



**ADRODDIAD BLYNYDDOL
AR GYDRADDOLDEB**

ANNUAL EQUALITY REPORT

2023



Coleg
Llandrillo

Coleg
Menai

Coleg
**Meirion
Dwyfor**

Busnes@
LlandrilloMenai

CYNNWYS / CONTENTS

CENHADAETH A GWERTHOEDD Y GRŴP	2
THE GRŴP'S MISSION AND VALUES	2
CYFLWYNIAD	3
INTRODUCTION	3
STRATEGAETH A CHYNLLUN GWEITHREDU CYDRADDOLDEB 2019-24: ADOLYGU CYNNYDD	5
EQUALITY STRATEGY AND ACTION PLAN 2019-24: REVIEW OF PROGRESS	5
Nod cydraddoldeb 1: Datblygu cynnig o gyrsiau cyffrous a chynhwysol	6
Equality Aim 1: Develop an exciting and inclusive offer	6
Nod Cydraddoldeb 2: Darparu profiad dysgwr cynhwysol a theg	8
Equality Aim 2: Provide an inclusive and fair learner experience	8
Nod Cydraddoldeb 3: Creu amgylchedd gwaith cadarnhaol	11
Equality Aim 3: Create a positive working environment	11
Nod cydraddoldeb 4: Gwella'r amgylchedd ffisegol ar draws ein holl gampysau	13
Equality Aim 4: Improve the physical environment across all of our campuses	13
CYFRADDAU LLWYDDO ADDYSG BELLACH	14
FURTHER EDUCATION SUCCESS RATES	14
Y COLEGAU	19
THE COLLEGES	19
Business@ (Coleg Glynllifon)	19
Coleg Llandrillo	19
Coleg Meirion Dwyfor	19
Coleg Menai	19
CYFRADDAU LLWYDDO DYSGU YN Y GWEITHLE	21
WORK BASED LEARNING SUCCESS RATES	21
CYFRADDAU LLWYDDO ADDYSG UWCH	23
HE SUCCESS RATES	23
CYRCHFANNAU DYSGWYR LLAWN AMSER AB (2021-22)	25
FULL TIME FE LEARNER DESTINATIONS (2021-22)	25
PROFFIL DYSGWYR	26
LEARNER PROFILE	26
CIPOLWG AR STAFF Y GRŴP	29
GRŴP STAFF AT A GLANCE	29
THE GRŴP BOARD OF GOVERNORS	30
LLYWODRAETHWYR Y GRŴP	30
RECRUITMENT AT THE GRŴP	32
RECRUITMENT AT THE GRŴP	32

CENHADAETH A GWERTHOEDD Y GRŴP

THE GRŴP'S MISSION AND VALUES



Cyhoeddodd y Grŵp Gynllun Strategol newydd yn 2022. Amlinellâ'r darluniad uchod prif flaenoriaethau'r Grŵp yn ystod y cyfnod hyd at 2027. Mae'r Grŵp yn ymatebol yn ei angen i ddatblygu mentrau a gwaith ym maes cydraddoldeb, ac er fod ein cynllun strategol cydraddoldeb wedi ei gynllunio i gyd-fynd â'r cynllun strategol faenorol, mae'r gwaith sy'n mynd rhagddi yn adlewyrchu gofynion y strategaeth newydd.

The Grŵp published a new Strategic Plan in 2022. The illustration above outlines the Grŵp's main priorities during the period up to 2027. The Grŵp is responsive in its need to develop initiatives and work in the field of equality, and although our strategic equality plan has been designed to match the previous strategic plan, the work that is ongoing reflects the requirements of the new strategy.

CYFLWYNIAD

INTRODUCTION

Croeso i adroddiad blynyddol Grŵp Llandrillo Menai ar gydraddoldeb ac amrywiaeth. Mae gan y Grŵp ddyletswydd o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i gyhoeddi adroddiad ar ein cynnydd ar faterion cydraddoldeb. Bydd yr adroddiad blynyddol hwn yn canolbwyntio ar weithgareddau yr ymgymerir â hwy i wella cydraddoldeb drwy gydol blwyddyn academaidd 2022-23.

Mae Strategaeth a Chynllun Gweithredu Cydraddoldeb Grŵp Llandrillo Menai yn amlinellu ein hymrwymiad i ddarparu amgylchedd gweithio a dysgu cynhwysol ar gyfer staff a dysgwyr, lle y mae staff yn teimlo bod croeso iddynt ac y cânt eu cynnwys, a lle y caiff dysgwyr eu cefnogi i'w gyflawni a rhagori.

Mae ein cynllun yn uchelgeisiol ond mae llawer iawn wedi'i gyflawni eisoes. Mae cyflawniadau diweddar yn cynnwys:

1. Datblygu polisiau newydd, ac adolygu rhai presennol, i gefnogi cydraddoldeb ac amrywiaeth ymhellach ar draws y Grŵp e.e. Polisi iaith Gymraeg a pholisi derbyn AU
2. Ennill gwobr Arweinwyr mewn Amrywiaeth i gydnabod gwaith y Grŵp a'i ymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a Chynhwysiant
3. Gweithio mewn partneriaeth â'r 'Black Leadership Group' i ddatblygu ymhellach ein cynllun gweithredu gwrth hiliaeth i ymgorffori arferion gwaith gwrth-hiliaeth yn ein gwaith o ddydd i ddydd
4. Mae darpariaeth brecwast am ddim wedi'i chyflwyno ar gyfer yr holl staff a dysgwyr ar bob campws
5. Recriwtio Uwch Swyddog Cydraddoldeb i roi cymorth ac arweiniad i staff a dysgwyr i gyflawni canlyniadau cydraddoldeb.

Rydym wedi ceisio bod mor fanwl â phosibl wrth gyflwyno'r data, ond lle mae'r ffigurau'n ddigon isel i nodi unigolion, rydym wedi grwpio categorïau yn unol â hynny.

Mae Grŵp Llandrillo Menai wedi ymrwymo i fynd i'r afael â phob math o wahaniaethu yn ogystal ag annog, cefnogi a helpu'r holl ddysgwyr a staff i gyrraedd eu potensial.

Mae'r Grŵp yn dathlu ac yn gwerthfawrogi'r amrywiaeth ddiwylliannol, gymdeithasol ac ethnig ymhlith ein dysgwyr a'n staff. Rydym yn addo trin pob dysgwr a staff â pharch ac urddas, ac yn ceisio

Welcome to Grŵp Llandrillo Menai's annual report on equality and diversity. The Grŵp has a duty under the Equality Act 2010 to publish a report on our progress on equality issues. This annual report will focus on activities undertaken to enhance equality throughout the 2022-23 academic year.

Grŵp Llandrillo Menai's Equality Strategy and Action Plan outlines our commitment to provide an inclusive working and learning environment for both staff and learners, a place staff feel welcome and included, and a place learners are supported to achieve and to excel.

Our plan is ambitious but a great deal has already been achieved. Recent achievements include:

1. The development of new policies, and revision of existing ones, to further support equality and diversity across the Grŵp e.g. Welsh language policy and HE admissions policy
2. Achieving the Leaders in Diversity award in recognition of the Grŵp's work and commitment to equality, diversity and Inclusion
3. Partnering with the Black Leadership Group to further develop our anti racism action plan to embed anti racist working practices in our day to day work
4. A free breakfast provision has been rolled out for all staff and learners on all campuses
5. Recruitment of a Senior Equality Officer to provide support and guidance to staff and learners to achieve equality outcomes.

We have aimed to be as detailed as possible in presenting the data, but where figures are low enough to identify individuals, we have grouped categories accordingly.

Grŵp Llandrillo Menai is committed to actively addressing all forms of discrimination as well as encouraging, supporting and helping all learners and staff to reach their potential.

The Grŵp celebrates and values the cultural, social and ethnic diversity amongst our learners and staff. We promise to treat all learners and staff with respect and dignity, and seek to create a positive learning and working environment, free from discrimination, harassment or victimisation.

creu amgylchedd dysgu a gweithio cadarnhaol, sy'n rhydd rhag gwahaniaethu, aflonyddu nac erledigaeth.

Ceir rhagor o wybodaeth am yr ymrwymiad uchod [ar wefan y Grŵp](#). Ymfalchiwn yn ein gwerthoedd gan sicrhau bod pob dysgwr a staff yn ymwybodol ohonynt trwy amrywiaeth o ddulliau, e.e. [y fideo gwerthoedd Grŵp](#) a ddefnyddir yn ystod y cyfnod sefydlu ac a chwaraeir yn y derbynfeydd ar wahanol adegau o'r flwyddyn.

More information on the above commitment can be found on [the Grŵp's website](#). We take great pride in our values ensuring that all learners and staff are aware of them through a variety of methods, e.g. the [Grŵp values video](#) which is used during the induction period and is played in reception areas at different times of the year.

STRATEGAETH A CHYNLLUN GWEITHREDU CYDRADDOLDEB 2019-24: ADOLYGU CYNNYDD

EQUALITY STRATEGY AND ACTION PLAN 2019-24: REVIEW OF PROGRESS

Cyhoeddwyd Cynllun Gweithredu a Strategaeth pum mlynedd Grŵp Llandrillo Menai ar Gydraddoldeb yn 2019 ac mae'n fframwaith i hyrwyddo a chynnal amgylchedd cynhwysol sy'n cynnig cyfle i bawb gyflawni hyd eithaf eu gallu. Mae'r strategaeth yn gosod ein hamcanion yn glir:

- Sicrhau cydraddoldeb gwirioneddol i bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau, unigolion sy'n chwilio am gyfleoedd gwaith a'r rhai sydd eisoes yn gweithio yn y coleg.
- Cyflawni ein cyfrifoldebau cyfreithiol.
- Egluro ein cyfrifoldebau i bobl a nodi sut byddwn yn eu cyflawni.
- Dangos y cysylltiad rhwng ein hamcanion a'n blaenoriaethau cydraddoldeb ehangach.
- Darparu gwybodaeth am ein trefniadau monitro.

Dyma nodau cydraddoldeb cynllun 2019-24:

In 2019 Grŵp Llandrillo Menai's 5-year Equality Strategy and Action Plan was published, which creates a framework for promoting and maintaining an inclusive environment where everyone can achieve. The strategy clearly sets out our intentions to:

- Make equality a reality for people accessing our services, seeking job opportunities and who are currently employed with the college.
- Fulfill our legal responsibilities.
- Inform people of our responsibilities and how we will fulfill them.
- Show how our strategy links to our broader equalities objectives and priorities.
- Provide information about our monitoring arrangements.

The equality aims set out in the 2019-24 plan are as follows:

Nod Cydraddoldeb 1 Equality Aim 1	Nod Cydraddoldeb 2 Equality Aim 2	Nod Cydraddoldeb 3 Equality Aim 3	Nod Cydraddoldeb 4 Equality Aim 4
Datblygu cynnig o gyrsiau cyffrous a chynhwysol Develop an exciting and inclusive offer	Darparu profiad y dysgwyr cynhwysol a theg Provide an inclusive and fair learner experience	Creu amgylchedd gwaith cadarnhaol Create a positive working environment	Gwella'r amgylchedd corfforol ar draws ein holl gampysau Improve the physical environment across all of our campuses

Hyd yma mae'r cynnydd yn erbyn y nodau cydraddoldeb hyn wedi bod yn dda, ac isod fe grynhoir y prif gyflawniadau ar gyfer pob nod.

Progress against these equality aims has been good, and the main achievements thus far for each aim is summarised below.

Nod cydraddoldeb 1: Datblygu cynnig o gyrsiau cyffrous a chynhwysol

Mae Grŵp Llandrillo Menai wedi datblygu map darpariaeth sy'n amlinellu'r cymorth sydd ar gael i ddysgwyr. Egwyddorion allweddol y Ddeddfwriaeth Anghenion Dysgu Ychwanegol yw y dylai pob person ifanc gael yr un cyfleoedd i lwyddo. Mae'r ddeddfwriaeth yn berthnasol i ddarpariaethau addysg bellach a hyfforddiant dysgu seiliedig ar waith.

Cyflwynwyd y Ddeddf i:

- Ddarparu ar gyfer fframwaith statudol newydd ar gyfer cefnogi plant a phobl ifanc ag anghenion dysgu ychwanegol (ADY) (0-25 oed)
- Creu proses integredig, gydweithredol o asesu, cynllunio a monitro sy'n hwyluso ymyriadau cynnar, amserol ac effeithiol.
- Creu system deg a thryloyw ar gyfer darparu gwybodaeth a chyngor ac ar gyfer datrys pryderon ac apêl.

Bydd y derminoleg ganlynol yn dod yn allweddol fel rhan o'r cod ac yn cysylltu â'r cynnig cymorth gwasanaeth map darpariaeth:

- Darpariaeth Dysgu Cyffredinol (DDC) - yn amlinellu'r cymorth sydd ar gael i bob dysgwr yng Ngrŵp Llandrillo Menai.
- Darpariaeth Dysgu Ychwanegol (DDdY) - yn amlinellu'r ddarpariaeth sy'n ychwanegol at, neu'n wahanol i'r hyn a wneir ar gyfer eraill o'r un oedran.
- Proffil Un Tudalen - mae'n casglu'r holl wybodaeth bwysig am ddysgwyr gan gynnwys y ffordd orau o gefnogi dysgwyr.
- Cynllun Datblygu Unigol (CDU)- a bydd angen paratoi CDU ar gyfer unrhyw ddysgwyr ag angen a nodwyd sydd angen DDdY.

Cytunodd Llywodraeth Cymru ar weithrediad ôl-16 fesul cam. Yn ystod y flwyddyn academaidd 22/23, y disgwyl oedd y byddai SABau yn cymryd cyfrifoldeb am ychydig iawn (os o gwbl) o CDUau. Yn ystod 22/23, ni chynhaliodd Grŵp Llandrillo Menai unrhyw CDU ar gyfer dysgwyr sy'n trosglwyddo i'r coleg o ysgolion. Roedd CDUau ar waith ar gyfer rhai dysgwyr sy'n dod i'r coleg a lluniwyd Cynllun Dysgu a Sgiliau (CDS) ar gyfer rhai o'r dysgwyr hyn gyda CDU gan Gyrrfa Cymru, yn ôl yr angen, yn unol â chanllawiau statudol. Disgwylir y bydd y coleg yn cynnal ac yn datblygu CDUau ar gyfer dysgwyr yn ystod blwyddyn academaidd 23/24.

