



**ADRODDIAD BLYNYDDOL
AR GYDRADDOLDEB**

ANNUAL EQUALITY REPORT

2024



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 arlwy gyffrous a chynhwysol 6	
Equality Aim 1: Develop an exciting and inclusive offer	6
Nod Cydraddoldeb 2: Darparu profiadau cynhwysol a theg i ddysgwyr 8	
Equality Aim 2: Provide an inclusive and fair learner experience	8
Nod Cydraddoldeb 3: Creu amgylchedd gwaith cadarnhaol	13
Equality Aim 3: Create a positive working environment	13
Nod Cydraddoldeb 4: Gwella'r amgylchedd ffisegol ar ein holl gampysau 13	
Equality Aim 4: Improve the physical environment across all of our campuses	16
CYFRADDAU LLWYDDO ADDYSG BELLACH	16
FURTHER EDUCATION SUCCESS RATES	17
Y COLEGAU	23
THE COLLEGES	23
Business@ (Coleg Glynllifon)	23
Coleg Llandrillo	23
Coleg Meirion-Dwyfor 19	23
Coleg Menai	23
CYFRADDAU LLWYDDO DYSGU SEILIEDIG AR WAITH	25
WORK BASED LEARNING SUCCESS RATES	25
CYFRADDAU LLWYDDO ADDYSG UWCH	27
HE SUCCESS RATES	27
CYRCHFANNAU DYSGWYR AB LLAWN AMSER (2021-22)	29
FULL TIME FE LEARNER DESTINATIONS (2021-22)	29
PROFFIL DYSGWYR	30
LEARNER PROFILE	30
CIPOLWG AR STAFF Y GRŴP	34
GRŴP STAFF AT A GLANCE	34
THE GRŴP BOARD OF GOVERNORS	35
LLYWODRAETHWYR Y GRŴP	35
RECRUITMENT AT THE GRŴP	37
RECRUITMENT AT THE GRŴP	37

CENHADAETH A GWERTHOEDD Y GRŴP

THE GRŴP'S MISSION AND VALUES



Cyhoeddodd y Grŵp [Gynllun Strategol newydd yn 2022](#). Amlinellar darluniad uchod brif flaenoriaethau'r Grŵp yn ystod y cyfnod hyd at 2027. Mae'r Grŵp yn ymatebol i'r angen i ddatblygu cynlluniau ac i weithio ym maes cydraddoldeb, ac er bod ein cynllun cydraddoldeb strategol wedi'i lunio mewn modd sy'n cyd-fynd â'r cynllun strategol blaenorol, mae'r gwaith sy'n mynd rhagddo'n 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. O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 mae'n ddyletswydd ar y Grŵp i gyhoeddi adroddiad ar ei gynnydd mewn meysydd sy'n ymwneud â chydraddoldeb. Bydd yr adroddiad blynyddol yn canolbwyntio ar y gweithgareddau a gynhaliwyd i wella cydraddoldeb yn ystod blwyddyn academaidd 2023-24.

Mae Strategaeth a Chynllun Gweithredu Cydraddoldeb Grŵp Llandrillo Menai yn amlinellu ein hymrwymiad i ddarparu amgylchedd dysgu a gweithio cynhwysol i'r staff a'r dysgwyr, lle mae'r staff yn teimlo eu bod yn cael eu croesawu a'u cynnwys, a lle mae'r dysgwyr yn cael cefnogaeth i gyflawni a rhagori.

Mae ein cynllun yn uchelgeisiol, ond mae cryn dipyn eisoes wedi cael ei gyflawni. Mae cyflawniadau diweddar yn cynnwys:

1. Mewn ymgynghoriad â staff, myfyrwyr a rhanddeiliaid datblygu Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd ar gyfer 2024-27.
2. Datblygu pecyn tiwtorialau i gynorthwyo tiwtoriaid y Grŵp i sefydlu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y rhaglen diwtorialau. Mae'r adnoddau a'r cynlluniau sydd wedi'u datblygu ar bynciau a digwyddiadau'n gysylltiedig â chydraddoldeb yn cynnwys Mis Hanes Pobl Ddu, Diwrnod Stephen Lawrence, Mis Hanes LHDTTC+ a Diwrnod Gwelededd Trawsrywiol.
3. Ffurio partneriaeth â'r Black Leadership Group i gyflwyno hyfforddiant gwrth-hiliaeth i reolwyr canol a gweithredol.
4. Datblygu a darparu grwpiau anffurfiol i gefnogi staff o'r mwyafrif byd-eang a chymunedau LHDTTC+ a niwroamrywiol.
5. Defnyddio asiantaeth annibynnol allanol i ddatblygu gwerthoedd newydd i'r Grŵp mewn ymgynghoriad â staff, myfyrwyr a rhanddeiliaid allanol. Mae'r gwerthoedd a nodwyd yn cynnwys Parch, Cydraddoldeb, Gonestrwydd, Ymddiriedaeth Tegwch ac Uchelgais.

Rydym wedi ceisio bod mor fanwl â phosibl wrth gyflwyno'r data, ond lle mae'r ffigurau'n ddigon isel i allu adnabod unigolion rydym wedi categorioeddio'r grwpiau.

Mae Grŵp Llandrillo Menai wedi ymrwymo i fynd i'r afael â phob math o wahaniaethau yn ogystal ag

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 2023-24 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 and consultation of a new Strategic Equality Plan for 2024-27 with staff, students and stakeholders.
2. The development of a Grŵp wide group tutorial package to support tutors to embed equality, diversity and inclusion into the tutorial programme. Resources and session plans have been developed on a number of equality related events and subjects including Black History Month, Stephen Lawrence Day, LGBTQ+ History Month and Trans Visibility Day.
3. Partnering with the Black Leadership Group to deliver anti racism training to all middle and operational managers
4. The development and delivery of informal staff support groups to support individuals from global majority, LGBTQ+ and neurodiverse communities.
5. Consultation and development of new Grŵp Values undertaken by an independent external agency with staff, students and external stakeholders. Values identified include Respect, Equality, Honesty, Trust, Fairness and Ambition.

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.

annog, cefnogi a helpu pob dysgwr ac aelod o staff i gyrraedd ei botensial.

Mae'r Grŵp yn dathlu ac yn gwerthfawrogi amrywiaeth diwylliannol, cymdeithasol ac ethnig ei staff a'i ddysgwyr. Rydym yn addo trin pob dysgwr ac aelod o staff gyda pharch ac urddas, ac yn ceisio creu amgylchedd dysgu a gweithio cadarnhaol sy'n rhydd o wahaniaethu, bwlio ac erledigaeth.

Gellir cael rhagor o wybodaeth am yr ymrwymiad uchod ar [wefan y Grŵp](#). Rydym yn ymfalchïo'n fawr yn ein gwerthoedd gan sicrhau bod pob dysgwr ac aelod o staff yn ymwybodol ohonynt trwy amrywiaeth o ddulliau, e.e. y [fideo ar werthoedd y Grŵp](#) a ddefnyddir yn ystod y cyfnod cynefino ac a ddangosir yn y derbynfydd ar wahanol adegau o'r flwyddyn.

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.

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 AR GYDRADDOLDEB 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.

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.

- 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.

Dyma nodau cydraddoldeb cynllun 2019-24:

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 arlwy gyffrous a chynhwysol Develop an exciting and inclusive offer	Darparu profiadau cynhwysol a theg i ddysgwyr Provide an inclusive and fair learner experience	Creu amgylchedd gwaith cadarnhaol Create a positive working environment	Gwella'r amgylchedd ffisegol ar 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 arlwy gyffrous a chynhwysol

Mae'r wybodaeth a ddatblygwyd am ddarpariaeth Grŵp Llandrillo Menai yn rhoi manylion y gefnogaeth sydd ar gael i ddysgwyr. Prif egwyddor y Ddeddfwriaeth Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY) yw y dylai pob person ifanc gael cyfle cyfartal i lwyddo. Mae'r ddeddfwriaeth hon yn berthnasol i raglenni addysg bellach a dysgu seiliedig ar waith. Ceir rhagor o wybodaeth ar [wefan y Grŵp](#).

Sefydlwyd y Ddeddf er mwyn:

- Gwneud trefniadau ar gyfer fframwaith statudol newydd i gefnogi plant a phobl ifanc ag anghenion dysgu ychwanegol (ADY) o 0 i 25 oed.
- Datblygu proses asesu, cynllunio a monitro integredig a chydweithredol sy'n sicrhau ymyriadau cynnar, amserol ac effeithiol.
- Creu system deg a thryloyw ar gyfer darparu gwybodaeth a chyingor ac i ymdrin â phryderon neu apeliadau.

Mae'r termau canlynol yn rhan allweddol o'r cod ADY ac wedi'u sefydlu yn y ddarpariaeth gefnogol a gynigir:

- **Darpariaeth Dysgu Cyffredinol** : Yn rhoi manylion y gefnogaeth sydd ar gael i holl ddysgwyr Grŵp Llandrillo Menai.
- **Darpariaeth Ddysgu Ychwanegol**: Yn disgrifio'r gefnogaeth sy'n ychwanegol, neu'n wahanol, i'r ddarpariaeth i ddysgwyr eraill o'r un oed.
- **Proffil Un Dudalen** : Yn crynhoi'r holl wybodaeth bwysig am ddysgwr, gan gynnwys y ffordd orau o gefnogi'r dysgwr.
- **Cynllun Datblygu Unigol (CDU)**: Bydd angen paratoi CDU ar gyfer unrhyw ddysgwyr ag angen a ddynodwyd sy'n gofyn am Ddarpariaeth Ddysgu Ychwanegol.

2023/24 oedd y flwyddyn gyntaf i Grŵp Llandrillo gynnal a datblygu Cynlluniau Datblygu Unigol. Cyn hynny, o dan gynllun gweithredu graddol Llywodraeth Cymru ar gyfer y sector ôl-16, roedd disgwyl i gyfrifoldeb Sefydliadau Addysg Bellach dros Gynlluniau Datblygu Unigol fod yn gyfyngedig.

I gefnogi trafodaethau pontio penodol i bobl ifanc, sefydlodd Grŵp Llandrillo Menai'r Fforwm Pontio ADY

Equality Aim 1: Develop an exciting and inclusive offer

Grŵp Llandrillo Menai has developed a provision offer detailing the support available to learners. The core principle of the Additional Learning Needs (ALN) legislation is that all young people should have equal opportunities to succeed. This legislation applies to both further education and work-based learning programmes. Further information can be found on the [Grŵp's website](#).

The Act was established to:

- Provide a new statutory framework for supporting children and young people with Additional Learning Needs (ALN) from ages 0 to 25.
- Develop an integrated and collaborative process for assessment, planning, and monitoring that ensures early, timely, and effective interventions.
- Create a fair and transparent system for offering information, advice, and resolving concerns or appeals.

The following key terms are central to the ALN code and integrated into the provision service support offer:

- **Universal Learning Provision (ULP)**: Details the support available to all learners at Grŵp Llandrillo Menai.
- **Additional Learning Provision (ALP)**: Describes the support that is additional to or different from what is provided to others of the same age.
- **One Page Profile**: Summarises all important information about a learner, including how best to support them.
- **Individual Development Plan (IDP)**: An IDP must be prepared for any learner with an identified additional learning needs requiring ALP.

The 2023/24 academic year marked the first year that Grŵp Llandrillo Menai maintained and developed Individual Development Plans (IDPs). Previously, under the Welsh Government's phased post-16 implementation, it was expected that Further Education Institutions (FEIs) would have limited

Ôl-16 yn ystod 23/24. Pwrpas y fforwm yw bod yn llwyfan i drafod a rhannu gwybodaeth er mwyn canfod y dewisiadau a'r strategaethau gorau ar gyfer cefnogi pob person ifanc. Mae'r Fforwm wedi helpu Grŵp Llandrillo Menai i gryfhau ei berthynas waith ag awdurdodau lleol, ysgolion, a rhanddeiliaid allweddol eraill, gan sicrhau bod dysgwyr yn cael eu hadnabod yn gynnar a bod trefniadau pontio hwylus ar gael iddynt.

Mae'r tîm Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY) yn parhau i gydweithio'n agos â rhanddeiliaid allanol i sicrhau bod yr holl ddysgwyr yn cael y gefnogaeth sydd ei hangen arnynt i lwyddo. Trwy ddatblygu partneriaethau cryf ag awdurdodau lleol, ysgolion, ac asiantaethau arbenigol, mae'r tîm ADY wedi ymroi i hyrwyddo cydraddoldeb, i wella prosesau pontio, ac i sicrhau bod pob dysgwr ag anghenion dysgu ychwanegol yn cael cyfleoedd teg a chynhwysol. Trwy gydweithrediad parhaus datblygir strategaethau pwrpasol sy'n gydnaws â'n cenhadaeth i greu amgylchedd lle gall pob unigolyn ffynnu, ni waeth beth fo'i anghenion dysgu ac i ddarparu profiadau dysgu teg a chynhwysol.

responsibility for IDPs.

To support specific transition discussions for young people, Grŵp Llandrillo Menai established the Post-16 ALN Transition Forum during 23/24. The purpose of this forum is to provide a platform for discussing and sharing information to identify the best options and strategies to support each young person. The Forum helped Grŵp Llandrillo Menai strengthen its working relationships with local authorities, schools, and other key stakeholders, ensuring early identification of learners and smooth transition arrangements.

