



POLISI CYDRADDOLDEB STRATEGOL

DYRO DY LAW I MI AC FE AWN I BEN Y MYNYDD

Drwy gydweithio ac ymddiried yn ein gilydd rydym am sicrhau fod pob disgybl yn cyrraedd i ben mynydd ei allu a'i dalentau. Gwnawn hynny drwy gynnig cyfle, cynhaliaeth ac arweiniad o fewn cymdeithas bositif, eangfrydig, diogel a gwar.

Gweledigaeth ar gyfer ein disgyblion

Rydym am ddisgyblion rhugl yn y Gymraeg a'r Saesneg sydd yn falch o draddodiad ac etifeddiaeth eu hardal a'u gwlad. Ceisiwn ddinasyddion cytbwys a chyfrifol sy'n parchu hawliau unigolion eraill ac sydd yn gyfforddus a'u hunain. Bydd ganddynt barch at eu meddyliau, eu hysbryd, a'u cyrff ac fe fydd ganddynt orwelion eang a chwilfrydedd am wybodaeth newydd. Meddant ar y medrau angenrheidiol i fanteisio ar her a sialens y dyfodol yn y byd gwaith ac yn y gymdeithas a byddent am barhau i dyfu a datblygu fel dysgwyr gydol oes a dinasyddion y byd.

1 Y weledigaeth o ran cydraddoldeb ac amcanion cydraddoldeb	3
2 Yr agenda cydraddoldeb genedlaethol	
2.1 Deddf Cydraddoldeb 2010	3
2.2 Deddf Hawliau Dynol 1998	4
2.3 Deddf y Gymraeg 1993 a Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011.....	4
2.4 Deddf Gwrthderfysgaeth a Diogelwch 2015.....	4
2.5 Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014.....	5
3 Cam-drin wedi'i ysgogi gan gasineb.....	5
4 Disgyblion	6
4.1 Ysgol i bawb	6
4.2 Sut rydym yn sicrhau cydraddoldeb	6
4.3 Pa gymorth y gallwch ddisgwyl ei gael?.....	7
4.4 Camau Gweithredu Cadarnhaol.....	7
4.5 Cyfathrebu	7
4.6 Cwricwlwm, adnoddau a chynnwys	7
4.7 Prynu nwyddau a gwasanaethau a gweithio mewn partneriaeth	8
4.8 Ymgysylltu	8
4.9 Hyfforddiant	8
4.10 Cwynion a sylwadau	9
5. Gwahaniaethu, erledigaeth ac aflonyddu.....	9
5.1. Gwahaniaethu	9
5.2 Aflonyddu gan gynnwys bwlio	9
5.3 Erledigaeth.....	10
5.4. Gwahaniaethu	10
6 Perfformiad/safonau - y ffordd rydym yn cyflawni'r polisi.....	11
6.1 Arwain a Rheoli.....	11
6.2 Gwneud penderfyniadau ac Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb.....	11
6.3 Nodi a gwybodaeth cydraddoldeb.....	11
7 Cyflogaeth.....	11
7.1 Cyflogaeth.....	11
7.2 Ceisiadau mewn perthynas â nodwedd warchodedig	12
7.3 Camau gweithredu cadarnhaol ym maes Cyflogaeth.....	12
7.4 Monitro a chyhoeddi gwybodaeth am gyflogaeth	12
8 Cynllun Gweithredu 2016-2020	12
 Atodiad 1: Protocol ar Gyfer Ymateb i Ymddygiad Gwahaniaethol	13
Atodiad 2: Ymagwedd Gwrth-Hiliaeth	14
Atodiad 3: Arfer Dda i Staff	18
Atodiad 4: Protocol ar Gyfer Ymateb i Ddigwyddiad o Hiliaeth	19

Gweledigaeth/neu egwyddorion yr ysgol

“Dyro dy law i mi ac fe awn i ben y mynydd”

Drwy gydweithio ac ymddiried yn ein gilydd rydym am sicrhau fod pob disgybl yn cyrraedd i ben mynydd ei allu a'i dalentau. Gwnawn hynny drwy gynnig cyfle, cynhaliaeth ac arweiniad o fewn cymdeithas bositif, eangfrydig, diogel a gwar.

Gweledigaeth ar gyfer ein disgyblion

Rydym am ddisgyblion rhugl yn y Gymraeg a'r Saesneg sydd yn falch o draddodiad ac etifeddiaeth eu hardal a'u gwlad, Ceisiwn ddinasyddion cytbwys a chyfrifol sy'n parchu hawliau unigolion eraill ac sydd yn gyfforddus a'u hunain. Bydd ganddynt barch at eu meddyliau, eu hysbryd, a'u cyrff ac fe fydd ganddynt orwelion eang a chwilfrydedd am wybodaeth newydd. Meddant ar y medrau angenrheidiol i fanteisio ar her a sialens y dyfodol yn y byd gwaith ac yn y gymdeithas a byddent am barhau i dyfu a datblygu fel dysgwyr gydol oes a dinasyddion y byd.

Hwn yw Cynllun Cydraddoldeb Strategol yr ysgol (SEP) - mae'n adeiladu ar Bolisi Anabledd, Cynllun Cydraddoldeb Hiliol a Pholisïau Cydraddoldeb blaenorol yr ysgol. Mae'n rhychwantu Polisi Cynhwysiant yr ysgol ac ati. Mae'r polisi hwn yn perthyn i bawb ac mae'n berthnasol i bob disgybl, staff addysgu a staff gweinyddol, rhieni, gofalwyr, cefnogwyr a'r gymuned leol.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn rhoi'r fframwaith i ni ar gyfer y cynllun hwn. Mae Deddf Hawliau Dynol 1998, Deddf yr Iaith Gymraeg 1998 a Mesur yr Iaith Gymraeg (Cymru) 2011 hefyd yn berthnasol i'r polisi hwn. Cymeradwywyd y Cynllun hwn gan Gorff Llywodraethol yr Ysgol.

1. Y weledigaeth o ran cydraddoldeb ac amcanion cydraddoldeb

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn ofynnol i bob ysgol roi amcanion cydraddoldeb ar waith erbyn mis Ebrill 2012. Mae'r amcanion hyn yn cwmpasu pob un o'r nodweddion gwarchodedig canlynol: oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu greddo, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol, ac maent yn cynnwys y Gymraeg yng Nghymru.

2. Agenda cydraddoldeb cenedlaethol

Mae'r darnau canlynol o ddeddfwriaeth wrth wraidd yr agenda cydraddoldeb.

2.1 Deddf Cydraddoldeb 2010

Mae naw nodwedd warchodedig Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cynnwys pawb: oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu greddo, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol.

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn nodi Dyletswyddau'r Sector Cyhoeddus sy'n berthnasol i holl swyddogaethau'r ysgol:-

- Hyrwyddo cyfle cyfartal

- Hyrwyddo cysylltiadau cymunedol da
- Dileu gwahaniaethu

Nodir dyletswyddau penodol ar gyfer y sector cyhoeddus yng Nghymru yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011, fel y'u cyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru.

2.2 Deddf Hawliau Dynol 1998

Mae cyswllt annatod rhwng Hawliau Dynol a chydaddoldeb. Mae cydraddoldeb yn cael ei drin fel hawl ddynol sylfaenol, ar sail yr egwyddor y dylid rhoi'r un parch tuag at urddas cynhenid pob person.

Mae Erthygl 14 o'r Ddeddf Hawliau Dynol yn gwahardd gwahaniaethu 'ar unrhyw sail megis rhyw, hil, lliw, iaith, crefydd, barn wleidyddol neu farn arall, cefndir cenedlaethol neu gymdeithasol, cyswllt gyda lleiafrif cenedlaethol, eiddo, genedigaeth neu statws arall'.

Diben y geiriau 'statws arall' yw cynnwys, ymhlith pethau eraill, gyfeiriadedd rhywiol, anghyfreithlondeb, statws priodasol, aelodaeth o undeb llafur, trawsrywioledd, anabledd, gofawyr a charcharu.

Dim ond pan fydd wedi'i hatodi i gŵyn sy'n ymwneud ag un o erthyglau eraill y Confensiwn megis Erthygl 3: yr hawl i fywyd, rhyddid a diogelwch unigolyn neu Erthygl 8: yr hawl i gael gohebiaeth, cartref a bywyd teuluol a phreifat, y gellir defnyddio Erthygl 14.

Mewn rhai achosion mae Deddf Hawliau Dynol 1998 yn rhoi mwy o hawliau i bobl nag y mae deddfwriaeth arall ynglŷn â chydaddoldeb yn ei wneud oherwydd mae'n barnu triniaeth yn erbyn safon sefydlog ac nid yw'n dibynnu ar gymharu'r driniaeth a roddir i un grŵp o bobl â'r driniaeth a roddir i grŵp arall.

2.3 Deddf y Gymraeg 1993 a Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011

Mae gan y Gymraeg statws swyddogol ac mae'n perthyn i bawb yng Nghymru. Mae Mesur y Gymraeg yn sefydlu'r egwyddor y dylid trin y Gymraeg a'r Saesneg ar y sail eu bod yn gyfartal. Cymeradwywyd y Cynllun Addysg Gymraeg gan Gyngor Bro Morgannwg yn 2009 ac mae'n gymwys i bob ysgol. Mae egwyddorion y Cynllun hwnnw a'r Cynllun hwn yn debyg o ran hyrwyddo cyfle cyfartal a chysylltiadau da a byddwn yn ystyried yr iaith Gymraeg ochr yn ochr â'r nodweddion gwarchodedig eraill.

2.4 Deddf Gwrthderfysgaeth a Diogelwch 2015

Mae Adran 26 o Ddeddf Gwrthderfysgaeth a Diogelwch 2015 (y Ddeddf) yn gosod dyletswydd ar gyrff penodol ("awdurdodau penodedig", gan gynnwys ysgolion a darparwyr gofal plant cofrestredig) i roi "sylw dyledus i'r angen i atal pobl rhag cael eu tynnu i mewn i derfysgaeth".

Wrth gyflawni'r ddyletswydd yn adran 26 o'r Ddeddf, disgwylir i bob awdurdod penodedig gymryd rhan lawn yn y gwaith o atal pobl rhag cael eu tynnu i mewn i derfysgaeth.

Disgwylir i awdurdodau penodedig asesu'r risg y caiff plant eu tynnu i mewn i derfysgaeth, gan gynnwys cefnogaeth i syniadau eithafol sy'n rhan o ideoleg derfysgol.

