



Grŵp  
**Llandrillo  
Menai**

**STRATEGAETH  
A CHYNLLUN  
CYDRADDOLDEB**

**2019-24**

**EQUALITY STRATEGY  
AND ACTION PLAN**

# RHAGAIR

## FOREWORD

Yng Ngrŵp Llandrillo Menai, rydym yn ymdrechu nid yn unig i fodloni ein gofynion cyfreithiol ond i ymgorffori cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ein holl waith.

Rydym yn ymfalchïo mewn bod yn goleg croesawgar a chynhwysol gydag ymrwymiad gwirioneddol i godi ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn barhaus a lleihau gwahaniaethu a rhagfarn.

Ein nod yw rhagoriaeth, ac mae sylw cadarnhaol i werthoedd ac ymddygiadau yn rhan hanfodol o'r broses honno. Mae'r Strategaeth Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a'r Cydraddoldeb hwn yn amlinellu ein nodau yn ein gwaith i hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Ein nod yw **gwella dyfodol pobl** a'r ffactor hanfodol yn hyn yw llwyddiant yr holl staff a'r holl fyfyrwyr. Bydd y Strategaeth Cydraddoldeb trwy ei gweithredu yn ein cefnogi yn y llwyddiant hwn.

Mae ein Strategaeth Cydraddoldeb ar gyfer 2019-24 yn creu fframwaith ar gyfer hyrwyddo a chynnal amgylchedd cynhwysol lle gall pawb gyflawni. Y strategaeth yw ein hymateb i'r ddyletswydd benodol i gyhoeddi gwybodaeth o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

At Grŵp Llandrillo Menai, we endeavour not only to meet our legal requirements but to embed equality and diversity into all of our work.

We pride ourselves on being a welcoming and inclusive college with a real commitment to continually raising awareness of equality and diversity matters and minimising discrimination and prejudice.

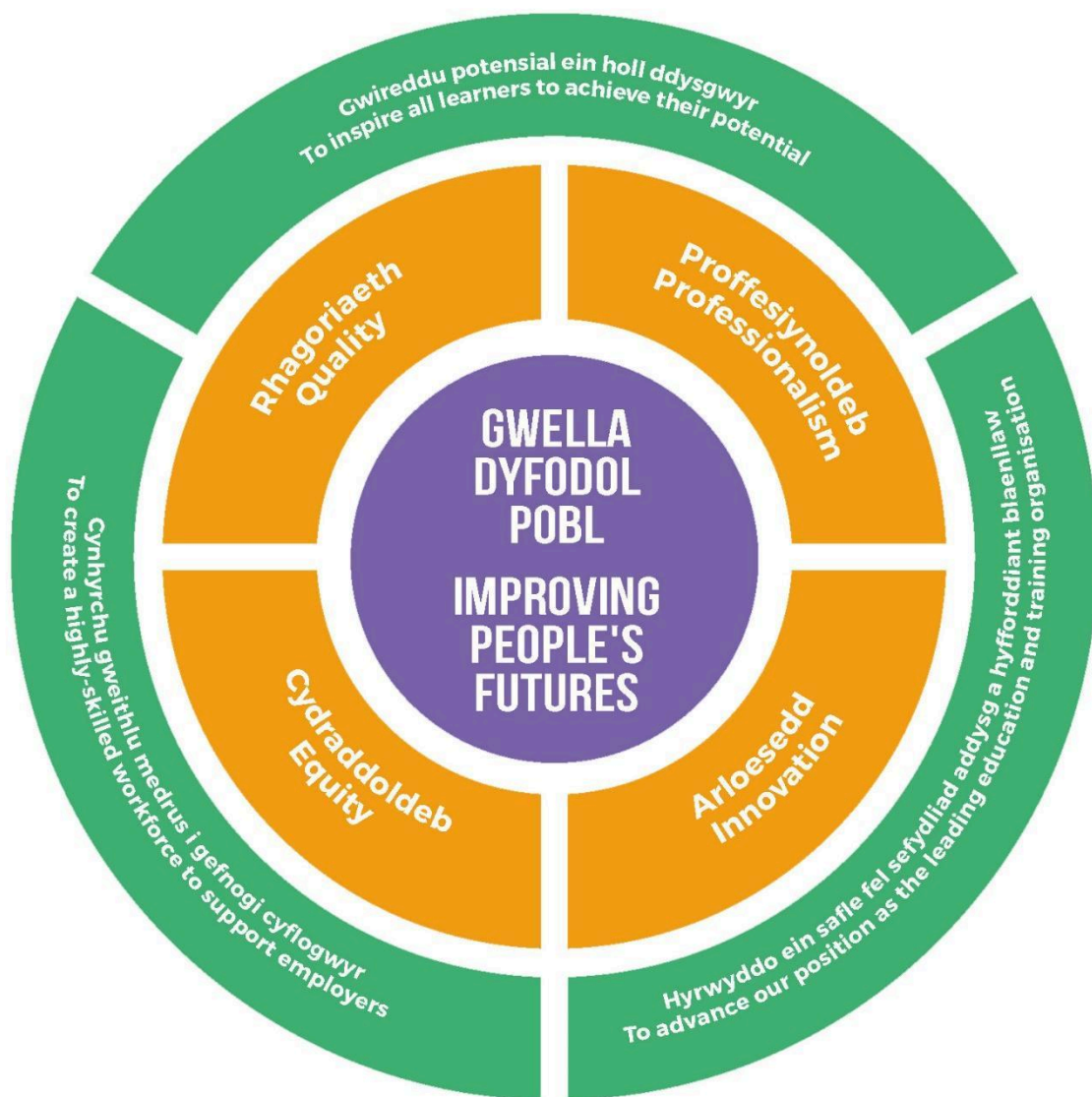
We aim for excellence, and a positive attention to values and behaviours is an essential part of that process. This Equality, Diversity and Inclusiveness Strategy and Equality outlines our aims within our work to promote equality and diversity.

