Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru
Older People's Commissioner for Wales

Cynllun Cydraddoldeb Strategol:

Adroddiad Blynyddol 2019-20

Llais ac eiriolwr annibynnol
ar gyfer pobl hŷn

Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru

Mae Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru'n gwarchod ac yn hybu hawliau pobl hŷn ledled Cymru, gan graffu a dylanwadu ar amrywiaeth eang o bolisïau ac arferion i wella eu bywydau. Mae'n darparu help a chefnogaeth yn uniongyrchol i bobl hŷn drwy ei thîm gwaith achosion ac mae'n gweithio i rymuso pobl hŷn i sicrhau bod eu llais yn cael ei glywed ac y gweithredir yn ei gylch. Mae rôl y Comisiynydd yn seiliedig ar gyfres o bwerau cyfreithiol unigryw i'w chefnogi gydag adolygu gwaith cyrff cyhoeddus a'u dal yn atebol pan fo angen.

Mae'r Comisiynydd yn gweithredu i roi terfyn ar wahaniaethu a rhagfarn ar sail oedran, i atal cam-drin pobl hŷn ac i alluogi i bawb heneiddio'n dda.

Mae'r Comisiynydd eisiau i Gymru fod y lle gorau yn y byd i bobl heneiddio ynddo.

Sut i gysylltu â'r Comisiynydd

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

Ffôn: 03442 640670
E-bost: gofyn@olderpeoplewales.com
Gwefan: www.olderpeoplewales.com
Trydar: @comisiwnphcymru

Fformatau Hygyrch

Os 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

Cyflwyniad	04
Crynodeb o'r gofynion a phatrwm yr adroddiad	05
Rôl Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru	06
Amcanion Cydraddoldeb y Comisiynydd	08
Gwaith y Comisiynydd ar sefydlu cydraddoldeb	10
Atodiad A: Proffiliau'r gweithlu ar 31/03/20	19

Cyflwyniad

Mae gwarchod a hyrwyddo hawliau pobl hŷn yn rhan allweddol o'm swydd fel Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru, ac rwy'n croesawu'r cyfle hwn i egluro'r camau a gymerais yn ystod 2019-20 i gydymffurfio â dyletswyddau sydd wedi'u hamlinellu yn y Ddeddf Gydraddoldeb.

Er y byddwn yn aml yn cymryd yr hawliau sydd gennym yn ganiataol, mae'r pandemig Covid-19 wedi amlygu'r anghydraddoldebau a wynebir gan lawer o bobl hŷn ac wedi dangos yn union pa mor hawdd y gellir erydu hawliau pobl. Mae angen inni i gyd fod yn rhagweithiol i sicrhau bod pobl yn cadw'u hawliau.

I mi, mae hyn yn golygu nid yn unig fwrw ymlaen â'm gwaith fy hun i fynd i'r afael â chamwahaniaethu ar sail oed, ynghyd â dadlau'r achos dros ddull gweithredu sy'n canolbwyntio ar hawliau ar draws ein gwasanaethau cyhoeddus, ond hefyd sefydlu cydraddoldeb a hawliau ym mhopeth a wnaf fel Comisiynydd i sicrhau fy mod yn ymgysylltu â phobl hŷn ac yn eu cynrychioli, yn eu holl amrywiaeth.

Mae llawer o'r problemau sy'n wynebu pobl hŷn heddiw'n seiliedig ar anghydraddoldeb, ar fethiant i gydnabod a sicrhau eu hawliau. Felly fel Comisiynydd bwriadaf barhau i wneud popeth a allaf i hyrwyddo cydraddoldeb a gwarchod hawliau pob person hŷn yng Nghymru.

Heléna Herklots, CBE
Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru

Crynodeb o'r gofynion a phatrwm yr adroddiad

Mae Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru yn awdurdod rhestredig dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 a rhaid iddi lynu at y ddyletswydd gyffredinol i hyrwyddo cydraddoldeb a amlinellir yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

Ymhlith y gofynion eraill o ran llunio adroddiadau roedd y gofyn am gyhoeddi, erbyn mis Ebrill 2012, Cynllun Cydraddoldeb Strategol yn ymgorffori amcanion penodol, ac wedyn gyhoeddi adroddiad blynyddol ar yr hyn a gyflawnwyd. Rhaid cyhoeddi'r chweched adroddiad blynyddol hwn erbyn 31 Mawrth 2020 fan bellaf.

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

- Mae Adran 3 yn egluro rôl y Comisiynydd
- Mae Adran 4 yn amlinellu Amcanion Cydraddoldeb y Comisiynydd
- Mae Adran 5 yn amlinellu gwaith y Comisiynydd ar sefydlu cydraddoldeb, gan gynnwys yr hyn a gyflawnwyd yn 2019-20 yn erbyn yr Amcanion Cydraddoldeb Strategol
- Atodiad A – Proffiliau'r gweithlu ar 31 Mawrth 2020

Gellir gweld copïau o Gynllun Cydraddoldeb Strategol y Comisiynydd ac adroddiadau blynyddol y gorffennol ar wefan y Comisiynydd.

Rôl Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru

Corfforaeth Undyn yw'r Comisiynydd a grëwyd dan Ddeddf Comisiynydd Pobl Hŷn (Cymru) 2006. Mae'n endid cyfreithiol annibynnol yn ei hawl ei hun ac yn awdurdod rhestredig i ddibenion Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011.

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

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

Defnyddia'r Comisiynydd ei statws i helpu gosod yr agenda ymysg pobl sy'n gwneud penderfyniadau ar bob lefel ynghylch materion sy'n effeithio ar bobl hŷn, gan hyrwyddo trafodaeth gyhoeddus drwy'r cyfryngau.

Rôl allweddol i'r Comisiynydd yw bod yn eiriolwr grymus dros bobl hŷn, gan arwain ac ymyrryd mewn ystod eang a chynyddol o ddadleuon a phrosesau penderfynu ledled Cymru.

2. Hyrwyddo darpariaeth cyfleon i bobl hŷn yng Nghymru, a sicrhau nad oes gwahaniaethu yn eu herbyn.

Hyrwydda'r Comisiynydd newidiadau i'r gyfraith, canllawiau ac arferion er mwyn dileu anghydraddoldeb. Cyflwyna ddelweddau realistig a chadarnhaol o bobl hŷn, gan gydnabod pobl hŷn yn eu holl amrywiaeth.

Unigolion yw pobl hŷn, ac er bod ganddynt rai pryderon cyffredin, nid yw hynny'n lleihau eu statws fel unigolion. Ni ddylai fod un farn gyffredin am bobl hŷn, a cheisia'r Comisiynydd adlewyrchu hyn yn ei gwaith.

Hyrwydda'r Comisiynydd ddealltwriaeth o natur gwahaniaethu yn erbyn pobl hŷn yn ei ffurfiau mwyaf amlwg a'i ffurfiau mwy cuddiedig – ond llawn mor niweidiol – ac mae o'r farn fod mynd i'r afael ag achosion o wahaniaethu mewn modd effeithiol yn gam allweddol er mwyn symud ymlaen ar draws pob maes polisi, nid iechyd a gofal cymdeithasol yn unig.

3. Annog yr arfer gorau wrth drin pobl hŷn yng Nghymru.

Ceisia'r Comisiynydd gyflawni hyn drwy sawl dull, gan gynnwys dod â phobl a thystiolaeth at ei gilydd a, lle bo angen, cyflawni gwaith ymchwil, er mwyn arddangos yr arfer gorau.

Yn bwysicaf oll, bydd yn pwyso dros ddarparu gwasanaethau rhagorol i bobl hŷn mewn modd eang a chyson. Bydd yn annog pobl i newid arferion sydd wedi hen ymsefydlu lle dangoswyd bod dulliau eraill yn gweithio'n well. Bydd yn annog darparwyr gwasanaethau i wynebu'r her o newid er mwyn gallu ateb anghenion pobl hŷn yn well, e.e. rhoi cefnogaeth gynnar i bobl hŷn er mwyn eu harbed rhag mynd yn fwy dibynnol yn ddiweddarach.

4. 4. Parhau i adolygu digonoldeb ac effeithiolrwydd y gyfraith sy'n effeithio ar fuddiannau pobl hŷn yng Nghymru.

Adeilada'r Comisiynydd yr achos dros newid a chyflwyna'r achos hwn I Lywodraeth Cymru a'r Cynulliad Cenedlaethol. Sefydla beth yw'r problemau a'r cyfleon drwy ddod ag arbenigwyr cyfreithiol ac eraill at ei gilydd a manteisio ar brofiad a barn pobl hŷn.

Mae'r gyfraith yn rhan hollbwysig o sicrhau grym a gwarchodaeth i bobl hŷn ac o sicrhau unioni cam, ac eto mae'n aml yn gymhleth, yn ddryslyd, yn anodd manteisio arni ac angen ei diwygio. Mae'r Comisiynydd eisoes wedi chwarae rôl gryf wrth argymell newidiadau a fydd o fudd i bobl hŷn ac eraill.