2023 Medi - Blaenoriaethau Rhagfyr (Tymor 1)

Mae'r blaenoriaethau a nodwyd yn ystod Tymor 1 fel

Equality Aim 1: Develop an exciting and inclusive offer

Grŵp Llandrillo Menai has developed a provision map outlining the support provision available to learners. The key principles of the Additional Learning Needs Legislation are that all young people should have the same opportunities to succeed. The legislation is applicable to further education and work based learning training provisions.

The Act was introduced to:

- Make provision for a new statutory framework for supporting children and young people with additional learning needs (ALN) (0-25yrs)
- Create an integrated, collaborative process of assessment, planning and monitoring which facilitates early, timely and effective interventions.
- Create a fair and transparent system for providing information and advice and for resolving concerns and appeal.

The following terminology will become key as part of the code and link into the provision map service support offer:

- Universal Learning Provision (ULP) - outlines the support that is available to all learners at Grŵp Llandrillo Menai.
- Additional Learning Provision (ALP) - outlines the provision that is additional to, or different from, that made for others of the same age.
- One Page Profile - captures all the important information about a learner including how best to support learners.
- Individual Development Plan (IDP)- and IDP will need to be prepared for any learners with an identified need that require ALP.

Welsh Government agreed a phased post 16 implementation. During the 22/23 academic year, it was expected that FEI's would take responsibility for very few (if any) IDP's. During 22/23, Grŵp Llandrillo Menai did not maintain any IDP's for learners transitioning to college from schools. IDP's were in place for some learners coming into college and a Learning and Skills Plan (LSP) was created for some of these learners with an IDP by Careers Wales, as required, in line with statutory guidance. It is expected that the college will maintain and develop IDP's for learners during the 23/24 academic year.

2023 September - December (Term 1) Priorities

a ganlyn:

- Gweithredu system electronig CDU yn llwyddiannus
- Datblygu, monitro ac adolygu prosesau ADY.
- Grŵp Tasg a Gorffen i weithredu cynnig cyson mewn perthynas â SBA, o fewn cyd-destun y bil ADY newydd
- Monitro a gwerthuso cynnydd dysgwyr ag ADY
- Cryfhau ymhellach y berthynas â Chydlynwyr ADY ysgolion trwy ymweliadau â cholegau i gael dealltwriaeth bellach o gynigion Darpariaeth Dysgu Cyffredinol ac Ychwanegol.
- Sefydlu Fforwm ADY amlddisgyblaethol i drafod pontio i ddysgwyr lle nad yw'r llwybr ôl-16 yn glir.
- Datblygu Proffil Un Tudalen integredig.
- Datblygu Proffil Meddygol integredig.
- Adolygu proffilio DPA i gasglu cefnogaeth ADY statudol ac anstatudol.
- Datblygu sesiynau DPP yn ymwneud ag ADY e.e., proffil un dudalen, Cynlluniau Datblygu Unigol
- Datblygu system integredig o fewn eDrac ar gyfer ceisiadau Trefniadau Mynediad
- Datblygu system Rheoli Cymorth Dysgu i gipio meysydd ADY LLWR gorfodol ar gyfer cofnodi cymorth ADY

The priorities identified during Term 1 are as follows:

- Successful implementation IDP electronic system
- Develop, monitor and review ALN processes.
- Task and Finish Group to implement a consistent offer in relation to ILS, within the context of the new ALN bill
- Monitor and evaluate the progress of learners who have an ALN
- Further strengthen relationships with school ALNCo's through visits to colleges to gain further understanding of Universal and Additional Learning Provision offers.
- Establish a multidisciplinary ALN Forum to discuss transition for learners where the post 16 pathway isn't clear.
- Develop an integrated One Page Profile.
- Develop and integrated Medical Profile.
- Review KPI profiling to capture Statutory and non statutory ALN support.
- Develop CPD sessions relating to ALN e.g., one page profile, Individual Development Plans
- Develop integrated system within eDrac for Access Arrangements requests
- Learning Support Management system development to capture mandatory ALN LLWR fields for recording ALN support

Nod Cydraddoldeb 2: Darparu profiad dysgwyr cynhwysol a theg

Mae fframwaith lles wedi'i ymgorffori yn y rhaglen diwtorial. Mae'r rhaglen diwtorial yn cynnwys amrywiaeth o weithgareddau cydraddoldeb ac amrywiaeth ac mae'n gysylltiedig â'r calendr cyfoethogi. Cafodd Rhaglen Llysgenhadon newydd lansiad meddal yn ystod tymor 2 gyda 16 o fyfyrwyr wedi cofrestru fel Llysgenhadon Llesiant ar draws y Grŵp. Cawsant eu cefnogi gan y ddau Swyddog Gweithgareddau Llesiant a oedd newydd eu penodi, a ddarparodd gyfleoedd cwbl gynhwysol i gymryd rhan mewn gweithgareddau lles a gwirfoddoli (yn y gymuned ehangach). Arweiniodd y staff hyn ar y Rhaglen Llysgenhadon Llesiant a oedd yn cynnwys adolygiad diwedd blwyddyn i weld beth weithiodd yn dda a beth all gael ei ddatblygu i'r dyfodol. Mae cynnig cyffredinol o frechwast am ddim ar waith ar draws y coleg, ar gyfer staff a dysgwyr, heb ddangos stigma. Mae staff lles wrth law i gwrdd â dysgwyr.

Cynhelir rhaglen lawn ac amrywiol o ddigwyddiadau cyfoethogi cydraddoldeb a chynhwysiant trwy gydol y flwyddyn ar gyfer dysgwyr AB ac AU. Cynhelir wythnos cydraddoldeb a chynhwysiant flynyddol o weithgareddau bob mis Mawrth. Yn 2022/23 Roedd cyfres o sesiynau diddorol ac addysgiadol yn canolbwyntio ar hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, gan gynnig ystod o gyfleoedd i ddysgwyr gymryd rhan mewn trafodaeth ystyrlon trwy grwpiau ffocws, gweithdai, a gweithgareddau gyda'r nod o feithrin amgylchedd dysgu cynhwysol a theg. Cynlluniwyd y digwyddiadau hyn i ddathlu amrywiaeth, codi ymwybyddiaeth am faterion cydraddoldeb pwysig ac roeddent yn amrywio o ddathlu'r iaith Gymraeg a'i diwylliant i ddathlu gwahanol ddiwylliannau yn y coleg.

Mae calendr cyfoethogi ac amrywiaeth rhyngweithiol ar gael i ddysgwyr ac mae'n rhoi manylion gweithgareddau, digwyddiadau diwylliannol, diwrnodau coffa a chyfleoedd i godi ymwybyddiaeth. Hyrwyddir hyn ar dudalennau eDrac y dysgwyr ac ar y calendr rhyngweithiol i ddysgwyr a chaiff ei ddiweddarau a'i hwyluso gan y timau Gwasanaethau Dysgwyr a Llesiant.

Mae Dysgu Seiliedig ar Waith yn parhau i gwmpasu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth mewn cylchlythyrau ac yn ystod adolygiadau fel themâu trawsbynciol.

Data pontio – mae GLLM yn arwain grŵp rhanbarthol sy'n gyfrifol am sicrhau bod darparwyr ôl-16 yn defnyddio data pontio o'r ysgol i ddarparu cymorth pontio effeithiol i ddysgwyr wrth iddynt symud o'r ysgol i'r coleg.

Equality Aim 2: Provide an inclusive and fair learner experience

A wellbeing framework is embedded within the tutorial programme. The tutorial programme includes a range of equality, diversity and inclusion (EDI) activities and is linked to the enrichment calendar. A new Ambassador Programme had a soft launch during term 2 with 16 students signed up as Wellbeing Ambassadors across the Grŵp. They were supported by the two newly appointed Wellbeing Activities Officers who provided fully inclusive opportunities to participate in wellbeing activities and volunteering (both on and in the wider community). These staff led on the Wellbeing Ambassador Programme which included an end of year review to see what worked well and how we can shape it for the future. A universal offer of free breakfast is in place across the college, for staff and learners, in a non-stigmatised way. Wellbeing staff are on hand to meet with learners.

A full and varied programme of EDI enrichment events take place throughout the year for both FE and HE learners. An annual EDI week of activities takes place every March. In 2022/23 A series of engaging and informative sessions focused on promoting equality, diversity, and inclusion, offering learners a range of opportunities to engage in meaningful discussion via focus groups, workshops, and activities aimed at fostering an inclusive and equitable learning environment. These events were designed to celebrate diversity, raise awareness about important EDI issues and ranged from celebrating Welsh language and culture to celebrating different cultures at the college.

An interactive enrichment and diversity calendar is available for learners and provides details of activities, cultural events, memorial days and awareness raising opportunities. This is promoted on the learners' eDrac pages and on the interactive learner calendar and is updated and facilitated by the Learner Services and Wellbeing teams.

Work Based Learning (WBL) continues to cover EDI in newsletters and during reviews as cross cutting themes.

Transition data - GLLM leads a regional group who are responsible for ensuring that post 16 providers use transition data from school to provide effective transition support to learners as they move from school to college.

Data pontio – Mae gweithgor wedi'i sefydlu sy'n cynnwys GLLM, Coleg Cambria ac arweinwyr yr ALI i ddatblygu ymhellach ddull cyson Gogledd Cymru o rannu data pontio a chefnogi'r dysgwyr hynny yn y cyfnod pontio.

Yn ystod blwyddyn academaidd 2022/23, mae Grŵp Llandrillo Menai wedi bod yn gweithio tuag at y Wobr Arweinwyr mewn Amrywiaeth. Cynhaliwyd arolygon a grwpiau ffocws gydag uwch reolwyr, staff, y corff myfyrwyr a rhanddeiliaid allanol i gasglu tystiolaeth i gydnabod ein hymrwymiad i fod yn sefydliad cynhwysol a chefnogol. Yn ogystal, mae'r Grŵp wedi bod yn gysylltiedig â'r 'Black Leadership Group' ac wedi dechrau ar ein taith i ddod yn sefydliad gwrth-hiliol gweithredol. Sefydlwyd Cynllun Gweithredu Gwrth Hiliaeth faith gyda'u harweiniad nhw ac mae uwch arweinwyr wedi ymgymryd â rhaglen sefydlu 10 pwynt y 'Black Leadership Group' a hyfforddiant gwrth hiliaeth DARPL ar gyfer uwch arweinwyr.

Fel rhan o'n cysylltiad â'r 'Black Leadership Group', mae gwaith pellach wedi'i wneud i ddatblygu a chryfhau ein cynllun gweithredu gwrth-hiliaeth. Mae adborth gan y Grŵp Arwain Pobl Dduon wedi ein galluogi i osod nodau ac amcanion clir i gefnogi datblygiad cwricwlwm a chymuned gwrth-hiliaeth.

Mae'r panel cydraddoldeb wedi derbyn adroddiad newydd o ganlyniad i arolwg dysgwr 'I'm OK'. Yn benodol ynghylch y cwestiynau 'fflag goch' ar fwlio ac aflonyddu ac maent bellach yn gallu monitro ymatebion dysgwyr yn seiliedig ar eu nodweddion gwarchoddedig. Y nod yw datblygu system/dangosfwrdd adrodd lle gellir monitro hyn yn fwy rheolaidd i lywio prosesau ac arfer y coleg.

Sefydliad sy'n Ymwybodol o Awtistiaeth - Mae'r Grŵp wedi ymrwmo i ddod yn Sefydliad Ymwybodol o Awtistiaeth. Mae hyfforddiant i'r holl staff yn mynd rhagddo ac mae rhai timau eisoes wedi cyflawni eu hachrediad Ymwybyddiaeth Awtistiaeth. Mae timau gwasanaethau dysgwyr canolog wedi llwyddo i gael eu cydnabod fel rhai sy'n Ymwybodol o Awtistiaeth.

Yn ystod 22/23, cyflogodd y Grŵp bedwar Mentor Anhwylder Sbectrwem Awtistiaeth (ASD). Darparodd Mentoriaid ASD gefnogaeth ac arweiniad i ddysgwyr a gafodd ddiagnosis o ASD y tu allan i'r ystafell ddosbarth. Cynigiwyd cefnogaeth mewn perthynas â strategaethau ymdopi, datblygu sgiliau cyfathrebu a rhyngweithio, rheoli llwyth gwaith. Gweithiodd y mentoriaid yn unigol gyda dysgwyr gan ganolbwyntio ar nodi eu hanghenion unigol a datblygu strategaethau dysgu annibynnol i gyrraedd eu nodau academaidd. Canolbwyntiodd y mentoriaid ar gefnogi a datblygu hyder, sgiliau cyfathrebu a rhyngweithio dysgwyr a dangos iddynt ble i gael cymorth a chynghor

Transition data - A working group has been established consisting of GLLM, Coleg Cambria and the LA leads to further develop a consistent North Wales approach of sharing transition data and supporting those learners in transition.

During the 2022/23 academic year, Grŵp Llandrillo Menai has been working towards the Leaders in Diversity Award. Surveys and focus groups have been undertaken with senior managers, staff, the student body and external stakeholders to collect evidence to recognise our commitment to being an inclusive and supportive organisation. In addition, the Grŵp have affiliated with the Black Leadership Group and have begun our journey to becoming an actively anti-racist organisation. Senior leaders have undertaken the Black Leadership Group's 10 point induction and DARPL's anti racism training for senior leaders.

As part of our affiliation with the Black Leadership Group, further work has been carried out to develop and strengthen our anti-racism action plan. Feedback from the Black Leadership Group has enabled us to set clear goals and objectives to support the development of an anti-racist curriculum and community.

The equality panel has received a new report as a result of the learner 'I'm OK survey'. Specifically around the 'red flag' questions on bullying and harassment and are now able to monitor learner responses based on their protected characteristics. The aim is to develop a reporting system/dashboard where this can be more routinely monitored to inform college processes and practice.

