

Gwaith Monitro'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol o ran Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector cyhoeddus yng Nghymru

Adroddiad Prifysgolion

Ebrill 2014

Ein bwriad yw monitro nodau sydd:

- yn effeithio'n uniongyrchol ar bobl
- wedi'u nodi fel blaenoriaethau yn asesiad y Comisiwn o anghydraddoldeb yng Nghymru
- wedi'u cysylltu â blaenoriaethau Gweinidogion Cymru

Ar ôl ymgynghori â'r Gweinidog Addysg, penderfynom barhau i fonitro gweithgaredd yn codi o'r ddyletswydd benodol i fynd i'r afael â gwahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau ym maes addysg uwch ac i ganfod pa gamau a gymerwyd i ehangu mynediad i fyfyrwyr a chynyddu eu hamrywiaeth. Mae gan bob prifysgol un nod o leiaf sy'n gysylltiedig â hyn.

Gofynnem i Brifysgolion Cymru ddarparu enghreifftiau o waith a oedd yn codi o'u nodau PSED yn y ddau faes hyn.

Mesur cynnydd

Ehangu mynediad

Roedd pob prifysgol yn gallu adrodd am o leiaf un fenter i ehangu mynediad i fyfyrwyr a chynyddu eu hamrywiaeth.

Roedd rhai prifysgolion wedi canolbwyntio ar gynyddu mynediad i fyfyrwyr anabl. Fel cam cyntaf maent yn annog myfyrwyr i ddweud wrth y brifysgol os ydynt yn anabl ac i ddarparu gwybodaeth ynglŷn â'u hanghenion penodol. Drwy gasglu a dadansoddi data'r myfyrwyr mae prifysgolion wedi dechrau cynnig cymorth sydd wedi'i deilwra.

Mae Prifysgolion Aberystwyth a Bangor yn darparu cyngor, canllaw a chymorth ymarferol. Nododd Prifysgol Caerdydd gyfraddau dilyniant is i fyfyrwyr anabl ac mae'n cynnig cymorth i gynorthwyo dilyniant.

Dyweddodd Prifysgol Fetropolitan Caerdydd wrthym am ei menter i gynyddu mynediad i ffoaduriaid. Mae Prifysgol Caerdydd yn teilwra cymorth i bobl o grefyddau gwahanol ac mae Prifysgol Abertawe yn cymryd camau i gynyddu cymorth i bobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsryweddol.

Cafodd tystiolaeth ei rhoi o fentrau i ddenu myfyrwyr o dan anfantais gymdeithasol-economaidd i addysg bellach ac uwch. Mae Prifysgol

Fetropolitan Caerdydd, Prifysgolion Glyndwr, De Cymru a'r Drindod Dewi Sant yn gyfranogwyr mewn prosiectau partneriaeth yn cynnig cyrsiau cyn-prifysgol i grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol. Caiff y rhain eu trefnu gan mwyaf ar sylfaen rhanbarthol. Datblygodd Prifysgol Glyndwr gyrsiau i bobl ddiwaith ac yn sgil hyn mae dau fyfyrwr o'r prosiect wedi dechrau cyrsiau gradd.

Cyflog cyfartal

Mae'r rhan fwyaf o brifysgolion wedi adeiladu ar sylfeini a osodwyd gan ei gwaith y llynedd. Roeddent yn gallu adrodd am beth cynnydd i gau'r gwahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau er fod y cyflymdra yn araf ac ni ddaw newid nes i gyflog cyfartal gael mwy o flaenoriaeth.

Mae'r rhan fwyaf o brifysgolion yn casglu a dadansoddi data cyflogres ac adnoddau dynol i nodi a deall achosion y bwlch cyflog yn eu sefydliadau. Mae'r gwaith tanategu hwn yn barhad o'r gweithgarwch yr oeddent wedi ei adrodd arno y llynedd.

Mae prifysgolion yn mynd i'r afael â thri achos y bwlch cyflog – gwahaniaethu ym maes systemau tâl, arwahanu swyddi a chydbwysedd rhwng gwaith a chartref – mewn ffyrdd gwahanol.

