staff nad ydynt yn LGBTQ+

Y prif ganfyddiadau

- Mae staff yn dweud eu bod yn falch o werthoedd y BBC, a'u bod wedi ymrwymo i wasanaeth cyhoeddus. Fodd bynnag, roedd **diffyg cynhwysiant** yn thema drwy'r ymgynghoriad.
- Teimlwyd yn gryf **nad oes gan y BBC ddiwylliant o wrando'n ofalus nac o roi adborth o ansawdd uchel**, sy'n amharu ar ei allu i ddeall a dysgu go iawn.
- Disgrifiwyd diwylliant y BBC fel un sy'n g**wrthwynebu newid sydd wedi'i wreiddio'n ddwfn**.
- Teimlwyd yn gyffredinol bod arddulliau arwain yn amrywio'n sylweddol ar draws y BBC, a bod **agwedd anghyson at gynhwysiant a rheoli pobl**.
- Roedd teimlad bod **angen i'r broses gwneud penderfyniadau fod yn fwy tryloyw**, ac y dylid cael lefel uwch o graffu ac atebolrwydd.
- Roedd llawer o **ddiffyg ymddiriedaeth yn y prosesau recriwtio**.
- Roedd teimlad nad oedd hyfforddiant wedi bod yn effeithiol o ran newid agweddau ac ymddygiad, a bod angen mwy o waith ar **ymddygiad cynhwysol**.
- Pan oedd **rhwydweithiau staff** yn cael eu defnyddio i helpu i ddeall ac arwain polisïau ac i sbarduno datblygiad, roedden nhw'n fuddiol iawn. Roedden nhw hefyd wedi bod yn amhrisiadwy fel mannau diogel i drin a thrafod elfennau o **benderfyniadau golygyddol**. Fodd bynnag, roedd rhai'n teimlo bod diffyg eglurder ynghylch pwrpas a rôl rhwydweithiau, ac i ba raddau y dylai rhwydweithiau gael y dasg o arwain yr agenda Amrywiaeth a Chynhwysiant.

BBC

BBC

BBC

Modelu amrywiaeth:

Y targedau 50:20:12

Mae'r tabl isod yn dangos sut gwnaethom berfformio yn erbyn ein targedau amrywiaeth a chynhwysiant fel y nodwyd yn y Strategaeth Amrywiaeth a Chynhwysiant 2016-2020.

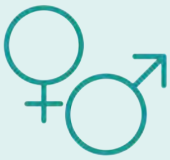
Yn seiliedig ar ein targedau amrywiaeth ar gyfer 2020, mae'r BBC wedi cyflawni ei nod o adlewyrchu amrywiaeth ein cynulleidfaoedd yn ein gweithlu. Fodd bynnag, mae gwaith i'w wneud o hyd i sicrhau cydbwysedd rhwng y rhywiau a chynyddu cynrychiolaeth staff Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig mewn arweinyddiaeth.

Mesur	Uned	BBC 15-16 Blwyddyn Lawn (BL)	BBC 19-20 Blwyddyn Lawn (BL)	Targed 2020	Targed(au) Newydd
Rhywedd	Yr Holl Staff	48.7%	48.3%	50%	50%
	Yr Arwein-wyr	41.4%	45.0%	50%	50%
BAME	Yr Holl Staff	13.4%	15.1%	15%	20%
	Yr Arwein-wyr	9.2%	11.9%	15%	20%
Anabledd	Yr Holl Staff	3.6%	9.4%	8%	12%
	Yr Arwein-wyr	2.8%	8.0%	8%	12%
LGBTQ+	Yr Holl Staff	n/a	8.8%	8%	Dros 50% allan yn gwaith*
	Yr Arwein-wyr	n/a	8.9%	8%	Dros 50% allan yn gwaith*

* Wedi'i ddiffinio fel bod yn agored am eich hunaniaeth LGBTQ+ i'ch rheolwr, wedi'i fesur gan arolwg staff blynyddol.

Esbonio ein targedau 50:20:12

Gan ddefnyddio dadansoddiadau rhagfynegol, rydym wedi pennu ein hymrwymiadau a’n nodau newydd ar gyfer amrywiaeth, a gyhoeddwyd gan ein Cyfarwyddwr Cyffredinol newydd ym mis Medi 2020. Yn ei araith ragarweiniol i gydweithwyr, ymrwymodd Tim Davie i greu sefydliad sy’n adlewyrchiad mwy cywir o’r gymdeithas rydym ni’n ei gwasanaethu. Mae hynny’n golygu cydbwysedd rhwng y rhywiau yn y BBC, bod o leiaf 20% o’r staff yn bobl Dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, a bod o leiaf 12% o’r staff yn bobl anabl, a chynyddu hynny er mwyn adlewyrchu poblogaeth y DU. Hefyd, byddwn ni’n cyflwyno cynlluniau i gynyddu ein hamrywiaeth economaidd-gymdeithasol, yn ogystal â sicrhau ein bod yn wirioneddol gynhwysol ar gyfer yr holl weithwyr LGBTQ+.



Rhywedd 50%

Rhywedd 50% - Rydym yn dal wedi ymrwymo i sicrhau cydbwysedd rhwng y rhywiau ar bob lefel yn ein gweithlu. Mae hyn yn cynnwys cynrychiolaeth o ddynion a menywod, ac ar hyn o bryd rydym wrthi’n cynnal cyfrifiad amrywiaeth staff a fydd, am y tro cyntaf, yn cofnodi hunaniaethau anneuaidd neu anghydffurfiol.

Ethnigrwydd 20%

Mae ein targed o 20% ar gyfer y gynrychiolaeth o bobl Dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig ymysg y staff a’r arweinwyr, yn ystyried y ffaith bod ein prif ganolfannau wedi’u lleoli yn ninasoedd mwyaf amrywiol y DU. Dylai ein canolfannau yn y dinasoedd fod yn cyfrannu mwy tuag at y targed hwn, a dylai’r swyddfeydd rhanbarthol adlewyrchu’r lleoliadau maen nhw’n eu gwasanaethu.

Anabledd 12%

Ar ôl ymgynghori â staff anabl yn 2018, fe wnaethom osod nod o 12% i’w gyflawni erbyn 2022. Mae’r ymrwymiad hwn yn un cyhoeddus erbyn hyn, ac rydym yn addo adolygu’r cynnydd a chynyddu’r targed yn raddol nes ein bod yn adlewyrchu’r boblogaeth anabl yn y DU yn well.

LGBTQ+

Mae’r Swyddfa Ystadegau Gwladol yn amcangyfrif bod 2.6% o boblogaeth y DU yn bobl LGBTQ+. Yn y BBC, mae 8.9% o’n staff wedi dweud wrthym eu bod yn bobl LGBTQ+, ac mae’n dal yn well gan lawer o bobl beidio â dweud. Mae cynrychiolaeth gref o bobl LGBTQ+ yn y BBC, ond gwyddom o arolygon staff bod llawer o’n staff LGBTQ+ yn dal ddim yn agored am bwy ydyn nhw yn y gwaith. Rydym ni’n ymrwymo i gynyddu nifer y staff LGBTQ+ sy’n agored am eu hunaniaeth LGBTQ+ yn y gweithle i 50% o leiaf.