We aim to **improve people's futures** and the critical factor in this is the success of all staff and all students. The Equality Strategy through its implementation will support us in this success.

Our Equality Strategy for 2019-24 creates a framework for promoting and maintaining an inclusive environment where everyone can achieve. The strategy is our response to the specific duty to publish information under the Equality Act 2010.

# CENHADAETH, GWERTHOEDD A NODAU

## MISSION, VALUES AND AIMS



Allwedd  
Key

CENHADAETH / MISSION

GWERTHOEDD / VALUES

NODAU / AIMS

## Y STRATEGAETH HON THIS STRATEGY

Dylid darllen y strategaeth hon ar y cyd â Chynllun Strategol y Grŵp (2019-2024). Dylai'r strategaeth hefyd gael ei darllen ar y cyd â Pholisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y coleg gan fod y Polisi wedi'i seilio ar gydymffurfiaid deddfwriaethol ac arfer gorau ac mae ganddo gysylltiadau clir â'r Datganiad Cydraddoldeb. Yn olaf, mae'r ymrwymadau a'r manylion yn y cynllun hwn wedi'u trosi'n gamau sydd wedi'u diffinio'n glir fel y'u cynhwysir yng Nghynllun Gweithredu'r Strategaeth Cydraddoldeb.

Mae'r Strategaeth Cydraddoldeb hon yn cyfuno ein hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a'n huchelgais a'n cynlluniau cydraddoldeb ar draws y sefydliad. Mae'n cofleidio pob aelod o gymuned y coleg ac mae ei amcanion yn dangos ein hymrwymiad i fynd i'r afael yn barhaus ag anghydraddoldeb a hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant. Bydd y strategaeth yn adeiladu ar ein gwaith cydraddoldeb blaenorol.

Mae'r strategaeth hefyd yn nodi ein bwriad i:

- Wneud cydraddoldeb yn realiti i bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau, yn chwilio am gyfleoedd gwaith ac sy'n cael eu cyflogi gyda'r coleg ar hyn o bryd.
- Gyflawni ein cyfrifoldebau cyfreithiol.
- Roi gwybod i bobl am ein cyfrifoldebau a sut y byddwn yn eu cyflawni.
- Ddangos sut mae ein strategaeth yn cysylltu â'n hamcanion a'n blaenoriaethau cydraddoldeb ehangach.
- Ddarparu gwybodaeth am ein trefniadau monitro.