Autism Aware Organisation - The Grŵp is committed to becoming an Autism Aware Organisation. Training for all staff is in progress with some teams having already achieved their Autism Aware accreditation. Central learner services teams have succeeded in becoming recognised as being Autism Aware.

During 22/23, Grŵp Llandrillo Menai employed four Autism Spectrum Disorder (ASD) Mentors. ASD Mentors provided support and guidance to learners diagnosed with ASD outside of the classroom. Support was offered in relation to coping strategies, develop communication and interaction skills, managing work load. The mentors worked individually with learners focussing on identifying their individual needs and developing independent learning strategies to reach their academic goals. The mentors focussed on supporting and developing learners' confidence, communication and interaction skills and showing them where to access additional help and advice at the college. They also helped learners to manage their time, keep things organised

ychwanegol yn y coleg. Roeddent hefyd yn helpu dysgwyr i reoli eu hamser, i drefnu pethau a oedd yn helpu i gwblhau aseiniadau a chwrdd â therfynau amser. Gweithiodd y mentor gyda'r dysgwyr i sefydlu nodau a oedd yn ystyrlon iddynt a phennu'r camau sydd eu hangen i'w cyflawni.

which helped with assignment completion and meeting deadlines. The mentor worked with the learners to establish goals that were meaningful to them and determine the steps needed to achieve them.

Nod Cydraddoldeb 3: Creu amgylchedd gwaith cadarnhaol

Mae cynllun gweithredu cydraddoldeb diwygiedig wedi'i ddatblygu ar gyfer 22/23 sy'n adeiladu ar gamau gweithredu a datblygiadau o flynyddoedd blaenorol. Yn ogystal â'r cynllun gweithredu cydraddoldeb, mae cynllun gweithredu gwrth hiliaeth diwygiedig hefyd ar waith i gefnogi ein gweledigaeth i ddod yn sefydliad gwrth-hiliaeth gweithredol.

Yn ystod 22/23, buom yn gweithio tuag at achrediad fel Arweinwyr Amrywiaeth gyda'r Ganolfan Genedlaethol ar gyfer Amrywiaeth. Rydym wedi gweithredu'r acronym FREDIE (tegwch, parch, cydraddoldeb, amrywiaeth, cynhwysiant ac ymgysylltu) er mwyn sicrhau ein bod yn gwbl gynhwysol ac yn ymgysylltu â'r holl randdeiliaid perthnasol yn y broses o ddatblygu arferion a pholisïau newydd.

Mae uwch arweinwyr wedi cymryd rhan yng Nghyfres Uwch Arweinwyr DARPL sy'n dadansoddi gwrth-hiliaeth, gan archwilio ymrwymiad, gweithredoedd a strategaeth ar lefel uwch. Mae'r dysgu proffesiynol hwn yn edrych ar ddiwylliant sefydliadol, effaith hiliaeth ar les a bywydau pobl Ddu, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig eraill ac ar bolisïau a gweithdrefnau a allai effeithio'n andwyol ar rai o gefndiroedd amrywiol.

Pan gaiff polisïau eu hadolygu, cynhelir asesiad o effaith ar gydraddoldeb i sicrhau bod yr holl bolisïau'n briodol a bod unrhyw ddiwygiadau angenrheidiol yn cael eu prosesu drwy ymgynghori priodol.

Mae amrywiaeth eang o gyfleoedd hyfforddi perthnasol ar gael i staff, gan gynnwys:

- Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
- Tuedd Anymwybodol
- Diogelu
- Rheoli Ymddygiad Dysgwyr
- Cyfathrebu Effeithiol
- Delio â sefyllfaoedd anodd
- Gweithio fel tîm effeithiol
- Gwydnwch
- Lles Meddyliol
- Dulliau Adferol
- Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl
- Ymwybyddiaeth Menopos

Mae'r Hyb Iechyd yn parhau i fod ar gael i staff ar Borth y Grŵp, ac yn cael ei gynnal yn rheolaidd gyda diweddariadau diweddar ar Care First a Caer Health.

Mae aelodau'r Tîm Polisi wedi cynnal grwpiau ffocws i ymgysylltu â staff a monitro tegwch fel a ganlyn:

Equality Aim 3: Create a positive working environment

A revised equality action plan has been developed for 22/23 which builds on actions and developments from previous years. In addition to the equality action plan, a revised anti racism action plan is also in place to support our vision to become an actively anti-racist organisation.

During 22/23, we worked towards accreditation as Leaders in Diversity with the National Centre for Diversity. We have implemented the FREDIE (fairness, respect, equality, diversity, inclusion and engagement) acronym in order to ensure we are fully inclusive and engage with all relevant stakeholders in the process of developing new practices and policies.

Senior leaders have taken part in the DARPL Senior Leader Series which unpicks anti-racism, exploring commitment, actions and strategy at senior level. This professional learning looks at organisational culture, the impact of racism on the wellbeing and lives of Black, Asian and other Minority Ethnic people and at policies and procedures that may adversely affect those from diverse backgrounds.

When policies are reviewed an equality impact assessment activity is undertaken to ensure all policies are appropriate and any necessary amendments are processed through suitable consultation.

A wide variety of relevant training opportunities have been made available to staff, including:

- Equality & Diversity
- Unconscious Bias
- Safeguarding
- Learner Behaviour Management
- Effective Communication
- Dealing with difficult situations
- Working as an effective team
- Resilience
- Mental Wellbeing
- Restorative Approaches
- Mental Health First Aid
- Menopause Awareness

The Health Hub continues to be available to staff on the Grŵp Portal, and is regularly maintained with recent updates on Care First and Caer Health.

Members of Tîm Polisi have undertaken focus groups to engage with staff and monitor fairness as follows:

- Academic Services: 10 focus groups
- Corporate Services: 26 focus groups
- Busnes@: 2 focus groups

- Gwasanaethau Academaidd: 10 grŵp ffocws
- Gwasanaethau Corfforaethol: 26 o grwpiau ffocws
- Busnes@: 2 grŵp ffocws
- Coleg Llandrillo: 3 grŵp ffocws
- Coleg Menai a Meirion Dwyfor: 5 grŵp ffocws
- Coleg Llandrillo: 3 focus groups
- Coleg Menai & Meirion Dwyfor: 5 focus groups

Gellir gweld Adroddiad Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau Mawrth 2023 ar [ein gwefan](#). Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau oedd 14.55%, mae hyn ychydig yn uwch nag ym mis Mawrth 2022, sef 14.43%. Wrth gymharu tâl cymedrig (cyfartalog) fesul awr, mae tâl cymedrig fesul awr menywod 10.89% yn is na dynion. Mae hyn 0.66% yn uwch nag yn 2021. Mae menywod yn llenwi 53.2% o'r swyddi sy'n talu uchaf (54.6% yn 2022) a 73.5% (72.1% yn 2022) o'r swyddi sy'n talu isaf. Cyfran y staff benywaidd yn y Grŵp yw 62% (62%). Felly mae merched yn dal i gael eu gorgynrychioli yn y 2 chwarterel isaf, ac yn cael eu tangynrychioli yn y 2 chwarterel uchaf. Mae'r Grŵp wedi ymrwymo i sicrhau bod pob rôl ar draws y Grŵp yn cefnogi ac yn hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol. Cytunwyd ar gamau gweithredu i ddatblygu cyfleoedd pellach ar draws y Grŵp (gellir gweld y camau gweithredu yn yr adroddiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau a gysylltir uchod).

Mae nifer y staff sydd wedi rhannu eu hethnigrwydd gyda ni wedi cynyddu bron i 14% ers 2020 wrth i ni barhau i anelu at gael cymaint o staff â phosibl yn dewis rhannu eu hethnigrwydd gyda ni ar ein system AD (MyView). Fodd bynnag, mae gwybodaeth anhysbys ynghylch a oes gan staff anabledd ai peidio wedi cynyddu 11.5% rhwng 2022 a 2023. Mae'r Grŵp wedi gwneud rhai diweddariadau i'r system AD a'r gobraith yw y bydd yn helpu i gynyddu faint o staff sy'n rhannu eu data cydraddoldeb â ni.

Cydnabyddiaeth staff: Mae Salwch Terfynol a comesgoriad/ffrwythlondeb yn cael eu hystyried fel adrannau ychwanegol i'r Polisi Iechyd a Lles presennol. Mae hyfforddiant menopos wedi'i gwblhau ac mae bellach yn rhan o'n cynllun hyfforddi blynyddol. Yn ogystal, mae'r Bwrdd wedi cymeradwyo Polisi Menopos newydd. Mae'r Grŵp Defnyddwyr Lles Staff newydd wedi sicrhau cyllid ar gyfer Cynrychiolwyr Lles ac yn trefnu digwyddiadau llesiant. Mae'r Grŵp wedi cadarnhau ei ail ddiwrnod gwirfoddoli.

Prosiect WellAware: Mae'r Grŵp Defnyddwyr Lles Staff bellach yn edrych ar ffyrdd cynaliadwy o hyfforddi, datblygu a chefnogi Cynrychiolwyr Lles Mae'r Grŵp yn gyrru gweithgaredd i gefnogi'r Strategaeth Lles Staff a Dysgwyr.

The March 2023 Gender Pay Gap Report can be found on [our website](#). The median gender pay gap was 14.55%, this is slightly higher than in March 2022, 14.43%. When comparing mean (average) hourly pay, women's mean hourly pay is 10.89% lower than men's. This is 0.66% higher than in 2021. Women occupy 53.2% of the highest paid jobs (54.6% in 2022) and 73.5% (72.1% in 2022) of the lowest paid jobs. The proportion of female staff within the Grŵp is 62% (62%). Females are therefore still overrepresented in the 2 lower quartiles, and under-represented in the 2 upper quartiles. The Grŵp is committed to ensuring that all roles across the Grŵp support and promote gender equality. Actions have been agreed to develop further opportunities across the Grŵp (the actions can be seen in the gender pay gap report linked above).

The number of staff who have shared their ethnicity with us has increased by nearly 14% since 2020 as we continue to aim towards having as many staff as possible opting to share their ethnicity with us on our HR system (MyView). However, unknown information for whether staff have a disability or not has increased by 11.5% between 2022 and 2023. The Grŵp have made some updates to the HR system which is hoped to support in increasing how many staff share their equality data with us.

Staff recognition: Terminal Illness and miscarriage/fertility are being considered as additional sections to the current Health & Wellbeing Policy. Menopause training has been completed and is now part of our annual training plan. In addition a new Menopause Policy has been approved by the Board. The new Staff Wellbeing User Group has secured funding for Wellbeing Reps and arranges wellbeing events. The Grŵp has confirmed its second volunteering day.

WellAware project: The Staff Wellbeing User Group is now looking at sustainable ways to train, develop and support wellbeing Reps. The Group drives activity to support the Staff and Learner Wellbeing Strategy.

Nod cydraddoldeb 4: Gwella'r amgylchedd ffisegol ar draws ein holl gampysau

Mae'r panel cydraddoldeb yn monitro unrhyw wahaniaethu posibl ar sail anabledd ar draws y Grŵp ac yn derbyn diweddariadau rheolaidd ar brosiectau cyfalaf/ystadau. Mae gan bob ardal gynllun wrth gefn lle gall ystafelloedd/gofodau achosi anawsterau i unigolion ag anabledd.

Mae'r timau Ystadau a SHE wedi gwneud nifer o addasiadau ffisegol ar gyfer dysgwyr, staff ac ymwelwyr yn ystod y cyfnod adrodd hwn, gan gynnwys gosod nifer o rampiau mynediad, llogi cyfleusterau toiledau dibyniaeth fawr yn barhaus, trosi toiled presennol yn doiled hygyrch, a chwblhau'r gwaith o gyflwyno arwyddion toiledau newydd ar draws y Grŵp (arwyddion dwyieithog sydd hefyd yn cynnwys delweddau gweledol a braille). Yn ogystal, mae'r ganolfan beirianneg newydd yn y Rhyl yn gwbl hygyrch, gyda thoiledau hygyrch.

Mae cynllunio ar gyfer ein Campws newydd ym Mharc Menai (Tŷ Menai ar hyn o bryd) wedi cynnwys ystyriaeth o gydraddoldeb. Mae toiledau ac ystafelloedd newid niwtral o ran rhywedd yn yr adeilad ac mae mynediad i bobl anabl wedi'i ystyried fel rhan o'r cynllunio.

Equality Aim 4: Improve the physical environment across all of our campuses

The equality panel monitors any possible discrimination based on disability across the Grŵp and receives regular updates on capital/estates projects. All areas have a contingency plan in place where rooms/spaces may cause difficulties for individuals with a disability.

The Estates and Safety, Health and Environment (SHE) teams have made a number of physical adaptations for learners, staff and visitors during this reporting period, including installation of a number of access ramps, continued hire of high dependency toilet facilities, conversion of an existing toilet into an accessible toilet, and completion of the roll out of new toilet signage across the Grŵp (bilingual signage which also include visual images and braille). In addition, the new engineering centre at Rhyl is fully accessible, with accessible toilets.

Planning for our new Campus in Parc Menai (currently known as Tŷ Menai) has included consideration of equality. The building has gender neutral toilet and changing room facilities and disability access has been considered as part of the planning.

CYFRADDAU LLWYDDO ADDYSG BELLACH

FURTHER EDUCATION SUCCESS RATES

Mae'r holl broffiliau ac eithrio plant sy'n derbyn gofal ac 85+ (dysgwyr y mae eu presenoldeb yn is na 85%) wedi cyflawni cyfraddau llwyddiant ymhell uwchlaw'r cymharydd cenedlaethol (CC) ar gyfer 22/23.

