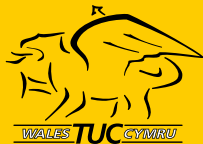




UNED 3

cydraddoldeb a hawliau dynol yn y gwaith

PECYN O ADNODDAU ADDYSGOL I'W
DEFNYDDIO MEWN YSGOLION YNG NGHYMRU



helpu i baratoi pobl ifanc
ar gyfer y byd gwaith

cydnabyddiaeth

Paratowyd y deunyddiau hyn yn wreiddiol gan Julia Fiehn ac Andrew Miller, Canolfan Addysg a Diwydiant, Prifysgol Warwick. Fe'u haddaswyd ers hynny gan yr Athro Andrew Miller, Cyfarwyddwr Active Learning Research Associates Ltd.

Hoffai'r TUC gydnabod cyfraniadau'r undebau llafur, yr ysgolion, y colegau, yr athrawon a'r myfyrwyr a helpodd i gynhyrchu argraffiad cyntaf y pecyn hwn.

Hoffai TUC Cymru ddiolch yn arbennig i Adran Plant, Addysg, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau (APADGOS), Llywodraeth Cynulliad Cymru a Robert Goddard (Trefnydd Ieuenctid, TUC Cymru) am eu cymorth wrth baratoi'r fersiwn ddiwygiedig at ddefnydd yng Nghymru.

© Cyngres Undebau Llafur (TUC) 1997, 2001, 2003, 2006, 2009.

Mae'r hawlfraint wedi'i godi ar ddeunyddiau i fyfyrwyr yn unig. Gellir llungopïo'r deunyddiau hyn i'w defnyddio mewn ysgolion, colegau, clybiau ieuenctid a sefydliadau addysgol eraill at bwrpasau addysgol a hyfforddiant.

UNED 3: cydraddoldeb a hawliau dynol yn y gwaith

ffordd well o weithio cymru

NODIADAU I ARWEINWYR GRŴP

Nod yr uned yma yw:

- » cyflwyno pobl ifanc i'r sefyllfa gyfreithiol yng nghyswllt deddfwriaeth cydraddoldeb a hawliau dynol
- » hyrwyddo trafodaeth am gydraddoldeb a hawliau dynol yn y gwaith a hefyd ar brofiad gwaith
- » rhoi cyfle i bobl ifanc weithio gydag undebwyr llafur yn yr ystafell ddisbarth.

Mae chwe adran yn yr uned:

- » swydd wag – gweithgaredd cychwynnol ar hawliau cyflogaeth.
- » cymryd cyngor – gweithgaredd byr ar gyfle cyfartal sy'n helpu i baratoi myfyrwyr ar gyfer profiad gwaith.
- » cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal ac aflonyddu hiliol – dwy astudiaeth achos o ffyrdd y mae gweithwyr wedi trin materion cyfle cyfartal.
- » achosion tribiwnlys diwydiannol – myfyrwyr yn cymryd rolau mewn tribiwnlys cyflogaeth yn barnu amrywiaeth o achosion wedi'u seilio ar achosion go iawn.
- » rhieni sy'n gweithio – aseiniad y gall myfyrwyr ei ddefnyddio i gynhyrchu tystiolaeth o sgiliau allweddol.
- » yr ychydig dethol – efelychiad am y materion cyfle cyfartal a all godi yn ystod y broses ddethol ar gyfer cyfweiliadau swydd.

NODIADAU I ARWEINWYR GRŴP

gwybodaeth gefndirol

Mae sicrhau cydraddoldeb a hawliau dynol yn y gwaith yn agwedd bwysig o rôl undebau llafur. Dylai pobl ifanc ystyried materion cydraddoldeb a hawliau dynol cyn iddynt fynd ar brofiad gwaith a hefyd i baratoi ar gyfer bywyd gwaith. Dylent wybod am hawliau cyfreithiol a dynol a deall am amrywiaeth o fewn Cymru a gweddill y Deyrnas Unedig a'r angen i bobl ddangos parch at ei gilydd.

Mae nifer o wahanol faterion i gael eu hystyried. Mae gennych hawl i beidio cael gwahaniaethu yn eich erbyn yn eich gwaith ar sail eich rhyw, hil, anabled, cyfeiriadedd rhywiol a chrefydd neu greddo. Mae gennych hefyd hawl i beidio cael gwahaniaethu yn eich erbyn neu'ch trin yn llai ffafriol ar sail oedran gyda rhai eithriadau megis gwahanol lefelau cyflog yr Isafswm Cyflog Cenedlaethol. Mae deddfwriaeth gwrthwahaniaethol yn weithredol ar gyfer recriwtio a dyrchafu, aflonyddu yn y gwaith, rhieni sy'n gweithio a darpariaeth gofal plant a darpariaethau mamolaeth, cyflog cyfartal ac amodau yn y gwaith.

Mae gan y rhan fwyaf o undebau llafur Swyddogion Cydraddoldeb fydd yn cynghori aelodau am eu hawliau yng nghyswllt cyfle cyfartal. Mae'r deunyddiau yn yr uned hon yn dangos rôl undebau llafur wrth helpu myfyrwyr i gyflawni eu hawliau. Mae'n werth gweithio gydag undebydd llafur yn yr ystafell ddosbarth. Mae nodiadau briffio ar gyfer undebwyr llafur ar ddiwedd yr uned.

Mae gwybodaeth ar ddeddfwriaeth cydraddoldeb a hawliau dynol ar gael gan:

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru
3ydd Llawr, 3 Sgwâr Callaghan, Caerdydd, CF10 5BT
Ffôn: 029 2044 7710
Ffôn Testun: 029 2044 7713
Ffacs: 029 2044 7712
E-bost: wales@equalityhumanrights.com

Mae gwybodaeth hefyd ar gael ar-lein yn:

www.tuc.org.uk
www.equalityhumanrights.com/wales

Mae'r TUC wedi cynhyrchu nifer o daflenni ar faterion cydraddoldeb a hawliau dynol, yn cynnwys:

Gweithio ym Mhrydain: hawliau gweithwyr ymfudol

Gweithio hyblyg i rieni

Pobl ifanc yn y gwaith

Mae'r taflenni hyn am gael am ddim o linell gymorth 'Gwybod Eich Hawliau' y TUC ar 0870 600 4882.

Mae hefyd lawer o ddeunyddiau ar gydraddoldeb a materion hawliau eraill ar wefan Worksmart:
www.worksmart.org.uk

swydd wag

DISGRIFIAD

Yn y gweithgaredd yma, mae myfyrwyr yn gweithio mewn parau neu grwpiau bach i drafod geiriad hysbysebion swyddi. Defnyddiant daflen ar ddeddfwriaeth cyfle cyfartal i benderfynu os yw'r hysbysebion yn gyfreithlon. Os oes ganddynt amheuan, esboniant pam a cheisio ailysgrifennu'r hysbysebion i'w gwneud yn llai gwahaniaethol. Medrir cynnal y gweithgaredd mewn 45 munud a byddai'n fanteisiol cael undebwr llafur, arbenigwr ar gyfraith cyflogaeth neu swyddog gyrfaedd yn bresennol.

DEILLIANNAU DYSGU

- » Myfyrwyr yn dysgu am ddeddfwriaeth cyfle cyfartal, yn neilltuol yng nghyswllt recriwtio staff.
- » Ystyriant eiriad hysbysebion ac adnabod geiriad anrywiaethol ac anhiliol. Ystyriant hefyd os yw'r hysbysebion yn deg i bobl anabl.
- » Maent yn canfod pa gamau y medrir eu cymryd os yw cyflogydd yn torri'r gyfraith yng nghyswllt cyfle cyfartal pan fyddant yn recriwtio staff.

DULL

Gofynnwch i fyfyrwyr weithio mewn parau neu grwpiau bach. Rhowch gopi o ddalen *swydd wag - Hysbysebion Swyddi* a chopi o'r ddalen: *Beth yw'r gyfraith ar gydraddoldeb a hawliau dynol?* i bob grxxp.

Gofynnwch i fyfyrwyr drafod pob un o'r hysbysebion swydd a phenderfynu os byddent yn ymarferol yn gwahaniaethu yn erbyn unrhyw grwpiau o bobl. Dylent benderfynu os yw'r gwahaniaethu yn anghyfreithlon neu beidio drwy ddarllen y ddalen.

Os credant fod unrhyw un o'r hysbysebion yn anghyfreithlon, gofynnwch iddynt ailysgrifennu'r hysbysebion mewn iaith nad yw'n gwahaniaethu.

Os oes ymwelydd yn yr ystafell ddosbarth, gofynnwch iddo/iddi roi sylwadau ar y trafodaethau a glywodd a thrafod beth fedrir ei wneud am hysbysebion a eiriwyd yn anghyfreithlon. Medrai myfyrwyr ymchwilio pa gamau y medrai'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol eu cymryd am hysbysebion anghyfreithlon. Mae manylion cyswllt yn y Nodiadau i Arweinwyr Grxxp ar gyfer yr uned hon.

Mae pedwar o'r hysbysebion yn torri'r gyfraith:

Mae'n gyfreithlon i **Hysbyseb C** hysbysebu am weithiwr achos du, gan fod y gwaith yn cynnwys lles pobl o grxxp hiliol neilltuol. Nid yw'n gyfreithiol hysbysebu am swyddog gweinyddol du.

Mae **Hysbyseb B** yn awgrymu mai menyw a geisir.

Nid yw **Hysbyseb CH** yn gwneud yn glir y medrai menyw wneud cais am ddwy o'r swyddi sydd â theitlau a gysylltir fel arfer gyda dynion, h.y. porthor a gweinydd.

Mae **Hysbyseb DD** yn rhoi'r argraff drwy'r llun mai dyn sydd ei angen.

UNED 3: cydraddoldeb a hawliau dynol yn y gwaith ffordd well o weithio cymru

GWEITHGAREDD CYCHWYNNOL

swydd wag – hysbysebion swydd

Edrychwch yn ofalus ar bob hysbyseb swydd. Penderfynwch os yw geiriad yr hysbyseb yn diwallu gofynion y ddeddfwriaeth cyfle cyfartal a ddisgrifiwyd ar y ddalen. Rhowch resymau am unrhyw bryderon sydd gennych.

A

GYRWYR BWS

Dydych chi byth yn rhy hen i ddysgu triciau newydd. Gwnawn eich hyfforddi rhwng 18 a 62. Rydym angen dynion a menywod i ymuno â'n tîm cyfeillgar o yrwyr proffesiynol yng Ngogledd Llundain.

Cynigiwn:

Cwrs gyrru safon uwch am ddim
Lwfans hyfforddi hael
Teithio am ddim ar fws
Yswiriant bywyd am ddim
Cyflog da

I gael mwy o wybodaeth ffoniwch 0181 111 0001

CH

Gwesty Horizon

Rydym angen:
CONCIERGE NOS
PORTHOR
CLERC NOS SWYDDFA FLAEN
CHEF BRECWAST
POBYDD
GWEINYDD
CHEF DE PARTIE

Os hoffech ymuno â'n tîm, anfonwch eich CV at yr Adran Personél, Gwesty Horizon, Aberystwyth.

B

ANGEN CYMHORTHYDD PERSONOL

Ar gyfer Rheolwr Gyfarwyddwr

Bydd hi yn gweithio yn ardal Conwy. Mae teithio ym Mhrydain/dramor yn bosibl. Yn ddelfrydol dylai fod rhwng 28–35 oed. Gall weddu person heb rwymau teuluol. Cyflog yn dibynnu ar oedran a phrofiad.

Anfonwch CV at Focs Rhif H4455,
The Evening Echo, Conwy.

D

RHEOLWR A CHROESAWYR

- Eu hangen ar gyfer swyddi llawn her mewn gwesty a chanolfan gynadledda unigryw.
- Dylai'r ymgeiswyr addas fod yn bobl gydwybodol a phrofiadol gyda sgiliau rhyngpersonol a chyfrifiadurol da. Cyfleoedd ardderchog ar gyfer datblygu gyrfa. Rhoddir blaenoriaeth i ymgeiswyr sy'n gyfarwydd ag arferion a gwerthoedd y Dwyrain Canol.
- Ceisiadau gyda CV llawn at Y Cyfarwyddwyr, Canolfan Gynadledda Seaview, Llandudno.

C

CYNLLUN MONITRO

Cynigiwn gefnogaeth i rai sydd wedi dioddef o ymosodiad hiliol. Rydym angen dau weithiwr du (Asiaidd/Affricanaidd-Caribiaidd) i ehangu ein tîm presennol o bedwar:

Codwr Arian/ Swyddog Gweinyddol

Cyfrifol am ddynodi ffynonellau newydd o gefnogaeth ariannol a sefydlu system weinyddol newydd. Mae profiad o godi arian a chadw llyfrau yn hanfodol.

Gweithiwr Achos

I ymweld â dioddefwyr ymosodiadau a chydlynu gyda'r heddlu, awdurdodau lleol a grwpiau cymunedol. Gofynion hanfodol: sensitifrwydd i anghenion y dioddefwyr a'r gallu i drefnu eich llwyth achos eich hunan.

Y ddwy swydd yn ddarostyngedig i Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 Adran 5(2)(d).

Ceisiadau drwy lythyr i Flwch Rhif 4433

DD

ANGEN GWERTHWYR

Rydym yn un o brif ddsbarthwyr bwydydd mewn caniau, ac yn edrych am staff ar gyfer ein swyddfeydd Rhanbarthol yng Nghymru.

Mae profiad blaenorol mewn gwerthu a chyflwyniadau yn hanfodol.

Ysgrifennwch, gan roi manylion llawn, at M.H.Harwood, Denby Distribution Ltd, Witton Road, Abertawe.



