



Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru
Older People's Commissioner for Wales

Cynllun Cydraddoldeb Strategol: Adroddiad Blynyddol 2020-21

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 bolisiau 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](https://www.instagram.com/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	04
Rôl Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru	05
Amcanion Cydraddoldeb y Comisiynydd 2016-20	06
Amcanion Cydraddoldeb y Comisiynydd 2020-24	07
Gwaith y Comisiynydd ar sefydlu cydraddoldeb	08
Atodiad A: Proffiliau'r gweithlu ar 31/03/20	10

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 2020-21 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 wna 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.

Roedd y gofynion eraill yn cynnwys cyhoeddi, erbyn 1 Hydref 2020, Gynllun Cydraddoldeb Strategol newydd ar gyfer 2020-24 a oedd yn ymgorffori amcanion penodol. Oherwydd gohirio'r dyddiad cau gofynnol ar gyfer cyhoeddi Gynllun Cydraddoldeb Strategol y Comisiynydd 2020-24, bydd yr adroddiad cynnydd blynyddol hwn yn cwmpasu dau Gynllun Cydraddoldeb Strategol, i'w cyhoeddi erbyn 31 Mawrth 2022 fan bellaf.

Mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio ar y dyletswyddau penodol i Gymru ac Amcanion Cydraddoldeb Strategol y Comisiynydd ar gyfer 2016-20 a 2020-24:

- Mae Adran 3 yn egluro rôl y Comisiynydd
- Mae Adran 4 yn nodi Amcanion Cydraddoldeb y Comisiynydd ar gyfer 2016-20 a 2020-24
- Mae Adran 5 yn amlinellu gwaith y Comisiynydd ar wreiddio cydraddoldeb, gan gynnwys cynnydd ar gyfer 2020-21 yn erbyn yr Amcanion Cydraddoldeb Strategol
- Atodiad A – Proffiliau'r gweithlu ar 31 Mawrth 2021

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. Cyflwynna 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 pwysu 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 chyflwynna'r achos hwn I Lywodraeth Cymru a'r Senedd. Sefydla beth yw'r problemau a'r cyfleon drwy ddod ag arbenigwrycyfreithiol 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 argymhell 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
- Pwysu 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. Mae a wnelo'r rhan fwyaf o waith y Comisiynydd â chydweithio ag eraill i sicrhau newidiadau mewn polisiâu 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 gwarchoddedig.
- 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 gwarchoddedig ac yn teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi gennyf fi fel cyflogwr ac ar draws y sefydliad.

2. Sicrhau bod fy mholisiau 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 bolisiau 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 gwarchoddedig.
- Sicrhau bod fy ngwaith yn seiliedig ar yr hyn y mae pobl hŷn ar draws y sbectrwm nodweddion gwarchoddedig 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 gwarchoddedig.
- 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 gwarchoddedig ar y canlyniad a geisir i bobl hŷn.

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 gwarchoddedig 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 gwarchoddedig 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 chydaddoldeb 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.

Amcanion Cydraddoldeb ar gyfer 2020-24

Yn dilyn gohirio'r dyddiad cyhoeddi gofynnol gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (Cymru), cyhoeddodd y Comisiynydd Gynllun Cydraddoldeb Strategol ar 1 Hydref 2020 i ddisodli'r cynllun blaenorol a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2016.

Roedd ymgysylltu â phobl hŷn yng Nghymru wedi chwarae rhan hollbwysig yn y gwaith o lunio Amcanion Cydraddoldeb y Comisiynydd. Er mwyn sicrhau bod cydraddoldeb yn rhan annatod o'i holl weithgarwch, mae Amcanion Cydraddoldeb y Comisiynydd ar gyfer 2020-24 yn adlewyrchu gweledigaeth a gwerthoedd y sefydliad yn agos, ac yn cyd-fynd yn agos â'i Strategaeth.

Nododd y Comisiynydd yr amcanion canlynol ar gyfer 2020-24:

Amcan 1: Hyrwyddo amrywiaeth o fewn gweithlu'r Comisiynydd a sicrhau cyfleoedd cyfartal i'm holl weithwyr

Camau Gweithredu:

- Cadw golwg ar ba mor effeithiol yw ei phrosesau recriwtio er mwyn annog amrywiaetheang o ymgeiswyr.
- Cofnodi data cynhwysfawr ac ystyrlon am gydraddoldeb cyflogaeth.
- Hyrwyddo dealltwriaeth drylwyr o faterion amrywiaeth a chydraddoldeb ymysg fyngweithlu drwyddo draw, gyda hyfforddiant arbenigol ar gyfer rolau penodol.
- Parhau i fonitro gwahaniaethau rhwng y rhywiau o ran cyflogau o fewn gweithlu'r Comisiynydd.

