



B B C

RYDYCH CHI'N PERTHYN

Strategaeth Amrywiaeth, Cynhwysiant a Pherthyn y BBC



RYDYCH CHI'N PERTHYN YN Y BBC AM FOD Y BBC YN PERTHYN I CHI

Clawr:

Gladiators, Hungry Bear, BBC One

We Might Regret This, Roughcut, BBC Two

Juice, WarnerMedia, BBC Three

Eastenders, BBC Studios, BBC One

RHAGAIR

Tim Davie

Cyfarwyddwr Cyffredinol



Ym mis Mawrth 2024 gwnaethom nodi tair rôl hanfodol y gall y BBC eu chwarae ar gyfer ein democratiaeth, ein heconomi greadigol a'n cymdeithas, sef canfod y gwirionedd heb agenda, cefnogi prosesau adrodd straeon cartref a dod â phobl ynghyd.

Ein nod yw blaenoriaethu'r tair rôl hyn a chyflwyno BBC sy'n fwy perthnasol, a ddefnyddir yn gyffredinol ac sy'n cynnig gwerth eithriadol i bob cynulleidfa. Rhan fawr o hyn yw creu lle sy'n denu'r bobl orau ac yn eu galluogi i wneud eu gwaith gorau.

Rydym am i'r BBC fod yn sefydliad sy'n unigryw am ei greadigrwydd, ei arloesedd a'i gynhwysiant, sy'n destun edmygedd ledled y byd ac sy'n gwireddu ei werthoedd bob dydd. Felly, mae arloesedd, cynhwysiant ac ymdeimlad o berthyn yn bwysig yn y BBC, a gwyddom eu bod yn bwysig i'n cynulleidfaoedd. Rhaid i ni wasanaethu pawb, bwy bynnag a ble bynnag y

bônt a chynrychioli a phortreadu'r holl gymunedau amrywiol ledled y DU.

Yn 2021, gwnaethom gyhoeddi cynllun amrywiaeth a chynhwysiant tair blynedd, ac yn ystod yr un flwyddyn gwnaethom gyflwyno ein hymrwymiaadau cyntaf erioed o ran amrywiaeth greadigol. Rydym wedi dod yn bell ers hynny ac rwy'n falch o'r hyn rydym wedi'i gyflawni.

Rydym wedi dyblu'r gwariant a neilltuwyd gennym ar gynnwys amrywiol, wedi cynyddu nifer y menywod yn y gweithlu er mwyn sicrhau cydbwysedd rhwng y rhywiau ac wedi cynyddu'r gynrychiolaeth staff Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol ar draws y BBC. Ond mae llawer i'w wneud o hyd, yn enwedig ynghylch anabledd.

Rhaid i ni hefyd barhau i feithrin diwylliant cynhwysol lle mae pawb yn teimlo eu bod wedi'u grymuso i fod yn nhw eu hunain yn y gwaith. Bydd hyn yn helpu i greu'r syniadau gorau,

a gwella'r ffordd rydym yn gwneud pethau. Mae ein gwaith ar amrywiaeth a chynhwysiant yn addasu ac yn datblygu i adlewyrchu ein ffocws newidiol. Gwn fod hyn yn her y mae timau yn ei chroesawu ac sy'n ein hysgogi i ganfod dulliau ac atebion newydd a chyffrous.

Am y tro cyntaf, rydym yn dwyn ynghyd ein cynlluniau ar gyfer amrywiaeth y gweithlu a'n cynlluniau ar gyfer amrywiaeth greadigol mewn un strategaeth. Mae'r ddogfen hon yn nodi sut rydym yn bwriadu mynd ymhellach ac yn gyflymach i greu BBC sydd wir yn cynrychioli'r holl gynulleidfaoedd a wasanaethir gennym, a lle mae pawb yn teimlo eu bod yn perthyn. Bydd ein cynlluniau newydd yn sicrhau, p'un a ydych yn aelod o'r gynulleidfa, yn bartner cynhyrchu neu'n gyflogai, bod y BBC ar eich cyfer chi.

Tim Davie

Cyfarwyddwr Cyffredinol



Ein cenhadaeth: Hysbysu, Addysgu, Diddanu

Ein strategaeth: Gwerth i Bawb

Ein rolau:

Canfod y gwirionedd
heb agenda

Cefnogi'r prosesau adrodd
straeon cartref gorau

Dod â phobl ynghyd

Strategaeth Amrywiaeth, Cynhwysiant a Pherthyn y BBC

Gweithlu:

- Adlewyrchu ein cynulleidfaoedd yn ein gweithlu
- Creu amgylcheddau gweithio cynhwysol a hygyrch
- Ceisio barn ein cydweithwyr er mwyn gwella'r ffordd rydym yn gweithio

Creadigol:

- Annog cynrychiolaeth yn ein cynnwys ar yr awyr ac oddi ar yr awyr
- Creu diwylliant cynhwysol ar bob cynhyrchiad
- Atgyfnerthu a meithrin ein partneriaethau presennol yn y diwydiant

Y PENAWDAU O'N GWAITH HYD YMA

£243m

o gyllidebau comisiynu Teledu a Radio presennol wedi'i wario ar gynnwys sy'n gymwys o dan y meini prawf amrywiaeth greadigol o 2021 i 2024, gan ragori'n helaeth ar ein hymrwymiad cychwynnol i wario £112 miliwn mewn tair blynedd

TV Access Project

Partneriaeth o ddeg o ddarlledwyr a ffrydiau'r DU i greu newid yn y diwydiant ar gyfer cynhwysiant pobl fyddar, anabl a/neu niwrowahanol ar y sgrin ac oddi ar y sgrin. Yn 2023/24 roedd gan dros 30 o gynrychiadau'r BBC Gydlynwyr Mynediad a chyhoeddassom brotocolau cyllid mynediad newydd ar gyfer pob cynhyrchiad