Amrywiaeth economaidd-gymdeithasol

Mae’r elfen hon o arfer gorau yn gymharol newydd, ac ar hyn o bryd dim ond 58% o’r staff sydd wedi datgan eu cefndir economaidd-gymdeithasol. Drwy ein cyfrifiad yn 2021, rydym eisiau cynyddu’r datganiadau i 50% o leiaf, a defnyddio’r data hwnnw i osod targed ystyrlon a fydd yn cael ei gyhoeddi ym mis Gorffennaf 2021.

Gwyddom fod angen gwneud mwy na dim ond ceisio cynyddu amrywiaeth. Mae ein Cynllun Amrywiaeth a Chynhwysiant yn egluro, drwy 10 ymrwymiad pwysig, sut byddwn ni’n cyrraedd ein targedau amrywiaeth drwy hybu cynhwysiant yn y BBC.

Ein nod yw creu diwylliant gwirioneddol gynhwysol yn y BBC lle mae pobl yn gweld eu hunain yn cael eu cynrychioli, yn teimlo eu bod yn gallu gwneud eu gwaith gorau, yn cyflawni eu dyheadau o ran gyrfa ac yn ffynnu.

Jackie Christie

Arweinydd Amrywiaeth a Chynhwysiant yn y Gweithlu, Hil

“Rhywle lle gall pawb wneud eu gwaith gorau” yw egwyddor arweiniol ein holl waith ym maes Amrywiaeth a Chynhwysiant. Ar ôl cythrwfl ac artaith y tensiynau hiliol a’r galwadau a welwyd ar hyd a lled y byd am gyfiawnder cymdeithasol, mae mynd i’r afael â’r heriau sy’n rhwystro staff o gefndiroedd pobl Dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig rhag cyflawni eu potensial yn y BBC yn teimlo’n bwysicach nag erioed.

Wrth gwrs, ni fydd cael un rôl benodol i fynd i’r afael â’r problemau sy’n wynebu staff du yn ‘datrys’ y problemau rydym yn eu hwynebu, ond bydd yn helpu i wneud yn siŵr nad yw ein hunaniaeth na’n profiadau ni yn cael eu hanwybyddu na’u gwthio i’r cyrion pan fyddwn yn ystyried sut i drawsnewid y sefydliad er gwell.

Rwy’n falch iawn fy mod i wedi ymuno â’r tîm ar drothwy cyfnod newydd yn ein gwaith. Un o’r pethau allweddol y byddaf yn canolbwyntio arnynt fydd sicrhau bod yr ail gam cymorth yma yn parhau â’r gwaith gwych a ddechreuodd yn 2016, gyda’r gwaith datblygu a diwylliant. Ni fydd unrhyw argymhelliad yn cael ei adael ar ôl!

Ffocws arall fydd cyfrannu at y gwaith mawr o ‘ail-lunio Adnoddau Dynol’, sy’n edrych ar sut mae cael mwy o amrywiaeth wrth recriwtio a chefnogi proses gynefino briodol, er mwyn osgoi’r cyfraddau gadael rydym wedi’u gweld yn y gorffennol. Byddaf hefyd yn parhau i weithio ar gynlluniau hyfforddi ar raglenni hil a mentora, ac yn helpu i ddatblygu amgylchedd lle mae targedau amrywiaeth ar gyfer hil yn bwysig ar lefel mynediad, ar ganol gyrfa a fwy a mwy ymysg arweinwyr.”

Ein Cynllun Amrywiaeth a Chynhwysiant

Ein nod yw creu'r effaith fwyaf bosibl drwy ein gwaith dros y tair blynedd nesaf. Mae ein prif gynlluniau a newidiadau'n canolbwyntio ar greu'r amodau iawn i gyflawni ein huchelgeisiau amrywiaeth a chynhwysiant yn gyson.

Mae'r gwaith a nodir yn y cynllun hwn yn egluro'r cynlluniau y byddwn ni'n eu cynnal ar draws y BBC i gefnogi ein targedau 50:20:12.

Ar yr un pryd, bydd y gwaith o gyrraedd y targedau hynny'n seiliedig ar broses o drawsnewid radical ym mhob un o adrannau'r BBC, a bydd cynlluniau beiddgar a thymor hir, ynghyd â newidiadau strwythurol, yn cael eu cyflwyno.

Bydd hyn yn trawsnewid diwylliant y BBC ac amrywiaeth ein gweithlu, a bydd yn galluogi adrannau i gyrraedd y targedau 50:20:12 dros dair i bum mlynedd.

Ein Cynigion

1. Ehangu'r gronfa o uwch arweinwyr amrywiol

Mae angen i ni weld talentau amrywiol yn cael eu cynrychioli ar draws y BBC ac ar bob lefel. Byddwn ni'n datblygu rhaglen gadarn i gynllunio ar gyfer olyniaeth, a fydd yn cynnwys partneriaid allanol o bob rhan o'r diwydiant. Byddwn ni'n creu cynlluniau talent ar gyfer swyddi penodol, yn ogystal â chronfeydd talentau i gynyddu ein hopsiynau cyflogi. Bydd hyn yn cynnwys ehangu'r prentisiaethau ar lefel mynediad yn sylweddol. Byddwn ni'n gwneud y canlynol:

- Erbyn 2022, bydd gennym gronfa olyniaeth amrywiol ar gyfer pob swydd Band F ac Uwch Arweinydd, gan gynnwys map marchnad allanol o dalentau sy'n bobl Dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig (a thalentau arall). Bydd y gwaith mapio manwl hwn ar y farchnad yn cael ei wneud ar draws y DU, ar y cyd – er enghraifft – ag arbenigwyr ym maes recriwtio pobl anabl;
- Datblygu cronfeydd talentau o staff amrywiol y gellir eu penodi a all wneud cais am swyddi gwag uwch pan fyddan nhw'n dod ar gael, yn enwedig ar gyfer swyddi penodol sy'n gysylltiedig â chynllunio'r gweithlu, gan dargedu swyddi gwag adrannol. (Amserlen: 2023)

2. Buddsoddi mewn arweinyddiaeth amrywiol

- Cyflwyno rhaglen arweinyddiaeth potensial uchel, a fydd yn rhaglen fawr a phenodol ar gyfer grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli. Bydd tua 20-30 o bobl yn cymryd rhan bob blwyddyn, a byddan nhw'n 'barod i symud ymlaen' o fewn blwyddyn. Bydd hyn yn cynnwys datblygiad dwys wedi'i dargedu yn eu swyddi presennol, ynghyd â mynediad rheolaidd at y Cyfarwyddwr Cyffredinol ac uwch arweinwyr i helpu eu datblygiad.
- Byddwn ni'n rheoli disgwyliadau, ac yn cynnig adborth a chymorth datblygu penodol i'r rheini sy'n llwyddiannus yn ogystal â'r rheini sy'n aflwyddiannus pan fydd cyfleoedd yn codi.
- Byddwn ni'n creu cysylltiad uniongyrchol rhwng cymryd rhan yn ein holl raglenni datblygu arweinwyr â'n targedau 50:20:12. (Amserlen: 2022)

3. Y twf mwyaf erioed mewn cyfleoedd ar lefel mynediad

- Rydym ni'n bwriadu cynyddu'n sylweddol nifer y prentisiaid rydym ni'n eu recriwtio bob blwyddyn, ac ehangu'r recriwtio hwnnw y tu hwnt i lefel mynediad i recriwtio ar ganol gyrfa. Ein nod yw sicrhau newid sylweddol yng nghyfran y prentisiaid yn ein gweithlu, a thargedu'r broses o'u recriwtio er mwyn gwella ein hamrywiaeth, ac amrywiaeth economaidd-gymdeithasol ein staff. Bydd y rhaglen hon yn canolbwyntio ar annog talentau newydd (ar bob lefel) o bob cwr o'r DU, a gweithio ar hyd a lled y wlad. Bydd yn rhaid i adrannau feddwl yn strategol am sut maen nhw'n creu lle i brentisiaid, a'u cadw/datblygu ar ôl i'w prentisiaeth ddod i ben.