Amcan 2: Sicrhau bod cydraddoldeb yn llywio prosesau mewnol, gan gynnwys wrth wneud penderfyniadau strategol

Camau Gweithredu:

- Gwerthuso ei harferion caffael i sicrhau eu bod yn hyrwyddo cydraddoldeb a sicrhau eibod yn parhau i fodloni gofynion cydraddoldeb cyfreithiol ar yr un pryd.
- Adolygu a chryfhau rôl ei phroses Asesu Effaith ar Gydraddoldeb fel sail ar gyfer gwneud penderfyniadau.
- Gwerthuso pa mor effeithiol yw ei phrosesau Asesu Effaith ar Gydraddoldeb.

Amcan 3: Sicrhau bod amrywiaeth pobl hŷn yn caelei adlewyrchu trwy waith y Comisiynydd drwyddo draw er mwyn gwneud Cymru y lle gorau yn y byd i heneiddio ynddo

Camau Gweithredu:

- Gweithio i sicrhau bod cyrff cyhoeddus yn lleihau'r anghydraddoldebau y mae pobl hŷn yn cael profiad ohonynt
- Gweithio i sicrhau bod pobl hŷn yn cael eu grymuso i wybod beth yw eu hawliau a'u bod yn gallu herio gwahaniaethu yn ei holl ffurfiau.
- Gweithio i sicrhau bod pobl yn deall yr effaith y mae oedraniaeth yn ei chael ar bobl hŷn ac ar gymdeithas.
- Gweithio i sicrhau bod cymunedau yn diwallu anghenion amrywiaeth eang o bobl hŷn.
- Gweithio i sicrhau bod y cymorth y mae pobl sy'n dioddef camdriniaeth yn ei gael yn adlewyrchu anghenion pobl hŷn o bob cefndir.
- Gweithio i sicrhau bod gofal iechyd a chymdeithasol yn diwallu anghenion amrywiaeth eang o bobl hŷn.
- Craffu ar gyrff cyhoeddus a dal y rheini sy'n gyfrifol am achosion o wahaniaethu ar sail oedran yn atebol.
- Gweithio gyda'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i wneud cynnydd o ran hawliau pobl hŷn ar lefel genedlaethol a rhyngwladol.
- Gweithio gyda Chomisiynydd Plant Cymru i hyrwyddo cyd-gefnogaeth rhwng cenedlaethau.

Amcan 4: Rhoi cymorth a chefnogaeth i amrywiaeth eang o bobl hŷn i sicrhau bod eu hawliau'n cael eu hamddiffyn ac nad oes neb yn gwahaniaethu yn eu herbyn

Camau Gweithredu:

- Cofnodi data cydraddoldeb a geir yn sgil ymholwyr sy'n cysylltu â fy Nhîm Gwaith Achoser mwyn cynyddu amrywiaeth.
- Gwerthuso proffil amrywiaeth pobl hŷn sydd mewn cysylltiad â fy Nhîm Gwaith Achos.
- Cynyddu ymwybyddiaeth o'r Tîm Gwaith Achos ymhlith pobl hŷn sydd â nodweddiongwarchoddedig.
- Sicrhau y gall pobl hŷn o bob cefndir gael gafael ar fy Nhîm Gwaith Achos.

Amcan 5: Sicrhau bod gwaith y Comisiynydd yn seiliedig ar brofiadau amrywiaeth eang o bobl hŷn a'i fod yn berthnasol i bawb

Camau Gweithredu:

- Ymgysylltu â'r boblogaeth pobl hŷn yn ei holl amrywiaeth er mwyn dysgu a deall, rhoigwybodaeth a grymuso.
- Archwilio'n rheolaidd a gwell pa mor hawdd yw ei gwefan i'w defnyddio.
- Sicrhau bod pawb yn gallu deall ei chyfathrebiadau a'u bod yn adlewyrchu amrywiaeth ygymuned pobl hŷn.

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.
- Gwobrwo, cydnabod a thalu i'r staff.
- Rhoi cymorth i bobl hŷn sy'n dymuno gwneud cynw 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 2020-21 isod:

Amcan 1: Amrywiaeth y Gweithlu

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 sbectwm lletach o nodweddion gwarchoddedig. Mae gan y Comisiynydd Gynllun Gwarant Cyfweiliad sy'n rhoi'r hawl i unigolion ag anableddau symud ymlaen i gam nesaf y broses ddethol os ydynt yn bodloni'r meini prawf sylfaenol ar y cam didoli.

