

Wales
TUC
Cymru

Cynrychiolydd Dysgu'r Undeb

Pecyn cymorth ar gyfer
Cynrychiolwyr Dysgu'r Undeb
TUC Cymru

Rhagair

Croeso i'r rhifyn newydd o'r Pecyn Cymorth i Gynrychiolwyr Dysgu Undebau!

Mae TUC Cymru yn cydnabod y gwaith gwych y mae Cynrychiolwyr Dysgu Undebau'n ei wneud yn eu gweithleoedd ac mae wedi ymrwymo i roi cyngor a gwybodaeth, yn ogystal â chefnogaeth ymarferol, i wneud eich gwaith ychydig yn haws. Mewn cyfnod o bandemig iechyd cyhoeddus, pan mae'r economi'n crebachu, mae eich rôl chi fel Cynrychiolwyr Dysgu Undebau yn bwysicach heddiw nag y mae wedi bod erioed. Mae'r pecyn cymorth hwn yn cynnwys cymhorthion ac offer ymarferol, wedi'u treialu a'u profi, y gallwch eu defnyddio yn eich gwaith i helpu eich aelodau i ddysgu a datblygu sgiliau newydd.

Rwy'n falch o ddweud bod gennym lawer o Gynrychiolwyr Dysgu Undebau amrywiol a gweithgar yng Nghymru. Maent yn dod o nifer o wahanol undebau llafur ac maent wedi helpu miloedd o aelodau i gael mynediad at gyfleodd dysgu undebau yn eu gweithleoedd. Ni fyddai llawer o'r dysgwyr hyn wedi meddwl am ddysgu a hyfforddi oni bai am yr hyder personol a ysbrydolwyd gan Gynrychiolydd Dysgu eu Hundeb a'r gefnogaeth ymarferol ac emosiynol a roddwyd iddynt yn y camau cyntaf.

Rwy'n gobeithio y bydd y pecyn cymorth hwn yn darparu'r wybodaeth briodol sydd ei hangen ar Gynrychiolwyr Dysgu Undebau newydd, a rhai sydd yn gwneud y gwaith ers blynnyddoedd, i'w galluogi i barhau â'r gwaith gwych maen nhw'n ei wneud ar ran cydweithwyr, undebau a chymunedau.



Shavanah Taj
Ysgrifennydd Cyffredinol
TUC Cymru

Gweinidogion rhagddo

Rydyn ni'n hynod ffodus yng Nghymru ein bod yn gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol ag undebau llafur. Mae'r misoedd diwethaf o ddelio â'r Coronafeirws wedi dangos gwerth y dull hwn o weithredu. Mae datblygu sgiliau yn rhan allweddol o'n partneriaeth ag undebau llafur a Chynrychiolwyr Dysgu Undebau yw sylfaen llawer o'r gwaith hwn. Cyflogaeth o safon yw'r llwybr mwyaf cynaliadwy allan o dlodi ac rwy'n falch o'r cynnydd rydyn ni wedi'i wneud yma yng Nghymru, ond mae angen i ni barhau i wella a datblygu ein dull gweithredu er mwyn ymateb i heriau'r dyfodol. Teimlaf fod dysgu dan arweiniad undebau a rôl y Cynrychiolwyr Dysgu Undebau yn allweddol i hyn. Fel Cynrychiolwyr Dysgu Undebau, rydych chi'n bartneriaid allweddol, nid yn unig o ran darparu mynediad i bobl sy'n gweithio at gyfleoedd sgiliau a chyflogaeth, ond hefyd o ran yr effaith bwysig rydych chi'n ei chael ar iechyd, llesiant a chydraddoldeb yn y gweithle. Dyna pam y cyhoeddais yn fy natganiad diweddar ar ymrwymiad i COVID, y bydd mwy o gyllid ar gael o dan Gronfa Ddysgu Undebau Cymru (WULF).

Mae datblygiadau byd-eang diweddar wedi tynnu mwy fyth o sylw at gyflogaeth a sgiliau. Mae Covid-19 wedi cael effaith enfawr ar yr economi a'r farchnad lafur, ac mae'n bygwth gwrthdroi'r cynnydd rydyn ni wedi'i wneud i leihau diweithdra yng Nghymru dros y degawd diwethaf. Felly rwy'n hynod falch o gyfrannu at y pecyn cymorth hwn, a fydd yn rhoi'r wybodaeth a'r adnoddau sydd eu hangen ar Gynrychiolwyr Dysgu Undebau presennol a newydd i'n helpu i fynd i'r afael â rhai o'r heriau sy'n ein hwynebu nawr ac yn y dyfodol. Fel Llywodraeth Cymru, byddwn yn parhau i ymdrechu i sicrhau bod atebion

sgiliau a chyflogadwyedd yn hyrwyddo cyfle cyfartal a gwaith tecach, ac yn cefnogi twf a chynwysoldeb gwell ledled Cymru.

Rwy'n cydnabod bod Cynrychiolwyr Dysgu Undebau yn wirfoddolwyr a hoffwn ddiolch i chi am eich ymdrechion difflino i gefnogi pobl i ddysgu ac, yn y pen draw, ein helpu ni yn Llywodraeth Cymru i weithio tuag at ein nod cyffredin o gefnogi pobl i gael cyflogaeth gynaliadwy o safon.



Ken Skates AS

Gweinidog yr Economi, Trafnidiaeth a Gogledd Cymru





Cynnwys:

Pam y mae dysgu yn fater i undebau llafur	6
Rhwystrau sy'n atal dysgu	10
Dysgu yn y Gwaith – Eich Hawliau	14
Hawliau hyfforddi	16
Cyfleoedd i Gynrychiolwyr Dysgu Undebau gamu ymlaen	18
Cyfathrebu â'ch cydweithwyr	20
Ffrâm Ddringo	23
Datblygu Cytundeb Dysgu	26
Gweithio gyda'r aelodau	31
WCronfa Ddysgu Undebau Cymru WULF	32
Cyllid	35
10 awgrym i helpu cyflogwyr i wneud y gweithle'n fwy cyfartal i ddysgwyr	39
10 cam y gall cynrychiolwyr undeb eu cymryd i wneud y gweithle'n fwy cyfartal i ddysgwyr	40
Gweithgaredd yn y gweithle	41
Ymgyrchoedd cydraddoldeb presennol TUC Cymru	43
Sgiliau a Gwaith Teg	56
Nodiadau	57
Ffynonellau cyfeiriadau a gwybodaeth ddefnyddiol	62
Cydnabyddiaeth	63

Pam y mae dysgu yn fater i undebau llafur

Mae undebau wedi bod yn brwydro dros gydraddoldeb a chyfle i ddysgu a chamu ymlaen yn y gweithle ers blynyddoedd. Mae dysgu yn grymuso gweithwyr ac yn rhoi cyfleoedd iddyn nhw na fyddent o bosibl wedi eu cael o'r blaen. Mae hefyd yn gwella hyder, llesiant a datblygiad gyrfao.

Mae dysgu yn bwysig i bawb, ond nid yw pawb yn gallu manteisio ar gyfleoedd dysgu yn yr un ffordd. Mae gan gynrychiolwyr undebau ran allweddol i'w chwarae drwy gefnogi eu haelodau a herio gweithleoedd i ddileu gwahaniaethu, buddsoddi yn eu gweithlu a sicrhau bod gweithwyr yn cael eu trin yn deg ac yn cael eu parchu.

Rhan allweddol o waith Cynrychiolwyr Dysgu Undebau yw sicrhau cyfle cyfartal yn y gweithle. Mae'n bwysig ystyried pwy sydd fel arfer yn cael mynediad at hyfforddiant mewn unrhyw weithle. Yn aml iawn, y gweithwyr hynny yw'r rhai sydd â mwy o hyder, cymwysterau a phrofiad, neu'r rhai y mae'r cyflogwr yn eu dewis ar gyfer hyfforddiant. Gall hyn weithiau arwain at anghyfartaledd o ran cyfleoedd i hyfforddi. Rôl Cynrychiolwyr Dysgu Undebau yw ystyried sut y gellir sicrhau bod cyfleoedd i ddysgu a hyfforddi yn cael eu darparu i bob grŵp o weithwyr, yn enwedig grwpiau anodd eu cyrraedd, drwy wneud unrhyw raglen dysgu yn y gweithle yn hygyrch ac yn gynhwysol. Gallai hyn olygu darparu cefnogaeth ychwanegol, er enghraifft targedu mathau penodol o swyddi, neu raddau, neu gynnig cefnogaeth un i un os oes angen.

Mae dysgu'n newid bywydau

Gall dysgu gael effaith gadarnhaol, gan wella ein bywydau ni a bywydau pobl eraill o'n cwrpas. Gall newid agweddau, darparu gwell rhagolygon swyddi, trawsnewid sefyllfaoedd personol, a rhoi hyder newydd i ddysgwyr. Mae sgiliau sylfaenol fel Cymraeg a Saesneg, mathemateg a sgiliau digidol yn helpu pobl i wneud eu gwaith, rheoli eu cartrefi a mwynhau eu bywydau. Mae ein dysgwyr wedi elwa yn y gweithle ac mewn agweddau eraill ar eu bywydau hefyd.

Enghraifft: Pan benderfynodd Awdurdod Lleol symud swyddogaethau Adnoddau Dynol ar-lein, bu'n gweithio gyda TUC Cymru er mwyn datblygu cyrsiau sgiliau digidol i helpu i hyfforddi pob gweithiwr a fyddai'n cael ei effeithio gan y newid. Diolchodd un fam-gu i ni ar ôl y cwrs, oherwydd yn ogystal â gallu gweld ei slip cyflog ar-lein mae hi hefyd wedi gallu rhoi mwy o help i'w hŵyr gyda'i waith cartref. Mewn gweithle arall, fe wnaeth cwrs llythrennedd alluogi dysgwr i gredu yn ei allu ei hun am y tro cyntaf a chael yr hyder i gyflawni nodau dysgu eraill.

Does neb yn rhy hen i ddysgu. Gallai hyd yn oed pobl sydd heb fod mewn ystafell ddosbarth ers blynyddoedd gael eu hysbrydoli i gyflawni nodau.

Astudiaeth achos - Gunwant 'Gunny' Rathour

Mae Gunwant Rathour, sy'n cael ei alw'n Gunny, wedi bod yn gweithio i Gyngor Caerdydd fel Swyddog Datblygu Ailgylchu ers 5 mlynedd. Mae hefyd yn aelod o'r GMB.

Mae Gunny yn gweithio gyda chontractwyr sy'n ailgylchu gwastraff cyhoeddus, gan helpu i gyrraedd targedau ailgylchu Llywodraeth Cymru. Mae hefyd yn goruchwyllo Depos Rheoli Gwastraff y Cyngor, gan helpu Cyngor Caerdydd i fod yn fwy eco-gyfeillgar. Mae'r Cyngor yn gweithio tuag at Darged y Ddraig Werdd, ac wedi cyrraedd Lefel 3 yn barod. Er hyn, mae trosiant staff a mwy o dargedau ailgylchu wedi golygu bod mwy o waith yn cael ei wneud gan lai o staff.

Pan nad yw yn ei waith mae Gunny yn ymarfer Taekwondo ac mae'n aelod gweithgar o gymuned Sikhaidd Caerdydd. Mae'n mynd i'r deml yn aml ac mae'n falch o fod yn aelod o grŵp lle mae pawb mor agos at ei gilydd.

Dechrau'r daith ddysgu

Roedd Gunny yn awyddus i ymgeisio am brentisiaeth ond nid oedd ganddo'r cymwysterau angenrheidiol. Gofynnodd am gymorth Anne Newbury, Cynrychiolydd Dysgu ei Undeb.

"Roedd cynrychiolydd yr Undeb yn wych; iddi hi mae'r diolch fy mod i wedi dechrau ar y daith ddysgu hon. Fe wnes i drafod fy opsiynau gydag Anne ac fe wnaeth hi fy nghyfeirio i at Sue Da'Casto, Rheolwr Prosiect WULF Unite, (gweler tudalen 32 am ragor o

wybodaeth am WULF) a Michael Wilson o'r GMB."

Ar hyn o bryd mae'n gweithio tuag at gymhwyster Diogelwch Nwy. Mae'n cael cefnogaeth gan Gronfa Ddysgu Undebau Cymru (WULF) ac yn cael cymorth gan fwy nag un undeb.

Roedd Gunny wedi ystyried dilyn cwrs fwy nag unwaith yn y gorffennol. Y tro hwn, o'r diwedd, â chyllid WULF yn helpu tuag at gost y cwrs, gan arbed £1000, penderfynodd gofrestru.

"Mae cofrestru ar y cwrs wedi bod yn wych; mae wedi bod o gymorth mawr i mi yn feddyliol. Ro'n i wastad yn tueddu i neidio o un peth i'r llall yn ystod fy amser rhydd, gyda'r nos ac ar benwythnosau, ond mae hyn wedi rhoi rhywbeth i mi ei wneud ac i ganolbwyntio arno. Rwy'n tueddu i fod yn aflonydd pan mae'r plant wedi mynd i'w gwelyau, felly mae dysgu sgil wedi fy nghadw i'n brysur."

"Diolch i WULF ac arweiniad Cynrychiolydd Dysgu fy Undeb rwy'n gallu helpu fy hun a'r gymuned ehangach. Rwy'n aelod gweithgar o'r gymuned Sikhaidd, ac mae ein dysgeidiaeth foisol yn dweud y dylen ni helpu pobl sydd mewn angen."

Rhannu WULF yn y gweithle

Mae Gunny yn awyddus i ledaenu'r gair am WULF a chael ei gydweithwyr i wneud rhywbeth tebyg.

“Mae prosiect WULF yn hynod o bwysig gan fod llawer o bobl allan yna a allai elwa o hyn. Gall staff rheng flaen fod â throsiant uchel am lawer o resymau ac mae WULF yn rhoi sgiliau a chymwysterau ychwanegol i bobl. Gall pobl droi at y rhain neu eu defnyddio i gamu ymlaen yn y dyfodol.”

“Rwy’n credu y dylid gwneud mwy i’w hysbysebu. Rydw i wedi siarad â phobl eraill yn y gweithle ac roedden nhw’n rhyfeddu bod cyllid ar gael.”

“Rwy’n gobeithio y gallaf i ddatblygu fy ngyrfa yn y dyfodol a defnyddio’r achrediad Diogelwch Nwy. Rwy’n berson pobl, ac rwy’n edrych ymlaen i allu gweithio yn fwy uniongyrchol â’r cyhoedd.”

Newid syniadau pobl ynglŷn ag aelodaeth o undeb

Fel llawer o weithwyr, doedd Gunny ddim wedi sylweddoli cymaint y mae undebau llafur yn ei gynnig i’r gweithle.

“Ro’n i bob amser yn meddwl bod undebau yno i’ch helpu chi gydag achosion disgyblu neu helynt yn y gweithle, hyd yn oed materion iechyd a diogelwch. Ond maen nhw’n gwneud mwy na chefnogi pobl i ddelio gyda chŵyn neu achos disgyblu; mae cymaint mwy o fanteision ar gael i chi os ydych mewn undeb.”

“Mae’r GMB wedi fy helpu i gael cyllid ar gyfer fy nghwrs ac wedi dangos i mi sut y gallaf i ddatblygu fy ngyrfa. Mae’r wybodaeth a’r cysylltiadau gan gynrychiolydd dysgu’r undeb i wneud yn siŵr fy mod i ar y llwybr cywir.”



Gunwant Rathour
Recycling Development Officer,
Cardiff Council





Rhwysrau sy'n atal dysgu

Mae llawer o bobl wedi'u hamddifadu o hwyl a manteision dysgu, neu heb gael y cyfle, oherwydd rhwysrau. Gall y rhwysrau hyn fod yn rhwysrau cymdeithasol, neu'n rhwysrau sy'n seiliedig ar gefndir, amgylchiadau personol neu anabledau dysgu, megis dyslecsia.

Mae agor y drws i dalentau a sgiliau o fudd i'r unigolyn, y gweithle, yr economi a'r gymdeithas gyfan. Mae hefyd yn creu cymdeithas decach a mwy cyfartal, gan fod addysg yn ein grymuso, ac mae effeithiau addysg yn para'n hir. Mae pobl yn cael yr hyder i herio'r hyn maen nhw'n meddwl sydd o'i le, a gall hyn newid cymdeithas, agweddau a rhagfarnau. Mae sicrhau bod addysg, a chyfleoedd i ddysgu a gwella sgiliau, yn hygyrch i bawb o fudd i bob un ohonom, oherwydd mae'n helpu i ehangu cydraddoldeb, mynediad a chyfranogiad.

Fel Cynrychiolydd Dysgu Undeb, efallai y gallwch weithio gyda chynrychiolydd cydraddoldeb sydd wedi'i benodi gan undeb i helpu dysgwyr i gael mynediad at gefnogaeth fwy teilwredig a goresgyn y rhwysrau a allai fod yn atal rhywun rhag dysgu a chyflawni ei nodau.

