



Canllawiau ar gyfer ymdrin â digwyddiadau hiliol yn Ysgol Gymraeg Bro Ogwr

Cyflwyniad ac egwyddorion allweddol

Mae Ysgol Gymraeg Bro Ogwr yn ymrwymedig i hybu cydraddoldeb a dathlu amrywiaeth mewn cymuned ddiogel, gynhwysol a chefnogol ar gyfer ein disgyblion, staff a rhieni. Fel a argymhellir gan Lywodraeth Cymru a DARPL, mae'r Corff Llywodraethu wedi penodi Hyrwyddwr Gwrth-hiliaeth.

Rydym ni'n credu bod gwerthfawrogi amrywiaeth a deall gwahaniaethau'n rhan annatod o gefnogi cynhwysiant ac ymdeimlad o berthyn yn ogystal â datblygiad personol ac academaidd. Trwy wreiddio amrywiaeth ar draws ein cwricwlwm, rydym yn darparu profiad cynhwysol a chyfoethogol sy'n paratoi disgyblion i ffynnu mewn byd amrywiol a chydgyssylltiedig.

Os ceir digwyddiadau hiliol mae'r canllawiau hyn yn amlinellu'r camau gweithredu i'w cymryd.

Diffiniad o Hiliaeth (DARPL):

Mae hiliaeth (yng Nghymru) yn system bŵer deongliadol ac endemig sy'n bytholi rhagfarn, gwahaniaethu, gelyniaeth a stereoteipio. Mae hiliaeth yn rhoi grwpiau ac unigolion ar y cyron dan anfantais, ac yn rhoi breintiau i'r rheini sy'n cael eu hiliaethu yn wyn. Mae nodweddion corfforol fel lliw croen a mathau o wallt, yn ogystal â diwylliant, ethnigrwydd a chrefydd, yn cael eu hiliaethu, gan achosi effaith negyddol a thrawmatig.

Diffiniad o Ddigwyddiad Hiliol (DARPL):

Unrhyw ddigwyddiad sy'n cael ei ystyried yn hiliol gan y targed neu unrhyw berson arall, yn seiliedig ar hunaniaeth hiliol, ethnigrwydd, diwylliant neu grefydd unigolyn.

Adnabod digwyddiadau ac ymddygiad hiliol

Isod ceir rhai enghreifftiau o ymddygiad hiliol posibl. Gallai'r rhain fod wedi'u hanelu at ddisgyblion, staff neu ymwelwyr â'r ysgol:

- Sylwadau hiliol megis galw enwau diffrïol, sarhadau, jôcs ac iaith hiliol
- Bygythiadau a cham-drin geiriol
- Ymosodiadau corfforol

- Gwatwar yn seiliedig ar wahaniaethau o ran lliw, hil, ethnigrwydd, cenedligrwydd, diwylliant, crefydd neu iaith
- Gwrthod cydweithredu gydag eraill, neu eu gadael allan, oherwydd unrhyw hil, ethnigrwydd, lliw croen, crefydd, cenedligrwydd, diwylliant neu iaith.
- Stereoteipio ar sail hil, ethnigrwydd, lliw croen, crefydd, cenedligrwydd, diwylliant neu iaith.
- Annog eraill i weithredu mewn modd hiliol
- Ceisio recriwtio eraill i sefydliadau a grwpiau hiliol.
- Methu rhoi triniaeth gyfartal boed yn fwriadol neu'n anfwriadol yn seiliedig ar ethnigrwydd rhywun
- Micro-ymosodiadau – Bychanu, sennu neu sarhau geiriol, dieiriau ac amgylcheddol pob dydd, boed yn fwriadol neu'n anfwriadol, sy'n cyfleu negeseuon gelyniaethus, difriol neu negyddol i dargedu pobl yn seiliedig dim ond ar eu haelodaeth o grŵp sydd ar y cyrion. (Prifysgol Caeredin)

