

Wales
TUC
Cymru

Ymwybyddiaeth o Awstistiaeth yn y Gweithle

Pecyn Cymorth Cymru

Ynghylch y Pecyn Cymorth Awtistiaeth a Chwrs i Gynrychiolwyr Undebau

Nod y pecyn cymorth hwn yw rhoi gwybodaeth i helpu swyddogion a chynrychiolwyr undebau yng Nghymru i gynrychioli aelodau ag awtistiaeth neu rai sydd â pherthnasau agos ag awtistiaeth.

Bydd y pecyn cymorth yn helpu cynrychiolwyr i ddeall problemau yn y gweithle a all effeithio ar bobl ag awtistiaeth a bydd yn rhoi iddynt yr wybodaeth a'r arweiniad sydd eu hangen arnynt i'w helpu i fynd i'r afael â'r problemau hynny. Mae hefyd yn adnodd ar gyfer E-Nodyn a Chwrs Gweithle Awtistiaeth TUC Cymru.

Ynghylch TUC Cymru

Mae TUC Cymru yn bodoli i wneud y byd gwaith yn well lle i bawb. Rydym am weld Cymru'n genedl gwaith teg.

Gyda 49 o undebau'n aelodau a dros 400,000 o aelodau yng Nghymru, mae gan TUC Cymru rôl allweddol i godi ymwybyddiaeth o faterion sy'n gwneud gwaith yn decach.

Rydym yn helpu undebau i dyfu ac i ffynnu ac rydym yn codi llais ar ran pawb sy'n gweithio am eu bywoliaeth. Ymunwch â ni.

Cwrs Ymwybyddiaeth o Awtistiaeth yn y Gweithle

Mae'r cwrs deuddydd hwn sy'n cael ei ddarparu gan TUC Cymru wedi'i gynllunio ar gyfer cynrychiolwyr undebau gyda'r nod o godi ymwybyddiaeth o awtistiaeth a niwroamrywiaeth yn y gweithle. Mae'r cwrs wedi'i anelu at gynrychiolwyr undebau ym mhob math o weithleoedd ac nid oes angen profiad na gwybodaeth flaenorol. Nod y cwrs yw:

- ✓ Creu ymwybyddiaeth o niwroamrywiaeth ac ASC.
- ✓ Helpu cynrychiolwyr i ystyried amrywiaeth o ffactorau yn y gweithle a all gael effaith negyddol ar weithwyr ag ASC ac ar weithwyr a all fod yn rhieni neu ofalwyr pobl ag ASC.
- ✓ Ystyried arferion ac amodau yn y gweithle a all wahaniaethu'n uniongyrchol neu'n anuniongyrchol yn erbyn gweithwyr ag ASC a rhieni neu ofalwyr rhag ag ASC.
- ✓ Edrych ar arferion gorau i alluogi gweithleoedd ac undebau i fynd i'r afael â'r rhwystrau sy'n wynebau gweithwyr ag ASC.

Cysylltwch ag wtuceducation@tuc.org.uk am wybodaeth am gyrsiau sy'n cael eu cynnal yn eich ardal chi.



Cynnwys

Adran 1: Gwybodaeth am awtistiaeth a'r gweithle

Awtistiaeth yn y gweithle	4
Pam mae awtistiaeth yn fater i undebau llafur	6
Deall cyflyrau'r sbectrwm awtistig	7
Cyflyrau a all fodoli ochr yn ochr ag awtistiaeth	11
Astudiaeth achos: Rheoli amser	13
Astudiaeth achos: Delio â newid	15
Pwysigrwydd y model cymdeithasol o anabledd	16
Awtistiaeth a namau anweledig	17
Mythau a ffeithiau	18
Byw â chyflyrau'r sbectrwm awtistig	20
Cryfderau a buddiannau cael aelod o dîm ag ASC	22
Arweiniad i'r gyfraith: hawliau i weithwyr ag awtistiaeth	24
Dull Llywodraeth Cymru o helpu pobl ag awtistiaeth	26
Arweiniad i'r gyfraith: hawliau rhieni a gofalwyr	28

Adran 2: Pecynnau cymorth

Adnabod awtistiaeth yn y gweithle	31
Rhoi sylw i broblemau yn y gweithle – enghreifftiau o addasiadau	32
Astudiaeth achos: Gorbryder a phyliau argyfyngus	35
Dull undebau llafur	37
Beth all cynrychiolwyr undebau ei wneud?	40
10 peth y gall cynrychiolwyr undebau ei wneud i wneud gwahaniaeth	41
Awgrymiadau ar gyfathrebu i gynrychiolwyr undebau llafur a chydweithwyr	42
Astudiaeth achos: Undebau'n gwneud gwahaniaeth	44
Beth all cyflogwyr ei wneud?	46
Astudiaeth achos: Rheolau anysgrifenedig	48
Gweithgareddau yn y gweithle a'r gangen	49
Gwybodaeth a chyfeirio	50
Geirfa	51
Cydnabod	54

Awtistiaeth yn y gweithle

Mae awtistiaeth yn derm sy'n disgrifio ystod eang o gyflyrau sy'n adlewyrchu gwahaniaethau niwrolegol ymhlith pobl. Gelwir y rhain yn gyflyrau'r sbectrwm awtistig (ASCau).

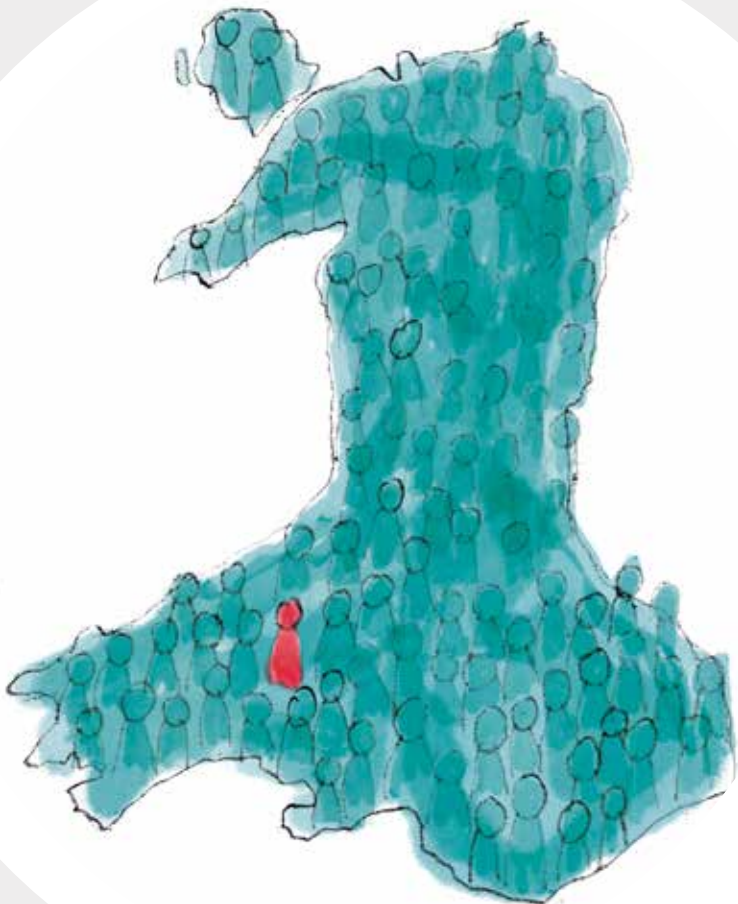
Mae awtistiaeth, ynghyd â chyflyrau niwrolegol eraill fel dyslecsia, dyspracsia ac anhwylder diffyg canolbwyntio a gorfywiogrwydd (ADHD), i gyd yn enghreifftiau o 'niwroamrywiaeth'.

Mae niwroamrywiaeth yn derm cymharol newydd sy'n cyfeirio ar amrywiaeth yr ymennydd dynol. Mae hyn yn golygu bod ystod eang o wahaniaethau yn y ffordd mae ymennydd pobl yn gweithio. Mae niwroamrywiaeth yn cydnabod bod ymennydd rhai pobl wedi cael eu weirio'n wahanol.

Amcangyfrifir fod 31,000 o bobl ag ASCau yng Nghymru, ac mae nifer cynyddol o bobl mewn gwaith wedi cael diagnosis ffurfiol. Hefyd, mae llawer o bobl â'r cyflwr sydd, am amrywiaeth o resymau, heb gael diagnosis ffurfiol. Mae llawer o weithwyr yn rhiant neu'n ofalwr i rywun ag awtistiaeth.

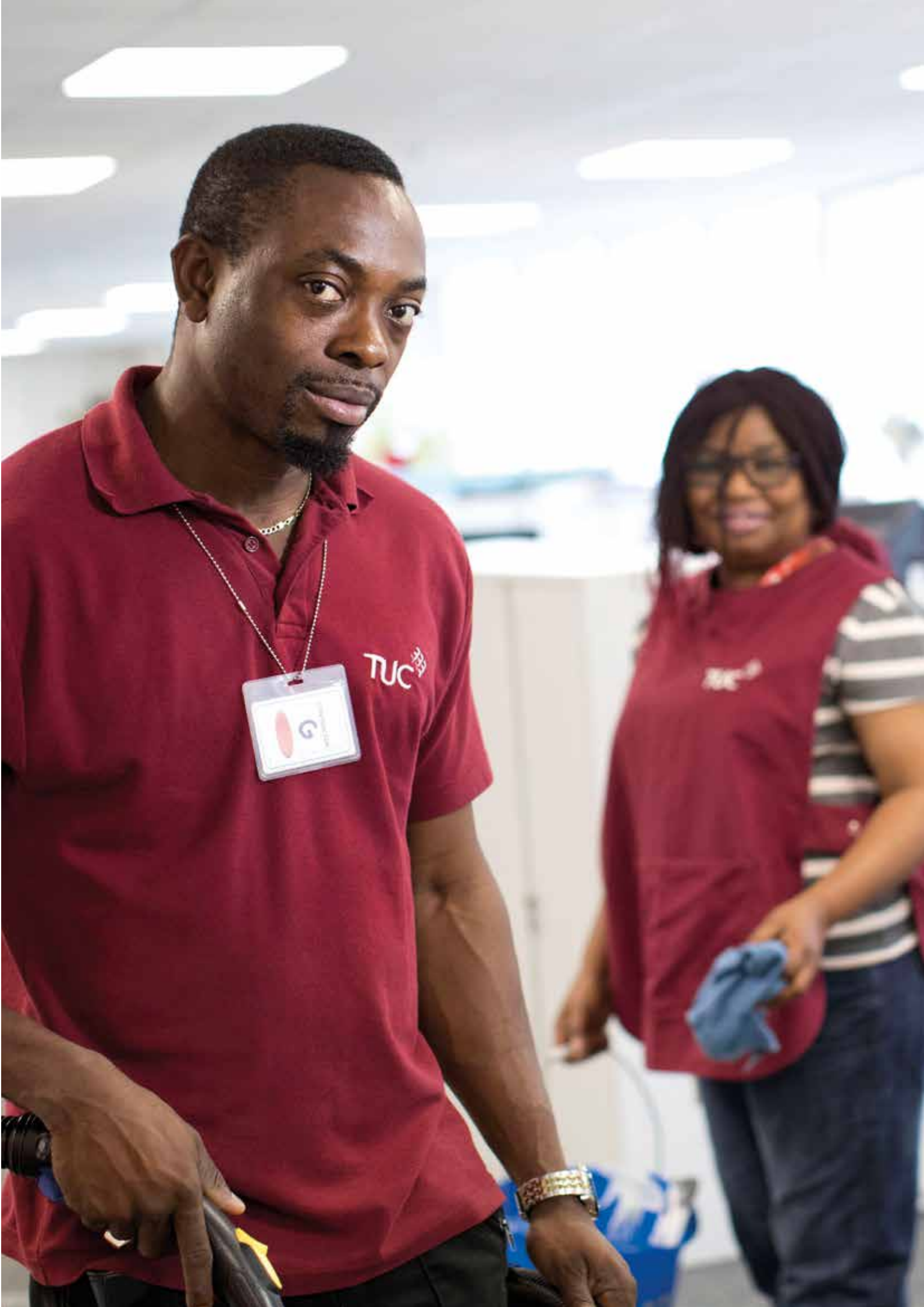
Gall rhwystrau sy'n cael eu rhoi yn ffordd gweithwyr sydd â chyflyrau'r sbectrwm awtistig gael effaith negyddol ar eu bywydau yn y gwaith. Ac mae rhai'n cael eu hatal rhag gweithio, a hynny'n unig oherwydd eu cyflwr.

Mae gan undebau llafur rôl allweddol i'w chwarae i gynyddu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o awtistiaeth yn y gweithle ac i atgyfnerthu'r hawliau sy'n diogelu pobl.



**Yn ôl yr
amcangyfrif, mae
gan 31,000 o bobl yng
Nghymru gyflwr ar y
sbectrwm awtistiaeth.**

**Sy'n gyfystyr â
1 o bob 100**



Pam mae awtistiaeth yn fater i undebau llafur

Mae undebau wedi bod yn flaenllaw o'r cychwyn yn yr ymgyrch dros gydraddoldeb, boed hynny drwy frwydro dros gyflogau cyfartal neu hawliau mamolaeth. Mae pobl yn niwroamrywiol ac mae hynny'n wir am weithleoedd hefyd. Bydd gan lawer o gynrychiolwyr undebau aelodau yn eu gweithle sydd â chyflrau'r sbectrwm awtistig (ASCau).

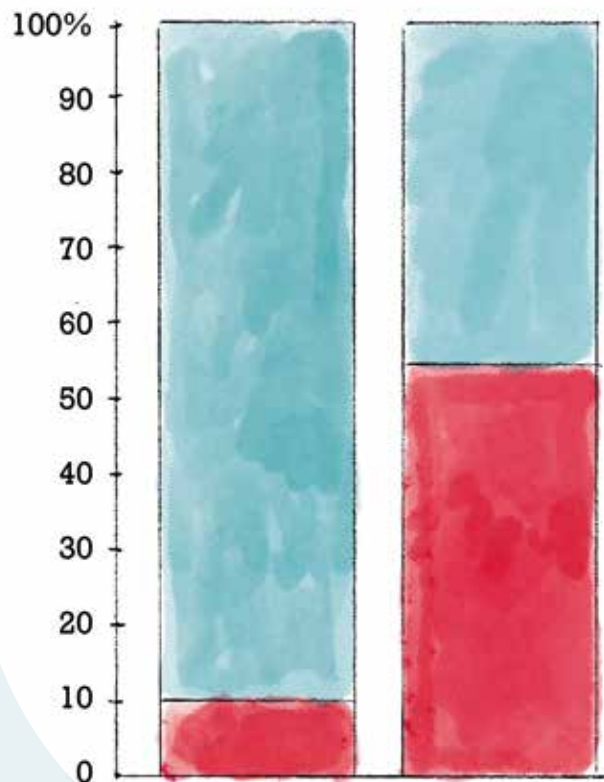
Gwyddom fod cynrychiolwyr undebau eisoes yn gwneud gwahaniaeth enfawr yn y gweithle. Mae tystiolaeth yn dangos bod gweithleoedd sydd â phresenoldeb undeb yn fwy tebygol o fod â gwell arferion cyfle cyfartal. Mae cynrychiolwyr undebau yn dylanwadu'n drwm o ran hybu cydraddoldeb a gwella polisiau ac arferion gweithio cyflogwyr tuag at weithwyr ag ASCau.

Gall undebau:

- Helpu i godi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o niwroamrywiaeth yn fwy cyffredinol ymhlith y cyhoedd.
- Craffu ar arferion cyflogaeth i helpu i fynd i'r afael â gwahaniaethu ac i leihau rhwystrau i wneud gweithleoedd yn fwy awtistiaeth gyfeillgar.
- Helpu gofalwyr sy'n gwneud cais i weithio'n hyblyg i'w helpu i barhau i weithio. Mae llawer o ofalwyr sy'n gweithio'n profi anhawster wrth geisio cael y cymorth sydd ei angen arnynt yn y gweithle. Gall undebau eu cefnogi, rhoi cymorth ymarferol ac eirioli dros newid arferion gweithleoedd i'w gwneud yn fwy addas i anghenion gofalwyr.

Geirfa

Rydym wedi cynnwys geirfa ar ddiwedd y ddogfen hon. Mae'n cynnwys diffiniadau ac esboniadau llawn o dermau a all fod yn anghyfarwydd i chi.



Dim ond **10%** o oedolion gyda ASC sy'n derbyn cymorth cyflogaeth ond mae **53%** yn dweud eu bod eisiau hynny.

Mae dyletswydd ar gyflogwyr i atal gwahaniaethu yn y gweithle ac i wneud addasiadau i sicrhau bod gweithwyr ag ASCau neu'r sawl sy'n gofalu am rai ag ASC yn gallu gweithio.

Ond mae buddiannau i gyflogwyr hefyd drwy fabwysiadu ymagwedd fwy rhagweithiol tuag at Awtistiaeth. Drwy ddatblygu gweithleoedd tecach a mwy cynhwysol, mae cyflogwyr yn fwy tebygol o:

- Apelio at ystod fwy eang o ymgeiswyr wrth recriwtio.
- Meithrin gweithlu mwy teyrngar ac ymroddgar.
- Cadw sgiliau a thalentau gweithwyr profiadol a medrus.

Drwy weithio ag undebau gall cyflogwyr wneud eu gweithleoedd yn llefydd gwell a hybu morâl a llesiant eu staff.

Deall cyflyrau'r sbectrwm awtistig

Beth yw cyflyrau'r sbectrwm awtistig (ASCau)?

