

A photograph of three scientists in a laboratory setting. In the center, an older man with grey hair, a beard, and glasses, wearing a white lab coat, is looking down at something off-camera. To his left, a woman with blonde hair and glasses, also in a lab coat, is looking towards him. To his right, a woman with dark curly hair and glasses, wearing a white lab coat, is looking towards the center. They are all in a brightly lit lab with various pieces of equipment visible in the background.

Wales
TUC
Cymru

Cefnogi gweithwyr hŷn

Pecyn i undebwyr llafur
Wales TUC Cymru

Amdan y Pecyn Cefnogi Gweithwyr Hŷn

Nod y pecyn hwn yw helpu swyddogion a chynrychiolwyr undebol yng Nghymru i godi ymwybyddiaeth o sut y gall gweithleoedd gynnog cyfleoedd gwell a helpu mwy ar weithwyr hŷn.

Mae'n cynnig syniadau ac adnoddau i helpu cynrychiolwyr undebol i bwysu ar gyflogwyr i greu gweithleoedd mwy oed-gyfeillgar, i fynd i'r afael â gwahaniaethu yn erbyn gweithwyr hŷn ac i greu gweithleoedd mwy cynhwysol, iach a chynaliadwy i bawb wrthynt fynd yn hŷn.

Mae'n rhoi gwybodaeth i helpu cynrychiolwyr undebol i ddeall y problemau sydd gan weithwyr hŷn, ynghyd ag adnoddau ymarferol i wneud gwaith yn decach.

Diffinnir 'gweithiwr hŷn' yn y pecyn hwn fel unrhyw un dros hanner cant (50) oed.

Amdan Wales TUC Cymru

Mae TUC Cymru'n bodoli i wneud y byd gwaith yn lle gwell i bawb. Rydyn ni eisiau i Gymru ddod yn wlad gwaith teg. Gyda 49 o undebau cysylltiedig a dros 400,000 o aelodau yng Nghymru, mae gan TUC Cymru rôl bwysig i'w chwarae mewn tynnu sylw at faterion sy'n effeithio ar bobl yn y gweithle.

Cefnogwn yr undebau i dyfu a ffynnu gan sefyll i fyny dros bawb sy'n gweithio am eu bywoliaeth. Beth am ymuno â ni?

Cynnwys:

Adran 1: Gwybodaeth

Amdan y Pecyn Cefnogi Gweithwyr Hŷn	2
Gweithwyr hŷn yn y gweithle	4
Pam fod oed yn fater i'r undebau?	7
Pam ddylai cyflogwyr boeni?	8
Oed a Covid-19	10
Cryfderau gweithwyr hŷn	17
Oed a nodweddion gwarchodedig eraill	19
Teulu, cymuned a gofalu	26
Cyflogaeth: Cadw, ailhyfforddi, recriwtio	27
Y mythau a'r ffeithiau	28
Astudiaeth Achos: Rhaglen <i>Today for Tomorrow</i> BMW	31
Sgiliau	32
Astudiaeth Achos: Byth rhy hen i ddysgu	33
Polisi Llywodraeth Cymru	34
Sut y mae'r gyfraith yn amddiffyn gweithwyr hŷn?	36
Iechyd, diogelwch a lles gweithwyr hŷn	38

Adran 2: Adnoddau

Beth all cynrychiolwyr undebol ei wneud?	41
Beth all cyflogwyr ei wneud?	42
Enghreifftiau o addasiadau	44
Astudiaeth Achos: Dysgu Cymraeg – Nawr neu Byth	47
Cynllunio ar gyfer ymddeol	49
Adolygiadau gyrfa canol-oed	50
Adolygu polisiau'r gweithle	51
Dolenni defnyddiol a darllen pellach	52

Gweithwyr hŷn yn y gweithle

Mae poblogaeth Cymru'n prysur heneiddio. Mae 265,000 yn fwy o bobl dros 50 oed heddiw nag oedd 20 mlynedd yn ôl.

Erbyn 2029 bydd poblogaeth dros 50 oed y wlad wedi codi i 1.4 miliwn – cynnydd syfrdanol o 33% er troad y ganrif.

Mae'r rhesymau am hyn yn eithaf syml: mae pobl yn cael llai o blant ac yn byw'n hirach.

Wrth i bobl Cymru fynd yn hŷn, felly hefyd ei gweithlu. Mae mwy o weithwyr hŷn – ac yn y pecyn hwn defnyddiwn y term i gyfeirio at bawb dros 50 oed – yn y gweithlu nag erioed o'r blaen. O fewn y pum mlynedd nesaf, bydd un o bob tri o bobl oed gweithio dros 50 oed.

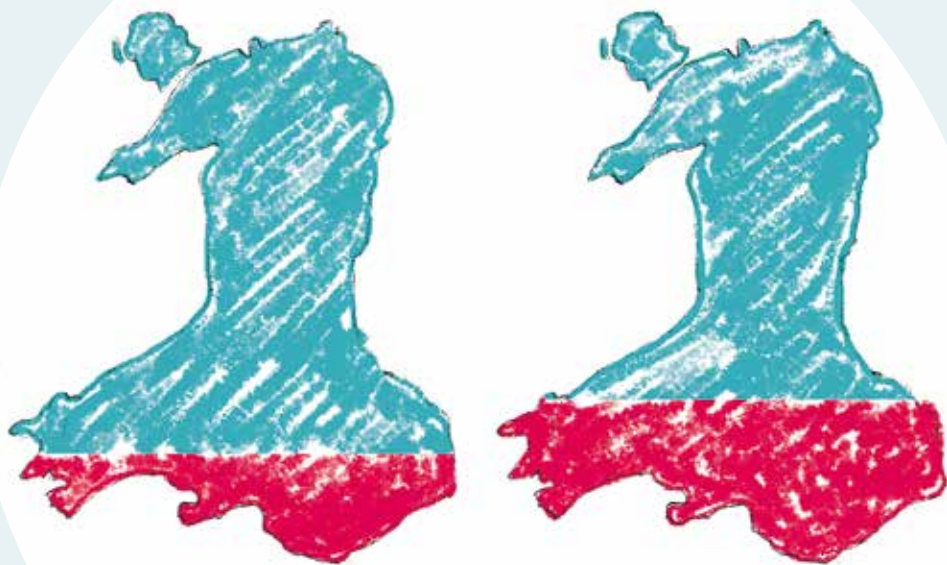
Mae pobl hefyd yn gweithio am hirach. Am 40 mlynedd ar ôl yr ail ryfel byd, fe wnaeth yr oed ymddeol cyfartalog ostwng. Daeth y duedd hon i ben yn yr 80au ac mae fel arall byth ers hynny.

Yn ôl ymchwil, mae un o bob tri o weithwyr dros 50 oed yn y sector preifat yn disgwyl ymddeol yn hwyrach na'r hyn oedden nhw wedi'i obeithio pan oedden nhw'n 40. O'r rhai a holwyd, mae 36% yn disgwyl ymddeol rhwng 65-69, mae 15% yn disgwyl parhau i weithio ar ôl 70 oed a dywedodd 18% eu bod yn bwriadu parhau i weithio hyd nes na fedrant wneud hynny'n gorfforol neu'n feddyliol.

Mae'r gyfradd gyflogaeth i weithwyr hŷn wedi cynyddu o draean ers canol y 90au. Yn achos gweithwyr dros 65 oed mae wedi dyblu.

Beth sy'n gyrru'r newid yn y farchnad gyflogaeth i weithwyr hŷn?

→ **Ansicrwydd:** Mae newidiadau i oed pensiwn y wladwriaeth, pensiynau galwedigaethol gwannach a diffyg unrhyw dwf mewn cyflogau ers 2008 yn golygu bod llawer o bobl yn gweithio'n hirach o reidrwydd y dyddiau hyn.



Mae mwy o bobl dros 50 oed yng Nghymru heddiw nag ydoedd 20 mlynedd yn ôl.

265,000

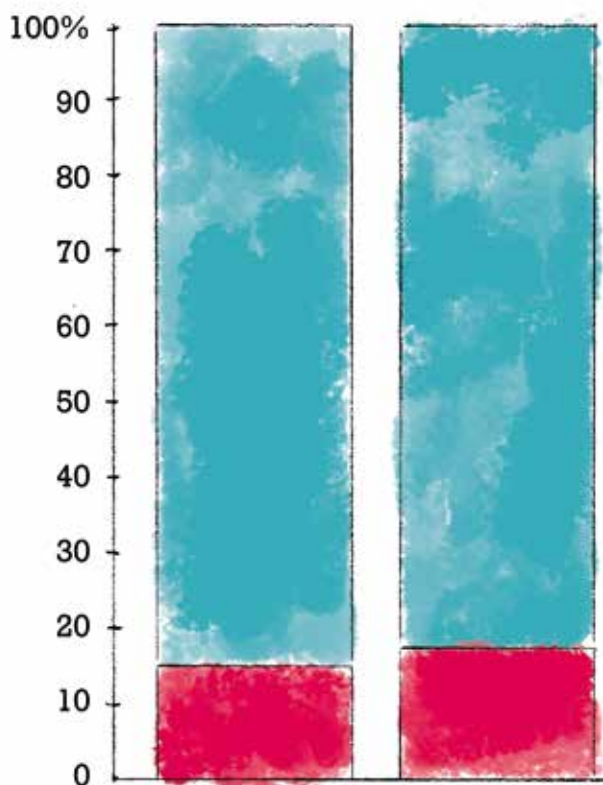


O fewn y pum
mlynedd nesaf,

bydd
1 o bob 3

**o bobl oed
gweithio dros 50
oed.**

- **Dewis:** Ar ôl cael gwared ar yr oed ymddeol gorfodol, mae rhai pobl yn dewis gweithio am hirach.
- **Galw:** Gyda llai o weithwyr iau'n ymuno â'r gweithlu, mae mwy o alw am sgiliau llawer o weithwyr hŷn.



**Mae 15% o
bobl 50+ oed
heddiw'n
disgwyl
gweithio ar
ôl 70 oed.**

**Dywedodd
18% y bydd
raid iddynt
barhau i
weithio
hyd nes
na fedrant
wneud
hynny'n
gorfforol
neu'n
feddylol.**

Mae penderfyniadau ymddeol yn edrych yn dra gwahanol mewn gwahanol rannau o'r farchnad lafur. Mae gweithwyr hŷn gyda swyddi statws uchel, corfforol ysgafn ac sy'n gofyn cymwysterau uchel yn fwy tebygol o ohirio ymddeol o ddewis.

I'r gwrthwyneb, mae rhai heb gymwysterau ac mewn swyddi gwaith llaw'n llai tebygol o allu penderfynu pryd y medrant roi'r gorau i weithio. Maen nhw'n fwy tebygol o gael eu gorfodi allan o waith oherwydd problemau iechyd neu eu gorfodi i barhau i weithio am resymau ariannol.

Mae pob gweithiwr yn haeddu urddas, diogelwch a sicrwydd yn y gwaith. Ond i lawer gormod o bobl hŷn, nid yw hynny'n realiti ar hyn o bryd.

Yn hytrach, maen nhw'n gorfod gweithio o dan arferion cyflogaeth hen ffasiwn nad ydynt yn ystyried y ffaith bod gweithlu Cymru wedi newid. Mae angen dulliau newydd sy'n rhoi blaenoriaeth i iechyd a lles y gweithiwr, i hyblygrwydd, dysgu gydol oes, cynhwysiant a chymorth i sicrhau y gall pawb gynllunio'n iawn ar gyfer eu dyfodol.

Mae gweithlu sy'n heneiddio hefyd yn her i'r undebau. Wrth i'r gweithlu fynd yn hŷn, mae'n hanfodol bod yr undebau'n cyflwyno gweledigaeth glir ar sut y dylai pob gweithle addasu. Yr un mor bwysig yw bod yr undebau'n arwain yr ymdrechion hyn i gyflwyno newid. Mae'r pecyn hwn yn rhoi gwybodaeth a chanllawiau i gynrychiolwyr undebol i fynd i'r afael â'r heriau hyn.



Pam fod oed yn fater i'r undebau?

Ym marn TUC Cymru mae achos da dros roi mwy o gyfle i bobl hŷn gael mynediad at swyddi da o ansawdd uchel ond gan amddiffyn hawliau pobl i ymddeol a hawliau'r rhai sy'n rhy sâl i barhau i weithio.

Mae prinder sgiliau'n broblem fawr i gyflogwyr mewn llawer iawn o sectorau gan gynnwys addysg, gofal, adeiladu a gwasanaeth cwsmeriaid. Credwn fod angen i gyflogwyr wneud defnydd gwell o sgiliau a phrofiad eu gweithwyr hŷn a datblygu dulliau gweithio mwy cynaliadwy wrth i bobl fynd yn hŷn.

Mae'r undebau mewn sefyllfa allweddol i hyrwyddo dulliau oed-gynhwysol ar gyfer recriwtio, datblygu gyrfa a dylunio swyddi a'r gweithle. Mae llawer mwy y gallir ei wneud i greu polisïau ac arferion gweithle mwy oed-gyfeillgar. Mae gweithleoedd oed-gyfeillgar yn fater cydraddoldeb, yn ogystal ag un iechyd a diogelwch, pwysig i'r undebau.

Wrth i'r ffiniau rhwng bywyd gwaith ac ymddeol ymdoddi mwy o hyd, mae gennym ninnau hefyd lawer iawn i'w ennill o ddefnyddio sgiliau a phrofiad ein haelodau hŷn a'n undebwyr wedi ymddeol drwy eu cynnwys yn ein strwythurau undebol.

Pam ddylai cyflogwyr boeni?

Mae cyflogwyr llwyddiannus yn addasu i amgylchiadau newydd ac mae'r achos busnes dros fod yn gyflogwr oed-gyfeillgar yn ddiymwad. Mae'r gweithlu hŷn eisoes yn realiti. Mae poblogaeth Cymru wedi heneiddio'n sylweddol yn y blynedd diwethaf, tuedd fydd yn parhau yn y dyfodol. Wrth i'r boblogaeth heneiddio, felly hefyd y gweithlu.

Os na fydd polisïau ac arferion cyflogwr yn newid i adlewyrchu realiti gweithlu hŷn, bydd y gweithwyr yn symud i weithle sy'n barod i gofleidio'r newid hwn. Mae gweithwyr hŷn yn hanfodol i ateb prinder sgiliau. Mae cyflogaeth yn uchel, mae prinder sgiliau cynyddol a mwy nag erioed o swyddi sydd angen eu llenwi. Bydd Brexit yn debygol o arwain at lai o fewnfudo i'r DU gan grebachu'r gweithlu ymhellach.

Rhwng 2012 a 2022, bydd angen llenwi tua 14.5 miliwn o swyddi yn y DU o ganlyniad i'r cyfuniad o bobl hŷn yn gadael y gweithlu a swyddi newydd yn cael eu creu. Ond eto, dim ond 7 miliwn o bobl iau fydd yn ymuno â'r gweithlu i'w llenwi.¹

Oni bai fod gweithwyr hŷn yn derbyn cyfleoedd ac amodau gweithio teg, bydd nifer gynyddol o'r swyddi hyn yn rhai na ellir ei llenwi. O ganlyniad ni fydd busnesau – ac economi Cymru – yn gallu cyflawni eu potensial.

Mae cefnogi gweithwyr hŷn yn gost-effeithiol.

Mae gweithwyr hŷn yn fwy triw na gweithwyr iau. Mae cymryd camau i sicrhau nad yw'r gweithle'n elyniaethus i weithwyr hŷn yn golygu y dylai cyflogwyr fod yn gallu cadw staff ac osgoi'r gost o recriwtio a hyfforddi aelod newydd o staff - yn ôl y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu mae hynny'n costio £6,000 ar gyfartaledd.

Mae gweithwyr hŷn yn gwneud cyfraniad unigryw. Dylai pob cyflogwr elwa o brofiad a pharodrwydd gweithwyr hŷn i addasu a'u capasiti i helpu i ddatblygu cenedlaethau'r dyfodol.

Gyda phoblogaeth sy'n heneiddio, gall gweithwyr hŷn hefyd helpu i sicrhau bod cyflogwyr yn adlewyrchu'r bobl y maen nhw'n eu gwasanaethu.

Mae'r gyfraith yn gwarchod hawliau gweithwyr hŷn. Dylai cyflogwyr fod yn llwyr ymwybodol o'u dyletswyddau cyfreithiol. Byddwn yn trafod hyn yn fwy manwl ar dudalen 28. Yn ôl ymchwil gan y Ganolfan Heneiddio'n Well, mae cyflogwyr yn llai ymwybodol o'r warchodaeth a roddir i weithwyr hŷn nag o'r warchodaeth a roddir i nodweddion eraill.