Mae gan gyflogwyr ddyletswydd gyfreithiol i beidio â gwahaniaethu, erlid nac aflonyddu dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r gyfraith hon yn diogelu gweithwyr rhag gwahaniaethu ar sail hunaniaeth neu nodwedd warchoddedig, gan gynnwys oed, anabled, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, priodas / partneriaeth sifil, hil, crefydd / cred a beichiogrwydd / mamolaeth.

Yn ychwanegol at hyn, yng Nghymru cafodd Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (Cymru) ei chreu yn dilyn y Ddeddf Cydraddoldeb. Mae'r Ddyletswydd hon yn rhoi rhwymedigaeth gyfreithiol ychwanegol ar gyrff cyhoeddus a'r rhai sy'n cyflawni swyddogaeth gyhoeddus i ystyried sut y gallant gyfrannu mewn ffordd gadarnhaol tuag at gymdeithas decach drwy roi sylw dyledus i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon, hybu cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu 'nodwedd warchoddedig' a'r rhai hynny nad ydynt yn rhannu 'nodwedd warchoddedig'.

Mae hyn yn cynnwys:

- dileu neu leihau anfanteision a ddioddefir gan bobl oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig;
- cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl o grwpiau gwarchoddedig lle mae'r rhain yn wahanol i anghenion pobl eraill.



Rhwystrau cyffredin sy'n atal dysgu

Mae rhai unigolion yn nodi rhwystrau sy'n eu hatal rhag manteisio ar gyfleoedd i ddysgu. Mae llawer o'r rhain yn gysylltiedig â materion cydraddoldeb a gallant gynnwys:

Rhwystyr sy'n atal dysgu	Disgrifiad	Sut y gellir ei oresgyn
Rhwystrau cymdeithasol a diwylliannol	Pwysau gan gyfoedion a chefnidir teuluol	Bod yn agored â dysgwyr a'u helpu i ddeall y gall manteision dysgu fod yn fwy na manteision yn y gweithle ac y gallant newid bywydau pobl mewn rhai achosion. Amlinellu'n glir beth fydd yn digwydd yn ystod y cwrs a beth a ddisgwylir gan y dysgwyr er mwyn i bobl allu paratoi.
Rhwystrau ymarferol a phersonol	Cludiant, amser, patrymau shifftiau, teithio, arian a chost, diffyg mynediad at wybodaeth	Ceisio deall y rhwystrau fel bod modd eu goresgyn. Â rhwystrau ymarferol efallai y gallwch gynnig persbectif gwahanol ac efallai y gallwch weithio gyda'ch undeb llafur neu brosiect WULF i gynnig cyllid i oresgyn problemau ariannol.
Rhwystrau emosiynol	Diffyg hunan-dyb neu hyder oherwydd lefelau sgiliau isel, profiad personol negyddol o ddysgu, anabledau dysgu heb eu canfod neu heb roi sylw iddynt o'r blaen, problemau cymdeithasol fel diweithdra, cam-drin neu fwlio, ddim eisiau methu, neu ofn y bydd pobl eraill yn darganfod nad oes ganddynt sgiliau da, yn enwedig eu rheolwr.	Gwahodd darpar ddysgwyr i gyfarfod dysgwyr sy'n fodolau rôl. Annog gweithwyr i ymwneud â dysgu mewn ffordd newydd sy'n wahanol i amgylchedd ysgol neu ystafell ddosbarth. Bod yn rhan go iawn o gymuned y gweithle ac annog a chynnig cefnogaeth go iawn i ddysgwyr. Egluro nad yw bwlio a cham-drin yn cael ei oddef yn amgylchedd dysgu'r gweithle, ac annog aelodau i osod nodau a thargedau i'w cyflawni.

<p>Rhwystrau yn y gweithle</p>	<p>Amser i ffwrdd, mynediad, gwahaniaethu, rheolwyr anghefnogol, gwaith shifftiau, arwahanrwydd, stereoteipiau prentisiaethau</p>	<p>Gweithio gyda rheolwyr er mwyn egluro manteision cael gweithlu brwdfrydig â sgiliau gwell i'r busnes. Efallai y gall eich undeb eich helpu i ariannu cyrsiau, a gallai mynediad i gyrsiau fod yn addasiad rhesymol i'r rhai y mae anabledau dysgu neu gydraddoldeb yn rhwystr iddynt.</p>
<p>Rhwystrau dysgu a chydraddoldeb</p>	<p>Dyslecsia, anabledau, gweithlu sy'n heneiddio, iaith, cyfrifoldebau gofal plant neu ofalu, gweithwyr mudol ac agored i niwed</p>	<p>Darganfod ffyrdd eraill o gynnig cyfleoedd dysgu, er enghraifft cyrsiau e-ddysgu. Gweithio gyda dysgwyr i ganfod amseroedd addas nad ydynt yn mynd ar draws ymrwymiadau eraill. Efallai y bydd rhai gweithwyr, nad ydynt yn teimlo'n ddigon cyfforddus i weithio ar-lein, yn gyndyn o gymryd rhan, felly gwnewch yn siŵr eich bod yn siarad am y modd y bydd cyrsiau'n cael eu cyflwyno a sut i oresgyn rhwystrau. Yn achos y rhai hynny nad ydynt yn siarad Saesneg fel iaith gyntaf, efallai y byddai'n werth eu helpu i gael mynediad at gyrsiau yn eu hiaith eu hunain, neu â chymorth cyfieithydd. Yn yr un modd, efallai y byddai cyrsiau Saesneg yn helpu i roi hyder iddynt ddysgu mwy o sgiliau.</p>

Cofiwch fod modd chwalu llawer o'r rhwystrau hyn drwy ddefnyddio rôl unigryw'r undeb llafur i negodi newidiadau gyda'ch cyflogwr. Mae'r gallu unigryw gan Gynrychiolwyr Dysgu Undebau i gydfargeinio er mwyn rhoi sylw i rwystrau sy'n atal dysgu yn y gweithle. Os hoffech gael mwy o gyngor ynglŷn â sut i ddwyn hyn i sylw eich cyflogwr a datblygu cytundebau wedi'u cydfargeinio yn ymwneud â dysgu gallwch dynnu sylw at y mater drwy'r gangen, siarad â'ch swyddog amser llawn neu gysylltu â TUC Cymru i ofyn am gyngor.



Dysgu yn y Gwaith – Eich Hawliau

Mae gan gynrychiolwyr undebau hawl gyfreithiol i gael amser rhesymol o'r gwaith â thâl ar gyfer dyletswyddau undebau llafur ac i ddilyn hyfforddiant. Cyflwynwyd yr hawliau hyn gan Ddeddf Diogelu Cyflogaeth 1975. Yn 2002 rhoddwyd hawl benodol i Gynrychiolwyr Dysgu Undebau gael amser i ffwrdd ar gyfer dyletswyddau undebau a hyfforddiant.

Mae'r adran hon yn cynnwys trosolwg o brif hawliau cyfreithiol Cynrychiolwyr Dysgu Undebau. Mae manylion llawn am eich hawliau dysgu i'w gweld yn www.acas.org.uk

Hyfforddiant Cynrychiolwyr Dysgu Undebau

Pan fydd aelod yn dod yn Gynrychiolydd Dysgu Undeb bydd ganddo hawl i amser i ffwrdd â thâl er mwyn cael yr hyfforddiant sydd ei angen i gyflawni'r rôl yn briodol. Rhaid iddo gwblhau'r hyfforddiant hwnnw o fewn chwe mis o'r adeg y mae'r undeb llafur yn hysbysu'r cyflogwr, yn ysgrifenedig, bod y gweithiwr-aelod yn gynrychiolydd dysgu i'r undeb llafur.

Ar ôl cwblhau'r hyfforddiant, dylai'r undeb gadarnhau mewn llythyr at y cyflogwr bod yr hyfforddiant yn ddigonol i alluogi cynrychiolydd dysgu'r undeb i gyflawni ei rôl. Gellir ymestyn y cyfnod cymhwyso o chwe mis os oes amgylchiadau na ellir eu rhagweld.

Mae angen i'r gweithiwr ddangos i'r undeb ei fod wedi derbyn yr hyfforddiant sydd ei angen er mwyn gweithredu'n effeithiol fel cynrychiolydd dysgu undeb. Gall wneud hyn drwy:

→ Gwblhau cwrs hyfforddiant sydd wedi'i gymeradwyo gan TUC Cymru neu'r undeb y mae'n aelod ohono.

→ Dangos ei fod yn meddu ar y profiad neu'r arbenigedd proffesiynol perthnasol.

Dylai cyflogwyr hefyd ystyried caniatáu amser rhesymol o'r gwaith i alluogi cynrychiolwyr dysgu undebau i ddilyn hyfforddiant pellach er mwyn datblygu eu sgiliau a'u cymwyseddau.

Amser i ffwrdd ar gyfer dyletswyddau undebau llafur

Mae gan gynrychiolwyr dysgu undebau hawl i amser i ffwrdd â thâl i gyflawni eu dyletswyddau. Caniateir amser i ffwrdd ar gyfer y tasgau a ganlyn:

→ Dadansoddi anghenion dysgu neu hyfforddiant.

→ Darparu gwybodaeth a chynghor am faterion dysgu neu hyfforddiant.

→ Trefnu dysgu neu hyfforddiant.

→ Hybu gwerth dysgu neu hyfforddiant.

→ Ymgynghori â'r cyflogwr ynglŷn â chyflawni neu gynnal unrhyw weithgareddau o'r fath.

→ Paratoi i gyflawni unrhyw rai o'r gweithgareddau uchod.

→ Dilyn hyfforddiant perthnasol.

Bydd cyfrifoldebau Cynrychiolydd Dysgu Undeb yn amrywio'n fawr, ond rhaid i amser i ffwrdd o'r gwaith fod ar gyfer o leiaf un o'r meysydd a restrir.

Tâl ar gyfer amser i ffwrdd i gyflawni dyletswyddau undeb llafur

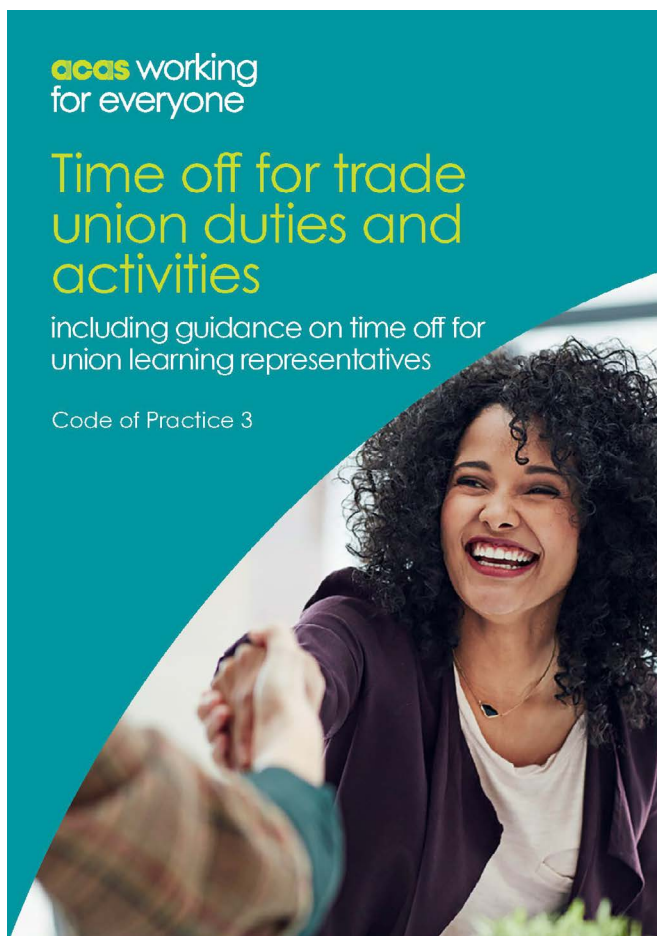
Rhaid i dâl ar gyfer amser a gymerir i gyflawni dyletswyddau undeb llafur gyfateb i'r naill neu'r llall o'r canlynol:

→ Y swm y byddai'r gweithiwr wedi'i ennill fel arall

Neu, lle bo'r enillion yn amrywio gan ddibynnu ar y gwaith a wnaethpwyd:

→ Swm yn seiliedig ar yr enillion cyfartalog fesul awr am y gwaith y caiff yr unigolyn ei gyflogi i'w wneud.

Nid yw'n ofynnol i gyflogwyr dalu am amser i ffwrdd o'r gwaith pe na bai'r gweithiwr wedi bod yn y gwaith fel arall, ond mae gan staff rhan-amser hawl i gael tâl os oes gan staff amser llawn hawl i gael tâl.



Amser i ffwrdd ar gyfer dyletswyddau undebau llafur

Mae cynrychiolwyr yr Undeb yn ymgymryd ag amrywiaeth o rolau mewn bargeinio ar y cyd ac wrth weithio gyda'r rheolwyr, cyfathrebu ag aelodau'r undeb, cysylltu â'u hundeb llafur ac ymdrin â materion disgyblu a chwyno unigol ar ran cyflogeion.

Mae manteision cadarnhaol i gyflogwyr, cyflogeion ac i aelodau'r undeb o ran annog perfformiad effeithlon gwaith cynrychiolwyr undebau, er enghraifft o ran helpu i ddatrys problemau a gwrthdaro yn y gwaith. Gall y rôl fod yn anodd ac yn gymhleth. Er mwyn perfformio'n effeithiol, mae angen i gynrychiolwyr undebau gael amser rhesymol â thâl i ffwrdd o'u swydd arferol mewn amgylchiadau priodol.

Hawliau hyfforddi

Dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 mae gan weithwyr hawl gyfreithiol i ofyn am amser i ffwrdd er mwyn astudio neu hyfforddi.

Pwy all ofyn am gyfle i astudio neu hyfforddi?

- Rhaid i chi fod yn cael eich ystyried yn weithiwr cyflogedig
- Rhaid i chi fod wedi gweithio i'ch cyflogwr am o leiaf 26 wythnos
- Rhaid i'r hyfforddiant fod er mwyn eich helpu i wneud eich gwaith yn well

Mae'r amser i ffwrdd yn ddi-dâl fel arfer, oni bai fod y cyflogwr yn cytuno fel arall.

Cyfyngiadau

Ni allwch ofyn am amser i ffwrdd i hyfforddi neu astudio os ydych:

- Yn weithiwr asiantaeth
- Yn y lluoedd arfog
- Yn berson ifanc sydd eisoes wedi cael hawl i gymryd amser i ffwrdd i astudio neu hyfforddi
- Yn 16-18 oed a bod disgwyl i chi gymryd rhan mewn addysg neu hyfforddiant yn barod

Dim ond ar gyfer mathau penodol o hyfforddiant y mae gennych hawl i ofyn am amser i ffwrdd:

- Hyfforddiant sy'n arwain at gymhwyster

- Hyfforddiant i ddatblygu sgiliau sy'n berthnasol i'ch swydd neu eich gweithle

Sut i ofyn am amser i ffwrdd

Dylech ddilyn rheolau eich sefydliad i ofyn am amser i ffwrdd.

Os nad oes gan eich sefydliad reolau clir, gallwch ysgrifennu ato a dweud eich bod yn gofyn am amser i ffwrdd 'dan Adran 36D o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996' gan roi'r manylion a ganlyn:

- Y dyddiad
- Beth y byddwch yn ei astudio neu'r hyfforddiant y byddwch yn ei ddilyn
- Ble a phryd y bydd yn digwydd
- Enw'r darparwr hyfforddiant
- Os yw'n berthnasol, pa gymhwyster y byddwch yn ei gael
- Eglurhad pam y bydd yr hyfforddiant yn eich helpu i wneud eich gwaith
- Manylion unrhyw geisiadau blaenorol rydych wedi eu gwneud

Os nad ydych yn cynnwys yr holl wybodaeth hon, nid oes rhaid i'r cyflogwr ystyried eich cais.

Rhaid i'ch cyflogwr ymateb drwy dderbyn eich cais neu drefnu cyfarfod. Gallwch fynd â'ch cynrychiolydd undeb neu berson arall gyda chi i'r cyfarfod. Os caiff eich cais ei wrthod, mae gennych hawl i apelio.

Nid oes unrhyw gyfyngiadau ar yr amser y gallwch ei gymryd i astudio neu hyfforddi.



Cyfleoedd i Gynrychiolwyr Dysgu Undebau gamu ymlaen

Rôl Cynrychiolwyr Dysgu Undebau yw helpu pobl eraill i uwchsgilio, ond mae'n bwysig ystyried eich datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) hefyd. Ni ddylai eich hyfforddiant a'ch datblygiad ddod i ben pan fyddwch yn gorffen cwrs hyfforddi cychwynnol cynrychiolydd dysgu. Mae gan gynrychiolwyr dysgu undebau hawl i amser i ffwrdd o'r gwaith â thâl ar gyfer hyfforddi, nid yn unig ar gyfer y cwrs cychwynnol, ond hefyd ar gyfer hyfforddiant ychwanegol i ddatblygu a chadw eich sgiliau'n gyfredol.