Dylai hyn fod yn seiliedig ar ddealltwriaeth, a rennir â phartneriaid, o'r risg bosibl yn yr ardal leol.

Bydd angen i awdurdodau penodedig ddangos eu bod yn amddiffyn plant a phobl ifanc rhag cael eu tynnu i mewn i derfysgaeth drwy sicrhau bod ganddynt bolisiau diogelu cadarn ar waith i nodi plant sydd mewn perygl ac ymyrryd fel y bo'n briodol.

Dylai awdurdodau penodedig wneud yn siŵr bod staff yn cael hyfforddiant sy'n rhoi iddynt y wybodaeth a'r hyder i nodi plant sydd mewn perygl o gael eu tynnu i mewn i derfysgaeth, a herio syniadau eithafol y gellir eu defnyddio i gyfiawnhau derfysgaeth ac a rennir gan grwpiau terfysgol.

Mae'r ddyletswydd yn debygol o fod yn berthnasol i'r gwaith o gyflawni cyfrifoldebau eraill megis y ddyletswydd sy'n deillio o adran 149 o Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

2.5 Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014

O dan Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014, mae dyletswydd i gyfeirio.

"Os oes gan unrhyw unigolyn wybodaeth, pryderon neu amheuaeth bod plentyn yn dioddef, wedi dioddef niwed neu'n debygol o fod mewn perygl o niwed, eu cyfrifoldeb nhw yw sicrhau bod y pryderon yn cael eu cyfeirio."

Mae diogelu yn ymwneud â gweithredu i hyrwyddo lles plant a'u diogelu rhag niwed. Mae'n ymwneud â chadw plant yn ddiogel rhag niwed ac aflonyddu. Mae hyn yn golygu cadw plant yn ddiogel rhag damweiniau, troseddau a bwlio, a hyrwyddo eu lles mewn amgylchedd iach, diogel a chefnogol.

Mae ein hysgol yn ymrwymedig i sicrhau nad yw unigolion nac unrhyw grŵp yn cael eu tanseilio oherwydd eu hil, diwylliant, ethnigrwydd, cefndir cenedlaethol neu grefyddol. Ni ddylai unrhyw ddisgybl, cyflogai, llywodraethwr ysgol, rhiant/gofalwr nac aelod o'r gymuned brofi anfantais nac anghydraddoldeb yn yr amgylchedd dysgu neu waith yr ysgol. Rydym yn cydnabod ac yn derbyn mai cyfrifoldeb ar y cyd pob aelod o'r gymuned ysgol yw dileu gwahaniaethu yn ein hamgylcheddau dysgu a gwaith, a herio'r agweddau sy'n ei ganiatáu i ymddangos.

3. Cam-drin wedi'i ysgogi gan gasineb

Mae cam-drin wedi'i ysgogi gan gasineb yn frawychus, yn drawmatig ac fe all fod yn drosedd. Mae digwyddiad casineb yn unrhyw ddigwyddiad sy'n cael ei ganfod gan y dioddefwr neu unrhyw dyst fel un sy'n cael ei ysgogi gan ragfarn neu gasineb tuag at agwedd ar hunaniaeth unigolyn (un o'r naw nodwedd warchodedig gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, gan gynnwys hil). Nid oes rhaid i chi fod yn aelod o'r grŵp sy'n cael ei dargedu gan y gelyniaeth.

Mae digwyddiadau o'r fath yn cynnwys troseddau nad ydynt yn droseddol, fel bwlio ar y cyfryngau cymdeithasol neu sylwadau llafar.

Yr hyn sy'n ei wneud yn drosedd gasineb yw'r canfyddiad gan y dioddefwr neu'r tystion bod y weithred wedi'i hysgogi gan ragfarn neu gasineb yn seiliedig ar un o'r naw nodwedd warchodedig.

Fel ysgol rydym yn croesawu amrywiaeth diwylliannau, cefndiroedd, crefyddau a chredoau ac yn dathlu cefndiroedd yr holl ddysgwyr, staff ac eraill sy'n gysylltiedig â'r ysgol.

Nod yr ysgol yw creu diwylliant ysgol gynhwysol sy'n meithrin derbyn a pharch tuag at amrywiaeth. Trwy wneud hynny, rydym yn ceisio dyfnhau dealltwriaeth a gwybodaeth, hyrwyddo lles disgyblion a staff, a helpu pawb i gyflawni eu potensial llawn.

4. Disgyblion

4.1 Ysgol i bawb

Mae ein hysgol ar agor i bawb. Ni fyddwn yn gwahaniaethu yn ein meini prawf derbyn, wrth ddarparu addysg a mynediad at unrhyw fuddiant, gwasanaeth neu gyfleuster yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, yn erbyn unrhyw un sydd â nodwedd warchodedig.

Ni fyddwn yn gwahaniaethu ar sail:

- anabledd
- ailbennu rhywedd
- priodas a phartneriaeth sifil
- beichiogrwydd a mamolaeth
- hil
- crefydd neu gred
- rhyw
- cyfeiriadedd rhywiol
- a'r iaith Gymraeg yng Nghymru.

Oedran yw'r 9^{fed} nodwedd warchodedig. Yng nghyd-destun ysgol mae'n gymwys i bawb ac eithrio disgyblion.

Yn ein hysgol cynigir cyfleoedd o'r un safon uchel i bawb.

Mae dyletswydd yr ysgol i'n disgyblion yn mynd y tu hwnt i ddarparu addysg ffurfiol. Mae hefyd yn cwmpasu holl weithgareddau'r ysgol, megis gweithgareddau allgyrsiol a gweithgareddau hamdden, clybiau ar ôl ysgol a chlybiau gwaith cartref, gweithgareddau chwaraeon a theithiau ysgol, yn ogystal â chyfleusterau'r ysgol megis llyfrgelloedd a chyfleusterau TG ac ati.

Mae gan yr ysgol ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol ar gyfer disgyblion anabl. Mae'r ddyletswydd yn rhagflaenorol. Bydd yr ysgol yn gofyn i ddisgyblion anabl a oes angen unrhyw gymorth neu addasiadau arnynt fel y byddwn yn barod amdanynt e.e. llunio nodiadau'r wers mewn print bras neu ar ffurf electronig cyn y wers. Mewn rhai achosion efallai y caiff disgybl anabl gymorth o dan y fframwaith anghenion addysgol arbennig (AAA) o dan Ran 4 o Ddeddf Addysg 1993. Bydd yr ysgol yn gweithio'n agos gydag ysgolion cynradd a theuluoedd i gefnogi'r proses pontio.

4.2 Sut rydym yn sicrhau cydraddoldeb

Byddwn yn hybu ac yn sicrhau cydraddoldeb wrth ddarparu addysg, mynediad at fuddiannau, gwasanaeth neu gyfleusterau drwy sicrhau'r canlynol:

- Bod pobl yn ymwybodol o'r dyletswyddau cydraddoldeb ac ymrwymïadau'r ysgol o ran cydraddoldeb
- Bod pobl yn gallu mwynhau'r holl fanteision sy'n deillio o fod yn yr ysgol
- Bod pobl yn gwybod sut i ofyn am help
- Y cynigir cymorth addas i bobl e.e. cyfieithu a dehongli, cludiant, technoleg, addasiadau ac ati pan fyddai unigolyn o dan anfantais ar sail nodwedd warchodedig pe na bai'r gwasanaethau hyn ar gael - er mwyn diwallu angen, nid dim ond bodloni dymuniad.
- Bod yr effaith ar yr unigolyn dan sylw yn bwysig iawn wrth benderfynu beth sy'n rhesymol

4.3 Pa gymorth y gallwch ddisgwyl ei gael?

Dim ond os gall brofi bod y gwasanaeth hwnnw yn 'afresymol' neu'n 'anymarferol' y gall yr ysgol wrthod ddarparu cymorth neu wneud addasiadau. Fodd bynnag, dim ond i amgylchiadau penodol ac amgylchiadau nas rhagwelwyd y gall hyn fod yn gymwys.

4.4 Camau Gweithredu Cadarnhaol

Gall yr ysgol gymryd camau cadarnhaol cymesur er mwyn mynd i'r afael ag anfanteision a wynebwr gan ddisgyblion â nodwedd warchodedig, neu pan fyddai'n galluogi neu'n annog grŵp heb gynrychiolaeth ddigonol i gyfranogi. Byddwn yn casglu tystiolaeth cyn cymryd camau cadarnhaol.

4.5 Cyfathrebu

Bydd yr ysgol yn cyfathrebu â phobl mewn ffordd sy'n addas iddynt. Byddwn yn gwneud y canlynol:

- Llunio deunyddiau sy'n hawdd eu darllen, mewn iaith glir a gyda chynllun clir
- Defnyddio delweddau sy'n adlewyrchu'r ysgol a'n cymuned leol
- Gofyn i bobl nodi eu dewis ddull cyfathrebu, lle y gallwn ei gofnodi a'i ddefnyddio e.e. e-bost yn hytrach na llythyrau at rieni a gofawyr
- Darparu gwybodaeth mewn amrywiaeth o fformatau gan gynnwys print bras, Braille, ieithoedd lleol ac ati lle y bo angen
- Atodi manylion cyswllt llawn er mwyn ei gwneud yn hawdd i bobl gysylltu â ni
- Rhoi hyfforddiant a chymorth i gyflogeion o ran cyfathrebu

Mae'r ysgol yn cydnabod iaith Arwyddion Prydain fel iaith yn ei rhinwedd ei hun. Bydd yr ysgol yn hyrwyddo diwylliant a hunaniaeth Pobl Fyddar ac yn defnyddio deunydd dehongli a recordiadau addas yn BSL pan yn anghenrheidiol.

Byddwn yn rhoi hyfforddiant perthnasol i staff ym meysydd cydraddoldeb pobl fyddar a sgiliau BSL ac yn rhoi gwybod amdano i bob aelod o staff sydd â'r sgiliau perthnasol i ymdrin â disgyblion, ymwelwyr, rhieni a llywodraethwyr.

4.6 Cwricwlwm, adnoddau a chynnwys

Byddwn yn sicrhau cydraddoldeb drwy'r cwricwlwm yn y deunyddiau a'r gweithgareddau amrywiol a heriol a ddewisir gennym. Byddwn yn helpu plant a phobl ifanc i ystyried eu bywydau a'u hunaniaeth bersonol, a hynny yng ngoleuni profiadau pobl sy'n debyg ac yn wahanol iddynt.