Y categorïau nodedig o ddysgwyr sy'n cyflawni uwchlaw'r CC yw:

- Rhywiau eraill - llwyddiant o 88% (+21% o 21/22 a 14% yn uwch na'r CC ar gyfer 22/23). Mae'r niferoedd sy'n nodi eu bod yn rhyw arall wedi cynyddu o 15 i 50.
- Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY) 79% (5% yn uwch na'r CC ar gyfer 21/22 a 2% yn uwch na 21/22 ond 2% yn is na'r cyfraddau llwyddo ar gyfer pob dysgwr)
- Yn derbyn ALS 79% (5% yn uwch na'r CC ar gyfer 21/22 a 4% yn uwch na 21/22 ond 2% yn is na'r cyfraddau llwyddo ar gyfer pob dysgwr)
- Cymraeg rhugl (6% yn uwch na CC ar gyfer 21/22 ac 1% yn uwch na 21/22)
- Dysgwyr ardaloedd difreintiedig 79% (+6% o 21/22 a 5% uwchlaw'r CC)
- Grwpiau ethnig lleiafrifol: 82% (8% yn uwch na'r CC ar gyfer 21/22 ac 1% yn uwch na'r canlyniadau nad ydynt yn rhai bame ond -2% o 21/22). Cyflawnodd dysgwyr Asiaidd gyfradd llwyddiant o 91% a chyflawnodd dysgwyr du ychydig yn is na'r cyfraddau llwyddiant cyffredinol ar gyfer pob dysgwr (79% o'i gymharu ag 81%).

Er bod proffiliau dysgwyr yn gyffredinol ardderchog ac yn uwch na'r cymharydd ar gyfer 21/22, cyrhaeddodd y proffiliau canlynol islaw cyfradd llwyddiant gyffredinol y Grŵp:

- Gwrywod (-2% yn is na chanlyniadau'r Grŵp)
- 16-18 (-1% yn is na chanlyniadau'r Grŵp)
- ADY a ALS (-2% yn is na chanlyniadau'r Grŵp)
- Amddifadedd (-2% yn is na chanlyniadau'r Grŵp)
- Plentyn sy'n Derbyn Gofal (-10% yn is na'r Grŵp ac 1% yn is na'r CC)
- Prosiect 85+ (presenoldeb) (-12% yn is na'r Grŵp ac 8% yn is na'r CC)

Yn ychwanegol:

- mae dysgwyr ag ADY ar Safon Uwch bron i 3% yn is na'r canlyniadau Safon Uwch cyffredinol
- Mae cyfraddau llwyddiant ar gyfer ardaloedd difreintiedig 2.4% yn is ar gyfer Voc ond 2.5% yn uwch ar gyfer Safon Uwch
- Mae'r canlyniadau ar gyfer plant sy'n derbyn gofal yn sylweddol is na'r canlyniadau cyffredinol ar draws Safon Alwad a Safon Uwch

All profiles except for looked after children and 85+ (learners whose attendance is below 85%) have achieved success rates well above the national comparator (NC) for 22/23.

Notable categories of learners achieving above NC are:

- Other genders - 88% success (+21% from 21/22 and 14% above NC for 22/23). Numbers identifying as other gender have increased from 15 to 50.
- Addition Learning Needs (ALN) 79% (5% above NC for 21/22 and 2% above 21/22 but 2% below success rates for all learners)
- Receiving ALS 79% (5% above NC for 21/22 and 4% above 22/23 but 2% below success rates for all learners)
- Fluent Welsh (6% above NC for 21/22 and 1% above 21/22)
- Deprived area learners 79% (+6% from 21/22 and 5% above NC)
- Ethnic minority groups: 82% (8% above NC for 21/22 and 1% above non bame outcomes but -2% from 21/22). Asian learners achieved a 91% success rate and black learners achieved just below the overall success rates for all learners (79% vs 81%).

Whilst learner profiles are generally excellent and above the comparator for 21/22, the following profiles attained below the overall success rate for the Grŵp:

- Males (-2% below Grŵp outcomes)
- 16-18 (-1% below Grŵp outcomes)
- ALN and ALS (-2% below Grŵp outcomes)
- Deprived (-2% below Grŵp outcomes)
- Looked after Child (-10% below Grŵp and 1% below NC)
- Project 85+ (attendance) (-12% below Grŵp and 8% below NC)

In addition:

- learners with an ALN on A level are nearly 3% below that of the overall A level outcomes
- Success rates for deprived areas are 2.4% below for Voc but 2.5% above for A levels
- Outcomes for LAC are significantly lower than the overall outcomes across Voc and A levels
- Learners on project 85%+ record outcomes significantly lower than the overall outcomes

- Mae dysgwyr ar brosiect 85%+ yn cofnodi canlyniadau yn sylweddol is na'r canlyniadau cyffredinol
- Mae dysgwyr BAME yn cyflawni 14% yn is ar Safon Uwch
- BAME learners achieve 14% below on A levels

	Anghenion Dysgu Ychwanegol / Additional Learning Needs								
	2022/23			2021/22			2020/21		
	Holl All	ADY ALN	Gwah. Diff.	Holl All	ADY ALN	Gwah. Diff.	Holl All	ADY ALN	Gwah. Diff.
AB (Holl) FE (All)	76.7%	74%	-2.7%	73.7%	72.1%	-1.6%	75.1%	71%	-4.1%
AB (LIA Galwedigaethol) FE (FT Main Vocational)	80.9%	78.6%	-2.3%	76%	76.5%	+0.5	81.2%	80.1%	-1.1%
AB (LIA Lefel A FE (FT Main A level)	85%	82.8%	-2.2%	86.1%	83.2%	-2.9%	94.6%	94%	0.6%

Mae cwblhau llwyddiannus wedi gweld gwelliant ar draws pob grŵp o ddysgwyr rhwng 2021/22 a 2022/23. Mae dysgwyr ag ADY wedi perfformio 2.3% yn is na dysgwyr yn gyffredinol yn y ddarpariaeth alwedigaethol amser llawn. Mae dysgwyr Safon Uwch ag ADY wedi perfformio 2.2% yn is na dysgwyr yn gyffredinol.

Successful completion has seen an improvement across all groups of learners between 2021/22 and 2022/23. Learners with an ALN have performed 2.3% below learners overall in the full time vocational provision. A level learners with an ALN have performed 2.2% below learners overall.

	Rhyw / Gender											
	2022/23				2021/22				2020/21			
	Holl All	Beny w Fema le	Gwry wMal e	Arall Other	Holl All	Beny w Fema le	Gwry wMal e	Arall Other	Holl All	Beny w Fema le	Gwry w Male	Arall Other
AB (Holl) FE (All)	76.7 %	76%	77.2 %	82.4 %	73.7 %	74.2 %	73.2 %	68.8 %	75.1 %	77.3 %	73%	80.8 %
AB (LIA Galwedigaethol) FE (FT Main Vocational)	80.9 %	83%	78.7 %	88%	76%	78%	74.2 %	66.7 %	81.2 %	81.5 %	81%	72.7 %
AB (LIA Lefel A FE (FT Main A level)	85%	86.9 %	81.6 %	100 %	86.1 %	88.9 %	82%	100 %	94.6 %	96.4 %	91.6 %	100 %

Yn gyffredinol, mae'r bwch cyflawniad wedi lleihau rhwng gwrywod a benywod (o 4.3% yn 2020/21 i 1.2% yn 2022/23). Mae benywod wedi perfformio'n well na gwrywod ar gyrsiau galwedigaethol a Safon Uwch. Mae dysgwyr sy'n dewis 'arall' fel eu rhywedd wedi perfformio'n well na gwrywod a benywod ar bob darpariaeth. Nifer fach iawn o ddysgwyr sy'n dewis 'arall' fel eu rhywedd (gweler tudalen 26).

Overall, the achievement gap has reduced between males and females (from 4.3% in 2020/21 to 1.2% in 2022/23). Females have performed better than males on vocational and A level courses. Learners who choose 'other' as their gender have outperformed both males and females on all provisions. There is a very small number of learners who choose 'other' as their gender (see page 26).

	Difreintiedig / Deprivation								
	2022/23			2021/22			2020/21		
	Holl All	Difr. Depr	Gwah. Diff.	Holl All	Difr. Depr	Gwah. Diff.	Holl All	Difr. Depr	Gwah. Diff.
AB (Holl) FE (All)	76.7%	73.7%	-3%	73.7%	70.6%	-3.1%	75.1%	71%	-4.1%
AB (LIA Galwedigaethol) FE (FT Main Vocational)	80.9%	79.3%	-1.6%	76%	73.2%	-2.8%	81.2%	79%	-2.2%
AB (LIA Lefel A) FE (FT Main A level)	85%	85.1%	+0.1%	86.1%	86.8%	+0.7%	94.6%	87.3%	-7.3%

At ei gilydd, mae'r bwlch cyflawniad rhwng yr holl ddysgwyr a dysgwyr o ardaloedd difreintiedig wedi lleihau 1.1% rhwng 2020/21 a 2022/23. Mae'r bwlch cyflawniad rhwng yr holl ddysgwyr a dysgwyr o ardaloedd difreintiedig ar raglenni galwedigaethol wedi gostwng 1.2% rhwng 2021/22 a 2022/23, fodd bynnag, mae dysgwyr o ardaloedd difreintiedig ar raglenni Safon Uwch wedi perfformio 0.7% yn well na dysgwyr yn gyffredinol yn 2021/22 a 0.1% yn well yn 2022/23. Mae hyn yn wahaniaeth amlwg i'r ddwy flynedd flaenorol lle'r oedd eu proffil llwyddiant yn is na'r holl ddysgwyr ar raglenni Safon Uwch.

Overall, the achievement gap between all learners and learners from deprived areas has reduced by 1.1% between 2020/21 and 2022/23. The achievement gap between all learners and learners from deprived areas on vocational programmes has reduced by 1.2% between 2021/22 and 2022/23, however, learners from deprived areas on A level programmes have performed 0.7% better than learners overall in 2021/22 and 0.1% better in 2022/23. This is a marked difference to the previous two years where their success profile was lower than all learners on A level programmes.

Ethnigrwydd / Ethnicity										
	Holl All	Holl gwyn All White	Holl Gwyn Prydeinig White British	Gwyn ddim yn Brydeinig White Non-British	Holl Ethnigrwydd lleiafrifol All Ethnic Minority	Du Black	Asiaidd Asian	Cymysgu eu hil Mixed Race	Arall Other	Ddim yn gwybod Not Known
2022/23										
AB (Holl) FE (All)	76.7%	76.5%	76%	84.5%	78.5%	84%	87.2%	68.7%	76.3%	81.2%
AB (LIA Galwedigaethol) FE (FT Main Vocational)	80.9%	81%	79.3%	92.7%	81.0%	78.6%	90.9%	76.6%	78.9%	75.3%
AB (LIA Lefel A) FE (FT Main A level)	85%	85%	85.1%	83.6%	75.4%	80%	85%	66.7%	72.7%	95.6%
2021/22										
AB (Holl) FE (All)	73.7%	73.1%	72.9%	78%	80.8%	75%	84.9%	75.9%	83.2%	80%
AB (LIA Galwedigaethol) FE (FT Main Vocational)	76%	75.4%	75.2%	81.4%	82.8%	71.4%	90.3%	73.8%	85%	83%
AB (LIA Lefel A) FE (FT Main A level)	86.1%	86.8%	86.1%	95.5%	71.9%	50%	70%	79.2%	75%	87.3%
2020/21										
AB (Holl) FE (All)	73.7%	73.1%	72.9%	78%	80.8%	75%	84.9%	75.9%	83.2%	80%
AB (LIA Galwedigaethol) FE (FT Main Vocational)	76%	75.4%	75.2%	81.4%	82.8%	71.4%	90.3%	73.8%	85%	83%
AB (LIA Lefel A) FE (FT Main A level)	86.1%	86.8%	86.1%	95.5%	71.9%	50%	70%	79.2%	75%	87.3%

At ei gilydd, mae pob grŵp lleiafrifoedd ethnig yn perfformio'n well na phob dysgwr ar gwblhau'n llwyddiannus ac eithrio'r rhai o hil gymysg ac 'eraill'. Mae'r data AB (holl) yn cynnwys darpariaeth ran-amser, sef lle mae grwpiau lleiafrifoedd ethnig yn perfformio'n well na'u cyfoedion. Fodd bynnag, ar ddarpariaeth alwedigaethol amser llawn, mae cyfraddau cwblhau llwyddiannus dysgwyr hil du a chymysg yn is na'r dysgwyr yn gyffredinol (2.3% ac 8% yn is). Mae cyfraddau cwblhau llwyddiannus dysgwyr o leiafrifoedd ethnig yn is na phob dysgwr ar raglenni Safon Uwch.

Mae nifer y dysgwyr ym mhob grŵp i'w weld ar dudalen 26.

Overall, all ethnic minority groups are outperforming all learners on successful completion other than those who are mixed race and 'other'. The FE (all) data includes part-time provision, which is where ethnic minority groups outperform their peers. However, on full time vocational provision, black and mixed race learners' successful completion is below learners overall (2.3% and 8% below). Ethnic minority learners' successful completion is below all learners on A level programmes.

The number of learners in each group can be seen on page 26.

Oed / Age							
	Holl / All	Dan / Under 16	16 - 18	19 - 24	25 - 49	50 - 64	Dros / Over 65
2022/23							
AB (Holl) FE (All)	76.7%	75%	75.4%	74.8%	80.1%	80.7%	86.6%
AB (LIA Galwedigaethol) FE (FT Main Vocational)	80.9%	-	79.8%	78.1%	88.5%	92.4% (66)	100% (10)
AB (LIA Lefel A) FE (FT Main A level)	85%	-	86.2%	54.9% (51)	-	-	-
AB (Rhan amser) FE (Part-Time)	79.9%	75%	83.8%	79.8%	79.4%	79.7%	84.7%
2021/22							
AB (Holl) FE (All)	73.7%	85.2%	72.9%	69.6%	77.2%	78.1%	88.4%
AB (LIA Galwedigaethol) FE (FT Main Vocational)	76%	-	76.1%	72.4%	80.1%	82.8%	-
AB (LIA Lefel A) FE (FT Main A level)	86.1%	-	87.2%	60.7% (56)	75% (4)	-	-
AB (Rhan amser) FE (Part-Time)	79.5%	84.6%	92.9%	78.2%	77.2%	78.9%	88.4%
2020/21							
AB (Holl) FE (All)	75.1%	50%	76%	68.6%	77.1%	75.3%	67.6%
AB (LIA Galwedigaethol) FE (FT Main Vocational)	81.2%	-	82.7%	74.8%	80.4%	76.9% (39)	-
AB (LIA Lefel A) FE (FT Main A level)	94.6%	-	95.5%	70.2% (47)	100% (6)	-	-
AB (Rhan amser) FE (Part-Time)	77.3%	50%	89.5%	73.2%	77.5%	75.3%	67.6%

Mae canlyniadau dysgwyr y grŵp oedran dros 65 wedi gostwng o 2021/22 i 2022/23, ond mae pob grŵp oedran arall wedi gwella canlyniadau. Yn 2021/22 a 2022/23 mae gan ddysgwyr dros 25 oed gyfraddau cwblhau llwyddiannus uwch na'r cyfartaledd. Fodd bynnag, nid yw'r rhai dros 19 oed wedi perfformio cystal â phobl ifanc 16-18 oed ar raglenni Safon Uwch ar draws y tair blynedd.

