



Cymru
National Day Nurseries Association

Factsheet

Guide to Good Practice - Tackling Racism

Wales

Guide to Good Practice – Tackling Racism

Wales is an established multicultural society where individuals from diverse ethnic backgrounds learn together and from one another. Practitioners should understand and appreciate the value of different experiences, cultures and backgrounds and must ensure that children and staff are never disadvantaged or discriminated against as a result of their race, ethnicity or religion. All children in Wales should feel safe, supported and treated with fairness and respect when they attend the setting. You must ensure that your behaviours and practice are inclusive and create an environment where children, staff, parents, guardians and members of the wider community feel welcome regardless of their race or ethnicity.

Where racist incidents do occur, you must deal with these appropriately and effectively, and with empathy and compassion.

The aim of this factsheet

This factsheet aims to support all practitioners in identifying and addressing issues of racism. Although it cannot address all possible circumstances and is not intended as a replacement for training and professional development, it does aim to highlight the importance of addressing issues of racism and of promoting inclusion, equality and diversity within your setting and includes guidance on:

- Compliance with the National Minimum Standards and Joint inspection framework
- Steps you can take to address racism and promote equality include:
 - Creating an inclusive environment
 - Being informed
 - Guarding against bias (both conscious and unconscious)
 - Identifying racist behaviour
 - Acting against discrimination, harassment and victimisation
 - Ensuring that racist incidents are recorded and reported.

The factsheet can also help practitioners to comply with the requirements of the Equality Act 2020 and the Public Sector Equality Duty (PSED).

Compliance

The Public Sector Equality Duty (PSED)

Listed bodies (under the Equality Act 2010) in Wales, including childcare and early education settings, are required to comply with the Public Sector Equality Duty in exercising their functions, including having due regard to the need to eliminate unlawful discrimination, harassment and victimisation and other conduct that is prohibited by the act. They are also required to have regard to advancing equality of opportunity between people who share a relevant protected characteristic (including their race and religion) and those who do not and fostering good relations between people who share a protected characteristic and those who do not.

National Minimum Standards for Regulated Childcare: Equality and diversity

All settings registered with Care Inspectorate Wales (CIW) are subject to the National Minimum Standards for Regulated Childcare (The NMS), which set out the standards designed to assist providers and settings to meet the regulations that are relevant to the service they provide.

National Minimum Standard 16 deals specifically with equality of opportunity;

“Standard 16: Equal opportunities

Outcome: All children are treated with equal concern and respect.

The registered person is responsible for ensuring that:

16.1 equality of opportunity and anti-discriminatory practice is promoted in the setting;

16.2 there is an equal opportunities policy, which is consistent with current legislation and guidance and is regularly reviewed. All staff and volunteers understand and implement this policy and it is available to parents; and

16.3 all children and adults are treated with equal concern and the registered person complies with relevant anti-discriminatory legislation and good practice in all areas, including employment, training, admission to daycare and access to the resources, activities and facilities available.”

National Minimum Standards for Regulated Childcare for children up to the age of 12,
Welsh Government, April 2016, page 41 and 42. <https://bit.ly/36FLpWW>

However, a commitment to promoting equality and diversity must be clearly evidenced in other aspects of childcare provision. Settings are expected to consider how they promote equality and diversity under *each of the eight* NMS headings.

CIW and Estyn Joint inspection framework

CIW and Estyn Joint inspections evaluate the following in relation to equality, diversity and inclusivity;

“1.2 To what extent do children feel safe, happy and valued?”

Inspectors should evaluate whether children:

- feel valued and have their rights respected.

1.3 How well do children interact?

Inspectors should evaluate whether children:

- are beginning to develop a sense of right and wrong and are learning to manage their behaviour.

3.3 How well do practitioners promote children’s development and meet their individual needs?

Inspectors should evaluate how well practitioners:

- know, understand and meet the individual needs, abilities and preferences of children
- promote equality and diversity
- encourage children to form relationships with others and show respect and tolerance for people from all cultural backgrounds
- treat all children with dignity, and respect.

4.1 How well do practitioners plan learning experiences that meet the needs of children?

In evaluating provision for spiritual development, inspectors should consider the extent to which children have opportunities to:

- develop a sense of curiosity about their own and other people’s lives and beliefs
- develop a sense of awe and wonder about the world in which they live.

In evaluating moral development, inspectors should consider how well the setting:

- fosters values such as honesty, fairness, and respect
- promotes principles that help children to distinguish right from wrong
- develops children’s understanding that all living things should be treated with care, respect and concern.

In evaluating cultural development, inspectors should consider how well the setting encourages children to engage with the arts, sports, music and other cultural activities.

5.3 How well do leaders ensure the quality and use of resources and equipment?

Inspectors should evaluate whether:

- toys and play materials promote cultural awareness, including the culture and heritage of Wales, and equal opportunities.

6.4 How effective are partnerships?

Inspectors should evaluate how well the setting:

- works with parents/carers to identify the individual needs and preferences of their child before and during their time at the setting
- works with parents/carers to improve their child’s wellbeing and learning on a day-to-day basis.”

Care Inspectorate Wales (CIW) and Estyn Joint inspection framework

Steps you can take to tackle racism, promote equality and foster good relations

Create an inclusive environment

It is important to ensure that all children, families and staff feel safe, valued and respected. Settings should also be welcoming for parents, guardians and the wider community. You can support this by working to promote a whole setting approach that creates an inclusive environment that explores and values diversity and is robustly anti-racist.