Mae TUC Cymru, fel mater o drefn, yn cydlynu cyfarfodydd briffio ar gyfer cynrychiolwyr ledled Cymru, gan gynnwys yr wybodaeth ddiweddaraf am gyllid, cymwysterau, fframweithiau, prentisiaethau a meysydd gwaith allweddol y maent yn ymwneud â hwy. Mae'n werth i gynrychiolwyr dysgu undebau fynd i'r cyfarfodydd hyn os gallant.

Cyrsiau TUC Cymru

Edrychwch ar ein [cyfarwyddiadur cyrsiau](#) i benderfynu beth rydych eisiau ei ddysgu nesaf. Mae'r cyrsiau'n cynnwys:

- Ymwybyddiaeth o iechyd meddwl
- Cydraddoldeb: effaith Covid-19 ar nodweddion gwarchoddedig
- Ymwybyddiaeth o'r menopos
- Gwrthsefyll y dde eithafol
- Dileu swyddi – Covid-19 a'r gyfraith
- Gwahaniaethu a'r gyfraith
- Bwlio ac Aflonyddu – y gyfraith

Mae holl gyrsiau TUC Cymru am ddim i gynrychiolwyr. Maent ar gael ar-lein ar hyn o bryd, ond byddwch yn dal i elwa o gefnogaeth lawn ein tiwtoriaid undebau llafur profiadol, yn union fel y byddech yn gwneud yn yr ystafell ddosbarth.

Hyfforddi'r Hyfforddwr

Efallai hefyd y byddech yn hoffi ystyried cwrs 'Hyfforddi'r Hyfforddwr'. Byddai'r cwrs hwn yn sicrhau bod gennych y sgiliau angenrheidiol i redeg eich sesiynau hyfforddi eich hun yn y gweithle neu ar-lein. Mae sgiliau o'r fath yn rhai hawdd iawn eu gwerthu a gallant fod yn fuddiol iawn, ond mae'r costau'n amrywio, felly gwnewch eich ymchwil.

Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth (ILM)

Mae cyrsiau'r Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth (ILM) yn eich helpu i ddatblygu eich hun fel arweinydd a meithrin y sgiliau y mae arnoch eu hangen er mwyn camu ymlaen yn eich gyrfa. Does dim angen i chi fod yn rheoli pobl i elwa o gyrsiau ILM, ac maent ar gael o Lefel 2 i 7, felly rydych yn debygol o ddod o hyd i un sy'n gweddu i'ch anghenion.

Coetsio a Mentora

Mae dysgu sut i fod yn anogwr a mentor da yn sgiliau delfrydol i gynrychiolydd dysgu undeb. Bydd y sgiliau hyn yn eich helpu i gael gwell dealltwriaeth o anghenion cydweithwyr sy'n dysgu, datblygu eu syniadau a'u helpu i gadw ar y trywydd cywir drwy gydol eu taith ddysgu.



Cyfathrebu â'ch cydweithwyr

Mae'n bwysig iawn bod cynrychiolwyr dysgu undebau yn deall cynlluniau datblygu gweithlu eu cyflogwr, neu'r diwydiant, er mwyn iddynt allu cynghori aelodau sut i gael mynediad at gyfleoedd hyfforddi ac uwchsgilio sy'n cael eu harwain gan y cyflogwr neu'r diwydiant. Un o'r tasgau cyntaf fydd ymchwilio i lwybrau datblygu gweithlu neu lwybrau gyrfa sy'n bodoli'n barod yn eu sector, a lle bo'n briodol, ceisio datblygu cynnig dysgu gan yr undeb sy'n helpu pobl i gamu ymlaen.

Yn aml iawn, y ffordd orau o gyfleu eich neges i gydweithwyr yw ar dafod leferydd. Soniwch am yr undeb a'r cyfleoedd dysgu wrth sgwrsio gyda'ch cydweithwyr yn ystod amser egwyl, ac anogwch unrhyw un sy'n dysgu'n barod i ddweud wrth ei gydweithwyr, ffrindiau a theuluoedd am ei brofiad ef neu hi hefyd.

Ble i roi eich neges

Mae llawer o ffyrdd eraill o ledaenu'r neges yn ehangach. Dechreuwch drwy feddwl sut rydych yn clywed am newyddion a gwybodaeth ddefnyddiol yn eich gweithle. Gallai hyn gynnwys:

- Hysbysfyrdau ystafell y staff
- Cylchgronau mewnol
- Adrannau hyfforddiant, undeb neu newyddion eich Mewnwyd
- Cyfarfodydd staff neu gyfarfodydd adrannol
- Gwybodaeth a roddir (ar-lein neu mewn sesiynau cynefino) i staff newydd
- Cyhoeddiadau yn eich cyfarfodydd undeb

- Safleoedd cyfryngau cymdeithasol ar gyfer eich gweithle, fel Yammer, Workplace neu Slack
- Platfformau cyfryngau cymdeithasol allanol fel Facebook, Twitter neu Instagram – ond cofiwch y bydd pobl nad ydynt yn eich gweithle yn gweld hyn hefyd os ydych yn postio'n gyhoeddus

Defnyddiwch gynifer o'r technegau cyfathrebu hyn ag sy'n bosibl fel bod eich cydweithwyr a darpar ddysgwyr o bell ac agos yn clywed eich neges.

Beth i'w ddweud

Ar ôl i chi benderfynu ble i hysbysebu bydd angen i chi feddwl beth i'w ddweud. Wrth wneud poster neu ysgrifennu erthygl, ceisiwch gadw pethau'n syml. Yn aml iawn, gorau po leiaf o wybodaeth! Does dim angen i chi restru pob cyfle dysgu sydd ar gael – meddyliwch beth sydd fwyaf tebygol o fod o ddiddordeb i'ch cydweithwyr a siaradwch am y pethau hynny.

Cofiwch gynnwys gwybodaeth ynglŷn â sut y gall pobl gysylltu â chi i gael mwy o wybodaeth. Lle bo modd, rhannwch ddyfyniadau neu storïau cadarnhaol gan bobl sy'n dysgu ar hyn o bryd.

Beth nesaf?

Pan fyddwch wedi trio pob gwahanol ffordd o gyfathrebu â'ch cydweithwyr, dechreuwch eto!

Rydym yn dod i arfer â phoster ar hysbysfwrdd, ac ar ôl ychydig wythnosau dydyn ni ddim yn sylwi arno. Gwnewch

ychydig o bosteri gwahanol gan ddefnyddio gwahanol liwiau a lluniau. Ceisiwch gylchdroi a diweddarau gwybodaeth yn aml fel bod eich cydweithwyr yn sylwi beth rydych yn ei ddweud.

Postiwch ar-lein yn rheolaidd a gofynnwch am slot rheolaidd i siarad am ddysgu mewn cyfarfodydd undeb neu weithle.

Rhyngweithio â chynrychiolwyr eraill a'ch cangen

Mae gan bob undeb ei strwythur mewnol ei hun, a gall y strwythurau hyn amrywio. Yn gyffredinol, lle bo modd, dylai cynrychiolydd dysgu undeb fod yn bresennol mewn cyfarfodydd cynefino, a chyfarfodydd cangen, ac ymgysylltu â chynrychiolwyr eraill yn y gangen er mwyn cydweithio er budd yr holl aelodau, a datblygu eu rôl eu hunain.





Ffrâm Ddringo

Beth yw'r Ffrâm Ddringo?

Adnodd ar-lein sydd wedi'i greu'n benodol ar gyfer cynrychiolwyr dysgu undebau yw'r Ffrâm Ddringo. Cafodd ei ddatblygu gan ein cydweithwyr yn Unionlearn i helpu i gefnogi dysgwyr a hybu dysgu yn y gweithle.

Mae'r Ffrâm Ddringo yn cynnwys 'Themâu Dysgu' amrywiol, sef pynciau sydd o ddiddordeb i gynrychiolwyr dysgu undebau. O fewn y Themâu Dysgu gellir gweld gwybodaeth destun ddefnyddiol ar sgrin, ynghyd â hyperddolenni i wefannau allanol a dogfennau y gellir eu llwytho i lawr a'u hargraffu.

Yn rhan 'Rheoli Dysgwyr' y wefan gall cynrychiolwyr dysgu undebau storio gwybodaeth am eu sesiynau gyda dysgwyr. Gan weithio gyda'r dysgwr, gall cynrychiolydd dysgu undeb greu 'Ffrâm Ddringo' o gamau gweithredu ar ei gyfer, i'w helpu i gyflawni nodau dysgu. Gellir cynhyrchu adroddiadau amrywiol ar gyfer y dysgwyr eu hunain i ddangos eu cynnydd, ac er mwyn i gynrychiolydd dysgu'r undeb allu dangos proffil cyffredinol y dysgwr.

Gall cynrychiolwyr dysgu undebau hefyd gael mynediad at astudiaethau achos, newyddion a dolenni eraill defnyddiol. Gallant ddefnyddio fforwm trafod y Ffrâm Ddringo, storio eu nodiadau a'u dolenni eu hunain a chofnodi eu dysgu a'u cynnydd eu hunain.



Defnyddiwch y rhan Themâu Dysgu i:

- Bori drwy bynciau dysgu ar bob agwedd ar waith cynrychiolwyr dysgu undebau, gan gynnwys cydraddoldeb, cefnogi dysgu yn 50+ oed, prentisiaethau a llawer mwy
- Chwilio am dermau, dogfennau a darparwyr penodol
- Cysylltu ag adnoddau o safon, gan gynnwys taflenni y gellir eu llwytho i lawr, posteri ac amrywiaeth o wefannau defnyddiol

Defnyddiwch y rhan Rheoli Dysgwyr i:

- Storio gwybodaeth er mwyn cysylltu â dysgwyr yn ddiogel – dim mwy o golli gwaith papur!
- Creu llwybrau dysgu drwy ddatblygu Ffrâm Ddringo a chynllun gweithredu i ddysgwyr
- Cynhyrchu amrywiaeth o adroddiadau wedi'u teilwra y gellir eu hallgludo

Defnyddiwch y rhan Fy Nodiadau i:

- Deipio nodiadau a chadw unrhyw wybodaeth rydych yn ei dewis yn ddiogel
- Creu a chadw rhestrau o bethau i'w gwneud a rhestrau o fanylion cysylltu
- Cadw eich holl wybodaeth mewn un lle, yn ddiogel ac wedi'i diogelu â chyfrinair

Mae'r safle hefyd ar gael fel ap – chwiliwch am "unionlearn climbing frame" ar eich dyfais iOS neu Android.

Mae llawer mwy o wybodaeth a hyfforddiant llawn, di-dâl ar gael i bob cynrychiolydd dysgu undeb yng Nghymru – cysylltwch â TUC Cymru i gael mwy o wybodaeth drwy anfon ebost i wtuc@tuc.org.uk

I gofrestru a gweld drosoch eich hun ewch i www.climbingframe.unionlearn.org.uk



Datblygu Cytundeb Dysgu – Canllawiau

Beth yw Cytundeb Dysgu?

Gall undebau sicrhau cyfle cyfartal a gwella mynediad at gyfleoedd dysgu a sgiliau drwy gydfargeinio. Bydd defnyddio rôl unigryw undeb llafur yn y gweithle i negodi gyda chyflogwyr ynglŷn â materion dysgu yn helpu Cynrychiolydd Dysgu Undeb i sicrhau rhaglen dysgu yn y gweithle sy'n fwy hirdymor ac yn fwy cynhwysol. Un ffordd o wneud hyn yw drwy weithio gyda'ch undeb i ddatblygu cytundeb dysgu.

Mae Cytundeb Dysgu yn gytundeb rhwng cynrychiolwyr dysgu'r undeb, yr undeb a'r cyflogwr mewn gweithle (boed yn lleol neu'n genedlaethol) er mwyn penderfynu sut y bydd dysgu yn y gweithle'n digwydd.

Cyn i chi ddechrau

Oes yna Gytundeb Dysgu Cenedlaethol yn bodoli'n barod yn eich gweithle/undeb? Os oes, efallai y gallwch addasu'r cytundeb hwnnw ar gyfer anghenion eich safle.

Siaradwch â swyddog amser llawn eich undeb – efallai y bydd yn gwybod am Gytundebau Dysgu eraill sy'n ymwneud yn benodol â'ch undeb neu unrhyw oblygiadau ehangach i'r undeb.

Amlinellwch nodau'r Cytundeb Dysgu (penodol i'ch gweithle).

Cadwch bethau'n glir ac yn syml fel bod pob parti'n ymwybodol o'i rolau a'i gyfrifoldebau (ac unrhyw gyfyngiadau)

Pwy sydd angen cael ei gynnwys?

Bydd angen i chi benderfynu pwy sydd angen bod yn rhan o'r cytundeb (rheolwyr, yr undeb ac yn y blaen) a phwy y mae'r cytundeb yn berthnasol iddo (staff amser llawn, rhan-amser, contractwyr ac yn y blaen). Fel arfer cytunir i gynnwys pawb yn y gweithle er mwyn sicrhau cydraddoldeb.

Amser i ffwrdd i ddatblygu dysgu

Dylid cytuno ar amser i ffwrdd ar gyfer gweithgaredd cynrychiolydd dysgu undeb, h.y. faint o amser i ffwrdd sy'n rhesymol? Hefyd, yn aml iawn mae'n syniad da i gytuno pa fathau o ddysgu fydd yn gymwys ar gyfer amser i ffwrdd. Er enghraifft, mae sgiliau hanfodol o fudd i fusnes, felly gallech negodi rhywfaint o amser i ffwrdd i ddysgwyr gan y bydd o fudd uniongyrchol i'r busnes.

Cyfleusterau

Efallai y byddai'n werth cytuno y bydd y rheolwyr yn darparu rhai cyfleusterau ar gyfer unrhyw waith datblygu dysgu i gyflawni nodau'r cytundeb. Er enghraifft, gellid darparu ystafell ar adegau penodol, a gellid darparu cyfrifiaduron neu gyfarpar arall hefyd. Bydd angen i chi hefyd drefnu i ddefnyddio ystafell i gyfarfod yn rheolaidd er mwyn sicrhau bod nodau ac amcanion y Cytundeb Dysgu'n cael eu cyflawni.

Cyfathrebiadau a Gwybodaeth

Dylid nodi'n glir yn y cytundeb pa wybodaeth y gellir ei darparu i'r rheolwyr os bydd undeb yn ymwneud mewn unrhyw ffordd â datblygu dysgu yn y gweithle. Mae cyfrinachedd yn bwysig, oherwydd gallech fod yn ymdrin â materion sensitif na fydd rhai gweithwyr eisiau eu datgelu i'r rheolwyr. Gallwch dynnu sylw rheolwyr at anghenion hyfforddi a dysgu a nodi unrhyw fylchau mewn sgiliau heb enwi unigolion.

Protocol rhannu gwybodaeth – dylech fod yn deall yn iawn sut y bydd gweithgaredd undeb yn cyfrannu tuag at y gweithdrefnau presennol ar gyfer hyfforddi rheolwyr. Er enghraifft, sefydlu cydbwyllgor, pa mor aml y bydd yn cyfarfod, ac yn y blaen.

Sgiliau Hanfodol

Dylai sgiliau hanfodol fod yn rhan greiddiol o bob hyfforddiant a dylid nodi hynny'n glir yn y cytundeb. Dylai unrhyw hyfforddiant a gynhelir fod ar gael i bawb. Felly, os nad yw pobl yn meddu ar y sgiliau darllen, ysgrifennu, rhifau neu gyfathrebu sylfaenol i ddechrau, dylid

darparu cyfle, yn gyfrinachol, iddynt wella yn y meysydd hynny er mwyn gallu manteisio ar ragor o hyfforddiant yn y gweithle.

Monitro

Dylid adolygu'r cytundeb yn rheolaidd er mwyn sicrhau ei fod yn dal yn berthnasol a bod modd ychwanegu unrhyw beth nad yw wedi'i gynnwys yn barod. Yn yr un modd, dylid defnyddio barn a gwerthusiadau gweithwyr i helpu i ddatblygu eich gweithgaredd. Dylai pob gweithgaredd y mae'r cytundeb yn ymwneud ag ef fod yn seiliedig ar anghenion, felly mae'n bwysig gofyn beth yw barn y gweithlu'n rheolaidd.



Enghraifft o Gytundeb Dysgu

Mae pob gweithle'n wahanol, felly nid oes un Cytundeb Dysgu sy'n 'addas i bawb'. Dylai'r canllaw ar t.26-27 eich helpu i ystyried y cwestiynau iawn er mwyn llunio'r Cytundeb Dysgu gorau ar gyfer eich gweithle, ond mae croeso i chi ddefnyddio'r enghraifft isod fel canllaw i'w addasu ac i ychwanegu ato.