Yn ôl y Gymdeithas Genedlaethol Awtistiaeth:

"Mae Awtistiaeth yn anabledd datblygiadol gydol oes sy'n effeithio ar sut mae pobl yn gweld y byd ac yn rhyngweithio ag eraill. Mae pobl awtistig yn gweld, yn clywed ac yn teimlo'r byd yn wahanol i bobl eraill."

Mae Awtistiaeth yn derm sy'n disgrifio ystod o gyflyrau sy'n adlewyrchu'r gwahaniaethau niwrolegol ymhlith pobl. Gelwir y rhain yn ASCau ac maent yn enghraifft o 'niwroamrywiaeth', neu wahaniaethau yn y ffordd mae ymennydd pobl yn gweithio.

Y sbectrwm awtistig

Er bod pobl ag awtistiaeth i gyd yn rhannu rhai nodweddion, gall dwyster y cyflwr amrywio'n fawr. Mae ystod y dwyster hwn yn cael ei adnabod fel y sbectrwm awtistig.

Bydd cynrychiolwyr undebau yn dod ar draws pobl ag ASCau sydd â sgiliau, galluoedd ac anghenion gwahanol iawn. Mae'n bwysig bod pob person ag awtistiaeth yn cael ei gydnabod fel unigolyn.

Nodweddion awtistiaeth

Mae nodweddion cyffredin y gallwch sylwi arnynt mewn pobl ag ASCau yn cynnwys:

- Gwahaniaethau mewn cyfathrebu.
- Gwahaniaethau mewn rhyngweithio cymdeithasol.
- Gwahaniaethau synhwyro ac amgyffred.
- Gwahaniaethau mewn sylwi ar fanylion o'i gymharu â gweld y 'darlun cyflawn'.
- Gwahaniaethau mewn trefnu a chynllunio.



Mae Awtistiaeth yn derm sy'n disgrifio ystod o gyflyrau sy'n adlewyrchu'r gwahaniaethau niwrolegol ymhlith pobl.



→ Gwahaniaethau mewn ffordd o feddwl.

Edrychir yn fanylach ar bob un o'r gwahaniaethau hyn isod.

Gwahaniaethau mewn cyfathrebu

Mae pobl ag ASCau yn cyfathrebu'n wahanol. Gall sut mae hyn yn amlygu'i hun yn y byd go iawn amrywio'n fawr.

Ffactorau cyffredin yw:

- Anawsterau wrth geisio deall cyfathrebu sy'n anuniongyrchol neu aneglur.
- Arddull cyfathrebu effeithlon – dweud yn union yr hyn rydych yn ei olygu.
- Anawsterau deall pwysigrwydd pethau fel osgo'r corff, ystumiau, mynegiant yr wyneb ac ati neu oslef a lefelau llais pobl.

Gwahaniaethau mewn rhyngweithio cymdeithasol

I rywun nad yw'n deall agweddau ar gyfathrebu'n reddfol, gall sefyllfaoedd cymdeithasol fod yn anodd. Gall pobl ag ASCau ddehongli iaith yn llythrennol neu gall fod yn anodd iddynt i ddeall pethau mae pobl eraill yn eu cymryd yn ganiataol – fel tro pwy yw hi i siarad mewn sgwrs, neu pan fydd rhywun yn tynnu coes.

Yn y gweithle, gall hyn olygu pethau fel methu â dweud bod person yn brysur, ymddangos ei bod yn cymryd cyfarfodydd drosodd, neu ddim yn

sylweddoli bod cydweithwyr o dan straen neu'n rhwystredig.

Mae llawer o bobl hefyd yn cael anhawster dehongli rheolau cymdeithasol anysgrifenedig. Efallai na fyddant, er enghraifft, yn ymwybodol pa bynciau sy'n briodol i'w trafod yn y gweithle neu efallai na fyddant yn deall confensiynau di-eiriau, fel pa bryd y bydd yn dderbyniol i gymryd toriad.

Nid oes gan rai pobl ag ASC yr un angen am rhyngweithio cymdeithasol â phobl eraill. Efallai na fyddant yn mwynhau pethau fel partion gwaith neu fynd am ddiod ar ôl gwaith ac efallai y bydd yn well ganddynt eistedd ar eu pen eu hunain yn ystod amser cinio. Nid yw hyn yn wir am bawb ag ASCau.

Gwahaniaethau mewn synhwyro ac amgyffred

Gall pobl ag ASCau fod yn hynod sensitif i ymdeimladau penodol. Rhai o'r gwahaniaethau mwyaf cyffredin mewn amgyffred yw:

- Golau – nid ydynt yn hoffi golau llachar neu byddant yn cael anhawster darllen llythrennau ar sgrin lachar cyfrifiadur
- Sŵn – gall sŵn uchel fod yn flinderus neu'n boenus.
- Arogl – gall aroglau cryf fel persawr, mwg sigarennau, neu fwyd eu poeni.
- Cydbwysedd – cael trafferth â phethau fel dringo ysgolion.

Mae llawer o bobl hefyd yn cael anhawster dehongli rheolau cymdeithasol anysgrifenedig. Efallai na fyddant, er enghraifft, yn ymwybodol pa bynciau sy'n briodol i'w trafod yn y gweithle neu efallai na fyddant yn deall confensiynau di-eiriau, fel pa bryd y bydd yn dderbyniol i gymryd toriad.

- Blas – hoffter am gyfuniadau bwyd anarferol neu geisio sicrhau na fydd bwydydd ar blât yn cyffwrdd â'i gilydd,
- Sensitifrwydd i gyffyrddiad – ddim yn hoffi rhai gwadau neu ddefnyddiau penodol.

Mae'r gwahaniaethau hyn yn rhan o'r cyflwr, ac mae gan weithwyr ag awtistiaeth hawl cyfreithiol i gael addasiadau rhesymol fel na fyddant o dan anfantais o'i gymharu â chydweithwyr heb anabled.

Trafodir enghreifftiau o rwystrau yn y gweithle ac addasiadau rhesymol ar dudalen 32. Mae pobl ag awtistiaeth hefyd yn cael eu gwarchod gan ddeddfwriaeth iechyd a diogelwch sy'n golygu bod yn rhaid i gyflogwyr amddiffyn gweithwyr rhag y perygl o anafiadau neu niwed yn y gwaith.

Gwahaniaethau mewn sylwi ar fanylion o'i gymharu â gweld 'darlun mawr'

Gelwir y gallu i roi manylion bychain at ei gilydd i wneud darlun mwy yn 'gydlyniant canolog'. Mae pobl ag ASCau yn dueddol o berfformio'n wahanol mewn tasgau ac arbrofion sy'n profi'r gallu i ganfod patrymau, neu i ganolbwyntio ar fanylion. Er enghraifft, edrychwch ar y llun isod:



Ar gyfartaledd, mae'n cymryd llawer mwy o amser i rywun ag ASC i weld pa anifail sydd yn y llun uchod – ac ni fydd rhai pobl yn ei weld o gwbl. Gallant

ganolbwyntio ar y llinellau unigol o fewn y patrwm, ac nid ar y prif siâp.

Gwahaniaethau mewn trefnu a chynllunio

Gall pobl ag ASC arddangos gwahaniaethau amlwg mewn 'gweithrediad gwybyddol'. Mae'r term hwn yn cyfeirio at wahanol alluoedd meddyliol fel:

- Datrys problemau
- Gwneud a chyflawni cynlluniau
- Canolbwyntio
- Monitro ac adweithio i sefyllfaoedd
- Rheoli mympwyon

Gall gwahaniaethau mewn gweithrediad gwybyddol effeithio ar bobl mewn amryw o ffyrdd. Gallai rhai enghreifftiau gynnwys:

- Mae pobl yn ei chael yn anodd i fod yn brydlon am nad ydynt yn gallu cynllunio siwrnau i'r gwaith yn effeithiol neu gyflawni eu cynllun ar ôl iddynt ei wneud.
- Mae pobl yn cymryd mwy o amser i ddysgu gwaith sy'n cynnwys llawer o dasgau gwahanol a chymhleth.
- Pan fydd rhywun wedi dysgu proses, gall fod yn anodd iddynt i ddysgu unrhyw newidiadau i'r broses honno.

Gwahaniaethau mewn ffordd o feddwl

Mae'n ystrydeb gyffredin nad yw pobl ag awtistiaeth yn hoffi newid. Mae hyn yn gorsymleiddio pethau, ond mae hoffi pethau cyfarwydd, trefn ac ailadrodd yn rhan o'r diagnosis swyddogol.

Yn gysylltiedig â hyn mae'r syniad o ddiddordebau arbennig. Mae gan lawer o bobl ag ASC ddiddordeb

mawr mewn un neu fwy o bynciau. Gall y diddordeb hwn fod yn gyfyng: er enghraifft, gall plentyn fynnu gwyllo'r un bennod o gartŵn dro ar ôl tro. Gall hefyd fod yn eang, gall rhywun fod â diddordeb mewn 'hen wareiddiadau', a byddant yn darllen llawer o lyfrau ac yn gwyllo llawer o raglenni dogfen, yn ymuno â chlybiau, ac yn trefnu gwyliau i fannau lle mae llawer o henebion.

Cyfeirir at y rhain weithiau fel obsesiynau. Nid yw hyn yn gywir. Mae'r gair 'obsesiwn' yn cyfeirio at salwch meddwl trallodus, lle mae meddyliau annymunol yn dychwelyd dro ar ôl tro er bod yr unigolyn yn gwneud ei orau i gael gwared arnynt. Gall y meddyliau achosi teimladau cryfion neu ffeidd-dod.

Ar y llaw arall, mae llawer o bobl ag ASC yn cael pleser mawr o'u diddordebau. Gall y diddordeb arbennig fod yn hobi boddhaus – gall hyd yn oed arwain at swydd.

Fel pawb arall, gall pobl ag ASC fod â phroblemau

meddyliol neu gorfforol eraill. Gall y problemau hyn fod yn gysylltiedig â'u hawtistiaeth neu ddim. Gall fod yn wir hefyd fod eu profiad o broblemau iechyd – a'u profiad o ofal iechyd – yn wahanol oherwydd eu ASC.

Gall rhai o'r gwahaniaethau hyn gynnwys:

- Profiad gwahanol o symptomau oherwydd gwahaniaethau synhwyraidd – gall pobl fod yn fwy, neu'n llai, sensitif i bethau fel poen, cyfog neu flinder.
- Mwy o berygl o 'byliau argyfyngus' neu 'gau i lawr' pan fydd person ag awtistiaeth yn sâl.
- Llai o fynediad at ofal iechyd priodol oherwydd anawsterau wrth gyfathrebu â gweithwyr meddygol proffesiynol, neu ymdopi ag amgylchedd synhwyraidd clinig ysbyty
- Heriau cadw at driniaeth oherwydd gwahaniaethau mewn gweithrediad gwybyddol.



Cyflyrau a all fodoli ochr yn ochr ag awtistiaeth

Yn ystadegol, mae pobl â chyflyrau'r sbectrwm awtistig (ASCau) yn fwy tebygol o fod â chyflyrau penodol eraill. Nid yw'r cyflyrau hyn yn rhan o'r sbectrwm awtistig ond fe'u disgrifir fel cyflyrau sy'n 'cyd-ddigwydd'. Ni fydd gan bob unigolyn ag ASC gyflwr sy'n cyd-ddigwydd.

Mae rhai enghreifftiau o gyflyrau sy'n cyd-ddigwydd yn cynnwys:

Anabledau dysgu

Dywed yr elusen anabledd dysgu Mencap:

"Mae anabledd dysgu'n allu deallusol is ac anhawster i wneud gweithgareddau bob dydd - er enghraifft, gwaith tŷ, cymdeithasu neu reoli arian - sy'n effeithio ar berson trwy gydol ei fywyd."

Nid yw ASCau yn anabledau dysgu. Mae'n bwysig peidio â rhagdybio dim ynglŷn â sut y gallai anabledd dysgu effeithio ar rywun ac nid oes gan lawer o bobl ag awtistiaeth anabledd dysgu o gwbl.

Dyslecsia

Mae dyslecsia yn anhawster dysgu penodol sy'n effeithio ar allu rhywun i ddatblygu sgiliau llythrennedd. Mae'n effeithio ar bethau fel adnabod llythrennau. Nid yw'n gysylltiedig â deallusrwydd cyffredinol unigolyn. Mewn oedolion, gall yr effeithiau o ddydd i ddydd gynnwys:

- Blino'n gyflym wrth ddarllen ac ysgrifennu.
- Sillafu a gramadeg gwael.
- Anhawster wrth ddarllen mapiau neu ddilyn cyfarwyddiadau.
- Drysu rhwng rhifau.

Dyspracsia

Mae gan hyd at 4 o bob 5 person ag awtistiaeth

ddyspracsia hefyd. Mae dyspracsia'n effeithio ar allu'r unigolyn i reoli symudiadau eu cyhyrau. Gall rhywun â dyspracsia gyflawni symudiadau corfforol yn llai cywir neu'n arafach.

Mae problemau cyffredin sy'n gysylltiedig â dyspracsia yn cynnwys:

- Problemau wrth ysgrifennu neu ddefnyddio llygoden neu fysellfwrdd.
- Mwy tebygol o lithro, baglu neu gwmpo.
- Mwy o achosion o anafiadau damweiniol iddynt eu hunain neu i eraill.
- Anawsterau wrth geisio dysgu gyrru neu ddefnyddio beic.
- Cerdded yn arafach neu gyda cherddediad anarferol.
- Gwahaniaethau mewn lleferydd.
- Problemau treulio.
- Risg uwch o boen yn y cefn, y gwddf neu anafiadau straen ailadroddus (RSI).
- Blinder mwy na'r arferol ar ôl ymdrechion corfforol.
- Arddangos tyndra corfforol, hyd yn oed os yw'n unigolyn yn teimlo wedi ymlacio'n feddyliol.

Anhwylder diffyg canolbwytio a gorfywiogrwydd (ADHD)

Mae ADHD yn gyflwr niwrolegol sy'n gallu achosi:

- Canolbwytio gwael
- Anesmwythder
- Ymddygiad mympwyol

Iechyd Meddwl

Nid yw awtistiaeth ynddo'i hun yn salwch meddwl nac yn gyflwr iechyd meddwl. Fodd bynnag, mae'r risg y bydd pobl ag ASCau yn datblygu mathau penodol o broblemau iechyd meddwl yn sylweddol uwch. Mae rhai gwyddonwyr yn credu bod hyn yn ganlyniad i wahaniaethau strwythurol yn yr ymennydd. Mae eraill yn credu bod yr ymdeimlad o fod yn ynysig, neu ddryswch, ofn, gwahaniaethu, gwrthdaro cymdeithasol a straen a achosir drwy fyw mewn byd sydd wedi'i gynllunio ar gyfer pobl heb ASCau yn achos mwy tebygol.

Gall fod yn fwy anodd i rywun ag ASC gael diagnosis o broblem iechyd meddwl na phobl eraill. Gall gwahaniaethau mewn cyfathrebu ei gwneud yn anodd i esbonio beth maent yn ei brofi. Gall gwahaniaethau mewn meddwl olygu nad yw'r unigolyn yn sylweddoli bod y meddyliau a'r teimladau hynny'n rhai anarferol. Mewn rhai achosion, gall eu symptomau gael eu diystyru am eu bod, ar yr wyneb yn ymddangos fel nodweddion cyffredin awtistiaeth.

Gorbryder

Bydd 9 o bob 10 person ag ASC yn dioddef o leiaf un achos sy'n arwyddocaol yn glinigol o orbryder. Mae hyn yn cymharu ag 1 o bob 4 o'r boblogaeth yn gyffredinol. Mae "arwyddocaol yn glinigol" yn golygu bod eu gorbryder yn ddigon i fod angen diagnosis a thriniaeth gan feddyg.

Mae gorbryder yr un mor annymunol a gall fod yr un mor nychus i rywun ag ASC. Gall hefyd wneud i'r ymddygiadau 'anarferol' a restrwyd uchod fod yn fwy tebygol neu'n fwy amlwg. Os oes rhywun yn hunan ymwybodol o'u ASC neu'n ceisio ei guddio yn y gwaith, gall hyn arwain at gylch dieflig, wrth iddynt fod yn orbryderus ynglŷn ag ymddangos yn orbryderus.



Bydd 9 o bob 10 o bobl sydd â chyflwr sbectrwm awtistig yn dioddef o leiaf un cyfnod o bryder clinigol arwyddocaol yn ystod eu hoes, o gymharu â thua 1 o bob 4 o'r boblogaeth gyffredinol.



Astudiaeth achos – Rheoli amser



Mae Dafydd yn gweithio â chwmni o gyfreithwyr, lle mae'n delio ag achosion. Mae ganddo ddiagnosis o syndrom Asperger.

Ers dechrau gweithio â'r cwmni, mae Dafydd wedi bod yn cael anhawster mawr ceisio rheoli ei amser. Roedd ar ei hôl hi'n gyson gyda'i dargedau gwaith, roedd ei system gyfrifiadurol yn dangos llawer o ddyddiadau cwblhau roedd wedi'u methu, ac nid oedd yn mynd ymlaen i ddelio ag achosion mwy cymhleth mor gyflym â'i gydweithwyr.

Roedd hefyd yn gwneud camgymeriadau: anfon y llythyrau anghywir neu'n categoreiddio gwybodaeth yn anghywir ar ei gyfrifiadur. Yn y diwedd cafodd ei roi ar gynllun gwella perfformiad.