As a childcare professional, you should be a positive role model for children in your setting. Through modelling anti-racist behaviours and demonstrating positive attitudes towards equality and diversity, you can help children understand different views, perspectives and lived experiences. Use language and behaviour that is inclusive and non-biased. Try to use examples that reflect a broad range of identities and perspectives in all aspects of your role. Incorporating diverse voices and influences within your practice will help children develop a better understanding and appreciation of different experiences and perspectives.

Educate yourself

In order to confidently challenge stereotypes and prejudice it is important to be aware of, and provide accurate information and challenge prejudiced narratives. Do not expect people from other backgrounds to educate you. Take responsibility for educating yourself about cultural and religious practices other than your own - learn about the experiences of racialised people living in Wales and the impact of race in the childcare sector.

In educating yourself, you should be careful to ensure that you use reliable and accurate sources of information and also know where and how to access further support if you need it. A list of links to organisations and resources that will be able to provide you with help and information relating to these matters is provided at the end of this factsheet. It's also important to ensure that you design and implement robust policies and procedures. These may include equality and diversity policies, anti-bullying policies and others.

Guard against bias

It is important to be aware of your own attitudes and stereotypes in relation to different groups of people and to understand how bias (conscious or unconscious*) can impact your actions and decisions, and potentially cause discrimination. Above all, you should remember that children and staff from all backgrounds are individuals with highly complex identities. Ethnicity is just one dimension of these identities alongside a range of other factors including gender, sex, sexuality, disability, social class and religion or belief. (**Unconscious bias refers to the deep-seated prejudices we all absorb due to living in deeply unequal societies. Unconscious or implicit bias can lead to instinctive assumptions E.g. that a nurse must be a woman or an engineer must be a man.*)

To help guard against bias:

- Reflect on your own attitudes and behaviours. Learn to be aware of any biases and prejudices that you may have and work to challenge them
- Have the courage to challenge biases demonstrated by others.

Identify racist behaviour

It is essential to ensure that responsibility for challenging racism should not fall on those who are its victims. It is therefore important to ensure that you are able to identify and develop effective approaches to address racist behaviour. The 1999 Macpherson report on the murder of the black teenager Stephen Lawrence (in London in 1993) defined a racist incident as: 'any incident which is perceived to be racist by the victim or any other person.'

Examples of such behaviours might therefore include:

- Name-calling, using racially offensive language or language reflecting stereotypes about ethnicity
- Making racist jokes
- Ridiculing someone's religious customs or traditions
- Physical behaviour motivated by prejudice against someone's ethnicity or perceived ethnicity, such as hitting, tripping, pushing or kicking
- Excluding other learners, young people or colleagues from joining in with conversations or activities because of their ethnicity or perceived ethnicity
- Microaggressions or gaslighting, which trivialise experiences of racism
- Graffiti that targets individuals or groups based on their ethnicity
- Cyberbullying. It is important to realise that racial incidents often do not involve direct racial slurs and often occur in the form of other kinds of intimidating behaviour (that are motivated by racial prejudice).

Act against discrimination, harassment and victimisation

It is important that you feel confident about challenging discrimination wherever you see it, whether this is from children or staff. As a professional, you can make a positive difference by speaking out and addressing inappropriate behaviour.

When challenging racism, you should:

Challenge attitudes and behaviour, rather than individuals

It is important to challenge behaviour in a way that avoids making others feel defensive. Encourage children and staff to reflect on their behaviour and how it affects others. Focus on changing behaviour and attitudes, not blaming and shaming.

Examples of questions you could ask staff to help them reflect on their behaviour include:

- What were your thoughts at the time?
- Were you aware that what you said sounds racist, and could hurt someone?
- What have been your thoughts since? Have you considered that this language is racist?
- Who has been affected by what happened?
- How have they been affected?

- What do you need to happen now? Do you need more information about racism and how it affects people?

Provide accurate information and challenge stereotypes and biases

Providing accurate information about cultural and religious groups will help to dispel false beliefs and stereotypes. The terminology used when discussing these issues is complex; there are several terms for different ethnicities and nationalities. As outlined above, you should be proactive in educating yourself about your own and other people's cultures to ensure that you are intervening from an informed perspective

Set clear expectations

Be clear that you will not tolerate offensive language or behaviour and that you will take all racist incidents seriously. This especially applies to 'banter' and 'jokes' that are racist.

Report and record racist incidents

Evidence shows that many people from Black, Asian or minority ethnic backgrounds are reluctant to report racist incidents. It is therefore essential that staff feel able to talk with a manager and can be confident that their complaints of racist behaviour will be taken seriously and acted upon. Providing a safe space where staff can challenge racial stereotypes and prejudiced views constructively is essential to the creation of a supportive and inclusive environment. To ensure that you and your setting provide such a safe space, **it is essential to never dismiss a report of racism and take all incidents seriously:**

- Listen
- Acknowledge their feelings
- Try to understand and address what has happened
- Include them in any follow-up actions
- Encourage all staff to be vigilant and to report any concerns.

Make sure that you're aware of, and understand, your setting's policies and procedures for reporting incidents and that you follow these carefully. Keep a record of any incidents and take immediate action if you witness or receive any report of a racist incident or bullying. This sort of proactive approach will help ensure staff are able to feel confident in reporting racist incidents.