Hygyrchedd i gynulleidfaoedd

Camau sylweddol i sicrhau bod ein cynnwys yn hygyrch gydag isdeitlau, disgrifiadau sain neu iaith Arwyddion Prydain, e.e. **Strictly Come Dancing**, **Doctor Who** a **Glastonbury**

Cyflawni sefydliad lle ceir cydbwysedd rhwng y rhywiau ym mis Chwefror 2023

9.7%

o gynrychiolaeth mewn anabledd oddi ar y sgrin. I fyny o 5.8% ym mis Mawrth 2020

BBC Extend

Ail-lansio BBC Extend – ein rhaglen flaenllaw i neilltuo rolau yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010 ar gyfer pobl anabl, a all gynnwys y rheini sy'n ystyried eu bod yn fyddar a/neu'n niwrowahanol

BBC Enigma

Lansio BBC Enigma, ein rhwydwaith staff i bobl niwrowahanol yn y BBC

11,000

o aelodau o'n rhwydweithiau staff a'n grwpiau cymunedol

2,000+

Mae mwy na 2,000 o bobl bellach wedi cymryd rhan yn ein rhaglenni Hot Shoes neu 80/20 sy'n rhoi profiad i bobl o weithio mewn timau eraill ar draws y BBC.

Mae 1,300 o Brentisiaid Gyrfaoedd Cynnar a Staff wedi dechrau ar eu cynllun ers 2021. Mae ein cynllun Prentisiaid Gyrfaoedd Cynnar clodwiw wedi sicrhau cyfradd gyflawni eithriadol o 89% a denodd 27,000 o ymgeiswyr y flwyddyn ddiwethaf.

Lansio Mynegai Arweinwyr y BBC i ddwyn arweinwyr i gyfrif am amrywiaeth, cynhwysiant ac ymgysylltiad eu timau.

82%

Yn 2023/24, llwyddodd 82% o'n cynrychiadau i gyrraedd ein targed o 20% o ran timau cynhyrchu amrywiol, gan ddangos cynnydd o flwyddyn i flwyddyn o ran anabledd, ethnigrwydd ac amrywiaeth economaidd-gymdeithasol mewn adroddiadau Diwedd Cynhyrchiad



Strictly Come Dancing, BBC Studios, BBC One

UCHELGEISIAU O RAN Y GWEITHLU

Ein gweithlu yw ein prif gryfder. Ac mae sicrhau bod ein gweithlu yn cynrychioli'r cynulleidfaoedd a wasanaethir gennym yn hanfodol i wasanaethu a chynrychioli pawb, pwy bynnag a ble bynnag y bônt.

Yn bennaf oll, ein nod yw denu, cyflogi a chadw'r talentau gorau posibl yn y BBC ni waeth beth fo'u cefndir.

Er bod ein uchelgais i gynyddu cynhwysiant a pherthyn yn berthnasol i'r BBC cyfan, gan gynnwys yn rhyngwladol, yn y DU cawn ein harwain hefyd gan ein nodau uchelgeisiol i sicrhau gweithlu amrywiol, er mwyn ein helpu i ddatblygu BBC sy'n adlewyrchu siâp a chyfansoddiad y DU a'r cynulleidfaoedd a wasanaethir gennym. Mae'r gynrychiolaeth gywir yn y BBC yn ein helpu i sicrhau'r gynrychiolaeth a'r portreadau cywir yn ein cynnwys.

Mae ein nodau yn gweithredu fel canllaw, wedi'i gynllunio i helpu i sicrhau ein bod yn recriwtio o'r gronfa ehangaf posibl o dalent a dangos bod y BBC i bawb, gan gynnwys y rhai nad ydynt yn ystyried ei fod yn le iddyn nhw ar hyn o bryd o bosibl. Rydym yn ceisio chwalu rhwystrau er mwyn sicrhau bod pawb yn cael cyfle i ymuno â'r BBC a ffynnu ynddo.

Yn 2021 gwnaethom ymrwymo i fod yn sefydliad 50:20:12 modern, sef 50% o fenywod a 50% o ddynion, 20% o gefndir Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol a 12% o staff anabl, erbyn mis Mawrth 2026.

Yn 2022 gwnaethom ddweud y bydd 25% o'r staff yn dod o gefndiroedd dosbarth gweithiol erbyn 2027.

Mae ein ffigurau archwiledig diwethaf o Adroddiad Blynyddol a Chyfrifon 2024 yn dangos bod ein gweithlu yn cynnwys:

- 50.1% o fenywod
- 49% o arweinwyr sy'n fenywod
- 17% o staff Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol
- 14.4% o arweinwyr Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol
- 9.4% o staff anabl
- 7.9% o arweinwyr anabl
- 21.1% o staff dosbarth gweithiol
- 19.3% o arweinwyr dosbarth gweithiol

Adeiladu ar ein cynnydd

Rydym yn falch o'r cynnydd a wnaed, ond gwyddom fod gennym fwy i'w wneud i sicrhau ein bod wir yn cynrychioli'r cynulleidfaoedd a wasanaethir gennym, yn enwedig ym meysydd ethnigrydd ac anabledd.