- Buddsoddi mewn rhaglen i roi bywyd newydd yn gyson i weithlu pob adran er mwyn creu lle a chyfleoedd i dalentau amrywiol ddatblygu, cyrraedd ein targedau amrywiaeth (50:20:12 a thu hwnt), a chanolbwyntio ar gynyddu ein prentisiaethau ar draws y BBC ar lefel mynediad a chanol gyrfa. (Amserlen: yn flynyddol dros oes y cynllun).

Bydd cyflawni'r tri chynllun hyn yn arwain at y canlynol:

- Cynlluniau olyniaeth a chynlluniau talent mwy amrywiol sy'n adlewyrchu amrywiaeth y gweithlu a'n cynulleidfaoedd, ac sy'n cyflawni ein targedau amrywiaeth;
- Canran uwch o staff sy'n cael eu tangynrychioli yn cael dyrchafiad a/neu'n symud ar draws;
- Ymgysylltu'n frwd â staff talentog sy'n teimlo eu bod yn cael gwell cefnogaeth yn unol â'u dyheadau gyrfa, a phroses ddatblygu o ansawdd uchel ar eu cyfer;
- Mwy o ymddiriedaeth ymysg staff sy'n gweld eu hunain yn cael eu cynrychioli ar bob lefel yn y sefydliad, gan gynnwys mewn swyddi arwain uwch;
- Prentisiaethau sy'n arwain y ffordd yn y diwydiant, ac yn denu pobl i weithio gyda ni ac i aros gyda ni.

Tyler Edwards

Prentis Newyddiaduraeth Ddigidol yn BBC Cymru

"Cyn i mi ymuno â BBC Cymru fel prentis newyddiaduraeth ddigidol, roeddwn i'n meddwl bod angen i mi gyd-fynd â 'mowld y BBC'. Ond ar ôl ymuno, cafodd y myth hwnnw ei chwalu'n llwyr. Roedd bod yn fi fy hun yn rhywbeth i'w ddathlu, a chefais wybod y dylwn i gyfrannu fy mhrofiadau.

Mae'n siŵr mai ymuno fel prentis ydy'r llwybr gorau y gallwn i fod wedi'i ddilyn. Rydw i wedi bod yn ddigon ffodus i gael cyfleoedd yn y maes Digidol a Marchnata, radio, newyddion ar-lein, teledu a chomisiynu. Mae pawb wedi bod mor groesawgar ac wedi gwneud i mi deimlo fy mod i'n cael fy nghynnwys – yn enwedig yn ystod blwyddyn mor anodd, wrth i mi weithio gartref y rhan fwyaf o'r amser.

Y brentisiaeth yma ydy'r diffiniad o ddysgu yn y swydd. Yn ogystal â phrofiad gwaith, rydw i wedi bod yn astudio ar gyfer diploma mewn newyddiaduraeth gyda'r Cyngor Cenedlaethol ar gyfer Hyfforddi Newyddiadurwyr (NCTJ). Mae'r arholiadau wedi bod yn llawer o waith, ond bydd yn sicr yn werth yr ymdrech yn y pen draw. Yn sgil yr adnoddau a'r hyfforddiant rydw i wedi'u cael, rydw i wedi gallu manteisio ar bob cyfle, a magu rhywfaint o hyder hefyd!

Rydw i'n dod o deulu dosbarth gweithiol, ac mae gen i gefndir cymysg. Felly, mae rhwydweithiau fel Embrace wedi bod yn ddefnyddiol hefyd wrth ymuno â'r busnes... teimlo'n rhan o gymuned, a gwybod bod pobl eraill yn gallu uniaethu â fy mhrofiadau diwylliannol i, a'r sefyllfaoedd rydw i wedi eu hwynebu."

BBC Academy

4. Gosod safon aur ar gyfer cynhwysiant

Rydym ni eisiau i'r BBC fod yn rhywle lle mae pobl yn teimlo y gallant wneud y gwaith gorau yn eu gyrfa. Mae angen i ni feithrin ymddiriedaeth yn y sefydliad ac yn ein gilydd. Rydym ni eisiau i'n pobl deimlo eu bod yn gallu gwneud penderfyniadau er budd y BBC drwyddo draw, ac er budd ein cynulleidfaoedd.

Roedd ein hymgynghoriad wedi tynnu sylw at bob math o ymddygiad a allai danseilio ein nod o ddatblygu diwylliant cynhwysol a charedig yn y BBC. Byddwn yn gweithio i addysgu a galluogi pob un ohonom i fod yn gynhwysol bob dydd yn ein holl waith. Mae hyn yn cynnwys y ffordd rydym yn rhyngweithio â'n gilydd, y ffordd rydym yn rheoli ein timau, a'r gwasanaeth rydym yn ei ddarparu i'n cynulleidfaoedd a'n cwsmeriaid. Byddwn ni'n mynd i'r afael â'n rhagfarnau ein hunain, ac yn datblygu hunanymwybyddiaeth a dealltwriaeth o'r effaith rydym ni'n ei chael ar bobl eraill. Ein nod yw dangos esiampl o ran cynhwysiant, caredigrwydd ac atebolrwydd yn y BBC ym mhob ffordd, ac ar bob lefel. I gyflawni hyn, byddwn ni'n gwneud y canlynol:

- Cynnig cyfres newydd o adnoddau dysgu a datblygu ynghyd â chymorth hyfforddi i fynd i'r afael ag ymddygiad nad yw'n gynhwysol, ac i wella sgiliau'r holl staff ac arweinwyr;
- Mynnu bod arweinwyr yn cynnull grwpiau dysgu gweithredol er mwyn cael trafodaethau ynghylch cynhwysiant, a deall cynhwysiant, ar draws y BBC;
- Sicrhau bod 95% o'r staff wedi cwblhau hyfforddiant gorfodol ynghylch Rhagfarn Ddiarwybod a Hyderus o ran Anabledd erbyn mis Ionawr 2022;
- Datblygu a mynnu mwy o hyfforddiant i arweinwyr, gan gynnwys Cefnogi Staff Anabl a Arweinyddiaeth Gynhwysol;
- Datblygu 'pecyn cynhwysiant' sy'n rhoi arweiniad ac adnoddau ar sut i wreiddio cynhwysiant yn ein harferion rheoli a'n gwaith o ddydd i ddydd, gan gynnwys fframwaith gwrth-hiliaeth ac adnoddau ar gyfer gwneud penderfyniadau a gwrando'n well;
- Adeiladu ar lwyddiant yr hyfforddiant Cynghreiriau LGBTQ+ i ddarparu hyfforddiant ar gyfer elfennau eraill o gynghreirio, gan gynnwys hyfforddiant ar anabledd a gwrth-hiliaeth;
- Cyfathrebu mewn ffordd fwy cynhwysol a dilys, drwy sianeli syml ac effeithiol;
- Creu strategaeth digwyddiadau cynhwysol er mwyn i bawb allu mwynhau digwyddiadau o bell neu wyneb yn wyneb (ar y cyd â chynlluniau i nodi ein canmlwyddiant).

