Wales TUC Cymru

10 cam tuag at weithleoedd sy’n cynnwys pobl LHDTC+

Cyflwyniad gan Phil Jones Cadeirydd Fforwm LHDTC+ TUC Cymru

Fel Undebwyr Llafur rydym yn deall bod cael ein trin yn deg yn y gwaith yn hollbwysig, ond i aelodau o'r gymuned LHDTC nid oes sicrwydd o hynny bob amser. Nid yw gweithleoedd bob amser wedi bod yn llefydd lle mae sicrwydd y cawn ein diogelu.

Er bod y gyfraith, cymdeithas a barn y cyhoedd wedi newid er gwell i lawer o bobl LHDTC+, mae yna dal ormod o lefydd lle mae casineb i'w weld yn amlwg. I'n siblingiaid traws yn enwedig, mae'r tebygolrwydd o allu gweithio hyd yn oed yn is ac mae'r siawns o wahaniaethu yn eu herbyn, neu fod yn destun iaith casineb yn y gwaith, yn gyhoeddus neu ar-lein yn llawer uwch.

Rydym am weld gwelliannau yn y modd y mae pobl LHDTC+ yn cael mynediad at ofal iechyd, tai, addysg, gweithleoedd a mannau cymunedol yn ddiogel. Rydym am wneud yn siŵr bod ein record hawliau dynol yng Nghymru yn dangos ein bod yn lle diogel, croesawgar, a chynhwysol i fyw a gweithio. Dylid caniatáu i bawb fod yn nhw eu hunain, a dylen ni i gyd allu byw'n ddiogel mewn

cymunedau sy'n ymdrechu i wneud y gorau i'w holl aelodau.

Fel mudiad Undeb Llafur, rydym wedi siarad â'r llywodraeth, wedi cymryd rhan yn yr ymgynghoriadau LHDTC+, rydym wedi cyfrannu at bolisïau ac rydym wedi dylanwadu ar sawl newid. Ond rydym yn gwybod mai'r unig ffordd y gall y newidiadau rydym am eu gweld ddigwydd yw trwy waith caled ac ymroddiad aelodau Undebau Llafur. Edrychaf ymlaen at weithio gyda chi i wneud y newidiadau sydd eu hangen o hyd er mwyn darparu'r gweithleoedd mwyaf diogel, mwyaf cynhwysol yn y byd i ni.

Y Ddeddf Cydraddoldeb

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gyfraith sydd i fod i amddiffyn gweithwyr rhag cael eu trin yn annheg ar sail oed, rhyw, hil, cyfeiriadedd rhywiol, hunaniaeth o ran rhywedd a nifer o nodweddion eraill. Gall cyflogwyr hefyd frwydro yn erbyn gwahaniaethu drwy sefydlu polisïau ac arferion cyfle cyfartal cadarn.

Defnyddio'r term LHDTC+

Rydym yn cydnabod y gall rhywioldeb a mynegiant rhywedd fod yn hylif a gall newid yn ystod oes rhywun, neu mewn amgylcheddau gwahanol gyda gwahanol grwpiau o bobl.

Rydym hefyd yn cydnabod y bydd llawer o bobl yn dewis diffinio eu hunaniaeth eu hunain mewn termau sy'n gweddu orau iddynt. Rydym yn cefnogi hyn yn gryf, ond rydym hefyd yn teimlo bod llawer o bobl wedi cael cefnogaeth drwy'r acronym ymbarél cyfunol LHDTC+ a hoffem gefnogi hyn.

Fodd bynnag, er ein bod yn anelu at fod mor gynhwysol â phosibl, rydym hefyd yn cydnabod na fydd rhai pobl yn teimlo'n syth fod eu hunaniaeth yn dod o dan yr acronym hwn. Rydym wedi penderfynu defnyddio'r acronym hwn er mwyn defnyddio'r un derminoleg ag y mae Llywodraeth Cymru yn ei defnyddio. Trwy wneud hyn, gobeithio y byddwn yn sicrhau'r derminoleg a ddefnyddir amlaf.