14.5m

**Nifer y swyddi
gwag wedi eu
creu rhwng 2012
a 2022**

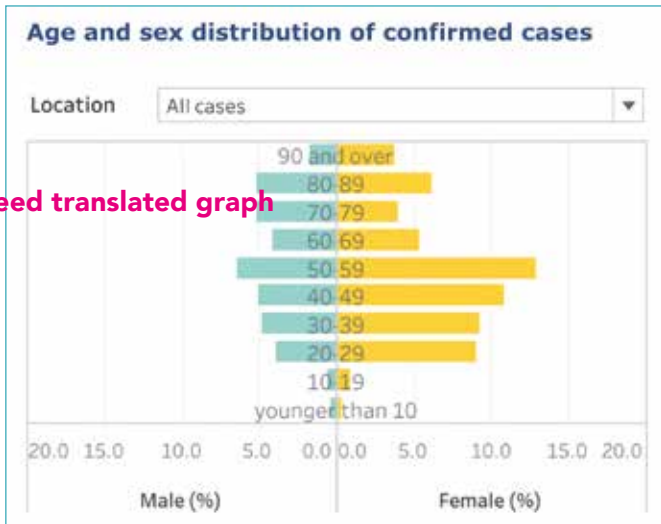
7m

**Nifer y
gweithwyr
ifanc yn ymuno
â'r gweithlu**

¹ https://age.bitc.org.uk/system/files/research/bitc-age_in_the_workplace_report.pdf



Oed a Covid-19



→ need translated graph

Source: Public Health Wales, 31 July 2020

Cyflwyniad

Mae argyfwng Covid-19 wedi achosi newid mawr yn y ffordd rydyn ni'n gweithio, ble rydyn ni'n gweithio, a sut rydyn ni'n gweithio. Mae pobl hŷn wedi wynebu heriau penodol yn ystod yr argyfwng hwn a fydd yn effeithio arnyn nhw am amser maith.

Mae oed yn ffactor pwysig mewn pa mor agored i niwed ydych chi mewn perthynas â Covid-19 a'i effeithiau. Mae data swyddogol yn dangos bod Covid-19 yn gallu bod yn fwy angheuol i bobl dros 50 oed. Adeg cyhoeddi'r ddogfen hon, mae pobl sydd yn eu 50au yn fwy tebygol o ddal Covid-19.

Mae Covid-19 yn feirws newydd sy'n gallu arwain at salwch difrifol neu farwolaeth, ond nid ydym yn gwybod beth yw effeithiau tymor hir y feirws. Felly, gallai llawer o weithwyr brofi effeithiau cymdeithasol ac iechydol yr argyfwng am amser i ddod.

Mae'r argyfwng presennol hefyd wedi gorfodi llawer o weithwyr i ystyried sut mae eu cyflogwyr yn gwerthfawrogi eu hiechyd a diogelwch yn y gwaith. Fel grwpiau eraill, mae angen cymorth ar weithwyr hŷn i'w galluogi i weithio o gartref lle bo hynny'n bosib er mwyn lleihau'r risg o drosglwyddo'r feirws. Fodd bynnag, o ganlyniad i allgáu digidol, diffyg mesurau diogelwch gan gyflogwyr, a newid yn sut mae gweithwyr hŷn yn ystyried gwerth gwaith, mae llawer yn ystyried ymddeol yn gynnar neu adael y gwaith. Mae hyn yn gallu bod yn drychinebus yn ariannol i bobl sydd heb gynilion wrth gefn am fod ganddynt lai o flynyddoedd gweithio ar ôl i dalu unrhyw ddyledion ac ailadeiladu eu cynilion.

Problemau sy'n wynebu gweithwyr hŷn

Mae pobl hŷn wedi wynebu problemau penodol yn ystod yr argyfwng, yn ystod y cyfyngiadau symud a thu hwnt. Maen nhw'n cynnwys:

- Mae pobl hŷn sy'n fwy agored i niwed Covid-19 wedi gorfod ynysu am gyfnod hirach. Mae hyn wedi cynyddu unigrwydd a theimlo'n ynysig

ymysg pobl hŷn, a all hefyd fod wedi'u heithrio'n ddigidol ac yn methu defnyddio technoleg, neu yn llai cyfarwydd â defnyddio technoleg er mwyn gallu gweithio a chyfathrebu â theulu, ffrindiau a chydweithwyr fel cenedlaethau iau. Mae hyn o bosib wedi cael effaith anghymesur ar ieuchyd meddwl pobl hŷn.

- Mae llawer o weithwyr yn teimlo nad oes ganddyn nhw ddewis heblaw am fynd i weithio er mwyn ennill arian neu er mwyn cael mwy o waith yn y dyfodol. Efallai bod gweithwyr hŷn ar gontractau ansicr wedi dewis mynd i weithio er nad ydyn nhw'n teimlo'n ddiogel am eu bod nhw'n gallu cael mynediad at fuddion y gweithle a ddylai fod yn bethau cyffredin fel tâl salwch, tâl gwyliau, taliadau diswyddo, neu'r isafswm cyflog cenedlaethol.

Allgáu digidol – diffyg gwybodaeth, offer, neu arian i dalu am fand eang neu dechnoleg, sy'n rhwystro pobl rhag elwa o wasanaethau ar-lein, gwaith neu gyfleoedd.

- Mae gweithwyr wedi nodi problemau gyda derbyn tâl salwch digonol pan mae angen iddyn nhw hunanynysu. Mae yna nifer sylweddol o weithwyr sydd ddim yn gymwys i gael unrhyw dâl salwch, ac mae rhai cyflogwyr sydd ond yn talu'r Tâl Salwch Statudol (SSP) yn unig i weithwyr pan maent yn hunanynysu. £95.85 yr wythnos yw'r SSP, ac i lawer o bobl dydy hyn ddim yn ddigon o arian i fyw arno. Mae hyn yn golygu bod gweithwyr yn cael eu rhoi mewn sefyllfa anodd lle mae'n rhaid iddyn nhw benderfynu a ydyn nhw am hunanynysu fel y dylen nhw ei wneud, a derbyn cyflog na allan nhw fyw arno, neu fynd i weithio a pheryglu lledaenu'r firws.
- Yn ystod y cyfyngiadau symud, roedd llawer o archfarchnadoedd yn rhoi slotiau amser penodol i bobl hŷn siopa ond mae'r rhain bellach wedi dod

i ben, gan adael rhai pobl hŷn yn teimlo'n fwy agored i niwed wrth siopa.

- Mae llawer o bobl hŷn wedi gorfod dibynnu mwy ar deulu, ffrindiau neu gymdogion yn ystod yr amser hwn, gan wneud i lawer deimlo'n ddyledus i'r rhai sy'n eu helpu, neu'n faich arnyn nhw.
- I'r rhai sy'n byw mewn cartref lle mae cam-drin domestig yn digwydd, nid yw'r cartref yn gysur ac mae gweithio gartref wedi cynyddu eu risg o brofi camdriniaeth. Gwelodd llinellau cymorth cam-drin domestig gynnydd mewn galwadau yn ystod cyfnod y cyfyngiadau symud, a chynyddodd nifer y marwolaethau a oedd yn gysylltiedig â cham-drin domestig yn sydyn hefyd yn ystod y cyfnod hwn.
- Mae'r Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) wedi dweud bod pobl rhwng 50 a 59 oed sy'n gwarchod wedi cael eu heffeithio'n anghymesur yn ystod pandemig y coronafeirws. Roedden nhw wedi adrodd bod y boddhad roedden nhw'n ei gael mewn bywyd is na grwpiau oedran eraill, a dirywiad mwy yn eu hiechyd corfforol a meddyliol.
- Mae cartrefi gofal wedi cael eu heffeithio'n sylweddol gan Covid-19. Mae llawer o bobl hŷn a gweithwyr sy'n gofalu am breswylwyr wedi teimlo'n agored i gael y firws hwn, ac nad yw penderfyniadau y mae cyflogwyr wedi'u gwneud wedi arwain at amddiffyn y rhai sy'n byw ac yn gweithio yn y lleoliadau hyn. Codwyd pryderon ynghylch y ffaith bod Comisiynydd Pobl Hŷn a'r EHRC yng Nghymru yn cynnal hawliau pobl hŷn.

Eich hawliau fel gweithiwr mewn perthynas â'ch oed

Mae gennych chi hawliau yn y gwaith sy'n golygu ei bod yn anghyfreithlon i'ch trin yn wahanol oherwydd eich oedran, a hefyd i warchod eich ieuchyd a diogelwch. Mae mwy o wybodaeth ynglŷn â'r hawliau hyn ar gael ar wefan TUC Cymru www.tuc.org.uk/cy/EqualityGuides

Deddf Cydraddoldeb 2010

Deddf Cydraddoldeb 2010 yw'r darn o ddeddfwriaeth allweddol sy'n ymdrin â gwahaniaethu yn y gweithle. Mae'n gwarchod gweithwyr rhag gwahaniaethu ar sail oedran, rhywedd, anabledd, hil, crefydd neu gred, cyfeiriadedd rhywiol, priodas neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd neu famolaeth, neu ailbennu rhywedd.

Mae dyletswydd ar gyflogwyr o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i wneud addasiadau rhesymol ar gyfer pobl anabl. Mae'r gyfraith yn dweud mai dim ond yr hyn sy'n rhesymol mae'n rhaid i gyflogwyr ei wneud.

Mae'r prawf i bennu beth sy'n rhesymol yn wrthrychol. Nid barn un gweithiwr yn unig am beth sy'n rhesymol yw hyn. Pan fydd cyflogwyr yn meddwl am wneud addasiadau rhesymol, gallent ystyried:

- ymarferoldeb
- y gost
- maint ac adnoddau'r sefydliad
- y cymorth ariannol sydd ar gael

Y nod cyffredinol y dylid gweithio tuag ato yw dileu, lleihau neu atal unrhyw anfantais mae gweithwyr anabl yn ei hwynebu. Gall hyn gynnwys ystyried y canlynol:

1. y ffordd y mae unigolyn yn gweithio
2. unrhyw nodweddion ffisegol yn y gweithle
3. diffyg gwasanaeth neu gymorth ategol
4. os yw'n rhoi'ch aelod anabl dan anfantais sylweddol o'i gymharu â pherson nad yw'n anabl.
5. pa mor effeithiol fydd y newid o ran osgoi'r anfantais y byddai'ch aelod yn ei hwynebu fel arall.

Mae gan gynrychiolwyr undebau ran bwysig i'w chwarae o ran:

- hybu hawliau cyfartal i bob aelod. Gall cynrychiolwyr ddod i gytundeb gyda chyflogwyr ynghylch polisiau a gweithdrefnau sy'n hyrwyddo cydraddoldeb ac nad ydynt yn arwain at roi un grŵp dan anfantais.
- creu awyrgylch cefnogol yn y gwaith ac yn yr undeb lle mae pob aelod yn teimlo'i fod yn gallu cymryd rhan a bod ei safbwyntiau'n cael eu gwerthfawrogi.
- herio achosion o aflonyddu a gwahaniaethu a gwneud yn siŵr yr ymdrinnir yn effeithiol â chwynion.
- ymddwyn fel model rôl o ran trin pawb yn deg.

Iechyd a Diogelwch

Mae yna gyfreithiau sydd eisoes yn gwarchod gweithwyr. Fodd bynnag, yn ystod yr argyfwng Covid, mae'n rhaid i gyflogwyr fynd gam ymhellach i ddiogelu gweithwyr. Cymru yw'r unig wlad yn y DU i gyflwyno deddf newydd sy'n ei mynnu bod cyflogwyr yn cymryd "pob cam rhesymol" i gydymffurfio â'r rheol 2 fetr.

Mae'n ofyniad cyfreithiol, o dan Ddeddf Rheoliadau Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974, bod rheolwyr yn cynnal asesiad risg yn y gweithle. Mae'n rhaid i weithwyr hefyd weithredu ar y camau sydd wedi'u nodi yn eu hasesiad risg. Yn ychwanegol, yn ystod yr argyfwng hwn, mae'n rhaid i gyflogwyr gynnal asesiad risg cyn iddynt ailagor neu barhau â'u busnes. Mae cyflogwyr wedi cael cyngor y dylai'r bobl sy'n gweithio gartref fod yn sicrhau hylendid a glendid da, ac yn sicrhau y gall gweithwyr fod o leiaf ddau fetr oddi wrth ei gilydd bob amser neu bod modd rhoi amddiffyniadau eraill (fel sgriniau neu gyfarpar diogelu personol) ar waith. Lle nad yw'r gweithredoedd hyn yn lleihau'r risg, efallai bydd angen cyfarpar diogelu personol ar weithwyr.

Rhaid i gyflogwyr alluogi gweithwyr hynod fregus yn y categori cysgodol i arsylwi cyngor y GIG, ac amddiffyn gweithwyr eraill sy'n agored i niwed neu'n feichiog.

Yr hawl i wrthod dychwelyd i'r gwaith

Y peth cyntaf i'w wneud yw siarad â'ch cydweithwyr a'ch undeb os oes gennych bryderon ynglŷn â diogelwch yn eich gweithle. Dylech ofyn i'ch cyflogwr gywiro'r problemau rydych yn poeni amdanyh nhw.

Os yw'r problemau yn parhau, gallwch roi gwybod i'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE). Gall cynrychiolwyr undebau llafur roi gwybod i'r HSE am unrhyw bryderon neu fethu â chydymffurfio ar union.covidconcerns@hse.gov.uk.

Mae'r camau y gall HSE eu cymryd yn erbyn cyflogwyr sy'n gwrthod dilyn canllawiau yn amrywio



o gyhoeddi cyngor i gau gweithleoedd ac erlyn rheolwyr.

Os oes perygl difrifol o hyd, ar ôl codi'ch pryderon, efallai y bydd gennych chi a'ch cydweithwyr yr hawl i adael gwaith. Dyma'r gyfraith berthnasol: Adran 44 y Ddeddf Cyflogaeth 1996 ac mae'n berthnasol i bob gweithiwr.

Mae Adran 44 o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn rhoi hawl i weithwyr adael gweithle sy'n annigol a gwrthod dychwelyd.

Mae sawl enghraifft o ganghennau undebau yn cerdded allan gan ddyfynnu'r ddeddf hon.

Os hoffech wybod mwy am eich hawliau i weithio yn ystod y cyfnod hwn, edrychwch ar y blog hwn ar TUC <https://www.tuc.org.uk/blogs/can-i-refuse-work-because-coronavirus-we-explain-your-rights>

Rôl eich Undeb Llafur yn ystod argyfwng Covid-19

Mae Undebau Llafur, fel erioed, yn gweithio i'ch gwarchod chi. Os ydych chi'n teimlo bod eich gweithle'n annigol oherwydd Covid-19, dylech gysylltu â thîm cyfreithiol eich undeb am gyngor ar frys.

Mae'r pandemig hwn yn gyfnod anodd i lawer ohonom. Mae iechyd meddwl a'ch llesiant yn hynod bwysig, ac fe ddylai eich cyflogwr eich cynorthwyo yn ystod yr argyfwng hwn. Mae ein sesiynau dysgu byr Ymdopi gyda Covid yn rhoi'r adnoddau a'r technegau i chi i'ch helpu i ofalu am eich iechyd meddwl.

Mae gan gynrychiolwyr undebau ran bwysig i'w chwarae o ran:

- hybu hawliau cyfartal i bob aelod. Gall cynrychiolwyr ddod i gytundeb gyda chyflogwyr ynghylch polisiâu a gweithdrefnau sy'n hyrwyddo cydraddoldeb a ddim yn arwain at roi un grŵp dan anfantais
- creu awyrgylch cefnogol yn y gwaith ac yn yr undeb lle mae pob aelod yn teimlo'i fod yn gallu cymryd rhan ac y gwerthfawrogi eu safbwyntiau
- herio achosion o aflonyddu a gwahaniaethu a gwneud yn siŵr yr ymdrinnir yn effeithiol â chwynion
- ymddwyn fel model rôl o ran trin pawb yn deg.

Beth ddylai eich cyflogwr ei wneud

Dylai cyflogwyr fod yn cydymffurfio â'r gyfraith ar addasiadau rhesymol o hyd. Mae pobl wedi camgymryd bod 'busnes arferol' wedi'i atal dros dro cyn belled â bod y Ddeddf Cydraddoldeb yn y cwestiwn. Dylai unrhyw addasiadau rhesymol rydych chi eisoes wedi cytuno arnynt barhau i fod ar waith.