BETH YW'R GYFRAITH AR GYDRADDOLDEB A HAWLIAU DYNOL?

Mae Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975 yn ei gwneud yn anghyfreithlon i wahaniaethu yn erbyn pobl ar sail eu rhyw.

Mae Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 yn gwahardd gwahaniaethu ar sail lliw, hil, cenedligrwydd a tharddiad ethnig.

Mae Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Cyfeiriadedd Rhywiol) 2003 a'r Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Crefydd neu Gredo) yn gwahardd gwahaniaethu ar sail cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gredoau.

Cymeradwywyd Rheoliadau Cydraddoldeb Cyflogaeth (Oedran) gan y Senedd ym mis Ebrill 2006 a daethant yn gyfraith ym mis Hydref 2006. Maent yn gwahardd gwahaniaethu ar sail oedran (nid dim ond yn erbyn gweithwyr hxxn).

Mae'r gyfraith yn gwneud gwahaniaeth rhwng gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol, ac mae'r ddwy ffurf yn anghyfreithlon.

Mae **gwahaniaethu uniongyrchol** yn digwydd pan gaiff pobl eu trin yn llai ffafriol na phobl eraill yn unig oherwydd oedran, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, lliw, hil, cenedligrwydd, tarddiad ethnig, crefydd neu gredoau. Er enghraifft, mae cwmni'n gwrthod cyflogi menyw oherwydd bod ganddi blant, ond mae'n cyflogi dyn gyda phlant.

Mae **gwahaniaethu anuniongyrchol** yn digwydd pan gaiff rheol y dybir ddylai gael ei gweithredu yn gyfartal mewn gwirionedd yn rhoi un grxxp o bobl dan anfantais annheg. Er

enghraifft, mae cwmni'n hysbysebu swydd ac yn dweud mai dim ond pobl sydd â'r Saesneg yn iaith gyntaf ddylai wneud cais. Mae hyn yn gwahaniaethu'n anuniongyrchol yn erbyn pobl sydd â digon o Saesneg i wneud y swydd, ond y mae Saesneg yn ail iaith iddynt.

Mae tair deddf arall yn cynnwys darpariaethau pwysig ar gyfer cydraddoldeb a hawliau dynol:

Mae Deddf Cyflog Cyfartal 1974 yn ei gwneud yn ofynnol i gyfraddau cyflog fod yr un peth ar gyfer swyddi'r un fath neu debyg. Mae hefyd yn awr yn cynnwys 'gwaith o werth cyfartal'.

Mae Deddf Gwahaniaethu ar sail Anabledd 1995 yn ei gwneud yn anghyfreithlon i gyflogwr drin person anabl yn llai ffafriol am reswm sy'n gysylltiedig ag anabledd person anabl. Fodd bynnag, mae'r Ddeddf yn gyfyngedig iawn o ran yr hawliau y mae'n eu rhoi i weithwyr anabl.

Mae Deddf Cysylltiadau Hiliol (Diwygio) 2000 yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau cyhoeddus hyrwyddo cydraddoldeb hiliol fel dyletswydd gadarnhaol.

Mae undebau llafur yn ceisio sicrhau nad yw cyflogwyr yn torri'r gyfraith ar hawliau dynol ac yn cefnogi polisïau i wella hawliau pobl sy'n wynebu gwahaniaethu yn y gwaith.

Maent yn cynrychioli pobl y gwahaniaethir yn eu herbyn ac yn ymgyrchu ac yn negodi am hawliau cyfartal i grwpiau o weithwyr nad ydynt yn dod o fewn y gyfraith.

GWEITHGAREDD CYCHWYNNOL

GWEITHREDU'R GYFRAITH AR HYSBYSEBION

Mae hysbysebwr a hefyd gyhoeddwr hysbysebion yn gyfrifol am wneud yn sixxr nad yw'n ymddangos fod eu hysbysebion yn gwahaniaethu yn erbyn pobl ar sail rhyw, hil, cenedligrwydd, neu darddiad ethnig.

Mae'n rhaid edrych ar yr hysbyseb yn ei chyfanrwydd. Mae hyn yn golygu fod yn rhaid i deitlau swydd, geiriad a lluniau i gyd osgoi gwahaniaethu uniongyrchol neu anuniongyrchol.

TEITLAU SWYDD

Os ymddengys fod teitl swydd yn berthnasol i un rhyw yn unig (e.e. gweinydd, barforwyn) rhaid dweud y gall dynion neu fenywod wneud cais neu ddefnyddio geiriau eraill (ee gweinydd/gweinyddes, barman/barforwyn).

GEIRIAD

Rhaid i eiriad yr hysbyseb beidio awgrymu mai dim ond am ymgeiswyr o un rhyw neu hil neilltuol y mae cyflogydd yn edrych amdanynt. Mae'n anghyfreithlon cynnwys pethau megis dillad neu nodweddion corfforol a fyddai'n eithrio rhai grwpiau o ymgeiswyr. Rhaid i'r hysbyseb beidio awgrymu y medrai recriwtio ddibynnu p'un ai oes gan ymgeisydd anabled, neu fod y cyflogydd yn amharod i wneud addasiad.

DARLUNIADAU

Os yw hysbysebion yn cynnwys lluniau, mae'n rhaid iddynt ddangos amrywiaeth o bobl. Mae'n anghyfreithlon awgrymu mai dim ond un math o berson sydd ei angen ar gyfer y swydd.

'CYMHWYSTER GALWEDIGAETHOL DILYS'

Mewn ychydig achosion, ystyrir bod rhyw neu grxxp hiliol person yn 'gymhwyster galwedigaethol dilys'. Mae hyn yn golygu fod y swydd angen pobl o ryw neu hil neilltuol. Dyma rai enghreifftiau o swyddi lle NA fyddai'r Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw a'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol yn weithredol:

NI fyddai'r Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw yn weithredol:

- » ar gyfer rhannau mewn dramâu, ffilmiau a pherfformiadau dramatig eraill
- » y byddai'r sawl a gyflogir yn gorfod gwneud y swydd mewn gwlad nad yw ei chyfreithiau'n caniatáu i berson o un rhyw ei wneud e.e. gyrru car yn Saudi Arabia lle mae'n anghyfreithlon i fenyw yrru car
- » mae'n ofyniad o'r swydd fod y sawl a gyflogir yn byw i mewn ac nad oes unrhyw gyfleusterau ar gyfer rhywun o ryw gwahanol i'r sawl sy'n byw yno eisoes
- » mae'r swydd angen goruchwyllo pobl o'r un rhyw, e.e. mewn carchar
- » mae'r swydd i'w gwneud gan bâr priod
- » mae'r swydd i'w gwneud gan bâr priod

NI fyddai'r Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Hil yn weithredol:

- » ar gyfer rhannau mewn dramâu, ffilmiau a pherfformiadau dramatig eraill
- » mae'r swydd yn golygu gweithio mewn bwyty neu far sy'n gweini bwyd a diod o wlad neilltuol ac mae'r cyflogydd yn dymuno creu'r awyrgylch cywir. Gall bwyty Tsieineaidd hysbysebu am weinyddion Tsieineaidd ond nid cogyddion, gan fod y gwaith hwn 'tu ôl i'r llenni'.
- » mae'r gwaith yn cynnwys darparu gwasanaethau personol yn gysylltiedig â lles pobl o grxxp hiliol neilltuol.

cymryd cyngor

DISGRIFIAD

Yn y gweithgaredd yma, caiff fyfyrwyr gardiau dilema yn amlinellu anhawster a fedrai eu hwynebu ar brofiad gwaith, yn arbennig yn ymwneud â chyfle cyfartal. Mae myfyrwyr eraill yn cynnig cyngor ar yr hyn y medrai'r myfyriwr ei wneud pe bai'r sefyllfa'n codi. Rhoddir ugain o gardiau dilema, deg wedi'u hysgrifennu ar gyfer myfyrwyr gwryw a deg ar gyfer myfyrwyr benyw. Medrid cynnal y gweithgaredd ddwywaith fel bod pob myfyriwr yn cael cyfle i roi cyngor.

DEILLIANNAU DYSGU

- » Myfyrwyr yn ystyried materion cyfle cyfartal a fedrai godi ar brofiad gwaith a chynllunio sut y byddent yn delio â hwy.
- » Myfyrwyr yn dysgu'r sgiliau sydd eu hangen i roi cyngor call i bobl eraill.
- » Myfyrwyr yn dysgu gwerth rhoi eu hunain yn sefyllfa person arall.

DULL

Mewn neuadd neu ystafell fawr y byddai'r gweithgaredd yma'n gweithio orau. Trefnwch gadeiriau mewn cylchoedd mawr, gyda chylchoedd mewnol ac allanol o gadeiriau'n wynebu ei gilydd. Gall fod angen cael dwy set o gylchoedd os yw'r gweithgaredd i gael ei ddefnyddio gyda dosbarth llawn o fyfyrwyr.

Rhowch Gerdyn Dilema bob un i hanner y dosbarth, addas ar gyfer eu rhyw. Hwy yw'r rhai sy'n edrych am gyngor ac maent yn eistedd ar y cadeiriau yn y cylch mewnol yn wynebu allan.

Gofynnwch i'r myfyrwyr sydd ar ôl i eistedd ar gadeiriau yn y cylch allanol yn wynebu'r rhai sy'n edrych am gyngor.

Dywedwch wrth y myfyrwyr y bydd y person sy'n chwilio am gyngor yn esbonio'r sefyllfa ar eu Cerdyn Dilema i'r myfyriwr gyferbyn ac y bydd y myfyriwr gyferbyn yn cael tri munud i roi cyngor call ar y dilema, gan gadw mewn cof yr hyn sy'n debygol o fod yn bosibl ar brofiad gwaith.

Dewch â'r trafodaethau i ben ar ôl tri munud a gofyn i'r rhai sy'n rhoi cyngor yn y cylch allanol i symud un sedd i'r dde. Bydd y rhai sy'n gofyn am gyngor yn amlinellu'r un sefyllfa i fyfyriwr arall ac yn derbyn mwy o gyngor.

Bydd y gweithgaredd wedi gorffen pan fydd y rhai sy'n chwilio am gyngor wedi siarad gyda phawb sy'n rhoi cyngor.

Rhowch fyfyrwyr mewn grwpiau o bedwar, yn cynnwys dau sy'n edrych am gyngor a dau sy'n rhoi cyngor. Gofynnwch iddynt drafod y cyngor a roddwyd i'r ddwy ddilema a phenderfynu ar y strategaeth orau i ddelio gyda phob un.

Gofynnwch am adborth byr gan bob grŵp a thrafod gwahanol strategaethau i ddelio gyda'r dilemâu.

PARATOI AR GYFER PROFIAD GWAITH

cymryd cyngor

CARDIAU DILEMA – MENYWOD IFANC

MENYWOD IFANC CERDYN DILEMA 1

Rydych yn cyrraedd eich lleoliad yn gwisgo trowsus smart a siaced. Mae rheolwr y swyddfa yn dweud, "Rydyn ni'n hoffi i'r merched wisgo sgertiau a ffrogiau yn y swyddfa yma. Fedrwch chi wneud yn sixxr eich bod yn gwisgo dillad addas yfory?"

MENYWOD IFANC CERDYN DILEMA 6

Rydych yn cyrraedd eich lleoliad gwaith yn gwisgo sgert ffasiynol ond fer iawn. Mae'ch goruchwyliwr yn dweud, "Dyw e ddim yn syniad da i wisgo sgertiau byr gan y medrai roi argraff anghywir o'r cwmni."

MENYWOD IFANC CERDYN DILEMA 2

Mae dyn yn eich lleoliad gwaith yn eich galw yn "cariad" neu "fy mechan i" pryd bynnag y mae'n gofyn i chi wneud rhywbeth.

MENYWOD IFANC CERDYN DILEMA 7

Mae gennych ddiddordeb cryf mewn mecaneg ac rydych wedi gofyn am leoliad gwaith mewn garej. Dynion yw'r holl weithwyr eraill ac maent yn treulio'r holl leoliad yn dweud wrthyhch y dylai menywod gadw allan o swyddi dynion.

MENYWOD IFANC CERDYN DILEMA 3

Mae dyn ifanc yn y man gwaith wedi dweud wrthyhch eich bod yn ddeniadol, ond rydych eisoes wedi egluro fod gennych gariad yn barod ac nad oes gennych ddiddordeb ynddo. Rydych yn dod o hyd i gyfres o nodiadau ar eich desg yn gofyn i chi gwrdd ag ef tu allan i'r gwaith.

MENYWOD IFANC CERDYN DILEMA 8

Mae gennych leoliad gwaith mewn cwmni bach a gweithiwr yn bennaf gyda dynion hxxxn. Nid ydynt yn gofyn i chi wneud unrhyw dasgau go iawn ond yn disgwyl i chi wneud y te a mynd i'r siopau iddynt i nôl cinio iddynt.

MENYWOD IFANC CERDYN DILEMA 4

Rydych ar leoliad gwaith sy'n golygu gweithio mewn gwahanol rannau o ffatri. Mae llawer o luniau o ferched noeth mewn un rhan o'r ffatri, sy'n peri tramgwydd i chi.

MENYWOD IFANC CERDYN DILEMA 9

Mae gennych enw sy'n anodd ei sillafu a'i ynganu. Sawl gwaith pan geisiwch gyflwyno ei hunan, mae pobl yn gofyn i chi ailadrodd eich enw, ac mae un neu ddau yn gofyn o ble'r ydych yn dod. Rydych yn cael llond bol ar hyn.