Mae Atodiad 1 yn amlinellu amcanion Cydraddoldeb y coleg a'r canlyniadau disgwylidig. Bydd y rhain yn cael eu monitro trwy'r Panel Cydraddoldeb a bydd y cynnydd a wneir yn cael ei adrodd ar ein hadroddiad blynyddol Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

This strategy should be read in conjunction with the overall Grŵp Strategic Plan (2019-2024). The strategy should also be read in conjunction with the college Equality and Diversity Policy as the Policy is based on legislative compliance and best practice and has clear links to the Equality Statement. Finally the commitments and the detail within this plan have been translated into clearly defined actions as included in the Equality Strategy.

This Equality Strategy brings together our commitments to equality, diversity and inclusiveness, and our equality ambitions and plans across the organisation. It embraces all members of our college community and its objectives demonstrate our commitment to continually tackling inequality and promoting diversity and inclusiveness. The strategy will build on our previous equality work.

The strategy also 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.
- Fulfil our legal responsibilities.
- Inform people of our responsibilities and how we will fulfil them.
- Show how our strategy links to our broader equalities objectives and priorities.
- Provide information about our monitoring arrangements.

Appendix 1 outlines the college's Equality objectives and the expected outcomes. These will be monitored through the Equality Panel and progress made will be reported on our Equality and Diversity annual report.

# Y FFRAMWAITH GYFREITHIOL

## THE LEGAL FRAMEWORK

### Deddf Cydraddoldeb 2010

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gosod dyletswydd gyffredinol ar sefydliadau o'r sector gyhoeddus (gan gynnwys colegau addysg bellach) i:

- Ddileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon.
- Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n gwneud ac nad ydynt yn rhannu nodwedd warchoddedig. \*
- Feithrin perthnasoedd da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt.

Rhaid i'r Grŵp gyflawni'r ddyletswydd gyffredinol hon fel cyflogwr ac fel darparwr addysg a dangos sylw dyledus i'r ddyletswydd ar draws ein holl swyddogaethau.

Mae'r dyletswyddau penodol yn ei gwneud yn ofynnol i gyrff cyhoeddus:

- Cyhoeddi gwybodaeth berthnasol, gymesur sy'n dangos eu bod yn cydymffurfio â'r Ddyletswydd Cydraddoldeb
- Gosod amcanion cydraddoldeb penodol, mesuradwy iddynt eu hunain

Felly bydd y Grŵp yn parhau i gyhoeddi gwybodaeth yn dangos cydymffurfiad â'r ddyletswydd gyffredinol yn flynyddol erbyn 30 Mawrth.

\* Y naw nodwedd warchoddedig yw:

1. Oed
2. Anabledd
3. Rhyw
4. Ailbennu rhywedd
5. Priodas a phartneriaeth sifil
6. Beichiogrwydd a mamolaeth
7. Hil
8. Crefydd neu gred
9. Cyfeiriadedd rhywiol

### Equality Act 2010

The Equality Act 2010 places a general duty on public sector organisations (including further education colleges) to:

- Eliminate unlawful discrimination, harassment and victimisation.
- Advance equality of opportunity between people who do and do not share a protected characteristic.\*
- Foster good relations between people who share a protected characteristic and those who do not.

The Grŵp must meet this general duty both as an employer and as an education provider and show due regard to the duty across all of our functions.

The specific duties require Public bodies to:

- Publish relevant, proportionate information demonstrating their compliance with the Equality Duty
- Set themselves specific, measurable equality objectives

The Grŵp will therefore continue to publish information demonstrating compliance with the general duty annually by 30 March.

\*The nine protected characteristics are:

1. Age
2. Disability
3. Gender
4. Gender reassignment
5. Marriage and civil partnership
6. Pregnancy and maternity
7. Race
8. Religion or belief
9. Sexual orientation

## Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) 2018

Bydd Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) 2018 yn cyflwyno system newydd, sy'n seiliedig ar Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY), yn lle'r fframwaith Anghenion Addysgol Arbennig (AAA) presennol.