Definitions

The definitions included here are not limited to the ones used in this factsheet and include terms you may come across in your own research and learning:

Anti-racism	The active commitment to identify and challenge racism and discrimination at an individual, institutional and systemic level.
--------------------	---

Bias	A preference in favour of, or against, a person or a group based on personal characteristics or stereotypes.
Discrimination	The unequal treatment of members of various groups, based on protected characteristics (age, disability, gender reassignment, marriage and civil partnership, pregnancy and maternity, race, religion or belief, sex and sexual orientation).
Diversity	The presence of a wide range of different characteristics in a group of people or organisation. Diversity includes all the ways that people differ. It can include factors such as age, sex, race, ethnicity, physical and intellectual ability, religion, sexual orientation, educational background, socioeconomic status and expertise. It also involves different ideas, perspectives, and values.
Equity	The process of ensuring fairness and impartiality, recognising that we do not all start from the same place and that adjustments need to be made to address imbalances.
Gaslighting	False narratives put forward that lead another person or group of people to doubt their own perceptions of reality, potentially causing them to become disoriented or distressed.
Inclusion	Enabling people to participate fully in what we do. Appreciating and using our unique differences in a way that shows respect for the individual.
Individual racism	Individual racism refers to the beliefs, attitudes, and actions of individuals that support or perpetuate racism. Individual racism can be deliberate, or the individual may act to perpetuate or support racism without knowing that is what he or she is doing.
Institutional racism	Institutional racism refers specifically to the ways in which institutional policies and practices create different outcomes for different racial groups.
Microaggressions	Everyday, subtle verbal or nonverbal behaviour that is directed at a member of a marginalised group, and has a harmful, derogatory effect. This may be intentional or unintentional.
Race	A socially constructed system of categorising people, based on geographic, historical, political, economic, social and cultural factors, as well as physical traits.
Racialisation	The process by which societies construct races as real, different and unequal in ways that matter and affect economic, political and social life.

Racism	Prejudice, discrimination, or antagonism by an individual or institution against a person or people on the basis of their racial or ethnic group, typically one that is a minority or marginalised.
Stereotype	A widely held assumption based on things like race, colour, ethnic origin, place of origin, religion, etc. Stereotyping typically involves attributing the same characteristics to all members of a group regardless of their individual differences. It is often based on misconceptions, incomplete information and/or false generalisations

Useful links and resources

- Equality and Human Rights Commission
The Equality and Human Rights Commission promotes and upholds equality and human rights ideals and laws across England, Scotland and Wales <https://www.equalityhumanrights.com/en>
- Ethnic Minorities and Youth Support Team (EYST)
The Ethnic Minorities and Youth Support Team (EYST) is an award-winning voluntary organisation that was set up to support ethnic minority people in Wales <http://eyst.org.uk/>
- Race Alliance Wales
Race Alliance Wales (RAW) was established in 2018 and acts as a collaborative platform for individuals and organisations interested in achieving race equality in Wales <https://racealliance.wales/>
- Race Council Cymru
Race Council Cymru (RCC) is the umbrella body that works to bring together key organisations within Wales in order to promote integration and champion justice and race equality in institutions and society <https://racecouncilcymru.org.uk/>

Further reading

- Race Alliance Wales - Show Us You Care: exploring the cumulative impact of racism upon racialised young people in the Welsh Education System <https://racealliance.wales/wp-content/uploads/2021/04/Show-Us-You-CareFull-Report-1.pdf>
- UK Government – Guidance on the Equality Act 2010 <https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance>
- Welsh Government – Race Equality Action Plan. An anti-racist Wales <https://gov.wales/race-equality-action-plan-anti-racist-wales>

N.B: This factsheet was composed using ‘[Guide to good practice: Tackling racism](#)’. A guide developed for educational professionals by the Education Workforce Council Wales, in line with the responsibilities that are set out within the EWC’s Code of Professional Conduct and Practice.

Guide to Good Practice – Tackling Racism V0.1 – March 2022



National Day Nurseries Association

★Brighter thinking
for early years

Factsheet

Our factsheets are written by early years experts for the early years workforce. Most NDNA factsheets are free to our members.

NDNA is the national charity and membership association representing children's nurseries across the UK. We are a charity that believes in quality and sustainability, so we put our members' businesses at the very heart of ours.

We are the voice of the 21,000-strong nursery sector, an integral part of the lives of more than a million young children and their families. We provide information, training and advice to support nurseries and the 250,000 people who work in them to deliver world-class early learning and childcare.

See the full range of NDNA factsheets at www.ndna.org.uk/factsheets

The information provided in this factsheet is for use by early years practitioners only. It has been written by early years experts but is not intended to be, and should not be relied upon, as a substitute for professional advice. NDNA has endeavoured to ensure the accuracy of the information presented in this factsheet. NDNA assumes no legal liability or responsibility for your interpretation or use of the information contained within it.

National Day Nurseries Association

National Early Years Enterprise Centre, Longbow Close, Huddersfield HD2 1GQ
tel: 01484 407070 fax: 01484 407060 info@ndna.org.uk www.ndna.org.uk

Canllaw i Arfer Da – Mynd I'r Afael Â Hiliaeth

Mae Cymru'n gymdeithas amlddiwylliannol sefydledig lle mae unigolion o gefndiroedd ethnig amrywiol yn dysgu gyda'i gilydd ac oddi wrth ei gilydd. Dylai ymarferwyr ddeall a gwerthfawrogi gwerth gwahanol brofiadau, diwylliannau a chefnidiroedd a rhaid iddynt sicrhau nad yw plant a staff byth o dan anfantais ac na wahaniaethir yn eu herbyn o ganlyniad i'w hil, ethnigrwydd neu grefydd. Dylai pob plentyn yng Nghymru deimlo hyderus y byddant yn ddiogel, yn cael eu cefnogi ac yn cael eu trin â thegwch a pharch pan fyddant yn mynychu'r lleoliad. Mae'n hanfodol eich bod yn sicrhau bod eich ymddygiad a'ch ymarfer yn gynhwysol ac yn creu amgylchedd lle mae plant, staff, rhieni, gwarcheidwaid ac aelodau o'r gymuned ehangach yn teimlo bod croeso iddynt waeth beth fo'u hil neu ethnigrwydd.