The Additional Learning Needs (ALN) team continues to collaborate closely with external stakeholders to ensure that all learners receive the support they need to succeed. Through building strong partnerships with local authorities, schools, and specialist agencies, the ALN team is committed to promoting equality, enhancing transition processes, and ensuring that every learner with additional needs has access to fair and inclusive opportunities. This ongoing collaboration enables the development of tailored strategies that align with our mission to create an environment where every individual can thrive, regardless of their learning needs and provide an inclusive and fair learner experience.

Nod Cydraddoldeb 2: Darparu profiadau cynhwysol a theg i ddysgwyr

Yn ystod blwyddyn academaidd 2023/24, sefydlodd y Grŵp fframwaith llesiant cynhwysfawr yn ein rhaglen diwtorialau oedd yn rhoi pwyslais ar weithgareddau'n ymwneud â chydaddoldeb, amrywiaeth, a chynhwysiant. Mae'r rhaglen hon wedi'i chysylltu'n agos â'n calendr cyfoethogi profiadau, gan sicrhau bod ein hymrwymiad i Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn cael sylw trwy gydol y flwyddyn .

Yn ystod y cyfnod hwn, fe wnaethon ni ddatblygu 19 pecyn addysgol penodol i anrhydeddu a dathlu dyddiadau arwyddocaol. Ar gyfer pob dyddiad trefnwyd baner i ymddangos ar sgrin y derbynfeydd, poster rhithwir, sesiwn diwtorial 20 munud, a chyflwyniad. Ymhlith y dyddiadau a nodwyd roedd: Mis Hanes Anabledd, Wythnos Anableddau Dysgu, Diwrnod Stephen Lawrence, Diwrnod Dim Goddefgarwch, Diwrnod Gweledd Trawsrywiol.

Yn ystod tymor 2, gyda chefnogaeth y tîm Gwasanaethau i Ddysgwyr a'r tîm Cydraddoldeb, trefnodd un o'n myfyrwyr stondin ryngweithiol ar gampws Coleg Llandrillo yn Llandrillo-yn-Rhos. Y bwriad oedd addysgu'r staff a'r myfyrwyr am yr Hijab a rhoi cyfle iddynt wisgo'r benwisg. I gefnogi'r digwyddiad hwn ac i godi ymwybyddiaeth o Ddiwrnod Hijab y Byd, paratowyd pecyn tiwtorial er mwyn galluogi ac annog staff a myfyrwyr i fod yn fwy ymwybodol o'r digwyddiad.

Yn sgil y cynlluniau hyn, cwblhawyd 20 pecyn o adnoddau addysgol, gan ddangos ein hymdrech ragweithiol i feithrin amgylchedd addysgol cynhwysol ac amrywiol.

Cafodd Rhaglen Llysgenhadon Llesiant newydd ei lansio'n dawel yn ystod tymor 2 ac erbyn diwedd y flwyddyn academaidd roedd 72 o fyfyrwyr y Grŵp wedi cytuno i fod yn Llysgenhadon Llesiant. Roedd tri Swyddog Gweithgareddau Llesiant ar gael i'w cefnogi trwy ddarparu cyfleoedd cwbl gynhwysol i wirfoddoli a chymryd rhan mewn gweithgareddau llesiant (yn y coleg ac yn y gymuned ehangach). Yr aelodau staff hyn oedd hefyd yn arwain y Rhaglen Llysgenhadon Llesiant oedd yn cynnwys adolygiad diwedd blwyddyn i weld beth weithiodd yn dda a pha addasiadau sydd eu hangen ar gyfer y dyfodol. Mae cynnig cyffredinol o frecwast am ddim ar gael i staff a dysgwyr ar draws y Grŵp, ac fe'i darperir mewn ffordd sydd ddim yn stigmatiddio. Mae'r staff llesiant ar gael i gyfarfod â'r dysgwyr.

Equality Aim 2: Provide an inclusive and fair learner experience

In the 2023/24 academic year, the Grŵp successfully embedded a comprehensive wellbeing framework within our tutorial programme, emphasising equality, diversity, and inclusion (EDI) activities. This programme is intricately linked to our enrichment calendar, ensuring that our commitment to EDI is reflected throughout the year.

During this period, we developed 19 distinct educational packages to honour and celebrate significant dates, each comprising a reception screen banner, a virtual poster, a 20-minute tutorial session plan, and a presentation. Notable dates included: Disability History Month, Learning Disability Week, Stephen Lawrence Day, Zero Tolerance Day, Trans Visibility Day

During term 2, with the support of Learner Services and the Equality team, a student organised an interactive stall at the Llandrillo Campus, Rhos on Sea, to educate staff and peers about the Hijab and offer them the opportunity to try on the head dress. To support this event and to raise awareness of World Hijab Day, a tutorial resource package was created to enable and encourage staff and students to be more aware of this event.

These initiatives resulted in a total of 20 completed educational resource packages, demonstrating our proactive approach to fostering an inclusive and diverse educational environment.

A new Wellbeing Ambassador Programme had a soft launch during term 2 and as a result by the end of the academic year there were 72 students signed up as Wellbeing Ambassadors across the Grŵp. They were supported by the three 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 Grŵp 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. In 2023/24 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

Cynhelir rhaglen lawn ac amrywiol o weithgareddau'n gysylltiedig â Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant drwy gydol y flwyddyn er mwyn cyfoethogi profiadau dysgwyr AB ac AU. Yn 2023/24 cynhaliwyd cyfres o sesiynau diddorol a llawn gwybodaeth oedd yn canolbwyntio ar hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Trwy gyfrwng grwpiau cefnogi, gweithdai, grwpiau tiwtorial a gweithgareddau cafodd y dysgwyr gymryd rhan mewn trafodaethau ystyrlon oedd â'r nod o feithrin amgylchedd dysgu cynhwysol a theg. Dathlu amrywiaeth a chodi ymwybyddiaeth am faterion pwysig yn ymwneud â Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant oedd bwriad y gweithgareddau hyn ac roeddent yn amrywio o ddatlu'r Gymraeg a'i diwylliant i ddatlu diwyllianau eraill yn y coleg. Roedd y gweithgareddau'n cynnwys siaradwyr allanol yn trafod hawliau ac iaith LHDTC+, arddangos gwybodaeth a llyfrau hanesyddol yn y llyfrgelloedd i godi ymwybyddiaeth am Ddiwrnod Cofio'r Holocaust, a phosteri ar waliau i dynnu sylw at Ddiwrnod Stephen Lawrence ac ymrwymadau gwrth-hiliaeth y Grŵp.

Cynhelir calendr o weithgareddau rhyngweithiol i gyfoethogi profiadau dysgwyr ar faterion yn ymwneud ag amrywiaeth ac sy'n gysylltiedig â digwyddiadau diwyllianol, dyddiadau pwysig a chyfluoedd i godi ymwybyddiaeth. Caiff hwn ei hyrwyddo ar dudalennau eDrac a chalendr rhyngweithiol y dysgwyr ac mae'n cael ei ddiweddarau a'i hwyluso gan y timau Gwasanaethau i Ddysgwyr a Llesiant.

Mae Dysgu Seiliedig ar Waith yn parhau i roi sylw i Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant mewn cylchlythyrau ac fel themâu trawsbynciol mewn adolygiadau.

Data Pontio – Mae GLIM yn arwain grŵp rhanbarthol sy'n gyfrifol am sicrhau bod darparwyr ôl-16 yn defnyddio data pontio gan yr ysgolion i gefnogi dysgwyr i drosglwyddo'n effeithiol o'r ysgol i'r coleg.

Data pontio – Mae gweithgor sy'n cynnwys GLIM, Coleg Cambria a chynrychiolwyr o'r ALI yn datblygu ymhellach ddull cyson o rannu data pontio yng ngogledd Cymru ac o gefnogi'r dysgwyr hynny sy'n trosglwyddo. Mae cyfarfodydd tîm yn cael eu cynnal unwaith bob hanner tymor i drafod cynnydd, datblygiadau, arferion gorau ac astudiaethau achos.

Defnyddir templed safonol gan y Colegau ac fe'i derbynir gan yr Ysgolion un ai trwy e-bost a ddiogelir â chyfrinair neu drosglwyddiad data diogel. Yna mae'r ysgolion yn llenwi'r templed gyda manylion y myfyriwr cyn ei ddychwelyd. Cesglir y data ddwywaith - adeg y Pasg ac ym mis Medi a chaiff ei arddangos ar systemau data mewnol i helpu staff gyda'r broses bontio.

student support groups, workshops, group tutorial sessions 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. Activities included external speakers discussing LGBTQ+ rights and language, historical information displayed in libraries to raise awareness of Holocaust Memorial Day and books and wall displays raising awareness of Stephen Lawrence day and the Grŵp's anti racism commitments.

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.

Transition data - A working group 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. Transition data team meetings take place once every half term to discuss progress, developments, best practice and case studies.

A standard template is used which is populated by Colleges with base applicant details and Schools receive either by password protected email or secure data transfer. Schools then complete with student details and return in the same manner. Data is collected in two tranches - at Easter and in September and is displayed on internal data reporting systems for staff to use to assist transition.

Data collected through this process includes:

UCI Number, Free School Meals, Disciplinary (Number of days suspended), Disciplinary (number of occurrences suspended), First Language, Does learner have a medical condition that is life threatening, Does this medical condition require reasonable adjustment/

Mae'r data a gesglir trwy'r broses hon yn cynnwys:

Rhif UCI, Prydau Ysgol am Ddim, Disgyblu (nifer y dyddiau cafodd y dysgwr ei atal), Disgyblu (nifer yr achosion o atal), Iaith Gyntaf, A oes gan y dysgwr gyflwr meddygol sy'n bygwth bywyd, A oes angen addasiad rhesymol / darpariaeth ychwanegol / cymorth ychwanegol ar gyfer y cyflwr meddygol hwn, Plentyn sy'n Derbyn Gofal, Gofalwr Ifanc, Statws ADY, Categori ADY, A oes gan y dysgwr Ddatganiad/LSP/CDU, A yw'r dysgwr yn cael ei gwrsela yn yr ysgol, Rhuglder yn y Gymraeg, Presenoldeb (% presenoldeb/cyfanswm posibl), Cyfradd absenoldeb (% awdurdodedig + anawdurdodedig/cyfanswm posibl), Cyfradd absenoldeb anawdurdodedig (% anawdurdodedig/cyfanswm posibl).

Mae swyddogion pontio yn gweithio gyda Gyrfa Cymru, Ysgolion Uwchradd ac Awdurdodau Lleol i gynorthwyo disgyblion Blwyddyn 11 i wneud y dewisiadau Addysg Bellach cywir drwy gynnal diwrnodau gan y coleg mewn ysgolion, cefnogi nosweithiau rhieni Blwyddyn 10 a Blwyddyn 11, rhoi cyflwyniadau a mynychu Ffeiriau Gyrfa er mwyn codi ymwybyddiaeth o gyrsiau yn y coleg a'r broses ymgeisio ac i gefnogi'r broses o symud i'r coleg.

Yn 2023/24 penododd GLIM Swyddog Pontio ym maes Iechyd Meddwl, gan ddefnyddio Cronfa Iechyd Meddwl Llywodraeth Cymru i wneud hynny. Bwriad cael Swyddog Pontio ym maes Iechyd Meddwl oedd cefnogi disgyblion Blwyddyn 11 yr oedd gofid am eu Hiechyd Meddwl naill ai trwy sesiynau 1-1 neu ymyriadau mewn grwpiau bach i leihau unrhyw bryderon am ddechrau'r cwrs ac i gefnogi'r broses bontio. Bu'r swydd yn weithredol am 4 mis oherwydd yr angen i recriwtio ac yna hyfforddi aelod newydd o staff. Byddai pob dysgwr a ddefnyddiodd y gwasanaeth hwn wedi cael cymorth i drosglwyddo i'r cynnig o gymorth cyffredinol.

Ym mis Awst 2023, enillodd Grŵp Llandrillo Menai'r dyfarniad Arweinwyr mewn Amrywiaeth. Cynhaliwyd arolygon a grwpiau ffocws gydag uwch reolwyr, staff, myfyrwyr a rhanddeiliaid allanol i gasglu tystiolaeth oedd yn dangos ein hymrwymiad i fod yn sefydliad cynhwysol a chefnogol. Yn ogystal, mae'r Grŵp wedi ffurfio perthynas â'r Black Leadership Group ac wedi cychwyn ar ein taith i ddod yn sefydliad gwrth-hiliol. Mae uwch arweinwyr wedi dilyn proses gynefino 10 pwynt y Black Leadership Group a'r rhaglen Dysgu Proffesiynol Amrywiaeth a Gwrth-hiliaeth (DARPL). Mae'r tîm rheoli gweithredol hefyd wedi dilyn cwrs y

additional provision/ additional support, Looked after Child, Young Carer, ALN Status, ALN Category, Does the learner have a Statement/LSP/IDP, Does the learner access School counselling, Welsh Language Fluency, Attendance (% attended/total possible), Rate of absence (% authorised + unauthorised /Total Possible), Rate of Unauthorised absence (% unauthorised/total possible).

Transition officers work with Careers Wales, Secondary Schools and Local Authority leads to support Year 11 to make right FE choices by hosting college days at schools, supporting Year 11 and Year 10 parent evenings, delivering presentations and attending Career Fairs with the intention of raising awareness of college courses, making applications and supporting college transitions.

In 2023/24 GLLM appointed a Mental Health Transition officer, utilising the WG Mental Health Fund to do so. The aim of the MH Transition officer was to support Year 11 pupils presenting with Mental Health concerns, either through 1-2-1 or small group intervention to minimise any anxieties about starting the course and supporting transition. The role was active for 4 months due to needing to recruit a new member of staff and train that staff member. All learners accessing this support would have been supported to transition for the universal offer of support.

