

TAFLEN FFEITHIAU I WEITHWYR

MAE NIFER O BOBL AG ST YN MWYNHAU GYRFAOEDD LLWYDDIANNUS AC YN GALLU CYNNAL CYFLOGAETH. FODD BYNNAG, AR GYFER RHAI POBL AG ST, GALL CYFLOGAETH ACHOSI PROBLEM GAN FOD SYMPTOMAU'N EI GWNEUD YN ANODD I CHI WEITHIO ORIAU RHEOLAIDD NEU YN EICH MAES DEWISOL.

O bryd i'w gilydd, bydd yn rhaid i gyflogwr gael wybod bod gan weithiwr ST, er mwyn gallu nodi datrysiadau ymarferol yn y gweithle i gefnogi'r gweithiwr.

Rydym wedi rhoi rhywfaint o wybodaeth at ei gilydd sy'n ystyried:

1 Camau at waith

Dewis gyrfaedd, dod o hyd i swyddi, cyfweiliadau

2 Datgan eich cyflwr i gyflogwr

Pryd mae'n briodol dweud wrth eich cyflogwr fod gennych chi ST, a dweud wrth eich cydweithwyr

3 Rheoli straen yn y gwaith

Offer hunangymorth i helpu â rheoli straen

4 Cyfrifoldeb y cyflogwr

Dyletswydd y cyflogwr i weithwyr anabl, addasiadau rhesymol

5 Gwahaniaethu yn y gweithle

Beth i'w wneud os ydych chi'n teimlo y gwahaniaethir yn eich erbyn yn y gwaith, bwlio

6 Mathau eraill o opsiynau cyflogaeth ar gyfer pobl ag ST

Cwmnïau cymdeithasol, hunangyflogaeth

7 Sefydliadau ac adnoddau defnyddiol

CAMAU AT WAITH

DEWIS GYRFA

Efallai y byddwch yn dewis gyrfa'n syth ar ôl gadael yr ysgol, coleg neu brifysgol; efallai y byddwch yn penderfynu bod arnoch chi angen newid yn eich 40au; neu efallai eich bod wedi cael eich diswyddo. Beth bynnag yw'r rheswm, efallai y bydd yn rhaid i chi feddwl am lwybr gyrfaol newydd. Gall rhywfaint o arweiniad ar yrfaedd fod yn ddefnyddiol. Mae hyn yn cynnwys gofyn cwestiynau fel: Beth ydych chi'n ei hoffi? Beth allwch chi ei wneud? Pa fath o amgylchedd sydd orau i chi?

EICH SGILIAU A RHINWEDDAU

Mae niwroamrywiaeth yn cyfeirio at y gwahaniaethau yn sgiliau a galluoedd pobl, ac yn cynnwys ystod o gyflyrau, gan gynnwys Syndrom Tourette (ST). Mae unigolion niwroamrywiol yn aml yn cyflwyno cryfderau unigryw i waith tîm, o feddwl yn gyflym ac arloesol i safbwynt creadigol, trugarog ac empathig. Mae'n werth bod yn ymwybodol o sut gall eich sgiliau a'ch rhinweddau ychwanegu gwerth at eich lleoliad gwaith, efallai y byddwch yn darganfod bod rhai pethau'n dod yn hawdd i chi, a phethau eraill yn fwy heriol. Er enghraifft, ymddengys bod pobl ag ST yn dda iawn am ganolbwyntio'n fanwl, ond yn cael trafferth â phrosesu clywedol.





Mae pobl sydd ag ST, a chyflyrau niwroamrywiol eraill, yn ymdrin â phroblemau o ongl wahanol ac yn aml yn meddwl am ddatrysiadau arloesol drwy feddwl yn wahanol a herio'r normau, maent yn aml yn cwestiynu pam fod pethau'n cael eu gwneud mewn ffordd benodol ac yn ceisio gwella prosesau. Meddylwch yn ofalus am eich sgiliau a sut gallant gyfrannu mewn modd cadarnhaol at y gweithle.

DOD O HYD I SWYDD

Nid yw dod o hyd i swydd newydd yn hawdd bob amser, fodd bynnag, dylai **eich canolfan waith leol** fedru darparu manylion nifer o sefydliadau a allai eich helpu i ysgrifennu CV a datblygu eich sgiliau cyfnewid.

CYFWELIADAU

Gall cyfweliadau achosi straen i bawb. Gall y gorbryder y mae cyfweliadau'n ei achosi waethgu ticiau ac achosi mwy o straen. Fodd bynnag, maent yn gyfle i ddangos i ddarpar gyflogwr pa mor dda ydych chi, a ph'un a yw hwn yn sefydliad yr hoffech chi weithio iddo.