Yng nghyswllt gwahaniaethu ym maes systemau tâl mae prifysgolion gan mwyaf yn canolbwyntio ar agweddau penodol y strwythur tâl lle mae bylchau rhwng y rhywiau neu ddiffyg tryloywder. Y llynedd adroddodd rhai prifysgolion eu bod yn adolygu'r band cyflog proffesiynol, goramser a chyflogau dechreuol. Soniodd rhai am ymarferion gwerthuso swyddi ac adolygiadau cyflog cyfartal yn cymryd lle. Eleni dywedodd Prifysgol Aberystwyth a Phrifysgol Fetropolitan Caerdydd fod bandiau cyflog newydd wedi eu rhoi ar waith yn sgil y gwaith a wnaed eisoes.

Dywedodd Prifysgol Aberystwyth a Phrifysgol De Cymru wrthym eu bod wedi rhoi gweithdrefnau dyrchafu newydd ar waith a llwybrau gyrfaol i daclo arwahanu swyddi a chynyddu'r cydbwysedd rhwng y rhywiau yn yr uwch swyddi.

Rhoddodd Prifysgol Caerdydd enghraifft benodol o fynd i'r afael â'r cydbwysedd rhwng gwaith a chartref sef cyflwyno cynllun i gynorthwyo menywod i ddechreuo i'r gwaith ar ôl absenoldeb mamolaeth.

Dywedodd Prifysgol Glyndwr wrthym y bydd yn cynnal adolygiad cyflog cyfartal yn dilyn cyfnod o ailstrwythuro yn y brifysgol. Dywedodd Prifysgol y Drindod Dewi Sant fod y cynnydd ar gyflog cyfartal wedi arafu, fel y gwnaeth y llynedd, oherwydd cyfundoddiadau a'i bod yn bwriadu ailymgydryd â'r broblem fel rhan o broses i gytuno telerau ac amodau.

Nodi tueddiadau

O'r adroddiadau prifysgol unigol mae'n bosibl nodi rhai tueddiadau penodol yn gysylltiedig ag ehangu mynediad. Mae'r rhain yn cynnwys:

- casglu a dadansoddi data myfyrwyr i nodi pobl a nodweddion gwarchoddedig ganddynt ynghyd â'u hanghenion penodol
- cymorth i fyfyrwyr anabl a myfyrwyr â gwahaniaethau dysgu
- ehangu cyfranogiad i bobl sydd ag anfantais gymdeithasol-economaidd neu heb gynrychiolaeth ddigonol

Tueddiadau mewn perthynas â mynd i'r afael â gwahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau:

- ymgysylltu â chamau amrywiol gwerthuso swyddi ac adolygiadau cyflog cyfartal
- mesurau i fynd i'r afael ag arwahanu swyddi
- monitro data dyrchafu ac adolygu meini prawf dyrchafiad

Rhannu ymarfer effeithiol

Mae rhai prifysgolion yn gweithio mewn partneriaeth â sefydliadau allanol yn eu hardal i adeiladu a rhannu ymarfer effeithiol o ran ehangu mynediad a chynyddu nifer y myfyrwyr yn arbennig sydd o dan anfantais gymdeithasol-economaidd.

Ni chafodd enghreifftiau penodol o rannu ymarfer effeithiol eu darparu o ran cau'r bylchau cyflog rhwng y rhywiau ond dywedodd rhai prifysgolion wrthym eu bod yn gweithio gyda sefydliadau allanol sy'n annog arfer da, megis Athena Swan a phrosiect Menywod yn Ychwanegu Gwerth at yr Economi.

Adrodd gan weinidogion

Mae gan Weinidogion Cymru ddyletswydd benodol i gyhoeddi adroddiad ar sut mae awdurdodau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru yn bodloni eu dyletswydd gyffredinol. Mae gofyn iddynt gyhoeddi adroddiad cyn 31 Rhagfyr 2014 fan bellaf a phob pedair blynedd wedi hynny, gydag adroddiad dros dro bob dwy flynedd.