Wrth ymdrin â digwyddiadau hiliol, dylai staff wneud y canlynol:

- gwrando'n astud
- peidio â chynhyrfu, aros yn niwtral a cheisio rhoi tawelwch meddwl
- derbyn iaith a therminoleg y disgybl(ion) yr effeithiwyd arno/arni (arnynt)
- cofio y gall fod angen dewrder sylweddol i hysbysu am ddigwyddiad
- cydnabod teimladau'r disgybl(ion) yr effeithiwyd arno/arni (arnynt)
- cadarnhau mai datgelu oedd y peth iawn i'w wneud
- dangos eu bod yn deall ei bod hi'n anodd trafod y mater
- cynnig cymorth ar unwaith; rhoi sicrwydd i'r disgybl(ion) yr effeithiwyd arno/arni (arnynt) y bydd y mater yn cael ei gymryd o ddifrif ac y bydd ymchwiliad llawn yn digwydd.

Prosesau Ymateb i Ddigwyddiad Hiliol

1. Ymwybyddiaeth Gyntaf

- Cymerwch y mater o ddifrif
- Ymatebwch ar unwaith a hysbyswch aelod o'r Uwch Dîm Arwain (UDA) a fydd yn gyfrifol am y camau nesaf
- Nid yw staff yr hysbyswyd am y digwyddiad gyntaf yn holi'r disgybl(ion) yr effeithiwyd arno/arni (arnynt) ond maent yn atgyfeirio'r mater ar unwaith at yr UDA
- Byddwch yn gefn i'r disgybl(ion) yr effeithiwyd arno/arni (arnynt)
- Logiwch y datgeliad cychwynnol ar My Concern, hyd y gellir, yng ngeiriau'r disgybl yr effeithiwyd arno/arni ei hun
- Os rhennir gwybodaeth gan riant/gofalwr yn dilyn datgeliad gartref bwriwch ymlaen â'r camau nesaf

2. Gweithdrefn

- Mae rhiant / gofalwr y disgybl(ion) yr effeithiwyd arno/arni (arnynt) a'r disgybl arall/disgyblion eraill a oedd yn gysylltiedig â'r digwyddiad yn cael eu hysbysu yn ei gylch ac yn cael gwybod y bydd ymchwiliad yn cael ei gynnal
- Aelod o'r UDA i ymchwilio er mwyn cadarnhau'r ffeithiau cyn gynted â phosibl yn dilyn y datgeliad

3. Canlyniad

Mae sancsiwn/cymorth priodol yn cael ei roi yn ei le yn unol â'n Polisi Ymddygiad ar gyfer Dysgu Cadarnhaol. Bydd ystyriaeth yn cael ei rhoi i'r canlynol:

- A ailadroddwyd yr ymddygiad?
- A oedd yr ymddygiad yn fwrriadol er mwyn peri niwed?
- A oedd diffyg dealltwriaeth?
- Beth yw oedran y disgybl?
- A oes ADY?
- A yw'r disgybl yn Blentyn sy'n Derbyn Gofal?

4. Hysbysu

- Mae rhiant / gofalwr y disgybl(ion) yr effeithiwyd arno/arni (arnynt) a'r disgybl arall/disgyblion eraill a fu'n gysylltiedig â'r digwyddiad yn cael eu hysbysu ynghylch canlyniad yr ymchwiliad
- Mae'r disgybl(ion) yr effeithiwyd arno/arni (arnynt) a'r disgybl arall/disgyblion eraill a fu'n gysylltiedig â'r digwyddiad yn cael eu hysbysu ynghylch canlyniad yr ymchwiliad a'r camau nesaf

5. Unioni

- Defnyddir dull adferol i sicrhau yr adeiledir ar berthnasoedd. Dim ond os yw, a phan fo'r disgybl(ion) yr effeithiwyd arno/arni (arnynt) yn teimlo bod yr amser yn iawn y mae hyn yn digwydd. Gall hyn ddigwydd yn dilyn dysgu gwrth-hiliol a wneir gyda'r disgybl(ion) a fu'n gysylltiedig â'r digwyddiad ar ôl hynny.