Mae'r Ddeddf yn gwneud darpariaeth ar gyfer Cynlluniau Datblygu Unigol (CDUau) statudol a chyffredinol i blant a phobl ifanc ag ADY. Bydd hyn yn rhoi terfyn ar y gwahaniaeth presennol rhwng ymyriadau a arweinir gan ysgol a datganiadau a gyhoeddir gan awdurdodau lleol ac yn integreiddio'r trefniadau deddfwriaethol presennol ar gyfer disgyblion ysgol a myfyrwyr ôl-16 mewn colegau. Mae'r Ddeddf hefyd yn ceisio gwella'r cydweithio rhwng awdurdodau lleol a byrddau iechyd, yn ogystal â sefydlu system decach a mwy tryloyw gyda mwy o bwyslais ar osgoi anghytundeb a datrys anghydfodau.

Yn dilyn ymgynghoriad â rhanddeiliaid, mae Llywodraeth Cymru wedi penderfynu cyflwyno'r newidiadau yn raddol fesul cam, gan gyflwyno'r system newydd a sefydlir gan y Ddeddf o fis Medi 2020. Felly, bydd y system Anghenion Addysgol Arbennig gyfredol yn parhau ar waith ar gyfer pob dysgwr sydd ag AAA/ADY tan fis Medi 2020. Dim ond ar ôl hynny y bydd dysgwyr yn dechrau cael eu trosglwyddo i'r system newydd.<sup>1</sup>

Mae'r Grŵp yn adolygu ei weithdrefnau a'i bolisiau yn sgil y datblygiadau uchod er mwyn sicrhau ein bod yn gweithio o fewn y gyfraith ac er mwyn sicrhau ein bod yn rhoi'r gefnogaeth briodol er mwyn sicrhau hygyrchedd ein darpariaeth addysg i ddysgwyr sydd ag anghenion dysgu ychwanegol.

## Additional Learning Needs and Education Tribunal (Wales) Act 2018

The Additional Learning Needs and Education Tribunal (Wales) Act 2018 will replace the current Special Educational Needs (SEN) framework with a reformed system based on Additional Learning Needs (ALN).

The Act makes provision for universal, statutory Individual Development Plans for all children and young people with ALN. This will bring an end to the current distinction between school led interventions and local authority issued statements and integrate the separate legislative arrangements that exist for pupils in schools and post-16 students in colleges. The Act also seeks to improve collaboration between local authorities and health boards, as well as establishing a fairer and more transparent system with greater emphasis on disagreement avoidance and dispute resolution.

Following consultation with stakeholders, the Welsh Government has decided to adopt a phased approach to implementation, with the new system established by the Act being introduced from September 2020. The current Special Educational Needs system therefore remains in place for all learners with SEN/ALN until September 2020. Only after that point, will learners begin transitioning over to the new system.<sup>2</sup>

The Grŵp is reviewing our procedures and policies in light of the above developments to ensure we are working within the law and to ensure that we provide the appropriate support to ensure the accessibility of our education provision to learners who have additional learning needs.

<sup>1</sup>

<https://seneddymchwil.blog/2018/03/13/cyhoeddiad-newydd-deddf-anghenion-dysgu-ychwanegol-ar-tribiwnlys-addysg-cymru-2018-crynodeb-o-ddeddf/>

<sup>2</sup>

<https://seneddresearch.blog/2018/03/13/new-publication-additional-learning-needs-and-education-tribunal-wales-act-2018-act-summary/>



## CYD-DESTUN CONTEXT

Mae'r Grŵp yn darparu cyfleoedd dysgu o'r cyfnod cyn-alwedigaethol i Addysg Uwch. Mae gennym gampysau ar draws Gwynedd, Ynys Môn, Conwy a Sir Ddinbych mewn ardaloedd sydd yn bennaf yn wledig ac yn wasgareddig yn ddaearyddol.

Yn 2017/18, roedd 55% o ddysgwyr yn ddynion a 45% yn fenywod. Mae meysydd pwnc penodol yn tueddu i ddenu canran uwch o wrywod neu fenywod, e.e. Roedd 97% o ddysgwyr ym maes adeiladu, cynllunio a menter fasnachol yn ddynion yn 2017/18 ac roedd 96% o ddysgwyr mewn gwallt a harddwch yn fenywod.

