



Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru

Older People's Commissioner for Wales

**Cynllun
Cydraddoldeb
Strategol:
Adroddiad Blynyddol
2025-26**

Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru

Mae Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru yn llais ac yn eiriolwr annibynnol ar gyfer pobl hŷn ledled Cymru.

Mae'r Comisiynydd yn gweithio tuag at Gymru sy'n arwain y gad o ran grymuso pobl hŷn, mynd i'r afael ag anghydraddoldeb a galluogi pawb i fyw a heneiddio'n dda.

Sut i gysylltu â'r Comisiynydd:

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

Ffôn: 03442 640670

E-bost: gofyn@comisiynyddph.cymru

Gwefan: www.comisiynyddph.cymru

X: [@comisiwnphcymru](https://twitter.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

Crynodeb o'r gofynion a phatrwm yr adroddiad	4
Rôl Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru	5
Amcanion Cydraddoldeb y Comisiynydd 2025-26	6
Gwaith y Comisiynydd ar sefydlu cydraddoldeb	7
Atodiad A: Proffiliau'r gweithlu ar 31/03/26	13

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.

Mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio ar y dyletswyddau penodol i Gymru ac Amcanion Cydraddoldeb Strategol y Comisiynydd ar gyfer 2024-26:

- Mae Adran 3 yn egluro rôl y Comisiynydd
- Mae Adran 4 yn nodi Amcanion Cydraddoldeb y Comisiynydd ar gyfer 2024-26
- Mae Adran 5 yn amlinellu gwaith y Comisiynydd ar wreiddio cydraddoldeb, gan gynnwys cynnydd ar gyfer 2025-26
- Atodiad A – Proffiliau'r gweithlu ar 31 Mawrth 2026

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 Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru'n gwarchod ac yn hybu hawliau pobl 60 oed a 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 Cyngor a Chymorth ac mae'n gweithio i rymuso pobl hŷn i sicrhau bod eu llais yn cael ei glywed ac y gweithredir yn ei gylch.

Mae Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru yn:

- Hybu ymwybyddiaeth o hawliau a buddiannau pobl hŷn yng Nghymru;
- Herio gwahaniaethu yn erbyn pobl hŷn yng Nghymru;
- Annog arferion gorau yn y ffordd y mae pobl hŷn yn cael eu trin yng Nghymru; ac
- Adolygu'r gyfraith sy'n effeithio ar fuddiannau pobl hŷn yng Nghymru.

Amcanion Cydraddoldeb ar gyfer 2024-26

1. **Hyrwyddo diwylliant mewnol sy'n groesawgar ac yn gefnogol, gan sicrhau cyfle cyfartal i bob gweithiwr**

Camau Gweithredu Blwyddyn 1&2:

- Cyflawni'r Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth.
- Monitro'r gwahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau yng ngweithlu'r Comisiynydd
- Adolygu effeithiolrwydd y prosesau recriwtio sy'n berthnasol i'r gweithlu a'r Pwyllgor Archwilio a Sicrhau Risg.
- Adolygu gwerthoedd y sefydliad.

2. **Cynyddu ymwybyddiaeth a chyrhaeddiad y Gwasanaeth Cyngor a Chymorth**

Camau Gweithredu Blwyddyn 1&2:

- Cynnal a datblygu gwybodaeth fwy hygyrch, er enghraifft hawdd ei ddeall, gwahanol ieithoedd, fideos, sy'n egluro rôl a gwaith y Comisiynydd
- Adolygu cyrhaeddiad y gwasanaeth Cyngor a Chymorth.

3. **Cryfhau ymgysylltu, cyfathrebu ac ymwneud â phobl hŷn sydd â nodweddion gwarchodedig er mwyn sicrhau bod eu lleisiau'n sail i waith ehangach**

Camau Gweithredu Blwyddyn 2:

- Adolygu modelau ymgysylltu a chyfathrebu â phobl hŷn i benderfynu a oes modd gwneud rhagor o welliannau o ran ymgysylltu â phobl hŷn sydd â nodweddion gwarchodedig.