Wrth i Lywodraeth Cymru fynd ati i weithredu'r Cynllun Gweithredu LHDTC+, mae undebau llafur ar flaen y gad o ran sicrhau bod gweithleoedd yn darparu gwaith teg, teilwng, o ansawdd i weithwyr Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol, Traws, a Chwiar. Mae hyn yn golygu gweithleoedd da, diogel, lle mae:

→ Lleisiau gweithwyr LHDTC+ yn cael eu parchu, lle gwrandewir arnyn nhw, ac y gweithredir arnyn nhw.

→ Lle ceir cyflog teg, a drafodir ar y cyd ac sy'n codi'n unol â chwyddiant

→ Lle caiff hunaniaeth ei pharchu

→ Lle ceir telerau ac amodau ffafriol i weithwyr, heb wahaniaethu'n anghymesur a heb ddibynnu ar amodau sero oriau neu economi 'gig'

→ Lle mae cynnydd, datblygiad, a dysgu yn cael eu hystyried yn rhan o brofiad y gweithiwr fel y gall pob gweithiwr brofi hyn a thyfu o fewn gweithle.

Rydym wedi datblygu cynllun gweithredu 10 pwynt, y gall cynrychiolwyr Undebau Llafur eu gweithredu mewn gweithleoedd ledled Cymru i wneud newidiadau ymarferol go iawn.

1. Cynnwys iaith niwtral o ran rhywedd.

Gall stereoteipiau rhywedd fod yn niweidiol i bob gweithiwr. Yn aml, gall llawer o sectorau gwaith fel addysg, iechyd, adeiladu, ac arlwyo fod â gweithlu sy'n seiliedig ar rywedd, sy'n eu gwneud yn llai croesawgar i bobl o rywedd eraill ymuno. Drwy gynnwys iaith niwtral o ran rhywedd, mae'n gwneud gweithleoedd yn fwy cynhwysol i bob gweithiwr, claf a chleient.

Rhestr wirio

☑ Gofynnwch a yw gweithwyr yn cael hyfforddiant ar iaith gynhwysol? Er enghraifft, mae cyfarchion fel 'helo bois' yn awgrymu rhywedd, tra nad yw iaith gynhwysol fel 'helo bawb' yn gwneud hynny. Efallai nad yw llawer o weithwyr erioed wedi

ystyried hyn, a gall hyfforddiant eu helpu i ddeall sut y gallant fod yn fwy cynhwysol yn eu hiaith bob dydd.

- ☑ Sicrhewch os bydd gweithiwr yn gwisgo bathodyn enw y gallant ddefnyddio enw o'u dewis a chynnwys eu rhagenwau.

- ☑ Pan fo rolau swydd yn draddodiadol yn seiliedig ar rywedd (er enghraifft, dynes ginio neu ddyn bin) ystyriwch ddefnyddio iaith wahanol fel y gall swyddi apelio at y grŵp ehangaf o ymgeiswyr (er enghraifft, cynorthwywyr cinio neu gasglwyr sbwriel).

2.Ei gwneud yn gyfforddus i weithwyr dynnu sylw at eu rhagenwau yn y gwaith

Mae caniatáu i weithwyr fynegi eu rhagenwau'n hwyluso'r sgwrs i weithwyr traws neu anneuaidd fynegi'r rhagenwau y maen nhw'n uniaethu â nhw.

Efallai nad oes gan rai ieithoedd ragenw niwtral o ran rhywedd wedi'i sefydlu. Yn yr achos hwn, yn syml iawn, gallwch ofyn i'r unigolion sut yr hoffent i bobl gyfeirio atynt. Efallai y bydd geiriau a ddefnyddir fel rhagenwau niwtral o ran rhywedd yn bodoli, ond nad ydynt yn cael eu defnyddio'n gyffredinol. Er enghraifft, efallai y bydd rhai siaradwyr Cymraeg yn defnyddio'r gair 'nhw' fel rhagenw niwtral o ran rhywedd. Ceisiwch addysgu eich hun am iaith y cymunedau rydych chi'n gweithio gyda nhw.