Mae tua chwarter o ddysgwyr y Grŵp yn ddfreintiedig. Mae cyfraddau llwyddo'r dysgwyr hyn tua 5% yn is na'r dysgwyr sydd ddim yn byw mewn ardaloedd difreintiedig. Yn ôl Mynegai Amddifadedd Lluosog Cymru, mae'r pedair sir yn cynnwys 25 awdurdod lleol y nodwyd eu bod wedi'u rhestru yn y 10% uchaf o ardaloedd difreintiedig ledled Cymru a 50 (20%) awdurdod lleol a nodwyd yn yr 20% uchaf o ardaloedd mwyaf difreintiedig ledled Cymru. Mae tua chwarter ein dysgwyr Addysg Bellach rhan a llawn-amser a dysgwyr sy'n oedolion ac yn y gymuned yn byw mewn ardaloedd difreintiedig.

Mae proffil ethnigrwydd dysgwyr y Grŵp yn adlewyrchu'r darlun cenedlaethol o ethnigrwydd yng Nghymru. Yn ôl Cyfrifiad Cenedlaethol 2011, mae 95.6% o boblogaeth Cymru yn wyn (roedd 96% o ddysgwyr y Grŵp yn wyn yn 2017/18). Mae'r canrannau yn y grwpiau eraill ychydig yn llai yn y Grŵp ar gyfer y ffigurau cenedlaethol (0.6% Du, 2.3% Asiaidd ac 1% Cymysg).

Mae nifer y dysgwyr sydd ag ADY wedi codi'n gyson dros y tair blynedd diwethaf o 14% (2,417) yn 2015/16 i 17% (2,684) yn 2017/18.

The Grŵp provides learning opportunities from pre vocational to Higher Education. We have campuses across Gwynedd, Anglesey, Conwy and Denbighshire in areas which are mainly rural and geographically dispersed.

In 2017/18, 55% of learners were male and 45% were female. Particular subject areas tend to attract a higher percentage of males or females, e.g. 97% of learners in construction, planning and commercial enterprise were male in 2017/18 and 96% of learners in hair and beauty were female.

About a quarter of the Group's learners are disadvantaged. Success rates for these learners are about 5% lower than those who do not live in deprived areas. According to the Welsh Index of Multiple Deprivation, the four counties include 25 local authorities identified as ranked within the top 10% most deprived areas across Wales and 50 (20%) local authorities identified within the top 20% most deprived areas across Wales. Around a quarter of our part-time and full time Further Education learners and adult and community learners are from deprived areas.

The ethnicity profile of the Grŵp's learners reflects the national picture of ethnicity in Wales. According to the 2011 National Census, 95.6% of the population in Wales are white (96% of the Grŵp's learners were white in 2017/18). The percentages in the other groups are slightly less in the Grŵp for the national figures (0.6% Black, 2.3% Asian and 1% Mixed).

The rate of learners with an ALN has risen steadily over the last three years from 14% (2,417) in 2015/16 to 17% (2,684) in 2017/18.

Mae cyfraddau llwyddiant dysgwyr ag ADY (79%) yn is na chyfradd dysgwyr heb ADY (82%), ond mae'r bwlch wedi gostwng o 4% yn 2016/17 i 3% yn 2017/18.

Success rates for learners with an ALN (79%) is lower than that of learners without an ALN (82%), however the gap has reduced from 4% in 2016/17 to 3% in 2017/18.

Mae 62% o staff y Grŵp yn fenywod a 38% yn wrywod. Gwyddwn bod gan 1% o staff anabledd, ond nid yw 97% wedi datgan eto a oes ganddynt anabledd ai peidio ar ein system AD staff. Nid yw 66% o'r staff wedi datgan eu hethnigrwydd ar ein system AD staff.

62% of Grŵp staff are female and 38% are male. It is know that 1% of staff have a disability, however 97% have not yet declared whether they have a disability or not on our staff HR system. 66% of staff have not declared their ethnicity on our staff HR system.