Mae rhaid i'r adroddiadau hyn nodi trosolwg o'r cynnydd a wnaed gan awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru tuag at gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol, a chynigion i gydlynu gweithredoedd yr awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru i gyflawni cynnydd pellach o ran y ddyletswydd gyffredinol.

Un nod monitro y Comisiwn yw cynorthwyo Gweinidogion Cymru i gyflawni eu dyletswydd statudol.

Adroddiad Cynnydd ar Weithredoedd Prifysgolion i Daclo Cyflog Anghyfartal ac i Ehangu Mynediad

Ebrill 2014

Adroddiad ar brifysgolion unigol

Dywedodd Prifysgol Aberystwyth wrthym fod dau Gynghorydd Cymorth Hygyrchedd i Fyfyrwyr wedi'u penodi o ganlyniad i **un fenter yn sgil ehangu mynediad a chynyddu amrywiaeth o ran myfyrwyr.**

Maen nhw'n gweithio gyda Chydlynwyr Anabledd Adrannol ac yn darparu cyngor a gwybodaeth am wasanaethau i gefnogi anghenion penodol ymgeiswyr a myfyrwyr. Mae hyn yn cynnwys pobl sy'n gadael gofal, myfyrwyr anabl a phobl ag anawsterau dysgu. Mae'r cynghorwyr yn rhagweithiol wrth nodi anghenion myfyrwyr fel rhan o'r broses dderbyn.

Ar hyn o bryd mae Prifysgol Aberystwyth yn adolygu ac yn ymgynghori ar ddichonolrwydd man myfyrio aml-ffydd o fewn y brifysgol i gefnogi myfyrwyr crefyddol a rhyngwladol a meithrin perthynas dda rhwng credoau gwahanol.

Dywedodd Prifysgol Aberystwyth wrthym ei bod wedi adeiladu ar ei gwaith y llynedd i fynd i'r afael â'i nod cyflog cyfartal. Yn 2012 cafodd dyrchafiadau academaidd eu hadolygu fel rhan o'r cynllun gweithredu cyflog cyfartal. Yn flaenorol, roedden nhw'n seiliedig ar elfennau ymchwil, a oedd yn rhwystr i fenywod yr oedd eu gyrfaoedd yn aml yn ymwneud â dysgu a/neu arweinyddiaeth, ac o ganlyniad yn methu ymroddi amser ychwanegol i ymarferion ymchwil. Newidiodd y brifysgol ei meini prawf dyrchafu i gynnwys a chydabod ymchwil, addysgu ac arweinyddiaeth, ac mae'r brifysgol yn hyderus y bydd yn galluogi mynediad tecach at gyfleoedd dyrchafu yn sgil hynny.

Prifysgol Aberystwyth yw'r brifysgol gyntaf yng Nghymru i roi band cyflog proffesiynol ar waith a fydd yn eu tyb hwy yn sicrhau tryloywder a chyfiawnder o ran y system gyflog. Disgwylir i Archwiliad Cyflog Cyfartal y Brifysgol gael ei gynnal yn ddiweddarach eleni.

Er mwyn ehangu mynediad, dywedodd Prifysgol Bangor wrthym fod ganddi Strategaeth Ehangu Mynediad ar y cyd â Phrifysgol Aberystwyth a Chanolfan Ehangu Mynediad sy'n cydlynu gweithgareddau. Dywedodd fod ei gwaith i hyrwyddo ehangu mynediad a chynyddu amrywiaeth ymhlith y myfyrwyr yn seiliedig ar Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a Chynllun Strategol y Brifysgol. Mae'r brifysgol yn rhagweithiol wrth gefnogi myfyrwyr ag anghenion mynediad. Mae'r Gwasanaeth Anabledd yn darparu canllaw ar faterion

yn gysylltiedig ag anabledd i sicrhau bod myfyrwyr anabl yn cael eu cynnwys yn llawn o fewn y gymuned academiaidd a chymdeithasol.

