



Older People's Commissioner for Wales  
Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru

---

# Cynllun Cydraddoldeb Strategol

---

Adroddiad Blynyddol 2013/14

Llais ac eiriolwr annibynnol  
ar gyfer pobl hŷn

# Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru

Mae Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru yn llais ac yn eiriolwr annibynnol ar gyfer pobl hŷn ledled Cymru. Mae'r Comisiynydd a'i thîm yn gweithio i sicrhau bod gan bobl hŷn lais sy'n cael ei glywed, eu bod yn cael dewis a bod ganddynt reolaeth, nad ydynt yn teimlo'n unig nac yn dioddef gwahaniaethu a'u bod yn derbyn y cymorth a'r gwasanaethau sydd eu hangen arnynt.

Mae'r Comisiynydd a'i thîm yn gweithio i sicrhau bod Cymru'n lle da i heneiddio ynddo, nid i rai pobl yn unig ond i bawb.

## Sut i gysylltu â'r Comisiynydd:

Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru  
Adeiladau Cambrian  
Sgwâr Mount Stuart  
Caerdydd  
CF10 5FL

Ffôn: 08442 640 670

E-bost: [gofyn@olderpeoplewales.com](mailto:gofyn@olderpeoplewales.com)

Gwefan: [www.olderpeoplewales.com](http://www.olderpeoplewales.com)

Trydar: [@comisiwnphcymru](https://twitter.com/comisiwnphcymru)

## Fformatau Hygyrch

Of hoffech dderbyn y cyhoeddiad hwn mewn fformat arall ac/neu iaith arall, cysylltwch â ni. Mae pob un o'n cyhoeddiadau hefyd ar gael i'w lawrlwytho a'u harchebu mewn nifer o fformatau gwahanol oddi ar ein gwefan.

# Cynnwys

<b>Cyflwyniad</b>	<b>04</b>
<b>Crynodeb o anghenion a strwythur yr adroddiad</b>	<b>05</b>
<b>Swyddogaeth Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru</b>	<b>06</b>
<b>Dyletswydd Gydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a busnes craidd y Comisiynydd</b>	<b>09</b>
<b>Amcanion Cydraddoldeb y Comisiynydd</b>	<b>17</b>
<b>Cynnydd yn ystod 2013-14</b>	<b>20</b>
<b>Atodiad A: Proffiliau'r gweithlu ar 31/03/14</b>	<b>28</b>
<b>Atodiad B: Amcanion Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2014-16</b>	<b>39</b>
<b>Atodiad C: Egwyddorion y CU ar gyfer Unigolion Hŷn</b>	<b>49</b>

# 1. Cyflwyniad

Fel Comisiynydd, rydw i'n llais ac yn eiriolwr annibynnol ar gyfer pobl hŷn sy'n 60 oed ac yn hŷn, fel y'i diffinnir yn Neddf Comisiynydd Pobl Hŷn (Cymru) 2006. Mae fy swyddogaeth wedi'i hategu gan Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Pobl Hŷn ac mae hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol yn ddealledig yn fy swyddogaeth statudol.

Mae'r adroddiad hwn yn manylu ar y cam gweithredu a gymerais yn 2013/14 i gydymffurfio â'r dyletswyddau cydraddoldeb statudol a nodir yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011. Mae'n amlinellu sut rydw i a'm tîm - fel yr ydym yn cyflawni ein gwaith - yn ymgysylltu, deall a chynnwys pobl hŷn yn eu holl amrywiaeth.

Pan ddechreuais fy swydd ym mis Mehefin 2012, penderfynais adnewyddu'r amcanion a osodwyd gan fy rhagflaenydd. Gan hynny, rydw i'n awr yn adrodd ar y cynnydd sydd wedi cael ei wneud yn erbyn yr Amcanion Cydraddoldeb Strategol a amlinellwyd yn fy Nghynllun Cydraddoldeb Strategol sydd wedi'i adnewyddu ac sy'n parhau i gynnwys y cyfnod hyd at 2016. Mae fy nyheadau, fel Comisiynydd, yn mynd y tu hwnt i hyrwyddo ac ymarfer cydymffurfio â deddfwriaeth yn unig; mae tegwch, parch, cydraddoldeb, urddas ac ymreolaeth wrth galon fy ngwaith a'm gweithle.

Nid grŵp homogenaidd yw pobl hŷn. Maen nhw'n cynrychioli amrywiaeth lawn Cymru - mae'r amrywiaeth hwn yn ein gwneud y genedl yr ydym a dylid dathlu hyn. Rydw i'n falch i fod yn Gomisiynydd nid yn unig i bobl hŷn, ond ar gyfer yr HOLL bobl hŷn. Mae ganddyn nhw i gyd hawl gyfartal i ddilyn bywydau gyda gwerth, ystyr a phwrpas a chael dewis a rheolaeth dros eu bywydau.



Sarah Rochira  
**Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru**

## 2. Crynodeb o anghenion a strwythur yr adroddiad

Mae'r Comisiynydd yn awdurdod rhestredig o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 ac mae'n rhaid iddo gadw at y ddyletswydd gyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb a osodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

Roedd anghenion adrodd eraill yn cynnwys cyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol erbyn Ebrill 2012, yn ymgorffori amcanion penodol a chyhoeddi adroddiad cynnydd yn flynyddol. Rhaid i'r trydydd adroddiad blynyddol hwn gael ei gyhoeddi ddim hwyrach na 31 Mawrth 2015.

Mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio ar y dyletswyddau penodol ar gyfer Cymru ac Amcanion Cydraddoldeb Strategol y Comisiynydd:

- Mae Adran 3 yn esbonio swyddogaeth y Comisiynydd
- Mae Adran 4 yn amlinellu perthnasedd Dyletswydd Gyffredinol y Sector Cyhoeddus i fusnes craidd y Comisiynydd
- Mae Adran 5 yn amlinellu Amcanion Cydraddoldeb y Comisiynydd sydd wedi'u hadnewyddu
- Mae Adran 6 yn amlinellu'r cynnydd yn erbyn Amcanion Cydraddoldeb Strategol sy'n ymgorffori'r dyletswyddau cyffredinol
- Atodiad A – Proffiliau'r Gweithlu ar 31 Mawrth 2014
- Atodiad B – Amcanion Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2014-16
- Atodiad C - Egwyddorion y CU ar gyfer Pobl Hŷn

Gellir cael copïau o Gynllun Cydraddoldeb Strategol y Comisiynydd ac adroddiadau blynyddol blaenorol ar [wefan y Comisiynydd](#).

# 3. Swyddogaeth Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru

Mae'r Comisiynydd yn Gorfforaeth Undyn a grëwyd o dan Ddeddf Comisiynydd Pobl Hŷn (Cymru) 2006, endid cyfreithiol annibynnol yn ei hanfod ei hun ac yn awdurdod rhestredig ar gyfer diben Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

Mae Deddf Comisiynydd Pobl Hŷn (Cymru) 2006 yn amlinellu nifer o ddyletswyddau statudol ar gyfer y Comisiynydd.

## 1. Hyrwyddo ymwybyddiaeth o fuddiannau pobl hŷn yng Nghymru a'r angen i ddiogelu'r buddiannau hynny.

Mae'r Comisiynydd yn defnyddio'i statws er mwyn helpu i osod yr agenda ymysg penderfynwyr ar bob lefel ynglŷn â materion sy'n effeithio ar bobl hŷn ac mae'n hyrwyddo trafodaeth gyhoeddus drwy'r cyfryngau.

Swyddogaeth allweddol ar gyfer y Comisiynydd yw bod yn eiriolwr pwerus ar gyfer pobl hŷn, yn arwain ac yn ymyrryd mewn amrediad cynyddol o ddadleuon a gwneud penderfyniadau drwy Gymru.

## 2. Hyrwyddo darparu cyfleoedd ar gyfer, a dileu gwahaniaethu yn erbyn, pobl hŷn yng Nghymru.

Mae'r Comisiynydd yn argymhell newidiadau i'r gyfraith, canllawiau ac ymarfer er mwyn ymdrin â chydaddoldeb. Mae hi'n cyflwyno delweddau realistig a chadarnhaol o bobl hŷn, gan gydnabod pobl hŷn yn eu holl amrywiaeth.

Mae pobl hŷn yn unigolion, ond tra gallan nhw rannu rhai pryderon cyffredin, mae eu statws fel unigolion yn parhau'r un mor fawr. Ni ddylai fod un safbwynt ynghylch pobl hŷn ac mae'r Comisiynydd yn anelu at adlewyrchu hyn yn ei gwaith.

Mae'r Comisiynydd yn hyrwyddo'r ddealltwriaeth o natur gwahaniaethu yn erbyn pobl hŷn yn ei ffurfiau amlycaf a mwy cuddiedig - ond yr un mor niweidiol - ac mae'n gweld ymdrin â gwahaniaethu yn effeithiol yn allweddol i wneud cynnydd drwy'r holl feysydd polisi, nid iechyd a gofal cymdeithasol yn unig.

### 3. Annog ymarfer gorau wrth ymdrin â phobl hŷn yng Nghymru.

Mae'r Comisiynydd yn anelu at gyflawni hyn drwy amrywiaeth o ddulliau, yn cynnwys casglu pobl a thystiolaeth ynghyd a - lle bo angen - gwneud ymchwil, er mwyn dangos ymarfer effeithiol.

Yn bwysicach, mae hi'n pwysu am wneud gwasanaethau ardderchog ar gael yn eang a chyson ar gyfer pobl hŷn. Mae hi'n annog newid i ymarferion sefydledig lle dangoswyd bod dulliau amgen yn gweithio'n well. Mae hi'n annog darparwyr gwasanaethau i wynebu'r her o newid fel bod anghenion pobl hŷn yn gallu cael eu cwrdd yn well, e.e. rhoi cefnogaeth gynnar i bobl hŷn er mwyn atal mwy o ddibyniaeth yn hwyrach.

### 4. Cadw golwg ar ddigonolrwydd ac effeithiolrwydd y gyfraith sy'n effeithio ar fuddiannau pobl hŷn yng Nghymru.

Mae'r Comisiynydd yn adeiladu'r achos dros newid ac yn cyflwyno'r achos hwn i Lywodraeth Cymru a'r Cynulliad Cenedlaethol. Mae hi'n sefydlu beth yw'r materion a'r cyfleoedd drwy ddod ag arbenigedd cyfreithiol arweiniol ac arbenigedd arall a phrofiad a barn pobl hŷn ynghyd.

Mae'r gyfraith yn rhan hanfodol o rymuso a gwarchod pobl hŷn ac unioni camweddau, ac eto mae'n aml yn gymhleth, yn ddryslyd ac yn anodd cael mynediad ati ac mae angen ei diwygio. Mae'r Comisiynydd eisoes wedi chwarae swyddogaeth gref mewn argymell newidiadau a fydd o fudd i bobl hŷn ac eraill.

Amlinellir isod enghreifftiau o'r mathau o weithgaredd a wnaed, neu a all gael ei wneud, gan y Comisiynydd:

- Darparu arweinyddiaeth ar y materion sydd o bwys i bobl hŷn
- Codi proffil pobl hŷn o fewn Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru
- Cyflwyno achos i Lywodraeth Cymru
- Adolygu sut y mae sefydliadau datganoledig yn cyflawni ei swyddogaethau
- Cyhoeddi canllawiau a safonau
- Cynorthwyo unigolion i gwyno neu gyflwyno achosion
- Comisiynu ymchwil neu gynorthwyo eraill i wneud hynny
- Cynnal, comisiynu neu gynorthwyo eraill gyda gweithgareddau addysgol
- Ymgymryd ag archwiliadau (ymchwiliadau)
- Cyhoeddi canllawiau anstatudol
- Eirioli dros newidiadau mewn deddfwriaeth, canllawiau ac ymarfer
- Siarad yn gyhoeddus ynglŷn â methiannau yn y gwasanaethau
- Hyrwyddo ymarfer da

Mae'n bwysig nodi nad yw'r Comisiynydd yn darparu gwasanaethau rheng flaen heblaw cyngor a chefnogaeth uniongyrchol sy'n cael eu darparu i bobl hŷn drwy ein gwaith achos a'r gwaith sy'n cael ei wneud gan y tîm Cyfathrebu ac Ymgysylltu wrth gyflwyno digwyddiadau a chynhyrchu cyhoeddiadau. Mae mwyafrif o fusnes y Comisiynydd yn ymwneud â gweithio gydag eraill er mwyn achosi newidiadau mewn polisïau ac ymarferion.

Mae gwaith Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru ar hyn o bryd ac yn y dyfodol yn cael ei barhau yn ei 'Fframwaith ar gyfer Gweithredu 2013-17'.

Mae gwaith ar gydraddoldeb yn ystod y cyfnod adrodd yn cael ei gynnwys mewn mwy o fanylder yn 'Sbarduno newid ar gyfer pobl hŷn: Adroddiad Effaith a Chwmpas 2013-14'.



# 4. Dyletswydd Gydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a busnes craidd y Comisiynydd

## 4.1. Dyletswydd Gydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

1. Dileu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth ac ymddygiad arall anghyfreithlon sy'n cael ei wahardd gan y Ddeddf Cydraddoldeb.
2. Hybu cydraddoldeb cyfle rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig perthnasol a'r rhai hynny sydd heb nodweddion o'r fath.
3. Meithrin perthnasau da rhwng pobl sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig a'r rhai hynny sydd heb nodweddion o'r fath.

Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn cynnwys y nodweddion gwarchodedig canlynol:

- Oed
- Rhyw
- Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Crefydd neu gred – yn cynnwys diffyg cre
- Mae'n berthnasol i briodas a phartneriaeth sifil, ond mewn perthynas â'r gofyn i roi sylw dyledus i'r angen i ddileu gwahaniaethu yn unig.

Ar gyfer dibenion Deddf Cydraddoldeb, nid yw iaith (yn cynnwys yr iaith Gymraeg) yn nodwedd warchodedig. Fodd bynnag, mae'r Comisiynydd yn ystyried angen ieithyddol yn gyfartal â nodweddion eraill. Mae'r Comisiynydd yn cael ei chynnwys yn Neddf yr Iaith Gymraeg ac mae ganddi [Gynllun Iaith Gymraeg](#). Drwy'i gwaith, mae'r Comisiynydd yn ystyried effaith tlodi a natur wledig ar fynediad cyfartal at wasanaethau yn ogystal.

## 4.2. Busnes Craidd

Mae gan y Comisiynydd amrediad o gyfrifoldebau craidd fel sefydliad sector cyhoeddus sydd wedi cael eu teilwra yn unol â'i faint a natur ei fusnes. Mae'r swyddogaethau hyn yn cynnwys:

- Hyrwyddo buddiannau pobl hŷn, yn cynnwys herio gwahaniaethu, annog ymarfer gorau a diwygio'r gyfraith.
- Hysbysu'r swyddogaeth i bobl hŷn drwy Gymru.
- Recriwtio, ymgysylltu, hyfforddi a rheoli staff a gwirfoddolwyr.
- Caffael gwasanaethau yn cynnwys tendro am nwyddau a gwasanaethau fel ymchwil.
- Gwobrwyo, cydnabod a thalu staff.
- Darparu cymorth i bobl hŷn sydd eisiau cwyno neu gyflwyno achosion i gyff cyhoeddus neu i ddarparwyr gwasanaethau eraill.

## 4.3. Gwaith Achos

Mae'r Comisiynydd yn darparu cefnogaeth uniongyrchol ar gyfer unigolion drwy'i gwaith achos. Yn 2013/14, cysylltodd oddeutu 800 o bobl â'r Comisiynydd drwy'r gwasanaeth hwn. Gwnaed hyn drwy e-bost, llythyr, ffôn neu – yn achlysurol - gyswllt wyneb yn wyneb (fel arfer o ganlyniad i addasiad rhesymol yn cael ei wneud er mwyn cwrdd ag anghenion yr unigolyn).

Mae'r holl ymholiadau gan unigolion i'r Comisiynydd yn cael eu rheoli drwy System Reoli Busnes (SRB) gan weinyddwr, sydd wedyn yn cyfeirio'r galwr ar y Swyddog Achos mwyaf priodol. Mae oedran y galwr a/neu'r unigolyn hŷn y mae'r alwad yn cyfeirio ato/ati yn cael ei gofnodi ar ein system SRB fel y mae rhyw a dewis iaith y galwr fel y gallwn ysgrifennu ac ymgysylltu yn iaith ddewis yr unigolyn.

Yn flaenorol, rhoddwyd ystyriaeth ofalus a ddylai bod chwilio ffurfiol ac awtomatig am wybodaeth o nodweddion gwarchoddedig ychwanegol y galwyr a/neu'r rhai hynny sy'n cynrychioli pwnc y galwadau. Tra ein bod yn dymuno canfod cwmpas ein gwasanaeth, mae'n eglur bod mwyafrif y galwyr yn cysylltu â'r Comisiynydd ar adeg o argyfwng dwys yn eu bywydau. Gall rhai o'r galwyr fod yn poeni, yn ofidus neu'n canolbwyntio gymaint ar sylwedd eu problem, fel y gallai unrhyw fath o fonitro a holi gorfodol sy'n ychwanegol at y cwestiynau sy'n angenrheidiol i benderfynu ar y mater greu rhwystr rhwng a galwr a'r gweithiwr achos.

Rhwng popeth, penderfynwyd cyfyngu ein monitro awtomatig o amrywiaeth galwyr i ryw ac iaith. Fodd bynnag, wrth gynghori unigolyn, os yw ymholiad y galwr yn gysylltiedig yn sylweddol â nodwedd warchoddedig, byddai hyn yn cael ei gofnodi ar y system SRB yn ogystal. Er enghraifft, os yw'r alwad yn gysylltiedig ag anawsterau i gael bathodyn glas, byddai hyn yn cael ei gofnodi fel anabled.

Y pum mater mwyaf cyffredin y cawsom ein cysylltu ynglŷn â nhw yn 2013/14 oedd Gofal Preswyl (16%), Gofal Iechyd (14%), Gwasanaethau Cymunedol (5%), Materion Ariannol (5%) a Thai (5%). Mewn llawer o achosion, roedd y tîm yn gallu cyfeirio pobl hŷn at asiantaethau eraill a oedd mewn gwell sefyllfa i'w darparu â chymorth a chefnogaeth, gan sicrhau nad oedd y Comisiynydd yn dyblygu gwaith eraill. Roedd hyn yn galluogi'r Comisiynydd i gynyddu'r gefnogaeth a ddarperir i unigolion sydd mewn sefyllfaoedd bregus iawn. Mae enghreifftiau o achosion cymhleth o'r fath a ymdriniwyd â nhw yn 2013/14 yn cynnwys:

- Cynnal Adolygiad Adran 5 i drefniadau chwythu'r chwiban mewn Awdurdod Lleol, yn dilyn pryderon a godwyd gyda'r Comisiynydd mewn perthynas â gofal a cham-drin honedig unigolyn hŷn.
- Cynnal Adolygiad Adran 3 i gau cartref gofal yn dilyn pryderon sylweddol ynghylch ansawdd gofal y preswylwyr.
- Darparu Cymorth Adran 8 drwy gynrychioli perthnasau unigolyn hŷn yn Llys y Crwner.

## 4.4. Diogelu a Chraffu

### 4.4.1. Adolygiad Ad-drefnu Byrddau Iechyd

Yn Chwefror 2013, cyhoeddodd y Comisiynydd ganllawiau ffurfiol, o dan Adran 12 Deddf Comisiynydd Pobl Hŷn (Cymru) 2006, ar gyfer yr holl Fyrddau Iechyd yng Nghymru, a oedd yn amlinellu'r safonau yn erbyn yr hyn y byddai'n mesur eu camau gweithredu wrth ymgysylltu ac ymgynghori â phobl hŷn.

Yn dilyn hyn, gofynnwyd am dystiolaeth bellach gan yr holl Fyrddau Iechyd, o dan Adran 3 Deddf Comisiynydd Pobl Hŷn (Cymru) 2006, er mwyn ei sicrhau bod buddiannau pobl hŷn yng Nghymru wedi'u diogelu a'u gwarchod yn ddigonol wrth i gynigion ar gyfer ad-drefnu gael eu datblygu. Gofynnodd y Comisiynydd am dystiolaeth ar y canlynol:

- I ba raddau mae Byrddau Iechyd Lleol yn cynnwys pobl hŷn mewn trafodaethau ynghylch penderfyniadau a oedd yn cael eu gwneud ac yn ystyried eu safbwyntiau'n ddifrifol.

- A ydyn nhw'n ystyried yr effaith o newidiadau arfaethedig ar bobl hŷn yn ddigonol, yn sicrhau bod darpariaeth amgen yn briodol ac effeithiol ac yn cael ei defnyddio gan bobl hŷn sy'n cael eu heffeithio gan y newidiadau.
- A ydyn nhw'n sicrhau na fydd pobl hŷn yn cael eu heffeithio'n anghymesur gan y newidiadau.

Cyflwynodd yr holl Fyrddau lechyd dystiolaeth yn manylu ar y camau gweithredu a gymerwyd i ymgysylltu â phobl hŷn. Adolygodd y Comisiynydd y dystiolaeth a darparodd ei hasesiad i bob Bwrdd lechyd a gofynnodd iddyn nhw rannu a thrafod yr adborth hwn mewn sesiwn cyhoeddus o'r Bwrdd lechyd. Bwriadwyd hyn i gefnogi a chryfhau eu hymgysylltiad a'u hymgyngoriad wrth iddyn nhw symud ymlaen gyda newidiadau sylweddol yn y ffordd y darperir eu gwasanaethau.

Mae'r Comisiynydd wedi gofyn i nifer o Fyrddau lechyd ei darparu gyda gwybodaeth bellach ac mae wedi egluro ei disgwyliad y bydd Byrddau lechyd yn parhau i gryfhau eu hymgysylltiad parhaus gyda phobl hŷn, gan ystyried ei Chanllawiau.

Yn dilyn derbyn y wybodaeth bellach, bydd y Comisiynydd yn ogystal yn cwrdd â Phrif Weithredwr y GIG yng Nghymru, er mwyn sicrhau y bydd gweithredu yn y meysydd sydd angen eu cryfhau.

Gellir cael manylion pellach ar [wefan y Comisiynydd](#).

#### **4.4.2. Rhagfarn ar Sail Oedran a Gwahaniaethu**

Er mwyn helpu gweithwyr proffesiynol i ddeall natur ac effaith rhagfarn ar sail oedran yn well, a sut y mae'n arwain at wahaniaethu, mae tîm y Comisiynydd wedi gweithio gyda Byrddau lechyd Lleol, Awdurdodau Lleol, Cartrefi Gofal, yr Heddlu a Llywodraeth Cymru i gynnal cyfres o seminarau hyfforddi a oedd yn cynnwys gweithgareddau ymarferol ac amrediad o adnoddau ysgrifenedig manwl er mwyn cefnogi datblygu ymarfer gwell ymhellach.

Roedd y seminarau hyfforddi yn archwilio heneiddio a'i effaith ar unigolion, teuluoedd a chymunedau yng Nghymru, yn ogystal â sut mae agweddau negyddol tuag at heneiddio yn gallu effeithio ar gyflawni gwasanaeth da. Yn ogystal, roedd yr hyfforddiant yn caniatáu cynrychiolwyr i feddwl, yn ymarferol, ynglŷn â sut i ddatblygu gwasanaethau cyhoeddus cyfeillgar i oed a chymunedau cyfeillgar i oed, yn seiliedig ar Fframwaith Sefydliad lechyd y Byd, a fydd yn cwrdd ag anghenion poblogaeth sy'n heneiddio.

Mae 147 o weithwyr proffesiynol wedi cwblhau'r hyfforddiant hyd yma a bydd seminarau hyfforddi pellach ar gael i grŵp ehangach o gyfranogwyr yn

ystod 2014. Yn ychwanegol, darparwyd hyfforddiant a phhecynnau adnoddau 'hyfforddi'r hyfforddwr' i bobl broffesiynol drwy'r cyrff cyhoeddus er mwyn eu galluogi i gyflwyno'r hyfforddiant hwn ar ran y Comisiynydd.

Yn ystod y flwyddyn sy'n dod, bydd y Comisiynydd yn seilio'i gwaith ymhellach o gwmpas helpu gwasanaethau cyhoeddus i ddeall natur ac effaith rhagfarn ar sail oedran yn well, er mwyn sicrhau, fel y mae gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru yn cael eu hailgynllunio a ffyrdd newydd o gyflawni gofal a chefnogaeth yn cael eu datblygu, bod rhagfarn ar sail oedran a gwahaniaethu yn cael eu herio yn barhaus.

Gellir cael manylion pellach ar [wefan y Comisiynydd](#).

#### **4.4.3. Dull Seiliedig ar Hawliau: Datganiad o Hawliau Pobl Hŷn**

Mae Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru wedi datgan yn gyhoeddus llawer gwaith bod, yn llawer rhy aml, pobl hŷn yng Nghymru yn wynebu gwahaniaethu annerbyniol ac maen nhw'n brwydro i gael cydnabod a chynnal eu hawliau sylfaenol.

Gan hynny, roedd y Comisiynydd yn falch bod cefnogaeth drawsbleidiol iddi hi i alw am wella hawliau pobl hŷn a bod Llywodraeth Cymru wedi gofyn iddi hi gadeirio Grŵp Cynghori Annibynnol er mwyn ystyried ac archwilio rhagoriaethau Datganiad o Hawliau Pobl Hŷn yng Nghymru, a fyddai'r cyntaf o'r fath yn y DU.

Darganfu'r Grŵp Cynghori y byddai Datganiad yn darparu fframwaith a safon eglur a ellid eu deall a'u defnyddio gan bobl hŷn er mwyn sicrhau bod eu hawliau yn cael eu cynnal wrth iddyn nhw dderbyn y gefnogaeth a'r gwasanaethau y maen nhw eu hangen i fyw bywydau bodlon ac annibynnol. Wedi'i ddrafftio'n gywir, byddai Datganiad yn fwy hygyrch na'r ddeddfwriaeth hawliau dynol sy'n bodoli.

Yn dilyn hyn, gweithiodd y Grŵp Cynghori gyda phobl hŷn er mwyn datblygu Datganiad drafft, a oedd yn seiliedig ar y materion yr oedd pobl hŷn wedi'u nodi fel y rhai pwysicaf iddyn nhw, yn ogystal ag Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Pobl Hŷn. Mae'r Datganiad yn amlinellu'n eglur ei gysylltiadau â Deddf Hawliau Dynol 1998 a'r Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol.