(Amserlen: cam cyntaf Mehefin 2021; ail gam Ionawr 2022)

Bydd cyflawni'r cynlluniau hyn yn arwain at y canlynol

- Bydd yr holl staff ac arweinwyr yn teimlo eu bod yn gallu gweithio mewn ffordd gynhwysol bob dydd, a bydd hynny'n arwain at weithio'n well fel tîm ac at arweinwyr tîm atebol;
- Creu timau mwy amrywiol, a chwilio am leisiau a safbwyntiau newydd;
- Newid cadarnhaol mewn ymddygiad, lle mae pobl yn gweithredu ar adborth adeiladol, a llai o ymddygiad nad yw'n gynhwysol;
- Diwylliant mwy caredig a chynhwysol gyda mwy o ymddiriedaeth, cydweithio a rhannu;
- Proses barhaus o drawsnewid y ffordd rydym yn cyfathrebu ac yn ymgysylltu â phobl ar draws y BBC;
- Mwy o gyfleoedd i gyfathrebu dwy ffordd;
- Dealltwriaeth gyson ar draws ein gweithlu o egwyddorion a safonau craidd Amrywiaeth a Chynhwysiant;
- Llai o ragfarn yn ein penderfyniadau;
- Mwy o hyder ynghylch sut i siarad am amrywiaeth a chynhwysiant.

5. Rhwydweithiau gwych i staff

Mae ein rhwydweithiau Amrywiaeth a Chynhwysiant – sy'n cael eu harwain gan staff – yn bwysig i ni, fel rhan o'r ffordd rydym yn delio ag amrywiaeth a chynhwysiant yn gyffredinol. Maen nhw'n agored i bawb, ac yn ffordd effeithiol o bwyso a mesur a deall y cymunedau rydym ni'n eu gwasanaethu, darparu cymorth gan gymheiriaid, a sbarduno ymgysylltu ar faterion Amrywiaeth a Chynhwysiant yn ein gweithlu.

Rydym ni eisiau gwneud newid sylweddol o ran effeithiolrwydd ein rhwydweithiau a'u cefnogaeth i'w haelodau, a'n nodau ni ar gyfer Amrywiaeth a Chynhwysiant, drwy gydweithio fel partneriaid a 'chyfaill beirniadol'. Mae hyn yn golygu mwy o ymddiriedaeth, cyfathrebu a chydweithio. Byddwn ni'n gwneud y canlynol:

- Rhannu gwybodaeth â'n gilydd, helpu aelodau'r rhwydwaith i godi llais pan fydd problemau'n codi, datrys problemau gyda'n gilydd, a gweithio ar y cyd gyda bwriad cadarnhaol;
- Sicrhau bod gan gadeiryddion rhwydweithiau amser wedi'i neilltuo: bydd 20% o rôl ddyddiol arferol y cadeiryddion yn cael ei dreulio ar weithgareddau'r rhwydwaith;
- Adolygu trefniadau llywodraethu er mwyn bod yn gyson ac yn effeithiol, a helpu grwpiau llywio rhwydweithiau i ysgrifennu cynlluniau blynyddol sy'n cynnwys nodau (gyda pherchennog wedi'i enwi ar gyfer pob nod) y maen nhw'n gyfrifol am eu cyflawni;
- Ymgysylltu'n well â Noddwyr Gweithredol: egluro'r cymorth y gallai pob rhwydwaith ddisgwyl ei gael gan ei noddwr, ee, drwy fanteisio ar gyfleoedd i hyrwyddo'r rhwydwaith mewn gwahanol fforymau neu drwy sianeli cyfathrebu, gyda'r tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant yn helpu noddwyr i wneud hynny;
- Neilltuo aelod o'r tîm Arwain AD i bob rhwydwaith er mwyn rhoi cyngor ac arweiniad arbenigol ar flaenoriaethau a pholisïau AD, a'r effaith bosibl ar wahanol grwpiau;
- Sicrhau bod y broses perfformiad a datblygu yn cynnwys cydnabyddiaeth: bydd aelodau'r grŵp llywio yn cael eu cydnabod yn ffurfiol, a'u perfformiad yn cael ei werthuso;
- Cynnig proses ddatblygu bwrpasol: rhaglen ffurfiol, wedi'i strwythuro i helpu aelodau grwpiau llywio i gyflawni eu rôl ac i gynllunio eu camau nesaf wrth iddyn nhw symud ymlaen o'u cyfrifoldebau gyda'r rhwydwaith.

(Amserlen: Fawrth 2021)

Bydd cyflawni'r cynlluniau hyn yn arwain at y canlynol:

- Bydd aelodau'r pwyllgor llywio'n teimlo eu bod yn cael gwell cefnogaeth, a bydd ganddyn nhw fwy o ffydd yn y sefydliad;
- Cyd-fynd yn well â'r broses o gyflawni nodau corfforaethol y BBC;
- Y gallu i ddangos effaith ac i gadw golwg ar gynnydd;
- Cefnogaeth frwd i ddyheadau gyrfa aelodau'r grwpiau llywio, a fydd yn cael ei hadlewyrchu wrth iddyn nhw symud ymlaen yn y BBC a thu hwnt;
- Gwell ymgysylltu rhwng yr arweinwyr a'r staff, gyda'r staff yn teimlo bod rhywun yn gwrando arnynt.

Rhwydweithiau Staff

Ability

Pwrpas BBC Ability yw hyrwyddo anabledd a phobl anabl sy'n gweithio i'r BBC, gan ddarparu cymorth gan gymheiriaid, cyfleoedd i rwydweithio a ffocws ar gyfer trafod materion sy'n ymwneud ag anabledd.

Embrace

Mae BBC Embrace yn rhwydwaith sy'n cael ei arwain gan staff ar gyfer cydweithwyr yn y BBC sy'n dod o gefndiroedd Pobl Dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig. Ein nod yw cyfoethogi'r BBC drwy hyrwyddo diwylliant gwirioneddol gynhwysol ar draws y sefydliad, a sicrhau tegwch i bawb drwy alluogi ein haelodau i gyflawni eu llawn botensial.

Global Women in News (GWiN)

Mae GWiN yn grŵp rhwydweithio a datblygu ar gyfer menywod yn y BBC sy'n gweithio ym myd newyddion, ble bynnag maen nhw wedi'u lleoli. Ein nod yw cynyddu hyder a sgiliau arwain a rhwydweithio menywod ym myd newyddion. Rydym ni eisiau i fenywod yn y BBC deimlo eu bod yn gallu cyflawni eu potensial yn llawn er mwyn i'w lleisiau ar yr awyr, ac oddi ar yr awyr, allu bod yn fwy dylanwadol.

Pride

Mae Pride yn fforwm ar gyfer pobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsryweddol, a phobl o bob rhywioldeb. Rydym yn cynnig cefnogaeth, cyngor a chyfeillgarwch i aelodau, ac yn agor sianeli cyfathrebu yn y gwaith ac yn gymdeithasol.

RAISED

Sefydlwyd y rhwydwaith Gweithredu Go Iawn i gael Amrywiaeth Economaidd-Gymdeithasol (RAISED) i fynd i'r afael â thangynrychiolaeth gweithwyr y BBC o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol is, ac i gefnogi uchelgais y BBC i greu cynnwys sy'n cyrraedd cynulleidfaoedd o'r cefndiroedd hynny.