MENYWOD IFANC CERDYN DILEMA 5

Dywedir wrthyhch fod pobl yn eich lleoliad gwaith yn hoffi cael 'tipyn o hwyl'. Mae pawb yn ymddangos yn gyfeillgar, ond mae llawer o'r jôcs am liw a chefnidir pobl. Rydych yn teimlo'n anghysurus pan fydd y jôcs yma'n cael eu dweud.

MENYWOD IFANC CERDYN DILEMA 10

Rydych yn llysieuwraig. Mae hyn yn rhan o'ch crefydd a fedrwch chi ddim bwyta cig. Dywedwyd wrthyhch y byddech yn medru cael ciniawau am ddim ar eich profiad gwaith, oherwydd nad oes amser i fynd allan o'r man gwaith. Nid oes prydau llysieuol ar gael.

cymryd cyngor

CERDYN DILEMA – DYNION IFANC

DYNION IFANC

CERDYN DILEMA 1

Yn eich lleoliad gwaith, mae grxxp o'r gweithwyr ifanc bob amser yn treulio pob awr ginio yn chwarae pêl-droed yn yr iard tu allan i'r man gwaith. Dydych chi erioed wedi mwynhau pêl droed a dim eisiau cymryd rhan, ond maent yn galw enwau arnoch ac yn tynnu eich coes drwy'r amser.

DYNION IFANC

CERDYN DILEMA 6

Rydych wedi dod yn ffrindiau gyda dyn ifanc Asiaidd yn eich man gwaith. Mae'n gweithio gyda chi yn yr adran bost ac rydych yn mwynhau gweithio gyda'ch gilydd. Un diwrnod, daw courier gyda phe cyn ac mae'n neilltuol o sarhaus wrth eich cyfaill, gan wneud sylwadau hiliol.

DYNION IFANC

CERDYN DILEMA 2

Rydych bob amser wedi bod â diddordeb mewn gweithio gyda phlant. Rydych wedi llwyddo i gael lleoliad mewn meithrinfa ac yn mwynhau'r gwaith yn fawr iawn. Fodd bynnag, menywod yw'r holl nyrsys meithrin ac maent yn gwneud yn glir nad ydynt yn ymddiried ynddoch gyda'r plant. Dydych chi byth yn cael chwarae gyda grxxp o blant ar ben eich hun.

DYNION IFANC

CERDYN DILEMA 7

Rydych yn gweithio mewn stôr fawr ar eich lleoliad gwaith. Mae'r gweithwyr eraill yn gyfeillgar iawn gyda chi. Yn ystod un amser cinio, maent yn dechrau dweud jôcs ac mae'r rhan fwyaf ohonyn nhw'n rhywiaethol iawn. Maen nhw'n gofyn a ydych chi'n gwybod am unrhyw jôcs da.

DYNION IFANC

CERDYN DILEMA 3

Mae menyw ifanc yn y man gwaith wedi dweud wrthy ch eich bod yn ddeniadol, ond rydych eisoes wedi egluro fod gennych gariad yn barod ac nad oes gennych ddiddordeb ynddi. Rydych yn dod o hyd i gyfres o nodiadau ar eich desg yn gofyn i chi gwrdd ag ef tu allan i'r gwaith.

DYNION IFANC

CERDYN DILEMA 8

Rydych chi'n mwynhau dawnsio ac fe hoffech fod yn ddawnsiwr proffesiynol ryw ddydd. Fe fyddech chi wedi hoffi cael lleoliad mewn stiwdio ddawns, ond fedrech chi ddim. Yn lle hynny cewch eich rhoi mewn canolfan ffitrwydd. Pan soniwch wrth un o'r hyfforddwyr yr hoffech fod yn ddawnsiwr, mae'n chwerthin arnoch ac yn dweud ei bod yn debyg eich bod yn hoyw.

DYNION IFANC

CERDYN DILEMA 4

Mae gennych leoliad gwaith sy'n cyflogi menywod yn bennaf. Weithiau gofynnir i chi fynd â neges i lawr y siop lle mae'r menywod yn gweithio. Cyn gynted ag yr ewch i mewn, mae menywod yn gweiddi sylwadau arnoch. Mae rhai o'r sylwadau'n ddoniol, ond mae rhai yn achosi embaras i chi.

DYNION IFANC

CERDYN DILEMA 9

Mae gennych enw sy'n anodd ei sillafu a'i ynganu. Sawl gwaith pan geisiwch gyflwyno ei hunan, mae pobl yn gofyn i chi ailadrodd eich enw, ac mae un neu ddau yn gofyn o ble'r ydych yn dod. Rydych yn cael llond bol ar hyn.

DYNION IFANC

CERDYN DILEMA 5

Dywedir wrthy ch fod pobl yn eich lleoliad gwaith yn hoffi cael 'tipyn o hwyl'. Mae pawb yn ymddangos yn gyfeillgar, ond mae llawer o'r jôcs am gefndir ethnig a chefnidir pobl. Rydych yn teimlo'n anghysurus pan fydd y jôcs yma'n cael eu dweud.

DYNION IFANC

CERDYN DILEMA 10

Rydych yn llysiuwr. Mae hyn yn rhan o'ch crefydd a fedrwch chi ddim bwyta cig. Dywedwyd wrthy ch y byddech yn medru cael ciniawau am ddim ar eich profiad gwaith, oherwydd nad oes amser i fynd allan o'r man gwaith. Nid oes pryddau llysiuol ar gael.

ASTUDIAETH ACHOS UN

cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal

DISGRIFIAD

Mae'r erthygl yma'n edrych ar y diffyg cydraddoldeb sy'n parhau mewn cyflogau dynion a menywod.

Gall myfyrwyr ddefnyddio'r astudiaeth achos yma i drafod y ffordd y caiff gweithwyr, yn ddynion a menywod, lai o gyflog na gweithwyr mewn meysydd tebyg. Medrir defnyddio'r gweithgareddau a awgrymir o fewn un wers neu fel gweithgaredd trafod mewn lleoliad grxxp ieuenctid. Byddai ymwelydd o undeb llafur yn cyfoethogi'r drafodaeth.

DEILLIANNAU DYSGU

- » Pobl ifanc yn trafod diffyg cydraddoldeb cyflog rhwng dynion a menywod.
- » Maent yn ffurfio barn ar y rhesymau dros y diffyg cydraddoldeb yma.

DULL

Gofynnwch i fyfyrwyr weithio mewn grwpiau o ddau neu dri a dosbarthu copïau o'r astudiaeth achos. Dylent ddarllen drwy'r astudiaeth achos a thrafod rhai neu'r cyfan o'r cwestiynau islaw. Medrir ychwanegu cwestiynau trafod ychwanegol yn dibynnu beth yw union ffocws y sesiwn.

- » Rhowch rhai rhesymau pam fod rhai swyddi yn debycach o gael eu gwneud gan un rhyw yn hytrach na'r rhyw arall.
- » Trafodwch rai swyddi a gaiff eu gwneud yn bennaf gan fenywod, a rhai swyddi a gaiff eu gwneud yn bennaf gan ddynion. Canfyddwch y cyflog fesul awr ar gyfer rhai o'r swyddi hyn os medrwch. Pa swyddi sy'n derbyn y tâl uchaf?
- » Pam fod diffyg cydraddoldeb mewn cyflogau'n parhau yn hir ar ôl pasio Deddf Cyflog Cyfartal 1970?

Gofynnwch i bob grxxp benodi ysgrifennydd i gofnodi sylwadau'r grxxp. Trafodwch bob cwestiwn yn ei dro drwy ofyn i'r grxxp roi adroddiad ar ei sylwadau ac wedyn agor y drafodaeth ar y cwestiwn hwnnw i grwpiau eraill.

Gwahoddwch unrhyw ymwelydd sy'n bresennol i roi eu barn ar y sylwadau a fynegwyd.

cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal

Mae Deddf Cyflog Cyfartal 1970 (a ddiwygiwyd gan Reoliadau Cyflog Cyfartal (Diwygiad) 1983) yn darparu ar gyfer cyflog cyfartal rhwng dynion a menywod os ydynt yn gwneud swyddi yr un fath neu debyg.

STRYD ANGYFARTA

Mae arolwg newydd gan y Comisiwn Cyfle Cyfartal wedi canfod fod menywod yn dal i dderbyn llai o dâl am wneud yr un gwaith â dynion. Pam mai Prydain yw'r wlad fwyaf rhywiaethol yn Ewrop?

Os yw'n bwysig i chi sut mae'ch pecyn cyflog yn cymharu gyda dyn sy'n gwneud yr un gwaith, rydych chi'n well bod yn Ffrainc, yr Almaen neu hyd yn oed ym Mhortiwgal. Mae'r bwlch cyflog yn y gwledydd hyn yn llai nag yw ym Mhrydain - lle mai dim ond 82% o gyflog dyn sy'n gwneud yr un gwaith y mae menyw sy'n gweithio'n amser llawn yn ei ennill. Mae hyn yn cynyddu i 60% ar gyfer menyw sy'n gweithio'n rhan-amser.

Os yw absenoldeb mamolaeth ar dâl yn bwysig i chi, byddai'n well i chi symud i'r Eidal (lle mae mam yn cael pum mis o absenoldeb mamolaeth) neu'r Ffindir (naw mis yn ogystal â 42 diwrnod ar gyfer absenoldeb tadolaeth); dim ond 18 wythnos dila a gewch ym Mhrydain. Ychwanegwch y ddarpariaeth wael o ofal plant at hyn ac mewn proffesiynau lle mae'r rhan fwyaf o'r gweithwyr yn fenywod megis nyrsio, maent yn ennill 6% yn llai ar gyfartaledd na chyfanswm cyfartalog enillion dynion yn y Deyrnas Unedig, a medrwch weld pam y dywedodd y Cyngor Gweinidogion Ewropeaidd wrth y Deyrnas Unedig i fynd ati i weithio i gau'r bwlch mewn cyflogau.

Mae ganddynt ddigon o waith o'u blaenau. Ddeng mlynedd ar hugain ers pasio'r Ddeddf Cyflog Cyfartal, gall staff yn y Comisiwn Cyfle Cyfartal restru nifer fawr o fenywod y bu'n rhaid iddynt fynd â'u cyflogwyr i'r llys i dderbyn triniaeth deg.

Un ohonynt yw Lorna Chessum, darlithydd ym Mhrifysgol De Montfort yng Nghaerlŷr, a ddarganfu iddi gael ei phenodi ar gyflog is - £6,000 yn is - na dyn

gyda chymwysterau tebyg. Derbyniodd £10,000 mewn iawndal mewn setliad allan o'r llys ym Medi 2000.

Yna mae Doreen McManus, a fu'n gweithio fel gweinyddwr cyflogres i Rentokil. Am dair blynedd dywedodd iddi wneud yr un gwaith â dyn y gwnaeth ei hyfforddi, ac oedd yn cael £3,000 yn fwy o gyflog na hi. Aeth â'r mater i sylw ei chyflogydd a gytunodd adolygu ei thâl. Cynyddwyd ei chyflog - ond roedd yn dal i ennill llai na'i chydweithiwr. Gwnaeth achos cyfle cyfartal a setlodd Rentokil yr achos, gan dalu £10,000 o iawndal iddi.

Dwy fuddugoliaeth fechan mewn rhyfel y credem ein bod wedi'i hennill. Dywedodd Mary Davies, pennaeth y Ganolfan Astudiaethau Undeb Llafur ym Mhrifysgol Gogledd Llundain 'ddiwydiant wrth ddiwydiant, mae'r bwlch cyflog rhwng dynion a menywod wedi cynyddu ers 1997. Ni fedraf weld unrhyw dystiolaeth, heblaw am gyflwyno'r isafswm cyflog cenedlaethol, i ddweud bod y bwlch yn gostwng.'

Mae'r farchnad wedi dod yn ddeilen ffigys y gall cyflogwyr guddio gwahaniaethu tu ôl iddi. Medrwch gael ffordd i dalu llai i Jane nac i Joe drwy roi contractau unigol iddynt. Mae miliwn o eiriau slec sy'n eich galluogi i hawlio nad yw'n gwneud yn union yr un fath ag mae ef yn ei wneud.

Bydd yn rhaid i'r rhai ohonom sy'n teimlo os yw Jane a Joe yn gwneud yr un gwaith y dylent gael yr un cyflog roi mwy o wybodaeth ar gyfer astudiaethau achos y Comisiwn Cyfle Cyfartal. Neu symud i Lisbon.

ASTUDIAETH ACHOS UN

Y BWLCH CYFLOG RHWNG DYNION A MENYWOD 2006

Mae cyhoeddiad Campaign: *It's time to get even* y Comisiwn Cyfle Cyfartal a gyhoeddwyd yn 2006 yn cynnwys nifer o ystadegau diweddar ar y bwlch cyflog rhwng dynion a menywod.

- » Mae 18% o wahaniaeth rhwng enillion cyfartalog fesul awr dynion a menywod yn gweithio'n llawn-amser ym Mhrydain.
- » Mae'r bwlch rhwng menywod sy'n gweithio'n rhan-amser a dynion sy'n gweithio'n llawn-amser yn 40%.
- » Mae'r bwlch rhwng cyflogau blynyddol amser llawn dynion a menywod (sy'n cynnwys bonwsau a thaliadau goramser) yn 25%.
- » Mae dynion sy'n gweithio'n amser llawn yn ennill £599 (gros) a £374.53 (net) yn fwy y mis na menywod sy'n gweithio'n amser llawn.
- » Mae dynion sy'n gweithio'n amser llawn yn ennill £12.88 yr awr o gymharu â chyfwerth menyw amser llawn o £10.58.