Bydd y delweddau a ddefnyddir gennym yn adlewyrchu natur amrywiol cymdeithas mewn ffordd gadarnhaol er mwyn cyflawni trydedd ddyletswydd y Ddeddf Cydraddoldeb - sef hyrwyddo cysylltiadau da rhwng pobl. Ni fyddwn yn hepgor nac yn osgoi materion cydraddoldeb penodol oherwydd, petaem yn gwneud hynny, byddem yn hyrwyddo darlun anghywir o bobl Bro Morgannwg.

Byddwn yn croesawu pobl o bob un o'r grwpiau nodweddion gwarchodedig i'n hysgol er mwyn rhannu eu sgiliau a'u profiad. Byddwn yn gwneud yn siŵr bod pawb yn teimlo'n gartrefol.

4.7 Prynu nwyddau a gwasanaethau a gweithio mewn partneriaeth

Bydd yr ysgol yn trosglwyddo ei dyletswyddau o ran cydraddoldeb i unrhyw berson neu gorff:

- sy'n gweithio i ni neu gyda ni,
- yn dosbarthu nwyddau ar ein rhan,
- p'un a yw'n gyflogedig, yn wirfoddol neu'n bartner.

Bydd holl gontractau'r ysgol yn nodi bod yn rhaid iddynt gyrraedd y safonau cydraddoldeb fel y'u nodir yn y Cynllun hwn. Mae hyn yn golygu y bydd gweithgareddau sy'n ymwneud â'r ysgol yn deg ac yn gyfartal i bob cyflogai, disgybl a rhiant.

4.8 Ymgysylltu

Mae'r ysgol yn ymgynghori â phob un o randdeiliaid yr ysgol ynghylch materion sy'n ymwneud â hwy, gan gynnwys y Cynllun hwn a'r Amcanion Cydraddoldeb, ac mae'n rhoi cyfle iddynt gyfranogi yn y materion hynny. Bydd ymgysylltu â phobl yn darparu tystiolaeth er mwyn i ni allu gweld pa mor dda rydym yn perfformio o ran sicrhau cydraddoldeb.

Mae gan yr ysgol weithdrefnau ar gyfer nodi'r hyn y mae rhanddeiliaid yn ei feddwl ac yn ei deimlo am yr ysgol.

4.9 Hyfforddiant

Bydd yr ysgol yn gwneud yn siŵr bod pawb sy'n ymwneud â'r ysgol yn ymwybodol o'n hymrwymadau o ran cydraddoldeb a'u dyletswydd bersonol o dan yr ymrwymadau hynny. Byddwn yn rhoi hyfforddiant addas i bob aelod o staff a disgybl. Lle mae problemau neu broblemau posibl e.e. tensiynau cymdeithasol, byddwn yn parhau i fynd i'r afael â materion drwy'r cwricwlwm, sesiynau bugeiliol a, lle y bo angen, yn defnyddio ymyriadau allanol wedi'u targedu, er enghraifft Dangos y Cerdyn Coch i Hiliaeth.

Byddwn yn annog cyflogeion a llywodraethwyr i barhau i ddatblygu eu dysgu a'u profiad o faterion cydraddoldeb drwy amrywiaeth o ddulliau gan gynnwys astudio, cysgodi, partneriaethau a gwaith gefeillio ac ati.

4.10 Cwynion a sylwadau

Mae'r ysgol yn annog cyfathrebu cynnar am unrhyw bryderon. Mae'r polisi cwynion ar gael ar y wefan neu drwy gysylltu gyda'r ysgol. Mae gwasanaeth eirioli a chymorth personol ar gael i blant a phobl sydd eu hangen.

5. Gwahaniaethu, erledigaeth ac aflonyddu

5.1. Gwahaniaethu

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn amddiffyn pobl rhag gwahaniaethu. Bydd yr ysgol yn gwneud yn siŵr na fydd unrhyw beth a wnawn yn gwahaniaethu yn erbyn unrhyw berson neu bobl ar sail nodwedd warchodedig. Mae Hawliau Dynol yn gymwys i bawb mewn perthynas â'r ysgol.

Mae pedwar math o wahaniaethu anghyfreithlon, fel y'u diffinnir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Maent yn gymwys i'r ffordd y darperir gwasanaethau a chyflogaeth ar draws y nodweddion gwarchodedig:

1. **Gwahaniaethu uniongyrchol** – pan fydd unigolyn yn trin unigolyn arall yn llai ffafriol oherwydd nodwedd warchodedig e.e. gwrthod rhoi lle i belntyn oherwydd nodwedd gwarchodedig.
2. **Gwahaniaethu uniongyrchol cyfun (deuol) /croestoriadedd** - pan fydd unigolyn yn cael ei drin yn llai ffafriol oherwydd cyfuniad o nodweddion gwarchodedig e.e. mae ysgol yn gwahardd disgybl am ei fod yn ddu ac yn wrywaidd.

Mae **gwahaniaethu ar sail cysylltiad** bellach yn anghyfreithlon. Mae gwahaniaethau uniongyrchol yn digwydd pan fyddwch yn trin disgybl yn llai ffafriol oherwydd ei gysylltiad ag unigolyn arall sydd â nodwedd warchodedig e.e. mae ei frawd yn berson anabl.

Mae **gwahaniaethu yn seiliedig ar ganfyddiad** bellach yn anghyfreithlon. Mae gwahaniaethu uniongyrchol hefyd yn digwydd pan fyddwch yn trin disgybl yn llai ffafriol am eich bod yn meddwl, drwy gangymeriad, fod ganddo nodwedd warchodedig e.e. gwahaniaethu yn erbyn person ifanc y credir ei fod yn hoyw, hyd yn oed os nad yw'n hoyw.

3. **Gwahaniaethau anuniongyrchol** – pan ymddengys fod polisi neu arfer yn niwtral ond mae'r effaith yn rhoi grŵp o bobl o dan gryn anfantais e.e. cod gwisg ysgol llym nad yw'n cyfrif am ddillad sy'n gysylltiedig â chrefydd.
4. **Gwahaniaethu sy'n deillio o anabledd** – pan gaiff unigolyn ei drin yn llai ffafriol oherwydd rhywbeth sy'n ymwneud â'u nam e.e. disgybl ag anabledd dysgu sy'n cael ei ddisgyblu am beidio ag ufuddhau i reol nad oedd wedi'i deall am nad oedd yn deall yr arwydd.

5.2 Aflonyddu gan gynnwys bwlio

Bydd gwaith yr ysgol mewn perthynas ag addysg bersonol a chymdeithasol yn helpu i adeiladu cymuned ysgol sy'n deall ac yn profi cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn amddiffyn pobl rhag aflonydd. Mae aflonyddu yn ymddygiad nad oes ei eisiau sydd â'r nod o dreisio urddas unigolyn neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, sarhaus neu dramgwyddus i'r unigolyn hwnnw neu'n sy'n achosi i hynny ddigwydd.

Cyfrifoldeb yr ysgol yw amddiffyn disgyblion, darpar ddisgyblion, cyn-ddisgyblion, cyflogeion ac ati rhag aflonyddu. Bydd yr ysgol yn mynd ati mewn ffordd ragweithiol i amddiffyn pobl drwy godi ymwybyddiaeth, hyfforddi athrawon a disgyblion ac annog pobl i roi gwybod am achosion o aflonyddu a bydd yn ymdrin â phroblemau wrth iddynt godi.

Mae aflonyddu bellach yn cynnwys **aflonyddu yn seiliedig ar gysylltiad** h.y. ffrind person anabl, **neu ganfyddiad** h.y. unigolyn y credir ei fod yn Fwslim mewn camgymeriad.

Lle y ceir achosion o fwlio yn yr ysgol ac yn gysylltiedig â hi, byddwn yn ymdrin â'r achosion hyn yn brydlon ac yn sensitif. Rydym yn cydnabod bod achosion a ysgogir gan ragfarn yn erbyn pobl â nodwedd benodol, neu fwlio sy'n effeithio ar un grŵp o bobl yn benodol, yn cael mwy o effaith negyddol ar y bobl sy'n gysylltiedig â'r achosion hynny a chymuned yr ysgol.

5.3 Erledigaeth

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn amddiffyn pobl rhag erledigaeth ar sail unrhyw un o'r nodweddion gwarchodedig. Y diffiniad o Erledigaeth yw pan fydd unigolyn yn trin person arall yn anffafriol am ei fod wedi cyflawni, neu am y credir y bydd yn cyflawni, 'gweithred warchodedig.'

Mae 'gweithred warchodedig' yn weithred sy'n cynnwys rhoi gwybodaeth neu dystiolaeth o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, dwyn achos cyfreithiol, neu wneud honiad mewn perthynas â'r Ddeddf, ar yr amod ei fod wedi gwneud hynny yn ddidwyll. Hynny yw, roeddent yn credu eu bod yn ymddwyn yn onest.

5.4. Gwahaniaethu

Mae galw enwau, ymosodiadau corfforol, bygythiadau, lledaenu sion anwir yn bersonol ac ar-lein oll yn fwy difrifol byth pan gaiff unigolyn ei erlyn oherwydd pwy ydyw. Gwyddom fod gwahaniaethu a rhagfarn yn arbennig o niweidiol i'r unigolyn a'r teulu, ffrindiau a chymuned yr ysgol. Bydd yr ysgol yn cymryd achosion o wahaniaethu o ddifrif ac yn ymdrin â hwy yn sensitif. Mae honiadau anwir hefyd yn cael eu cymryd o ddifrif.

Byddwn yn chwarae rhan weithredol pan nodir achos o wahaniaethu sy'n ymwneud â'n cyflogeion, ein disgyblion neu ein safle.

Caiff achosion o wahaniaethu sy'n cynnwys oedolion eu trin yn wahanol i'r rhai sy'n cynnwys plant a phobl ifanc. Mae pob oedolyn yn llwyr gyfrifol am ei weithredoedd. Efallai y bydd angen cymorth ac addysg ar blant a phobl ifanc mewn perthynas â materion sy'n ymwneud â rhagfarn a gwahaniaethu ac, felly, byddwn yn ceisio dod o hyd i atebion sy'n cynnwys y grŵp cyfan neu unigolion. Byddwn yn gweithio gyda

phartneriaid i ddod o hyd i atebion, yn enwedig lle mae achosion yn gymhleth neu lle maent yn cynnwys grŵp ehangach o bobl.