Yn Rhagfyr 2013, lansiodd Llywodraeth Cymru ymgynghoriad cyhoeddus ar y Datganiad, gan ailddatgan ei hymrwymiad i hyrwyddo buddiannau pobl hŷn yng Nghymru ac ymroddiad i gydraddoldeb a hawliau dynol. Yna, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru Ddatganiad o Hawliau Pobl Hŷn yng Nghymru yng Ngorffennaf 2014.

Yn ystod y flwyddyn nesaf, bydd y Comisiynydd yn gweithio ac yn darparu cefnogaeth ymarferol gyda Llywodraeth Cymru a chyrrff cyhoeddus er mwyn datblygu dull seiliedig ar hawliau er mwyn darparu gwasanaethau cyhoeddus sy'n cynnal hawliau unigolion ac yn cefnogi cyflawni gwasanaethau cyhoeddus gwell fel ei gilydd.

Gellir cael manylion pellach ar [wefan y Comisiynydd](#).

## 4.5. Cyfathrebu ac Ymgysylltu

Mae'r Comisiynydd yn parhau i ganolbwyntio ar ymgysylltu ag amrywiaeth eang o bobl hŷn ac mae gwaith y tîm Cyfathrebu ac Ymgysylltu wedi bod o bwysigrwydd hanfodol mewn:

**4.5.1.** Parhau i gyfarfod a siarad gyda phobl hŷn mewn cymunedau ledled Cymru drwy 'Sioe Deithiol Ymgysylltu' y Comisiynydd lle mae'r Comisiynydd a'r staff yn cwrdd â phobl hŷn ac eraill sy'n gweithio gyda nhw a throstyn nhw.

Eleni, roedd Sioe Deithiol Ymgysylltu'r Comisiynydd yn canolbwyntio mwy hyd yn oed ar ymestyn at amrywiaeth lawn o bobl hŷn yng Nghymru. Mae Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb y Sioe Deithiol Ymgysylltu yn darparu dadansoddiad llawn o'r grwpiau amrywiol (yn cynnwys y rhai hynny gyda nodweddion gwarchoddedig) y mae'r Comisiynydd a'i thîm wedi cyfarfod â nhw. Dyma'r flwyddyn gyntaf i'r lefel hon o ddadansoddiad ystadegol gael ei gwneud a bydd yn galluogi gwneud cymhariaeth fwy uniongyrchol y flwyddyn nesaf.

Yn ogystal, derbyniodd y Comisiynydd Wobr Rhagoriaeth Diverse Cymru mewn Cydraddoldeb yn y Sector Cyhoeddus 2013.

**4.5.2.** Sicrhau bod gwaith y Comisiynydd yn cynnwys y rhai hynny na chlywir eu llais yn aml oherwydd eu bod wedi'u heithrio'n gymdeithasol. Byddai hyn yn cynnwys preswylwyr cartrefi gofal, pobl sy'n ddibynnol ar ofal cymdeithasol yn y cartref, pobl sy'n gleifion mewnol yn yr ysbyty, a phobl gyda nodweddion gwarchoddedig.

**4.5.3.** Cynhyrchu cylchlythyr chwarterol a fydd ar gael i randdeiliaid yn electronig ac fel copi caled fel ei gilydd ynghyd â fersiynau hygyrch.

**4.5.4.** Cynnal gwefan sy'n dilyn canllawiau hygyrchedd (cydymffurfiaeth AAA). Rydym wedi adnewyddu ein gwefan fel ei bod yn haws gwe-lywio a chael mynediad at wybodaeth. Mae'r wefan ddiweddaraf yn awr yn cynnwys cronfeydd gwybodaeth ar gydraddoldeb, hawliau dynol ac amddiffyn oedolion, a gellir eu defnyddio gan bobl hŷn a gweithwyr proffesiynol fel ei gilydd.



**4.5.5.** Cynhyrchu cyhoeddiadau sydd mewn ieithoedd a fformatau priodol ac sy'n dilyn safonau ieithyddol clir.

**4.5.6.** Sicrhau bod staff yn ymwybodol o ddull y Comisiynydd at gyfathrebu yn cynnwys hyfforddiant ar ganllawiau arddull a materion hygrychedd.

## **4.6. Lles a Grymuso**

Mae Tîm Lles a Grymuso'r Comisiynydd yn dylanwadu ar bolisi a gwneud penderfyniadau ar y lefel uchaf yng Nghymru. Maen nhw'n cynrychioli ac yn hyrwyddo buddiannau bobl hŷn i gyrff cyhoeddus a darparwyr gwasanaethau, yn cynnwys Awdurdodau Lleol, Byrddau Iechyd a Llywodraeth Cymru.

Mae Tîm Lles a Grymuso yn cael gwybod am ddatblygiadau nid mewn perthynas ag oedran yn unig, ond yn ogystal ynghylch materion sy'n ymwneud â nodweddion gwarchoddedig eraill. Yn 2013/14, roedden nhw'n gysylltiedig â darparu gwybodaeth ar gyfer gwaith mewn perthynas â:

- Comisiwn ar ddatganoli: Ymateb ar y cyd gan Gomisiynydd Plant Cymru a Chomisiynydd Pobl Hŷn Cymru
- Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb o Gynllun Datblygu Gwledig Cymru 2014-2020
- Papur Gwyn Rhentu Cartrefi
- Pwyllgor Iechyd a Gofal Cymdeithasol Cynulliad Cenedlaethol Cymru - Gwaith Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru
- Llywodraeth Cymru - Mynd i'r Afael â Throseddau a Digwyddiadau Casineb: Fframwaith Gweithredu
- Fframwaith ar gyfer cyflawni iechyd a gofal cymdeithasol integredig
- Cynllun y Bathodyn Glas yng Nghymru: Newidiadau i feini prawf cymhwysedd
- Ymgynghoriad ar y Bil Tai (Cymru)
- Ymholiad Cynulliad Cenedlaethol Cymru i Lyfrgelloedd Cyhoeddus yng Nghymru
- Bil Cynllunio drafft (Cymru) a Chynllunio Cadarnhaol: cynigion i ddiwygio'r system gynllunio yng Nghymru
- Gweithdrefnau cwynion a chynrychioliadau'r gwasanaethau cymdeithasol

- Ymgynghoriad ar ‘Adolygu’r fframwaith cenedlaethol ar gyfer Gofal Iechyd Parhaus y GIG (GIP)’
- Adolygu Uchafswm Taliadau Wythnosol ar gyfer Gwasanaethau Cymdeithasol Dibreswyl
- Adolygiad Llywodraeth Cymru ar Gefnogaeth Treth y Cyngor

Wrth hyrwyddo buddiannau pobl hŷn gyda nodweddion gwarchoddedig, mae’r Tîm Lles a Grymuso yn gwrandao ar yr hyn sydd gan drawstoriad eang o bobl i’w ddweud, fel eu bod yn darparu cynrychiolaeth fanwl gywir a ddim yn gwneud rhagdybiaethau di-sail. Maen nhw’n chwilio’n rhagweithiol am farn y bobl hŷn hynny a all fod wedi’u heffeithio gan bolisi neu ymarfer arfaethedig neu wirioneddol.

Gellir cael manylion pellach ar [wefan y Comisiynydd](#).



# 5. Amcanion Cydraddoldeb y Comisiynydd

Cyhoeddodd y Comisiynydd ddiweddariad o'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol ym mis Mawrth 2014 yn dilyn ymgynghoriad gyda phobl hŷn a rhanddeiliaid, gan ddisodli'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2012.

Mae diweddariad y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn nodi amcanion cydraddoldeb penodol ac yn amlinellu'r ffordd ymlaen ar gyfer y blynyddoedd sydd i ddod. Cyhoeddwyd diweddariad y strategaeth er mwyn sicrhau bod cydraddoldeb a hawliau dynol wedi'u hymwreiddio ym meddwl ac ymarferion gwaith y Comisiynydd a'i staff.

Amlinellodd y Comisiynydd yr amcanion canlynol ar gyfer 2012-16:

## 1. Sicrhau pan rydw i'n cyflogi staff fy mod yn anwahaniaethol, yn hyrwyddo cyfle cyfartal i bawb ac yn meithrin cysylltiadau da rhwng aelodau o'r staff.

- Byddaf yn anelu at gynyddu amrywiaeth fy ngweithlu
- Bydd yr holl staff yn cael cyfleoedd datblygu a dyrchafu er mwyn sicrhau eu bod yn mwyhau eu potensial yn gyfartal
- Byddaf yn sicrhau bod yr holl staff yn cael eu gwobrwyo a'u talu yn gyfartal heb ystyried eu nodweddion gwarchoddedig
- Byddaf yn sicrhau bod diwylliant yn fy sefydliad lle mae fy holl staff yn teimlo'n gyfforddus i fod yn agored ynglŷn â'u nodweddion gwarchoddedig ac yn teimlo eu bod yn unigolyn o werth i mi fel cyflogwr a thrwy'r sefydliad

## 2. Sicrhau bod fy mholisiau a'm hymarferion caffael a dogfennaeth tendrau cysylltiedig yn ystyried yr angen i gwrdd â gofynion cydraddoldeb cyfreithiol.

- Byddaf yn adolygu fy holl bolisiau caffael, ymarferion a dogfennaeth tendrau er mwyn sicrhau eu bod yn cwrdd â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus
- Byddaf yn sicrhau bod contractwyr yn cael eu gwneud yn hollol ymwybodol o'm dyletswyddau cydraddoldeb drwy ysgrifennu hyn yn fy manylebau tendrau a phrofi eu dealltwriaeth yn y broses ddethol

### **3. Sicrhau bod fy ngwaith yn berthnasol, ac yn cael ei weld fel ei fod yn berthnasol, i'r holl bobl hŷn.**

- Byddaf yn cynyddu fy ymgysylltiad â phobl hŷn yn sylweddol drwy'r holl nodweddion gwarchoddedig a thrwy hyn sicrhau bod eu lleisiau yn darparu gwybodaeth ar gyfer fy ngwaith ac yn ei arwain
- Byddaf yn sicrhau bod adrodd am effaith a chwmpas fy ngwaith yn cyfeirio'n benodol at grwpiau gyda nodweddion gwarchoddedig
- Byddaf yn cryfhau'r asesiad effaith sy'n ategu fy ngwaith er mwyn sicrhau fod fy ngwaith yn ystyried yr effaith o nodweddion gwarchoddedig yn llawn ar y canlyniad a ddymunir ar gyfer pobl hŷn

### **4. Byddaf yn sicrhau bod fy ngwaith yn cael ei ategu yn gynyddol gan ddull seiliedig ar hawliau a bod agenda seiliedig ar hawliau yn cael ei datblygu drwy Gymru.**

- Byddaf yn darparu hyfforddiant hawliau dynol parhaus i fy holl staff
- Byddaf yn cymhwyso fy staff i ddeall a hyrwyddo beth yw ystyr dull seiliedig ar hawliau dynol yn ymarferol

### **5. Grymuso a galluogi pobl hŷn i herio'r gwahaniaethu y maen nhw'n ei wynebu.**

- Byddaf yn cryfhau ein gwaith partneriaeth gyda sefydliadau sy'n seiliedig ar gydraddoldeb a hawliau dynol eraill er mwyn cryfhau ein lleisiau ac effaith ein gwaith
- Byddaf yn cymhwyso pobl hŷn gyda'r wybodaeth a'r dulliau gweithredu i ymladd gwahaniaethu
- Byddaf yn darparu cefnogaeth a chymorth i bobl hŷn sydd wedi bod yn ddiodefwr gwahaniaethu

### **6. Hyrwyddo safbwynt manwl gywir a chytbwys o bobl hŷn yn eu holl amrywiaeth, cynyddu dealltwriaeth ynghylch pobl hŷn a'u hanghenion a herio stereoteipiau di-sail a sarhaus, o fewn fy sefydliad ac ymysg sefydliadau eraill fel ei gilydd.**

- Byddaf, drwy fy ngwaith, yn grymuso a chynorthwyo pobl hŷn i herio gwahaniaethu a sicrhau eu hawliau dynol
- Byddaf yn cynyddu dyfnder dealltwriaeth ymysg fy staff ynglŷn ag amrywiaeth pobl hŷn a'r graddau y mae nodweddion gwarchoddedig yn effeithio ar eu mynediad at wasanaethau a'u bywydau ehangach

- Byddaf yn cynyddu dyfnder dealltwriaeth ymysg gwasanaethau cyhoeddus allweddol ynghylch amrywiaeth pobl hŷn a'r graddau y mae nodweddion gwarchoddedig yn effeithio ar eu mynediad at wasanaethau a'u bywydau ehangach
- Byddaf, ar sail barhaus, yn herio stereoteipiau a mythau negyddol ynghylch pobl hŷn a gosod disgwyliadau eglur ar gyfer newid

## **7. Annog a chefnogi cyrff cyhoeddus eraill i gydymffurfio â'u dyletswyddau eu hunain o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 fel y maen nhw'n berthnasol i bobl hŷn a herio tor-dyletswydd cyfreithiol sylweddol.**

- Byddaf yn darparu canllawiau i gyrff cyhoeddus sy'n cyflawni newidiadau mewn gwasanaethau allweddol er mwyn eu cynorthwyo i sicrhau eu bod yn cydymffurfio â'u dyletswyddau statudol mewn perthynas ag ymgysylltu, asesiad effaith a chymesuredd.
- Byddaf yn cadw golwg ar newidiadau mewn gwasanaethau sydd gyda'r potensial am effaith sylweddol ar bobl hŷn, a lle y credaf fod niwed sylweddol neu effaith anghymesur sylweddol yn debygol, byddaf yn mynnu bod cyrff cyhoeddus yn atebol
- Byddaf yn cadw golwg ar gynlluniau cydraddoldeb Llywodraeth Cymru, Awdurdodau Lleol a Byrddau Iechyd a chynlluniau strategol allweddol eraill er mwyn sicrhau eu bod yn adlewyrchu dealltwriaeth gadarn o effaith nodweddion gwarchoddedig ar bobl hŷn a'r ffordd y mae gwasanaethau a chefnogaeth yn cael eu cyflawni.