Partneriaid

- Cynrychiolwyr Dysgu Undeb yng Ngweithle A
- Cyflogwr

Nodau

- Adeiladu partneriaeth dysgu a sgiliau yng Ngweithle A
- Annog y staff yng Ngweithle A i gymryd rhan mewn dysgu gydol oes
- Darparu mynediad at gyfleoedd i ddatblygu sgiliau, newid gyrfa a dysgu gydol oes
- Sefydlu diwylliant o ddysgu yn y gweithle
- Adeiladu ar fentrau dysgu presennol y Llywodraeth
- Gweithio gyda sefydliadau fel darparwyr lleol a TUC Cymru i gefnogi datblygiad cynrychiolwyr dysgu undebau, nodi cyllid a sicrhau bod y bartneriaeth yn llwyddiannus

Ar gyfer pwy mae'r cytundeb

Mae'r cytundeb hwn ar gyfer holl weithwyr amser-llawn a rhan-amser Gweithle A.

Bydd y cyflogwr yn sicrhau na fydd y cytundeb

hwn yn cael ei ddefnyddio fel dewis arall yn lle cydfargeinio gyda'r Undebau, ac mae'n cytuno i gadw a defnyddio'r gweithdrefnau a'r trefniadau negodi presennol ar wahân i'r rhai a nodir yn y cytundeb hwn.

Mae'r partneriaid yn cytuno y bydd pob cwyn unigol sy'n deillio o unrhyw gynllun addysgol neu gyfleoedd dysgu yn ddarostyngedig i'r drefn gwyno bresennol.

Mae'r partneriaid yn cytuno i sefydlu canllawiau realistig ar gyfer rhyddhau Cynrychiolwyr Dysgu Undebau â thâl i fynychu hyfforddiant perthnasol ac y cânt amser priodol o'u gwaith i gyflawni eu dyletswyddau yn y gweithle.

Caiff cynrychiolwyr dysgu undebau eu rhyddhau â thâl llawn am 1 diwrnod yr wythnos i gyflawni eu dyletswyddau yn unol â chytundeb y Cydbwyllgor Partneriaeth Dysgu. Mae'r partneriaid yn cytuno i adolygu'r canllawiau hyn fel proses barhaus drwy'r Cydbwyllgor Partneriaeth Dysgu.

Cydbwyllgor Partneriaeth Dysgu yr Undeb a'r Cyflogwr

Mae'r Partneriaid yn cytuno i sefydlu Cydbwyllgor Partneriaeth Dysgu yr Undeb a'r Cyflogwr, a fydd yn gyfrifol am gyflwyno, gweithredu a monitro cynlluniau dysgu.

Bydd prif gyfrifoldebau'r Cydbwyllgor yn cynnwys:

- Nodi anghenion dysgu'r holl staff a rhannu gwybodaeth am anghenion dysgu a sgiliau'r gweithlu fel sail i gynllunio'r gweithlu a gwella'r potensial i ddatblygu gyrfa

- Cynhyrchu Cynllun Dysgu realistig, a gosod nodau a thargedau ar gyfer y ddarpariaeth ddysgu yn y gweithle, a fydd yn cynnwys sefydlu canolfan ddysgu lle bo modd
- Cydweithio â phartneriaid allanol er mwyn cynyddu mynediad at yr arferion gorau a ffynonellau cyllid eraill
- Sicrhau bod y Cynllun Dysgu'n cael ei weithredu'n effeithiol fel bod y Cydbwyllgor yn cyflawni ei nodau a'i dargedau ar gyfer darpariaethau dysgu

Mae'r partneriaid yn cytuno y bydd unrhyw ddadansoddiad o anghenion dysgu'n cael ei wneud â chydweithrediad llawn yr holl bartneriaid, ac y bydd unrhyw ddadansoddiad o'r fath at ddibenion dysgu ac addysgu yn unig. Ni ddefnyddir y dadansoddiad mewn cysylltiad â materion eraill megis tâl, gwerthuso perfformiad, diswyddo, materion disgyblu, gweithdrefnau ac yn y blaen.

Mae'r partneriaid yn ymrwymo i ddiweddarau'r dadansoddiad o anghenion dysgu'r rhai sy'n cymryd rhan mewn unrhyw raglen ddysgu yn rheolaidd.

Mae'r partneriaid yn cytuno i sicrhau bod pob sector o'r gweithle'n cael ei gynrychioli'n gyfartal ar y Cydbwyllgor, a bod aelodau'r Cydbwyllgor yn cael yr holl wybodaeth berthnasol yn ymwneud â'r ddarpariaeth ddysgu a'u dyletswyddau/cyfrifoldebau fel aelodau o'r cydbwyllgor.

Bydd y partneriaid yn gyfrifol am rannu'r holl wybodaeth am faterion yn ymwneud â dysgu yn y gweithle a byddant yn sicrhau bod yr holl weithwyr a rheolwyr yn ymwybodol o'r cyfleoedd dysgu sydd ar gael a beth yw gwaith y Cydbwyllgor.

Bydd y Cydbwyllgor yn cyfarfod unwaith y mis (neu fel y cytunwyd) i gyflawni'r tasgau a nodwyd gan y cytundeb partneriaeth hwn.

Penodir Cadeirydd ac Ysgrifennydd yng nghyfarfod cyntaf y Cydbwyllgor, ac unwaith y flwyddyn ar ôl hynny, i hwyluso cyfarfodydd y pwyllgor yn y dyfodol.

Cyfle cyfartal, mynediad cyfartal

Mae'r partneriaid yn cydnabod pwysigrwydd cyfle cyfartal a mynediad cyfartal at gyfleoedd i wella lefelau sgiliau er mwyn cyflawni amcanion busnes y cyflogwr yn ogystal ag anghenion dysgu a datblygu unigol y gweithwyr.

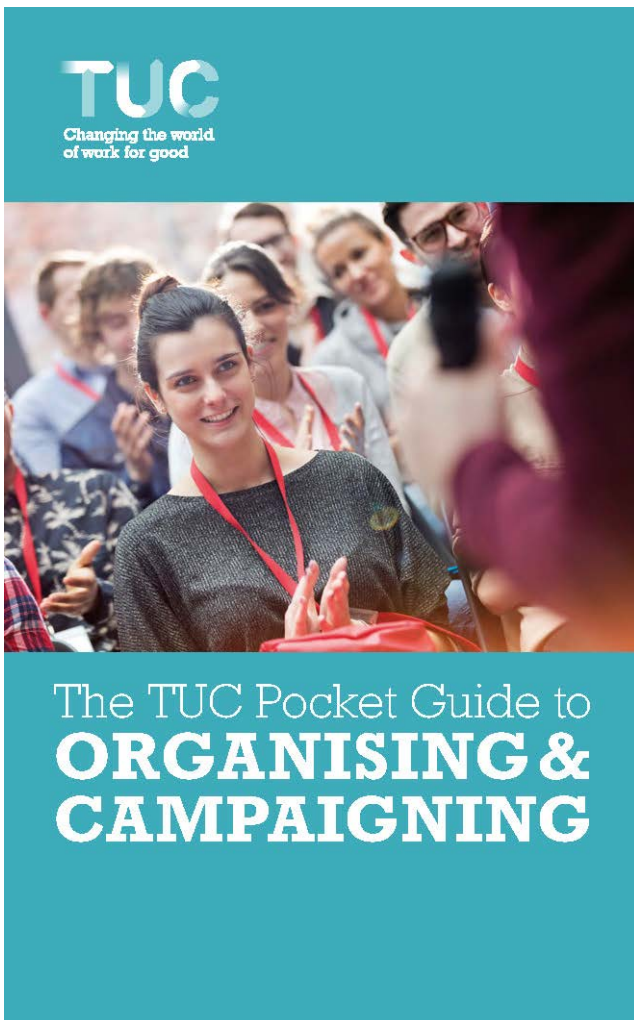
Bydd y partneriaid yn sicrhau bod hyfforddiant a chyfleoedd datblygu'n cael eu darparu i bob gweithiwr.

Er nad oes rhaid i unrhyw weithiwr gymryd rhan, mae'r partneriaid yn cytuno i annog eu haelodau i gymryd rhan ym mhob cynllun a chyfle i ddysgu.



Gweithio gyda'r aelodau

Lluniwyd canllaw poced ar-lein y gellir ei lwytho i lawr i'w ddefnyddio gan aelodau, cynrychiolwyr a phob ymgyrchydd sydd eisiau bod yn rhan o'r gwaith o adeiladu undebau cryfach yn y gweithle a'r gymuned ehangach.



Mae'r canllaw defnyddiol hwn yn cynnwys awgrymiadau defnyddiol a sgiliau hanfodol i drefnwyr. Ei nod yw eich helpu i greu eich ymgyrchoedd eich hun mewn gweithleoedd sydd ag undebau ac mewn mannau gwaith newydd.

Gallwch lawrlwytho'r canllaw [yma](#).

Mae Swyddogion Cefnogi Dysgu Undebau TUC Cymru ar gael i'ch helpu neu eich cefnogi i wneud hyn a llawer o bethau eraill.

Os hoffech i Swyddog Cefnogi Dysgu Undeb ymweld â'ch gweithle, gofynnwch i Swyddog Undeb neu reolwr prosiect WULF gysylltu â'r Swyddog Cefnogi Dysgu Undeb ar gyfer eich rhanbarth chi:

Gareth Hathway – Gogledd Cymru
GHathway@tuc.org.uk Tel: 07899468487

Linsey Imms – De-orllewin Cymru
LImms@tuc.org.uk Tel: 07766250827

Mark Rees – Canolbarth Cymru
MRees@tuc.org.uk Tel: 07766250082

Kevin Williams – De Cymru a'r Cymoedd
KWilliams@tuc.org.uk Tel: 07747775658

Deri Bevan – De-ddwyrain Cymru
DBevan@tuc.org.uk Tel: 07769971336

I gael rhagor o gyngor am gefnogaeth TUC Cymru, anfonwch ebost i wtuc@tuc.org.uk

Cronfa Ddysgu Undebau Cymru WULF

Mae Cronfa Ddysgu Undebau Cymru wedi bod yn gweithredu'n llwyddiannus, gan sicrhau newid cadarnhaol a helpu pobl i ddysgu, ers dros 20 mlynedd.

Er 1999, mae WULF wedi bod yn defnyddio buddsoddiad Llywodraeth Cymru i gefnogi cannoedd o brosiectau arloesol, llwyddiannus gan helpu miloedd o weithwyr ym mhob diwydiant yng Nghymru. Ar hyn o bryd mae WULF wedi cael ymrwymiad a chyllid gan Lywodraeth Cymru hyd at fis Mawrth 2022.

Mae WULF yn gweithio drwy dargedu a mynd at weithleoedd sydd ag undebau a gweithwyr. Mae cynrychiolwyr undebau a swyddogion yn gweithio mewn partneriaeth â rheolwyr, darparwyr, dysgwyr a phartneriaid i gyrraedd targedau a darparu pecynnau cymorth a chefnogaeth sy'n gallu newid bywydau.

Caiff WULF ei weithredu gan undebau er mwyn darparu cyfleoedd dysgu i bob gweithiwr yng Nghymru. Nod WULF yw gwella sgiliau, meithrin hyder a chefnogi unigolion i ddatblygu eu hunain.

Mae llawer o brosiectau WULF sy'n cael eu harwain gan undebau yn recriwtio, hyfforddi a chefnogi cynrychiolwyr dysgu undebau. Gall cynrychiolwyr dysgu undebau chwarae rhan allweddol drwy helpu i sicrhau llwyddiant WULF. Gyda'i gilydd gall WULF a Chynrychiolwyr Dysgu Undebau ddatblygu a sefydlu cynlluniau dysgu yn y gweithle cynaliadwy a fydd yn para'n hir. Mae WULF:

- yn hybu gwerth dysgu gydol oes
- yn gynhwysol
- yn hyblyg
- yn seiliedig ar anghenion

- yn lleihau rhwystrau sy'n atal dysgu
- yn meithrin hyder ac yn cynyddu cymhelliant
- yn gwella cydraddoldeb, iechyd a llesiant
- yn helpu dysgwyr i helpu eu hunain ac i gamu ymlaen ar eu taith ddysgu
- yn darparu cyngor ac arweiniad
- yn agored i bob gweithiwr, boed yn aelod o undeb ai peidio
- yn gallu helpu eich undeb i drefnu a recriwtio
- yn gallu cefnogi dysgu ar gyfer pob math o weithiwr: asiantaeth, dim oriau, rhan-amser, yn wynebu bygythiad o golli swydd, gweithwyr llawrydd, gweithwyr mudol, gweithwyr rheng flaen, rheolwyr, gweithwyr agored i niwed, a'r rhai sydd â nodweddion gwarchoddedig
- yn gweithio mewn partneriaeth
- yn gallu cefnogi amrywiaeth mawr iawn o gyfleoedd dysgu e.e. sgiliau hanfodol, sgiliau digidol, meithrin hyder neu ieithoedd
- yn targedu dysgwyr anodd eu cyrraedd ac anhraddodiadol
- yn ceisio gwella sgiliau craidd y gweithiwr modern mewn gweithleoedd sy'n newid
- yn darparu dull unigoleddig o gefnogi cyflogadwyedd
- yn ymateb i'r bylchau presennol a bylchau disgwylidiedig mewn sgiliau



Darllenwch am lwyddiant WULF yma:

20 mlynedd o WULF – Mae Jan yn darganfod ei bod hi'n ddyslecsig drwy helpu pobl eraill gyda'u haddysg

<https://www.tuc.org.uk/cy/news/20-mlynedd-o-wulf-mae-jan-yn-darganfod-ei-bod-hin-ddyslecsig-drwy-helpu-pobl-eraill-gyda>



- yn hybu gwaith teg
- yn darparu cefnogaeth ar gyfer newid radical ym myd gwaith

Os hoffech ddarganfod mwy am WULF, mae ein gwefan yn cynnwys erthygl a fydd yn helpu i egluro popeth ychydig yn well:

<https://www.tuc.org.uk/cy/dysgu-drwy-undeb>

Rhestr Prosiectau WULF 2019-2022

Ar hyn o bryd mae 18 prosiect WULF yn cael eu rhedeg gan undebau ar draws y rhan fwyaf o'r sectorau diwydiannol a thrwy Gymru gyfan.

Mae rhestr hwylus o brosiectau WULF a'u manylion cysylltu i'w gweld ar ein gwefan

<https://www.tuc.org.uk/cy/wulf>

Pwy sy'n ariannu WULF?

Mae Llywodraeth Cymru yn ariannu WULF yn uniongyrchol. Mae WULF hefyd yn arwain at gyd-fuddsoddi, ac yn aml iawn mae'n derbyn cefnogaeth mewn nwyddau gan yr undeb a phartneriaid.

Mae WULF yn gweithio mewn partneriaeth. Caiff ei gyflwyno gan undeb arweiniol a'i gefnogi gan randdeiliaid a phartneriaid allweddol, megis sefydliadau dysgu, darparwyr a gweithleoedd.

Enghraifft o gyd-fuddsoddi: Mae prosiect fel arfer yn cael ei leoli a'i reoli mewn swyddfa undeb. Gall y gofod swyddfa, cyfarpar, gorbenion ac amser staff gael eu darparu fel

buddsoddiad mewn nwyddau a heb unrhyw gost i Lywodraeth Cymru na'r gronfa.

Pwy sy'n gweithredu WULF?

Mae undeb arweiniol yn gyfrifol am gyflawni canlyniadau a sicrhau llwyddiant. Bydd yr undeb arweiniol yn gweithio gydag amrywiaeth o bartneriaid i sicrhau safon uchel a darpariaeth sy'n seiliedig ar anghenion.

- Prif Swyddfa'r Undeb
- Swyddfa'r Undeb yng Nghymru
- Canghennau'r Undeb
- Swyddogion yr Undeb – Rheolwr Prosiect, Swyddogion Amser Llawn, Trefnwyr, Cynrychiolwyr, Ysgrifenyddion Canghennau
- Gweithleoedd a chyflogwyr
- Partneriaid / rhanddeiliaid e.e. Cymru'n Gweithio, Cymunedau Digidol Cymru a Chwarae Teg
- Tiwtoriaid Darparwyr Addysg Bellach a Dysgu Seiliedig ar Waith
- Llywodraeth Cymru

Beth all WULF ei ariannu?

Gall WULF ariannu amrywiaeth o opsiynau dysgu ac uwchsgilio. Os nad ydych yn siŵr, holwch eich Rheolwr Prosiect WULF.

- Sgiliau Cyflogadwyedd
- Sgiliau Hanfodol

- Sgiliau Digidol a TGCh
- Hyfforddiant/cymwysterau galwedigaethol
- Cefnogaeth i chwilio am waith
- Datblygiad personol
- Cyrsiau iechyd a llesiant
- Cynnydd a datblygiad proffesiynol

Mae WULF yn cyflawni ac yn hybu llawer o bolisiau a strategaethau Llywodraeth Cymru, yn amrywio o faterion iechyd a llesiant, i'r economi a chydraddoldeb.

Sut mae undebau'n cael mynediad at WULF?

Mae WULF yn gweithredu system cylch ceisiadau. Mae Llywodraeth Cymru yn agor y cylch ceisiadau drwy gyhoeddi prosiectws a gwahodd undebau i wneud cais. Caiff y ceisiadau eu hasesu gan banel, a bydd prosiectau llwyddiannus yn dechrau ym mis Ebrill ac yn rhedeg ar sail blwyddyn ariannol.