Hysbysebwr swyddi gwag drwy amrywiaeth o rwydweithiau er mwyn sicrhau cyrhaeddiad mor eang â phosibl a sicrhau bod gwybodaeth ar gael mewn ystod eang o fformatau i'r sawl a ofynna.

Cesglir gwybodaeth am nodweddion gwarchoddedig 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 bwch 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 sbectwm lletach o nodweddion gwarchoddedig.

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 gwarchoddedig yn agored, parhaodd y Comisiynydd i sicrhau codi ymwybyddiaeth briodol o Ddeddf Gydraddoldeb 2010 a nodweddion gwarchoddedig ymhlith eithim staff.

Amcan 2: Prosesau'r sefydliad a gwneud penderfyniadau

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: Ymgysylltu â Phobl Hŷn a Rhanddeiliaid

Achosodd pandemig Covid-19 a'r cyfyngiadau ar gyswllt wyneb yn wyneb at newid sylfaenol yn y ffordd roedd y Comisiynydd a'i thim yn gallu ymgysylltu â phobl hŷn. Wrth i weithgareddau ymgysylltu arferol y Comisiynydd gael eu hatal, cynhaliwyd cyfres o sesiynau ymgysylltu ar-lein. Er mwyn helpu i sicrhau bod pobl hŷn a oedd yn cael eu hystyried yn rhai a oedd 'wedi'u heithrio'n ddigidol' hefyd yn gallu cymryd rhan, gwnaed gwaith gyda rhanddeiliaid, gan gynnwys Cydlynwyr 50+, i sicrhau bod digwyddiadau ymgysylltu ar-lein yn hygyrch i bob person hŷn.

Roedd y Comisiynydd yn rhoi sylw arbennig i ymgysylltu â phobl hŷn sy'n byw mewn cartrefi

gofal er mwyn clywed yn uniongyrchol am brofiadau pobl hŷn o bandemig Covid-19 ac effaith y cyfyngiadau ar eu bywydau. Ym mis Mehefin 2020, cyhoeddodd y Comisiynydd [Lleisiau Cartrefi Gofal: Cipolwg ar fywyd yng nghartrefi gofal Cymru yn ystod Covid-19](#) yn dilyn dros 120 o ymatebion gan bobl hŷn, eu teuluoedd a'u ffrindiau a staff cartrefi gofal i gyfres o gwestiynau am eu profiadau yn ystod y cyfnod clo, y problemau a'r heriau maen nhw wedi'u hwynebu a'r newidiadau a'r gwelliannau y bydden nhw'n hoffi eu gweld. Rhannwyd yr ymatebion drwy ffurflen ar-lein, dros y ffôn, drwy e-bost a thrwy lythyr. Cynhaliwyd sesiynau ymgysylltu penodol gyda nifer fach o breswylwyr cartrefi gofal mewn cartrefi gofal yng ngogledd a de Cymru hefyd er mwyn cael trafodaethau manylach gyda phobl hŷn am eu profiadau o bandemig Covid-19.

Cafodd pandemig Covid-19 effaith anghymesur ar bobl o gymunedau Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig ac mae wedi amlygu'r anghydraddoldeb a wynebir gan bobl o gymunedau Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig. Mewn ymateb i hyn, roedd y Comisiynydd am ddeall yr effaith benodol ar bobl hŷn o gymunedau Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yng Nghymru. Rhwng mis Mehefin 2020 a mis Chwefror 2021, cynhaliodd y Comisiynydd a'i thîm gyfres o sesiynau ymgysylltu gyda rhanddeiliaid sy'n cynrychioli barn pobl hŷn o gymunedau Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yng Nghymru.