In August 2023, Grŵp Llandrillo Menai was awarded the Leaders in Diversity Award. Surveys and focus groups were 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. The operational management team have also attended the Black Leadership Group's training entitled 'Being an actively anti-racist leader in Grŵp Llandrillo Menai.'

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. In order to support this, teaching staff and

Black Leadership Group: 'Bod yn Arweinydd Gwrth-hiliol gweithredol yng Ngrŵp Llandrillo Menai'.

Yn sgil ein cysylltiad â'r Black Leadership Group, mae gwaith pellach wedi cael ei wneud i ddatblygu a chryfhau ein cynllun gweithredu gwrth-hiliaeth. Mae'r adborth gan y Black Leadership Group wedi ein galluogi i osod nodau ac amcanion clir i gefnogi datblygiad cymuned a chwricwlwm gwrth-hiliol. Er mwyn cefnogi hyn, mae staff addysgu a rheolwyr wedi bod mewn gweithdai hyfforddi i gynllunio cwricwlwm gwrth-hiliol yn eu meysydd.

Mae'r panel cydraddoldeb wedi derbyn adroddiad newydd o ganlyniad i'r 'Arolwg Dwi'n lawn'. Rhoddwyd sylw i'r cwestiynau 'baner goch' ar fwlio ac aflonyddu ar rydym bellach yn gallu monitro ymatebion y dysgwyr ar sail eu nodweddion gwarchoddedig. Ar hyn o bryd nid yw'n bosibl llunio adroddiad ar sail cwestiynau Baner Goch ar y Dangosfwrdd i'w fonitro gan y Grŵp. Fodd bynnag, bydd yr arolwg yn parhau i gael ei fonitro gan y panel cydraddoldeb trwy adroddiadau eDRAC a bydd dysgwyr sy'n ateb cwestiynau baner goch yn cael cefnogaeth gan Dîm Lles y Gwasanaethau i Ddysgwyr.

Yn ogystal, yn ystod tymor 2 a thymor 3 blwyddyn academaidd 2023/24, derbyniodd y panel cydraddoldeb adroddiadau ynghylch unrhyw faterion disgyblu y cofnodwyd eu bod yn gysylltiedig â nodwedd warchoddedig neu aflonyddu rhywiol rhwng cymheiriaid. Adolygodd y panel cydraddoldeb y data a'r camau a gymerwyd gan yr uwch dimau rheoli er mwyn nodi tueddiadau. O ganlyniad, rydym wedi gallu cyflwyno adnoddau addysgol wedi'u targedu gan gynnwys sesiynau hyfforddi i staff a dysgwyr ar ragenwau a microymosodedd, ynghyd ag ymyriadau gweladwy gan yr arweinyddiaeth sydd bellach yn cael eu cynllunio'n rhagweithiol ar gyfer blwyddyn academaidd 2024/25.

Mae'r coleg wedi datblygu ei ymrwymiad cychwynnol i fod yn Sefydliad sy'n Ymwybodol o Awtistiaeth ac mae bellach yn ehangu ei ffocws i ddatblygu ymwybyddiaeth o niwroamrywiaeth a hyfforddiant yn y maes. Tra bod llawer o dimau staff eisoes wedi ennill dyfarniad Ymwybyddiaeth am Awtistiaeth, mae'r coleg bellach yn ymestyn ei ymdrechion i gefnogi ystod ehangach o gyflyrau niwroamrywiol.

Mae Mentoriaid Cynhwysiant ar gael ar bob campws i roi cefnogaeth ac arweiniad i ddysgwyr niwroamrywiol. Maent yn gweithio yn unigol gyda dysgwyr i ddatblygu proffiliau sy'n canolbwyntio ar eu hanghenion unigol ac ar greu strategaethau dysgu personol i'w helpu i gyflawni eu nodau academaidd. Yn ogystal, mae manau tawel wedi'u sefydlu ar y campwsau i

managers have undertaken training workshops to design an anti-racist curriculum within their areas.

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. It is currently not possible to build a Red Flag question report on Dashboard for Grŵp monitoring, however, the survey will continue to be monitored by the equality panel via eDRAC reports and learners who answer red flag questions supported by the Learner Services Welfare Team.

In addition, during term 2 and term 3 of the 2023/24 academic year, the equality panel received reports regarding any learner disciplinary issues recorded as being related to a protected characteristic or peer on peer sexual harassment. The equality panel reviewed the data and actions taken by the senior leadership teams in order to identify trends. This has enabled the introduction of targeted educational resources including pronoun and microaggressions training sessions for both staff and learners, alongside visible leadership interventions and for these to be proactively planned for the 2024/25 academic year.

The college has evolved from its initial commitment to becoming an Autism Aware Organisation and is now expanding its focus to developing neurodiverse awareness and training. While many staff teams have already achieved Autism Aware accreditation, the college is broadening its efforts to support a wider range of neurodiverse conditions.

Inclusion Mentors are now available at each college campus to support and guide neurodiverse learners. They work one-on-one with students to develop person centred profiles, concentrating on identifying their individual needs and creating personalised learning strategies to help them achieve their academic goals. Additionally, quiet spaces have been established on campuses to enhance the learning experience by offering a calming environment.

gyfoethogi profiadau dysgu trwy gynnig amgylchedd
tawel.

Nod Cydraddoldeb 3: Creu amgylchedd gwaith cadarnhaol

Mae cynllun gweithredu cydraddoldeb a gwrth hiliaeth 23/24 y Grŵp yn parhau ac mae'n cael ei fonitro trwy'r Panel Cydraddoldeb. Mae'r cynlluniau gweithredu hyn wedi galluogi'r Grŵp i gynllunio ar gyfer gwelliannau strategol ym maes cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y sefydliad gan gynnwys monitro prosesau recriwtio a chyflogi a gwella'r hyfforddiant sydd ar gael.

Yn dilyn yr achrediad Arweinwyr mewn Amrywiaeth gyda'r National Centre for Diversity ym mis Awst 2023, rydym wedi gweithredu'n unol â'r acronym FREDIE (fairness, respect, equality, diversity, inclusion and engagement) er mwyn sicrhau ein bod yn gwbl gynhwysol ac yn cynnwys yr holl randdeiliaid perthnasol yn y broses o ddatblygu arferion a pholisïau newydd.

Mae'r uwch arweinwyr wedi cymryd rhan yn hyfforddiant gwrth-hiliaeth DARPL, gan edrych ar ymrwymiad, camau gweithredu a strategaethau ar lefel uwch. Mae'r dysgu proffesiynol hwn yn edrych ar ddiwylliant sefydliadol, effaith hiliaeth ar lesiant a bywydau pobl Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol ac ar bolisïau a gweithdrefnau a allai effeithio'n andwyol ar y rhai o gefndiroedd amrywiol.

Mae rheolwyr canol a gweithredol wedi bod mewn gweithdai gwrth-hiliaeth gyda'r Black Leadership Group er mwyn ystyried hiliaeth a'i effaith ar yr holl unigolion dan sylw - y dioddefwyr, y troseddwr a'r bobl sy'n ei weld yn digwydd. Rhoddodd yr hyfforddiant sylw hefyd i bwysigrwydd taith wrth-hiliaeth y sector ôl-16, gan gynnwys ymrwymiad Llywodraeth Cymru i wneud Cymru'n genedl wrth-hiliol erbyn 2030.

Yn olaf, heriwyd y rheolwyr i ystyried sut y gallent gefnogi eu timau o fod yn weithredol wrth-hiliol, i wrthwynebu hiliaeth ac i gefnogi datblygiad cwricwlwm gwrth-hiliaeth mewn modd a oedd yn berthnasol i'w meysydd pwnc.

Pan fo polisïau'n cael eu hadolygu cynhelir asesiad trylwyr o'r effaith ar gydraddoldeb er mwyn sicrhau bod pob polisi'n briodol a chaiff unrhyw ddiwygiadau eu prosesu trwy ymgynghoriadau addas. Fel hyn mae tegwch a chydaddoldeb yn cael eu gwella yn y sefydliad. Mae prosesau cadarn i asesu'r effaith ar gydraddoldeb wedi arwain at datblygiadau cadarnhaol mewn ysgrifennu polisïau cynhwysiant gan awduron. Mae tîm cydraddoldeb y Grŵp yn gweithio'n agos gydag awduron polisïau i sicrhau bod newidiadau'n rhesymol, ac i feithrin cydraddoldeb a gwella cysylltiadau cadarnhaol.

Equality Aim 3: Create a positive working environment

The Grŵp continues to have and monitor, via the Equality Panel, the implementation of an equality and anti racism action plan for 23/24. These action plans have enabled the group to plan for strategic enhancements for equality, diversity and inclusion within the organisation including the monitoring of recruitment and employment processes and an enhanced training offer.

Following accreditation as Leaders in Diversity with the National Centre for Diversity in August 2023, 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.

Middle and operational managers have attended anti racism training workshops with the Black Leadership Group which considered racism and its effects on all individuals involved- the victim, perpetrator and observers. The training also highlighted the importance of the anti racism journey for the post 16 education sector, including the Welsh Government commitment to Wales becoming an anti racist nation by 2030. Finally, managers were challenged to consider how they may support their teams to become actively anti racist, to challenge racism and to support the development of an anti racist curriculum, relevant to their subject areas.

When policies are reviewed, a robust equality impact assessment activity is undertaken to ensure all policies are appropriate and any necessary amendments are processed through suitable consultation, thus enhancing fairness and equality within the organisation. Robust equality impact assessment processes have seen positive developments in inclusive policy writing by authors. The Grŵp equality team works closely with policy authors to ensure that amendments are reasonable whilst fostering equality and enhancing positive relations.

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

- Equality & Diversity

Darparwyd amrywiaeth eang o gyfleoedd hyfforddi perthnasol i staff, gan gynnwys:

- Cydraddoldeb ac Amrywiaeth
- Rhagfarn Ddiarwybod
- Gwrth-hiliaeth
- Diogelu
- Rheoli Ymddygiad Dysgwyr
- Cyfathrebu Effeithiol
- Ymdrin â sefyllfaoedd anodd
- Gweithio'n effeithiol mewn tîm
- Gwytnwch
- Llesiant Meddyliol
- Dulliau Adferol
- Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl
- Ymwybyddiaeth o'r Menopos
- Micromosodiadau

Mae'r Hwb Iechyd ar Borth y Grŵp yn dal i fod ar gael i staff ac mae'n cael ei gynnal a'i ddiweddarau'n rheolaidd gan Care First a Caer Health.

Mae aelodau'r Tîm Polisi wedi cymryd rhan mewn grwpiau ffocws er mwyn cysylltu â staff a monitro tegwch fel a ganlyn:

- Y Gwasanaethau Academaidd: 15 grŵp ffocws
- Y Gwasanaethau Corfforaethol :14 grŵp ffocws
- Coleg Llandrillo: 2 grŵp ffocws
- Coleg Menai a Meirion Dwyfor: 16 grŵp ffocws

Mae'r Adroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau i'w weld ar [ein gwefan](#). Cyhoeddir yr Adroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau nesaf ym mis Mawrth 2025. Y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau oedd 14.55%, ac mae hyn ychydig yn uwch nag ym mis Mawrth 2022, sef 14.43%. Wrth gymharu tâl cyfartalog yr awr, mae cyflog cyfartalog merched 10.89% yn is na dynion. Mae hyn 0.66% yn uwch nag yn 2021. Merched sydd mewn 53.2o'r swyddi uchaf eu tâl (54.6% yn 2022) a 73.5% (72.1% yn 2022) o'r swyddi isaf eu tâl. 62% yw canran staff benywaidd y Grŵp. Felly, mae merched yn dal wedi'u gorgynrychioli yn y ddau chwarter isaf a heb gael eu cynrychioli'n ddigonol yn y 2 chwarter uchaf. Mae'r Grŵp wedi ymrwymo i sicrhau bod holl swyddi'r Grŵp yn cefnogi ac yn hyrwyddo cydraddoldeb rhywiol. Cytunwyd ar y camau canlynol i ddatblygu cyfleoedd pellach ar draws y Grŵp (mae'r camau hyn i'w gweld yn yr adroddiad ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau y ceir dolen iddo uchod.)

Mae nifer y staff sydd wedi rhannu gwybodaeth am eu hethnigrwydd â ni wedi cynyddu i bron i 64% wrth i ni barhau â'r nod o gael cynifer o staff â phosibl i rannu eu hethnigrwydd â ni ar ein system AD (MyView). Mae

- Unconscious Bias
- Anti-Racism
- 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
- Microaggressions

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: 15 focus groups
- Corporate Services: 14 focus groups
- Coleg Llandrillo: 2 focus groups
- Coleg Menai & Meirion Dwyfor: 16 focus groups

The March 2023 Gender Pay Gap Report can be found on [our website](#). The next Gender Pay Gap Report will be published in March 2025. 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 to nearly 64% as we continue to aim towards having as many staff as possible opting to share their ethnicity with us on our HR system (MyView). Unknown information for whether staff have a disability or not has been reduced from 63.2% to 45.2% in the last academic year and a reduction for staff religious status from 52.7% to 44.1%. 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

gwybodaeth anhysbys ar gyfer p'un a oes gan staff anabledd neu beidio wedi gostwng o 63.2% i 45.2% yn y flwyddyn academaidd ddiwethaf ac wedi gostwng o 52.7% i 44.1% ar gyfer statws crefyddol staff. Mae'r Grŵp wedi gwneud rhai diweddariadau i'r system AD a'r gobaith yw y bydd hyn yn helpu i gynyddu faint o staff sy'n rhannu eu data cydraddoldeb â ni.