A beginner's guide to pronouns and using pronouns in the workplace, Stonewall

Rhestr wirio

- ☑ Gwiriwch a oes gan eich gweithle unrhyw ganllawiau ar fod yn gynhwysol a defnyddio rhagenwau yn y gwaith?

- ☑ Os ydych chi'n gefnogwr, ac os hoffech chi ddefnyddio eich rhagenwau yn y gwaith, mae hyn yn dangos undod ac yn normaleiddio'r defnydd o ragenwau mewn iaith bob dydd.

- ☑ Efallai y byddwch yn dymuno annog gweithwyr (ond nid eu gorfodi) i gynnwys rhagenwau yn eu llofnod e-bost neu enw yn y gwaith i feithrin diwylliant o gynhwysiant.

> Os oes unrhyw un yn teimlo eu bod yn cael eu targedu yn y gweithle oherwydd unrhyw nodwedd warchodedig, yna gellir ei ystyried fel achos o aflonyddu anghyfreithlon.

- ☑ Os yw gweithiwr yn mynnu cyfeirio at rywedd unigolyn yn anghywir dro ar ôl tro neu ddefnyddio rhagenwau anghywir yn fwriadol, sicrhewch fod eich gweithle yn deall pa gamau sy'n briodol, a'i fod yn cymryd y camau hyn.

3. Cefnogi gweithwyr cymorth sy'n trawsnewid

Mae profiadau pobl draws yn amrywiol. Fodd bynnag, mae llawer o bobl draws, rhyngrywiol a phobl nad ydynt yn cydymffurfio â rhywedd yn dweud eu bod yn profi trawsffobia parhaus, triniaeth negyddol, ac ymddygiad ymosodol tra byddant yn gweithio neu'n

chwilio am waith.

Mae'n rhaid i weithleoedd weithredu'n ataliol er mwyn rhwystro trawsffobia rhag digwydd. Mae hyn yn golygu gweithredu'n gadarnhaol yn y gweithle er mwyn creu diwylliant croesawgar a chynhwysol, p'un a oes gennych staff sy'n uniaethu â hunaniaeth draws ai peidio. Gall hyn gynnwys creu diwylliant sy'n caniatáu i bobl LHDTC+ yn eich sefydliad ddweud wrthych beth y gellir ei wella.

Os ydych yn derbyn adroddiadau o drawsffobia fel aflonyddu, gwahaniaethu neu driniaeth annheg tuag at weithiwr traws, mae'n hanfodol eich bod yn gweithredu'n gyflym i'w datrys.

Rhestr wirio

- ☑ Sicrhewch fod eich gweithle wedi cynnwys hunaniaeth rhywedd ac ailgyfeirio rhywedd mewn polisïau cyfleoedd cyfartal ac Adnoddau Dynol. Dylai hyn gynnwys prosesau recriwtio a dethol teg.
- ☑ Gwiriwch bolisïau a gweithdrefnau eraill fel polisïau recriwtio, cadw cofnodion a chodau gwisg i sicrhau nad ydyn nhw'n gwahaniaethu yn erbyn pobl draws.
- ☑ Os oes gan eich gweithle godau gwisg, sicrhewch fod gweithwyr yn cael gwisgo'r dillad sy'n cyd-fynd â'u hunaniaeth rhywedd. Os nad oes côd gwisg, gallwch ddatgan yn rhagweithiol y gall gweithwyr fynegi eu rhywedd ym mha bynnag ffordd sy'n teimlo'n gyfforddus iddynt.
- ☑ Pan fo'n briodol, rhowch dâl absenoldeb o'r gwaith i weithwyr sy'n ymgymryd ag ailgyfeirio rhywedd ar gyfer unrhyw apwyntiadau neu driniaethau meddygol.

- ☑ Sicrhewch fod cyfleusterau lles sy’n niwtral o ran rhywedd yn y gweithle, fel toiledau a mannau newid.

- ☑ Gwnewch hi’n glir fod ymddygiad neu sylwadau gwrth-draws yn annerbyniol yn y gweithle.