Mae'r gyfradd tâl gymedrig ar gyfer y Grŵp yn dangos bwlch cyflog rhwng y rhywiau o 5.94% a'r gyfradd gyflog ganolrifol yn dangos bwlch cyflog rhwng y rhywiau o 9.22%.

The mean pay rate for the Grŵp shows a gender pay gap of 5.94% and the median pay rate showing a gender pay gap of 9.22%.

Yn ystod 2017/18, roedd 71% o ymgeiswyr am swyddi yn fenywod a 29% yn wrywod. Roedd eu hoedran yn amrywio o 16 i 60+ gyda'r grŵp mwyaf (24%) yn y grŵp oedran 31-40. Datganodd 7% o ymgeiswyr fod ganddynt anabledd a 2% o gefndiroedd ethnig sydd ddim yn wyn Prydeinig (ni ddatganodd 5% o ymgeiswyr eu cefndir ethnig).

During 2017/18, 71% of job applicants were female and 29% were male. Their ages ranged from 16 to 60+ with the biggest group (24%) in the 31-40 age group. 7% of applicants declared they had a disability and 2% were from ethnic backgrounds other than White British (5% of applicants did not declare their ethnic background).

Mae gwybodaeth am dueddiadau'r tair mlynedd ddiwethaf ar rhyw, oed, dysgwyr sydd ag ADY, ethnigrwydd a sgiliau ieithyddol dysgwyr a staff ar gael yn ein [Adroddiad Cydraddoldeb Blynyddol ar wefan y Grŵp](#).

Information on trends over the last three years on gender, age, learners with ALN, ethnicity and language skills of learners and staff is available in our [Annual Equality Report on the Grŵp's website](#).

Bydd ymrwymiad clir yn ein cenhadaeth a'n gweledigaeth i degwch, parch a chynhwysiant yn galluogi'r Grŵp i ddenu'r gronfa ehangaf o staff a myfyrwyr i gyflawni ei hamcanion strategol. Byddwn yn cymryd agwedd ragweithiol i nodi'r rhwystrau sy'n wynebu ein myfyrwyr, staff a chymunedau ac yn gweithio'n galed i'w dileu lle bynnag y bo modd.

A clear commitment in our mission and vision to fairness, respect and inclusion will enable the Grŵp to attract the widest pool of staff and students to deliver its strategic objectives. We will take a proactive approach to identify barriers faced by our students, staff and communities and work hard to remove them wherever possible.



# NODAU CYDRADDOLDEB

## EQUALITY AIMS

### Nod Cydraddoldeb 1

#### Datblygu cynnig cyffrous a chynhwysol o gyrsiau

- Cefnogi pob dysgwr i gael mynediad i'r ystod gyfan o gwricwlwm
- Gwreiddio cydraddoldeb ac amrywiaeth yn effeithiol ar draws y cynnig cwricwlwm

### Nod Cydraddoldeb 2

#### Darparu profiad y dysgwr cynhwysol a theg

- Sicrhau bod ein prosesau recriwtio yn trin pob grŵp o ddysgwyr yn deg ac yn gyfartal
- Darparu'r gefnogaeth orau bosibl i bob grŵp o ddysgwyr i sicrhau eu bod yn gallu cyflawni eu potensial
- Creu amgylchedd cynhwysol ar gyfer cyfranogiad dysgwyr effeithiol

### Cydraddoldeb Nod 3

#### Creu amgylchedd gwaith cadarnhaol

- Sicrhau fod gennym weithlu cynrychioliadol
- Cefnogi staff i ymgysylltu'n weithredol â'u cyfrifoldebau tuag at ddysgwyr, cydweithwyr a rhanddeiliaid eraill o ran cydraddoldeb ac amrywiaeth
- Sicrhau bod pob grŵp o staff yn cael eu trin yn deg ac yn gyfartal, yn enwedig wrth recriwtio.

### Cydraddoldeb Nod 4

#### Gwella'r amgylchedd corfforol ar draws ein holl gampysau

- Adolygu ein hadnoddau yn barhaus i sicrhau eu bod yn hwyluso mynediad corfforol i bob grŵp o ddysgwyr a staff ar ein campysau.