Cydnabod staff: Rydym yn ystyried ychwanegu adrannau ar salwch terfynol a cholli baban/ffrwythlondeb i'r polisi lechyd a Llesiant presennol. Cwblhawyd hyfforddiant ar y menopos ac mae hyn bellach yn rhan o'n cynllun hyfforddi blynyddol. Mae'r Grŵp Defnyddwyr Llesiant Staff wedi sicrhau cyllid ar gyfer Cynrychiolwyr Llesiant a Darparwyr Cymorth Cyntaf lechyd Meddwl ac mae'n parhau i drefnu gweithgareddau Llesiant ledled y Grŵp. Mae'r Grŵp wedi cadarnhau ei drydydd diwrnod gwirfoddoli.

Y Prosiect Ymwybyddiaeth Llesiant: Mae'r Grŵp Defnyddwyr Llesiant Staff bellach yn edrych ar ddulliau cynaliadwy o hyfforddi, datblygu a chefnogi Cynrychiolwyr Lles. Mae'r Grŵp yn trefnu gweithgareddau i gefnogi'r Strategaeth Llesiant i Staff a Dysgwyr.

sections to the current Health & Wellbeing Policy. Menopause training has been completed and is now part of our annual training plan. The Staff Wellbeing User Group has secured funding for Wellbeing Rep, Mental Health First Aiders and continues to arrange wellbeing events across the Grŵp. The Grŵp has confirmed its third 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 ein holl gampysau

Mae'r panel cydraddoldeb yn monitro unrhyw anfanteision posibl y gall unigolion eu profi yn y Grŵp o ganlyniad i anabledd ac yn derbyn diweddariadau rheolaidd ar brosiectau cyfalaf/ystadau. Lle gall dysgwyr neu staff brofi anawsterau hygrychedd gydag ystafelloedd/lleoedd, caiff eu hanghenion eu hadolygu gan dimau Gwasanaethau i Ddysgwyr, Ystadau, a Diogelwch, Iechyd ac Amgylchedd y Grŵp a gall addasiadau rhesymol gael eu cynnig.

Mae'r timau Ystadau a Diogelwch, Iechyd ac Amgylchedd (SHE) wedi gwneud nifer o addasiadau ffisegol ar gyfer dysgwyr, staff ac ymwelwyr yn ystod y cyfnod adrodd hwn, gan gynnwys parhau i logi cyfleusterau toiled dibyniaeth fawr, creu cyfleusterau toiled dibyniaeth fawr newydd ar gampysau'r Rhyl, Llandrillo-yn-rhos a Bangor, gosod toiledau symudol ychwanegol, a gosod blociau dros dro gyda rampiau mynediad yn Llandrillo-yn-Rhos a Glynllifon. Yn ogystal, gwnaed nifer o addasiadau ar gampws Celf Parc Menai oedd yn cynnwys troi bloc o doiledau'n doiled i'r anabl, darparu mannau parcio ychwanegol i'r anabl, darparu unedau agor drysau ychwanegol a ramp mynediad a drysau mynediad awtomatig.

Mae gan y Grŵp 50 o gadeiriau achub ar draws ei safleoedd. Er mwyn galluogi staff i gefnogi unigolion i ddefnyddio'r cadeiriau hyn yn briodol a thrwy hynny allu gwacáu adeiladau'r campysau'n ddiogel mewn argyfwng, cynhaliwyd pedair sesiwn hyfforddi yn ystod blwyddyn academiaidd 2023/24 ar draws dau gampws. Roedd 20 aelod o staff yn bresennol yn y sesiynau hyfforddi hyn.

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

The equality panel monitors any possible disadvantages that individuals may experience as a result of a disability across the Grŵp and receives regular updates on capital/estates projects. Where learners or staff may experience accessibility difficulties with rooms/ spaces, their needs are reviewed by the Grŵp's Learner Services and Estates, Safety, Health and Environment teams and reasonable adjustments may be proposed.

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 continued hire of high dependency toilet facilities, creation of new high dependency toilet facilities at Rhyl, Rhos and New Bangor campuses, additional ambulant toilets, installation of temporary accommodation blocks with access ramps at Rhos and Glynllifon. In addition, a number of modifications were made at Parc Menai Arts campus including conversion of a toilet block to become a disabled toilet, additional disabled parking bays, additional door hold open units, access ramp and actuated access doors.

The Grŵp has 50 Evac chairs spread across campus sites. To enable staff to support individuals to use these chairs appropriately and thus ensure safe evacuation of campus buildings in the event of an emergency, 4 training sessions were held during the 2023/24 academic year across 2 campuses. These training sessions were attended by a total of 20 staff.

CYFRADDAU LLWYDDO ADDYSG BELLACH

FURTHER EDUCATION SUCCESS RATES

Ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, nid yw Cymharydd Cenedlaethol 2023/24 wedi'i gyhoeddi. Mae cymariaethau isod wedi'u gwneud yn erbyn Cymharydd Cenedlaethol 22/23.

Mae cyfraddau llwyddiant bron pob un o'r proffiliau'n uwch na phroffiliau 22/23 y Cymharydd Cenedlaethol ac mae canlyniadau'r mwyafrif un ai'n cyfateb neu'n uwch na chyfartaledd y Grŵp. Cyflawnodd plant sy'n derbyn gofal, 85+ (dysgwyr y mae eu presenoldeb yn is na 85%), a'r rhai sy'n cael cymorth gan fentor dysgu gyfraddau llwyddiant a oedd yn is na chyfartaledd y Grŵp.

Y categorïau nodedig o ddysgwyr sy'n cyflawni'n uwch na'r Cymharydd Cenedlaethol o 78% yw:

- Merched - 81.3% (+3.3% o gymharu â'r CC)
- Bechgyn - 80.7% (+2.7% o gymharu â'r CC)
- Rhyweddau eraill - llwyddiant o 86.7%. Mae'r niferoedd sy'n uniaethu fel rhywedd arall wedi cynyddu o 50 i 75.
- Yn derbyn Cymorth Dysgu Ychwanegol, heb CDU 82.8% (4.8% yn uwch na'r CC ar gyfer 22/23 a 3.8% yn uwch na chyrrhaeddiad Cymorth Dysgu Ychwanegol 22/23 y Grŵp).
- Siaradwyr Cymraeg Rhugl - 82.9% (4.9% yn uwch na'r CC ar gyfer 22/23)
- Grwpiau ethnig leiafrifol: 82.2% (4.2% yn uwch na'r CC ar gyfer 22/23 ac 1.1% yn uwch na chyfraddau llwyddiant y Grŵp).

Er bod proffiliau dysgwyr ar y cyfan yn rhagorol ac yn uwch na'r cymharydd ar gyfer 22/23, roedd cyrrhaeddiad y proffiliau canlynol yn is na chyfradd llwyddiant cyffredinol y Grŵp (81.1%):

- Dysgwyr â CDU (-1.7%)
- Dysgwyr ag ADY datganedig (-1.7%)
- Plant sy'n Derbyn Gofal (-15.1% yn is na chanlyniadau'r Grŵp)

Yn ogystal:

- Mae canlyniadau dysgwyr Safon Uwch sydd ag ADY bron i 4% yn is na'r canlyniadau Safon Uwch cyffredinol (82.8%)
- Mae cyfraddau llwyddiant mewn ardaloedd o amddifadedd 2.1% yn is na'r canlyniadau Safon Uwch cyffredinol
- Mae canlyniadau Plant sy'n Derbyn Gofal yn sylweddol is na chanlyniadau cyffredinol cyrsiau galwedigaethol, ond mae canlyniadau Safon Uwch Plant sy'n Derbyn Gofal yn 90%
- Mae canlyniadau'r dysgwyr sy'n rhan o'r prosiect 85%+ yn sylweddol is na'r canlyniadau cyffredinol

At the time of writing, the National Comparator for 2023/24 has not yet been published. Comparisons below have been made against the existing 22/23 NC.

Nearly all profiles have achieved success rates above the 22/23 NC profiles and most achieved outcomes on par or above the Grŵp average. Looked after children, 85+ (learners whose attendance is below 85%) and those receiving support from a learning mentor achieved success rates that were below the Grŵp average.

Notable categories of learners achieving above NC of 78% are:

- Females- 81.3% (+3.3% against NC)
- Males- 80.7% (+2.7% against NC)
- Other genders - 86.7% success. Numbers identifying as other gender have increased from 50 to 75.
- Receiving ALS, without an IDP) 82.8% (4.8% above NC for 22/23 and 3.8% above 22/23 Grŵp ALS attainment).
- Fluent Welsh- 82.9% (4.9% above NC for 22/23)
- Ethnic minority groups: 82.2% (4.2% above NC for 22/23 and 1.1% above the Grŵp success rates).

Whilst learner profiles are generally excellent and above the comparator for 22/23, the following profiles attained below the overall success rate for the Grŵp (81.1%):

- Learners with an IDP (-1.7%)
- Learners with a declared ALN (-1.7%)
- Looked after Children (-15.1% below the Grŵp outcomes)

In addition:

- Learners with an ALN on A level are nearly 4% below that of the overall A level outcomes (82.8%)
- Success rates for deprived areas are 2.1% below for A level outcomes
- Outcomes for LAC are significantly lower than the overall outcomes across Voc, however LAC outcomes for A level learners are at 90%
- Learners on project 85%+ record outcomes significantly lower than the overall outcomes

Mae canlyniadau'r grwpiau a ganlyn dros 5% yn is na chyfraddau llwyddiant y sector:

- SSA 1 Iechyd, Gwasanaethau Cyhoeddus a Gofal – Bechgyn, Rhyweddau eraill, 19+, Cymorth Dysgu Ychwanegol, Ardaloedd o Amddifadedd, Plant sy'n Derbyn Gofal
- SSA 2 Gwyddoniaeth a Mathemateg – LCA ac Ardaloedd o Amddifadedd
- SSA 3 Amaeth – Plant sy'n Derbyn Gofal
- SSA 4 Peirianeg – Rhyweddau eraill, ADY, Plant sy'n Derbyn Gofal
- SSA 5 Adeiladu – Merched, 19+, Plant sy'n Derbyn Gofal
- SSA 6 – TGCh – Merched, Cymraeg
- SSA 7b Gwallt a Harddwch – Bechgyn, 19+, ADY, Ardaloedd o Amddifadedd a Phlant sy'n Derbyn Gofal
- SSA 7c Lletygarwch – Cymorth Dysgu Ychwanegol, Cymraeg, LCD, Plant sy'n Derbyn Gofal
- SSA 9a Celfyddydau Perfformio – Cymorth Dysgu Ychwanegol, Ardaloedd o Amddifadedd
- SSA 9b Celf - 19+
- SSA 11 Gwyddorau Cymdeithasol – Merched, 19+, ADY, Cymraeg
- SSA 14c Camau i Waith – Cymraeg
- SSA 15 Busnes – Cymorth Dysgu Ychwanegol

The following groups are more than 5% below the sector success rates:

- SSA 1 H, PS and Care – Males, Other genders, 19+, ALS, Deprived, LAC
- SSA 2 Science and Maths – EMA and deprived areas
- SSA 3 Agri – LAC
- SSA 4 Engineering – other genders, ALN, LAC
- SSA 5 Construction – Female, 19+, LAC
- SSA 6 – ICT – Female, Welsh
- SSA 7b Hair & Beauty – Male, 19+, ALN, Deprived and LAC
- SSA 7c Hosp – ALS, Welsh, EMA, LAC
- SSA 9a Perf Arts – ALS, Deprived areas
- SSA 9b Art - 19+,
- SSA 11 Social Sciences – Female, 19+, ALN, Welsh
- SSA 14c Foundation for Work – Welsh
- SSA 15 Business – ALS

	Anghenion Dysgu Ychwanegol / Additional Learning Needs								
	2023/24			2022/23			2021/22		
	Y Cyfan All	ADY ALN	Gwah. Diff.	Y Cyfan All	ADY ALN	Gwah. Diff.	Y Cyfan All	ADY ALN	Gwah. Diff.
AB (Y Cyfan) FE (All)	75.5%	73.1%	-2.4%	76.7%	74%	-2.7%	73.7%	72.1%	-1.6%
AB (LIA Galwedigaethol) FE (FT Main Vocational)	81.1%	79.3%	-1.8%	80.9%	78.6%	-2.3%	76%	76.5%	+0.5
AB (LIA Safon Uwch) FE (FT Main A level)	86.9%	82.8%	-4.1%	85%	82.8%	-2.2%	86.1%	83.2%	-2.9%

Mae cyfraddau'r dysgwyr sy'n cwblhau'n llwyddiannus wedi codi 0.2% ar draws pob grŵp o ddysgwyr oedd yn dilyn prif raglenni galwedigaethol yn 2022/23 a 2023/24, ac mae cyfraddau llwyddiant cyrsiau Safon Uwch wedi cynyddu 1.9%. Mae dysgwyr ag ADY wedi perfformio 1.8% yn is na dysgwyr y ddarpariaeth alwedigaethol lawn amser yn gyffredinol. Mae dysgwyr Safon Uwch ag ADY wedi perfformio 4.1% yn is na'r dysgwyr yn gyffredinol.

Successful completion has risen by 0.2% across all groups of learners following main vocational programmes between 2022/23 and 2023/24, however, A level success rates have increased by 1.9%. Learners with an ALN have underperformed all learners overall by 1.8% in the full time vocational provision. A level learners with an ALN have performed 4.1% below learners overall.