6. Perfformiad/safonau - y ffordd rydym yn cyflawni'r polisi

6.1 Arwain a Rheoli

Y Corff Llywodraethu sy'n gyfrifol am sicrhau bod yr ysgol yn cyflawni ei chyfrifoldebau cyfreithiol o ran cydraddoldeb. Mae gan aelod o'r Corff Llywodraethu friff gwylio ar gyfer materion cydraddoldeb ac amrywiaeth. Gyda chymorth y Pennaeth, bydd y Corff Llywodraethu yn sicrhau y caiff y Cynllun hwn ei roi ar waith.

Mae materion cydraddoldeb yn eitem reolaidd ar agenda cyfarfodydd y Corff Llywodraethu ac mae llywodraethwr yn gyfrifol am gydraddoldebau ac amrywiaeth.

Y person a enwir sy'n gyfrifol am ymdrin ag achosion o wahaniaethu neu fwlio y rhoddwyd gwybod amdanynt yw'r Pennaeth Blwyddyn. Bydd yr ysgol yn sicrhau y rhoddir gwybod am bob achos o wahaniaethu ac y caiff ei gofnodi mewn cofrestr. Mae'r achosion hyn yn ymwneud â'r ysgol, ei disgyblion a'i staff. Rhennir y gofrestr gyda'r awdurdod lleol er mwyn ei helpu i gynllunio gwaith gwrth-wahaniaethu. Ni fydd yr ysgol na'r awdurdod lleol byth yn cyhoeddi manylion unigolion a oedd yn gysylltiedig â digwyddiadau.

Mae gan aelod o'r Uwch Dîm Arwain gyfrifoldeb am weithredu a hyrwyddo materion cydraddoldeb.

6.2 Gwneud penderfyniadau ac Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb

Mae asesu effaith yn cyfeirio at y gwaith o adolygu pob cynllun a pholisi presennol a rhai arfaethedig er mwyn ein helpu i hyrwyddo cydraddoldeb a sicrhau nad oes unrhyw berson yn wynebu anfantais oherwydd gweithgareddau'r Ysgol drwy wahaniaethu. Mae asesiadau effaith yn broses barhaus sy'n sicrhau bod cynlluniau a pholisïau'r ysgol yn cael eu datblygu mewn ffordd sy'n gynyddol gynhwysol a theg.

Fel rhan o gydymffurfiaeth yr Ysgol hon â dyletswyddau penodol y Ddeddf, byddwn yn parhau i gynnal asesiad effaith o bob polisi a chynllun newydd cyn ei roi ar waith. Yn yr un modd, byddwn yn asesu ein polisïau a'n cynlluniau presennol pryd bynnag y cant eu hadolygu. Fel y cyfryw, caiff asesiadau effaith eu cynnwys yn adolygiad a gynlluniwyd yr Ysgol o bob polisi a'r broses o'u diwygio.

6.3 Nodi gwybodaeth cydraddoldeb

Bydd yr ysgol yn nodi a dadansoddi data yn flynyddol er mwyn gwerthuso sut rydym yn cyflawni'r ddyletswydd cydraddoldeb.

7. Cyflogaeth

7.1 Cyflogaeth

Nod yr ysgol yw bod yn gyflogwr teg a hyrwyddo diwylliant gwaith cyfeillgar. Heb frwdfrydedd ymroddedig a phobl fedrus sydd wedi'i grymuso ni all yr ysgol lwyddo. Byddwn yn creu amgylchedd iach, diogel a chefnogol lle y caiff pobl eu parchu am bwy ydynt ac y gall cyflogeion berfformio ar eu gorau.

Rydym am i'n gweithlu adlewyrchu cymdeithas ym Mro Morgannwg a Chymru. Mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol yn erbyn pobl wrth ddewis a chyflogi pobl, o ran cyflogaeth, mynediad at hyfforddiant, cael dyrchafiad, trosglwyddo, ymddeol, diswyddo a buddiannau eraill ar sail unrhyw un o'r nodweddion gwarchodedig.

Cwmpesir cyflogeion yr ysgol gan Bolisi Cyflog yr ysgol sy'n sicrhau bod gennym raddfeydd cyflog cadarn, prosesau rheoli perfformiad ac ymrwymiad i ddatblygiad proffesiynol parhaus ar gyfer cyflogeion ar bob lefel o gyflogaeth.

7.2 Ceisiadau mewn perthynas â nodwedd warchodedig

Byddwn yn gwneud pob ymdrech resymol i ganiatáu ceisiadau cyflogeion sy'n ymwneud â nodwedd warchodedig, gan gynnwys gwisg, bwyd, gwyliau, amseroedd gweddïo, patrymau gwaith, absenoldeb o'r gwaith, cymorth, addasiadau ffisegol ac ati er mwyn peidio â gwahaniaethu.

7.3 Camau gweithredu cadarnhaol ym maes Cyflogaeth

Gellir cymryd camau cadarnhaol er mwyn gwrthbwysio effeithiau gwahaniaethu yn y gorffennol, fel y gall pobl mewn grwpiau o'r fath wireddu eu potensial. Bydd yn darparu tystiolaeth i ategu ein cred bod anfanteision neu dangynrychiolaeth o'r fath yn bodoli cyn gweithredu.

7.4 Monitro a chyhoeddi gwybodaeth am gyflogaeth

Byddwn yn monitro ac yn cyhoeddi gwybodaeth cydraddoldeb am ein gweithlu yn unol â Chynllun Cynllun Cydraddoldeb Strategol Cyngor Bro Morgannwg. Mae hyn yn cynnwys monitro gweithgarwch recriwtio, datblygiad cyflogeion a chyfraddau cadw.

Mae gwasanaeth cyflogres y cyngor yn ein helpu i wneud hyn. Byddwn yn cyhoeddi data mewn ffordd nad yw'n nodi pwy yw unigolion.

Ni fydd ffigurau ar gyfer cyflogaeth yn ein hysbysu am y rheswm dros unrhyw wahaniaethau. Ar gyfer achosion unrhyw wahaniaethau a chamau gweithredu, byddwn yn holi cyflogeion presennol a darpar gyflogeion ynghylch eu barn a'u profiad.

8. Cynllun Gweithredu

Mae cydraddoldeb ac amrywiaeth yn rhan arferol o fusnes yr ysgol bob dydd. Mae'r cynllun gweithredu hwn yn nodi prif brosiectau cydraddoldeb yr ysgol. Efallai y bydd angen gwneud mwy o waith neu waith gwahanol wrth i gyfleoedd godi.

Atodiad Protocol ar Gyfer Ymateb i Ymddygiad Gwahaniaethol

1

Ymateb i wahaniaethu uniongyrchol/anuniongyrchol:

Cam 1:

- Mae aelod o staff yn clywed neu'n cael gwybod am ymddygiad gwahaniaethol
- Mae'r aelod o staff yn ymateb drwy herio'r ymddygiad hwn. Enghreifftiau o ymatebion:
"Nid yw'r iaith hon yn dderbyniol"
"Mae'r term hwn yn sarhaus i rywun sydd yn....Wyt ti'n deall ystyr y gair?"

Cam 2:

- Mae'r aelod o staff yn cofnodi'r ymddygiad ar Classcharts ac ar My Concern

Cam 3:

- Bydd Pennaeth Blwyddyn/Arweinydd Cynradd yn ymchwilio'n llawn i'r sefyllfa ac yn cysylltu â rhieni'r disgyblion dan sylw
- Pan fydd y sefyllfa wedi cael ei hymchwilio, bydd canlyniadau yn cael eu penderfynu yn unol â pholisi'r Ysgol
- Mae angen addysg hefyd wrth ddelio â'r rhai sy'n gyfrifol am ddigwyddiadau gwahaniaethol. Pan fydd digwyddiadau yn deillio o ddiffyg dealltwriaeth, bydd y dysgwr/dysgwyr yn cael eu cyfeirio at ddarllen / tasg empathi / myfyrio ar y niwed a achoswyd / archwilio tarddiad eu rhagfarnau eu hunain
- Pan fydd y digwyddiad yn deillio o fwriad i achosi niwed / gofid / neu pan fo'n ddigwyddiad gwahaniaethol ailadroddus, bydd y disgyblion dan sylw yn derbyn canlyniad yn unol â pholisïau gwrth-fwlio ac ymddygiad/perthnasau'r ysgol. Gall y canlyniadau gynnwys:
 - Diarddeliad dros dro
 - Ystafell Cefnogi Ymddygiad
 - Cosb amser cinio

Cam 4:

- Bydd y Pennaeth Blwyddyn yn cynnal sesiwn cymell gyda'r disgybl sydd wedi dioddef gwahaniaethu ac hefyd gyda'r disgybl a ddangosodd ymddygiad gwahaniaethol (ar wahan i ddechrau)
- Bydd y Pennaeth Blwyddyn yn monitro'r sefyllfa'n ofalus, gan ystyried gweithredoedd a theimladau'r holl bartïon. Os bydd cynnydd neu barhad mewn

ymddygiad gwahaniaethol, bydd polisi perthnasau'r ysgol yn cael ei ddilyn i adlewyrchu'r cynnydd neu'r parhad hwnnw.

Atodiad Ymagwedd Gwrth-hiliaeth

2

Mae'r ysgol hon yn cydnabod diffiniad hiliaeth sefydliadol fel y'i nodir yn Adroddiad McPherson ac yn ymdrechu i fynd i'r afael ag ef ym mhob ffurf. Diffinnir hiliaeth sefydliadol fel:

“Methiant ar y sefydliad i ddarparu gwasanaeth priodol a phroffesiynol i bobl oherwydd eu diwylliant, lliw neu darddiad ethnig. Gellir ei weld neu ei ganfod mewn prosesau, agweddau ac ymddygiad sy'n arwain at wahaniaethu trwy ragfarn anymwybodol, anwybodaeth, difaterwch neu stereoteipio hiliol sy'n niweidio pobl leiafrifol ethnig.”

Y diffiniad cyfreithiol presennol o hiliaeth yn y DU yw unrhyw ddigwyddiad sy'n cael ei ganfod gan y dioddefwr neu unrhyw berson arall fel un sy'n cael ei ysgogi gan elyniaeth neu ragfarn ar sail hil person neu hil a ganfyddir.