The over 65 age group learner outcomes have reduced from 2021/22 to 2022/23, however all other age groups have improved outcomes. In 2021/22 and 2022/23 learners over the age of 25 have higher successful completion rates than the average. However, those over the age of 19 have not performed as well as 16-18 year olds on A level programmes across all three years.

Y COLEGAU THE COLLEGES

Busnes@ (Coleg Glynllifon)

Mae gan wrywod a rhai 19 oed a throsodd gyfraddau cwblhau llwyddiannus sy'n uwch na'r cyfartaledd yng Ngholeg Glynllifon. Fodd bynnag, mae cyfraddau cwblhau llwyddiannus menywod, y rhai sy'n nodi eu rhyw fel 'arall', y rhai 16-18 oed, siaradwyr Cymraeg rhugl, dysgwyr ag ADY a dysgwyr difreintiedig yn is na dysgwyr yn gyffredinol.

Coleg Llandrillo

Mae dysgwyr benywaidd a dysgwyr rhyw 'eraill', dysgwyr 16-18 oed a'r rhai sy'n derbyn LCA uwchlaw'r gyfradd lwyddo gyfartalog yng Ngholeg Llandrillo. Perfformiodd dysgwyr gwrywaidd, 19 oed a throsodd, dysgwyr ag ADY, siaradwyr Cymraeg rhugl, dysgwyr difreintiedig a dysgwyr o leiafrifoedd ethnig i gyd yn is na'r gyfradd lwyddo gyfartalog.

Coleg Meirion Dwyfor

Mae dysgwyr benywaidd, y rhai 16-18 oed a siaradwyr Cymraeg rhugl yn parhau i fod â chyfraddau cwblhau llwyddiannus uwchlaw'r cyfartaledd yng Ngholeg Meirion Dwyfor. Fodd bynnag, mae cyfraddau cwblhau llwyddiannus dynion, y rhai 19 oed a throsodd, dysgwyr o ardaloedd difreintiedig a dysgwyr o leiafrifoedd ethnig yn is na dysgwyr yn gyffredinol.

Coleg Menai

Mae benywod, dysgwyr 'eraill' rhyw, dysgwyr o leiafrifoedd ethnig a'r rhai 19 oed a hŷn wedi perfformio'n uwch na'r cyfartaledd yng Ngholeg Menai. Fodd bynnag, mae cyfraddau cwblhau llwyddiannus dysgwyr o ardaloedd difreintiedig, siaradwyr Cymraeg rhugl, y rhai ag ADY a dysgwyr 16-18 oed yn is na dysgwyr yn gyffredinol.

Business@ (Coleg Glynllifon)

Males and those aged 19 and over, have successful completion rates above the average in Coleg Glynllifon. However, females, those who identify their gender as 'other', those aged 16-18, fluent Welsh speakers, learners with an ALN and deprived learners have successful completion rates lower than learners overall.

Coleg Llandrillo

Female and 'other' gender learners, learners aged 16-18 and those in receipt of EMA are above the average success rate in Coleg Llandrillo. Male, those aged 19 and over, learners with an ALN, fluent Welsh speakers, deprived and ethnic minority learners all performed below the average success rate.

Coleg Meirion Dwyfor

Female learners, those aged 16-18 and fluent Welsh speakers continue to have successful completion rates above the average at Coleg Meirion Dwyfor. However, males, those who are aged 19 and over, learners from deprived areas and ethnic minority learners have successful completion rates lower than learners overall.

Coleg Menai

Female, 'other' gender learners, ethnic minority learners and those who are aged 19 and over have performed above the average at Coleg Menai. However, learners from deprived areas, fluent Welsh speakers, those with an ALN and learners aged 16-18 have successful completion rates lower than learners overall.

Cyfraddau Llwyddo'r Colegau (% a nifer y cofrestrïadau) / Success Rates at the Colleges (% and no. of enrolments)													
		Holl All	Benyw Female	Gwryw Male	Rhywiau Eraill Other Genders	<16	16 - 18	>18	Non-BAME	BAME	ALN	Rhugl yn Gymraeg / Fluent Welsh	Difreintiedig / Deprived
Busnes@ (Glynllifon)	22/23	93.6%	89.1%	94.8%	75% (4)	-	89.4%	96.5%	93.5%	100% (1)	86.6%	92.4%	88.7%
	21/22	85%	78.8%	89.4%	-	-	86.3%	72.2%	84.8%	100% (2)	82.2%	87.8%	76.7%
Coleg Llandrillo	22/23	80.1%	81.6%	78.2%	87.5%	100% (3)	80.8%	79.1%	80.3%	78% (223)	78.8%	79.7%	78.9%
	21/22	74.4%	74.5%	74.3%	83.3% (30)	100% (1)	74.8%	74%	74.5%	71.3% (174)	74.4%	76%	74.6%
Coleg Meirion-Dwyfor	22/23	82.3%	85.1%	77.5%	92.9% (14)	-	83.1%	70.1%	82.1%	69.7% (33)	76.7%	83.7%	79.8%
	21/22	82.8%	86.8%	77.9%	0% (2)	-	84.6%	68.1%	82.5%	76.7% (43)	78.9%	85.6%	77.2%
Coleg Menai	22/23	77.4%	79.1%	75.4%	80% (20)	0% (1)	72%	86.7%	77.6%	79.1% (139)	74.8%	72.6%	75.7%
	21/22	74.8%	75.3%	74.3%	57.1% (7)	100% (1)	70.6%	81.4%	72.9%	85.8% (302)	73%	73.8%	70.5%

CYFRADDAU LLWYDDO DYSGU YN Y GWEITHLE

WORK BASED LEARNING SUCCESS RATES

Mae'r tabl isod yn dangos y cyfraddau llwyddiant ar gyfer dysgwyr ar draws prentisiaethau Grŵp Llandrillo Menai.

The table below shows the success rates for learners across Grŵp Llandrillo Menai apprenticeships.

		Cyfraddau Llwyddo DdyG / WBL Success Rates								
		Prentisiaethau Sylfaen Foundation Apprenticeships			Prentisiaethau Apprenticeships			Prentisiaethau Uwch Higher Apprenticeships		
		22/23	21/22	Gwah. Diff.	22/23	21/22	Gwah. Diff.	22/23	21/22	Gwah. Diff.
	Holl Overall	76.3%	64.2%	+12.1%	75%	67.1%	+7.9%	75%	72.9%	+2.1%
Rhyw Gender	Gwryw Male	78.3%	69.6%	+8.7%	74.5%	67%	+7.5%	73.9%	78.6%	-4.7%
	Benyw Female	73.6%	53.7%	-19.9%	75.4%	67.2%	+8.2%	75.5%	70.2%	+5.3%
	Arall Other	-	-	-	100% (1)	-	-	-	-	-
Oed Age	16-18	80.7%	69.3%	+11.4%	63.9% (72)	68.4%	-4.5%	-	-	-
	19-24	75%	62.2%	+12.8%	79.5%	65.3%	+14.2%	81.3%	72.7%	+8.6%
	25+	71.6%	55.8%	+15.8%	75.3%	68.6%	+6.7%	73.2%	73%	+0.2%
Ethnigrwydd Ethnicity	Gwyn White	75.4%	64.5%	+10.9%	75.4%	66.7%	+8.7%	75.7%	73.5%	+2.2%
	Ethnigrwydd Eraill Other Ethnicities	90.3%	42.9% (7)	+47.4%	81.8%	78.6%	+3.2%	50% (2)	50% (2)	0%
	Difreintiedig Deprived	75.3%	55.2%	+20.1%	70.1%	67.8%	+2.3%	76.2%	61.9%	+14.3%
	ADY ALN	71.7%	56.6%	+15.1%	61.1%	41.7%	+19.4%	66.7% (3)	83.3%	-16.6%
	Siaradwyr Cymraeg Welsh speakers	80.5%			78.3%			75%		

Safonau a chynnydd grwpiau penodol mewn DSW

Mae cyfraddau cyrhaeddiad'r Grŵp cyffredinol ar gyfer proffiliau yn dangos:

- Mae gwrywod yn perfformio'n well na benywod ac roeddynt 3% yn uwch na chanlyniadau cyffredinol y Grŵp

Standards and progress of specific groups in WBL

Overall the Grŵp's attainment rates for profiles show:

- Males perform better than females and were 3% above the overall Grwp outcomes

- Pobl ifanc 16-18 oed yn cyflawni 3% yn uwch na chanlyniadau cyffredinol y Grŵp a 4-5% yn uwch na 19-24 a 25+ - mae hyn yn ostyngiad o 20/21 lle roedd 19-24 a 25+ yn uwch na chyfartaledd y Grŵp ac roedd 16-18 oed 6% yn is
- Mae Fframwaith Lefel 2 - Gofal Plant Llangefni wedi ei roi ar archwiliad iechyd ar gyfer 23/24 oherwydd y canlyniadau isel yn 22/23. Mae hyn wedi effeithio ar y canlyniadau ar gyfer prentisiaethau 16-18. Mae'r gwiriadau iechyd yn cynnwys addysgu a dysgu, adolygiadau, amseroldeb yn ymwneud â rhaglenni.
- Mae dysgwyr ag ADY yn cyflawni 14% yn is na'r cyffredinol ar gyfer y Grŵp ond mae'r rhai sy'n cael cefnogaeth dysgu ychwanegol yn cyflawni 13% yn uwch na'r Grŵp yn gyffredinol ac ar y targed o 77% ar gyfer llwyddiant cyffredinol. Mae hwn yn ddarlun tebyg i 20/21 lle mae effaith y cymorth hefyd yn amlwg.
- Mae dysgwyr Cymraeg iaith gyntaf yn cyflawni uwchlaw'r Grŵp yn gyffredinol o 5.8%
- Mae dysgwyr o ardaloedd difreintiedig yn cyflawni 6.6% yn is na'r Grŵp yn gyffredinol
- Mae dysgwyr o gefndiroedd ethnig lleiafrifol yn cyflawni 5.8% yn is na'r Grŵp yn gyffredinol
- Mae cyfraddau llwyddiant cyffredinol ar gyfer grwpiau o ddysgwyr yn dangos cyfraddau cyrhaeddiad rhagorol ar gyfer siaradwyr Cymraeg rhugl yng Ngholeg Menai - 84%
- Mae proffiliau llwyddiant ar draws bron pob grŵp ym maes Rheolaeth a phroffesiynol y Rhaglen yn parhau i fod yn rhagorol gyda dim ond 25+, difreintiedig a BAME yn is na'r cymharydd.
- Mae proffiliau CM Engineering yn gyffredinol yn llym ac eithrio ADY ac yn ddifreintiedig (ni chafodd unrhyw ddysgwyr gefnogaeth dysgu ychwanegol)
- Mae cyfraddau llwyddiant ar gyfer pob grŵp proffil ar gyfer isgcontractwyr yn rhagorol gyda phob un ohonynt o leiaf 3% yn uwch na'r CC
- 16-18 year olds achieve 3% higher than the Grŵp overall outcomes and 4-5% above 19-24 and 25+ - this is a decline from 20/21 where 19-24 and 25+ were above the Grŵp average and 16-18 were 6% below
- The Level 2 Framework - Childcare Llangefni has been placed on a health check for 23/24 due to the low outcomes in 22/23. This has impacted on the outcomes for 16-18 apprenticeships. The health checks are teaching and learning, reviews, timeliness on programme related.
- Learners with an ALN achieve 14% below the overall for the Grwp but those receiving ALS achieve 13% higher than the Grwp overall and at the 77% target for overall success. This is a similar picture to 20/21 where the impact of support is also evident
- First language Welsh learners achieve above the Grŵp overall by 5.8%
- Learners from deprived areas achieve 6.6% below the Grwp overall
- Learners from BAME backgrounds achieve 5.8% below the Grwp overall
- Overall success rates for groups of learners show excellent attainment rates for fluent Welsh speakers at Coleg Menai - 84%
- Success profiles across nearly all groups within the Programme area of Management and professional continue to be excellent with only 25+, deprived and BAME dropping below comparator
- Profiles at CM Engineering are generally strong with the exception of ALN and deprived (no learners received ALS)
- Success rates for all profile groups for sub-contractors are excellent with all at least 3% above NC

CYFRADDAU LLWYDDO ADDYSG UWCH HE SUCCESS RATES

Mae'r tabl isod yn amlinellu cyfraddau llwyddiant ar gyfer myfyrwyr ar draws grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol yn ein darpariaeth AU dros 3 blynedd. Mae'r data'n dangos tuedd sy'n gwella o 21/22 i 22/23 ar draws pedwar proffil, gyda dau yn cael eu cynnal a dau wedi gostwng. Yn gyffredinol, cynhaliwyd cyfraddau llwyddiant GLIM ar 79%.

Wrth symud ymlaen, yn ogystal â'n cynnig cyffredinol presennol o gymorth trwy'r Tiwtor Personol a'r Gwasanaethau Dysgwyr, bydd pob Dysgwr â Phrofiad Gofal yn cael cynnig cyfweiliad gyrfaoedd ychwanegol gyda chynghorydd myfyrwyr i drafod symud ymlaen gyda GLIM i lefel nesaf eu rhaglen. Bydd hyn yn cynnwys atgyfeiriad i Gyrfa Cymru os bydd y dysgwr yn dymuno gadael GLIM i ddod o hyd i waith. Bydd y cymorth hwn yn cael ei gynnig ar neu o gwmpas wythnos Dewisiadau'r Dyfodol Tymor 2.

