



Older People's Commissioner for Wales
Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru

Adroddiad Cynllun Cydraddoldeb Strategol Blynyddol 2012/13

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

Gwefan: www.olderpeoplewales.com

Trydar: [@comisiwnphcymru](https://www.instagram.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

Rhagymadrodd	04
Crynodeb a strwythur yr adroddiad	06
Cyflwyniad i Gomisiynydd Pobl Hŷn Cymru	07
Busnes Craidd	09
Cynnydd ar y Ddyletswydd Gyffredinol trwy Amcanion Cydraddoldeb Strategol	12
Y ffordd ymlaen – Cynllun Cydraddoldeb Diwygiedig 2012/16	27
Atodiad A: Amlinelliad o Amcanion Cydraddoldeb 2012/13	28
Atodiad B: Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Personau Hŷn	36
Atodiad C: Proffiliau'r gweithlu ar 31/03/13	38

1. Rhagymadrodd

Dyma'r ail adroddiad blynyddol rwyf wedi'i gynhyrchu yn dilyn gweithredu Deddf Cydraddoldeb 2010 a dyma'r adroddiad cyntaf ar fy Amcanion Cydraddoldeb Strategol. Dechreuais fy swydd fel Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru ym mis Mehefin 2012.

Yn rhinwedd fy swydd fel Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru rwyf yn llais ac yn eiriolwr annibynnol dros bobl hŷn 60 oed a throsodd fel y'u diffinnir yn Neddf Comisiynydd Pobl Hŷn (Cymru) 2006. Mae fy rôl i wedi'i seilio ar Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Personau Hŷn (gweler Atodiad B) ac mae hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol yn eistedd wrth galon fy rôl statudol.

Mae'r adroddiad yma yn manylu ar y camau a gymerais yn 2012/13 i gydymffurfio â'r dyletswyddau cydraddoldeb statudol a nodir yn Rheoliadau Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011. Rwyf wedi dweud o'r blaen fy mod yn croesawu'n fawr iawn benderfyniad Llywodraeth Cymru i fabwysiadu dyletswyddau mwy ymestynnol i awdurdodau rhestredig yng Nghymru na'r rhai yng ngweddill y Deyrnas Unedig. Mae fy nyheadau fel Comisiynydd yn mynd y tu hwnt i gydymffurfio â deddfwriaeth ac mae tegwch, parch, cydraddoldeb, urddas ac annibyniaeth wrth galon fy ngwaith i a'm gweithle.

Dydy pobl hŷn ddim yn grŵp unffurf. Maen nhw'n cynrychioli amrywiaeth llawn Cymru – yr amrywiaeth yma sy'n ein gwneud yn genedl fel rydyn ni ac mae hynny'n rhywbeth i'w ddatlu. Rwy'n falch o fod yn Gomisiynydd, nid yn unig ar gyfer pobl hŷn ond ar gyfer yr holl bobl hŷn. Mae gan bawb hawl i fyw bywydau sydd o werth, ystyr a phwrpas ac i gael dewis a rheolaeth dros eu bywydau.

I lawer o bobl hŷn mae Cymru yn wlad dda i heneiddio ynddi, ond rwy'n gwybod o siarad â phobl hŷn ar draws Cymru ac ar draws y sbectrwm llawn o amrywiaeth fod llawer ohonyn nhw yn wynebu gwahaniaethu sy'n tanseilio ansawdd eu bywydau a'u hymdeimlad o hunanwerth, yn ogystal â chyfyngu ar fynediad i wasanaethau a thriniaeth gyfiawn. Weithiau mae'r gwahaniaethu yn deillio o unigolion ac weithiau mae'n fwy systemataidd mewn yn y gwasanaethau a'r systemau eu hunain ac mae angen rhoi terfyn ar hyn.

Mae gwahaniaethu yn anghyfreithlon ond mae hefyd yn foisol anghywir. Mae'n amddifadu pobl o'u dynoliaeth – y rhai sy'n dioddef gwahaniaethu a'r rhai sy'n gwahaniaethu yn erbyn eraill.

Mae'r Adroddiad Blynyddol hwn ar y Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn amlinellu'r cynnydd a wnaed yn erbyn yr Amcanion Cydraddoldeb Strategol a nodwyd gan fy rhagflaenydd, Ruth Marks. Pan ddechreuais yn fy swydd ym

mis Mehefin 2012 penderfynais adnewyddu'r amcanion hyn a'u gwneud yn fwy uchelgeisiol i ddangos mor ddifrifol ydw i ynglŷn â'r arferion a'r egwyddorion sy'n sail i gydraddoldeb a thegwch. Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol diwygiedig sy'n cael ei gyhoeddi ochr yn ochr â'r adroddiad blynyddol hwn, yn disodli'r Cynllun cyfredol ac mae'n amlinellu sut yr wyf yn sicrhau bod fy nhîm a minnau – wrth inni gyflawni ein gwaith – yn deall, yn cynnwys ac yn ymgysylltu â phobl hŷn yn eu holl amrywiaeth.



Sarah Rochira

Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru

2. Crynodeb a strwythur yr adroddiad

Mae'r Comisiynydd yn awdurdod rhestredig o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011. Rhaid i'r Comisiynydd gadw at y dyletswyddau cyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb fel y'u nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010 ac erbyn Ebrill 2012, roedd rhaid iddi gyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn cynnwys amcanion penodol. Rhaid iddi gyflwyno adroddiad yn flynyddol ar y cynnydd a rhaid i'r ail adroddiad blynyddol yma gael ei gyhoeddi erbyn 31 Mawrth 2014.

Dyma'r adroddiad cyntaf i ganolbwyntio ar y dyletswyddau Cymreig penodol ac ar Amcanion Cydraddoldeb Strategol y Comisiynydd.

Mae Adran 3 yn cyflwyno rôl y Comisiynydd.

Mae Adran 4 yn canolbwyntio ar fusnes craidd y Comisiynydd.

Mae Adran 5 yn ystyried cynnydd Blwyddyn 1 yn erbyn yr Amcanion Cydraddoldeb Strategol a osodwyd gan y Comisiynydd blaenorol er mwyn bodloni'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Cyffredinol.

Mae Adran 6 yn amlinellu'r ffordd ymlaen ar gyfer y blynyddoedd hyd at 2016 ac, yn bwysicaf, yn cyfeirio at ei Chynllun Cydraddoldeb Strategol diwygiedig.

Mae'r atodiadau'n cynnwys gwybodaeth y cyfeirir ati drwy'r adroddiad.

3. Cyflwyniad i Gomisiynydd Pobl Hŷn Cymru

Mae'r Comisiynydd yn Gorfforaeth Undyn a grëwyd o dan Ddeddf Comisiynydd Pobl Hŷn (Cymru) 2006 – sef endid cyfreithiol annibynnol yn ei hawl ei hun ac mae'n awdurdod rhestredig at ddibenion Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

Mae Deddf Comisiynydd Pobl Hŷn (Cymru) 2006 yn nodi nifer o ddyletswyddau statudol i'r Comisiynydd.

- **Hybu ymwybyddiaeth o fuddiannau pobl hŷn yng Nghymru a'r angen i ddiogelu'r buddiannau hynny.**

Mae'r Comisiynydd yn defnyddio'i statws i helpu i osod yr agenda ymysg penderfynwyr ar bob lefel am faterion sy'n effeithio ar bobl hŷn ac yn hybu trafod cyhoeddus trwy'r cyfryngau. Un rôl allweddol i'r Comisiynydd ydy bod yn eiriolwr pwerus dros bobl hŷn gan arwain ac ymyrryd mewn amrediad eang a chynyddol o drafodaethau a phenderfyniadau ar draws Cymru.

- **Hybu darpariaeth cyfleoedd i bobl hŷn yng Nghymru, a dileu gwahaniaethu yn eu herbyn.**

Mae'r Comisiynydd yn dadlau o blaid newidiadau yn y gyfraith ac mewn canllawiau ac arferion er mwyn ymdrin ag anghydraddoldeb. Mae'n cyflwyno delweddau realistig a chadarnhaol o bobl hŷn, gan gydnabod pobl hŷn yn eu holl amrywiaeth. Mae pobl hŷn yn unigolion ac er eu bod efallai yn rhannu rhai pryderon cyffredin, mae eu statws unigol yn parhau'r un mor fawr. Ni ddylid arddel un farn yn unig am bobl hŷn a nod y Comisiynydd ydy adlewyrchu hynny yn ei gwaith. Mae'r Comisiynydd yn hybu dealltwriaeth o natur gwahaniaethu yn erbyn pobl hŷn yn ei ffurfiau amlycaf ac yn ei ffurfiau mwyaf cudd – sydd yr un mor niweidiol – ac mae'n credu bod delio â gwahaniaethu yn effeithiol yn allweddol o ran gwneud cynnydd ar draws pob maes polisi, nid dim ond iechyd a gofal cymdeithasol.

- **Hybu'r arferion gorau wrth ymdrin â phobl hŷn yng Nghymru.**

Nod y Comisiynydd ydy cyflawni hyn trwy amrywiol ddulliau, gan gynnwys dwyn pobl a thystiolaeth at ei gilydd a – lle mae angen – cynnal ymchwil, er mwyn dangos polisiâu a gwasanaethau effeithiol. Yn bwysicaf, mae'n pwysu am sicrhau bod gwasanaethau ardderchog ar gael yn eang ac yn gyson i bobl hŷn. Mae'n hybu newid mewn arferion sydd wedi ennill eu plwyf lle dangoswyd bod dewisiadau eraill yn gweithio'n well. Mae'n annog darparwyr gwasanaethau i wynebu her newid fel bod modd diwallu

anghenion pobl hŷn yn well e.e. rhoi cymorth yn gynnar i bobl hŷn er mwyn atal dibyniaeth yn nes ymlaen.

- **Adolygu pa mor ddigonol ac effeithiol yw'r gyfraith sy'n effeithio ar fuddiannau pobl hŷn yng Nghymru.**

Mae'r Comisiynydd yn adeiladu'r achos dros newid ac mae'n cyflwyno'r achos yma i Lywodraeth Cymru a'r Cynulliad Cenedlaethol ym Mae Caerdydd. Mae'n sefydlu beth ydy'r materion a'r cyfleoedd trwy ddwyn ynghyd arbenigwyr cyfreithiol ac arbenigwyr eraill a phrofiad a barn pobl hŷn. Mae'r gyfraith yn rhan hanfodol o rymuso ac amddiffyn pobl hŷn ac o unioni cam, ac eto mae'n aml yn gymhleth, yn ddryslyd ac yn anodd cael gafael arni, ac mae angen ei diwygio. Mae'r Comisiynydd eisoes wedi chwarae rôl gref mewn argymell newidiadau a fydd o fantais i bobl hŷn ac eraill.

Mae'r rhain yn dangos y mathau o weithgareddau sydd wedi'u cyflawni, neu allai gael eu cyflawni, gan y Comisiynydd:

- Rhoi arweinyddiaeth ar y materion sydd yn cyfrif i bobl hŷn
- Codi proffil pobl hŷn yng Ngwasanaethau Cyhoeddus Cymru
- Cyflwyno sylwadau i Lywodraeth Cymru
- Adolygu'r modd y mae sefydliadau datganoledig yn cyflawni eu swyddogaethau
- Adolygu trefniadau ynglŷn ag eiriolaeth, cwynion a chwythu'r chwiban mewn cyd-destun datganoledig
- Cyhoeddi canllawiau a safonau
- Helpu unigolion i wneud cwynion neu sylwadau
- Comisiynu ymchwil neu helpu eraill i wneud hynny
- Cynnal, comisiynu neu helpu eraill gyda gweithgareddau addysgol
- Cynnal archwiliadau (ymchwiliadau)
- Cyhoeddi canllawiau anstatudol
- Dadlau o blaid newid mewn deddfwriaeth, canllawiau ac arferion
- Siarad yn gyhoeddus am fethiannau gwasanaethau
- Hybu arferion da

Mae'n bwysig nodi nad ydy'r Comisiynydd yn darparu gwasanaethau rheng flaen ac eithrio trwy gyngor a chymorth uniongyrchol a ddarperir i bobl hŷn gan

y Tîm Ymholiadau a Chymorth a'r gwaith a arweinir gan y Tîm Cyfathrebu ac Ymgysylltu wrth gynnal digwyddiadau a chynhyrchu cyhoeddiadau. Mae'r rhan fwyaf o'n busnes yn golygu cydweithio ag eraill i greu newidiadau mewn polisiâu ac arferion.

Mae gwaith Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru ar hyn o bryd ac yn y dyfodol yn cael ei wneud o fewn ei [Fframwaith ar gyfer Gweithredu 2013-17](#). Mae'r gwaith ar gydraddoldeb yn ystod cyfnod yr adroddiad wedi'i drafod yn fanylach yn '[Sefyll dros Hawliau ac Eirioli: Adroddiad ar Effaith a Chyrhaeddiad 2012/13](#)'.