- Efallai bydd pobl sy'n wynebu mwy o risg angen addasu neu gael caniatâd i newid eu trefniadau gwaith neu weithio o gartref. Gellir trafod hyn gyda'u rheolwr llinell. Mae rheolwyr llinell yn sicrhau bod gan weithwyr y gefnogaeth gywir a'u bod yn ddiogel yn y gwaith.
- Os ydych chi'n gweithio o'ch cartref, mae'n rhaid i'ch cyflogwr eich diogelu o hyd. Mae hyn yn golygu gwneud yn siŵr bod gennych chi amgylchedd diogel i weithio ynddo, a bod gennych chi'r cyfarpar priodol i'ch galluogi i wneud eich gwaith. Dylai eich cyflogwr eich cynorthwyo wrth i chi barhau i wneud eich swydd, hyd yn oed os yw gweithio gartref yn golygu eich bod yn gwneud hynny mewn ffordd wahanol.

- Dylai cyflogwyr fod yn cynnal asesiadau risg o hyd ar gyfer gweithio gartref, gan ymgynghori ag undebau. Dylai cyflogwyr ystyried damweiniau, anafiadau, iechyd meddwl gweithwyr, lefelau straen a'r risg o drais – ochr yn ochr â ffactorau eraill sy'n caniatáu i weithwyr weithio'n gyfforddus ac yn ddiogel. Dylai bod cyflogwyr yn darparu offer i sicrhau bod gweithwyr yn gyfforddus yn y gwaith. Gallai hyn gynnwys cyfarpar i gefnogi ystum corff da neu i reoli tymheredd.
- Dylai cyflogwyr wrando ar faterion sy'n benodol i weithwyr hŷn yn eu gweithle. Byddai caniatáu i weithwyr gael lle diogel i drefnu, rhwydweithio a thrafod yn fan cychwyn, ond rhaid i gyflogwyr sicrhau bod gweithwyr yn cael clust i wrando pan fydden nhw'n codi pryderon.
- Er bod risgiau iechyd a diogelwch yn gysylltiedig â gweithio gartref, mae yna lawer o fuddion hefyd. Rydym yn gobeithio y bydd rheolwyr yn fwy agored i gynnig hyblygrwydd yn y dyfodol. Gall yr hyblygrwydd hwn fod yn arbennig o fanteisiol i weithwyr hŷn sydd angen rheoli eu gwaith mewn ffordd wahanol. Mae hefyd yn gymorth i unigolion sydd gan gyfrifoldebau gofal. Mae cynnig trefniadau gweithio hyblyg yn galluogi cwmnïau i recriwtio o blith grŵp mwy o bobl. Mae buddion i'r amgylchedd hefyd wrth i weithwyr dreulio llai o amser yn cymudo.
- Mae dyletswydd gyfreithiol ar eich cyflogwr i amddiffyn eich iechyd a diogelwch yn y gwaith. Cyn i chi fynd i'r gwaith, dylech gael asesiad risg sy'n tynnu sylw at risgiau Covid-19. Dylai'r asesiad hwn gynnwys cwestiynau ynghylch gyda phwy rydych chi'n byw, ac a ydych chi neu aelodau o'ch aelwyd yn fregus, yn ogystal â sut rydych chi'n bwriadu mynd i'r gweithle os nad ydych yn gallu gweithio gartref. Dylai'r asesiad risg hefyd gynnwys pa addasiadau sydd eu hangen arnoch i allu gwneud eich gwaith.
- Os ydy eich cyflogwr wedi gwneud popeth y gall ei wneud i gael gwared ar bob risg arall, a bod



angen o hyd i chi weithio, yna mae dyletswydd ar eich cyflogwr i ddarparu'r cyfarpar diogelu personol priodol i chi allu gwneud eich gwaith. Nid yw hyn yn wir mewn gweithleoedd meddygol yn unig, ond ym mhob gweithle. Mae'n cynnwys cartrefi gofal, warysau a cherbydau cludo.

- Os oes gennych gyfrifoldebau gofal plant neu gyfrifoldebau gofalu eraill fel gofalu am wyrion neu berthnasau hŷn, dylech drafod hyn gyda'ch cyflogwr. Dylen nhw ystyried eich anghenion a gwneud addasiadau rhesymol.
- Os ydych chi'n wynebu newid yn eich sefyllfa o ran cartref, gall eich cyflogwr eich helpu a chynnig addasiadau yn ystod y cyfnod hwn.

Beth rydyn ni'n gofyn i'r Llywodraeth ei wneud i warchod gweithwyr o ran oed

- Rydyn ni'n poeni bod rhai cyflogwyr yn herio'r gyfraith. Rydyn ni'n gweithio gyda Llywodraeth Cymru i warchod incwm, swyddi, ac iechyd gweithwyr, yn ogystal â'u mynediad i wasanaethau. Rydym wedi sefydlu Fforwm Iechyd

a Diogelwch Cenedlaethol gyda phartneriaid cymdeithasol eraill yng Nghymru. Mae hyn yn dod ag asiantaethau sydd wedi ac sydd heb eu datganoli ynghyd i oruchwyllo effeithiolrwydd a gorfodaeth polisi iechyd a diogelwch.

- Rydym wedi gofyn i Lywodraeth Cymru weithredu fel rhan o strategaeth ehangach i warchod iechyd a diogelwch pobl yn y gweithle. Ymgynghorwyd â ni ynglŷn â chanllawiau, ac mae amrywiaeth o adnoddau wedi'u creu gan Lywodraeth Cymru sy'n cryfhau arweiniad a dealltwriaeth ar lechyd a Diogelwch yn y gwaith.
- Rydym wedi bod yn rhan o gyfarfodydd a thrafodaethau â Llywodraeth Cymru ynglŷn â dyfodol gweithio. Mae hyn yn cynnwys edrych ar sut fydd y gweithle yn edrych yn y dyfodol, a sut bydd rhaid sicrhau cydraddoldeb ar gyfer gweithwyr o bob oed.



Cryfderau gweithwyr hŷn

Mae creu gweithlu sy'n gwerthfawrogi gweithwyr hŷn yn dechrau gydag arweinyddiaeth ac ymgysylltu. Ond mae hefyd yn beth da i weithwyr hŷn ddeall eu bod yn hanfodol i'r gweithlu a'u bod yn dod â manteision sylweddol. Gyda'r wybodaeth yma y daw dealltwriaeth o'u gwerth a dylai cyflogwyr sicrhau bod y gwerth hwn yn cael ei gydnabod a'i barchu.

Profiad

Mae holl flynyddoedd gweithwyr hŷn yn y gweithle wedi rhoi dealltwriaeth iddyn nhw o beth i'w ddisgwyl a sut y mae eu gwaith yn effeithio ar eraill. Mae eu crebwyll, sy'n aml wedi datblygu dros ddegawdau, yn aml yn arwain at ganlyniadau gwell.

Parodrwydd i addasu

Mae gweithwyr hŷn wedi gweld newid digysail yn eu bywydau proffesiynol a phersonol. Mae



cenhedlaeth y 'baby-boomers' wedi'r ail ryfel byd wedi gweld mwy o newid yn y gweithle nag erioed o'r blaen, tuedd sy'n sicr o barhau. Fel grŵp demograffig, mae gweithwyr hŷn wedi derbyn amgylchiadau a gofynion newydd gan lwyddo i addasu'n gyflym iddynt.

Yn ystod bywydau gwaith y garfan bresennol o weithwyr hŷn, mae marchnadoedd a swyddi wedi ehangu'n fyd-eang ac mae awtomeiddio a datblygiadau technoleg wedi trawsnewid y gweithle gan ei wneud yn fwy cysylltiedig fyth, gan symud i ffwrdd o'r ffisegol at y rhithiol mewn rhai achosion. Llwyddodd newid cymdeithasol i wneud enillion o ran cydraddoldeb a chyfranogiad yn y gweithle gan ganiatáu mynediad oedd wedi'i warafun o'r blaen.

Talent

Mae'r bywyd traddodiadol mewn tri cham – addysg, gwaith ac ymddeol – yn ildio i fywyd mewn nifer o gamau lle mae addysg, gwaith ac amser i mewn ac allan o'r gweithlu'n cyfuno'n un. Mae hynny'n golygu bod banc enfawr o dalent ar gael. Mae angen i gyflogwyr fod yn oed-gynhwysol os am ennill mantais gystadleuol a chreu gweithlu aml-genhedlaeth ymroddedig.

Ond eto, oherwydd camsyniadau hen ffasiwn a chwbl anghywir a dweud y gwir, mae rhai cwmnïau'n gyndyn o gyflogi gweithwyr hŷn. Drwy wneud i ffwrdd â'r rhwystr oed ac edrych ar dalent yn unig, mae cyflogwyr yn lledaenu'r rhwyd o weithwyr posib.

Mentora

Mae gweithwyr hŷn wedi ennill gwybodaeth am eu sector ac yn gallu cynnig doethineb a bod yn esiamp gadarnhaol i weithwyr eraill. Wrth i ni heneiddio, mae ein barn amdanom ein hunain a'r bobl o'n cwmpas yn newid. Felly os ydyn ni'n teimlo'n gyffyrddus am y peth, gallwn fod yn fentor i weithwyr eraill.

Gyda'r aeddfedrwydd a'r wybodaeth a ddaw o

flynyddoedd o fywyd a gwaith, gall gweithwyr hŷn wneud penderfyniadau arwyddocaol, arloesol yn aml, gan ystyried ffactorau nad yw gweithwyr iau wedi cael yr amser i'w profi eto.

Mae rôl fentora'n atgyfnerthu'r hyn a ddysgwyd mewn hyfforddiant, yn cynnig esiampl i weithwyr eraill ddyheu am ei hefelychu ac yn rhoi arweiniad ar faterion gweithle. Pan fydd perthynas rhwng mentor / mentorai'n datblygu, gall fod o fudd i'r ddwy ochr a chreu cyfle gwirioneddol i dyfu a gwella sgiliau.

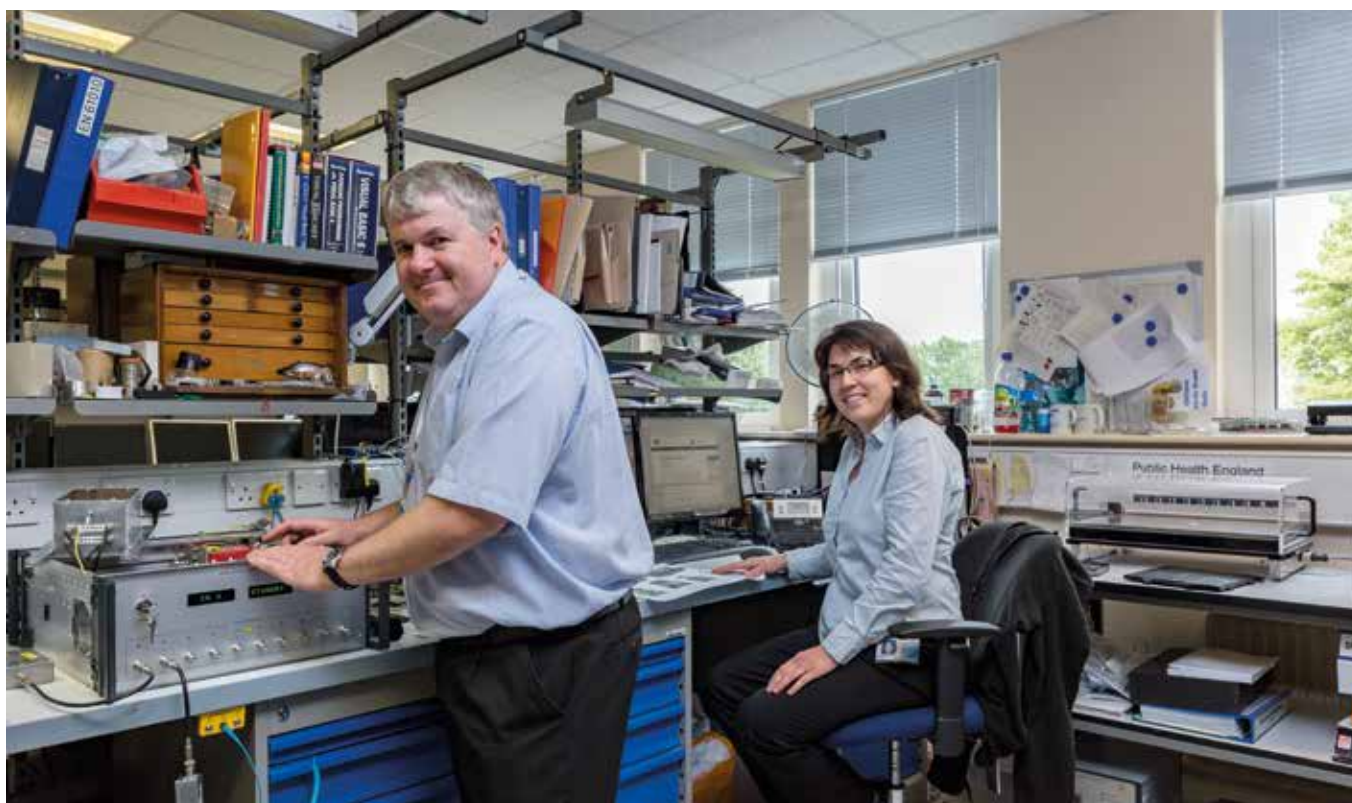
Sgiliau

Mae gweithleoedd blaengar yn canolbwyntio ar bontio'r cenedlaethau i hwyluso trosglwyddo sgiliau rhwng gwahanol genedlaethau, creu rhwydweithiau cymorth a chynnig opsiynau ymddeol hyblyg a graddol.

Dylai gweithleoedd ystyried sut i ysgogi ac uwchsgilio gweithwyr hŷn a gwerthfawrogi'r pethau y medrant ei gyfrannu i'r gweithle.

Cyfateb i broffil oed eu cwsmeriaid.

Wrth i'r boblogaeth heneiddio, mae'n gwneud synnwyr i fusnesau a sefydliadau sicrhau bod eu proffil staff yn adlewyrchu proffil y boblogaeth. Gall gweithlu oed-amrywiol helpu cyflogwyr i sicrhau bod ganddynt ddealltwriaeth dda o drawsddoriad eang o'r boblogaeth. Gall hyn helpu i wella eu gwasanaeth cwsmeriaid a bod yn gymhelliad i gwsmeriaid sy'n gwerthfawrogi sgiliau gweithwyr hŷn.



Oed a nodweddion gwarchodedig

Nid grŵp unffurf gydag un set o broblemau yw gweithwyr hŷn ond pobl sy'n cyflwyno gyda sawl gwahanol hunaniaeth neu'r hyn a ddisgrifir yn gyfreithiol fel nodweddion gwarchodedig neu a warchodir.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cyflwyno naw o nodweddion gwarchodedig:

- Oed
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Priodas a phartneriaeth sifil
- Beichiogrwydd a mamolaeth
- Hil
- Crefydd
- Rhywedd
- Tueddiad rhywiol

Mae gan lawer o bobl fwy nag un nodwedd warchodedig ac felly'n debygol o brofi gwahaniaethu ar sawl lefel. Dylid ceisio cwrdd ag anghenion pob person yn sensitif ac fel unigolyn.

Dylai cyflogwyr sicrhau bod polisiau, arferion ac amgylchedd eu gweithle'n hyblyg, cefnogol a chynhwysol i ddarparu ar gyfer unrhyw anghenion ychwanegol, a bod unrhyw addasiadau rhesymol yn cael eu hadolygu'n rheolaidd.





Anabledd

Mae anabledd yn rhan o'r cyflwr dynol. Mae pawb yn debygol o brofi anabledd, naill ai'n barhaol neu dros dro, ar ryw bwynt mewn bywyd. Mae'r broses heneiddio'n gwneud anabledd yn fwy tebygol a gall fod yn weladwy neu'n anweledig.

Nid oes un diffiniad o anabledd. Mae Confensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau Pobl gydag Anableddau (UNCRPD) yn cydnabod bod 'anabledd yn gysyniad sy'n esblygu'¹:

'Mae pobl gydag anableddau'n cynnwys rhai gyda nam corfforol, meddyliol, ar y synhwyrau neu ddeallusol hirdymor a allai, wrth ymafael ag amrywiol rwystrau, atal eu cyfranogiad llawn ac effeithiol

*mewn cymdeithas ar sail gyfartal â phobl eraill.*²

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diffinio anabledd fel bod â 'nam corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith negyddol 'sylweddol' a hirdymor' ar eich gallu i wneud gweithgareddau arferol bob dydd.