Cofiwch: os ydych chi wedi cyrraedd y cam cyfnewid, mae hynny'n golygu bod y cyflogwr yn meddwl eich bod chi'n addas ar gyfer y swydd. Eich tasg nesaf yw dangos eich bod chi'n well na'r ymgeiswyr eraill.

Mae rhai pobl yn teimlo'n fwy cyfforddus yn cadw eu ST iddyn nhw eu hunain mewn cyfweliad. Os ydych chi'n penderfynu dweud bod gennych chi ST, dylech ei gyflwyno mewn modd cadarnhaol. Efallai y bydd ST yn eich helpu i gael swydd, yn hytrach na'ch rhwystro. Er enghraifft, os hoffech chi weithio i elusen neu fel cynorthwydd addysgu, bydd eich gwybodaeth a'ch dealltwriaeth o ST, a'ch profiadau o fyw gydag anabledd, yn ased gwyb.

I baratoi ar gyfer eich cyfweliad, meddylwch am enghreifftiau o sut mae ST yn nodwedd gadarnhaol ar gyfer y swydd yr ydych yn ymgeisio amdani, ystyriwch p'un a fyddwch yn atal ticiau a pha effaith fydd hyn yn ei chael arnoch chi. Er enghraifft, a fyddwch chi'n cael mwy o drafferth canolbwyntio os ydych chi'n atal ticiau? Bydd y cyflogwr ond yn gallu gofyn cwestiynau am eich ST os yw'n debygol y bydd y cyflwr yn cael effaith ar eich gallu i ymgymryd â'r swydd.

Mae straen yn gallu gwaethgu ticiau o bryd i'w gilydd, felly ceisiwch baratoi gymaint â phosibl. Gall ymarfer eich ymateb i gwestiynau cyffredin mewn cyfweliadau a dysgu gymaint â phosibl am eich darpar gyflogwr eich helpu i deimlo'n fwy cyfforddus, ac ymlacio mwy o ganlyniad.

Os ydych wedi datgan eich cyflwr ar eich ffurflen gais, neu ar ddechrau'r cyfweliad, gallech drefnu egwyl â'r cyfwelydd os yw eich symptomau'n achosi problem i chi. Os unrhyw beth, bydd hyn yn dangos lefel uchel o gyfrifoldeb a hunanreolaeth.

ASESIADAU CYFLOGAETH

Mae llawer o gyflogwyr yn defnyddio profion seicometrig ar-lein, asesiadau wedi'u hamseru a chyfweliadau fideo yn eu prosesau recriwtio. Er bod y rheiny wedi'u llunio i roi tegwch i bawb, maent weithiau'n peri anfantaes i bobl â syndrom Tourette neu anhwylderau ticiau.

Pam fod profion yn gallu bod yn heriol:

- Pan mae amser yn gwasgu gall ticiau gynyddu'n sylweddol.
- Gall ticiau beri diffyg canolbwyntio mewn tasgau sy'n ymwneud â rhesymeg a chof.
- Gall cyfweliadau fideo dynnu sylw at diciau lleisiol neu symudol y gellid eu camddeall.
- Gall ceisio atal ticiau yn ystod profion beri blinder a phoen neu amharu ar berfformiad.

Cofiwch: Symptomau niwrolegol anrheoledig yw ticiau. Nid ydynt yn adlewyrchu eich gallu, eich proffesiynoldeb na'ch cynhylliant.

Gallwch ofyn am addasiadau rhesymol fel:

- Amser ychwanegol
- Egwylliau i orffwys
- Gwneud asesiadau mewn lle preifat
- Defnyddio dulliau eraill yn lle fideo
- Cyfarwyddiadau clir o flaen llaw
- Defnyddio dulliau eraill yn lle profion seicometrig (er enghraifft, cyfweliad strwythuredig, tasg ymarferol neu sampl o waith)

Mewn rhai amgylchiadau, gallai fod yn briodol gofyn am asesiad mwy uniongyrchol neu sgysiol yn lle profion seicometrig, yn enwedig os yw eich ticiau'n gwaethgu'n sylweddol yn ystod profion wedi'u hamseru.

Diben yr addasiadau hyn yw sicrhau fod y broses yn mesur eich sgiliau ac nid eich ymreolaeth niwrolegol. Mae Tourettes Action yn medru darparu canllawiau penodol am recriwtio cynhwysol ac addasiadau rhesymol drwy ein gwasanaeth Eiriolaeth Therapi Galwedigaethol.