4. Busnes Craidd

Mae gan y Comisiynydd amrediad o gyfrifoldebau craidd fel corff yn y sector cyhoeddus a'r rheiny wedi'u teiwra yn ôl ei faint a natur ei fusnes. Mae'r swyddogaethau hyn yn cynnwys:

- Recriwtio, hyfforddi a rheoli staff a gwirfoddolwyr ac ymgysylltu â nhw
- Caffael gwasanaethau gan gynnwys tendro am nwyddau a gwasanaethau megis ymchwil
- Gwobrwyo, cydnabod a thalu staff
- Mynegi'r rôl i bobl hŷn ar draws Cymru
- Hybu buddiannau pobl hŷn, gan gynnwys herio gwahaniaethu, hybu'r arferion gorau ac adolygu'r gyfraith
- Darparu cymorth i bobl hŷn sy'n dymuno gwneud cwyno neu sylwadau i gyrrff cyhoeddus neu i ddarparwyr gwasanaethau eraill

4.1 Gwaith Achosion

Mae'r Comisiynydd yn darparu cymorth uniongyrchol i unigolion trwy ei gwaith achosion. Yn 2012/13 cysylltodd dros 1,000 o bobl â'r Comisiynydd trwy'r gwasanaeth hwn, a hynny trwy e-bost, llythyr, ffôn neu – yn achlysurol - cysylltiad wyneb yn wyneb (fel arfer o ganlyniad i wneud addasiad rhesymol i ddiwallu anghenion person).

Caiff yr holl ymholiadau gan unigolion i'r Comisiynydd eu rheoli trwy System Rheoli Busnes (BMS) gan weinyddwr, sydd wedyn yn cyfeirio'r galwr at y Swyddog Achos mwyaf priodol. Cofnodir oedran y galwr a/neu'r person hŷn y mae'r alwad yn berthynol iddo ar ein system BMS, yn ogystal â rhyw a dewis iaith y galwr er mwyn inni ohebu neu ymgysylltu yn newis iaith pobl.

Yn flaenorol, rhoddwyd ystyriaeth ofalus i'r cwestiwn a ddylid gofyn yn ffurfiol ac

yn awtomatig am wybodaeth ynghylch nodweddion gwarchoddedig ychwanegol y galwyr a/neu'r rhai sy'n cyfateb i bwnc y galwadau. Er ein bod am ganfod hyd a lled ein gwasanaeth, mae'n eglur bod y mwyafrif o'r galwyr yn cysylltu â'r Comisiynydd ar adeg argyfyngus yn eu bywydau. Gall rhai o'r galwyr fod yn bryderus, yn gofidio neu yn canolbwyntio cymaint ar sylwedd yr ymholiad nes y gallai unrhyw fath o fonitro gorfodol neu holi y tu hwnt i'r cwestiynau y mae angen eu gofyn er mwyn penderfynu ar y mater greu rhwystr rhwng y galwr a'r gweithiwr achos.

Ar y cyfan felly, penderfynwyd cyfyngu ar ein gwaith monitro awtomatig ar amrywiaeth galwyr i'r nodweddion uchod. Ond, wrth gynghori unigolyn, pe bai ymholiad y galwr yn ymwneud i raddau helaeth â nodwedd warchoddedig byddai hynny hefyd yn cael ei gofnodi ar y system BMS. Er enghraifft, pe bai'r alwad yn ymwneud ag anawsterau sicrhau bathodyn glas byddai hynny'n cael ei gofnodi fel anabled.

Y pum pwnc mwyaf cyffredin y cysylltwyd â ni yn eu cylch yn 2012/13 oedd Gofal (28.2%), Tai (10.9%), Materion Ariannol (10.6%), Iechyd (10.1%) a Gwasanaethau Cymunedol (7.4%).

4.2 Cyfathrebu ac Ymgysylltu

Ers cychwyn ei swydd mae'r Comisiynydd wedi canolbwyntio ar ymgysylltu ag amrywiaeth eang o bobl hŷn ac mae gwaith y tîm Cyfathrebu ac Ymgysylltu wedi bod o bwysigrwydd hanfodol o ran:

- Cynyddu proffil y Comisiynydd a'i staff mewn cymunedau ar draws Cymru trwy gyfrwng 'Taith Deithiol Ymgysylltu' y Comisiynydd lle mae'r Comisiynydd a'i staff yn cyfarfod â phobl hŷn ac eraill sy'n gweithio gyda nhw a throstyn nhw. Yn 212/13 cyfarfu'r Comisiynydd a'i thîm â mwy na 135 o grwpiau o bobl hŷn mewn cymunedau lleol ledled Cymru, gan gyrraedd dros 4,000 o bobl hŷn.
- Sicrhau bod gwaith y Comisiynydd yn cynnwys y rhai sy'n 'anodd eu cyrraedd' ('hawdd eu hanwybyddu') am eu bod wedi'u heithrio'n gymdeithasol. Fe fyddai'r rhain yn cynnwys preswylwyr cartrefi gofal, pobl sy'n dibynnu ar ofal gymdeithasol yn y cartref, pobl sy'n gleifion mewn ysbytai a phobl sydd â nodweddion gwarchoddedig
- Cynhyrchu newyddlen bob yn ail fis sydd ar gael i'r rhanddeiliaid yn electronig ac mewn copi caled ynghyd â fersiynau hygyrch
- Cael gwefan sy'n dilyn y canllawiau ynglŷn â hygyrchedd (cydymffurfio ag AAA)
- Cynhyrchu cyhoeddiadau sydd mewn ieithoedd a fformatau priodol ac sy'n

dilyn safonau iaith clir

- Sicrhau bod yr holl staff yn ymwybodol o agwedd y Comisiynydd at gyfathrebu gan gynnwys hyfforddiant ar arddulliaduron a materion hygrychedd, gan arwain at gynhyrchu canllaw cyfathrebu

4.3 Polisi a dylanwadu

Mae Tîm Lles a Grymuso'r Comisiynydd yn dylanwadu ar bolisiâu a phenderfyniadau ar y lefel uchaf yng Nghymru. Maen nhw'n cynrychioli ac yn hybu buddiannau pobl hŷn i gyrff cyhoeddus a darparwyr gwasanaethau, gan gynnwys awdurdodau iechyd, byrddau iechyd a Llywodraeth Cymru.

Mae'r Tîm Lles a Grymuso yn sicrhau e bod yn ymwybodol o ddatblygiadau, nid yn unig ynglŷn ag oedran ond hefyd ynglŷn â materion sy'n ymwneud â nodweddion gwarchoddedig eraill. Yn 2012/13 buont yn rhan o lywio gwaith ynglŷn â'r canlynol:

- Cynllun y Bathodyn Glas
- Y Fframwaith ar Fyw'n Annibynnol i Bobl Anabl
- Cyfnod 3 y Strategaeth Pobl Hŷn
- GIG y Bobl
- Y Strategaeth Gofalwyr Ddiwygiedig
- Y Strategaeth ar gyfer Gofal Diwedd Oes
- Strategaeth Law yn Llaw at Iechyd Meddwl Cymru
- Bil Trais yn erbyn Menywod a Cham-drin Domestig (Cymru)
- Safonau Iaith Gymraeg

Wrth hybu buddiannau pobl hŷn sydd â nodweddion gwarchoddedig, mae'r Tîm Lles a Grymuso yn gwrandao ar yr hyn sydd gan bobl o'r fath i'w ddweud er mwyn cynnig darlun cywir a pheidio â ffurfio rhagdybiaethau di-sail. Maen nhw'n mynd ati i ofyn barn y bobl hŷn hynny y gallai polisi neu arfer arfaethedig neu wirioneddol effeithio arnyn nhw.

5. Cynnydd ar y Ddyletswydd Gyffredinol trwy Amcanion Cydraddoldeb Strategol

Tri nod y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol ydy:

1. Diddymu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac ymddygiad arall sydd wedi'i wahardd gan y Ddeddf Cydraddoldeb;
2. Hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rhai nad ydyn nhw'n ei rhannu;
3. Meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydyn nhw'n ei rhannu

Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn ymdrin â'r nodweddion gwarchoddedig a ganlyn:

- Oed
- Rhyw
- Hil – gan gynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred
- Mae'n berthnasol i briodas a phartneriaeth sifil, ond dim ond o ran y gofyniad bod rhaid rhoi sylw priodol i'r angen i gael gwared ar wahaniaethu.

At ddibenion y Ddeddf Cydraddoldeb, dydy iaith (gan gynnwys y Gymraeg) ddim yn nodwedd warchoddedig. Serch hynny, barn y Comisiynydd yw bod anghenion ieithyddol yn gydradd â nodweddion eraill. Mae'r Comisiynydd yn dod o dan Ddeddf yr Iaith Gymraeg ac mae gan y Comisiynydd [gynllun iaith Gymraeg](#). Trwy ei gwaith, mae'r Comisiynydd hefyd yn ystyried effaith tlodi a natur wledig ar fynediad cyfartal i wasanaethau.

Mae'r Adran yma yn amlinellu'r amcanion cydraddoldeb **penodol** a ddrafftwyd i helpu'r Comisiynydd i gyflawni ei dyletswydd cydraddoldeb gyffredinol. Nodwyd yr amcanion hyn gan y Comisiynydd blaenorol (Ruth Marks) ac mae'r adroddiad

yma ar gyfer 2012/13 yn amlinellu'r cynnydd a wnaed yn eu herbyn. Ochr yn ochr â'r adroddiad blynyddol yma, mae'r Comisiynydd cyfredol (Sarah Rochira) wedi cyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac Amcanion Cydraddoldeb diwygiedig sy'n nodi'r ffordd ymlaen i'r dyfodol ac fe fydd yn adrodd yn erbyn yr amcanion hyn yn y blynyddoedd i ddod.

Yr Amcanion a'r cynnydd a wnaed

2012/13 ydy blwyddyn gyntaf Amcanion Cydraddoldeb Strategol y Comisiynydd.

5.1 Sicrhau bod holl swyddogaethau'r Comisiynydd, gan gynnwys gwasanaethau uniongyrchol ac anuniongyrchol, yn hybu cyfle cyfartal

Amcan 1

Defnyddio rhestrau cyfeirio dewisol i fonitro amrywiaeth ymhlith y bobl sy'n defnyddio'n gwefan ac i'r rhai sy'n dod i ddigwyddiadau'r Comisiwn:

- O fewn dwy flynedd - Llunio rhestrau cyfeirio ar gyfer defnyddwyr y we a'r rhai sy'n dod i ddigwyddiadau
- O fewn tair blynedd – Annog pobl i lenwi'r holiaduron hyn gan anelu at sicrhau bod 10% yn cael eu llenwi
- O fewn pedair blynedd – Cynyddu nifer y rhestrau cyfeirio ar gyfer digwyddiadau sy'n cael eu llenwi i 20% o'r rhai sy'n dod i'r digwyddiadau

Cynnydd:

Fe fyddwn yn ail lansio ein gwefan, yn dilyn diweddariad ym mis Mawrth 2014 a phan fydd hyn wedi'i wneud fe fyddwn yn gallu arolygu a monitro amrywiaeth y rhai sy'n defnyddio'r wefan yn well

Amcan 2

Cynnal arolwg o ddarllenwyr/defnyddwyr ein cylchlythyr a strategaeth i gynyddu ei ddefnydd ymhlith pobl hŷn sydd â nodweddion gwarchoddedig penodol.

- O fewn blwyddyn - cychwyn arolwg ymhlith y defnyddwyr cyfredol gan gynnwys opsiwn gwirfoddol i gofnodi nodweddion gwarchoddedig unigolyn
- O fewn blwyddyn - datblygu a dechrau defnyddio strategaethau i fynd i'r afael â bylchau yng nghyrhaeddiad y cylchlythyr, gan gynnwys dewisiadau creadigol yn lle'r cylchlythyr pan fo'n briodol
- O fewn dwy flynedd - nodi bylchau yn yr ymateb i'r cylchlythyr ymhlith grwpiau dynodedig o bobl hŷn gan ganolbwyntio ar bobl hŷn mewn cartrefi gofal (y byddai'r mwyafrif ohonyn nhw'n gymwys fel pobl anabl o dan

Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ac y mae nifer anghymesur ohonyn nhw'n fenywod) a phobl hŷn o gymunedau lleiafrifoedd ethnig.

- O fewn pedair blynedd - canolbwyntio ar bobl hŷn sy'n gysylltiedig â mudiadau crefyddol neu fudiadau credo, a phobl hŷn sy'n dweud eu bod yn lesbïaidd, yn hoyw neu'n ddeurywiol

Cynnydd:

Oherwydd ail-lansio'r wefan ym mis Mawrth 2014, mae'r arolwg darllenwyr/defnyddwyr wedi'i ohirio tan 2014/15 er mwyn cynnal arolwg ar y cyd am y newyddlen a'r wefan.