Roedd cyfnod cynefino Dafydd wedi bod yn un byr, ac roedd disgwyl iddo ddelio â hawliadau byw o fewn wythnos ar ôl cychwyn yno. Dangoswyd iddo sut i wneud hyn drwy hyfforddiant wrth ei ddesg yn y swyddfa, a oedd yn ffordd aneffeithlon o ddysgu i Dafydd gan fod gormod o bethau eraill yn mynd â'i sylw. Pan ofynnodd am help gan gydweithwyr mwy profiadol, sylwodd ei fod yn cael ateb ychydig yn wahanol gan bob un. Roedd y gwahaniaethau bach hynny'n ei ddrysu'n llwyr.

Roedd hefyd rybuddion ar y system gyfrifiaduron fewnol a oedd yn ei atgoffa i wneud rhai tasgau, ond roedd y disgrifiadau o'r hyn roedd angen i'r person ei wneud yn rhannol yn unig. Unwaith eto, roedd hyn yn ei ddrysu'n lân.

Mae addasiadau rhesymol wedi helpu Dafydd i gynllunio a blaenoriaethu ei dasgau, gyda chyfarfodydd un i un byr â'i reolwr bob bore. Mae hefyd wedi creu siartiau, rhestrau a diagramau llif manwl iawn sy'n helpu i'w arwain drwy'r broses. Mae ganddo un person cyswllt y gall droi ato gyda chwestiynau. Ac nid yw dargedau gwaith mor gaeth erbyn hyn, ac mae hynny wedi ei alluogi i gael gwared ar yr ôl-groniad gwaith a oedd ganddo tan hynny.



Astudiaeth achos – Delio â newid



Yn ddiweddar cymhwysodd Sue fel radiograffydd. Mae ganddi ddiagnosis o syndrom Asperger.

Mae syndrom Asperger Sue yn golygu bod yn llawer gwell ganddi fod mewn sefyllfa lle mae'n gallu gweld beth fydd yn digwydd nesaf, a chael trefn ar ei diwrnod. Mae newid annisgwyl yn gallu achosi straen iddi.

Mae'r ysbyty lle mae'n gweithio'n darparu cyfnod cynefino manwl am gyfnod o 6 mis, ac yn ystod y cyfnod hwnnw mae'r gweithwyr yn cael profiad o lawer o adrannau gwahanol. Roedd hyn yn golygu ei bod yn profi llawer o newidiadau a hithau'n dal yn newydd i'r swydd. Weithiau roedd y newid yn annisgwyl – ac i'r fath raddau nes ei bod yn mynd yn bryderus iawn.

Roedd hefyd yn gorfod mynd i lawer o gyfarfodydd fel rhan o'r broses gynefino. Roedd hyn yn ei gwneud yn bryderus iawn os nad oedd yn gwybod beth oedd diben y cyfarfodydd hyn.

Roedd yr addasiadau'n syml ond roeddent yn gwneud gwahaniaeth mawr iddi. Roedd yn cael o leiaf 24 awr o rybudd cyn newid adran, fel na fyddai'n rhaid iddi byth fynd i'r gwaith yn poeni beth fyddai'n ei wneud y diwrnod hwnnw. Mae llythyrau sy'n gofyn iddi fynd i gyfarfodydd yn awr yn fwy eglur ac maent yn nodi beth yw diben y cyfarfod, fel y bydd yn gwybod ymlaen llaw yr hyn fydd yn cael ei drafod yn ei harfarniadau gwaith. Mae ganddi hefyd fynediad at fan tawel i gael seibiant os bydd yn mynd yn orbryderus ac angen ychydig funudau i ddilyn y technegau rheoli straen mae wedi'u dysgu.

Pwysigrwydd y model cymdeithasol o anabledd

Mae'r model cymdeithasol o anabledd yn ffordd o edrych ar y byd. Cafodd ei ddatblygu gan bobl anabl ac mae wedi'i fabwysiadu'n llawn gan y mudiad Undebau Llafur.

Mae'r **model cymdeithasol** o anabledd yn ffordd o edrych ar y byd. Cafodd ei ddatblygu gan bobl anabl ac mae wedi'i fabwysiadu'n llawn gan y mudiad Undebau Llafur.

Mae'r model cymdeithasol yn edrych ar namau ac anabledd ar wahân. Mae nam yn nodwedd dymor hir, a all, neu ddim, fod yn ganlyniad i anaf, clefyd neu gyflwr. Anabledd yw'r rhwystrau agweddol neu ffisegol sy'n gwneud bywyd yn anos i bobl anabl. Gall y rhain fod yn agweddau pobl at wahaniaeth fel tybio na all pobl anabl wneud rhai pethau, neu rwystrau ffisegol fel adeiladau anhygyrch.

Mae'r model cymdeithasol yn ymdrech i gael gwared ar unrhyw rwystrau diangen sy'n atal pobl rhag byw eu bywydau fel y mynnant. A thrwy wneud hynny, mae'n creu cydraddoldeb sy'n galluogi pobl i fyw, gweithio a chael mynediad at wasanaeth yn y ffordd o'u dewis. Mae'n rhoi annibyniaeth, dewisiadau a rheolaeth i bobl dros eu bywydau eu hunain.

Dylai gweithwyr ag awtistiaeth fod yn rhan o unrhyw drafodaeth ar addasiadau i oresgyn rhwystrau a all fod wedi dod i'r amlwg.

Mae Undebau Llafur yn cefnogi cri pobl anabl: 'Dim

amdanom ni hebom ni'.

Drwy ddefnyddio'r model cymdeithasol, gallwn weld y rhagfarn a'r anwybodaeth sydd ynghlwm wrth awtistiaeth. Gallwn weld hefyd bod arferion cyffredin mewn gweithleoedd sy'n gwahardd pobl ag awtistiaeth neu nad ydynt yn eu hystyried.

Gall diwylliannau gweithleoedd, rheolau anysgrifenedig a mathau o gyfathrebu wneud gwaith yn anos neu'r tu hwnt i gyrraedd pobl awtistig. Fel Undebwyr Llafur gallwn ddefnyddio'r model cymdeithasol i'n helpu i ganfod ac i adnabod y problemau hyn. Drwy wneud hynny byddwn yn creu gweithleoedd mwy cynhwysol i bawb.

Mae gan lawer o undebau llafur strwythurau ar gyfer aelodau anabl. Os oes gan eich undeb strwythur o'r fath, gallai fod yn fuddiol i wahodd a chroesawu pobl ag awtistiaeth i fod yn rhan o'r strwythurau hyn.

Y ffordd adnabyddus arall o ddeall anabledd yw drwy'r **model meddygol**. Mae hwn edrych ar y nam fel achos anfantais ac allgau pobl anabl. Er enghraifft, mae cyflogwr sy'n penderfynu na all person weithio iddynt am fod ganddynt awtistiaeth yn hytrach nag ystyried sut allant wneud y gweithle'n addas ar eu cyfer, yn debygol o gael eu dylanwadu gan y model meddygol. Yn anffodus, y model meddygol sydd flaenaf mewn llawer o brosesau penderfynu gwleidyddol a chyfreithiol.



Awtistiaeth a namau anweledig

Mae pawb yn cydnabod bod rhywun sydd yn defnyddio cadair olwyn bob amser i fynd o gwmpas yn berson anabl. Ond mae llawer mwy o bobl yn anabl na'r rhai gellir eu hadnabod drwy eu hymddangosiad yn unig.

Mae'r diffiniad cyfreithiol o anabledd yn cynnwys miliynau o bobl nad ydynt yn edrych yn wahanol ar yr wyneb. Mae rhai o'r cyflyrau sydd ar lawer o bobl ac sy'n ei gwneud yn anodd iddynt i gyflawni gweithgareddau o ddydd i ddydd heb addasiadau'n cynnwys:

- Cyflyrau iechyd meddwl.
- Cyflyrau fel dyslecsia, dyspracsia, awtistiaeth ac epilepsi.
- Cyflyrau cynyddol fel arthritis gwynegol neu Glefyd Niwronau Motor
- Cyflyrau cronig fel diabetes ac asthma.
- Mae pobl â chanser, Sglerosis Ymledol neu HIV yn cael eu cyfrif yn awtomatig fel bod ag anabledd o adeg eu diagnosis.

Gall cyflyrau'r sbectrwm awtistig (ASCau) amrywio rhwng pobl. Mewn llawer o achosion, gall ymddangos nad yw pobl ag ASC yn profi dim heriau amlwg yn y gweithle ac maent yn dod yn rhan o'u grŵp cymheiriaid yn yr un ffordd mae pobl heb awtistiaeth yn ei wneud.

Am nad oes dim nam 'gweledol', weithiau ni fydd pobl eraill deall pam fod ar unigolyn ag ASC angen gwirioneddol am, a hawl i gael, addasiadau rhesymol.

Mewn rhai achosion, gall diffyg ymwybyddiaeth neu anwybodaeth wneud i gydweithwyr a rheolwyr ofyn y cwestiwn a yw'r unigolyn ag ASC yn 'anabl mewn gwirionedd'. Gallant gyhuddo'r person ag ASC o'i ddefnyddio fel 'esgus' am ymddygiad amhriodol neu fel ffordd o gael mantais annheg. Gall ymddygiad o'r fath atal pobl ag ASCau, sydd â hawl i warchodaeth gan y gyfraith, rhag gofyn am yr addasiadau sydd eu hangen arnynt gan eu cyflogwr.

Mae gan gynrychiolwyr undebau rôl bwysig i godi ymwybyddiaeth o 'anabledd anweledig' yn y gweithle. Gallant weithio i herio agweddau gwahaniaethol a helpu aelodau i gael yr addasiadau sydd eu hangen arnynt.



Mae o leiaf
1 o bob 3
oedolyn awtistig yn
profi anawsterau
iechyd meddwl
difrifol oherwydd
diffyg cymorth.

Mythau a ffeithiau

<p>Mae awtistiaeth yn un o'r cyflyrau 'ffasiynol' hynny sydd ar bawb y dyddiau hyn.</p>	<p>Mae hon yn farn sy'n cael ei chlywed yn aml, ond nid yw'n fwy na rhagfarn anghywir sy'n tanseilio profiad real iawn pobl ag awtistiaeth.</p>
<p>Nid yw awtistiaeth yn ddim mwy nag esgus am ymddygiad drwg neu wrthgymdeithasol.</p>	<p>Gall 'ymddygiad drwg' fod yn ddim mwy nag ymddygiad anarferol neu echreiddig nad yw'n gwneud dim drwg i neb.</p> <p>Gall ymddygiad sy'n achosi anawsterau fod yn ganlyniad trallod, mewn sefyllfa nad yw'n ystyried anghenion person ag awtistiaeth (e.e. gorlwytho synhwyrdd, newidiadau i arferion, neu sylwadau cas).</p>
<p>Mae awtistiaeth yn anabledd dysgu.</p>	<p>Nid yw awtistiaeth yn anabledd dysgu, ond gall anabledd dysgu fod yn gysylltiedig â'r cyflwr.</p>
<p>Mae awtistiaeth yn salwch meddwl.</p>	<p>Nid yw awtistiaeth yn salwch meddwl.</p> <p>Gall pobl awtistig fod yn fwy agored i ddatblygu problemau iechyd meddwl, o ganlyniad i drallod sy'n cael ei achosi gan wrthdaro cymdeithasol, gorlwytho synhwyrdd, camddealltwriaeth, gwahaniaethu a ffactorau eraill.</p>
<p>Mae awtistiaeth yn drychineb.</p>	<p>Yn sicr mae awtistiaeth yn cael effaith fawr ar unigolion a theuluoedd, a all wynebu anawsterau a thrallod mawr.</p> <p>Fodd bynnag, gall portreadu awtistiaeth fel trychineb achosi canlyniadau negyddol i bobl awtistig, a dylid osgoi hynny.</p>
<p>Mae lefelau deallusrwydd pobl awtistig yn isel.</p>	<p>Mae hyn yn anghywir. Mae awtistiaeth yn sbectrwm ac mae'n cynnwys pobl ag ystod eang o ran deallusrwydd.</p>
<p>Mae pobl awtistig yn debyg i'r cymeriad yn y ffilm <i>Rain Man</i>.</p>	<p>Roedd cymeriad Raymond yn <i>Rain Man</i>, a chwaraewyd gan Dustin Hoffman, yn seiliedig ar Kim Peek. Roedd Mr Peek yn safant. Roedd hyn yn golygu y gallai gofio ac adalw maint anhygoel o wybodaeth. Yn wir, roedd diagnosis diweddarach yn awgrymu nad oedd yn awtistig mewn gwirionedd ond bod ganddo gyflwr niwrolegol gwahanol.</p> <p>Er bod gan rai pobl awtistig dalentau arbennig neu alluoedd anarferol, mae'n annheg i ddisgwyl bod pob person awtistig fel hyn, na thrin eu galluoedd fel triciau mewn parti.</p>

<p>Nid yw pobl awtistig yn gallu uniaethu â phobl eraill.</p>	<p>Gall fod yn fwy cywir i ddweud bod pobl awtistig yn uniaethu mewn ffordd wahanol i bobl niwronodweddiadol.</p> <p>Un ddamcaniaeth yw bod gan bobl awtistig ddiffyg empathi gwybyddol (y gallu i ragweld bwriadau pobl eraill) ond bod ganddynt empathi affeithiol (y gallu i rannu teimladau pobl eraill) ac empathi tosturiol (yr awydd i helpu pobl eraill).</p>
<p>Os nad oes gwellhad i awtistiaeth eto, mi ddylem fod yn datblygu un.</p>	<p>Byddai llawer o bobl yn croesawu cynnydd mewn lleddfu agweddau trallodus awtistiaeth. Ond gellid lleddfu llawer ohonynt drwy well gwasanaethau cymorth, rhoi diwedd ar ragfarn a gwahaniaethu, a derbyn bod dynoliaeth yn niwrolegol amrywiol.</p> <p>Cymorth a chynhwysiant yw dymuniad llawer o bobl ag awtistiaeth, nid gwellhad.</p>
<p>Mae meddyginiaethau, therapïau a thriniaethau ar gyfer awtistiaeth.</p>	<p>Nid oes dim meddyginiaethau i drin awtistiaeth.</p> <p>Gall pobl ddefnyddio meddyginiaethau i drin cyflyrau a all fod yn gysylltiedig ag awtistiaeth.</p> <p>Mae amrywiaeth o therapïau, triniaethau a chymorth sy'n cael eu hyrwyddo ar gyfer pobl ag awtistiaeth a'u gofalwyr. Mae rhai'n fuddiol, ond nid yw effaith y lleill wedi'i brofi, a gallant fod yn niweidiol hyd yn oed.</p>



Byw â chyflyrau'r sbectrwm awtistig

Mae'r adran hon yn edrych ar beth o'r ymddygiad sy'n gysylltiedig ag ASCau a all ymddangos yn anarferol neu'n heriol i bobl sy'n anghyfarwydd â'r cyflwr.

Mae'n bwysig iawn cofio bod gan bobl ag ASCau, fel pawb arall, resymau dros wneud yr hyn maent yn ei wneud.

Trallod: 'pyliau argyfyngus' a 'chau i lawr'

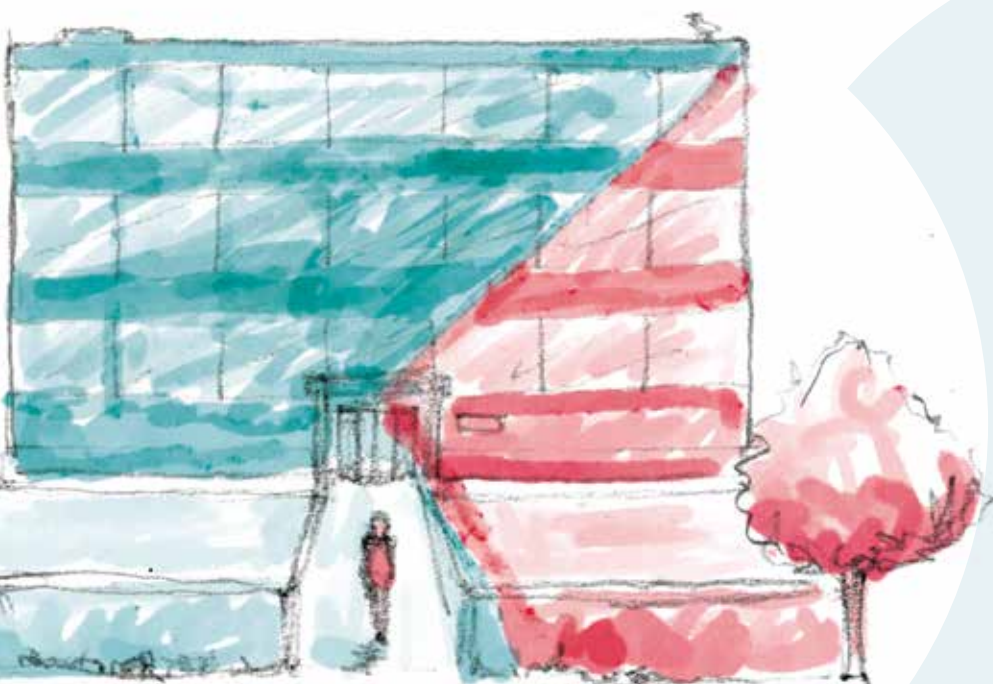
Mae'n fyth anghywir i ddweud bod pobl ag ASCau yn dueddol o 'strancio' neu godi helynt yn y gwaith. Fodd bynnag, mae 'pyliau argyfyngus awtistig' yn ffenomenon sy'n cael ei chydabod. Bydd hyn yn digwydd pan fydd person wedi'i or-symbylu'n ddifrifol a bod eu hymennydd yn cael mwy o wybodaeth nag y mae eu synhwyrâu'n gallu ei brosesu.