The table below outlines success rates for students across under-represented groups in our HE provision over 3 years. The data shows an improving trend from 21/22 to 22/23 across four profiles, with two maintained and two decreased. Overall, GLIM success rates were maintained at 79%.

Moving forward, in addition to our current universal offer of support via the Personal Tutor and Learner Services, each Care Experienced Learner will be offered an additional careers interview with a student advisor to discuss progressing with GLIM to the next level of their programme. This will include a referral to Careers Wales should the learner wish to leave GLIM to find work. This support will be offered on or around Term 2 Future Options week.

	Gorffen / Finish 22/23	Llwyddo AU / HE Success			
		22/23	21/22	20/21	Gwah. / Diff. 21/22-22/23
Holl / Overall	654	79.5%	79.97%	78.6%	-0.47
Gwryw / Male	235	72.4%	80.77%	76.1%	-8.37
Benyw / Female	418	84%	79.61%	79.4%	+4.39
23+	407	81.8%	80.97%	77%	+0.83
Siaradwyr Cymraeg Rhugl / Fluent Welsh Speakers	173	75%	80.37%	78%	-5.37
BAME	26	84.6%	83.33%	70%	+1.27
Mynegai Amddifadedd Lluosog Cymru (MALIC) / Welsh Index of Multiple Deprivation (WIMD)	250	74.1%	73.88%	70.9%	+0.22
ADY / ALN	41	69.2%	81.40%	73.2%	-12.2

Yn seiliedig ar ddeilliannau 2022/2023, yr amcanion ar gyfer Addysg Uwch Grŵp Llandrillo Menai yw:

- Cynnal % recriwtio o ddau gwintel isaf MALIC, o sefyllfa bresennol GLIM o dros 1/3/33%
- Cynnal nifer y myfyrwyr AU sy'n cyrchu cyllid a bwrsariaethau cyfrwng Cymraeg.
- Gwella ymgysylltiad â rhaglenni partneriaeth Ymgynraedd yn Ehangach, gan dargedu dysgwyr ysgol mewn ardaloedd difreintiedig yn arbennig (trwy weithgaredd yr Ysgol, bydd GLIM yn fwy tebygol o gefnogi dysgwyr sydd wedi cael profiad o ofal) a dysgwyr Mynediad.

Based on the 2022/2023 outcomes, objectives for Grŵp Llandrillo Menai's Higher Education are to:

- Maintain % recruitment from the bottom two WIMD quintiles, from the current GLIM position of over 1/3rd/33%
- Maintain the number of HE students accessing Welsh medium funding and bursaries.
- Enhance engagement in Reaching Wider partnership programmes, particularly targeting school learners in deprived areas (through the School activity, GLIM will be

- Gwella recriwtio a dilyniant i AU ar gyfer dysgwyr sydd â phrofiad o ofal ar draws pob dull o ddarparu GLIM.
- Gwella recriwtio a dilyniant dysgwyr BAME ar raglenni rhan amser GLIM
- Gwella recriwtio a dilyniant dysgwyr ag ADY datganedig ar raglenni RhA GLIM
- Lleihau'r bwlch perfformiad rhwng dysgwyr ag ADY a pherfformiad cyffredinol myfyrwyr y Grŵp
- Lleihau'r bwlch perfformiad rhwng dysgwyr o ail gwintel isaf MALIC a pherfformiad cyffredinol myfyrwyr y Grŵp
- Lleihau'r bwlch perfformiad rhwng dysgwyr rhugl eu Cymraeg a pherfformiad cyffredinol myfyrwyr y Grŵp
- Lleihau'r bwlch perfformiad rhwng dysgwyr gwrywaidd a pherfformiad cyffredinol myfyrwyr y Grŵp.

more likely to support care-experienced learners) and Access learners.

- Improve recruitment and progression to HE for care-experienced learners across all modes of GLIM delivery.
- Improve recruitment and progression of BAME learners on GLIM PT programmes
- Improve recruitment and progression of learners with declared ALN on GLIM PT programmes
- Narrow the performance gap between learners with ALN performance and overall student Grŵp performance
- Narrow the performance gap between learners from the second lowest quintile of WIMD and overall student Grŵp performance
- Narrow the performance gap between fluent Welsh-speaking learners and overall student Grŵp performance
- Narrow the performance gap between male learners and overall student Grŵp performance.

CYRCHFANNAU DYSGWYR LLAWN AMSER AB (2021-22)

FULL TIME FE LEARNER DESTINATIONS (2021-22)

Y data diweddaraf sydd ar gael ar gyfer cyrchfannau dysgwyr amser llawn yw 2021-22. Yn gyffredinol, roedd gan 84% o ddysgwyr y Grŵp gyrchfan gynaliadwy yn 2021-22 (o gymharu â chyfartaledd cenedlaethol o 85%).

The most recent available data for full-time learner destinations is for 2021-22. Overall 84% of the Grŵp's learners had a sustained destination in 2021-22 (compared with a national average of 85%).

		Cyrchfan Barhaus y Grŵp Sustained Destination	Cyfartaledd Cenedlaethol / National Average	
Rhywedd / Gender	Benywaidd / Female	85%	87%	
	Gwrywaidd / Male	82%	84%	
Oed / Age	18 ac iau / 18 and under	84%	87%	
	19-24	79%	78%	
	25-49	85%	82%	
	50+	86%	82%	
Ethnigrwydd / Ethnicity	Gwyn Cymreig / Seisnig / Albanaidd / Gogledd Iwerddon / Prydeinig White Welsh / English / Scottish / Northern Irish / British	84%	86%	
	Sipsi, Teithiwr neu Deithiwr Gwyddelig / Gypsy, Traveller or Irish Traveller	84%	86%	
	Roma	[c] ¹	63%	
	Unrhyw gefndir Gwyn arall / Any other White background	[w] ²	[c]	
	Gwyn anhysbys / White unknown	81%	86%	
	Grwpiau Ethnig Cymysg / Lluosog Mixed/Multiple Ethnic groups	Gwyn a Du Caribiaidd / White and Black Caribbean	[c]	81%
		Gwyn a Du Affricanaidd /White and Black African	[c]	85%
		Gwyn ac Asiaidd /White and Asian	[c]	85%
		Unrhyw gefndir Cymysg neu Amlethnig arall/ Any other Mixed or Multiple background	77%	82%
	Asiaidd/Asiaidd Prydeinig/Asiaidd Cymreig Asian/Asian British/Asian Welsh	Indiaidd /Indian	[c]	89%
Pacistanaidd/ Pakistani		[c]	82%	
Bangladeshaid / Bangladeshi		[c]	88%	
Tsieineaidd / Chinese		[c]	83%	
Unrhyw gefndir Asiaidd arall/Any other Asian background		83%	76%	
Du/Affricanaidd/ Caribiaidd/Du Prydeinig/Du Cymreig Black/African/Caribbean/Black British/Black Welsh	Affricanaidd / African	[c]	77%	
	Caribiaidd / Caribbean	[c]	77%	
	Unrhyw gefndir Du/Affricanaidd/Caribiaidd arall / Any other Black/African/Caribbean background	[c]	80%	
Ethnigrwydd arall / heb ei roi Other Ethnicity / Not given	Unrhyw grŵp ethnig Arall / Any Other ethnic group	75%	75%	
	Anhysbys neu heb ei roi /Unknown or not given	75%	75%	

¹ [c] = cyfrinachol / confidential

² [w] = dim dysgwr cyfatebol yn y categori hwn / no matched learners in this category

PROFFIL DYSGWYR

LEARNER PROFILE

Holl Ddysgwyr (heblaw am DSW, AU ac DOCh)

All Learners (excluding WBL, HE and ACL)

Oed / Age				Ethnigrwydd / Ethnicity			
	22/23	21/22	20/21		22/23	21/22	20/21
Dan 16/ Under 16	12.5%	12.0%	12.2%	Gwyn Prydeinig / White British	90.3%	90.1%	91%
16-18	31.3%	32.1%	33.3%	Gwyn arall / White other	4.5%	4.2%	3.2%
19-24	10.7%	11.6%	12.7%	Du / Black	0.4%	0.4%	0.6%
25-49	32.6%	32.2%	32.0%	Asiaidd / Asian	1.0%	1.1%	1.3%
50-64	10.6%	9.8%	8.5%	Cymysg / Mixed	1.2%	0.9%	0.9%
65+	2.3%	2.2%	1.4%	Arall / Other	0.8%	1.1%	1.1%
				Anhysbys / Unknown	1.7%	2.0%	1.9%

Rhyw / Gender				Siaradwyr Cymraeg / Welsh speakers			
	22/23	21/22	20/21		22/23	21/22	20/21
Benyw / Female	47.3%	47.2%	46.8%	Rhugl / Fluent	30.9%	30.5%	33%
Gwryw / Male	52.2%	52.5%	53.1%	Ddim yn rhugl / not fluent	16.6%	16%	16%
Arall / Other	0.1%	0.3%	0.1%	Dim Cymraeg / no Welsh	52.5%	53.5%	52%

ADY, Difreintiedig, LCA ac mewn gofal / ALN, Deprived, EMA and looked after children (LAC)			
	22/23	21/22	20/21
ADY / ALN	18.6%	16.5%	16.4%
CDY / ALS	2.6%	2.5%	2.7%
Difreintiedig / Deprived	32.0%	31.1%	32.4%
Plant mewn gofal / LAC	0.2%	2.1%	2.3%

Dysgu'n Seiliedig ar Waith (Consortiwm y Grŵp) Work based Learning (Grŵp Consortium)

Oed / Age				Rhyw / Gender			
	22/23	21/22	20/21		22/23	21/22	20/21
16-19	23.4%	31.6%	24.6%	Benyw / Female	58%	53.3%	61.4%
20-24	22.2%	24.5%	21.6%	Gwryw / Male	41.9%	46.6%	38.5%
25+	54.4%	43.9%	53.8%	Arall / Other	0.05%	0.1%	0.1%

Anableddau, CDY a Difreintiedig / Disability, ALS and Deprived				Siaradwyr Cymraeg / Welsh speakers			
	22/23	21/22	20/21		22/23	21/22	20/21
Anabledd / Disability	18.5%	15.3%	14.4%	Cymraeg rhugl / Welsh fluent	30.3%	33.7%	33.0%
CDY / ALS	18.6%	15.3%	14.4%	Cymraeg Ddim yn rhugl / Welsh Not fluent	27.2%	30.3%	29.3%
Difreintiedig / Deprived	32.2%	33.7%	31.1%	Ddim yn siaradwr Cymraeg / Not a Welsh speakers	42.5%	36.0%	37.7%

Ethnigrwydd / Ethnicity			
	22/23	21/22	20/21
Unrhyw Gefndir Gwyn arall / Any other White Background	1.7%	2.1%	0.9%
Arabaidd / Arab	0.1%	0.0%	0.0%
Asiaidd – Bangladeshi / Asian - Bangladeshi	0.1%	0.0%	0.1%
Asiaidd - Indiaidd / Asian - Indian	0.9%	0.0%	0.0%
Asiaidd – Pacistanaidd / Asian - Pakistani	-	0.0%	0.0%
Du – Affricanaidd / Black - African	0.4%	0.1%	0.1%
Du – Caribiaidd / Black - Caribbean	0.1%	0.1%	0.0%
Tseiniaidd / Chinese	0.1%	0.0%	0.0%
Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig / Gypsy or Irish Traveler	-	0.1%	0.0%
Gwrthodwyd gwybodaeth / Information refused	0.05%	0.0%	0.1%
Gwyddelod / Irish	0.1%	0.1%	0.0%
Cymysg - Gwyn ac Asiaidd / Mixed - White and Asian	0.2%	0.1%	0.0%
Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd / Mixed - White and Black African	0.05%	0.1%	0.0%
Cymysg - Gwyn a Du Caribiaidd / Mixed - White and Black Caribbean	0.1%	0.1%	0.1%
Anhysbys / Not known		0.4%	0.2%
Cefndir Asiaidd arall / Other Asian background	0.8%	0.1%	0.3%
Cefndir Du Arall / Other Black background	-	0.1%	0.0%
Cefndir Ethnig Arall / Other Ethnic background	0.05%	0.3%	0.0%
Cefndir cymysg arall / Other mixed background	0.14%	0.3%	0.2%
Cymraeg/Seisnig/Albanaidd/Gogledd Iwerddon/Prydeinig Welsh / English / Scottish / Northern Irish / British	93.5%	95.1%	96.9%
Gwyn / White	0.6%	1.0%	1.1%

Oedolion a Dysgu Cymunedol

Adult and Community Learning

Oed / Age				Ethnigrwydd / Ethnicity			
	22/23	21/22	20/21		22/23	21/22	20/21
Dan 16/ Under 16	0.3%	0.3%	0.0%	Gwyn Prydeinig / White British	62.9%	80.6%	85.1%
16-18	4.2%	4.1%	6.0%	Gwyn arall / White other	25.1%	10.9%	6.7%
19-24	8.7%	9.8%	11.0%	Du / Black	0.3%	0.4%	0.6%
25-49	46.9%	43.5%	53.0%	Asiaidd / Asian	2.7%	1.2%	2.5%
50-64	22.3%	25.7%	20.0%	Cymysg / Mixed	1.1%	1.6%	1.2%
65+	17.6%	16.6%	10.0%	Arall / Other	5.3%	2.6%	0.9%
				Anhysbys / Unknown	2.6%	2.8%	3.1%

Rhyw / Gender				Siaradwyr Cymraeg / Welsh speakers			
	22/23	21/22	20/21		22/23	21/22	20/21
Benyw / Female	75.8%	73.6%	74.7%	Rhugl / Fluent	13.4%	27.0%	28.8%
Gwryw / Male	24.0%	26.4%	25.3%	Ddim yn rhugl / Not fluent	12.5%	17.5%	16.6%
Arall / Other	0.3%	-	0.0%	Dim Cymraeg / No Welsh	74.1%	55.5%	54.7%