4. **Parhau i sicrhau bod profiadau pobl hŷn yn llywio ac yn dylanwadu ar systemau a gwasanaethau cyhoeddus yn ogystal â chynllunio ac ymarfer**

Camau Gweithredu Blwyddyn 1&2:

- Adrodd ar a bwrw ymlaen ag argymhellion o feysydd gwaith

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 2025-26 isod:

Amcan 1: Hyrwyddo diwylliant mewnol sy'n groesawgar ac yn gefnogol, gan sicrhau cyfle cyfartal i bob gweithiwr

Cam gweithredu: Cyflawni'r Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliaeth

Parhaodd y Comisiynydd i weithredu'r ymrwymïadau a nodir yn y Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol drwy:

- Hyrwyddo amrywiaeth yng ngweithlu'r Comisiynydd a sicrhau cyfleoedd cyfartal i bob gweithiwr
- Hyrwyddo amrywiaeth yng ngweithlu'r Comisiynydd a sicrhau cyfleoedd cyfartal i bob gweithiwr
- Cryfhau ymgysylltiad, cyfathrebu, ac ymwneud â phobl hŷn Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol i sicrhau bod eu lleisiau'n sail i waith ehangach
- 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

Bydd dysgu o ddatblygiad a gweithrediad y Cynllun Gweithredu Gwrth-hiliol yn llywio datblygiad Amcanion Cydraddoldeb y Comisiynydd ar gyfer 2026-30, gan helpu i sicrhau bod cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn parhau i fod yn ganolog i waith y sefydliad ac wrth iddo wneud penderfyniadau.

Cam gweithredu: Monitro'r gwahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau yng ngweithlu'r Comisiynydd

On 31 Mawrth 2025, roedd y cyflog canolrifol ar gyfer dynion yn uwch nac ar gyfer menywod. Fodd bynnag, roedd cyflog cymedrig menywod yn uwch gan fod fy Uwch Dîm Arwain i gyd yn fenywod. Mae hyn yn golygu bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer 2024-25 yn -1.81%, a bod menywod wedi ennill £101.81 am bob £100 yr oedd dynion wedi'i ennill.

Ar 31 Mawrth 2026, roedd y cyflog cymedrig a chanolrifol i ddynion yn uwch na menywod, er bod fy holl Uwch Dîm Arwain yn dal i fod yn fenywod. Mae hyn yn golygu bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar gyfer 2025-26 yn 2.92%, a bod menywod yn ennill £97.08 am bob £100 y mae dynion yn ei ennill.

Mae'r newid yn y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn cael ei sbarduno'n bennaf gan newidiadau yng nghyfansoddiad y gweithlu yn hytrach na gan newidiadau mewn cyfraddau cyflog unigol. Cyflogir y tri aelod gwrywaidd o staff mewn rolau lefel ganolig i lefel uwch, sy'n cynyddu'r gyfradd ganolrifol a chymedrig fesul awr ar gyfer dynion. Er bod yr Uwch Dîm Arwain i gyd yn fenywod, mae cynrychiolaeth fwy o fenywod yn dal i'w chael ar draws pob band. Oherwydd y niferoedd bach a adlewyrchir, mae'r canlyniadau'n fwy sensitif i newidiadau bach yng nghymysgedd y gweithlu.

Cam gweithredu: Adolygu effeithiolrwydd y prosesau recriwtio sy'n berthnasol i'r gweithlu a'r Pwyllgor Archwilio a Sicrhau Risg.

Mae'r Comisiynydd yn cynnal adolygiad o'i harferion recriwtio yn dilyn pob penodiad er mwyn deall y rhwystrau posib yn well ac i sicrhau, wrth recriwtio, bod arferion yn gynhwysol ac yn hygyrch i ystod eang o ymgeiswyr â sbectwm eang o nodweddion gwarchodedig.