Lle bo digwyddiadau hiliol yn cymryd lle, rhaid i chi ymdrin â hwy yn briodol ac effeithiol gydag empathi a thosturi.

Nod y ffeithlen hon

Nod y ffeithlen hon yw cefnogi pob ymarferydd i adnabod ac ymateb i faterion yn ymwneud â hiliaeth. Er na all fynd i'r afael â *phob* amgylchiad posibl ac ni fwriedir iddo gymryd lle hyfforddiant a datblygiad proffesiynol, ei nod yw tynnu sylw at bwysigrwydd mynd i'r afael â hiliaeth a hyrwyddo cynhwysiant, cydraddoldeb ac amrywiaeth yn eich lleoliad ac mae'n cynnwys canllawiau ar :

- Gydymffurfio â'r Safonau Gofynnol Cenedlaethol a'r Fframwaith Arolygu ar y Cyd
- Camau y gallwch eu cymryd i fynd i'r afael â hiliaeth a hyrwyddo cydraddoldeb gan gynnwys:
 - Creu amgylchedd cynhwysol;
 - Bod yn wybodus;
 - Gwarchod rhag rhagfarn (yn ymwybodol ac yn anymwybodol);
 - Adnabod ymddygiad hiliol;
 - Gweithredu yn erbyn gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth; a
 - Sicrhau bod digwyddiadau hiliol yn cael eu cofnodi a'u hadrodd.

Gall y ffeithlen hefyd helpu ymarferwyr i gydymffurfio â gofynion Deddf Cydraddoldeb 2020 a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus.

Cydymffurfriad

Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

Mae'n ofynnol i Gyrff sy'n Cael eu Rhestru (o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010) yng Nghymru, gan gynnwys lleoliadau gofal plant ac addysg gynnar, gydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus wrth arfer eu swyddogaethau, gan gynnwys rhoi sylw dyledus i'r angen i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth ac ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf. Mae hefyd yn ofynnol iddynt ystyried hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig berthnasol (gan gynnwys eu hil a'u crefydd) a'r rhai nad ydynt, a meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig a'r rhai nad ydynt yn rhannu nodwedd warchodedig.

Safonau Gofynnol Cenedlaethol ar gyfer Gofal Plant a Reoleiddir: Cydraddoldeb ac amrywiaeth

Mae rhaid i pob lleoliad sydd wedi'i gofrestru gydag Arolygiaeth Gofal Cymru (AGC) fodloni'r Safonau Gofynnol Cenedlaethol ar gyfer Gofal Plant a Reoleiddir (Y Safonau Gofynnol Cenedlaethol), sy'n nodi'r safonau a gynlluniwyd i gynorthwyo darparwyr a lleoliadau i fodloni'r rheoliadau sy'n berthnasol i'r gwasanaeth y maent yn ei ddarparu.

Mae safon 16 o'r Safonau Gofynnol Cenedlaetholyn ymdrin yn benodol â chyfle cyfartal;

Safon 16: Cyfle cyfartal

Canlyniad: Bod pob plentyn yn cael ei drin â'r un gofal a pharch.

Mae'r person cofrestredig yn gyfrifol am sicrhau:

16.1 bod cyfle cyfartal ac arferion nad ydynt yn gwahaniaethu rhwng unigolion yn cael eu hyrwyddo yn y lleoliad;

16.2 bod polisi cyfle cyfartal wedi'i sefydlu, sy'n gyson â'r ddeddfwriaeth a'r canllawiau presennol, a'i fod yn cael ei adolygu'n rheolaidd. Rhaid i'r holl staff a gwirfoddolwyr ddeall a gweithredu'r polisi hwn, a rhaid iddo fod ar gael i rieni;

16.3 bod pob plentyn ac oedolyn yn cael eu trin â'r un gofal a bod y person cofrestredig yn cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth a'r arferion perthnasol o beidio gwahaniaethu ym mhob maes, megis cyflogaeth, hyfforddiant, derbyn plant i ofal dydd a mynediad at yr adnoddau, y gweithgareddau a'r cyfleusterau sydd ar gael.

Fodd bynnag, rhaid dangos yn glir ymrwymiad i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn agweddau eraill yn y darpariaeth gofal plant. Disgwylir i leoliadau ystyried sut maent yn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth o dan *bob un o wyth* pennawd y SGC.

Fframwaith Arolygu ar y Cyd AGC ac Estyn

Mae arolygiadau ar y cyd AGC ac Estyn yn gwerthuso'r canlynol mewn perthynas â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynwysoldeb;

1.2 I ba raddau y mae plant yn teimlo'n ddiogel, yn hapus ac yn cael eu gwerthfawrogi?

Dylai arolygwyr werthuso a yw plant yn:

- teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a bod eu hawliau'n cael eu parchu

1.3 Pa mor dda y mae'r plant yn rhyngweithio?

Dylai arolygwyr werthuso a yw plant:

- yn dechrau datblygu ymdeimlad o beth sy'n iawn a beth sydd ddim yn iawn ac yn dysgu rheoli eu hymddygiad

3.3 Pa mor dda y mae ymarferwyr yn hyrwyddo datblygiad plant ac yn diwallu eu hanghenion unigol?

Dylai arolygwyr werthuso pa mor dda y mae ymarferwyr yn:

- deall, yn gwybod am ac yn diwallu anghenion, galluedd a dewisiadau unigol plant
- hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth
- annog plant i ffurfio perthynas ag eraill a dangos parch a goddefgarwch tuag at bobl o bob cefndir diwylliannol
- trin pob plentyn ag urddas, a pharch

4.1 Pa mor dda y mae ymarferwyr yn cynllunio profiadau dysgu sy'n diwallu anghenion plant?

Wrth werthuso'r ddarpariaeth ar gyfer datblygiad ysbrydol, dylai arolygwyr ystyried i ba raddau y mae plant yn cael cyfleoedd i:

- ddatblygu ymdeimlad o chwilfrydedd am eu bywydau a'u credoau eu hunain a bywydau a chredoau pobl eraill
- datblygu ymdeimlad o awch a rhyfeddod am y byd y maent yn byw ynddo.

Wrth werthuso datblygiad moesol, dylai arolygwyr ystyried pa mor dda y mae'r lleoliad:

- yn meithrin gwerthoedd fel gonestrwydd, tegwch, a pharch
- yn hyrwyddo egwyddorion sy'n helpu plant i wahaniaethu'n iawn o anghywir
- yn datblygu dealltwriaeth plant y dylai pob peth byw gael ei drin â gofal, parch a phryder.

Wrth werthuso datblygiad diwylliannol, dylai arolygwyr ystyried pa mor dda y mae'r lleoliad yn annog plant i ymgysylltu â'r celfyddydau, chwaraeon, cerddoriaeth a gweithgareddau diwylliannol eraill.

5.3 Pa mor dda y mae arweinwyr yn sicrhau ansawdd a defnydd adnoddau ac offer?

Dylai arolygwyr werthuso:

- tegau a deunyddiau chwarae sy'n hybu ymwybyddiaeth ddiwylliannol, gan gynnwys diwylliant a threftadaeth Cymru, a chyfle cyfartal.

6.4 Pa mor effeithiol yw partneriaethau?

Dylai arolygwyr werthuso pa mor dda y mae'r lleoliad yn:

- gweithio gyda rhieni/gofalwyr i nodi anghenion a dewisiadau unigol eu plentyn cyn ac yn ystod eu hamser yn y lleoliad
- gweithio gyda rhieni/gofalwyr i wella lles a dysgu eu plentyn o ddydd i ddydd.

Camau y gallwch eu cymryd i fynd i'r afael â hiliaeth, hyrwyddo cydraddoldeb a meithrin cysylltiadau da

Creu amgylchedd cynhwysol

Mae'n bwysig sicrhau bod yr holl blant, teuluoedd a staff yn teimlo'n ddiogel, yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu. Dylai lleoliadau hefyd fod yn groesawgar i rieni, gwarcheidwaid a'r gymuned ehangach. Gallwch gefnogi hyn drwy weithio i hyrwyddo dull lleoliad cyfan sy'n creu amgylchedd sy'n gynhwysol, yn gwerthfawrogi ac yn archwilio amrywiaeth ac sy'n gwbl wrth-hiliol.

Fel gweithiwr gofal plant proffesiynol, dylech fod yn fodel rôl positif i blant yn eich lleoliad. Drwy fodelu ymddygiad gwrth-hiliol a dangos agweddau positif tuag at gydraddoldeb ac amrywiaeth, gallwch helpu plant i ddeall gwahanol safbwyntiau, persbectif a phrofiadau byw. Defnyddiwch iaith ac ymddygiad sy'n gynhwysol ac yn ddi-dduedd. Yn eich rôl, ceisiwch ddefnyddio enghreifftiau sy'n adlewyrchu ystod eang o hunaniaethau a safbwyntiau ym mhob agwedd. Bydd ymgorffori lleisiau a dylanwadau amrywiol yn eich ymarfer yn helpu plant i ddatblygu gwell dealltwriaeth a gwerthfawrogiad o wahanol brofiadau a safbwyntiau.

Addysgu eich hun

Er mwyn herio stereoteipiau a rhagfarn yn hyderus mae'n bwysig bod yn ymwybodol ohonynt, a darparu gwybodaeth gywir a herio naratifau rhagfarnllyd. Peidiwch â disgwyl i bobl o gefndiroedd eraill eich addysgu. Cymrwch gyfrifoldeb am addysgu eich hun am arferion diwylliannol a chrefyddol ar wahân i'ch un chi - dysgwch am brofiadau pobl o pob hil sy'n byw yng Nghymru ac effaith hil yn y sector gofal plant.

Wrth addysgu eich hun, dylech fod yn ofalus i sicrhau eich bod yn defnyddio ffynonellau gwybodaeth dibynadwy a chywir a hefyd yn gwybod ble a sut i gael gafael ar gymorth pellach os oes ei angen arnoch. Darperir rhestr o ddolenni i sefydliadau ac adnoddau a fydd yn gallu rhoi cymorth a gwybodaeth i chi sy'n ymwneud â'r materion hyn ar ddiwedd y daflen ffeithiau hon. Mae hefyd yn bwysig sicrhau eich bod yn cynllunio ac yn gweithredu polisiau a gweithdrefnau cadarn. Gall y rhain gynnwys polisiau cydraddoldeb ac amrywiaeth, polisiau gwrth-fwllo ac eraill.