	Rhywedd / Gender											
	2023/24				2022/23				2021/22			
	Y Cyfan All	Benywaidd Female	Gwrywaidd Male	Arall Other	Y Cyfan All	Benywaidd Female	Gwrywaidd Male	Arall Other	Y Cyfan All	Benywaidd Female	Gwrywaidd Male	Arall / Other
AB (Y Cyfan) FE (All)	75.5 %	75.1 %	75.9 %	80.2 %	76.7 %	76%	77.2 %	82.4 %	73.7 %	74.2 %	73.2 %	68.8 %
AB (LIA Galwedigaethol) FE (FT Main Vocational)	81.1 %	81.3 %	80.7 %	86.7 %	80.9 %	83%	78.7 %	88%	76%	78%	74.2 %	66.7 %
AB (LIA Safon Uwch) FE (FT Main A level)	86.9 %	87.2 %	86.4 %	86.1 %	85%	86.9 %	81.6 %	100 %	86.1 %	88.9 %	82%	100 %

Yn gyffredinol, mae'r bwlch cyflawniad wedi lleihau rhwng bechgyn a merched (o 1.2% yn 2022/23 i 0.8% yn 2023/24). Mae merched wedi gwneud ychydig yn well na bechgyn ar gyrsiau galwedigaethol a chysiau Safon Uwch (0.6% a 0.8%). Yn gyffredinol mae dysgwyr a ddewisodd 'arall' fel eu rhywedd wedi perfformio'n well na bechgyn a merched ar Brif Raglenni AB Galwedigaethol Llawn Amser, ond ychydig yn is na bechgyn a merched ar gyrsiau AB Safon Uwch Llawn Amser. Mae yna nifer fechan iawn o ddysgwyr sy'n dewis 'arall' fel eu rhywedd (gweler tudalen 26).

Overall, the achievement gap has reduced between males and females (from 1.2% in 2022/23 to 0.8% in 2023/24). Females have slightly outperformed males on vocational and A level courses (0.6% & 0.8% respectively). Learners who choose 'other' as their gender have outperformed both males and females overall and in FE FT Main Vocational, however slightly underperformed compared to both females and males in FE FT Main A Level. There is a very small number of learners who choose 'other' as their gender (see page 26).

	Amddifadedd / Deprivation								
	2023/24			2022/23			2021/22		
	Y Cyfan All	Amdd. Depr	Gwah. Diff.	Y Cyfan All	Amdd. Depr	Gwah. Diff.	Y Cyfan All	Amdd. Depr	Gwah. Diff.
AB (Y Cyfan) FE (All)	75.5%	72.8%	-2.7%	76.7%	73.7%	-3%	73.7%	70.6%	-3.1%
AB (LIA Galwedigaethol) FE (FT Main Vocational)	81.1%	79.0%	-2.1%	80.9%	79.3%	-1.6%	76%	73.2%	-2.8%
AB (LIA Lefel A) FE (FT Main A level)	86.9%	84.8%	-2.1%	85%	85.1%	+0.1%	86.1%	86.8%	+0.7%

Yn gyffredinol, mae'r bwlch cyflawniad rhwng yr holl ddysgwyr a dysgwyr o ardaloedd o amddifadedd bellach yn 2.7%. Mae'r bwlch cyflawniad rhwng yr holl ddysgwyr a dysgwyr o ardaloedd o amddifadedd ar raglenni galwedigaethol wedi gostwng ychydig o 2.2% yn 2022/23 i 2.1% yn 2023/24. Caiff y gwahaniaeth hwn ei ailadrodd yn yr ystadegau anghysondeb rhwng yr holl ddysgwyr a

Overall, the achievement gap between all learners and learners from deprived areas now stands at 2.7%. The achievement gap between all learners and learners from deprived areas on vocational programmes has decreased slightly from 2.2% in 2022/23 to 2.1% in 2023/24. This difference is replicated in the discrepancy statistics between all learners and learners from a deprived area in FT Main A level.

dysgwyr o ardaloedd o amddifadedd ar gyrsiau Safon Uwch LIA.

Ethnigrwydd / Ethnicity										
	Y Cyfan All	Gwyn (y cyfan) All White	Gwyn Prydeinig White British	Gwyn heb fod yn Brydeinig / White Non-British	Pob Lleiafrif Ethnig All Ethnic Minority	Du Black	Asiaidd Asian	Hil gymysg Mixed Race	Arall Other	Anhysbys Not Known
2023/24										
AB (Y Cyfan) FE (All)	75.5%	75.4%	74.9%	83.4%	77.2%	77.8%	80.9%	76.3%	73.7%	77.6%
AB (LIA Galwedigaethol) FE (FT Main Vocational)	81.1%	81%	80%	90.4%	82.2%	77.3%	89.3%	80.2%	79.8%	80.2%
AB (LIA Safon Uwch) FE (FT Main A level)	86.9%	86.9%	86.7%	90.3%	81%	85%	73.1%	84.2%	-	95.9%
2022/23										
AB (Y Cyfan) 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%

Mae cyfraddau cwblhau cyffredinol grwpiau Gwyn heb fod yn Brydeinig (83.4%), Asiaidd (80.9%), Du (77.8%), Anhysbys (77.6%), Pob Lleiafrif Ethnig (77.2%) a Hil Gymysg (76.3%) yn well na chyfraddau cwblhau'r myfyrwyr yn gyffredinol (75.5%), Gwyn - y Cyfan (75.4.9%) a Gwyn Prydeinig (75.4.9%). Mae'r data AB (y cyfan) yn cynnwys y ddarpariaeth ran-amser, lle mae grwpiau Asiaidd (87.2%), Gwyn heb fod yn Brydeinig (84.5%) ac Anhysbys (81.2%) yn perfformio'n well na'u cyfoedion. O ran y ddarpariaeth alwedigaethol lawn amser, perfformiodd grwpiau Gwyn heb fod yn Brydeinig (90.4%) ac Asiaidd (89.3%) yn well na'u cyfoedion eto, a'r Holl Leiafrifoedd Ethnig (82.2%) oedd yr unig

Overall, White Non-British (83.4%), Asian (80.9%), Black (77.8%), Not Known (77.6%), All Ethnic Minority (77.2%) and Mixed Race (76.3%) groups are outperforming the overall completion rates of students (75.5%), all White (75.4%) and White British (74.9%). The FE (all) data includes part-time provision, which is where Asian (87.2%), White Non British (84.5%) and Not Known (81.2%) groups outperform their peers. On full time vocational provision, White Non British (90.4%) and Asian (89.3%) again outperformed their peers, with All Ethnic Minority (82.2%) the only other group to outperform the overall average (81.1%) for FT Main Vocational. The overall average within Main A levels

grŵp arall i berfformio'n well na'r cyfartaledd cyffredinol (81.1%) ar Brif Raglenni Galwedigaethol Llawn Amser. Dim ond y grwpiau Gwyn heb fod yn Brydeinig (86.9%) ac Anhysbys (95.9%) a berfformiodd yn well na'r cyfartaledd cyffredinol ar gyrsiau Safon Uwch (86.9%).

(86.9%) was only outperformed by White Non British (90.3%) and Not Known (95.9%) across all groups.

Oedran / Age							
	Y Cyfan / All	Dan / Under 16	16 - 18	19 - 24	25 - 49	50 - 64	Dros / Over 65
2023/24							
AB (Y Cyfan) FE (All)	75.5%	-	75%	70.4%	77.8%	82.4%	88% (117)
AB (LIA Galwedigaethol) FE (FT Main Vocational)	81.1%	-	81.2%	74.6%	85.3%	86.9%	88.2%
AB (LIA Safon Uwch) FE (FT Main A level)	86.9%	-	87.1%	77.8%	-	-	-
AB (Rhan-amser) FE (Part-Time)	77.9%	-	78.8%	73.6%	77.3%	82.1%	88%
2022/23							
AB (Y Cyfan) 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 Safon Uwch) 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 (Y Cyfan) 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 Safon Uwch) 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%

Mae'r gyfradd llwyddiant ar draws pob grŵp oedran wedi gostwng 1.2% rhwng 2022/23 a 2023/24. Roedd pob grŵp oedran dros 25+ yn rhagori ar y cyfartaledd cyffredinol o 75.5%. Cafwyd y gostyngiad mwyaf yn y cyfraddau cwblhau llwyddiannus yn y categori pobl ifanc 19-24 oed a ddisgynnodd 4.4% ers y llynedd.

The success rate across all age groups have decreased by 1.2% between 2022/23 and 2023/24. All age groups over 25+ outsourced the overall average of 75.5%. The biggest decrease in successful completion came from the 19-24 year olds category who fell 4.4% from last year.

Y COLEGAU

THE COLLEGES

Busnes@ (Glynllifon)

Yng Ngholeg Glynllifon mae cyfraddau cwblhau llwyddiannus bechgyn, rhyweddau eraill, dysgwyr 19 oed a hŷn, dysgwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, dysgwyr ADY, Siaradwyr Cymraeg Rhugl a'r rhai o ardaloedd o amddifadedd yn uwch na'r cyfartaledd (85.1%). Ar y llaw arall, perfformiodd merched, dysgwyr 16-18 oed a dysgwyr nad oeddent yn Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yn is na'r cyfartaledd yng Ngholeg Glynllifon.

Coleg Llandrillo

Cofnodwyd cyfraddau cwblhau oedd yn uwch na chyfartaledd y coleg o 79.3% ar gyfer merched a dysgwyr o rywedd 'arall', dysgwyr dros 19 oed a siaradwyr Cymraeg rhugl. Fodd bynnag, cofnodwyd y gostyngiad mwyaf ers y llynedd yn sgôr perfformiad y rhyweddau eraill sef -6.7%.

Coleg Meirion-Dwyfor

Yng Ngholeg Meirion-Dwyfor, mae cyfraddau cwblhau llwyddiannus dysgwyr merched a dysgwyr o rywedd 'arall', dysgwyr 16-18 oed, dysgwyr Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a siaradwyr Cymraeg rhugl yn uwch na'r cyfartaledd. Ond mae cyfraddau cwblhau llwyddiannus bechgyn, dysgwyr 19 oed a hŷn, dysgwyr o ardaloedd o amddifadedd, dysgwyr nad ydynt yn Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol a dysgwyr ADY yn is na'r dysgwyr yn gyffredinol. Dylid nodi bod perfformiad dysgwyr ADY wedi gwella 8.8% ers y llynedd a'u bod bellach ddim ond 1% yn is na'r cyfartaledd.

Coleg Menai

Bechgyn, dysgwyr dros 19 oed a dysgwyr Du, Asiaidd a Lleafrifol Ethnig oedd yr unig grwpiau uwchlaw'r cyfartaledd yng Ngholeg Menai (80.4%). Fodd bynnag, cafwyd cynnydd mewn sgoriau perfformiad mewn 9 o'r 12 categori rhwng 2022/23 a 2023/24.

Busnes@ (Coleg Glynllifon)

Males, other genders, those aged 19 and over, BAME, ALN, Fluent Welsh Speakers and those from deprived areas have successful completion rates above the average (85.1%) in Coleg Glynllifon. Conversely, Females, 16-18 year olds and non BAME students performed below the average for Coleg Glynllifon.

Coleg Llandrillo

Male and Other gendered learners, alongside over 19 year olds and fluent Welsh speakers all recorded completion rates above the college average of 79.3%. However, other genders recorded the biggest regression in performance score from last year at -6.7%.

Coleg Meirion-Dwyfor

Females and Other gender learners, alongside 16-18 year olds, BAME 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 Non BAME and ALN learners have successful completion rates lower than learners overall. It should be noted that ALN learners improved by 8.8% from last year and are now just 1% below the average.

Coleg Menai

Males, over 19 years old and BAME learners were the only groups above the average at Coleg Menai (80.4%). However there have been increases in performance scores in 9 out of the 12 categories from 2022/23 to 2023/24.