Mae'r Comisiynydd yn gweithredu Cynllun Gwarant Cyfweiliad sy'n gwarantu cyfweiliad i bobl anabl a phobl Ddu, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig sy'n gwneud cais ac yn bodloni'r meini prawf hanfodol ar gyfer y swydd.

Caiff swyddi gwag eu hysbysebu drwy amrywiaeth o rwydweithiau i sicrhau cyrhaeddiad mor eang â phosib yn ogystal â bod gwybodaeth ar gael mewn ystod eang o fformatau ar gais.

Adolygwyd yr iaith a ddefnyddir mewn dogfennau recriwtio i sicrhau nad oes unrhyw ragfarn ddarwybod.

Cafodd y ffurflen monitro amrywiaeth ei hymgorffori yn y ffurflen gais, a arweiniodd at gyfran sylweddol uwch o ddata cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth ymgeiswyr.

Cam gweithredu: Adolygu gwerthoedd y sefydliad.

Adolygwyd ein gwerthoedd sefydliadol gan y sefydliad i sicrhau eu bod yn disgrifio'r diwylliant rydyn ni eisiau ei feithrin a'r newid rydyn ni eisiau ei arwain.

Cynhaliwyd gweithdy pwrpasol i sicrhau bod yr holl staff yn gallu cyfrannu at adolygu a datblygu gwerthoedd sy'n cael eu siapia gan bwy ydyn ni a'r hyn rydyn ni'n credu ynddo.

Mae'r gwerthoedd diwygiedig yn cynnig sylfaen sy'n tywys sut rydyn ni'n gweithio gyda'n gilydd ac eraill ar ran pobl hŷn, gan ein cefnogi i weithredu gyda gonestrwydd, tosturi a phwrpas.

Ein Gwerthoedd:

- Eofn ac Uchelgeisiol
- Yn barod i addasu ac ymateb
- Teg a Chynhwysol
- Parchus ac yn canolbwyntio ar a person
- Gonest ac Atebol

Amcan 2: Cynyddu ymwybyddiaeth a chyrhaeddiad y Gwasanaeth Cyngor a Chymorth

Cam gweithredu: Cynnal a datblygu gwybodaeth fwy hygyrch, er enghraifft hawdd ei ddeall, gwahanol ieithoedd, fideos, sy'n egluro rôl a gwaith y Comisiynydd

Mae Canllaw Arddull Gyfathrebu'r Comisiynydd yn rhoi canllawiau ar sut i gyfathrebu ag ystod eang o gynulleidfaoedd mewn ffordd glir a chryno, drwy ddefnyddio iaith glir a delweddu addas.

Mae cyhoeddiadau sy'n cael eu cynhyrchu'n benodol ar gyfer pobl hŷn ar gael yn y fformatau canlynol:

- Digidol
- Copi caled
- Hawdd ei ddeall
- BSL
- Fersiynau Sain

Mae fersiynau print bras a braille o ddogfennau hefyd ar gael ar gais.

Bydd y Comisiynydd hefyd yn parhau i ymgysylltu â phobl hŷn i ofyn am adborth ar gyhoeddiadau drafft, gan gynnwys adborth am hygyrchedd.

Cam gweithredu: Adolygu cyrhaeddiad y gwasanaeth Cyngor a Chymorth.

Yn 2025-26, fe wnaethon ni adolygu cyrhaeddiad y gwasanaeth Cyngor a Chymorth drwy ddadansoddi nifer yr ymholiadau, llwybrau cyswllt, lleoliadau, materion a godwyd a'r mathau o bobl sy'n cysylltu â'r gwasanaeth.

Cefnogodd y gwasanaeth 707 o ymholiadau yn ystod y flwyddyn, cynnydd o 15% o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol. O'r rhain, roedd 544 yn ymholiadau newydd, cynnydd o 4% o'i gymharu â 2024-25. Daeth y rhan fwyaf o'r cysylltiadau'n uniongyrchol o bobl hŷn a'u teuluoedd, sy'n dangos bod y gwasanaeth yn cyrraedd ei gynulleidfa darged.