Enghreifftiau o aflonyddu hiliol yw:

- Ymddygiad llafar o natur hiliol: galw enwau sarhaus, cael eich targedu â jôcs hiliol, 'banter' a sbort, sylwadau maleisus, agweddau gelyniaethus.
- Ymddygiad di-eiriau o natur hiliol: arddangos deunydd hiliol, graffiti, difrodi eiddo personol, gwrthod cyfleoedd neu wahardd rhag gweithgareddau cymdeithasol oherwydd tarddiad ethnig, lliw, cenedligrwydd, neu ar sail hil.
- Rhaid i bob aelod o gymuned yr ysgol, gan gynnwys dysgwyr a rhieni/gofalwyr, deimlo'n hyderus y bydd unrhyw ddigwyddiad hiliol yn cael ei ymchwilio'n drylwyr a bod cymorth a chefnogaeth ar gael i bawb dan sylw.

1. Atal

Mae ein hymagwedd at atal hiliaeth yn yr ysgol yn cynnwys addysgu uniongyrchol am hiliaeth a'i heffeithiau, dathlu gwahaniaeth ac amrywiaeth, a hyrwyddo cydraddoldeb, cynhwysiant ac ymddygiad cadarnhaol. Rydym yn gwneud hyn drwy:

1. Ethos a'r amgylchedd ysgol gyfan
 2. Gweithgareddau ysgol gyfan
 3. Y cwricwlwm
 4. Hyfforddiant a chefnogaeth i staff
 5. Cynnwys dysgwyr
 6. Partneriaethau â rhieni, gofalwyr a chymunedau
-

2. Ymrwymïadau

Mae'r ysgol hon yn ymrwmo i fod yn ysgol wrth-hiliol ac i hyrwyddo cydraddoldeb a brwydro yn weithredol yn erbyn gwahaniaethu ym mhob agwedd ar fywyd yr ysgol. Rydym:

- Yn ymrwmo i ddileu gwahaniaethu hiliol, gan gynnwys hiliaeth uniongyrchol ac anuniongyrchol (rhyw ragfarn anymwybodol, microymosodiadau, goruchafiaeth wyn), difenwi hiliol, cam-drin ac aflonyddu, ym mhob agwedd ar yr amgylchedd dysgu a gwaith.
- Yn sicrhau bod pob aelod o gymuned yr ysgol yn deall eu hawliau a'u cyfrifoldebau o dan y polisi hwn.
- Yn herio gwahaniaethu hiliol, ymddygiad hiliol, iaith hiliol neu aflonyddu, rhagfarn a stereoteipio, waeth pa mor ddiofal neu anymwybodol.
- Yn ymrwmo i ddarparu amgylchedd sy'n parchu ac yn gwerthfawrogi amrywiaeth ac yn ystyried traddodiadau, diwylliannau ac arferion crefyddol pobl o wahanol hiliau a rhanbarthau.
- Yn ymdrechgu i atal gwahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol, amlwg neu gudd ar sail lliw, ethnigrwydd neu darddiad daearyddol.
- Yn darparu strwythur i ddysgwyr, staff, rhieni/gofalwyr a'r gymuned ehangach i gyflwyno a datrys cwynion.
- Yn helpu i nodi unrhyw rwystrau i gyfle cyfartal i ddysgwyr a staff ac yn sicrhau bod y rhwystrau hynny'n cael eu goresgyn lle bo'n bosib.
- Yn sicrhau bod pob dysgwr a staff yn cael eu hannog a'u cefnogi i gyflawni eu potensial llawn.
- Yn addysgu staff a dysgwyr am faterion a damcaniaethau sy'n ymwneud â hiliaeth megis breintiau'r bobl gwyn, rhagfarn anymwybodol, microymosodiadau, hanes Cymru fel gwlad amlddiwylliannol ac amlethnig, llythrennedd hiliol, lliwiaeth, ac ecsbloetio diwylliannol – er mwyn gallu adnabod a rhoi gwybod am hiliaeth ym mhob ffurf. Mae dull yr ysgol yn adlewyrchu arweiniad y llywodraeth genedlaethol a lleol.
- Yn gweithredu arferion cyflogaeth gwrth-wahaniaethol.

Yn

ogystal:

- Mae cymuned yr ysgol yn cydnabod ac yn meithrin hunaniaeth dysgwyr a staff o bob ffydd, ethnigrwydd a diwylliant.
- Rydym yn hyrwyddo amrywiaeth ein cymuned ysgol a'r byd ehangach.
- Mae'r ysgol yn ceisio datblygu iaith, ymwybyddiaeth, delweddau, modelau rôl a strategaethau gwrth-hiliaeth gadarnhaol er mwyn creu polisïau, arferion ac amgylchedd sy'n adlewyrchu'r gred bod pawb yn gyfartal, ac na fydd unrhyw aflonyddu'n cael ei oddef.
- Bydd yr ysgol yn rhagweithiol wrth ddathlu llwyddiannau, unigol ac ar y cyd, gan bobl o bob cefndir ethnig. Rhaid i bob dysgwr weld ac ymglyfarwyddo ag amrywiaeth o ddiwylliannau sy'n cael eu gwerthfawrogi'n gadarnhaol.
- Mae'r ysgol yn ymdrechgu i fod yn ysgol wrth-hiliaeth weithredol, yn unol â Chynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth Cymru.
- Mae'r ysgol yn parhau i ddatblygu ethos, cwricwlwm ac addysgu gwrth-hiliaeth – fel bod gan bob dysgwr gynrychiolaeth gadarnhaol a dealltwriaeth o grwpiau hiliol.

- Mae'r cwricwlwm cyfan yn ymdrechu i herio hiliaeth yn weithredol.
- Bydd dysgwyr yn ein hysgol yn dysgu bod hiliaeth, ym mhob ffurf, yn annerbyniol ac mai cyfrifoldeb pawb yw ei herio.
- Ni chaniateir symbolau, bathodynau nac arwyddluniau hiliol yn yr ysgol.

3. Cyfrifoldebau

Mae disgwyl i ddysgwyr:

- Drin eraill ag urddas, yn unol â gwerthoedd ac ethos yr ysgol.
- Rhoi gwybod am ddigwyddiad os ydynt yn teimlo eu bod wedi profi hiliaeth neu wedi gweld digwyddiad o'r fath.
- Gofyn am help gan staff i ddad-ddwysáu sefyllfa anodd heb ffoi at ddial.

Mae disgwyl i rieni a gofalwyr:

- Siarad â'u plentyn, gwranddo, tawelu, a rhoi gwybod i'r ysgol os ydynt yn credu bod eu plentyn wedi profi hiliaeth yn y gymuned ysgol. Mae trafod digwyddiadau ar gyfryngau cymdeithasol neu'r wasg yn ei gwneud yn anodd i'r ysgol ymchwilio'n wrthrychol.
- Cefnogi polisiâu'r ysgol ac annog eu plentyn i fod yn aelod cadarnhaol o'r ysgol.

Mae'r Tîm Arweinyddiaeth Uwch yn gyfrifol am:

- Sicrhau bod pawb yn gwybod sut i adrodd am ddigwyddiadau hiliol.
- Ymchwilio digwyddiadau a darparu addysg ailgyfeirio ac/neu gosbau priodol.
- Bod yn bwynt cyswllt hyfforddedig ar gyfer honiadau o hiliaeth a rhoi ymatebion amserol a phroffesiynol.
- Monitro data cyrhaeddiad, gwaharddiadau a phresenoldeb yn ôl ethnigrwydd a mynd i'r afael â rhwystrau.
- Sicrhau bod cofnodion clir, cyson a thrylwyr o bob digwyddiad hiliol neu ragfarnol ar system ddiogelu'r ysgol – 'My Concern', gyda goruchwyliaeth gan arweinwyr.

Mae'r Pennaeth yn gyfrifol am:

- Sicrhau bod y polisi hwn ar gael yn rhwydd a bod pawb (llywodraethwyr, staff, dysgwyr a rhieni/gofalwyr) yn gyfarwydd ag ef.
- Sicrhau bod y polisi a'i weithdrefnau'n cael eu dilyn.
- Cynhyrchu gwybodaeth reolaidd am y polisi a'i weithrediad a darparu hyfforddiant i staff a llywodraethwyr.
- Sicrhau bod pob aelod o staff yn deall eu cyfrifoldebau ac yn cael cefnogaeth.
- Cymryd camau priodol mewn achosion o aflonyddu neu wahaniaethu hiliol.
- Darparu adroddiad tymhorol i'r corff llywodraethu ar ddigwyddiadau hiliol.

Mae pob aelod o staff yn gyfrifol am:

- Hyrwyddo derbyniad o amrywiaeth ddiwylliannol, ieithyddol ac ethnig.
- Bod yn wyladwrus er mwyn peidio â cholli ymddygiad hiliol.
- Delio ag achosion hiliol, cydnabod a herio rhagfarn a stereoteipiau hiliol.
- Hyrwyddo cyfleoedd cyfartal a chysylltiadau hil da, ac osgoi gwahaniaethu.
- Cadw'n gyfredol â'r gyfraith a manteisio ar gyfleoedd hyfforddi.

Mae'r Corff Llywodraethu'n gyfrifol am:

- Sicrhau cydymffuriad â deddfwriaeth cydraddoldeb a chyflogaeth berthnasol ac ymgorffori'r polisi hwn a'i weithdrefnau cysylltiedig.

4. Disgwyliadau o Staff

- Hyrwyddo ethos cynhwysol a chydweithredol gyda dysgwyr, staff, llywodraethwyr ac ymwelwyr.
- Cymryd pob math o hiliaeth o ddifrif ac ymyrryd i'w hatal.
- Cofnodi ac ynganu enwau'n gywir.
- Bod yn ymwybodol o ragdybiaethau diwylliannol a rhagfarn bersonol.
- Peidio defnyddio iaith sy'n cynnal delweddau negyddol o bobl o liw (e.e. 'trydydd byd' neu 'brodorion').
- Adolygu adnoddau i sicrhau neges gynhwysol a chywir sy'n meithrin parch ac urddas.
- Dangos parch cyfartal at bawb – canmol, gwobrwyo a dathlu llwyddiant pob dysgwr.
- Cofio bod dysgwyr yn gweld ymddygiad staff fel model – felly mae'n hanfodol i staff ddangos goddefgarwch, dealltwriaeth a gofal tuag at blant ac aeddfedrwydd proffesiynol tuag at oedolion.

Atodiad 3

Arfer Dda i Staff

Mae'n hanfodol bod gwaith i fynd i'r afael â materion hiliaeth a chydaddoldeb yn digwydd ar bob cyfle trwy'r cwricwlwm a addysgir. Mae yna amrywiaeth eang o strategaethau y gall athrawon eu mabwysiadu yn eu hystafell ddosbarth i gefnogi dull yr ysgol o ddelio â hiliaeth a'i thrafod gyda'r holl ddysgwyr.