Mae Canolfan Mynediad Bangor yn darparu asesiadau anghenion astudio i fyfyrwyr drwy nodi rhwystrau sy'n gysylltiedig ag anabledd ac yn argymhell strategaethau cymorth ac offer. Mae Canolfan Dyslecsia Miles yn darparu cymorth cyffredinol i fyfyrwyr sydd â dyslecsia a gwahaniaethau dysgu penodol eraill.

Mae gwasanaethau anabledd y brifysgol yn sicrhau bod anghenion myfyrwyr anabl presennol ac yn y dyfodol yn cael eu diwallu. Y nod yw nodi a dileu rhwystrau, mewnosod arfer effeithiol ac arfer cynhwysol. Dywed y brifysgol y bod hyn yn creu amgylchedd hyblyg a hygyrch, gan hybu cyfleoedd dysgu myfyrwyr. Mae cyfradd ddatgelu anabledd myfyrwyr ym Mangor yn aros yn uwch yn gyson na chyfartaledd Cymru.

Dywedodd Prifysgol Bangor wrthym y bod wedi adeiladu ar waith y flwyddyn flaenorol i fynd i'r afael â'i nod cyflog cyfartal dros y flwyddyn ddiwethaf. Mae'r brifysgol yn ymgymryd ag archwiliadau blynyddol o ran cyflog cyfartal, a gaiff eu hadrodd wrth Weithgor Cyflog Cyfartal a Grwpiau Gorchwyl Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ac Adnoddau Dynol. Mae'r Uwch Bwyllgor Taliadau hefyd yn cael data sy'n gysylltiedig â rhywedd ac mae ymrwymiad i weithredu polisi cyflog dechreuol newydd. Cafodd cynllun gweithredu ei lunio ac mae gwaith yn parhau ynghylch ehangu'r raddfa gyflog sengl i gynnwys rolau Proffesiynol ac i lunio polisïau ar lwfansau.

Dywedodd Prifysgol Caerdydd wrthym fod ei gwaith i ehangu mynediad a chynyddu amrywiaeth o ran myfyrwyr yn cynnwys adolygu trefniadau data monitro myfyrwyr. Gynt, ni chai crefydd neu gred a chyfeiriadedd rhywiol eu monitro. Penderfynodd y brifysgol y byddai'r data hwn yn ddefnyddiol i roi cymorth effeithiol i'r grwpiau hyn. Gellir darparu cymorth yn sgil nodi nifer a phynciau astudio myfyrwyr y gallai gael eu heffeithio arnynt pan fydd cyfnod Ramadan yn digwydd yn ystod arholiadau'r brifysgol.

Nododd yr adroddiad data monitro diwethaf y gallai fod cyfraddau dilyniant is i fyfyrwyr anabl, felly mae'r brifysgol yn nodi gweithredoedd i'w cefnogi nhw. Mae cyfraddau datgelu Prifysgol Caerdydd yn cynyddu'n flynyddol yn sgil ei hymrwymiad i gynyddu datgelu anabledd.

Er mwyn mynd i'r afael â'i nod cyflog cyfartal dywedodd Prifysgol Caerdydd wrthym ei bod wedi adeiladu ar waith y flwyddyn flaenorol a gafodd ei anelu i fynd i'r afael â'r gwahaniaethau o ran cynrychiolaeth rhyweddol ym maes yr uwch gyfraddau a phynciau nad ydynt yn draddodiadol. Cafodd y brifysgol gwobrau Athena Swan am hybu

cydraddoldeb o ran rhywedd ym maes pynciau STEM, (e.e. Mathemateg a Gwyddoniaeth). Drwy ddata dyrchafu gwnaeth y brifysgol fonitro effaith hyfforddiant a oedd wedi ei dargedu a mentora i ferched ar y staff. Mae hyn yn dangos cynnydd o ran ceisiadau a cheisiadau llwyddiannus gan ferched yn y tair blynedd ddiwethaf.