DATGAN EICH CYFLWR I'CH CYFLOGWR

Nid yw'n ofyniad cyfreithiol i chi roi gwybod i'ch cyflogwr am eich cyflwr. Eich penderfyniad chi yw hyn a bydd yn dibynnu ar ddiffirfoldeb eich ST a sut mae'n effeithio ar eich bywyd, ac yn bwysicach fyth, eich gallu i weithio mewn rôl benodol. Gallwch roi gwybod i'ch cyflogwr am eich cyflwr ar y camau canlynol:

- ar ffurflen gais neu CV
- cyn neu yn ystod cyfweiliad
- pan fyddwch yn cael cynnig swydd
- pan fyddwch yn dechrau swydd
- ar ôl i chi ddechrau swydd

Os ydych chi'n teimlo y gallai eich ST effeithio ar eich gallu i gyflawni'r swydd, argymhellir i chi ei ddatgan ar y ffurflen gais. Os ydych chi'n teimlo bod arnoch chi angen rhywfaint o gymorth ychwanegol i gyflawni'r swydd, byddai'r un cyngor yn berthnasol.

Nid yw hynny'n golygu bod rhaid i chi dynnu sylw at y pethau na allwch eu gwneud. Yn hytrach, nodwch y pethau am eich anabledd sy'n eich gwneud chi'n well am y swydd neu'n eich gwneud chi'n weithiwr gwell. Er enghraifft, a ydi eich anabledd yn eich cymell i wneud y gwaith, neu a ydych yn awyddus i brofi'r bobl sy'n dweud na allwch chi wneud y gwaith yn anghywir? Os yw'r swydd yn cynnwys gweithio gyda'r cyhoedd, gallwch ddadlau bod eich profiadau chi'n ei gwneud yn haws i chi gydymdeimlo gydag eraill. Gall OCD weithio o'ch plaid chi pan fydd swydd yn cynnwys rhoi sylw i fanylder. Gall anabledd eich grymuso mewn sawl ffordd

RHOI GWYBOD I GYDWEITHWYR AM EICH CYFLWR

Efallai y bydd angen i'ch cydweithwyr fod yn ymwybodol o'ch anabledd, er enghraifft, i egluro pam eich bod yn cael eich trin yn wahanol iddyn nhw. Efallai na fydd yr anabledd yn cael effaith ar eich gallu i wneud y gwaith, ond fe all effeithio ar argraff pobl ohonoch.

YSTYRIAETHAU AM DDATGAN EICH CYFLWR

Os nad ydych chi'n credu y byddai ST yn cael effaith ar eich gwaith ac os na ofynnir yn benodol i chi am unrhyw gyflwr iechyd, efallai na fyddwch yn teimlo bod angen datgelu'r wybodaeth hon i'ch cyflogwr. Dylech feddwl am hyn yn ofalus, gan ei fod yn dibynnu ar y cyd-destun. Er enghraifft, nid yw diabetes yn effeithio ar y ffordd y mae rhywun yn cyflawni eu rôl, felly gellid dadlau nad yw'n anabledd ac nad oes rhaid ei ddatgan. Ond gall yr unigolyn hwn ddioddef sioc hypoglycaemic a mynd i goma. Felly o'r safbwynt hwn, dylid ei ddatgan.

Ni ddylech gael eich tentio i ddweud celwydd am anabledd. Mae'r celwydd yn ddigon o reswm i ddiystyru rhywun. Achos y diystyru fyddai'r celwydd, nid yr anabledd. Fodd bynnag, gall hyn ddibynnu ar eiriad y cwestiwn. Mae 'A oes gennych chi anabledd?' yn gwestiwn gwahanol i 'A ydych yn ystyried bod gennych chi anabledd?'

Os nad yw eich cyflogwr yn ymwybodol bod gennych chi ST, ond mae eich cyflwr yn dechrau cael mwy o effaith arnoch chi, gallwch siarad â'ch cyflogwr pan mae'r amser yn teimlo'n iawn i chi. Nid ydych wedi gwneud dim o'i le drwy beidio â chodi'r peth cyn hyn, oherwydd efallai na fyddai angen i chi fod wedi gwneud hynny. Ni ddylai neb wahaniaethu yn eich erbyn am ddatgan eich cyflwr ar ôl sicrhau cyflogaeth.

Cafwyd y wybodaeth hon o [wefan Llywodraeth y DU](#).

Os yw eich ST yn gwneud pethau'n fwy heriol i chi ac rydych yn teimlo nad ydych chi'n ymdopi, efallai y byddai'n syniad i chi gymryd rhywfaint o amser i ffwrdd nes bydd eich symptomau'n gwella. Am ragor o gyngor ar b'un a fydded chi'n gymwys ar gyfer Tâl Salwch Statudol, siaradwch â'ch meddyg teulu ac ymwelwch â [gwefan y Llywodraeth](#).