Amcan 3

Datblygu dull i helpu'r Comisiynydd i gynnal Aseidiadau Effaith a fyddai wedyn yn cael ei ddefnyddio ar gyfer swyddogaethau'r Comisiynydd gan gynnwys pob penderfyniad allweddol.

- O fewn blwyddyn – bydd y dull yn cael ei ddatblygu a'i integreiddio ym mhrosesau penderfynu'r Comisiynydd

Cynnydd:

Mae offeryn newydd wedi'i ddatblygu nad yw'n annog 'ticio blychau' ond sy'n annog pobl i drafod ac ystyried yr effaith y gall eu gwaith ei chael ar y rhai sydd â nodweddion gwarchodedig – yn gadarnhaol ac yn negyddol. Gellir gweld hyn yng [Nghynllun Cydraddoldeb Strategol diwygiedig 2012-16](#).

Amcan 4

Aseu cyfleusterau a rheolaeth digwyddiadau allanol gan arwain at fabwysiadu canllawiau ar yr arferion da presennol ynghylch cydraddoldeb yn gyffredinol a llunio canllawiau penodol ynghylch oedran, ond gan gymhwyso'r rhain at yr holl nodweddion gwarchodedig drwy lens henaint.

- O fewn blwyddyn - nodi, addasu a mabwysiadu canllawiau sydd eisoes yn bod ynghylch ymgorffori'r arferion gorau ym maes cydraddoldeb wrth reoli digwyddiadau
- O fewn dwy flynedd – cwblhau archwiliad mewnol ar gydraddoldeb cyfleusterau
- O fewn dwy flynedd – cwblhau archwiliad o ymgorffori'r arferion gorau ym maes cydraddoldeb wrth reoli ein digwyddiadau ni'n hunain a digwyddiadau y byddwn yn eu trefnu mewn partneriaeth ag eraill

- O fewn tair blynedd - ymgynghori ynghylch canllawiau ar arferion da wrth ymgorffori cydraddoldeb oed wrth drefnu digwyddiadau a datblygu'r canllawiau hynny - gallai hyn gael ei wneud drwy ddefnyddio pŵer penodol y Comisiynydd i gyhoeddi canllawiau
- O fewn pedair blynedd - gofyn am adborth ar sut mae'r canllawiau wedi'u defnyddio i wella arferion da.

Cynnydd:

Wrth gynllunio digwyddiadau allanol yn ystod 2012-13, dilynwyd pecyn cymorth Anabledd Cymru, o'r enw 'Cynllunio digwyddiad hygyrch'

Mae'r penawdau canlynol wedi'u nodi fel rhestr wirio:

- Cyhoedduswydd i ddigwyddiad – defnyddio ystod o ddulliau sy'n briodol i'r gynulleidfa darged
- Dyddiad ac amser y digwyddiad – a fydd angen amser i ffwrdd o'r gwaith? Ydy'r amseroedd yn cymryd i ystyriaeth amserlenni trafndiaeth cyhoeddus?
- Lleoliad hygyrch - ydy'r lleoliad yn hygyrch ar drafnidiaeth gyhoeddus, a oes digon o le i barcio ceir?
- Adeiladau hygyrch – darpariaeth rampiau a lifftiau
- Arwyddion clir
- Cymorth i gymryd rhan – cyfieithu, palanteipyddion, dolen sain, dehonglydd iaith arwyddion
- Hygyrchedd deunyddiau - hawdd eu darllen, braille, sain
- Cyflwyniadau hwylus gan y siaradwyr
- Trefniadau arlwyo – gofynion dietegol

Rydyn ni'n adeiladu ar hyn nawr ar gyfer digwyddiadau yn y blynyddoedd i ddod.

5.2 Drwy ymgysylltu effeithiol a pharhaus, sicrhau bod gwaith y Comisiynydd yn cael ei fwydo gan brofiadau a barn y rhai sydd â'r nodweddion gwarchodedig a rhannu ein cronfa dystiolaeth gyda'r rhai sy'n dod o dan y dyletswyddau cyffredinol a phenodol

Amcan 1

Datblygu ymhellach ar ein cronfa dystiolaeth ar y rhwystrau sy'n wynebu pobl hŷn sydd â nodweddion gwarchodedig ychwanegol gan adeiladu ar y gronfa

dystiolaeth sydd eisoes wedi'i datblygu ynglŷn ag oedran:

- O fewn blwyddyn – datblygu cynllun ymgysylltu ar lefel strategol ar gyfer pobl hŷn o gymunedau Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig
- O fewn dwy flynedd - datblygu cynllun ymgysylltu ar lefel strategol i helpu i ymgysylltu â phobl hŷn sy'n siarad Cymraeg
- O fewn tair blynedd - datblygu cynllun ymgysylltu ar lefel strategol ar gyfer pobl hŷn sydd ag anableddau
- O fewn pedair blynedd - canolbwyntio ar bobl hŷn sy'n uniaethu â chrefydd neu greddo cydnabyddedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010
- Gweithgor a arweinir gan gyfathrebu i sicrhau bod strategaethau ymgysylltu ar lefel leol yn gynhwysol i bobl hŷn a'u hunaniaeth amrywiol – bydd y flwyddyn gyntaf yn canolbwyntio ar Orllewin Cymru wledig.

Cynnydd:

Lansiwyd Sioe Deithiol Ymgysylltu'r Comisiynydd ym mis Mehefin 2012 i sicrhau ymgysylltu parhaus, uniongyrchol â'r amrywiaeth llawn o bobl hŷn a'r rhai sy'n eu cynrychioli ac yn eu cefnogi nhw. Mae'r Sioe Deithiol wedi sicrhau bod yna agwedd ragweithiol a strategol at ddefnyddio lleisiau pobl hŷn.

Ein nod gwreiddiol oedd datblygu cynllun ar lefel strategol i ymgysylltu â phobl hŷn o gymunedau Du a Lleiafrifoedd Ethnig. Ond yn hytrach fe benderfynwyd datblygu cynllun i ymgysylltu â phobl hŷn o amrediad ehangach o grwpiau gwarchoddedig h.y. mynd yn ehangach na'r hyn a fwriadwyd yn wreiddiol, ac mae hyn wedi golygu ein bod wedi dechrau gwaith yn 2012/13 hefyd ar yr hyn a gynlluniwyd ar gyfer Blynnyddoedd 2, 3 a 4. Ein cam cyntaf oedd cynyddu ymgysylltiad yn rhagweithiol gyda'r rhai sy'n wybyddus inni. Yn 2012/13 cyfarfu'r Comisiynydd neu aelodau eraill o'r staff â phobl hŷn yn y digwyddiadau/cyfarfodydd canlynol:

- Lansio adroddiad Stonewall ar anghenion pobl hyn Lesbïaidd, Hoyw a Deurywiol
- Mardi Gras, Caerdydd
- Caffi Dementia Cymdeithas Alzheimer, Pontypridd
- Canolfan Gofal Dementia Cae Bryn
- Caffi Dementia Cymdeithas Alzheimer, Ffynnon Taf
- Ysbyty Llwynhelyg (dementia – Cynllun y Pili-pala)
- Caffi Dementia (Cymdeithas Alzheimer), Caerfyrddin

- Gofal Dementia Hafan, Glanamau
- Grŵp Pobl Hŷn Gwjarati Indiaidd, Caerdydd
- Preswylwyr Nelson House, Butetown
- BAWSO – Diwrnod Agored Prosiect Pobl Hŷn, Butetown
- Grŵp Pobl Hŷn Lleiafrifoedd Ethnig Caerdydd a Fforwm Pobl Hŷn Caerdydd
- Ffair Iechyd Cymunedau Lleiafrifoedd Ethnig, Caerdydd
- Gŵyl Amlddiwylliannol Mela
- Cyfarfod Cymdeithas Integreiddio Somali Caerdydd
- Menywod Hŷn, Canolfan Gymunedol yr Eglwys Newydd
- Grŵp Cymdeithas Sefydliad y Merched, Llanfair Talhaearn
- Cymorth i Fenywod Cymru
- Cymru Ddiogelach
- Rhwydwaith Cymorth Neiniau a Theidiau sy'n magu wyrion ac wyresau
- Ysgol Bechgyn Lewis - cinio pontio'r cenedlaethau, Bargod

Cyfarfu'r Comisiynydd a'r staff hefyd ag amrywiaeth eang o bobl hŷn mewn digwyddiadau ymgysylltu cyffredinol.

Amcan 2

Sicrhau bod ein cronfa dystiolaeth ynghylch oedran a'r nodweddion gwarchoddedig ychwanegol perthynol ar gael yn eang i'r awdurdodau mwyaf perthnasol sy'n dod o dan y ddyletswydd gyffredinol a dyletswyddau penodol i hybu cydraddoldeb. Byddai'r Comisiynydd mewn sefyllfa unigryw i sicrhau a lledaenu'r wybodaeth yma o safbwyntiau sy'n ymwneud â henaint

- O fewn blwyddyn - byddwn yn sicrhau bod ein cronfa dystiolaeth ar gydraddoldeb oed ar gael drwy ein gwefan ac ar ffurf copi caled a bod yr holl awdurdodau cyhoeddus sy'n dod o dan ddyletswyddau penodol yng Nghymru a rhai cyrff allweddol sy'n dod o dan y ddyletswydd gyffredinol yn cael gwybod am y gronfa dystiolaeth
- Drwy flynyddoedd un i bedwar - sicrhau bod y gronfa dystiolaeth yn cael ei diweddarau o leiaf unwaith y flwyddyn wrth inni sicrhau tystiolaeth newydd ynghylch rhwystrau ac arferion gorau drwy'n strategaethau targedu ar lefel strategol a lleol.

Cynnydd:

Rydym wedi drafftio deg taflen ffeithiau sy'n trafod y gorgyffwrdd rhwng oedran a nodweddion gwarchoddedig eraill, yn ogystal â natur wledig, tlodi a'r Gymraeg. Maent ar gael [yma](#). Wrth gwrs mae llawer o bobl hŷn yn wynebu gwahaniaethu lluosog a'r cam nesaf i ni fydd adeiladu darlun mwy cyflawn o'r mathau o wahaniaethu y mae pobl hŷn sydd â nodweddion gwarchoddedig lluosog yn eu hwynebu.

Mae'r taflenni ffeithiau ar ein gwefan ac maen nhw'n cael eu dosbarthu yn eang ymysg cyrff cyhoeddus yng Nghymru, yn enwedig fel rhan o hyfforddiant am ddim ar 'ragfarn ar sail oedran' yr ydym wedi bod yn ei roi ac yn parhau i'w roi. Rydym yn diweddarau'n cronfa dystiolaeth a'n hadnoddau i bobl hŷn ac eraill yn barhaus. Caiff ein gwefan ei diweddarau ar ddiwedd Mawrth 2014 ac fe fydd yna dudalen gwe newydd yn unswydd ar gyfer cydraddoldeb a hawliau dynol.

Amcan 3

Yn ystod y drydedd flwyddyn a'r bedwaredd, yng nghyd-destun ein swyddogaethau a'n pwerau, datblygu a rhannu canllawiau ar yr arferion gorau ynglŷn â thriniaeth deg ac effeithiol i bobl hŷn ymhlith y rhai sy'n darparu gwasanaethau uniongyrchol i bobl hŷn yng Nghymru, a fydd yn cynnwys canllawiau ynglŷn â'r rhai sydd â nodweddion gwarchoddedig yn ychwanegol at oedran. Mae tystiolaeth sydd wedi dod i law'r Comisiynydd drwy ein hadolygiadau, ein rhaglenni gwaith a'n sgysiau cyffredinol yn awgrymu y gall yr arferion cyfredol amrywio'n ddifawr, a hynny mewn sefydliadau a rhwng sefydliadau.

- Yn y drydedd flwyddyn - gofyn am sylwadau sefydliadau yn y gwasanaeth cyhoeddus am arddull a chynnwys priodol i unrhyw ganllawiau o'r fath gan gynnwys a fyddai'n well addasu'r canllawiau ynglŷn â phynciau neu gynulleidfaoedd penodol fel canllawiau'r Comisiwn ar amddiffyn oedolion ynteu llunio un cynnyrch a fyddai'n ymdrin â'r holl faterion a gwasanaethau mewn un ddogfen
- Yn y bedwaredd flwyddyn - gan ddibynnu ar ganlyniad yr ystyriaethau hyn, llunio canllawiau perthnasol Ym mlwyddyn 4 – yn dibynnu ar ganlyniad yr ystyriaethau hyn, cynhyrchu'r canllawiau perthnasol

Cynnydd:

Nid oedd yr amcan hwn yn un o amcanion Blwyddyn 1.