- ☑ Trafodwch bolisïau penodol i gefnogi gweithwyr sy’n trawsnewid.

- ☑ Cefnogwch aelodau traws sy’n cael problemau yn y gwaith, yn enwedig yn ystod y cyfnod trawsnewid ac efallai nodwch rwydweithiau cymorth allanol i gyfeirio atynt, os nad oes cymorth ar gael o fewn y gweithle ar hyn o bryd.

- ☑ Sicrhewch fod systemau cadarn yn eu lle i sicrhau bod statws traws unigolyn yn cael ei gadw’n gyfrinachol a bod yr holl gofnodion personol yn cael eu diweddaru’n gyflym pe baen nhw’n newid eu rhywedd. Dylid dinistrio cofnodion sy’n cyfeirio at hunaniaeth flaenorol unigolyn oni bai bod rheswm da iawn dros eu cadw.

4. Ystyriwch bolisïau eich gweithle

Mae polisïau yn y gweithle yn ddefnyddiol i gefnogi gweithwyr ac maen nhw’n gallu cyfrannu’n enfawr at newidiadau diwylliannol y mae angen eu gwneud i sicrhau bod gwaith yn decach. Os yw eich gweithle’n datblygu polisïau newydd yna dylid eu trafod gyda gweithwyr, a dylid ailedrych arnynt o bryd i’w gilydd er mwyn sicrhau eu bod yn dal i gyd-fynd ag anghenion gweithwyr. Yn achos polisïau yn y gweithle sy’n effeithio’n arbennig ar wahanol grwpiau o weithwyr, fel gweithwyr LHDTC+, mae’n bwysig bod eu llais yn ganolog i’r hyn sydd ym mholisi’r gweithle, a’u bod yn cael nifer o gyfleoedd i gyfrannu.

Rhestr wirio

- ☑ Lluniwch gytundeb yn y gweithle sy’n nodi sut y gall gweithwyr sy’n profi homoffobia, deuffobia, trawsffobia neu wahaniaethu gan gydweithwyr, cwsmeriaid neu gleientiaid gael mynediad

at gymorth a dylech gynnwys polisi goddef dim casineb.

- ☑ Efallai y bydd pobl LHDTC+ sy'n cael triniaeth ffrwythlondeb neu a hoffai gynyddu eu teulu eisiau dod o hyd i wybodaeth heb dynnu unrhyw sylw at hynny. Sicrhewch fod gwybodaeth am absenoldeb ar gyfer rhieni ac ar gyfer mabwysiadu ar gael yn rhwydd ac yn hygyrch i bob gweithiwr (e.e. drwy gynnal ar fewnrwyd y cwmni).

- ☑ Mae'n bwysig gwirio bod unrhyw gynllun pensiwn cyflogwyr i'r goroeswyr yn cynnig buddion pensiwn cyfartal i bartneriaid o'r un rhyw.

- ☑ Dylech annog cyflogwyr i weithredu polisïau perthnasol fel rhan o hyfforddiant cynefino i greu amgylchedd cynhwysol.

5. Hyfforddiant a symud ymlaen

Gall symud ymlaen o ran gyrfa fod yn broblem yn y gweithle i bobl LHDTC+. Rydym i gyd yn cyrraedd y gwaith fel bodau dynol cymhleth gyda materion

gwahanol sy'n ein hwynebu mewn bywyd. Mae pobl LHDTC+ yn fwy tebygol o wynebu casineb ar ffurf trawsffobia, homoffobia, deuffobia neu fathau eraill o gasineb a gwahaniaethu. Gall hyn effeithio ar waith, a gallai olygu fod angen cefnogaeth ychwanegol arnyn nhw. Gall hyfforddi a chreu cyfleoedd ar gyfer symud ymlaen mewn gwaith fod o gymorth mawr a chreu gweithle mwy dealltwriaeth a blaengar.