Isod wele enghreifftiau o'r mathau o weithgaredd y mae'r Comisiynydd wedi ymwneud â nhw:

- Rhoi arweiniad ar y materion sy'n bwysig i bobl hŷn
- Codi proffil pobl hŷn o fewn Gwasanaethau Cyhoeddus Cymru
- Pwyso ar Lywodraeth Cymru
- Adolygu'r modd y bydd cyrff datganoledig yn cyflawni eu Gwaith
- Cyhoeddi canllawiau a safonau
- Cynorthwyo unigolion i wneud cwynion neu sylwadau
- Comisiynu ymchwil neu helpu eraill i wneud hynny
- Cyflawni, comisiynu neu gynorthwyo eraill gyda gweithgareddau addysgol
- Cynnal archwiliadau (ymchwiliadau)
- Cyhoeddi canllawiau anstatudol
- Siarad dros newid deddfwriaeth, canllawiau ac arferion
- Siarad yn gyhoeddus am fethiannau mewn gwasanaethau
- Hyrwyddo ymarfer da

Mae'n bwysig nodi nad yw'r Comisiynydd yn darparu gwasanaethau rheng flaen ac eithrio trwy gyngor a chymorth uniongyrchol a ddarperir i bobl hŷn trwy ein gwaith achosion a'r gwaith a arweinir gan y tîm Cyfathrebu ac Ymgysylltu yn cynnal digwyddiadau a chynhyrchu cyhoeddiadau. Mae a wnelo'r rhan fwyaf o waith y Comisiynydd â chydweithio ag eraill i sicrhau newidiadau mewn polisïau ac arferion.

Amcanion Cydraddoldeb y Comisiynydd

Cyhoeddodd y Comisiynydd Gynllun Cydraddoldeb Strategol ym mis Mawrth 2016 yn dilyn ymgynghoriad â phobl hŷn a rhanddeiliaid, gan ddisodli'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2012.

Mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd yn nodi amcanion cydraddoldeb penodol ac yn amlinellu'r ffordd ymlaen ar gyfer y dyfodol. Cyhoeddwyd y strategaeth newydd i sicrhau bod cydraddoldeb a hawliau dynol wedi'u sefydlu ym meddylfryd ac arferion gweithio'r Comisiynydd a'i staff.

Nododd y Comisiynydd yr amcanion canlynol ar gyfer 2016-20:

1. **Sicrhau wrth gyflogi staff nad wyf yn gwahaniaethu yn erbyn neb, fy mod yn hybu cyfle cyfartal i bawb ac yn meithrin cysylltiadau da rhwng aelodau o'r staff.**
   - Byddaf yn ceisio cynyddu amrywiaeth fy ngweithlu.
   - Bydd pob aelod o'r staff yn cael cyfleoedd i ddatblygu a symud ymlaen er mwyn sicrhau bod pawb yn cael yr un cyfle i gyflawni ei botensial.
   - Byddaf yn sicrhau bod pob aelod o'r staff yn cael ei wobrwyo a'i dalu ar y sail eu bod yn gyfartal beth bynnag eu nodweddion gwarchodedig.
   - Byddaf yn sicrhau bod diwylliant yn fy sefydliad lle mae pob aelod o'r staff yn teimlo'n gyfforddus i fod yn agored ynglŷn â'i nodweddion gwarchodedig ac yn teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi gennyf fi fel cyflogwr ac ar draws y sefydliad.
2. **Sicrhau bod fy mholisïau a'm harferion caffael a'r dogfennau tendro cysylltiedig yn cymryd yr angen i fodloni gofynion cydraddoldeb cyfreithiol i ystyriaeth.**
   - Byddaf yn adolygu'n flynyddol fy holl bolisïau ac arferion caffael a'm holl ddogfennau tendro i sicrhau eu bod yn bodloni dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus.
   - Byddaf yn sicrhau bod contractwyr yn gwbl ymwybodol o'm dyletswyddau cydraddoldeb.
3. **Sicrhau bod fy ngwaith yn berthnasol i bobl hŷn o bob math, a bod hynny i'w weld yn amlwg.**
   - Byddaf yn ymgysylltu llawer mwy â phobl hŷn ar draws yr holl wahanol nodweddion gwarchodedig.
   - Sicrhau bod fy ngwaith yn seiliedig ar yr hyn y mae pobl hŷn ar draws y sbectrwm nodweddion gwarchodedig yn ei ddweud wrthyf ynglŷn â beth sy'n bwysig iddyn nhw, a bod fy ngwaith yn tynnu sylw penodol at effeithiau ar y rhai sydd â gwahanol gyfuniadau o nodweddion gwarchodedig.
   - Byddaf yn cryfhau'r asesiad o effaith sy'n sail i'm gwaith er mwyn sicrhau bod fy ngwaith yn rhoi ystyriaeth lawn i effaith nodweddion gwarchodedig ar y canlyniad a geisir i bobl hŷn.
4. **4. Byddaf yn sicrhau bod fy ngwaith wedi'i seilio fwyfwy ar ddull gweithredu sy'n canolbwyntio ar hawliau a bod agenda sy'n canolbwyntio ar hawliau'n cael ei datblygu drwy Gymru gyfan.**
   - Byddaf yn sicrhau bod staff yn cynnwys dull gweithredu sy'n seiliedig ar hawliau dynol yn eu Gwaith.
   - Byddaf yn hyrwyddo Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ac ymwybyddiaeth o Oedraniaeth.
   - Byddaf yn gweithio gyda'r llywodraeth i hyrwyddo'r defnydd o egwyddorion y Cenhedloedd Unedig a dull gweithredu sy'n seiliedig ar hawliau wrth greu deddfwriaeth.
5. **Grymuso ac arfogi pobl hŷn i herio'r gwahaniaethu y maent yn ei wynebu.**
   - Byddaf yn arfogi pobl hŷn â'r wybodaeth a'r offer i'w grymuso i herio gwahaniaethu.
6. **Hybu darlun cywir a chytbwys o bobl hŷn yn eu holl amrywiaeth, gwella dealltwriaeth o bobl hŷn a'u hanghenion a herio stereoteipiau, yn fy sefydliad i ac mewn sefydliadau eraill.**
   - Byddaf yn cynyddu dyfnder dealltwriaeth fy staff o amrywiaeth pobl hŷn a'r graddau y mae nodweddion gwarchodedig yn effeithio ar eu mynediad at wasanaethau a'u bywydau ehangach.
   - Byddaf yn cynyddu dyfnder dealltwriaeth y prif wasanaethau cyhoeddus o amrywiaeth pobl hŷn a'r graddau y mae nodweddion gwarchodedig yn effeithio ar eu mynediad at wasanaethau a'u bywydau ehangach.
   - Byddaf yn herio stereoteipiau a syniadau negyddol am bobl hŷn yn barhaus ac yn gosod disgwyliadau clir ar gyfer newid.
   - Byddaf yn cryfhau ein trefniadau gweithio mewn partneriaeth â sefydliadau eraill sy'n ymwneud â chydraddoldeb a hawliau dynol er mwyn cryfhau lleisiau pobl hŷn a chynyddu effaith ein gwaith.
7. **Annog a chefnogi cyrff cyhoeddus eraill i gydymffurfio â'u dyletswyddau eu hunain dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 fel y maent yn berthnasol i bobl hŷn a herio achosion difrifol o beidio â chyflawni dyletswyddau cyfreithiol.**
   - Byddaf yn darparu canllawiau i gyrff cyhoeddus sy'n gwneud newidiadau allweddol i'w gwasanaethau er mwyn eu helpu i sicrhau eu bod yn cydymffurfio â'u dyletswyddau statudol mewn cysylltiad ag ymgysylltu, asesu effaith a chymesuredd.
   - Byddaf yn sicrhau bod gwasanaethau sy'n cael eu darparu a newidiadau sydd â'r potensial i gael effaith niweidiol neu anghymesur sylweddol ar bobl hŷn yn cael eu hadolygu'n barhaus.

Gwaith y Comisiynydd ar sefydlu cydraddoldeb

Fel corff sy'n derbyn arian cyhoeddus, mae gan y Comisiynydd a'i staff amrediad o swyddogaethau statudol a chyfrifoldebau gweinyddol eraill, gan gynnwys:

- Hyrwyddo buddiannau pobl hŷn, gan gynnwys herio arferion gwahaniaethol, annog arferion gorau ac adolygu'r gyfraith.
- Sicrhau bod pobl hŷn ledled Cymru'n gwybod am y swydd.
- Recriwtio, cyflogi, hyfforddi a rheoli staff.
- Caffael gwasanaethau, gan gynnwys tendro am nwyddau a gwasanaethau megis ymchwil.
- Gwobrwyo, cydnabod a thalu i'r staff.
- Rhoi cymorth i bobl hŷn sy'n dymuno gwneud cwyn neu gais i gyrff cyhoeddus neu ddarparwyr gwasanaethau eraill.

Amlinellir yr hyn a gyflawnwyd gan y Comisiynydd yn erbyn ei Hamcanion Cydraddoldeb am y Flwyddyn Ariannol 2019-20 isod:

Amcan 1: Sicrhau wrth gyflogi staff nad wyf yn gwahaniaethu yn erbyn neb, fy mod yn hybu cyfle cyfartal i bawb ac yn meithrin cysylltiadau da rhwng aelodau o'r staff.

Mae'r Comisiynydd yn adolygu ei harferion recriwtio yn sgil pob penodiad er mwyn deall yn well beth yw'r rhwystrau posibl ac i sicrhau bod yr arferion, wrth recriwtio, yn gynhwysol ac yn hygyrch i ystod eang o ymgeiswyr a chanddynt sbectrwm lletach o nodweddion gwarchodedig. Hysbysebir swyddi gwag drwy amrywiaeth o rwydweithiau er mwyn sicrhau cyrhaeddiad mor eang â phosibl a sicrheir bod gwybodaeth ar gael mewn ystod eang o fformatau i'r sawl a ofynna.