Amcan 4

Creu cyfleoedd i drin a thrafod cydraddoldeb ac amrywiaeth gan ledaenu'r arferion gorau i sefydliadau sydd o arwyddocâd strategol i'r Comisiynydd fel rhan o'n swyddogaeth statudol. Mae angen canllawiau o'r fath yn y cyd-destun bod yna gyfran uwch anghymesur o bobl hŷn yn defnyddio gwasanaethau cyhoeddus a'u bod nhw felly yn fwy agored i doriadau yn y gwasanaethau.

- Yn y flwyddyn gyntaf a'r ail - byddwn yn adeiladu ar ymdrechion i hybu gwell dealltwriaeth o gydraddoldeb oed ymhlith sefydliadau yn y gwasanaeth cyhoeddus a'r cyrff sy'n eu cynrychioli. Bydd hyn yn dal yn fater cyfoes gan ein bod yn dal yn dal yn aros i ddiddymiad gwahaniaethu ar sail oed mewn nwyddau a gwasanaethau ddod i rym. Bydd llawer yn disgwyl i'r Comisiynydd ochr yn ochr â'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ddarparu canllawiau ymarferol ar y gydberthynas rhwng yr agwedd ar Ddeddf Cydraddoldeb 2010 sy'n ymwneud â nwyddau a gwasanaethau a'r dyletswyddau cyhoeddus ynddi.
- Wrth i dystiolaeth newydd o rwystrau yn achos pobl hŷn sydd â nodweddion gwarchodedig ychwanegol ddod i'r amlwg yn ystod pedair blynedd y strategaeth, byddwn yn chwilio am ffyrdd creadigol i rannu'r wybodaeth drwy weithio mewn partneriaeth a thrwy dargedu cyfarfodydd penodol

Cynnydd:

Ar 1 Hydref 2012 daeth darpariaethau newydd Deddf Cydraddoldeb 2010 i rym, gan ymestyn y gwaharddiad ar wahaniaethu ar sail oedran i gynnwys gwasanaethau, swyddogaethau cyhoeddus a chlybiau a chymdeithasau preifat - gyda rhai eithriadau nodedig, rhai o fudd i bobl hŷn, (fel cadw consesiynau buddiol) a rhai nad ydyn nhw (fel defnyddio oedran wrth gyfrifo premiymau yswiriant). Ym mlwyddyn 1 ni wnaethom ddarparu canllawiau ymarferol ar y rhyngberthynas rhwng yr elfennau yn Neddf Cydraddoldeb 2010 sy'n ymwneud â nwyddau a gwasanaethau a'r ddyletswydd gyhoeddus ond yn hytrach fe wnaethom gynghori pobl trwy ein gwaith achosion a hynny fesul achos unigol. Yn yr ail flwyddyn fe fyddwn yn darparu adnoddau fel taflenni ffeithiau a thempledi llythyrau i bobl hŷn i'w helpu i herio gwahaniaethu ar sail oedran wrth i nwyddau a gwasanaethau gael eu darparu. Byddwn yn parhau i herio achosion unigol o wahaniaethu trwy ein gwaith achosion.

Amcan 5

Mae'r angen am hybu perthnasoedd da rhwng pobl hŷn a'r rhai gyda nodweddion gwarchodedig eraill yn hanfodol, yn enwedig mewn cyfnod o ansicrwydd economaidd a newid cymdeithasol mawr. Ceir peryglon clir i

genhedlaeth gael ei gosod yn erbyn cenedlaeth. Ond eto ceir esiamplau ysbrydoledig o hyd o weithgarwch sy'n pontio'r cenedlaethau ledled Cymru. Mae'r Comisiynydd Plant a Chomisiynydd Pobl Hŷn Cymru eisoes wedi cyhoeddi datganiad ar y cyd yn rhybuddio ynghylch y peryglon o feithrin gwrthdaro rhwng cenedlaethau ac anwybodaeth. Mae'r ddau sefydliad wedi llofnodi Memorandwm Cyd-ddealltwriaeth ac maent yn cyfarfod yn rheolaidd.

- Mae pobl hŷn yn mynegi pryder i'r Comisiynydd am y rhagolygon i'r dyfodol sy'n wynebu cenedlaethau iau. Bydd y Comisiynydd yn sicrhau bod y Comisiynydd Plant ac eraill sy'n gwneud penderfyniadau'n ymwybodol o'r pryderon hyn.
- O fewn dwy flynedd, bydd y Comisiynydd yn casglu tystiolaeth am y bylchau sy'n dod i'r amlwg yn y perthnasoedd da sydd rhwng pobl hŷn a rhannau eraill o gymdeithas
- O fewn dwy flynedd, bydd y Comisiynydd yn casglu enghreifftiau sy'n dyst i hybu perthnasoedd da rhwng pobl hŷn a rhannau eraill o gymdeithas
- Yn ystod pedair blynedd y cynllun strategol, bydd y Comisiynydd yn cynnal trafodaethau pellach gyda'r Comisiynydd Plant am hybu undod ar draws y cenedlaethau

Cynnydd:

Nid oedd yr amcan yma yn un o amcanion Blwyddyn 1.

5.3 Sicrhau bod polisiau, arferion a gweithdrefnau'r Comisiynydd yn adlewyrchu'r arferion gorau wrth hybu cyfle cyfartal gan gynnwys triniaeth staff

Amcan 1

Cynyddu amrywiaeth ein staff drwy adolygu'n prosesau recriwtio gan gynnwys ein ffurflen gais a sut a ble rydym yn hysbysebu.

- O fewn blwyddyn - adolygu a diweddarau'r ddalen wirfoddol sy'n cynnwys gwybodaeth am gydraddoldeb ac sy'n cyd-fynd â ffurflenni cais.
- Ym mlynnyddoedd dau i bedwar - ystyried rhagor o newid yn y strategaeth recriwtio a'r prosesau ymgeisio. Bydd y cyfleoedd i ehangu'r mewnlifiad staff yn gyfyngedig oherwydd cyfyngiadau'r gyllideb ar swyddi ychwanegol, maint y sefydliad, a'r trosiant isel ymhlith y staff.

Cynnydd:

Yn 2012/13 fe wnaethom ni gwblhau adolygiad a diweddariad ar y daflen monitro wirfoddol ar gyfer gwybodaeth cydraddoldeb ac fe gyflwynwyd hyn yn

ystod y flwyddyn. Adolygwyd y ffurflen fonitro unwaith eto yn gynnar yn 2013 yn sgil arweiniad gan Stonewall Cymru ynghylch cyfeiriadedd rhywiol.

Diweddarwyd ein ffurflen gais am swyddi fel nad oes gan y panel sy'n creu'r rhestr fer na'r panel cyfweld wybodaeth bersonol am ymgeiswyr a bod y ffurflenni'n ddiennw. Wrth recriwtio yn 2013 targedwyd siaradwyr Cymraeg a defnyddiwyd amrywiaeth o wefannau a chyhoeddiadau Cymraeg i hysbysebu swyddi. Mae yna ragor o le i hybu ceisiadau gan adrannau o'r gymuned sydd heb eu cynrychioli'n ddigonol, e.e. pobl Ddu a Lleiafrifoedd Ethnig, yn y dyfodol .

Amcan 2

Hyfforddi'n staff ar ddibenion a manteision Asesiadau Effaith a sut i'w defnyddio.

- O fewn blwyddyn – caiff y staff eu hyfforddi fel eu bod yn gallu defnyddio'r dull ar gyfer Asesiadau Effaith a fydd yn cael ei ddatblygu yr un pryd.

Cynnydd:

Mae'r holl Gyfarwyddwyr wedi cael hyfforddiant ar ddefnyddio'r dull newydd ynglŷn ag asesu effeithiau ar gydraddoldeb a'u cyfrifoldeb nhw ydy hyfforddi eu timau i'w defnyddio.

Amcan 3

Cynnal Asesiadau Effaith ar ein holl bolisiau ac arferion ym maes Adnoddau Dynol a chaffael gan wella sut rydyn ni'n gwneud hyn.

- O fewn dwy flynedd – pob polisi newydd ar Adnoddau Dynol a Chaffael.
- O fewn pedair blynedd – pob polisi ar Adnoddau Dynol a Chaffael.
- Bydd Asesiadau Effaith ar gael yn gyhoeddus ar ein mewnwyd yn ystod cyfnod y strategaeth o bedair blynedd
- O fewn dwy flynedd – adolygu a diweddarau'n harferion caffael.

Cynnydd:

Ni chafwyd bolisiau newydd ynglŷn ag adnoddau dynol yn 2012/13, ond yn ystod 2014/15 fe fydd pob polisi adnoddau dynol y mae angen ei ddiweddarau hefyd yn cael ei asesu o safbwynt ei effaith ar gydraddoldeb gan ddefnyddio dull o weithredu fesul cam

Amcan 4

Cyhoeddi'n gwerthoedd a'n hamcanion cydraddoldeb ar y wefan. Cyfeirio at y rhain yn y telerau a'r amodau a gynigir i gyflenwyr.

- Y 12-18 mis nesaf – cyhoeddi'n gwerthoedd a'n hamcanion ar y wefan
- O fewn tair blynedd - ymgysylltu â chyflenwyr ynglŷn â'n disgwyliadau mewn perthynas â chydraddoldeb

Cynnydd:

Yn ystod 2012/13, nodwyd amcanion a blaenoriaethau'r Comisiynydd cyfredol i'r sefydliad yn ei Fframwaith ar gyfer Gweithredu sydd hefyd wedi'i gyhoeddi ar ein gwefan. Mae Blaenoriaeth 5 yn ymwneud yn benodol â delio â rhagfarn, anghydraddoldeb a gwahaniaethu.

Mae gan y Comisiynydd bŵer prynu cyfyngedig i ddylanwadu ar yr holl gyflenwyr i newid eu gweithdrefnau eu hunain a gallu cyfyngedig i 'brofi' safbwynt y cyflenwyr ar gydraddoldeb. Efallai bod lle i gyrff cyhoeddus wneud rhywbeth ynglŷn â hyn ar y cyd, o bosibl drwy gyfrwng Gwerth Cymru.

Amcan 5

Cyflwynodd y Comisiynydd ei strategaeth ar dâl a gwobrwyon yn 2009-10, gan gynnwys colofn a bandiau cyflog. Caiff y strategaeth yma ei hadolygu yn ystod y 2-3 blynedd nesaf, i gynnwys adolygiad tâl cyfartal.

Cynnydd:

Yn ystod 2013 rhoddodd y Comisiynydd broses ailstrwythuro ar waith oedd yn newid y colofnau a'r bandiau cyflog. Yn ystod y broses ailstrwythuro ymgynghorwyd â'r cyflogeion ar y golofn cyflog newydd. Pan fydd y golofn cyflog yma wedi bodoli am ddwy flynedd a phan fydd rolau newydd wedi ennill eu plwyf, yna fe'i hadolygir ac fe gynhelir archwiliad cyflog cyfartal ar yr un pryd.

Amcan 6

Parhau i gasglu data am amrywiaeth a chydraddoldeb am yr holl nodweddion gwarchoddedig, dadansoddi'r data a'i ddefnyddio i fwydo'n gwaith.

- Y m mhob un o bedair blynedd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol – bydd gwybodaeth yn cael ei chynnwys yn ein Hadroddiad Cydraddoldeb blyneddol.

Cynnydd:

Cesglir data yn flynyddol ynglŷn â nodweddion gwarchoddedig y staff trwy arolwg cydraddoldeb ar-lein. Oherwydd nifer fach y staff, manylion cyfyngedig sy'n cael eu cyhoeddi fel nad oes modd i'r staff gael eu hadnabod.

Caiff yr holl ymgeiswyr eu hannog hefyd i lenwi a dychwelyd ffurflenni monitro

amrywiaeth fel rhan o'r broses recriwtio. Cofnodir a chesglir data yn flynyddol. Gweler Atodiad C i gael y manylion.

Amcan 7

Creu cyfleoedd i drafod cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gweithle.

Ym mhob un o bedair blynedd y strategaeth fe fyddwn yn gwneud y canlynol:

- Creu cyfleoedd i drafod mewn cyfarfodydd Tîm ac yn ystod pob Cwrdd i Ffwrdd; defnyddio trafodaethau ar y fewnwyd.
- Nodi arferion da mewn sefydliadau eraill.
- Rhannu'n harferion da ein hunain ar y wefan.
- Datblygu rhagor ar y ffordd y mae'r arolwg staff yn cael ei ddefnyddio.
- Trefnu 'sesiynau codi ymwybyddiaeth' gyda siaradwyr gwadd.
- Monitro'r ymateb i gyfleoedd dysgu a datblygu ymhlith yr holl staff.