WiSTEM

Mae BBC Women in STEM (WiSTEM) yn rhwydwaith i weithwyr sy'n ceisio cefnogi menywod sydd â gyrfaoedd ym meysydd Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianneg a Mathemateg yn y BBC. Mae'n cael cefnogaeth gan yr adran Dylunio a Pheirianneg, ond mae'r aelodau'n dod o bob adran.

Young Talent Network

Mae Young Talent Network (YTN) yn rhwydwaith sy'n cael ei arwain gan y staff er mwyn helpu pawb o dan 35 oed i ddatblygu eu gyrfa yn y BBC.

Women at the BBC

Mae Women at the BBC yn rhwydwaith i fenywod ar draws y BBC, a'i nod yw cefnogi datblygiad gyrfa, lles a chynnydd menywod yn y BBC.

Kay Ashton MBE

Cydlynydd Prosiect Hygyrchedd

“Rydw i wir eisiau addysgu fy nghydweithwyr am anabledd, er mwyn cael lefel o ddealltwriaeth. Pwy bynnag ydym ni, fe ddylai pob un ohonom ni deimlo y gallwn ni fod yn gwbl driw i ni ein hunain yn y gwaith a bod yn pwy ydym ni, a chael ein derbyn a datblygu yn yr un ffordd.

Rydym ni eisiau dangos y gwaith a wnawn i hysbysu ac addysgu, ac i ddilyn gwerthoedd y BBC y mae pob un ohonom yn eu gwisgo ar ein bathodynnau. Ni yw’r gynulleidfa hefyd, a dylem barhau i roi ein gilydd wrth galon ein holl waith.

Mae’n fraint gan BBC Ability gyflwyno Cynllun Laniard Blodau’r Haul, sy’n cael ei gydnabod yn rhyngwladol. Pwrpas y laniard ydy dangos bod gennych chi anabledd gweladwy neu gudd, er mwyn i ni allu sicrhau ein bod ni yma i gefnogi ein staff sydd ag anableddau ar draws y BBC, gan gynnwys yn rhyngwladol. Bydd y laniard yma’n rhoi neges syml a chynnil i’ch cydweithwyr, er mwyn iddyn nhw wybod efallai y bydd angen help neu gefnogaeth arnoch chi.”

Ein nod yw dangos esiampl o ran cynhwysiant, caredigrwydd ac atebolrwydd yn y BBC ym mhob ffordd, ac ar bob lefel.

6. BBC i bob un ohonom ni

100 o Fodelau Rôl Amrywiol

Byddwn ni'n lansio ymgyrch sy'n arddangos 100 o bobl sy'n cynrychioli amrywiaeth, profiad ac angerdd y bobl sy'n gwneud ein cynnwys byd-enwog, a'r rheini sy'n gwneud y BBC yn lle gwych i weithio. Bydd hyn yn cynnwys pobl y tu ôl i'r llenni, yn ogystal â'n talentau ar yr awyr ac ar y sgrin. Bydd staff a chontractwyr yn pleidleisio dros y bobl maen nhw'n eu hystyried yn fodelau rôl: y bobl hynny sy'n ymgorffori gwerthoedd y BBC, ac yn ymddwyn mewn ffordd gadarnhaol a chynhwysol.

Bydd panel, a fydd yn cynnwys aelodau o'r Pwyllgor Gwaith a'n timau Creadigol ac Amrywiaeth a Chynhwysiant yn y Gweithle, yn dewis o blith yr enwebeion. Bydd y 100 uchaf (heb fod mewn unrhyw drefn benodol) yn cael eu cyhoeddi ar-lein. Bydd disgwyl i'r holl fodelau rôl noddi (os ydyn nhw mewn swydd arwain uwch) neu fentora gweithiwr neu weithiwr posibl, i sicrhau ein bod ni'n datblygu ein llif o dalentau at y dyfodol ac yn helpu eraill i fod yn esiampl o ran cynhwysiant, i ffynnu ac i gyflawni eu dyheadau gyrfa.

(Amserlen: cam un Mehefin 2021; cam dau Ionawr 2022)

Bydd cyflawni'r prosiect hwn yn arwain at y canlynol:

- Dathlu ein staff a'n cyfranwyr a dangos ein talentau amrywiol, gan annog eraill i ymgysylltu â ni, fel darpar ymgeiswyr am swydd, talentau neu gynulleidfaoedd;
- Hybu ymddygiad cynhwysol, a chefnogi'r newid rydym yn ceisio ei sicrhau yn ein diwylliant;
- I gefnogi a datblygu llif o dalent cynaliadwy, ddofn a chyfoethog;
- Rhoi sylw i bob agwedd ar gynhwysiant, heb adael unrhyw grŵp ar ôl.

Adrodd ein Storïau ein Hunain

Rydym yn sefydliad creadigol, ac mae adrodd storïau yn gwbl ganolog i'n gwaith a'r effaith rydym ni'n ei chael ar ein cynulleidfaoedd. Byddwn ni'n cynnwys pawb yn ein gweledigaeth a'n nodau er mwyn meithrin ymddiriedaeth, creu cysylltiadau gwell a dangos bod y BBC i bawb.

Rydym yn ymrwymo i sicrhau bod pobl yn dal wrth wraidd ein Cynllun Amrywiaeth a Chynhwysiant, ac i fynd ati i adrodd storïau i ddangos cynnydd a dathlu llwyddiant mewn ffordd ddilys a thryloyw drwy gydol oes y cynllun. Bydd hyn yn cynnwys:

- Gweithio'n agos gyda'n cydweithwyr ym maes Ymgysylltu a Chyfathrebu Mewnol er mwyn dod â'r Cynllun Amrywiaeth a Chynhwysiant yma'n fyw, a monitro cyflawniadau o safbwynt sy'n canolbwyntio ar bobl;
- Defnyddio technegau diddorol i adrodd storïau ac astudiaethau achos i ddangos sut mae ein gweithredoedd ni yn gwneud gwahaniaeth, gan ddechrau gyda'n cyfrifiad staff nesaf yn ystod chwarter cyntaf 2021, a fydd yn ceisio codi ein cyfraddau datganiadau amrywiaeth;
- Creu cynnwys, a wnaed gan y bobl rydym ni'n eu portreadu, i ddangos ein profiadau amrywiol – fel enghreifftiau o sut mae ein hagwedd 'Rhoi Hygyrchedd yn Gyntaf' yn effeithio ar bobl.

(Amserlen: trwy gydol oes y cynllun)

Bydd cyflawni'r prosiect hwn yn arwain at y canlynol:

- Mwy o ymgysylltu o ran ein gwaith, ein diwylliant a phrofiadau gwahanol ein pobl, a gwella cyd-ddealltwriaeth o hynny;
- Ffordd fwy creadigol o gofnodi a monitro'r cynnydd;
- Mwy o dryloywder.

Mike Sweeney

Uwch Gyflwynydd, BBC Manchester

“Eleni, rwy’n dathlu 40 mlynedd o ddarlledu. Rwyf wedi cyflwyno’r rhaglen ganol bore ar BBC Radio Manchester ers saith mlynedd, a chyn hynny treuliais 33 mlynedd mewn radio masnachol (Piccadilly Radio, Capital Radio, XFM, Smooth a Rock Radio).

