



Older People's Commissioner for Wales
Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru

Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020

Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru

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

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

Sut i gysylltu â'r Comisiynydd:

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

Ffôn: 029 2044 5030

E-bost: gofyn@olderpeoplewales.com
Gwefan: www.olderpeoplewales.com

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

Cynnwys

Rhagair	4
Crynodeb o'r gofynion a strwythur yr adroddiad	6
Y Ddeddf Cydraddoldeb a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus	7
Rôl Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru	9
Amcanion Cydraddoldeb y Comisiynydd	12
Atodiad A: Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Pobl Hŷn	15
Atodiad B: Amcanion Cydraddoldeb Strategol 2016 - 2020	17

Rhagair

Fel Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru, rwy'n falch o gael sefyll i fyny a siarad ar ran POB person hŷn yng Nghymru, a gweithio er mwyn sicrhau bod ganddynt lais sy'n cael ei glywed, nad ydynt yn teimlo eu bod ar eu pen eu hunain, neu fod rhywun yn gwahaniaethu yn eu herbyn, a'u bod yn gallu manteisio ar y gefnogaeth a'r gwasanaethau y maent eu hangen.

Nid yw pobl hŷn yn grŵp unffurf ac mae fy ngwaith i'n cael ei lywio a'i yrru yn ei flaen gan leisiau pobl hŷn o bob math. Yr amrywiaeth hwn sy'n gyfrifol am hynodrydd ein cenedl a dylid ei ddathlu.

Mae gan bob person hŷn – boed yn lesbiaidd, hoyw, deurywiol neu drawsrywiol, neu o gymunedau Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig, yn berson â ffydd a chred, neu heb gred, neu'n berson anabl – yr un hawl i fyw bywyd sydd â gwerth, ystyr a phwrpas iddo, ac i gael dewis a rheolaeth dros ei fywyd.

I lawer o bobl hŷn, mae Cymru'n lle da i heneiddio. Ond rwy'n gwybod, o fod wedi siarad â llawer o bobl hŷn ledled Cymru ac ar draws y sbectrwm amrywiaeth, bod llawer yn wynebu gwahaniaethu sy'n tanseilio ansawdd eu bywyd a'u hymdeimlad o hunan-werth, yn ogystal â chyfyngu ar eu gallu i ddefnyddio gwasanaethau ac i gael eu trin yn deg. Unigolion sy'n gyfrifol am y gwahaniaethu hwn weithiau, ond ambell waith mae'n fwy sefydliadol yn y gwasanaethau a'r systemau eu hunain. Mae angen i hyn ddod i ben, oherwydd yn ogystal â bod yn anghyfreithlon, mae gwahaniaethu hefyd yn anfoesol.

Mae'r gyfraith yn nodi ei bod yn ofynnol i mi lunio Cynllun Cydraddoldeb Strategol, ond mae fy ymrwymiad i ymladd yn erbyn gwahaniaethu'n mynd yn llawer dyfnach a phellach na'r cynllun hwn – mae'n ganolog i'm dyletswyddau ac i'r blaenoriaethau a gyhoeddwyd yn fy Fframwaith Gweithredu 2013-17.

Rwyf wedi bod yn ymgysylltu ac ymgynghori'n gyson â phobl, fel sail i'r adolygiad o'm hamcanion, ac mae'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol hwn yn amlinellu sut y byddaf yn dal i sicrhau fy mod, fel cyflogwr, yn rhoi'r egwyddorion hynny sy'n sail i gydraddoldeb a thegwch ar waith. Mae'r cynllun hefyd yn amlinellu sut y byddaf yn sicrhau bod fy nhîm a minnau, yn ein gwaith bob dydd, yn ymgysylltu, yn deall ac yn cynnwys pobl hŷn o bob math.