Cesglir gwybodaeth am nodweddion gwarchodedig pob ymgeisydd a chaiff y wybodaeth ei monitro i sicrhau cyfle teg i bawb. Yn ogystal, mae'r Comisiynydd yn parhau i gasglu, monitro a chyhoeddi data cydraddoldeb ar broffil ei gweithlu. Mae'r data hyn ar gael yn Atodiad A. Mae'r Comisiynydd yn parhau i fonitro'r bwlch cyflog rhwng y ddau ryw yn ei gweithlu, sydd ar hyn o bryd yn ffafrio menywod. Mae'r data hyn hefyd ar gael yn Atodiad A.

Mae'r Comisiynydd yn adolygu'n barhaus y mathau o gontract a'r patrymau gweithio ar draws ei gweithlu er mwyn deall a delio â rhwystrau posibl, gyda'r nod o gadw ymgeiswyr a chanddynt sbectrwm lletach o nodweddion gwarchodedig.

Fel rhan o'i hymrwymiad i sicrhau adolygu a gweithredu arferion da er mwyn hyrwyddo amgylchedd gweithio cynhwysol sy'n hybu dysgu, datblygu a lles yn gyffredinol, mae swyddfa'r Comisiynydd wedi derbyn Gwobr Iechyd y Gweithle Bach (Aur). Cynllun cydnabyddiaeth genedlaethol yw'r Wobr, i fusnesau sy'n gofalu am iechyd a lles eu gweithwyr, ac mae'n dystiolaeth annibynnol o ymroddiad y Comisiynydd i greu gweithle cadarnhaol i bawb o'i staff. I ennill y Wobr Aur rhaid i gyflogwyr ddangos ymrwymiad y sefydliad i arddel diwylliant sy'n hyrwyddo ymddygiad cadarnhaol ymhlith ei holl staff ac sydd ddim yn goddef ymddygiad amhriodol (e.e. bwlio ac aflonyddu), a dangos tystiolaeth o arferion gweithio hyblyg sy'n cyfrannu at les staff.

Bydd staff yn cymryd rhan mewn adolygiadau rheoli perfformiad bob chwe mis i nodi a sefydlu cynlluniau priodol i ateb amcanion dysgu a datblygu. Trafodir amcanion dysgu a datblygu fel rhan o'r adolygiadau perfformiad chwe-misol a hefyd yn ystod cyfarfodydd un-i-un misol, i sicrhau y galluogir staff i wneud y mwyaf o'u potensial. Lle nodir anghenion hyfforddi a datblygu sy'n berthnasol i lawer o'r staff, gweithredir hyn drwy hyfforddiant mewnol a ddarperir i'r holl staff perthnasol.

Er mwyn mynd ymhellach i sefydlu diwylliant agored lle mae staff yn teimlo'n gyfforddus i drafod eu nodweddion gwarchodedig yn agored, parhaodd y Comisiynydd i sicrhau codi ymwybyddiaeth briodol o Ddeddf Gydraddoldeb 2010 a nodweddion gwarchodedig ymhlith ei thîm staff.

Amcan 2: Sicrhau bod fy mholisïau a'm harferion caffael a'r dogfennau tendro cysylltiedig yn cymryd yr angen i fodloni gofynion cydraddoldeb cyfreithiol i ystyriaeth.

Mae'r Comisiynydd yn cynnal adolygiad cyfnodol o bob polisi ac arfer caffael er mwyn adlewyrchu dyletswyddau statudol, arferion da a gwersi a ddysgwyd, gan gynnwys sicrhau yr adolygir pob dogfen dendr fel rhan o unrhyw werthusiad tendro. Mae pob contractwr am gontractau is eu gwerth yn ymwybodol o'r dyletswyddau cydraddoldeb ac o ddisgwyliadau'r Comisiynydd pan wneir gwaith ar ei rhan.

Amcan 3: Sicrhau bod fy ngwaith yn berthnasol i bobl hŷn o bob math, a bod hynny i'w weld yn amlwg.

Llwyddodd y Comisiynydd a'i thîm i gyfarfod a siarad â dros 3,300 o bobl hŷn yn ystod 2019-20, gan ymweld â 98 o grwpiau ledled Cymru i gael clywed yn uniongyrchol am brofiadau pobl wrth heneiddio, yr heriau a'r rhwystrau a wynebant, a'r newidiadau yr hoffent eu gweld er mwyn gwella'u bywydau.

Wrth benderfynu pa grwpiau i ymgysylltu â nhw, canolbwyntiwyd yn arbennig ar gyrraedd pobl hŷn yn eu holl amrywiaeth, i sicrhau y câi pobl hŷn â nodweddion gwarchodedig gyfle i rannu eu profiadau a chael gwrandawiad. Yn hyn o beth gweithiwyd gyda Stonewall Cymru i ymgysylltu â phobl hŷn LGBTQ+, ynghyd â gwneud mwy o ymgysylltu â phobl hŷn BAME trwy grwpiau a sefydliadau'n cynnwys Windrush Elders Cymru, fforwm BAME Cymru Gyfan EYST a Diverse Cymru. Rhoddodd yr ymgysylltu hwn lawer iawn o dystiolaeth ddefnyddiol am brofiadau penodol y grwpiau hyn, a'r rhwystrau arbennig y gallant eu hwynebu wrth ymgysylltu â gwasanaethau neu geisio cael cyngor a chefnogaeth.

Mae'r digwyddiadau a'r sesiynau ymgysylltu hyn yn caniatáu i'r Comisiynydd a'i thîm rannu adnoddau defnyddiol gyda phobl hŷn – fel taflenni gwybodaeth a chanllawiau – ac yn tynnu sylw at rôl a gwaith y Comisiynydd, gan gynnwys y gefnogaeth mae hi'n ei darparu i bobl hŷn drwy ei thîm gwaith achosion. Caiff unrhyw faterion a godir gan bobl hŷn mewn digwyddiadau

ymgysylltu eu cynnwys ar raglen waith tîm gwaith achosion y Comisiynydd, lle bo angen cyngor neu gefnogaeth ar berson hŷn, neu eu defnyddio i hysbysu gwaith a blaenoriaethau'r Comisiynydd er mwyn sicrhau bod gwaith y Comisiynydd yn berthnasol i ystod eang o bobl hŷn.

Mae'r Comisiynydd yn ymgysylltu'n rheolaidd hefyd gyda Chadeiryddion grwpiau cenedlaethol pobl hŷn a fforymau pobl hŷn ar hyd a lled Cymru i gael barn a phrofiadau eu haelodau ac i nodi atebion posibl i'r problemau a wynebant. Tra bod yr holl ymgysylltu a wneir gan y Comisiynydd a'i thîm yn ymwneud â nodwedd warchodedig 'oedran' a bod y Comisiynydd yn monitro ymgysylltiad â grwpiau arbenigol i bobl hŷn sydd â mwy nag un nodwedd warchodedig (e.e. grŵp i bobl hŷn LGBT+), dylid nodi y bydd llawer o bobl hŷn, a hwythau â nodweddion gwarchodedig ychwanegol, fydd yn ymgysylltu â'r Comisiynydd a'i thîm drwy grwpiau pobl hŷn 'generig' (megis Fforymau 50+). Yn hynny o beth, ni lwyddir i ganfod gwybodaeth gydraddoldeb am y bobl hŷn hynny sy'n rhan o grŵp pobl hŷn 'generig' ond sydd hefyd â nodwedd warchodedig ychwanegol. Mae sicrhau y ceir adlewyrchiad gwir o'r ymgysylltu a wneir gan y Comisiynydd a'i thîm gyda phobl hŷn a chanddynt fwy nag un nodwedd warchodedig ychwanegol yn faes datblygu parhaus.

Mewn ymateb i'r materion a godwyd gan bobl hŷn yn ystod sesiynau ymgysylltu a thrwy waith achosion, mae'r Comisiynydd wedi bod yn edrych yn fanwl ar y rhwystrau a'r heriau posibl y gall pobl hŷn eu hwynebu wrth ddefnyddio gwahanol opsiynau teithio i gyrraedd gwasanaethau iechyd. I gasglu profiadau pobl hŷn a sicrhau bod eu lleisiau'n ganolog i'r gwaith hwn, casglodd y Comisiynydd dystiolaeth dros gyfnod o chwe mis, yn gyntaf drwy holiadur (oedd ar gael ar-lein ac mewn copi caled) a rannwyd drwy grwpiau a fforymau pobl hŷn ledled Cymru, gan ddenu cyfanswm o 632 o ymatebion. O ddadansoddi'r ymatebion gwelwyd bod dros 80% o'r bobl yn 60+ oed, ychydig dros 6% yn hoyw, lesbiaidd neu ddeurywiol, 72% o'r ymatebwyr yn fenywod, ac ychydig dros 2% yn eu disgrifio'u hunain fel Hil gymysg, Du/Affricanaidd/Caribïaidd, Asiaidd neu arall.

I gydredeg â'r holiadur, trefnodd y Comisiynydd gyfres o ddigwyddiadau ymgysylltu a sesiynau grŵp ffocws hefyd gyda phobl hŷn drwy Gymru, a roddodd gyfleon i gael sgyrsiau a thrafodaethau mwy manwl am eu profiadau o gael mynediad at wasanaethau iechyd.