Rhestr wirio

- ☑ Trafodwch er mwyn sicrhau bod eich gweithle'n darparu hyfforddiant i bob aelod o staff
- ☑ Mae hi'n bwysig bod cynrychiolwyr undebau'n cael amser cyfleuster i fynychu hyfforddiant ar bob agwedd ar gydraddoldeb. Mae gan gynrychiolwyr undebau hawl i gael amser o'r gwaith i ymgymryd â rôl yr undeb yn y gweithle a'r hawl i hyfforddiant cynrychiolwyr undeb.
- ☑ Sicrhewch fod staff a rheolwyr llinell yn cael hyfforddiant mewn cydraddoldeb LHDTC+ a darparwch wybodaeth am y materion, gan gynnwys aflonyddu a cham-drin.
- ☑ Darparwch hyfforddiant i sicrhau bod staff a rheolwyr yn ymwybodol o'u rhagfarn ddiarwybod bosibl eu hunain.
- ☑ Cynhaliwch ymarferion monitro rheolaidd wrth edrych ar ba mor hir mae gweithwyr LHDTC+ wedi gweithio yn eu swyddi, niferoedd gwahanol weithwyr LHDTC+ ar wahanol raddau/bandiau cyflog, yn ogystal â monitro bwlch cyflog (gweler isod)

- ☑ Gall cefnogi modelau rôl LHDTC+ gweladwy neu greu cyfleoedd i gael cymorth gan gyfoedion fod yn ffordd ddefnyddiol o annog gweithwyr i ddod o hyd i gymorth yn eu bywydau gwaith a chreu amgylchedd mwy cynhwysol a chroesawgar.

6. Peidiwch â diystyru pŵer trafod negodi

Gall newidiadau bach wneud gwahaniaeth mawr. Yn y TUC, rydym yn credu y dylai Llywodraeth y DU gyflwyno gofyniad statudol i gyflogwyr mawr adrodd ynghylch eu bwlch cyflog LHDTC+ - yn yr un ffordd ag y maent yn gwneud eu bylchau cyflog rhwng y rhywiau - gyda chynlluniau gweithredu'n manylu ar sut y bydd penaethiaid yn mynd i'r afael â'r anghydraddoldebau hynny. Gallwn ni i gyd chwarae ein rhan wrth drafod gweithle gwell a mwy cynhwysol i bobl LHDTC+.

Rhestr wirio

- ☑ Efallai y bydd gan rai gweithwyr ofnau ychwanegol am eu diogelwch, yn enwedig os ydyn nhw'n gadael y gwaith yn hwyr neu'n cyrraedd yn gynnar. Bydd trafod newidiadau sy'n sicrhau bod gweithleoedd yn ystyried effaith patrymau shifftiau neu sut y mae gweithwyr yn cyrraedd adref yn ddiogel yn helpu i ddiogelu pob gweithiwr a sicrhau bod cyflogwr yn cyflawni eu dyletswydd gofal.

- ☑ Mae undebau wedi bod yn ymgyrchu am welliannau i wasanaeth trafnidiaeth hwyr y nos a thu allan i oriau brig yn ogystal â gostwng prisiau tocynnau a gwrthwynebu toriadau i drafnidiaeth gyhoeddus. Ymunwch â'r ymgyrchoedd hyn a lobïwch swyddogion etholedig i sicrhau bod pob gweithiwr, yn enwedig gweithwyr LHDTC+ yn teimlo'n ddiogel wrth ddychwelyd adref ar ôl gwaith.

☑ Gall cyflogwyr wella eu harferion recriwtio drwy hysbysebu mewn mannau sydd wedi'u hanelu at bobl LHDTC+, gwneud yn siŵr bod polisïau cynhwysol yn y gweithle yn eu lle, defnyddio iaith niwtral o ran rhywedd mewn negeseuon recriwtio, hyfforddi a bod yn rhagweithiol wrth chwilio am dalent LHDTC+. Fel cynrychiolydd undeb, dylech deimlo eich bod yn gallu eu dwyn i gyfrif am y gwaith hwn a thrafod arferion recriwtio gwell.