Election 2024

Gwyddom hefyd ei bod yn bosibl nad yw'r labeli rydym yn eu defnyddio i bennu'r nodau hyn ar gyfer y gweithlu yn cynrychioli'r ffordd y mae pawb yn dewis disgrifio eu hunain. Mae'r grwpiau hyn yn bwysig er mwyn dwyn ein hunain i gyfrif, adrodd ar ein cynnydd a sicrhau ein bod yn canolbwyntio ar chwalu'r rhwystrau a wynebir gan bobl o gefndiroedd gwahanol. Rydym hefyd yn edrych ar sut rydym yn cynrychioli ac yn adlewyrchu ein cynulleidfaoedd yn ehangach, er enghraifft, sicrhau bod ein staff LGBTQ+, grwpiau ffydd a phobl o wahanol oeddrannau yn teimlo ymdeimlad o berthyn yn y BBC.

Mae'n briodol ein bod yn adolygu ein cynlluniau bob amser ac fel rhan o'r cam nesaf hwn o'n strategaeth, byddwn yn sicrhau bod ein cynlluniau yn cyd-fynd â chyfnod newydd y Siarter, gyda'r nod o gyflawni ein holl nodau erbyn 2027.

Hefyd, er mwyn cyd-fynd ag arferion gorau'r diwydiant a rhoi mwy o amlygrwydd i'n staff niwrowahanol, o 2025/26 byddwn yn mesur canran y cydweithwyr sy'n anabl, ynghyd â'r rheini sy'n fyddar a/neu'n niwrowahanol. Mae hyn yn golygu y caiff ein targed anabledd o 12% ei ddisodli gan nod newydd o 14% sy'n mesur y cyfanswm cyfunol o staff byddar, anabl a/neu niwrowahanol. Rydym wedi gwella rhaglen BBC Extend i'n helpu i gyflawni'r lefel hon o gynrychiolaeth.

Yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010, mae Extend yn darparu rolau wedi'u neilltuo ar gyfer pobl anabl a all gynnwys y rhai sy'n nodi eu bod yn fyddar a/neu'n niwrowahanol. Hefyd, rydym yn adolygu ac yn gwella prosesau i alluogi pob cydweithiwr i gael yr addasiadau sydd eu hangen cyn gynted ag y bo modd.



RHOI EIN STRATEGAETH AR WAITH: EIN GWEITHLU

Ymysg rhai o'n meysydd ffocws allweddol drwy gydol cyfnod y strategaeth hon mae:



Jake Brown, *The Traitors*, Studio Lambert, BBC One

Adlewyrchu ein cynulleidfaoedd yn ein gweithlu, drwy:

- alluogi arferion recriwtio a chynefino mwy cynhwysol er mwyn sicrhau ein bod yn denu'r gronfa ehangaf posibl o dalent amrywiol
- parhau â'n ffocws i recriwtio Prentisiaid Gyrfaedd Cynnar o gefndiroedd amrywiol ledled y Deyrnas Unedig drwy ein rhaglen glodwiw
- gwella ein cyfleoedd i ddatblygu a gwneud cynnydd drwy ehangu effaith ein mentrau datblygu gyrfaedd gan gynnwys 80/20 a Hot Shoes
- ailgadarnhau ein hymrwymiad i BBC Extend, ein rhaglen flaenllaw i neilltuo rolau yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010 ar gyfer pobl anabl, a all gynnwys y rhai sy'n nodi eu bod yn fyddar a/neu'n niwrowahanol
- adeiladu ar lwyddiant RISE ac Elev8 – ein rhaglenni i ddatblygu talent o gefndiroedd Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol a staff byddar, anabl a/neu niwrowahanol

Creu amgylcheddau gweithio cynhwysol a hygyrch drwy:

- gyflwyno hyfforddiant ar Arweinyddiaeth Gynhwysol i reolwyr a hyfforddiant newydd i staff er mwyn sicrhau bod amrywiaeth yn cael ei gwerthfawrogi a bod pawb yn cael eu hannog a'u cefnogi i gymryd rhan lawn
- adolygu a diweddarau ein polisïau a gweithdrefnau er mwyn sicrhau eu bod yn hyrwyddo cynhwysiant ac yn rhoi'r cymorth cywir
- sicrhau dyluniadau, diwylliannau a dulliau cyfathrebu hygyrch a chynhwysol, gyda chymorth gwell i'r gweithlu a phroses wedi'i symleiddio i sicrhau addasiadau, gan gynnwys technoleg gynorthwyol (gyda hyfforddiant priodol) ar gyfer ein staff byddar, anabl a/neu niwrowahanol
- rhoi hygyrchedd wrth wraidd ein trawsnewidiad digidol a sicrhau ei fod yn elfen sylfaenol o brofiad defnyddwyr a chylch oes cynnyrch

Ceisio barn ein cydweithwyr er mwyn gwella'r ffordd rydym yn gweithio drwy:

- wella effeithiolrwydd ein Rhwydweithiau Staff drwy gynnig adnoddau a strwythurau newydd, gyda chymorth y Noddwyr Gweithredol a Chyfarwyddwyr Adnoddau Dynol
- parhau i wella profiad ein staff, drwy feithrin dealltwriaeth well o'r rhwystrau i gynhwysiant a'r ffactorau sy'n galluogi cynhwysiant ar gyfer ein staff



Gary O'Donoghue

RHOI EIN STRATEGAETH AR WAITH: EIN RHWYDWEITHIAU STAFF A'N GRWPIAU CYMUNEDOL

Mae ein rhwydweithiau staff wrth wraidd y broses o greu ymdeimlad o berthyn yn y BBC

Rydym yn eithriadol o falch o'n naw rhwydwaith staff sy'n ffynnu, ac sydd â mwy nag 11,000 o aelodau i gyd erbyn hyn. Maent yn chwarae rhan hanfodol wrth feithrin cyd-ddealltwriaeth, cydweithrediad a dathliad ar y cyd o'n cymunedau unigryw ym mhob rhan o'r sefydliad.