6. Cyfleoedd dysgu

- Mae dysgu gwrth-hiliol yn dilyn digwyddiad yn hollbwysig. Dylai hyn ymdrin yn uniongyrchol â'r trauma a achoswyd gan y digwyddiad yn ogystal ag archwilio achos sylfaenol y mater, ac mae angen iddo fod yn briodol i oedran. Bydd angen cytuno ar linell amser o ymyraethau ar y cam hwn hefyd.
- Bydd cyfleoedd dysgu pellach yn cael eu hystyried hefyd. Mae angen i'r rhain gael eu hystyried mewn modd sensitif ar gyfer y dosbarth cyfan, grwpiau blwyddyn cyfan a'r sefydliad dysgu cyfan mewn ymateb i ddigwyddiadau hiliol ac mewn gwaith atal ar draws ein cwricwlwm holistaidd.

7. Cofnodi

- Logiwch fanylion y digwyddiad ar My Concern – rhaid i hyn gynnwys gwybodaeth a gasglwyd gan yr holl ddisgyblion a fu'n gysylltiedig â'r digwyddiad gan gynnwys unrhyw dystion.
- Adroddwch yn dymhorol wrth y Corff Llywodraethu
- Os tybir ei fod yn ddigwyddiad hiliol, mae dyletswydd ar yr ysgol i hysbysu'r ALI yn ei gylch.

8. Camau dilynol

- Parhewch i gefnogi'r disgybl(ion) yr effeithiwyd arno/arni (arnynt) ag ymyraethau lles os oes angen. Gellir penderfynu ynghylch y cymorth hwn trwy drafodaethau gyda disgyblion a'u teuluoedd.
- Parhewch i gefnogi disgyblion ag ymyraethau priodol, gan gynnwys lles, os oes angen.
- Atgyfeiriadau at asiantaethau allanol i gael rhagor o gymorth os yn briodol

Mynd ati'n barhaus i roi canllawiau ar waith a dysgu gwersi

- Yr holl staff i ymgyswrtio â'r canlynol: [Creu Diwylliant Gwrth-hiliol mewn Ysgolion – Canllaw Ymarferol i Arweinyddi Ysgol yng Nghymru](#).
- Sicrhewch drafodaethau a datblygiad proffesiynol rheolaidd ar gyfer staff sy'n adlewyrchu arfer da.
- Parhewch i annog disgyblion i adnabod digwyddiadau hiliol a hysbysu yn eu cylch a thrafod sut y dylent ymateb.
- Gweithiwch mewn partneriaeth gydag asiantaethau eraill i hybu cydraddoldeb hiliol a defnyddio dull gwrth-hiliol rhagweithiol. Dylai'r Corff Llywodraethu chwilio am batrymau mewn perthynas â digwyddiadau hiliol megis amser, lleoliad, ethnigrwydd
- nodwch arfer da yn ymateb yr ysgol i ddigwyddiadau, gan sicrhau bod yr holl staff yn dilyn yr un canllawiau a safonau arfer da.

Dylid ymdrin â'r uchod i gyd yn unol â deddfwriaeth Diogelu Data, a dylid cynnal cyfrinachedd drwy'r amser.

Digwyddiadau sy'n cynnwys staff

Dylid ymchwilio'n drylwyr i honiad o ymddygiad hiliol yn erbyn unrhyw aelod o staff cyn cychwyn unrhyw weithdrefnau disgyblu ffurfiol. Pa un ai disgybl ynteu aelod o staff yw'r sawl (rhaf) yr effeithir arno/arni (arnynt) gan yr ymddygiad hiliol honedig, dylai'r Pennaeth ymchwilio dan bolisi a gweithdrefnau disgyblu'r ysgol i ddechrau cyn gweithredu. Dylai ddal i gael ei gofnodi fel digwyddiad hiliol.