Gweithredodd y brifysgol gynllun peilot o fewn yr Ysgol Fusnes i gefnogi staff academiaidd ar lwybr gyrfa perthnasol, dychwelyd i'r gwaith yn dilyn cyfnod mamolaeth, tadolaeth ychwanegol neu absenoldeb mabwysiadu. Gallai staff sy'n ceisio am yr absenoldeb hwn ofyn am gyfnod o 'amser ymchwil gwarchoddedig' heb ddyletswyddau addysgu neu weinyddol, neu ostyngiad o ran un neu'r ddwy elfen hyn o'u swyddi. Mae'r cynllun hwn yn cefnogi dilyniant gyrfa academyddion sy'n ferched o fewn yr Ysgol Fusnes. Mae un academydd wedi cymryd ei habsenoldeb (a'i orffen) ac mae tri chais ychwanegol wedi'u cael ers i'r cynllun ddechrau.

Er mwyn ehangu mynediad a chynyddu amrywiaeth o ran myfyrwyr dywedodd Prifysgol Fetropolitan Caerdydd wrthym fod cyrsiau wedi'u sefydlu yn ardaloedd Cymunedau yn Gyntaf, i annog pobl o gymunedau difreintiedig i ymgysylltu ag addysg uwch. Bu ffoaduriaid yn sefyll arholiadau IELTS. Pe bai lefel 6 yn cael ei chyflawni yn y cymhwyster Saesneg academiaidd hwn, byddai ffoaduriaid yn cael mynediad rhad ac am ddim i addysg uwch.

Dros y flwyddyn ddiwethaf mae'r prosiect Clink wedi darparu sgiliau busnes trosglwyddadwy i garcharorion o'r lle bwyta Clink yng Ngharchar Caerdydd, gyda'r nod o wella eu sgiliau meddal mewn amgylchedd lletygarwch. Mae'r brifysgol wedi ymgymryd â chynllun peilot i fentora un carcharor a raddiodd o'r Clink, gan ganolbwyntio ar gefnogi ei addysg a'i ddewisiadau hyfforddiant.

Dros y flwyddyn ddiwethaf mae saith carcharor wedi mynychu'r cwrs Sgiliau Trosglwyddadwy. Mae nifer wedi'u rhestri ar gyfer eu rhyddhau cyn hir, gyda'r carcharor a oedd yn cael ei fentora wedi'i ryddhau eisoes. Mae'r carcharwr hwn wedi parhau mewn cyflogaeth, wedi sicrhau llety, wedi cofrestru ar gwrs Mynediad at Addysg Uwch gyda choleg Addysg Bellach lleol, ac nid yw wedi aildroseddu.

Er mwyn mynd i'r afael â'i nod cyflog cyfartal dywedodd Prifysgol Fetropolitan Caerdydd wrthym ei bod wedi adeiladu ar fentrau'r blynyddoedd blaenorol. Ymgymeryd ag ymarfer gwerthuso swyddi reolwyr Lefel 3 ac Athrawon ac yn sgil hynny cytunwyd ar strwythur cyflog newydd, cafodd cytundebau i athrawon eu hadolygu ac maen nhw'n cael eu hail-gyflwyno ar hyn o bryd.

Er mwyn ehangu mynediad a chynyddu amrywiaeth o ran myfyrwyr dywedodd Prifysgol Glyndŵr wrthym ei bod wedi dechrau Modiwl Dysgu ar gyfer Cyflogadwyedd fel rhan o gwrs FdA Addysg a Hyfforddiant Proffesiynol. Caiff y cwrs ei gyflenwi o fewn y gymuned, ac fe'i hanelir yn bennaf at bobl anabl, pobl ifanc sydd wedi bod mewn gofal, a grwpiau lleiafrifoedd ethnig mewn ardaloedd Cymunedau yn Gyntaf. Mae'r modiwl yn darparu 20 o gredydau prifysgol, a all gyfrif tuag at gyfleoedd dysgu addysg uwch a phellach.