Mae ein rhwydweithiau'n adlewyrchu anghenion ein staff, yn ymateb i newidiadau cymdeithasol ac yn ein helpu i ddeall sut y gallwn helpu pawb i wireddu eu potensial a theimlo eu bod yn cael eu cefnogi yma. Yn fwy diweddar, gwnaethom gyflwyno rhwydwaith Enigma i staff niwrowahanol, ac fel rhan o BBC Embrace, ein rhwydwaith amlddiwylliannol, rydym wedi ychwanegu'r Rhwydwaith Staff Iddewig a BBC Salaam ar gyfer staff Mwslimaidd. Mae gennym rhwydweithiau anffurfiol hefyd fel ein rhwydwaith Gyrfaoedd, ein rhwydwaith Atal Dweud a grwpiau cymunedol eraill gan gynnwys hybiau ledled y Deyrnas Unedig ac yn BBC Studios.

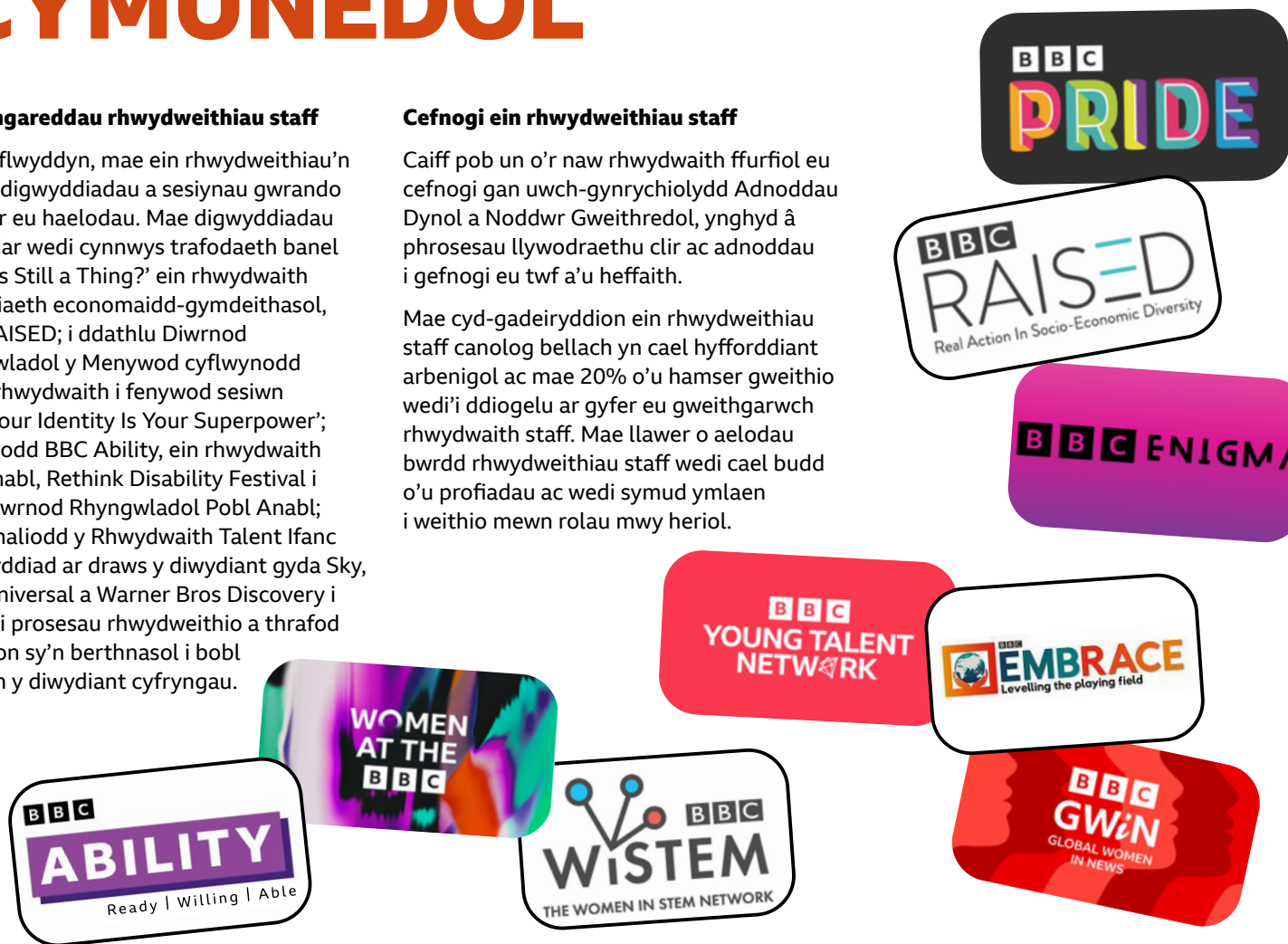
Gweithgareddau rhwydweithiau staff

Dros y flwyddyn, mae ein rhwydweithiau'n cynnal digwyddiadau a sesiynau gwrandao ar gyfer eu haelodau. Mae digwyddiadau diweddar wedi cynnwys trafodaeth banel 'Is Class Still a Thing?' ein rhwydwaith amrywiaeth economaidd-gymdeithasol, BBC RAISED; i ddathlu Diwrnod Rhyngwladol y Menywod cyflwynodd ein tri rhwydwaith i fenywod sesiwn 'How Your Identity Is Your Superpower'; cynhaliodd BBC Ability, ein rhwydwaith staff anabl, Rethink Disability Festival i nodi Diwrnod Rhyngwladol Pobl Anabl; a chynhaliodd y Rhwydwaith Talent Ifanc ddigwyddiad ar draws y diwydiant gyda Sky, NBC Universal a Warner Bros Discovery i gefnogi prosesau rhwydweithio a thrafod materion sy'n berthnasol i bobl ifanc yn y diwydiant cyfryngau.