## 6. Cynnydd yn ystod 2013-14

Mae cynnydd yn erbyn yr amcanion wedi'i nodi isod:

**Amcan 1: Sicrhau pan rydw i'n cyflogi staff fy mod yn anwahaniaethol, yn hyrwyddo cyfle cyfartal i bawb ac yn meithrin cysylltiadau da rhwng aelodau o'r staff.**

**Byddaf yn anelu i gynyddu amrywiaeth fy ngweithlu** (Erbyn Mawrth 2014)

- Mae'r Comisiynydd wedi anelu i gynyddu amrywiaeth y gweithlu drwy'i phrosesu recriwtio sydd wedi cael eu hadolygu a'u profi yn 2013/14. Mae data am y gweithlu yn cael ei adrodd yn Atodiad A.

**Bydd yr holl staff yn derbyn cyfleoedd datblygu a dyrchafu er mwyn sicrhau eu bod yn mwylhau eu potensial yn gyfartal** (Erbyn Mawrth 2015)

- Tra bod ymarfer da yn cael ei ddefnyddio ar hyn o bryd, mae'r Comisiynydd wedi dod yn Eiriolwr Stonewall yn 2013/14 a bydd yn parhau i weithio gyda Stonewall i wneud gwelliannau pellach a defnyddio unrhyw ymarfer da ychwanegol i'r holl nodweddion gwarchoddedig.

**Byddaf yn sicrhau bod yr holl staff yn cael gwobrwyo a'u talu ar sail gyfartal heb ystyried nodweddion gwarchoddedig** (Erbyn Mawrth 2014)

- Yn ystod 2013 gweithredodd y Comisiynydd broses ailstrwythuro a oedd yn diwygio graddfeydd a bandiau tâl. Yn ystod y broses ailstrwythuro, ymgynghorwyd â'r gweithwyr ar y graddfeydd tâl newydd.

**Byddaf yn sicrhau bod diwylliant yn fy sefydliad lle mae fy holl staff yn teimlo'n gyfforddus i fod yn agored ynglŷn â'u nodweddion gwarchoddedig ac yn teimlo'u bod yn unigolion o werth i mi fel cyflogwr a thrwy'r sefydliad** (Erbyn Mawrth 2014)

- Mae'r Comisiynydd wedi sicrhau bod diwylliant yn y sefydliad lle mae'r holl staff yn teimlo'n gyfforddus i fod yn agored ynglŷn â'u nodweddion gwarchoddedig a'u bod yn teimlo eu bod yn unigolion o werth. Cafodd hyn ei adlewyrchu mewn adborth o arolwg staff mewnol, a thrwy asesiadau Buddsoddwyr mewn Pobl a Safonau Iechyd Corfforaethol annibynnol.
- Mae staff wedi cael mynediad at hyfforddiant mewn perthynas â deddfwriaeth Hawliau Dynol ac Amcanion Cydraddoldeb y Comisiynydd yn ystod 2013/14.

## **Amcan 2: Sicrhau bod fy mholisiau a'm hymarferion caffael a dogfennaeth tendrau cysylltiedig yn ystyried yr angen i gwrdd â gofynion cydraddoldeb cyfreithiol.**

**Byddaf yn adolygu fy holl bolisiau caffael, ymarferion a dogfennaeth tendrau er mwyn sicrhau eu bod yn cwrdd â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus**

- Yn ystod 2013/14 mae'r Comisiynydd wedi adolygu holl bolisiau caffael, ymarferion a dogfennaeth tendrau er mwyn sicrhau eu bod yn cwrdd â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus.

**Byddaf yn sicrhau bod contractwyr yn cael eu gwneud yn hollol ymwybodol o'm dyletswyddau cydraddoldeb drwy ysgrifennu hyn yn y manylebau tendrau a phrofi eu dealltwriaeth yn y broses ddethol**

- Bydd y telerau a'r amodau ar gyfer holl gytundebau gyda'r Comisiynydd yn y dyfodol sy'n fwy na £15,000 y flwyddyn yn gosod gofynion ychwanegol penodol ar gyflenwyr i hysbysu'r Comisiynydd o unrhyw gwynion mewn perthynas â'r Ddeddf ac i gydymffurfio ag unrhyw ofynion penodol a amlinellwyd yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol y Comisiynydd. Bydd y telerau a'r amodau newydd hyn yn cael eu cyhoeddi gyda'r fanyleb tendr.
- Mae'r Comisiynydd gwneud cynnydd cyson i gyflawni statws Cyflog Byw, ac mae gofynion hyn yn ymestyn i gyflenwyr allweddol.

## **Amcan 3: Sicrhau bod fy ngwaith yn berthnasol, ac yn cael ei weld fel ei fod yn berthnasol, i'r holl bobl hŷn.**

**Byddaf yn cynyddu fy ymgysylltiad â phobl hŷn yn sylweddol drwy'r holl nodweddion gwarchoddedig a thrwy hyn sicrhau bod eu lleisiau yn darparu gwybodaeth ar gyfer fy ngwaith ac yn ei arwain (Erbyn Mawrth 2016)**

- Yn 2013/14 cyfarfu'r Comisiynydd a'i thîm â mwy na 150 o grwpiau o bobl hŷn mewn cymunedau drwy Gymru, gan gyrraedd mwy na 5,300 o bobl hŷn fel rhan o'i [Sioe Deithiol Ymgysylltu](#).
- Mae'r Sioe Deithiol wedi caniatáu i bobl hŷn rannu gwybodaeth ynghylch eu profiadau, y pethau pwysicaf iddyn nhw a'r pethau sy'n eu pryderu fwyaf ynghylch tyfu'n hŷn yng Nghymru.
- Mae briffio [Cyflwr y Genedl: Lleisiau Pobl Hŷn](#) y Comisiynydd a gyhoeddwyd yn 2013 yn seiliedig ar beth mae pobl hŷn wedi'i rannu gyda'r Comisiynydd ac mae'n tynnu sylw at y prif heriau sy'n rhaid

ymdrin â nhw os yw Cymru am fod yn le da i bawb dyfu'n hŷn.

- Yn ogystal, cyhoeddodd y Comisiynydd ei hadroddiad 'Mil o Fân Rwystrau' er mwyn rhoi llais yn ôl i bobl hŷn a thynnu sylw at bwysigrwydd gwasanaethau beunyddiol a chefnogaeth y maen nhw'n dibynnu arno i barhau'n iach, diogel ac annibynnol.
- Er mwyn i bobl hŷn a rhanddeiliaid gael mynediad at wybodaeth yn haws ynghylch gwaith y Comisiynydd, mae'r Comisiynydd wedi adnewyddu ac ailstrwythuro ei gwefan, gan ei gwneud yn haws i'w defnyddio a hygyrch.
- Mae'r wefan sydd newydd ei adnewyddu yn awr yn cynnwys cronfeydd gwybodaeth ar [gydraddoldeb](#), [hawliau dynol](#) ac [amddiffyn oedolion](#) a ellir eu defnyddio gan bobl hŷn a gweithwyr proffesiynol i gael mynediad at gronfa wybodaeth helaeth ac amrediad eang o ddefnyddiau defnyddiol.
- Mae'r Comisiynydd wedi sicrhau bod yr [Adolygiad Gofal Preswyl](#) (sy'n edrych ar ansawdd bywyd pobl hŷn sy'n byw mewn cartrefi gofal) yn cynnwys amrediad eang o bobl hŷn. Cafodd hyn ei gyflawni drwy Banel Cynghori'r Comisiynydd sy'n cynnwys Grŵp Cynghori Cydraddoldeb a'r Iaith Gymraeg.
- Yn ychwanegol at holiadur a gylchredwyd yn eang a digwyddiadau ymgysylltu drwy Gymru ar gyfer ffrindiau a theulu pobl hŷn sy'n byw mewn gofal preswyl, mae'r adolygiad wedi bod ynghlwm â chyfres o grwpiau ffocws gyda grwpiau lleiafrifol neu grwpiau ar y cyrion, neu sefydliadau sy'n eu cynrychioli. Pwrpas y grwpiau ffocws oedd ennill dealltwriaeth o sut mae trawstoriad amrywiol o boblogaeth Cymru yn gweld ac yn ymgysylltu â gofal preswyl. Cynhaliwyd grwpiau ffocws yng Nghyngor Mwslemaid Cymru, Sefydliad Cenedlaethol Brenhinol Pobl Ddall, Cymdeithas Henoed Affro-Garibäidd, Action on Hearing Loss, Cymdeithas Integreiddio Somaliaid, Dyfed Diners, Trans, Llety Gwarchod Tsieineaidd Swan Gardens a Chyngor Hindwiaid Cymru.

**Byddaf yn sicrhau bod adrodd am effaith a chwmpas fy ngwaith yn cyfeirio'n benodol at grwpiau gyda nodweddion gwarchodedig (Erbyn Mawrth 2015)**

- Eleni canolbwyntiodd Sioe Deithiol Ymgysylltu'r Comisiynydd llawer mwy ar ymestyn at yr amrywiaeth llawn o bobl hŷn yng Nghymru a dyfarnwyd Gwobr Rhagoriaeth Diverse Cymru mewn Cydraddoldeb yn y Sector Cyhoeddus 2013.



- Lansiodd **Adroddiad Effaith a Chwmpas 2013-14** y Comisiynydd yn y Senedd ar 4 Mehefin. Cwblhawyd Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer y digwyddiad.

**Byddaf yn cryfhau asesiad effaith sy'n ategu fy ngwaith er mwyn sicrhau fod fy ngwaith yn ystyried yr effaith o nodweddion gwarchoddedig yn llawn ar y canlyniad a ddymunir ar gyfer pobl hŷn (Erbyn Mawrth 2014)**

- Datblygwyd a chyhoeddwyd dull gweithredu asesu effaith cydraddoldeb a hawliau dynol newydd yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2012-16 sydd wedi'i ddiweddarau yn Atodiad 3.
- Defnyddiwyd y dull gweithredu yn swyddfa'r Comisiynydd er mwyn cynhyrchu Asesiadau Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer:
  - Fframwaith Gweithredu'r Comisiynydd 2013-17
  - Y Sioe Deithiol Ymgysylltu
  - Digwyddiad lansio Adroddiad Effaith a Chwmpas 2013-14
  - Polisiâu AD amrywiol yn cynnwys mamolaeth, gweithio hyblyg a pholisiâu recriwtio.
- Rydym yn parhau i ddefnyddio'r rhestr wirio o becyn cymorth Anabledd Cymru, o'r enw '**Cynllunio digwyddiad hygyrch**'

**Amcan 4: Byddaf yn sicrhau bod fy ngwaith yn cael ei ategu'n gynyddol gan ddull seiliedig ar hawliau a bod agenda seiliedig ar hawliau yn cael ei datblygu drwy Gymru.**

**Mae'r amcan hwn i'w gyflawni yn ystod 2014-2016, gweler Atodiad B. Fodd bynnag, gwnaed cynnydd sylweddol mewn datblygu agenda seiliedig ar hawliau drwy Gymru.**

- Cadeiriodd y Comisiynydd Grŵp Cynghori Annibynnol i ystyried ac archwilio rhagoriaeth Datganiad o Hawliau Pobl Hŷn yng Nghymru.
- Darganfu'r Grŵp Cynghori y byddai Datganiad yn darparu fframwaith a safon eglur a ellid eu deall a'u defnyddio gan bobl hŷn er mwyn sicrhau bod eu hawliau yn cael eu cynnal wrth iddyn nhw dderbyn y gefnogaeth a'r gwasanaethau y maen nhw eu hangen i fyw bywydau bodlon ac annibynnol. Wedi'i ddrafftio'n gywir, byddai Datganiad yn fwy hygyrch na deddfwriaeth hawliau dynol sy'n bodoli.

