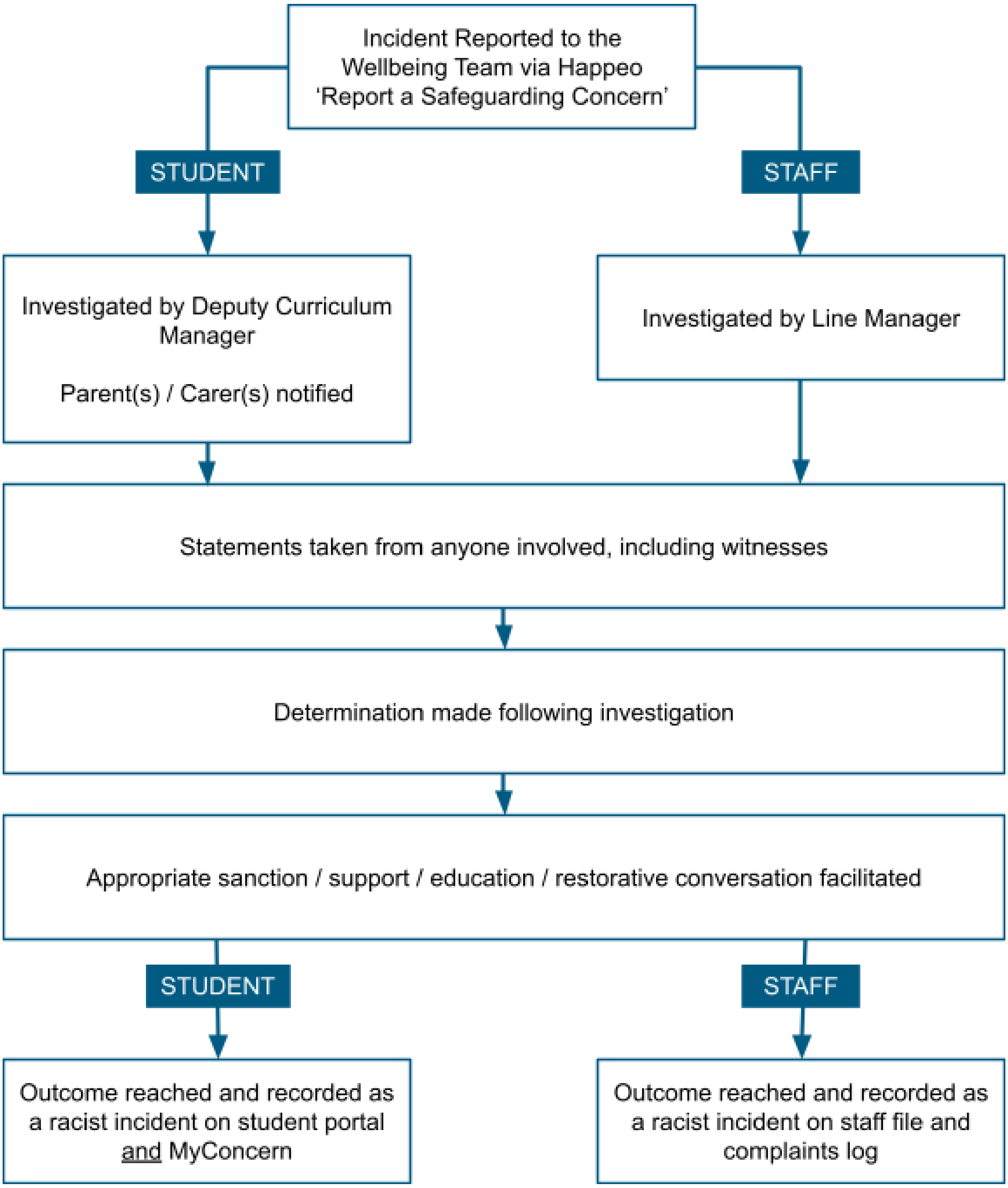
Rheoli Digwyddiadau Hiliol
Managing a Racist Incident

We want to be an anti-racist College. We are committed to fostering an inclusive culture where people are respectful and where this permeates all that we do. We want to develop a culture where people show up for one another with trust and integrity - a place of learning and work where people thrive.

As a place of education, we recognise our responsibility in developing the skills, knowledge and confidence of our students, staff and the communities we serve.

This incident action flow will be utilised to support the management of any incident which is perceived by the victim, or any others, to be motivated by hostility or prejudice based on colour, ethnicity or place of origin.