Cynnydd:

Yn ystod 2012/13, cydraddoldeb a hawliau dynol oedd ffocws un o'n dyddiau Cwrdd i Ffwrdd. Hefyd cafodd yr holl staff hyfforddiant ar hawliau dynol gan Mike Lewis o Ymgynghoriaeth Hawliau a hyfforddiant mewnol ynghylch 'Cydraddoldeb ar Waith' gan Anna Buchanan. Cawsom gyfarfodydd timau hefyd, a daeth menyw oedd ag anabledd corfforol i un cyfarfod a siarad am y rhwystrau yr oedd wedi gorfod eu goresgyn, a chawsom gyfarfod arall lle y cafwyd cyflwyniad manwl ar gyfeiriadedd rhywiol. Rhannodd un aelod o'n staff wybodaeth am anabledd dysgu mewn modd ystyrlon a sut y caiff hynny ei reoli yn ei waith beunyddiol.

Gweler Atodiad C.

5.4 Aseu Effaith

I ddechrau, addaswyd ffurflen asesu sylfaenol ac fe'i defnyddiwyd i brofi sampl o bolisiâu a gweithdrefnau adnoddau dynol mewnol yn ogystal â mentrau polisi mawr, gan gynnwys dau Adolygiad mawr. Addaswyd yr offeryn hwn o un a ddefnyddid gan gorff o natur gyffelyb. Ond, teimlwyd bod yr offeryn yn ormod o ymarferiad 'ticio blychau' ac mae offeryn newydd wedi'i ddatblygu sydd bellach wedi'i gynnwys yn y Cynllun Cydraddoldeb Strategol diwygiedig. Mae'r offeryn hwn yn rhoi ystyriaeth ddyfnach i faterion cydraddoldeb trwy drafod, ymchwilio ac ymgysylltu (llawer ohono yn barhaus trwy waith y Comisiynydd o ddydd i

ddydd).

5.5 Gwybodaeth am Gydraddoldeb

Yn 2011, datblygodd y Comisiynydd ei chronfa dystiolaeth ei hun sy'n adlewyrchu pobl hŷn yn eu holl amrywiaeth. Rhannwyd y gronfa dystiolaeth yma gyda Llywodraeth Cymru ac fe'i cyhoeddwyd ar ein gwefan fel bod cyrff eraill yn y sector cyhoeddus yn gallu ei defnyddio i'w helpu i lunio'u Cynlluniau a'u Hamcanion Cydraddoldeb eu hunain. Ar ddiwedd 2012/13 dechreuodd y Tîm Amddiffyn, Craffu a Hawliau Dynol adeiladu ar y gronfa dystiolaeth ac erbyn hyn mae'r Comisiynydd wedi cyhoeddi 10 o daflenni ffeithiau ynghylch pobl hŷn a chydraddoldeb. Mae'r taflenni ffeithiau yma yn nodi meysydd lle y bydd y Comisiynydd yn adeiladu gwybodaeth a dealltwriaeth ddyfnach yn y blynyddoedd i ddod – ymysg y staff ac ar lefel genedlaethol.

5.6 Gwybodaeth am gyflogaeth

Mae'r Comisiynydd wedi bod yn casglu data cyflogaeth o'r cychwyn ar y grwpiau a oedd yn angenrheidiol ar y pryd ac mae ffigurau'r Proffil Gweithlu fel yr oedd ar 31 Mawrth 2012 ar gael yn Atodiad C.

Mae tan-adrodd (yn bennaf drwy beidio â datgelu gwybodaeth am amrywiol resymau) yn dal yn broblem am ein bod yn gorff mor fach gyda llai na 30 aelod o staff.

5.7 Gwahaniaethau cyflog

Cyflwynodd y Comisiynydd cyntaf ei strategaeth cyflog a gwobrwyo yn 2009-10 sy'n cynnwys colofn cyflog a bandiau cyflog. Yn ystod 2013 gweithredodd y Comisiynydd newydd broses ailstrwythuro i ddiwygio'r colofnau a'r bandiau cyflog.

Yn ystod cyfnod yr adroddiad, roedd y Comisiynydd yn cyflogi cyfanswm o 31 o staff. Dim ond ar sail rhywedd y mae gwahaniaethau cyflog yn ôl band yn cael eu cofnodi, o gofio nifer fechan y staff sydd gan y sefydliad a'r nifer fechan o bobl sydd â nodweddion ychwanegol o fewn hyn. Yn y cyfnod hwn, roedd y Comisiynydd yn cyflogi un ar hugain o fenywod a deg o ddynion. Roedd saith o'r swyddi oedd yn cynnig y cyflog uchaf yn cael eu dal gan fenywod a thair gan ddynion. Ceir rhagor o fanylion gyda dadansoddiad rhywedd yn ôl bandiau cyflog yn Atodiad C.

5.8 Hyfforddiant staff

Aeth y cyflogeion ar amrediad eang o hyfforddiant, gan gynnwys pynciau cyffredinol fel Trafod â Llaw a hyfforddiant TG, ynghyd â hyfforddiant penodol

i'w rolau, fel datblygu gwefan neu ddiogelu pobl. Cafodd yr holl hyfforddiant y bu cyflogeion y Comisiynydd arno yn ystod 2013/14 ei gwblhau.

Mae'r holl gyflogeion yn cael hyfforddiant ar gydraddoldeb a nodweddion gwarchoddedig yn ystod blwyddyn gyntaf eu cyflogaeth fel rhan o'u rhaglen ymsefydlu. Yn naturiol ddigon mae hyn yn rhoi pwyslais ar oedran oherwydd natur y sefydliad.

Cynhaliwyd hyfforddiant penodol ynglŷn â chydraddoldeb ym mis Ebrill 2012 yn ogystal â chynnwys y cyflogeion drwy gydol 2012-13 yn natblygiad amcanion cydraddoldeb y Comisiynydd a'i Hofferyn ar gyfer Asesu Effaith Cydraddoldeb. Aeth y cyflogeion i ddigwyddiadau fel 'Cydraddoldeb 2020' Cyfnewidfa Cydraddoldeb y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a 'Thaith Hawliau Dynol' Sefydliad Hawliau Dynol Prydain.

Cafodd cyflogeion y Comisiynydd hyfforddiant oedd yn berthnasol i'w rolau ar Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl gan 'Amser i Newid' a sesiwn codi ymwybyddiaeth ar gyfeiriadedd rhywiol, gan gynnwys terminoleg, troseddau casineb a phroblemau i bobl Lesbïaidd, Hoyw a Deurywiol hŷn gan Stonewall Cymru yn ystod 2012/13. Mae nifer o sesiynau hyfforddi wedi'u trefnu ar gyfer y flwyddyn gyfredol i godi ymwybyddiaeth o wahanol faterion nodweddion gwarchoddedig, cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Mae'r holl gyflogeion yn cael eu hannog hefyd i fynd i ddigwyddiadau ymgysylltu â phobl hŷn sydd hefyd ag amrediad o nodweddion gwarchoddedig.

Does dim monitro ar y rhai y mae eu ceisiadau am hyfforddiant wedi'u gwrthod ar hyn o bryd, ond mae'r nifer yn fach iawn.

5.9 Caffael

Mae'r mwyafrif o'r gwasanaethau a ddarperir dan gontract i'r Comisiynydd yn wasanaethau sy'n ymwneud yn uniongyrchol a busnes y Comisiynydd ei hun yn hytrach na gwasanaethau a ddarperir fel cyfryngwyr i'r cyhoedd. Mae'r gwasanaethau sydd wedi'u caffael yn cynnwys:

- nwyddau a gwasanaethau diriaethol sy'n galluogi'r Comisiynydd i weithio'n effeithiol
- gwasanaethau cynghori a chasglu gwybodaeth
- cyngor archwilio a chyfreithiol
- gwasanaethau cyfieithu, prawffddarllen, cysodi, dylunio ac argraffu

Pan fo partion dan gontract yn gwneud gwaith sy'n effeithio'n uniongyrchol ar allu'r Comisiynydd i ymwneud â'r cyhoedd, fe'u hysbysir am ein Cynllun

Cydraddoldeb a gwneir cyfeiriadau at ddisgwyliadau yn y fanyleb ac yn y contractau dilynol. Mae rhai o gontractau'r Comisiynydd, yn dibynnu ar drothwyon perthnasol, yn destun tendro ffurfiol.

5.10 Adroddiadau blynyddol

Cymeradwywyd yr adroddiad blynyddol yma gan y Comisiynydd cyfredol ym mis Mawrth 2014.

Y gofyniad statudol o ran adroddiadau ydy bod rhaid cyhoeddi adroddiad blynyddol erbyn 31 Mawrth yn y flwyddyn yn dilyn y flwyddyn adrodd h.y. o ran 2012-13 rhaid cyhoeddi'r adroddiad erbyn 31 Mawrth 2015.

Er mwyn darparu gwybodaeth amserol, mae'r Comisiynydd yn bwriadu sicrhau bod adroddiadau'r dyfodol wedi'u hysgrifennu, wedi'u cymeradwyo ac wedi'u cyhoeddi yn gynnar yn yr haf fel ein bod yn adrodd cyn agosed â phosibl at y flwyddyn dan sylw.

5.11 Cyhoeddi

Mae'r Comisiynydd yn cyhoeddi gwybodaeth am ei pherfformiad yn ei hadroddiad blynyddol ar fonitro cydraddoldeb ac yn ei hadroddiad blynyddol corfforaethol.

Caiff yr adroddiad blynyddol yma ei gyflwyno i'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a'i gyhoeddi ar wefan y Comisiynydd.

5.12 Adroddiadau Gweinidogion Cymru

Mae'n ddyletswydd benodol ar Weinidogion Cymru i gyhoeddi adroddiad ar sut y mae cyrff rhestredig datganoledig yng Nghymru yn bodloni eu dyletswydd gyffredinol.

Trwy gasglu'r wybodaeth angenrheidiol, a thrwy gynhyrchu adroddiadau blynyddol, ynghyd â datblygu a chyhoeddi dogfennau eraill fel y Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'r Amcanion Cydraddoldeb perthynol, canllawiau ac asesiadau effaith, bydd y Comisiynydd yn cyfrannu at yr adroddiad cenedlaethol ac wrth wneud hynny, gobeithir y byd dyn amlygu'r arferion gorau mewn llawer o feysydd.

5.13 Adolygu

Rhaid adolygu'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol bob pedair blynedd. Bu penodi Comisiynydd newydd ym mis Mehefin 2012 yn gyfle i adolygu ac adnewyddu'r Cynllun Gweithredu a'r Amcanion Cydraddoldeb Strategol cyn diwedd y cyfnod o bedair blynedd. Roedd y Comisiynydd newydd yn teimlo y gallai'r Cynllun a'r

Amcanion fod yn gryfach ac yn fwy uchelgeisiol.

O hyn ymlaen, mae'r Amcanion Cydraddoldeb Strategol a'r Cynllun Gweithredu i'w hadolygu bob blwyddyn er mwyn nodi'r cynnydd wrth baratoi at yr Adroddiad Blynnyddol. Gall rhai camau ddirwyn i ben os ydyn nhw wedi'u cwblhau, a gellir diweddarau rhai eraill ac ychwanegu rhai newydd.

5.14 Hygyrchedd

Cyhoeddir dogfennau'r Comisiynydd yn ddwyieithog, mewn copi caled ac ar-lein.

Er mwyn sicrhau bod materion hygyrchedd yn cael eu hystyried yn unol â'r canllawiau a gyhoeddir o dan y Cynllun Cydraddoldeb Strategol a'r Cynllun Iaith Gymraeg, mae datganiad safonol wedi'i gynnwys ar ddogfennau sydd wedi'u hanelu at y cyhoedd.

6. Y ffordd ymlaen – Cynllun Cydraddoldeb Diwygiedig 2012/16

Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol diwygiedig y Comisiynydd ar gael [yma](#). Cyhoeddwyd y Cynllun at ddibenion ymgynghori ym mis Hydref 2013 a daw i rym o 1 Ebrill 2014, gan ddisodli'r un blaenorol. Mae'n darparu amcanion mwy ymestynnol i'r Comisiynydd a'i staff ac yn amlinellu'n fwy effeithiol lle mae'r cyfrifoldeb yn gorwedd dros fodloni'r amcanion. Nod cyffredinol y Cynllun diwygiedig ydy sicrhau bod cydraddoldeb a hawliau dynol ar flaen meddwl y Comisiynydd a'i staff a'u bod wedi'u gwreiddio'n ddwfn yn eu ffyrdd o weithio.