Mae'r data'n dangos bod ymholiadau wedi'u derbyn o bob cwr o Gymru ac wedi cwmpasu ystod eang o faterion sy'n effeithio ar hawliau a chydaddoldeb pobl hŷn, gan gynnwys gofal, iechyd, tai, materion ariannol, mynediad at wasanaethau, anabledd, allgáu digidol, dementia a gofal di-dâl.

Tynnodd yr adolygiad sylw hefyd at feysydd i'w datblygu ymhellach. Yn benodol, mae'r data'n awgrymu bod lle i gryfhau ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o'r gwasanaeth ymhlith gweithwyr proffesiynol a sefydliadau rhanddeiliaid, gan gefnogi atgyfeiriadau mwy priodol a helpu i ymestyn cyrhaeddiad y gwasanaeth i bobl hŷn na fyddent, o bosib, yn cysylltu â ni'n uniongyrchol.

Amcan 3: Cryfhau ymgysylltu, cyfathrebu ac ymwneud â phobl hŷn sydd â nodweddion gwarchodedig er mwyn sicrhau bod eu lleisiau'n sail i waith ehangach

Cam gweithredu: Adolygu modelau ymgysylltu a chyfathrebu â phobl hŷn i benderfynu a oes modd gwneud rhagor o welliannau o ran ymgysylltu â phobl hŷn sydd â nodweddion gwarchodedig.

Yn ystod 2025-26, fe wnaethon ni adolygu ein dulliau ymgysylltu a chyfathrebu i sicrhau eu bod yn parhau i fod yn hygyrch, yn gynhwysol ac yn effeithiol wrth gyrraedd pobl hŷn o ystod eang o gefndiroedd a chymunedau. Roedd hyn yn cynnwys ystyried sianeli cyfathrebu digidol a'r rhai nad

oeddent yn ddigidol, gan gydnabod y gallai rhai pobl hŷn wynebu rhwystrau i ymgysylltu ar-lein. Parhaodd copïau papur o ganllawiau gwybodaeth ac adnoddau i gael eu dosbarthu ar draws Cymru, ynghyd â chylchlythyron, posteri, sylw yn y cyfryngau a chyfleoedd ymgysylltu wyneb yn wyneb. Yn ogystal, rhannwyd gwybodaeth am waith y Comisiynydd drwy sianeli cyfryngau cymdeithasol, yn enwedig Facebook, gan helpu i gyrraedd cynulleidfao eang o bobl hŷn.

Llywiodd yr adolygiad ddatblygiad Strategaeth Ymgysylltu'r Comisiynydd, sy'n pwysleisio cyfathrebu hygyrch, cydweithio, meithrin perthnasoedd â grwpiau sy'n cynrychioli pobl hŷn â nodweddion gwarchodedig, ac ymdrechion wedi'u targedu i gyrraedd cymunedau sydd wedi'u tan-gynrychioli ac sy'n anoddach eu cyrraedd. Mae'r strategaeth hefyd yn cynnwys camau i gryfhau partneriaethau â sefydliadau sy'n cynrychioli grwpiau amrywiol o bobl hŷn ac i ddefnyddio data ymgysylltu i nodi bylchau a chyfleoedd ar gyfer gwelliant pellach.

O ganlyniad, mae'r Comisiynydd wedi cryfhau'r fframwaith ar gyfer ymgysylltu â phobl hŷn â nodweddion gwarchodedig a bydd yn parhau i fonitro a mireinio dulliau ymgysylltu er mwyn sicrhau bod ystod amrywiol o leisiau yn llywio gwaith a blaenoriaethau'r sefydliad.