Ym mis Gorffennaf 2020, aeth y Comisiynydd i Fforwm Pynciau BAME EYST i glywed yn uniongyrchol gan bobl hŷn o Gymunedau Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig am y materion sydd wedi effeithio arnynt yn ystod pandemig Covid-19 a'u pryderon o ran y cyfnod adfer. Ym mis Mawrth 2021, gwahoddwyd y Comisiynydd i annerch Bwrdd Crwn BAME Cymru Gyfan EYST i drafod sut mae diwallu anghenion pobl hŷn Ddu, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn well yng ngoleuni'r pandemig a oedd yn parhau a thrafod sut y gallem weithio'n well i sicrhau bod pobl hŷn o Gymunedau Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yng Nghymru yn cael gofal a gwasanaethau sy'n briodol yn ddiwyllianol. Roedd y Comisiynydd hefyd yn bresennol yn Fforwm Ar-lein EYST Cymru: 'Reflections and Projections: Looking back Covid 19 impact; Looking forward to Recovery' a oedd yn ceisio amlinellu'r camau gweithredu sydd eu hangen i greu cydraddoldeb hiliol yng Nghymru.

Mae cyhoeddiadau'r Comisiynydd hefyd yn ceisio adlewyrchu amrywiaeth pobl hŷn yng Nghymru. Mae'r Comisiynydd wedi ymrwmo i sicrhau bod ei chyhoeddiadau yn hygyrch i bob person hŷn drwy ymgorffori ei Chanllawiau Arddull Cyhoeddiadau yn yr holl ddeunyddiau a chadw at Ganllawiau'r RNIB. Mae cyhoeddiadau a gynhyrchir yn benodol ar gyfer pobl hŷn ar gael yn electronig ac ar ffurf copi caled, gyda fersiynau hygyrch o ddogfennau ar gael drwy wneud cais (megis yn Iaith Arwyddion Prydain).

Ym mis Chwefror 2021, cynhaliodd y Comisiynydd adolygiad o'i gwefan i sicrhau ei bod yn gwbl hygyrch. Cynhaliwyd prawf cydymffurfio yn erbyn Canllawiau Hygyrchedd Cynnwys y We (a elwir yn WCAG 2.1) a nodwyd meysydd i'w gwella. Bydd y camau hyn yn cael eu gweithredu fel rhan o'r gwaith wedi'i gynllunio i uwchraddio'r wefan ym mis Mawrth 2022.

Amcan 4. Rhaglen waith

Ym mis Ebrill 2020, ar ôl cyhoeddi ei strategaeth tair blynedd, [Gwneud Cymru y lle gorau yn y byd i heneiddio](#), y mis Ebrill blaenorol, fe wnaeth y Comisiynydd ddiweddar ei rhaglen waith arfaethedig i adlewyrchu'r anghydraddoldebau a amlygwyd gan bandemig Covid-19 a chyhoeddodd [Ymateb Covid-19: Blaenoriaethau Gwaith y Comisiynydd](#). Roedd blaenoriaethau gwaith diweddaraf y Comisiynydd yn cynnwys ychwanegu gwaith penodol i sicrhau bod hawliau pobl hŷn yn cael eu diogelu a'u bod yn gallu cael gafael ar y cymorth a'r gefnogaeth sydd eu hangen arnynt yn ystod y pandemig.

Mewn ymateb i bryderon nad oedd hawliau pobl hŷn yn cael eu diogelu'n ddigonol mewn

cartrefi gofal ac ar draws iechyd a gofal cymdeithasol yn ehangach, ym mis Mai 2020 galwodd y Comisiynydd am ymchwiliad gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i archwilio a chraffu ar y camau a gymerwyd gan Lywodraeth Cymru yn y maes hwn. Er mwyn deall y materion ymhellach a rhoi llais i'r bobl sy'n byw ac yn gweithio mewn cartrefi gofal, cyhoeddodd y Comisiynydd [Lleisiau Cartrefi Gofal: Cipolwg ar fywyd yng nghartrefi gofal Cymru yn ystod Covid-19](#) ym mis Mehefin 2020. Roedd yr adroddiad yn tynnu sylw at y problemau a'r heriau a wynebir gan bobl hŷn ac yn cynnwys galwadau am weithredu i sicrhau bod pobl hŷn sy'n byw mewn cartrefi gofal yn cael eu cadw'n ddiogel a'u hamddiffyn, a bod eu hawliau, yn cynnwys eu hawliau dynol, yn cael eu cynnal.

Yn ogystal â'r materion a amlygwyd yn adroddiad Lleisiau Cartrefi Gofal, ymatebodd y Comisiynydd hefyd i bryderon penodol a godwyd ynghylch penderfyniadau gofal iechyd cyffredinol amhriodol ar faterion fel hysbysiadau Peidio â Cheisio Dadebru (DNAR), ymateb araf Llywodraeth Cymru i sicrhau bod profion ar gael yn eang i breswylwyr a staff cartrefi gofal, a rhyddhau pobl hŷn a oedd â Covid-19 o ysbytai i gartrefi gofal. Ym mis Gorffennaf 2020, cytunodd y Comisiynydd i weithio ar y cyd â'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol i ystyried a oedd Llywodraeth Cymru a chyrrff cyhoeddus yng Nghymru wedi cyflawni eu cyfrifoldebau i gynnal hawliau dynol pobl hŷn ac i sicrhau nad oedd gwahaniaethu yn erbyn pobl hŷn fel rhan o'r cyfyngiadau i reoli lledaeniad Covid-19.