Mae'r cwrs yn cael ei gyflenwi mewn adeiladau Cymunedau yn Gyntaf a phobl ddi-waith neu NEET sy'n ei fynychu yn bennaf. Cynlluniwyd y cyrsiau i gynyddu dyheadau ac annog cyfranogaeth o ran addysg uwch. Y nod yw gwella sgiliau, gan gynnwys sgiliau cyflwyno, gwaith tîm ac ysgrifennu CV. Mae'r cyrsiau hefyd yn cynnwys ymweliadau i'r brifysgol i gwrdd â myfyrwyr, edrych o gwmpas, trafod ffioedd ac opsiynau ariannol. Mae ymweliadau i ganolfannau diwydiannau lleol i siarad â chyflogeion cyfredol, trafod amodau gwaith, sut i wneud cais a beth mae cyflogwyr yn edrych amdano mewn cyflogeion posibl. Rhan allweddol y cwrs yw cyfweliad ffug i ddatblygu sgiliau angenrheidiol a rhoi cyfle gwell i fyfyrwyr gael cyflogaeth.

Cofrestrodd deuddeg o drigolion lleol ar y cwrs cyntaf gydag wyth ohonynt yn ei orffen. Aeth pedwar yn syth i fynychu cyrsiau pellach a gwnaeth dau gais i ymuno â'r brifysgol ym mis Medi. Mae'r cyrsiau i ehangu mynediad yn cael eu cynnig ar draws Gogledd Cymru.

Er mwyn mynd i'r afael â'i nod cyflog cyfartal dywedodd Prifysgol Glyndŵr wrthym ei bod wedi ymrwmo i gynnal Adolygiad Cyflog Cyfartal ym mis Ebrill 2014. Fodd bynnag, cytunodd y Pwyllgor Adnoddau Dynol i ohirio'r adolygiad nes i'r gweithgarwch o ran ail strwythuro'r Brifysgol ddod i ben.

Er mwyn ehangu mynediad a chynyddu amrywiaeth o ran myfyrwyr dywedodd Prifysgol Abertawe wrthym ei bod wedi ymgymryd ag amrywiaeth o brosiectau. Mae canllaw prifysgol 'Gay by Degree' Stonewall i fyfyrwyr posibl yn rhestr wirio deg pwynt sy'n darparu cyfraddiad ar ba mor gefnogol yw'r brifysgol i fyfyrwyr LGBT. Dros y deuddeng mis diwethaf mae'r brifysgol wedi dangos cynnydd wrth wella ei sgor o 6 allan o 10 i 8 allan o 10. Yn sgil hyn mae'r brifysgol yn un o dair brifysgol yng Nghymru sydd fwyaf cyfeillgar i bobl hoyw.

Yng nghyswllt cyflogaeth ymgysylltodd y brifysgol â mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall. Offer meincnodi ar gyfer cyflogwyr yw hwn i fesur eu hymdrechion i greu gweithleoedd cynhwysol i gyflogeion lesbiaidd, hoyw a deurywiol.

Fel cyflogwr dringodd y brifysgol 78 o safleoedd i fyny mynegai Stonewall y llynedd. Dywedodd y brifysgol wrthym fod hyn yn adlewyrchu ei gwaith ar yr agenda LGBT. Gwnaeth 94% o'r bobl a ymgeisiodd am waith yn y brifysgol yn 2013 ddatgelu eu cyfeiriadedd rhywiol, gan ddangos fod cyflogeion posibl yn ystyried y brifysgol yn gyflogwr cyfeillgar i bobl LGBT. Dywedodd y brifysgol wrthym ei bod o ganlyniad wedi gwneud cynnydd mewn perthynas â'r agenda LGBT o ran myfyrwyr a staff yn y brifysgol.

Er mwyn mynd i'r afael â'i Nod Cyflog Cyfartal dywedodd Prifysgol Abertawe wrthym ei bod wedi cymryd rhan yn y prosiect Menywod yn Ychwanegu Gwerth i'r Economi (WAVE). Prosiect partneriaeth Prifysgol De Cymru, Gweithdy'r Merched a Phrifysgol Caerdydd yw WAVE. Y nod yw deall ac 'ymyryd ar' y ffordd y mae anghydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau yn cael ei ymgorffori mewn cyflogaeth.