- Yn dilyn hynny, gweithiodd y Grŵp Cyngori gyda phobl hŷn er mwyn datblygu Datganiad drafft, a oedd yn seiliedig ar y materion yr oedd pobl hŷn wedi'u nodi fel y rhai pwysicaf iddyn nhw, yn ogystal ag Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Pobl Hŷn. Mae'r Datganiad yn amlinellu'n glir ei gysylltiadau â Deddf Hawliau Dynol 1998 a'r Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol.
- Yn Rhagfyr 2013, lansiodd Llywodraeth Cymru ymgynghoriad cyhoeddus ar y Datganiad, gan ailddatgan ei hymrwymiad i hyrwyddo buddiannau pobl hŷn yng Nghymru ac ymroddiad i gydraddoldeb a hawliau dynol. Yna, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru **Ddatganiad o Hawliau Pobl Hŷn** yng Nghymru yng Ngorffennaf 2014.
- Yn ystod y flwyddyn nesaf, bydd y Comisiynydd yn gweithio ac yn darparu cefnogaeth ymarferol i Lywodraeth Cymru a chyrrff cyhoeddus er mwyn datblygu dull seiliedig ar hawliau er mwyn darparu gwasanaethau cyhoeddus sy'n cynnal hawliau unigolion ac yn cefnogi cyflawni gwasanaethau cyhoeddus gwell fel ei gilydd.

## **Amcan 5: Grymuso a galluogi pobl hŷn i herio'r gwahaniaethu y maen nhw'n ei wynebu.**

### **Mae'r amcan hwn i'w gyflawni yn ystod 2014-2016, gweler Atodiad B.**

- Fodd bynnag, yn ystod mis Tachwedd 2013, darparodd y Comisiynydd sesiynau hyfforddi yn rhad ac am ddim ar 'ragfarn ar sail oedran' wedi'u cynllunio i archwilio sut mae heneiddio yn effeithio ar fywydau pobl hŷn, eu teuluoedd a'u cymunedau yng Nghymru. Yn ogystal, roedd yr hyfforddiant yn archwilio rhagfarnau anfwriadol sydd gennym a sut mae hyn yn effeithio ar y ffordd yr ydym yn cynllunio a chyflawni gwasanaethau i bobl hŷn a gofalwyr. Mynychwyd y sesiynau gan 147 o gynrychiolwyr a ddaeth o'r saith Bwrdd Iechyd Lleol, deunaw Awdurdod Lleol, cartrefi gofal, yr Heddlu a Llywodraeth Cymru. Yn ystod 2014-15, bydd y Comisiynydd yn cynnig sesiynau hyfforddi pellach ar gyfer amrediad ehangach o bobl.
- Mae rhagfarn ar sail oedran a gwahaniaethu yn cael eu cynnwys yn rhaglen waith 2014-15 ac mae'n cynnwys darpariaeth barhaus ar hyfforddiant rhagfarn ar sail oedran, adroddiad ar natur rhagfarn ar sail oedran, ei gyswllt â gwahaniaethu, ac effaith gwahaniaethu sy'n cael ei wynebu gan bobl hŷn, cyfres o weithdai drwy Gymru a gwaith gyda Llywodraeth Cymru, cyrrff iechyd a gofal cymdeithasol i wella eu Hasesiadau Effaith a'u Strategaethau Cydraddoldeb yn y Sector Cyhoeddus.



**Amcan 6: Hyrwyddo safbwynt manwl gywir a chytbwys o bobl hŷn yn eu holl amrywiaeth, cynyddu dealltwriaeth ynghylch pobl hŷn a'u hanghenion a herio stereoteipiau di-sail a sarhaus, o fewn fy sefydliad ac ymysg sefydliadau eraill fel ei gilydd.**

**Byddaf, drwy fy ngwaith, yn grymuso a chynorthwyo pobl hŷn i herio gwahaniaethu a sicrhau eu hawliau dynol (Erbyn Mawrth 2014)**

- Diweddarwyd gwefan y Comisiynydd ddiwedd Mawrth 2014 ac mae adran newydd o'r wefan wedi'i hymroi i [gydraddoldeb a hawliau dynol](#) yn unig. Mae'n cynnwys:
  - Cyfres o daflenni gwybodaeth ar gydraddoldeb sy'n cynnwys y gorgyffwrdd rhwng oedran a nodweddion gwarchoddedig eraill, yn ogystal â natur wledig, tlodi a'r laith Gymraeg
  - Amrediad o adnoddau defnyddiol sy'n gysylltiedig â phob un o'r nodweddion gwarchoddedig sy'n cael eu cynnwys yn Neddf Cydraddoldeb 2010

**Byddaf yn cynyddu dyfnder dealltwriaeth ymysg fy staff ynglŷn ag amrywiaeth pobl hŷn a'r graddau y mae nodweddion gwarchoddedig yn effeithio ar eu mynediad at wasanaethau a'u bywydau ehangach.**

- Mae'r holl weithwyr yn cael eu hannog i fynychu digwyddiadau ymgysylltu â phobl hŷn sydd ag amrediad o nodweddion gwarchoddedig.
- Mae'r holl weithwyr yn derbyn hyfforddiant ynglŷn â chydraddoldeb a nodweddion gwarchoddedig yn ystod eu blwyddyn gyntaf o gyflogaeth fel rhan o'u rhaglen ymsefydlu.
- Yn ystod 2013/14 derbyniodd staff hyfforddiant cydraddoldeb a hawliau dynol yn y canlynol:
  - Cynhaliwyd hyfforddiant cysylltiedig â hawliau dynol penodol yn Ebrill 2013 yn ychwanegol at gynnwys y gweithwyr drwy 2013/14 yn natblygiad a gweithrediad pellach yr amcanion cydraddoldeb yn ogystal â chwblhau'r Aseidiadau Effaith ar Gydraddoldeb.
  - Canolbwyntiodd gweithdy mewnol ar amcanion y Cynllun Cydraddoldeb.
  - Sesiwn hyfforddi mewnol wedi'i dargedu ar 'Cartref Gofal a Hawliau Dynol' yn ystod 2013/14, wedi'i gysylltu ag Adolygiad y Comisiynydd i Ansawdd Bywyd mewn Cartrefi Gofal yng Nghymru.

- Yn ychwanegol, cyhoeddodd y Comisiynydd Daflenni Gwybodaeth niferus ar Gydraddoldeb yn ystod 2013/14 sydd ar gael ar wefan y Comisiynydd ac roedd gofyn i bob gweithiwr eu darllen er mwyn datblygu eu dealltwriaeth eu hunain am nodweddion gwarchoddedig ymhellach.
- Derbyniodd weithwyr y Comisiynydd hyfforddiant perthnasol i'w swyddogaethau ar ymwybyddiaeth iechyd meddwl, gwneud gwybodaeth yn hawdd i'w ddarllen a mynychu digwyddiadau Stonewall Cymru, yn cynnwys eu Cynhadledd Gweithle Blynyddol 2013.

**Gweler Atodiad A am fwy o fanylion.**

## **Amcan 7: Annog a chefnogi cyrff cyhoeddus eraill i gydymffurfio â'u dyletswyddau eu hunain o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 fel y maen nhw'n berthnasol i bobl hŷn a herio tor-dyletswydd cyfreithiol sylweddol.**

**Mae'r amcan hwn i'w gyflawni yn ystod 2014-2016, gweler Atodiad B. Fodd bynnag, mae'r Comisiynydd wedi annog a chefnogi cyrff cyhoeddus eraill i gydymffurfio â'u dyletswyddau eu hunain yn ystod 2013/14 yn y ffyrdd canlynol:**

- Er mwyn helpu gweithwyr proffesiynol i ddeall natur ac effaith rhagfarn ar sail oedran a sut mae'n arwain at wahaniaethu, gweithiodd y Comisiynydd gyda Byrddau Iechyd Lleol, Awdurdodau Lleol, Cartrefi Gofal, yr Heddlu a Llywodraeth Cymru i gyflawni cyfres o seminarau hyfforddi a oedd yn cynnwys gweithgareddau ymarferol ac amrediad o adnoddau ysgrifenedig i gefnogi datblygiad ac ymarfer gwell pellach fel ei gilydd.
- Yn ychwanegol, darparwyd hyfforddiant a phhecynnau adnoddau ar 'hyfforddi'r hyfforddwr' i weithwyr proffesiynol drwy'r cyrff cyhoeddus er mwyn eu galluogi i gyflawni'r hyfforddiant hwn ar fy rhan.
- Rhoddwyd **ymateb i'r ymgynghoriadau** perthnasol canlynol:
  - Aseiad Effaith ar Gydraddoldeb o Gynllun Datblygu Gwledig Cymru 2014-2020
  - Cynllun Bathodyn Glas yng Nghymru: Newidiadau i'r meini prawf cymhwysedd
  - Mynd i'r Afael â Throseddau a Digwyddiadau Casineb Llywodraeth Cymru: Fframwaith Gweithredu

- Darparodd y Comisiynydd dystiolaeth i Gomisiwn Silk, gan drafod y ffyrdd y gallai mwy o bwerau i Gymru alluogi canlyniadau gwell i bobl hŷn, yn enwedig felly ynghylch cyfraith gydraddoldeb a chyfiawnder.
- Yn dilyn gwaith dylanwadol eang ynghylch y Bil Gwasanaethau Cyhoeddus a Llesiant, mae'r hawl i eiriolaeth ac Egwyddorion y CU ar gyfer Pobl Hŷn (Atodiad C) wedi cael eu cynnwys yn y Bil, a ddylai gryfhau hawliau pobl hŷn yng Nghymru yn sylweddol.
- Ymgwymerodd y Comisiynydd â chraffu manwl o Ddatganiadau Ansawdd Blynyddol cyntaf a gyhoeddwyd gan Fyrddau lechyd, gan ddarparu adborth i Fyrddau lechyd, Llywodraeth Cymru ac amrediad o weithwyr proffesiynol. Yn ogystal, darparodd y Comisiynydd gyngor i Lywodraeth Cymru mewn datblygu Datganiadau Ansawdd Blynyddol a chanllawiau cefnogol ymhellach. Mae'r Comisiynydd yn ystyried bod cryfhau atebolrwydd y Byrddau lechyd i'r cyhoedd yn sbardun sylweddol ar gyfer gwelliannau yn ansawdd gofal pobl hŷn.
- Cyhoeddodd y Comisiynydd ganllawiau ffurfiol, o dan Adran 12 Deddf Comisiynydd Pobl Hŷn (Cymru) 2006, ar gyfer yr holl Fyrddau lechyd yng Nghymru, sy'n amlinellu'r safonau yn erbyn yr hyn y byddai'n mesur eu camau gweithredu wrth ymgysylltu ac ymgynghori â phobl hŷn. Mae'r Comisiynydd wedi gofyn i nifer o Fyrddau lechyd ei ddarparu â gwybodaeth bellach ac mae wedi datgan ei disgwyliad y bydd Byrddau lechyd yn parhau i gryfhau eu hymgysylltiad parhaus â phobl hŷn, gan gadw golwg ar ei Chanllawiau sy'n cynnwys defnydd gwell o Aseidiadau Effaith ar Gydraddoldeb.
- Er nad oedd wedi'i adrodd yn flaenorol, yn Chwefror 2013 ymgwymerodd y Comisiynydd ag adolygiad o'r holl Gynlluniau Cydraddoldeb Strategol (CCSau) a ddefnyddir drwy Awdurdodau Lleol Cymru a Llywodraeth Cymru, gan ganolbwyntio ar sut roedd eu hamcanion yn ymdrin â materion sydd o bwys i bobl hŷn. Gwneir aseidiadau pellach yn ystod 2014-15 a byddan nhw'n cael eu defnyddio i ddarparu gwybodaeth i waith y Comisiynydd ar Wasanaethau Cymunedol.

# Atodiad A: Proffiliau'r gweithlu ar 31/03/14

1. Bob blwyddyn, rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru casglu a chyhoeddi gwybodaeth am nifer y bobl a gyflogir gan yr awdurdod ar 31 Mawrth bob blwyddyn fesul nodwedd warchoddedig:

- Oed
- Ailbennu rhywedd
- Rhyw
- Anabledd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Hil – yn cynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd
- Crefydd neu gred – yn cynnwys diffyg cred

Mae'r Comisiynydd yn cynnal arolwg staff blynyddol i gasglu data rheolaidd am gydraddoldeb. Mae'r arolwg hwn yn gyfrinachol ac mae'r ymatebion yn ddienw. Ar gyfer y flwyddyn adrodd 2013/14, derbyniodd y Comisiynydd 18 ymateb allan o 26 ymateb posibl. Ond, oherwydd maint y sefydliad, lle mae'r ffigurau yn cyfateb i lai na 10%, mae'r manylion wedi cael eu dileu i atal unigolion rhag cael eu hadnabod.

