



EQUAL OPPORTUNITIES & DIVERSITY POLICY

BBC Studios is committed to promoting equal opportunities for all, irrespective of colour, race, religion or belief, ethnic or national origins, gender, marital/civil partnership status, sexuality, disability or age. We believe that BBC Studios approach to diversity and inclusion applies to everyone working here; and therefore all workers including employees, consultants, temporary workers, agency staff and other third parties working on behalf of BBC Studios and in BBC buildings will be treated by BBC Studios in accordance with these detailed requirements.

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?

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?

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

What is equity?

Equity means providing individuals with the tools, resources and support they need to succeed.

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.

Responsibilities for Equal Opportunities and Diversity in BBC Studios

Everyone has an obligation to act in accordance with the above BBC Studios Equal Opportunities Statement. Everyone must ensure their own behaviour does not cause offence to others. Employees who have concerns or issues in relation to equal opportunities and diversity are encouraged to raise this with their line manager. Other sources of advice and information can be obtained from HR and Trade Union reps.

Gender Identity

BBC Studios supports 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.

BBC Studios recognises the importance of using an individual's pronoun; purposefully, persistently and intentionally. BBC Studios does not operate an official dress code; employees must dress appropriately and safely for their role regardless of the gender they identify with.

BBC Studios is committed to supporting employees who transition, including providing for paid time off for medical appointments, treatments and surgical procedures in line with our [BBC Studios Leave Policy](#). An individual action plan will be discussed and agreed with the employee, including the 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, BBC Studios 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.

Our Manager Advice team will provide practical advice and support throughout the process to better equip managers who may have a colleague in the team changing their gender expression.

Accessibility

BBC Studios is committed to making our products, services and work environments accessible to everyone by removing barriers and facilitating inclusion wherever possible. BBC Studios 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.

BBC Studios 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.

Positive Action

Positive discrimination is illegal but positive action can be taken in circumstances where certain groups are under-represented in particular areas of work at BBC Studios. Examples of positive action to enable individuals to reach the required level to compete for jobs and promotion opportunities include, interview, management and assertiveness skills training.

Positive action can also consist of a wide range of outreach activities, open days, media awareness days, and job adverts designed to reach and encourage applicants from under-represented groups.

Monitoring

The BBC and BBC Studios monitor equal opportunities information of the recruitment and selection process and current headcount. The purpose of monitoring data not only enables the BBC to meet certain legal obligations, but enables the BBC to set diversity targets and monitor the developments in meeting these targets.

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.

Raising concerns

All employees are required to comply with the principles of this policy and to act in accordance with its objectives so as to remove any barriers to equal opportunity. Where an employee raises an allegation of discrimination arising in the course of day-to-day working, the BBC Studios Employment Policy: Grievance should be followed.

All employees have a right to a working environment free from harassment. BBC Studios is opposed to harassment in any form and is committed to providing a workplace in which the dignity of individuals is respected. The BBC Studios Employment Policy: Bullying & Harassment should be followed.

Further Information

There are a number of staff networks, such as BBC Pride and BBC Ability. For more information on our staff networks, or to access further resources and learning around diversity and inclusion, visit the BBC Studios People Hub.



POLISI CYFLE CYFARTAL AC AMRYWIAETH

Mae BBC Studios wedi ymrwymo i hyrwyddo cyfle cyfartal i bawb, beth bynnag yw eu lliw, hil, crefydd neu gred, tarddiad ethnig neu wladol, rhywedd, statws priodasol/partneriaeth sifil, rhywioldeb, anabledd neu oedran. Rydym ni'n credu bod y ffordd y mae'r BBC yn ymdrin ag amrywiaeth a chynhwysiant yn berthnasol i bawb sy'n gweithio yma; felly bydd yr holl weithwyr, gan gynnwys cyflogaion, ymgynghorwyr, gweithwyr dros dro, staff asiantaeth, a thrydydd partïon eraill sy'n gweithio ar ran BBC Studios ac yn adeiladau'r BBC yn cael eu trin gan BBC Studios yn unol â'r gofynion manwl hyn.

Diffiniad

Beth yw amrywiaeth?

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

Beth yw cynhwysiant?

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 thalentau yn unol â gwerthoedd y BBC.

Beth yw cydraddoldeb?

I ni, mae cydraddoldeb yn golygu darparu cyfle cyfartal drwy roi rheolau, polisiâu a gweithdrefnau ar waith mewn modd teg a chyson.

Beth yw tegwch?

Mae tegwch yn golygu darparu'r offer, yr adnoddau a'r gefnogaeth sydd eu hangen ar unigolion i lwyddo.

Beth yw hygyrchedd?

Mae hygyrchedd yn y BBC yn golygu hygyrchedd ein holl gynnyrch a gwasanaethau yn ogystal â'n ffyrdd o weithio. Mae hyn yn cynnwys: allbwn darlledu; cynnyrch a

gwasanaethau digidol; adeiladau (fel swyddfeydd neu stiwdios); technoleg fewnol; darparu a chyhoeddi gwybodaeth; ac arferion adnoddau dynol a busnes.

Cyfrifoldebau dros Gyfle Cyfartal ac Amrywiaeth yn BBC Studios

Mae gan bawb ddyletswydd i weithredu yn unol â Datganiad Cyfle Cyfartal BBC Studios a nodwyd uchod. Rhaid i bawb sicrhau nad yw eu hymddygiad eu hunain yn tramgwyddo pobl eraill. Anogir cyflogeion sydd â phryderon neu broblemau yn ymwneud â chyfle cyfartal ac amrywiaeth i godi hyn gyda'u rheolwr llinell. Gall cynrychiolwyr Adnoddau Dynol ac Undebau Llafur gynnig ffynonellau eraill o gyngor a gwybodaeth.