Amcan 4: Parhau i sicrhau bod profiadau pobl hŷn yn llywio ac yn dylanwadu ar systemau a gwasanaethau cyhoeddus yn ogystal â chynllunio ac ymarfer

Cam gweithredu: Adrodd ar a bwrw ymlaen ag argymhellion o feysydd gwaith

Modiwl dysgu gweithredu yn erbyn oedraniaeth

Working Bûm yn gweithio ar y cyd â'r Brifysgol Agored yng Nghymru i greu modiwl dysgu ar-lein a fwriedir i rymuso pobl ledled Cymru i adnabod a herio oedraniaeth sy'n dal i gael ei hystyried yn dderbyniol er gwaethaf y niwed sylweddol y mae'n ei achosi.

Mae'r cwrs rhyngweithiol yn defnyddio ystod eang o dystiolaeth a phrofiadau uniongyrchol pobl hŷn i helpu cyfranogwyr i ddeall maint ac effaith oedraniaeth ar unigolion a chymdeithas yn ehangach. Mae'r cwrs yn ymdrin â nifer o feysydd allweddol lle mae oedraniaeth a gwahaniaethu ar sail oedran yn gyffredin, gan gynnwys mynediad at wasanaethau, cyflogaeth a recriwtio, ac ym myd y cyfryngau a hysbysebu.

Yn ogystal â chynyddu gwybodaeth a dealltwriaeth, mae'r cwrs hefyd yn cynnig gwybodaeth ymarferol am sut i weithredu yn erbyn oedraniaeth, ynghyd â dolenni at sefydliadau ac adnoddau defnyddiol eraill sy'n gallu rhoi gwybodaeth a chymorth.

Mae'r cwrs wedi'i anelu'n bennaf at staff y sector cyhoeddus yng Nghymru, ond mae ar gael am ddim i unrhyw un sydd eisiau dysgu mwy am y rhan maen nhw'n gallu ei chwarae i fynd i'r afael ag oedraniaeth a gwahaniaethu ar sail oedran, a pham mae hyn mor bwysig.

Heneiddio yng Nghymru: Cipolwg ar brofiadau pobl hŷn

Bûm yn edrych ar y data a'r gwaith ymchwil sydd ar gael, gan olrhain tueddiadau dros amser lle bo hynny'n bosibl, er mwyn helpu i sicrhau mwy o gydnabyddiaeth i brofiadau pobl o heneiddio ar draws meysydd allweddol o'u bywydau.

Mae'r data a amlygwyd yn fy adroddiad 'Tyfu'n hŷn yng Nghymru' yn rhoi cipolwg pwysig ar y mathau o broblemau a rhwystrau y mae pobl hŷn yn eu hwynebu ar hyn o bryd, yn ogystal ag ar yr anghydraddoldebau a welir ymysg gwahanol grwpiau ac ardaloedd gwahanol, sy'n aml yn cyfyngu ar y cyfleoedd sydd eu hangen ar bobl i fyw a heneiddio'n dda.

Canfu'r adroddiad, er bod mynd yn hŷn yn gyfnod o foddhad i lawer o bobl hŷn ac yn eu grymuso, mae eraill mewn llawer mwy o berygl o gael eu gadael ar ôl neu eu heithrio.

Rhannais yr adroddiad â Llywodraeth Cymru a chyrff cyhoeddus allweddol eraill, gan dynnu sylw at y camau y mae angen eu cymryd i ymateb i'r materion a nodwyd, a byddaf yn dal i ddefnyddio'r dystiolaeth bwysig a gasglwyd i gefnogi fy ngwaith a'm galwadau am newid.

Sylw i Oedraniaeth

Gweithiais ar y cyd ag arweinwyr gwasanaethau cyhoeddus ac arbenigwyr eraill i greu cyfres o erthyglau cyhoeddedig i dynnu sylw at realiti oedraniaeth mewn cyd-destun Cymreig, cynyddu ymwybyddiaeth ac annog gweithredu.