Bydd yr adroddiad fydd yn deillio o ganfyddiadau'r Comisiynydd yn amlinellu'r heriau a wynebir gan bobl hŷn wrth ddefnyddio gwahanol fathau o gludiant i gyrraedd gwasanaethau iechyd, yn ogystal ag amlygu arferion da sy'n gwneud gwahaniaeth cadarnhaol i fywydau pobl hŷn mewn rhai rhannau o'r wlad. Bydd yr adroddiad hefyd yn cynnwys galwadau ar i nifer o gyrff a sefydliadau cyhoeddus weithredu i sicrhau y datrysir y materion a nodir gan y Comisiynydd ac y caiff pobl hŷn fynediad at ddewisiadau cludiant priodol i gyrraedd eu hapwyntiadau meddygol.

Mae cyhoeddiadau'r Comisiynydd yn ceisio adlewyrchu amrywiaeth pobl hŷn yng Nghymru. Mae'r Comisiynydd yn benderfynol o sicrhau bod ei chyhoeddiadau'n hygyrch i bobl hŷn yn ddieithriad drwy ddilyn ei Chanllaw Arddull Cyhoeddiadau ym mhopeth a gyhoeddir a glynu at Ganllawiau'r RNIB. Caiff cyhoeddiadau a gynhyrchir yn benodol ar gyfer pobl hŷn eu darparu'n electronig ac mewn copi caled, a darperir fersiynau hygyrch o ddogfennau os gofynnir amdanynt (mewn BSL, er enghraifft).

Mae tîm y Comisiynydd yn cwblhau Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb ar gyfer pob gwaith a wneir fel rhan o raglen waith y Comisiynydd. Amcan yr Asesiadau hyn yw sicrhau bod staff yn 'aros, meddwl a thrafod cydraddoldeb' a sut y mae'n berthnasol i'r prosiect sydd i'w gyflawni. Rhaid i Asesiadau'r Comisiynydd gael eu cwblhau gan o leiaf ddau berson fydd yn ymwneud â'r gwaith sy'n cael ei asesu. Pwrpas yr Asesiadau hyn yw gwella'r modd y cyflawnir gwaith a sicrhau bod pob prosiect neu raglen waith yn rhoi sylw i farn ac anghenion pobl hŷn sydd â nodweddion gwarchodedig. I gyd-fynd â'r Asesiadau, lle bo'n briodol, crëir Cynllun Ymgysylltu i sicrhau bod yr ymgysylltu'n cynnwys pobl hŷn sydd â nodweddion gwarchodedig ychwanegol fel bod ymchwil a wneir gan swyddfa'r Comisiynydd yn cael ei gryfhau ymhellach gan leisiau ystod amrywiol o bobl hŷn.

Amcan 4. Byddaf yn sicrhau bod fy ngwaith wedi'i seilio fwyfwy ar ddull gweithredu sy'n canolbwyntio ar hawliau a bod agenda sy'n canolbwyntio ar hawliau'n cael ei datblygu drwy Gymru gyfan.

Ym mis Ebrill 2019, cyhoeddodd y Comisiynydd strategaeth dair blynedd – Gwneud Cymru y Lle Gorau yn y Byd i Heneiddio. Mae'r Strategaeth yn amlinellu blaenoriaethau gwaith y Comisiynydd, gan gynnwys y canlyniadau y mae hi'n awyddus i'w gweld i bobl hŷn, a'r camau y mae hi am eu cymryd fel Comisiynydd i helpu gwneud Cymru y lle gorau yn y byd i heneiddio. Datblygwyd y strategaeth yn dilyn ymgysylltu ac ymgynghori helaeth gyda phobl hŷn a rhanddeiliaid drwy'r wlad ac mae'n canolbwyntio ar dair blaenoriaeth allweddol: Rhoi diwedd ar oedraniaeth a gwahaniaethu ar sail oedran, Atal cam-drin pobl hŷn, a Galluogi pawb i heneiddio'n dda.

Mae blaenoriaethau allweddol y Comisiynydd yn canolbwyntio ar hawliau ac yn gosod cydraddoldeb yn ganolog i'w gwaith. Er bod gan Gymru lawer i ymfalchïo ynddo yn nhermau ei gwaith i sicrhau bod heneiddio'n brofiad cadarnhaol i lawer o bobl hŷn, mae'r Strategaeth yn cydnabod nad yw hyn yn wir i bawb, yn enwedig y rhai mwyaf bregus. Mae'r canlyniadau a enwir yn Strategaeth dair blynedd y Comisiynydd yn sefydlu hawliau a chydraddoldeb fel craidd y blaenoriaethau allweddol er mwyn helpu sicrhau y gall pob person hŷn gael yr ansawdd bywyd gorau posibl, parhau'n heini a chymryd rhan, cael mynediad at y gwasanaethau a'r gefnogaeth maen nhw eu hangen, a gwneud y pethau sy'n bwysig iddynt.

Mae gwefan y Comisiynydd yn parhau i gynnig gwybodaeth a phecynnau buddiol y gall pobl hŷn eu defnyddio er mwyn deall eu hawliau a herio camwahaniaethu. Tua diwedd mis Mawrth 2020, datblygodd y Comisiynydd Ganolfan Wybodaeth ac adran gwestiynau cyffredin am y coronafeirws ar ei gwefan i roi'r wybodaeth a'r arweiniad ddiweddaraf i bobl hŷn a'u teuluoedd, yn ogystal â manylion am wasanaethau a chymorth lleol. Hyd yma, mae dros 3,000 o unigolion wedi ymweld â'r safle hwn, a rhai wedi ymweld sawl tro.

Defnyddia'r Comisiynydd ei sianeli cyfryngau cymdeithasol hefyd i rannu'r wybodaeth a'r arweiniad diweddaraf gan Lywodraeth Cymru a chyrff allweddol eraill, ac mae wedi sefydlu grŵp Facebook newydd – Together We Are Stronger – sy'n cynnig gofod i bobl hŷn, eu teuluoedd a gweithwyr proffesiynol gysylltu a sgwrsio â'i gilydd, gofyn cwestiynau, postio gwybodaeth a dysgu am help a chefnogaeth sydd ar gael iddynt.

I sefydlu hawliau yn gryfach yng ngwaith beunyddiol y Comisiynydd, ym mis Hydref 2019 lansiodd y Comisiynydd ymgyrch i annog pobl hŷn i hawlio Credyd Pensiwn, mewn ymateb i ddata a ddangosai nad yw dros 40% o'r aelwydydd cymwys yn hawlio'r credyd, sy'n golygu bod rhyw £214 miliwn o Gredyd Pensiwn heb ei hawlio yng Nghymru yn ystod 2018-19. Datblygodd y Comisiynydd daflen wybodaeth am eu hawliau yng nghyswllt hawlio Credyd Pensiwn a gweithiwyd mewn partneriaeth gyda Thrafnidiaeth Cymru a gyda chefnogaeth Llywodraeth Cymru i ddosbarthu dros hanner miliwn o daflenni'n uniongyrchol i bobl hŷn ledled Cymru, drwy eu postio allan gyda'r pasys bws newydd.

Yn ogystal â dosbarthu'r daflen, galwodd y Comisiynydd ar i Lywodraethau Cymru a'r Deyrnas Unedig weithredu i sicrhau bod pobl hŷn yn deall beth y gall fod ganddynt hawl i'w gael, a'u bod yn gallu cael y gefnogaeth angenrheidiol i wirio eu bod yn gymwys a hawlio'r hyn sy'n ddyledus iddynt. Mae'r Comisiynydd yn monitro data'r Adran Gwaith a Phensiynau ar y niferoedd sy'n hawlio Credyd Pensiwn i weld beth yw effaith ei hymgyrch, ac i ddangos y gwahaniaeth cadarnhaol y gallai ymgyrch fwy, dan arweiniad y llywodraeth, ei wneud.

Amcan 5. Grymuso ac arfogi pobl hŷn i herio'r gwahaniaethu y maent yn ei wynebu.

Dangosodd ymchwil a wnaed gan y Comisiynydd na fyddai nifer sylweddol o bobl hŷn yng Nghymru, oddeutu 1 mewn 5, yn hyderus i gydnabod neu herio oedraniaeth petaent yn dod ar ei thraws. I helpu gwella hyn, datblygodd y Comisiynydd gwrs hyfforddi i rymuso pobl hŷn a'u harfogi â'r wybodaeth angenrheidiol i weithredu yn erbyn oedraniaeth. Edrychodd y sesiynau hyfforddi ar y ffyrdd y gall oedraniaeth a gwahaniaethu ar sail oedran ddod i'r amlwg mewn nifer o sefyllfaoedd – gan gynnwys y gweithle, ym myd iechyd, gofal a gwasanaethau eraill, ac o fewn y cyfryngau – a helpwyd y cyfranogwyr i ddeall y ffyrdd y gellir herio oedraniaeth. Rhoddodd y sesiynau well dealltwriaeth i'r cyfranogwyr o'r ddeddfwriaeth y gellir ei defnyddio i herio oedraniaeth, yn ogystal â'r sefydliadau a all ddarparu gwybodaeth, cyngor a chefnogaeth os bydd rhywun yn gweld neu'n dioddef oedraniaeth.