Rwy'n Gomisiynydd sy'n canolbwyntio ar hawliau dynol ac rwyf wedi pwysleisio bod gan bawb hawl i gael ei drin yn deg, â pharch, cydraddoldeb ac urddas. Byddaf yn sicrhau bod yr egwyddorion hyn yn dal yn sail i'm gwaith, ond yn fwy na hynny rwy'n disgwyl iddynt fod yn sail i'r ffordd y mae gwasanaethau cyhoeddus ac eraill yn cynrychioli, yn cefnogi ac yn gofalu am bobl hŷn yng Nghymru.



Sarah Rochira
Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru
Mawrth 2016

Crynodeb o ofynion a strwythur yr adroddiad

Mae Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru yn awdurdod rhestredig o dan Reoliadau Deddf Cydraddoldeb (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011 ac mae'n rhaid iddo lynu wrth y ddyletswydd gyffredinol i hybu cydraddoldeb fel y nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

Roedd yn ofynnol i awdurdodau rhestredig gyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol erbyn mis Ebrill 2012, gan ymgorffori amcanion penodol ynddo. Mae'n rhaid i awdurdodau gyhoeddi adroddiad blynyddol o'u cynnydd yn erbyn yr amcanion hyn.

Mae'n rhaid i awdurdodau adolygu eu hamcanion cydraddoldeb ddim mwy na phedair blynedd ar ôl eu cyhoeddi am y tro cyntaf, ac o leiaf unwaith bob pedair blynedd ar ôl hynny.

Mae'r ddyletswydd hefyd yn cynnwys darpariaethau i sicrhau y cyflawnir gwaith ymgysylltu wrth adolygu amcanion.

O ganlyniad, bydd y Comisiynydd Pobl Hŷn yn cyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol ac Amcanion Cydraddoldeb diwygiedig ar gyfer y cyfnod 2016 hyd at 2020.

- Mae'r adroddiad hwn yn canolbwyntio ar ddyletswyddau penodol i Gymru ac Amcanion Cydraddoldeb Strategol y Comisiynydd:
- Mae Adran 3 yn egluro'r Ddeddf Cydraddoldeb a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus
- Mae Adran 4 yn egluro rôl y Comisiynydd Pobl Hŷn
- Mae Adran 5 yn rhestru Amcanion Cydraddoldeb y Comisiynydd
- Atodiad A – Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Pobl Hŷn
- Atodiad B – Amcanion Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2016-20

Mae copïau o adroddiadau blynyddol ar Gynlluniau Cydraddoldeb Strategol blaenorol ar gael ar [wefan y Comisiynydd](#).

Y Ddeddf Cydraddoldeb a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 wedi disodli'r deddfau blaenorol ar atal gwahaniaethu ac wedi'u cyfuno mewn un Ddeddf. Y nod oedd symleiddio'r gyfraith a'i chryfhau, gan ddileu anghysondebau a'i gwneud yn haws i bobl ei deall a chydymffurfio â hi.

Mae'r Ddeddf yn cynnwys dyletswydd cydraddoldeb i'r sector cyhoeddus, sy'n disodli'r dyletswyddau ar wahân ynglŷn â hil, anabledd a rhywedd a oedd yn bodoli o'r blaen.

Nod y ddyletswydd cydraddoldeb yw sicrhau bod yr awdurdodau cyhoeddus a'r rhai sy'n cyflawni swyddogaeth gyhoeddus yn ystyried sut y gallant wneud cyfraniad cadarnhaol er mwyn sicrhau cymdeithas decach drwy hybu cydraddoldeb a chysylltiadau da yn eu gweithgareddau beunyddiol. Mae'r ddyletswydd yn sicrhau bod ystyriaethau cydraddoldeb yn cael eu hymgorffori wrth i bolisiâu gael eu llunio ac wrth i wasanaethau gael eu cyflawni, a bod y rhain yn cael eu hadolygu'n gyson. Dylai hyn sicrhau gwell canlyniadau i bawb.

Dyma 3 nod y ddyletswydd cydraddoldeb:

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

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

- Oedran
- Rhyw
- Hil – gan gynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd

- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Cyfeiriadedd rhywiol
- Crefydd neu gred – gan gynnwys diffyg cred
- Mae'n berthnasol i briodas a phartneriaeth sifil, ond dim ond o ran y gofyniad bod rhaid rhoi sylw priodol i'r angen i ddileu gwahaniaethu.