Mae'r cyfraniadau'n rhoi darlun byw o rai o'r heriau a'r rhwystrau y mae pobl hŷn yn eu hwynebu yn eu bywydau bob dydd, gan ddefnyddio profiadau bywyd pobl a'r ymchwil a'r dystiolaeth ddiweddaraf.

Cynhwysai'r gyfres nifer o feysydd allweddol lle gallai pobl brofi gwahaniaethu neu gael eu hallgáu oherwydd eu hoedran - gan gynnwys gwasanaethau iechyd meddwl, trafnidiaeth a'r amgylchedd adeiledig - gan dynnu sylw at nifer o bryderon a themâu cyffredin sy'n rhoi cipolwg defnyddiol ar sut gellid blaenoriaethu'r camau gweithredu sy'n ofynnol yn effeithiol.

Atodiad C: Proffiliau’r gweithlu ar 31/03/26

Gwybodaeth cyfrif pennau

1. 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 ddiennw. Am y flwyddyn 2025/26, cafodd y Comisiynydd 18 ymateb allan o 18 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	2
35-44	3
45-54	11
55-64	-
65 a throsodd	-
Dewis Peidio Dweud	-

Rhyw	
Gwryw	3
Benyw	15
Dewis Peidio Dweud	-

Ai'r rhyw a briodolwyd ichi pan gawsoch eich geni yw'r rhyw yr ydych yn ei arddel nawr?

Ie	18
Na	-
Dewis Peidio Dweud	-

Cyfeiriadedd rhywiol

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

Statws Perthynas

Wedi priodi	12
Wedi ysgaru	-
Mewn partneriaeth sifil	-
Sengl	3
Yn cyd-fyw	-
Wedi gwahanu	-
Yn weddw	-
Mae'n well gen i beidio â dweud	-

Crefydd neu Gred

Dim crefydd na chred	11
Cristion (pob enwad)	6
Bwddydd	-
Hindw	-
Iddew	-
Mwslim	-
Sikh	-
Unrhyw grefydd neu gred arall	-
Dewis peidio dweud	-

Hunaniaeth Genedlaethol	
Cymreig	16
Albanaidd	-
Seisnig	-
Gogledd Iwerddon	-
Gwyddelig	-
Prydeinig	-
Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	-
Mae'n well gen i beidio â dweud	-

Tarddiad Ethnig	
Gwyn	17
Grwpiau Aml-ethnig/Cymysg	-
Asiaidd	-
Du/Affricanaidd/Caribïaidd	-
Arall	-

Dibynnyddion	
Dim	8
Plant dan 18	2
Plant dan 25 ac mewn addysg lawn amser	5
Unigolyn 60 oed neu hŷn	2
Mae'n well gen i beidio â dweud	-

Anabledd	Oes	Na / Amh	Dewis Peidio Dweud
Oes gennych anabledd, yn eich tyb chi?	3	14	-
Oes gennych anabledd fel y'i diffinnir gan y Ddeddf Cydraddoldeb?	4	13	-
Oes gan o leiaf un person sy'n ddibynnol arnoch anabledd?	4	12	2

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

Beichiogrwydd a Mamolaeth	
Nifer gweithwyr beichiog yn ystod 2025/26	0
Nifer gweithwyr yn cymryd Absenoldeb Mamolaeth yn ystod 2025/26	0

2. 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	0	1	1
Swyddog	0	6	6
Pennaeth / Arweinydd	3	5	8
Cyfarwyddwyr / Prif Swyddog Gweithredol	0	2	2
Comisiynydd	0	1	1

Cyflog a Gradd	Dyn	Menyw	Cyfan
25,352 – 28,995 / A	0	0	0
30,780 – 33,923 / B	0	1	1
37,149 – 42,850 / C	0	6	6
47,0730 – 54,753 / D	3	5	8
61,156 – 66,656 / E	0	0	0
68,441 – 75,045 / F	0	2	2
90,000* / Commissioner	0	1	1