Cefnogi ein rhwydweithiau staff

Caiff pob un o'r naw rhwydwaith ffurfiol eu cefnogi gan uwch-gynrychiolydd Adnoddau Dynol a Noddwr Gweithredol, ynghyd â phrosesau llywodraethu clir ac adnoddau i gefnogi eu twf a'u heffaith.

Mae cyd-gadeiryddion ein rhwydweithiau staff canolog bellach yn cael hyfforddiant arbenigol ac mae 20% o'u hamser gweithio wedi'i ddiogelu ar gyfer eu gweithgarwch rhwydwaith staff. Mae llawer o aelodau bwrdd rhwydweithiau staff wedi cael budd o'u profiadau ac wedi symud ymlaen i weithio mewn rolau mwy heriol.



UCHELGEISIAU O RAN CYNNWYS

Nod ein hymrwymiaidau o ran amrywiaeth greadigol yw sicrhau mwy o ddilysrwydd yn ein hallbwn, codi ein uchelgeisiau ar gyfer amrywiaeth mewn timau cynhyrchu a gwella cynhwysiant.

Yn 2023/24, daeth ein hymrwymiad amrywiaeth greadigol tair blynedd i fuddsoddi o leiaf £112 miliwn o gyllidebau comisiynu presennol ar gynnwys amrywiol a chynrychioliadol (gyda'r meini prawf yn cynnwys portreadau ar yr awyr, arweinwyr cynhyrchu oddi ar yr awyr a/neu arweinwyr cwmni) ar y Teledu a Radio, ynghyd â cheisio ymrwymiad amrywiaeth oddi ar y sgrin o 20% gan ein cyflenwyr cynhyrchu teledu, i ben.

Dyma'r buddsoddiad ariannol mwyaf yn y diwydiant i sicrhau cynnwys amrywiol, gan edrych mewn modd cyfannol ar gynrychiolaeth ar yr awyr ac oddi ar yr awyr. Rydym yn falch ein bod wedi dyblu'r gwariant hwn dros y cyfnod o dair blynedd, gan fuddsoddi £243 miliwn o gyllidebau comisiynu presennol. Hefyd, mae 82% o'r holl gynrychiadau teledu yn cyrraedd neu'n rhagori ar y targed o 20% oddi ar y sgrin.

Rydym wedi gweld effaith sylweddol dod ynghyd fel diwydiant drwy TV Access Project, wrth i ni gydweithio i sicrhau gwell cynrychiolaeth a chynhwysiant i dalent fyddar, anabl a niwrowahanol.

Rydym hefyd wedi cymryd camau ystyrlon a phwysig o ran hygyrchedd ein cynnwys ar gyfer cynulleidfaoedd o ddefnyddioldeb a phrofiad defnyddwyr i nodweddion fel isdeitlau, disgrifiadau sain ac laith Arwyddion Prydain.

Ym mis Medi 2024, gwnaethom gyhoeddi fersiwn nesaf ein hymrwymiaidau o ran amrywiaeth greadigol, sy'n rhan allweddol o'n strategaeth.



Toby (Sekou Diaby) and
Jaheim (Josh Tedeku),
Boarders, Studio Lambert,
BBC Three



Blue Peter, BBC Studios, CBBC

RHOI EIN STRATEGAETH AR WAITH: CYNNWYS

Ymysg rhai o'n meysydd ffocws allweddol mae:



Mr Loverman, Fable Pictures, BBC One

Ysgogi cynrychiolaeth ar yr awyr ac oddi ar yr awyr drwy:

- fuddsoddi o leiaf £80 miliwn y flwyddyn mewn cynnwys sy'n bodloni meini prawf amrywiaeth greadigol y BBC ar gyfer Teledu a Radio
- gwella ein ffocws ar sicrhau bod y straeon amrywiol a adroddir ar yr awyr yn adlewyrchu cynrychiolaeth gryfach oddi ar yr awyr mewn uwch-rolau cynhyrchu ac arweinyddiaeth mewn cwmnïau cynhyrchu
- dwyn ein hunain i gyfrif drwy adrodd yn flynyddol o'r newydd, gyda mwy o benodoldeb yn hytrach na grwpio nodweddion amrywiol
- codi targedau cynrychiolaeth ar gyfer timau cynrychiadau teledu ar draws ethnigrwydd, anabledd ac amrywiaeth economaidd-gymdeithasol o 20% i 25% ar draws yr holl rolau cynhyrchu

Creu diwylliant cynhwysol ar bob cynhyrchiad drwy ein Hegwyddorion Cynhyrchu Cynhwysol newydd:

- gwallt a cholur: Bydd cynrychiadau'n darparu gweithwyr gwallt a cholur arbenigol i weithio gyda gwallt ansawdd affro ac amrywiaeth o liwiau croen
- cynrychiadau hygyrch: Ymgorffori canllawiau o TV Access Project ar draws y diwydiant ar bob cynhyrchiad, gan gynnwys cydlynwyr mynediad, hygyrchedd lleoliadau set a chanolfannau ôl-gynhyrchu
- addysg a gwybodaeth am amrywiaeth, tegwch a chynhwysiant: Mynediad i addysg, hyfforddiant ac adnoddau ar amrywiaeth, tegwch a chynhwysiant ar bob cynhyrchiad er mwyn meithrin diwylliant o gynhwysiant a thryloywder