I gael rhagor o wybodaeth ac arweiniad:
[Deddf Cyflogaeth a Chydraddoldeb 2010](#).



RHEOLI STRAEN YN Y GWAITH

Mae straen yn y gweithle'n effeithio ar gymaint o bobl, p'un a oes ganddynt ST neu ddim. Mae'n gallu bod yn anoddach fyth i ymdopi â straen os yw'n gwaethgu eich tician, sy'n gyffredin iawn. Dyma rai awgrymiadau a allai eich helpu i reoli straen yn y gwaith:

- Anadlu'n drwm os ydych chi'n teimlo bod pethau'n dechrau mynd yn ormod i chi. Bydd pethau'n arafu am ychydig eiliadau, a gobeithio y bydd hyn yn eich helpu i weld yn gliriach.
- Cymryd egwyl yn rheolaidd, hyd yn oed os yw hyn yn golygu sefyll a cherdded o gwmpas am ychydig funudau. Mae cymryd seibiant rheolaidd yn rhywbeth y gallech ei drafod â'ch cyflogwr fel addasiad rhesymol posibl
- Gall ymarfer corff cyn neu ar ôl gweithio eich helpu i ymlacio a rhyddhau egni ar ôl atal ticiau
- Gall gweithio mewn amgylchedd tawel helpu os yw synau uchel yn gwaethgu eich ticiau. Yn ddibynol ar ble rydych chi'n gweithio, gall hyn fod yn anodd, ond mae'n werth gofyn yn gwrtais i bobl siarad yn dawelach neu ostwng lefel sain eu cerddoriaeth. Gallwch hefyd drafod defnyddio gofod tawelach gyda'ch cyflogwr
- Os yw ychwanegion neu symbylwyr penodol yn gwaethgu eich ticiau, ceisiwch eu tynnu allan o'ch deiet

Peidiwch â bod ofn siarad â'ch cyflogwr os ydych chi'n teimlo eich bod dan straen. Efallai y bydd gan eich cyflogwr rai awgrymiadau i'ch helpu a gall rhywbeth mor syml â rhannu eich gorbryder helpu hefyd.



CYFRIFOLDEB Y CYFLOGWR

Mae'n ddyletswydd ar bob cyflogwr i beidio â thrin pobl anabl yn llai ffafriol oherwydd eu hanabledd. Mae hyn yn mynd y tu hwnt i osgoi trin pobl anabl yn wahanol; mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr wneud addasiadau rhesymol yn y gweithle i sicrhau fod pobl anabl yn gallu cael mynediad at, a datblygu yn eu cyflogaeth.

ADDASIADAU RHESYMOL

Bydd beth sy'n gam rhesymol i gyflogwr ei gymryd yn dibynnu ar amgylchiadau pob achos unigol, nid yw'r Ddeddf yn amlinellu unrhyw ffactorau y dylid eu hystyried yn benodol.

Bydd enghreifftiau o'r camau sy'n rhesymol i gyflogwyr eu cymryd yn dibynnu ar natur y swydd, ond gall gynnwys:

- Dynodi'r gweithiwr anabl i leoliad gwaith gwahanol, cynnig hyfforddiant ychwanegol neu wneud trefniadau gweithio o gartref
- Addasu oriau gwaith neu hyfforddiant y gweithiwr anabl
- Gwneud addasiadau i'r safle

Gellir dod o hyd i ragor o enghreifftiau o gamau tuag at addasiadau rhesymol yng **Nghanllawiau Gweithwyr y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.**

Gadewch i ni dybio, fel rhywun ag ST, fod gennych broblemau synhwyraidd sy'n golygu bod swyddfeydd cynllun agored swnllyd yn gallu bod yn heriol i chi. Addasiad rhesymol fyddai darparu clustffonau i chi i atal y sŵn neu ddarparu rhywle mwy preifat i chi weithio. Gall y cyflogwr a'r gweithiwr awgrymu addasiadau. Os nad yw eich cyflogwr wedi gwneud addasiadau rhesymol i'ch helpu i weithio, efallai y gallech gael cymorth gan gynllun cyllid y Llywodraeth o'r enw Mynediad at Waith.