☑ Cynhaliwch arolwg o'ch cydweithwyr, a'u mapio. Sicrhewch fod eich cydweithwyr LHDTC+ yn teimlo'n ddiogel i dynnu sylw at unrhyw faterion sy'n eu hwynebu, yna gwnewch eu data'n ddienw a'i ddefnyddio i lywio newidiadau y mae angen eu trafod gyda'r rheolwyr. Gwnewch i gydweithwyr LHDTC+ deimlo'n ddiogel bob amser drwy sicrhau bod eu data'n ddienw.

7. Arferion gwrth-fwlio

Mae'r TUC yn credu ei bod yn hen bryd gwneud newid sylfaenol i'r ffordd rydym yn cefnogi pobl LHDTC+ yn y gwaith. **Rydyn ni i gyd yn haeddu parch yn y gwaith, beth bynnag yw ein cyfeiriadedd rhywiol neu hunaniaeth o ran rhywedd. Ond, er bod cymunedau LHDTC+ wedi gweld llawer o newid cadarnhaol yn ystod y blynyddoedd diwethaf, mae gormod o bobl yn dal ddim yn teimlo'n anniogel ac anghyfforddus yn y gwaith.**

Fel gweithiwr LHDTC+, mae gennych yr un hawliau a gwarchodaeth â phawb arall ac ni ddylech wynebu gwahaniaethu nac aflonyddu.

Nid yw'n ddigon da i benaethiaid ddiystyru homoffobia neu drawsffobia fel "tynnu coes yn y gweithle". Mae'r amddiffyniad hwnnw eisoes wedi bod yn aflwyddiannus mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth.

Fel arfer, os yw'r unigolyn yn credu eu bod yn cael eu trin yn annheg

gan bennaeth neu gydweithiwr mewn modd neilltuol, mae'n debyg eu bod yn cael eu bwlio, ac yn sicr mae'n rhaid mynd i'r afael â'r mater. Er nad oes rhestr gynhwysfawr o ymddygiadau bwlio, ac er bod sawl math o unigolyn sy'n debygol o fod yn fwli, dylai'r rhestr isod roi syniad o rai o'r ymddygiadau sy'n gyfystyr â bwlio yn y gweithle.

Gall ymddygiad bwlio gynnwys unrhyw un o'r ymddygiadau canlynol, yn ogystal ag eraill nad ydynt wedi'u rhestru isod:

- Rhywun yn cael ei feirniadu'n gyson, cymryd cyfrifoldebau oddi ar weithiwr neu'n cael tasgau dibwys i'w gwneud.
- Gweiddi ar staff
- Pigo'n gyson ar rywun yng ngŵydd eraill, neu'n breifat
- Atal cyfle i gael dyrchafiad
- Cyfeirio at yr un unigolyn yn rheolaidd fel testun jôc
- Ymosod yn gyson ar aelod o staff o ran eu statws proffesiynol neu bersonol
- Trefnu bod unigolion yn methu drwy eu gorlwytho gyda gwaith neu osod terfynau amser amhosibl
- Mynd ati'n rheolaidd ac yn fwriadol i anwybyddu neu eithrio unigolion o drafodaethau neu weithgareddau
- Lledaenu sibrydion maleisus neu wybodaeth breifat neu annifyr
- Anwybyddu neu ddirmygu barn a safbwyntiau staff.

Does dim rhaid i fwlio ddigwydd wyneb yn wyneb a gall gynnwys "seibr-fwlio" sy'n cynnwys gwybodaeth a ledaenir drwy e-bost neu gyfryngau cymdeithasol neu ar fforymau ar y rhyngrwyd

Rhestr wirio

Mae nifer o gamau cadarnhaol y gall cynrychiolwyr undebau eu cymryd er mwyn codi ymwybyddiaeth a mynd i'r afael â bwlio yn y gweithle.

- ☑ Defnyddiwch bosteri a thaflenni i godi'r mater o fwlio gydag aelodau a manteisiwch ar y cyfle i drafod bwlio gyda nhw er mwyn canfod unrhyw broblemau sydd ganddynt. Dylai cynrychiolwyr diogelwch hysbysu'u rheolwyr ynglŷn â'u pryderon nhw a phryderon eu haelodau.