Dyma'r ddolen i brosiectws diweddaraf Llywodraeth Cymru 19-22

<https://llyw.cymru/cronfa-ddysgu-undebau-cymru-gweithio-gydag-undebau>

Ar hyn o bryd mae 18 o brosiectau ar waith, ac maent wedi'u cymeradwyo i fod yn weithredol o Ebrill 2019 hyd fis Mawrth 2022.

Mae WULF yn anelu at lwyddiant yn erbyn y pedair prif thema a nodir yng Nghynllun Cyflogadwyedd Llywodraeth Cymru.

Mae nodau a thargedau yn cael eu pennu yn ystod y broses ymgeisio ac yn cael eu cytuno gan y panel. Caiff y nodau, y targedau a'r canlyniadau hyn eu hadolygu'n rheolaidd.

Cyllid

Mae nifer o wahanol opsiynau ar gyfer ariannu dysgu yn y gweithle yng Nghymru. Mae llawer o'r cronfeydd hyn yn amrywio o ran pwy sy'n gymwys, a'r math o ddysgu y gallwch ddefnyddio'r cyllid ar ei gyfer. Mae rhai'n cael eu harwain gan gyflogwyr, a rhai wedi'u targedu tuag at unigolion, ac mae cronfeydd eraill ar gael dim ond os ydych yn byw neu'n gweithio mewn rhan benodol o Gymru.

Fel Cynrychiolydd Dysgu Undeb mae'n werth cymryd amser i geisio deall pa gyllid sydd ar gael i chi, eich diwydiant a'r gweithle. Gallwch wneud hyn drwy siarad â'ch colegau Addysg Bellach Lleol, neu ddarparwyr sy'n dysgu oedolion yn y gymuned, neu gallwch gysylltu â Swyddogion Cefnogi Dysgu Undebau TUC Cymru (manylion ar dudalen 31) a fydd yn gallu helpu. Mae hefyd yn werth gwneud ychydig o ymchwil.

Roedd y rhaglenni hyn ar gael adeg cyhoeddi. Nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr a bydd llawer o'r rhaglenni/cronfeydd yn amrywio o ran crefydd ac argaeledd. Mae'n bwysig eich bod chi'n gwneud eich ymchwil eich hun gan ddefnyddio'r dolenni ar y dudalen hon i bennu'r cronfeydd priodol yn eich ardal/sector chi.

**Cymru'n Gweithio #newiddystori
#changeyourstory**

Gwefan <https://cymrungweithio.llyw.cymru/>
Ebost workingwales@careerswales.gov.wales
Ffôn 0800 028 4844
Canfod Cymorth <https://gyrfacymru.llyw.cymru/canfod-cymorth/>

Beth yw Cymru'n Gweithio?

Gwasanaeth di-dâl sy'n cynnig cyngor am gyflogaeth, dysgu, sgiliau a chyllid yw Cymru'n

Gweithio. Cafodd ei sefydlu i gefnogi unigolion drwy gyfnodau o newid. Mae cynghorwyr yn cynnig arweiniad a mynediad at hyfforddiant i'ch helpu i gael gwaith neu ddatblygu eich gyrfa.

Gweithredir Cymru'n Gweithio gan Gyrfa Cymru a chaiff ei ariannu gan Lywodraeth Cymru a Chronfa Gymdeithasol Ewrop

Enghreifftiau o opsiynau cyllido yng Nghymru

- Cronfa Ddysgu Undebau Cymru
- Meithrin, Cymhwys, Ffynnu - NET Cynnydd ar gyfer Llwyddiant (Gogledd)
- Sgiliau Gwaith i Oedolion (De-ddwyrain)
- Cyfrifon Dysgu Personol
- Rhaglenni creu swyddi/cyflogaeth (ee Twf Swyddi Cymru, Pontydd i Waith)
- ReAct
- Rhaglenni sgiliau cyflogaeth/cyflogwyr Addysg Bellach – Prosiect Uwchsgilio@ Waith (De-ddwyrain), Prosiect Sgiliau ar gyfer Diwydiant (De-orllewin), SEE (Gogledd)
- Grant Arloesi

Cyfrifon Dysgu Personol

Mae Cyfrifon Dysgu Personol yn rhoi cyfle i unigolion gael mynediad at gyrsiau ar-lein, rhan-amser, di-dâl i wella eu sgiliau, cael cymhwyster ac ail-greu gyrfa. Darperir cyfrifon dysgu personol gan golegau Addysg Bellach ledled Cymru.

Rhaid i ymgeiswyr fod dros 19 oed, yn byw yng Nghymru, mewn cyflogaeth yn ennill dan £26,000 y flwyddyn neu wedi'u heffeithio yn y gwaith oherwydd coronafeirws, drwy gael eu rhoi ar ffyrlo neu mewn perygl o golli swydd neu ddefnyddio'r Cynllun Cefnogi Swyddi (faint bynnag yw eu cyflog). Mae Cyfrif Dysgu Personol yn ffordd wych o gael mynediad at gyfleoedd astudio rhan-amser ar gyrsiau technegol penodol. Gall Cymru'n Gweithio helpu i gynnig cyngor arbenigol am Gyfrifon Dysgu Personol a'ch arwain i gam nesaf eich stori lwyddiannus.

Beth yw Cyfrif Dysgu Personol?

Mae Cyfrif Dysgu Personol yn eich helpu i lenwi bylchau sgiliau a chamu ymlaen yn eich gyrfa. Bydd cael mynediad at Gyfrif Dysgu Personol yn gyfle i chi astudio am ddim, yn rhan-amser, ar-lein ac o amgylch eich ymrwymadau a'ch cyfrifoldebau presennol.

Byddwch yn cael y sgiliau a'r cymwysterau rydych eu hangen i newid gyrfa a chychwyn ar lwybr newydd mewn peirianeg, adeiladu, Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu (TGCh), iechyd a gofal, lletygarwch, adwerthu a thwristiaeth, y diwydiannau creadigol neu wasanaethau ariannol.

Gellir cyfateb y sgiliau a'r cymwysterau newydd a geir â'r rhai y mae ar gyflogwyr lleol eu hangen, i'ch helpu i gamu ymlaen â'ch gyrfa bresennol neu i newid gyrfa'n gyfan gwbl.

Caiff yr amrediad eang o gyrsiau a gynigir drwy Gyfrif Dysgu Personol eu hariannu gan Lywodraeth Cymru. Gallwch ddarllen mwy yma <https://cymrungweithio.llyw.cymru/cyfrif-dysgu-personol>

Enghreifftiau o'r cyrsiau a gynigir:

- Diploma mewn Arwain Tîm
- HNC mewn Peirianeg Drydanol
- Diploma mewn Plymio Lefel 2
- Technegau Cynhyrchu Cerddoriaeth
- Rhaglennu C++
- Tystysgrif Sylfaen AAT mewn Cyfrifeg
- City & Guilds Lefel 2 – Iechyd a Gofal Cymdeithasol
- Lefel 4 Rheolaeth Lletygarwch
- E-ddysgu – Iechyd a Diogelwch yn y Gweithle

Astudiaeth achos - Rhiannon Jones

Mae Rhiannon Jones yn gynorthwydd addysgu mewn ysgol anghenion arbennig yng Nghasnewydd, De Cymru. Yma, mae'n dweud wrthym sut mae dilyn cwrs PECS wedi ei ariannu gan Gronfa Ddysgu Undebau Cymru (WULF) wedi rhoi sgiliau proffesiynol newydd iddi ac wedi ei hysbrydoli i barhau i ddysgu.

Rydw i wedi bod yn aelod o UNSAIN ers 2017, ac yn ffodus, dydw i erioed wedi bod angen eu cefnogaeth mewn lleoliad gwaith.

Ym mis Gorffennaf 2020, yn dilyn cyngor a chefnogaeth ein cynrychiolydd ysgolion UNSAIN lleol, penderfynais ddilyn cwrs Cyfathrebu drwy Gyfnewid Lluniau (PECS). Dywedodd wrtha i fod ein Prosiect WULF UNSAIN lleol yn ariannu pobl i gymryd rhan yn y gweithdai ar-lein Lefel 1 – felly dyma fi'n achub ar y cyfle!

Roeddwn i eisiau gwneud y cwrs oherwydd fy mod i'n gweithio ym Maes Ebwy, ysgol anghenion arbennig – i helpu'r plant rydw i'n gweithio gyda nhw.

Mae'n debyg na fyddwn i wedi gwneud hynny oni bai am UNSAIN a'u cefnogaeth. Rydw i eisoes yn cynilo i barhau â'm gradd ran-amser yn y Brifysgol Agored - nid yw fy ysgol yn gallu ariannu'r math hwn o hyfforddiant.

Rhoddodd Unsain yr holl fanylion angenrheidiol i mi gan fy helpu i wneud cais am y cwrs... ac fe wnaethon nhw ariannu fy lle!

Fe wnes i gwblhau'r cwrs hwn yn ystod gwyliau'r haf ac roeddwn i wrth fy modd o basio a derbyn fy nhystysgrif er mwyn i mi allu

rhoi'r hyn roeddwn i wedi'i ddysgu ar waith ar ôl i ni ddychwelyd ym mis Medi.

Byddwn yn argymhell y cwrs PECS yn gryf i eraill – rydw i wedi dweud wrth gydweithwyr eraill amdano ac mae rhai yn ymchwilio i'r cwrs eu hunain.

Ers cwblhau'r cwrs PECS, rydw i wedi dechrau'r cwrs Cynorthwydd Addysgu Lefel Uwch y gwnaeth WULF ei ariannu'n rhannol gan fy helpu i unwaith eto i gyrraedd fy nodau a gwella fy rhagolygon ar gyfer y dyfodol.

Cefais brofiad gwael o ddysgu yn y gorffennol, ac fe wnaeth hyn fy rhwystro rhag dilyn fy mreuddwydion o addysgu, ond mae'r profiad yma wedi fy ysbrydoli i barhau â'm hastudiaethau ac ehangu fy ngorwelion.

Cyfleoedd i ddysgu gyda WULF

P'un a oes gennych chi ddiddordeb mewn ffotograffiaeth neu sgiliau cyfrifiadurol, y Gymraeg neu electroneg, gall cyllid WULF eich cefnogi chi ar eich taith ddysgu. Cymerwch gip ar ein gwefan i weld sut gallwch chi wneud cais am gyllid WULF neu siarad â'r Cynrychiolydd Dysgu Undebau yn eich ardal chi am ragor o wybodaeth.



Rhiannon Jones
Cynorthwy-ydd Addysgu



10 awgrym i helpu cyflogwyr i wneud y gweithle'n fwy cyfartal i ddysgwyr

1. Gwnewch yn siŵr bod arferion recriwtio yn gynhwysol a nodwch yn glir y byddant yn cefnogi gweithwyr i ddysgu a datblygu yn y gweithle
2. Gwnewch yn siŵr bod yr holl gyfathrebu, y tu mewn i'r sefydliad a'r tu allan iddo, yn amrywiol ac yn defnyddio iaith, delweddu neu gynnwys cyfryngau cymdeithasol clir a phriodol.
3. Gwnewch yn siŵr bod paneli cyfweld a dyrchafiad yn amrywiol, a bod pawb sy'n eistedd arnynt wedi cael hyfforddiant cydraddoldeb ac amrywiaeth.
4. Dyrannwch gyllideb ar gyfer dysgu yn y gweithle, a hysbyswch dîm yr undeb ac aelodau o'r staff ynglŷn â'i bodolaeth a'i phwrpas.
5. Gofynnwch i bobl beth yw eu hanghenion mynediad. Mae'n bosibl y bydd gan bawb anghenion mynediad gwahanol y mae angen eu hystyried. O ran gweithwyr anabl, mae eu gofynion mynediad yn amrywio'n fawr, a gallant gynnwys y canlynol, ymhlith pethau eraill; adeiladau a thoiledau hygyrch, addasiadau i gyfarpar neu offer dysgu, gofynion deiet, sicrhau bod cyfleoedd i orffwys yn ystod y cwrs, cyllid a'r gallu i deithio i gyrsiau. Mae'r rhan fwyaf o bobl yn fodlon i chi ofyn iddynt beth yw eu gofynion mynediad os gallant ymddiried yn och i weithredu'n briodol ac yn fuan.
6. Gwnewch archwiliad o bolisiau'r gweithle'n rheolaidd, gan gadw llygad am unrhyw effaith negyddol anghymesur neu effaith bosibl ar grwpiau a'u haddasu os na ellir cyfiawnhau polisi neu ymarfer yn wrthrychol.
7. Rhannwch gyfleoedd hyfforddi yn y gweithle i weithwyr a rheolwyr. Gallent helpu i fynd i'r afael â rhagfarnau sy'n gysylltiedig â mynediad, recriwtio neu ddysgu, a byddant yn helpu i wneud y dysgu a'r gweithlu'n decach.
8. Gweithiwch gyda chynrychiolwyr undebau llafur i gyflwyno addasiadau ar gyfer gweithwyr ar sail eu hanghenion neu nodwedd warchoddedig. Mae hyn yn cyflawni rhwymedigaethau cyfreithiol, ac mae hefyd yn creu diwylliant yn y gweithle lle mae amrywiaeth yn cael ei barchu a'i werthfawrogi a lle gall gweithwyr fod yn agored ynglŷn â'u hanghenion. Mae hyn yn ei dro'n arwain at weithwyr iachach, hapusach a mwy cynhyrchiol sy'n dangos diddordeb ac sy'n gallu manteisio ar gyfleoedd i ddysgu a datblygu.
9. Gwnewch yn siŵr bod cyfleoedd dysgu'n cael eu monitro'n effeithiol a bod y ffurflenni monitro yn hygyrch o ran arddull, maint y ffont, cyferbyniad print/papur ac iaith.
10. Cysylltwch â'r gweithwyr i drafod canlyniadau'r gwaith monitro ac arolygon staff, ac i wneud yn siŵr bod camau'n cael eu cymryd, ac nad yw gwybodaeth yn cael ei chasglu heb reswm priodol. Gweithiwch gydag undebau llafur a gweithwyr i helpu i ddeall beth sydd wedi cael ei ddweud a beth sydd ddim yn cael ei ddweud. Meddyliwch tybed a yw diwylliant eich gweithle'n ffactor sy'n cyfrannu at unrhyw rai o'r canlyniadau.

10 cam y gall cynrychiolwyr undeb eu cymryd i wneud y gweithle'n fwy cyfartal i ddysgwyr

1. Cysylltwch â'r gweithwyr a gofynnwch am eu barn. Gwnewch yn siŵr bod ganddynt le diogel a chyfrinachol i ddatgelu gwybodaeth i chi am arferion cydraddoldeb yn y gweithle a gweithiwch gyda nhw a'r cyflogwr er mwyn goresgyn rhwystrau.
2. Anogwch y cyflogwr i wneud archwiliadau tâl yn rheolaidd er mwyn cadw llygad am unrhyw fylchau cyflog na ellir eu cyfiawnhau rhwng dynion a menywod, pobl sydd ag anabledd a phobl heb anabledd, a phobl o wahanol hil. Gwnewch yn siŵr bod y canlyniadau'n cael eu rhannu gyda chi a bod camau'n cael eu cymryd i fynd i'r afael ag unrhyw fylchau na ellir eu cyfiawnhau.
3. Gwnewch yn siŵr bod Cytundebau Dysgu yn cyfeirio at fynediad cyfartal. Dylent hefyd nodi bod cyfleoedd dysgu ar gael i bob gweithiwr, pa un a yw'n aelod o undeb ai peidio.
4. Gweithiwch gyda chyflogwyr i wneud yn siŵr bod eu polisiau ar absenoldeb sy'n ystyriol o deuluoedd yn gynhwysol ac yn adlewyrchu'r holl wahanol fathau o deuluoedd sy'n bodoli. Dylai polisiau a buddion o'r fath nodi'n glir eu bod yn gymwys i gyplau a rhieni o'r un rhyw.
5. Dylid cynnig cyfleoedd gweithio hyblyg i bob gweithiwr. Nid opsiwn i fenywod sydd â phlant ifanc yn unig yw gweithio hyblyg: gall fod yn bwysig er mwyn hybu cyfle cyfartal i weithwyr anabl, gofalwyr a gweithwyr hŷn hefyd. Yn ychwanegol at hyn, os yw ar gael i bawb mae'n fwy tebygol y bydd diwylliant y gweithle a chynllun swyddi'n newid i gwrdd â'r galw am weithio hyblyg, felly bydd y rhai hynny sydd wirioneddol ei angen yn fwy tebygol o'i gael.
6. Gan fod yr oed ymddeol diofyn yn cael ei ddiddymu, siaradwch â'r aelodau am eu pryderon ynglŷn ag ymddeol, ac ystyriwch negodi opsiynau ymddeol hyblyg ar gyfer gweithwyr hŷn.
7. Ymchwiliwch i'r mathau o gontractau sydd gan y gweithwyr. Mae menywod du yn enwedig wedi cael eu heffeithio gan gynydd yn nifer y contractau dim oriau, ac mae'r economi gŷg yn golygu ei bod hi'n anodd iawn cael sefydlogrwydd yn y gweithle. Dylai cyflogwyr adolygu tâl gweithwyr, a hefyd y mathau o gontractau sydd ganddynt, ac a oes unrhyw fylchau o ran rhywedd, hil neu anabledd yn gysylltiedig â thelerau ac amodau priodol.
8. Gofynnwch i chi eich hun a ydych yn herio rhwystrau sy'n gysylltiedig â rhywedd, hil, anabledd, LGBT+, crefydd ac oed, neu a ydych yn hybu cyfleoedd sy'n addas ar gyfer stereoteipiau. Er enghraifft, a ydych yn draddodiadol yn cynnig cyrsiau mwy 'benywaidd' i fenywod a chysiau mwy corfforol i ddynion? Mae goresgyn rhwystrau sy'n atal cyfleoedd dysgu cyfartal yn golygu chwalu stereoteipiau ac annog pobl i ddysgu mewn meysydd y mae cymdeithas yn draddodiadol wedi'u cau allan ohonynt.
9. Gweithiwch gyda'r cyflogwr i sicrhau ei fod yn gwneud gwaith monitro effeithiol a bod y ffurflenni monitro yn hygyrch o ran arddull, maint y ffont, cyferbyniad print/papur ac iaith.
10. Gwnewch yn siŵr bod gwybodaeth o waith monitro ac arolygon staff yn cael ei defnyddio, ac nad yw gwybodaeth yn cael ei chasglu heb reswm priodol. Gofynnwch am gael gweld y data a'r adborth, a gofynnwch sut y mae'r cyflogwr yn bwriadu gweithredu ar sail y canlyniadau. Er enghraifft, os yw'n amlwg nad yw grŵp o weithwyr, er enghraifft gweithwyr anabl, yn camu ymlaen â'u gyrfa, yna dylid gwirio'r strwythurau hyfforddi, datblygu a dyrchafu rhag ofn eu bod yn gwahaniaethu, a gellir ystyried camau cadarnhaol i ddatrys y broblem.