Wrth fonitro cydraddoldeb ymysg y rhai a fynychodd y sesiynau dangoswyd bod ychydig dros 18% yn bobl dros 65 oed, 22% yn bobl rhwng 55-64 oed, 11% yn disgrifio'u hunain yn bobl hoyw, lesbiaidd neu ddeurywiol ac ychydig dros 18% yn dweud bod ganddynt anabledd. Cynhaliwyd naw sesiwn i gyd (yng Nghaerdydd, Wrecsam, Trefynwy a Bangor), gan gynnwys un sesiwn yn Gymraeg. Cafwyd ymateb cadarnhaol iawn i'r sesiynau, a dywedodd rhai a gymerodd ran y byddai'r hyfforddiant yn eu helpu i adnabod oedraniaeth, yn enwedig yn ei ffurfiau mwy cynnil, a'u bod yn teimlo'n fwy grymus i herio oedraniaeth a chamwahaniaethu.

Er mwyn sicrhau y gallai'r negeseuon a'r wybodaeth o'r hyfforddiant Gweithredu yn Erbyn Oedraniaeth gyrraedd a grymuso nifer lawer mwy o bobl hŷn ledled Cymru, addaswyd cynnwys y cwrs yn llyfryn gwybodaeth, i arfogi pobl hŷn â'r wybodaeth angenrheidiol i adnabod a herio oedraniaeth, ynghyd â rhoi manylion am y cymorth a'r gefnogaeth sydd ar gael pe bai angen. Dosbarthwyd y llyfryn yn uniongyrchol i bobl hŷn mewn digwyddiadau a sesiynau ymgysylltu, a hefyd yn eang i sefydliadau a grwpiau pobl hŷn fel y gellir eu rhannu â phobl hŷn ym mhob rhan o'r wlad.

Yn ystod 2019-20, dosbarthodd y Comisiynydd oddeutu 7,000 o gardiau Heneiddio'n Dda drwy Gymru, yn dilyn lansio'r cardiau ym mis Awst 2018. Mae'r cardiau'n cynnwys negeseuon y gall pobl hŷn eu defnyddio mewn gwahanol sefyllfaoedd i gyfleu wrth eraill y gallai fod angen help neu gefnogaeth ychwanegol arnynt, gan helpu pobl hŷn i herio ystrydebau ynghylch pobl hŷn ac anabledd. Er mwyn sicrhau bod y Cerdyn Heneiddio'n Dda yn gyfarwydd i bawb ac y gall pobl hŷn gael yr help maen nhw ei angen, mae'r Comisiynydd wedi bod yn gweithio hefyd gyda busnesau a phartneriaid mewn cymunedau ledled Cymru i hybu'r cynllun, gan ddosbarthu pecynnau adnoddau a gwybodaeth ategol. Cafodd y cynllun ei hybu hefyd gan Busnes Cymru, a anogodd fusnesau yng Nghymru i ymwneud â hyn a dangos eu hymrwymiad i gefnogi pobl hŷn. Wrth i fusnesau ar hyd a lled y wlad brynu i mewn i'r cynllun byddant yn fwy oed-gyfeillgar ac yn hyrwyddo cydraddoldeb.

Un ffordd allweddol o rymuso pobl hŷn a'u cynorthwyo i herio gwahaniaethu yw trwy dîm gwaith achosion y Comisiynydd. Yn ystod 2019-20, rhoddodd y Comisiynydd gymorth i 681 o bobl hŷn, naill ai'n uniongyrchol neu drwy aelodau teulu a gysylltodd â'r Comisiynydd ar eu rhan. Dyna gynnydd o 71% o gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Mae'n debyg fod hyn yn adlewyrchu ymwybyddiaeth gynyddol o rôl y Comisiynydd a'r ffyrdd y gall hi gefnogi pobl hŷn, fel y dengys arolygon a gynhaliwyd mewn blynyddoedd a fu.

Cafodd tîm gwaith achosion y Comisiynydd nifer o ymholiadau gan bobl hŷn ynglŷn â gwahaniaethu ar sail oed, yn codi pryderon eu bod yn methu cael mynediad at rai triniaethau a gwasanaethau, fel sgrinio am ganser y coluddyn, oherwydd eu hoed, ac y byddai symudiad tuag at ddarparu gwasanaethau ar-lein yn eu cau nhw allan. Rhoddwyd enghreifftiau o systemau trefnu apwyntiadau meddyg teulu ar-lein nad oedd pobl hŷn yn gallu cael mynediad iddynt. Mae'r wybodaeth, y cymorth a'r arweiniad a roddir gan y tîm gwaith achosion yn grymuso pobl hŷn a'u teuluoedd yn uniongyrchol ac yn eu helpu i ddeall a hawlio'r hyn y mae ganddynt hawl i'w gael.

Ym mis Tachwedd 2019, cyhoeddodd y Comisiynydd Ganllaw i bobl hŷn ar Gynllunio Gofal Ymlaen Llaw. Mae'r canllaw'n amlygu'r ffyrdd y gall Cynllunio Gofal Ymlaen Llaw helpu unigolion i gadw rheolaeth a pharhau i fod yn rhan o'r broses o wneud penderfyniadau ar gyfer eu gofal petai eu hanghenion yn newid, ac mae'n cynnwys ystod eang o wybodaeth, fel sut i greu datganiad ymlaen llaw, atwrneiaeth arhosol, ysgrifennu ewyllys a rhoi organau.

Amcan 6. Hybu darlun cywir a chytbwys o bobl hŷn yn eu holl amrywiaeth, gwella dealltwriaeth o bobl hŷn a'u hanghenion a herio stereoteipiau, yn fy sefydliad i ac mewn sefydliadau eraill.

Cyhoeddodd y Comisiynydd ei hadroddiad Cyflwr y Genedl ar Hydref 1af 2019, sef Diwrnod Rhyngwladol Pobl Hŷn. Mae'r adroddiad yn casglu ynghyd ystod eang o dystiolaeth, ymchwil a data i ddarparu trosolwg gynhwysfawr o brofiadau pobl o heneiddio yng Nghymru. Archwiliwyd nifer o faterion perthnasol i flaenoriaethau strategol y Comisiynydd – rhoi diwedd ar oedraniaeth, atal cam-drin a galluogi pawb i heneiddio'n dda – ac edrychwyd hefyd ar y modd y gall ffactorau ehangach, fel tlodi a thai, a mynediad at wasanaethau a chefnogaeth, effeithio ar bobl wrth iddynt fynd yn hŷn, ac effeithio ar ansawdd eu bywyd.

Dangosodd canfyddiadau'r adroddiad yr anghydraddoldebau noeth sy'n bodoli o fewn y boblogaeth hŷn yng Nghymru, sy'n arwain at wahaniaethau arwyddocaol yn iechyd a disgwyliad oes pobl rhwng yr ardaloedd lleiaf a mwyaf difreintiedig yng Nghymru. Amlygodd hefyd fod niferoedd sylweddol o bobl hŷn yng Nghymru'n methu cael mynediad at y gwasanaethau a'r gefnogaeth angenrheidiol i heneiddio'n dda ac nad ydynt yn gwybod am eu hawliau. Nododd yr adroddiad fylchau difrifol hefyd yn y data a gesglir ynglŷn â phobl hŷn, yn enwedig yng nghyd-destun cam-drin, a all arwain pobl i dybio nad yw rhywbeth yn effeithio arnynt er mai'r gwrthwyneb sy'n wir. Rhybuddiodd yr adroddiad fod y bylchau data hyn yn cyflwyno perygl y byddai pobl hŷn yn mynd yn 'anweladwy' i'r rhai sy'n gwneud polisïau a phenderfyniadau yng Nghymru gan nad ydynt ar hyn o bryd yn gallu deall yn llawn brofiadau pobl hŷn, ac y gallai ystrydebau am bobl hŷn a'u hanghenion gael eu gwreiddio'n ddyfnach.

Amlinella'r adroddiad yr hyn sydd angen ei wneud a'i newid mewn amryw o feysydd i wella bywydau pobl hŷn a pharhau i wella yn y meysydd blaenoriaeth a nodir gan y Comisiynydd fel rhai hollbwysig i drawsnewid y profiad o heneiddio yng Nghymru, a sicrhau mwy o gydraddoldeb i bobl hŷn. Galwodd y Comisiynydd hefyd ar i sefydliadau a chyrff cyhoeddus sy'n gweithio

gyda a thros bobl hŷn gydweithio a sicrhau bod Cymru'n arwain y ffordd o ran mynd i'r afael â'r materion a nodir yn yr adroddiad a sicrhau newid.

I herio ystrydebau negyddol a goleddir gan gymdeithas a chan bobl hŷn eu hunain ynglŷn â heneiddio, fel y'u hamlygwyd gan adroddiad y Comisiynydd, Cyflwr y Genedl, gwnaeth y Comisiynydd waith ymchwil i archwilio'r ffyrdd y portreadir pobl hŷn yn y cyfryngau newyddion, o gofio'r rôl hollbwysig mae hynny'n ei chwarae mewn dylanwadu ar farn ac agweddau'r cyhoedd. Dywed pobl hŷn wrth y Comisiynydd yn aml eu bod yn teimlo nad yw'r ffordd y portreadir heneiddio yn y newyddion yn adlewyrchu'u profiadau nhw a'i bod yn aml yn cyflwyno darlun cul iawn o'r hyn mae'n ei olygu i fod yn berson hŷn, rhywbeth yr oedd y Comisiynydd yn awyddus i ymchwilio iddo'n fanylach i ategu ei gwaith i roi diwedd ar oedraniaeth.