- ☑ Gall cynrychiolwyr diogelwch ddefnyddio eu harolygiadau arferol, neu gynnal arolygiadau arbennig er mwyn trafod bwlio gyda'u haelodau yn y gwaith.

- ☑ Un o'r ffyrdd gorau o asesu graddfa'r bwlio yn y gweithle yw arolygu aelodau. Gall hyn eich galluogi i gasglu tystiolaeth ar raddfa a maint y bwlio yn y gweithle. Gall yr undeb wneud hyn neu gellir casglu'r dystiolaeth ar y cyd gyda'r rheolwyr. Mae'n rhaid i unrhyw arolwg fod yn gwbl gyfrinachol, ond mae'n bwysig bod staff

yn derbyn gwybodaeth am ganfyddiadau cyffredinol yr arolwg. Gall canlyniadau unrhyw arolwg helpu cyflogwyr i ddatblygu polisi ar ddelio gyda bwlio a gallant hefyd fod o ddefnydd wrth geisio newid ymddygiad rheolwyr a staff unigol.

8. Sefydlwch grŵp neu rwydwaith LHDTC+ wedi'i gefnogi gan undeb staff.

Gall grwpiau cyswllt yn y gweithle fod yn lle gwych i bobl o'r un hunaniaeth ddod o hyd i gymorth, undod a chyfeillgarwch. Maent yn gallu helpu i ddarganfod sut mae gweithwyr yn cael eu trin o fewn y sefydliad ac os ydyn nhw'n delio ag unrhyw broblemau yn y gweithle.

Mae angen i unrhyw grŵp cyswllt yn y gweithle gael ei gefnogi gan Undebau Llafur fel arall, ymhen dim gall ddod yn grŵp lle caiff problemau eu hamlygu ond heb unrhyw bŵer i wella amodau, gan adael gweithwyr mewn sefyllfa ansicr heb unrhyw gymorth na chefnogaeth ystyrlon.

Rhestr wirio

Cam 1: Siarad â'r gweithwyr sydd wedi cael eu heffeithio gan wahaniaethu

- Beth yw profiadau gweithwyr LHDTC+ o wahaniaethu?
- Beth maen nhw'n ei wybod am y polisïau cyfle cyfartal yn eu man gwaith?
- Ydyn nhw'n teimlo fel petai eu polisïau'n gweithio?
- Beth mae gwybodaeth fonitro yn ei datgelu?

Cam 2: Llunio camau gweithredu cyn mynd at reolwyr

- Beth yw'r materion allweddol y mae angen mynd i'r afael â nhw?
- Ydi gwahaniaethu'n digwydd yn ystod y cam recriwtio?
- Neu ydi rhai grwpiau o weithwyr yn cael trafferth cael dyrchafiad neu fynediad at gyfleoedd mewn gwaith i symud ymlaen?

Cam 3: Dechreuwch feddwl am atebion hyfyw a sut gallwch chi gael cefnogaeth gan fwyafrif aelodau eich undeb.

Er enghraifft, ai ymgyrch yn y gweithle fyddai'r ffordd fwyaf effeithiol o godi ymwybyddiaeth am y mater?

Cam 4: Meddyliwch sut y gallai'r rheolwyr ymateb.

Ystyriwch y canlyniadau posibl a sut mae hyn yn pennu'r camau nesaf y byddai angen i'ch grŵp eu cymryd.

Cam 5: Eglurwch yr union amcanion rydych chi'n gobeithio eu cyflawni.

Dylech gael hyn yn barod cyn i chi fynd at reolwyr. Wrth fynd at reolwyr, mae'n arbennig o bwysig hefyd bod lleisiau gweithwyr LHDTC+ yn cael eu cynrychioli. Ac wrth gwrs, mae angen i chi sicrhau bod unrhyw gytundeb y byddwch yn ei sicrhau gyda'ch cyflogwr o fudd i holl aelodau'r undeb fel ei gilydd

9. Cofio'r gorffennol trwy barchu'r dyfodol

Gall Mis Hanes LHDTC+ (Chwefror) fod yn amser da i lansio ymgyrch yn y gweithle.