Nid yw iaith (gan gynnwys y Gymraeg) yn nodwedd warchoddedig at ddibenion Deddf Cydraddoldeb 2010.

Serch hynny, mae'r Comisiynydd yn credu bod angen mynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail angen ieithyddol. Mae gan y Comisiynydd gynllun iaith Gymraeg sydd i'w weld [yma](#) a gallwch gysylltu â'i swyddfa hefyd i ofyn am gopi. Mae'r un ymagwedd yn gymwys i bobl hŷn sy'n byw mewn tlodi ac i'r rhai sy'n byw mewn ardaloedd gwledig gan fod y ddau ffactor yma yn gallu cyfrannu at anghydraddoldeb i bobl hŷn.

Rôl Comisiynydd Pobl Hŷn Pobl Hŷn Cymru

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

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

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

Mae'r Comisiynydd yn manteisio ar ei statws i helpu i osod yr agenda ymhlith y rheini sy'n gwneud penderfyniadau ar bob lefel ynghylch materion sy'n effeithio ar bobl hŷn, ac yn hybu trafodaeth gyhoeddus drwy'r cyfryngau.

Un o brif rolau'r Comisiynydd yw bod yn hyrwyddwr pwerus dros bobl hŷn gan ymyrryd neu chwarae rôl arweiniol mewn ystod eang a chynyddol o drafodaethau a phrosesau gwneud penderfyniadau ledled Cymru.

2. Hyrwyddo'r gwaith o ddarparu cyfleoedd i bobl hŷn yng Nghymru a dileu gwahaniaethu yn eu herbyn.

Mae'r Comisiynydd yn argymhell newidiadau i'r gyfraith, i ganllawiau ac i arferion er mwyn mynd i'r afael ag anghydraddoldeb. Mae'n cyflwyno delweddau realistig a chadarnhaol o bobl hŷn, gan gydnabod pobl hŷn o bob math.

Mae pobl hŷn yn unigolion, ac er bod rhai pryderon yn berthnasol iddynt oll, mae eu statws fel unigolion yn dal i fod yn gryf. Ni ddylid mabwysiaidau un agwedd gyffredinol at bobl hŷn, ac mae'r Comisiynydd yn ceisio adlewyrchu hyn yn ei gwaith.

Mae'r Comisiynydd yn hybu dealltwriaeth o natur gwahaniaethu yn erbyn pobl hŷn yn ei agweddau amlwg a'i agweddau cudd, sydd yr un mor niweidiol. Yn ei barn hi, mae mynd i'r afael â gwahaniaethu yn allweddol ar gyfer gwneud cynnydd ar draws bob maes polisi ac nid iechyd a gofal cymdeithasol yn unig.

3. Annog ymarfer da yn y ffordd y mae pobl hŷn yn cael eu trin yng Nghymru.

Bwriad y Comisiynydd yw cyflawni hyn drwy amrywiaeth o ddulliau, gan gynnwys dod â phobl a thystiolaeth at ei gilydd a, pan fo angen, cyflawni gwaith ymchwil i gyflwyno esiampl o ymarfer effeithiol.

Yn bwysicach fyth, mae hi'n mynnu y dylai gwasanaethau o safon uchel fod ar gael yn eang ac yn gyson i bobl hŷn. Mae hi'n hybu newidiadau i ymarfer sefydledig pan fydd y dystiolaeth yn dangos bod ymarfer gwahanol yn gweithio'n well. Mae hi'n annog darparwyr gwasanaeth i wynebu heriau newid er mwyn i anghenion pobl hŷn gael eu diwallu'n well, e.e. rhoi cefnogaeth gynnar i bobl hŷn er mwyn atal dibyniaeth uwch rywbryd eto.