Ysgrifennodd y Comisiynydd ar y cyd â Chomisiynydd Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru at Lywodraeth Cymru i ofyn am sicrwydd bod hawliau pobl hŷn sy'n byw mewn cartrefi gofal yn cael eu cynnal ac i gael gwybodaeth am eu prosesau gwneud penderfyniadau i ddangos eu bod yn cydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a'r Ddeddf Hawliau Dynol. Canfu'r gwaith hwn fod diffygion ym mhrosesau penderfynu Llywodraeth Cymru o ran ystyriaethau cydraddoldeb a hawliau dynol yn ystod misoedd cyntaf y pandemig ac nad oedd Llywodraeth Cymru yn gallu rhoi tystiolaeth ddigonol o ystyriaeth briodol i bobl hŷn a'u hawliau, ac na roddwyd digon o sylw i gynnal hawliau pobl hŷn a oedd yn byw mewn cartrefi gofal. O ganlyniad, aeth Llywodraeth Cymru ati i roi mwy o ystyriaeth i hawliau dynol, gan gynnwys sefydlu gweithgor mewnol i helpu i wreiddio ymarfer gyda'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn darparu hyfforddiant i swyddogion, ac mae wedi gwella'r gwaith o gynnal Aseidiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb fel rhan o'i phrosesau gwneud penderfyniadau a pholisïau.

Parhaodd y Comisiynydd i dynnu sylw at fater hawliau dynol mewn cartrefi gofal ac, ym mis Medi 2020, cyhoeddodd [ddatganiad safbwynt ar ymweld â chartrefi gofal](#) a galwodd am ddiogelu hawliau pobl hŷn ac am i benderfyniadau fod yn gymesur ac yn unol â'r fframwaith cyfreithiol hawliau dynol wrth osod cyfyngiadau ar ymweliadau.

Ym mis Ebrill 2020, cyflwynodd y Comisiynydd lythyr i'r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Cymdeithasol ac Integreiddio yn Llywodraeth Cymru yn nodi ei phryderon ynghylch Canllawiau Drafft Llywodraeth Cymru yn sgil Canllawiau Deddf y Coronafeirws 2020 ar yr addasiadau i Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014. Tynnodd sylw at effaith anghymesur y newidiadau i hawliau pobl o dan Ddeddf 2014 ar bobl hŷn oherwydd, er mai nhw yw'r grŵp mwyaf sy'n derbyn gwasanaethau gofal cymdeithasol, mae pobl hŷn yn cael llai o gymorth fesul unigolyn nag oedolion eraill sy'n cael gofal cymdeithasol, sy'n golygu bod unrhyw flaenoriaethu ar adnoddau gofal cymdeithasol prin yn cael mwy o effaith yn y pen draw ar bobl hŷn gan eu bod dan anfantais o'r cychwyn. Bu'r Comisiynydd yn llwyddiannus yn diwygio'r Canllawiau i sicrhau bod trefniadau llywodraethu llym ar waith i awdurdodau lleol a oedd yn dymuno gweithredu'r darpariaethau i leihau hawliau pobl i gael gofal cymdeithasol.

Unwaith eto, ym mis Hydref 2020, cyflwynodd y Comisiynydd ymateb i ymgynghoriad Llywodraeth Cymru ar ddiwyddu darpariaethau Rhan 2, Atodlen 12 Deddf y Coronafeirws 2020 gan dynnu sylw at yr anghydraddoldeb a deimlid gan bobl hŷn mewn perthynas â'r ymateb i'r

