

10 Egwyddor ar gyfer Gweithleoedd Diogel a Chynhwysol

Nid oes lle i fwlio, aflonyddu na gwahaniaethu yn ein diwydiant. Nod yr egwyddorion hyn yw dileu cam-drin o'r fath a phob math o wahaniaethu. Gallant hefyd helpu cyflogwyr i fodloni gofynion cyfreithiol a chynnig gweledigaeth a rennir i hyrwyddo a chynnal amgylchedd gweithle mwy diogel a mwy cynhwysol i bawb sy'n gweithio yn y theatr a'r celfyddydau perfformio.

Dylai pob cyflogwr, cyflogai, gweithiwr, hyfforddai, gwirfoddolwr, ymddiriedolwr, cyfarwyddwr a gweithiwr llawrydd gadw at yr egwyddorion canlynol.

Pan ddefnyddiwn y term 'gwahaniaethu', mae hyn wrth gyfeirio at unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig fel y'u diffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010, sy'n cynnwys oedran, anabled, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Mae gwahaniaethu yn erbyn unrhyw un o'r nodweddion hyn yn anfoesol ac yn anghyfreithlon.

- 1 Mae pawb yn gyfrifol am greu a chynnal gweithle cynhwysol sy'n gadarnhaol ac yn gefnogol.
- 2 Rydym yn cydnabod y gallai aflonyddu neu iaith neu ymddygiad gwahaniaethol fod yn anghyfreithlon o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.
- 3 Byddwn yn mynd i'r afael yn benodol â hiliaeth a phob math arall o wahaniaethu a rhagfarn, eu hamlygiadau a'u heffeithiau, ac yn ceisio eu hatal.
- 4 Mae'r rhai ohonom sy'n gyflogwyr yn derbyn ein cyfrifoldebau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974.
- 5 Nid ydym yn goddef bwlio, aflonyddu na gwahaniaethu ar unrhyw sail, a byddwn yn sicrhau bod prosesau ar waith ar gyfer rhoi gwybod am y materion difrifol hyn ac ymchwilio iddynt.
- 6 Rydym yn cydnabod y gall bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu gael effeithiau niweidiol sylweddol ar gynhyrchiant ac ar iechyd a lles corfforol a meddyliol tymor hir y bobl yr effeithir arnynt a byddwn yn gweithio i'w dileu. Bydd hyn yn golygu darparu amddiffyniad digonol i achwynwyr a dioddefwyr, ac, os canfyddir bod bwlio, aflonyddu neu wahaniaethu wedi digwydd, cymryd camau priodol yn erbyn y troseddwyr.
- 7 Rydym yn gwerthfawrogi cynhwysiant, yn gwerthfawrogi gwahaniaeth, yn annog hunan-addysg ac yn ystyried pobl yn gyfartal heb ragfarn na ffafr. Rydym yn meithrin perthnasoedd yn seiliedig ar barch y naill at y llall. Byddwn i gyd yn gweithio i roi a derbyn adborth mewn ffordd adeiladol, gan wybod y bydd hyn yn gwella creadigrwydd a chynhyrchiant.
- 8 Rydym yn deall y gall rhoi gwybod am fwlio, aflonyddu neu wahaniaethu fod yn frawychus. Os bydd unrhyw un yn rhoi gwybod am unrhyw ymddygiad o'r fath, byddwn yn ymdrechu i wneud y broses o adrodd yn glir ac yn syml, ymchwilio yn wrthrychol a pharchu cyfrinachedd os yw hynny'n bosibl. Ni ddylai unigolion sydd wedi gwneud cwynion neu gymryd rhan yn ddiodyll mewn unrhyw ymchwiliad i fwlio, aflonyddu neu wahaniaethu ddiodeff unrhyw fath o ddial neu erlid o ganlyniad.

9 Byddwn yn parchu urddas a gwahaniaethau ein gilydd, waeth beth yw lefel ein rôl mewn sefydliad.

10 Wrth i ni weithio'n barhaus i ddeall, datblygu a chyflwyno'r gwaith hwn yn well, mae'r rhai ohonom sy'n gyflogwyr yn ymrwymo i dalu i weithwyr proffesiynol sydd â phrofiad byw a / neu wybodaeth arbenigol yn y meysydd hyn i'n cynghori.

Mae SOLT ac UK Theatre yn disgwyl i bob sefydliad theatr gadw at yr egwyddorion hyn, eu harddangos yn eu gweithleoedd, eu cyfleu i'r holl staff ac ymwelwyr, ymgymryd â hyfforddiant ar gyfer yr holl staff ar gontract i sicrhau bod pawb yn deall yr ystyr y tu ôl iddynt a sefydlu gweithdrefnau cadarn i ddelio gyda mynd yn groes i'r egwyddorion.

Nodiadau ar yr egwyddorion

Mae'r gyfres hon o egwyddorion wedi cael ei haddasu o rai'r [BFI](#). Gweithiodd y BFI mewn partneriaeth â BAFTA a gyda mewnbwn gan sefydliadau blaenllaw'r diwydiant sector sgrin a Challenge Consultants (arbenigwyr mewn hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant a datblygu polisi). Cynhyrwyd egwyddorion BFI hefyd yn unol â chynghor a argymhellwyd gan arbenigwyr gweithleoedd, Acas.