Cyfraddau Llwyddo'r Colegau (% a nifer y cofrestrïadau) / Success Rates at the Colleges (% and no. of enrolments)

		Y Cyfan All	Benywaidd Female	Gwrywaidd Male	Rhyweddau Eraill Other Genders	<16	16 - 18	>19	Heb fod yn Ddu, Asiaidd nac Ethnig Leiafrifol / Non-BAME	DU, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol / BAME	ADY	Rhugl yn y Gymraeg / Fluent Welsh	Amddifaded / Deprived
Busnes@ (Glynllifon)	23/24	85.1%	83%	87.5%	100 (2)	-	84.6%	94.7%	84.7%	100% (3)	90.2%	87.2%	87.2%
	22/23	93.6%	89.1%	94.8%	75% (4)	-	89.4%	96.5%	93.5%	100% (1)	86.6%	92.4%	88.7%
Coleg Llandrillo	23/24	79.3%	78.4%	80.4%	80.8%	-	77.6%	82.7%	79.2%	77.8%	77.4%	81.2%	75.6%
	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%
Coleg Meirion-Dwyfor	23/24	86.5%	86.6%	85.9%	100% (31)	-	88.3%	63%	86.3%	89.2%	85.5%	87.9%	81.8%
	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%
Coleg Menai	23/24	80.4%	79.4%	81.8%	78.9%	-	77.8%	86.1%	80.3%	84%	79.8%	79.2%	79.4%
	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%

CYFRADDAU LLWYDDO DYSGU SEILIEDIG AR WAITH A TWF SWYDDI CYMRU+ WORK BASED LEARNING SUCCESS RATES & JOBS GROWTH WALES +

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

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

		Cyfraddau Llwyddiant Dysgu Seiliedig ar Waith / WBL Success Rates								
		Prentisiaethau Sylfaen Foundation Apprenticeships			Prentisiaethau Apprenticeships			Prentisiaethau Uwch Higher Apprenticeships		
		23/24	22/23	Gwah. Diff.	23/24	22/23	Gwah. Diff.	23/24	22/23	Gwah. Diff.
	Y Cyfan Overall	76.1%	76.5%	-0.4%	69.6%	75%	-5.4%	64.9%	75%	-10.1%
Rhywedd Gender	Gwrywaidd Male	76.6%	78.3%	-1.7%	67%	74.5%	-7.5%	69.7%	73.9%	-4.2%
	Benywaidd Female	75.7%	74.6%	+1.1%	72.1%	75.4%	-3.3%	62.3%	75.5%	-3.2%
	Arall Other	-	-		-	100% (1)	-100%	-	-	-
Oedran Age	16-18	80.4%	80.7%	-0.3%	67.1%	63.9% (72)	+3.2%	-	-	-
	19-24	78.4%	75.4%	+3%	71.3%	79.5%	-8.2%	80%	81.3%	-1.3%
	25+	69.9%	72.1%	-2.2%	69.2%	75.3%	-6.1%	62.8%	73.2%	-10.4%
Ethnigrwydd Ethnicity	Gwyn Prydeinig White British	77%	75.7%	+1.3%	69.6%	74.7%	-5.3%	64.8%	76.5%	-11.7%
	Ethnigrwydd Arall Other Ethnicities	63.6%	90%	-26.4%	70%	83.3%	-13.3%	66.7%	50% (4)	+16.7% %
	Amddifadedd Deprived	75.2%	75.7%	-0.5%	65%	70.1%	-5.1%	64%	76.2%	-12.2%
	ADY ALN	73%	72.3%	+0.7%	62.2%	61.1%	+1.1%	58.3%	66.7% (3)	-8.4%
	Siaradwyr Cymraeg Welsh speakers	83%	80.5%	+2.5%	72.2%	78.3%	-6.1%	68.4%	75%	-6.6%

Safonau a chynnydd grwpiau penodol yn y ddarpariaeth DSW a TSC+

Cyfraddau cyrhaeddiad cyffredinol y Grŵp ar gyfer y proffiliau a ddangosir:

- Ar Prentisiaethau Sylfaen Lefel 2 (PS), perfformiodd bechgyn yn well na merched a .5% yn well na chanlyniadau cyffredinol y Grŵp. Fodd bynnag, mae yna wahaniaeth o

Standards and progress of specific groups in WBL and Jobs Growth Wales+

Overall the Grŵp's attainment rates for profiles show:

- At level 2, Foundation Apprenticeships (FA), males perform better than females and were .5% above the overall Grwp outcomes, however there is a 7% differential in the attainment rates of male learners at Higher

7% yng nghyfraddau cyrhaeddiad bechgyn ar lefel Prentisiaethau Uwch (PU). Ar lefel PU mae bechgyn hefyd yn perfformio 5% yn uwch na chyfraddau cyrhaeddiad cyffredinol y Grŵp. Yn gyffredinol, mae dysgwyr benywaidd yn perfformio'n well ar lefel PS nag ar lefelau uwch ond mae eu cyfraddau cyrhaeddiad cyffredinol yn is na chyfartaledd y Grŵp.

- Ar lefel PS, mae canlyniadau dysgwyr 16-18 oed 4.3% yn uwch na chanlyniadau cyffredinol y Grŵp a 2% yn uwch na dysgwyr 19-14 oed a 10.5% yn uwch na dysgwyr 25+. Er bod y gyfradd yn parhau i fod o dan gyfartaledd y Grŵp, mae cyrhaeddiad dysgwyr lefel 3 16-18 oed wedi cynyddu 3%. Mae cyfraddau cyrhaeddiad dysgwyr 19-24 oed yn parhau i fod yn uwch na chyfartaledd y Grŵp, ond cafwyd gostyngiad o 8% ar gyfer y dysgwyr hynny oedd yn dilyn Prentisiaeth lefel 3. Mae canlyniadau dysgwyr yn y categori 25+ yn parhau i fod yn faes sydd angen ei wella yn dilyn gostyngiad ar bob lefel yn ystod 23/24.
- Ar draws tair lefel y prentisiaethau, roedd dysgwyr ag ADY yn perfformio'n is na chyfartaledd y Grŵp. Mae gwella cyfradd cyrhaeddiad dysgwyr ag ADY sydd ddim yn cael cymorth wedi'i ariannu'n faes sydd angen i'r consortiwm Dysgu Seiliedig ar Waith ei wella.
- Mae dysgwyr Cymraeg iaith gyntaf yn cyflawni bron i 6% yn uwch na'r Grŵp yn gyffredinol ar lefel PS 2 a bron i 3% ar lefel 3. Mae prentisiaid uwch sy'n siaradwyr Cymraeg iaith gyntaf yn perfformio 4.5% yn well na chyfartaledd y Grŵp, ond mae'r ganran wedi gostwng ers 22/23.
- Mae dysgwyr o ardaloedd o amddifadedd yn perfformio'n debyg ar y lefel brentisiaeth sylfaen a'r lefel brentisiaeth uwch. Fodd bynnag, ar lefel brentisiaeth 3, mae'r cyfraddau cyrhaeddiad 4.6% yn is na chyfartaledd y Grŵp.
- Ar lefel 3 a Phrentisiaethau Uwch, mae canlyniadau dysgwyr o gefndiroedd Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol yr un fath neu'n uwch na dysgwyr Gwyn. Fodd bynnag, mae'r cyfraddau cyrhaeddiad wedi gostwng yn sylweddol ar draws lefelau 2 a 3 ers 22/23. Dangosir hefyd bod angen i ddarpariaeth Twf Swyddi Cymru+ ar gyfer Consortiwm Grŵp Llandrillo Menai wella cyfraddau dilyniant dysgwyr ag ADY. Yn 23/25, aeth 10% yn fwy o ddysgwyr heb ADY ymlaen i gyrsiau uwch neu gyflogaeth. Yn y ffrwd Ddatblygu, aeth 11% yn fwy ymlaen.

Apprenticeship (HA) levels. At HA, males also perform at 5% above the overall Grŵp attainment rates. Overall females learners perform better at FA than at higher levels but, their overall attainment rate is generally below that of the Grŵp average.

- At FA, 16-18 year olds achieve 4.3% higher than the Grŵp overall outcomes and 2% above 19-24 and 10.5% above 25+. Although still below Grŵp average, the attainment rate for level 3 learners at 16-18 years old has increased by 3%. Attainment rates at 19-24 years old continue to be above that of the Grŵp average, however, there was an 8% decline for those learners following a level 3 Apprenticeship. Outcomes for learners in the 25+ age category continue to be an area for improvement following a decline at all levels during 23/24.
- Across the three apprenticeship levels, learners with an ALN underperform when compared with the Grŵp average. Improving the attainment rate for learners with an ALN who do not receive funded support is an area for improvement for the WBL consortium.
- First language Welsh learners achieve above the Grŵp overall by almost 6% at level 2 FA and almost 3% at level 3 Apprenticeship. Higher apprentices who are first language Welsh speakers outperform the Grŵp average by 4.5%, however this has declined since 22/23.
- Learners from deprived areas perform similarly at foundation and higher apprenticeship levels. However at level 3 apprenticeship, attainment rates are lower than the Grŵp average by 4.6%.
- At level 3 and Higher Apprenticeships, outcomes for learners from BAME backgrounds are on par or above the attainment of White learners, however attainment rates have declined significantly across levels 2 & 3 since 22/23.
- Jobs Growth Wales+ provision for the Grŵp Llandrillo Menai Consortium also shows a need to improve progression rates for learners with an ALN. In 23/25, 10% more learners without an ALN progressed to higher courses or employment. At Advancement, 11% more progressed.

CYFRADDAU LLWYDDO ADDYSG UWCH HE SUCCESS RATES

Mae'r tabl isod yn amlinellu cyfraddau llwyddo myfyrwyr ar draws y grwpiau a dangynrychiolir yn ein darpariaeth AU dros dair blynedd. Mae'r data'n dangos gwelliant rhwng 22/23 a 23/24 ar draws chwe phroffil, a gostyngiad mewn dau (23+ a Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol). Yn gyffredinol, mae cyfraddau llwyddo GLIM ar gyfer grwpiau a dangynrychiolir wedi gwella 0.9%.

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 22/23 to 23/24 across six profiles, with two decreased (23+ and BAME). Overall, GLIM success rates for underrepresented groups have increased by 0.9%

	Cwblhau / Finish 23/24	Llwyddo AU / HE Success			
		23/24	22/23	21/22	Gwah. / Diff. 22/23-23/24
Y Cyfan / Cyffredinol	617	80.4%	79.5%	79.97%	0.9%
Gwrywaidd / Male	190	73.4%	72.4%	80.77%	1%
Benywaidd / Female	425	84.7%	84%	79.61%	0.7%
23+	463	80.4%	81.8%	80.97%	-1.4%
Siaradwyr Cymraeg Rhugl / Fluent Welsh Speakers	189	86%	75%	80.37%	11%
Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol / BAME	22	72.7%	84.6%	83.33%	-11.9%
Mynegai Amddifadedd Lluosog Cymru (MALIC) / Welsh Index of Multiple Deprivation (WIMD)	201	76.2%	74.1%	73.88%	2.1%
ADY / ALN	22	76.9%	69.2%	81.40%	7.7%

Ar sail canlyniadau 2023/2024, amcanion Addysg Uwch yng Ngrŵp Llandrillo Menai yw:

- Lleihau'r bwloch cadw myfyrwyr (-14.1%) a'r bwloch perfformiad (-11.3%) rhwng myfyrwyr Du, Asiaidd a Lleiiafrifol Ethnig rhan-amser a'r data cyffredinol ar gyfer myfyrwyr y Grŵp.
- Lleihau'r bwloch cadw myfyrwyr (-9.1%) a'r bwloch perfformiad (-22%) rhwng myfyrwyr llawn amser chwarter isaf MALIC a'r data cyffredinol ar gyfer myfyrwyr y Grŵp.
- Lleihau'r bwloch cadw myfyrwyr rhwng myfyrwyr ag ADY sy'n dilyn modiwlau unigol a chyfraddau cadw cyffredinol y Grŵp (-29.9%).
- Lleihau'r bwloch perfformiad rhwng myfyrwyr llawn amser 23+ a pherfformiad cyffredinol myfyrwyr y Grŵp (-3%).
- Cynnal % y myfyrwyr sy'n cael eu recriwtio o ddau chwarter isaf MALIC, o sefyllfa bresennol GLIM o 29%.

Based on the 2023/2024 outcomes, objectives for Grŵp Llandrillo Menai's Higher Education are to:

- Narrow the retention (-14.1%) and performance (-11.3%) gap between BAME part-time students and overall student Grŵp data.
- Narrow the retention (-9.1%) and performance (-22%) gap between WIMD full time, lowest quintile students and overall student Grŵp data.
- Narrow the retention gap between ALN stand-alone module students and overall student Grŵp retention (-29.9%)
- Narrow the performance gap between 23+ full time students and overall student Grŵp performance (-3%).
- Maintain % recruitment from the bottom two WIMD quintiles, from the current GLIM position of over 29%

- Cynyddu nifer y dysgwyr â phrofiad o fod mewn gofal sy'n cael eu recriwtio ac yn mynd ymlaen i AU ar draws holl ddarpariaethau GLIM.
- Cynnal nifer y myfyrwyr AU sy'n manteisio ar gyllid a bwrsariaethau ar gyfer astudio trwy gyfrwng y Gymraeg.
- Improve recruitment and progression to HE for care-experienced learners across all modes of GLIM delivery.
- Maintain the number of HE students accessing Welsh medium funding and bursaries

CYRCHFANNAU DYSGWYR LLAWN AMSER AB (2023-24) FULL TIME FE LEARNER DESTINATIONS (2023-24)

Y data diweddaraf sydd ar gael ar gyfer cyrchfannau dysgwyr llawn amser yw 2021-22. Yn gyffredinol, roedd gan 84% o ddysgwyr y Grŵp gyrchfan barhaus 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%
Oedran / Age	18 ac iau / 18 and under	84%	87%
	19-24	79%	78%
	25-49	85%	82%
	50+	86%	82%
White / Gwyn	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/BlaDu Prydeinig/Du Cymreig Black British/Black Welsh	Affricanaidd / African	[c]	77%
	Caribiaidd / Caribbean	[c]	77%
	Unrhyw gefndir Du/Affricanaidd/Caribiaidd arall / Unrhyw gefndir Du/Affricanaidd/Caribiaidd arall Any other Black/African/Caribbean background	[c]	80%
Ethnigrwydd arall / heb ei nodi Other Ethnicity / Not given	Unrhyw grŵp ethnig Arall / Any Other ethnic group	75%	75%
	Anhysbys neu heb ei nodi / 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 a Dysgu Oedolion yn y Gymuned)

All Learners (excluding WBL, HE and ACL)

Oedran / Age			Ethnigrwydd / Ethnicity				
	23/24	22/23	21/22		23/24	22/23	21/22
Dan 16/ Under 16	10.8%	12.5%	12.0%	Gwyn Prydeinig / White British	89.6%	90.3%	90.1%
16-18	32.7%	31.3%	32.1%	Gwyn arall / White other	4.7%	4.5%	4.2%
19-24	10.4%	10.7%	11.6%	Du / Black	0.6%	0.4%	0.4%
25-49	33.8%	32.6%	32.2%	Asiaidd / Asian	1%	1.0%	1.1%
50-64	9.8%	10.6%	9.8%	Cymysg / Mixed	1.4%	1.2%	0.9%
65+	2.5%	2.3%	2.2%	Arall / Other	1%	0.8%	1.1%
				Anhysbys / Unknown	1.7%	1.7%	2.0%