- Mae 'sylweddol' yn fwy nag effaith bitw neu fân, e.e. mae'n cymryd llawer hirach nag arfer i chi gwblhau tasg feunyddiol fel gwisgo.
- Mae 'hirdymor' yn golygu 12 mis neu fwy, e.e. cyflwr anadlu sy'n datblygu o ganlyniad i haint ar yr ysgyfaint'³

1 UNCRPD, 2006, p. 1

2 UNCRPD, 2006, p. 4

3 <https://www.gov.uk/definition-of-disability-under-equality-act-2010>

4 <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/nearlyoneinfivepeoplehadsomeformofdisabilityinenglandandwales/2015-07-13>

Er bod llawer o weithwyr yn cydnabod yr effaith ar eu hiechyd, lles a gallu gwneud rhywbeth, nid yw pawb yn cydnabod bod y diffiniad cyfreithiol yn berthynas iddynt ac felly nid ydynt yn gofyn am gymorth. Am y rhesymau hyn, nid yw gweithwyr anabl hŷn nad ydynt yn cydnabod eu hanabledd neu nad ydynt yn rhoi gwybod i'w cyflogwr yn gallu elwa o addasiadau rhesymol neu gymorth yn y gwaith. Hefyd, mae stigma wedi bod o gwmpas anabledd erioed a bydd gweithwyr hŷn a welodd hyn efallai'n awyddus i osgoi'r gwahaniaethu y mae'r gymuned anabl wedi'i wynebu.

Ond mae hyn bellach yn newid ac mae gan gyflogwyr ddyletswydd gyfreithiol a moesol i sicrhau bod eu gweithle'n hygyrch, nad yw'n gwahaniaethu a bod addasiadau rhesymol yn cael eu gwneud pan fo angen. Mae gan lawer o weithleoedd gydag undebau gynrychiolwyr cydraddoldeb i wneud y gwaith hwn ac i gefnogi pobl gyda nodweddion gwarchodedig. Bydd gan lawer o undebau hefyd efallai strwythurau ar gyfer aelodau anabl.

Mae gweithwyr hŷn yn llawer llai tebygol o gael diagnosis o anableddau anweledig fel dyslecsia a dyspraxia oherwydd pur anaml oedd y cyflyrau hyn cael eu cydnabod a'u sgrinio ar eu cyfer pan oedd llawer o'r grŵp oed hwn mewn addysg llawn amser. Gallai hyn olygu bod gweithwyr hŷn wedi datblygu ffyrdd eraill o ymdopi a heb erioed wybod bod help ar gael a heb erioed ofyn am addasiadau a allai eu helpu. Mae gan Gymru gyfran uwch na'r Deyrnas Unedig yn gyffredinol o bobl sy'n byw ag anabledd neu gyflwr iechyd hirdymor⁴ ac felly'n dioddef yn fwy oherwydd yr anfanteision a wynebir gan bobl anabl. Mae'r twf mewn gwaith ansicr a'r newid i'r ffordd y mae gwaith wedi'i drefnu'n gwaethygu'r anfantais hon i weithwyr hŷn anabl ac yn ei gwneud yn anoddach dod o hyd i waith cefnogol, sicr a hirdymor.

Mae undebau mewn nifer o sectorau'n adrodd mwy o straen yn y gweithle wrth i waith ddwysáu – yn enwedig mewn meysydd fel addysgu, canolfannau galwadau a manwerthu – fydd yn effeithio ar iechyd,

lles a hirhoedledd yn y gweithle. Mae dwysáu gwaith a salwch ymhlith rhai o'r prif resymau pam nad yw pobl yn eu pumdegau mewn gwaith. Fodd bynnag, byddai llawer nad ydynt yn gweithio am resymau iechyd ar hyn o bryd yn hoffi dychwelyd i weithio. Mae angen i gyflogwyr drafod gyda'r undebau i geisio atebion i'r broblem o ddwysáu gwaith a'i effaith ar weithwyr.

Mae hyn yn arbennig o bwysig i weithwyr hŷn a rhai gyda nodweddion gwarchodedig y bydd hyn efallai'n effeithio mwy arnynt nag ar weithwyr eraill.

Wrth ystyried anabledd yn y gweithle, mae'n bwysig sicrhau bod hyn yn cael ei wneud ar sail y model cymdeithasol o anabledd. Mae hyn yn ffordd o weld y byd sydd wedi'i datblygu gan bobl anabl, ac mae wedi'i mabwysiadu'n llawn gan yr undebau.

Mae'r model cymdeithasol yn ystyried nam ac anabledd ar wahân. Mae nam yn nodwedd neu'n briodoledd hirdymor a allai fod wedi digwydd oherwydd anaf, afiechyd neu gyflwr, neu ddim. Anabledd yw'r rhwystrau agweddol neu ffisegol sy'n gwneud bywyd yn anoddach i bobl anabl. Gall hyn gynnwys agweddau pobl at wahaniaeth fel cymryd yn ganiataol nad yw pobl anabl yn gallu gwneud rhai pethau, neu rwystrau ffisegol fel adeiladau anhygyrch. Nod y model cymdeithasol yw dileu unrhyw rwystrau diangen sy'n atal pobl rhag byw eu bywydau fel y byddent yn dymuno. Drwy wneud hynny mae'n creu cydraddoldeb sy'n gadael i bobl fyw, gweithio a defnyddio gwasanaethau fel y byddent yn dymuno. Mae hyn yn rhoi annibyniaeth, dewis a rheolaeth i bobl dros eu bywydau.



Rhywedd

Gall merched hŷn yn y gweithle wynebu gwahaniaethu ar sail eu rhywedd a'u hoed. Mae merched wedi gweithio mewn swyddi sydd wedi talu llai am wneud yr un gwaith, neu mewn swyddi sy'n talu llai, a hynny'n aml i gyd-fynd â chyfrifoldebau gofalu neu waith di-dâl. Mae hyn yn parhau i effeithio ar y bwlch cyflogau rhwng y rhywiau, ac yn ôl data gan Lywodraeth y DU mae'r sefyllfa i ferched rhwng 50 a 59 yn ddifrifol.

I ferched hŷn sy'n gorfod ac sy'n parhau i weithio mewn marchnad lafur mor anghydradd, gall hyn gael effaith aruthrol ar eu statws pensiwn o ganlyniad i gyflog is, llai o amser yn y farchnad lafur i gronni cyfraniadau neu i gynilo, a bydd y newidiadau diweddar i oed pensiwn y wladwriaeth hefyd yn effeithio'n andwyol arnynt. Merched yn aml sy'n cario baich trymaf unrhyw gyfrifoldebau gofalu ac erbyn hyn mae yna 'genhedlaeth cyfrifoldeb dwbl' o ferched sy'n gofalu am rieni neu berthnasau hŷn a hefyd am blant neu wyrion. Gall fod yn eithriadol anodd dod o hyd i waith hyblyg o gofio nad oes fawr ddim o swyddi rhan amser ar gyflogau uchel yn cael eu hysbysebu ac felly 'does gan ferched fawr o ddewis wedyn ond ceisio negodi gyda'u cyflogwr presennol a gorfod derbyn penderfyniad y cyflogwr neu adael eu cyflogaeth. Bydd bron i bob opsiwn yn y senario hwn yn cael effaith andwyol ar sefyllfa ariannol y gofalwr.

Ar ben hyn, mae bron i un o bob tair o ferched naill ai eisoes wedi neu wrthi'n mynd drwy'r menopos. Mae merched yn cyfrif am bron i hanner y gweithlu yng Nghymru a gyda mwy a mwy o weithwyr hŷn, mae llawer mwy o ferched bellach yn gweithio drwy ac ymhell ar ôl y menopos. Er nad yw rhai

merched yn cael unrhyw drafferth o ganlyniad i'r menopos, bydd tua wyth o bob deg o ferched yn profi symptomau amlwg a bydd 45% o'r rhain yn cael trafferth ymdopi â'r symptomau hyn.

Dywedodd llawer o ferched fod amgylchedd ac arferion y gweithle'n gwneud eu symptomau'n waeth.

Yn draddodiadol mae'r menopos wedi cael ei weld fel mater preifat neu 'fater i ferched' ac yn sicr nid yn aml fel pwnc sy'n cael ei drafod yn agored neu a ystyriwyd wrth ddylunio'r gweithle ac arferion gweithio. Cafwyd fod cyflogwyr, hyd yn oed mewn gweithleoedd lle mae'r mwyafrif o'r gweithwyr yn ferched, wedi bod yn araf iawn i gydnabod bod efallai angen ystyriaeth ychwanegol neu addasiadau ar ferched sy'n mynd drwy'r menopos. Yn aml iawn nid yw'r menopos yn cael ei gydnabod fel mater i'r gweithle gan reolwyr. O ganlyniad mae llawer o ferched yn teimlo bod yn rhaid iddynt guddio eu symptomau neu ddim ond siarad amdanynt mewn ffordd ddigrif. O'r herwydd ni fedrant elwa o'r addasiadau sydd ei angen arnynt. Weithiau mae merched yn dweud eu bod yn cael eu gorfodi i roi'r gorau i weithio'n llwyr oherwydd diffyg cefnogaeth.

Os hoffech ddysgu mwy am y menopos a'r gweithle, mae gan TUC Cymru becyn sydd ar gael ar-lein.

Lesbiaidd Hoyw Deurywiol Trawsrywiol+ (LGBT+)

Yn y blynyddoedd diwethaf mae'r cyd-destun cyfreithiol wedi newid yn achos pobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsrywiol, yn bennaf mewn ffordd gadarnhaol. Fodd bynnag, efallai fod gweithwyr LGBT+ hŷn wedi eu magu mewn cyfnod pryd nad oedd 'dod allan' mor gymdeithasol dderbyniol ag ydyw heddiw, yn enwedig mewn amgylchedd gwaith, ac efallai'n teimlo'n anghyffyrddus o ddod allan neu'n arbennig o fregus o 'orfod' dod allan yn y gwaith.

Er y camau breision a wnaed gyda deddfwriaeth gydraddoldeb, mae pobl LGBT+ yn dal i wynebu gwahaniaethu wrth ddefnyddio rhai gwasanaethau a gallai fod gan weithwyr LGBT+ hŷn heriau ychwanegol yn eu gweithle.

Gallai hyn arwain at ddiffyg ffydd mewn systemau monitro neu at benderfynu peidio â datgan eu statws LGBT+. Mae'r cynnydd ôl-Brexit mewn troseddau casineb hefyd wedi effeithio ar bobl LGBT+ gyda llawer yn teimlo bod yn rhaid iddynt fod yn fwy gofalus wrth ddatgelu gwybodaeth bersonol.

Gallai arferion da i gael mwy o bobl i ddatgelu gynnwys darparu 'prociau' LGBT+ gynhwysol fel cortyn gwddw enfys, neu nodau barcud a deunyddiau cynhwysol ar y we.

Efallai na fydd rhai pobl drawsrywiol am ddatgelu eu statws ac o ganlyniad yn gyndyn efallai o drafod unrhyw drafferthion sydd ganddynt. Gall y menopos hefyd gyflwyno heriau ychwanegol i ddynion trawsrywiol. Mae cyflogwyr sy'n cymryd camau pendant i sefydlu polisiâu gwaith cynhwysol drwy ddangos ymrwymiad amlwg i gydraddoldeb

i bobl LGBT+, ac sy'n dilyn polisiâu cydraddoldeb arfer gorau, yn cael effaith wirioneddol ar fywydau staff LGBT+ gan roi hwb i forâl yn y gwaith a chreu amgylchedd gwaith y mae pobl yn falch o weithio ynddo.

Bydd pobl LGBT+ sy'n cynllunio eu hanghenion wrth fynd yn hŷn efallai'n meddwl sut i gael gafael ar ofal. I'r bobl LGBT+ hynny a gafodd brofiad o homoffobia, deuffobia neu drawsffobia yn eu teuluoedd, bydd hyn yn bwysicach fyth ac ni ellir diystyru pa mor bwysig yw'r angen i gynllunio ar gyfer hyn. Rhaid i gymorth a chefnogaeth arbenigol fod ar gael i weithwyr LGBT+ i gynllunio ar gyfer ymddeol a bywyd ar ôl gorffen gweithio. I'r bobl LGBT+ hynny a allai ddefnyddio gwasanaethau preswyl, rhaid eu sicrhau bod staff wedi eu hyfforddi'n briodol ac yn ymwybodol o'r materion sy'n effeithio ar bobl LGBT+. Fodd bynnag, nid oes unrhyw opsiynau tai arbenigol penodol i bobl LGBT+ hŷn yn y DU a gall rhai fod ag ofn gwahaniaethu neu densiynau mewn cartref preswyl oherwydd eu statws LGBT+. Felly mae'n arbennig o bwysig bod staff ym mhob amgylchedd gofal yn derbyn hyfforddiant rheolaidd ar amrywiaeth a chynhwysiant a bod cyflogwyr yn cymryd y mater hwn o ddifrif.

Bydd gweithwyr
BAME hŷn yn
cyfrif am

22%

o'r holl
boblogaeth 50+
yn y Deyrnas
Unedig erbyn
2051



Pobl Ddu, Asiaidd a Lleiafrifol Ethnig (BAME)

Mae poblogaeth y DU yn newid yn sylweddol a bydd yn parhau i newid dros y degawdau nesaf. Gellir dadlau mai'r newidiadau mwyaf yw bod y boblogaeth yn heneiddio ynghyd ag amrywiaeth cynyddol y boblogaeth honno. Yn ôl data gan y Llywodraeth, bydd pobl BAME 50+ oed yn cyfrif am 22% o'r holl boblogaeth 50+ oed yn y DU erbyn 2051⁵. Mae'n hanfodol felly bod gweithwyr Du, Asiaidd a Lleiafrifol Ethnig, sydd efallai wedi wynebu sawl haen o wahaniaethu drwy gydol eu bywydau gwaith, yn gallu gweithio, ymddeol a mwynhau eu bywydau hŷn. Fodd bynnag mae llawer o waith i'w wneud i gywiro'r anghydraddoldeb enfawr a wynebir gan y gymuned BAME lle mae gwaith ac ymddeol yn y cwestiwn. At ei gilydd mae gweithwyr BAME dros



Mae **1** o bob **8**
o weithwyr BAME
ar contractau dim
oriau

o'i
gymharu
ag



1 o bob **20**
o weithwyr
gwyn



draean yn fwy tebygol na gweithwyr gwyn o fod yn gaeth i waith dim oriau neu dros dro. Mae'r effaith waethaf wedi bod ar ferched du gyda 82% yn fwy mewn swyddi dros dro nag yn 2011, o'i gymharu â chynnydd o 37% ar gyfer dynion du.⁶ Dengys gwaith ymchwil blaenorol gan y TUC fod gweithwyr dim oriau neu dros dro fel arfer yn ennill mwy na thraean yn llai o gyflog na gweithwyr ar gcontractau parhaol.⁷

Hefyd, pan fydd gweithwyr BAME mewn gwaith, cyfyngir arnynt gan gyfrifoldebau ychwanegol yn aml.

Yn ôl Ymddiriedolaeth Runnymede, corff polisi annibynnol, roedd tystiolaeth sylweddol bod penderfyniadau ymddeol pobl BAME hŷn wedi eu cyfyngu gan gysylltiadau teuluol.⁸

Mae tystiolaeth eisoes bod pethau'n waeth ar bobl leiafrifol ethnig hŷn nag ar bobl hŷn yn gyffredinol.

Mae bron i un o bob dau o bensiynwyr o dras Bangladeshidd a Phacistanaid yn byw mewn tldi ac un o bob pedwar o bobl Caribiaidd Du, o'i gymharu ag un o bob chwech o bensiynwyr gwyn.

O ystyried bod eu man cychwyn eisoes yn anghyfartal, gallai gweithwyr BAME deimlo fod y farchnad lafur, y gweithle a gwasanaethau ar

eu gorau'n anghynhwysol, ac ar eu gwaethaf yn gwahaniaethu. Bydd y pryderon hyn yn sicr o gynyddu i weithwyr BAME hŷn, a allai fod wedi profi hiliaeth, gwahaniaethu a chael eu trin yn annheg drwy gydol eu bywydau gwaith ac erbyn hyn yn wynebu risg ychwanegol o wahaniaethu yn eu herbyn oherwydd eu hoed.

6 <https://www.tuc.org.uk/news/bame-workers-over-third-more-likely-be-insecure-work-finds-tuc>

7 <https://www.tuc.org.uk/news/most-workers-zero-hours-contracts-earn-less-living-wage>

8 <https://www.runnymedetrust.org/uploads/publications/pdfs/ASenseOfPlace-2012.pdf>

Teulu, cymuned a gofalu

Mae dros 370,000 o ofalwyr di-dâl yng Nghymru – tua un o bob deg o'r boblogaeth, gyda chyfran fawr ohonynt yn gweithio'n rhan neu'n llawn amser. Mae'r nifer yn cynyddu pob blwyddyn ac yn ôl Gofalwyr Cymru mae'r gofalwyr hyn yn arbed tua £8.1 biliwn i GIG Cymru bob blwyddyn.