Cefnogi'r Disgybl(ion) yr Effeithir Arno/Arni (Arnynt)

Mae'n hanfodol bod Ysgol Gymraeg Bro Ogwr yn creu hinsawdd lle mae'r sawl (rhai) yr effeithir arno/arni (arnynt) gan ddigwyddiadau hiliol yn teimlo eu bod yn gallu hysbysu amdanynt. Dylai pawb gael eu hannog i hysbysu am ddigwyddiadau y maent yn dyst iddynt hefyd, a dylid cymryd camau dilynol mewn perthynas â phob hysbysiad o'r fath. Dylai'r ysgol gynnwys rhieni neu ofalwyr wrth gynnig cymorth i ddisgybl(ion) yr effeithiwyd arno/arni (arnynt) gan ddigwyddiadau difrifol a gall fod yn briodol cynnwys asiantaethau eraill. Lle mae'r sawl (rhai) yr effeithiwyd arno/arni (arnynt) gan ddigwyddiad hiliol yn aelod(au) o staff, mae cymorth ar gael trwy eu cymdeithasau proffesiynol a/neu drwy gynllun cwnsela staff yr ALI, yn ogystal â chymorth gan gydweithwyr.

Dylid gwneud ymdrechion hefyd i sicrhau nad oes rhaid i'r disgybl(ion) yr effeithir arno/arni (arnynt) ailadrodd yr hyn a ddigwyddodd yn ystod y digwyddiad wrth staff lluosog gan y gall hyn ychwanegu at y trawma a ddioddefir. Felly, rhaid i staff a hysbysir gyntaf am ddigwyddiad beidio â holi'r disgybl(ion) yr effeithir arno/arni (arnynt) ond yn hytrach atgyfeirio'r mater ar unwaith at aelod o'r UDA.

Gweithdrefnau yn dilyn digwyddiad hiliol

Dylai pob ymddygiad hiliol gael ei drin fel mater difrifol ac ni ddylai byth fynd heb ei herio. Gellid ystyried bod methu ag ymateb yn gyfystyr â chymeradwyo ymddygiad hiliol ac fe allai hynny atal disgyblion a rhieni rhag hysbysu am ddigwyddiadau a rhannu pryderon gyda staff. Dylai ymatebion i ddigwyddiadau fod yn brydlon, yn briodol ac yn gyson. Dylai camau disgyblu fod yn unol â'r Polisi Ymddygiad Cadarnhaol ar gyfer Dysgu.

Dylai ymddygiad y disgybl(ion) a fu'n gysylltiedig â'r digwyddiad gael ei fonitro hefyd. Dylai uwch arweinwyr bwysleisio mai nod y canllawiau a'r gweithdrefnau ar gyfer ymdrin â digwyddiadau hiliol yw atal digwyddiadau o'r fath rhag digwydd ac nid cael pobl i drybini. Mae'n bwysig gwahanu'r ymddygiad oddi wrth y person. Bydd yr ysgol yn defnyddio gweithgareddau, gwaith cwricwlwm a mentrau ysgol gyfan i herio agweddau hiliol yn briodol.

Monitro ac Adolygu

Rhaid hysbysu ynghylch yr holl ddigwyddiadau hiliol ac ymdrin â hwy mewn modd priodol. Y Pennaeth sydd â chyfrifoldeb ar y cyfan am ymdrin â digwyddiadau hiliol.

Bydd patrwm a mynychder digwyddiadau hiliol yn cael eu dadansoddi i oleuo cynlluniau ar gyfer y dyfodol, a bydd Llywodraethwyr yn cael eu hysbysu o leiaf yn flynyddol am y sefyllfa gyfredol.