Er mwyn ehangu mynediad a chynyddu amrywiaeth o ran myfyrwyr dywedodd Prifysgol De Cymru wrthym mai un prosiect maen nhw'n arwain arno yw'r prosiect Athrofa Prifysgolion Blaenau'r Cymoedd (UHOVI). Nod hwn yw cynyddu cyfranogaeth gan bobl o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ym myd addysg uwch a phellach, yn arbennig y rheiny o gymunedau difreintiedig. Cafodd ei sefydlu i daclo'r gyfranogaeth isel ymhlith cymunedau blaenau'r cymoedd ym myd addysg uwch. Yn 2012/13 roedd 1663 o ddysgwyr newydd yn sgil y prosiect hwn, ac mae wedi cynyddu i 3305 yn y flwyddyn academaidd bresennol. Cefnogir y prosiect gan Lywodraeth Cymru, ac mae'r Brifysgol yn gweithio gyda cholegau addysg uwch, darparwyr hyfforddiant, awdurdodau lleol, busnesau, ysgolion a sefydliadau gwirfoddol i'w galluogi i lwyddo. Dylai Cymoedd De Cymru weld adfywiad yn sgil ei lwyddiant, gan hybu cynhwysiad cymdeithasol a gwella hunan werth, gan helpu gwella cyfleoedd am swyddi ac ansawdd bywyd y rhai sy'n byw ac yn gweithio yno. Enillodd y prosiect wobwr yng Ngwobrau Prifysgol y Guardian yn 2013 am ei ymrwymiad i ehangu cyfranogaeth.

Er mwyn mynd i'r afael â'i nod cyflog cyfartal dywedodd Prifysgol De Cymru wrthym ei bod gan mwyaf wedi adeiladu ar waith blaenorol i ddatblygu hyfforddiant ac ymwybyddiaeth. Canfu'r Archwiliad Cyflog Cyfartal nad oes bwloch cyflog sylweddol gan y brifysgol, ond cydnabu fod materion o fewn y gweithlu ynghylch gwahanu galwedigaethol a

goramser. Mae'r brifysgol wedi cymryd camau i sicrhau bod cyfleoedd goramser yn cael eu cynnig yn deg i'r holl staff.

Mae gwaith newydd i fynd i'r afael â nod cyflog y brifysgol yn gysylltiedig â'r llwybr i'r staff i gyflawni Cadeiriau Athrawon a Darllenyddiaeth. Cafodd hwn ei ailwampio i ddarparu llwybrau gyfaol clir ym maes ymchwil a datblygiad, addysgu a dysgu ac arloesi ac ymgysylltu. Y nod yw cynorthwyo mwy o fenywod i gyrraedd y lefel uchaf. Ers i'r newidiadau cael eu cyflwyno'r llynedd, cafodd 4 athro benywaidd ac 8 Darllenwraig eu gwobrwyo â theitlau.

Dywedodd Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant wrthym fod cryn dipyn o newid wedi digwydd yn y brifysgol yn sgil cyfuniadau â phrifysgolion a cholegau eraill rhwng 2010 a 2013. Mae'r Bloc Addysgu a Dysgu newydd yn y Campws yng Nghaerfyrddin wedi gwella hygyrchedd, a chafodd Cymhorthion Hygyrchedd eu cyflwyno yng nghampws Mount Pleasant i gefnogi myfyrwyr anabl.

Er mwyn mynd i'r afael â'i nod cyflog cyfartal dywedodd Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant wrthym ei bod wedi gweithio yn agos gydag undebau llafur, a'i bod wedi ymgymryd â Dadansoddiad Rôl Addysg Uwch (HERA) ar draws amryw o deuluoedd swyddi. Bu hyn yn rhan o ymarfer cydgordio ehangach ar bob agwedd o gontractau cyflogaeth. Roedd y brifysgol yn gallu adrodd nad oedd y cyfuniadau wedi effeithio'n andwyol ar y cydbwysedd rhwng y rhywiau o ran y strwythur rheoli.