Gyda phobl yn gweithio ac yn byw'n hirach, mae'n dod yn fwy cyffredin i weithwyr fod â chyfrifoldebau gofalu am aelodau hŷn o'r teulu, ffrindiau neu gymdogion. Mae llawer o weithwyr hŷn yn y 'genhedlaeth cyfrifoldeb dwbl' – yn gofalu am rieni a hefyd yn helpu i ofalu am blant neu wyrion. Gall hyn fod yn arbennig o wir am ferched hŷn yn y gweithle oherwydd merched o hyd sy'n tueddu i ysgwyddo'r baich trymaf o ran cyfrifoldebau gofalu.

Yn aml iawn nid yw cyfrifoldebau gofalu'n cael eu hadnabod na'u hadrodd oherwydd nid yw llawer yn uniaethu â'r gair 'gofalwr' ac efallai na fyddent yn siarad am eu cyfrifoldebau gofalu gyda chydweithwyr. Ym marn llawer mae'r cymorth a'r gefnogaeth ychwanegol y maen nhw'n ei roi i rywun,

oherwydd salwch, anabledd neu wendid, yn rhan arferol o fywyd. Drwy beidio ag adnabod eu hunain fel gofalwyr, mae llawer o bobl yn colli allan ar y cymorth ymarferol, ariannol ac emosiynol pwysig a fyddai'n eu helpu i ymdopi'n well â chyfrifoldebau gofalu a gwaith.

Gall gofalu am eraill gael effaith andwyol ar iechyd a lles y gofalwyr, a heb y cymorth iawn gan eu cyflogwr gall cydbwyso'r cyfrifoldebau hyn fod yn anodd neu'n amhosib.

Yn ôl ymchwil gan y TUC, mae llawer o weithwyr yn dewis ymddeol yn lle parhau i weithio oherwydd nad ydynt yn cael cynnig y cyfle i weithio'n hyblyg neu i weithio llai o oriau, a allai eu helpu i ymdopi'n well â'u cyfrifoldebau gofalu.

Mae angen i gyflogwyr fod yn barod i ddarparu ar gyfer anghenion pobl gyda chyfrifoldebau gofalu, gan roi amser i ffwrdd i ofalu neu gytuno i newid i'w patrwm gweithio er mwyn gallu gofalu.



Cyflogaeth

Er y nifer gynyddol o bobl hŷn yn y gweithle, mae llawer o weithwyr hŷn yn cael eu gorfodi allan o waith. Mae pobl hŷn ddi-waith yn fwy tebygol o fod yn ddi-waith am gyfnod hir (blwyddyn neu fwy).

Mae tua 45% o bobl ddi-waith 50-64 oed wedi bod yn ddi-waith am flwyddyn neu fwy o'i gymharu â 30% o bobl 18-24 oed a 38% o bobl 25-49 oed.⁸

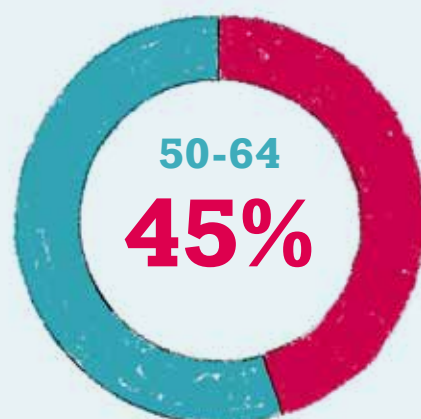
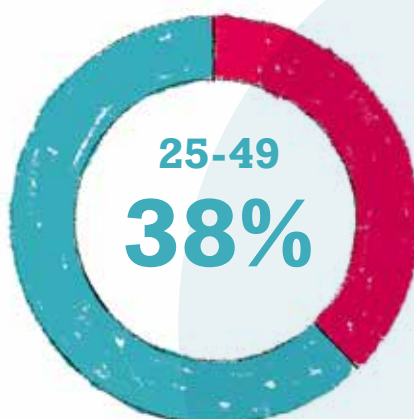
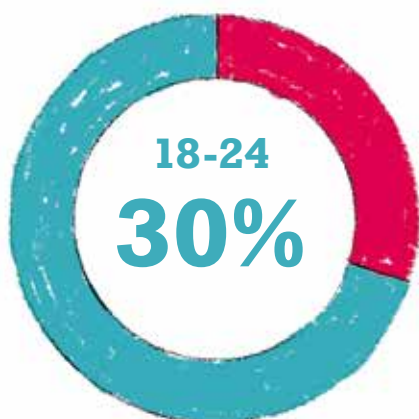
Ar draws yr economi, mae llawer o bobl yn cael eu diswyddo'n orfodol, ac mewn rhai rhannau o'r sector cyhoeddus yn gorfod ymddeol yn gynnar. Mae dychwelyd i weithio ar ôl dadleoli o'r fath yn anoddach i weithwyr hŷn nag i rai iau. Mae llawer sy'n dychwelyd i weithio'n mynd yn ôl i swyddi lle na wneir y mwyaf o'u sgiliau. Mae dadleoli gweithwyr hŷn nid yn unig yn beth drwg iddyn nhw, mae hefyd yn cyfrannu at brinder sgiliau cronig y DU ac yn golygu bod pobl hŷn yn cystadlu yn erbyn pobl iau am swyddi lefel mynediad. Mae bwlch mawr

yn y cymorth a roddir gan y llywodraeth, a gan randdeiliaid eraill, i bobl hŷn ddi-waith ond gellid dilyn modelau rhyngwladol da i geisio datrys hyn.

I weithwyr hŷn sydd eisiau gweithio ac sy'n gallu gwneud hynny, mae help ar gael i ddysgu sgiliau newydd ac ailhyfforddi. Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i greu o leiaf 100,000 o brentisiaethau o safon uchel i bobl o bob oed.

I wneud hyn, bydd angen gweithio gyda chyflogwyr i sicrhau eu bod yn rhoi gwerth ar y wybodaeth a'r sgiliau y gall pobl hŷn ei gyfrannu i'r gweithlu.⁹ Mae Busnes yn y Gymuned wedi cynhyrchu *Age in the Workplace: Retain, Retrain, Recruit* – canllaw rhagorol i fusnesau ar sut i wneud y gweithle'n fwy oed-gyfeillgar. Mae P34 yn y pecyn hwn hefyd yn rhoi rhestr o'r camau y dylai cyflogwyr fod yn eu cymryd.

% y bobl ddiwaith a fu'n ddiwaith ers dros flwyddyn, yn ôl grŵp oed



8 <https://gweddiill.gov.wales/docs/dhss/publications/130521olderpeoplestrategyen.pdf>

9 <https://gweddiill.gov.wales/docs/dhss/publications/130521olderpeoplestrategyen.pdf>

Y mythau a'r ffeithiau

Mae gweithwyr hŷn yn gwneud cyfraniad aruthrol i'r economi – cyfraniad nad yw'n cael ei werthfawrogi ddigon yn aml.

Mae'r ffeithiau isod yn edrych ar rai o'r camsyniadau cyffredin am weithwyr hŷn a gallent eich helpu i herio trin pobl yn annheg yn y gweithle.

Myth	Ffaith
Mae gweithwyr hŷn yn costio mwy.	Mae gweithwyr hŷn bum gwaith yn llai tebygol o symud swydd o'i gymharu â gweithwyr 20-24 oed. Mae hyn yn lleihau'r costau hyfforddi a recriwtio. Mae gweithwyr hŷn yn cael eu talu fwy na rhai iau, ond mae hyn yn aml yn adlewyrchu eu gwybodaeth a'u profiad a gallai fod yn fwy cost-effeithiol ar y cyfan.
Mae gweithwyr hŷn yn anhyblyg a chyndyn o newid.	Mae hyn yn syniad hen ffasiwn. Bydd llawer o weithwyr hŷn wedi profi newid sylweddol drwy gydol eu bywydau gwaith a phersonol, gan eu gwneud yn fwy gwydn a pharod i addasu. Nid oes tystiolaeth i awgrymu bod gweithwyr hŷn yn llai parod i addasu neu'n llai hyblyg o'i gymharu â gweithwyr iau.
Mae gweithwyr hŷn yn colli gormod o waith oherwydd salwch neu anabledd.	Mae llawer o wahanol ffactorau yn gallu cyfrannu at gyfraddau absenoldeb salwch, gan gynnwys y math o waith y mae rhywun yn ei wneud, trefniadau iechyd a diogelwch y gweithle a phroblemau fel straen yn y gweithle. Dim ond un ffactor yw oed mewn darlun llawer mwy, ac nid yr un mwyaf o bell. Er y bydd gan rai pobl hŷn (fel grwpiau oed eraill) efallai salwch hirdymor neu anabledd, gall y rhan fwyaf barhau i weithio gyda chymorth ac addasiadau effeithiol. P'un ai y bydd angen mân-addasiadau ffisegol, trefniadau gweithio'n hyblyg neu newid cynnwys y swydd, mae sicrhau bod addasiadau i gynorthwyo staff yn eu lle i rai sydd â phryderon iechyd neu nam o ryw fath yn gyfreithiol ofynnol a gall hefyd sicrhau trosiant staff is a llai o ddiwrnodau salwch i weithwyr o unrhyw oed.
Nid yw gweithwyr hŷn yn deall technoleg newydd.	Dengys ymchwil fod gweithwyr hŷn yn cadw ar y blaen i newidiadau technoleg. Mae'n cael ei ddiystyru'n aml fod rhai agweddau ar waith y bydd pobl iau'n llai cyfarwydd â nhw, fel hen systemau Technoleg Gwybodaeth neu ddelio gyda chwsmeriaid hŷn. Dylai cyflogwyr gymryd mesurau priodol i adnabod a llenwi unrhyw fylchau mewn sgiliau a gwybodaeth i staff o bob oed, a pharhau i gynnig cyfleoedd datblygu i weithwyr hŷn.

Myth	Ffaith
Mae gweithwyr hŷn yn fwy ara' deg, yn llai cynhyrchiol ac yn talu llai o sylw i fanylion.	Pur anaml y mae gallu rhywun i wneud eu gwaith yn dibynnu ar eu hoed. Ni ddylid cymryd yn ganiataol bod gweithiwr hŷn yn llai effeithiol neu gyda llai o gymhelliad â chydweithiwr iau. Yn wir, bydd llawer o weithwyr hŷn efallai wedi tyfu a datblygu yn y gweithle o ganlyniad i hyfforddiant a phrofiad. Dengys ymchwil nad oes unrhyw wahaniaeth at ei gilydd rhwng perfformiad gweithwyr hŷn a rhai iau yn y gwaith.
Mae gweithwyr hŷn wedi colli golwg ar bethau ac nid ydynt mor arloesol neu greadigol â phobl iau.	Mae gweithlu effeithlon a chynhyrchiol oed-amrywiol yn gwneud synnwyr i lawer o gwmnïau. Dengys astudiaethau fod amrywiaeth oed yn y gweithle'n gwneud y gweithlu'n fwy arloesol, creadigol a chynhyrchiol.
Mae gweithwyr hŷn yn wan ac ni fedrant wneud gwaith llaw.	Ni ddylid cymryd bod oed person yn uniongyrchol berthnasol i'w gallu i wneud eu gwaith. Mae gallu corfforol a meddyliol llawer o weithwyr hŷn yn well na phobl hanner eu hoed. Mae'n wir fod rhai mathau o allu, fel cryfder corfforol ac ystwythder meddwl, yn lleihau wrth fynd yn hŷn i'r rhan fwyaf o bobl, ond llawer llai ac yn llawer hŷn nag y mae pobl yn ei dybio. Nid yw dirywiad yng nghryfder y cyhyrau'n debygol o fod yn amlwg tan ar ôl 65 oed. Nid yw perfformiad gwybyddol fel arfer yn dangos unrhyw leihad amlwg tan ar ôl 70 oed. Yn hytrach nag oed, mae iechyd a diogelwch da yn y gweithle, ymarfer corff, maeth a ffactorau ffordd o fyw eraill yn fwy o ddylanwad ar gryfder cymharol gweithwyr. Os yw cryfder neu stamina'n dod yn broblem, rhaid i gyflogwr ystyried sut y gallai addasiadau neu ailhyfforddi helpu eu staff.



Astudiaeth achos

Rhaglen *Today for Tomorrow* BMW

Nod rhaglen *Today for Tomorrow* BMW yw helpu'r gweithlu'n gyffredinol i heneiddio'n well. Mae peirianwyr yn cael eu hyfforddi mewn ergonomeg i sicrhau bod cyfleusterau newydd yn cael eu hadeiladu bob tro i safon lle na roddir baich corfforol diangen ar weithwyr.

Un o'r newidiadau gorau i'r llinell gydrosod oedd troi ceir drosodd fel y gallai'r mechanics weithio ar ochr isa'r ceir oddi uchod yn hytrach na thrwy fynd o dan y ceir. Yn ôl gwerthusiad gan Ysgol Fusnes Harvard, roedd gweithwyr iau a oedd i ddechrau'n gyndyn o weithio ar beth a ystyriwyd i fod y 'llinell bensinywyr' wedi newid eu meddwl ar ôl gweld bod y newid yn beth da i iechyd gweithwyr o bob oed.

Mae newidiadau eraill yn ffatri BMW yn Rhydychen wedi cynnwys:

- Cylchdroi swyddi i osgoi straen tasgau ailadroddus.
- Gwahanol fesurau rheoli iechyd (e.e. rhaglenni rhoi'r gorau i smygu, cynlluniau beicio i'r gwaith, archwiliadau iechyd).
- Mesurau lles fel cyflwyno shifftiau byrrach i leihau oriau gweithio dyddiol.
- Trefniadau gweithio hyblyg.
- Cyflwyno prosesau fel 'fforymau ailintegreiddio' a phroses 'paru gallu' sy'n hwyluso trosglwyddo gweithwyr gyda chyfyngiadau meddygol o rai swyddi i swyddi mwy addas.

Sgiliau

Lle bynnag yr ydych yn eich bywyd neu waith, mae'n bwysig cadw ar y blaen i'r sgiliau diweddaraf.

Mae'r rhan fwyaf ohonom yn gweithio'n hirach, naill ai o ddewis neu reidrwydd. Gall datblygu eich sgiliau eich helpu i gadw eich swydd bresennol, gwella eich cyflog neu eich helpu i chwilio am waith newydd.

Mae sgiliau digidol yn gynyddol bwysig i'r rhan fwyaf o swyddi ac yn gallu helpu i wneud y mwyaf o fywyd y tu allan i'r gwaith hefyd.



Nid mater o sgiliau gwaith yn unig yw hyn, mae hefyd yn ffordd wych o gyfarfod pobl, gwneud ffrindiau a chael hwyl. Mae dysgu hefyd yn beth da i chi ac yn un o'r Pum Llwybr at Les – cyfres o fesurau a ddangoswyd i fod yn gwella lles personol pobl. Er bod toriadau cyllid wedi arwain at gau llawer o ddosbarthiadau nos ac addysg oedolion traddodiadol, mae llawer iawn o gynlluniau dysgu gwych yn y gymuned ar gael o hyd.

- Cofiwch sicrhau bod eich rheolwr yn gwybod eich bod eisiau datblygu eich sgiliau a chael eich ystyried am unrhyw raglenni hyfforddiant. Os cewch eich eithrio o hyfforddiant perthnasol oherwydd eich oed, gallai fod yn wahaniaethu ar sail oed.
- Siaradwch â'ch cynrychiolydd dysgu undebol am gyfleoedd hyfforddi.
- Beth am brentisiaeth – nid i bobl ifanc yn unig y maen nhw!
- Defnyddiwch gardiau Value My Skills Unionlearn i werthuso eich sgiliau ac adnabod unrhyw sgiliau y gallech eu trosglwyddo, a rhai yr hoffech eu datblygu.
- Gall Addysg Oedolion Cymru (y WEA – Cymdeithas Addysg y Gweithwyr - o'r blaen) helpu gyda dysgu yn y gweithle ac yn y gymuned.
- Mae gwefannau fel OpenLearn (y Brifysgol Agored) a FutureLearn gynnig ystod eang o gyrsiau ar-lein am ddim.
- Mae gan grwpiau fel Men's Sheds ac U3A hefyd gyfleoedd dysgu yn y gymuned i bobl hŷn.

Astudiaeth achos

Byth yn rhy hen i ddysgu

Ffitiwr gwresogi a phlymio gyda Newport City Homes yw Steve Cobner. Llwyddodd i gwblhau cymwysterau Sgiliau Hanfodol gyda chymorth ei undeb a'i gyflogwr, a gyda chyllid gan Gronfa Ddysgu Undebau Cymru (WULF).

'Doeddwn i erioed wedi gwneud llawer ar gyfrifiaduron, ond erbyn hyn mae angen cofnodi fy ngwaith i gyd ar PDA / ffôn clyfar pan fyddaf allan o'r swyddfa, yn lle llenwi'r gwaith papur â llaw.'