Rydw i’n dod o gefndir Catholig Gwyddelig dosbarth gweithiol, tlawd ; gadewais yr ysgol yn 1962 heb unrhyw gymwysterau a gweithio yn y ‘byd go iawn’ fel gosodwr peirianyddol, glöwr, dociwr, gyrrwr fan, a cheisio’n daer i fod yn ‘seren byd roc’ ar yr un pryd!! Yn y diwedd, cefais lwyddiant gyda fy mand pync, The Salford Jets, a chael cyfle i fod yn gyflwynydd radio bron yn ddamweiniol.

Yn y byd radio masnachol, roedd fy nghefndir yn elfen bositif iawn. Ond rwy’n teimlo bod y BBC yn gallu ymddangos fel cymuned gaeedig i’r rhai breintiedig. Rwy’n credu’n gryf mai anaml iawn y byddwch chi’n clywed neu’n gweld unrhyw un fel fi ar deledu neu radio rhwydwaith y BBC ar hyn o bryd. Mae’n rhaid i hyn newid.”

7. Rhoi Hygyrchedd yn Gyntaf

Mae arnom angen BBC sy'n hygyrch i bawb, lle nad oes neb yn cael ei eithrio. Fodd bynnag, gwyddom nad felly mae pethau, a bod pobl anabl yn arbennig wedi wynebu rhwystrau sylweddol. Byddwn yn parhau i ganolbwyntio ar sut gallwn ni wella'r ffordd rydym yn cyrraedd, yn recriwtio ac yn cadw pobl anabl dalentog drwy adolygu prosesau, mynd i'r afael â rhwystrau, a chreu amgylchedd a diwylliant hygyrch a chroesawgar.

Ond byddwn yn mynd ymhellach na hynny ac yn gwneud newidiadau sylfaenol, drwy fabwysiadu agwedd 'Rhoi Hygyrchedd yn Gyntaf' yn ein holl waith. Mae hyn yn golygu cynllunio a chyflawni gyda defnyddwyr mewn golwg, a drwy ymgynghori â defnyddwyr. Mae'n golygu cydnabod bod hygyrchedd yn golygu rhywbeth gwahanol i wahanol bobl, ond mae angen i feysydd gwaith allweddol – sef ymddygiad, polisïau, amgylchedd, technoleg a chyfathrebu – arwain y ffordd yn ein diwylliant 'Rhoi Hygyrchedd yn Gyntaf'. Bydd ein gwaith yn:

- Dechrau drwy godi ymwybyddiaeth a gwella dealltwriaeth o'r hyn sy'n gwneud gwasanaethau'n hygyrch (drwy sianeli cyfathrebu rheolaidd a'r pecyn cynhwysiant newydd);
- Golygu ymgynghori â defnyddwyr wrth ddatblygu polisïau, arferion neu wasanaethau, a defnyddio eu hadborth i wneud penderfyniadau, addasiadau a mesurau lliniaru (ee, drwy ddefnyddio dadansoddiadau cydraddoldeb);
- Helpu BBC Workplace i gyhoeddi canllawiau arferion gorau, gydag archwiliad blynyddol o hygyrchedd safleoedd;
- Golygu gweithio gyda'r timau Dylunio a Pheirianneg i ddarparu meincnod cyfredol ar gyfer 'lle rydym ni nawr', a chynllun clir i wella hygyrchedd wrth symud ymlaen, sy'n cynnwys monitro rheolaidd;
- Sicrhau na fydd meddalwedd na chaledwedd yn cael eu derbyn yn ein catalog technoleg nes bydd eu hygyrchedd wedi cael ei archwilio, ei brofi a'i gadarnhau;
- Sicrhau bod hygyrchedd a bod yn hyderus o ran anabledd yn rhan flaenllaw o'r broses o ddylunio'r holl ymyriadau dysgu a datblygu (gan gynnwys modiwlau, gweminarau, rhaglenni, hyfforddiant, mentora, ac ati);
- Mynnu na fydd gweithwyr newydd yn dechrau ar eu swydd nes bydd addasiadau wedi'u gwneud i'r gweithle, ond eu bod yn cael eu talu o'r dyddiad dechrau a gytunwyd;
- Cyflwyno'r cynllun Pasbort Anabledd i annog pobl i siarad yn agored â'u rheolwyr llinell a'u timau am eu cyflwr, a beth sy'n gweithio orau iddyn nhw yn yr amgylchedd gwaith. Byddwn ni hefyd yn annog staff i wisgo laniard blodau'r haul ac i godi ymwybyddiaeth o anableddau cudd;
- Mabwysiadu agwedd 'Rhoi Hygyrchedd yn Gyntaf' ar gyfer pob gohebiaeth a digwyddiad i staff a chynulleidfaoedd;
- Cynnal ymgyrch farchnata ledled y DU i annog pobl anabl i ymuno â'r BBC;
- Neilltuo cyfrifoldeb i Brif Swyddogion Gweithredu adrannol i wella hygyrchedd ar draws eu meysydd, a'u helpu i gyflawni hynny.

(Amserlen: trwy gydol oes y cynllun)

Bydd cyflawni'r cynlluniau hyn yn arwain at y canlynol:

- Mwy o atebolrwydd dros gael hygyrchedd yn iawn o'r cychwyn;
- Lleihau amseroedd aros ar gyfer addasiadau i'r gweithle;
- Gwella hygyrchedd ein hadeiladau;
- Gwella hygyrchedd ein gwasanaethau;
- Gwella gwasanaethau ar gyfer cynulleidfaoedd;
- Cynyddu hyder staff ac arweinwyr;
- Cynyddu lefelau cynhyrchiant ein staff;
- Gwella cyfraddau dyrchafiad ymysg staff anabl.

8. Trawsnewid y broses recriwtio

Mae canfyddiadau ein hymgynghoriad yn dangos bod angen i'n harferion recriwtio, a chamu ymlaen mewn gyrfa, newid yn llwyr. Mae ein data recriwtio'n dangos bod angen i ni ganolbwyntio ar ddenu mwy o bobl anabl i wneud cais am swyddi yn y BBC, yn ogystal â gwneud ein prosesau'n fwy cynhwysol i ymgeiswyr anabl, ymgeiswyr o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig ac ymgeiswyr LGBTQ+. Mae angen i ni chwalu rhwystrau, cynnig amgylchedd cynhwysol lle gall ymgeiswyr a staff ffynnu, a chynyddu ein hymdrechion allgymorth er mwyn annog ymgeiswyr posibl i'n hystyried ni'n gyflogwr atyniadol a chynhwysol. Byddwn ni'n gwneud y canlynol:

- Cynnal adolygiad o'r dechrau i'r diwedd o'r broses recriwtio bresennol er mwyn gweld beth sy'n gweithio, gan sicrhau bod pob elfen yn cadw llygad am ragfarn, ac yn rhoi profiad cadarnhaol i ymgeiswyr ar bob cam o'r broses;
- Sicrhau bod ymddygiad cynhwysol yn rhan graidd o'r prosesau recriwtio a dethol, a bod hynny'n parhau drwy'r broses gynefino, gan ddweud yn glir y byddwn ni'n gweithredu os bydd diffyg cydymffurfio;
- Ystyried cyfres o gynigion ar gyfer darparu rhaglen allgymorth sy'n canolbwyntio ar benodi pobl brofiadol ac ymgysylltu â'r gymuned, gan adeiladu ar y gweithgareddau llwyddiannus sydd eisoes ar y gweill ar gyfer talentau newydd;
- Profi unrhyw dechnoleg a ddefnyddir er mwyn i ni leihau rhagfarn (ee, yn ein system olrhain ymgeiswyr), ac ystyried cyflwyno technoleg Deallusrwydd Artiffisial mewn meysydd lle gwelir diffyg amrywiaeth – treialu meddalwedd ar gyfer swyddi sydd â hanes o ddiffyg amrywiaeth wrth benodi, er mwyn datgelu patrymau a llunio camau lliniaru priodol;
- Defnyddio paneli amrywiol – gan gynnwys Hyrwyddwyr Cyfweliadau – ar gyfer unrhyw brosesau recriwtio sy'n cynnwys cyfweliadau, yn ddieithriad;
- Gwneud yn siŵr bod pob rhestr fer band E+ yn amrywiol.