Tri phrif achos y bwlch cyflog rhwng dynion a menywod yw:

- » Gwahaniaethu mewn systemau cyflog h.y. menywod yn cael llai o dâl am wneud yr un swydd â dyn neu swydd sydd angen yr un lefel o sgil, ymdrech a chyfrifoldeb â swydd a wneir gan ddyn.
- » Gwahanu yn ôl galwedigaeth h.y. mae grwpiau mawr o fenywod yn gweithio mewn ystod gul o swyddi cyflog isel megis glanhau, arlwyo a gofalu.
- » Cyfrifoldebau gofalu h.y. mae'r cyfrifoldeb am edrych ar ôl plant a pherthnasau eraill yn disgyn mwy ar fenywod nag ar ddynion ac mae hynny'n effeithio ar ddyrchafiad yn y gwaith.

aflonyddu hiliol

DISGRIFIAD

Mae'r astudiaeth achos yma yn seiliedig ar adroddiad papur newydd yn edrych ar agweddau o hiliaeth yn y gwasanaeth tân. Mae'n rhoi sylw i drafodaeth am sut y gall y gwasanaeth tân recriwtio mwy o bobl o leiafrifoedd ethnig. Mae gwybodaeth ychwanegol gan y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol hefyd. Dywedodd Papur Gwyn ar y gwasanaeth tân ac achub *Our Fire and Rescue service* a gyhoeddwyd yn 2003 nad oedd y gwasanaeth yn ddeniadol i fenywod neu bobl o gefndir lleiafrif ethnig. Arweiniodd hyn at ymgais fwy systematig i recriwtio gweithlu mwy amrywiol.

Gall athrawon sydd eisiau gwybod mwy am fynd i'r afael â hiliaeth yn y gwaith brynu Tackling Racism, gweithlyfr y TUC sy'n cynnwys gweithgareddau, canllaw gwefannau a chyfeiriadau (www.tuc.org.uk). Mae'r TUC wedi cyhoeddi adroddiad newydd am ran undebau llafur wrth atal hiliaeth, Working Against Racism, y medrir ei lawrlwytho o wefan y TUC.

Gall myfyrwyr ddefnyddio'r adroddiadau i drafod pob math o ragfarn ac aflonyddu yn y gweithle a'r hyn y gall pobl ei wneud am driniaeth o'r fath. Medrir defnyddio'r gweithgareddau a awgrymir o fewn un wers neu fel gweithgaredd trafod mewn lleoliad grxxp ieuenctid. Byddai ymwelydd o undeb llafur yn cyfoethogi'r drafodaeth.

DEILLIANNAU DYSGU

- » Pobl ifanc yn trafod y cyhuddiadau o hiliaeth yn y gwasanaeth tân.
- » Ffuriant farn ar y rhesymau dros nifer isel yr ymladdwyr tân du ac Asiaidd.

ASTUDIAETH ACHOS DAU

aflonyddu hiliol /2

DULL

Gofynnwch i'r myfyrwyr weithio mewn grwpiau o ddau neu dri a dosbarthu copïau o'r adroddiad papur newydd. Dylid trin y pwnc yn sensitif iawn gan y gall rhai pobl ifanc fod wedi profi gwahaniaethu yn y gwaith.

Gofynnwch i'r myfyrwyr ddarllen drwy'r adroddiad a thrafod rhai neu'r cyfan o'r cwestiynau dilynol. Medrir ychwanegu cwestiynau trafod ychwanegol yn dibynnu ar union ffocws y sesiwn.

- » Pa resymau ydych chi'n meddwl sydd am y nifer isel o ymladdwyr tân o gymunedau du ac Asiaidd yn y gwasanaeth tân?
- » Sut medrai unrhyw sefydliad annog mwy o geisiadau gan bobl o gymunedau du ac Asiaidd?
- » Pa gyfrifoldeb ydych chi'n meddwl ddylai fod ar gyflogwyr i ddiogelu gweithwyr rhag cael eu haflonyddu?
- » Pa gamau y medrai gweithiwr eu cymryd yn erbyn aflonyddu yn y gwaith?

Dosbarthwch gopïau o'r wybodaeth gan y Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol (ar dudalen 18) os oes angen.

Gofynnwch i bob grxxp benodi ysgrifennydd i gofnodi barn y grxxp. Trafodwch bob cwestiwn yn ei dro drwy ofyn i grxxp roi adroddiad yn ôl ar ei sylwadau ac yna agor y drafodaeth ar y cwestiwn hwnnw i grwpiau eraill.

Gwahoddwch unrhyw ymwelydd sy'n bresennol i roi eu barn ar y sylwadau a wnaed.

YMLADD TÂN ODDI MEWN

Ar ôl cyhuddiad o fod yn 'wyn, cael ei ddominyddu gan ddyinion a sefydliadol hiliol', mae'r Swyddfa Gartref wedi rhoi 18 mis i'r gwasanaeth tân i roi ei dxxx mewn trefn. A fedrir trawsnewid sefydliad mewn cyfnod mor fyr?
Mae *Public Sector* yn ymchwilio...

Lai na dwy flynedd yn ôl, disgrifiwyd y frigâd dân fel un o'r sefydliadau mwyaf hiliol ym Mhrydain. Yn un o'r beirniadaethau mwyaf damniol o unrhyw gorff yn y sector cyhoeddus, dywedodd adroddiad y Swyddfa Gartref fod y frigâd dân yn 'sefydliadol hiliol, rhywiaethol a homoffobig.'

Dywedodd yr adroddiad bod brigadau tân o amgylch y wlad yn 'sefydliadau gwyn a ddominyddir gan ddyinion'. Mewn gwasanaeth gyda dros 48,000 o staff mewn lifrai, dim ond 513 oedd o gefndir du neu Asiaidd. Roedd lleiafrifoedd ethnig yn cael eu hallgau oherwydd 'nad oeddent yn ffitio mewn'. Roedd uwch swyddogion yn dal i gyfeirio at bobl ddu ac Asiaidd fel 'rhai croendwyll', 'ethnics' a 'negroaidd'. Dywedodd un dyn tân fod uwch swyddog wedi ei alw yn 'nigar' i'w wyneb.

'Mae'n bryd i'r gwasanaeth tân ddechrau deall fod cymdeithas yn newid a'i bod yn amser iddo yntau ddechrau newid hefyd. Dylai'r gwasanaeth tân modern fod yn wasanaeth sy'n adlewyrchu'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu. Dylai pobl o leiafrifoedd ethnig a menywod deimlo bod croeso iddynt yn y gwasanaeth, ond yn lle hynny maent yn teimlo eu bod yn cael eu cau allan', meddai Mike O'Brien, Gweinidog y Swyddfa Gartref.

Felly mewn llai na dwy flynedd, sut mae'r gwasanaeth tân wedi medru newid? Dywedodd Dawn Marks, a fu'n gweithio mewn recriwtio gwasanaeth tân am dros 13 mlynedd, 'Buom yn ymwybodol o dargedu lleiafrifoedd ethnig ar gyfer recriwtio am ddeng

mlynedd. Awn le bynnag y gwyddom y bydd pobl ddu. Mae gennym hefyd dîm o weithwyr allgymorth sy'n mynd i grwpiau cymunedol ac yn hybu ymwybyddiaeth o'r gwasanaeth tân. Y neges y ceisiwn ei chyfleu yw y medrwch fod yn ddu a bod yn y gwasanaeth tân hefyd.'

Dywedodd Sanjay Persaud, Comander Gwylfa ym Millwall, "Mae angen i ni wneud llawer o waith gyda Asiaid ifanc. Dyw ymuno â'r gwasanaeth tân ddim yn llwybr gyrfa amlwg iddynt. Dyw e ddim yn llwybr traddodiadol ar gyfer cymunedau Asiaidd. Mae'n rhaid i ni ei gwneud yn glir y bydd croeso iddynt a hefyd fod rhagolygon gyrfa gwych'.

Ond hyd yn oed os yw'r frigâd yn llwyddo i weld cynnydd mawr mewn recriwtio o leiafrifoedd ethnig, pa warantau sydd na fydd hiliaeth a diffyg cefnogaeth yn parhau?

Mewn llawer rhan o'r wlad mae'r Undeb Brigâd Tân yn gweithio'n agos gyda'r gwasanaeth tân i recriwtio a chadw ymladdwyr tân o leiafrifoedd ethnig. Mae ganddynt hefyd rôl allweddol wrth hysbysu'r awdurdodau am yr hiliaeth sy'n treiddio'r gwasanaeth drwy'r Grŵp Aelodau Du a Lleiafrif Ethnig.

Dywedodd yr ymladdwr tân Carlyle Calder, sy'n gweithio'n unswydd i recriwtio ar gyfer gwasanaeth tân Gorllewin y Midlands ac sy'n aelod ymroddedig o'r Grŵp Aelodau Du a Lleiafrif Ethnig, 'Ni yw llais y di-lais y tu mewn i'r gwasanaeth. Ein harwyddair yw 'Tegwch, Cydraddoldeb ac Urddas yn y Gweithle' ac anelwn fod â rôl allweddol wrth ail-addysgu'r gwasanaeth tân'.

Detholiad o adroddiad gan Andrea Enisuoah yn *Public Sector* 13 Ebrill 2001

D.S. Yn 2002, gosodwyd targedau recriwtio i'r Gwasanaeth Tân ar gyfer menywod (15% o staff gweithredol, 1.4% ar hyn o bryd) a lleiafrifoedd ethnig (7% o'r holl staff, 1.2% ar hyn o bryd) ar gyfer 2009.

ASTUDIAETH ACHOS DAU

BETH DDYWED Y GYFRAITH?

Mae'r *Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976*, sy'n weithredol ym Mhrydain Fawr i gyd ond nid yng Ngogledd Iwerddon, yn gwneud gwahaniaethu hiliol yn anghyfreithlon mewn cyflogaeth, hyfforddiant, tai, addysg, a darpariaeth nwyddau, cyfleusterau a gwasanaethau.

Gall gwahaniaethu hiliol ddigwydd mewn llawer o wahanol ffyrdd. Gall gwahaniaethu'n uniongyrchol yn erbyn person ddigwydd os cânt eu trin yn llai ffafriol nag eraill ar sail hiliol, hynny yw, ar sail hil, lliw, cenedligrwydd, dinasyddiaeth, a tharddiad ethnig neu genedlaethol. Er enghraifft, efallai y gwrthodir rhoi swydd, neu le mewn ysgol, neu fenthyciad, neu fynediad i glwb iddynt yn llwyr am eu bod yn ddu neu Fangladeshi neu Tsieineaidd neu Wyddelig.

Gall gwahaniaethu hiliol hefyd ddigwydd yn anuniongyrchol lle mae rheol neu bolisi yn rhoi pobl o grxxp hiliol neilltuol dan lawer fwy o anfantais nag eraill. Er enghraifft, os yw cwmni'n gwneud gradd o brifysgol ym Mhrydain yn ofyniad ar gyfer ei holl swyddi, byddai hyn yn allgau pob ymgeisydd gyda graddau tramor. Byddai hynny'n anghyfreithlon os na fedrai'r cwmni gyfiawnhau ar sail heblaw hil.

Nid yw'r *Ddeddf* yn cynnwys gwahaniaethu ar sail crefydd. Fodd bynnag, diffiniwyd Sikhiaid ac Iddewon fel grwpiau hiliol ar gyfer dibenion y *Ddeddf*. Gall grwpiau crefyddol eraill fedru dod â chwynion dan y *Ddeddf* os yw'r gwahaniaethu a brofant yn cyfrif fel gwahaniaethu anuniongyrchol yn erbyn grxxp hiliol neilltuol.

AFLONYDDU HILIOL

Daw gweithredoedd neu fygythiadau o drais gyda chymhelliant hiliol o fewn y gyfraith droseddol a dylid hysbysu'r heddlu amdanynt. Mewn rhai amgylchiadau, gall aflonyddu hiliol hefyd gyfrif fel gwahaniaethu hiliol dan y *Ddeddf Cysylltiadau Hiliol*.

Gwybodaeth gan y *Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol*

achosion tribiwnlys cyflogaeth

DISGRIFIAD

Yn y gweithgaredd hwn mae myfyrwyr yn cymryd rôl tribiwnlys cyflogaeth yn edrych ar wahanol achosion yn cynnwys toriadau posibl ar ddeddfwriaeth cyfle cyfartal. Mae'r materion a drafodir yn cynnwys: recriwtio, cyflog cyfartal, oriau gwaith, anabledd ac aflonyddu rhywiol.

DEILLIANNAU DYSGU

- » Bydd pobl ifanc yn ystyried tegwch yn y gwaith yng nghyswllt amrediad o sefyllfaoedd cyfle cyfartal.
- » Bydd pobl ifanc yn cymhwyso deddfwriaeth cyfle cyfartal i achosion neilltuol.

DULL

Gofynnwch i fyfyrwyr weithio mewn grwpiau o dri. Dywedwch wrthynt fod pob grxxp yn cynrychioli tribiwnlys cyflogaeth yn edrych ar nifer o achosion. Mae un o'r myfyrwyr yn gyflogwr, un yn gynrychiolydd undeb llafur a'r llall yn gadeirydd diduedd. Rôl y cadeirydd yw cael y bleidlais fwrw. Dylai'r cyflogwr edrych ar yr achos o safbwynt y cyflogwr, ond dylai benderfynu beth sy'n gyfreithlon ac yn deg. Dylai'r undebwr llafur gymryd ochr y gweithiwr, ond eto benderfynu beth sy'n gyfreithlon ac yn deg.

Dylai pob grxxp geisio gwneud penderfyniad ar yr achos gan ddweud pam eu bod wedi gwneud eu penderfyniad. Lle mae'r cyflogwr yn anghywir, dylent ddweud yr hyn y credai y dylai'r cyflogwr ei wneud i unioni pethau.