If a behaviour is repeated or the intent was identified to cause harm or distress, further action would be in line with the Citizenship Code (students) or Disciplinary Policy (staff).

Adolygwyd ddiwethaf: Medi 2026 | Last Reviewed: September 2026

Responding to a report of a racist incident

We know that many external factors, including popular music culture, social media and role models can influence language, opinions and actions. Our role is to educate, support and inform. There are also intersectionalities which further impact and influence identity and personal experience. Racism can take many forms, including being overt, covert or a microaggression. The NSPCC provides a number of useful definitions and further reading to support understanding and learning.

Positive action and engagement can enable an individual to improve their understanding and compassion for others and this can be positioned effectively within our behaviour expectations:

- Be Ready
- Be Respectful
- Be Safe

Using these expectations to frame a request is important and helps students to understand why you are asking them to modify their actions or why their behaviour or words aren't appropriate. Equally, this expectation applies to staff and their own professional conduct.

If someone tells you that they have experienced racism, you should follow the 4 R's of safeguarding:

1. **Recognise** - listen to what you are being told and ensure that the individual knows that you care about what they are telling you
2. **Respond** - reassure that you will act on what you have been told and that you recognise that the incident is not respectful and does not align to our citizenship expectations
3. **Report** - follow the racist incident flowchart
4. **Record** - the person investigating will record the incident and the outcome

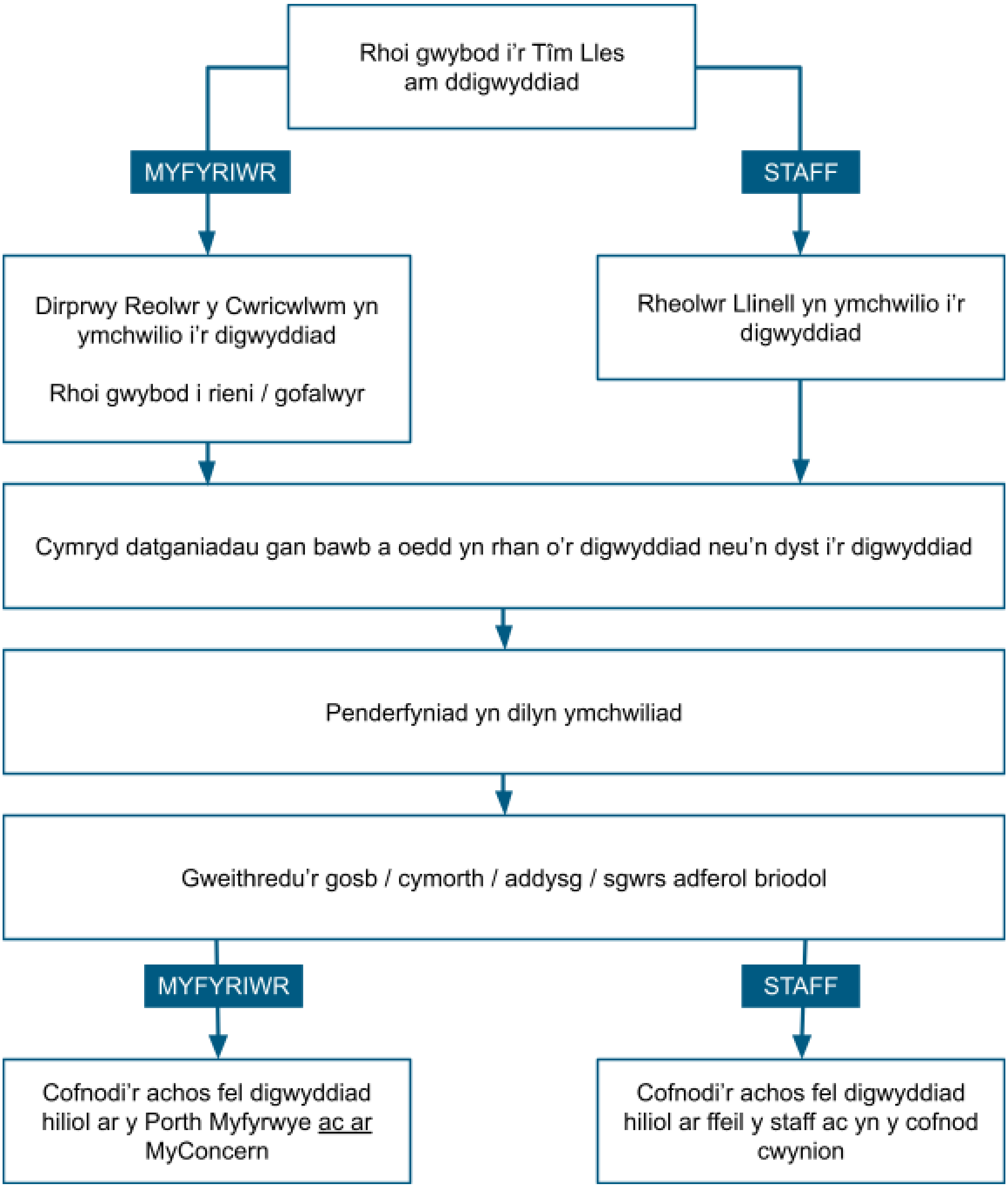
Rheoli Digwyddiadau Hiliol
Managing a Racist Incident