Gweithgaredd yn y gweithle

Mae cydraddoldeb yn y gwaith yn hanfodol, ac fel undebwyr llafur mae'n bwysig ein bod yn sicrhau bod pawb yn cael ei drin yn deg ac yn gyfartal, heb ragfarn. Mae'r rhan bwysig hon o'n gwaith parhaus wedi bod yn un o egwyddorion sylfaenol mudiad yr undebau llafur, ac mae llawer o arferion gweithleoedd wedi cael eu herio a'u newid drwy waith effeithiol cynrychiolwyr a swyddogion undebau llafur.

Efallai fod gennych Gynrychiolydd Cydraddoldeb yn eich gweithle neu gangen. Os nad oes, gallech edrych a oes gennych wirfoddolwyr priodol a pharod. Mae hyfforddiant ar gael drwy TUC Cymru neu eich undeb llafur. Efallai y byddech yn hoffi ystyried y cwestiynau a ganlyn:

- Ydw i wedi mapio'r gweithle?
- Beth yw'r rhwystrau posibl/materion cydraddoldeb ar gyfer gwahanol grwpiau yn y gweithle?
- Sut alla i adael i bobl wybod fy mod yn Gynrychiolydd Dysgu Undeb i ddarpar ddysgwyr?
- Sut mae pobl eraill yn fy ngweld i fel Cynrychiolydd Dysgu Undeb?
- A yw ein tîm o Gynrychiolwyr Dysgu Undebau yn gynrychioladol o'r gweithlu?
- A oes gen i ddigon o ymwybyddiaeth o faterion cydraddoldeb?
- A oes gen i ddigon o ymwybyddiaeth o broblemau dysgu, er enghraifft dyslecsia, nam ar y golwg neu'r clyw ac anabledau dysgu?
- A yw'r wybodaeth a gynhyrchir gennym yn hygyrch i bawb?
- Ydw i wedi hyrwyddo'r wybodaeth mewn ffordd hygyrch?
- A yw'r amgylchedd dysgu yn addas i bawb? Ydw i wedi rhoi ystyriaeth briodol i hygyrchedd, anghenion crefyddol, cyfrifoldebau gofalu, amseroedd tymhorau ysgol?
- A yw amseriad, cost, lefelau, amrediad neu arddull y ddarpariaeth yn broblem i rywun?
- A fydd dysgwyr yn teimlo'n ddiogel yn yr amgylchedd dysgu?
- A yw pob dysgwr yn rhannu gwerthoedd parch ac amrywiaeth?
- Ydw i'n cofnodi gwybodaeth fel bod modd monitro nifer y gweithwyr sy'n dysgu yn y gweithle?
- A oes arna i angen mwy o hyfforddiant?



Ymgyrchoedd cydraddoldeb presennol TUC Cymru

Mae dysgu ac ymwybyddiaeth yn hollbwysig wrth ystyried cydraddoldeb ac iechyd a lles yn y gweithle. Mae Cynrychiolwyr Dysgu Undebau yn chwarae rhan allweddol drwy godi ymwybyddiaeth yn eu canghennau eu hunain ac ymhlith eu cydweithwyr. Gallwch wneud hyn drwy ddysgu. Nodir isod y pecynnau cymorth a'r adnoddau amrywiol y gallwch eu defnyddio fel Cynrychiolydd Dysgu Undeb i helpu i godi ymwybyddiaeth o faterion pwysig yn eich gweithle.

Os hoffech gael mwy o wybodaeth am ein hymgyrchoedd ewch i www.tuc.org.uk/wales



Awtistiaeth a'r gweithle



Mae'r term awtistiaeth yn disgrifio ystod eang o gyflyrau sy'n adlewyrchu gwahaniaethau niwrolegol ymhlith pobl. Gelwir y rhain yn gyflyrau sbectrwm awtistiaeth.

Mae awtistiaeth, ynghyd â chyflyrau niwrolegol eraill fel dyslecsia, dyspracsia ac anhwylder diffyg canolbwyntio a gorfywiogrwydd (ADHD), i gyd yn enghreifftiau o 'niwroamrywiaeth'. Mae niwroamrywiaeth yn derm cymharol newydd sy'n cyfeirio at amrywiaeth yr ymennydd dynol. Golyga hyn fod y ffordd y mae ymennydd pobl yn gweithio yn amrywio'n fawr. Mae

niwroamrywiaeth yn cydnabod bod ymennydd rhai pobl wedi'i gysylltu mewn ffordd wahanol.

Mae gan 1 o bob 100 person gyflwr sbectrwm awtistiaeth. Amcangyfrifir bod 31,000 o bobl â chyflyrau sbectrwm awtistiaeth yng Nghymru, ac mae nifer cynyddol o bobl sydd mewn gwaith wedi cael diagnosis ffurfiol.

Mae yna hefyd lawer o bobl sydd â'r cyflwr nad ydynt wedi cael diagnosis ffurfiol, am resymau amrywiol.

Mae llawer o weithwyr yn rhiant neu'n ofalwr i rywun sydd ag awtistiaeth.

Gall rhwystrau sy'n atal gweithwyr sydd â chyflyrau sbectrwm awtistiaeth gael effaith negyddol ar eu bywydau yn y gwaith. Ac mae rhai'n cael eu cau allan o fyd gwaith dim ond oherwydd eu cyflwr.

Mae gan undebau llafur ran hanfodol i'w chwarae drwy gynyddu ymwybyddiaeth a deall awtistiaeth yn y gweithle a gorfodi'r hawliau sy'n diogelu pobl.

Mae TUC Cymru wedi creu pecyn cymorth o'r enw Ymwybyddiaeth o Awtistiaeth yn y Gweithle. Nod y pecyn cymorth hwn yw darparu gwybodaeth i helpu swyddogion a chynrychiolwyr undebau yng Nghymru i gynrychioli aelodau awtistig neu rai sydd â pherthnasau awtistig.

Bydd y pecyn cymorth yn helpu cynrychiolwyr i adnabod y problemau a all effeithio ar bobl awtistig yn y gweithle a bydd yn rhoi iddynt yr wybodaeth a'r canllawiau y mae arnynt eu hangen i fynd i'r afael â'r problemau hynny.

Mae'r pecyn cymorth [Awtistiaeth a'r Gweithle](#) i'w weld yma

Anabledau Anweledig a'r gweithle



Anabledd ac amhariadau 'cudd' yn y gweithle

Pecyn cymorth i undebwyr llafur
Wales TUC Cymru

O'r miloedd o bobl anabl sy'n byw yng Nghymru heddiw, nifer cymharol fach ohonynt sydd â nam 'gweladwy' (er enghraifft pobl sy'n defnyddio cadair olwyn a phobl sydd â chŵn tywys). Mae gan lawer o bobl anabl namau 'cudd' nad ydynt yn amlwg ar yr olwg gyntaf i rywun nad yw'n gwybod am eu hamgylchiadau.

Mae tua 1 o bob 4 person yng Nghymru yn dweud bod ganddo anabledd neu gyflwr iechyd 'cyfyngus' hirdymor, ac eto, yn ôl ymchwil gan Scope, mae bron i hanner pobl Prydain yn dweud nad ydynt yn adnabod rhywun sy'n anabl. Mae hyn yn dangos bod bwlch mawr rhwng canfyddiadau pobl a realiti

– mae'n annhebygol iawn bod bron i hanner y boblogaeth ddim yn adnabod person anabl. Mae'n adlewyrchu'r ffaith nad yw llawer o bobl yn sylweddoli bod mwy o bobl yn anabl na dim ond y rhai maen nhw'n gallu eu gweld. Yn anffodus, mae'r gred bod modd gweld anabledd 'go iawn' yn aml yn arwain at y dyb nad yw rhywun y gellir gweld ei nam yn "anabl mewn gwirionedd".

Mae pobl anabl nad yw eu nam yn amlwg i bobl eraill yn dweud eu bod yn cael eu herio â'r geiriau "dwyt ti ddim yn edrych yn anabl" mewn pob mathau o leoedd, yn amrywio o feysydd parcio i gludiant cyhoeddus a'r gweithle (er enghraifft, am ddefnyddio lle parcio neu doiled ar gyfer pobl anabl). Yn y gweithle, mae pobl sydd â namau 'cudd' yn dweud bod sylwadau o'r fath yn cael eu defnyddio'n aml i ddangos anghrediniaeth neu i herio eu hawl i addasiadau rhesymol.

Weithiau bydd rheolwyr yn defnyddio sylwadau o'r fath fel esgus dros wrthod cynnig cefnogaeth, neu bydd cydweithwyr yn awgrymu bod y person anabl rywsut neu'i gilydd yn ceisio cael mantais annheg. Gall gweithwyr sydd â namau cudd fod dan bwysau mawr os ydynt yn gorfod rheoli eu cyflwr heb addasiadau neu gefnogaeth, a wynebu agwedd elyniaethus gan reolwyr a chydweithwyr wrth iddynt wneud eu gwaith.

Ar ôl clywed yr adroddiadau hyn ac eraill am y rhwystrau y mae llawer o weithwyr anabl sydd â namau cudd yn dal i'w hwynebu, cynhaliodd TUC Cymru arolwg i ymchwilio i brofiadau gweithwyr anabl yng Nghymru.

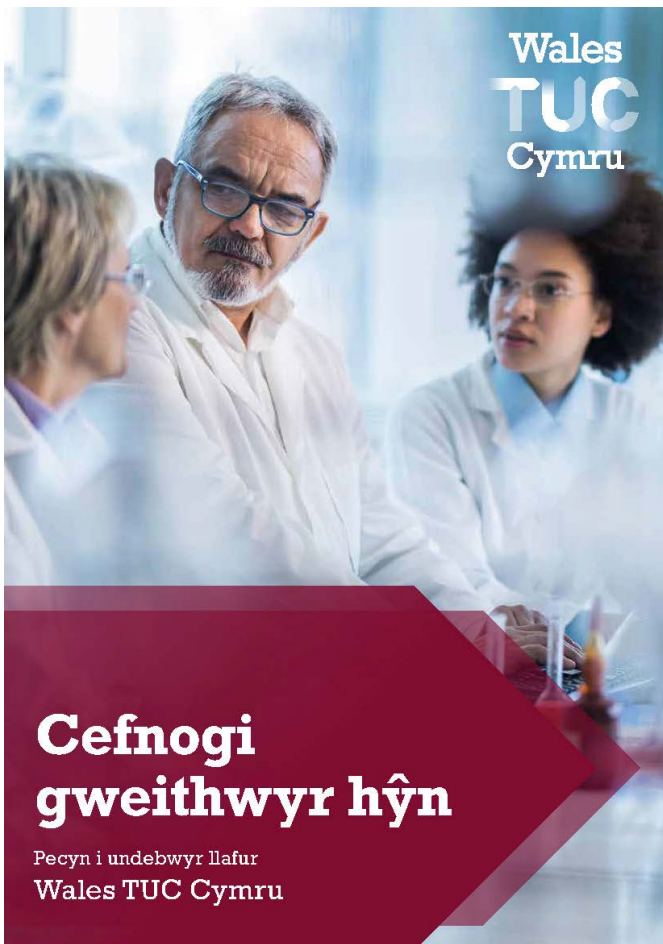
Ymatebodd dros 1000 o bobl i'r arolwg gan rannu eu profiadau personol. Datgelodd yr ymchwil rai canfyddiadau sy'n achosi pryder a dangosodd fod ar lawer o weithwyr anabl eisiau gweld newid yn y ffordd y mae

anabledd yn cael ei drin yn y gwaith. Mae gan undebau ran allweddol i'w chwarae drwy gynyddu ymwybyddiaeth o anableddau 'cudd' yn y gweithle a mynd i'r afael â'r stigma, rhagfarn a rhwystrau y mae llawer o weithwyr anabl yn dal i'w hwynebu. Gall cynrychiolwyr undebau ddefnyddio'r pecyn cymorth hwn fel adnodd i helpu i gefnogi aelodau anabl ac annog cyflogwyr i weithredu er mwyn gwella cydraddoldeb i bobl anabl yn y gweithle.

[Mae'r pecyn cymorth anableddau cudd i'w weld yma.](#)



Gweithwyr Hŷn



Cefnogi gweithwyr hŷn

Pecyn i undebwyr llafur
Wales TUC Cymru

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

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

Mae'r rhesymau dros hyn yn syml: mae pobl yn cael llai o blant ac yn byw'n hŷn.

Wrth i Gymru heneiddio mae'r gweithlu hefyd yn heneiddio. Mae mwy o weithwyr hŷn – ac ar gyfer y pecyn cymorth hwn rydym yn

defnyddio'r term hwnnw i gyfeirio at unrhyw un dros 50 – yn y gweithle nag erioed o'r blaen. Ymhen pum mlynedd bydd un o bob tri pherson o oed gweithio dros 50.

Mae pobl hefyd yn gweithio am fwy o flynyddoedd. Am 40 mlynedd ar ôl yr ail ryfel byd gostyngodd yr oed ymddeol cyfartalog. Daeth y duedd honno i ben yn y 1980au ac mae wedi bod yn mynd i'r cyfeiriad arall ers hynny.

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

Yn lle hynny maen nhw'n gorfod gweithio dan arferion cyflogaeth henffasiwn nad ydynt yn ystyried y ffaith fod gweithlu Cymru wedi newid. Mae arnom angen dulliau gweithredu newydd sy'n rhoi blaenoriaeth i iechyd a llesiant gweithwyr, hyblygrwydd, dysgu gydol oes, cynhwysedd, a chefnogaeth er mwyn sicrhau bod pawb yn gallu cynllunio'n briodol ar gyfer ei ddyfodol.

Mae gweithlu sy'n heneiddio yn her i undebau llafur hefyd. Wrth i'r gweithlu heneiddio, mae'n hanfodol bod undebau llafur yn amlinellu gweledigaeth glir ar gyfer y ffordd y dylai gweithleoedd addasu. Mae yr un mor bwysig bod undebau llafur yn arwain yr ymdrechion i sicrhau newid. Mae'r pecyn cymorth hwn yn darparu'r wybodaeth a'r arweiniad y mae ar gynrychiolwyr undebau ei angen i'w helpu i fynd i'r afael â'r heriau hynny.

[Mae'r pecyn cymorth gweithwyr hŷn i'w weld yma.](#)

Y Menopos



Mae tua un o bob tair menyw naill wedi bod drwy'r menopos neu'n mynd drwyddo ar hyn o bryd.

Menywod yw bron i hanner gweithlu Cymru, a chan fod nifer y gweithwyr hŷn yn cynyddu mae llawer mwy o fenywod bellach yn gweithio drwy'r menopos ac ar ôl hynny.

Er nad yw rhai menywod yn cael unrhyw anawsterau o ganlyniad i'r menopos, bydd tua wyth o bob deng menyw yn cael symptomau y maen nhw'n sylwi arny'n nhw a bydd 45 y cant o'r rhain yn cael anhawster i ymdopi â'u symptomau. Mae llawer o fenywod yn dweud bod amgylchedd ac arferion y gweithle'n gallu gwneud symptomau'n waeth.