Medrant ddefnyddio'r cwestiynau hyn i'w llywio wrth edrych ar bob achos:

- » A yw hyn yn deg?
- » Beth mae'r gyfraith yn ddweud am yr achos yma?
- » Beth yw eich dyfarniad ar yr hyn y dylai'r cwmni ei wneud?

Mae'r *Canllawiau i Athrawon* yn yr achosion yn rhoi help i athrawon i weithredu'r gyfraith i'r sefyllfaoedd yma.

Trafodwch wedyn drwy gymharu penderfyniadau pob grxxp.

- » A yw pawb yn cytuno am yr achosion – p'un ai oeddent yn annheg ac os oedd gan y gyfraith rywbeth i'w ddweud amdanynt?
- » Pa benderfyniadau wnaeth y grwpiau tribiwnlys? Pa mor debyg/gwahanol oedden nhw?
- » Trafodwch fater tegwch yn y gwaith.
- » A yw'r myfyrwyr yn cytuno gyda'r cyfreithiau?
- » A yw'r myfyrwyr yn meddwl fod gan weithwyr ormod o hawliau?

Gwahoddwch unrhyw ymwelydd sy'n bresennol i roi sylwadau ar yr achosion a'r penderfyniadau a wnaed gan dribiwnlysoedd cyflogaeth y myfyrwyr.

GWEITHGAREDD TRIBIWNLYS CYFLOGAETH

achosion tribiwnlys cyflogaeth

CANLLAWIAU I ATHRAWON

Achos 1: CWMNI BYSUS SMITH

Mae hyn yn achos syml o wahaniaethu ar sail rhyw yn cynnwys arfer cyfle cyfartal gwael. Dylid gofyn yr un cwestiynau i bob ymgeisydd mewn cyfweliad swydd i atal y math o wahaniaethu a welir yma.

Achos 2: CWMNI SIOCLEDI BARRY

Mae hyn yn seiliedig ar achos *Mrs Calder v Rowntree Mackintosh Cyfyngedig* (1993). Cytunodd y cwmni fod dwy elfen mewn tâl gwahaniaethol (i) premiwm shifft (ii) oriau anghymdeithasol. Dyfarnodd y cyngor nad oedd gwahaniaethu ar sail rhyw oherwydd y talid y premiwm shifft i ddynion a menywod oedd yn gweithio cylch shifftiau.

Achos 3: GWERTHWR GWIN GREEN

Mae hyn yn seiliedig ar achos *Oddbins Cyf v Mrs Robinson* (1996). Barn y cyflogydd oedd bod yn rhaid i'r rheolwr weithio cynifer o oriau ag oedd angen i wneud y dyletswyddau gofynnol ac nad oedd felly'n bosibl cael yr oriau sefydlog sydd eu hangen ar gyfer rhannu swydd. Dyfarniad y tribiwnlys oedd nad oedd unrhyw reswm pam na fedrid rhannu swydd rheolwr. Nid oedd y cyflogwyr erioed 'wedi ystyried yr opsiwn yn iawn na gyda meddwl agored', ac nid oeddent wedi dangos fod gofynion rhesymol eu busnes yn fwy nag effaith yr amod ar yr ymgeisydd. Roedd y cwmni yn euog o wahaniaethu anuniongyrchol ar sail rhyw yn erbyn Mrs Robinson.

Achos 4: CWMNI BRWSYS DANNEDD CLEEN

Roedd achos *Tarling v Wisdom Toothbrushes Cyf* yn un o'r ychydig o achosion llwyddiannus lle canfuwyd fod cyflogydd yn gyfrifol am beidio gwneud addasiadau rhesymol i ddarparu ar gyfer person gydag anabledd. Drwy fethu cymryd y cyngor a roddwyd iddynt am brynu'r gadair, roeddent wedi methu i wneud yr addasiad angenrheidiol i helpu Mrs Tarling.

Achos 5: GWASANAETH HEDDLU ANCHESTER

Er mai digwyddiadau cymdeithasol oedd y ddwy sefyllfa, roeddent yn cynnwys swyddogion heddlu o'r gwaith, fe'u cynhaliwyd yn syth ar ôl gwaith ac roedd un yn barti gadael a drefnwyd. Y dyfarniad oedd bod y cyflogwr yn atebol oherwydd bod y ddau ddigwyddiad yn 'estyniadau o waith'.

achosion tribiwnlys cyflogaeth

Yn yr holl achosion dilynol aeth gweithwyr â'u cyflogwyr i dribiwnlys cyflogaeth.

Achos 1: CWMNI BYSUS SMITH

Gwnaeth Amanda Wilson gwyn yn erbyn Cwmni Bysus Smith. Aeth am gyfweiliad ar gyfer gyrwyr bws a gofynnwyd iddi am ei hamgylchiadau teuluol - mae'n briod gyda dau blentyn yn yr ysgol gynradd. Roedd hyn oherwydd bod swydd gyrrwr bws yn cynnwys gwaith shifft gyda rhai shifftiau hwyr. Pan siaradodd gyda dyn a wnaeth gais am swydd, clywodd na wnaeth y cyfweilwyr ofyn iddo am gyfrifoldebau teulu.

Achos 2: CWMNI SIOCLEDI BARRY

Mae Paula Jones yn weithredydd peiriant yn Chocobox, cwmni sy'n gwneud melysion. Roedd yn gweithio rhwng 5.30 a 10.30pm am bum diwrnod yr wythnos. Mae dyn yn gweithio mewn adran wahanol ar wahanol gynnyrch yn gweithio ar ddwy shifft wahanol sy'n newid bob wythnos. Mae'n cael mwy o dâl oherwydd taliad 'premiwm shifft'. Mae'r ddau ohonynt yn cael yr un tâl sylfaenol. Mae Mrs Jones yn hawlio cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal a dylai gael yr un dâl â'r dyn sy'n gwneud yr un gwaith. Mae'n dweud ei bod hithau'n gweithio yn y min nos ac y dylai gael premiwm am 'oriau anghymdeithasol'.

Achos 3: GWERTHWR GWIN GREEN

Mae Nita Kumar yn gweithio fel rheolwr siop win yn gweithio 39 awr yr wythnos. Fel rheolwr mae ei contract yn dweud fod yn rhaid iddi weithio 'yr oriau sydd eu hangen i wneud ei dyletswyddau'. Mae'n dadlau fod oriau hyblyg yn gwahaniaethu'n annheg yn erbyn menywod. Ar ôl absenoldeb mamolaeth gofynnodd i'r cwmni os medrai weithio oriau sefydlog. Roedd hyn oherwydd na fedrai drefnu gofal plant os na wyddai ymlaen llaw pa oriau y byddai angen iddi weithio. Dywedodd y cwmni y byddai angen iddynt benodi ail reolwr i rannu swydd. Fe wnaethant hefyd ddweud na fyddai rhannu swydd yn gweithio gan fod angen i'r rheolwr arwain staff, rheoli stoc a rhedeg y busnes.

Achos 4: CWMNI BRWSYS DANNEDD CLEEN

Roedd Wilma Hanson yn dioddef o droed glwb oedd yn achosi poen iddi ac yn anghysurus pan oedd yn y gwaith. Roedd ei gwaith mewn cwmni gwneud brwsys dannedd yn golygu sefyll am gyfnodau hir. Gofynnodd y cwmni am gyngor a dywedwyd wrthynt y byddai cadair arbennig yn helpu gyda'i phroblem, ond ei bod yn costio £1,000. Fe wnaethant ddiswyddo Ms Hanson ar y sail ei bod yn methu cyrraedd targedau cynhyrchu.

Achos 5: GWASANAETH HEDDLU ANCHESTER

Aflonyddodd un o'i chydweithwyr ddwywaith ar Jean Roberts mewn tafarn ar ôl y gwaith. Roedd nifer o swyddogion heddlu eraill yn y dafarn ar yr un pryd, oedd yn syth ar ôl gwaith ac ar un achlysur yn barti gadael aelod o staff.

ASEINIAD

rhieni sy'n gweithio

Mae gofalu am blant yn gyfrifoldeb pwysig i rieni. Fodd bynnag, mewn llawer o deuluoedd mae'r ddau riant yn gweithio a gall rhieni unigol yn aml weithio a gofalu am blant ar yr un pryd. Mae rhai cwmnïau'n sylweddoli'r anawsterau y gall y sefyllfaoedd hyn eu creu i deuluoedd. Deallant fod tadau yn ogystal â mamau eisiau cymryd rhan weithgar yng ngofal eu plant a gwerthfawrogant fod rhai rhieni yn ymdopi ar ben eu hunain. Felly maent yn awr yn dechrau negodi gydag undebau llafur i ddatblygu diwylliant 'cyfeillgar i'r teulu' sy'n cynnwys:

- » absenoldeb a thâl mamolaeth
- » absenoldeb tadolaeth
- » mynediad i ofal plant safon uchel am bris rhesymol
- » agwedd sy'n dangos cydymdeimlad am amser i ffwrdd ar gyfer salwch plentyn.

Mae'r aseiniad hwn yn gosod nifer o dasgau yn ymchwilio sut mae rhieni sy'n gweithio yn ymdopi gyda gofal plant a'r problemau sy'n eu hwynebu. Mae'r tasgau hyn yn awgrymu gweithgareddau ymchwil y medrech eu cynnal.

Medrir gwneud yr ymchwil ar gyfer yr aseiniad yn ystod eich profiad gwaith neu'n ystod ymweliad gweithle. Medrech gasglu gwybodaeth yn eich swydd ran-amser, os cewch ganiatâd gan eich goruchwyliwr. Mae mwy o wybodaeth am arferion gwaith cyfeillgar i'r teulu ar gael drwy ymweld â gwefan *Changing Times* y TUC (www.tuc.org.uk/work_life)

Medrir defnyddio'r dystiolaeth o'r aseiniad i arddangos eich defnydd o'r sgiliau allweddol a restrir yn y blwch. Gall ffurfio rhan o'ch portffolio dystiolaeth ar gyfer cymhwyster.

SGILIAU ALLWEDDOL - LEFEL 2

Cymhwyso Rhif: Dehongli gwybodaeth o wahanol ffynonellau

Cymhwyso Rhif: Dehongli canlyniadau a chyflwyno canfyddiadau

Cyfathrebu: Cyfrannu at drafodaethau

Cyfathrebu: Ysgrifennu gwahanol fathau o ddogfennau

rhieni sy'n gweithio

TASG UN

Cyfweld â thri rhiant sy'n gweithio a holi am eu trefniadau gofal plant. Ceisiwch ddod o hyd i un rhiant sy'n defnyddio meithrinfa, un sydd â gwarchodwr plant ac un sy'n gadael y plentyn gyda pherthynas.

Lluniwch restr o gwestiynau ar y pynciau dilynol:

- » pa mor hir mae'r plentyn yn aros gyda'r gofalydd
- » faint mae'n ei gostio, pwy sy'n talu
- » beth mae'r plentyn yn ei hoffi a ddim yn ei hoffi am y trefniadau
- » beth sy'n digwydd pan mae'r plentyn yn sâl
- » pa bryderon sydd gan y rhiant/rhieni
- » pa newidiadau yr hoffai'r rhiant eu gweld i'r trefniadau gofal plant
- » pynciau eraill a gredwch sy'n bwysig.

Recordiwch y cyfweiliadau ar dâp ac ysgrifennu pob un fel astudiaeth achos.

TASG DAU

Ymchwilio mesurau y gall cyflogwyr eu cymryd i wneud eu gweithleoedd yn fwy 'cyfeillgar i'r teulu'. Ysgrifennwch adroddiad ar eich canfyddiadau yn dweud pa fathau o bolisïau fyddai gan gyflogydd da i helpu gweithwyr sydd â theuluoedd. Sut fyddai eich mesurau'n helpu pobl i gael y cydbwysedd iawn rhwng gwaith a theulu?

TASG TRI

Tybio eich bod yn sefyllfa gweithiwr mewn cwmni gydag wythnos waith arferol, 9am i 5pm. Rydych yn gyfrifol am ofalu am blentyn dan 5 ac yn dymuno gweithio oriau mwy hyblyg. Ymchwiliwch y rheoliadau gweithio hyblyg newydd a llunio llythyr i'ch cyflogydd yn gofyn am weithio hyblyg sy'n dilyn y rheolau.

NODIADAU BRIFFIO

nodiodau briffio ar gyfer undebwyr llafur ac ymwelwyr eraill

Mae'r uned yma o waith yn rhan o set o ddeunyddiau a ddatblygwyd gan y TUC i'w defnyddio gyda phobl ifanc mewn ysgolion a chanolfannau ieuenctid. Nod y deunyddiau yw helpu pobl ifanc i gael gwybodaeth a dealltwriaeth am y newid yn natur gwaith a gyrfaedd, hawliau cyflogaeth a rôl undebau llafur, a datblygu sgiliau i reoli eu gyrfaedd eu hunain a negodi penderfyniadau drwy gydol eu bywyd gwaith.

Nod penodol yr uned ar gydraddoldeb a hawliau dynol yn y gwaith yw:

- » cyflwyno pobl ifanc i'r sefyllfa gyfreithiol yng nghyswllt deddfwriaeth cyfle cyfartal
- » hyrwyddo trafodaeth am gyfle cyfartal yn y gwaith ac ar brofiad gwaith
- » rhoi cyfleoedd i bobl ifanc weithio gydag undebwyr llafur yn yr ystafell ddosbarth.

Mae chwe adran yn yr uned. Mae'r nodiodau byr ar dudalen 25 yn rhoi awgrymiadau am rôl undebwyr llafur ac ymwelwyr eraill wrth gefnogi pob un o'r adrannau hyn.