**Nifer y bobl a gyflogir fesul nodwedd warchoddedig:**

Oed	
16-24	-
25-35	9
35-44	5
45-54	-
55-64	-
65 a hŷn	-
Yn dewis peidio â dweud	-

Rhywedd / Rhyw	
Gwryw	5
Menyw	13
Yn dewis peidio â dweud	-

**A yw'ch hunaniaeth rhyw yr un fath â'r rhyw a bennwyd ichi adeg eich geni?**

Ydy	18
Nac Ydy	-
Yn dewis peidio â dweud	-

**Cyfeiriadedd Rhywiol**

Deurywiol	-
Dyn Hoyw	-
Menyw hoyw/Lesbiad	-
Heterorywiol/Strêt	14
Arall	-
Yn dewis peidio â dweud	-

**Crefydd neu Gred**

Dim crefydd na chred	8
Cristion (pob enwad)	8
Bwdhydd	-
Hindw	-
Iddew	-
Mwslim	-
Sikh	-
Unrhyw grefydd neu gred arall	-
Yn dewis peidio â dweud	-

**Hil (gan gynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd)**

Gwyn Seisnig	-
Gwyn Albanaidd	-
Gwyn Cymreig	15
Gwyn Gogledd Iwerddon	-
Gwyn Prydeinig	-
Sipsi Gwyn neu Deithiwr Gwyddelig	-
Gwyn Gwyddelig	-
Gwyn Arall	-
Grŵp Cymysg/Aml-ethnig – Caribiaidd Gwyn a Du	-
Grŵp Cymysg/Aml-ethnig – Affricanaidd Gwyn a Du	-
Grŵp Cymysg/Aml-ethnig – Gwyn ac Asiaidd	-
Cefndir cymysg/aml-ethnig arall	-
Asiaidd - Indiaidd	-

Asiaidd - Pacistanaidd	-
Asiaidd - Bangladeshi	-
Asiaidd - Tsieineaidd	-
Asiaidd - Prydeinig	-
Unrhyw Gefndir Asiaidd arall	-
Du – Caribïaidd	-
Du – Affricanaidd	-
Du - Prydeinig	-
Du – arall (noder)	-
Grŵp ethnig arall (noder)	-
Yn dewis peidio â dweud	-

Anabledd	Oes	Na / Amh	Yn dewis peidio â dweud
Oes gennych chi anabledd, yn eich barn chi?	-	15	-
Oes gennych chi anabledd yn ôl diffiniad y Ddeddf Cydraddoldeb?	3	14	-
Mae gan un o leiaf o fy nibynyddion anabledd.	-	17	-

**Daw'r data isod o gofnodion AD yn hytrach nag o'r arolwg staff blynyddol.**

<b>Beichiogrwydd a Mamolaeth</b>	
Nifer y gweithwyr beichiog yn ystod 2013/14	-
Nifer y gweithwyr ar Absenoldeb Mamolaeth yn ystod 2013/14	4

**2. Bob blwyddyn, rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi gwybodaeth am nifer y dynion a'r menywod a gyflogir, wedi'i dadansoddi ôl y categorïau canlynol:**

Swydd	Dynion	Menywod	Cyfanswm
Gweinyddwr	1	1	2
Swyddog/Cynorthwydd Cymorth a Swyddog	5	11	16
Swyddog Arweiniol	2	1	3
Cyfarwyddwr	-	4	4
Comisiynydd	-	1	1
Cyfanswm	8	18	26

<b>Cyflog a Graddfa</b>	<b>Dynion</b>	<b>Menywod</b>	<b>Cyfanswm</b>
16,100 – 19,800 / A	1	1	2
20,550 – 25,000 / B	3	4	7
26,200 – 31,850 / C	2	7	9
33,450 – 40,600 / D	2	1	3
43,050 – 54,350 / E	-	2	2
51,300 – 72,750 / F	-	2	2
60,000 – 117,800* / Comisiynydd	-	1	1

\*Lefel tâl wedi'i gosod gan y Corff Adolygu Cyflogau Uwch Swyddogion

<b>Math o Gontract</b>	<b>Dynion</b>	<b>Menywod</b>	<b>Cyfanswm</b>
Parhaol	6	16	22
Cyfnod Penodol	2	2	4
Dros dro	-	-	-

<b>Patrwm Gweithio</b>	<b>Dynion</b>	<b>Menywod</b>	<b>Cyfanswm</b>
Amser Llawn	7	17	24
Rhan Amser		1	1
Oriau Cywasgedig	1	-	1

## Recriwtio

### 3. Bob blwyddyn, rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi gwybodaeth am nifer y bobl sydd wedi gwneud cais am swyddi gyda'r sefydliad dros y flwyddyn ddiwethaf.

Mae'r Comisiynydd yn ymrwymedig i wella amrywiaeth ei staff drwy adolygu prosesau recriwtio'r Comisiynydd gan gynnwys y ffurflen gais, sut ac ymhle yr ydym yn hysbysebu.

Mae ffurflenni cais ar gael yn barod mewn fformatau gwahanol ac mae hysbysebion recriwtio yn cael eu lleoli'n eang gan ddefnyddio amrywiol gyfryngau. Mae gan y Comisiynydd Bolisi Cyfle Cyfartal ac Amrywiaeth ffurfiol, ac mae'n mabwysiadu arferion da o ran ei phroses recriwtio. Dim ond staff yr adran AD sy'n gweld yr holl wybodaeth am nodweddion gwarchoddedig mewn ffurflenni cais, ac nid yw'r wybodaeth yn cael ei rhannu â'r panel dethol. Hefyd, mae addasiadau rhesymol ar gael i bob ymgeisydd sy'n gofyn amdanynt ac mae addasiadau rhesymol wedi cael eu darparu i ymgeiswyr yn ystod 2013/14.

Bydd y Comisiynydd hefyd yn ystyried gwneud rhagor o newidiadau i'r strategaeth recriwtio a'r prosesau ymgeisio i helpu i sicrhau amrywiaeth y gweithlu. Gall hyn gynnwys datblygu dull recriwtio wedi'i dargedu'n well at ymgeiswyr sydd â nodweddion gwarchoddedig. Ond, bydd y cyfleoedd i ehangu nifer y staff a gyflogir yn gyfyngedig oherwydd cyfyngiadau cyllidebol ar swyddi ychwanegol, maint y sefydliad a'r trosiant isel ymysg staff.

Yn ystod 2013/14, recriwtiodd a llenwodd y Comisiynydd ddeg swydd drwy ddulliau recriwtio allanol ac un swydd drwy broses recriwtio mewnol. Mae pob ymgeisydd mewnol ac allanol yn cael y cyfle i lenwi ffurflen Monitro Amrywiaeth adeg gwneud cais. Ond nid yw pob ymgeisydd yn dewis llenwi'r ffurflen a'i chyflwyno. Derbyniodd y Comisiynydd 127 o ffurflenni Monitro Amrywiaeth wedi'u llenwi a oedd yn gysylltiedig â'r broses recriwtio allanol a gynhaliwyd yn ystod 2013/14.

Nifer y ceisiadau am swyddi yn ystod 2013/2014 a dderbyniwyd oddi wrth y grwpiau gwarchoddedig canlynol:

Oed	
16-24	7
25-35	42
35-44	28
45-54	37
55-64	11



65 & hŷn	2
Yn dewis peidio â dweud	-

<b>Rhywedd</b>	
Gwryw	42
Menyw	85
Trawsrywiol (gwryw i fenyw)	-
Trawsrywiol (menyw i wryw)	-
Yn dewis peidio â dweud	-

<b>Cyfeiriadedd Rhywiol</b>	
Deurywiol	1
Hoyw/Lesbiad	8
Heterorywiol	108
Arall	-
Yn dewis peidio â dweud	10

<b>Religion / Belief</b>	
Dim crefydd na chred	59
Cristion (pob enwad)	53
Bwdhydd	-
Hindŵ	-
Iddew	-
Mwslim	1
Sikh	-
Unrhyw grefydd neu gred arall	3
Yn dewis peidio â dweud	11

<b>Race (inc. ethnic or national origin, colour or nationality)</b>	
Gwyn Seisnig	10
Gwyn Albanaidd	7
Gwyn Cymreig	75
Gwyn Gogledd Iwerddon	0
Gwyn Prydeinig	23
Sipsi Gwyn neu Deithiwr Gwyddelig	-
Gwyn Gwyddelig	-
Gwyn Arall	2
Grŵp Cymysg/Aml-ethnig – Caribïaidd Gwyn a Du	1
Grŵp Cymysg/Aml-ethnig – Affricanaidd Gwyn a Du	-
Grŵp Cymysg/Aml-ethnig – Gwyn ac Asiaidd	1

Cefndir cymysg/aml-ethnig arall	2
Asiaidd - Indiaidd	-
Asiaidd - Pacistanaidd	-
Asiaidd - Bangladeshi	-
Asiaidd - Tsieineaidd	2
Asiaidd - Prydeinig	-
Unrhyw Gefndir Asiaidd arall	-
Du – Caribïaidd	-
Du – Affricanaidd	2
Du - Prydeinig	-
Du – arall (noder)	-
Grŵp ethnig arall (noder)	1
Yn dewis peidio â dweud	1

Anabledd	Oes	Na / Amh	Yn dewis peidio â dweud
Oes gennych chi anabledd, yn eich barn chi?	9	116	2

Ni chasglwyd data yn ymwneud â beichiogrwydd a mamolaeth yng nghyswllt gweithgarwch recriwtio yn 2013/14

**4. Bob blwyddyn, rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru casglu a chyhoeddi gwybodaeth am nifer y gweithwyr sydd wedi gwneud cais am newid swydd yn yr awdurdod, gan nodi faint fu'n llwyddiannus yn eu cais a faint na fu'n llwyddiannus.**

Recriwtiodd a llenwodd y Comisiynydd un swydd drwy ddulliau recriwtio mewnol yn ystod 2013/14.

Derbyniwyd un cais oddi wrth ymgeisydd mewnol ar gyfer y swydd hon. Roedd yr ymgeisydd mewnol yn llwyddiannus.

Oherwydd maint y sefydliad, gan fod y ffigur hwn yn cyfateb i lai na 10%, mae'r manylion yn cael eu dileu i atal unigolion rhag cael eu hadnabod.

# Dysgu a Datblygu

## 5. Bob blwyddyn, rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi gwybodaeth am nifer y bobl sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant a faint fu'n llwyddiannus yn eu cais.

Mae gan y Comisiynydd statws Buddsoddwyr mewn Pobl – Dyfarniad Arian, ac fel y nodir ym Mholisi Dysgu a Datblygu'r Comisiynydd, mae'r Comisiynydd yn anelu at fod yn sefydliad dysgu a bydd yn meithrin y sgiliau a'r wybodaeth y bydd ei hangen ar staff i lwyddo yn eu rolau. Mae'r polisi hwn felly yn cefnogi diwylliant o ddysgu a datblygu staff rhagorol ar bob lefel. Mae gweithwyr yn cael eu hannog i fanteisio ar gyfleoedd dysgu a datblygu sy'n berthnasol i'w swyddi a'u datblygiad personol.

Mae'r Comisiynydd wedi ymrwymo i fod yn gyflogwr sy'n esiampl dda i eraill, gan gefnogi staff i berfformio hyd eithaf eu gallu a sicrhau bod gan staff y cymwyseddau a'r sgiliau sy'n gydnaws â blaenoriaethau'r busnes.

Bydd y Comisiynydd yn:

- Darparu amgylchedd gwaith heriol, lle mae staff yn cael eu hannog i ddatblygu ac ennill sgiliau a phrofiadau newydd.
- Darparu amrywiaeth o gyfleoedd datblygu i staff sy'n gyson ag anghenion strategol a gweithredol y Comisiynydd.
- Sicrhau bod gan aelodau newydd ddealltwriaeth sylfaenol o rôl, swyddogaeth, polisïau a gweithdrefnau'r Comisiynydd yn ystod y cyfnod sefydlu.
- Asesu anghenion dysgu a datblygu'r Comisiynydd ac unigolion a llunio dadansoddiad o anghenion dysgu a hyfforddi'r Comisiynydd.
- Fel rhan o'r broses gwerthuso perfformiad, cytuno gyda'r staff ar gynlluniau hyfforddi a datblygu a chyflawni'r rhain.
- Adolygu cynlluniau unigol a chynlluniau'r Comisiynydd yn flynyddol o leiaf; asesu effeithiolrwydd ymyriadau hyfforddi a defnyddio hyn ar gyfer gwneud gwaith cynllunio dilynol.

Mae gan bob gweithiwr gyfle cyfartal o ran hyfforddiant a chymeradwydd y Comisiynydd yr holl geisiadau am weithgareddau (hyfforddiant) Dysgu a Datblygu yn ystod 2013/14.

## **6. Bob blwyddyn, rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi gwybodaeth am nifer y gweithwyr a gwblhaodd yr hyfforddiant.**

Mynychodd y gweithwyr amrywiaeth eang o hyfforddiant, gan gynnwys testunau cyffredinol fel yr iaith Gymraeg, diogelwch personol a hyfforddiant ar feddalwedd cyfrifiadurol yn ogystal â hyfforddiant penodol i rôl fel diogelu oedolion a hyfforddiant ar gyfer rheolwyr llinell. Cafodd yr holl hyfforddiant a ddilynwyd yn ystod 2013/14 gan weithwyr y Comisiynydd ei gwblhau.

Mae pob gweithiwr yn derbyn hyfforddiant ynghylch cydraddoldeb a nodweddion gwarchodedig yn ystod eu blwyddyn gyntaf o gyflogaeth fel rhan o'u rhaglen sefydlu. Yn naturiol ddigon, mae hwn yn rhoi pwyslais ar oedran oherwydd natur y sefydliad.