Gallai'r rhain gynnwys:

- Darparu delweddau cadarnhaol a modelau rôl mewn adnoddau, arddangosfeydd a deunydd hyrwyddo sy'n adlewyrchu profiadau a chefnidiroedd pob dysgwr yn ein cymdeithas amlddiwylliannol.
- Archwilio'n feirniadol adnoddau presennol yn yr ysgol i sicrhau nad yw delweddau a safbwyntiau stereoteipiedig ac hen ffasiwn o grwpiau o bobl yn cael eu cynnal.
- Datblygu dimensiynau byd-eang yn y cwricwlwm sy'n gwerthfawrogi cyfraniadau pob person at ddiwylliant byd-eang ac sy'n mynd i'r afael yn feirniadol â materion datblygiad byd-eang ac ymddibyniaeth rhwng cenhedloedd.
- Archwilio, gyda'r dysgwyr ar lefel briodol, faterion hiliaeth a chydaddoldeb mewn ystod o gyd-destunau personol, cymunedol a byd-eang a'u gwahodd i ddatblygu strategaethau i hyrwyddo cyfiawnder a herio anghyfiawnder.
- Annog dulliau cydweithredol a chydweithiol o ddysgu a sicrhau bod profiadau diwylliannol ac ieithyddol plant yn cael eu hadlewyrchu a'u meithrin yn gadarnhaol yn yr ystafell ddosbarth.
- Magu cysylltiadau cadarnhaol â grwpiau cymunedol a defnyddio asiantaethau allanol yn llawn i sicrhau bod dimensiwn amlddiwylliannol y cwricwlwm yn cael ei ddatblygu'n llawn.
- Gosod disgwyliadau uchel o ddysgwyr o bob cefndir ethnig a'u gwneud yn ymwybodol o'n hyder yn eu gallu i lwyddo a sicrhau bod anghenion unigol pob disgybl yn cael eu diwallu yn academiaidd ac yn gymdeithasol.

Atodiad 4

Protocol ar gyfer Ymateb i Ddigwyddiadau o Hiliaeth

Mae'r ysgol yn cydnabod yr angen am addysg i ddileu hiliaeth. Rhaid i bob rhanddeiliad yn yr ysgol allu adnabod hiliaeth, rhagfarnau diwylliannol neu ragfarn anymwybodol er mwyn i ni fel cymuned allu ymateb, herio a chymryd camau i'w hatal.

1. Mae'r angen am addysg yn ymestyn i ddelio â'r rhai sy'n cyflawni digwyddiadau hiliol. Pan fo digwyddiadau'n deillio o ddiffyg dealltwriaeth, cyfeirir y dysgwyr at ddarllen / tasg empathi / myfyrion ar y niwed a achoswyd / archwilio tarddiad eu rhagfarnau eu hunain.
2. Pan fo'r digwyddiad yn deillio o fwriad i achosi niwed / trallod / neu os yw'n achos ailadroddus o hiliaeth, bydd y disgybl(ion) dan sylw yn cael sancsiynau yn unol â pholisïau gwrth-fwllo a pherthnasoedd/ymddygiad yr ysgol.
3. Y nod wrth reoli unrhyw ddigwyddiad hiliol yw dod o hyd i ffordd o sicrhau dealltwriaeth a chymodi rhwng y partiön. Mae'r broses cymodi yn gofyn i'r rhai sydd ar fai wrando ar ac adnabod y niwed a achoswyd ganddynt, cyfaddef eu camgymeriadau ac ymddiheuro'n ddiffuant. Gall gymodi fod yn broses anodd. Cynigir y cyfarfodydd cymodi hyn i bawb sydd wedi profi neu sydd wedi bod yn rhan o ddigwyddiadau hiliol.
4. Bydd y protocol ar gyfer ymateb i ymddygiad gwahaniaethol yn cael ei ddilyn (gweler Atodiad 1).

	Llofnod	Dyddiad
Cymeradwywyd gan Rhys Angell Jones Pennaeth		15.10.25
Approved by Rob Evans Cadeirydd y Llywodraethwyr		15.10.25



STRATEGIC EQUALITY POLICY

In all of the school's policies, we aim to achieve the goals and objectives of the framework of the seven Core Aims for Children and Young People in Wales.

DYRO DY LAW I MI AC FE AWN I BEN Y MYNYDD

Through cooperation and trust in one another, we want to ensure that every pupil reaches the summit of their ability and talents. We do this by offering opportunity, support, and guidance within a positive, inclusive, safe, and respectful society.

Our vision for our pupils

We want pupils to be fluent in both Welsh and English and to be proud of the traditions and heritage of their area and country. We seek balanced and responsible citizens who respect the rights of others and who are comfortable with themselves. They will have respect for their minds, spirits, and bodies and will have broad horizons and a curiosity for new knowledge. They will possess the necessary skills to take advantage of the challenges and opportunities of the future in the world of work and society and will wish to continue growing and developing as lifelong learners and global citizens.

1. The Vision for Equality and Equality Objectives.....	P.22
2. The National Equality Agenda.....	P22
2.1 Equality Act 2010.....	P.22
2.2 Human Rights Act 1998 –	P.23
2.3 Welsh Language Act 1993 and Welsh Language (Wales) Measure 2011....	P23
2.4 Counter-Terrorism and Security Act 2015	P23
2.5 Social Services and Well-being (Wales) Act 2014.....	P24
3. Hate-Motivated Abuse	P24
4. Pupils.....	P25
4.1 A School for Everyone.....	P25
4.2 How We Ensure Equality.....	P25
4.3 What Support Can You Expect?	P26
4.4 Positive Action Steps.....	P26
4.5 Communication.....	P26
4.6 Curriculum, Resources and Content.....	P26
4.7 Purchasing Goods and Services and Working in Partnership.....	P26
4.8 Engagement.....	P27
4.9 Training.....	P27
4.10 Complaints and Comments.....	P27
5. Discrimination, Persecution and Harassment.....	P27
5.1 Discrimination.....	P27
5.2 Harassment Including Bullying.....	P28
5.3 Persecution	P28
5.4 Discrimination	P28
6. Performance/Standards – How We Deliver the Policy.....	P28
6.1 Leadership and Management	P28
6.2 Decision Making and Equality Impact Assessments.....	P29
6.3 Identifying and Equality Information	P29
7. Employment	P29
7.1 Employment	P29
7.2 Applications in Relation to a Protected Characteristic.....	P29
7.3 Positive Action in Employment	P29
7.4 Monitoring and Publishing Employment Information	P29
8. Action Plan 2016–2020	P30
Appendix 1: Protocol for Responding to Discriminatory Behaviour.....	P31
Appendix 2: Anti-Racist Approach	P32
Appendix 3: Good Practice for Staff	P36
Appendix 4: Protocol for Responding to an Incident of Racism	P37

Vision/or Principles of the School

“Give me your hand and we will climb to the top of the mountain”

Through collaboration and mutual trust, we aim to ensure that every pupil reaches the summit of their abilities and talents. We do this by offering opportunity, support, and guidance within a positive, inclusive, safe, and respectful community.

Vision for our pupils

We want pupils who are fluent in Welsh and English, who are proud of the traditions and heritage of their area and country. We seek balanced and responsible citizens who respect the rights of others and are comfortable with themselves. They will have respect for their minds, spirits, and bodies, and will possess broad horizons and a curiosity for new knowledge. They will have the necessary skills to take advantage of future challenges in the world of work and society, and will want to continue growing and developing as lifelong learners and global citizens.

This is the school’s **Strategic Equality Plan (SEP)** – it builds upon the Disability Policy, the school’s previous Race Equality Plan and Equality Policies. It spans the school’s Inclusion Policy and so on. This policy belongs to everyone and applies to all pupils, teaching and administrative staff, parents, carers, supporters, and the local community.

The **Equality Act 2010** provides the framework for this plan. The **Human Rights Act 1998**, **Welsh Language Act 1993**, and **Welsh Language (Wales) Measure 2011** are also relevant to this policy.

1. Vision in terms of equality and equality objectives

The **Equality Act 2010** requires all schools to have implemented equality objectives by **April 2012**. These objectives cover all of the following protected characteristics: age, disability, gender reassignment, marriage and civil partnership, pregnancy and maternity, race, religion or belief, sex and sexual orientation, and include the Welsh language in Wales.

2. National Equality Agenda

The following pieces of legislation are at the core of the equality agenda:

2.1 Equality Act 2010

The nine protected characteristics under the Act cover everyone: age, disability, gender reassignment, marriage and civil partnership, pregnancy and maternity, race, religion or belief, sex, and sexual orientation.

The Equality Act outlines **Public Sector Duties** relevant to all school functions:

- Promote equal opportunity
- Promote good community relations
- Eliminate discrimination

Specific duties for the public sector in Wales are detailed in the **Equality Act 2010 (Statutory Duties) (Wales) Regulations 2011**, as published by the Welsh Government.

2.2 Human Rights Act 1998

There is an intrinsic link between human rights and equality. Equality is treated as a fundamental human right, based on the principle that equal respect should be given to the inherent dignity of every person.

Article 14 of the Human Rights Act prohibits discrimination “on any ground such as sex, race, colour, language, religion, political or other opinion, national or social origin, association with a national minority, property, birth or other status.”

The words “other status” are intended to include, among other things, sexual orientation, illegitimacy, marital status, trade union membership, gender reassignment, disability, carers, and imprisonment.

Article 14 can only be used in connection with a complaint relating to one of the other Convention Articles, such as **Article 3**: the right to life, liberty and personal safety, or **Article 8**: the right to correspondence, home, and private and family life.

In some cases, the Human Rights Act 1998 provides more rights than other equality legislation, as it judges treatment against an established standard rather than comparing the treatment of one group with another.

2.3 Welsh Language Act 1993 and Welsh Language (Wales) Measure 2011

Welsh has official status and belongs to everyone in Wales. The Welsh Language Measure establishes the principle that Welsh and English should be treated equally. The Welsh Education Scheme was approved by the Vale of Glamorgan Council in 2009 and applies to all schools. The principles of that Scheme and this Plan are similar in terms of promoting equal opportunity and good relations, and we will consider the Welsh language alongside the other protected characteristics.

2.4 Counter-Terrorism and Security Act 2015

Section 26 of the Counter-Terrorism and Security Act 2015 places a duty on certain bodies (“specified authorities”, including schools and registered childcare providers) to have “due regard to the need to prevent people from being drawn into terrorism.”