NODIADAU BRIFFIO

swydd wag

Yn y gweithgaredd cyflwyno byr hwn, mae pobl ifanc yn dysgu am ddeddfwriaeth ar hysbysebion swyddi. Mewn parau neu grwpiau bach maent yn trafod p'un a yw nifer o hysbysebion swydd o fewn y gyfraith. Rôl yr ymwelydd yw gwrando ar y trafodaethau, heb ymuno yn y trafod os nad yw'r bobl ifanc yn gofyn cwestiynau penodol iddynt. Bydd yr athro/athrawes neu weithiwr ieuencid yn gofyn am sylwadau gan yr ymwelydd yn ystod yr adborth a dylai'r ymwelydd hefyd siarad am gamau y medrir eu cymryd yn erbyn cwmnïau ac asiantaethau cyflogaeth sy'n defnyddio hysbysebion sydd wedi eu geirio'n anghyfreithlon.

cymryd cyngor

Yn y gweithgaredd paratoi ar gyfer profiad gwaith mae myfyrwyr yn rhoi cyngor i'w cyfoedion ar sefyllfaoedd neilltuol a fedrai godi yn ystod profiad gwaith. Bwriedir i'r gweithgaredd fod yn hwyliog ac mae'n debyg y bydd yn eitha swnllyd. Fodd bynnag, mae ganddo fwriad difrifol. Gofynnir i bobl ifanc roi cyngor call a fyddai'n gweithio pe byddai pob un o'r sefyllfaoedd yn codi. Medrai fod yn ddefnyddiol i ymwelydd ymuno mewn, gan gymryd rôl un ai rhywun yn chwilio am gyngor neu'n rhoi cyngor. Ar ddiwedd y gweithgaredd bydd arweinydd y grxxp yn gofyn am sylwadau ar ansawdd y cyngor a roddwyd.

astudiaethau achos

Mae'r astudiaethau achos yn rhoi enghreifftiau go iawn i bobl ifanc o'r ffyrdd y mae undebau llafur wedi cefnogi aelodau sydd wedi dioddef oherwydd gwahaniaethu. Rhoddir cwestiynau trafod. Byddai'n ddefnyddiol i arweinydd y grxxp pe tai'r ymwelydd wedi meddwl ymlaen llaw am y cwestiynau ac yn medru rhoi enghreifftiau go iawn eraill o'u profiad. Bydd arweinydd y grxxp eto yn gofyn i'r ymwelydd i wrando ar rai o'r trafodaethau ac ychwanegu sylwadau ar y diwedd.

achosion tribiwnlys cyflogaeth

Mae myfyrwyr yn cymryd rolau mewn tribiwnlys cyflogaeth yn dyfarnu ar amrywiaeth o achosion yn seiliedig ar achosion go iawn o bwys. Mae'r sefyllfaoedd yn cynnwys gwahaniaethu ar sail rhyw mewn recriwtio, aflonyddu rhywiol, cyflog cyfartal i fenywod, gwahaniaethu ar sail anabledd ac oriau gwaith. Dylai ymwelwyr o undebau llafur fod â gwybodaeth o'r ddeddfwriaeth berthnasol ar gyfle cyfartal a sut mae tribiwnlysoedd cyflogaeth yn gweithio.

aseiniad ar rieni sy'n gweithio

Mae'r aseiniadau yn y casgliad hwn o ddeunyddiau hyn yn rhoi gwaith ymchwilio i bobl ifanc y medrant ei wneud yn ystod profiad gwaith neu yn ystod swyddi rhan-amser. Nod yr aseiniadau yw eu helpu i gasglu tystiolaeth o'u sgiliau allweddol ar gyfer eu portffolios. Byddai hefyd yn ddefnyddiol iawn i bobl ifanc os medrai'r ymwelydd eu cyflwyno i gwmni sydd â pholisiau 'cyfeillgar i'r teulu'.

yr ychydig dethol

Yn yr efelychiad hwn mae myfyrwyr mewn grwpiau yn gweithredu fel paneli dethol yn llunio rhestr fer ar gyfer gweithiwr siop a rheolwr stôr mewn stôr adrannol. Mae gan rai grwpiau ffotograffau yn ogystal â llythyrau cais ac nid oes ffotograffau gan y grwpiau eraill. Mae'r gweithgaredd yn anelu i godi materion am dybiaethau y medrir eu gwneud am bobl sy'n torri egwyddorion cyfle cyfartal. Rôl yr ymwelydd yw defnyddio eu gwybodaeth o ddethol a chyfle cyfartal i roi sylwadau ar yr hyn ddigwyddodd yn yr efelychiad.

EFELYCHIAID

yr ychydig dethol

Ysgrifennwyd gan Julia Fiehn; Gyda diolch i Judith Wilkins, Canolfan Genedlaethol Hyfforddi Adwerthu

DISGRIFIAD

Yn yr ychydig dethol, mae'r myfyrwyr yn cymryd rolau aelodau bwrdd dethol yn llunio rhestr fer o dri ymgeisydd i'w cyfweld ar gyfer dwy swydd mewn cwmni adwerthu. Mae ganddynt ddeuddeg ymgeisydd i ddewis o'u plith ac maent yn gorfod rhoi rhesymau clir am wrthod chwech. Rhoddir ffotograffau i hanner y dosbarth i gyd-fynd â'r ceisiadau ysgrifenedig ond ni roddir ffotograffau i'r hanner arall. Felly mae'r gweithgaredd yn golygu fod angen dwy ystafell, fel nad yw myfyrwyr yn gwybod fod gan y grxxp arall wybodaeth wahanol.

Medrir cynnal y gweithgaredd mewn tuag awr. Byddai'n fanteisiol cael undebwr llafur, rheolwr personél a/neu gynghorydd gyrfaedd i gymryd rhan.

DEILLIANNAU DYSGU

- » Mae myfyrwyr yn dysgu cyfateb galluoedd gyda manylebau swydd.
- » Maent yn dysgu sut i ffurfio barn ar ansawdd llythyrau cais.
- » Daw myfyrwyr i wybod am eu rhagdybiaethau am addasrwydd pobl i wneud rhai swyddi.
- » Maent yn dysgu am bwysigrwydd gweithredu egwyddorion cyfle cyfartal wrth recriwtio pobl.

DULL

Briffiwch y dosbarth am y gweithgaredd drwy ddweud y byddant yn gweithio mewn grwpiau fel byrddau dethol mewn cwmni adwerthu mawr. Mae dwy swydd ar gael: cymhorthwr gwerthu a rheolwr stôr. Eu tasg yw ystyried y ceisiadau a llunio rhestr fer o dri ymgeisydd ar gyfer pob swydd.

Rhannwch y dosbarth yn grwpiau o bump neu chwech o fyfyrwyr. Gofynnwch i hanner y grwpiau i weithio mewn un ystafell a hanner i weithio mewn ystafell arall. Peidiwch sôn fod unrhyw arwyddocâd pam y defnyddir dwy ystafell.

Rhowch becyn o ddeunyddiau i bob grxxp o fyfyrwyr yn cynnwys:

- » dwy fanyleb swydd
- » llythyrau cais (chwech ar gyfer pob swydd)
- » Ffurflen Dethol Rhestr Fer i gofnodi canlyniadau eu trafodaethau.

ATODWCH FFOTOGRAFFAU i bob un o'r llythyrau cais a roddwyd i fyfyrwyr yn UN o'r ystafelloedd. (Bydd yr enw dan bob ffotograff yn eich helpu i'w gyfateb gyda'r llythyr cais cywir)

OND PEIDIWCH ATODI FFOTOGRAFFAU i'r llythyrau a roddwyd i grwpiau yn yr ystafell ARALL.

Rhowch 20-30 munud i fyfyrwyr drafod llunio rhestr fer. Dylent ddefnyddio'r manylebau swydd i'w helpu i lunio'r rhestr fer. Gofynnwch i ysgrifennydd ym mhob grxxp i gadw cofnod o'r rhesymau dros ddewis neu wrthod pob cais. Dylai'r rhesymau hyn gael eu cofnodi ar y Ffurflen Dethol Rhestr Fer a ddarparwyd.

Os oes ymwelydd yn bresennol, gofynnwch iddo/iddi ymweld â'r grwpiau a gwrandao ar y trafodaethau heb ymyrryd.

Dewch â'r holl grwpiau'n ôl i un ystafell a gofyn i lefarydd o bob grxxp i roi adroddiad ar y trafodaethau. Cadwch gofnod ar ddalen fawr o bapur o'r ymgeiswyr ar y rhestr fer a gweld faint o gytundeb sydd rhwng grwpiau.

Yn ystod yr adrodd yn ôl, daw'n amlwg fod gan rai myfyrwyr ffotograffau a'u bod yn gwybod beth oedd rhyw, grxxp ethnig ac oedran bras yr ymgeisydd ac nad oedd eraill yn gwybod hynny. Gwnewch yn sixxr y caiff y cwestiynau dilynol eu cynnwys yn y drafodaeth yma:

Ar gyfer grwpiau gyda ffotograffau:

- » A wnaeth unrhyw rai o nodweddion corfforol ymgeiswyr ddylanwadu ar restri byr y grwpiau?
- » Pa ragdybiaethau oedd gan y grwpiau am yr ymgeiswyr?
- » Ar ba sail y gwnaed penderfyniadau?

Ar gyfer y grwpiau heb ffotograffau:

- » A wnaeth y grwpiau dybiaethau am oedran, rhyw, ethnigrwydd o'r wybodaeth a roddwyd?
- » Os felly, a wnaeth y tybiaethau ddylanwadu ar ddewisiadau'r grwpiau?
- » Ar ba sail y gwnaed penderfyniadau?

Gofynnwch i ymwelwyr am unrhyw sylwadau sydd ganddynt ar y trafodaethau a welsant a rhoi sylw ar yr arfer cyfredol mewn gweithdrefnau dethol.