(Amserlen: cam un Rhagfyr 21; Cam dau Mehefin 22)

Bydd cyflawni'r cynlluniau hyn yn:

- Gwneud y BBC yn gyflogwr deniadol, ac yn cynyddu cyfraddau ymgeisio a chadw staff;
- Lleihau rhagfarn mewn prosesau cyflogi;
- Gwella amrywiaeth rhestrau byr sy'n arwain at benodiadau, ar draws yr holl nodweddion amrywiaeth;
- Gwneud i ymgeiswyr deimlo eu bod yn cael eu cefnogi'n gwell a'u gwerthfawrogi mwy drwy gydol y broses. Bydd hyn yn cael ei fesur drwy arolwg adborth ar ôl penodi;
- Lleihau costau recriwtio;
- Gosod ein prosesau recriwtio a dethol fel model arferion da i gyflogwyr eraill;
- Ein galluogi ni i recriwtio mwy o bobl o gefndiroedd amrywiol, a'u cadw yn y BBC a datblygu eu gyrfaoedd.

Ein nod yw gwneud y BBC yn rhywle lle gall pawb wneud eu gwaith gorau, drwy greu cyfleoedd i bawb.

9. Cyfle i bawb ddatblygu yn eu gyrfa

Dangosodd ein hymgynghoriad fod rhai grwpiau o staff yn teimlo eu bod yn methu symud ymlaen o'u swydd, nad ydynt yn gallu gweld llwybr gyrfa, a'u bod yn teimlo bod eu cyfleoedd i gamu ymlaen yn eu gyrfa yn lleihau. Mae'r dystiolaeth yn dangos bod hyn yn arbennig o wir ymysg pobl o grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli. Ein nod yw gwneud y BBC yn rhywle lle gall pawb wneud eu gwaith gorau, drwy greu cyfleoedd i bob gweithiwr gyflawni ei botensial a chymryd cyfrifoldeb dros ei yrfa. Rhaid i ni gael gweithlu a chymuned arwain sy'n adlewyrchu'r cynulleidfaoedd rydym ni'n eu gwasanaethu. Byddwn ni'n gwneud y canlynol:

- Creu Cronfa Symud Ymlaen mewn Gyrfa – Llwybr Carlam, gyda thargedau uchelgeisiol ar gyfer Amrywiaeth a Chynhwysiant, drwy ganolfan asesu. Bydd y gronfa'n cynnwys unigolion sydd ar ganol eu gyrfa ac yn dangos llawer o botensial. Bydd y gronfa'n cael ei datblygu drwy brosesau symud ymlaen mewn gyrfa (ee, cyfnewid swyddi, aseiniadau prosiect, symud ar draws adrannau) a chyswllt ystyrlon â'r uwch arweinwyr presennol;
- Gweithredu fframwaith potensial i arwain ym maes recriwtio, cynllunio olyniaeth a datblygu arweinyddiaeth i sicrhau pwyslais ar agwedd ac ymddygiad ym mhob penderfyniad am ddatblygu arweinyddiaeth;
- Cynnig cynllun symud ymlaen 80:20, sy'n rhoi cyfle i bobl sydd â chapasiti sbâr yn ystod eu hwythnos waith i dreulio 20% o'u hamser yn cyfrannu at waith mewn tîm/adran arall;
- Ehangu Hot Shoes: y cynllun symud ymlaen sy'n annog chwilfrydedd mewn gyrfa drwy leoliadau gwaith byr a chyfleoedd cysgodi ar draws y BBC. Bydd yn cael ei redeg ar raddfa fawr, gyda phob tîm yn y BBC yn cael cais i ddarparu lleoliad gwaith o leiaf unwaith y flwyddyn;
- Cyflwyno proses ddatblygu benodol sydd wedi'i chlustnodi er mwyn i staff anabl ddatblygu eu gyrfa. Adeiladu ar lwyddiant ein cynllun Extend ar gyfer pobl anabl dalentog drwy gyflwyno cynllun Extend ar draws y BBC, yn ogystal â chyfleoedd i greu cysylltiadau ac i gael nawdd, hyfforddiant, neu i gamu ymlaen mewn gyrfa;
- Cyflwyno rhaglen ddwys benodol i ddatblygu gyrfa ar gyfer pobl o gefndiroedd sy'n cael eu tangynrychioli, a hynny'n gynnar yn eu gyrfa.

cyflawni'r cynlluniau hyn yn:

hoi mwy o gefnogaeth i ehangu profiadau ac i wella sgiliau staff;

ynyddu cyfleoedd i gael profiadau ac i symud ymlaen mewn gyrfa;

wella'r broses o ddod o hyd i dalentau amrywiol, ac yn sicrhau bod weithwyr sy'n dangos llawer o botensial yn cael eu rhoi ar lwybr carlam uag at swyddi uwch;

leihau'r amser mae'n ei gymryd i gyrraedd y targedau 50:20:12.

Neil Johnson

Rheolwr Llawr, Gwasanaethau Iaith, Gweithrediadau yn y DU

“Mae’r tîm Gweithrediadau Newyddion yn y DU yn cyflwyno Hyrwyddwyr Cynhwysiant fel ffordd i’n hatgoffa’n gyson o ymrwymiad y BBC i amrywiaeth a chynhwysiant ymysg ein timau. Byddant yn cychwyn sgyrsiau am gynhwysiant, ac yn hybu ymwybyddiaeth ddiwylliannol ochr yn ochr â blaenoriaethau Amrywiaeth a Chynhwysiant drwy ymgysylltu, cymorth gan gymheiriaid a chodi ymwybyddiaeth.

Gyda’i gilydd, bydd Hyrwyddwyr Cynhwysiant yn fforwm i rannu gwybodaeth a syniadau er mwyn annog cynhwysiant ar bob lefel, ac yn bwynt cyswllt ar gyfer y rhai sydd angen arweiniad a chefnogaeth ar faterion fel recriwtio, hyfforddi, datblygu talent a chydbwysedd bywyd a gwaith. Byddant yn hyrwyddo’r cynlluniau blaengar sydd wedi’u creu’n lleol, ac yn monitro ac yn annog diwylliant cryf o Amrywiaeth a Chynhwysiant yn eu hadran benodol nhw.

Mae ein Hyrwyddwyr Cynhwysiant yn dîm o wirfoddolwyr sy’n hanfodol i drawsnewid y diwylliant er mwyn cael BBC cynhwysol.”