Bydd y canllawiau hyn yn cael eu hadolygu'n rheolaidd yn unol â chylch monitro ac adolygu'r ysgol.



Guidance for dealing with racist incidents at Ysgol Gymraeg Bro Ogwr

Introduction and key principles

Ysgol Gymraeg Bro Ogwr is committed to promoting equality and celebrating diversity in a safe, inclusive and supportive community for our pupils, staff and parents. As recommended by the Welsh Government and DARPL the Board of Governors has appointed an Anti-Racism Champion.

We believe that valuing diversity and understanding differences is integral to supporting inclusion and belonging as well as personal and academic development. By embedding diversity across our curriculum, we provide an inclusive and enriching experience that prepares pupils to thrive in a diverse and interconnected world.

Should racist incidents arise this guidance outlines the actions to be taken.

Definition of Racism (DARPL):

Racism (in Wales) is a constructed and endemic power system which perpetuates prejudice, discrimination, hostility and stereotyping. Racism disadvantages marginalised groups and individuals, privileges those racialised as white. Physical features such as skin colour and hair types as well as culture, ethnicity and religion are racialised causing negative and traumatic impact.

Definition of a Racist Incident (DARPL):

Any incident which is perceived to be racist by the target or any other person, based on a person's racialised identity, ethnicity, culture or religion.

Identifying racist incidents and behaviour

Detailed below are some examples of possible racist behaviour. These could be aimed at pupils, staff or visitors to the school:

- Racist comments such as derogatory name-calling, insults, racist jokes and language
- Verbal abuse and threats
- Physical assaults
- Ridicule based on differences of colour, race, ethnicity, nationality, culture, religion or language
- Refusal to co-operate with, or the exclusion of others because of any of race, ethnicity, skin colour, religion, nationality, culture or language.

- Stereotyping on the basis of race, ethnicity, skin colour, religion, nationality, culture or language.
- Incitement of others to act in a racist manner
- Attempting to recruit others to racist organisations and groups.
- Failing to provide equal treatment intentional or unintentional based on a person's ethnicity
- Micro-aggressions - Everyday verbal, non-verbal and environmental slights, snubs or insults, whether intentional or unintentional, which communicate hostile, derogatory or negative messages to target persons based solely upon their marginalized group membership. (The University of Edinburgh)

When dealing with racist incidents, staff should:

- listen attentively
- remain calm, neutral and reassuring
- accept the affected pupil(s)'s language and terminology
- remember that to report an incident may need considerable courage
- acknowledge the feelings of the affected pupil(s)
- confirm they were right to make the disclosure
- show they understand the difficulty in discussing the matter
- offer immediate support; reassure the affected pupil(s) that the matter will be treated seriously and that a full investigation will take place.

Racial Incident Response Processes

1. First Awareness

- Treat the issue seriously
- Respond immediately and inform a member of the Senior Leadership Team (SLT) who will be responsible for next steps
- Staff who are first informed about the incident do not question the affected pupil(s) but refer immediately to SLT
- Support the affected pupil(s)
- Log initial disclosure on My Concern, as far as possible, in the affected pupil's own words
- If information is shared from parent/carer following a disclosure at home proceed with next steps

2. Procedure

- Parent / carer of the affected pupil(s) and other pupil(s) involved are informed of the incident and that an investigation will take place
- A member of the SLT to investigate establishing facts as soon as possible following disclosure

3. Consequence

Appropriate sanction/support is put into place in line with our Behaviour for Positive Learning Policy. Consideration will be given to the following:

- Was the behaviour repeated?
- Was the behaviour intentional to cause harm?
- Was there a lack of understanding?
- What age is the pupil?
- Is there an ALN?
- Is the pupil CLA?

4. Inform

- Parent / carer of the affected pupil(s) and other pupil(s) involved are notified of the outcome of the investigation
- Affected pupil(s) and other pupil(s) involved informed of the outcome of the investigation and next steps

5. Repair

- A Restorative approach is taken to ensure relationships are built upon. This only occurs if, and when the affected pupil(s) feels it's the right time. This may take place following anti-racist learning undertaken with pupil(s) involved following the incident.