UNED 3: cydraddoldeb a hawliau dynol yn y gwaith ffordd well o weithio cymru

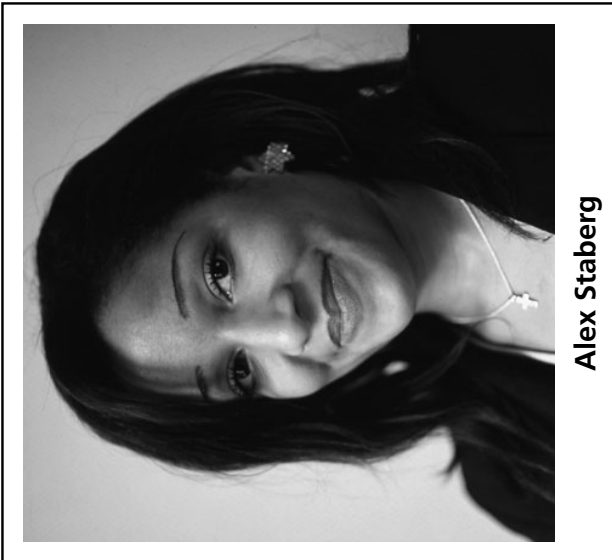
EFELYCHIAID



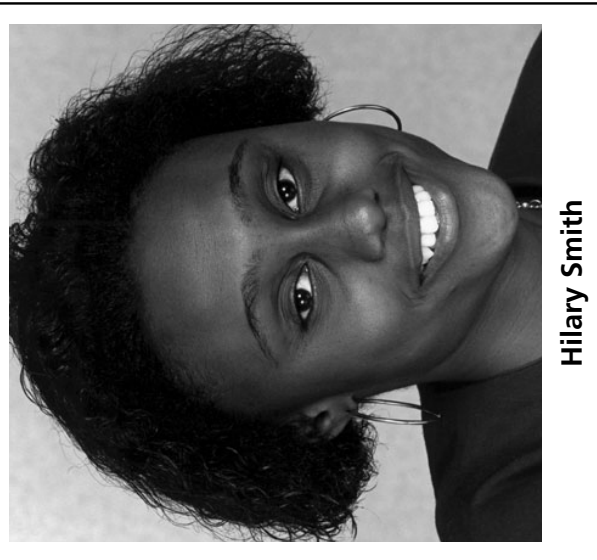
Sam MacDonald



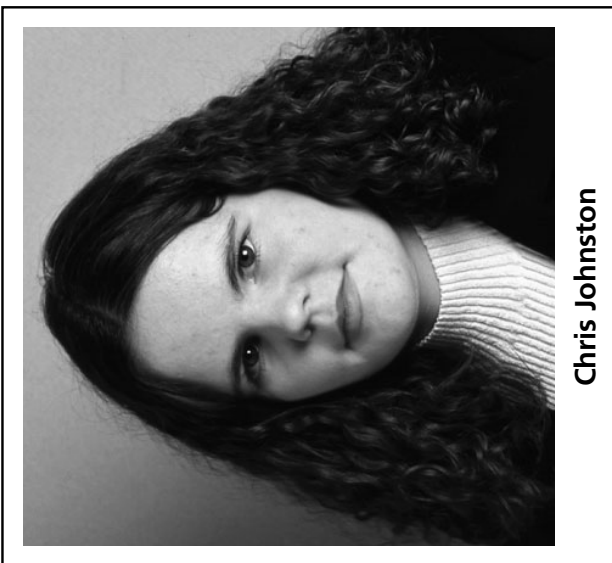
Jay Penesir



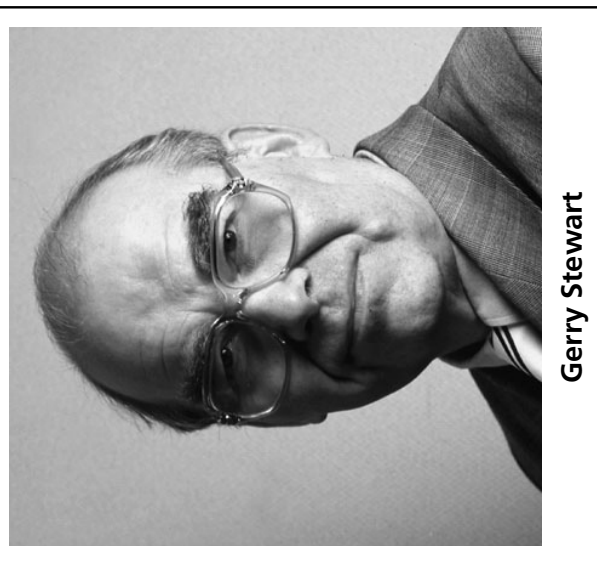
Alex Staberg



Hilary Smith



Chris Johnston



Gerry Stewart

UNED 3: cydraddoldeb a hawliau dynol yn y gwaith ffordd well o weithio cymru

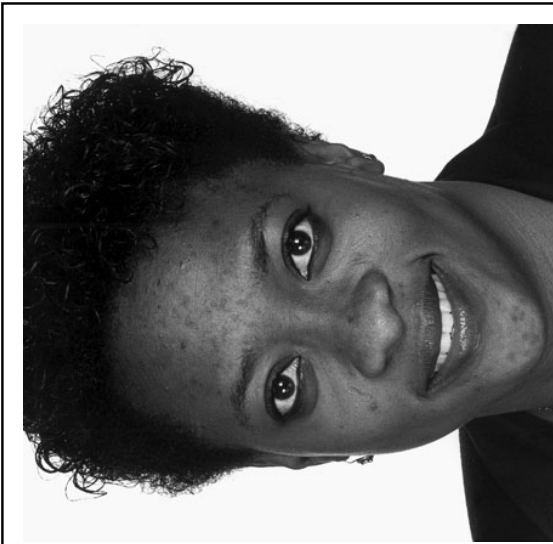
EFELYCHIAID



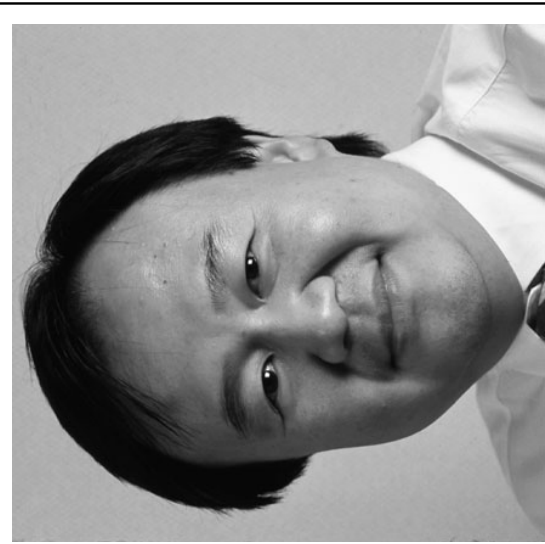
P. Subham



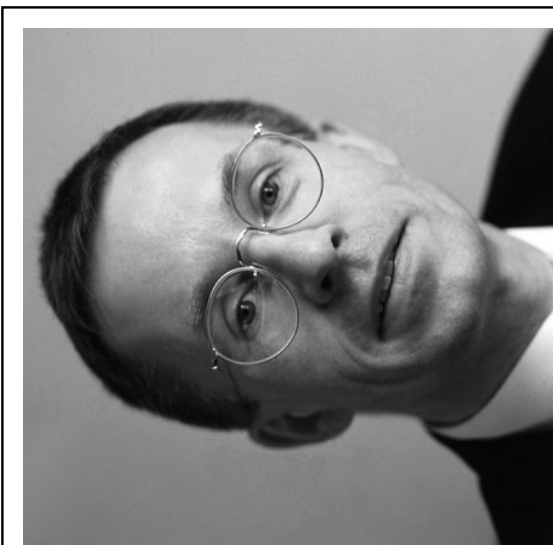
Pat Petersen



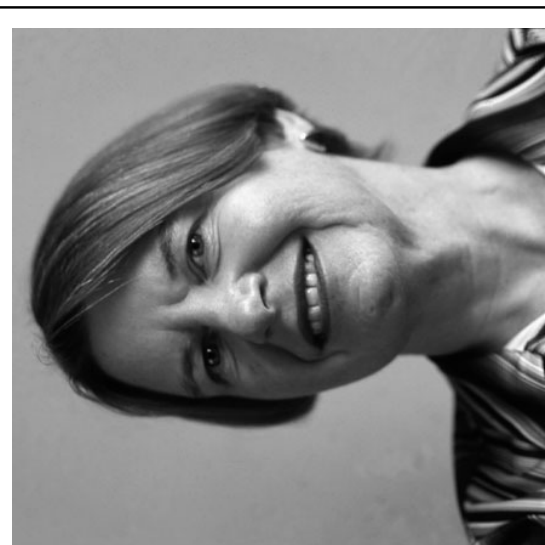
Suzie Brookes



Billie Winters



Leslie Stokes



Rikki Andrews

UNED 3: cydraddoldeb a hawliau dynol yn y gwaith ffordd well o weithio cymru

EFELYCHIAID

FFURFLEN DETHOL RHESTR FER

Mae'n rhaid llunio rhestr fer o dri ymgeisydd ar gyfer pob swydd:

CYMHORTHWR GWERTHU: ENW YMGEISWYR	AR Y RHESTR FER (✓) neu BEIDIO? (x)	RHESYMAU
A		
B		
C		
CH		
D		
DD		

RHEOLWR STÔR : NAME OF CANDIDATES	AR Y RHESTR FER (✓) neu BEIDIO? (x)	RHESYMAU
1		
2		
3		
4		
5		
6		

Angen Cymhorthwr Gwerthu Stôr Adrannol Benson



Mae angen cymhorthwr gwerthu brwdfrydig ac egniol cyn gynted ag sy'n bosibl i weithio yn y stôr adrannol lwyddiannus a phoblogaidd hon.

Mae'r stôr yn cynnig dewis eang o nwyddau i gwsmeriaid chwaethus. Gofynnir i chi weithio mewn amrywiaeth o adrannau. Mae peth profiad mewn gwerthiant yn hanfodol.

Os ydych yn 16 oed neu fwy ac yn edrych am yrfa mewn adwerthu, ysgrifennwch at: Y Rheolwr Personél, Stôr Benson, Stryd Fawr, Bangor.

MANYLEB SWYDD – CYMHORTHWR GWERTHU

Rôl a swyddogaethau

Mae cymhorthwr gwerthu yn:

- » cyfarch cwsmeriaid, yn gwrando ar yr hyn a ddymunant ac yn eu cynghori ar gynnyrch addas
- » trin arian a dulliau eraill o dalu
- » gwirio nwyddau sy'n cyrraedd
- » medru bod yn gyfrifol am ddiogelwch nwyddau a'r pwynt gwerthu (y til a'r cownter) os yw'r goruchwyliwr yn absennol
- » medru cynghori'r rheolwyr am chwaeth a dewisiadau cwsmeriaid
- » medru cymryd rhan wrth feddwl am a chynnal gweithgareddau hyrwyddo e.e. cynigion arbennig.

Lefel cyfrifoldeb

Mae'r cymhorthwr gwerthu yn gyfrifol i bennaeth yr adran. Fodd bynnag, mae ef/hi'n delio wyneb i wyneb gyda'r cwsmer ac yn gyfrifol am lefel boddhad cwsmeriaid.

Perthynas gyda staff eraill

Mae'r cymhorthwr gwerthu yn un o aelodau pwysicaf y staff oherwydd ei fod/bod mewn cysylltiad uniongyrchol gyda'r cwsmer. Mae hefyd yn dod i gysylltiad rheolaidd gyda staff eraill - cymhorthwr siop, penaethiaid adrannau, rheolwyr y stôr - a rhaid iddynt fedru gweithio fel aelod da o dîm.

Meini prawf ar gyfer dethol

- » Peth profiad mewn gwerthiant
- » Dros 16 mlwydd oed
- » Sgiliau cyfathrebu llafar da
- » Taclus o ran gwisg
- » Pum pas TGAU ar raddau A*-C, yn cynnwys Saesneg a mathemateg

EFELYCHIAID

Ydych chi'n edrych am her mewn adwerthu?

Mae Stôr Bensons angen Rheolwr deinamig gyda gweledigaeth a syniadau



Os oes gennych brofiad sylweddol mewn adwerthu ac yn edrych am swydd gyffrous lle medrech fod â dylanwad gwirioneddol ar ddatblygu strategaeth gwerthiant stôr adnabyddus, medrai'r hyn fod yr hyn y buoch yn edrych amdano. Mae ein stôr flaenllaw yn Bangor yn edrych am Reolwr Stôr i ddechrau ar y swydd cyn y Nadolig.

Mae'r swydd yn cynnig pecyn cystadleuol iawn o gyflog ac amodau, yn cynnwys car, pensiwn hael a chwe wythnos o wyliau bob blwyddyn.

Ysgrifennwch, gyda manylion llawn, at: Y Rheolwr Personél, Stôr Benson, Stryd Fawr, Bangor.

MANYLEB SWYDD – RHEOLWR STÔR

Rôl a swyddogaethau

Mae'r Rheolwr Stôr yn gyfrifol am rediad cyffredinol y stôr. Mae'n rheoli pobl, nwyddau a gwybodaeth. Yn neilltuol, mae Rheolwr y Stôr:

- » yn delio gyda'r holl staff a gyflogir yn y stôr, yn trefnu eu gwaith ac yn datrys anghytundeb
- » yn dadansoddi anghenion cwsmeriaid fel y gall y stôr ymateb yn gyflym i'w gofynion
- » yn dadansoddi gweithgaredd storau lleol eraill ac yn mabwysiadu strategaethau hyrwyddo i gystadlu gyda hwy
- » mewn gofal cyffredinol o stoc ac ansawdd y nwyddau a werthir
- » yn cynnig newidiadau mewn strategaeth staffio a gwerthiant i'r uwch fwrdd rheoli.

Lefel cyfrifoldeb

Mae Rheolwr y Stôr yn gyfrifol am redeg y stôr yn iawn yn nhermau diogelwch a thargedau gwerthiant. Yn llygaid y cwsmer, mae'n gyfrifol am ansawdd a nifer y nwyddau ar werth. Mae'n adrodd i Reolwr Ardal Storau Adrannol Benson.

Perthynas gyda staff eraill

Mae'r Rheolwr Stôr mewn cysylltiad agos gyda phob aelod o staff, er mai dim ond gyda phenaethiaid adrannau y mae'n cynnal cyfarfodydd rheoli cyson. Un o'r prif gyfrifoldebau yw gwneud yn sixr fod y staff yn gweithio'n dda gyda'i gilydd ar bob amser ac yn dal i fod yn gryf eu cymhelliant.

Meini prawf ar gyfer dethol

- » Profiad o reoli stôr ar lefel dirprwy reolwr
- » Sgiliau rhyngbersonol cryf
- » Sgiliau ysgrifenedig a llafar da
- » Gallu arwain tîm
- » Iechyd da a'r gallu i weithio dan bwysau
- » Aeddfed, hunan hyderus a medru cymryd yr awenau
- » Unigolyn egniol a all gymryd penderfyniadau
- » Gradd neu gymhwyster cyfwerth

LLYTHYR CAIS: **A** SWYDD Y GWNEIR CAIS AMDANI: **CYMHORTHWR GWERTHU**

Annwyl Syr/Madam,

Mae gen i ddi-ddordeb mawr mewn dod yn Gymhorthwr Gwerthu yn Stôr Benson. Gadewais yr ysgol yn ddiweddar ac mae gen i dair TGAU mewn Saesneg, technoleg a daearyddiaeth a TGAU Cymwysedig mewn Busnes. Rwyf wedi gweithio ar ddyddiau Sadwrn am ddwy flynedd yn Marks & Spencer a gwnes fy mhrofiad gwaith mewn stôr adrannol fawr.

Rwy'n 18 mlwydd oed ac es i Ysgol Uwchradd Laurel Grove rhwng bod yn 11 a 18 oed.

Yn gywir iawn,

Chris Johnston

LLYTHYR CAIS: **B** SWYDD Y GWNEIR CAIS AMDANI: **CYMHORTHWR GWERTHU**

I'r Sawl sy'n Gyfrifol,

Rwy'n Gymhorthwr Gwerthu profiadol ac rwyf wedi gweithio i Sainsbury's am y tair blynedd ddiwethaf yn gwneud gwahanol swyddi yn cynnwys gwaith til, llenwi silffoedd ac ateb ymholiadau cwsmeriaid.

Rwy'n briod gyda dau blentyn ifanc, sydd bellach yn yr ysgol, a hoffwn weithio'n llawn amser yn stôr Bensons. Mae gennyf bum TGAU, dwy ar radd B a thair ar radd C. Es i Ysgol Gyfun South Birch. Fy niddordebau yw athletau a nofio ac rwy'n aelod o'r clwb chwaraeon lleol.

Yn gywir iawn,

Alex Staberg

LLYTHYR CAIS: **C** SWYDD Y GWNEIR CAIS AMDANI: **CYMHORTHWR GWERTHU**

Annwyl Reolwr Personél,

Gwelais eich hysbyseb am swydd Cymhorthwr Gwerthu yn y papur lleol a hoffwn gael fy ystyried ar gyfer y swydd. Bu gennyf nifer o swyddi gwahanol dros y deng mlynedd diwethaf, yn cynnwys prosesu geiriau, gweithredydd mewn canolfan alw, asiantaeth recriwtio a pheth gwaith siop. Treuliais chwe mis yn adran ddillad stôr adrannol fawr. Collais fy swydd ddiwethaf fel cyfwelydd mewn asiantaeth recriwtio chwe mis yn ôl. Rwy'n credu fod gen i'r wybodaeth sydd ei hangen o weithio gyda'r cyhoedd.