pandemig gan gyrrff cyhoeddus, gan gynnwys bod cyflawni eu hanghenion gofal a chymorth nhw yn cael ei weld fel rhywbeth nad yw'n hanfodol. Er nad oedd darpariaethau Atodlen 12 wedi eu deddfu'n ffurfiol yng Nghymru, rhoddodd lais i'r pryderon a oedd yn cwestiynu p'un a oedd y ddeddf, drwy ei bodolaeth yn unig, yn effeithio ar hawliau pobl. Tynnodd y Comisiynydd sylw at achosion lle'r oedd pobl hŷn yn wynebu oedi hir o ran asesiadau, anallu i gael mynediad at unrhyw fath o seibiant, ynghyd â phobl yn cael eu rhyddhau o'r ysbyty heb becyn gofal priodol. Yn ei hymateb, dywedodd y Comisiynydd ei bod yn annerbyniol dileu neu gyfyngu ar hawliau cyfreithiol pobl hŷn i gael mynediad at ofal cymdeithasol – sydd, i lawer o bobl hŷn, yn dileu eu gallu i fyw'n annibynnol – a dywedodd ei bod yn cefnogi diddymu'r darpariaethau hyn.

Er mwyn cynyddu'r dyfnder dealltwriaeth ymysg gwasanaethau cyhoeddus am amrywiaeth pobl hŷn, parhaodd tîm Heneiddio'n Dda y Comisiynydd i weithio'n agos gyda gwasanaethau statudol a chyhoeddus yng Nghymru i ddylanwadu ar fabwysiadu polisiâu sy'n canolbwyntio ar les pobl hŷn fel unigolion ar lefel strategol.

Mae pob rhan o raglen waith y Comisiynydd yn ystyried amrywiaeth pobl hŷn. Er mwyn sicrhau bod darlun cywir a chytbwys o bobl hŷn yn eu holl amrywiaeth yn cael ei adlewyrchu ym mhob prosiect, mae staff yn cynnal Asesiadau o'r Effaith ar Gydraddoldeb sy'n gofyn am ystyriaeth barhaus o gydraddoldeb drwy gydol pob prosiect. Yn ogystal â hyn, mae'r Comisiynydd yn disgwyl i'r holl staff ymgysylltu ag amrywiaeth eang o bobl hŷn er mwyn parhau i ddatblygu eu dealltwriaeth o bobl hŷn a'r heriau y maent yn eu hwynebu.

Amcan 5. Herio oedraniaeth a gwahaniaethu ar sail oedran

Mae'r Comisiynydd yn darparu cymorth uniongyrchol i bobl hŷn a'u cynrychiolwyr drwy ei gwasanaeth Cyngor a Chymorth. Rhwng mis Ebrill 2020 a mis Mawrth 2021, darparodd y Comisiynydd gymorth i 643 o bobl hŷn, naill ai'n uniongyrchol neu drwy aelodau o'r teulu a gysylltodd â'r Comisiynydd ar eu rhan, i'w helpu i gynnal eu hawliau a herio achosion o wahaniaethu.

Mae'r wybodaeth, y cymorth a'r arweiniad a ddarperir gan y tîm cyngor a chymorth yn grymuso pobl hŷn a'u teuluoedd yn uniongyrchol ac yn eu helpu i ddeall a hawlio eu hawliau. Gan fod amgylchiadau pawb sy'n cysylltu â'r Comisiynydd yn wahanol, mae'r cymorth a'r gefnogaeth a ddarperir gan y tîm wedi'u teilwra i adlewyrchu anghenion unigol pobl, ac mewn rhai achosion, yn enwedig y rhai mwyaf cymhleth, bydd y tîm yn ymyrryd ar ran person hŷn (yn amodol ar eu cydsyniad). Mae'r cymorth yn cael ei ddarparu i alluogi pobl hŷn a'u teuluoedd i herio proses gwneud penderfyniadau ac arferion gwaith cyrff cyhoeddus, ac mae'n help iddynt weithio eu ffordd drwy systemau, polisiâu a phrosesau cymhleth, a hynny'n aml yn yr amgylchiadau mwyaf anodd a gofidus.

Cafodd Tîm Cyngor a Chymorth y Comisiynydd lawer o ymholiadau gan bobl hŷn ynghylch cyfyngiadau Covid-19, yn enwedig effaith y cyfyngiadau ar hawliau dynol pobl hŷn, a cheisiadau am wybodaeth ynghylch cyflwyno rhaglen frechu Covid-19. Yn ogystal â rhoi gwybod i bobl am eu hawliau mewn meysydd fel cyfyngiadau ymweld â chartrefi gofal a chael gafael ar frechiadau, cafodd y wybodaeth a gasglwyd drwy'r gwasanaeth Cyngor a Chymorth ei bwydo'n ôl i Lywodraeth Cymru i sicrhau bod camau'n cael eu cymryd i fynd i'r afael â materion cyffredinol, fel sicrhau darpariaeth brechu i bobl hŷn nad oeddent yn gallu gadael eu cartref a theithio i ganolfannau brechu.