6. Learning opportunities

- Anti-racist learning following an incident is crucial. This should directly address the trauma caused by the incident as well as exploring the root cause of the issue, and it needs to be age appropriate. A timeline of interventions will also need to be agreed at this stage.
- Further learning opportunities will also be considered. These need to be sensitively considered for whole class, whole year groups and whole learning organisation in response to racist incidents and in prevention across our holistic curriculum.

7. Record

- Log details of incident on My Concern – this must include information gathered from all pupils involved including any witnesses.
- Report termly to Governing Body
- If deemed a racist incident, school has a duty to report it to the LA.

8. Follow-up

- Continue to support Affected pupil(s) with Wellbeing interventions if needed. This support can be decided through discussions with pupils and family.
- Continue to support pupils with appropriate interventions, including wellbeing, if needed.
- Referrals to external agencies for further support if appropriate

Ongoing guidance implementation and learning

- All staff to familiarise themselves with: [Creating an Anti-Racist Culture in Schools - A Practical Guide for School Leaders in Wales](#).
- Ensure regular discussions and professional development of staff to reflect good practice.
- Continue to encourage pupils to identify and report racist incidents and discuss how they should respond.
- Work in partnership with other agencies to promote racial equality and take a proactive anti-racist approach.
The Governing Body should look for patterns around racist incidents such as time, location, ethnicity
- identify good practice in the school's response to incidents, ensure that all staff follow same guidance and standards of good practice.

All the above should be dealt with in accordance with Data Protection, and confidentiality should be maintained at all times.

Incidents involving staff

An allegation of racist behaviour against any member of staff should be investigated thoroughly before any formal disciplinary procedures are instigated. Whether the affected person(s) of alleged racist behaviour is a pupil or member of staff, the Headteacher should initially investigate under the school's disciplinary policy and procedures before taking action. It should still be recorded as a racist incident.

Supporting the Affected pupil(s)

It is vital that Ysgol Gymraeg Bro Ogwr creates a climate in which the affected person(s) of racist incidents feel able to report them. Everyone should also be encouraged to report any incident they witness, and all such reports should be followed up. Both schools should involve parents or carers when offering support to affected pupil(s) of serious incidents and it may be appropriate to involve other agencies. Where the affected person(s) of a racist incident is a member of staff, support is available through their professional associations and/or through the LA staff counselling scheme, in addition to support from colleagues.

Efforts should also be made to ensure the affected pupil(s) do not have to repeat what happened during the incident to multiple staff as this can add to the trauma suffered. Therefore, it is imperative that staff who are first informed about an incident do not question the affected pupil(s) but refer immediately to a member of the SLT.

Procedures following a racist incident

All racist behaviour should be treated as a serious matter and should never go unchallenged. A failure to respond could be seen as condoning racist behaviour and could discourage pupils and parents from reporting incidents and sharing concerns with staff. Responses to incidents should be prompt, appropriate and consistent. Disciplinary action should be in line with the Positive Behaviour for Learning Policy.

The behaviour of pupil(s) involved should also be monitored. Senior leaders should emphasise that the aim of the guidance and procedures for dealing with racist incidents is to prevent such incidents from occurring and not to get people into trouble. It is important to separate the behaviour from the person. The school will use activities, curriculum work and whole-school initiatives to appropriately challenge racist attitudes.

Commented [TD1]: Appropriately challenge?

Monitoring and Review

All racist incidents must be reported and dealt with appropriately. Overall responsibility for dealing with racist incidents lies with the Headteacher.

The pattern and frequency of racist incidents will be analysed to inform future planning, and Governors will be informed at least annually about the current situation.

These guidelines will be reviewed regularly in line with the school's monitoring and review cycle.

September 2026