Atodiad A: Amlinelliad o Amcanion Cydraddoldeb 2012/13

Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol diwygiedig 2012-2016, a gyhoeddir ochr yn ochr â'r adroddiad yma, yn amlinellu amcanion cydraddoldeb diwygiedig y Comisiynydd ac **maen nhw'n disodli'r amcanion hyn o 1 Ebrill 2014 ymlaen.**

Nod	Amcan
<p>Sicrhau bod holl swyddogaethau'r Comisiynydd, gan gynnwys gwasanaethau uniongyrchol ac anuniongyrchol, yn hybu cyfle cyfartal</p>	<p>Amcan 1</p> <p>Defnyddio rhestrau cyfeirio dewisol i fonitro amrywiaeth ymhlith y bobl sy'n defnyddio'n gwefan ac i'r rhai sy'n dod i ddigwyddiadau'r Comisiynydd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O fewn dwy flynedd - Llunio rhestrau cyfeirio ar gyfer defnyddwyr y we a'r rhai sy'n dod i ddigwyddiadau • O fewn tair blynedd – Annog pobl i lenwi'r holiaduron hyn gan anelu at sicrhau bod 10% yn cael eu llenwi • O fewn pedair blynedd – Cynyddu nifer y rhestrau cyfeirio ar gyfer digwyddiadau sy'n cael eu llenwi i 20% o'r rhai sy'n dod i'r digwyddiadau <p>Amcan 2</p> <p>Cynnal arolwg o ddarllenwyr/defnyddwyr ein cylchlythyr a strategaeth i gynyddu ei ddefnydd ymhlith pobl hŷn sydd â nodweddion gwarchodedig penodol.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O fewn blwyddyn - cychwyn arolwg ymhlith y defnyddwyr cyfredol gan gynnwys opsiwn gwirfoddol i gofnodi nodweddion gwarchodedig unigolyn • O fewn blwyddyn - datblygu a dechrau defnyddio strategaethau i fynd i'r afael â bylchau yng nghyrhaeddiad y cylchlythyr, gan gynnwys dewisiadau creadigol yn lle'r cylchlythyr pan fo'n briodol • O fewn dwy flynedd - nodi bylchau yn yr ymateb i'r cylchlythyr ymhlith grwpiau dynodedig o bobl hŷn gan ganolbwyntio ar bobl hŷn mewn cartrefi gofal (y byddai'r mwyafrif ohonyn nhw'n gymwys fel pobl anabl o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010

ac y mae nifer anghymesur ohonyn nhw'n fenywod) a phobl hŷn o gymunedau lleiafrifoedd ethnig.

- O fewn pedair blynedd - canolbwyntio ar bobl hŷn sy'n gysylltiedig â mudiadau crefyddol neu fudiadau credo, a phobl hŷn sy'n dweud eu bod yn lesbïaidd, yn hoyw neu'n ddeurywiol

Amcan 3

Datblygu dull i helpu'r Comisiynydd i gynnal Aseidiadau Effaith a fyddai wedyn yn cael ei ddefnyddio ar gyfer swyddogaethau'r Comisiynydd gan gynnwys pob penderfyniad allweddol.

- O fewn blwyddyn – bydd y dull yn cael ei ddatblygu a'i integreiddio ym mhrosesau penderfynu'r Comisiynydd

Amcan 4

Aseu cyfleusterau a rheolaeth digwyddiadau allanol gan arwain at fabwysiadu canllawiau ar yr arferion da presennol ynghylch cydraddoldeb yn gyffredinol a llunio canllawiau penodol ynghylch oedran, ond gan gymhwyso'r rhain at yr holl nodweddion gwarchodedig drwy lens henaint.

- O fewn blwyddyn - nodi, addasu a mabwysiadu canllawiau sydd eisoes yn bod ynghylch ymgorffori'r arferion gorau ym maes cydraddoldeb wrth reoli digwyddiadau
- O fewn dwy flynedd – cwblhau archwiliad mewnol ar gydraddoldeb cyfleusterau
- O fewn dwy flynedd – cwblhau archwiliad o ymgorffori'r arferion gorau ym maes cydraddoldeb wrth reoli ein digwyddiadau ni'n hunain a digwyddiadau y byddwn yn eu trefnu mewn partneriaeth ag eraill
- O fewn tair blynedd - ymgynghori ynghylch canllawiau ar arferion da wrth ymgorffori cydraddoldeb oed wrth drefnu digwyddiadau a datblygu'r canllawiau hynny - gallai hyn gael ei wneud drwy ddefnyddio pŵer penodol y Comisiynydd i gyhoeddi canllawiau

	<ul style="list-style-type: none"> • O fewn pedair blynedd - gofyn am adborth ar sut mae'r canllawiau wedi'u defnyddio i wella arferion da.
<p>Drwy ymgysylltu effeithiol a pharhaus, sicrhau bod gwaith y Comisiynydd yn cael ei fwydo gan brofiadau a barn y rhai sydd â'r nodweddion gwarchoddedig a rhannu ein cronfa dystiolaeth gyda'r rhai sy'n dod o dan y dyletswyddau cyffredinol a phenodol</p>	<p>Amcan 1</p> <p>Datblygu ymhellach ar ein cronfa dystiolaeth ar y rhwystrau sy'n wynebu pobl hŷn sydd â nodweddion gwarchoddedig ychwanegol gan adeiladu ar y gronfa dystiolaeth sydd eisoes wedi'i datblygu ynglŷn ag oedran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O fewn blwyddyn – datblygu cynllun ymgysylltu ar lefel strategol ar gyfer pobl hŷn o gymunedau Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig • O fewn dwy flynedd - datblygu cynllun ymgysylltu ar lefel strategol i helpu i ymgysylltu â phobl hŷn sy'n siarad Cymraeg • O fewn tair blynedd - datblygu cynllun ymgysylltu ar lefel strategol ar gyfer pobl hŷn sydd ag anableddau • O fewn pedair blynedd - canolbwyntio ar bobl hŷn sy'n uniaethu â chrefydd neu greddo cydnabyddedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 • Gweithgor a arweinir gan gyfathrebu i sicrhau bod strategaethau ymgysylltu ar lefel leol yn gynhwysol i bobl hŷn a'u hunaniaeth amrywiol – bydd y flwyddyn gyntaf yn canolbwyntio ar Orllewin Cymru wledig. <p>Amcan 2</p> <p>Sicrhau bod ein cronfa dystiolaeth ynghylch oedran a'r nodweddion gwarchoddedig ychwanegol perthynol ar gael yn eang i'r awdurdodau mwyaf perthnasol sy'n dod o dan y ddyletswydd gyffredinol a dyletswyddau penodol i hybu cydraddoldeb. Byddai'r Comisiynydd mewn sefyllfa unigryw i sicrhau a lledaenu'r wybodaeth yma o safbwyntiau sy'n ymwneud â henaint.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O fewn blwyddyn - byddwn yn sicrhau bod ein cronfa dystiolaeth ar gydraddoldeb oed ar gael drwy ein gwefan ac ar ffurf copi caled a bod yr holl awdurdodau cyhoeddus sy'n dod o dan ddyletswyddau penodol yng Nghymru a rhai cyrff allweddol sy'n dod o dan y ddyletswydd gyffredinol yn cael gwybod am y gronfa

dystiolaeth.

- Drwy flynyddoedd un i bedwar - sicrhau bod y gronfa dystiolaeth yn cael ei diweddarau o leiaf unwaith y flwyddyn wrth inni sicrhau tystiolaeth newydd ynghylch rhwystrau ac arferion gorau drwy'n strategaethau targedu ar lefel strategol a lleol.

Amcan 3

Yn ystod y drydedd flwyddyn a'r bedwaredd, yng nghydestun ein swyddogaethau a'n pwerau, datblygu a rhannu canllawiau ar yr arferion gorau ynglŷn â thriniaeth deg ac effeithiol i bobl hŷn ymhlith y rhai sy'n darparu gwasanaethau uniongyrchol i bobl hŷn yng Nghymru, a fydd yn cynnwys canllawiau ynglŷn â'r rhai sydd â nodweddion gwarchodedig yn ychwanegol at oedran. Mae tystiolaeth sydd wedi dod i law'r Comisiynydd drwy ein hadolygiadau, ein rhaglenni gwaith a'n sgysiau cyffredinol yn awgrymu y gall yr arferion cyffredol amrywio'n ddirfawr, a hynny mewn sefydliadau a rhwng sefydliadau.

- Yn y drydedd flwyddyn - gofyn am sylwadau sefydliadau yn y gwasanaeth cyhoeddus am arddull a chynnwys priodol i unrhyw ganllawiau o'r fath gan gynnwys a fyddai'n well addasu'r canllawiau ynglŷn â phynciau neu gynulleidfaoedd penodol fel canllawiau'r Comisiwn ar amddiffyn oedolion ynteu llunio un cynnyrch a fyddai'n ymdrin â'r holl faterion a gwasanaethau mewn un ddogfen
- Yn y bedwaredd flwyddyn - gan ddibynnu ar ganlyniad yr ystyriaethau hyn, llunio canllawiau perthnasol

Amcan 4

Creu cyfleoedd i drin a thrafod cydraddoldeb ac amrywiaeth gan ledaenu'r arferion gorau i sefydliadau sydd o arwyddocâd strategol i'r Comisiynydd fel rhan o'n swyddogaeth statudol. Mae angen canllawiau o'r fath yn y cyd-destun bod yna gyfran uwch anghymesur o bobl hŷn yn defnyddio gwasanaethau cyhoeddus a'u bod nhw felly yn fwy agored i doriadau yn y gwasanaethau.

- Yn y flwyddyn gyntaf a'r ail - byddwn yn adeiladu ar ymdrechion i hybu gwell dealltwriaeth o gydraddoldeb oed ymhlith sefydliadau yn y gwasanaeth cyhoeddus a'r cyrff sy'n eu cynrychioli. Bydd hyn yn dal yn fater cyfoes gan ein bod yn dal yn aros i ddiddymiad gwahaniaethu ar sail oed mewn nwyddau a gwasanaethau ddod i rym. Bydd llawer yn disgwyl i'r Comisiynydd ochr yn ochr â'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ddarparu canllawiau ymarferol ar y gydberthynas rhwng yr agwedd ar Ddeddf Cydraddoldeb 2010 sy'n ymwneud â nwyddau a gwasanaethau a'r dyletswyddau cyhoeddus ynddi.
- Wrth i dystiolaeth newydd o rwystrau yn achos pobl hŷn sydd â nodweddion gwarchoddedig ychwanegol ddod i'r amlwg yn ystod pedair blynedd y strategaeth, byddwn yn chwilio am ffyrdd creadigol i rannu'r wybodaeth drwy weithio mewn partneriaeth a thrwy dargedu cyfarfodydd penodol

Amcan 5

Mae'r angen am hybu perthnasoedd da rhwng pobl hŷn a'r rhai gyda nodweddion gwarchoddedig eraill yn hanfodol, yn enwedig mewn cyfnod o ansicrwydd economaidd a newid cymdeithasol mawr. Ceir peryglon clir i genhedlaeth gael ei gosod yn erbyn cenedlaeth. Ond eto ceir esiamplau ysbrydoledig o hyd o weithgarwch sy'n pontio'r cenedlaethau ledled Cymru. Mae'r Comisiynydd Plant a Chomisiynydd Pobl Hŷn Cymru eisoes wedi cyhoeddi datganiad ar y cyd yn rhybuddio ynghylch y peryglon o feithrin gwrthdaro rhwng cenedlaethau ac anwybodaeth. Mae'r ddau sefydliad wedi llofnodi Memorandwm Cyd-ddealltwriaeth ac maent yn cyfarfod yn rheolaidd.

- Mae pobl hŷn yn mynegi pryder i'r Comisiynydd am y rhagolygon i'r dyfodol sy'n wynebu cenedlaethau iau. Bydd y Comisiynydd yn sicrhau bod y Comisiynydd Plant ac eraill sy'n gwneud penderfyniadau'n ymwybodol o'r pryderon hyn.
- O fewn dwy flynedd, bydd y Comisiynydd yn casglu tystiolaeth am y bylchau sy'n dod i'r amlwg yn y perthnasoedd da sydd rhwng pobl hŷn a rhannau

	<p>eraill o gymdeithas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O fewn dwy flynedd, bydd y Comisiynydd yn casglu enghreifftiau sy'n dyst i hybu perthnasoedd da rhwng pobl hŷn a rhannau eraill o gymdeithas • Yn ystod pedair blynedd y cynllun strategol, bydd y Comisiynydd yn cynnal trafodaethau pellach gyda'r Comisiynydd Plant am hybu undod ar draws y cenedlaethau.
<p>Sicrhau bod polisiau, arferion a gweithdrefnau'r Comisiwn yn adlewyrchu'r arferion gorau wrth hybu cyfle cyfartal gan gynnwys triniaeth staff</p>	<p>Amcan 1</p> <p>Cynyddu amrywiaeth ein staff drwy adolygu'n prosesau recriwtio gan gynnwys ein ffurflen gais a sut a ble rydym yn hysbysebu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O fewn blwyddyn - adolygu a diweddarau'r ddalen wirfoddol sy'n cynnwys gwybodaeth am gydraddoldeb ac sy'n cyd-fynd â ffurflenni cais. • Ym mlynnyddoedd dau i bedwar - ystyried rhagor o newid yn y strategaeth recriwtio a'r prosesau ymgeisio. Bydd y cyfleoedd i ehangu'r mewnlifiad staff yn gyfyngedig oherwydd cyfyngiadau'r gyllideb ar swyddi ychwanegol, maint y sefydliad, a'r trosiant isel ymhlith y staff <p>Amcan 2</p> <p>Hyfforddi'n staff ar ddibenion a manteision Asesiadau Effaith a sut i'w defnyddio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O fewn blwyddyn – caiff y staff eu hyfforddi fel eu bod yn gallu defnyddio'r dull ar gyfer Asesiadau Effaith a fydd yn cael ei ddatblygu yr un pryd (gweler y cyfeiriad o dan Nod 1) <p>Amcan 3</p> <p>Cynnal Asesiadau Effaith ar ein holl bolisiau ac arferion ym maes Adnoddau Dynol a chaffael gan wella sut rydyn ni'n gwneud hyn.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O fewn dwy flynedd – pob polisi newydd ar Adnoddau Dynol a Chaffael. • O fewn pedair blynedd – pob polisi ar Adnoddau

Dynol a Chaffael.