ADY, Difreintiedig ac mewn gofal / ALN, Deprived and LAC			
	22/23	21/22	20/21
ADY / ALN	24.2%	28.2%	20.9%
CDY / ALS	1.0%	1.0%	0.9%
Difreintiedig / Deprived	40.5%	36.2%	41.1%
Plant mewn gofal / Looked After Children	0.2%	2.2%	2.3%

Addysg Uwch

Higher Education

Oed / Age			
	22/23	21/22	20/21
18-22	52.6%	35.4%	48.3%
23+	47.4%	64.6%	51.7%

Rhyw / Gender				ADY, Difreintiedig ac mewn gofal / ALN, Deprived, and LAC			
	22/23	21/22	20/21		22/23	21/22	20/21
Benyw / Female	41.3%	60.9%	59.2%	ADY / ALN	9.9%	-	45.5%
Gwryw / Male	58.7%	38.8%	40.8%	Difreintiedig / Deprived	39.4%	33.3%	33%
Arall / Other	0%	0.3%	0%	Plant mewn gofal / LAC	0.5%	2.2%	1.1%

Ethnigrwydd / Ethnicity				Siaradwyr Cymraeg / Welsh speakers			
	22/23	21/22	20/21		22/23	21/22	20/21
Gwyn / White	95.3%	94.7%	97%	Rhugl / Fluent	28.6%	30.6%	27.7%
Ethnic Lleihaf / Ethnic Minority	4.7%	3.6%	2.8%	Ddim yn rhugl / Not fluent	-	20.9%	-
Anhysbys / Unknown	-	1.70%	-	Dim Cymraeg / No Welsh	71.4%	48.4%	72.3%

CIPOLWG AR STAFF Y GRŴP

GRŴP STAFF AT A GLANCE

RHYW / SEX	2022/23	2021/22
Benyw / Female	1186 (63.8%)	821 (61.8%)
Gwryw / Male	673 (36.2%)	507 (38.2%)

ANABLEDD / DISABILITY	2022/23	2021/22
Staff sydd ag anabledd / Staff with a disability	51 (3.3%)	35 (2.6%)
Ddim yn anabl / Not disabled	842 (54.7%)	707 (53.2%)
Anhysbys / Not known	873 (56.7%)	586 (45.2%)

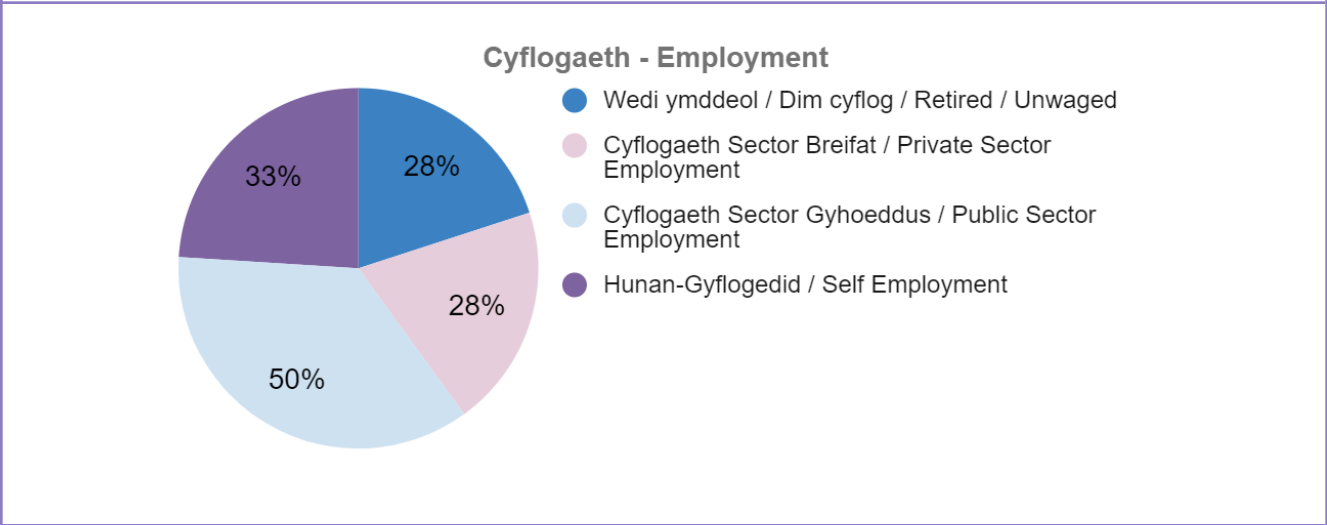
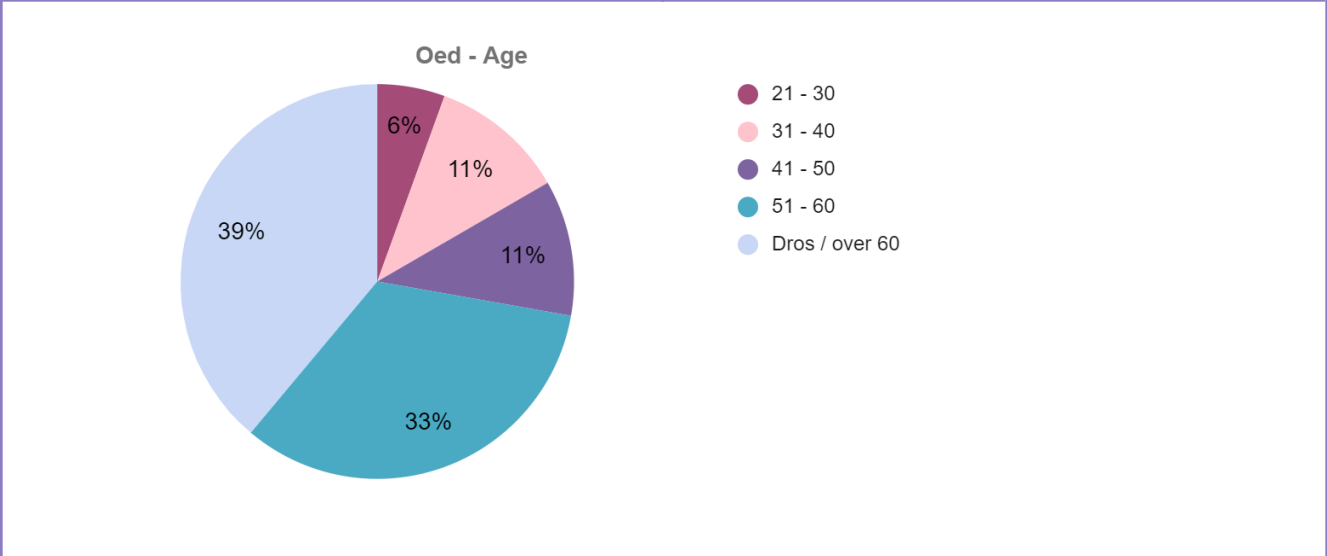
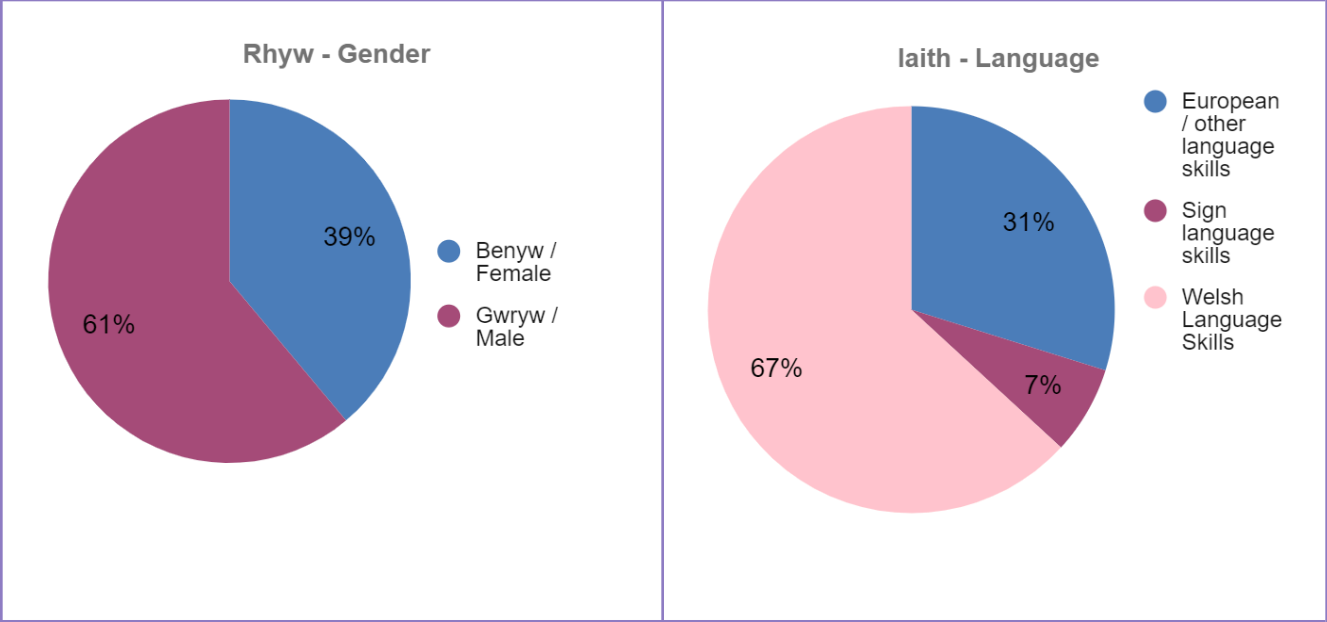
ETHNIGRWYDD / ETHNICITY	2022/23		2021/22	
Anhysbys / Not known	565	36.71 %	53	40.4%
Gwell peidio â dweud / Prefer not to say	7		4	0.3%
Asiaidd/Asiaidd Prydeinig - Tsieineaidd / Asian/Asian British - Chinese	2	0.13%	1	0.08%
Asiaidd/Asiaidd Prydeinig - Indiaidd / Asian/Asian British - Indian	2	0.13%	1	0.08%
Asiaidd/Asiaidd Prydeinig - Pacistaidd / Asian/Asian British - Pakistani	2	0.13%	-	-
Asiaidd/Asiaidd Prydeinig - unrhyw un arall / Asian/Asian British - Any other	-	-	1	0.08%
Du/Affricanaidd/Caribiaidd/Prydeinig - Affricanaidd /Black/African/Caribbean/British-African	3	0.19%	-	-
Du/Affricanaidd/Caribiaidd/Prydeinig-Caribiaidd / Black/African/Caribbean/British-Caribbean	1	0.06%	-	-
Cymysg/Lluosog - Gwyn ac Asiaidd / Mixed/Multiple - White and Asian	1	0.06%	1	0.08%
Cymysg/Lluosog - Gwyn a Du Caribiaidd / Mixed/Multiple - White and Black Carib	1	0.06%	-	-
Grwpiau ethnig Cymysg/Lluosog - Unrhyw un arall / Mixed/Multiple ethnic groups - Any other	2	0.13%	1	0.08%
Grŵp ethnig arall - Arabaidd / Other ethnic group - Arab	3	0.19%	2	0.15%
Gwyn - Unrhyw un arall / White - Any other	44	2.86%	40	3.01%
Gwyn - Saesneg/Cymraeg/Albanaidd/Gwyddelig Gogleddol / White - English/Welsh/Scottish/Northern Irish	898	58.35 %	73	55.12%
Gwyn - Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig / White - Gypsy or Irish Traveller	2	0.13%	2	0.15%
Gwyn - Gwyddelig / White - Irish	6	0.39%	6	0.45%

OED / AGE	2022/23		2021/22		CREFYDD / RELIGION		2022/23		2021/22	
>19	5	0.32%	2	0.2%	Iddewig / Jewish	1	0.06%	1	0.1%	
19 - 25	42	2.73%	30	2.3%	Bwdhaidd / Buddhist	6	0.39%	3	0.2%	
26 - 34	171	11.11%	152	11.4%	Mwslemaidd / Muslim	6	0.39%	3	0.2%	
35 - 46	349	22.68%	272	20.5%	Crefydd neu gred arall / Other religion or belief	14	0.91%	11	0.8%	
45 - 54	421	27.36%	406	30.6%	Gwell peidio â dweud / Prefer not to say	38	2.47%	40	3.0%	
55 - 64	441	28.65%	391	29.4%	Dim crefydd / No religion	403	26.19%	295	22.2%	
65+	110	7.15%	75	5.4%	Cristion (pob enwad) / Christian (all)	450	29.24%	389	29.3%	
					Anhysbys / Not known	621	40.35%	586	44.1%	

CYFEIRIADEDD RHYWIOL / SEXUAL ORIENTATION	2022/23		2021/22	
Deurywiol / Bisexual	8	0.52%	5	0.4%
Hoyw neu Lesbiaidd / Gay or Lesbian	10	0.65%	8	0.6%
Heterorywiol / Heterosexual	788	51.20%	614	46.2%
Gwell peidio â dweud / Prefer not to say	47	3.05%	46	3.5%
Mae'n well gen i hunan-ddisgrifio / Prefer to self-describe	1	0.06%	1	0.1%
Anhysbys / Not known	682	44.31%	654	49.2%

THE GRŴP BOARD OF GOVERNORS

LLYWODRAETHWYR Y GRŴP



ETHNIGRWYDD / ETHNICITY	2022/23
Anhysbys / Not known	0
Gwell peidio â dweud / Prefer not to say	0
Asiaidd/Asiaidd Prydeinig - Tsieineaidd / Asian/Asian British - Chinese	0
Asiaidd/Asiaidd Prydeinig - Indiaidd / Asian/Asian British - Indian	0
Asiaidd/Asiaidd Prydeinig - Pacistanaidd / Asian/Asian British - Pakistani	0
Asiaidd/Asiaidd Prydeinig - unrhyw un arall / Asian/Asian British - Any other	0
Du/Affricanaidd/Caribiaidd/Prydeinig - Affricanaidd /Black/African/Caribbean/British-African	0
Du/Affricanaidd/Caribiaidd/Prydeinig-Caribiaidd / Black/African/Caribbean/British-Caribbean	0
Cymysg/Lluosog - Gwyn ac Asiaidd / Mixed/Multiple - White and Asian	0
Cymysg/Lluosog - Gwyn a Du Caribiaidd / Mixed/Multiple - White and Black Carib	0
Grwpiau ethnig Cymysg/Lluosog - Unrhyw un arall /	0
Mixed/Multiple ethnic groups - Any other	0
Grŵp ethnig arall - Arabaidd / Other ethnic group - Arab	0
Gwyn - Unrhyw un arall / White - Any other	0
Gwyn - Saesneg/Cymraeg/Albanaidd/Gwyddelig Gogleddol /	0
White - English/Welsh/Scottish/Northern Irish	19
Gwyn - Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig / White - Gypsy or Irish Traveller	0
Gwyn - Gwyddelig / White - Irish	0

Er y byddem fel arfer yn adrodd ar hyn yn adroddiad cydraddoldeb blynyddol 2024/25, yn seiliedig ar ddata 2023/24, hoffem nodi ein bod wedi llwyddo i recriwtio llywodraethwr o gefndir ethnig lleiafrifol i fwrdd y llywodraethwyr o 1/02/2024. Mae'r tabl uchod yn cynrychioli cefndir ethnig y bwrdd yn ystod 2022/23.