"Mi wnes i fy mhrentisiaeth yn syth ar ôl ysgol ac ers hynny dim ond cymwysterau i gadw ar y blaen i fy ngwaith yr ydw i wedi'i wneud, fel tystysgrifau diogelwch nwy. Felly roedd y cyrsiau Sgiliau Hanfodol yn wych – maen nhw wedi gloywi fy sgiliau ysgrifennu a mathemateg ac mae fy sgiliau TGCh yn llawer cyflymach nawr. Mae pethau'n llawer cliriach i mi nawr.

Roedd ymarferion y cwrs yn ymwneud â'n gwaith, oedd yn ddefnyddiol iawn – mae angen llwyth o gyfrifiadau mathemateg ar gyfer plymio felly rhaid aros yn siarp. Rwy'n llawer cyflymach yn cofnodi data ar y PDA nawr hefyd. Nid oeddwn yn siŵr beth i'w ddisgwyl o'r cwrs i ddechrau, ond roedd pethau'n hamddenol iawn a doedd dim pwysau. Dysgais lawer mwy nag y meddyliais, gan synnu fy hun wir!"

Mae Steve bellach yn gwneud TGCh Lefel 2 ac yn falch bod y cyrsiau nid yn unig wedi ei helpu yn ei waith ond hefyd yn y cartref. 'Roeddwn yn arfer â gofyn i fy merch helpu gyda'r we, ond rwyf nawr wedi prynu fy nyfais llechen fy hun ac rwy'n llawer mwy hyderus. Rwyf wedi defnyddio'r we i ymchwilio i'r Rhyfel Cartref yn America oherwydd mae hanes milwrol yn ddiddordeb mawr gen i. Ni fyddwn yn meddwl dwywaith am argymell y cyrsiau hyn i eraill – nid ydych byth rhy hen i ddysgu. Mae'n beth

da cadw'r ymennydd a'r corff yn siarp ac ehangu gorwelion.'

Meddai rheolwr Steve, Darius Jazani, 'Mae'n wych gweld bod Steve ac aelodau eraill o'r tîm yn llawer mwy hyderus nawr yn defnyddio eu dyfeisiau PDA a'u ffonau clyfar yn eu gwaith. Mae llawer o'r staff o genhedlaeth sydd heb gael eu magu gyda chyfrifiaduron, gyda rhai heb eu defnyddio erioed.

Mae'r hyfforddiant wedi helpu i oresgyn y rhwystrau hyn, wedi gwella moral a helpu fy nhîm i gwblhau tasgau'n llawer cynt."

Polisi Llywodraeth Cymru a gweithwyr hŷn

Nid oes gan Lywodraeth Cymru'r pŵer i wneud cyfreithiau cyflogaeth na chydaddoldeb. Felly ni all wneud y newidiadau sylfaenol i amodau cyflogaeth gweithwyr hŷn. Dim ond Llywodraeth Y DU all wneud deddfwriaeth sylfaenol yn y meysydd hyn.

Fodd bynnag, mae gan Lywodraeth Cymru ddylanwad o hyd drwy ei pholisïau a'i deddfwriaeth yn y meysydd datganoledig a thrwy ei phenderfyniadau ariannu.

Strategaeth ar gyfer Pobl Hŷn

Cymru oedd y wlad gyntaf yn y DU i sefydlu Strategaeth ar gyfer Pobl Hŷn a Chomisiynydd Pobl Hŷn.

Cyflwynwyd y Strategaeth ar gyfer Pobl Hŷn yn 2013 a bydd yn rhedeg tan 2023. Mae'n cydnabod bod datrys rhwystrau i gyflogaeth yn flaenoriaeth. Un o brif dargedau'r strategaeth yw:

'Bod pobl hŷn sydd eisiau gweithio'n gallu gwneud hynny a derbyn cymorth i ddysgu sgiliau newydd ac ailhyfforddi'.

Mae hefyd yn cydnabod rhai o'r camau angenrheidiol i droi'r ymrwymiad hwnnw'n realiti:

- Trefniadau gweithio hyblyg i gyfuno gwaith gyda materion eraill fel cyfrifoldebau gofalu, neu gyflyrau iechyd hirdymor neu anabledd.
- Mynediad at hyfforddiant swydd / sgiliau priodol.
- Rhaglenni cymorth priodol i helpu pobl dros 50 oed i ddod o hyd i waith neu symud gwaith.
- Mynd i'r afael â gwahaniaethu ar sail oed yn erbyn gweithwyr hŷn a cheiswyr gwaith. Mae Llywodraeth Cymru hefyd wedi gwneud ymrwymiadau cysylltiedig yn:

→ Ffyniant i Bawb: strategaeth economaidd gyffredinol Llywodraeth Cymru. Mae'r strategaeth yn tynnu sylw at ba mor bwysig yw sicrhau bod pawb yn cael cyfle i ddysgu fel 'nad ydym yn gwastraffu gallu gweithwyr hŷn'.

→ Cynllun Cyflogadwyedd: Mae'r ddogfen hon yn pwysleisio pwysigrwydd dysgu gydol oes, amodau gweithio hyblyg a bod angen mwy o ffocws ar gynllunio gyrfaol i weithwyr hŷn.

Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru

Mae Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru yn llais ac eiriolwr annibynnol dros bobl hŷn Cymru.

Mae'r Comisiynydd yn gwarchod ac yn hybu hawliau pobl hŷn ledled Cymru, gan graffu a dylanwadu ar amrywiaeth eang o bolisïau ac arferion i wella eu bywydau. Mae'n darparu cymorth a chefnogaeth yn uniongyrchol i bobl hŷn trwy ei thîm gwaith achos ac yn gweithio i rymuso pobl hŷn a sicrhau bod eu lleisiau'n cael eu clywed ac y gweithredir ar yr hyn y maen nhw'n ei ddweud.

Mae rôl y Comisiynydd yn seiliedig ar gyfres o bwerau cyfreithiol unigryw i'w chefnogi gydag adolygu gwaith cyrff cyhoeddus a'u dal yn gyfrif pan fo angen.

Mae'r Comisiynydd yn cymryd camau ar draws tri maes blaenoriaeth allweddol i wella bywydau pobl hŷn:

- Rhoi diwedd ar ragfarn a gwahaniaethu ar sail oed
- Atal cam-drin pobl hŷn
- Galluogi pawb i heneiddio'n dda

Mae'r Comisiynydd eisiau i Gymru fod y lle gorau yn



y byd i bobl heneiddio.

Dechreuodd Heléna Herklots ei swydd fel Comisiynydd ym mis Awst 2018. Gallwch ddod o hyd i ragor o wybodaeth am rôl a gwaith y Comisiynydd yn: <https://www.olderpeoplewales.com/wl/home.aspx>.

Ymgyrch 'Does gan Bobl Ddim Dyddiad Ar Ei Orau Cyn'

Yn 2017 lansiodd Llywodraeth Cymru'r ymgyrch 'Does gan Bobl Ddim Dyddiad Ar Ei Orau Cyn'.

Nod yr ymgyrch yw herio stereoteipio, dangos gwerth gweithlu aml-genhedlaeth ac annog cyflogwyr i barhau i fuddsoddi mewn sgiliau drwy gydol bywydau gwaith eu gweithwyr.

Cyhoeddwyd pecyn fel rhan o'r ymgyrch i helpu pobl i gynllunio eu bywydau gweithio wrth iddyn nhw fynd yn hŷn.

Sut y mae'r gyfraith yn amddiffyn gweithwyr hŷn?

Deddf Gydraddoldeb 2010

'Dyw pobl ddim yn ystyried eu hunain i fod yn hen yn aml, ond os yw aelod yn cael eu trin yn llai teg yn y gwaith na rhywun mewn sefyllfa debyg, oherwydd eu hoed, gallai hynny fod yn wahaniaethu ar sail oed.

Mae gweithwyr yn cael eu hamddiffyn rhag gwahaniaethu ar sail oed ym mhob agwedd ar gyflogaeth, gan gynnwys:

- Recriwtio.
- Telerau ac amodau cyflogaeth.
- Dyrchafu.
- Trosglwyddo.
- Hyfforddiant.
- Diswyddo a dileu swyddi.

Mae gweithwyr hefyd yn cael eu hamddiffyn gyda manteision yn y gweithle fel gwyliau, pensiynau neu ystyried opsiynau ymddeol.

Mae'r Ddeddf Gydraddoldeb yn eich amddiffyn rhag gwahaniaethu union ac anuniongyrchol, harasio a fictimeiddio. Dyma rai enghreifftiau isod:

- **Gwahaniaethu uniongyrchol** – os yw rhywun yn cael eu diystyru am ddyrchafiad neu gyfle hyfforddi oherwydd eu bod yn 'rhy hen'.
- **Gwahaniaethu anuniongyrchol** – os yw cyflogwr yn cynnig cwrs hyfforddiant i raddedigion diweddar yn unig, gallai hyn fod yn wahaniaethu anuniongyrchol drwy eithrio gweithwyr hŷn.
- **Harasio** – cydweithiwr yn gwneud jôcs am oed rhywun sy'n gwneud iddyn nhw deimlo'n annifyr.

→ **Fictimeiddio** – os yw rhywun yn cael eu diystyru am ddyrchafiad y byddent wedi'i gael fel arall, ar ôl gwneud datganiad tyst yn cefnogi cwyn gan gydweithiwr o wahaniaethu ar sail oed.

Mae'r Ddeddf Gydraddoldeb yn berthnasol i bob cyflogwr yn y DU ac yn amddiffyn gweithwyr o bob math. Gall y cwmni fod yn fach neu'n fawr a gall y gweithiwr fod ar unrhyw fath o gontract: ni all bosys osgoi'r gyfraith gydraddoldeb.

Dim ond mewn rhai amgylchiadau penodol y gallai trin rhywun yn wahanol ar sail oed fod yn gyfreithlon. Yn yr achosion hyn gallai fod 'cyfiawnhad gwrthrychol' dros eu trin felly ar sail yr hyn y mae'r gyfraith yn ei ddisgrifio fel 'dull cymesur o gyflawni nod cyfreithlon'.

Mewn rhai achosion gall 'gofynion galwedigaethol' hefyd fod yn berthnasol. Er enghraifft, mae cwmni theatr angen actor iau i chwarae rôl iau. Ond gan amlaf mae gwahaniaethu ar sail yn anghyfreithlon.

Os ydych yn poeni am wahaniaethu ar sail oed yn eich gweithlu, gallwch hefyd siarad â swyddog llawn amser o'ch undeb am gyngor pellach.



Iechyd, diogelwch a lles gweithwyr hŷn

Gall pobl hŷn brofi problemau personol neu iechyd wrth fynd yn hŷn. Rhaid i gyflogwyr sicrhau bod y gweithle a phrosesau gwaith yn diogelu iechyd a diogelwch gweithwyr hŷn heb achosi problemau neu wneud cyflyrau presennol yn waeth.

Yr ateb i sicrhau bod y gweithle'n cael ei addasu i fod yn amgylchedd diogel, addas a chroesawus i weithwyr hŷn yw'r asesiad risg.

Nid oes cyfreithiau iechyd a diogelwch sy'n berthnasol i weithwyr hŷn yn benodol, ond mae gan gyflogwyr ddyletswydd gyffredinol i ddiogelu iechyd, diogelwch a lles eu gweithwyr i gyd. Dylent hefyd gyflawni asesiadau risg addas, trefnu unrhyw hyfforddiant angenrheidiol a gwneud addasiadau i'r gweithle.

Nid oes angen asesiad risg gwahanol ar gyfer gweithwyr hŷn yn benodol ond mae risgiau penodol y bydd gweithwyr hŷn yn eu hwynebu.

Nid yw'r un esgid yn ffitio pawb wrth ystyried sut i gefnogi gweithwyr hŷn ond mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE) wedi rhoi cyngor defnyddiol ar asesiadau risg a gweithwyr hŷn sy'n cynghori y dylai cyflogwyr wneud y canlynol:

- Cyflawni asesiadau risg fel arferiad.
- Peidio â chymryd yn ganiataol bod rhai mathau o waith yn rhy gorfforol drwm i weithwyr hŷn. Cefnogir llawer o dasgau gan dechnoleg sy'n gallu cymryd llawer o'r straen corfforol.
- Meddwl am y gweithgareddau a wneir gan weithwyr hŷn fel rhan o'r asesiad risg mwy ac a oes angen unrhyw newidiadau. Gallai hyn gynnwys:
- Rhoi mwy o amser i weithwyr hŷn ddod yn gyfarwydd â gwybodaeth iechyd a diogelwch neu hyfforddiant.

- Rhoi cyfle i weithwyr hŷn symud at fathau eraill o waith.
- Dylunio tasgau sy'n cynnwys elfen o symud a chodi fel eu bod yn lleihau'r risg.
- Meddwl am sut y gallai gweithwyr hŷn helpu i reoli risgiau iechyd a diogelwch yn well. Dylid osgoi rhagdybio pethau - a thrafod gyda gweithwyr hŷn.

Dylai cyflogwyr hefyd:

- Seilio penderfyniadau ar allu a risgiau gwrthrychol – nid ar oed.
- Annog neu drefnu archwiliadau iechyd rheolaidd i'r holl staff.
- Annog staff i gymryd diddordeb yn eu hiechyd a'u ffitrwydd.
- Ystyried dyletswyddau cyfreithiol fel rhai'r Ddeddf Gydraddoldeb neu ddeddfwriaeth gweithio hyblyg.

O dan y rhain, gall fod angen i fusnesau wneud addasiadau i helpu gweithiwr gyda mater iechyd, neu ystyried cais i weithio'n hyblyg.

Y peth pwysig yw canolbwyntio nid dim ond ar y gwaith ond ar yr unigolyn. Y cwbl y mae'r asesiad risg yn ei wneud yw asesu'r risg, ond y cam pwysig nesaf yw dileu unrhyw beryglon neu, lle nad yw'n bosib gwneud hynny'n llwyr, rheoli'r risg.

Ni all cyflogwyr ddefnyddio 'iechyd a diogelwch' fel esgus dros beidio â pharhau i gyflogi gweithiwr hŷn, neu dros beidio â darparu hyfforddiant.



Adran 2

Adnoddau

Beth all cynrychiolwyr undebol ei wneud?

- Gofyn i'r tîm rheoli gydnabod gweithwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu a mabwysiadu polisïau ffurfiol i'w helpu fel absenoldeb gyda thâl i ofalu ac opsiynau gweithio hyblyg (gan gynnwys opsiynau ymddeol hyblyg i weithwyr hŷn).
- Sicrhau bod gweithwyr yn gwybod bod ganddynt hawl i ofyn am gael gweithio'n hyblyg. Gallai hyn gynnwys oriau hyblyg, oriau rhan amser, rhannu swydd, cywasgu oriau, gweithio yn ystod y tymor yn unig, gweithio o gartref neu absenoldeb di-dâl.
- Rhoi gwybodaeth i weithwyr am fudiadau a allai eu helpu i ofalu am bobl hŷn, a hefyd am ofalwyr. Gofyn i'r mudiadau hyn ddarparu posteri a thaflenni, neu efallai drefnu cysiau ymwybyddiaeth neu osod stondin wybodaeth yn y gweithle.
- Helpu i normaleiddio cyfrifoldebau gofalu – sefydlu clwb cinio neu ar-ôl-gwaith i bobl gyda chyfrifoldebau gofalu. Gall hyn helpu i greu rhwydweithiau cymorth anffurfiol a allai fod yn amhrisiadwy i ofalwyr.
- Gall mudiadau fel y TUC, Gofalwyr Cymru a'r Ymddiriedolaeth Gofalwyr gynnig gwybodaeth a chymorth i bobl gyda chyfrifoldebau gofalu. Ewch i'r adran Dolenni defnyddiol a darllen pellach am fwy o wybodaeth.
- Siarad gyda gweithwyr hŷn i gael gwybod a oes ganddynt unrhyw broblemau'n gysylltiedig â'u hoed yn y gweithle. Meddyliwch am gyflawni arolwg oed i sefydlu proffil oed y gweithlu ac i weld a oes angen newid rhywbeth.
- Siarad yn agored am heneiddio a rhagfarn oed yn y gweithle, gan herio stigma a gwahaniaethu.
- Dysgwch am eich hawliau a sicrhau bod aelodau'n gwybod beth yw eu rhai nhw. Atgoffa'r tîm rheoli o'u cyfrifoldeb i atal gwahaniaethu ar sail oed.
- Codi ymwybyddiaeth rheolwyr o'r adnoddau a'r cyngor sydd ar gael i gefnogi gweithlu sy'n heneiddio, gan gynnwys adolygiadau canol-gyrfa, archwiliadau oed, canllawiau i reolwyr gweithwyr hŷn, a chynlluniau cynllunio cyn-ymddeol.
- Hybu iechyd, diogelwch a lles da yn eich gweithle. Gwneud yn siŵr bod asesiadau risg yn ystyried anghenion gweithwyr hŷn a materion rhywedd-sensitif sy'n gysylltiedig ag oed, fel y menopos. Siarad gyda'ch cyflogwr am y cynllun Cymru Iach ar Waith gan Iechyd Cyhoeddus Cymru.
- Cadw llygad allan am wahaniaethu ar sail oed yn y gweithle, yn enwedig arferion recriwtio a hyfforddi, neu gyda defnyddio polisïau rheoli perfformiad ac absenoldeb salwch. Gweithio i dynnu rhagfarn oed o bob polisi a herio stereoteipiau negyddol yn frwd. Cofiwch fod llawer iawn o ragfarn a gwahaniaethu'n ddjarwybod ac yn seiliedig ar dybiaethau anghywir.
- Gofyn i gyflogwyr ystyried ffyrdd newydd o weithio. Gallai hyn fod yn edrych ar ddylunio swyddi 'ergonomaidd' (ffyrdd o weithio sy'n cael eu dylunio i greu amgylchedd mor gyffyrddus â phosib a lleihau unrhyw faich corfforol a thraul ar y corff). Meddyliwch hefyd am gynnig rolau gwaith mwy hyblyg wedi eu teilwrio sy'n rhoi mwy o reolaeth i weithwyr dros y math o waith a sut i'w wneud. Gall rhoi mwy o awtonomi i bobl eu helpu i weithio'n hirach ac aros yn iachach.
- Cefnogi datblygiad gyrfa i weithwyr hŷn a helpu cydweithwyr i werthuso eu sgiliau. Mae cardiau Value My Skills Unionlearn yn adnodd gwych i helpu aelodau i nodi sgiliau trosglwyddadwy na wyddent efallai fod ganddynt.
- Ceisiwch annog cyflogwyr i gynnig adolygiadau datblygu rheolaidd i'w gweithwyr i gyd a mynediad at hyfforddiant gyda thâl.