Cynhaliwyd hyfforddiant penodol ar hawliau dynol i weithwyr ym mis Ebrill 2013. Mynychodd y gweithwyr sesiwn hyfforddiant mewnol hefyd yn canolbwyntio ar Gydraddoldeb gyda'r gweithwyr yn cael eu rhannu'n dimau i drafod y gwelliannau y gellid eu gwneud i amrywiol agweddau ymarferol o ran y ffordd y mae'r sefydliad yn gweithredu, megis cynllun ein derbynfa ac arwyddion dod i mewn a mynd allan. Mynychodd y gweithwyr sesiwn hyfforddiant mewnol hefyd ar y pwnc 'Cartrefi Gofal a Hawliau Dynol' yn ystod 2013/14. Yn ogystal, cyhoeddodd y Comisiynydd sawl Taflen Wybodaeth ar Gydraddoldeb <[http://www.olderpeoplewales.com/en/equality\\_human\\_rights/factsheets.aspx](http://www.olderpeoplewales.com/en/equality_human_rights/factsheets.aspx)> yn ystod 2013/14 sydd ar gael ar wefan y Comisiynydd, taflenni y mae'n ofynnol i bob gweithiwr eu darllen er mwyn gwella'u dealltwriaeth o nodweddion gwarchodedig.

Derbyniodd gweithwyr y Comisiynydd hyfforddiant a oedd yn berthnasol i'w rolau ar ymwybyddiaeth o iechyd meddwl, sicrhau bod gwybodaeth yn hawdd ei darllen a mynychu digwyddiadau gan Stonewall Cymru, gan gynnwys eu Cynhadledd Gweithle Flynyddol. Mae'r Comisiynydd hefyd yn aelod o gynllun Hyrwyddwyr Amrywiaeth Stonewall a chyflwynodd cais cyntaf y sefydliad ar gyfer Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall yn 2013 (a gyhoeddwyd yn 2014). Rhoddwyd y sefydliad yn safle 262 allan o 369 cyflogwr a oedd yn cyfrannu at y cynllun yn y DU. Gyda chymorth Stonewall Cymru, mae'r Comisiynydd yn bwriadu gwella'r safle hwn drwy gyflwyno nifer o welliannau megis yr iaith a ddefnyddir mewn polisiau AD wrth gyfeirio at gyplau o'r un rhyw.

Mae nifer o sesiynau hyfforddi wedi'u trefnu ar gyfer y flwyddyn bresennol hefyd (2014/15) i godi ymwybyddiaeth am nodweddion gwarchodedig gwahanol, gwahaniaethu ar sail oed, cydraddoldeb, colli rhyddid a materion Hawliau Dynol.

Mae pob gweithiwr hefyd yn cael ei annog i fynychu digwyddiadau ymgysylltu â phobl hŷn sydd hefyd ag amrywiaeth o nodweddion gwarchoddedig.

## Gweithdrefnau Cwyno

**7. Bob blwyddyn, rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi gwybodaeth am nifer y gweithwyr a fu'n gysylltiedig â'r gweithdrefnau cwyno naill ai fel achwynydd neu fel unigolyn y gwnaethpwyd cwyn yn ei erbyn.**

Ni fu'r gweithdrefnau cwyno yn berthnasol i unrhyw aelod o staff y Comisiynydd yn ystod 2013/14 un ai fel achwynydd nac fel unigolyn y gwnaethpwyd cwyn yn ei erbyn.

## Gweithdrefnau Disgyblu

**8. Bob blwyddyn, rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi gwybodaeth am nifer y gweithwyr a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu.**

Bu un o weithwyr y Comisiynydd yn destun y drefn ddisgyblu yn 2013/14.

Oherwydd maint y sefydliad, gan fod y ffigur hwn yn cyfateb i lai na 10%, mae'r manylion yn cael eu dileu i atal unigolion rhag cael eu hadnabod.

## Staff yn Gadael

**9. Bob blwyddyn, rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi gwybodaeth am nifer y gweithwyr sydd wedi ymadael â'u swydd gyda'r corff.**

Yn ystod 2013/14 gadawodd 11 o weithwyr eu gwaith gyda'r Comisiynydd a gadawodd dau weithiwr arall oherwydd i'w cytundebau secondiad cyfnod penodol ddod i ben.

Gan fod data am weithwyr yn ddiennw, does dim data penodol am nodweddion gwarchoddedig y gweithwyr hyn ar gael.

Fodd bynnag, mae'r Comisiynydd yn dal gwybodaeth am oed a rhywedd y gweithwyr penodol hyn at ddibenion AD; darperir y wybodaeth hon isod.

Oherwydd maint y sefydliad, lle mae'r ffigurau yn cyfateb i lai na 10%, mae'r manylion yn cael eu dileu i atal unigolion rhag cael eu hadnabod.

<b>Oed</b>	
16-24	-
25-35	4
35-44	4
45-54	-
55-64	3
65 a hŷn	-
Yn dewis peidio â dweud	-

<b>Rhywedd</b>	
Gwryw	6
Menyw	7
Yn dewis peidio â dweud	-

# Atodiad B: Amcanion Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2014-16

Amcan	Arweinydd	Amserlen	Modd o fesur
1. Sicrhau pan rydw i'n cyflogi staff fy mod yn anwahaniaethol, yn hyrwyddo cyfle cyfartal i bawb ac yn meithrin cysylltiadau da rhwng aelodau o'r staff.			
Bydd yr holl staff yn derbyn cyfleoedd datblygu a dyrchafu er mwyn sicrhau eu bod yn mwyhau eu potensial yn gyfartal	Cyfarwyddwr Cyllid a Pherfformiad	Erbyn Mawrth 2015	Rheoli perfformiad: Anghenion dysgu a datblygu newydd a chyfleoedd yn cael eu nodi ac yn cael eu gwneud ar gael i'r holl staff  Cyfleoedd Hyfforddi yn cael eu dilyn  Staff yn adrodd mewn arfarniadau eu bod wedi tyfu a datblygu yn eu swyddogaethau a bod tystiolaeth bod staff yn ymgymryd â gwaith newydd a mwy heriol yn llwyddiannus
Byddwn yn cynnal archwiliad tâl cyfartal.	Byddwn yn cynnal archwiliad tâl cyfartal.	Erbyn Mawrth 2015	Byddwn wedi ystyried y dystiolaeth o'r archwiliad ac wedi adolygu polisiau tâl a gwobrwyo er mwyn diogelu yn erbyn gwahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol.

2. Sicrhau bod fy mholisiau a'm hymarferion caffael a dogfennaeth tendrau cysylltiedig yn ystyried yr angen i gwrdd â gofynion cydraddoldeb cyfreithiol.

<p>Byddaf yn adolygu fy holl bolisiau caffael, ymarferion a dogfennaeth tendrau er mwyn sicrhau eu bod yn cwrdd â dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus.</p>	<p>Cyfarwyddwr Cyllid a Pherfformiad</p>	<p>Erbyn Mawrth 2016</p>	<p>Tystiolaeth bod yr holl bolisiau a dogfennaeth wedi cael eu diweddarau.</p>
<p>Byddaf yn sicrhau bod contractwyr yn cael eu gwneud yn hollol ymwybodol o'm dyletswyddau cydraddoldeb drwy ysgrifennu hyn yn y cytundebau ac o'u cyfrifoldeb i ddarparu neu gyflawni nwyddau a gwasanaethau mewn modd na fydd yn achosi tor-dyletswyddau.</p>	<p>Cyfarwyddwr Cyllid a Pherfformiad</p>	<p>Erbyn Mawrth 2016</p>	<p>Tystiolaeth bod contractwyr wedi arwyddo cydnabyddiaeth o'r newidiadau.</p>



3. Sicrhau bod fy ngwaith yn berthnasol, ac yn cael ei weld fel ei fod yn berthnasol, i'r holl bobl hŷn.			
Byddaf yn cynyddu fy ymgysylltiad â phobl hŷn yn sylweddol drwy'r holl nodweddion gwarchoddedig a thrwy hyn sicrhau bod eu lleisiau yn darparu gwybodaeth ar gyfer fy ngwaith ac yn ei arwain.	Cyfarwyddwr Cyfathrebu ac Ymgysylltu	Erbyn Mawrth 2016	<p>Tystiolaeth bod:</p> <p>Y grwpiau rydw i'n ymgysylltu â nhw yn cynrychioli amrywiaeth ehangach o bobl hŷn a fy mod wedi chwilio ac ymweld â grwpiau sy'n cael eu hanwybyddu'n aml.</p> <p>Y bobl hŷn rydw i'n clywed ganddyn nhw yn fwy cynrychioladol o amrywiaeth ehangach o bobl hŷn nag yn 2008-2013.</p> <p>Fy nghyhoeddiadau yn berthnasol ac yn hygyrch i, ac yn adlewyrchu ac yn cynrychioli'r materion a godwyd gan, amrediad llawer ehangach o bobl hŷn nag yn 2008-2013.</p>

<p>Byddaf yn sicrhau bod adrodd am effaith a chwmpas fy ngwaith yn cyfeirio'n benodol at grwpiau gyda nodweddion gwarchoddedig</p>	<p>Cyfarwyddwr Cyfathrebu ac Ymgysylltiad</p>	<p>Erbyn Mawrth 2015</p>	<p>Mae fy adroddiad 'Effaith a Chwmpas' blynyddol yn dangos bod:</p> <p>Y gwaith rydw i wedi'i wneud ar faterion sy'n effeithio ar fuddiannau pobl hŷn yn derbyn gwybodaeth o'r hyn mae pobl hŷn drwy'r holl amrediad o nodweddion gwarchoddedig yn dweud sy'n bwysig iddyn nhw.</p> <p>Y gwaith rydw i wedi'i wneud wedi cael effaith gadarnhaol dros amrediad ehangach o bobl hŷn nag yn 2008-2013.</p> <p>Y bobl hŷn rydw i wedi'u cefnogi drwy fy ngwaith achos a'm harchwiliadau yn gynrychioliadol o bobl hŷn yn eu holl amrywiaeth.</p>
--	---	------------------------------	--

<p>Byddaf yn sicrhau bod adrodd am effaith a chwmpas fy ngwaith yn cyfeirio'n benodol at grwpiau gyda nodweddion gwarchoddedig</p>	<p>Cyfarwyddwr Cyfathrebu ac Ymgysylltiad</p>	<p>Erbyn Mawrth 2015</p>	<p>Mae fy adroddiad 'Effaith a Chwmpas' blynyddol yn dangos bod:</p> <p>Y gwaith rydw i wedi'i wneud ar faterion sy'n effeithio ar fuddiannau pobl hŷn yn derbyn gwybodaeth o'r hyn mae pobl hŷn drwy'r holl amrediad o nodweddion gwarchoddedig yn dweud sy'n bwysig iddyn nhw.</p> <p>Y gwaith rydw i wedi'i wneud wedi cael effaith gadarnhaol dros amrediad ehangach o bobl hŷn nag yn 2008-2013</p> <p>Y bobl hŷn rydw i wedi'u cefnogi drwy fy ngwaith achos a'm harchwiliadau yn gynrychioliadol o bobl hŷn yn eu holl amrywiaeth</p>
--	---	------------------------------	--

4. Byddaf yn sicrhau bod fy ngwaith yn cael ei ategu'n gynyddol gan ddull seiliedig ar hawliau a bod agenda seiliedig ar hawliau yn cael eu datblygu drwy Gymru.

<p>Byddaf yn darparu hyfforddiant hawliau dynol parhaus i fy holl staff.</p>	<p>Cyfarwyddwr Diogelu a Chraffu</p>	<p>Mawrth 2015</p>	<p>Tystiolaeth bod:</p> <p>Staff wedi mynychu sesiynau hyfforddiant sy'n cynnwys hawliau dynol mewn perthynas â phob un o'r nodweddion gwarchoddedig a datblygu polisi yn y meysydd hyn.</p>
--	--	--------------------	--

			Staff wedi elwa o'r sesiynau hyfforddiant hyn ac mae ganddyn nhw well dealltwriaeth o sut y mae hawliau dynol yn gweithio'n ymarferol.
Byddaf yn cymhwyso fy staff i ddeall a hyrwyddo beth yw ystyr dull seiliedig ar hawliau dynol yn ymarferol.	Cyfarwyddwr Diogelu a Chraffu	Mawrth 2016	Tystiolaeth o:  Staff yn integreiddio dull seiliedig ar hawliau dynol yn eu gwaith.  Staff yn helpu eraill y tu allan i'r sefydliad ddeall sut mae gwaith ar hawliau dynol yn gweithio yn ymarferol, yn arbennig felly, ar gyfer pobl hŷn.
5. Grymuso a galluogi pobl hŷn i herio'r gwahaniaethau y maen nhw'n ei wynebu.			
Byddaf, drwy fy ngwaith, yn grymuso a chynorthwyo pobl hŷn i herio gwahaniaethu a sicrhau eu hawliau dynol.	Y Comisiynydd	Erbyn Mawrth 2015	Tystiolaeth o:  Bobl hŷn yn cael eu helpu drwy ein gwaith achos  Bobl hŷn yn cael eu grymuso drwy ddulliau gweithredu amrywiol er mwyn herio gwahaniaethu a sicrhau eu hawliau dynol.