Rydym wedi adnabod y nodau cydraddoldeb uchod sy'n gysylltiedig â'n prif nodau strategol er mwyn sicrhau bod mynediad cyfartal ac amrywiaeth yn cael eu hadlewyrchu ar draws ein holl wasanaethau i ddysgwyr a staff.

### Equality Aim 1

#### Develop an exciting and inclusive course offer

- Support all learners to have access to the whole range of curriculum
- Effectively embed equality and diversity across the curriculum offer

### Equality Aim 2

#### Provide an inclusive and fair learner experience

- Ensure that our recruitment processes treat all groups of learners fairly and equally
- Provide the best possible support to all groups of learners to ensure that they can achieve their potential
- Create an inclusive environment for effective learner participation

### Equality Aim 3

#### Create a positive working environment

- Ensure we have a representative workforce
- Support staff to actively engage with their responsibilities towards learners, colleagues and other stakeholders with regard to equality and diversity
- Ensure that all groups of staff are treated fairly and equally, particularly in recruitment.

### Equality Aim 4

#### Improve the physical environment across all of our campuses

- Continually review our resources to ensure they facilitate physical access to all groups of learners and staff at our campuses.

We have identified the above equality aims linked to our main strategic aims in order to ensure equal access and diversity are reflected across all of our services to learners and staff.