- Bydd Aseidiadau Effaith ar gael yn gyhoeddus ar ein mewnwyd yn ystod cyfnod y strategaeth o bedair blynedd
- O fewn dwy flynedd – adolygu a diweddarau'n harferion caffael.

Amcan 4

Cyhoeddi'n gwerthoedd a'n hamcanion cydraddoldeb ar y wefan. Cyfeirio at y rhain yn y telerau a'r amodau a gynigir i gyflenwyr.

- Y 12-18 mis nesaf – cyhoeddi'n gwerthoedd a'n hamcanion ar y wefan
- O fewn tair blynedd - ymgysylltu â chyflenwyr ynglŷn â'n disgwyliadau mewn perthynas â chydraddoldeb

Amcan 5

Cyflwynodd y Comisiynydd ei strategaeth ar dâl a gwobrwyon yn 2009-10, gan gynnwys colofn a bandiau cyflog. Caiff y strategaeth yma ei hadolygu yn ystod y 2-3 blynedd nesaf, i gynnwys adolygiad tâl cyfartal.

Amcan 6

Parhau i gasglu data am amrywiaeth a chydraddoldeb am yr holl nodweddion gwarchoddedig, dadansoddi'r data a'i ddefnyddio i fwydo'n gwaith.

- Ym mhob un o bedair blynedd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol – bydd gwybodaeth yn cael ei chynnwys yn ein Hadroddiad Cydraddoldeb blynyddol.

Amcan 7

Creu cyfleoedd i drafod cydraddoldeb ac amrywiaeth yn y gweithle.

Ym mhob un o bedair blynedd y strategaeth fe fyddwn yn gwneud y canlynol:

- Creu cyfleoedd i drafod mewn cyfarfodydd Tîm ac yn ystod pob Cwrdd i Fwrdd; defnyddio trafodaethau ar

	<p>y fewnrwyd.</p> <ul style="list-style-type: none">• Nodi arferion da mewn sefydliadau eraill.• Rhannu'n harferion da ein hunain ar y wefan.• Datblygu rhagor ar y ffordd y mae'r arolwg staff yn cael ei ddefnyddio.• Trefnu 'sesiynau codi ymwybyddiaeth' gyda siaradwyr gwadd.• Monitro'r ymateb i gyfleoedd dysgu a datblygu ymhlith yr holl staff.
--	---

Atodiad B: Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Personau Hŷn

Cafodd Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Personau Hŷn eu mabwysiadu gan Gynulliad Cyffredinol y Cenhedloedd Unedig (Penderfyniad 46/91) ar 16 Rhagfyr 1991. Cafodd llywodraethau eu hannog i'w hymgorffori yn eu rhaglenni cenedlaethol pryd bynnag y byddai modd. Mae yna ddeunaw o egwyddorion, a all gael eu grwpio o dan bum thema: annibyniaeth, cyfranogi, gofal, hunangyflawniad ac urddas.

Annibyniaeth

1. Dylai personau hŷn gael mynediad at fwyd, dŵr, cysgod, dillad a gofal iechyd digonol a hynny drwy ddarpariaeth ar gyfer incwm, cymorth y teulu a'r gymuned a hunangymorth.
2. Dylai personau hŷn gael y cyfle i weithio neu i gael mynediad at gyfleoedd eraill i gynhyrchu incwm.
3. Dylai personau hŷn gael cyfranogi wrth benderfynu pa bryd i dynnu'n ôl o'r gweithlu a pha mor gyflym.
4. Dylai personau hŷn gael mynediad at raglenni priodol o addysg a hyfforddiant.
5. Dylai personau hŷn gael byw mewn amgylcheddau sy'n ddiogel ac a all gael eu haddasu at ddewisiadau personol a newidiadau mewn galluedd.
6. Dylai personau hŷn allu byw gartref cyn hired ag y bo modd.

Cyfranogi

7. Dylai personau hŷn barhau i gael eu hintegreiddio yn y gymdeithas, cymryd rhan weithgar wrth ffurfio a gweithredu polisïau sy'n effeithio'n uniongyrchol ar eu llesiant a rhannu eu gwybodaeth a'u medrau â'r cenedlaethau iau.
8. Dylai personau hŷn gael chwilio am gyfleoedd a datblygu cyfleoedd i wasanaethu'r gymuned ac i wasanaethu fel gwirfoddolwyr mewn safleoedd sy'n briodol i'w diddordebau a'u galluedd.
9. Dylai personau hŷn gael ffurfio mudiadau neu gymdeithasau i bersonau hŷn.

Gofal

10. Dylai personau hŷn gael manteisio ar ofal ac amddiffyniad y teulu a'r gymuned yn unol â system pob cymdeithas o werthoedd diwylliannol.
11. Dylai personau hŷn gael mynediad at ofal iechyd i'w helpu i gadw neu adennill y lefel orau posibl o lesiant corfforol, meddyliol ac emosiynol ac i atal neu ohirio dechreuad salwch.
12. Dylai personau hŷn gael mynediad at wasanaethau cymdeithasol a chyfreithiol i wella'u hymreolaeth, eu hamddiffyniad a'u gofal.
13. Dylai personau hŷn gael defnyddio lefelau priodol o ofal sefydliadol sy'n darparu amddiffyniad, adsefydliad ac ysgogiad cymdeithasol a meddyliol a hynny mewn amgylchedd trugarog a diogel.
14. Dylai personau hŷn gael mwynhau hawliau dynol a rhyddidau sylfaenol pan fyddant yn byw mewn unrhyw gyfleuster ar gyfer cysgod, gofal neu driniaeth, gan gynnwys parch llawn i'w hurddas, eu credoau, eu hanghenion a'u preifatrwydd ac i'w hawl i wneud penderfyniadau am eu gofal ac am ansawdd eu bywydau.

Hunangyflawniad

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

Urddas

17. Dylai personau 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 personau hŷn gael eu trin yn deg ni waeth beth fo'u hoed, eu rhywedd, eu cefndir hiliol neu ethnig, eu statws anabledd neu eu statws arall, a chael eu gwerthfawrogi yn annibynnol ar eu cyfraniad economaidd.

Mae rhagor o wybodaeth am Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar Bersonau Hŷn ar gael yma: www.un.org/ageing/un_principles.html

Atodiad C: Proffiliau'r gweithlu ar 31/03/13

Gwybodaeth Cyfrif Pennau

1. Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi yn flynyddol nifer y bobl a gyflogir gan yr awdurdod ar 31 Mawrth bob blwyddyn fesul nodwedd warchoddedig.

- Oedran
- Ailbennu rhywedd
- Rhyw
- Anabledd
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Hil – gan gynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol. Lliw neu genedligrwydd
- Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred

Mae'r Comisiynydd yn cynnal arolwg staff blynyddol i gasglu data am gydraddoldeb yn rheolaidd. Mae'r arolwg yma yn gyfrinachol ac mae'r ymatebion yn ddiennw. Am flwyddyn yr adroddiad, sef 2011/12, cafodd y Comisiynydd 20 ymateb allan o 26 posibl. Ond oherwydd ein maint, lle mae'r ffigurau yn cyfrif am lai na 10%, mae'r manylion wedi'u dileu i atal unigolion rhag cael eu hadnabod.

Nifer y bobl a gyflogir fesul Nodwedd Warchoddedig:

Crefydd neu Gred	
Dim crefydd na chred	9
Cristion (pob enwad)	9
Bwdhydd	-
Hindŵ	-
Iddewig	-
Mwslim	-
Sikh	-
Unrhyw grefydd neu gred arall	-
Yn dewis peidio â dweud	2

Oedran	
16-24	1
25-34	10
35-44	5
45-54	3
55-64	1
65 a Throsodd	-
Yn dewis peidio â dweud	-

Rhywedd/Rhyw	
Gwryw	5
Benyw	15
Trawsrywiol gwryw i fenyw	-
Trawsrywiol benyw i wryw	-
Yn dewis peidio â dweud	-

Hil (gan gynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu enedligrwydd)	
Gwyn Seisnig	-
Gwyn o'r Alban	1
Gwyn Cymreig	17
Gwyn Gogledd Iwerddon	-
Gwyn Prydeinig	1
Gwyn Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	-
Gwyn Gwyddelig	-
Gwyn Arall	-
Grŵp Ethnig Cymysg/Lluosog – Gwyn a Du Caribïaidd	-
Grŵp Ethnig Cymysg/Lluosog – Gwyn a Du Affricanaidd	-
Grŵp Ethnig Cymysg/Lluosog - Gwyn ac Asiaidd	-
Cefndir ethnig cymysg/lluosog arall	-
Asiaidd – Indiaidd	-
Asiaidd – Pacistanaidd	-
Asiaidd– Bangladeshaidd	-
Asiaidd – Tsieineaidd	-
Asiaidd - Prydeinig	-
Cefndir Asiaidd arall	-
Du – Caribïaidd	-
Du – Affricanaidd	-
Du – Prydeinig	-
Du – Arall (noder os gwelwch yn dda)	-
Grŵp ethnig arall (noder os gwelwch yn dda)	-
Yn dewis peidio â dweud	1

Cyfeiriadedd Rhywiol	
Deurywiol	-
Hoyw/Lesbiad	3
Heterorywiol	16
Arall	-
Yn dewis peidio â dweud	1

Anabledd	Ydw	Nac Ydw / D/G	Yn dewis peidio â dweud
Ydych chi'n ystyried eich hun fel rhywun ag anabledd?	3	16	1
A oes gennych anabledd fel y diffinnir gan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd?	3	15	2
Mae gan un o leiaf o'm dibynyddion anabledd.	1	7	12

Mae'r data isod wedi'i dynnu o'n cofnodion adnoddau dynol yn hytrach nag o'r arolwg staff blynyddol.

Beichiogrwydd a Mamolaeth	
Nifer y cyflogeion beichiog yn ystod 2012/13	5
Nifer y cyflogeion ar Absenoldeb Mamolaeth yn ystod 2012/13	6

2. Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi yn flynyddol nifer y dynion a'r menywod a gyflogir, wedi'u dadansoddi yn ôl y categorïau canlynol:

Swydd	Dynion	Menywod	Cyfanswm
Gweinyddydd	1	2	3
Swyddog Cymorth	2	3	5
Swyddog	4	9	13
Rheolwr	1	3	4
Pennaeth	1	2	3
Dirprwy	-	1	1
Comisiynydd	1	1	2
Cyfanswm	10	21	31

Cyflog a Gradd	Dynion	Menywod	Cyfanswm
15,750-19,144 / A	1	2	3
20,104-24,433 / B	2	3	5
25,655-31,184 / C	4	9	13
32,743-39,799 / D	1	3	4
42,287-53,261 / Pennaeth	1	2	3
56,456-71,275 / Dirprwy	-	1	1
76,176- 93,735* / Comisiynydd	1	1	2

*Lefel cyflog wedi'i osod gan y Corff Adolygu Uwch Gyflogau

Math o Gontract	Dynion	Menywod	Cyfanswm
Parhaol	8	15	23
Tymor Sefydlog	1	6	7
Dros Dro	1	0	1

Patrwm Gwaith	Dynion	Menywod	Cyfanswm
Amser Llawn	7	18	25
Rhan Amser	2	3	5
Oriau Cywasgedig	-	1	1

Recriwtio

3. Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi yn flynyddol nifer y bobl sydd wedi gwneud cais am swyddi gyda'r Comisiwn dros y flwyddyn ddiwethaf.

Mae'r Comisiynydd wedi ymrwymo i gynyddu amrywiaeth ei staff trwy adolygu prosesau recriwtio'r Comisiynydd gan gynnwys y ffurflen gais, sut a ble rydym yn hysbysebu.