Os yw amgylchedd gwaith yr unigolyn yn briodol, nid oes rheswm pam y dylai hyn ddigwydd o gwbl yn y gwaith. Os bydd yn digwydd, mae hynny'n

dangos bod angen ailasesu amgylchedd gwaith yr unigolyn. Gall fod yn arwydd hefyd o fwlio yn y gweithle. Yn anffodus, mae rhai pobl yn defnyddio'r ffaith bod modd gwneud i bobl ag ASCau deimlo'n anghyfforddus iawn oherwydd pethau sy'n ymddangos yn 'ddiniwed' a bod hynny'n ennyn ymateb.

Mae 'pyliau argyfyngus awtistig' yn fwy cyffredin ymhlith plant. Nid yw plant wedi dysgu eto sut i reoli eu hemosiynau gystal ag oedolion, mae eu synhwyrâu'n naturiol yn fwy sensitif, ac maent yn debygol o fod mewn amgylchedd sy'n symbylu gormod arnynt, fel ysgol neu ofal dydd, am lawer o'r amser. Yn rhy aml, yn yr achosion hyn bydd y plentyn yn cael ei feio. Mae hynny'n gwbl anghywir. Ond bydd angen presenoldeb oedolyn hyfforddedig i'w helpu i ymdopi, ac os yw gweithiwr yn gofalu am blentyn ag ASC, bydd eich dealltwriaeth o'r agwedd hon ar y cyflwr yn bwysig iawn iddynt.

Mae 'cau i lawr' yn gysylltiedig â 'pyliau argyfyngus'. Nid yw ymennydd yr oedolyn yn gallu ymdopi â dim



Mae
28%
wedi cael cais
i adael man
cyhoeddus yn sgil
ymddygiad sy'n
gysylltiedig â'u
hawtistiaeth.

mwy o symbyliad synhwyraidd, felly mae'n gwrthod cymryd mwy i mewn. Ar y gorau byddant yn gweithredu ar awtobeilot ac yn ymddangos yn bell i ffwrdd. Ar y gwaethaf, efallai na fyddant yn gallu siarad na symud. Fel yn achos 'pyliau argyfyngus', os bydd hyn yn digwydd yn y gwaith mae'n arwydd bod amgylchedd gwaith yr unigolyn yn amhriodol.

Trefn a defodau

Gall ymdeimlad o drefn fod yn bwysig i rywun ag ASC. Gall trefn helpu â gweithrediad gwybyddol a gall defodau dawelu'r meddwl. Gall fod yn anodd i eraill ddeall pam mae angen i unigolyn gymryd toriad ar union yr un amser bob dydd, neu fod eu gofod gwaith wedi'i drefnu'n union yr un ffordd bob tro. Ond gall y pethau hyn helpu rhywun ag ASC i deimlo'n gyfforddus.

Yn yr un modd ag y mae diddordebau arbennig rhywun yn wahanol i obsesiynau, nid yw defodau rhywun yr un fath â'r orfodaeth sy'n rhan o Anhwyllder Gorfodaeth Obsesiynol (OCD). Mae pobl

ag OCD yn aml yn casáu eu gorfodaeth ac yn teimlo eu bod yn cael eu caethiwo ganddynt, ond i rywun ag ASC mi allant fod yn fuddiol ac yn alluogol.

Stimio

'Ymddygiad hunan symbylu' neu 'stimio' yw'r enw a roddir ar ystod o weithredoedd ailadroddus bychain y bydd pobl ag ASC weithiau'n eu gwneud. Y rhai mwyaf cyffredin yw: fflapio dwylo, plethu eu gwallt â'u bysedd, chwarae â darn o emwaith neu wrthrychau bach, ysgwyd troed, mwytho darn o ddilledyn neu siglo'n ôl a blaen.

Mae'r ymddygiadau hyn yn ddiniwed fel arfer. Ar adegau prin gall pobl 'stimio' mewn ffyrdd mwy niweidiol, fel pigo crachod neu frathu gwefus, yn enwedig os nad oes ganddynt lawer o sensitifrwydd i boen. Nid yw hyn yr un fath â hunan niweidio lle mae rhywun yn fwriadol eisiau teimlo poen.

Cryfderau a buddiannau cael aelod o dîm ag ASC

Mae'r gallu i gael – a chadw – swydd, a gwneud cynnydd yn y gwaith yn ffordd allweddol allan o dlodi ac mae'n golygu cyfleoedd i deimlo'n rhan o gymdeithas. Mae oedolion ag awtistiaeth wedi'u tangynrychioli'n sylweddol yn y gweithle.

Efallai na fydd cyflogwyr yn ymwybodol o gryfderau pobl â chyflyrau'r sbectrum awtistig (ASC).

- **Prydlon a dibynadwy:** Mae pobl ag ASCau yn aml yn mwynhau trefn a strwythur ac maent felly'n gwneud cyflogeion prydlon a dibynadwy. Ar ôl i drefn gael ei sefydlu, gallant fod yn dda iawn am gadw ati. Gall hyn fod yn fuddiol hefyd wrth dorri tasgau'n wahanol rannau.
- **Dygn:** Gyda gwahaniaethau mewn rhyngweithio cymdeithasol, mae pobl ag ASCau yn aml yn canolbwyntio'n galed ar eu gwaith ac ni fydd yn hawdd tynnu eu sylw oddi arno. Gydag awydd cryf i gwblhau tasg ar ôl cychwyn arni a'r gallu i ganolbwyntio am gyfnodau hir, maent yn llai tebygol o ddiflasu a theimlo'r angen am amrywiaeth.
- **Cwrtais:** Er bod arddull cyfathrebu pobl ag ASC yn gallu ymddangos yn gwta neu uniongyrchol,

nid ydynt fel arfer yn bwriadu pechu neb. Mae'r rhan fwyaf o bobl ag ASC yn ymdrechu'n galed i ddysgu strategaethau sy'n gwneud iddynt ymddangos yn gwrtais, meddylgar ac ystyriol.

- **Annibynnol a chraff:** Mae pobl ag ASCau yn gallu gweld ffyrdd creadigol o ddatrys problemau ac maent yn llai tebygol o fod yn amharod i fynd i'r afael â phroblemau o'r fath oherwydd barn pobl eraill am gymhlethdod y mater.
- **Llygad am fanylder:** Mae gan rai pobl ag ASCau allu rhyfeddol i weld camgymeriadau ac i ddod o hyd i ffyrdd creadigol o'u datys.
- **Rhesymegol iawn:** Mae pobl ag ASC yn aml yn meddwl mewn ffordd fwy rhesymegol na phobl niwronodweddiadol. Maent yn aml yn gallu creu prosesu trefnus yn eu rolau a gallant ddilyn gweithdrefnau cymhleth yn gywir.
- **Sylwgar:** Mae ffordd wahanol pobl ag ASC o feddwl a gweld y byd o'u cwmpas yn aml yn eu galluogi i sylwi ar fanylion a phatrymau nad yw pobl eraill yn eu gweld.



Mae pobl ag ASCau yn gallu gweld ffyrdd creadigol o ddatrys problemau ac maent yn llai tebygol o fod yn amharod i fynd i'r afael â phroblemau o'r fath oherwydd barn pobl eraill am gymhlethdod y mater.

Arweiniad i'r gyfraith: hawliau gweithwyr ag awtistiaeth

Mae pobl â chyflyrau'r sbectrwm awtistig (ASCau) yn cael eu diffinio fel pobl anabl i ddibenion Deddf Cydraddoldeb 2010. O dan y Ddeddf, bernir fod gan unigolyn anabledd os oes ganddynt nam corfforol neu feddyliol a bod y nam hwnnw'n cael effaith andwyol sylweddol a thymor hir ar eu gallu i gyflawni gweithgareddau o ddydd i ddydd arferol. Dylai ASCau gael eu cyfrif fel nam meddyliol a / neu gorfforol.

Ni fydd pawb ag ASC yn gweld eu hunain fel rhywun anabl, ond byddent yn cael eu diffinio fel anabl i ddibenion y Ddeddf.

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn seiliedig ar y model meddygol o anabledd. Ers blynyddoedd lawer mae'r mudiad undebau llafur wedi pledio dros y model cymdeithasol o anabledd, sy'n groes i'r agwedd feddygol sydd wedi'i chynnwys yng nghyfraith y DU. Mae'r model cymdeithasol yn edrych ar anabledd nid fel 'diffyg' ar ran yr unigolyn ond o ganlyniad i rwystrau sy'n cael eu codi gan gymdeithas.

Mae'r model cymdeithasol yn cael ei ddefnyddio hefyd yng Nghonfensiwn y Cenhedloedd ar Hawliau Pobl ag Anabledau, sydd wedi'i lofnodi gan lywodraeth y DU ond nid yw hynny wedi arwain at newid yn y diffiniad o anabledd a geir yng nghyfraith y DU. Mae canllaw'r TUC felly'n gorfod defnyddio iaith y model meddygol gan fod hyn yn adlewyrchu'r hyn a geir yn y gyfraith.

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn gwahardd gwahaniaethu ar sail anabledd. Mae'r amddiffyniad hwn yn gymwys i weithwyr. Mae hyn yn golygu ei bod yn rhoi'r hawl i beidio dioddef gwahaniaethu i bobl fel gweithwyr contract a deiliaid swyddi yn ogystal â chyflogeion. Mae hefyd yn cynnwys ymgeiswyr am swyddi. Mae'r gweithredoedd canlynol gan gyflogwyr yn anghyfreithlon o dan y Ddeddf Cydraddoldeb:

Gwahaniaethu uniongyrchol

Trin unigolyn anabl yn llai ffafriol na chyflogeion

eraill. Er enghraifft, os yw cyflogwr yn rhoi bonws i'r holl weithwyr heblaw'r gweithiwr awtistig.

Gwahaniaethu anuniongyrchol

Cymhwysio darpariaeth, meini prawf neu arfer gweithio sy'n golygu anfantais i bobl awtistig o'i gymharu â rhai nad ydynt yn awtistig, lle nad oes modd cyfiawnhau darpariaeth, meini prawf neu arfer gweithio i gyflawni amcan dilyn. Er enghraifft, os oedd proses ymgeisio am ddyrchafiad yn cynnwys prawf sgiliau cymdeithasol sy'n amherthnasol i'r swydd yr ymgeisir amdani byddai felly'n rhoi ymgeisydd awtistig o dan anfantais.

Gwahaniaethu sy'n deillio o anabledd

Mae hyn yn digwydd pan fydd unigolion awtistig yn cael eu trin yn llai ffafriol oherwydd rhywbeth sy'n gysylltiedig â'u hanabledd. Er enghraifft, os yw cyflogwr yn diswyddo gweithiwr awtistig am eu bod yn siglo yn eu cadair yn y gwaith er eu bod yn perfformio'n briodol yn eu swydd.

Aflonyddu

Cymryd rhan mewn ymddygiad digroeso sy'n gysylltiedig ag awtistiaeth y gweithiwr sy'n effeithio'n andwyol ar urddas yr unigolyn hwnnw neu greu amgylchedd sy'n elyniaethus i'r gweithiwr awtistig. Er enghraifft, gwneud jôcs neu ddynwared gweithiwr awtistig mewn modd sy'n eu bychanu.

Addasiadau Rhesymol

Mae gofyniad ar gyflogwyr i wneud addasiadau rhesymol lle byddai gweithiwr anabl o dan anfantais sylweddol fel arall o'i gymharu â gweithiwr heb anabledd. Mae'r gofyniad hwn yn cynnwys "darpariaethau, meini prawf ac arferion gwaith", "nodweddion ffisegol" a "darparu cymhorthion ategol".



Ar ôl penderfynu bod yr addasiad yn rhesymol, mae methiant i gydymffurfio'n mynd yn erbyn y gyfraith ac ni ellir ei gyfiawnhau.

Yr hyn sy'n diffinio "rhesymol" yw:

- A yw'r addasiad yn effeithiol i gael gwared ar y rhwystr.
- A yw'r addasiad yn ymarferol.
- Costau'r addasiad mewn perthynas i adnoddau'r sefydliad.
- Argaeledd cymorth ariannol.



Mae Codau Ymarfer a Chanllaw i Gyflogwyr a Chanllaw i Weithwyr y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn disgrifio'n glir yr hyn mae'r gyfraith yn ei olygu'n ymarferol ac mae'n rhestru amrywiaeth o addasiadau posibl sy'n cyd-fynd â'r meini prawf. Mae'r rhain ar gael yn www.equalityhumanrights.com

Ceir hefyd enghreifftiau ac astudiaethau achos o addasiadau rhesymol yn y pecyn cymorth hwn yn yr adran ar roi sylw i rwystrau yn y gweithle ar dudalen 32.

Ym mhob achos mae'n hanfodol bod addasiadau rhesymol yn cael trafod â'r aelod dan sylw. Bydd gan bob achos ei agweddau unigryw ac nid yw dull sy'n seiliedig ar ragdybiaethau ynglŷn ag ASCau yn debygol o fod yn addas i ganfod pa addasiadau penodol fydd eu hangen.

Gall arian Mynediad i Waith fod ar gael ar gyfer rhai mesurau. Mae Mynediad i Waith yn gronfa gan y llywodraeth sy'n ariannu ystod o wahanol addasiadau i alluogi pobl anabl i gael neu i barhau mewn gwaith, gweler www.gov.uk/access-to-work.



Dull Llywodraeth Cymru o helpu pobl ag awtistiaeth

Mae gan Lywodraeth Cymru gyfrifoldeb am bolisi awtistiaeth ac am y ffordd mae gwasanaethau cymorth awtistiaeth yn cael eu rhedeg yng Nghymru. Mae'r adran isod yn crynhoi'r deddfau a'r polisiau hynny sydd wedi'u cyflwyno yng Nghymru sy'n effeithio ar y gwasanaethau a ddarperir, a'r cyfrifoldebau ychwanegol sydd gan lawer o gyflogwyr sector cyhoeddus Cymru tuag at bobl â chyflyrau'r sbectrwm awtistig (ASCau).

Cynllun Gweithredu Sbectrwm Awtistig Cymru

Cymru oedd y wlad gyntaf yn y byd i lunio strategaeth awtistiaeth ar gyfer pobl o bob oed. Cyhoeddwyd y cynllun diweddaraf yn 2016.

Mae'r Cynllun yn cynnwys camau i:

- Cyflwyno targed amser aros o 26 wythnos ar gyfer plant o'r atgyfeiriad hyd yr apwyntiad cyntaf.
- Trawsnewid cymorth addysg i blant.
- Gweithredu llwybr asesu cenedlaethol ar gyfer plant.
- Gwella cyfleoedd cyflogaeth i bobl ag awtistiaeth.
- Helpu sefydliadau i fod yn fwy awtistiaeth gyfeillgar.
- Codi ymwybyddiaeth o wybodaeth ac adnoddau.
- Canllawiau awtistiaeth i'w cyhoeddi ar gyfer darparwyr tai a sefydliadau allweddol eraill i'w galluogi i fod yn awtistiaeth gyfeillgar ac i addasu eu gwasanaethau.

Mae grŵp cynghori'n monitro sut mae'r Cynllun yn cael ei weithredu a bydd hefyd yn cael ei werthuso'n annibynnol.

Mae rhagor o wybodaeth ar gael yma <https://gov.wales/topics/health/nhswales/plans/asd/?lang=cy>

Y Gwasanaeth Integredig ar gyfer Awtistiaeth (IAS)

Mae'r Gwasanaeth Integredig ar gyfer Awtistiaeth (IAS) yn cael ei gyflwyno ledled Cymru a disgwylir y bydd y broses yn cael ei chwblhau yn 2019. Bydd yr IAS yn gwella mynediad at gymorth. Bydd timau arbenigol newydd ym mhob rhanbarth yn ymdrechu i roi cyfle i bobl i gael asesiad diagnostig heb yr angen i gael eu hatgyfeirio gan weithiwr iechyd proffesiynol.

Bydd y gwasanaeth newydd hefyd yn cynnig cyngor a chymorth fel help i ddatblygu sgiliau byw o ddydd i ddydd (talw biliau, siopa, coginio), ymdopi â gorbryder, a chael gafael ar wasanaethau eraill fel gofal iechyd a chymorth cyflogaeth.

Cod ymarfer Llywodraeth Cymru ar awtistiaeth

Mae Llywodraeth Cymru hefyd yn datblygu cod ymarfer newydd a fydd yn gosod cyfres o ofnyion statudol ar gyffwrdd cyhoeddus, yn disgrifio sut y dylai cynghorau, byrddau iechyd a sefydliadau eraill ddarparu gwasanaethau i ddiwallu anghenion pobl awtistig, eu teuluoedd a gofalwyr. Nod y cod ymarfer yw rheoleiddio gwasanaethau ledled Cymru a'u gwneud yn fwy cyson.

Dyletswyddau Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus (Cymru)

Os ydych chi'n gweithio mewn swydd yn y sector cyhoeddus yng Nghymru sydd wedi'i datganoli, byddwch yn dod o fewn y ddyletswydd hon.

Mae'r ddyletswydd hon yn golygu bod yn rhaid i awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru ystyried sut y gallant wneud cyfraniad positif at gymdeithas decach yn eu gweithgareddau o ddydd i ddydd drwy fynd i'r afael â gwahaniaethu anghyfreithlon a



hybu cyfleoedd cyfartal.

Mae dyletswydd ar GIG Cymru, llywodraeth leol a chyrrff cyhoeddus eraill i ystyried cydraddoldeb pan fyddant yn gwneud penderfyniadau ar ddarparu gwasanaethau a chyflogaeth.