In fulfilling the duty in Section 26, all specified authorities are expected to engage fully in preventing people from being drawn into terrorism.

Specified authorities are expected to assess the risk of children being drawn into terrorism, including support for extremist ideas that are part of a terrorist ideology. This should be based on understanding, shared with partners, of the potential risk in the local area.

Specified authorities need to demonstrate they are protecting children and young people from being drawn into terrorism by having strong safeguarding policies in place to identify at-risk children and intervene appropriately.

Specified authorities should ensure staff are trained to have the knowledge and confidence to identify children at risk of being drawn into terrorism and to challenge extremist ideas used to justify terrorism and shared by terrorist groups.

This duty is likely to be relevant to fulfilling other responsibilities such as the duty arising from Section 149 of the Equality Act 2010.

2.5 Social Services and Well-being (Wales) Act 2014

Under this Act, there is a duty to refer:

“If any individual has information, concerns, or suspicions that a child is suffering, has suffered harm, or is likely to be at risk of harm, they are responsible for ensuring those concerns are referred.”

Safeguarding involves taking action to promote children's well-being and protect them from harm. It means keeping children safe from harm and abuse. This includes protection from accidents, crime, and bullying, and promoting well-being in a healthy, safe, and supportive environment.

Our school is committed to ensuring that no individuals or groups are disadvantaged due to race, culture, ethnicity, national or religious background. No pupil, employee, school governor, parent/carers, or community member should experience disadvantage or inequality in the school's learning or working environment. We acknowledge and accept that it is the shared responsibility of all school community members to eliminate discrimination in our learning and working environments and to challenge the attitudes that allow it to occur.

3. Hate-Motivated Abuse

Hate-motivated abuse is frightening, traumatic, and can be a crime. A hate incident is any event perceived by the victim or any witness to be motivated by prejudice or hatred toward some aspect of a person's identity (one of the nine protected characteristics under the Equality Act 2010, including race). You do not have to be a member of the group targeted by the hostility.

Such incidents include non-criminal acts like social media bullying or verbal comments.

What makes something a hate crime is the perception by the victim or witnesses that the act was motivated by prejudice or hatred based on one of the nine protected characteristics.

As a school, we welcome cultural, religious, and belief diversity and celebrate the backgrounds of all learners, staff, and others associated with the school.

The school's aim is to create an inclusive school culture that fosters acceptance and respect for diversity. In doing so, we seek to deepen understanding and knowledge, promote the well-being of pupils and staff, and help everyone achieve their full potential.

4. Pupils

4.1 A School for Everyone

Our school is open to all. We do not discriminate—either directly or indirectly—in our admissions criteria, educational provision, or access to any service, benefit, or facility on the grounds of any *protected characteristic*.

We will not discriminate based on:

- Disability
- Gender reassignment
- Marriage and civil partnership
- Pregnancy and maternity
- Race
- Religion or belief
- Sex
- Sexual orientation
- The Welsh language in Wales

Age is the ninth protected characteristic. In the context of education, this applies to everyone except pupils.

Our school offers high-quality opportunities to all pupils equally.

The school's responsibility extends beyond formal education and includes all school-related activities, such as extracurricular and leisure activities, after-school clubs, homework clubs, sports, school trips, and access to school facilities including libraries and IT.

We have a duty to make reasonable adjustments for disabled pupils. This is an anticipatory duty. The school will ask disabled pupils if they require assistance or adaptations to ensure appropriate support is available (e.g., providing lesson notes in large print or digital format). Some disabled pupils may also receive support through the Special Educational Needs (SEN) framework under Part 4 of the Education Act 1993. We will work closely with primary schools and families to support transitions.

4.2 Ensuring Equality

We will promote and secure equality in education, access to services, and facilities by ensuring:

- Awareness of the school's equality duties and commitments
- That all individuals enjoy the full benefits of being part of the school
- Access to help and guidance when needed
- Appropriate support such as translation, transport, technology, or adaptations, where lack of such would disadvantage a person based on a protected characteristic—this is to meet a need, not merely a preference
- That the impact on the individual is a key consideration when determining what is reasonable

4.3 Support You Can Expect

The school may only refuse to provide support or make an adjustment if it can demonstrate that doing so would be *unreasonable* or *impracticable*. This applies only in specific and unforeseeable circumstances.

4.4 Positive Action

The school may take proportionate positive action to address disadvantage faced by pupils with protected characteristics, or to enable or encourage participation from underrepresented groups. Evidence will be gathered before any such action is taken.

4.5 Communication

The school will communicate with individuals in an appropriate format, and will:

- Produce accessible materials using clear language and layout
- Use imagery that reflects our school and local community
- Record and use individuals' preferred communication methods (e.g., email instead of letters)
- Provide information in a range of formats (e.g., large print, Braille, local languages) as needed
- Include full contact details to facilitate communication
- Provide training and support to staff in communication strategies

The school recognises British Sign Language (BSL) as a language in its own right and will promote the culture and identity of Deaf people. Interpreting materials and BSL recordings will be used where necessary.

We will provide staff with appropriate training in Deaf equality and BSL skills, and inform all staff about colleagues with relevant skills for working with pupils, visitors, parents, and governors.

4.6 Curriculum, Resources, and Content

Equality will be embedded in the curriculum through inclusive materials and engaging, challenging activities. Pupils will be encouraged to reflect on their lives and identities through the experiences of others, both similar and different.

Images used will positively reflect the diverse nature of society, in line with the Equality Act's third duty: to promote good relations between people. We will not avoid addressing specific equality issues, as this would misrepresent the diversity of our local community.

We welcome individuals from all protected characteristic groups to contribute their skills and experiences to the school and ensure everyone feels welcomed.

4.7 Procurement and Partnerships

The school will extend its equality duties to any person or body:

- Working for or with the school
- Delivering goods or services on the school's behalf
- Whether employed, voluntary, or acting as a partner

All school contracts will specify that equality standards outlined in this Policy must be met, ensuring all related activities are fair and inclusive for staff, pupils, and parents.

4.8 Engagement

The school consults with all stakeholders on matters affecting them, including this Policy and the Equality Objectives, providing opportunities for meaningful participation. Engagement helps us measure performance in achieving equality.

Mechanisms are in place to capture stakeholder feedback and perceptions.

4.9 Training

The school ensures all staff and pupils are aware of our equality commitments and their responsibilities under them. Relevant training will be provided to all staff and students.

Where social tensions or potential issues arise, we address them through the curriculum, pastoral sessions, and where necessary, targeted external interventions (e.g. Show Racism the Red Card).

Staff and governors are encouraged to further their understanding of equality issues through various means, including study, shadowing, partnerships, and twinning.

4.10 Complaints and Feedback

The school encourages early communication regarding any concerns. The Complaints Policy is available on the school website or by request. Advocacy and personal support services are available for children and individuals in need.

5. Discrimination, Victimisation, and Harassment

5.1 Discrimination

The Equality Act 2010 protects individuals from discrimination. The school will ensure that no person is discriminated against on the basis of a protected characteristic. Human rights apply to all in relation to the school.

Four types of unlawful discrimination defined by the Equality Act 2010 are relevant to service delivery and employment:

- 1. Direct discrimination** – e.g., denying a pupil a place based on a protected characteristic
- 2. Combined direct discrimination (intersectionality)** – e.g. excluding a pupil for being both Black and male
 - Discrimination by **association** (e.g., due to a disabled sibling) and **perception** (e.g., believed to be gay) are also unlawful
- 3. Indirect discrimination** – when a neutral policy disproportionately disadvantages a group (e.g. strict uniform rules ignoring religious dress)
- 4. Discrimination arising from disability** – e.g. punishing a pupil with a learning disability for breaking a rule they did not understand due to that disability

5.2 Harassment, Including Bullying

Our personal and social education work builds a school community that values equality and diversity

Harassment is defined as unwanted behaviour that violates dignity or creates an intimidating, hostile, degrading, humiliating, or offensive environment.

The school is responsible for protecting current, former, and prospective pupils and employees from harassment. We take a proactive approach, including raising awareness, staff and pupil training, and encouraging reporting of incidents.

Harassment includes association- and perception-based behaviour, e.g., targeting someone for having a disabled friend or mistakenly believing they are Muslim.

We will address all bullying cases sensitively and promptly. Prejudice-motivated bullying targeting specific groups can have a significantly negative impact on individuals and the school community.

5.3 Victimisation

The Equality Act 2010 protects against victimisation arising from participation in a *protected act* (e.g. giving evidence under the Act, making a legal claim, or reporting a concern—provided it is done in good faith).

5.4 Discriminatory Conduct

Name-calling, physical assaults, threats, or the spread of false information—whether in person or online—are especially serious when targeting someone for who they are.

Discrimination and prejudice are deeply harmful to individuals, their families, friends, and the school community. All such incidents will be taken seriously and handled with sensitivity. False allegations will also be treated seriously.

The school will take an active role in addressing incidents involving staff, pupils, or the school premises.

Cases involving adults are handled differently from those involving children. Adults are fully responsible for their actions. Children and young people may require support and education around prejudice and discrimination. We aim for group-based or individual resolutions and will work with partners for complex or widespread cases.

6. Performance and Implementation

6.1 Leadership and Governance

The Governing Body is responsible for ensuring the school complies with its legal equality duties. A governor is designated to oversee equality and diversity matters. With the Headteacher's support, the Governing Body will ensure this Policy is implemented.

Equality is a regular item on the Governing Body's agenda.

Designated contacts for reported incidents of discrimination or bullying are:
Head of Year

All incidents will be recorded in the equality register and reported to the local authority for planning anti-discrimination work. Neither the school nor the authority will ever publish identifying details.

A member of the Senior Leadership Team is responsible for promoting and implementing equality matters.

6.2 Decision-Making and Equality Impact Assessments

Equality impact assessments involve reviewing existing and proposed policies and plans to ensure they promote equality and avoid disadvantaging any group through discrimination. This is an ongoing process to ensure school policies are increasingly inclusive and fair.

6.3 Identifying Equality Information

The school will identify and analyse data annually in order to evaluate how we are fulfilling the equality duty.

7. Employment

7.1 Employment

The school's aim is to be a fair employer and promote a friendly working culture. Without the commitment, enthusiasm, and empowerment of skilled individuals, the school cannot succeed. We will create a healthy, safe, and supportive environment where people are respected for who they are and where employees can perform at their best.