4. Cadw golwg ar ddigonolrwydd ac effeithlonrwydd y ddeddf sy'n effeithio ar fuddiannau pobl hŷn yng Nghymru.

Mae'r Comisiynydd yn llunio'r achos dros newid ac yn ei gyflwyno i Lywodraeth Cymru a'r Cynulliad Cenedlaethol. Mae'n sefydlu beth yw'r problemau a'r cyfleoedd o ran cyfuno arbenigedd cyfreithiol, arbenigedd arall a phrofiad a safbwyntiau pobl hŷn.

Mae'r gyfraith yn hanfodol ar gyfer grymuso a diogelu pobl hŷn a darparu camau gwneud iawn, ond mae'n aml yn gymhleth, yn ddryslyd ac yn anodd cael ati. Mae angen ei diwygio. Mae'r Comisiynydd eisoes wedi bod yn flaenllaw o ran argymhell newidiadau a fydd yn dwyn budd i bobl hŷn ac i bobl eraill.

Isod, nodir enghreifftiau o'r mathau o weithgarwch y mae'r Comisiynydd wedi eu cyflawni, neu'n gallu eu cyflawni:

- Cynnig arweiniad ynghylch y materion sy'n bwysig i bobl hŷn
- Codi proffil pobl hŷn yng Ngwasanaethau Cyhoeddus Cymru
- Cyflwyno sylwadau i Lywodraeth Cymru
- Adolygu sut mae sefydliadau datganoledig yn arfer eu swyddogaethau
- Cyhoeddi canllawiau a safonau
- Helpu unigolion i gyflwyno cwynion neu sylwadau
- Comisiynu gwaith ymchwil neu helpu pobl eraill i wneud hynny
- Cyflawni neu gomisiynu gweithgareddau addysgol, neu helpu pobl eraill i wneud hynny
- Cynnal archwiliadau (ymchwiliadau)
- Cyhoeddi canllawiau anstatudol
- Dadlau o blaid newidiadau i ddeddfwriaeth, i ganllawiau ac i ymarfer
- Siarad yn gyhoeddus ynglŷn â methiannau mewn gwasanaethau
- Hybu ymarfer da

Mae'n bwysig nodi nad yw'r Comisiynydd yn darparu gwasanaethau rheng flaen ar wahân i'r cyngor a'r gefnogaeth a ddarperir i bobl hŷn drwy ein gwaith achos a'r gwaith o ddarparu digwyddiadau a chynhyrchu cyhoeddiadau a arweinir gan y tîm Cyfathrebu ac Ymgysylltu. Mae'r mwyafrif o fusnes y Comisiynydd yn cynnwys gweithio gyda phobl eraill i sicrhau newidiadau i bolisiau ac i ymarfer.

Mae gwaith cyfredol Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru a'r gwaith ar gyfer y dyfodol wedi'i nodi yn ei ['Fframwaith Gweithredu 2013-17'](#).

Mae gan y Comisiynydd, yn ei rôl fel sefydliad sector cyhoeddus, amrywiaeth o gyfrifoldebau craidd sy'n cael eu haddasu yn ôl maint a natur busnes y sefydliad. Mae'r swyddogaethau hyn yn cynnwys:

- Recriwtio, hyfforddi a rheoli staff a gwirfoddolwyr ac ymgysylltu â nhw
- Caffael gwasanaethau gan gynnwys tendro am nwyddau a gwasanaethau megis ymchwil
- Gwobrwyo, cydnabod a thalu staff

Deall pobl hŷn

Mae'n hollbwysig ein bod yn deall bod y 767,000 o bobl hŷn yng Nghymru yr un mor amrywiol â gweddill y boblogaeth. Mae gan bobl hŷn, fel unrhyw un arall, fywyd cymhleth ac amrywiol - nid yw'r ystrydeb o fywyd un dimensiwn yn adlewyrchiad cywir o bobl hŷn. Bydd adnabod a deall hyn yn effeithio ar y ffordd mae awdurdodau cyhoeddus yn gweithio gyda phobl hŷn ac ar eu cyfer.