Yn draddodiadol, mae'r menopos wedi bod yn cael ei ystyried fel mater preifat neu 'broblemau menywod' ac yn aml iawn nid yw'n bwnc sy'n cael ei drafod yn agored neu'n cael ei ystyried wrth gynllunio gweithleoedd ac arferion gweithio.

Mae cyflogwyr, hyd yn oed mewn gweithleoedd lle mae'r rhan fwyaf o'r gweithwyr yn fenywod, wedi bod yn hir iawn yn cydnabod bod angen ystyried y menopos, a'i bod yn bosibl bod ar y rhai sy'n mynd drwy'r menopos angen ystyriaeth neu addasiadau ychwanegol. Mewn llawer o achosion mae'r menopos yn dal yn fater sydd ddim yn cael ei ystyried yn y gweithle gan reolwyr. O ganlyniad, mae llawer o fenywod yn teimlo eu bod yn gorfod cuddio eu symptomau neu siarad amdanynt mewn ffordd ysgafn yn unig. Golyga hyn fod llawer yn methu â chael yr addasiadau y mae arnynt eu hangen. Mewn rhai achosion, mae menywod yn dweud eu bod yn teimlo eu bod yn gorfod gadael y gweithlu oherwydd diffyg cefnogaeth.

Yn 2016, cynhaliodd TUC Cymru arolwg o bron i 4000 o weithwyr ar y mater hwn. Mae'n amlwg bod yr arolwg wedi cyffwrdd nerf – mewn gwirionedd, nid oes yr un arolwg arall wedi cael cymaint o ymateb. Canfu'r arolwg fod bron i naw o bob deg o'r rhai a oedd â phrofiad uniongyrchol o'r menopos yn dweud ei fod yn effeithio ar eu bywyd yn y gwaith. Dywedodd nifer sylweddol o'r rhai a ymatebodd i'r arolwg eu bod hefyd wedi gweld y menopos yn cael ei drin fel rhywbeth negyddol neu fel jôc yn eu gweithleoedd. Dangosodd yr arolwg mai ychydig iawn o weithleoedd sydd â pholisïau i gefnogi menywod sy'n cael anawsterau yn ystod y menopos. Mae angen i hyn newid.

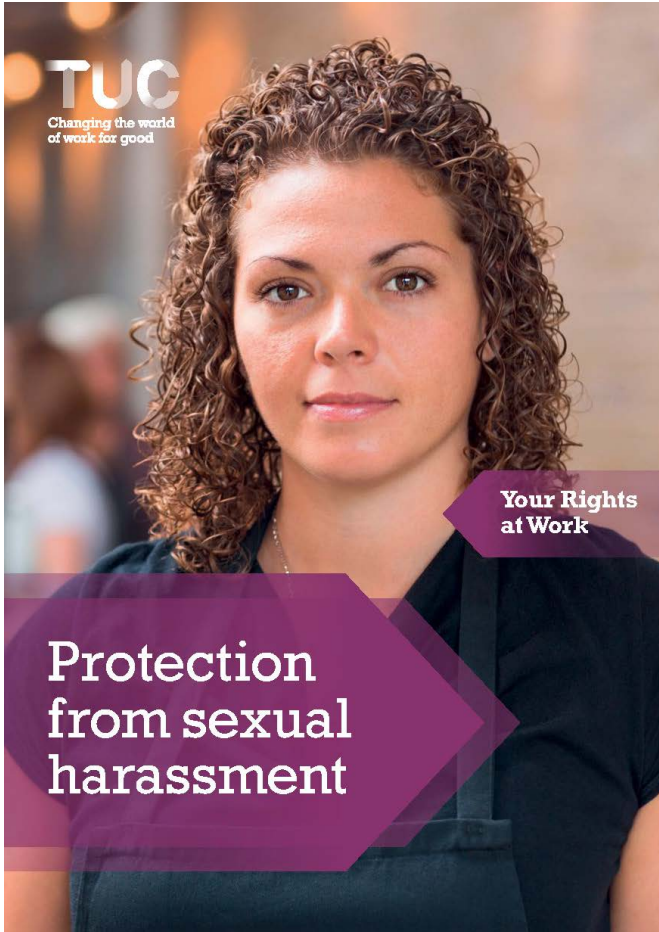
Mae gan undebau ran allweddol i'w chwarae drwy godi ymwybyddiaeth o'r menopos fel mater iechyd galwedigaethol yn y gweithle.

Gall cynrychiolwyr undebau ddefnyddio pecyn cymorth y menopos fel adnodd i gefnogi aelodau sy'n gweithio drwy'r menopos a phwyso ar gyflogwyr i gymryd camau i fynd i'r afael â materion iechyd a diogelwch a chydaddoldeb sy'n gysylltiedig â'r menopos.

[Pecyn cymorth y menopos.](#)

[E-Nodyn y menopos.](#)

Aflonyddu Rhywiol



Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diffinio aflonyddu rhywiol fel ymddygiad digroeso o natur rywiol â'r diben neu'r effaith o ymyrryd ag urddas rhywun, neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu annifyr iddo ef neu hi.

Fel undebau rydym wedi gwrandao ar eich hanesion am aflonyddu rhywiol yn y gweithle. Rydym wedi cynnal arolygon ac rydych wedi ymateb drwy rannu eich profiadau â ni.

Mae ein canfyddiadau'n frawychus ac mae'n amlwg bod angen i ddiwylliant gweithleoedd newid, ond ni fydd hyn yn digwydd heb newidiadau i'r ddeddfwriaeth, arferion cyflogaeth a diwylliant gweithleoedd. Mae Undebau Llafur yn allweddol er mwyn gwneud y newidiadau hyn ac mae'r gwaith hwn yn fan cychwyn i'n hymgyrch newydd i newid gweithleoedd er gwell wrth ymdrin ag aflonyddu rhywiol.

Bydd eich cyflogwr yn atebol am aflonyddu rhywiol a ddigwyddodd yn y gweithle oni bai y gall ddangos ei fod wedi cymryd pob cam rhesymol i'w atal. Byddai hyn yn golygu eu bod wedi gwneud pethau fel mabwysiadu agwedd lle nad yw aflonyddu rhywiol yn cael ei oddef, sefydlu gweithdrefnau da ar gyfer monitro ac ymdrin â chwynion a hyfforddi staff ynglŷn â pha fath o ymddygiad sy'n annerbyniol.

Gall undeb yn eich gweithle eich helpu i gryfhau eich hawliau, gan eich cefnogi i ymdrin â'r mater yn anffurfiol neu i wneud cwyn ffurfiol a allai yn y pen draw arwain at hawliad tribiwnlys cyflogaeth.

Mae TUC Cymru wrthi ar hyn o bryd yn creu adnodd er mwyn i undebau a gweithwyr allu dysgu mwy am y pwnc hwn a mynd i'r afael ag aflonyddu rhywiol yn eu gweithle.

Iechyd meddwl

Mae iechyd meddwl yn berthnasol i bob un ohonom. Bydd un o bob pedwar ohonom yn cael problemau iechyd meddwl mewn blwyddyn benodol. Mae un o bob chwe gweithiwr yn cael eu heffeithio gan gyflyrau fel gorbryder, iselder a straen. Er ein bod yn siarad mwy am iechyd meddwl mae llawer o weithleoedd nad ydynt yn gwneud digon. Mae gwaith yn agwedd bwysig ar fywyd pobl ac mae'n fwy na ffynhonnell incwm: mae'n cynnig ffordd i bobl gyfrannu, cyflawni eu potensial yn llawn a datblygu a chynnal rhwydweithiau cymdeithasol gwerthfawr. I bobl sydd â phroblemau iechyd meddwl gall gwaith ddarparu cysylltiadau hollbwysig â chymuned ehangach, yn ogystal â bod yn elfen bwysig er mwyn sicrhau iechyd a lles meddyliol neu fel rhan o adferiad.

Gall y gweithle fod yn un o'r lleoliadau pwysicaf ar gyfer iechyd meddwl, a gall hybu iechyd meddwl mewn ffordd gadarnhaol helpu i gynyddu bodlonrwydd yn y gweithle, ac effeithlonrwydd a chynhyrchiant yn y gwaith, yn ogystal â chyfrannu tuag at ddatblygiad personol a phroffesiynol.

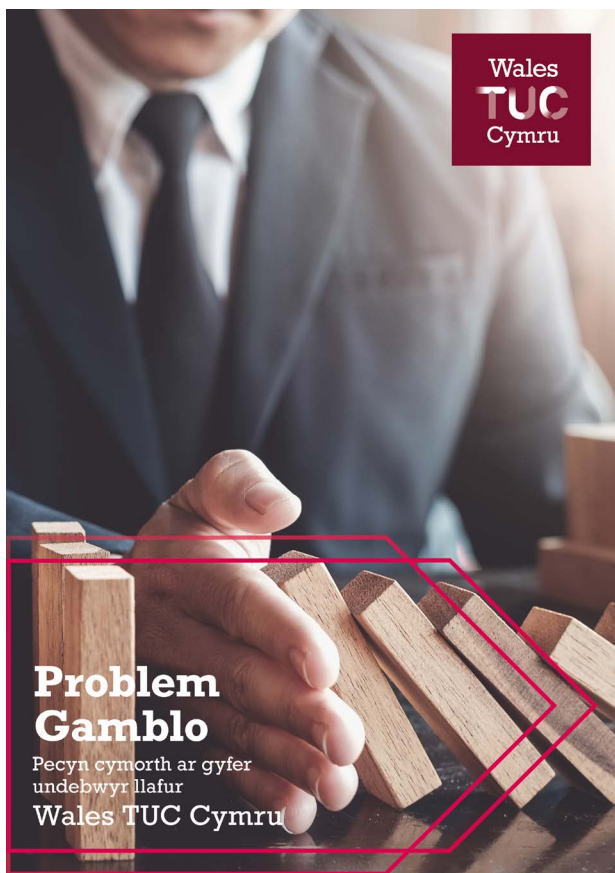
Ar y llaw arall, mae straen sy'n gysylltiedig â gwaith a phroblemau iechyd meddwl yn cael effaith negyddol ar y gweithlu cyfan drwy ganlyniadau economaidd-gymdeithasol mawr, megis absenoldeb, trosiant staff, presenoliaeth a cholli cynhyrchiant.

Mae iechyd meddwl yn rhan bwysig o'n gwaith fel undebwyr llafur. Mae'n hollbwysig ein bod yn deall ac yn dehongli iechyd a diogelwch: ymddygiad yn y gwaith;

perfformiad a datblygiad; perthnasoedd yn y gweithle; materion cydraddoldeb; salwch; dysgu a hyfforddiant; democratiaeth gweithle undebau; a llawer o faterion eraill.

Gall undeb yn eich gweithle helpu i sicrhau bod eich cyflogwr yn gwerthfawrogi ac yn amddiffyn eich iechyd meddyliol ac yn sefydlu trefniadau ar gyfer yr adegau hynny pan nad yw eich iechyd meddwl cystal. Mae TUC Cymru yn gweithio tuag at becyn cymorth iechyd meddwl newydd lle byddwn yn amlinellu camau y gall gweithleoedd eu cymryd.

Gamblo Problemus - mater i'r gymuned, mater i'r gweithle, mater i undebau llafur



Mae gamblo yn rhywbeth haws i'w wneud heddiw nag y mae wedi bod erioed, o ganlyniad i ehangu siopau betio a gwelliannau mewn technoleg. Erbyn hyn mae eich ffôn symudol yn siop fetio, neuadd bingo a chasino yn eich poced. Gallwch fetio ar unrhyw beth dan haul, ar unrhyw adeg o'r dydd a lle bynnag y gallwch gael mynediad i'r rhyngwryd. Ni allwch wyllo unrhyw deledu na mathau eraill o gyfryngau heb weld hysbysebion rif y gwlith gan gwmnïau gamblo. Ochr yn ochr â llwyddiant ymddangosiadol y diwydiant gwelwyd effaith bryderus a dinistriol yn aml gamblo problemus.

Gall y gweithgareddau hyn gael effaith niweidiol ar unrhyw un. Gall y niwed ddigwydd i bobl o unrhyw oed, i ddynion ac i fenywod, ac i bobl o unrhyw gefndir ethnig. Er hyn mae'r ffordd y mae gamblo yn effeithio ar wahanol grwpiau, a'r ffordd y mae'r gamblo'n amlygu ei hun, yn amrywio yn ôl demograffeg.

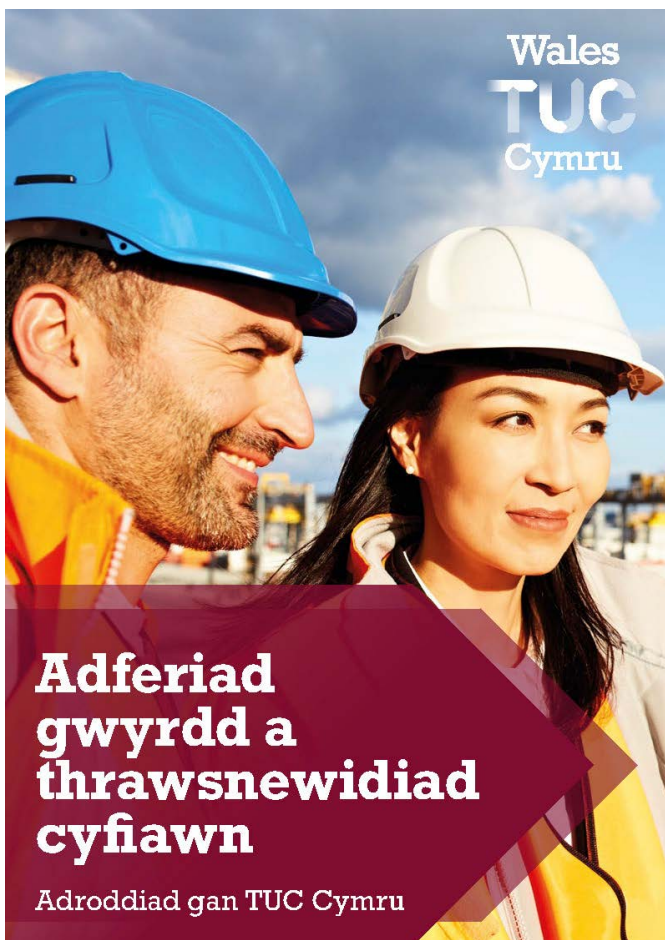
Gall gamblo problemus gael effaith fawr, er enghraifft chwalu teuluoedd, problemau iechyd meddwl, gweithgaredd troseddol, gamblo ariannol eithafol ynghyd â chost i gyflogwyr. Yn anffodus, mae'r cysylltiad rhwng gamblo niweidiol a hunanladdiad yn amlwg. Mae'r cyfryngau'n llawn storiâu trist, ac mae tystiolaeth bendant bod bron i 1 mewn pob 5 o bobl efo problem gamblo wedi ystyried hunanladdiad o fewn y flwyddyn ddiwethaf.

Dysgu yw'r allwedd i lwyddiant. Mae gan TUC Cymru becyn cymorth ar gyfer cynrychiolwyr i'w helpu i gefnogi aelodau sy'n wynebu effeithiau gamblo niweidiol. Mae'n ceisio helpu cynrychiolwyr i adnabod pwy sydd mewn perygl ac effaith gamblo problemus, ac yn cynnig cyngor a chefnogaeth ymarferol er mwyn cyfeirio pobl i gael help.

Mae'r Llinell Gymorth Gamblo Genedlaethol yn darparu gwybodaeth gyfrinachol, cyngor a chefnogaeth i unrhyw un sydd wedi'i effeithio gan broblemau gamblo yng Nghymru, Lloegr a'r Alban.

0808 8020 133

Yr argyfwng hinsawdd – beth mae'n ei olygu i weithwyr, undebau llafur a sgiliau?



Adferiad gwyrdd a thrawsnewidiad cyfiawn

Adroddiad gan TUC Cymru

Mae newid hinsawdd yn fater i undebau llafur. Heddiw, yn fwy nag erioed, mae ar weithwyr, yn union fel cyflogwyr, eisiau sicrwydd. Ond mae'r argyfwng hinsawdd yn golygu bod y dyfodol yn fwy ansicr i bob un ohonom.

Mae undebau llafur wedi dweud bod angen gweithredu ar frys i adeiladu economi wyrddach a thecach sy'n diogelu swyddi, ein hiechyd a'r blaned.

Mae pobl sy'n gweithio ar reng flaen newid hinsawdd. Yng Nghymru, fel mewn lleoedd

eraill, rydym wedi dechrau gweld effaith tywydd eithafol ar ein cymunedau a'n gweithleoedd. Bydd y newid yn yr hinsawdd ac ym myd natur yn cynyddu bygythiadau megis tywydd eithafol a feirysau newydd. Ac mae llygredd aer niweidiol o allyriadau eisoes yn argyfwng iechyd cyhoeddus a galwedigaethol.