Addaswyd yr egwyddorion hyn yn wreiddiol o [Gyfres o Egwyddorion](#) BFI yn 2017, ac wedyn eu [diweddarau yn 2021](#), ac mae SOLT/UK Theatre wedi eu diweddarau yn 2021 hefyd.

Beth yw'r egwyddorion?

Mae'r egwyddorion hyn yn rhan o waith ehangach SOLT ac UK Theatre ynghylch bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu yn y gweithle. Yn anad dim, maent yn bwriadu gosod naws ymddygiad sy'n hanfodol yn y diwydiant theatr, ac maent yn diffinio ac yn ceisio atal ymddygiad a allai achosi niwed neu anfantais i unigolion. Byddant hefyd yn helpu i sicrhau nad yw materion yn cynyddu i ddigwyddiadau mwy difrifol.

Drwy amlinellu ffiniau ymddygiad priodol, rydym yn bwriadu helpu sefydliadau, cyflogwyr, cyflogeion, gweithwyr, gweithwyr llawrydd, gwirfoddolwyr, cyfarwyddwyr ac ymddiriedolwyr i greu naws a diwylliant cadarnhaol.

Pam mae'r egwyddorion yn bwysig?

Mae deall beth yw ymddygiad annerbyniol yn gam pwysig wrth sefydlu diwylliant cynhwysol ar gyfer pob agwedd ar y diwydiant theatr. Mae atal yr ymddygiad hwn yn helpu i liniaru'r effeithiau sylweddol ar gynhyrchiant ac ar iechyd a lles corfforol a meddyliol tymor hir y bobl yr effeithir arnynt, ac yn caniatáu i'r gefnogaeth briodol gael ei darparu. Mae'r gyfran uchel o weithwyr llawrydd ac achlysurol yn y diwydiant theatr yn ei gwneud yn arbennig o bwysig sicrhau eu bod yn dod o dan yr egwyddorion hyn. Dylai pawb sy'n gweithio i gwmni neu sefydliad, ar brosiect neu gynhyrchiad, fod yn gwbl ymwybodol o'r disgwyliadau sy'n ymwneud ag ymddygiad derbyniol a chydabod bod y modd maent yn cyflawni eu rôl yr un mor bwysig i sicrhau llwyddiant â chymhwysedd technegol neu allu creadigol.

Ymrwymiad gan arweinwyr diwydiant

Mae'n hanfodol cael ymrwymiad didwyll gan uwch arweinwyr ar draws y diwydiant theatr i helpu i greu diwylliant cynhwysol. Mae cymeradwyaeth weladwy i'r egwyddorion hyn yn dangos nad yw bwlio, aflonyddu a gwahaniaethu yn cael eu derbyn, ac maent yn agor

amgylchedd cefnogol i'r rhai sy'n cael anhawster gyda phroblemau iechyd meddwl. Rydym yn annog pob cyflogwr i fynd ati i hyrwyddo'r egwyddorion.

Gwneud yr egwyddorion yn hygyrch

Dylai'r egwyddorion fod ar gael i bawb sy'n gweithio mewn sefydliad neu ar brosiect neu gynhyrchiad gyda sefydliadau o'r fath, yn ogystal â gweithwyr o bell, gweithwyr llawrydd a gweithwyr achlysurol. Gellir eu dosbarthu ar ffurf print ac yn electronig ar e-bost neu eu rhoi ar-lein, gan eu gwneud mor amlwg â phosibl i bawb ac mewn cymaint o wahanol fformatau â phosibl. Dylid rhoi copi o'r egwyddorion ynghyd â'u contract i bob cyflogai, gweithiwr a gweithiwr llawrydd a gofyn iddynt lofnodi datganiad i gynnal yr egwyddorion ar ddechrau unrhyw waith. Dylai pob contract gyda chyflogwyr, cyflogeion, gweithwyr, gweithwyr llawrydd, gwirfoddolwyr, cyfarwyddwyr ac ymddiriedolwyr gynnwys darpariaethau yn unol â'r canlynol:

1. Rhaid i'r unigolyn gydymffurfio â'r egwyddorion hyn (fel cânt eu diwygio o dro i dro).
2. Gall mynd yn groes i'r egwyddorion arwain at gamau disgyblu a / neu derfynu'r contract.
3. Dylai unigolion ymgysylltu â'r egwyddorion a'r arweiniad a dylent weithredu yn unol â'r wybodaeth a'r cyngor.

Mae'r sefydliadau canlynol wedi dangos cefnogaeth gyhoeddus i'r gyfres o egwyddorion:

- Association of British Theatre Technicians
- Association for Lighting Production and Design
- BECTU
- Casting Directors Guild
- Creu Cymru
- Equity
- Federation of Drama Schools
- Federation of Scottish Theatre
- Freelancers Make Theatre Work
- Incorporated Society of Musicians
- Independent Theatre Council
- League of Independent Producers
- Movement Directors Association
- Musicians' Union
- Parents and Carers in Performing Arts
- Production Managers' Forum
- Society of British Theatre Designers
- Stage Directors UK
- Stage Management Association
- Stage Sight
- Theatre and Dance NI
- Writers' Guild of Great Britain

Dydd Llun 1 Tachwedd 2021