Beth all cyflogwyr ei wneud?



Mae'r *Centre for Ageing Better* wedi gwneud gwaith ymchwil cynhwysfawr i'r pethau y gall cyflogwyr ei wneud i greu amgylchedd gwaith cadarnhaol i weithwyr hŷn. Mae eu hargymhellion yn cynnwys:

Cyflogi'n oed-gadarnhaol: Mae gweithwyr hŷn yn cael eu rhewi allan o'r farchnad waith gan brosesau anfoddhaol, rhagfarn oed a chyflogwyr sy'n methu â thrin a thrafod materion oed yn ystyrllon. I gywiro hyn dylai cyflogwyr:

→ Cynnal ymgyrchoedd recriwtio oed-gadarnhaol: defnyddio iaith a delweddau oed-niwtral a chynhwysol.

→ Gweithredu prosesau ymgeisio a rhestr fer, a chyfweliadau ffurfiol, 'dall'.

→ Rhedeg rhaglenni 'nôl i weithio' neu 'ail-ymuno â'r gweithlu' i ddod â chyn-weithwyr yn ôl i'r gweithle ar sail hyblyg.

Cynnig gweithio hyblyg: Yn aml iawn nid yw gweithwyr a chyflogwyr yn deall yn iawn beth yw gweithio hyblyg. Dylai cyflogwyr egluro'r trefniadau a rhoi enghreifftiau clir.

→ Trafod hyblygrwydd gydag ymgeiswyr. Ehangu'r ystod o addasiadau ffurfiol ac anffurfiol sydd ar gael (oriau, amserlen, yn ble). Mabwysiadu dull

wedi'i bersonoleiddio. Bod yn barod i newid yn ôl amgylchiadau.

- Gall cynnig yr hawl i weithio llai o oriau helpu i normaleiddio addasiadau gweithio hyblyg a chwalu stigma.
- Hyfforddi ac aseinio pencampwyr gweithio hyblyg.
- Rhoi hyfforddiant a chymorth i reolwyr.

Hyrwyddo amgylchedd gweithio iach: Iechyd yw'r brif ffactor sy'n gwthio pobl allan o waith. Mae un o bob pedwar gweithiwr 55+ oed yn ystyried rhoi'r gorau i weithio oherwydd salwch.

- Gall mynediad cynnar at gymorth, addasiadau yn y gweithle ac empathi helpu.
- Mae'n anghyfreithlon cosbi pobl ar ôl iddynt ddatgelu eu cyflwr iechyd.
- Dylid annog trafod unrhyw faterion iechyd yn gynnar a rhannu enghreifftiau cadarnhaol. Hyfforddi rheolwyr ar sut i drafod y materion hyn yn effeithiol.
- Rhannu cofnodion o addasiadau a gytunwyd rhwng y gweithiwr a'r cyflogwr a gwirio'r sefyllfa'n rheolaidd â'r gweithiwr.

Creu diwylliant oed-gadarnhaol: Dylai cyflogwyr fod yn adnabod eu gweithlu. Dylid monitro data ar amrywiaeth oed y gweithlu. Dylid cynnwys:

- % y staff sy'n gwneud ceisiadau i gael gweithio'n hyblyg a'r nifer sy'n cael eu cytuno.
- % y staff sy'n datgelu cyflwr iechyd.
- % sy'n derbyn cymorth.
- proffil oed ymgeiswyr ac ymgeiswyr llwyddiannus.

Dylid cefnogi rheolwyr i:

- Adnabod a herio stereoteipio cysylltiedig ag oed.
- Ymateb i faterion unigol.
- Rheoli timau oed-amrywiol.
- Dylunio a mesur trefniadau gweithio hyblyg.
- Lleihau rhagfarn wrth recriwtio.
- Cael sgysiau cefnogol.
- Gall rheolwyr iau deimlo'n anghyffyrddus yn rheoli gweithwyr hŷn (a gall gweithwyr hŷn deimlo'n anghyffyrddus yn gweithio i reolwyr iau). Dylid cynnig cefnogaeth benodol i weithwyr mewn sefyllfa fel hon.
- Annog staff o bob oed i ryngweithio a rhwydweithio.

Dylid annog cyfleoedd datblygiad gyrfa i rai o bob oed:

- Mae angen yr un cyfleoedd ar weithwyr hŷn â gweithwyr iau.
- Trafod cynlluniau gyrfa gyda gweithwyr hŷn.
- Cyflawni adolygiadau canol-gyrfa rheolaidd. Sicrhau bod gweithwyr yn gwybod nad gorfod ymddeol yw diben eu cyflawni.
- Hwyluso trafodaethau agored am gynlluniau ymddeol.
- Mae rhai cyflogwyr blaenllaw'n darparu cymorth iechyd, lles a gyrfaol mwy holistig.
- Cofnodwyd canlyniadau da iawn gan y cyflogwyr hyn.

Enghreifftiau o addasiadau

Y broblem	Enghreifftiau o ffactorau gweithle a allai waethygu'r broblem	Addasiad a awgrymwyd
Cyfrifoldebau gofalu	→ Diffyg oriau gwaith hyblyg → Diffyg unrhyw bolisi ffurfiol i gefnogi gofalmwyr yn y gweithle → Rheoli gwael neu anghyson → Diffyg dealltwriaeth o'r straen y gall gofalu am eraill ei roi ar berson → Newid i amodau gwaith heb ymgynghori'n iawn gyda gweithwyr – gall hyn gynnwys amser neu leoliad y gwaith → Diffyg cyflogaeth sicr. Gallai hyn fod yn gontract tymor byr neu'n gontract dim oriau. → Diffyg absenoldeb gyda thâl gan roi baich ariannol ychwanegol ar gyfrifoldebau gofalu	→ Achub ar bob cyfle i gyflwyno gweithio hyblyg, i helpu gweithwyr gyda chyfrifoldebau gofalu. Gall gadael i weithwyr ffitio eu horiau gwaith o gwmpas eu cyfrifoldebau gofalu fod o fudd mawr i gwmnïau sy'n elwa wedyn o staff mwy triw, a hefyd yn llenwi oriau na fydd gweithwyr eraill efallai'n dewis eu gweithio. → Gofyn i'r tîm rheoli fabwysiadu polisïau ffurfiol i helpu gofalmwyr, fel absenoldeb gyda thâl i ofalu ac opsiynau gweithio hyblyg (gan gynnwys opsiynau ymddeol hyblyg i weithwyr hŷn). → Sicrhau bod gweithwyr yn gwybod bod ganddynt hawl i ofyn am gael gweithio'n hyblyg. Gallai hyn gynnwys oriau hyblyg, oriau rhan amser, rhannu swydd, cywasgu oriau, gweithio yn ystod y tymor yn unig, gweithio o gartref neu absenoldeb di-dâl. → Rhoi gwybodaeth i weithwyr am fudiadau a allai eu helpu i ofalu am bobl hŷn, a hefyd am ofalmwyr. Gofyn i'r mudiadau hyn ddarparu posteri a thaflenni, neu efallai drefnu cyrsiau ymwybyddiaeth neu osod stondin wybodaeth yn y gweithle. → Helpu i chwalu'r stigma a normaleiddio cyfrifoldebau gofalu – sefydlu clwb cinio neu ar-ôl-gwaith i bobl gyda chyfrifoldebau gofalu. Gall hyn helpu i greu rhwydweithiau cymorth anffurfiol a allai fod yn amhrisiadwy i ofalmwyr. → Gall mudiadau fel y TUC, Gofalmwyr Cymru a'r Ymddiriedolaeth Gofalmwyr gynnig gwybodaeth a chymorth i bobl gyda chyfrifoldebau gofalu. → Ewch i'r adran <i>Dolenni defnyddiol a darllen pellach</i> am fwy o wybodaeth.

Y broblem	Engbreiffiau o ffactorau gweithle a allai waethgu'r broblem	Addasiad a awgrymwyd
Rhagfarn oed wrth recriwtio	→ Iaith sy'n eithrio gweithwyr hŷn mewn hysbysebion swydd a manylebau person. Mae iaith fel 'wedi graddio'n ddiweddar' yn eithrio gweithwyr hŷn sydd â'r un cymwysterau. → Hysbysebion swydd yn gofyn am gymwysterau na fydd gan weithwyr hŷn efallai, oherwydd eu bod wedi cwblhau cymhwyster cyfwerth neu wedi dysgu'r sgil mewn ffordd arall. → Yn gyfreithiol, ni allwch ofyn am ddyddiad geni ymgeisydd ar ffurflen gais ond gall hysbysebion ofyn am 'linell amser' pryd yr enillwyd cymwysterau, a gallai fod yn bosib casglu o'r wybodaeth hon pa mor hen yw gweithiwr. → Swyddi a hysbysebir ond ar y cyfryngau cymdeithasol ac y gellir ymgeisio amdanynt drwy broffiliau fel LinkedIn yn unig. Bydd swyddi a hysbysebir ar y cyfryngau cymdeithasol yn fwy gweladwy i weithwyr iau ac eithrio gweithwyr hŷn rhag ymgeisio.	→ Sicrhau bod hysbysebion swydd a manylebau person yn defnyddio iaith gynhwysol ac nad ydynt yn gofyn am gymwysterau penodol heb roi cyfle i weithwyr egluro sut y gwnaethant ennill y sgiliau hyn, e.e. drwy brofiad gwaith neu ddysgu seiliedig ar waith. → Dylai rheolwyr sy'n cyfweld ymgeiswyr newydd dderbyn hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth a bod yn ymwybodol o unrhyw 'ragfarn diarwybod a allai fod ganddynt a cheisio ei osgoi'. → Dylai cyflogwyr gydnabod bod yna bobl dalentog ac uchelgeisiol o bob oed. → Sicrhau bod swyddi'n cael eu hysbysebu mewn sawl lle a thrwy sawl cyfrwng a bod mwy nag un ffordd o ymgeisio am swyddi.
Stereoteipio a swydd-deipio	→ Mae stereoteipio – rhagdybio ynghylch gallu ymgeiswyr a gweithwyr ac ynghylch eu hymddygiad tebygol oherwydd eu hoed – yn un o'r achosion mwyaf tebygol o wahaniaethu ar sail oed. → Gall rhagdybio ynghylch gallu pobl arwain at benderfyniadau gwael wrth recriwtio, dyrchafu neu benderfynu pwy sydd i dderbyn hyfforddiant. Gall hefyd arwain at wahaniaethu. → Swydd-deipio – rhagdybio mai dim ond 'teip' arbennig o berson fydd yn gallu gwneud y gwaith a chreu rôl o gwmpas y teip hwn yn hytrach nag anghenion y cwmni.	→ Gall osgoi stereoteipio olygu gorfod cyfaddef eich rhagfarn diarwybod a barnu pobl ar sail perfformiad eu gwaith neu ansawdd eu cais am swydd, nid ar sail rhagdybio pethau oherwydd eu hoed. → Mae'n fuddiol iawn cael grwpiau neu dimau aml-genhedlaeth yn gweithio i gyflawni amcanion gwaith cyffredin. Bydd hyn yn defnyddio sgiliau pawb ac yn annog pobl i ddysgu sgiliau newydd oherwydd mae gweithwyr yn elwa o weithio gyda'i gilydd a dysgu oddi wrth ei gilydd. → Gall annog grwpiau oed-amrywiol i ffeirio syniadau, gwybodaeth a sgiliau helpu i leihau stereoteipio a swydd-deipio. → Pan fydd gweithle'n defnyddio cyfryngau cymdeithasol, mae'n syniad da rhoi cyfle i hyfforddi a datblygu'r gweithle ar sut i ddefnyddio'r cyfryngau hyn mewn cyd-destun gwaith. Gallai hyn helpu gweithwyr hŷn na fydd efallai wedi defnyddio gymaint ar y cyfryngau hyn y tu allan i'r gwaith.

Y broblem	Enghreifftiau o ffactorau gweithle a allai waethygu'r broblem	Addasiad a awgrymwyd
Ymddeol	→ Yn aml erbyn hyn, nid yw gweithwyr yn ymddeol ar ôl cyrraedd oed penodol ac yn penderfynu eu hunain pryd i roi'r gorau i weithio'n hytrach nag ar sail eu pen-blwydd. → I weithwyr eraill a orfodwyd i weithio'n hirach nag yr oeddent wedi'i obeithio, gall hyn olygu nad ydynt yn teimlo'n ariannol barod i weithio llai o oriau neu'n ei chael yn anoddach ymdopi â galwadau'r swydd. Gallai hyn fod yn arbennig o wir am swyddi gwaith llaw neu lle mae angen i weithwyr fod ar eu traed drwy'r dydd.	→ Ni ddylai cyflogwyr ragdybio bod gweithiwr yn ymddeol na'u gorfodi i ymddeol – yn hytrach dylent helpu rhai sydd am barhau i weithio i wneud hynny am gyn hired ag y dymunant. → Gall cyflogwyr helpu gweithwyr i gynllunio ar gyfer ymddeol a gweithio gyda'r undebau all gynnig cyrsiau a chymorth i helpu pobl i bontio at ymddeol. → Bydd hwyluso deialog agored am ymddeol yn creu amgylchedd cefnogol i rai sydd eisiau ymddeol ac yn rhoi cyfle i eraill sydd am gynllunio ar gyfer ymddeol gael gwneud hynny. → Sicrhau bod gweithwyr o bob oed yn gallu cynllunio ar gyfer ymddeol. Mae hyn yn fanteisiol i weithwyr iau na fydd efallai'n sylweddoli sut orau i gynllunio ar gyfer ymddeol, ac i weithwyr hŷn a fydd efallai am ddileu unrhyw rwystr i ymddeol.
Hyfforddi a dyrchafu	→ Bydd rhai'n rhagdybio nad yw gweithwyr hŷn efallai eisiau datblygu neu ddysgu sgiliau yn y gweithle, neu hyd yn oed na fyddai datblygu sgiliau gweithwyr hyn yn ariannol hyfyw.	→ Gall cyflogwyr achub y blaen ar hyn ac awgrymu a chefnogi adolygiadau canol-gyrfa. → Drwy sicrhau bod gweithwyr hŷn yn cael cynnig yr un cyfle i ddatblygu a dysgu â gweithwyr eraill. I rai, gallai hyn hefyd olygu gwneud ychydig o ddysgu ychwanegol fel gwella eu sgiliau llythrennedd digidol. Gall yr undebau ddarparu cyrsiau i gefnogi gweithwyr yn y gweithle. Cysylltwch â'ch undeb am fwy o fanylion. → Dylai cyflogwyr a rheolwyr gymryd camau i sicrhau nad ydynt yn rhagdybio pethau am anghenion neu uchelgais gweithwyr ar sail eu hoed, eu profiad yn y swydd neu eu hamser gyda'r cyflogwr.