Edrychodd yr ymchwil ar y modd yr adroddir am bobl hŷn a'r materion sy'n effeithio ar eu bywydau i weld a oedd yn gadarnhaol, yn negyddol neu'n niwtral, yn ogystal ag edrych ar yr ieithwedd a ddefnyddir yn gyffredin wrth sôn am bobl hŷn a'r effaith y gall hyn ei chael ar bobl hŷn a chymdeithas yn fwy cyffredinol. Ystyriodd yr ymchwil hefyd y modd y gallai agweddau sydd wedi hen galedu tuag at bobl hŷn o fewn cymdeithas, a natur ddi-ildio mythau ac ystrydebau, ddylanwadu ar y ffyrdd y portreadir pobl hŷn yn y newyddion.

Canfu'r ymchwil fod dros ddau draean o'r erthyglau a archwiliwyd yn portreadu pobl hŷn mewn ffordd negyddol, gan atgyfnerthu ystrydebau am bobl hŷn – bod angen gofal arnynt oherwydd iechyd gwael, eu bod yn ddioddefwyr ac yn faich ar gymdeithas. Yn aml doedd lleisiau pobl hŷn ddim i'w clywed yn y straeon hyn, a cheid sylwadau a dyfyniadau gan randdeiliaid eraill yn siarad ar eu rhan. Mae'r Comisiynydd wrthi'n penderfynu sut y mae hi am fynd i'r afael â'r materion a amlygwyd gan yr ymchwil, ac yn enwedig y ffyrdd y gall hi weithio gyda'r cyfryngau a chyw newyddiadurwyr ledled Cymru a Phrydain i sicrhau fod eu portread o bobl hŷn yn adlewyrchiad gwell o'u profiadau nhw o heneiddio ac nad yw'n atgyfnerthu ystrydebau negyddol am bobl hŷn.

Yn ystod 2019-20, rhoddodd swyddfa'r Comisiynydd hyfforddiant ar gam-drin i 853 o weithwyr proffesiynol rheng flaen mewn byrddau iechyd ac awdurdodau lleol trwy 27 sesiwn a gynhaliwyd ledled y wlad. Nod y seminarau oedd helpu gweithwyr i gael gwell dealltwriaeth o raddfa ac effaith cam-drin pobl hŷn, a'r ffyrdd penodol y gall camdriniaeth effeithio arnynt, gan gynnwys y rhwystrau a all atal pobl hŷn sy'n dioddef neu mewn perygl o ddioddef camdriniaeth rhag ceisio neu gael mynediad at help a chefnogaeth. Mae'r seminarau hefyd yn cynnig gwybodaeth ymarferol fel y gall gweithwyr adnabod arwyddion camdriniaeth bosibl a sicrhau y gall pobl hŷn gael y cymorth a'r gefnogaeth angenrheidiol.

Ar ben hynny, rhwng misoedd Mehefin a Hydref 2019, cynhaliodd y Comisiynydd gyfres o sesiynau Trafod Atal Cam-drin, gan ddod â sefydliadau allweddol at ei gilydd (yn cynnwys Llywodraeth Cymru, yr Heddlu, Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru, a chyrff cyhoeddus allweddol eraill, yn ogystal â phobl hŷn a sefydliadau sy'n gweithio gyda nhw a throstynt) i bennu camau i warchod a diogelu pobl hŷn, a chyfleon ar gyfer cydweithio i ddylanwadu ar newidiadau a sicrhau gwelliannau. Ceisiodd y sesiynau archwilio'r camau a'r arferion da a oedd eisoes yn digwydd a'r ffyrdd y gellid lledaenu'r rhain yn ehangach. Roeddent yn gymorth hefyd i hyrwyddo gwell dealltwriaeth am bobl hŷn a'u profiadau o wahanol fathau o gamdriniaeth er mwyn helpu gwella'r ymateb i hen bobl sy'n dioddef, neu mewn perygl o ddioddef, camdriniaeth ac esgeuluster a sicrhau y cânt eu gwarchod a'u diogelu.

Ym mis Hydref 2019, lansiodd y Comisiynydd ei hymgyrch **#EverydayAgeism** i amlygu a herio'r gwahaniaethu a wynebir gan lawer o bobl hŷn yng Nghymru. Nod yr ymgyrch yw codi ymwybyddiaeth o'r effaith negyddol y mae oedraniaeth yn ei chael – ar unigolion, yr economi a chymdeithas yn fwy cyffredinol – a newid agweddau fel na fydd oedraniaeth a gwahaniaethu ar sail oed yn dderbyniol mwyach. Anogodd yr ymgyrch bobl hŷn a'r cyhoedd yn gyffredinol i rannu enghreifftiau o'r oedraniaeth roeddent wedi'i weld neu ei brofi, fel y gallai'r Comisiynydd herio'r rhai sy'n defnyddio iaith wahaniaethol, yn ailadrodd ystrydebau am bobl hŷn neu'n gwahaniaethu yn eu herbyn, a'u dal i gyfrif.

Anogodd yr ymgyrch bobl hefyd i gymryd llw, gan ddatgan yn gyhoeddus beth maent am ei wneud, mawr neu fach, i chwarae eu rhan i fynd i'r afael ag oedraniaeth. Ymhlith y rhai a gymerodd lw mae aelodau o Lywodraeth Cymru – y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol, Vaughan Gething AoS; y Dirprwy Weinidog Gwasanaethau Cymdeithasol, Julie Morgan AoS; a Gweinidog yr Economi, Trafnidiaeth a Gogledd Cymru, Ken Skates AoS – ynghyd â chyrff cyhoeddus a sefydliadau'r trydydd sector, yn cynnwys Gofal Cymdeithasol Cymru, Ymddiriedolaeth Gwasanaethau Ambiwlans Cymru, Cymunedau Digidol Cymru, Cymdeithas Alzheimer's, Gofal a Thrwsio a'r Gymdeithas Strôc.

I gefnogi'r ymgyrch, datblygodd y Comisiynydd amrediad o **adnoddau a defnyddiau**, i herio mythau a chamsyniadau am bobl hŷn a heneiddio, ac amlygu manteision rhoi diwedd ar oedraniaeth, o safbwynt unigolion a chymdeithas yn gyffredinol. Rhannwyd y rhain yn helaeth ar y cyfryngau cymdeithasol gan y Comisiynydd, yn ogystal â gan gyrff ac unigolion a gefnogai'r ymgyrch.

Mae gofyn i bob aelod staff ystyried amrywiaeth pobl hŷn a'u hawliau o fewn eu gwaith. Er mwyn sicrhau yr adlewyrchir darlun cywir a chytbwys o bobl hŷn yn eu holl amrywiaeth ym mhob prosiect, bydd staff yn gwneud Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb sy'n mynnu y rhoddir ystyriaeth barhaus i gydraddoldeb drwy gydol pob prosiect. Ar ben hyn, mae'r Comisiynydd yn disgwyl i bob aelod staff fynd ati i ymgysylltu ag ystod amrywiol o bobl hŷn i barhau i ddatblygu eu dealltwriaeth am bobl hŷn a'r heriau y maent yn eu hwynebu.

Er mwyn cryfhau dealltwriaeth ymhlith gwasanaethau cyhoeddus am amrywiaeth pobl hŷn, mae tîm Heneiddio'n Dda y Comisiynydd yn parhau i gydweithio'n agos gyda gwasanaethau statudol a chyhoeddus yng Nghymru i ddylanwadu arnynt i fabwysiadu polisïau sy'n canolbwyntio ar lesiant pobl hŷn fel unigolion ar lefel strategol. Yn ogystal, mae'r Comisiynydd yn parhau i graffu ar gyrff cyhoeddus ar y sail na fyddant yn gallu sicrhau canlyniadau llesol i bawb hyd nes bydd ystrydebau am bobl hŷn wedi cael eu herio.

Mae'r Comisiynydd yn parhau i ymgysylltu ag ystod eang o gyrff ym maes cydraddoldeb a hawliau dynol i sicrhau y caiff y problemau sy'n wynebu pobl hŷn eu cydnabod fel materion cydraddoldeb a hawliau dynol. Ym mis Medi 2019 trefnodd y Comisiynydd sesiwn drafod ar Hawliau Pobl Hŷn, mewn ymateb i drafodaethau Llywodraeth Cymru ar bosibilrwydd cael Deddf Hawliau Dynol i Gymru. Daeth amrywiaeth o arbenigwyr ar hawliau i'r sesiwn i drafod y ffyrdd mwyaf effeithiol o symud ymlaen gyda hawliau pobl hŷn, yng Nghymru ac ar lefel ryngwladol. Mae'r gwaith wedi helpu cynyddu dealltwriaeth ymhellach o angen pobl hŷn am warchodaeth ychwanegol yng nghyswllt gwahaniaethu ar sail oed a bydd yn helpu i gynyddu effaith y gwaith a wneir gan gyrff sy'n gweithio ar hawliau pobl hŷn ledled y Deyrnas Unedig.

Amcan 7. Annog a chefnogi cyrff cyhoeddus eraill i gydymffurfio â'u dyletswyddau eu hunain dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 fel y maent yn berthnasol i bobl hŷn a herio achosion difrifol o beidio â chyflawni dyletswyddau cyfreithiol.