Bydd yn golygu y bydd gwasanaethau yn ystyried anghenion pobl hŷn fel unigolion a byddant yn benodol ac yn addas i ddiwylliant. Gall gwasanaethau amserol ac addas gefnogi lles pobl hŷn ac ansawdd eu bywyd, yn ogystal ag ymestyn eu hoes.

Mae gwaith ac amcanion y Comisiynydd yn seiliedig ar Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Pobl Hŷn, sy'n hyrwyddo pum thema - annibyniaeth, cyfrannu, gofal, hunangyflawniad ac urddas. Mae mwy o wybodaeth am yr egwyddorion hyn yn Atodiad A.

Amcanion Cydraddoldeb y Comisiynydd

Mae'r Comisiynydd wedi parhau i ymgysylltu'n weithredol â phobl ym mhob cwr o Gymru fel sail i'r adolygiad o'i hamcanion ar gyfer 2016-2020, sydd wedi'u nodi'n fanwl isod. Mae Atodiad B yn darparu gwybodaeth ychwanegol ynglŷn â phrif swyddogion, amserlenni a champau gweithredu arfaethedig.

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 sbectwm 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 chydardoldeb a hawliau dynol er mwyn cryfhau lleisiau pobl hŷn a chynyddu effaith ein gwaith

7. Annog a chefnogi gyrff 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

Atodiad A: Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Pobl Hŷn

Cafodd Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Pobl Hŷn eu mabwysiadu gan Gynulliad Cyffredinol y Cenhedloedd Unedig (Cynnig 46/91) ar 16 Rhagfyr 1991. Anogwyd llywodraethau i'w cynnwys yn eu rhaglenni cenedlaethol pryd bynnag y bo modd. Mae 18 egwyddor, a gellir grwpio'r rhain o dan bum thema: annibyniaeth, cyfrannu, gofal, hunangyflawniad ac urddas.

Annibyniaeth

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

Ymgysylltu

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

Care

10. Dylai pobl hŷn gael budd o warchodaeth a gofal teuluol a chymunedol yn unol â system gwerthoedd diwylliannol bob cymdeithas.
11. Dylai pobl hŷn allu defnyddio gofal iechyd i'w helpu i gynnal neu adennill y lefel uchaf bosibl o lesiant corfforol, meddyliol ac emosiynol ac i rwystro neu oedi salwch.
12. Dylai pobl hŷn allu defnyddio gwasanaethau cymdeithasol a chyfreithiol i gryfhau eu hymreolaeth, eu gwarchodaeth a'u gofal.
13. Dylai pobl hŷn fod â mynediad at lefelau priodol o ofal sefydliadol sy'n darparu gwarchodaeth, ailsefydliad ac ysgogiad cymdeithasol a meddyliol mewn amgylchedd dyngarol a diogel.
14. Dylai pobl hŷn allu elwa ar hawliau dynol a rhyddidau sylfaenol pan fyddant yn aros mewn unrhyw gyfleuster sy'n cynnig lloches, gofal neu driniaeth, gan gynnwys parch diamod at eu hurddas, eu credoau, eu hanghenion a'u preifatrwydd a'r hawl sydd ganddynt i wneud penderfyniadau ynghylch eu gofal ac ansawdd eu bywyd.

Hunanfodhad

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

Urddas

17. Dylai pobl hŷn allu byw mewn urddas a diogelwch a bod yn rhydd o gamfanteisio a cham-drin corfforol neu feddyliol.
18. Dylid trin pobl hŷn yn gyfartal beth bynnag fo oed, rhyw, hil, cefndir ethnig, anabled neu statws arall yr unigolyn, a dylid eu gwerthfawrogi yn annibynnol ar eu cyfraniad economaidd at gymdeithas.