Adeiladu ar ein partneriaethau presennol yn y diwydiant drwy:

- gefnogi talent cynhyrchu a dangynrychiolir a chynrychiadau a arweinir gan amrywiaeth, er enghraifft drwy Elevate a'r Gronfa i Gwmnïau Annibynnol Bach
- cydweithredu ar ymyriadau ar draws y diwydiant, fel TV Access Project

SBOTOLAU AR GYNNWYS

Y tair rôl hanfodol y bydd y BBC yn eu blaenoriaethu er mwyn sicrhau gwerth i bob cynulleidfya yw canfod y gwirionedd heb agenda, cefnogi'r prosesau adrodd straeon cartref gorau a dod â phobl ynghyd. Mae'r tair yn dibynnu ar y BBC yn pennu'r safonau uchaf posibl ar gyfer amrywiaeth a chynhwysiant, ar yr awyr ac oddi ar yr awyr. Y flwyddyn hon, mae'r BBC wedi cynhyrchu rhaglenni sydd wedi ennill gwobrau sydd â chynhwysiant a dilysrwydd yn rhan greiddiol ohonynt.

Dangosodd llu o gynrychiadau safonau uchel o ran amrywiaeth a chynhwysiant a mwy o gynrychiolaeth wrth i deitlau fodloni ein meini prawf o ran amrywiaeth greadigol sef portreadu, cynrychiolaeth ar lefel uwch-arweinwyr cynhyrchu a/neu arweinwyr cwmni.



Ability, BBC Radio 4

O ran cynnwys Wedi'i Sgriptio, cynhyrchodd BBC Comedi raglenni sy'n portreadu cymeriadau a sefyllfaoedd sy'n ddoniol ac yn herio stereoteipiau, gan gynnwys ***Dreaming Whilst Black***, ***Juice*** a ***Man Like Mobeen***, y mae gan bob un ohonynt gynrychiolaeth gref ar y sgrin ac oddi ar y sgrin. Mae'n bleser gennym feithrin actorion a phobl greadigol o Brydain sy'n ennill eu tir, wrth i Gbsemisola Ikumelo (***Black Ops***) a Mawaan Rizwan (***Juice***) ennill gwobrau BAFTA ac RTS am eu perfformiadau. Mae'r teitlau hyn wedi cael eu hadnewyddu, gan dynnu sylw at ein hymrwymiad i gomedïau sy'n adrodd straeon a dangynrychiolir. O ran Drama, mae'r teitlau y mae cynrychiolaeth a dilysrwydd yn rhan greiddiol ohonynt yn cynnwys ***Boarders***, ***Waterloo Road*** a ***Best Interests***, a ysgrifennwyd gan Jack Thorne.

O ran cynnwys Heb ei Sgriptio, rydym hefyd wedi gweld effaith cynnwys sy'n cysylltu pobl ac yn denu cynulleidfaoedd amrywiol ifanc, wrth i deitlau fel ***Gladiators*** a ***The Traitors*** gael eu canmol gan wylwyr, yn enwedig teuluoedd, am gynrychiolaeth gynhwysol o ran y cast a'r cyfranwyr.

Mae ein prosesau adrodd straeon arloesol yn parhau i'n gosod ar wahân, ac mae teitlau fel ***Once Upon a Time in Northern Ireland***, a enillodd wobrau ***Grierson*** ac RTS, a ***Rose Ayling-Ellis: Signs for Change***, yn dangos hyn.

Mae ***CBeebies Bedtime Stories*** yn parhau i ddangos cryfder cynrychiolaeth wrth gyrraedd ein cynulleidfaoedd amrywiol gyda darllenwyr fel Abtaha Maqsood, Mr Motivator, Carlos Gu a Lenny Rush. Y flwyddyn hon, dathlodd Wythnos Ymwybyddiaeth o fod yn Fyddar gyda'r darllenydd newydd Rayane Cordell o ***Dog Squad*** a'i gi clywed.

Fel rhan o'n harlwy sain, mae ***Ability*** Radio 4 yn rhaglen gomedi sefyllfa wedi'i hysgrifennu a'i pherfformio gan actorion a digrifwyr anabl sy'n adrodd hanes Matt y mae ganddo barlys yr ymennydd. Mae BBC Radio 1Xtra yn parhau i hyrwyddo diwylliant Du Prydeinig. Dathlodd ***The Carnival Family***



Brown Girls Do It Too, BBC Sounds

arwyr anhysbys Carnifal Notting Hill. Mae ***Brown Girls Do It Too*** ar BBC Sounds yn dathlu hunaniaethau drwy sgysiau gonest a doniol.

Mae hygyrchedd ein cynnwys wedi bod yn faes ffocws allweddol i ni. Cafodd cyfres 20 mlwyddiant ***Strictly Come Dancing*** ei harwyddo'n fyw am y tro cyntaf, gan alluogi cynulleidfaoedd sy'n defnyddio laith Arwyddion Prydain i ymgysylltu'n llwyr â'r rhaglen a chymryd rhan yn y pleidleisio. Mae gan bob pennod o ***Doctor Who*** ar iPlayer isdeitlau, disgrifiadau sain ac arwyddo erbyn hyn. Rydym wedi sicrhau bod digwyddiadau byw fel ***Glastonbury*** ac ***Eurovision*** yn hygyrch. Mae fersiwn wedi'i harwyddo o ***Newsround*** hefyd ar gael i'w gwyllo bob diwrnod yn ystod yr wythnos i blant sy'n defnyddio laith Arwyddion Prydain.