Rhywedd / Gender			Siaradwyr Cymraeg / Welsh speakers				
	23/24	22/23	21/22		23/24	22/23	21/22
Benywaidd / Female	47.9%	47.3%	47.2%	Rhugl / Fluent	32.7%	30.9%	30.5%
Gwrywaidd / Male	51.3%	52.2%	52.5%	Ddim yn rhugl / not fluent	17.5%	16.6%	16%
Arall / Other	0.7%	0.1%	0.3%	Dim Cymraeg / no Welsh	49.7%	52.5%	53.5%

ADY, Amddifadedd, LCA a Phlant sy'n Derbyn Gofal / ALN, Deprived, EMA and looked after children (LAC)			
	23/24	22/23	21/22
ADY / ALN	20.2%	18.6%	16.5%
CDY / ALS	2.0%	2.6%	2.5%
Amddifadedd / Deprived	31.5%	32.0%	31.1%
Plant sy'n Derbyn Gofal / LAC	0.8%	0.2%	2.1%

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

Oedran / Age				Rhywedd / Gender			
	23/24	22/23	21/22		23/24	22/23	21/22
16-19	30.01%	23.4%	31.6%	Benywaidd / Female	56.56%	58%	53.3%
20-24	21.45%	22.2%	24.5%	Gwrywaidd / Male	43.38%	41.9%	46.6%
25+	48.54%	54.4%	43.9%	Arall / Other	0.06%	0.05%	0.1%

Anableddau, CDY ac Amddifadedd / Disability, ALS and Deprived				Siaradwyr Cymraeg / Welsh speakers			
	23/24	22/23	21/22		23/24	22/23	21/22
Anabledd / Disability	16.04%	18.5%	15.3%	Cymraeg rhugl / Welsh fluent	34.69%	30.3%	33.7%
CDY / ALS	16.10%	18.6%	15.3%	Cymraeg Ddim yn rhugl / Welsh Not fluent	31.47%	27.2%	30.3%
Amddifadedd / Deprived	31.9%	32.2%	33.7%	Ddim yn siarad Cymraeg / Not Welsh speakers	33.84%	42.5%	36.0%

Ethnigrwydd / Ethnicity			
	23/24	22/23	21/22
Unrhyw Gefndir Gwyn arall / Any other White Background	2%	1.7%	2.1%
Arabaidd / Arab	0.18%	0.1%	0.0%
Asiaidd – Bangladeshi / Asian - Bangladeshi	0.06%	0.1%	0.0%
Asiaidd - Indiaidd / Asian - Indian	0.67%	0.9%	0.0%
Asiaidd – Pacistanaidd / Asian - Pakistani	-	-	0.0%
Du – Affricanaidd / Black - African	2.43%	0.4%	0.1%
Du – Caribiaidd / Black - Caribbean	0.06%	0.1%	0.1%
Tseiniaidd / Chinese	0.18%	0.1%	0.0%
Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig / Gypsy or Irish Traveler	-	-	0.1%
Gwrthodwyd yr wybodaeth / Information refused	-	0.05%	0.0%
Gwyddelod / Irish	0.12%	0.1%	0.1%
Cymysg - Gwyn ac Asiaidd / Mixed - White and Asian	0.18%	0.2%	0.1%
Cymysg - Gwyn a Du Affricanaidd / Mixed - White and Black African	0.06%	0.05%	0.1%
Cymysg - Gwyn a Du Caribiaidd / Mixed - White and Black Caribbean	0.18%	0.1%	0.1%
Anhysbys / Not known	-	-	0.4%
Cefndir Asiaidd arall / Other Asian background	0.79%	0.8%	0.1%
Cefndir Du Arall / Other Black background	0.12%	-	0.1%
Cefndir Ethnig Arall / Other Ethnic background	0.43%	0.05%	0.3%
Cefndir cymysg arall / Other mixed background	0.30%	0.14%	0.3%
Cymraeg/Seisnig/Albanaidd/Gogledd Iwerddon/Prydeinig Welsh / English / Scottish / Northern Irish / British	90.95%	93.5%	95.1%
Gwyn / White	1.28%	0.6%	1.0%

Dysgu Oedolion yn y Gymuned Adult and Community Learning

Oedran / Age				Ethnigrwydd / Ethnicity			
	23/24	22/23	21/22		23/24	22/23	21/22
Dan 16/ Under 16	0.0%	0.3%	0.3%	Gwyn Prydeinig / White British	67.9%	62.9%	80.6%
16-18	5.1%	4.2%	4.1%	Gwyn arall / White other	17.3%	25.1%	10.9%
19-24	7.0%	8.7%	9.8%	Du / Black	0.7%	0.3%	0.4%
25-49	40.6%	46.9%	43.5%	Asiaidd / Asian	3.6%	2.7%	1.2%
50-64	26.4%	22.3%	25.7%	Cymysg / Mixed	1.2%	1.1%	1.6%
65+	20.9%	17.6%	16.6%	Arall / Other	5.9%	5.3%	2.6%
				Anhysbys / Unknown	3.4%	2.6%	2.8%

Rhywedd / Gender				Siaradwyr Cymraeg / Welsh speakers			
	23/24	22/23	21/22		23/24	22/23	21/22
Benywaidd / Female	73.9%	75.8%	73.6%	Rhugl / Fluent	15.0%	13.4%	27.0%
Gwrywaidd / Male	25.4%	24.0%	26.4%	Ddim yn rhugl / Not fluent	12.3%	12.5%	17.5%
Arall / Other	0.7%	0.3%	-	Dim Cymraeg / No Welsh	72.8%	74.1%	55.5%

ADY, Amddifadedd a Phlant sy'n Derbyn Gofal / ALN, Deprived and LAC			
	23/24	22/23	21/22
ADY / ALN	24.2%	24.2%	28.2%
CDY / ALS	0.2%	1.0%	1.0%
Amddifadedd / Deprived	37.9%	40.5%	36.2%
Plant sy'n Derbyn Gofal / Looked After Children	0.6%	0.2%	2.2%

Addysg Uwch Higher Education

Oedran / Age							
	23/24	22/23	21/22				
18-22	48.9%	52.6%	35.4%				
23+	51.1%	47.4%	64.6%				
Rhywedd / Gender				ADY, Amddifadedd a Phlant sy'n Derbyn Gofal / ALN, Deprived, and LAC			
	23/24	22/23	21/22		23/24	22/23	21/22
Benywaidd / Female	57.9%	41.3%	60.9%	ADY / ALN	7.4%	9.9%	-
Gwrywaidd / Male	41.5%	58.7%	38.8%	Amddifadedd / Deprived	34.7%	39.4%	33.3%
Arall / Other	0.5% (1)	0%	0.3%	Plant sy'n Derbyn Gofal / LAC	0.5% (1)	0.5%	2.2%
Ethnigrwydd / Ethnicity				Siaradwyr Cymraeg / Welsh speakers			
	23/24	22/23	21/22		23/24	22/23	21/22
Gwyn / White		95.3%	94.7%	Rhugl / Fluent	31%	28.6%	30.6%
Ethnig Leiafrifol / Ethnic Minority	3.2% (6)	4.7%	3.6%	Ddim yn rhugl / Not fluent		-	20.9%
Anhysbys / Unknown		-	1.70%	Dim Cymraeg / No Welsh		71.4%	48.4%

CIPOLWG AR STAFF Y GRŴP GRŴP STAFF AT A GLANCE

RHYWEDD / GENDER	2023/24	2022/23
Benywaidd / Female	977 (62.8%)	1186 (63.8%)
Gwrywaidd / Male	578 (37.2%)	673 (36.2%)

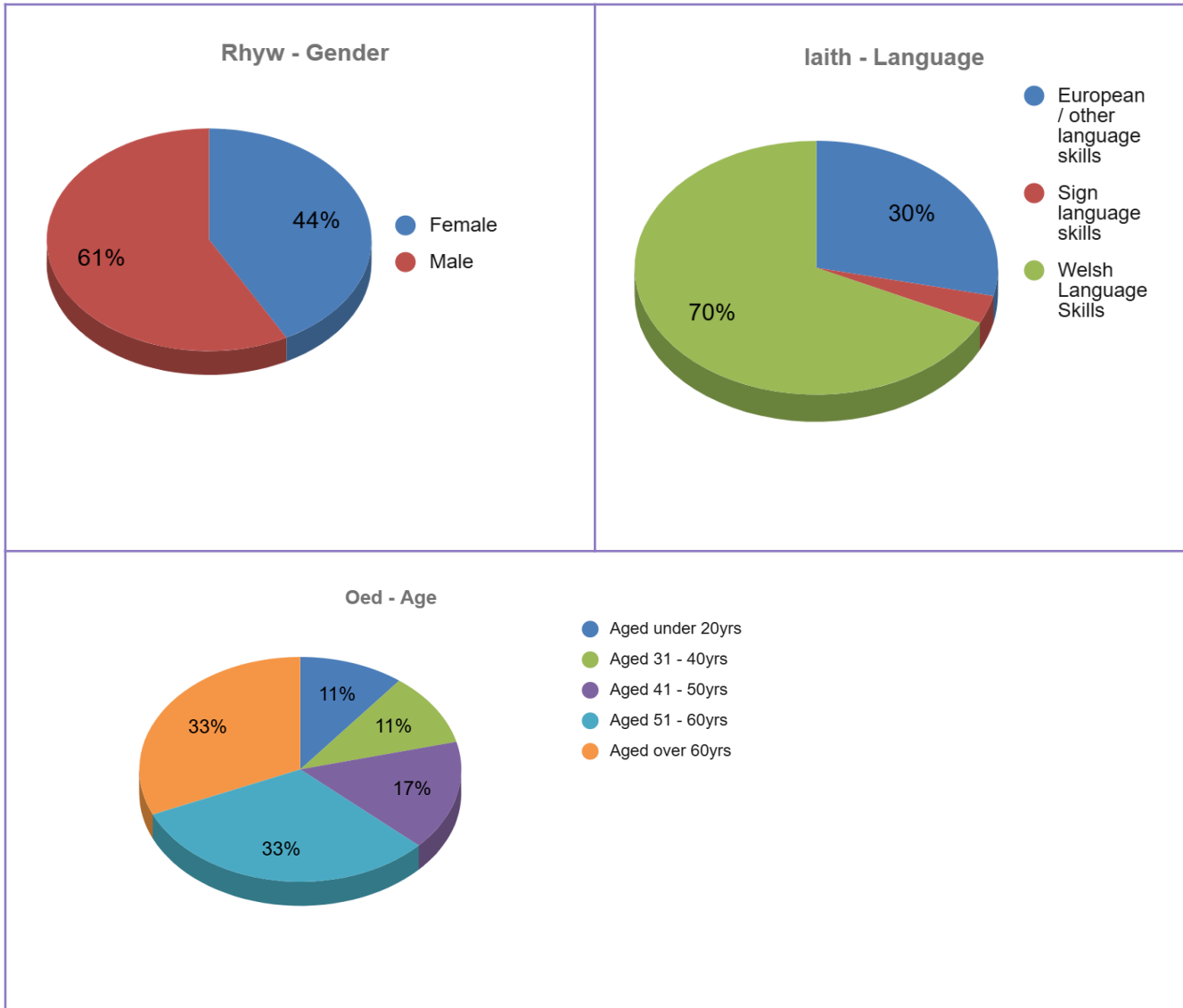
ANABLEDD / DISABILITY	2023/24	2022/23
Staff ag anabledd / Staff with a disability	60 (3.9%)	51 (3.3%)
Ddim yn anabl / Not disabled	797 (51.3%)	842 (54.7%)
Anhysbys / Not known	698 (44.9%)	873 (56.7%)

ETHNIGRWYDD / ETHNICITY	2023/24		2022/23	
Anhysbys / Not known	496	31.9%	565	36.71%
Ddim am ddweud / Prefer not to say	-	-	7	
Asiaidd/Asiaidd Prydeinig - Tsieineaidd / Asian/Asian British - Chinese	2	0.1%	2	0.13%
Asiaidd/Asiaidd Prydeinig - Indiaidd / Asian/Asian British - Indian	2	0.1%	2	0.13%
Asiaidd/Asiaidd Prydeinig - Pacistanaidd / Asian/Asian British - Pakistani	2	0.1%	2	0.13%
Asiaidd/Asiaidd Prydeinig - unrhyw un arall / Asian/Asian British - Any other	-		-	-
Du/Affricanaidd/Caribiaidd/Prydeinig - Affricanaidd /Black/African/Caribbean/British- African	2	0.1%	3	0.19%
Du/Affricanaidd/Caribiaidd/Prydeinig-Caribiaidd / Black/African/Caribbean/British- Caribbean	1	0.1%	1	0.06%
Cymysg/Lluosog - Gwyn ac Asiaidd / Mixed/Multiple - White and Asian	1	0.1%	1	0.06%
Cymysg/Lluosog - Gwyn a Du Caribiaidd / Mixed/Multiple - White and Black Carib	1	0.1%	1	0.06%
Grwpiau ethnig Cymysg/Lluosog - Unrhyw un arall / Mixed/Multiple ethnic groups - Any other	1	0.1%	2	0.13%
Grŵp ethnig arall - Arabaidd / Other ethnic group - Arab	2	0.1%	3	0.19%
Gwyn - Unrhyw un arall / White - Any other	1	0.1%	44	2.86%
Gwyn - Saesneg/Cymraeg/Albanaidd/Gwyddelig Gogleddol / White - English/Welsh/Scottish/Northern Irish	993	63.9%	898	58.35%
Gwyn - Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig / White - Gypsy or Irish Traveller	2	0.1%	2	0.13%
Gwyn - Gwyddelig / White - Irish	8	0.5%	6	0.39%
Gwyn- Unrhyw un arall/ White- Any other	41	2.6%	N/A	N/A