<p>Byddaf yn cryfhau ein gwaith partneriaeth gyda sefydliadau sy'n seiliedig ar gydraddoldeb a hawliau dynol eraill er mwyn cryfhau ein lleisiau ac effaith ein gwaith.</p>	<p>Cyfarwyddwr Lles a Grymuso</p>	<p>Erbyn Mawrth 2015</p>	<p>Gallaf ddangos bod:</p> <p>Lle rydw i'n cytuno gyda safbwynt sefydliadau eraill sy'n cynnal hawliau pobl hŷn, mae fy ymatebion i ymgynghoriadau ac ymholiadau cyhoeddus wedi cefnogi a chryfhau eu sefyllfa fel y gallwn siarad gydag un llais.</p> <p>Wrth gynnal adolygiadau mawr o ddarpariaeth gwasanaethau cyhoeddus, mae sefydliadau cydraddoldeb a hawliau dynol eraill wedi bod ynghlwm â'r mater fel cynghorwyr a chyfranwyr arbenigol.</p> <p>Gweithio mewn partneriaeth gyda sefydliadau eraill wedi cael mwy o effaith na pheidio â gwneud hynny.</p>
---	-----------------------------------	--------------------------	--

<p>Byddaf yn darparu pobl hŷn gyda'r wybodaeth a'r dulliau gweithredu i ymladd gwahaniaethu.</p>	<p>Cyfarwyddwr Diogelu a Chraffu</p>	<p>Erbyn Mawrth 2015</p>	<p>Tystiolaeth bod:</p> <p>Gan fy ngwefan dempledi a gwybodaeth ddefnyddiol a ellir eu defnyddio gan pobl hŷn i herio gwahaniaethu ar sail oed a'u bod yn eu defnyddio i wneud hynny.</p> <p>Pobl hŷn yn deall mwy am wahaniaethu o ganlyniad i hyfforddiant rydw i wedi'i ddarparu ar eu cyfer ac maen nhw'n defnyddio'r wybodaeth hon i herio gwahaniaethu.</p> <p>Pobl hŷn yn cyflawni canlyniadau cadarnhaol wrth herio gwahaniaethu ar sail oed oherwydd eu bod wedi'u cymhwyso i wneud hynny.</p>
--	--------------------------------------	--------------------------	---

<p>Byddaf yn darparu cefnogaeth a chymorth i bobl hŷn sydd wedi bod yn ddioddefwyr gwahaniaethu drwy ddefnyddio, lle bo'n briodol, fy ngrymoedd cyfreithiol.</p>	<p>Cyfarwyddwr Diogelu a Chraffu</p>	<p>Erbyn Mawrth 2016</p>	<p>Tystiolaeth bod:</p> <p>Pobl hŷn sydd wedi bod yn ddioddefwyr o wahaniaethu yn cael eu cynorthwyo'n effeithiol gennyf fi a'm tîm i herio gwahaniaethu a chyflawni canlyniadau cadarnhaol yn y mwyafrif o achosion.</p> <p>Cyrff cyhoeddus sy'n gwahaniaethu yn erbyn pobl hŷn, un ai'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, yn cael eu herio gennyf fi ac yn newid polisïau neu ymarferion o ganlyniad.</p> <p>Budd ehangach ar gyfer pobl hŷn eraill o ganlyniad i achosion unigol gael eu datrys ac arwain at newidiadau mewn polisïau neu ymarferion.</p>
--	--------------------------------------	--------------------------	---

<p>6. Hyrwyddo safbwynt manwl gywir a chytbwys o bobl hŷn yn eu holl amrywiaeth, cynyddu dealltwriaeth ynghylch pobl hŷn a'u hanghenion a herio stereoteipiau di-sail a sarhaus, o fewn fy sefydliad ac ymysg sefydliadau eraill fel ei gilydd.</p>			
<p>Byddaf yn cynyddu dyfnder dealltwriaeth ymysg gwasanaethau cyhoeddus allweddol ynghylch amrywiaeth pobl hŷn a'r graddau y mae nodweddion gwarchodedig yn effeithio ar eu mynediad at wasanaethau a'u bywydau ehangach.</p>	<p>Cyfarwyddwr Diogelu a Chraffu</p>	<p>Erbyn Mawrth 2015</p>	<p>Rhannu gwybodaeth gydag asiantaethau allanol drwy hyfforddiant allanol a'n gwefan sy'n arwain at:</p> <p>Adborth cadarnhaol gan y rhai hynny sy'n gweithio yn y gwasanaethau cyhoeddus allweddol sy'n derbyn yr hyfforddiant.</p> <p>Adborth bod gwasanaethau cyhoeddus wedi addasu eu ffyrdd o weithio o ganlyniad i hyfforddiant a/ neu wybodaeth a dderbyniwyd.</p> <p>Tystiolaeth o wasanaethau cyhoeddus yn cysylltu â mi am hyfforddiant neu wybodaeth oherwydd eu bod yn cydnabod fy sefydliad fel un awdurdodol ar faterion cydraddoldeb a phobl hŷn.</p>



<p>Byddaf, ar sail barhaus, yn herio stereoteipiau a mythau negyddol ynghylch pobl hŷn a gosod disgwyladau eglur ar gyfer newid.</p>	<p>Cyfarwyddwr Diogelu a Chraffu</p>	<p>Erbyn Mawrth 2016</p>	<p>Tystiolaeth sy'n dangos:</p> <p>Llai o achosion pan ddefnyddir iaith negyddol neu sarhaus ynghylch pobl hŷn gan y cyfryngau a mwy o achosion o iaith a straeon cadarnhaol ynghylch pobl hyn.</p> <p>Bod pobl hŷn yn herio gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol fel ei gilydd yn llwyddiannus yn feunyddiol.</p> <p>Bod gwasanaethau a dogfennau cyhoeddus yn siarad llai ynghylch pobl hŷn fel grŵp homogenaidd a mwy ynghylch anghenion a dyheadau unigolion hŷn a sut bydd y rhain yn cael eu cwrdd.</p>
--	--------------------------------------	--------------------------	--

7. Annog a chefnogi cyrff cyhoeddus eraill i gydymffurfio â'u dyletswyddau eu hunain o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 fel y maen nhw'n berthnasol i bobl hŷn a herio tor-dyletswydd cyfreithiol sylweddol.

<p>Byddaf yn darparu canllawiau i gyrff cyhoeddus sy'n cyflawni newidiadau mewn gwasanaethau allweddol er mwyn eu cynorthwyo i sicrhau eu bod yn cydymffurfio â'u dyletswyddau statudol mewn perthynas ag ymgysylltu, asesiad effaith a chymesuredd.</p>	<p>Cyfarwyddwr Diogelu a Chraffu</p>	<p>Erbyn Mawrth 2015</p>	<p>Tystiolaeth:</p> <p>Bod y canllawiau rydw i wedi'u cyhoeddi yn cael eu dilyn.</p> <p>Fy mod wedi herio cyrff cyhoeddus yn gyhoeddus nad ydyn nhw'n cydymffurfio â'm canllawiau na'u dyletswyddau statudol.</p> <p>Bod gan gyrff cyhoeddus brosesau asesiad effaith mwy effeithiol mewn perthynas â phobl hŷn o ganlyniad i ganllawiau a/neu her.</p>
<p>Byddaf yn cadw golwg ar newidiadau mewn gwasanaethau sydd â'r potensial i effeithio'n sylweddol ar bobl hŷn, a lle y credaf fod niwed sylweddol neu effaith anghymesur sylweddol yn debygol, byddaf yn mynnu bod cyrff cyhoeddus yn atebol.</p>	<p>Cyfarwyddwr Lles a Grymuso</p>	<p>Erbyn Mawrth 2016</p>	<p>Tystiolaeth:</p> <p>Fy mod wedi adolygu gwasanaethau cyhoeddus a gwneud argymhellion ar gyfer newid cadarnhaol.</p> <p>Bod cyrff cyhoeddus yn ymateb a gweithredu'r rhan fwyaf o'm hargymhellion.</p>

			<p>Fy mod yn mynnu  - drwy ddefnyddio grymoedd cyfreithiol os yw'n angenrheidiol  - bod y cyrff cyhoeddus hynny sy'n gwrthod, heb reswm da, gweithredu fy argymhellion yn atebol.</p>
<p>Byddaf yn cadw golwg ar gynlluniau cydraddoldeb Llywodraeth Cymru, Awdurdodau Lleol a byrddau iechyd a chynlluniau strategol allweddol eraill er mwyn sicrhau eu bod yn adlewyrchu dealltwriaeth gadarn o effaith nodweddion gwarchoddedig ar bobl hŷn a'r ffordd y mae gwasanaethau a chefnogaeth yn cael eu cyflawni.</p>	<p>Cyfarwyddwr Diogelu a Chraffu</p>	<p>Erbyn Mawrth 2015</p>	<p>Tystiolaeth bod:  Cynlluniau wedi cael ei hadolygu am dystiolaeth o ddealltwriaeth o amrywiaeth pobl hŷn a fy mod wedi rhoi adborth i'r sefydliadau perthnasol.</p> <p>Sefydliadau yn ymateb yn gadarnhaol i'm hadborth ac yn gwneud gwelliannau i'w cynlluniau.</p> <p>Gwasanaethau a chefnogaeth sy'n cael eu darparu i bobl hŷn yn ystyried anghenion pobl hŷn unigol yn well ac nad ydyn nhw'n stereoteipio.</p>

# Atodiad C: Egwyddorion y CU ar gyfer Unigolion Hŷn

Mabwysiadwyd Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Pobl Hŷn gan Gynulliad Cyffredinol y CU (Penderfyniad 46/91) ar 16 Rhagfyr 1991. Roedd llywodraethau yn cael eu hannog i'w hymgorffori yn eu rhaglenni cenedlaethol pa bryd bynnag y byddai modd. Mae 18 o egwyddorion, a all gael eu grwpio o dan bum thema: annibyniaeth, cyfranogi, gofal, hunangyflawniad ac urddas.

## Annibyniaeth

1. Dylai unigolion hŷn gael mynediad at fwyd, dŵr, lloches, dillad a gofal iechyd digonol drwy ddarparu incwm, cefnogaeth deuluol a chymunedol a hunangymorth.
2. Dylai unigolion hŷn gael y cyfle i weithio neu i gael mynediad at gyfleoedd eraill i gynhyrchu incwm.
3. Dylai unigolion hŷn fod yn gallu cyfranogi wrth benderfynu pa bryd i dynnu'n ôl o'r gweithlu a pha mor gyflym.
4. Dylai unigolion hŷn gael mynediad at raglenni priodol o addysg a hyfforddiant.
5. Dylai unigolion hŷn fod yn gallu byw mewn amgylcheddau sy'n ddiogel ac a all gael eu haddasu ar gyfer dewisiadau personol a newidiadau mewn galluoedd.
6. Dylai unigolion hŷn allu byw gartref cyn hired ag sy'n bosibl.

## Cyfranogi

7. Dylai unigolion hŷn barhau i gael eu hintegreiddio yn y gymdeithas, cyfranogi'n weithredol mewn llunio a gweithredu polisiau sy'n effeithio'n uniongyrchol ar eu lles a rhannu eu gwybodaeth a'u sgiliau â'r cenedlaethau iau.
8. Dylai unigolion hŷn allu chwilio am gyfleoedd a datblygu cyfleoedd ar gyfer gwasanaethu'r gymuned a gwasanaethu fel gwirfoddolwyr mewn safleoedd sy'n briodol i'w diddordebau a'u galluoedd.
9. Dylai unigolion hŷn allu ffurfio mudiadau neu gymdeithasau ar gyfer unigolion hŷn.

## Gofal

10. Dylai unigolion hŷn fanteisio ar ofal ac amddiffyniad y teulu a'r gymuned yn unol â system gwerthoedd diwylliannol pob cymdeithas.
11. Dylai unigolion hŷn gael mynediad at ofal iechyd er mwyn eu helpu i gadw neu adennill y lefel orau bosibl o les corfforol, meddyliol ac emosiynol ac er mwyn atal neu ohirio dechreuad salwch.
12. Dylai unigolion hŷn gael mynediad at wasanaethau cymdeithasol a chyfreithiol i wella eu hymreolaeth, eu hamddiffyniad a'u gofal.
13. Dylai unigolion hŷn gael defnyddio lefelau priodol o ofal sefydliadol sy'n darparu amddiffyniad, adsefydliad ac ysgogiad cymdeithasol a meddyliol mewn amgylchedd trugarog a diogel.
14. Dylai unigolion hŷn gael mwynhau hawliau dynol a rhyddid sylfaenol pan fyddan nhw'n byw mewn unrhyw gyfleuster lloches, gofal neu driniaeth, yn cynnwys parch llawn i'w hurddas, eu credoau, eu hanghenion a'u preifatrwydd ac am yr hawl i wneud penderfyniadau ynglŷn â'u gofal ac ansawdd eu bywydau.

## Hunangyflawniad

15. Dylai unigolion hŷn gael dilyn cyfleoedd i ddatblygu eu potensial i'r eithaf.
16. Dylai unigolion hŷn gael mynediad at adnoddau addysgol, diwylliannol, ysbrydol ac adloniadol y gymdeithas.

## Urddas

17. Dylai unigolion hŷn gael byw mewn urddas a diogelwch a bod yn rhydd rhag cael eu hecsbloetio a'u cam-drin yn gorfforol neu'n feddyliol.
18. Dylai unigolion hŷn gael eu trin yn deg beth bynnag yw eu hoed, eu rhywedd, eu cefndir hiliol neu ethnig, eu statws anabledd neu unrhyw statws arall, a chael eu gwerthfawrogi yn annibynnol o'u cyfraniad economaidd.

Gellir cael gwybodaeth bellach ar Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Unigolion Hŷn yma: [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/46/91](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/46/91)