Mae ffurflenni cais eisoes ar gael mewn fformatau amgen ac mae hysbysebion recriwtio yn cael eu gosod yn eang gan ddefnyddio amrywiol gyfryngau. Mae gan y Comisiynydd Bolisi Cyfle Cyfartal ac Amrywiaeth ac mae'n mabwysiadu arferion da o ran ei phroses recriwtio; dim ond yr adran adnoddau dynol sy'n gweld yr holl wybodaeth am nodweddion gwarchodedig ar y ffurflenni cais ac nid yw'n cael ei rhannu gyda'r panel dethol. Hefyd mae addasiadau rhesymol ar gael i bob ymgeisydd sy'n gofyn amdanyn nhw ac mae addasiadau rhesymol wedi'u darparu i ymgeiswyr blaenorol.

Bydd y Comisiynydd hefyd yn rhoi ystyriaeth i newidiadau pellach i'r strategaeth recriwtio a'r prosesau ymgeisio i helpu i amrywio'r gweithlu; gall hyn gynnwys datblygu ymagwedd recriwtio wedi'i thargedu yn fwy at ymgeiswyr sydd â nodweddion gwarchodedig. Ond, fe fydd cyfleoedd i ehangu nifer y staff yn gyfyngedig oherwydd cyfyngiadau cyllidebol ar swyddi ychwanegol, maint y corff a throsiant isel y staff.

Yn ystod 2012/13 recriwtiodd a llanwodd y Comisiynydd bum swydd trwy ddulliau recriwtio allanol. Mae pob ymgeisydd mewnol ac allanol yn cael cyfle i lenwi ffurflen Monitro Amrywiaeth adeg ymgeisio, ond dydy pob ymgeisydd ddim yn dewis llenwi a chyflwyno ffurflen. Derbyniodd y Comisiynydd 89 o ffurflenni Monitro Amrywiaeth wedi'u llenwi yn gysylltiedig â'r recriwtio allanol a wnaed yn ystod 2012/13.

Nifer y ceisiadau am swyddi yn 2012/13 a gafwyd oddi wrth y grwpiau gwarchodedig canlynol:

Oedran	
16-24	4
25-34	38
35-44	18
45-54	21
55-64	8
65 a Throsodd	-
Dewis peidio â dweud	-

Crefydd neu Gred	
Dim crefydd na chred	11
Cristion (pob enwad)	44
Bwdhydd	1
Hindŵ	-
Iddewig	-
Mwslim	4
Sikh	3
Unrhyw grefydd neu gred arall	20
Yn dewis peidio â dweud	6

Hil (gan gynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd)	
Gwyn Seisnig	12
Gwyn o'r Alban	1
Gwyn Cymreig	50
Gwyn Gogledd Iwerddon	-
Gwyn Prydeinig	11
Gwyn Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	-
Gwyn Gwyddelig	1
Gwyn Arall	3
Grŵp Ethnig Cymysg/Lluosog – Gwyn a Du Caribïaidd	-
Grŵp Ethnig Cymysg/Lluosog – Gwyn a Du Affricanaidd	-
Grŵp Ethnig Cymysg/Lluosog - Gwyn ac Asiaidd	2
Cefndir ethnig cymysg/lluosog arall	2
Asiaidd – Indiaidd	1
Asiaidd – Pacistanaidd	-
Asiaidd– Bangladeshaidd	1
Asiaidd – Tsieineaidd	1
Asiaidd - Prydeinig	2
Cefndir Asiaidd arall	-
Du – Caribïaidd	-
Du - Affricanaidd	1
Du – Prydeinig	-
Du – Arall (noder os gwelwch yn dda)	-
Grŵp ethnig arall (noder os gwelwch yn dda)	-
Yn dewis peidio â dweud	1

Cyfeiriadedd Rhywiol	
Deurywiol	2
Hoyw/Lesbiad	4
Heterorywiol	78
Arall	-
Yn dewis peidio â dweud	5

Rhywedd	
Gwryw	36
Benyw	53
Trawsrywiol gwryw i fenyw	-
Trawsrywiol benyw i wryw	-
Yn dewis peidio â dweud	-

Anabledd	Ydw	Nac Ydw / D/G	Yn dewis peidio â dweud
Ydych chi'n ystyried eich hun fel rhywun ag anabledd?	2	87	-

Ni chafodd unrhyw ddata ynglŷn â beichiogrwydd a mamolaeth ei gasglu mewn perthynas â gweithgareddau recriwtio yn 2012/13.

4. Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi yn flynyddol nifer y cyflogeion sydd wedi gwneud cais am newid swydd yn yr awdurdod, nodi faint fu'n llwyddiannus yn eu cais a faint na fuon nhw'n llwyddiannus.

Recriwtiodd a llanwodd y Comisiynydd ddwy swydd trwy ddulliau recriwtio mewnol yn ystod 2012/13.

Derbyniwyd ceisiadau gan ddau ymgeisydd mewnol am y swydd hon. Bu'r ddau ymgeisydd yn llwyddiannus

Mae pob ymgeisydd mewnol ac allanol yn cael cyfle i lenwi ffurflen Monitro Amrywiaeth adeg ymgeisio, ond yn yr achos yma ni dderbyniwyd yr un ffurflen ac felly dydy'r amrediad llawn o ddata ynglŷn â nodweddion gwarchoddedig ddim ar gael. Ond, mae'r Comisiynydd yn cadw gwybodaeth ynglŷn ag oedran a rhywedd at ddibenion adnoddau dynol ynglŷn â'r cyflogeion penodol yma; darperir yr wybodaeth hon isod.

Oedran	
16-24	-
25-34	2
35-44	-
45-54	-
55-64	-
65 a throsodd	-
Yn dewis peidio â dweud	-

Rhywedd	
Gwryw	1
Benyw	1
Trawsrywiol gwryw i fenyw	-
Trawsrywiol benyw i wryw	-
Yn dewis peidio â dweud	-

Dysgu a Datblygu

5. Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi yn flynyddol nifer y cyflogeion sydd wedi gwneud cais am hyfforddiant a faint fu'n llwyddiannus yn eu cais.

Mae gan y Comisiynydd statws Buddsoddwyr mewn Pobl ac fel y datganwyd ym Mholisi Dysgu a Datblygu'r Comisiynydd, mae'r Comisiynydd yn ceisio bod yn sefydliad sy'n dysgu a bydd yn meithrin y sgiliau a'r wybodaeth y bydd ar y staff eu hangen i lwyddo yn eu rolau. Mae'r polisi hwn felly yn ategu diwylliant o ddysgu a datblygu staff ardderchog ar bob lefel. Anogir y cyflogeion i fanteisio ar gyfleoedd dysgu a datblygu sy'n berthnasol i'w swyddi a'u datblygiad personol.

Bydd y Comisiynydd yn gwneud y canlynol:

- darparu amgylchedd gwaith ymestynnol lle caiff y staff eu hannog i ddatblygu a chodi sgiliau a phrofiadau newydd.
- darparu amrediad o gyfleoedd datblygu i'r staff sy'n gyson ag anghenion strategol a gweithredol y Comisiynydd.
- cyflenwi dealltwriaeth sylfaenol i'r holl staff newydd o rôl, swyddogaeth, polisïau a gweithdrefnau'r Comisiynydd wrth eu hymsefydlu.
- asesu anghenion dysgu a datblygu'r Comisiynydd ac anghenion dysgu a datblygu unigol a llunio dadansoddiad o anghenion dysgu a hyfforddi'r Comisiynydd.
- cynnal a chytuno ar gynlluniau datblygu a hyfforddi unigol gyda'r holl staff

fel rhan o'r broses arfarnu perfformiad.

- adolygu cynlluniau unigol a chynlluniau'r Comisiynydd o leiaf bob blwyddyn i asesu effeithlonrwydd ymyriadau hyfforddi a bwydo hyn yn ôl i'r cynlluniau dilynol.

Mae gan bob cyflogai gyfle cyfartal o ran hyfforddiant ac fe gymeradwyodd y Comisiynydd gais pob cyflogai am weithgareddau Dysgu a Datblygu (hyfforddi) yn ystod 2012/13.

6. Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi yn flynyddol nifer y cyflogeion a gwblhaodd yr hyfforddiant

Aeth y cyflogeion ar amrediad eang o hyfforddiant, gan gynnwys pynciau cyffredinol fel Trafod â Llaw a hyfforddiant TG, ynghyd â hyfforddiant penodol i'w rolau, fel datblygu gwefan neu ddiogelu pobl. Cafodd yr holl hyfforddiant y bu cyflogeion y Comisiynydd arno yn ystod 2013/14 ei gwblhau.

Mae'r holl gyflogeion yn cael hyfforddiant ar gydraddoldeb a nodweddion gwarchoddedig yn ystod blwyddyn gyntaf eu cyflogaeth fel rhan o'u rhaglen ymsefydlu. Yn naturiol ddigon mae hyn yn rhoi pwyslais ar oedran oherwydd natur y sefydliad.

Cynhaliwyd hyfforddiant penodol ynglŷn â chydraddoldeb ym mis Ebrill 2012 yn ogystal â chynnwys y cyflogeion drwy gydol 2012-13 yn natblygiad amcanion cydraddoldeb y Comisiynydd a'i Hofferyn ar gyfer Asesu Effaith Cydraddoldeb. Aeth y cyflogeion i ddigwyddiadau fel 'Cydraddoldeb 2020' Cyfnewidfa Cydraddoldeb y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a 'Thaith Hawliau Dynol' Sefydliad Hawliau Dynol Prydain.

Cafodd cyflogeion y Comisiynydd hyfforddiant oedd yn berthnasol i'w rolau ar Ymwybyddiaeth Iechyd Meddwl gan 'Amser i Newid' a sesiwn codi ymwybyddiaeth ar gyfeiriadedd rhywiol, gan gynnwys terminoleg, troseddau casineb a phroblemau i bobl Lesbïaidd, Hoyw a Deurywiol hŷn gan Stonewall Cymru yn ystod 2012/13. Mae nifer o sesiynau hyfforddi wedi'u trefnu ar gyfer y flwyddyn gyfredol i godi ymwybyddiaeth o wahanol faterion nodweddion gwarchoddedig, cydraddoldeb a Hawliau Dynol.

Mae'r holl gyflogeion yn cael eu hannog hefyd i fynd i ddigwyddiadau ymgysylltu â phobl hŷn sydd hefyd ag amrediad o nodweddion gwarchoddedig.

Gweithdrefnau Cwyno

7. Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi yn flynyddol nifer y cyflogeion sy'n rhan o weithdrefnau cwyno naill ai fel achwynydd neu fel person y gwnaethpwyd cwyn yn ei erbyn.

Doedd gan y Comisiwn ddim cyflogeion a fu'n rhan o weithdrefnau cwyno naill ai fel achwynydd neu fel person y gwnaethpwyd cwyn yn ei erbyn yn ystod 2012/13.

Gweithdrefnau Disgyblu

8. Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi yn flynyddol nifer y cyflogeion sy'n destun gweithdrefnau disgyblu.

Roedd gan y Comisiwn ddau gyflogai a fu'n destun gweithdrefnau disgyblu yn ystod 2012/13. Gan fod yr holl ddata ar gydraddoldeb cyflogeion yn gyfrinachol does dim data penodol ynglŷn â nodweddion gwarchoddedig y cyflogeion yma ar gael. Ond, mae gan y Comisiynydd wybodaeth ynglŷn ag oedran a rhywedd at ddibenion adnoddau dynol ynglŷn â'r cyflogeion penodol yma; darperir yr wybodaeth isod.

Oedran	
16-24	-
25-34	1
35-44	1
45-54	1
55-64	-
65 a Throsodd	-
Yn dewis peidio â dweud	-

Rhywedd	
Gwryw	2
Benyw	3
Trawsrywiol gwryw i fenyw	-
Trawsrywiol benyw i wryw	-
Yn dewis peidio â dweud	-

Staff yn ymadael

9. Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi yn flynyddol nifer y cyflogeion sydd wedi ymadael â chyflogaeth yr awdurdod.

Yn ystod 2012/13 ymadawodd tri chyflogai a chyflogaeth y Comisiynydd. Gan fod data cydraddoldeb pob cyflogai yn gyfrinachol, does dim data penodol ynglŷn â nodweddion gwarchoddedig y cyflogeion hyn ar gael. Ond, mae gan y Comisiynydd wybodaeth ynglŷn ag oedran a rhywedd at ddibenion adnoddau dynol ynglŷn â'r cyflogeion penodol yma; darperir yr wybodaeth hon isod.

Oedran	
16-24	-
25-34	1
35-44	1
45-54	1
55-64	-
65 a Throsodd	-
Yn dewis peidio â dweud	-

Rhywedd	
Gwryw	-
Benyw	3
Trawsrywiol gwryw i fenyw	-
Trawsrywiol benyw i wryw	-
Yn dewis peidio â dweud	-