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

Atodiad B: Amcanion Cydraddoldeb Strategol 2016-2020

Amcan	Arweinydd	Amserlen	Gweithredu / Dull o Fesur
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	Cyfarwyddwr Materion Corfforaethol	Erbyn Rhagfyr 2016 ac yna'n flynyddol	Adolygu arferion recriwtio er mwyn deall rhwystrau posibl, a sicrhau bod arferion recriwtio'n gynhwysol a'u bod yn ceisio denu ymgeiswyr ag amrediad ehangach o nodweddion gwarchoddedig.
		Fel uchod	Adolygu'r mathau o gontractau a phatrymau gweithio er mwyn deall ac ymdrin â rhwystrau posibl gyda'r bwriad o ddenu a chadw ymgeiswyr ag amrediad ehangach o nodweddion gwarchoddedig.
		Fel uchod	Monitro, mesur ac adolygu ceisiadau am waith a llwyddiant ym mhob cam gyda'r bwriad o sicrhau cyfle teg i bob ymgeisydd.
		Blynyddol	Casglu, monitro a chyhoeddi data cydraddoldeb sy'n ymwneud â chyflogaeth.

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	Cyfarwyddwr Materion Corfforaethol	Bob chwe mis	Adolygiadau rheoli perfformiad parhaus bob chwe mis er mwyn nodi a sefydlu cynlluniau priodol i gyflawni amcanion dysgu a datblygu.
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	Cyfarwyddwr Materion Corfforaethol	Erbyn Rhagfyr 2016 a phan fydd swyddi newydd yn cael eu creu	Adolygu pob swydd er mwyn sicrhau bod pawb sy'n dal swydd yn cael ei werthuso'n wrthrychol ac yn deg ac yn derbyn tâl teg pa un a oes ganddo nodwedd warchoddedig ai peidio.

<p>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</p>	<p>Cyfarwyddwr Materion Corfforaethol</p>	<p>Erbyn Medi 2016</p> <p>Dau sesiwn ffurfiol y flwyddyn</p> <p>Blynyddol ac yn unol â phob cynllun</p>	<p>Cynnal arolwg staff cyfrinachol bob blwyddyn er mwyn gofyn am farn pobl ac ystyried adlewyrchu'r farn hon ym mholisiâu, gweithdrefnau ac amgylchedd gwaith y sefydliad.</p> <p>Codi ymwybyddiaeth yn barhaus drwy sesiynau a hyfforddiant anffurfiol a ffurfiol, dosbarthu gwybodaeth a defnyddio delweddau cadarnhaol i hybu dealltwriaeth o nodweddion gwarchoddedig.</p> <p>Sicrhau bod arferion da'n cael eu hadolygu a'u cymhwyso'n barhaus er mwyn hybu amgylchedd gwaith cynhwysol sy'n hybu dysgu, datblygu a lles cyffredinol.</p>
---	---	---	--

Amcan	Arweinydd	Amserlen	Gweithredu / Dull o Fesur
<p>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.</p>			
<p>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.</p>	<p>Cyfarwyddwr Materion Corfforaethol</p>	<p>Fel y nodwyd neu'n flynyddol</p>	<p>Sicrhau adolygiad priodol a chyfnodol o bob polisi perthnasol er mwyn adlewyrchu dyletswyddau statudol, arferion da a dysgu.</p>
<p>Byddaf yn sicrhau bod contractwyr yn gwbl ymwybodol o'm dyletswyddau cydraddoldeb.</p>	<p>Cyfarwyddwr Materion Corfforaethol</p>	<p>Parhaus Parhaus</p>	<p>Sicrhau bod yr ymgysylltu'n parhau er mwyn ceisio cynrychioli'r amrywiaeth ehangach o bobl hŷn a sicrhau fy mod wedi chwilio am grwpiau nad ydynt yn cael eu clywed yn aml, neu sy'n llai gweledol, ac wedi ymweld â hwy.</p> <p>Sicrhau fy mod yn dal i godi ymwybyddiaeth o'm gwaith mewn grwpiau sydd â nodweddion gwarchodedig er mwyn annog ymgysylltu ehangach a mwy cynrychioladol.</p>

Amcan	Arweinydd	Amserlen	Gweithredu / Dull o Fesur
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	Cyfarwyddwr Materion Corfforaethol	Parhaus Parhaus	Sicrhau bod yr ymgysylltu'n parhau er mwyn ceisio cynrychioli'r amrywiaeth ehangach o bobl hŷn a sicrhau fy mod wedi chwilio am grwpiau nad ydynt yn cael eu clywed yn aml, neu sy'n llai gweledol, ac wedi ymweld â hwy. Sicrhau fy mod yn dal i godi ymwybyddiaeth o'm gwaith mewn grwpiau sydd â nodweddion gwarchoddedig er mwyn annog ymgysylltu ehangach a mwy cynrychioladol.