*Pennwyd y Lefel Cyflog gan y Corff Adolygu Cyflogau Uwch

Math o Gontract	Dyn	Menyw	Cyfan
Parhaol	3	14	17
Tymor Penodol	0	1	1
Dros Dro	0	0	0

Patrwm Gweithio	Dyn	Menyw	Cyfanswm
Amser Llawn	3	11	14
Rhan Amser	0	4	4
Oriau Cywasgedig	0	0	0

Recriwtio

3. 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 ddau swydd yn ystod 2025/26 (hysbysebwyd un rôl ddwywaith). Mae'r tabl isod yn dangos nifer yr ymgeiswyr a wnaeth gais am bob swydd:

Swydd	Nifer yr ymgeiswyr
Swyddog Cyfathrebu	53
Pennaeth Cyllid	8

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 52 o ffurflenni Monitro Amrywiaeth a oedd yn gysylltiedig â'r broses recriwtio allanol a gynhaliwyd yn ystod 2025/26.

Oed	
16-24	17
25-34	24
35-44	3
45-54	5
55-64	2
65 a throsodd	0
Dewis Peidio Dweud	1

Rhyw	
Gwryw	15
Benyw	36
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	48
Na	0
Dewis Peidio Dweud	4

Cyfeiriadedd rhywiol	
Deurywiol	10
Hoyw / Lesbiad	1
Heterorywiol	33
Anrhywiol	0
Arall	1
Dewis Peidio Dweud	7

Statws Perthynas	
Priod	17
Wedi ysgaru	0
Partneriaeth Sifil	0
Sengl	28
Cyd-fyw	7
Wedi gwahanu	0
Gweddw	0
Dewis Peidio Dweud	0

Crefydd neu Gred	
Dim crefydd na chred	33
Cristion (pob enwad)	11
Bwddydd	0
Hindw	2

Iddew	0
Mwslim	3
Sikh	0
Unrhyw grefydd neu gred arall	0
Dewis peidio dweud	3

Hunaniaeth Genedlaethol	
Cymreig	31
Albanaidd	0
Seisnig	2
Gogledd Iwerddon	0
Gwyddelig	0
Prydeinig	12
Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig	0
Arall	7
Mae'n well gen i beidio â dweud	0

Tarddiad Ethnig	
Gwyn	46
Grwpiau Aml-ethnig/ Cymysg	1
Asiaidd	2
Du/Affricanaidd/Caribïaidd	3
Arall	0
Mae'n well gen i beidio â dweud	0

Anabledd	Oes	Na / Amh	Dewis Peidio Dweud
Oes gennych anabledd, yn eich tyb chi?	3	46	3
Oes gennych anabledd yn ôl diffiniad Deddf Gydraddoldeb 2010?	5	41	6

Dibynyddion	
Plant dan 18	7
Plant dan 25 mewn addysg amser llawn	3
Rhywun 60+ oed	0
Dibynyddion eraill	0
Dim	40

Dewis peidio dweud	2
--------------------	---

Mae gan o leiaf un o'm dibynnyddion anabledd	
Oes	0
Na / Amherthnasol	51
Dewis peidio dweud	1

Ni chasglwyd data ynglŷn â beichiogrwydd a mamolaeth yng nghyswllt gweithgaredd recriwtio am 2025/26.

4. 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

5. 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 2025/26.

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

Cwblhaodd pob un o'r gweithiwr yr hyfforddiant, a gyflawnwyd naill ai fel hyfforddiant unigol neu fel hyfforddiant corfforaethol lle'r oedd pob gweithiwr yn mynychu.

Trefniadau Cwyno

7. 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 2025/26.

Trefniadau Disgyblu

8. 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 2025/26.

Ymadawyr

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

Yn ystod 2025/26, ymadawodd un 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	-
35-44	-
45-54	1
55-64	-
65 a Hŷn	-
Dewis Peidio Dweud	-

Rhyw	
Gwryw	0
Benyw	1