Gochel rhag rhagfarn

Mae'n bwysig bod yn ymwybodol o'ch agweddau a'ch stereoteipiau eich hun mewn perthynas â gwahanol grwpiau o bobl a deall sut y gall rhagfarn (ymwybodol neu anymwybodol*) effeithio ar eich gweithredoedd a'ch penderfyniadau, ac o bosibl achosi gwahaniaethu. Yn anad dim, dylech gofio bod plant a staff o bob cefndir yn unigolion sydd â hunaniaeth gymhleth iawn. Dim ond un dimensiwn o'r hunaniaethau hyn ochr yn ochr ag ystod o ffactorau eraill gan gynnwys rhywedd, rhyw, rhywioldeb, anabledd, dosbarth cymdeithasol a chrefydd neu gred yw ethnigrwydd.

*(*Cyfeiria rhagfarn anymwybodol at y rhagfarnau dwfn yr ydym i gyd yn eu ymsugno oherwydd ein bod yn byw mewn cymdeithasau anghyfartal iawn. Gall rhagfarn anymwybodol neu ragfarn dealedig arwain at ragdybiaethau greddfoll E.e. bod yn rhaid i nyrs fod yn fenyw neu'n beiriannydd fod yn ddyn.)*

Er mwyn helpu i warchod rhag rhagfarn dylech:

- Fyfyrio ar eich agweddau a'ch ymddygiadau eich hun. Dysgu bod yn ymwybodol o unrhyw ragfarnau sydd gennych a gweithio i'w herio; a
- Dylech fod â'r dewrder i herio rhagfarn a ddangosir gan eraill.

Adnabod ymddygiad hiliol

Mae'n hanfodol sicrhau na ddylai'r cyfrifoldeb am herio hiliaeth ddisgyn ar y rhai sy'n dioddef. Felly, mae'n bwysig sicrhau eich bod yn gallu adnabod a datblygu dulliau effeithiol o fynd i'r afael ag ymddygiad hiliol. Diffiniodd adroddiad Macpherson 1999 i lofruddiaeth y person ifanc du Stephen Lawrence (yn Llundain ym 1993) ddigwyddiad hiliol fel: 'unrhyw ddigwyddiad y mae'r dioddefwr neu unrhyw berson arall yn ei ystyried yn hiliol'.

Gallai enghreifftiau o ymddygiad o'r fath felly gynnwys:

- Galw enwau, gan ddefnyddio iaith hiliol neu iaith sy'n adlewyrchu stereoteipiau am ethnigrwydd;
- Gwneud jôcs hiliol;
- Gwawdio arferion neu draddodiadau crefyddol rhywun;
- Ymddygiad corfforol sy'n cael ei ysgogi gan ragfarn yn erbyn ethnigrwydd rhywun neu ethnigrwydd canfyddedig, fel taro, baglu, gwthio neu gicio;
- Eithrio dysgwyr eraill, pobl ifanc neu gydweithwyr rhag ymuno â sgysiau neu weithgareddau oherwydd eu hethnigrwydd neu dealltwriaeth eraill o'u hethnigrwydd;
- Chwarae triciau meddyliol neu weithredoedd eraill sy'n bychanu profiadau o hiliaeth;
- Graffiti sy'n targedu unigolion neu grwpiau ar sail eu hethnigrwydd; a
- Seiberfwlio. Mae'n bwysig sylweddoli nad yw digwyddiadau hiliol yn aml yn cynnwys difrïo hiliol uniongyrchol ac yn aml yn digwydd ar ffurf mathau eraill o ymddygiad bygythiol (sy'n cael eu hysgogi gan ragfarn hiliol).

Gweithredu yn erbyn gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth

Mae'n bwysig eich bod yn teimlo'n hyderus ynghylch herio gwahaniaethu lle bynnag y gwelwch chi hynny, boed hynny gan blant neu staff. Fel gweithiwr proffesiynol, gallwch wneud gwahaniaeth cadarnhaol drwy siarad allan a mynd i'r afael ag ymddygiad amhriodol.

Wrth herio hiliaeth dylech:

Herio agweddau ac ymddygiad, yn hytrach nag unigolion

Mae'n bwysig herio ymddygiad mewn ffordd sy'n osgoi gwneud i eraill deimlo'n amddiffynnol. Annogwch y plant a'r staff i fyfrio ar eu hymddygiad a sut mae'n effeithio ar eraill. Canolbwyntiwch ar newid ymddygiad ac agweddau, nid beio a chywilyddio.

Mae enghreifftiau o gwestiynau y gallech eu gofyn i staff i'w helpu i fyfrio ar eu hymddygiad yn cynnwys:

- Beth oedd eich meddyliau ar y pryd?
- A oeddech yn ymwybodol bod yr hyn a ddywedasoch yn swnio'n hiliol, ac a allai frifo rhywun?
- Beth fu eich meddyliau ers hynny? Ydych chi wedi ystyried bod yr iaith hon yn hiliol?
- Pwy sydd wedi cael eu heffeithio gan yr hyn a ddigwyddodd?

- Sut yr effeithiwyd arnynt?
- Beth yw eich angen i ddigwydd nawr? A oes angen rhagor o wybodaeth arnoch am hiliaeth a sut mae'n effeithio ar bobl?

Darparu gwybodaeth gywir a herio stereoteipiau a rhagfarnau

Bydd darparu gwybodaeth gywir am grwpiau diwylliannol a chrefyddol yn helpu i chwalu credoau a stereoteipiau ffug. Mae'r derminoleg a ddefnyddir wrth drafod y materion hyn yn gymhleth; mae nifer o dermau ar gyfer gwahanol ethnigrwydd a chenedlaetholdeb. Fel yr amlinellir uchod, dylech fod yn rhagweithiol wrth addysgu eich hun am eich diwylliannau eich hun a diwylliannau pobl eraill i sicrhau eich bod yn ymyrryd o safbwynt gwybodus

Gosod disgwyliadau clir

Byddwch yn glir na fyddwch yn goddef iaith neu ymddygiad sarhaus ac y byddwch yn cymryd pob digwyddiad hiliol o ddifrif. Mae hyn yn arbennig o berthnasol i 'banter' a 'jôcs' sy'n hiliol.