<p>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</p>	<p>Cyfarwyddwr Lles a Grymuso</p>	<p>Parhaus</p> <p>Parhaus</p>	<p>Sicrhau ymgynghori ac ymgysylltu ehangach â phobl ar draws y sbectrwm nodweddion gwarchoddedig er mwyn rhoi ystyriaeth benodol i unrhyw effeithiau penodol sy'n gysylltiedig â chynhwysiant yn fy ngwaith.</p> <p>Sicrhau bod cyhoeddiadau'n adlewyrchu ac yn cynrychioli'r materion a'r effeithiau y tynnir sylw atynt gan amrywiaeth o bobl hŷn, a bod modd cael gafael arnynt yn rhwydd ar ffurf electronig a chopi caled.</p>
--	-----------------------------------	-------------------------------	--

<p>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</p>	<p>Cyfarwyddwr Lles a Grymuso</p>	<p>Erbyn Rhagfyr 2016 a pharhaus</p>	<p>Defnyddio offeryn newydd i asesu effaith ar gydraddoldeb a hawliau dynol a'i wneud yn rhan annatod o waith yr holl staff perthnasol er mwyn ceisio gwella ansawdd y gwaith rwy'n ei wneud ar ran pobl hŷn.</p>
--	-----------------------------------	--------------------------------------	---

Amcan	Arweinydd	Amserlen	Gweithredu / Dull o Fesur
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.	Y ddau Gyfarwyddwr	Erbyn Medi 2016 a pharhaus	Sicrhau bod pob aelod o'r staff yn cael hyfforddiant craidd ar Oedraniaeth ac Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Pobl Hŷn a sicrhau bod staff yn cael cymorth i integreiddio'r rhain yn eu gwaith.
Byddaf yn hyrwyddo Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ac ymwybyddiaeth o Oedraniaeth	Cyfarwyddwr Lles a Grymuso	Erbyn Mawrth 2017 a pharhaus	Darparu hyfforddiant a gweithgareddau codi ymwybyddiaeth o Oedraniaeth ac Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Pobl Hŷn ar draws gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru Hwyluso gweithdai hyfforddiant gydag Awdurdodau Lleol ar Asesiadau Effaith a Chanllawiau Craffu a fydd yn cynnwys Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Pobl Hŷn.

<p>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</p>	<p>Cyfarwyddwr Lles a Grymuso</p>	<p>Rhagfyr 2016</p>	<p>Llunio adroddiad a fydd yn galw ar Gynulliad Cenedlaethol Cymru (2016 – 2021) a Llywodraeth newydd Cymru i gyflwyno deddfwriaeth a fydd yn amddiffyn ac yn hyrwyddo hawliau pobl hŷn fel eu bod yn cael byw heb gael eu cam-drin na'u hesgeuluso, na dioddef oedraniaeth na gwahaniaethu, a'u bod yn cael cymryd rhan lawn yn eu cymunedau a chael ffynnu mewn henaint. Gweithio gydag arbenigwyr profiadol, pobl hŷn yn ogystal ag arbenigwyr academaidd ac ym maes deddfwriaethol i benderfynu ynghylch beth y gellid ei gynnwys yn y ddeddfwriaeth arfaethedig a sut y byddai'n gweithio yn ymarferol.</p>
---	-----------------------------------	---------------------	--

Amcan	Arweinydd	Amserlen	Gweithredu / Dull o Fesur
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	Cyfarwyddwr Lles a Grymuso	Parhaus Parhaus	Byddwn yn gwneud pobl hŷn yn fwy ymwybodol o wahaniaethu drwy ddarparu hyfforddiant a chodi ymwybyddiaeth ledled Cymru. Bydd fy ngwefan yn dal i ddarparu templedi, gwybodaeth ddefnyddiol a phecynnau cymorth eraill y gall pobl hŷn eu defnyddio i herio gwahaniaethu.