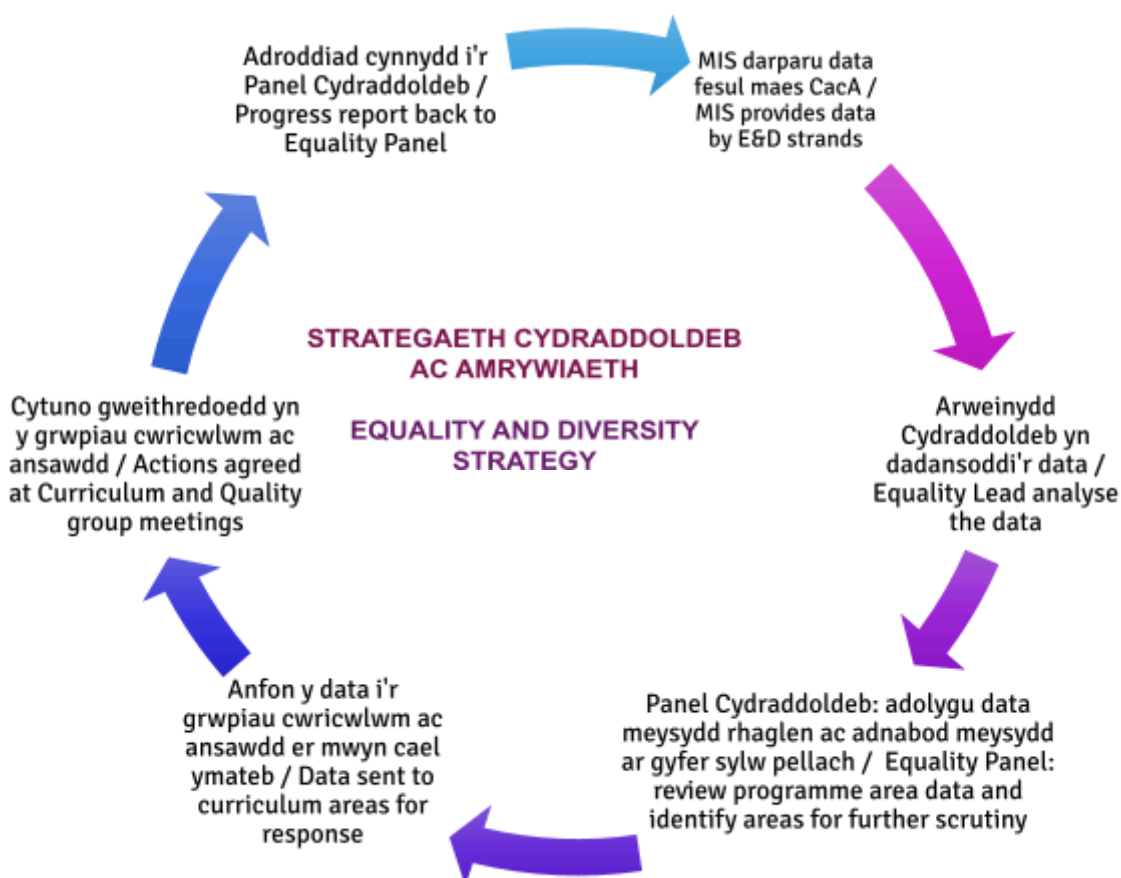
## GWELLA ANSAWDD QUALITY IMPROVEMENT

Mae Polisiâu a Gweithdrefnau Sicrwydd Ansawdd y coleg yn cael eu hadolygu'n rheolaidd i ystyried difrifoldeb a graddau'r gwahaniaethu, aflonyddu, anghydraddoldeb neu gyfle posibl i hyrwyddo cydraddoldeb. Gwneir hyn trwy weithgaredd asesu effaith cydraddoldeb. Mae'r gweithgaredd yn canolbwyntio ar y math a'r nifer o bobl y mae'r polisi yn effeithio arnynt ynghyd â data o archwiliadau, ymarferion ymgynghori ac arolygon.

Mae prosesau Sicrwydd Ansawdd y Grŵp yn cynnwys cyfarfodydd cwricwlwm a grŵp ansawdd rheolaidd, cynlluniau gweithredu blynyddol ac adroddiadau hunanasesu. Er mwyn nodi'n systematig dangyflawniad posibl carfannau o fyfyrwyr (yn enwedig y rhai o fewn llinynnau cydraddoldeb a nodwyd), mae angen sefydlu gweithdrefn gadarn.

The college Quality Assurance Policies and Procedures are reviewed regularly to take into consideration the seriousness and extent of potential discrimination, harassment, inequality or opportunity to promote equality. This is undertaken through an equality impact assessment activity. The activity focuses on the type and numbers of people affected by the policy together with data from audits, consultation exercises and surveys.

The Grŵp's Quality Assurance processes include regular curriculum and quality group meetings, annual operating plans and self-assessment reports. In order to systematically identify potential under-achievement of cohorts of students (particularly those within identified equality strands), a robust procedure needs to be established.



## ADOLYGU'R STRATEGAETH

### REVIEWING THE STRATEGY

Bydd y strategaeth gydraddoldeb hon yn cael ei hadolygu'n flynyddol gan ddefnyddio monitro data a gwerthuso canlyniadau ymgynghori ac arolygon.

This equality strategy will be reviewed annually using monitoring of data and evaluation of results from consultation and surveys.

Mae'r Strategaeth yn rhan annatod o broses hunanasesu'r Grŵp a lle bo angen, byddwn yn adolygu'r canllawiau a'r fethodoleg ar sut i gynnwys ac ymgynghori â'r panel cydraddoldeb.

The Strategy is integral to the Grŵp self-assessment process and where necessary we will revise the guidance and methodology on how to involve and consult with the equality panel.

Defnyddir adroddiadau rheolaidd i'r Panel Cydraddoldeb i lywio ymarfer a chynnwys data ar staff a myfyrwyr yn ôl anabledd, rhyw, hil ac oedran ac maent yn cynnwys cyfeiriad at grefydd a neu gred a chyfeiriadedd rhywiol lle mae'r wybodaeth honno ar gael. Adroddir ar gyflawniad grwpiau difreintiedig a gwneir argymhellion i hyrwyddo arfer da. Bydd yr adroddiad blynyddol cyhoeddedig i Lywodraethwyr yn tynnu sylw at weithgareddau a wneir i hyrwyddo cynhwysiant a hyrwyddo arfer cydraddoldeb ac amrywiaeth.

Regular reports to the Equality Panel will be used to inform practice and include data on staff and students by disability, gender, race and age and include reference to religion and or belief and sexual orientation where that information is available. Achievement by disadvantaged groups will be reported and recommendations made to promote good practice. The published annual report to Governors will highlight activities carried out to promote inclusion and champion equality and diversity practice.