10. Mesur ein llwyddiant

Ni fydd fawr o newid nes bydd pob un ohonom ni'n atebol am y newid. Fel rhan o gytundeb newydd gyda'n staff, bydd atebolrwydd ein holl arweinwyr yn broses ganolog ac yn cael ei fesur. Bydd disgwyl i ni gadw at ein haddewidion a chyflawni ein hymrwymiadau, ein nodau a'n hamcanion. Gallwn ddisgwyl cael ein profi, ein hannog a'n herio. Dylem fod yn agored i adborth ac yn barod i wrando, dysgu a datblygu arweinwyr atebol a fydd yn cymryd cyfrifoldeb dros eu cynnydd a'u perfformiad eu hunain ynghyd â chynnydd a pherfformiad eu tîm, ac yn rhoi'r rhyddid a'r adnoddau i'w tîm i sicrhau canlyniadau a gwella effeithiolrwydd.

Y Mynegai Uwch Arweinwyr

Nod y Mynegai Uwch Arweinwyr yw dal arweinwyr yn atebol, rhoi disgwyliadau clir iddynt, a mesur y disgwyliadau hynny yn erbyn tri amcan corfforaethol:

- Ymgysylltu Cyffredinol: bydd pob arweinydd yn cael sgôr ymgysylltu cyffredinol o Arolwg Pyls y Gweithwyr, sy'n cael ei gynnal ddwywaith y flwyddyn;
- Pwrpas a Pherfformiad: bydd arweinwyr yn ymrwymo i gyfarfodydd tîm misol, ac yn cael eu mesur drwy ddata o sgyrsiau datblygiad a pherfformiad a gynhelir gyda phob aelod o'r tîm ddwywaith y flwyddyn;
- Amrywiaeth a Chynhwysiant: bydd gan arweinwyr amcanion clir i wella targedau amrywiaeth y gweithlu ac i greu diwylliant cynhwysol, a byddant yn cael eu mesur yn erbyn data penodol.

Bydd y broses o fesur yr amcanion hyn yn glir, yn bendant ac yn dryloyw, ac yn cael ei harwain gan ddata ac adborth uniongyrchol. Bydd yn arwain at osod arweinwyr mewn chwarteli perfformiad.

Bydd y Mynegai Uwch Arweinwyr yn seiliedig ar agwedd newydd a thrylwyr at berfformiad a datblygiad.

Fframwaith newydd ar gyfer Perfformiad a Datblygiad

Gwyddom fod diwylliant o berfformiad uchel yn y BBC yn dibynnu ar system wych a chyson o roi adborth sy'n gwobrwyo'r ymddygiad priodol, ac yn rhoi cyfle i bobl newid a datblygu. Rydym am feithrin ein perthnasoedd o'r newydd, ac ailymrwymo i ddiwylliant bywiog a hyderus sy'n hyrwyddo sgyrsiau da, adborth a'r math iawn o atebolrwydd. Byddwn yn lansio agwedd newydd at berfformiad a datblygiad yn y BBC, i gefnogi meddylfryd twf fel rhan o ddiwylliant gwirioneddol gynhwysol. Byddwn ni'n darparu:

- 'myConversation' – cytundeb newydd ar gyfer holl weithwyr y BBC, sy'n sicrhau dwy sgwrs ffurfiol am berfformiad a datblygiad bob blwyddyn gyda'u rheolwr llinell;
- Y Mynegai Uwch Arweinwyr;
- Metrigau syml – i'w casglu ddwywaith y flwyddyn – a fydd yn canolbwyntio ar effaith yn ogystal ag allbwn. Byddan nhw'n cynnwys metrig amrywiaeth a chynhwysiant ar gyfer ymddygiad, yn ogystal â chyrraedd targedau;
- Bydd y metrigau'n cael eu hamseru i gyfrannu at ffocws ehangach y Cyfarwyddwr Cyffredinol ddwywaith y flwyddyn ar berfformiad y sefydliad.

Bydd cyflawni'r cynlluniau hyn yn arwain at y canlynol:

- Mwy o eglurder ynghylch ein pwrpas;
- Dangos sut mae perfformiad yn cael ei reoli;
- Gweithredu pan fydd arweinwyr yn tanberfformio;
- Atebolrwydd dwy ffordd o ran nodau, amcanion a datblygiad.

Casgliad

Drwy gyflawni'r cynllun tair blynedd yma, byddwn ni'n gwireddu ein huchelgais i greu sefydliad modern sydd wedi'i drawsnewid, lle mae'r rheini rydym ni'n eu denu o'r tu allan i'r BBC, a'r rheini rydym ni'n eu datblygu'n fewnol, yn teimlo'n falch o fod yn rhan o BBC amrywiol, cynhwysol.

Bydd yr uchelgeisiau hyn yn cael eu cyflawni drwy ailffurfio'r sefydliad mewn ffordd radical, gydag arweinwyr yn ymrwymo i greu cyfle go iawn i newid, a phob un ohonom ni'n gweithio i wreiddio ymddygiad cynhwysol yn ein harferion bob dydd.

BBC
berghaus

Leena Haque

Uwch-ddylunydd UX ac Arweinydd Niwroamrywiaeth (ND) y BBC

"I ni, mae llwyddiant yn golygu gweld mwy a mwy o sgyrsiau, a chlywed mwy a mwy o leisiau ND yn dod ymlaen i rannu eu safbwyntiau.

Yn debyg iawn i'r ffordd rydym wedi gallu meithrin agwedd fwy gwybodus tuag at niwroamrywiaeth yn fewnol drwy ein rhaglen niwroamrywiaeth, BBC CAPE, rydym wedi gweld a chymryd rhan mewn mwy a mwy o sgyrsiau y tu hwnt i'r BBC. Mae hynny, yn ein barn ni, yn arwydd go iawn bod pethau'n newid.

Rydym yn anelu at ddyfodol lle mae busnesau niwro-gynhwysol yn integreiddio'n ddi-dor, ac yn cynnwys talentau ND drwy gynnig cefnogaeth, datblygiad a gyrfa".

Su Brown & Caz Brett

Cyd-gadeiryddion, rhwydwaith staff BBC Pride

"Mae BBC Pride yn falch iawn o fod yn rhan o'r Cynllun Amrywiaeth a Chynhwysiant newydd ar gyfer y Gweithlu. Rydym wedi cymryd camau enfawr gyda'r rhaglen Cynghreiriaid, sy'n cael ei rhedeg gan y tîm Amrywiaeth a Chynhwysiant. Y tro diwethaf i ni gyfrif, roedd gan y rhaglen bron i 1,000 o Gynghreiriaid LGBTQ+, sy'n addo tynnu sylw at ymddygiad amhriodol a helpu i feithrin gweithle agored a chynhwysol, ac ystyried cynrychiolaeth LGBTQ+ os ydyn nhw mewn sefyllfa i wneud hynny.

Mae Amrywiaeth a Chynhwysiant hefyd yn arwain ar Fynegai Cydraddoldeb y Gweithle gan Stonewall, gyda mewnbwn gan BBC Pride. Mae'r BBC wedi codi 113 o safleoedd yn y Mynegai, ac yn safle 127 yn 2020.

Byddwn ni'n parhau i weithio i fod yn fwy cynhwysol i'n holl gydweithwyr LGBTQ+, yn enwedig ein cydweithwyr traws ac anneuaidd".

BBC D&I

Creu Gweithlu Cynhwysol