Er mwyn grymuso pobl hŷn a rhoi iddynt yr wybodaeth sydd ei hangen arnynt i weithredu yn erbyn oedraniaeth, cafodd hyfforddiant Gweithredu yn Erbyn Oedraniaeth y Comisiynydd ei ddarparu ar-lein. Parhaodd y sesiynau hyfforddi i archwilio'r ffyrdd y gallai oedraniaeth a

gwahaniaethu ar sail oedran amlygu eu hunain mewn nifer o sefyllfaoedd – gan gynnwys y gweithle, ym maes iechyd, gofal a gwasanaethau eraill, ac yn y cyfryngau – a helpu cyfranogwyr i ddeall sut y gellir herio oedraniaeth. Rhoddodd y sesiynau well dealltwriaeth i'r rhai fu'n cymryd rhan o'r ddeddfwriaeth y gellir ei defnyddio i herio oedraniaeth, ynghyd â'r sefydliadau a all ddarparu gwybodaeth, cyngor a chymorth os bydd rhywun yn gweld neu'n profi oedraniaeth.

Atodiad A: Proffiliau'r gweithlu ar 31/03/21

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 warchoddedig.

- Oed
- Trawsrywedd
- Rhyw
- Anabled
- 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 ddiennw. Am y flwyddyn 2020/21 cafodd y Comisiynydd 18 ymateb allan o 19 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 Warchoddedig:**

Oed	
16-24	-
25-34	3
35-44	8
45-54	2
55-64	3
65 a throsodd	-
Dewis Peidio Dweud	-

Rhyw	
Gwryw	6
Benyw	11
Dewis Peidio Dweud	-

Ai'r rhyw a briodolwyd ichi pan gawsocheich geni yw'r rhyw yr ydych yn ei arddelnawr?	
Ie	17
Na	-
Dewis Peidio Dweud	-

Cyfeiriadedd rhywiol	
Deurywiol	-
Dyn Hoyw	-
Menyw Hoyw / Lesbiad	-
Heterorywiol / Strêt	16
Anrhywiol	-
Arall	-
Dewis Peidio Dweud	-

Statws Perthynas	
Wedi priodi	6
Wedi ysgaru	-
Mewn partneriaeth sifil	-
Sengl	-
Yn cyd-fyw	8
Wedi gwahanu	-
Yn weddw	-
Dewis Peidio Dweud	-

Crefydd neu Gred	
Dim crefydd na chred	12
Cristion (pob enwad)	4
Bwdhydd	-
Hindŵ	-
Iddew	-
Mwslim	-
Sikh	-
Unrhyw grefydd neu gred arall	-
Dewis Peidio Dweud	2

Hunaniaeth Genedlaethol	
Cymreig	15
Albanaidd	-
Seisnig	-
Gogledd Iwerddon	-
Gwyddelig	-
Prydeinig	-
Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	-
Dewis Peidio Dweud	-

Tarddiad Ethnig	
Gwyn	17
Grwpiau Aml-ethnig/ Cymysg	-
Asiaidd	-
Du/Affricanaidd/Caribiaidd	-
Arall – rhowch wybodaeth	-

Dibynyddion	
Dim	11
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?	-	16	2
Oes gennych anabledd fel y'i diffinnir gan y Ddeddf Cydraddoldeb?	-	15	3
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	0
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	1	3	4
Arweinydd	4	4	8
Cyfarwyddwr	0	1	1
Comisiynydd	0	1	1

Cyflog a Gradd	Dyn	Menyw	Cyfanswm
20,400 – 22,681 / A	0	0	0
23,721 – 27,519 / B	1	4	5
28,819 – 34,957 / C	1	3	4
36,622 – 44,581 / D	4	3	7
45,518 – 53,008 / E	0	1	1
56,234 – 66,898 / 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	5	10	15
Tymor Penodol	1	3	4
Dros Dro	0	0	0

Patrwm Gweithio	Dyn	Menyw	Cyfanswm
Amser Llawn	6	11	17
Rhan Amser	0	2	2
Oriau Cywasgedig	0	0	0

Recriwtio

Rhaid i gorff rhestredig yng Nghymru gasglu a chyhoeddi bob blwyddyn nifer y bobl swydd 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 gwarchoddedig mewn ffurflenni cais, ac nid yw'r wybodaeth yn cael ei rhannu â'r panel dethol. Hefyd, mae addasiadau rhesymol ar gael i bob ymgeisydd sy'n gofyn amdanynt.