BBC I BOB UN OHONOM

Mae Pwyllgor Gweithredol y BBC yn rhannu ein huchelgeisiau ar gyfer y strategaeth hon. Dyma sylwadau gan rai ohonynt ynglŷn â pham mae'n bwysig iddynt:



“

Mae ein rhwydweithiau staff yn arwain y broses o greu BBC mwy amrywiol a chynhwysol. Maent yn cynnig mannau diogel a dibynadwy i gymunedau ddod ynghyd, rhannu cyfleoedd a thrafod heriau, gan sicrhau bod pob llais yn cael ei glywed. Mae ein rhwydweithiau staff yn chwarae rôl hanfodol yn ein strategaeth, wrth i ni geisio sicrhau mwy o ymdeimlad o berthyn yn y BBC. Mae'n ffrainc gennyf fod yn Noddwr Gweithredol ar gyfer rhwydwaith BBC Ability ac rwy'n falch o hyrwyddo cynrychiolaeth a chynghreiriaeth ar draws y BBC.

Leigh Tavaziva
Prif Swyddog Gweithredu



“

Rwy'n eithriadol o falch o fod yn noddwr gweithredol ar gyfer ein rhwydwaith staff mwyaf newydd, BBC Enigma – cymuned ddynamig sy'n ffynnu ar gyfer ein cydweithwyr niwrowahanol, sy'n cynnig lle i gynghreiriaid ymuno a dysgu. Mae'r rhwydwaith eisoes yn torri cwys newydd gyda'i raglen arloesol o waith gyda phartneriaid o fewn y BBC a thu hwnt. Mae ganddo rôl hanfodol i'w chwarae hefyd o ran creu ymdeimlad o berthyn ar draws y sefydliad cyfan, gan sicrhau bod ein holl ganolfannau ledled y Deyrnas Unedig yn amgylcheddau gwaith cynhwysol a chroesawgar.

Rhodri Talfan Davies
Cyfarwyddwr y Gwledydd



“

Rydym yn ymrwymedig i hyrwyddo prosesau adrodd straeon o Brydain ac yn cydnabod rôl hanfodol cwmnïau annibynnol a arweinir gan amrywiaeth wrth ddod â straeon dyls yn fyw. Drwy roi hwb i'n buddsoddiad mewn cynnwys amrywiol a chodi ein targedau amrywiaeth oddi ar y sgrin, rydym yn canolbwyntio ar gyflwyno'r cynnwys mwyaf nodedig gydag ehangder ac amrywiaeth i gynulleidfaoedd ledled y Deyrnas Unedig a chefnogi diwydiannau creadigol y Deyrnas Unedig.

Charlotte Moore
Prif Swyddog Cynnwys sy'n gadael ei swydd



“

Drwy ymgorffori amrywiaeth, cynhwysiant ac ymdeimlad o berthyn ym mhopeth a wnawn yn BBC Studios, gallwn greu diwylliant lle mae pob person sy'n gweithio yma yn teimlo ei fod yn cael ei glywed, ei werthfawrogi a'i rymuso. Cyn ymuno â BBC Studios, prin oeddwn wedi profi amgylchedd gweithio lle y gallwn wir fod yn fi fy hun. Rwyf nawr am sicrhau bod pawb sy'n gweithio i ni yn cael yr un cyfle i ffynnu mewn diwylliant sy'n croesawu pwy ydyn nhw. Bydd hyn yn golygu y gallwn barhau i greu cynnwys dyls o'r radd flaenaf sy'n ysbrydoli sgysiau ac yn helpu pob un ohonom i wneud synnwyr o'r byd rydym yn byw ynddo.

Tom Fussell
Prif Swyddog Gweithredol BBC Studios



Wrth i ni ddechrau ar gam nesaf ein gwaith, i adeiladu ar y cynnydd a wnaed eisoes o ran amrywiaeth a chynhwysiant dros y cyfnod diwethaf, rwy'n awyddus i ni sicrhau ein bod yn rhoi ffocws cryf ar greu ymdeimlad o berthyn wrth wraidd popeth a wnawn ar gyfer ein gweithlu, ein partneriaid a'n cynulleidfaoedd. Gobeithio y byddwn yn creu BBC sy'n cynrychioli Prydain gyfan a'i hamrywiaeth fywiog mewn modd cadarnhaol a dylanwadol.

Gwyddom ein bod am fynd ymhellach ac yn gyflymach o ran ein nodau i wella amrywiaeth ein gweithlu ac atgyfnerthu ein cyflenwad o dalent, wrth i ni greu

amgylcheddau gweithio sy'n wirioneddol gynhwysol a hygyrch. Nod ein ffocws ar berthyn fydd creu amgylcheddau lle y gall ein holl staff gael amodau i ffynnu ynddynt fel y gallant wneud eu gwaith gorau ar gyfer ein cynulleidfaoedd. A byddwn yn parhau i ysgogi cynnwys dilys gyda'n cynrychiolaeth ar y sgrin ac oddi ar y sgrin, ac yn cefnogi cynhyrchwyr i weithio tuag at dimau cynhyrchu mwy amrywiol a fydd yn galluogi pawb i brofi gwaith y BBC mewn modd pwerus. Yn ei dro, bydd gennym BBC lle mae'r bobl orau yn gwneud eu gwaith gorau, gan greu sefydliad creadigol, arloesol a chynhwysol sy'n destun edmygedd yn fyd-eang.