Adrodd a chofnodi digwyddiadau hiliol

Dengys tystiolaeth fod llawer o bobl o gefndiroedd Du, Asiaidd neu leiafrifoedd ethnig yn amharod i roi gwybod am ddigwyddiadau hiliol. Felly, mae'n hanfodol bod staff yn teimlo y gallant siarad â rheolwr a gallant fod yn hyderus y bydd eu cwynion am ymddygiad hiliol yn cael eu cymryd o ddifrif ac y gweithredir arnynt. Mae darparu man diogel lle gall staff herio stereoteipiau hiliol a safbwyntiau rhagfarnllyd yn adeiladol yn hanfodol i greu amgylchedd cefnogol a chynhwysol. Er mwyn sicrhau eich bod chi a'ch lleoliad yn darparu lle mor ddiogel, **mae'n hanfodol peidio byth â diystyru adroddiad o hiliaeth a chymryd pob digwyddiad o ddifrif:**

- gwrando;
- cydnabod eu teimladau;
- ceisio deall a mynd i'r afael â'r hyn sydd wedi digwydd;
- eu cynnwys mewn unrhyw gamau dilynol; a
- annog pob aelod o staff i fod yn wyladwrs ac i roi gwybod am unrhyw bryderon.

Gwnewch yn siŵr eich bod yn ymwybodol o bolisiau a gweithdrefnau eich lleoliad ar gyfer rhoi gwybod am ddigwyddiadau a'u bod yn eu deall a'ch bod yn dilyn y rhain yn ofalus. Cadwch gofnod o unrhyw ddigwyddiadau a chymryd camau ar unwaith os byddwch yn dyst neu'n derbyn unrhyw adroddiad am ddigwyddiad hiliol neu fwlio. Bydd y math hwn o ddull rhagweithiol yn helpu i sicrhau bod staff yn gallu teimlo'n hyderus wrth roi gwybod am ddigwyddiadau hiliol.

Diffiniadau

Nid yw'r diffiniadau a gynhwysir yma wedi'u cyfyngu i'r rhai a ddefnyddir yn y ffeithlen hon ac maent yn cynnwys termau y gallech ddod ar eu traws yn eich ymchwil a'ch dysgu eich hun:

Gwrth-hiliaeth	Yr ymrwymiad gweithredol i nodi a herio hiliaeth a gwahaniaethu ar lefel unigol, sefydliadol a systemig.
-----------------------	--

Gogwydd	Dewis o blaid, neu yn erbyn, person neu grŵp yn seiliedig ar nodweddion personol neu stereoteipiau.
Anffafiaeth	Triniaeth anghyfartal aelodau o wahanol grwpiau, yn seiliedig ar nodweddion gwarchodedig (oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol).
Amrywiaeth	Presenoldeb ystod eang o wahanol nodweddion mewn grŵp o bobl neu sefydliadau. Mae amrywiaeth yn cynnwys yr holl ffyrdd y mae pobl yn wahanol. Gall gynnwys ffactorau fel oedran, rhyw, hil, ethnigrwydd, gallu corfforol a deallusol, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol, cefndir addysgol, statws economaidd-gymdeithasol ac arbenigedd. Mae hefyd yn cynnwys syniadau, safbwyntiau a gwerthoedd gwahanol.
Ecwiti	Y broses o sicrhau tegwch a bod yn ddiduedd, gan gydnabod nad ydym i gyd yn dechrau o'r un lle a bod angen gwneud addasiadau i fynd i'r afael ag anghydbwysedd.
Chwarae triciau meddyliol	Naratifau ffug a gyflwynir sy'n arwain person neu grŵp arall o bobl i amau eu canfyddiadau eu hunain o realiti, gan achosi iddynt fynd yn ddryslyd neu'n ofidus.
Cynhwysiad	Galluogi pobl i gymryd rhan lawn yn yr hyn a wnawn. Gwerthfawrogi a defnyddio ein gwahaniaethau unigryw mewn ffordd sy'n dangos parch at yr unigolyn.
Hiliaeth unigol	Cyfeiria hiliaeth unigol at gredoau, agweddau a gweithredoedd unigolion sy'n cefnogi neu'n parhau â hiliaeth. Gall hiliaeth unigol fod yn fwriadol, neu gall yr unigolyn weithredu i barhau neu gefnogi hiliaeth heb wybod mai dyna y mae'n ei wneud.
Hiliaeth sefydliadol	Cyfeiria hiliaeth sefydliadol yn benodol at y ffyrdd y mae polisïau ac arferion sefydliadol yn creu gwahanol ganlyniadau ar gyfer grwpiau o wahanol hil.
Ymosodiadau byr	Ymddygiad geiriol neu ddi-eiriau bob dydd, cynnil sy'n cael ei gyfeirio at aelod o grŵp ymylol, ac sy'n cael effaith niweidiol, ddifriol. Gall hyn fod yn fwriadol neu'n anfwriadol.
Hil	System gymdeithasol sydd wedi ei llunio er mwyn categoreiddio pobl, yn seiliedig ar ffactorau daearyddol, hanesyddol, gwleidyddol, economaidd, cymdeithasol a diwylliannol, yn ogystal â nodweddion corfforol.
Hiliaethu	Y broses lle mae cymdeithasau'n llunio hil fel rhywbeth gwirioneddol, gwahanol ac anghyfartal mewn ffyrdd sy'n bwysig ac sy'n effeithio ar fywyd economaidd, gwleidyddol a chymdeithasol.
Hiliaeth	Rhagfarn, gwahaniaethu, neu gelyniaethu gan unigolyn neu sefydliad yn erbyn person neu bobl ar sail eu grŵp hiliol neu ethnig, fel arfer un sy'n leiafrifol neu'n ymylol.