Trwy ei gwaith achosion, mae'r Comisiynydd yn parhau i godi cwestiynau cydraddoldeb a hawliau dynol unigol gyda chyrff cyhoeddus. Yn ystod 2019-20, rhoddodd y Comisiynydd gymorth i 681 o bobl hŷn, naill ai'n uniongyrchol neu drwy aelodau teulu a gysylltodd â'r Comisiynydd ar eu rhan. Cafodd y Comisiynydd nifer o ymholiadau gan bobl hŷn ynglŷn â gwahaniaethu ar sail oed, yn codi pryderon eu bod yn methu cael mynediad at rai triniaethau a gwasanaethau, fel sgrinio am ganser y coluddyn, oherwydd eu hoed, ac y byddai symudiad tuag at ddarparu gwasanaethau ar-lein yn eu cau nhw allan. Rhoddwyd enghreifftiau o systemau trefnu apwyntiadau meddyg teulu ar-lein nad oedd pobl hŷn yn gallu cael mynediad iddynt.

Mae'r wybodaeth, y cymorth a'r arweiniad a roddir gan y tîm gwaith achosion yn grymuso pobl hŷn a'u teuluoedd yn uniongyrchol ac yn eu helpu i ddeall a hawlio'r hyn y mae ganddynt hawl i'w gael. Gan fod amgylchiadau pawb sy'n cysylltu â'r Comisiynydd yn wahanol, caiff y cymorth a'r gefnogaeth a roddir gan y tîm gwaith achosion ei deilwra i adlewyrchu anghenion unigol pobl, ac mewn rhai achosion, yn enwedig y rhai mwyaf cymhleth, bydd y tîm yn ymyrryd ar ran rhywun hŷn (yn amodol ar gael eu caniatâd). Rhoddir cefnogaeth i alluogi pobl hŷn a'u teuluoedd i herio prosesau penderfynu ac arferion gweithio cyrff cyhoeddus, ac i'w helpu i ganfod eu ffordd drwy systemau, polisïau a phrosesau cymhleth, yn aml yn yr amgylchiadau mwyaf anodd a thorcalonnus. Lle canfyddir methiannau sylweddol i gwblhau dyletswyddau cyfreithiol, bydd y Comisiynydd yn defnyddio'i phwerau cyfreithiol i herio cyrff cyhoeddus.

I helpu sicrhau gwell cydymffurfiad â gofynion Deddf Gydraddoldeb 2010, gweithiodd y Comisiynydd gyda grwpiau pobl hŷn yn ogystal â gyda chwmnïau a darparwyr trafnidiaeth i ddatblygu Canllawiau Trafnidiaeth Oed-gyfeillgar i wella profiadau pobl hŷn o deithio ar fysus a sicrhau bod gwasanaethau bws yn fwy ystyriol o bobl hŷn. Amlinellodd y canllawiau pa gamau ac arferion da y mae angen i ddarparwyr cludiant eu dilyn er mwyn sicrhau y gall pobl hŷn ddefnyddio'u gwasanaethau'n hawdd a diogel i gyrraedd lle maent am fynd, a dileu'r heriau a'r rhwystrau a all atal pobl hŷn rhag defnyddio cludiant cyhoeddus. Maent wedi'u rhestru dan bedair prif thema sy'n adlewyrchu gwahanol agweddau ar daith i berson hŷn – aros am y bws, cael cymorth, teithio ar y bws a chael llais. Mae'r Comisiynydd wedi drafftio canllawiau tebyg hefyd ar gyfer teithio ar y trên a theithio gweithredol, a gaiff eu cwblhau'n derfynol â mwy o fewnbwn gan bobl hŷn a rhanddeiliaid allweddol yn ystod 2020-21.

Yn 2019-20, galwodd y Comisiynydd yn llwyddiannus am wrthdroi'r penderfyniad i godi'r oed ar gyfer cael y tocyn bws consesiynol (pàs bws), gan ddefnyddio ystyriaethau cydraddoldeb fel sail i'w her. Dan gynigion Llywodraeth Cymru, roedd yr oed cymhwyso ar gyfer y pàs bws am godi o 60 i oed Pensiwn y Wladwriaeth, newid a fyddai wedi effeithio ar hyd at 300,000 o bobl hŷn. Roedd y Comisiynydd wedi gwrthwynebu'r cynigion yn gyson, gan amlygu'r effaith anghymesur a gaent ar bobl hŷn sy'n byw mewn tlodi, menywod a gofalwyr.

Roedd gan y Comisiynydd bryderon arbennig ynghylch Asesiad Effaith Rheoleiddiol Llywodraeth Cymru yng nghyswllt y penderfyniad hwn, a oedd fel petai'n gwneud sawl rhagdybiaeth anghywir am yr effaith a gâi'r cynigion ar bobl hŷn. Ymddangosai'r cynigion yn anghydnaws ag amcanion polisi ehangach y Llywodraeth ym maes iechyd a lles a'r amgylchedd. Cyhoeddodd y Gweinidog ym mis Rhagfyr 2019 y câi'r penderfyniad ei wrthdroi, cyhoeddiad a gafodd groeso mawr gan y Comisiynydd.

Atodiad A: Proffiliau'r gweithlu ar 31/03/20

Gwybodaeth cyfrif pennau

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

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

Bydd y Comisiynydd yn ymgymryd ag arolwg staff blynyddol i gasglu data cydraddoldeb rheolaidd. Mae'r arolwg hwn yn gyfrinachol ac mae'r ymatebion yn ddienw. Am y flwyddyn 2019/20 cafodd y Comisiynydd 20 ymateb allan o 21 posib. Ond oherwydd maint y sefydliad, lle bo'r ffigurau'n cyfrif am lai na 10%, tynnwyd y manylion allan er mwyn sicrhau na ellir adnabod unigolion.

Nifer y bobl a gyflogir fesul Nodwedd Warchodedig:

Oed	
16-24	-
25-34	4
35-44	8
45-54	-
55-64	5
65 a throsodd	-
Dewis Peidio Dweud	-

Rhyw	
Gwryw	8
Benyw	12
Dewis Peidio Dweud	-

Ai'r rhyw a briodolwyd ichi pan gawsoch eich geni yw'r rhyw yr ydych yn ei arddel nawr?	
Ie	20
Na	-
Dewis Peidio Dweud	-

Cyfeiriadedd rhywiol	
Deurywiol	-
Dyn Hoyw	-
Menyw Hoyw / Lesbiad	-
Heterorywiol / Strêt	18
Anrhywiol	-
Arall	-
Dewis Peidio Dweud	-

Statws Perthynas	
Wedi priodi	9
Wedi ysgaru	-
Mewn partneriaeth sifil	-
Sengl	-
Yn cyd-fyw	8
Wedi gwahanu	-
Yn weddw	-
Dewis Peidio Dweud	-

Crefydd neu Gred	
Dim crefydd na chred	11
Cristion (pob enwad)	8
Bwdhydd	-
Hindŵ	-
Iddew	-
Mwslim	-
Sikh	-
Unrhyw grefydd neu gred arall	-
Dewis Peidio Dweud	-

Hunaniaeth Genedlaethol	
Cymreig	17
Albanaidd	-
Seisnig	-
Gogledd Iwerddon	-
Gwyddelig	-
Prydeinig	-
Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	-
Dewis Peidio Dweud	-

Tarddiad Ethnig	
Gwyn	20
Grwpiau Aml-ethnig/ Cymysg	-
Asiaidd	-
Du/Affricanaidd/Caribïaidd	-
Arall – rhowch wybodaeth	-

Dibynyddion	
Dim	12
Plant dan 18	6
Plant dan 25 ac mewn addysg lawn amser	-
Unigolyn 60 oed neu hŷn	-
Dewis Peidio Dweud	-

Anabledd	Oes	Na / Amh	Dewis Peidio Dweud
Oes gennych anabledd, yn eich tyb chi?	-	18	-
Oes gennych anabledd fel y'i diffinnir gan y Ddeddf Cydraddoldeb?	-	19	-
Oes gan o leiaf un person sy'n ddibynnol arnoch anabledd?	-	17	-

Cymerwyd y data isod o gofnodion Adnoddau Dynol yn hytrach na thrwy'r arolwg staff blynyddol.

Beichiogrwydd a Mamolaeth	
Nifer gweithwyr beichiog yn ystod 2019/20	1
Nifer gweithwyr yn cymryd Absenoldeb Mamolaeth yn ystod 2019/20	1

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi bob blwyddyn nifer y dynion a'r menywod a gyflogir, wedi'u didoli yn ôl y categorïau canlynol:

Swydd	Dyn	Menyw	Cyfan
Gweinyddwr	0	0	0
Swyddog Cymorth/Cynorthwyol a Swyddog	1	4	5
Swyddog	3	4	7
Arweinydd	4	4	8
Cyfarwyddwr	0	1	1
Comisiynydd	0	1	1

Cyflog a Gradd	Dyn	Menyw	Cyfanswm
18,750 – 20,950 / A	0	0	0
21,800 – 26,450 / B	1	4	5
27,700 – 33,600 / C	3	4	7
35,200 – 42,850 / D	4	3	7
43,750 – 50,950 / E	0	1	1
54,050 – 64,300 / F	0	1	1
90,000* / Comisiynydd	0	1	1

***Lefel Tâl wedi'i osod gan Lywodraeth Cymru**

Math o Gontract	Dyn	Menyw	Cyfanswm
Parhaol	6	10	16
Tymor Penodol	2	4	6
Dros Dro	0	0	0

Patrwm Gweithio	Dyn	Menyw	Cyfanswm
Amser Llawn	8	11	19
Rhan Amser	0	3	3
Oriau Cywasgedig	0	0	0

Recriwtio

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi bob blwyddyn nifer y bobl sydd wedi gwneud cais am swyddi gyda'r corff yn ystod y flwyddyn ddiwethaf.