Hunaniaeth Rhywedd

Mae'r BBC yn cefnogi cyflogeion sy'n ystyried eu hunain yn drawsryweddol, yn anneuaidd a/neu'n rhyweddhyllfol gan gynnwys 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 nac yn fenyw, neu nad ydynt yn ystyried bod ganddynt rywedd sefydlog.

Mae BBC Studios yn cydnabod pwysigrwydd defnyddio rhagenw'r unigolyn; yn bwrpasol, yn gyson ac yn fwriadol. Nid oes gan BBC Studios 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 BBC Studios wedi ymrwmo i gefnogi cyflogeion sy'n trawsnewid. Mae hyn yn cynnwys darparu amser i ffwrdd gyda thâl ar gyfer apwyntiadau meddygol, triniaethau a llawdriniaethau mewn modd sy'n dilyn [Polisi Absenoldeb BBC Studios](#). Bydd cynllun gweithredu unigol yn cael ei drafod gyda'r cyflogai, a chytuno arno; bydd yn cynnwys sut i ymdrin ag amser i ffwrdd am resymau yn ymwneud â'r trawsnewid (boed y rhain yn rhesymau meddygol neu fel arall). Dylai amser i ffwrdd gael ei gymryd y tu allan i oriau gwaith; lle nad yw hynny'n bosibl bydd BBC Studios yn caniatáu cyfnod rhesymol o absenoldeb awdurdodedig, gyda thâl. Bydd y cynllun unigol hefyd yn ymdrin â materion fel cyfrinachedd a sut byddai'r cyflogai yn dymuno cael 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.

Bydd ein tîm Cyngor i Reolwyr yn darparu cyngor a chymorth ymarferol gydol y broses i reolwyr i helpu cydweithiwr yn y tîm sy'n newid mynegiant ei rywedd.

Hygyrchedd

Mae BBC Studios 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 bo hynny'n bosibl. Mae BBC Studios yn dylunio'i gynnyrch a'i wasanaethau mewn ffordd sydd, cyn belled ag y mae'n rhesymol ymarferol, 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 y bo'n bosibl, byddwn yn cynnig dewis ystyrlon, nodweddion ychwanegol a dewisiadau amgen yng nghynhyrchion digidol y BBC i ddefnyddwyr sydd â gofynion anabledd penodol.

Mae BBC Studios 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 sydd ag anableddau gwybyddol, corfforol neu synhwyaidd.

Gweithredu Cadarnhaol

Mae gwahaniaethu cadarnhaol yn anghyfreithlon, ond gellir cymryd camau gweithredu cadarnhaol mewn amgylchiadau lle mae rhai grwpiau'n cael eu tangynrychioli mewn meysydd gwaith penodol yn BBC Studios. Mae enghreifftiau o weithredu cadarnhaol er mwyn galluogi unigolion i gyrraedd y lefel angenrheidiol i gystadlu am swyddi a chyfleoedd am ddyrchafiad yn cynnwys hyfforddiant ar sgiliau cyfweld, rheoli a phendantwydd.

Gall gweithredu cadarnhaol hefyd gynnwys amrywiaeth eang o weithgareddau allgymorth, diwrnodau agored, diwrnodau ymwybyddiaeth o'r cyfryngau, a hysbysebion swydd sydd wedi'u cynllunio i gyrraedd ac annog ymgeiswyr o grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli.

Monitro

Mae'r BBC a BBC Studios yn monitro gwybodaeth am gyfle cyfartal mewn perthynas â'r broses recriwtio a dethol, a niferoedd staff ar hyn o bryd. Mae monitro data yn galluogi'r BBC i gyflawni rhwymedigaethau cyfreithiol penodol, yn ogystal â'i alluogi i osod targedau amrywiaeth a monitro'r datblygiadau o ran cyrraedd y targedau hyn.

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 ac i weithredu lle y bo'n briodol. Mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu ar sail oedran unigolyn; ailbennu rhywedd; bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil; bod yn feichiog neu ar absenoldeb mamolaeth; anabled; hil gan gynnwys lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol; crefydd, cred neu ddiffyg crefydd/cred; rhyw; neu gyfeiriadedd rhywiol.

Mynegi pryderon

Mae'n rhaid i bob cyflogai gydymffurfio ag egwyddorion y polisi hwn a gweithredu yn unol â'i amcanion er mwyn cael gwared ar unrhyw rwystrau rhag cyfle cyfartal. Pan fydd cyflogai yn gwneud honiad o wahaniaethu sy'n codi yn ystod gwaith o ddydd i ddydd, dylid dilyn Polisi Cyflogaeth BBC Studios: Cwynion Cyflogaeth.

Mae gan bob cyflogai hawl i weithio mewn amgylchedd lle nad oes aflonyddu. Mae BBC Studios yn gwrthwynebu pob math o aflonyddu, ac mae wedi ymrwymo i ddarparu gweithle lle mae urddas unigolion yn cael ei barchu. Dylid dilyn Polisi Cyflogaeth BBC Studios: Bwlio ac Aflonyddu.

Rhagor o Wybodaeth

Mae nifer o rwydweithiau staff yn bodoli, fel BBC Pride a BBC Ability. I gael rhagor o wybodaeth am ein rhwydweithiau staff, neu i gael gafael ar ragor o adnoddau a dysgu am amrywiaeth a chynhwysiant, ewch i Hwb Pobl BBC Studios.