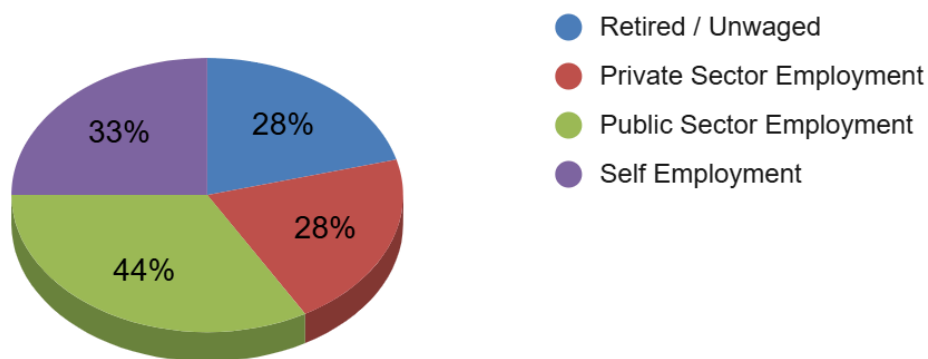
OEDRAN / AGE	2023/24		2022/23		CREFYDD / RELIGION	2023/24		2022/23	
>19	1	0.1%	5	0.32%	Iddewig / Jewish	-	-	1	0.06%
19 - 25	48	3.1%	42	2.73%	Bwdhaidd / Buddhist	8	0.5%	6	0.39%
26 - 34	177	11.4%	171	11.11%	Mwslemaidd / Muslim	7	0.4%	6	0.39%
35 - 44	337	21.7%	349	22.68%	Crefydd neu gred arall / Other religion or belief	19	1.2%	14	0.91%
45 - 54	433	27.8%	421	27.36%	Ddim am ddweud / Prefer not to say	43	2.7%	38	2.47%
55 - 64	448	28.8%	441	28.65%	Dim crefydd / No religion	443	28.4%	403	26.19%
65+	111	7.1%	110	7.15%	Cristion (pob enwad) / Christian (all)	491	29.6%	450	29.24%
					Anhysbys / Not known	544	34.9%	621	40.35%

CYFEIRIADEDD RHYWIOL / SEXUAL ORIENTATION	2023/24		2022/23	
Deurywiol / Bisexual	12	0.7%	8	0.52%
Hoyw neu Lesbiaidd / Gay or Lesbian	15	0.9%	10	0.65%
Heterorywiol / Heterosexual	885	56.9%	788	51.20%
Ddim am ddweud / Prefer not to say	49	3.1%	47	3.05%
Mae'n well gen i hunan-ddisgrifio / Prefer to self-describe	1	0.1%	1	0.06%

BWRDD CORFFORAETH Y GRŴP THE GRŴP CORPORATION BOARD



Cyflogaeth - Employment



ETHNIGRWYDD / ETHNICITY	2023/24
Anhysbys / Not known	0
Ddim am ddweud / Prefer not to say	1
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	1
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	18
Gwyn - Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig / White - Gypsy or Irish Traveller	0
Gwyn - Gwyddelig / White - Irish	0

Mae'r tabl uchod yn cynrychioli cefndir ethnig y Bwrdd yn ystod 2023/24.

=The above table represents the ethnic background of the board during 2023/24.

RECRIWTIO YN Y GRŴP RECRUITMENT AT THE GRŴP

Cwblhawyd 316 proses recriwtio yn ystod 2023/24 ac roedd 1,087 ymgeisydd yn gysylltiedig â'r prosesau hyn.

316 recruitment processes were completed during 2023/24 with 1,087 applicants linked to these processes.

OEDRAN / AGE	2023/24 NIFER A % YR YMGEISWYR / NO. & % APPLICANTS	2023/24 NIFER A % YR YMGEISWYR LLWYDDIANNUS / NO. & % SUCCESSFUL CANDIDATES	2022/23 NIFER A % YR YMGEISWYR / NO. & % APPLICANTS	2022/23 NIFER A % YR YMGEISWYR LLWYDDIANNUS / NO. & % SUCCESSFUL CANDIDATES				
				0%		2%		3%
16-20	13	1%	0	0%	26	2%	2	3%
21-30	246	23%	34	14%	278	25%	18	25%
31-40	256	24%	31	12%	294	27%	20	28%
41-50	198	18%	27	11%	275	25%	21	30%
51-60	149	14%	22	9%	177	16%	10	14%
60+	166	15%	14	6%	55	5%	0	0%
Anhysbys/ Unknown	166	15%	123	49%	-	-	-	-
CYFANSWM / TOTAL	1087	100%	251	100%	1105	100%	71	100%

Roedd mwyafrif yr ymgeiswyr rhwng 21 a 50 oed (64%). Roedd 37% o'r ymgeiswyr llwyddiannus yn y categori hwn. Mae'n ymddangos bod y Grŵp yn denu ymgeiswyr o bob grŵp oedran.

The majority of applicants were aged between 21 and 50 (64%). 37% of successful applicants were in this category. The Grŵp appears to be attracting applicants from all age groups.

RHYWEDD / GENDER	2023/24 NIFER A % YR YMGEISWYR / NO. & % of CANDIDATES	2023/24 NIFER A % YR YMGEISWYR LLWYDDIANNUS / NO. & % SUCCESSFUL CANDIDATES	2022/23 NIFER A % YR YMGEISWYR / NO. & % of CANDIDATES	2022/23 NIFER A % YMGEISWYR LLWYDDIANNUS / NO. & % SUCCESSFUL CANDIDATES				
				32%	734	67%	53	77%
Benywaidd / Female	589	54%	80	32%	734	67%	53	77%
Gwrywaidd / Male	326	30%	41	16%	351	32%	16	23%
Anhysbys/ Unknown	168	15%	130	52%	-	-	-	-
Ddim am ddweud / Prefer not to say	4	0%	0	0%	3	0%	0	0%

Roedd 54% o'r ymgeiswyr yn ferched. Mae hyn yn is na chydbwysedd cyffredinol y Grŵp rhwng y rhywiau o ran gweithwyr.

54% of applicants were female. This is lower than the Grŵp's overall employee gender balance.

Over this period 32% of successful applicants were female, with 14% of the females that applied being

Dros y cyfnod hwn roedd 32% o'r ymgeiswyr llwyddiannus yn ferched, gyda 14% o'r merched a ymgeisiodd yn llwyddiannus o gymharu â 13% o ddynion.

successful compared to 13% of males.

ANABLED / DISABILIT Y	2023/24 NIFER A % YR YMGEISWYR / NO. & %	2023/ 24 NIFER A % YR YMGEISWYR LLWYDDIANNUS / NO. & % SUCCESSFUL CANDIDATES	2022/23 NIFER A % YR YMGEISWYR / NO. & %	2022/ 23 NIFER A % YR YMGEISWYR LLWYDDIANNUS / NO. & % SUCCESSFUL CANDIDATES				
Nac oes / No	779	72%	107	43%	936	85%	60	88%
Anhysbys / Unknown	171	16%	130	52%	-	-	-	-
Oes / Yes	109	10%	11	4%	123	11%	5	7%
Ddim am ddweud / Prefer not to say	28	3%	3	1%	39	4%	3	4%

Datganodd 10% o'r ymgeiswyr fod ganddynt anabled(au). Roedd gan 4% o'r ymgeiswyr llwyddiannus anabled.

10% of applicants declared that they had a disability(ies). 4% of successful candidates had a disability.

ETHNIGRWYDD / ETHNICITY	2023/24 NIFER A % YR YMGEISWYR / NO. & % of APPLICANTS	2023/24 NIFER A % YR YMGEISWYR LLWYDDIANNUS / NO. & % SUCCESSFUL CANDIDATES	2022/23 NIFER A % YR YMGEISWYR / NO. & % of APPLICANTS	2022/23 NIFER A % YR YMGEISWYR LLWYDDIANNUS / NO. & % SUCCESSFUL CANDIDATES				
Gwyn / White	824	76%	117	47%	1027	94%	66	97%
Asiaidd neu Asiaidd Prydeinig / Asian or Asian British	28	3%	0	0%	34	3%	1	1%
Cymysg / Sawl grŵp ethnig / Mixed / Multiple ethnic groups	15	1%	2	1%	7	1%	0	0%
Du neu Ddu Prydeinig / Black or Black British	14	1%	0	0%	11	1%	0	0%
Grŵp ethnig arall / Other ethnic group	21	2%	2	1%	5	0%	0	0%
Ddim am ddweud / Prefer not to say	12	1%	0	0%	12	1%	1	1%
Anhysbys / Unknown	173	16%	130	52%	-	-	-	-

Mae'r Grŵp wedi denu ymgeiswyr o wahanol genhedloedd, er bod y mwyafrif sylweddol wedi datgan eu bod yn "wyn" (76%). Datganodd 4 ymgeisydd llwyddiannus eu bod o genedl heb fod yn wyn.

The Grŵp has attracted applicants with various nationalities, albeit the significant majority declared themselves as being "white" (76%). 4 successful applicants declared themselves as non-white nationality.

Mae'r canlynol yn amlinellu'r prosesau cyfredol:
Ffurflen Cymeradwyo Swyddi: Ar y ffurflen hon mae swyddi a swyddi gwag yn cael eu creu. Dyma yn lle mae swydd ddisgrifiadau'n cael eu llunio ynghyd â'r meini prawf hanfodol. Nodir gofynion hysbysebu penodol hefyd. Yma cymerir gofal i sicrhau nad yw'r swydd neu'r swydd wag yn gwahaniaethu, er enghraifft dileu gofynion hanfodol hanesyddol i gael trwydded yrru oni bai fod hynny'n wirioneddol angenrheidiol ar gyfer y swydd, e.e. gyrrwr lori. Bellach mae Swyddogion AD yn llenwi pob Ffurflen Cymeradwyo Swyddi ac maent i gyd yn cael eu monitro gan yr adran.

Hysbysebu: Mae gan y Grŵp y gallu i hysbysebu'n genedlaethol trwy unrhyw gyfrwng. Croesewir a chefnogir gweithredu cadarnhaol. Mae'r Grŵp yn hysbysebu'n rheolaidd ar wefan Addysgwyr Cymru ac mae ganddo fynediad i wefan y Black Leadership Group: Careers | Educators Wales Black Leadership Job Board launched – Black FE Leadership Group (blackleadershipgroup.com). Mae'r Grŵp yn hyrwyddo manteision gweithio i'r sefydliad trwy'r tudalennau recriwtio a'r ddogfen buddion staff.

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

Dewis Rhestr Fer: Caiff yr holl broses o ddewis rhestr fer ei chynnal yn ddiennw a dylai aelodau'r panel wneud hyn yn annibynnol. Mae staff recriwtio'r adran AD yn monitro'r holl fatricsau sy'n rhan o'r broses o ddewis rhestr fer. Dylid bod yn ofalus wrth gadarnhau'r gofynion hanfodol ac wrth bwysoli'r meini prawf gan y gall y geiriad weithiau wahaniaethu'n anfwriadol, er enghraifft, gall gofyn am brofiad helaeth wahaniaethu'n anfwriadol ar sail oedran. Dylai paneli hefyd sicrhau eu bod yn marcio ar sail meini prawf y Swydd Ddisgrifiad yn unig ac ni ddylai barn ar agweddau eraill ar y cais effeithio ar y sgoriau oni bai eu bod yn rhan hanfodol o'r swydd, er enghraifft, sillafu, gramadeg a allai wahaniaethu'n anfwriadol yn erbyn y sawl sy'n dod o gefndiroedd gwahanol neu sydd ag anableddau.

Cyfweliadau: Bydd pob rheolwr wedi cwblhau'r hyfforddiant gorfodol ar ragfarn ddarwybod felly dylai pob panel o leiaf gael ei gadeirio gan rywun sy'n meddu ar y sgiliau hyn. Mae angen cydbwysedd rhywedd ar baneli, yn enwedig os oes cymysgedd o ryweddau'n cael eu cyfweld. Dylai AD fod yn bresennol ym mhob panel ond nid yw hyn yn bosibl bob amser oherwydd lefel y galw. Mae AD yno i gefnogi'r broses ac i sicrhau cysondeb. Mae'r tîm Datblygu Staff yn datblygu hyfforddiant ar Gynhwysiant. Bydd hyn yn cefnogi ein hachrediad gyda'r Black Leadership Group.

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 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 has access to 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 anonymously 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

Gwiriadau cyn-cyflogaeth: Mae'r Grŵp yn gofyn am gofrestrriad gyda Chyngor y Gweithlu Addysg (CGA), gwiriadau DBS, gwiriadau hawl i weithio, gwiriadau geirada, gwiriadau addysgol ac atebion i holiadur iechyd meddygol. Mae hyn yn sicrhau diogelwch dysgwyr a staff a bod modd cynnig cymorth lle bynnag y bo'n briodol.

Sesiynau Cynefino i Staff: Y bwriad yw helpu gweithiwr newydd i ymgysfarwyddo â'r Grŵp a sicrhau bod ganddynt yr holl sgiliau a gwybodaeth hanfodol i ddechrau yn eu swydd ac i wneud llwyddiant ohoni.

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.