Rydym wir am sicrhau ein bod yn weithle sy'n amrywiol ac yn gynhwysol ac sydd hefyd yn gwerthfawrogi pawb am eu natur unigryw – amrywiaeth o ran pwy ydynt, eu ffordd o feddwl, a'r ffordd y maent yn gweithio. Rydym yn gosod y bar yn uwch – gan ganolbwyntio ar berthyn a sicrhau bod ein holl staff, partneriaid a chynulleidfaoedd yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi yn y BBC. Caiff ein gweledigaeth gadarn ei hategu gan ddatganiad cenhadaeth clir: Rydych chi'n perthyn yn y BBC am fod y BBC yn perthyn i chi.

Uzair Qadeer
Prif Swyddog Pobl

Atodiad: **Asesu ein cynnydd**

CYNLLUN AMRYWIAETH A CHYNHWYSIANT Y GWEITHLU 2021-2023

Lluniwyd ein Cynllun Amrywiaeth a Chynhwysiant y Gweithlu 2021-2023 er mwyn creu sefydliad mwy creadigol, cynhwysol ac amrywiol.

Ymysg y meysydd cyflawni allweddol mae:

- roedd ein holl gynlluniau datblygu gyrfaedd ar gael i'r holl staff ac roedd pob un ohonynt yn cyrraedd ein nodau amrywiaeth 50:20:12:25 neu'n rhagori arnynt
- dangosodd ein harolwg ar gyfer 2024 ein bod yn gwneud cynnydd cadarn yn y maes hwn: mae 78% o'r staff yn teimlo bod eu rheolwr yn creu amgylchedd tîm cynhwysol, i fyny bum pwynt canran o gymharu â 2022; mae 70% yn teimlo y gallant fod yn nhw eu hunain go iawn, i fyny dri phwynt canran o gymharu â 2022 ac mae 68% yn teimlo eu bod yn perthyn yn y BBC, i fyny bedwar pwynt canran o gymharu â 2022
- paratôdd ein Rhaglen Accelerator blwyddyn o hyd gyfranogwyr ar gyfer rolau uwch neu fwy cymhleth neu ddwfn. O fwy na 900 o ymgeiswyr, dewiswyd 26 o unigolion i gymryd rhan ac, ers i'r rhaglen ddod i ben, roedd 44% o'r cyfranogwyr wedi cael dyrchafiad a 32% arall wedi cael cyfrifoldebau ehangach a mwy heriol, o fewn y BBC neu'r tu hwnt iddo
- nod ein Rhaglen Prentisiaid Gyrfaedd Cynnar clodwiw yw cynyddu nifer y cyfleoedd lefel mynediad ym mhob rhan o'r sefydliad. Hyd yma, rydym wedi cyflogi mwy na 700 o Brentisiaid Gyrfaedd Cynnar o amrywiaeth eang o gefndiroedd, gan gynnwys 70% o'r garfan ddiweddaraf y tu allan i Lundain
- mae ein prentisiaethau staff yn galluogi cydweithwyr i gasglu gwybodaeth, gwella sgiliau ac ennill cymwysterau ffurfiol
- treuliodd cydweithwyr o leiaf 20% o'u horiau gwaith arferol ar brentisiaeth staff, ac mae mwy na 250 o aelodau o staff wedi cymryd rhan hyd yma, gan gael hyfforddiant sydd wedi'i gynllunio ar gyfer y diwydiant gan ddarparwyr prentisiaeth arweiniol wrth barhau i weithio yn eu rôl bresennol
- gyda'n dull 'Accessible First' rydym wedi adolygu polisïau presennol mewn ymgynghoriad â'r staff ac wedi rhoi cyfres o newidiadau ar waith i wella cynhwysiant i staff anabl
- mae ein cynllun Pasbort Anabledd wedi helpu mwy na 100 o aelodau o staff i gael sgysiau gyda'u rheolwyr am yr addasiadau sydd eu hangen arnynt, gyda chyllid ychwanegol yn cael ei roi i uwchraddio ein technoleg pan fo angen
- mae rhaglen Cynghreiriaid Anabledd newydd yn helpu'r staff i chwarae rôl weithredol yn y newidiadau hyn ac mae ymgyrchoedd recriwtio wedi'u targedu yn helpu i ddenu talent anabl i'r adrannau Newyddion, y Gwledydd a Chynnwys, drwy ein rhaglen BBC Extend glodwiw
- er mwyn helpu ein timau i gydnabod gwerth talent amrywiol, gwnaethom greu pecyn cymorth cyflogi newydd ar gyfer Arweinwyr Tîm sy'n eu helpu i wirio a mireinio eu proses am unrhyw duedd bosibl. Yn dilyn hyn, gwnaethom gyflwyno fframwaith cyfweiliadau newydd sy'n seiliedig ar werthoedd, wedi'i gynllunio i gydnabod potensial ymgeisydd yn hytrach na dim ond ei brofiad
- gwnaethom gyflwyno Mynegai Uwch-arweinwyr newydd, sy'n helpu arweinwyr i ddeall amrywiaeth eu timau ac ymrwymiad staff, er mwyn cyflwyno lefel newydd o atebolrwydd a helpu ein huwch-dîm i ddatblygu'n barhaus
- er mwyn gwella amrywiaeth yr uwch-arweinwyr, gwnaethom ganolbwyntio ar sut i gefnogi arweinwyr y dyfodol i berfformio ar eu gorau a gwneud y gorau o'u potensial, ni waeth beth fo'u cefndir
- er mwyn sicrhau safon aur am gynhwysiant, gwnaethom lansio Pecyn Cymorth Cynhwysiant i addysgu pob aelod o'r staff a sicrhau ei fod yn deall sut y gall greu diwylliant cynhwysol ar gyfer pawb fel rhan o'i rôl



British Broadcasting Corporation
Broadcasting House
London W1A 1AA

bbc.co.uk

©BBC 2025