Yn ymarferol mae hyn yn golygu:

- Cynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb.
- Cyhoeddi ac adolygu cynlluniau cydraddoldeb strategol.
- Cyhoeddi gwybodaeth am gydraddoldeb a chyflogaeth ar faterion fel gwahaniaethau cyflog.

Mae hefyd yn golygu sicrhau bod staff yn cael hyfforddiant priodol a bod materion cydraddoldeb yn cael eu hystyried mewn meysydd fel caffael ac ymgysylltu â'r cyhoedd.

Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014

Mae'r ddeddf hon yn newid y ffordd mae pobl yn defnyddio cymorth gwasanaethau cymdeithasol.

O dan y Ddeddf, mae newidiadau wedi'u gwneud i'r ffordd mae anghenion pobl yn cael eu hasesu a'r ffordd mae gwasanaethau'n cael eu darparu. Y bwriad yw rhoi mwy o lais i bobl yn y gofal a'r cymorth maent yn eu cael. Rhoddir pwyslais ar hyrwyddo ystod o wasanaethau a chymorth yn y gymuned i leihau'r angen am gymorth ffurfiol, wedi'i gynllunio.

Bydd yr angen i asesu anghenion a chymhwysedd pobl yn parhau er mwyn penderfynu beth yw eu hanghenion gofal a chymorth. I oedolion, bydd yr asesiad yn helpu i ganfod beth mae pobl ei eisiau o'u bywydau ac edrych ar yr help a all fod ei angen arnynt i gyflawni hyn.

Mae'r Ddeddf yn ymdrech i sicrhau bod gwasanaethau ar gael i ddarparu'r cymorth iawn ar yr adeg iawn, bod mwy o wybodaeth a chynngor ar gael, a bod asesiadau'n syml ac yn gymesur.

Mae gan ofalwyr hawl cyfartal i gael eu hasesu am gymorth.

Gall awdurdodau lleol ddarparu mwy o wybodaeth i'r rhai sy'n cael cymorth ac i ofalwyr.

Arweiniad i'r gyfraith: hawliau rhieni a gofalwyr

Dengys ffigurau gan Carers UK fod 1 o bob 7 o weithwyr yn y DU yn debygol o fod yn gweithio er bod ganddynt gyfrifoldebau gofal ychwanegol. Mae hyn yn cynnwys llawer o weithwyr sy'n rhieni plant awtistig a rhai sydd â chyfrifoldebau gofal am oedolion â chyflyrau ar y sbectrwm awtistig (ASCau).

Deddf Cydraddoldeb 2010

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gwarchod gofalwyr rhag gwahaniaethu mewn amgylchiadau penodol. Mae rhiant neu ofalwr rhywun ag ASC yn cael eu gwarchod rhag gwahaniaethu anghyfreithlon neu aflonyddu yn y gwaith o ganlyniad i'w cyfrifoldebau gofal. Mae hyn oherwydd bod rhiant neu ofalwr rhywun ag awtistiaeth yn 'gysylltiedig' â rhywun â 'nodwedd warchodedig' – yn yr achos hwn, anabledd. Mae'n werth pwysleisio eto, er nad yw llawer o bobl ag ASC yn ystyried eu hunain yn anabl, bydd y ddeddf hon yn berthnasol iddynt.

Enghraifft o wahaniaethu anghyfreithlon yn y gweithle fyddai os byddai rhywun yn cael ei wrthod am swydd neu ddyrchafiad oherwydd eu cyfrifoldebau gofal.

Mae'r Ddeddf hefyd yn diogelu gofalwyr person anabl rhag gwahaniaethu wrth siopa am nwyddau, gofyn am a defnyddio gwasanaethau, a defnyddio cyfleusterau fel trafniadaeth gyhoeddus.

Yr hawl i wneud cais am weithio hyblyg

Ers 2014, mae gan unrhyw un sydd wedi gweithio i gyflogwr am o leiaf 26 wythnos yr hawl i wneud cais am drefniadau gweithio hyblyg.

Rhaid i gyflogai wneud cais ysgrifenedig a dilyn gweithdrefn benodol. Gall cynrychiolydd undeb helpu gyda hyn. Gall cais i weithio'n hyblyg gynnwys cais i newid oriau, amseroedd neu leoliad gwaith. Er enghraifft, gallai gynnwys pethau fel gofyn am weithio yn ystod tymor ysgol yn unig neu weithio o gartref.

Yn anffodus, dim ond yr hawl i wneud cais sydd ar

gael. Nid oes yn rhaid i'ch cyflogwr ganiatáu eich cais, ond rhaid iddynt roi ystyriaeth deg i'r cais a rhaid rhoi 'rhesymau busnes' dros wrthod cais.

Gall cyflogai herio cais a wrthodwyd fel gwahaniaethu. Dyma'r achos yn aml pan fydd y sawl sydd wedi gwneud y cais yn fenyw gyda phlant ifanc. Menywod sydd â'r prif gyfrifoldebau gofal yn aml felly mae gwrthod cais i weithio hyblyg yn debygol o'u rhoi dan anfantaes a gallai hynny gyfrif fel gwahaniaethu anuniongyrchol ar sail rhyw.

Absenoldeb rhiant

Mae'r ddeddf yn caniatáu rhieni sy'n gweithio, neu eraill sydd â chyfrifoldeb rhiant ffurfiol, sydd wedi gweithio i'w cyflogwr presennol am o leiaf 12 mis, i gael hyd at 18 wythnos i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer pob plentyn hyd at 18 oed.

Rhaid cymryd yr absenoldeb mewn blociau o wythnos, (oni bai bod y plentyn yn anabl, pan fydd modd cymryd absenoldeb mewn blociau o lai nag wythnos – gan gynnwys un diwrnod) am hyd at bedair wythnos mewn blwyddyn.

Mae'r absenoldeb yn ddi-dâl oni bai bod eich contract cyflogaeth yn datgan yn wahanol, a gall eich cyflogwr fynnu eich bod yn rhoi 21 diwrnod o rybudd eich bod yn bwriadu cymryd absenoldeb rhiant. Mae eich hawl i absenoldeb am bob plentyn, felly os oes gennych chi fwy nag un plentyn sy'n dod o fewn y meini prawf uchod bydd gennych hawl i fwy o absenoldeb o'r gwaith.

Os ydych chi'n dychwelyd i'r gwaith ar ôl absenoldeb rhiant o bedair wythnos neu lai bydd gennych hawl i ddychwelyd i'ch swydd wreiddiol. Mewn achosion eraill, os na fydd eich swydd wreiddiol yn dal ar gael, mae gennych hawl i gael swydd debyg gydag o leiaf yr un statws ac amodau.

Bydd rhai cyflogwyr yn cynnig gwell hawliau na'r isafswm cyfreithiol, sy'n cynnwys caniatáu i gyflogaion gymryd absenoldeb rhiant mewn





Os ydych yn cynnwys teuluoedd, mae awtistiaeth yn rhan o fywyd bob dydd i 125,000 o bobl yng Nghymru.

blociau mwy neu lai a thalu am ran neu'r cyfan o'ch absenoldeb rhiant. Darllenwch eich telerau ac amodau.

Absenoldeb argyfwng

Fel cyflogai, mae gennych chi hawl i 'gyfnod rhesymol' o amser i ffwrdd yn ystod eich oriau gwaith ar gyfer argyfyngau neu faterion eraill na ellir eu rhagweld sy'n effeithio ar eich dibynnyddion.

Gellir cymryd cyfnod o absenoldeb am amrywiaeth o resymau, fel:

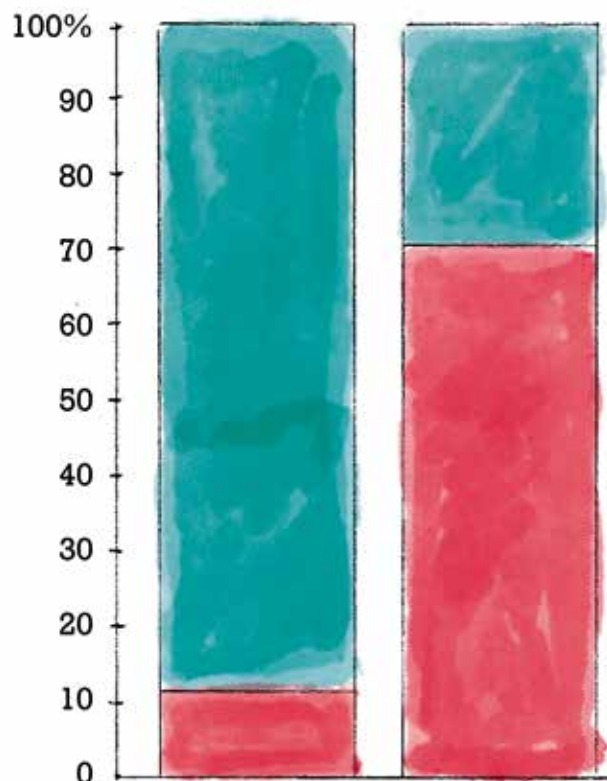
- Helpu pan fydd dibynnydd yn cael ei daro'n wael, yn geni plentyn, yn cael anaf neu'n dioddef ymosodiad.
- Gwneud trefniadau i ddarparu gofal i ddibynnydd sy'n wael neu wedi cael anaf.
- Yn dilyn marwolaeth dibynnydd.
- Helpu dibynnydd mewn trallod emosiynol.
- Pan fydd trefniadau gofal eich dibynnydd yn dod i ben yn annisgwyl neu os amherir arnynt.
- Delio â digwyddiad sy'n gysylltiedig â'ch plentyn mewn ysgol.

Rhaid i chi ddweud wrth eich cyflogwr pam yr ydych yn absennol ac am ba hyd rydych yn disgwyl bod i ffwrdd, cyn gynted ag sy'n ymarferol bosibl.

Gallai dibynnydd fod yn briod, rhiant, plentyn neu rywun sy'n ddibynnol arnoch am ofal. Mae'r ddeddf yn cynnwys diffiniad manwl o bwy sy'n cyfrif fel dibynnydd.

Nid oes hawl cyfreithiol i gael eich talu am absenoldeb argyfwng ond gall rhai cyflogwyr ganiatáu amser i ffwrdd â thâl fel rhan o delerau ac amodau cyflogaeth. Bydd cyflogwr sy'n diswyddo cyflogai am eu bod wedi cymryd, neu wedi ceisio cael, absenoldeb argyfwng yn gweithredu'n anghyfreithlon.

Mae'r ddeddf hefyd yn gwarchod cyflogaeth rhag triniaeth anafteisiol a allai ddilyn ar ôl cymryd absenoldeb argyfwng. Mae hyn yn cynnwys gorfodi cyflogai i gymryd gwyliau blynyddol i ddelio ag argyfyngau, mynnu eu bod yn gweithio goramser i wneud iawn am amser a gymerwyd, cadw bonws neu ddyrchafiad yn ôl am eu bod wedi cymryd amser i ffwrdd.



Dim ond 11% o'r rheini sy'n gofalu am blant awtistig sydd mewn swyddi amser llawn, ac mae 70% yn dweud bod diffyg cyfleusterau gofal addas yn eu hatal rhag gweithio.

Adnabod awtistiaeth yn y gweithle

Nid yw pawb ag ASC wedi cael diagnosis ffurfiol. Wrth i'ch ymwybyddiaeth o ASCau ddatblygu, efallai y byddwch yn gweld eich bod yn dod i adnabod y nodweddion mewn pobl eraill neu hyd yn oed yn och eich hun.

Fel cynrychiolydd undeb, gall aelodau sy'n credu bod ganddynt ASC ddod atoch i gael eu cyfeirio neu am gymorth.

Weithiau gall aelodau sy'n gofyn am help mewn achosion unigol (e.e. cwyn neu ddisgyblu), ddatgelu wrthyh eu bod yn meddwl bod ganddynt ASC. Os ydych chi'n credu bod rhywun rydych yn ei helpu fel cynrychiolydd undeb ag ASC, mae'n bwysig eich bod yn delio â'r mater mewn modd sensitif.

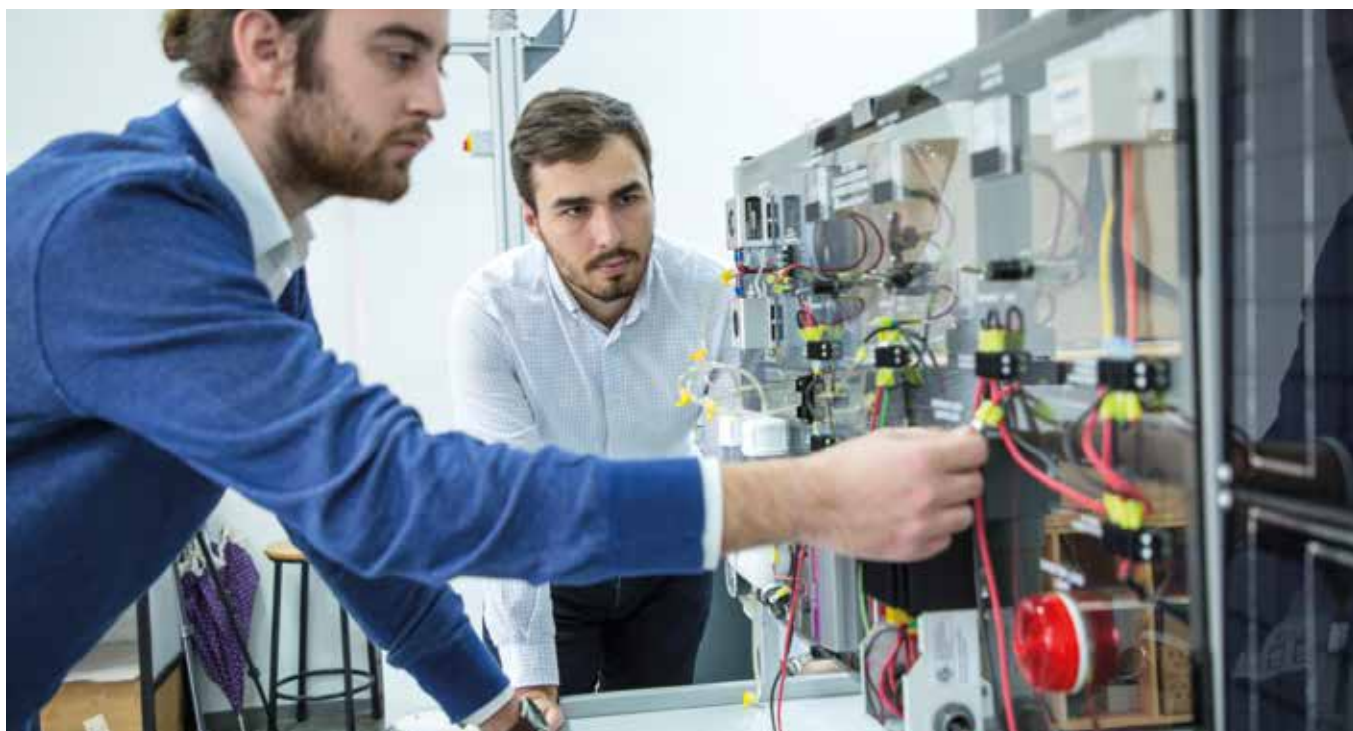
Dylech gofio y bydd rhai pobl yn dewis peidio â chael eu hasesu ar gyfer diagnosis. Mae ganddynt hawl i'r dewis hwnnw. Efallai y bydd eraill yn croesawu'r ddealltwriaeth a all ddod yn sgil diagnosis.

Ni fydd llawer o bobl ag ASC yn cael diagnosis tan yn ddiweddarach yn eu bywyd, a byddant wedi profi blynyddoedd o rwystrau, teimlo'n wahanol, yn ynysig ac wedi'u cau allan a heb ddeall pam.

Mae'n bwysig bod cynrychiolwyr undebau llafur yn deall eu cyfyngiadau fel rhai nad ydynt yn weithwyr iechyd proffesiynol a bod ganddynt yr wybodaeth iawn i gyfeirio cydweithwyr at gyngor a chymorth priodol pan fydd angen.

Mae'r llwybrau at ddiagnosis yn newid ac maent yn amrywio mewn gwahanol rannau o Gymru. Dim ond arbenigwyr sydd wedi cael hyfforddiant addas all wneud diagnosis swyddogol o ASC. Gall Galw Iechyd Cymru roi'r manylion diweddaraf sy'n benodol ar gyfer eich ardal chi.

Cofiwch, hyd yn oed os nad oes neb wedi dweud wrthyh fod ganddynt ASC, mae'n debygol iawn y bydd pobl yn eich gweithle a'ch aelodau'n niwrolegol amrywiol.



Rhoi sylw i faterion yn y gweithle – enghreifftiau o addasiadau

Mae cyfrifoldeb ar gyflogwyr i wneud addasiadau rhesymol i gael gwared ar rwystrau i weithwyr anabl. Yn ôl y gyfraith, mae hynny'n cynnwys pobl â chyflwr ar y sbectrwm awtistig (ASC).

Rhoddir enghreifftiau isod o'r rhwystrau y gall gweithleoedd eu creu, a rhai syniadau am addasiadau y gallai cyflogwyr eu gwneud i roi sylw iddynt.

Bydd yn rhaid ystyried llawer o ffactorau wrth benderfynu pa addasiadau i'w gwneud. Mae ASCau yn effeithio ar bobl mewn ffyrdd gwahanol, a dylid

cofio y bydd gweithwyr ag ASCau angen gwahanol newidiadau'n aml, hyd yn oed os yw'n ymddangos bod ganddynt gyflyrau tebyg.