Fe wnaeth y Comisiynydd recriwtio'n allanol i un swydd yn ystod 2020/21.

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

Swydd	Nifer yr ymgeiswyr
Dadansoddwr Data ac Ymchwil	15

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 13 o ffurflenni Monitro Amrywiaeth a oedd yn gysylltiedig â'r broses recriwtio allanol a gynhaliwyd yn ystod 2020/21.

Nifer y ceisiadau am swyddi yn 2020/2021 a gafwyd gan y grwpiau gwarchoddedig canlynol:

Oed	Nifer
16-24	1
25-34	5
35-44	4
45-54	1
55-64	1
65 a throsodd	0
Dewis peidio dweud	1

Rhyw	
Gwryw	4
Benyw	8
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	13
Na	0
Dewis peidio dweud	0

Cyfeiriadedd rhywiol	
Deurywiol	2
Hoyw / Lesbiad	1
Heterorywiol	9
Anrhywiol	0
Arall	0
Dewis peidio dweud	1

Statws Perthynas	
Priod	7
Wedi ysgaru	0
Partneriaeth Sifil	0
Sengl	2
Cyd-fyw	4
Wedi gwahanu	0
Gweddw	0
Dewis peidio dweud	0

Crefydd neu Gred	
Dim crefydd na chred	8
Cristion (pob enwad)	4
Bwddydd	0
Hindw	0
Iddew	0
Mwslim	0
Sikh	0
Unrhyw grefydd neu gred arall	0
Dewis peidio dweud	1

Hunaniaeth Genedlaethol	
Cymreig	6
Albanaidd	0
Seisnig	0
Gogledd Iwerddon	0
Gwyddelig	1
Prydeinig	6
Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	0
Arall	0
Dewis peidio dweud	0

Tarddiad Ethnig	
Gwyn	13
Grwpiau Aml-ethnig/ Cymysg	0
Asiaidd	0
Du/Affricanaidd/Caribiaidd	0
Arall	0

Anabledd	Oes	Na / Amh	Dewis Peidio Dweud
Oes gennych anabledd, yn eich tyb chi?	1	12	0
Oes gennych anabledd yn ôl diffiniad Deddf Gydraddoldeb 2010?	1	12	0

Dibynyddion	
Plant dan 18	4
Plant dan 25 mewn addysg amser llawn	1
Rhywun 60+ oed	0
Dibynyddion eraill	0
Dim	7
Dewis peidio dweud	1

Mae gan o leiaf un o'm dibynyddion anabled	
Oes	0
Na	6
Dewis peidio dweud	1
Amherthnasol	6

Ni chasglwyd data ynglŷn â beichiogrwydd a mamolaeth yng nghyswllt gweithgaredd recriwtio am 2020/21.

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, polisiâu 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. Oherwydd effaith pandemig COVID-19, roedd llai o gyfleoedd ar gyfer hyfforddiant gan fod darparwyr hyfforddiant yn addasu sut i gyflwyno eu cyrsiau ar-lein.

Cymeradwydd y Comisiynydd un cais a dderbyniwyd am weithgareddau dysgu a datblygu yn ystod 2020/21.

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

Cwblhawyd yr hyfforddiant gan yr aelod staff a wnaeth gais am yr hyfforddiant.

Drwy gydol 2020/21, cynhaliwyd sesiynau hyfforddiant tîm ar gyfer yr holl staff er mwyn cefnogi eu hiechyd meddwl a'u lles.

Mynychodd yr holl staff sesiynau ar y pynciau canlynol:

- Iechyd Meddwl Cryf
- Meddylfryd Cadarnhaol
- Awgrymiadau ar gyfer gweithio gartref
- Eich Cydnerthedd
- Straen a Gorweithio
- Iechyd y Perfedd
- Iechyd Imiwedd
- Goresgyn pryderon

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.

Roedd gan y Comisiynydd un gweithiwr a fu'n ymwneud â gweithdrefn gwyno fel achwynydd yn ystod 2020/21.

Trefniadau Disgyblu

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

Roedd gan y Comisiynydd un gweithiwr a fu'n destun camau disgyblu yn ystod 2020/21.

Ymadawyr

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

Yn ystod 2020/21, ymadawodd 3 aelod staff â'u swyddi ar sefydliad y Comisiynydd.

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

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

Rhyw	
Gwryw	1
Benyw	2
Dewis Peidio Dweud	-