Mae newid hinsawdd yn amlygu'r anghydraddoldebau sy'n bodoli mewn cymdeithas, gartref a thramor. Mae undebau llafur yn ymgyrchu ac yn bargeinio ar yr agenda hon am resymau pwysig sy'n ymwneud â chyfiawnder cymdeithasol.

'Trawsnewidiad cyfiawn'

Rhaid i ni sicrhau dyfodol a bywoliaeth gweithwyr a'u cymunedau wrth drawsnewid i Gymru garbon isel.

Mae 'trawsnewidiad cyfiawn' i economi wyrddach yn un lle mae gan y gweithwyr lais canolog yn y broses o gynllunio'r trawsnewid, felly mae'n cael ei wneud 'gyda' gweithwyr ac nid 'i' weithwyr. Mae'n un lle nad oes unrhyw weithiwr na chymuned yn cael ei gadael ar ôl. A lle mae swyddi newydd sy'n cael eu creu cystal ag unrhyw rai sy'n cael eu colli o ran cyflog, sgiliau, pensiynau a chydabod undebau llafur.

Sgiliau gwyrdd

Mae angen arfogi gweithwyr â'r 'sgiliau gwyrdd' sydd eu hangen ar gyfer y trawsnewidiad, ac mae angen iddynt gael llwybrau clir at y swyddi newydd a fydd yn cael eu creu. Â chynllunio a chyllido priodol, ni fydd mynd i'r afael â newid hinsawdd yn golygu llai o swyddi, a gallai gynyddu nifer y swyddi. Mae llawer iawn o waith i'w wneud er mwyn

adeiladu cartrefi a thrafnidiaeth garbon isel, sy'n defnyddio ynni adnewyddadwy.

Amcangyfrifir bod tua un o bob deg gweithiwr yng Nghymru mewn swyddi sy'n debygol o fod angen ailsgilio neu uwchsgilio sylweddol wrth i ni symud tuag at economi sero-net. Ond bydd newidiadau'n effeithio ar weithwyr ym mhob sector a byddant yn rhan o'r ymdrechion i ddatgarboneiddio a symud Cymru i economi gylchol, ddiwastraff a mwy cynaliadwy. Ac mae gan aelodau undebau llafur yr wybodaeth a'r syniadau i helpu i sicrhau'r newidiadau sydd eu hangen.

Rhaid i ni hefyd sicrhau bod swyddi newydd yn swyddi o safon sy'n cynnig 'gwaith teg'. Ac mae arnom angen cefnogaeth ar frys i'n diwydiannau ynni-ddwys er mwyn symud i fodolau carbon is. Er enghraifft, bydd y diwydiant dur yn chwarae rôl hanfodol wrth adeiladu dyfodol gwyrddach (e.e. tyrbinau gwynt) a rhaid ei gefnogi wrth drawsnewid i ddur gwyrddach.

Diogelu ein gwaith rhag effeithiau newid hinsawdd

Mae angen i gyflogwyr, busnesau bach a'r llywodraeth leol a chenedlaethol gael cynllun ar gyfer y dyfodol carbon isel. A gall gweithwyr a'u hundebau helpu i ddatblygu a chefnogi'r cynlluniau hynny. Ni all gweithredu gyda'n gilydd ond bod yn dda i fusnes, yn dda i gyflogaeth ac yn dda i'r hinsawdd.

Mae llawer o sefydliadau eisoes yn ystyried 'risgiau hinsawdd', gan addasu eu cynlluniau corfforaethol er mwyn lleihau allyriadau a lliniaru ac addasu i risgiau. Mae'n bwysig bod cyflogwyr yn gweithio gydag undebau llafur er mwyn datblygu'r cynlluniau hyn. Dylent

weithio gyda'r undebau er mwyn sicrhau bod gweithwyr yn rhan o'r broses o wneud penderfyniadau a bod newidiadau'n deg ac yn addas i'r diben.

Gall undebau ddechrau sgwrs gyda chyflogwyr ynglŷn â sut y gallwn, gyda'n gilydd, gynllunio er mwyn diogelu ein gwaith rhag effeithiau newid hinsawdd mewn ffordd sy'n diogelu swyddi, bywoliaeth a chymunedau.

Rôl cynrychiolwyr amgylcheddol neu wyrdd undebau llafur

Gellir ethol cynrychiolwyr amgylcheddol (neu 'wyrdd') undebau i hyrwyddo materion amgylcheddol yn y gweithle a gallant helpu i ddatblygu dulliau o weithio ar y cyd yn llwyddiannus. Gallant gynyddu ymwybyddiaeth o faterion cynaliadwyedd a sicrhau eu bod yn cael eu cynnwys yn yr agenda negodi neu fargeinio yn y gwaith.

Prif dasg cynrychiolydd amgylcheddol neu wyrdd yw cytuno ar ddull gweithredu ar y cyd ar gyfer datgarboneiddio a chynaliadwyedd. Yn ddelrydol bydd y dull hwn o weithredu ar y cyd yn cael ei wneud yn ffurfiol mewn cydgytundeb ac yn cael ei oruchwylio gan gyflogwr neu bwyllgor undeb sy'n mynd i'r afael â materion amgylcheddol.

Mae rhai undebau'n ethol neu'n penodi cynrychiolwyr amgylcheddol neu 'wyrdd' penodol. Mae eraill yn ymgorffori swyddogaethau'r cynrychiolydd gwyrdd fel cyfrifoldebau ychwanegol mewn rolau sy'n bodoli'n barod, er enghraifft, yn rôl y cynrychiolydd iechyd a diogelwch. Siaradwch â'ch undeb i ddarganfod mwy.

Cynrychiolwyr Dysgu Undebau a 'sgiliau gwyrdd'

O ran 'sgiliau gwyrdd', mae gan gynrychiolwyr dysgu undebau ran allweddol i'w chwarae. Bydd adnabod a chynllunio'n gynnar ar gyfer y sgiliau y bydd eu hangen wrth i weithleoedd addasu i ffyrdd newydd o weithio yn hanfodol. Mae angen dull cangen gyfan a dylai cynrychiolwyr dysgu undebau weithio mewn cysylltiad agosach â chynrychiolwyr eraill yn y gangen er mwyn sicrhau dull gweithredu cydgysylltiedig.

Mae cyfleoedd hefyd i gyfuno addysg a datblygu sgiliau â chymau sy'n ymwneud â'r amgylchedd. Gellid ystyried cynnal digwyddiadau ar ddyddiadau 'proffil uchel', fel Diwrnod y Ddaear ym mis Ebrill neu Ddiwrnod Aer Glân ym mis Hydref. Os oes rhaglenni datblygiad proffesiynol parhaus, gellid cyflwyno modiwlau yn ymwneud â'r amgylchedd a'r hinsawdd.

I gefnogi'r gwaith o godi ymwybyddiaeth, mae TUC Cymru yn datblygu hyfforddiant amgylcheddol ac ymwybyddiaeth o'r hinsawdd ar gyfer pob cynrychiolydd, ynghyd â hyfforddiant arbenigol i gynrychiolwyr gwyrdd.

Gallwch ddarganfod mwy am ein hymgyrch adferiad gwyrdd a thrawsnewidiad cyfiawn a gweld manylion yr adnoddau a'r hyfforddiant yn <https://www.tuc.org.uk/cy/green>

Gwrthsefyll y dde eithafol

Mae eithafiaeth asgell dde ar gynnydd yn ein gweithleoedd a'n cymunedau. Ers refferendwm Brexit rydym wedi gweld cynnydd mewn gweithgaredd asgell dde eithafol ledled Cymru.

Mae ymgyrchwyr asgell dde eithafol wedi bod yn ymgasglu ar ein strydoedd ac ar-lein, yn aml yn ceisio recriwtio mewn cymunedau sydd wedi dioddef blynyddoedd o esgeulustod, tangyllido a diweithdra. Mae'r rhain yn cynnwys llawer o'n cymunedau ni yma yng Nghymru.

Mae undebau llafur wedi bod yn flaenllaw yn y frwydr yn erbyn ffasgiaeth a hiliaeth erioed, gan eu gwrthwynebu ble bynnag rydym yn eu gweld. Mae hyn wedi'n gwneud yn ymgyrchwyr profiadol yn erbyn ffasgiaeth.

Mae TUC Cymru wedi creu e-Nodyn newydd i helpu aelodau undebau llafur (ac eraill) i fynd i'r afael â'r dde eithafol yn eu gweithle a'u cymuned.

Mae'r e-Nodyn:

- yn egluro pwy yw'r dde eithafol a pham rydym yn eu gwrthwynebu
- yn rhoi awgrymiadau ymarferol i chi ar sut i ymgyrchu yn erbyn y dde eithafol
- yn rhoi cyfle i ddysgwyr ymarfer ateb cwestiynau anodd mewn senario chwarae rôl

Mae'r e-Nodyn Gwrthwynebu'r dde eithafol i'w weld [yma](#).

Gwaith Teg

Mae cydraddoldeb yn elfen greiddiol o Waith Teg. Gweler yr adran ar Waith Teg i ddeall sut rydym yn rhagweld sut y gallwn fod yn Wlad o Waith Teg.



Sgiliau a Gwaith Teg

Mae TUC Cymru yn ymgyrchu i [Wneud Cymru'n Wlad Gwaith Teg](#) – lle mae gweithwyr yn cael telerau gwell. Mae contractau dim oriau, cyflog isel ac anghydraddoldeb yn difetha ein heconomi.

Bydd creu Gwlad Gwaith Teg yn:

- Mynd i'r afael â chyflogau isel ym marchnad lafur Cymru
- Cael gwared ar arferion cyflogaeth anghyfreithlon ac annïogel ac ecsbloetio gweithwyr
- Sefydlu dull undebol o ddysgu gydol oes
- Mynd i'r afael â'r cyfyngu ar weithgareddau undebau llafur gan gyflogwyr sy'n derbyn arian cyhoeddus

Yn 2018 sefydlodd Llywodraeth Cymru y [Comisiwn Gwaith Teg](#) i wneud argymhellion er mwyn hybu ac annog gwaith teg yng Nghymru. Cynhyrnodd y Comisiwn gasgliad eang o argymhellion a sefydlodd ddiffiniad gweithredol i egluro beth yw 'gwaith teg':

"Ystyr gwaith teg yw bod gweithwyr yn cael eu gwobrwyo, yn cael eu clywed ac yn cael eu cynrychioli'n deg, bod ganddynt sicrwydd a'u bod yn gallu dod yn eu blaen mewn amgylchedd iach a chynhwysol, lle mae hawliau'n cael eu parchu."

Yn ychwanegol at hyn, sefydlodd y nodweddion hanfodol o fewn y diffiniad hwnnw:

"Gwobrwyo teg; llais y cyflogai a chydgyrchiolaeth; sicrwydd a hyblygrwydd; cyfle i gael mynediad at waith, i dyfu ac i gamu ymlaen; amgylchedd gwaith diogel,

iach a chynhwysol; parchu a gwireddu hawliau cyfreithiol."

Bu'r Comisiwn yn archwilio syniadau yn ymwneud â sut y dylid ymdrin â sgiliau a chamu ymlaen yn y gweithle. Roeddent yn bendant na ddylai rhywun sy'n manteisio ar gyfleoedd gweithio hyblyg gollu cyfleoedd i gamu ymlaen. Mae hyn yn bwysig iawn i'r rhai hynny y mae'n rhaid iddynt gael gwaith hyblyg er mwyn cadw eu swydd – fel y rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu.

Roedd y Comisiwn yn cydnabod y dylai cyfleoedd i gaffael a defnyddio sgiliau fod ar gael i bawb, a bod angen i gyfleoedd datblygu fod yn gynhwysol a chydabod bod gan bobl anghenion gwahanol.

Roeddent hefyd yn glir y dylai cyfleoedd i gamu ymlaen fod ar gael i bawb – felly beth bynnag eich cyflogaeth neu eich nodweddion personol, ni ddylai neb wahaniaethu yn eich erbyn. Er enghraifft, yn aml iawn ni fydd gweithwyr asiantaeth yn cael yr un cyfleoedd â staff sydd â chontract gan nad yw cyflogwr eisiau buddsoddi ynddynt. Credai'r Comisiwn fod hyn yn annheg.

Ac o ran y dyfodol, roedd y Comisiwn yn cydnabod bod ar bobl angen hyfforddiant ar gyfer eu gyrfa bresennol a'u gyrfa yn y dyfodol, gan gynnwys cyfleoedd i ddysgu sgiliau newydd ar gyfer gweithwyr sydd angen hynny. Galwasant hefyd ar gyflogwyr i gynnig prentisiaethau o safon uchel.

Derbyniwyd holl argymhellion y Comisiwn gan Lywodraeth Cymru. Mae TUC Cymru bellach yn gweithio gyda Llywodraeth Cymru, a phartneriaid cymdeithasol eraill, i droi'r argymhellion yn realiti.

Ffynonellau cyfeiriadau a gwybodaeth ddefnyddiol

ACAS

www.acas.org.uk

Cyfarwyddiadur cyrsiau

https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2020-11/CYM%20Diwygiwyd%20cyrsiau%20ar-lein%20TUC%20Cymru%203%20Tach_1.pdf

Ffrâm Ddringo

www.climbingframe.unionlearn.org.uk

Trefnu ac ymgychu

https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2019-10/Pocket_Guide_To_Organising%26Campaigning_2019.pdf

Dysgwch gyda'ch undeb

<https://www.tuc.org.uk/cy/dysgu-drwy-undeb>

Prosiectau WULF

<https://www.tuc.org.uk/cy/wulf>

Prosiectws WULF Llywodraeth Cymru

<https://llyw.cymru/cronfa-ddysgu-undebau-cymru-gweithio-gydag-undebau>

Cyfrif Dysgu Personol

<https://cymrungweithio.llyw.cymru/cyfrif-dysgu-personol>

Cymru'n Gweithio Canfod Cymorth

<https://gyrfacymru.llyw.cymru/canfod-cymorth/>

Stori Jan James WULF

<https://www.tuc.org.uk/cy/news/20-mlynedd-o-wulf-mae-jan-yn-darganfod-ei-bod-hin-ddyslecsig-drwy-helpu-pobl-eraill-gyda>

Awtistiaeth a'r gweithle

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Ymwybyddiaeth%20o%20Awtistiaeth%20yn%20y%20Gweithle.pdf>

Anabledau Anweledig a'r gweithle

https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/DHIWtoolkitCym_1.pdf

Gweithwyr Hŷn

https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2020-08/olderworkers_cym6_0.pdf

Gwrthsefyll y dde eithafol

<https://www.tuc.org.uk/cy/farright>

Y menopos yn y gweithle

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2020-01/Menopause%20toolkit%20Cym%20FINAL.pdf>

E-Nodyn y menopos

<https://learning.elucidat.com/course/5c9cab29351b8-5cc6f8cc92df1>

Cymru'n Wlad Gwaith Teg

<https://www.tuc.org.uk/cy/gwneud-cymrun-wlad-gwaith-teg>

Comisiwn Gwaith Teg

<https://llyw.cymru/comisiwn-gwaith-teg>

Gamblo problemus

<https://www.tuc.org.uk/cy/gamblo-problemus>

Cydnabyddiaeth:

Dylunio gan: Gavin Pearce (TUC Cymru)

Lluniau: Mae pob llun at ddibenion enghreifftiol yn unig. Mae lluniau a ddefnyddir drwy gydol y ddogfen hon yn fodelau darlunio lluniau stoc, ac maent wedi dod o lyfrgell delweddau ac iStock y TUC.

© 2020 TUC Cymru

Mae'r cyhoeddiad hwn hefyd ar gael yn Saesneg.

Gellir darparu holl gyhoeddiadau'r TUC ar gyfer darllenwyr dyslecsig neu rai â nam ar eu golwg mewn fformat hygyrch, ar gais, heb unrhyw gost ychwanegol.

Bydd y pecyn cymorth hwn yn cael ei ddiweddarau'n rheolaidd, felly byddem yn croesawu unrhyw sylwadau neu awgrymiadau ynghylch sut y gellid ei wella. Rhowch wybod i ni os byddwch yn sylwi ar unrhyw beth nad yw'n gyfredol, yn glir neu y gallai fod angen ei gywiro neu ei ddiweddarau.

Cyswllt: Flick Stock

ebost: wtuc@tuc.org.uk ff: 029 2034 7010

Cyhoeddwyd gan:
Wales TUC Cymru,
1 Heol y Gadeirlan,
Caerdydd CF11 9SD
www.wtuc.org.uk

Ymwadiad: Mae'r wybodaeth yn y pecyn cymorth hwn yn seiliedig ar ganllawiau cyfredol. Fe'i darperir fel gwybodaeth gefndirol gyffredinol ac ni ddylid ei hystyried yn gyngor cyfreithiol ar gyfer sefyllfa benodol unigolyn. Cyn cymryd unrhyw gamau, dylai unigolion ofyn am gyngor gan undeb ac unrhyw weithwyr proffesiynol priodol yn dibynnu ar eu sefyllfa.