Dylai cyflogwyr geisio trafod yr addasiadau â'r unigolyn bob amser, oni wneir hynny efallai na fydd yr addasiadau'n effeithiol. Ni ddylai cyflogwr geisio gorfodi addasiadau nad ydynt wedi cael eu trafod a'u cytuno a dylent gymryd camau i sicrhau bod effeithiolrwydd unrhyw addasiadau y cytunwyd arnynt yn cael eu monitro'n ofalus i sicrhau bod yr addasiadau'n cael eu gweithredu'n llawn a'u bod yn effeithiol.

Mater	Ffactorau i'w hystyried	Addasiadau posibl
<p>Yr Amgylchedd</p> <p>Gall yr amgylchedd synhwyrdd gael effaith fawr ar rywun ag ASC. Efallai bod angen gwneud addasiadau i'r amgylchedd gweithio ar eu cyfer. Bydd rhai o'r addasiadau hyn yn rhai syml, bydd angen bod ychydig yn fwy creadigol gydag eraill. Y peth pwysig yw sicrhau bod gan y gweithiwr ag ASC reolaeth a'u bod yn gysylltiedig ag unrhyw newidiadau.</p>	<p>A oes gormod o 'symbyliad synhwyrdd' – goleuadau, synau, gwrthrychau sy'n symud – i'r unigolyn? Oherwydd sensitifrwydd eu synhwyrdd, mi all pobl ag ASC fod yn ymwybodol o bethau nad yw pobl eraill yn sylwi arnynt.</p> <p>A yw'r unigolyn yn gallu rheoli ei amgylchedd? A ydynt yn gallu addasu goleuadau, bleindiau ffenestri, sgriniau cyfrifiaduron, tymheredd?</p> <p>Pa mor ddigyfnewid yw'r amgylchedd gwaith? A oes gan yr unigolyn ei ofod gwaith ei hun, sydd yr un fath bob dydd? A ydynt yn cael eu hysbysu mewn da bryd os oes yn rhaid gwneud unrhyw newidiadau?</p> <p>A oes ffin bendant rhwng gofod gwaith yr unigolyn a mannau a rennir? A yw mannau a rennir hefyd yn briodol i anghenion synhwyrdd yr unigolyn? Os nad ydynt, a oes dewisiadau eraill?</p> <p>A oes ar yr unigolyn angen rhywle tawel i fynd i ymlacio? A yw ar gael iddynt pan fydd angen?</p>	<p>Trefnu gofod desg sydd wrth ymyl ffenestr i ganiatáu golau naturiol, yn hytrach na golau artiffisial llachar.</p> <p>Peidio gweithio'n agos at beiriannau swmlyd. Mae gan bobl ag ASC yn aml brofiad gwahanol o 'swmlyd'. Gall rhaid pobl ag ASC glywed ffan fewnol cyfrifiadur neu oergell yn hymian yn eglur iawn mewn ystafell gyfagos, rhywbeth efallai na fyddai pobl heb ASCau yn sylwi arno o gwbl.</p> <p>Cadw'n ddigon pell oddi wrth arogleuon cryf. Gallai hyn gynnwys gweithio mewn amgylchedd di-fwg neu ofyn i gydweithwyr beidio â defnyddio persawr cryf.</p> <p>Addasiadau i bolisi cod gwisg. Mae rhai pobl ag ASCau yn gallu adweithio'n gryf i rai mathau o ffabrigau neu fathau o wisg, er enghraifft, dillad sy'n rhy dynn neu'n rhy lac.</p> <p>Darparu ffonau clust sy'n cau allan bob sŵn fel bydd pobl yn gallu canolbwyntio heb i synau cefndir maent yn ei chael yn anodd i'w hanwybyddu amharu arnynt.</p> <p>Hidlyddion sgrin arbennig sy'n blocio peth o'r golau uwch fioled sy'n dod o sgriniau cyfrifiaduron, a all ei gwneud yn anos i ddarllen testun.</p>

Mater	Ffactorau i'w hystyried	Addasiadau posibl
<p>Tasgau gwaith</p>	<p>A yw'r unigolyn yn deall pa dasgau'n union mae angen iddynt eu gwneud? A ydynt wedi cael digon o hyfforddiant? A oes swydd ddisgrifiad eglur?</p> <p>A yw'r tasgau'n golygu rhywbeth i'r unigolyn? A ydynt yn deall diben y tasgau?</p> <p>A yw'r dasg yn gwneud defnydd da o gryfderau, sgiliau a diddordebau'r unigolyn?</p> <p>A oes gweithdrefn glir ar gyfer cwblhau tasgau? Os nad oes, a oes cyfle i'r unigolyn ddatblygu un eu hunain?</p> <p>A yw'r gweithiwr yn cael digon o amser i gwblhau'r gwaith a ddisgwylir ganddynt o gofio effaith hynny ar eu cyflwr? A yw dyddiadau cwblhau'n realistig?</p>	<p>Dogfen ysgrifenedig sy'n nodi tasgau'r unigolyn am y diwrnod neu'r wythnos.</p> <p>Gweithdrefn eglur ar gyfer cwblhau tasgau penodol.</p> <p>Targedau cynhyrchu realistig sy'n cael eu rheoli, ac mae'r ddwy ochr wedi cytuno arnynt.</p> <p>Cydnabod bod rhai pobl yn gallu cynhyrchu gwaith o safon ardderchog ond dim cymaint ohono.</p> <p>Hyfforddiant 1:1 penodol sydd wedi'i deilwra'n unswydd ar gyfer yr unigolyn – yn enwedig os yw'r rôl yn gofyn am feddwl hyblyg.</p>
<p>Gweithio ag eraill</p> <p>Mewn gweithleoedd lle mae diffyg dealltwriaeth am wahaniaethau mewn cyfathrebu a dealltwriaeth gymdeithasol gall rhwystrau godi i bobl ag ASC wrth iddynt geisio gweithio'n effeithiol ag eraill.</p>	<p>A yw'r cyfathrebu'n eglur, yn uniongyrchol ac yn effeithiol? Sut mae'r unigolyn yn gwybod beth ddylai fod yn ei wneud? Sut mae gwirio eu bod wedi deall?</p> <p>A yw'r unigolyn yn teimlo ei fod yn gallu gofyn cwestiynau am ei swydd? Beth os oes angen iddynt ofyn fwy nag unwaith?</p> <p>A yw cydweithwyr a rheolwyr yr unigolyn yn deall y person hwnnw fel unigolyn?</p> <p>A oes ganddynt ddealltwriaeth glir o rolau pobl eraill yn ogystal â'u rôl eu hunain? A ydynt yn gwybod at bwy i droi i gael help?</p> <p>A yw'r unigolyn yn cael ei dderbyn yn llawn yn y gweithle? Sut allant fod yn rhan o'r tîm mewn ffordd sy'n briodol iddynt hwy?</p>	<p>Cyfarwyddiadau'n cael eu rhoi gan un person – rheolwr neu oruchwyliwr.</p> <p>Mentor yn y gweithle i helpu i ateb unrhyw gwestiynau.</p> <p>Cyfarfodydd cyson, wedi'u trefnu ymlaen llaw â goruchwyliwr fel cyfle i gael adborth ac i ofyn unrhyw gwestiynau.</p> <p>Hyfforddiant i godi ymwybyddiaeth o awtistiaeth i'r holl staff.</p> <p>Cydnabod beth sy'n gwneud i'r unigolyn deimlo'n gyfforddus â mân siarad cymdeithasol.</p> <p>Cymorth yn y gweithle i helpu i roi unrhyw strategaethau cyfathrebu angenrheidiol ar waith.</p>

Defnyddio dull cyfunol i fynd i'r afael â rhwystrau cyffredin yn y gweithle

Mae llawer o gyflogwyr yn credu nad oes angen iddynt wneud unrhyw newidiadau nes bydd gweithiwr yn datgan bod awtistiaeth arno ac yn gofyn am addasiad. Fodd bynnag, mae llawer o newidiadau cyffredinol y gallai cyflogwr eu gwneud i'r gweithle i greu amgylchedd gweithio gwell yn gyffredinol ac a fyddai hefyd yn helpu i wella hygyrchedd i bobl niwroamrywiol.

Gallai newidiadau cyffredinol o'r fath gynnwys:

- Ystafell neu ofod tawel i ymlacio a lleihau gorlwytho synhwyrdd.
- Hyfforddiant ymwybyddiaeth o niwroamrywiaeth ac awtistiaeth i'r holl staff.
- Cyfarwyddiadau a pholisïau i gyd i gael eu cyfleu'n eglur ac yn fanwl.
- Pob newid mewn arferion gweithio i gael eu negodi â'r undeb, a rhoi rhybudd priodol cyn eu cyflwyno.
- Amser i ffwrdd â thâl i gynrychiolwyr undebau i fynychu hyfforddiant a digwyddiadau'n ymwneud ag awtistiaeth a niwroamrywiaeth.

Gall newidiadau cyffredinol o'r fath fod yn fuddiol yn aml i lawer o bobl yn y gweithle boed ganddynt ASC neu beidio.

Byddai'n fuddiol hefyd, o safbwynt undeb llafur, i edrych ar faterion gyda'i gilydd. Nid bwriad newidiadau cyffredinol o'r fath yw cymryd lle addasiadau rhesymol i unigolyn ac nid ydynt yn cael gwared ar ddyletswydd cyflogwr i sicrhau addasiadau rhesymol unigol ar gyfer gweithwyr anabl.

Astudiaeth achos – Gorbryder a phyliau argyfyngus



Mae Sam yn gweithio fel dadansoddwr data, ac mae'n cynnal ymchwiliadau ystadegol cymhleth ar feddalwedd arbenigol. Mae wedi cael diagnosis o syndrom Asperger a gorbryder cronig.

Pan ddechreuodd yn ei swydd gwelodd bod rhai pethau'n cynyddu lefelau ei orbryder. Roedd rhai ohonynt yn gysylltiedig â'r rhwystrau a oedd yn gysylltiedig â chyfathrebu a dealltwriaeth gymdeithasol yr oedd yn eu profi yn y gweithle. Er enghraifft, gorfod gofyn i gydweithwyr neu reolwyr am help gyda gwaith.

Roedd sbardunau eraill yn synhwyraidd. Er enghraifft, lefelau sŵn yn y swyddfa neu ofn mellt a tharanau. Roedd newidiadau i'w amserlen ac ansicrwydd ynglŷn â sut i ddechrau tasgau hefyd yn achosi llawer o straen.

Os byddai'r gorbryder yn cyrraedd lefelau na allai eu rheoli, byddai Sam yn profi 'pwl argyfyngus' yn y gwaith. Byddai'n ymddwyn mewn ffyrdd a fyddai'n cael eu hystyried yn amhriodol mewn gweithle, a byddai cydweithwyr yn ofni am eu diogelwch.

Oherwydd gwahaniaethau yn y ffyrdd roedd Sam yn cyfathrebu a'i ddealltwriaeth gymdeithasol, roedd yn canfod nad oedd ffyrdd confensiynol o ddelio â straen yn y gweithle – trafod y mater â'r rheolwr – yn helpu dim ac mewn gwirionedd roedd yn gwneud pethau'n waeth.

Trwy weithio gyda gwasanaeth cymorth cyflogaeth awtistiaeth arbenigol, datblygwyd strategaethau i'w alluogi i gyfathrebu â'i reolwr pan oedd ei lefelau straen yn uchel. Roedd hyn yn cynnwys gosod sticeri ar ddogfennau i ddangos lle'r oedd angen help arno gyda'i waith, a siart ar y wal y gallai ei ddefnyddio i fonitro ei orbryder.

Roedd hyn yn golygu y gallai ei reolwr a'i gydweithwyr helpu cyn i bethau gyrraedd sefyllfa lle na allai Sam ymdopi ar ei ben ei hun.



Dull undebau llafur

Y ffordd fwyaf effeithiol i undeb llafur fydd negodi â'r cyflogwr i'w perswadio i fabwysiadu model cymdeithasol tuag at anabledd.

Gellir rhoi'r dull undeb llafur ar waith drwy drafod yr holl gamau y gellid eu cymryd i wneud adeiladau, gwasanaethau, darpariaethau ac arferion gweithio'r cyflogwr yn rhydd rhag y rhwystrau a all roi pobl anabl o dan anfantais. Bydd hyn hefyd yn gwneud y sefydliad yn hygyrch i lawer o grwpiau eraill o bobl, yn ogystal â chreu amgylchedd gweithio positif a gweithlu mwy ymroddgar.

Byddai hefyd yn fuddiol i annog cyflogwyr i

gydnabod bod pobl niwroamrywiol fel rhai â chyflyrau'r sbectwm awtistig (ASCau) yn dod ag amrywiaeth o sgiliau penodol i'w gwaith a all fod yn fanteisiol i'r sefydliad. Mae darparu hyfforddiant ymwybyddiaeth o awtistiaeth a chamau eraill i godi ymwybyddiaeth yn fwy cyffredinol yn y gweithle yn gamau pwysig i gynyddu dealltwriaeth.

Fel rhan o'r broses o edrych ar sut y gall cyflogwyr gael gwared ar rwystrau, gall undebau edrych ar y mathau o rwystrau sy'n gallu cael effaith andwyol ar weithwyr ag ASCau ac awgrymu newidiadau a allai fynd i'r afael â'r rhwystrau hynny. Gallai'r rhain gynnwys newidiadau ffisegol a newidiadau i arferion gweithio.

Gwneud digwyddiadau, gohebiaeth a chyfarfodydd yr undeb yn awtistiaeth gyfeillgar – awgrymiadau o *Guide to Autism in the Workplace* gan Janine Booth:

- Dylid cael agenda glir a chadw at yr amserlen mewn cyfarfodydd.
- Dylai gweithdrefnau fod yn eglur a dylai aelodau wybod pa bryd a sut i godi pwyntiau.
- Dylid cadw trefn yn y cyfarfod.
- Meddyliwch am leoliad cyfarfodydd undeb. Dewiswch leoliad sy'n sicrhau:
 - Cyn lleied â phosibl o sŵn cefndir.
 - Lefelau golau y gellir ei addasu.
 - Dim arogleuon cryf.
- Ystyriwch leoliad eich canolfan. A allwch chi helpu â thrafnidiaeth os yw'n anodd i gyrraedd?
- Cynnig help gyda chostau gofal plant / gofawyr fel y bydd aelodau â dibynyddion awtistig yn gallu bod yn bresennol.
- Sicrhau bod deunyddiau'r undeb yn eglur a chywir.
- Defnyddiwch amrywiaeth o fformatau – graffeg, cartwnau, fideos.
- Peidiwch â chaniatáu gormod o jargon na thynnu coes clïcaidd.

Y peth pwysicaf y gallwch ei wneud, bob amser, yw gwrando ar yr unigolyn a cheisio deall y problemau maent yn eu profi.

Gellid adolygu prif bolisiâu ac arferion yn y gweithle i weld a yw'r rhain yn rhoi sylw i anghenion gweithwyr ag ASCau, ymgynghori ag aelodau awtistig a negodi â chyflogwyr i newid neu i lunio polisiâu ac arferion gweithio newydd lle bydd angen. Gallai'r polisiâu a'r arferion hyn gynnwys:

- Gweithdrefnau recriwtio
- Cyflog a bonws ar sail perfformiad
- Polisi rheoli perfformiad a galluogrwydd
- Iechyd a diogelwch
- Polisiâu cydraddoldeb ac amrywiaeth
- Polisi gweithio hyblyg / oriau gwaith
- Polisiâu sy'n helpu teuluoedd
- Polisiâu awtistiaeth/niwroamrywiaeth
- Polisiâu absenoldeb argyfwng
- Polisiâu bwlio ac aflonyddu
- Polisiâu hyfforddiant
- Polisiâu salwch, absenoldeb ac anabledd
- Iechyd galwedigaethol
- Polisiâu dychwelyd i'r gwaith
- Polisiâu cwyno a disgyblu
- Diswyddo ac adleoli

Y peth pwysicaf y gallwch ei wneud, bob amser, yw gwrando ar yr unigolyn a cheisio deall y problemau maent yn eu profi. Cofiwch eu bod wedi cael profiadau negyddol yn y gorffennol ac efallai y byddant am gael sicrwydd eich bod ar eu hochr hwy ac yn cymryd eu pryderon o ddifrif.

Awgrymiadau i gynrychiolwyr gan aelodau awtistig:

- ☑ "Gofynnwch beth yw'r ffordd orau o gyfathrebu â'r aelod (dros y ffôn, e-bost neu wyneb yn wyneb)
- ☑ "Os ydych chi'n helpu aelod yn ystod achos cytunwch ar gyfnodau penodol i'w diweddarau a chadwch atynt, hyd yn oed os nad oes dim gwybodaeth newydd i'w rhannu. Gall peidio â chael diweddariadau achosi pryder."
- ☑ "Peidiwch â bod ofn gofyn cwestiynau i ganfod y ffordd orau o helpu."
- ☑ "Helpwch ni drwy roi cymaint o wybodaeth â phosibl ymlaen llaw – gall gweld cwestiynau cyn unrhyw gyfarfodydd/gwrandawriadau fod yn help mawr."



Beth all cynrychiolwyr undebau ei wneud?

Gall datgelu cyflwr ar y sbectrwm awtistig (ASC) yn y gweithle fod yn beth anodd iawn. Efallai y bydd pobl yn ofni y byddant yn cael eu labelu ac y bydd eraill yn edrych arnynt fel bod yn llai galluog nag oeddent cynt.