We want our workforce to reflect the society of the Vale of Glamorgan and Wales. It is illegal to discriminate directly or indirectly against individuals in recruitment and employment, access to training, promotion, transfer, retirement, dismissal, and other benefits on the basis of any of the protected characteristics.

School employees are covered by the school's Pay Policy, which ensures we have robust pay scales, performance management processes, and a commitment to continuous professional development for employees at all levels of employment.

7.3 Requests Related to a Protected Characteristic

We will make every reasonable effort to accommodate employee requests related to a protected characteristic, including clothing, food, holidays, prayer times, working patterns, absence from work, support, physical adjustments, etc., to avoid discrimination.

7.4 Positive Action in Employment

Positive action can be taken to counter the effects of past discrimination, enabling people in such groups to realise their potential. We will provide evidence to support our belief that such disadvantage or under-representation exists before taking action.

7.5 Monitoring and Publishing Employment Information

We will monitor and publish equality information about our workforce in accordance with the Vale of Glamorgan Council's Strategic Equality Plan. This includes monitoring recruitment activity, employee development, and retention rates.

The council's payroll service assists us with this. We will publish data in a way that does not identify individuals.

Employment figures will not tell us the reasons for any differences. For any disparities and related actions, we will seek feedback from current and prospective employees about their views and experiences.

8. Action Plan

Equality and diversity are part of the school's day-to-day business. This action plan outlines the school's key equality projects. Further or different work may be required as new opportunities arise.

Appendix 1: Protocol for Responding to Discriminatory Behaviour

Responding to direct/indirect discrimination:

Step 1:

- A member of staff hears about or becomes aware of discriminatory behaviour.
- The staff member responds by challenging this behaviour. Examples of responses:
 - “This language is not acceptable.”
 - “That term is offensive to someone who is... Do you understand what the word means?”

Step 2:

- The staff member records the behaviour on Classcharts and on My Concern.

Step 3:

- The Head of Year/Primary Leader will fully investigate the situation and contact the parents of the pupils involved.
- Once the situation has been investigated, consequences will be decided in accordance with the school's policy.
- Education is also required in dealing with those responsible for discriminatory incidents. Where incidents arise from a lack of understanding, the learner(s) will be referred to reading/empathy tasks/reflection on the harm caused/exploring the roots of their own prejudices.
- Where the incident stems from intent to cause harm/distress, or if it is a repeated discriminatory incident, the pupils involved will receive consequences in line with the school's anti-bullying and behaviour/relationships policies. These may include:
 - Temporary exclusion
 - Behaviour Support Room
 - Lunchtime detention

Step 4:

- The Head of Year will conduct a restorative session with both the pupil who experienced discrimination and the pupil who demonstrated the discriminatory behaviour (initially separately).
- The Head of Year will carefully monitor the situation, considering the actions and feelings of all parties. If discriminatory behaviour continues or escalates, the school's relationship policy will be followed to reflect this continuation or escalation.

Appendix 2: Anti-Racist Approach

The school acknowledges the definition of institutional racism as outlined in the Macpherson Report and strives to address it in all forms. Institutional racism is defined as:

“The failure of an organisation to provide appropriate and professional services to people because of their culture, colour, or ethnic origin. It can be seen or detected in processes, attitudes, and behaviour that amount to discrimination through unwitting prejudice, ignorance, thoughtlessness and racist stereotyping which disadvantage minority ethnic people.”

The current UK legal definition of racism is any incident perceived by the victim or any other person to be motivated by hostility or prejudice based on race or perceived race.

Examples of racial harassment include:

- **Verbal behaviour of a racial nature:** name-calling, being targeted with racial jokes, 'banter', malicious comments, or hostile attitudes.
- **Non-verbal racial behaviour:** displaying racist materials, graffiti, damaging personal property, denying opportunities or access to social activities based on ethnicity, colour, nationality, or race.

All members of the school community, including learners and parents/carers, should feel confident that any racist incident will be thoroughly investigated and that support will be available to all involved.

1. Prevention

Our approach includes direct education about racism and its effects, celebration of difference and diversity, and the promotion of equality, inclusion, and positive behaviour through:

1. Whole-school ethos and environment
2. Whole-school activities
3. The curriculum
4. Staff training and support
5. Learner involvement
6. Partnerships with parents, carers, and communities

2. Commitments

The school is committed to being anti-racist and actively promoting equality and opposing discrimination in all areas of school life. We:

- Commit to eliminating racial discrimination, including direct and indirect racism (e.g. unconscious bias, microaggressions, white supremacy), racial slurs, abuse, and harassment.
- Ensure all school community members understand their rights and responsibilities under this policy.

- Challenge racist discrimination, behaviour, language, or harassment, prejudice, and stereotyping, however casual or unconscious.
- Commit to an environment that respects and values diversity and considers the traditions, cultures, and religious practices of people of all races and regions.
- Strive to prevent overt or covert discrimination based on colour, ethnicity, or geographical origin.
- Provide a structure for learners, staff, and the wider community to raise and resolve complaints.
- Identify barriers to equal opportunity and ensure those barriers are addressed wherever possible.
- Support and encourage all learners and staff to achieve their full potential.
- Educate staff and learners on issues related to racism such as white privilege, unconscious bias, microaggressions, multicultural Welsh history, racial literacy, colourism, and cultural appropriation—so they can identify and report racism in all its forms. Our approach reflects national and local government guidance.
- Operate anti-discriminatory employment practices.

Additionally:

- The school community recognises and nurtures the identity of learners and staff from all faiths, ethnicities, and cultures.
- We promote the diversity of our school and the wider world.
- The school seeks to develop inclusive language, awareness, imagery, role models, and positive anti-racist strategies in policy and practice.
- We proactively celebrate the individual and collective achievements of people from all ethnic backgrounds.
- Every learner should see and engage with diverse cultures being positively valued.
- The school aims to be an actively anti-racist school in line with the Wales Anti-Racist Action Plan.
- We continue to develop an anti-racist ethos, curriculum, and teaching—so every learner has positive representation and understanding of racial groups.
- The whole curriculum aims to actively challenge racism.
- Learners at our school will be taught that racism in any form is unacceptable and that it is everyone's responsibility to challenge it.
- Racist symbols, badges, or emblems are not permitted in school.

3. Responsibilities

Learners are expected to:

- Treat others with dignity, reflecting the values and ethos of the school.
- Report incidents if they feel they've experienced or witnessed racism.
- Seek staff help to de-escalate difficult situations rather than retaliate.

Parents/carers are expected to:

- Talk to their child, listen, reassure, and inform the school if they believe their child has experienced racism. Discussing incidents on social media or with the press makes objective school investigation harder.
- Support school policies and encourage their child to be a positive school member.

The Senior Leadership Team is responsible for:

- Ensuring everyone knows how to report racist incidents.
- Investigating incidents and providing re-education and/or appropriate sanctions.
- Being trained contact points for racism allegations and providing timely, professional responses.
- Monitoring achievement, exclusions, and attendance by ethnicity and addressing barriers.
- Ensuring clear, consistent, thorough records of racist or prejudicial incidents in the school's safeguarding system (My Concern), overseen by leadership.

The Headteacher is responsible for:

- Ensuring the policy is easily available and familiar to governors, staff, learners, and parents/carers.
- Ensuring the policy and procedures are followed.
- Reporting regularly on the policy's implementation and training staff and governors.
- Ensuring staff understand their responsibilities and receive support.
- Taking appropriate action in cases of racist harassment or discrimination.
- Providing termly reports to governors on racist incidents.

All staff are responsible for:

- Promoting acceptance of cultural, linguistic, and ethnic diversity.
- Being vigilant to identify racist behaviour.
- Addressing racist incidents, recognising and challenging prejudice and stereotypes.
- Promoting equal opportunities and good race relations, avoiding discrimination.
- Staying up to date with the law and training opportunities.

The Governing Body is responsible for:

- Ensuring compliance with equality and employment legislation and integrating this policy and procedures.

4. Staff Expectations

- Promote an inclusive and cooperative ethos with learners, staff, governors, and visitors.

- Take all forms of racism seriously and intervene to prevent it.
- Accurately pronounce and record names.
- Be aware of cultural assumptions and personal bias.
- Avoid language reinforcing negative stereotypes (e.g. “Third World” or “natives”).
- Review materials to ensure inclusive and respectful messages.
- Show equal respect to all—praising and celebrating every learner’s success.
- Remember staff behaviour is as a role model—showing tolerance, understanding, and care toward children and professional maturity toward adults.

Appendix 3: Good Practice for Staff

It is essential that anti-racism and equality work happens at every opportunity throughout the taught curriculum. Teachers can adopt various classroom strategies to support the school's approach to addressing and discussing racism with all learners.

These might include:

- Providing positive images and role models in resources, displays, and promotional materials reflecting learners' experiences and backgrounds in a multicultural society.
- Critically evaluating existing school resources to avoid outdated or stereotyped portrayals of groups.
- Embedding global dimensions in the curriculum to value everyone's contribution to global culture and address development and interdependence issues.
- Exploring racism and equality topics with learners in personal, community, and global contexts and inviting them to develop strategies to promote justice and challenge injustice.
- Encouraging collaborative learning and positively reflecting children's cultural and linguistic experiences in the classroom.
- Building strong community links and using external agencies to fully develop the curriculum's multicultural dimension.
- Setting high expectations for learners from all ethnic backgrounds and reinforcing belief in their ability to succeed, ensuring all individual academic and social needs are met.

Appendix 4: Protocol for Responding to Racist Incidents

The school recognises the need for education to eradicate racism. Every stakeholder must be able to identify racism, cultural or unconscious bias, so the community can respond, challenge, and take preventative action.

1. Education is essential for dealing with those responsible for racist incidents. If incidents arise from misunderstanding, learners will be referred to reading/empathy tasks/reflection/exploring their own prejudices.
2. If the incident stems from intent to harm/distress or is a repeated racist offence, the pupil(s) involved will receive sanctions in line with the school's anti-bullying and behaviour/relationship policies.
3. The aim in handling racist incidents is to ensure understanding and reconciliation between parties. The restorative process involves those at fault listening to and acknowledging the harm caused, admitting wrongdoing, and sincerely apologising. Restorative meetings will be offered to all those involved.
4. The protocol for responding to discriminatory behaviour will be followed (see Appendix 1).

	Signature	Date
Approved by Rhys Angell Jones Headteacher		15.10.25
Approved by Rob Evans Chair of Governors		15.10.25