Mae'r Comisiynydd yn monitro ei phroses recriwtio drwy'r amser i sicrhau bod pob mesur yn cael ei gymryd i geisio cynyddu amrywiaeth ymysg ei staff.

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 Urddas yn y Gwaith, ac mae hi'n mabwysiadu arferion da ar gyfer ei phroses recriwtio. Dim ond staff yr adran Adnoddau Dynol sy'n gweld yr holl wybodaeth am nodweddion gwarchodedig 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.

Fe wnaeth y Comisiynydd recriwtio'n allanol i naw swydd yn ystod 2019/20.

Mae'r tabl isod yn dangos nifer yr ymgeiswyr a wnaeth gais am bob swydd:

Swydd	Nifer yr ymgeiswyr
Gweithiwr achosion Cyngor a Chefnogaeth	3
Arweinydd Gwahaniaethu ar sail Oed	19
Arweinydd Heneiddio'n Dda	26
Aelod Pwyllgor Archwilio a Sicrhau Risg	6
Swyddog Cyfathrebu	15
Dadansoddwr Data ac Ymchwil	9
Arweinydd Iechyd a Gofal	17
Swyddog Polisi	16
Uwch Swyddog Gweithredol	6

Mae pob ymgeisydd mewnol ac allanol yn cael y cyfle i lenwi ffurflen Monitro Amrywiaeth ar adeg gwneud cais. Ond nid yw pob ymgeisydd yn dewis llenwi'r ffurflen a'i chyflwyno. Derbyniodd y Comisiynydd 84 o ffurflenni Monitro Amrywiaeth a oedd yn gysylltiedig â'r broses recriwtio allanol a gynhaliwyd yn ystod 2019/20.

Nifer y ceisiadau am swyddi yn 2019/2020 a gafwyd gan y grwpiau gwarchodedig canlynol:

Oed	
16-24	12
25-34	25
35-44	13
45-54	20
55-64	14
65 a throsodd	0
Dewis peidio dweud	0

Rhyw	
Gwryw	20
Benyw	63
Dewis peidio dweud	1

Ai yr un hunaniaeth o ran rhywedd sydd gennych â'r rhywedd a ddynodwyd yn wreiddiol pan gawsoch eich geni?	
Ie	81
Na	0
Dewis peidio dweud	3

Cyfeiriadedd rhywiol	
Deurywiol	4
Hoyw / Lesbiad	1
Heterorywiol	69
Anrhywiol	0
Arall	0
Dewis peidio dweud	10

Statws Perthynas	
Priod	26
Wedi ysgaru	8
Partneriaeth Sifil	0
Sengl	25
Cyd-fyw	18
Wedi gwahanu	0
Gweddw	0
Dewis peidio dweud	7

Crefydd neu Gred	
Dim crefydd na chred	41
Cristion (pob enwad)	29
Bwdydd	0
Hindw	0
Iddew	1
Mwslim	1
Sikh	0
Unrhyw grefydd neu gred arall	0
Dewis peidio dweud	12

Hunaniaeth Genedlaethol	
Cymreig	46
Albanaidd	1
Seisnig	4
Gogledd Iwerddon	0
Gwyddelig	0
Prydeinig	26
Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	0
Arall	7
Dewis peidio dweud	0

Tarddiad Ethnig	
Gwyn	79
Grwpiau Aml-ethnig/ Cymysg	0
Asiaidd	2
Du/Affricanaidd/Caribïaidd	2
Arall	1

Anabledd	Oes	Na / Amh	Dewis Peidio Dweud
Oes gennych anabledd, yn eich tyb chi?	14	66	4
Oes gennych anabledd yn ôl diffiniad Deddf Gydraddoldeb 2010?	13	66	5

Dibynyddion	
Plant dan 18	20
Plant dan 25 mewn addysg amser llawn	7
Rhywun 60+ oed	1
Dibynyddion eraill	1
Dim	55
Dewis peidio dweud	0

Mae gan o leiaf un o'm dibynyddion anabledd	
Oes	2
Na	32
Dewis peidio dweud	0
Amherthnasol	50

Ni chasglwyd data ynglŷn â beichiogrwydd a mamolaeth yng nghyswllt gweithgaredd recriwtio am 2019/20.

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi bob blwyddyn nifer y gweithwyr sydd wedi gwneud cais am newid swydd o fewn yr awdurdod, gan nodi faint fu'n llwyddiannus yn eu cais a faint na fu'n llwyddiannus.

Ni wnaeth unrhyw aelod staff gais am newid swydd o fewn y sefydliad.

Dysgu a Datblygu

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

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 eu hangen ar staff i lwyddo yn eu swyddi. 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.

Bydd y Comisiynydd yn:

- darparu amgylchedd gweithio heriol, lle anogir staff i ddatblygu a magu sgiliau newydd a phrofiad.
- darparu amrediad o gyfleon datblygu i staff a fydd yn gyson ag anghenion strategol a gweithredol y Comisiynydd.
- sicrhau y caiff pob aelod staff newydd ddealltwriaeth sylfaenol o rôl, swyddogaeth, polisïau a gweithdrefnau'r Comisiynydd wrth gael eu sefydlu yn eu swydd.
- asesu anghenion dysgu a datblygu'r Comisiynydd ac unigolion a llunio dadansoddiad anghenion hyfforddi a dysgu'r Comisiynydd.
- cynnal cynlluniau hyfforddi a datblygu unigol a chytuno arnynt gyda phob aelod staff fel rhan o'r broses gwerthuso perfformiad.
- adolygu cynlluniau unigolion a'r Comisiynydd o leiaf bob blwyddyn; asesu effeithiolrwydd ymyriadau hyfforddi a bwydo hynny'n ôl i gynlluniau wedyn.

Mae'r holl weithwyr yn cael cyfle cyfartal o ran hyfforddiant. Cymeradwyodd y Comisiynydd bob cais gan weithiwr am weithgarwch dysgu a datblygu (hyfforddiant) yn ystod 2019/20, ac eithrio un, a wrthodwyd am nad oedd yn berthnasol i'r swydd ac na fyddai modd defnyddio'r hyn a ddysgwyd o fewn y sefydliad. Cynhaliwyd yr hyfforddiant naill ai ar sail unigol neu ar sail gorfforaethol, lle'r oedd yr holl weithwyr yn bresennol.

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi bob blwyddyn nifer y gweithwyr a gwblhaodd yr hyfforddiant.

Mynychodd pob gweithiwr sesiwn hyfforddiant tîm ar 'Gydraddoldeb ac Amrywiaeth' ym mis Tachwedd 2019 dan ofal Diverse Cymru, yn ogystal â sesiwn hyfforddiant tîm ar 'Oedraniaeth a Gwahaniaethu ar sail Oed' ym mis Ionawr 2020.

Cafodd aelodau staff unigol hyfforddiant ar ddeddfwriaeth cydraddoldeb a hawliau dynol, arweiniad lletach ar weithio gyda Chymunedau Teithiol, Sipsiwn a Roma, deall gwytnwch meddyliol, a delio â chleientiaid â phroblemau iechyd meddwl.

Mae'r Comisiynydd wedi darparu cyfleon yn ystod oriau gwaith i bawb o'r gweithwyr gael dysgu Cymraeg, a'r sefydliad i dalu'r gost yn llawn. Cymerodd cyfanswm o 11 aelod o'r staff (50% o'r sefydliad) ran mewn gwersi Cymraeg mewn gwahanol fformatau gan gynnwys sesiynau wythnosol gyda thiwtor yn y swyddfa, mynychu dosbarthiadau allanol, dysgu ar-lein, a mynychu cwrs preswyl dwys.

Cwblhawyd pob hyfforddiant a wnaed yn ystod 2019/20 gan weithwyr y Comisiynydd.

Trefniadau Cwyno

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi bob blwyddyn nifer y gweithwyr a fu'n ymwneud â threfn gwyno naill ai fel achwynwr neu fel rhywun y gwnaed cwyn yn ei erbyn.

Ni fu yr un o weithwyr y Comisiynydd yn ymwneud â threfniadau cwyno boed hynny fel achwynwr neu fel rhywun y gwnaed cwyn yn ei erbyn yn ystod 2019/20.

Trefniadau Disgyblu

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi bob blwyddyn nifer y gweithwyr fu'n destun trefniadau disgyblu.

Ni fu yr un o weithwyr y Comisiynydd yn destun gweithdrefnau disgyblu yn ystod 2019/20.

Ymadawyr

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi bob blwyddyn nifer y gweithwyr a adawodd gyflogaeth yr awdurdod.

Yn ystod 2019/20, ymadawodd 4 aelod staff â'u swyddi ar sefydliad y Comisiynydd.

Gan fod pob data ar gydraddoldeb staff yn ddienw, does dim data penodol ar gael am nodweddion gwarchodedig y staff hyn. Ond mae'r Comisiynydd yn dal gwybodaeth am oed a rhyw i ddibenion adnoddau dynol ynglŷn a'r staff penodol hyn, a dyma'r wybodaeth:

Oed	
16-24	-
25-34	2
35-44	1
45-54	1
55-64	-
65 a throsodd	-

Rhyw	
Gwryw	2
Benyw	2
Dewis Peidio Dweud	-