Mewn rhai achosion, dywed pobl ag ASCau fod

nodweddion a oedd yn cael eu gweld fel cryfderau ar un adeg yn awr yn cael eu gweld fel symptomau ar ôl iddynt ddatgelu eu cyflwr. Er enghraifft, gall rhywun a oedd yn cael ei ddisgrifio fel diwyd, brwd ac annibynnol cyn datgelu gael eu gweld wedyn fel rhywun anhyblyg, obsesiynol a sych.

<p>Gall undebau godi ymwybyddiaeth o ASCau yn y gweithle a herio gwahaniaethu.</p>	<p>Bydd rhai pobl yn hapus i ddatgelu ac i drafod eu cyflwr.</p> <p>Yn aml, os yw pobl yn profi anawsterau neu wahaniaethu, efallai y byddant yn fwy cyfforddus wrth siarad â rhywun arall yn y gweithle, fel cynrychiolydd undeb.</p>
<p>Gall cynrychiolydd undeb roi cymorth a chyngor cyfrinachol.</p>	<p>Mae'n bwysig bod cynrychiolwyr undebau yn teimlo'n hyderus wrth gyfathrebu ag aelodau ag ASCau.</p> <p>Nod y pecyn cymorth hwn yw rhoi gwell dealltwriaeth o ASCau i gynrychiolwyr undeb, yn ogystal ag awgrymiadau ar gyfathrebu'n well, a rhai astudiaethau achos ac enghreifftiau o addasiadau rhesymol.</p> <p>Fodd bynnag, gan fod pob unigolyn ag ASC yn wahanol, y peth pwysicaf y gallwch ei wneud yw gwrandao ar yr unigolyn.</p>
<p>Gall undebau gynnig cynrychiolaeth unigol i aelodau ag ASCau a gallant gynrychioli aelodau ar y cyd.</p>	<p>Fel pob gweithiwr, gall pobl ag ASCau elwa ar lais a grym cyfunol undebau llafur.</p> <p>Mae undebau'n sefydliadau democrataidd. Maent yn gallu rhoi strwythurau i weithwyr ag ASCau i'w galluogi i gael eu clywed. Gall undebau ddod ag aelodau at ei gilydd i herio gwahaniaethu a thriniaeth annheg yn y gwaith.</p>



10 peth y gall cynrychiolwyr undebau ei wneud i wneud gwahaniaeth

1. Codi ymwybyddiaeth o awtistiaeth mewn cyfarfodydd â rheolwyr.
2. Trefnu digwyddiad dysgu neu drafodaeth mewn cyfarfodydd undeb. Gwahodd siaradwr gwadd o fudiad pobl awtistig.
3. Mynychu cwrs achredig TUC Cymru ar gyfer cynrychiolwyr undebau – Ymwybyddiaeth o Awtistiaeth yn y Gweithle.
4. Gwneud cyfarfodydd a gohebiaeth eich undeb yn fwy awtistiaeth gyfeillgar. Ceir canllaw ar gyfarfodydd ar dudalen 37 uchod ac ar ohebiaeth ar dudalen 42 isod.
5. Ymgynghori ag aelodau awtistig i adolygu polisiâu'r gweithle a negodi newidiadau i'w gwneud yn fwy awtistiaeth gyfeillgar.
6. Sicrhau bod gan eich gweithle bolisi awtistiaeth neu niwroamrywiaeth neu fod materion awtistiaeth a niwroamrywiaeth yn cael lle ym mholisi cydraddoldeb eich gweithle.
7. Helpu aelodau unigol ag awtistiaeth, rhieni a gofalwyr rhai ag awtistiaeth i gael yr addasiadau penodol sydd eu hangen arnynt.
8. Arddangos gwybodaeth sy'n codi ymwybyddiaeth o awtistiaeth ar hysbysfwrdd yr undeb, ar y fewnwyd neu mewn manau cymunedol fel y ffreutur.
9. Annog cyflogwyr i lofnodi'r siarter cyflogwyr cenedlaethol "Positive about working with autism" yn www.ASDinfoales.co.uk
10. Sicrhau bod strwythurau a gweithgareddau eich undeb ar gyfer aelodau anabl yn cael digon o gyhoeddusrwydd a'u bod yn awtistiaeth gyfeillgar a bod aelodau ag awtistiaeth yn teimlo bod croeso iddynt gymryd rhan.

Awgrymiadau ar gyfathrebu i gynrychiolwyr undebau a chydweithwyr

- ☑ Mae pawb sydd â chyflwr ar y sbectrwm awtistig (ASC) yn wahanol. Mae hyn yn arbennig o wir pan ddaw'n fater o arddulliau cyfathrebu, rhyngweithio a meddwl.
- ☑ Mae'n dderbyniol i ofyn yn uniongyrchol i unigolyn sut yr hoffent i chi gyfathrebu â hwy.
- ☑ Mae rhai pobl ag ASC yn mwynhau mân siarad a sgysiau cymdeithasol. Os ydych chi'n gweithio â rhywun nad yw'n hapus â hynny, peidiwch â meddwl bod hynny'n adlewyrchiad arnoch chi neu eich cydweithwyr.
- ☑ Ceisiwch wneud yn siŵr eich bod yn cyfathrebu mewn ffordd effeithlon a chlir. Meddyliwch am beth yn union rydych yn ceisio'i ddweud a beth mae angen i'r unigolyn ei ddeall. Peidiwch â chymryd yn ganiataol bod rhywbeth yn amlwg oni bai eich bod wedi mynegi hynny'n eglur mewn geiriau.
- ☑ Ceisiwch ddefnyddio iaith sy'n uniongyrchol a diamwys. Mae llawer o bobl ag ASCau yn cael trafferth deall trosiadau ac ymadroddion. Eglurwch ystyr fratiaith neu jargon proffesiynol os oes yn rhaid eu defnyddio. Gall pobl ag ASC gael mwy o anhawster ceisio deall iaith arbenigol.
- ☑ Mae llawer o bobl ag ASC yn ei chael yn anodd i gyfathrebu mewn rhai amgylchiadau os oes gormod o dreth ar eu synhwyrâu. Diffoddwch y teledu neu'r radio, os ydynt ymlaen yn y cefndir, a cheisiwch wneud yn siŵr nad oes dim i dynnu eu sylw.
- ☑ I lawer o bobl ag ASC gall cadw cyswllt llygad fod yn anghyfforddus. Efallai y bydd rhai pobl yn ceisio gwneud iawn am hyn drwy wneud ormod o gyswllt llygad neu syllu.
- ☑ Gall rhai pobl ag ASC ei chael yn anodd i ofyn am help. Mae'n iawn i gynnig help mewn ffordd sensitif os ydych chi'n meddwl bod rhywun yn cael anhawster. Byddwch yn benodol: os yw'n ymddangos bod rhywun ar goll, byddai gofyn "A hoffech chi i mi ddangos i chi ble mae ystafell y staff?" yn fwy o help fel arfer na, "A ydych chi'n iawn?"
- ☑ Efallai na fyddai rhywun ag ASC yn sylweddoli ar unwaith bod cwestiwn yn un rhethregol a gall gynnig ateb er nad oes disgwyl un.
- ☑ Gall pobl ag ASC gael anhawster deall iaith y corff a goslef llais. Er enghraifft, pan fyddwn yn dweud rhywbeth sarcastig, ein mynegiant a goslef y llais sy'n dangos i eraill nad ydym mewn gwirionedd yn golygu'r hyn rydym yn ei ddweud. Gall pobl ag ASC ei chael yn anodd i ddeall hyn yn reddfodol. Gall tynnu coes diniwed gael ei gamddehongli a gall hynny ei brifo, er bod hynny'n gwbl anfwriadol
- ☑ Gall gymryd mwy o amser weithiau i bobl ag ASC i gael trefn ar eu meddyliau ac i fynegi'r hyn maent eisiau ei ddweud. Byddwch yn amyneddgar a cheisiwch osgoi'r demtasiwn i gyflymu'r broses a dweud pethau ar eu rhan.



Astudiaeth achos – Undebau'n gwneud gwahaniaeth



Mae Mo yn gweithio yn swyddfa docynnau cwmni trenau ac mae ganddo ferch ifanc ag awtistiaeth.

Mae ar ei ferch angen amodau sefydlog y gellir eu rhagweld pan fydd gartref, ond roedd shifftiau Mo yn golygu ei fod yn gweithio shifftiau cynnar un wythnos, a shifftiau hwyr yr wythnos wedyn, ac roedd hyn yn achosi trallod mawr i'w ferch.

Gwnaeth gais am 'weithio hyblyg' er mwyn cael oriau sefydlog, ond roedd ei reolwr yn gwrthwynebu. Yn y diwedd cytunodd yn anfoddog i gyfnod byr o oriau sefydlog ond roedd yn amlwg ei bod yn tanseilio'r ymdrechion o'r cychwyn.

Aeth cynrychiolydd undeb gydag ef i'r holl gyfarfodydd a heriwyd ymdrechion y rheolwr i'w roi'n ôl ar y gwahanol shifftiau.

Trefnodd aelodau'r undeb ddeiseb ymhlith y cydweithwyr i ddangos eu cefnogaeth i drefniant oriau sefydlog Mo. Roedd hyn yn herio honiad y rheolwr y byddai cydweithwyr Mo yn gwrthwynebu caniatáu iddo weithio oriau sefydlog.

Hysbyswyd y gangen o'r undeb am yr achos, a dywedodd yr aelodau y byddent yn barod i weithredu'n ddiwydiannol i ddatgan eu cefnogaeth i Mo.

Ar ôl i'r rheolwr fethu â dilyn y polisi a cheisio canslo'r trefniant oriau sefydlog, apeliodd yr undeb i reolwr ar lefel uwch, a chafodd trefniadau gweithio Mo eu hadfer i'r hyn roedd ei angen arno.



Gweithio ochr yn ochr ag undebau yw'r ffordd orau i gyflogwyr i gael gwell dealltwriaeth o'u gweithlu

Beth all cyflogwyr ei wneud?

Cyflwyno polisi awtistiaeth

Sefydlu polisi awtistiaeth a niwroamrywiaeth neu gynnwys awtistiaeth a niwroamrywiaeth mewn polisi cydraddoldeb ehangach. Rhowch gyfle i weithwyr â chyflyrau'r sbectwm awtistig (ASCau) a rhai sydd â chyfrifoldebau gofal am bobl ag ASCau i gyfrannu at ddatblygiad unrhyw bolisi o'r fath.

Hyfforddiant i reolwyr a staff

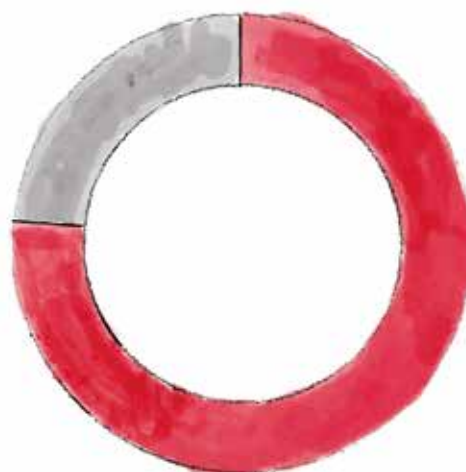
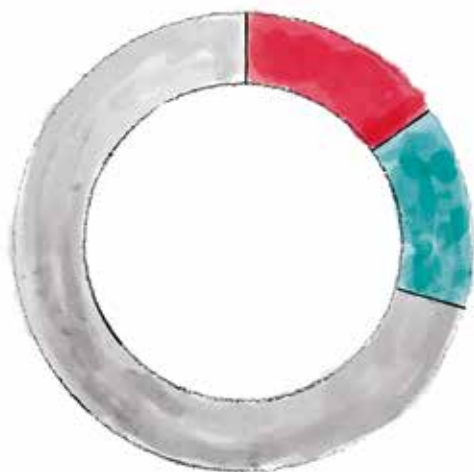
Dylai cyflogwyr ddarparu hyfforddiant i reolwyr ar bob lefel a staff adnoddau dynol i sicrhau bod ganddynt ddealltwriaeth ac ymwybyddiaeth o ASCau yn y gweithle. Dylai cyflogwyr ymrwmo i sicrhau cyllideb hyfforddi i ddarparu hyfforddiant

i'r holl staff i godi lefelau dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth yn gyffredinol.

Gwaith ag undebau

Dylai cyflogwyr weithio'n rhagweithiol ag undebau i sicrhau bod adeiladau gweithleoedd, eu polisiau a'u harferion gweithio i gyd yn awtistiaeth gyfeillgar a bod pob newid yn cael ei wneud mewn ymgynghoriad ag undebau. Gall undebau gyflwyno sesiynau ymwybyddiaeth ar y cyd i reolwyr a grwpiau cynrychiolwyr. Gweithio ochr yn ochr ag undebau yw'r ffordd orau i gyflogwyr i gael gwell dealltwriaeth o'u gweithlu ac i gydymffurfio â'r ddeddfwriaeth berthnasol.





Dim ond 16% oedolion awtistig sydd mewn swyddi amser llawn. Mae gan 16% swyddi rhan amser. Mae 77% o'r rheini sy'n ddi-waith yn dweud eu bod yn awyddus i weithio.

Chwilio am arferion gorau a defnyddio'r adnoddau sydd ar gael

Defnyddiwch adnoddau ar-lein sydd ar gael yn www.ASDinfoWales.co.uk gan gynnwys:

- cyngor ar gyfweild ymgeisydd ag awtistiaeth
- cyngor i reolwyr
- cyngor i gydweithwyr

Gwnewch yn siŵr bod gan reolwyr ddefnydd o adnoddau ar niwroamrywiaeth a'u bod yn gyfarwydd ag astudiaethau achos ar arferion da cyflogwyr. Mae gan ACAS adnoddau ardderchog ac enghreifftiau yn www.acas.org.uk/neurodiversity.

Rhowch gyhoeddusrwydd i ddulliau positif y cwmni

Defnyddiwch gyfleoedd marchnata, cyfryngau a rhwydweithio i adael i eraill wybod am y newidiadau

a gyflwynwyd gan y cwmni a buddiannau'r newidiadau hynny. Gall hyn helpu i godi proffil materion yn y gweithle i bobl ag ASC ac i fynd i'r afael â pheth o'r stigma ar y pwnc.

Dylai cyflogwyr lofnodi'r siarter *Positive about working with awtistiaeth* yn www.ASDinfoWales.co.uk. Mae'r siarter yn ddatganiad cyhoeddus o gefnogaeth i bobl ag ASCau ac mae wedi'i llofnodi gan rai o'r cyflogwyr mwyaf yng Nghymru. Gall sefydliadau weithio hefyd ag elusennau ac ymgyrchwyr i bwysu am well cefnogaeth i bobl ag ASCau.

Ymgysylltu â chynlluniau cymorth cyflogaeth

Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i helpu pobl ag ASCau i gael ac i gadw gwaith fel rhan o'i chynllun gweithredu ar gyflyrau'r sbectrwm awtistig. Dylai cyflogwyr ymdrechu i ganfod cyfleoedd i weithio â chynlluniau cymorth y llywodraeth sy'n cynnig cymorth ymarferol.

Astudiaeth achos – Rheolau anysgrifenedig



Mae Cerys yn gweithio fel tiwtor gyda mudiad sy'n darparu hyfforddiant galwedigaethol. Mae ganddi ddiagnosis o syndrom Asperger.

Mae Cerys yn rhyngweithio'n dda â'i dysgwyr, ond yr agweddau eraill o gyfathrebu yn y gweithle sy'n anodd iddi, yn enwedig rhyngweithio â chydweithwyr. Roedd yn teimlo bod pobl yn ei gweld fel rhywun anghwrtais a chwta, er nad dyna oedd ei bwriad o gwbl. Roedd yn ceisio bod yn uniongyrchol ac effeithlon wrth gyfathrebu.

Roedd weithiau'n gwylltio ei chydweithwyr drwy dorri ar eu traws pan oeddent yn brysur neu mewn cyfarfodydd preifat. Roeddent yn meddwl y dylai fod yn amlwg iddi nad oeddent ar gael oherwydd iaith eu corff neu'r olwg brysur oedd arnynt, ond nid oedd Cerys yn deall yr arwyddion hyn yn reddfol.

Roedd yn pechu eraill drwy wneud sylwadau personol neu gynnig ei barn ar eu gwaith ac nid oeddent yn sylweddoli y byddai hyn yn gwneud iddynt deimlo'n anghyfforddus.

Mae'r holl addasiadau a roddwyd ar waith i helpu Cerys wedi bod yn gysylltiedig â dysgu. Mae wedi gweithio ag arbenigwr cymorth cyflogaeth i wella ei dealltwriaeth o reolau anysgrifenedig cyfathrebu. Ac mae ei chydweithwyr hefyd wedi cael hyfforddiant i wella eu hymwybyddiaeth hwythau o awtistiaeth i wella eu dealltwriaeth o'i gwahaniaethau.

Gweithgareddau yn y gweithle a'r gangen

Gweithgaredd: Model Cymdeithasol o Anabledd

Nodau

Bydd y gweithgaredd hwn yn eich helpu chi i:

- ddeall sut y mae model cymdeithasol o anabledd yn gweithio yn ymarferol
- rhoi enghreifftiau o rwystrau posibl i gyfranogi
- awgrymu ffyrdd o oresgyn rhwystrau

Mae Emma wedi cymhwyso fel radiograffydd yn ddiweddar. Mae ganddi syndrom Asperger (cyflwr ar y sbectrwm awtistiaeth).

Yn achos Emma, mae gwahaniaethau sy'n gysylltiedig â syndrom Asperger yn golygu bod yn well ganddi drefn a gwybod yr hyn sy'n digwydd, ac mae newid cyflym, annisgwyl neu heb esboniad yn arbennig o boenus iddi hi ac fe all achosi gorbryder.