Although we would usually report this in the 2024/25 annual equality report, based on 2023/24 data, we would like to note that we have successfully recruited a governor who is from an ethnic minority background to the board of governors from 1/02/2024. The above table represents the ethnic background of the board during 2022/23.

RECRUITMENT AT THE GRŴP

RECRUITMENT YN Y GRŴP

Cwblhawyd 312 o brosesau recriwtio yn ystod 2022/23 gyda 1,267 o ymgeiswyr yn gysylltiedig â'r prosesau hyn.

312 recruitment processes were completed during 2022/23 with 1,267 applicants linked to these processes.

OED / AGE	NIFER A % / NO. & %		NIFER A % DDIM AR Y RHESTR FER / NO. & % NOT SHORTLISTED		NIFER A % AR Y RHESTR FER / NO. & % SHORTLISTED		NIFER A % YMGEISWYR LLWYDDIANNUS / NO. & % SUCCESSFUL CANDIDATES	
16-20	26	2%	23	3%	3	1%	2	3%
21-30	278	25%	231	26%	47	21%	18	25%
31-40	294	27%	226	26%	68	31%	20	28%
41-50	275	25%	208	24%	67	30%	21	30%
51-60	177	16%	146	16%	31	14%	10	14%
60+	55	5%	51	6%	4	2%	0	0%
CYFANSWM / TOTAL	1105		885		220		71	

Roedd mwyafrif yr ymgeiswyr rhwng 21 a 50 oed (77%). Roedd 82% o'r rhai ar y rhestr fer yn y categori hwn. Roedd 83% o ymgeiswyr llwyddiannus mewn cyfweiliad yn y categori hwn. Mae'n ymddangos bod y Grŵp yn denu ymgeiswyr o bob grŵp oedran ac mae'n ymddangos bod pob un yn llwyddiannus ac eithrio'r rhai dros 60 oed.

The majority of applicants were aged between 21 and 50 (77%). 82% of those shortlisted were in this category. 83% of successful applicants at interview were in this category. The Grŵp appears to be attracting applicants from all age groups and all appear to be successful with the exception of those aged over 60.

RHYW / GENDER	NIFER A % / NO. & %		NIFER A % DDIM AR Y RHESTR FER / NO. & % NOT SHORTLISTED		NIFER A % AR Y RHESTR FER / NO. & % SHORTLISTED		NIFER A % YMGEISWYR LLWYDDIANNUS / NO. & % SUCCESSFUL CANDIDATES	
Benyw / Female	734	67%	589	68%	145	67%	53	77%
Gwryw / Male	351	32%	279	32%	72	33%	16	23%
Gwell peidio a dweud / Prefer not to say	3	0%	2	0%	1	0%	0	0%

Roedd 67% o ymgeiswyr yn fenywod. Mae hyn yn adlewyrchu cydbwysedd parhaus y Grŵp rhwng y rhywiau ymhlith gweithwyr.

67% of applicants were female. This reflects the Grŵp's continued employee gender balance.

Dros y cyfnod hwn roedd 77% o'r ymgeiswyr llwyddiannus yn fenywod, gyda 7% o'r merched a ymgeisiodd yn llwyddiannus o gymharu â 5% o wrywod. Gall hyn adlewyrchu'r rolau a hysbysebwyd, a hefyd y buddion gweithwyr a hyrwyddir megis gweithio gartref a gweithio hyblyg.

Over this period 77% of successful applicants were female, with 7% of the females that applied being successful compared to 5% of males. This may reflect the roles advertised, and also the employee benefits promoted such as home and flexible working.

Dywedodd 1069 o ymgeiswyr fod eu rhyw yr un fath â'r rhyw a neilltuwyd adeg eu geni gyda 18 o

1069 applicants stated their gender was the same as that assigned at birth with 18 applicants stating their gender was not the same as assigned at birth.

ymgeiswyr yn nodi nad oedd eu rhyw yr un fath â'r rhyw a neilltuwyd adeg eu geni. Aeth 3 ymgeisydd a ddywedodd nad oedd eu rhyw bellach yr un fath â'r hyn a neilltuwyd ar enedigaeth ymlaen drwy'r broses ddethol.

3 applicants who stated that their gender was no longer the same as that assigned at birth progressed through the selection process.

ANABLEDD / DISABILITY	NIFER A % / NO. & %		NIFER A % DDIM AR Y RHESTR FER / NO. & % NOT SHORTLISTED		NIFER A % AR Y RHESTR FER / NO. & % SHORTLISTED		NIFER A % YMGEISWYR LLWYDDIANNUS / NO. & % SUCCESSFUL CANDIDATES	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Nac oes / No	936	85%	745	84%	191	88%	60	88%
Oes / Yes	123	11%	103	12%	20	9%	5	7%
Gwell peidio a dweud / Prefer not to say	39	4%	34	4%	5	2%	3	4%

Datganodd 11% o ymgeiswyr fod ganddynt anabled(au) ond dim ond 7% oedd yn llwyddiannus. Roedd y rhai heb anabledd felly yn fwy tebygol o lwyddo na'r rhai ag anabledd.

11% of applicants declared that they had a disability(ies) but only 7% were successful. Those without a disability were therefore more likely to succeed than those with.

ETHNIGRWYDD / ETHNICITY	NIFER A % / NO. & %		NIFER A % DDIM AR Y RHESTR FER / NO. & % NOT SHORTLISTED		NIFER A % AR Y RHESTR FER / NO. & % SHORTLISTED		NIFER A % YMGEISWYR LLWYDDIANNUS / NO. & % SUCCESSFUL CANDIDATES	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Gwyn / White	1027	94%	812	92%	215	99%	66	97%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig / Asian or Asian British	34	3%	33	4%	1	0%	1	1%
Cymysg / Sawl grŵp ethnig / Mixed / Multiple ethnic groups	7	1%	6	1%	1	0%	0	0%
Du neu Ddu Prydeinig / Black or Black British	11	1%	11	1%	0	0%	0	0%
Grŵp ethnig arall / Other ethnic group	5	0%	5	1%	0	0%	0	0%
Gwell peidio a dweud / Prefer not to say	12	1%	11	1%	1	0%	1	1%

Mae'r Grŵp wedi denu ymgeiswyr o wahanol genhedloedd, er bod y mwyafrif sylweddol wedi datgan eu hunain yn "wyn" (94%). Dim ond 1 ymgeisydd llwyddiannus datganodd ei fod yn genedl nad yw'n wyn.

The Grŵp has attracted applicants with various nationalities, albeit the significant majority declared themselves as being "white" (94%). Only 1 successful applicant declared themselves as non-white nationality.

Mae'r canlynol yn amlinellu'r prosesau cyfredol: Ffurflen Cymeradwyo Ôl-Benodi (PAF): Dyma lle caiff y swydd a'r swydd wag eu creu. Dyma lle mae disgrifiadau swydd yn cael eu dylunio gan gynnwys meini prawf hanfodol. Nodir gofynion hysbysebu penodol hefyd. Yma y cymerir gofal i sicrhau nad yw'r post a'r swydd wag yn gwahaniaethu, er enghraifft dileu gofynion hanfodol hanesyddol i gael trwydded yrru oni bai ei fod yn benodol i rôl megis

The following outlines current processes: Post Approval Form (PAF): This is where the post and vacancy is created. This is where job descriptions are designed including essential criteria. Specific advertising requirements are also identified. It is here that care is taken to ensure that the post and vacancy do not discriminate, for example the removal of historical essential requirements to have a driving licence unless it

gyrrwr lori. Mae Swyddogion AD bellach yn cwblhau pob PAF ac mae pob un yn cael ei fonitro gan Adnoddau Dynol.

Hysbyseb: Mae gan y Grŵp y gallu i hysbysebu'n genedlaethol drwy unrhyw gyfrwng. Croesewir a chefnogir gweithredu cadarnhaol. Mae'r Grŵp yn hysbysebu'n rheolaidd ar wefan Educators Wales a gwefan Black Leadership Group: Careers | Lansio Bwrdd Swyddi Arwain Pobl Dduon Addysgwyr Cymru – Grŵp Arwain AB Ddu (blackleadershipgroup.com). Mae'r Grŵp yn hyrwyddo manteision gweithio iddynt drwy'r tudalennau recriwtio a'r ddogfen buddion staff.

Dyddiad cau: Gofynnir i bob ymgeisydd a oes angen addasiadau rhesymol trwy gydol unrhyw gam o'r broses. Mae AD yn gwneud pob cais yn ddiennw.

Rhestr Fer: Mae'r holl lunio rhestr fer yn cael ei wneud yn unfrydol a dylai'r panel sy'n llunio'r rhestr fer wneud hynny'n annibynnol. Mae AD Recriwtio yn monitro'r holl fatricsau sy'n llunio rhestr fer. Dylid bod yn ofalus wrth gadarnhau'r gofynion hanfodol a'r pwysoliad a roddir i bob maen prawf gan y gall rhywfaint o eiriad wahaniaethu'n anfwriadol, er enghraifft, gall gofyn am brofiad helaeth mewn rhywbeth wahaniaethu'n anfwriadol ar sail oedran. Dylai paneli hefyd sicrhau bod y marcio ar feini prawf Swydd Ddisgrifiad yn unig ac ni ddylai safbwyntiau ar agweddau eraill ar y cais effeithio ar sgoriau oni bai ei fod yn rhan hanfodol o'r rôl, er enghraifft, sillafu, gramadeg a allai wahaniaethu'n anfwriadol yn erbyn y rheini o gefndiroedd gwahanol neu â anabledau.

Cyfweliadau: Bydd pob rheolwr wedi cwblhau eu hyfforddiant gorfodol ar ragfarn anymwybodol felly bydd pob panel o leiaf yn cael ei gadeirio gan rywun sydd â'r sgiliau hyn. Mae angen cydbwysedd rhwng y rhywiau ar gyfer paneli, yn enwedig lle mae cymysgedd rhyw yn cael ei gyfweld. Dylai AD fod ar bob panel ond nid yw hyn bob amser yn bosibl oherwydd lefelau'r galw. Mae AD yno i gefnogi'r broses a darparu cysondeb. Mae Datblygu Staff yn datblygu hyfforddiant ar Gynwysoldeb. Bydd hyn yn cefnogi ein hachrediad gyda'r Grŵp Arweinyddiaeth Ddu.

Gwiriadau cyn cyflogaeth: Mae'r Grŵp yn gofyn am gofrestrriad Cyngor Gweithlu Addysg (CGA), gwiriadau DBS, gwiriadau hawl i weithio, gwiriadau geirada, gwiriadau addysgol a chwblhau holiadur iechyd meddygol. Mae hyn yn sicrhau diogelwch gweithwyr a dysgwyr ac y gellir cynnig cymorth lle bynnag y bo'n briodol.

Sefydlu staff: Mae hwn wedi'i gynllunio i helpu'r gweithiwr newydd i ymglyfarwyddo â'r Grŵp ac i sicrhau bod ganddynt yr holl sgiliau a gwybodaeth hanfodol i ddechrau a llwyddo yn eu rôl.

really is role specific such as for a lorry driver. HR Officers (HRO's) now complete all PAF's and all are monitored by HR.

Advertisement: The Grŵp has the ability to advertise nationally via any and all media. Positive action is welcomed and supported. The Grŵp regularly advertises in the Educators Wales website and the Black Leadership Group website: Careers | Educators Wales Black Leadership Job Board launched – Black FE Leadership Group (blackleadershipgroup.com). The Grŵp promotes the benefits of working for them via the recruitment pages and the staff benefits document.

Closing date: All applicants are asked whether reasonable adjustments are required throughout any stage of the process. HR anonymises all applications.

Shortlisting: All shortlisting is done unanimously and should be done independently by the shortlisting panel. HR Recruitment monitors all shortlisting matrices. Care should be taken when confirming essential requirements and the weighting given to each criteria as some wording can inadvertently discriminate, for example, asking for extensive experience in something may inadvertently discriminate based on age. Panels should also ensure marking is on Job Description criteria only and views on other aspects of the application should not impact scores unless it is an essential part of the role, for example, spelling, grammar which may inadvertently discriminate against those from different backgrounds or with disabilities.

Interviews: All managers will have completed their mandatory unconscious bias training so each panel should be at least chaired by someone with these skills. A gender balance is required for panels, especially where there is a gender mix being interviewed. HR should be on all panels but this is not always possible due to the levels of demand. HR are there to support the process and provide consistency. Staff Development are developing training on Inclusivity. This will support our accreditation with the Black Leadership Group.

Pre-employment checks: The Grŵp requires Education Workforce Council (EWC) registration, DBS checks, right to work checks, reference checks, educational checks and the completion of a medical health questionnaire. This ensures the safety of employees and learners and that support can be offered wherever is appropriate.

Staff induction: This is designed to help familiarise the new starter with the Grŵp and to ensure they have all the essential skills and knowledge to start and succeed in their role.