Amcan	Arweinydd	Amserlen	Gweithredu / Dull o Fesur
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	Y ddau Gyfarwyddwr Y ddau Gyfarwyddwr	Erbyn Rhagfyr 2016 a pharhaus Bob chwe mis	Dal i ddarparu sesiynau hyfforddi a chodi ymwybyddiaeth gan gynnwys yn fwyaf penodol Oedraniaeth ac Egwyddorion y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Pobl Hŷn a fydd yn cael eu hymgorffori yn nulliau gweithio fy staff. Sicrhau bod adolygiadau rheoli perfformiad a gynhelir bob chwe mis yn adlewyrchu'r hyn a gyflawnwyd wrth ymgorffori materion cydraddoldeb yng ngwaith y staff a cheisio gwella o hyd.

<p>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</p>	<p>Y ddau Gyfarwyddwr</p>	<p>Parhaus</p>	<p>Rhannu gwybodaeth a disgwyliadau sy'n ymwneud â phobl hŷn â chyrrff cyhoeddus ac asiantaethau allanol yn fy ngwaith o ddydd i ddydd, drwy ddarparu hyfforddiant a chodi ymwybyddiaeth, drwy fy nghyhoeddiadau ac ar fy ngwefan.</p>
<p>Byddaf yn herio stereoteipiau a syniadau negyddol am bobl hŷn yn barhaus ac yn gosod disgwyliadau clir ar gyfer newid</p>	<p>Y ddau Gyfarwyddwr</p>	<p>Parhaus Parhaus</p>	<p>Hyfforddiant, codi ymwybyddiaeth a hyrwyddo'r Ymgyrch 'Na i Oedraniaeth' ac Arwyr Bob Dydd.</p> <p>Yn fy ngwaith o ddydd i ddydd, codi ymwybyddiaeth gyda gwasanaethau cyhoeddus eraill sy'n ceisio siarad llai am bobl hŷn fel grŵp unffurf a mwy am anghenion a dyheadau'r amrywiaeth o unigolion hŷn a sut y bydd y rhain yn cael eu diwallu.</p>

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	Cyfarwyddwr Lles a Grymuso	Parhaus	Ymgysylltu parhaus ac ehangach â sefydliadau eraill sy'n ymwneud â chydraddoldeb a hawliau dynol.
		Parhaus	Sicrhau bod ymatebion i unrhyw ymgynghoriadau ac ymchwiliadau perthnasol yn ceisio adeiladu ar eu sefyllfa bresennol.
		Parhaus	Bydd adolygiadau sylweddol o ddarpariaeth gwasanaethau cyhoeddus yn ceisio cynnwys sefydliadau sy'n ymwneud â chydraddoldeb a hawliau dynol fel cynghorwyr a chyfranwyr arbenigol.

Amcan	Arweinydd	Amserlen	Gweithredu / Dull o Fesur
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	Cyfarwyddwr Lles a Grymuso	Parhaus	Adolygu, cynnig adborth a darparu ymateb i ymgynghoriadau cyrff cyhoeddus eraill.

<p>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</p>	<p>Cyfarwyddwr Lles a Grymuso</p>	<p>Parhaus</p> <p>Parhaus</p>	<p>Adolygu gwasanaethau cyhoeddus yn barhaus a darparu argymhellion cadarn er mwyn annog a hybu newid cadarnhaol.</p> <p>Os bydd cyrff cyhoeddus yn gwrthod gweithredu fy argymhellion, heb reswm da, byddaf yn eu galw i gyfrif, gan ddefnyddio pwerau cyfreithiol os oes angen.</p>
--	-----------------------------------	-------------------------------	---