Mae'r ysbyty lle mae Emma yn gweithio yn darparu cyfnod ymsefydlu 6 mis o hyd trylwyr iawn, ac yn ystod y cyfnod hwnnw mae gweithwyr newydd yn profi llawer o wahanol adrannau a gweld sut y mae arbenigeddau eraill yn gweithredu. Roedd hyn yn golygu ei bod yn profi cryn dipyn o newid pan oedd hi dal yn newydd i'r swydd ac weithiau roedd y newid yn weddol annisgwyl gan mai ychydig iawn o rybudd, neu ddim o gwbl, yr oedd yn cael - i'r graddau ei fod yn achosi iddi ddod yn eithaf pryderus.

Cafodd nifer o gyfarfodydd hefyd a oedd yn rhaid eu cynnal fel rhan o'r broses ymsefydlu – gyda rheolwyr, mentoriaid a'r adran iechyd galwedigaethol, er enghraifft – ond nid oedd hi bob amser yn glir beth oedd diben neu natur y cyfarfodydd. Daeth yn arbennig o bryderus pan nad oedd hi'n gwybod beth oedd diben y cyfarfodydd hyn.

Tasg 1

Gwnewch restr o'r rhwystrau posibl.

Tasg 2

Trafodwch ffyrdd y gellid dileu'r rhwystrau hyn ac adroddwch yn ôl i'r grŵp.

Adnoddau: Gwybodaeth am fodel cymdeithasol o anabledd ar dudalennau 16 y pecyn cymorth hwn

Gwybodaeth a chyfeirio

https://www.asdinfowales.co.uk/home.php?page_id=1&setLanguage=4

Safle cenedlaethol i Gymru ar gyfer cyflyrau'r sbectrw.

www.asc-cymru.org

Mae Autism Spectrum Connections Cymru (ASC Cymru) yn elusen Gymreig sy'n darparu gwasanaethau awtistiaeth arbenigol.

www.autism.org.uk/wales

Cymdeithas Genedlaethol Awtistiaeth Cymru

www.autismeurope.org

Autism Europe

www.autisticuk.org

Autistic UK

www.acas.org.uk/neurodiversity

Gwybodaeth ac adnoddau ACAS ar niwroamrywiaeth.

<https://www.equalityhumanrights.com/cy/comisiwn-yng-nghymru>

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru. Gwybodaeth am y Dyletswyddau Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus a chanllaw ar addasiadau rhesymol.

www.theautismdirectory.com

Mae'r Autism Directory yn gronfa ddata chwiliadwy fawr o wybodaeth am wasanaethau, gan gynnwys manau awtistiaeth gyfeillgar.

www.gov.uk/access-to-work

Mae Mynediad i Waith yn gronfa gan y llywodraeth sy'n ariannu ystod o addasiadau gwahanol i alluogi pobl anabl i gael neu i barhau mewn gwaith. Gall arian Mynediad i Waith fod ar gael ar gyfer rhai addasiadau rhesymol.

www.janinebooth.com

Gwefan yr ymgyrchydd undebau llafur, yr awdur a'r bardd Janine Booth, sydd wedi ysgrifennu Guide to Autism in the Workplace y TUC.

Llwybrau at ddiagnosis

Os ydych chi'n meddwl bod gennych ASC a'ch bod yn chwilio am ragor o wybodaeth, gallwch ddod o hyd i brawf o'r enw'r prawf AQ50 sydd ar gael ar-lein. Er nad yw'n cynnig diagnosis gall roi syniad a gweithredu fel catalydd i'ch meddyg teulu i'ch atgyfeirio at arbenigwr.

Mae llwybrau at ddiagnosis yn newid ac yn amrywio mewn gwahanol rannau o Gymru. Dim ond arbenigwyr sydd wedi cael hyfforddiant addas all wneud diagnosis swyddogol o ASC. Gall Galw lechyd Cymru roi gwybodaeth gyfoes am eich ardal leol.

<https://www.nhsdirect.wales.nhs.uk/default.aspx?locale=cy>

Geirfa

ADHD

Anhwylder diffyg canolbwyntio a gorfywiogrwydd. Anhawster canolbwyntio am gyfnod hir, eistedd yn llonydd, rheoli mympwyon a meddwl yn ofalus am benderfyniadau cyn gweithredu. Mae pobl â chyflwr ar y sbectrwm awtistig yn fwy tebygol yn ystadegol na'r cyfartaledd o fod ag ADHD hefyd.

ASC

Anhwylder ar y sbectrwm awtistig (Gweler isod, sbectrwm awtistig).

Syndrom Asperger

Math o awtistiaeth sy'n effeithio ar sut mae unigolyn yn cyfathrebu ac yn uniaethu â phobl eraill. Yn aml bydd gan bobl sy'n cael diagnosis o syndrom Asperger lai o broblemau ag iaith o'i gymharu â rhai mathau eraill o awtistiaeth. Maent yn llai tebygol o fod ag anabledd dysgu fel cyflwr sy'n cyd-ddigwydd.

Cyflyrau'r sbectrwm awtistig

Grŵp o gyflyrau datblygiadol niwrolegol cysylltiedig, gan gynnwys awtistiaeth, syndrom Asperger ac "anhwylderau datblygiadol treiddiol sydd heb eu pennu'n wahanol". Mae'r cyflyrau'n cael eu nodweddu gan gysylltiadau ymenyddol annodweddiadol sy'n arwain at ddatblygiad annodweddiadol. Gall y rhain amrywio o wahaniaethau sylweddol iawn i ysgafn iawn mewn meddwl, canfyddiad a chyfathrebu.

Anhwylder ar y sbectrwm awtistig (ASD)

Term arall a ddefnyddir weithiau am gyflwr ar y sbectrwm.

Cydluniant canolog

Mae hyn yn cyfeirio at allu unigolyn i weld 'y darlun cyflawn' mewn toreth o fanylion. Er enghraifft, efallai byddai rhywun â chydlyniant canolog cryf yn gweld

coedwig, tra byddai rhywun â chydlyniant canolog gwannach yn gweld llawer o goed unigol.

Awtistiaeth glasurol

Un o'r termau diagnostig y gallwch ddod ar eu traws. Fe'i defnyddir fel arfer i wahaniaethu diagnosis oddi wrth syndrom Asperger.

Gwybyddiaeth

Gweithredoedd neu brosesau meddyliol dysgu, meddwl, rhesymu, profi a synhwyro. Mae'r term empathi gwybyddol yn cyfeirio at y gallu i wybod beth mae person arall yn ei feddwl, yn ei gredu neu'n ei fwriadu (o'i gymharu â sut maent yn teimlo'n emosiynol).

Cyflyrau sy'n cyd-ddigwydd

Efallai y bydd gan bobl ag ASC gyflyrau eraill hefyd fel ADHD, dyscalculia, dyslecsia neu ddyspraxia. Gan nad yw'r cyflyrau hyn ar y sbectrwm awtistiaeth cyfeirir atynt yn aml fel 'cyflyrau sy'n cyd-ddigwydd'.

Swydd sector cyhoeddus sydd wedi'i datganoli

Swydd gyda sefydliad sector cyhoeddus sy'n gweithredu mewn maes polisi sydd wedi'i ddatganoli i Gymru. Er enghraifft, mae hyn yn cynnwys pob rôl yn GIG Cymru a llywodraeth leol. Nid yw'n cynnwys swyddi gyda CThEM na'r Weinyddiaeth Amddiffyn – gan fod y rhain yn cael eu rhedeg gan Lywodraeth y DU.

Dyslecsia

Cyflwr sy'n gallu effeithio ar allu unigolyn i brosesu a chofio gwybodaeth maent yn ei gweld a'i chlywed. Gall effeithio ar y gallu i gaffael sgiliau llythrennedd fel sillafu ac adnabod llythrennau. Nid yw'n gyflwr ar y sbectrwm awtistiaeth, er y gall ASC a dyslecsia fod ar rai pobl.

Dyspracsia

Cyflwr sy'n effeithio ar sgiliau echddygol neu reolaeth pobl dros eu cyhyrau. Nid yw'n gyflwr ar y sbectrwm awtistig, er bod gan lawer o bobl sydd ag ASC ddyspracsia hefyd.

Ecolalia

Ailadrodd geiriau neu ymadroddion mae'r person newydd eu clywed. Mae rhai pobl â chyflyrau'r sbectrwm awtistig yn gwneud hyn, yn enwedig plant.

Deddf Cydraddoldeb (2010)

Y ddeddfwriaeth sy'n gwahardd gwahaniaethu yn erbyn pobl â "nodweddion gwarchoddedig" penodol. Mae hyn yn cynnwys cyflyrau'r sbectrwm awtistig, a ddiffinnir fel anabledd o dan y Ddeddf.

Gweithredu gwybyddol

Pethau fel blaengynllunio, gwneud penderfyniadau a chyflawni gweithredoedd sydd wedi'u cynllunio. Mae rhai pobl â chyflyrau'r sbectrwm awtistig yn cael anawsterau â hyn.

Awtistiaeth gweithredu lefel uchel

Term sydd braidd yn gamarweiniol, gan nad yw'n disgrifio pa mor dda mae pobl yn gweithredu mewn bywyd pob dydd. Mae rhywun ag 'awtistiaeth gweithredu lefel uchel' yn rhywun sydd wedi cael diagnosis o ASC ond nad yw ag anabledd dysgu hefyd. Gweler hefyd awtistiaeth gweithredu lefel isel.

Gorsensitifrwydd

Mae sensitifrwydd uwch i bethau penodol yn gyffredin i bobl ag ASCau. Er enghraifft, gallant fod yn anghyfforddus gyda synau uchel, arogleuon cryf, goleuadau llachar neu sy'n crynu.

Hyposensitifrwydd

Mae llai o sensitifrwydd hefyd yn gyffredin i bobl â chyflyrau'r sbectrwm awtistig. Gall enghreifftiau gynnwys golwg gwan neu anhawster i ffocysu'n weledol ar wrthrychau, peidio â sylwi ar arogleuon, neu gydbwysedd gwael.

Niwro-

Pan fydd wedi'i ychwanegu at eiriau eraill, mae 'niwro' yn cyfeirio ar yr ymennydd corfforol, er enghraifft, mewn geiriau fel niwroamrywiaeth a niwronodweddiadol.

Niwroamrywiaeth

Cydnabod bod gwahaniaeth mawr yn y ffordd mae ymennydd pobl yn gweithio. Mae'r 'mudiad niwroamrywiaeth' am weld gwell dealltwriaeth a chynhwysiant pobl â chyflyrau fel ADHD, cyflyrau'r sbectrwm awtistig, dyslecsia, dyspracsia a chyflyrau iechyd meddwl.

Niwronodweddiadol

Defnyddir weithiau, yn enwedig gan bobl o fewn y mudiad niwroamrywiaeth, i gyfeirio at bobl ag ymennydd mwy 'normal' neu 'nodweddiadol'.

Di-eiriau

Cyfathrebu heb ddefnyddio geiriau, er enghraifft, ystum y corff neu fynegiant yr wyneb. Weithiau cyfeirir at bobl nad ydynt yn siarad fel rhai 'di-eiriau', ond os ydynt yn cyfathrebu ag iaith mewn ffyrdd eraill (e.e. drwy deipio neu iaith arwyddion) y term cywir yw cyfathrebu heb siarad.

Anhwylder Obsesiynol Cymhellol (OCD)

Cyflwr iechyd meddwl sy'n achosi gorbryder difrifol ac awydd cryf i wneud gweithredoedd ailadroddus penodol fel golchi dwylo neu wirio bod drysau wedi'u cloi. Mae pobl â chyflyrau'r sbectrwm awtistig

yn fwy tebygol yn ystadegol o fod ag OCD hefyd.

Para-eiriol

Y ffordd mae pobl yn siarad, er enghraifft, goslef, tòn ac uchder eu llais.

Anhwylder Osgoi Galwadau Patholegol

Diagnosis y bernir sy'n rhan o'r sbectrwm awtistiaeth. Mae'n cyfeirio at ofn o alwadau byw o ddydd i ddydd yn ogystal â nodweddion mwy arferol y sbectrwm awtistiaeth..

Safant

Ar un adeg, credid fod gan bobl â chyflyrau'r sbectrwm awtistig dalentau rhyfeddol, mewn meysydd fel rhifydded pen, rhesymeg ofodol neu'r gallu i luniadu darluniau cymhleth neu chwarae cerddoriaeth gymhleth ar ôl ei chlywed unwaith yn unig. Mewn gwirionedd, mae galluoedd safant yn eithriadol o brin. Fodd bynnag, mae pobl ag ASCau yn aml yn datblygu galluoedd eithriadol sy'n gysylltiedig â'u diddordebau arbennig.

Ymddygiadau hunan ysgogol

Ymddygiadau y gall pobl â chyflwr ar y sbectrwm awtistig eu defnyddio, i helpu â phrosesu synhwyrdd, i gadw'n dawel mewn sefyllfaoedd sy'n anodd iddynt neu i fynegi eu hwyliau. Mae enghreifftiau cyffredin yn cynnwys fflapio'r dwylo, siglo'n araf yn eu cadair neu blethu eu gwallt â'u bysedd.

Prosesu synhwyrdd

Sut mae pobl yn gweld y byd o'u cwmpas. Yn aml bydd gan bobl â chyflyrau'r sbectrwm awtistig brosesau synhwyrdd gwahanol i bobl eraill. Gallant brofi gorsensitifrwydd, hyposensitifrwydd, neu'r ddau.

Diddordebau arbennig

Mae gan lawer o bobl â chyflyrau'r sbectrwm awtistig o leiaf un pwnc neu faes mae ganddynt diddordeb arbennig ynddo. Gallai hyn fod yn unrhyw beth, ac mae llawer o bobl wrth eu bodd yn casglu gwybodaeth sy'n gysylltiedig â'u diddordebau arbennig.

Sbectrwm

Graddfa gyda dau bwynt eithafol. Nid yw wedi'u gyfyngu i werthoedd penodol ond gall amrywio'n heb derfynau rhwng y ddau bwynt eithafol.

Stimio

Enw cyffredin am amrywiaeth o ymddygiadau hunan ysgogol (gweler uchod).

Cyfathrebu geiriol

Siarad a deall geiriau llafar. Mae rhai pobl â chyflyrau'r sbectrwm awtistig yn cael anhawster â chyfathrebu geiriol yn enwedig pan fyddant o dan straen. Efallai y bydd yn well ganddynt gyfathrebu mewn ffyrdd eraill, fel teipio neu ysgrifennu pethau.

Cydnabod

Hoffai TUC Cymru ddiolch i'r canlynol am eu cyfraniad at y cyhoeddiad hwn:

Katy Samuels, Claire Fitzgerald, Raj Chand, Jim Taylor a staff a defnyddwyr gwasanaeth ASC Cymru a Matt Clark (Tiwtor Addysg Undebau Llafur).

Johanna Rees, TUC Cymru am ei gwaith ar yr argraffiad cyntaf o'r pecyn cymorth hwn.

Dyluniwyd gan www.frankduffy.co.uk

Argraffwyd gan: David Richards www.davidrichardsukltd.com

Mae'r holl ffotograffau i ddibenion darlunio'n unig. Mae'r ffotograffau heb eu cydnabod yn luniau stoc sy'n dangos modelau ac maent yn dod o i-stock a llyfrgell ffotograffau'r TUC.

Hoffai TUC Cymru hefyd gydnabod yn ddiolchgar yr wybodaeth a'r arweiniad sydd wedi'u hymgorffori yn y pecyn cymorth hwn o ganllawiau presennol y TUC, gan gynnwys y cyhoeddiadau/ffynonellau canlynol:

TUC guide to Autism in the Workplace gan Janine Booth

"You don't look disabled": supporting members with invisible impairments – Cyngor gan y TUC

Canllaw'r TUC i Ddeddf Cydraddoldeb 2011

Disability and Work – Canllaw undebau llafur i'r gyfraith ac arferion da

Disabled Workers – Llyfr gwaith gan Addysg TUC

Sickness absence and disability discrimination: TUC negotiator's guide

TUC Know Your Rights – Time off and flexible working for carers

Epilepsy in the Workplace – A TUC guide www.worksmart.org.uk

© 2019 Cyngres yr Undebau Llafur

Mae'r cyhoeddiad hwn hefyd ar gael yn Saesneg.

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

Bydd y pecyn cymorth hwn yn cael ei ddiweddarau'n rheolaidd, felly byddem yn croesawu unrhyw sylwadau neu awgrymiadau ar sut y gellid ei wella. Rhowch wybod i ni os gwelwch unrhyw beth sydd angen ei ddiweddarau, sy'n aneglur, neu y credwch sydd angen ei gywiro neu ei ddiweddarau.

Cysylltwch â: Rhianydd Williams / Joe Allen

Gwasanaeth Addysg TUC Cymru wtuceducation@tuc.org.uk

Cyhoeddwyd gan: TUC Cymru, 1 Heol yr Eglwys Gadeiriol, Caerdydd CF11 9SD www.wtuc.org.uk

Ymwadiad: Mae'r wybodaeth yn y pecyn cymorth hwn wedi'u rhoi fel gwybodaeth gefndir gyffredinol ac ni ddylid ei chymryd fel cyngor cyfreithiol, meddygol nac addysgol ar gyfer sefyllfa unigolyn. Cyn cymryd unrhyw gamau, dylai unigolion ofyn am gyngor gan eu hundeb ac unrhyw weithwyr proffesiynol priodol (meddygol, cyfreithiol neu ariannol) yn ddibynnol ar eu hamgylchiadau.

Mae Gwasanaeth Addysg TUC yn cael ei ariannu gan Lywodraeth Cymru.