Bydd llawer o weithleoedd yn dathlu Mis Hanes LHDTC+ yn allanol heb gymryd camau i gefnogi eu gweithwyr eu hunain. Nid yw hyn yn dderbyniol ac mae angen i weithleoedd sydd ond yn cymryd camau perfformiadol heb wella'r diwylliant a'r amodau i weithwyr gael eu galw allan.

Gweithiwch gyda'ch cyflogwr i sicrhau nad ydynt yn siarad yn wag am hawliau LHDTC+ yn unig a bod unrhyw ddathliadau'n parhau gyda gweithrediadau ystyrlon er budd pobl LHDTC+.

Dyma rai cwestiynau i'w gofyn i chi'ch hun cyn defnyddio Mis Hanes LHDTC+ er mwyn ymgyrchu yn eich gweithle:

Rhestr wirio

- ☑ A oes unrhyw waith ar faterion LHDTC+ sydd wedi'i greu ar y cyd â phobl LHDTC+?
- ☑ A yw eich cyflogwr yn darparu cyfleoedd am gymorth i weithwyr LHDTC+ yn y sefydliad ac yn creu newid mewnol ystyrlon hefyd?
- ☑ A yw eich cyflogwr yn gweithredu drwy gydol y flwyddyn?
- ☑ A oes gogwydd gweithredol i'r gwaith ac a yw'n cael ei ailystyried yn rheolaidd?

10. Adeiladwch undeb gadarn.

Mae eich camau gweithredu'n bwysig, ac maent yn dibynnu ar gael gweithle trefnus. Sicrhewch fod eich undeb yn cymryd camau i weld pobl LHDTC+ yn cael eu cynrychioli ar bob lefel.

Rhestr wirio

- ☑ Ymgyrchwch dros gydnabyddiaeth gan undeb.
- ☑ Gwnewch yn siŵr fod aelodaeth eich undeb yn gynhwysol ac yn estyn allan at weithwyr sydd heb ymuno eto.
- ☑ Cynhaliwch gyfarfodydd undeb rheolaidd fel bod pawb yn cael cyfle i siarad am eu problemau.
- ☑ Hyfforddwch gynrychiolwyr neu gweithiwch gyda TUC Cymru i sicrhau bod cynrychiolwyr yn mynychu sesiynau hyfforddi.
- ☑ Ymgysylltwch â gweithwyr.
- ☑ Trefnwch gyfarfodydd rheolaidd gyda'r rheolwyr a chymerwch ran mewn cyfleoedd trafod ar y cyd.
- ☑ Dangoswch undod gyda gweithwyr eraill o undebau eraill.
- ☑ Dathlwch eich llwyddiannau fel undeb.
- ☑ Darparwch gyfleoedd i wella. Mae gweithredu'n bwysig, ond mae gorffwys yn bwysig hefyd.

Wales TUC Cymru

© 2023 Wales TUC

Gallwn ddarparu pob cyhoeddiad TUC ar gyfer darllenwyr dyslecsig neu'r rheini sydd â nam ar eu golwg mewn fformat hygyrch y cytunir arno. Gellir darparu hynny ar gais am ddim cost ychwanegol. Bydd y pecyn hwn yn cael ei ddiweddaru'n rheolaidd, felly byddem yn croesawu unrhyw sylwadau neu awgrymiadau sydd gennych ar sut i'w wella. Rhowch wybod i ni os oes unrhyw beth wedi dyddio, os oes unrhyw beth yn aneglur, neu bod angen cywiro neu ddiweddaru unrhyw wybodaeth.

Cysylltwch: Rhianydd Williams

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

Cyhoeddwyd gan:
Wales TUC Cymru,
1 Heol y Gadeirlan,
Caerdydd
CF11 9SD

Ariennir gan
Lywodraeth Cymru
Funded by
Welsh Government