Coleg Penybont
Bridgend College

Ein bwriad yw bod yn goleg gwrth-hiliol. Rydym wedi ymrwymo i feithrin diwylliant cynhwysol lle mae pobl yn barchus a lle mae hyn yn treiddio trwy bopeth a wnawn. Rydyn ni am ddatblygu diwylliant lle mae pobl yn cefnogi ei gilydd gydag ymddiriedaeth a gonestrwydd – man dysgu a gweithio lle mae pobl yn ffynnu.

Fel sefydliad addysg, rydym yn cydnabod ein cyfrifoldeb am ddatblygu sgiliau, gwybodaeth a hyder ein myfyrwyr, ein staff a'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu.

Defnyddir y siart lif ar gyfer achosion o hiliaeth isod i gefnogi rheolaeth unrhyw ddigwyddiad y mae'r dioddefwr, neu unrhyw un arall, yn ystyried ei fod wedi cael ei annog gan elyniaeth neu ragfarn ar sail lliw, ethnigrwydd neu darddle.



Os yw ymddygiad yn cael ei ailadrodd neu os nodir mai'r bwriad oedd achosi niwed neu drallod, caiff camau pellach eu cymryd yn unol â'r Cod Dinasyddiaeth (myfyrwyr) neu'r Polisi Disgyblu (staff).

Ymateb i'r Digwyddiad

Gwyddom y gall llawer o ffactorau allanol, gan gynnwys cerddoriaeth boblogaidd, cyfryngau cymdeithasol a modelau rôl ddylanwadu ar iaith, barn a gweithredoedd. Ein rôl yw addysgu, cefnogi a hysbysu. Mae yna hefyd groestoriadau sy'n effeithio ac yn dylanwadu ar hunaniaeth a phrofiad personol ymhellach. Gall hiliaeth fod ar sawl ffurf, gan gynnwys bod yn amlwg, yn gudd neu'n ficroymosodedd. Mae'r NSPCC yn darparu nifer o ddiffiniadau defnyddiol a darllen pellach i gefnogi dealltwriaeth a dysgu.

Gall gweithredu cadarnhaol ac ymgysylltu alluogi unigolyn i wella ei ddealltwriaeth a'i drugaredd at eraill, a gellir cydblethu hyn yn effeithiol â'n disgwyliadau ymddygiad, sef:

- Bod yn Barod
- Bod yn Barchus
- Bod yn Ddiogel

Mae'n bwysig defnyddio'r disgwyliadau hyn i fframio cais i fyfyrwyr gan fydd yn eu helpu i ddeall pam rydych chi'n gofyn iddynt addasu eu gweithredoedd neu pam nad yw eu gweithredoedd neu eu geiriau yn briodol. Yn yr un modd, mae'r disgwyliad hwn yn berthnasol i staff a'u hymddygiad proffesiynol eu hunain.

Os yw rhywun yn dweud wrthych eu bod wedi bod yn destun digwyddiad hiliol, dylech ddilyn y 4 cam canlynol:

1. **Cydnabod** – gwrandewch ar yr hyn sy'n cael ei ddweud wrthych a gwnewch yn siŵr bod yr unigolyn yn gwybod bod yr hyn mae'n ei ddweud wrthych yn bwysig i chi
2. **Ymateb** – calonogwch yr unigolyn gan ddweud y byddwch yn gweithredu ar yr hyn a ddywedwyd wrthych a'ch bod yn cydnabod nad yw'r digwyddiad yn barchus ac nid yw'n cyd-fynd â'n disgwyliadau o ran dinasyddiaeth
3. **Adrodd** – dilynwch y siart llif ar gyfer digwyddiadau hiliol
4. **Cofnodi** – bydd y person sy'n ymchwilio yn gwneud cofnod o'r digwyddiad a'r canlyniadau