Fy nghymwysterau yw TGAU mewn mathemateg, Saesneg, gwyddoniaeth, Ffrangeg a thechnoleg, a lefel 'A' mewn Astudiaethau Cyfryngau. Rwy'n sengl.

Yn gywir,

Sam MacDonald

UNED 3: cydraddoldeb a hawliau dynol yn y gwaith ffordd well o weithio cymru

EFELYCHIAID

LLYTHYR CAIS: **CH** SWYDD Y GWNEIR CAIS AMDANI: **CYMHORTHWR GWERTHU**

Annwyl Syr,

Rwy'n 59 mlwydd oed ac rwyf wedi gweithio'n rhan-amser mewn siopau ers i mi symud i'r wlad yma o Dde Affrica bymtheg mlynedd yn ôl. Roeddwn yn cael fy nghyflogi gan gwmni adwerthu mawr yno fel Goruchwyliwr Ardal, ond deuais i fyw ym Mhrydain i edrych ar ôl fy mam ar ôl i fy nhad farw. Bu hithau farw'n ddiweddar ac felly rwy'n edrych am swydd amser llawn.

Rwyf wedi gweithio mewn nifer o siopau, ond yn fwyaf diweddar yn siop deganau Jolijinks yn Y Pared, lle cefais fy nghyflogi am ddeg awr ar hugain, rhwng 10.00 a.m. - 4.00pm bob dydd. Mae Mr Singh, perchennog y siop, yn fodlon roi tystlythyr i mi os ydych angen un. Edrychaf ymlaen at glywed gennych.

Yn gywir iawn,

Gerry Stewart

LLYTHYR CAIS: **D** SWYDD Y GWNEIR CAIS AMDANI: **CYMHORTHWR GWERTHU**

Ms D Jones, Rheolwr Personél
Stôr Benson
Stryd Fawr, BANGOR

Annwyl Ms Jones,

Mae gennyf ddi-ddordeb yn swydd Cymhorthwr Gwerthu a hysbysebwyd yn yr Evening Post ddydd Iau diwethaf.

Er nad oes gennyf brofiad helaeth mewn adwerthu, rwyf wedi gweithio am y ddwy flynedd ddiwethaf gyda'r cyhoedd fel cymhorthwr cownter yng Nghymdeithas Adeiladu Brigg. Fodd bynnag, fe dreuliais un haf yn gweithio yn Tesco ar ôl i mi orffen fy nghwrs level A.

Mae gen i bedair TGAU ac un lefel 'A' mewn Celf a gefais yn y coleg chweched dosbarth yn Bloxworth. Rwy'n 21 mlwydd oed a dylwn ddweud wrthyfch fod gennyf nam ar fy nghlyw. Rwy'n fedrus mewn darllen gwefusau ac yn rhugl mewn iaith arwyddion.

Yn gywir iawn,

Hilary Smith

LLYTHYR CAIS: **DD** SWYDD Y GWNEIR CAIS AMDANI: **CYMHORTHWR GWERTHU**

Y Rheolwr Personél, Stôr Adrannol Benson,
Stryd Fawr, BANGOR

Annwyl Syr/Madam,

Gwelais eich hysbyseb am Gymhorthwr Gwerthu yn yr Evening Post. Rwy'n dymuno dychwelyd i waith manwerthu ar ôl nifer o flynyddoedd yn gweithio a byw dramor. Rwyf wedi gweithio am bum mlynedd fel cymhorthwr personol i gyfarwyddwr cwmni cysylltiadau cyhoeddus yn Hong Kong. Cyn hynny roeddwn yn brynwr i stôr gadwyn ar y stryd fawr.

Oherwydd amgylchiadau personol, dychwelais i'r wlad hon y llynedd ac rwy'n awyddus i ddatblygu fy ngyrfa mewn adwerthu.

Fy nghymwysterau, a enillais yn yr Alban yw: Gradd Safonol mewn mathemateg, gwyddoniaeth, daearyddiaeth a Ffrangeg. Mae gennyf hefyd gymwysterau Pitman mewn prosesu geiriau a llaw fer.

Edrychaf ymlaen at glywed gennych. Yn gywir,

Jay Panesir

LLYTHYR CAIS: 1

SWYDD Y GWNEIR CAIS AMDANI: RHEOLWR STÔR

Y Rheolwr Personél,
Stôr Adrannol Benson,
Stryd Fawr, BANGOR

Annwyl Ms Jones,

Mae'r llythyr yma i gefnogi fy nghais ar gyfer swydd Rheolwr Stôr yn Stôr Adrannol Bensons.

Bûm yn Ddirprwy Reolwr Stôr i Bensons am dair blynedd, a chyn hynny roeddwn yn Bennaeth yr Adran Dillad Dynion, Celfi Meddal a Theganau.

Mae fy ngyrfa mewn manwerthu yn ymestyn dros ugain mlynedd, pymtheg ohonynt gyda Grŵp Benson. Mae gen i brofiad o bob agwedd o'r sector, ar ôl cychwyn ar lawr y siop fel cymhorthydd gwerthiant.

Rwy'n aelod o staff ymroddedig i Grŵp Bensons ac yn credu fod gennyf y sgiliau a'r profiad angenrheidiol i fynd â'r stôr ymlaen i'r ganrif nesaf. Dengys fy curriculum vitae fy mod wedi cymryd rhan mewn nifer o gyrsiau hyfforddiant a ddarparwyd gan y cwmni ac wedi arwain nifer o gynlluniau'r cwmni yn ddiweddar, yn fwyaf arbennig yr Wythnos Ewropeaidd, a fu mor llwyddiannus wrth hyrwyddo Bensons yn yr ardal leol.

Credaf y dylai'r stôr fod yn aelod gofalgarg o'r gymuned ac i hyn o beth rwyf wedi cynrychioli'r stôr yn y Siambr Fasnach leol.

Edrychaf ymlaen at glywed gennych.

Yn gywir iawn,
Leslie Stokes

LLYTHYR CAIS: 2

SWYDD Y GWNEIR CAIS AMDANI: RHEOLWR STÔR

Y Rheolwr Personél,
Stôr Adrannol Benson,
Stryd Fawr, BANGOR

Annwyl Ms Jones,

Dymunaf gael fy ystyried ar gyfer swydd Rheolwr Stôr Adrannol Benson.

Graddiais o Brifysgol Newcastle gyda gradd anrhydedd ail ddsbarth mewn Gweinyddiaeth Busnes yn 1993 ac ers hynny bûm yn gweithio mewn ystod eang o fusnesau, yn cynnwys yn y sector manwerthu.

Ar ôl gadael y brifysgol, roedd fy swydd gyntaf yn cynnwys ymchwil marchnad ar gyfer asiantaeth adnabyddus a deuais maes o law yn hyfforddwr cyfwelwyr. Bûm yn gweithio am gyfnod byr yn ysgrifennwr copi mewn asiantaeth hysbysebu ac ymunais â'r sector adwerthu fel prynwr cynorthwyol ar gyfer stôr gadwyn dillad flaenllaw.

Priodais a symud i'r rhan hon o'r wlad flwyddyn yn ôl, a bûm yn gweithio'n lleol fel Pennaeth yr Adran Dillad Plant yn Stôr Adrannol Johnstone am naw mis.

Credaf y bydd fy amrywiaeth profiad yn fy ngalluogi i reoli Benson gyda dychymyg, a gobeithiaf y byddaf yn clywed gennych ymhellach.

Yn gywir iawn,
Suzie Brooks

UNED 3: cydraddoldeb a hawliau dynol yn y gwaith ffordd well o weithio cymru

EFELYCHIAID

LLYTHYR CAIS: **3**

SWYDD Y GWNEIR CAIS AMDANI: **RHEOLWR STÔR**

Y Rheolwr Personél,
Stôr Adrannol Benson,
Stryd Fawr, BANGOR

Annwyl Syr/Madam,

Mewn ymateb i'r cais am swydd Rheolwr Stôr, hoffwn i chi ystyried fy nghais.

Symudais yn ôl yn ddiweddar i'r wlad hon o India lle roeddwn yn rheolwr y stôr adrannol fwyaf yn Delhi. Caiff fy mhrofiad mewn adwerthu ei nodi yn fy curriculum vitae, ac fel y gwelwch rwyf wedi gweithio ym mhob maes o adwerthu ers i mi raddio yn 1988, yn cynnwys cyfnod fel dirprwy reolwr stôr llai yn y ddinas.

Graddiais mewn Economeg yn Ysgol Economeg a Gwyddoniaeth Wleidyddol Llundain a dilynais hyn gyda gradd meist'r mewn Gweinyddiaeth Busnes (MBA) o Brifysgol Warwick.

Rwy'n ystyried fod gan Stôr Bensons botensial enfawr ac y medrwn roi'r weledigaeth a'r dychymyg sydd ei angen i rôl rheolwr i gynyddu trosiant ac ehangu amrediad cwsmeriaid. Byddwn yn hapus i drafod fy syniadau gyda chi os byddwch yn fy ngwahodd am gyfweiliad.

Yn gywir iawn,

P. Subham

LLYTHYR CAIS: **4**

SWYDD Y GWNEIR CAIS AMDANI: **RHEOLWR STÔR**

Y Rheolwr Personél,
Stôr Adrannol Benson,
Stryd Fawr, BANGOR

Annwyl Syr/Madam

Mewn ymateb i'r hysbyseb am swydd Rheolwr yn Stôr Bensons, rwy'n anfon fy curriculum vitae atoch sy'n dangos fy mhrofiad gwaith ar draws byd masnach.

Er fy mod yn gaeth i gadair olwyn, bu gennyf nifer o swyddi pwysig mewn busnes, yn cynnwys o fewn y sector adwerthu.

Fy swydd bresennol yw dirprwy reolydd cangen o Pots and Pans, yr arbenigwyr offer cegin sydd â marchnadoedd ym mhob rhan o'r wlad. Rwyf wedi gweithio gyda'r cwmni am bum mlynedd ac wedi gwneud pob agwedd o'r gwaith.

Cefais Ddiploma Broffesiynol mewn Rheolaeth y llynedd gan y Brifysgol Agored ac rwy'n gweithio tuag at MBA, gan ddilyn unedau mewn Strategaethau Rheolaeth Creadigol ac Adnoddau Dynol.

Rwy'n credu y medrwn ddod â gweledigaeth newydd i'r stôr a hoffwn gyfle i drafod fy syniadau gyda chi yn fwy manwl.

Yn gywir iawn,

ikki Andrews

LLYTHYR CAIS: 5

SWYDD Y GWNEIR CAIS AMDANI: **RHEOLWR STÔR**

Y Rheolwr Personél,
Stôr Adrannol Benson,
Stryd Fawr, Bangor

Annwyl Fadam,

Rwy'n gweithio yn Stôr Bensons ar hyn o bryd fel Pennaeth yr Adran Chwaraeon. Mae gen i ddiddordeb mewn gwneud cais am swydd Rheolwr Stôr a hysbysebwyd yn y papur newydd lleol a hefyd ym mwletin staff Bensons, More in Store.

Cefais fy nghyflogi yn stôr Bensons am ddeg mlynedd, gyda thair blynedd ohonynt ar sail rhannu swydd, a bûm yn bennaeth tair adran wahanol. - Bwyd, Offer Cegin a Chwaraeon. Rwyf felly'n credu fod gen i ddealltwriaeth sylweddol o'r ffordd y mae'r stôr yn gweithredu. Mae gennyf gysylltiadau da gyda'r staff yn y stôr ac mewn storau eraill o fewn y rhanbarth.

Rwy'n drefnydd y gymdeithas staff ac ysgrifennydd cangen yr undeb llafur gweithwyr siop. Rwy'n ystyried ei fod yn rhan bwysig o drefniadaeth effeithiol y stôr fod gan y staff gymhellant a'u bod yn cael eu trin yn dda. Fel Rheolwr Stôr, byddwn yn gosod morâl staff a rheolaeth dda yn flaenoriaeth gan gredu fod staff hapus yn fwy cynhyrchiol ac yn debygol o gysylltu'n well gyda chwsmeriaid.

Edrychaf ymlaen at glywed gennych.

Yn gywir iawn,

Billie Winters

LLYTHYR CAIS: 6

SWYDD Y GWNEIR CAIS AMDANI: **RHEOLWR STÔR**

Y Rheolwr Personél,
Stôr Adrannol Benson,
Stryd Fawr, Bangor

Annwyl Syr/Madam,

Dymunaf gael fy ystyried ar gyfer swydd Rheolwr Stôr gyda Bensons y gwelais hysbyseb ar ei chyfer yng nghylchgrawn Retail Today.

Cefais fy nghyflogi fel dirprwy reolwr gweithredol stôr gelfi ganolig yn Bolton am dair blynedd. Yn anffodus, bûm ar absenoldeb salwch o'r swydd hon am chwe mis, ar ôl bod yn yr ysbyty yn dilyn damwain car ddifrifol. Fodd bynnag, rwy'n awr wedi cael adferiad llawn ac yn dymuno symud i'ch ardal gan fod gennyf berthnasau'n byw yno.

Mae fy nghymwysterau a phrofiad yn addas ar gyfer y swydd, gan fy mod wedi gweithio mewn adwerthu ar hyd fy ngyrfa. Rwy'n astudio'n rhan-amser ar gyfer NVQ mewn Adwerthu ar lefel 4. Rwy'n gobeithio parhau gyda hyn pan mae fy iechyd yn gwella.

Gobeithiaf glywed gennych yn y dyfodol agos.

Yn gywir iawn,

Pat Petersen