Ystrydebu	Rhagdybiaeth eang yn seiliedig ar bethau fel hil, lliw, tarddiad ethnig, man geni, crefydd, ac ati. Fel arfer, mae stereoteipio'n golygu priodoli'r un nodweddion i bob aelod o grŵp waeth beth fo'u gwahaniaethau unigol. Mae'n aml yn seiliedig ar gamsyniadau, gwybodaeth anghyflawn a/neu gyffredinoli ffug
------------------	---

Dolenni ac adnoddau defnyddiol

- Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn hyrwyddo ac yn cynnal delfrydau a chyfreithiau cydraddoldeb a hawliau dynol ledled Cymru, Lloegr a'r Alban
<https://www.equalityhumanrights.com/en>
- Tîm Lleiafrifoedd Ethnig a Chymorth Ieuencid (EYST)
Mae'r Tîm Lleiafrifoedd Ethnig a Chymorth Ieuencid (EYST) yn sefydliad gwirfoddol a sefydlwyd i gefnogi pobl o leiafrifoedd ethnig yng Nghymru ac wedi ennill gwobrau am eu gwaith
<http://eyst.org.uk/>
- Cynghrair Hil Cymru
Sefydlwyd Cynghrair Hil Cymru (RAW) yn 2018 ac mae'n gweithredu fel llwyfan cydweithredol ar gyfer unigolion a sefydliadau sydd â diddordeb mewn sicrhau cydraddoldeb hiliol yng Nghymru
<https://racealliance.wales/>
- Cyngor Hil Cymru
Mae Cyngor Hil Cymru (PCRh) yn gorff ymbarél sy'n gweithio i ddod â sefydliadau allweddol yng Nghymru at ei gilydd er mwyn hyrwyddo integreiddio a hyrwyddo cyfiawnder a chydaddoldeb hiliol mewn sefydliadau a chymdeithas <https://racecouncilcymru.org.uk/>

Darllen Pellach

- Cynghrair Hil Cymru – Show Us You Care: archwilio effaith gronol hiliaeth ar bobl ifanc wedi eu hiliaethu yn System Addysg Cymru <https://racealliance.wales/wp-content/uploads/2021/04/Show-Us-You-CareFull-Report-1.pdf>
- Llywodraeth y DU – Canllawiau ar Ddeddf Cydraddoldeb 2010
<https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance>
- Llywodraeth Cymru – Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol. Cymru gwrth-hiliol [yn https://gov.wales/race-equality-action-plan-anti-racist-wales](https://gov.wales/race-equality-action-plan-anti-racist-wales)

N.B: Cafodd y ffeithlen hon ei chyfansoddi gan ddefnyddio 'Canllaw i arfer da: Mynd i'r afael â hiliaeth'. Canllaw a ddatblygwyd ar gyfer gweithwyr addysgol proffesiynol gan Gyngor Gweithlu Addysg Cymru, yn unol â'r cyfrifoldebau a nodir yng Nghod Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol CGA.



National Day Nurseries Association

Taflen ffeithiau

***Meddwl mwy disglair
ar gyfer y blynyddoedd cynnar**

Caiff ein tafleni ffeithiau eu hysgrifennu gan arbenigwyr blynyddoedd cynnar ar gyfer y gweithlu blynyddoedd cynnar. Mae'r rhan fwyaf o'n tafleni ffeithiau am ddim ar gyfer ein haelodau.

NDNA yw'r elusen genedlaethol a'r gymdeithas aelodaeth sy'n cynrychioli meithrinfeydd plant ar draws y DU. Rydym yn elusen sy'n credu mewn safon a chynhaliadwyedd felly rydym yn gosod busnesau ein haelodau wrth galon ein un ni.

Ni yw llais y sector meithrinfeydd a'i 21,000 o aelodau, ac yn ran o fywydau dros filiwn o blant ifanc a'u teuluoedd. Rydym yn darparu gwybodaeth, hyfforddiant a chynghor i gefnogi meithrinfeydd a'r 250,000 o bobl sy'n gweithio ynddynt i ddarparu dysgu cynnar a gofal plant o safon rhyngwladol.

Gwelwch yr ystod lawn o dafleni ffeithiau NDNA ar www.ndna.org.uk/factsheets

Mae'r wybodaeth ddarparwyd yn y daflen ffeithiau yma at ddefnydd ymarferwyr blynyddoedd cynnar yn unig. Ysgrifennwyd y daflen gan arbenigwyr blynyddoedd cynnar ond ni ddylai gael ei ddefnyddio fel allddodyn i gyngor proffesiynol. Mae NDNA wedi ymdrechu i sicrhau cywirdeb y wybodaeth gyflwynwyd yn y daflen ffeithiau. Nid yw NDNA yn atebol yn gyfreithiol nac yn gyfrifol am eich dehongliad nac eich defnydd o'r wybodaeth a ddarperir

NDNA Cymru

Swyddfa 3, Tŷ'r Goron, 11 Stryd Y Ffynnon, Rhuthun, Sir Ddinbych LL15 1AE
ffôn: 01824 70 78 23 e.bost: wales@ndna.org.uk