Astudiaeth Achos Marion – “Dysgu Cymraeg: nawr neu byth”



Marion Burke yw'r Swyddog Polisi Addysg Undebol gyda TUC Cymru. Yn ddiweddar, dechreuodd ddysgu Cymraeg yn y gwaith.

Gydol fy mywyd fel oedolyn rwyf wedi gwneud esgusodion dros beidio â siarad Cymraeg fel 'wnes i mo'i ddysgu yn yr ysgol' neu 'dyw fy nheulu ddim yn siarad Cymraeg'. Teimlwn embaras bob tro yr oedd rhywun yn gofyn i mi. Ond y gwir reswm pam nad oeddwn yn siarad Cymraeg oedd na wnes i erioed drafferthu dysgu.

Felly pan gês i gyfle i ddysgu Cymraeg yn y gwaith, meddyliais 'nawr neu byth'. Nid wyf yn poeni a fyddaf yn gallu dysgu a minnau'n 55 oed a naw mis. Rwyf wedi gweithio mewn addysg oedolion yn ddigon hir i wybod nad yw byth yn rhy hwyr i ddysgu, ond gwn fod dysgu iaith newydd yn ymrwymiad oes – sy'n broblem braidd gen i (rwyf newydd gael ysgariad). Ond hei, pam na ddylwn fod yn falch o siarad un o ieithoedd hynaf Ewrop, iaith fy ngwlad fy hun? Ac o gofio bod TUC Cymru'n rhoi amser i ffwrdd i mi ddysgu – hawdd fel baw ie ddim?

Rwy'n dysgu gyda chwmni o'r enw SaySomethingIn.com sydd wedi dylunio ap iaith Gymraeg arbennig. Mae'n wych oherwydd mae'n canolbwyntio ar siarad nid ar ysgrifennu na darllen. Felly dim papur, beiros, geiriaduron na dim – dim ond fi a'r ap a fy ffrindiau gorau newydd – Iestyn a Kat. Os ydych chi am wybod pwy yw Iestyn a Kat, gallwch lawrlwytho'r ap am ddim a'u cyfarfod drosoch eich hun. Mae gan SaySomething hefyd apiau Sbaeneg, Manaweg, Iseldireg, Cernyweg a Lladin felly beth am roi cynnig arni?

Newydd ddechrau ydw i neu 'Dwi newydd ddechrau dysgu Cymraeg' fel y gallaf nawr ddweud yn hyderus. Ac yn union fel dechrau unrhyw siwrne, rwy'n gyffrous a braidd yn bryderus ond hefyd yn edrych ymlaen at yr her, y teimlad gwerth chweil ar y diwedd, a gobeithio, y ffrindiau newydd a wnaaf ar y ffordd.

A chofiwch ddymuno 'pob lwc' i mi.



Cynllunio ar gyfer ymddeol

Mae llawer o bethau y bydd aelodau efallai am eu hystyried wrth nesáu at oed ymddeol. Er bod y goblygiadau ariannol yn bwysig, mae hefyd yn bwysig meddwl am oblygiadau cymdeithasol rhoi'r gorau i weithio. I lawer, mae gwaith yn rhan allweddol o'u hunaniaeth a'u bywyd cymdeithasol.

Bydd rhai pobl eisiau parhau i weithio wrth fynd yn hŷn, ond gydag amodau gweithio mwy hyblyg. Mae'n beth da os yw cyflogwr yn gadael i weithwyr ymddeol yn raddol. Mae hyn yn golygu y gall y gweithiwr leihau eu llwyth gwaith a chodi rhywfaint o'u buddion ymddeol a'u cynilion pensiwn. Yn ogystal â'u helpu i bontio at ymddeol yn llawn amser, mae nifer o fanteision ariannol i hyn hefyd. I'r cyflogwr, mae'n golygu bod sgiliau a phrofiad gwerthfawr yn aros yn y gweithle i gael eu rhannu â gweithwyr iau.

Gall cynllunio ar gyfer ymddeol wneud gwahaniaeth aruthrol i ansawdd bywyd rhywun ar ôl ymddeol. Dyma rai syniadau o bethau a allai helpu aelodau i gynllunio:

- Deall faint y byddwch yn ei dderbyn fel rhan o bensiwn y wladwriaeth, hefyd o unrhyw bensiynau preifat neu gynilion.
- Dylech holi pa fuddion y byddwch yn eu derbyn ar ôl ymddeol.
- Siarad gyda'ch cyflogwr am opsiynau ymddeol yn raddol.
- Meddylwch am eich cysylltiadau cymdeithasol – ydyn nhw i gyd yn y gwaith? Os felly, beth wnewch chi ar ôl ymddeol?
- Mae llawer o bobl 50+ oed yn ystyried hunangyflogaeth. Gall fod manteision i hyn, ond risgiau hefyd. Cofiwch ofyn am gyngor ac ystyried y risgiau ariannol yn ofalus.
- Yn ogystal â chyngor ar bensiynau, cofiwch fod undebau hefyd yn gallu rhoi cyngor i aelodau ar arian, treth ac ystyriaethau ariannol eraill.
- Gofynnwch a oes gan eich undeb gangen leol o aelodau wedi ymddeol. Os na, gofynnwch iddyn nhw ddechrau un. Gall hyn fod yn ffordd wych o barhau i gael cyswllt gyda phobl ar ôl ymddeol. Mae llawer o ganghennau aelodau wedi ymddeol yn weithgar iawn gan fod o gymorth mawr i undebau.
- Nid yw ymddeol o'r gwaith yn golygu ymddeol o fywyd. Meddylwch am beth yr hoffech ei wneud ar ôl rhoi'r gorau i weithio.
- Gall gwirfoddoli fod yn ffordd wych o barhau i gael cyswllt ac o ddefnyddio eich sgiliau a'ch profiad er mantais i chi eich hun ac eraill.

Adolygiadau gyrfa canol-oed

Gall gweithwyr wynebu amryw o newidiadau, gan gynnwys ad-drefnu, adleoli neu ddileu swyddi. Mae'r undebau'n gweithio'n galed i gefnogi aelodau drwy'r newidiadau hyn ac i ymgyrchu ar yr un pryd dros waith da a sicr i bawb. Mae'r undebau eisiau gweld Cymru'n dod yn wlad 'gwaith teg' lle mae swyddi sicr ac o safon, a phensiynau da, ar gael i bawb.

Mae gweithwyr dros 50 oed sy'n colli eu swyddi'n aml yn cael trafferth dod o hyd i waith newydd. Mae gan lawer sgiliau a phrofiad ond yn ansicr sut i'w cymhwyso i unrhyw waith newydd. Mae *adolygiad gyrfa canol-oed* yn rhoi cyfle i weithwyr:

- Gwerthuso eu sgiliau a thrafod eu sefyllfa bywyd bresennol
- Adnabod y newidiadau y maen nhw eisiau eu gwneud i'w bywyd a'u gyrfa a sut i gyflawni'r pethau hyn.

I gyflogwyr, gall adolygiadau helpu i adnabod sgiliau na chawsant efallai eu cydnabod o'r blaen ac i weithredu polisiâu a chynlluniau i lenwi bylchau sgiliau a gwella cynhyrchedd.

Rhoddir mwy o gyngor a chanllawiau ar adolygiadau gyrfa canol-oed yn adran *Dolenni defnyddiol a darllen pellach* y pecyn hwn.



Adolygu polisiau'r gweithle



- Oes gan eich cyflogwr bolisi ar sut y byddant yn cadw a chefnogi gweithwyr hŷn?
- Ydy rheolwyr llinell yn cael eu hyfforddi ar sut i gefnogi a datblygu gweithwyr hŷn?
- Ydy asesiadau risg yn cael eu gwneud sy'n ystyried anghenion a gallu unigolion?
- Ydy'r asesiadau hyn wedi adnabod risgiau posib sydd efallai'n fwy tebygol o effeithio ar weithwyr hŷn ac ydy'r risgiau hyn wedi cael eu rheoli'n briodol?
- Ydy'r asesiadau risg yn rhywedd-sensitif? Ydyn nhw'n ystyried materion iechyd a diogelwch a allai effeithio ar ferched hŷn, fel y menopos?
- Ydy'r asesiadau risg yn cael eu trafod gyda chynrychiolwyr iechyd a diogelwch undebol, a gyda gweithwyr hŷn?
- Ydy hyfforddiant yn cael ei gynnig i'r gweithwyr i gyd (o bob oed) ac a yw'n ddigon hyblyg i fod yn briodol i bob grŵp oed?
- A oes gan weithwyr fynediad at wasanaeth iechyd galwedigaethol?
- A roddir amser i ffwrdd i bob gweithiwr hŷn i gael archwiliadau iechyd a llygad rheolaidd?
- A oes gan weithwyr fynediad at wasanaethau fel Cymorth i Weithwyr a rhaglenni ffitrwydd a maeth sy'n briodol i bob oed a rhywedd?

Dolenni defnyddiol a darllen pellach

Oed yn y Gweithle

Age in the workplace: Retain, retrain, recruit, Business in the Community
<http://bit.ly/2xiHVTG>

Cyfleoedd cyflogaeth ar gyfer pobl dros 50 oed yng Nghymru, Cynulliad Cenedlaethol Cymru
<http://bit.ly/1HwwPKr>

The missing million: Illuminating the employment challenges of the over 50s, Busnes yn y Gymuned
<http://bit.ly/2w3RtDj>

Age immaterial: Women over 50 in the workplace, TUC
<http://bit.ly/2vcGUiy>

Representing an ageing workforce: challenges and opportunities for trade unions TUC
<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/RepresentingAnAgeingWorkforce.pdf>

Gwybodaeth a chanllawiau i gyflogwyr

Top 10 tips for age aware employers, Gowling WLG
<http://bit.ly/2w3vGM6>

Guidance for managers of older workers, Age Action Alliance
<http://bit.ly/2hVpfns>

The missing million: Recommendations for action, Business in the Community
<http://bit.ly/2vcJRQh>

Fuller working lives: A partnership approach, Yr Adran Gwaith a Phensiynau
<http://bit.ly/2jYPF6d>

Cymru Iach ar Waith
<http://www.cymruiacharwaith.cymru.nhs.uk/>

Chwarae Teg: Rhaglen Cenedl Hyblyg 2 ar gyfer Cyflogwyr
<https://www.agilenation2.org.uk/cy/ar-gyfer-cyflogwyr/>

Gwahaniaethu ar sail oed: eich hawliau

Ageism at work, Age UK
<http://bit.ly/2k9TitF>

How the Equality Act protects you from ageism, Age UK
<http://bit.ly/291N4aR>

Age discrimination, Cyngor ar Bopeth
<http://bit.ly/2vn7Ecl>

Age discrimination, ACAS
<http://bit.ly/1OHY3by>

Information on age discrimination, CIPD
<http://bit.ly/2wMFU4f>

WorkSMART, TUC
<https://worksmart.org.uk/work-rights/discrimination/age-discrimination>

Sgiliau yn y Gweithle

Gwasanaethau dysgu ac addysgu gan TUC Cymru
<https://www.tuc.org.uk/cy/tudalen-gatref-tuc-cymru>

Unionlearn, TUC
www.unionlearn.org.uk

Y Sefydliad Dysgu a Gwaith
<http://www.sefydliaddysguagwaith.cymru/>

Addysg Oedolion Cymru
<https://www.adultlearning.wales/cym>

Workplace mentoring (e-nodyn gan y TUC i Gynrychiolwyr Undebol)
(angen mewngofnodi)
<http://bit.ly/1zonfJ2>

Chwarae Teg: Rhaglenni Datblygu Gyrfa Cenedl Hyblyg 2

<https://www.agilenation2.org.uk/cy/ar-gyfer-menywod/>

Dysgu Gydol Oes

OpenLearn, Y Brifysgol Agored

<https://www.open.edu/openlearncreate/theme/openlearncymru/home.php>

FutureLearn

www.futurelearn.com

Addysg Oedolion Cymru

<https://www.adultlearning.wales/cym>

U3A (Prifysgol y Drydedd Oes)

<https://u3asites.org.uk/walesu3a/welcome>

Men's Sheds Cymru

www.mensshedsymru.co.uk

Adolygiadau gyrfa canol-oed

Supporting mid-life development, Unionlearn

<http://bit.ly/1GJPnsl>

Mid-life career development (e-Nodyn gan y TUC i Gynrychiolwyr Undebol (angen mewngofnodi))
<http://bit.ly/1zonfJ2>

Mid-life career reviews toolkit, Busnes yn y Gymuned

<https://bit.ly/2X7AteM>

Mid-life career review resources, Y Sefydliad Dysgu a Gwaith

<https://www.xtlearn.net/p/mlcr>

Teulu, cymuned a gofalu

Gofalwyr Cymru

www.carersuk.org/wales

Ymddiriedolaeth Gofalwyr Cymru

<https://carers.org/cy/country/carers-trust-wales-cymru>

Age Cymru

<http://www.ageuk.org.uk/cymru/>

Age Connects Wales

<https://www.ageconnectswales.org.uk/>

Time off and flexible working for carers, TUC

<http://bit.ly/2xl2jjA>

Iechyd, diogelwch a lles gweithwyr hŷn

The health and safety of older workers: A guide for workplace representatives TUC

<http://bit.ly/2e0kQ3w>

The menopause in the workplace: a toolkit for trade unionists, TUC Cymru

<https://bit.ly/2xewDkK>

Disability and 'hidden' impairments in the workplace: a toolkit for trade unionists, TUC Cymru

<https://www.tuc.org.uk/DHIWtoolkit>

Gender in occupational safety and health TUC

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

The menopause and work, UNISON

<http://bit.ly/2vnsici>

Women, menopause and the workplace, Busnes yn y Gymuned

<http://bit.ly/2vnkY0a>

Drink wise age well workplace guide Drink Wise Age Well

<https://drinkwiseagewell.org.uk/wp-content/uploads/2016/12/DWAW-Workplace-Guidenewlogo.pdf>

Cynllunio ar gyfer ymddeol

Approaching retirement, Age UK

<http://bit.ly/2vvAu9z>

Money matters, Age Cymru

www.ageuk.org.uk/cymru/money-matters

Tax help for older people

www.taxvol.org.uk

Help in later life, Y Gwasanaeth Cyngori Ariannol

<https://www.moneyadviceservice.org.uk/cy/categories/help-in-later-life>

Cymryd rhan yn eich cymuned

Y Gwasanaeth Gwirfoddol Brenhinol

www.royalvoluntaryservice.org.uk

Volunteering Matters Cymru

www.volunteeringmatters.org.uk

Gwirfoddoli Cymru

<https://volunteering-wales.net/vk/volunteers/index.htm?lang=CY>

Cydnabyddiaeth:

Dyluniwyd gan: Frank Duffy www.frankduffy.co.uk

Argraffwyd gan: David Richards www.davidrichardsukltd.com

Lluniau: Mae'r lluniau i gyd i bwrpas egluro'n unig.

Hoffem ddiolch i Heneiddio'n Dda yng Nghymru am eu cymorth a'u harweiniad gyda chynhyrchu'r pecyn hwn.

Notes

Notes

© 2019

Mae'r cyhoeddiad hwn hefyd ar gael yn Saesneg.

Mae holl gyhoeddiadau'r TUC ar gael i ddarllenwyr gyda dyslecsia neu nam ar y golwg mewn fformat hygyrch, drwy wneud cais, am ddim mwy o gost.

Bydd y pecyn hwn yn cael ei ddiweddarau'n rheolaidd felly mae croeso i chi wneud unrhyw sylw neu awgrym am sut i'w wella.

Cofiwch roi gwybod i ni os oes unrhyw beth wedi dyddio, yn aneglur neu y credwch sydd angen ei gywiro neu ddiweddarau.

Cysylltu: Wales TUC Cymru
e: wtuc@tuc.org.uk t: 029 2034 7010
Cyhoeddwyd gan:
Wales TUC Cymru,
1 Ffordd yr Eglwys Gadeiriol,
Caerdydd CF11 9SD
www.wtuc.org.uk

Ymwrthodiad: Mae'r wybodaeth yn y pecyn hwn yn seiliedig ar ganllawiau presennol. Fe'i rhoddir fel gwybodaeth gefndir gyffredinol ac ni ddylid dibynnu arni fel cyngor cyfreithiol, meddygol neu ariannol ar gyfer sefyllfa arbennig unrhyw unigolyn. Cyn gwneud dim, dylai unigolion ofyn am gyngor gan undeb llafur ac unrhyw weithwyr proffesiynol perthnasol (meddygol, cyfreithiol neu ariannol), gan ddibynnu ar eu sefyllfa.