Mae Mynediad at Waith yn cynnig cefnogaeth yn seiliedig ar eich anghenion, sy'n gallu cynnwys cefnogaeth hyfforddi, a grant o bosibl i helpu i dalu costau'r gefnogaeth ymarferol yn y gweithle. Gellir cael mwy o fanylion **yma.**

Gallech hefyd geisio cymorth gan Ymgynghorydd Cyflogaeth Anabledd yn eich **Canolfan Waith Ieol.**

GWAHANIAETHU YN Y GWEITHLE

HAWLIAU CYFREITHIOL

Mae'r gyfraith yn diogelu pobl sydd ag anabledd rhag gwahaniaethu yn y gweithle. Gall gwahaniaethu ddigwydd yn yr amgylchiadau canlynol:

- Os caiff rhywun eu trin yn llai ffafriol yn y gwaith oherwydd eu hanabledd
- Os yw'r ffordd y caiff pethau eu gwneud/ymarferion sydd ar waith yn rhoi gweithiwr dan anfantais benodol
- Os yw cyflogwr yn methu â gwneud addasiadau rhesymol i leihau/atal gweithiwr anabl rhag wynebu anfantais
- Os caiff rhywun eu trin yn llai ffafriol yn y gwaith gan fod rhywbeth wedi codi o ganlyniad i'w hanabledd
- Os yw rhywun yn profi aflonyddwch mewn cysylltiad â'u hanabledd
- Os caiff gweithiwr eu trin yn llai ffafriol o ganlyniad i ddatgan eu hawliau cyfreithiol

Mae cyfraith y DU yn gwahardd gwahaniaethu yn y gweithle, a sefydlwyd Deddf Cydraddoldeb 2010 i ddiogelu gweithwyr yn yr achos hwn. Os ydych chi'n teimlo bod eich cyflogwr, gweithiwr a gyflogir ganddynt neu eu hasiant wedi gwahaniaethu yn erbyn rhywun mewn modd anghyfreithlon mewn sefyllfa waith, mae tri pheth y gallwch eu gwneud:

GWNEUD CWYN ANFFURFIOL I'CH CYFLOGWR

Os ydych chi wedi dioddef gwahaniaethu ar sail anabledd yn y gwaith, argymhellir eich bod yn gwneud cwyn anffurfiol i'ch cyflogwr i drafod a gobeithio datrys unrhyw broblemau.

CWYN FFURFIOL

Os nad yw hyn yn datrys y problemau, efallai y byddwch yn dymuno gwneud cwyn ffurfiol. Dylai cyflogwr fod â pholisi cwynion ar waith sy'n amlinellu'r broses y dylid ei dilyn. Fodd bynnag, gall [ACAS](#) eich helpu gyda hyn.

GWNEUD CWYN I'R TRIBIWNLYS CYFLOGAETH

Efallai y byddwch yn ystyried gwneud honiad o wahaniaethu ar sail anabledd yn erbyn eich cyflogwr neu ddarpar gyflogwr yn y Tribiwnlys Cyflogaeth. Yn y mwyafrif o achosion, dylid cyflwyno honiad o fewn tri mis o'r achos.

Mae'n rhaid i chi roi gwybod i [ACAS](#) yn gyntaf os hoffech chi fynd â'ch cyflogwr i'r tribiwnlys cyflogaeth. Am ragor o wybodaeth ac arweiniad, ymwelwch â [Gwefan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol](#).

BWLIO

Yn aml iawn, nid yw bwlio yn y gweithle'n derbyn sylw digonol: mae nifer o bobl yn credu bod oedolion yn tyfu allan o'r ymddygiad o fychanu a gwneud i bobl eraill deimlo'n ddrwg am eu hunain.

Fodd bynnag, mae bwlio yn y gweithle'n llawer mwy cyffredin nag y byddech chi'n ei ddisgwyl, ac nid yw nifer o bobl yn sylweddoli hynny. Yn aml iawn, os yw unigolyn yn gwybod eu bod yn cael eu bwlio, ni fyddant yn dweud wrth neb gan eu bod yn teimlo cywilydd am y peth yn eu hoedran nhw, neu'n ofni y bydd yn eu harwain i golli eu swydd. Fodd bynnag, mae bwlio yn y gweithle'n parhau i fod yn annerbyniol, ac ni ddylech ei oddef os bydd cydweithiwr yn ceisio codi ofn neu gywilydd arnoch.

Mae [gwefan y Llywodraeth](#) yn rhoi diffiniadau defnyddiol o fwlio a chynghor ar gamau y gallech eu cymryd yn erbyn bwlio yn y gweithle.



MATHAU ERAILL O OPSIYNAU CYFLOGAETH AR GYFER POBL AG ST

Cwmnïau cymdeithasol

Yn ôl Social Firms UK, menter a arweinir gan y farchnad a sefydlwyd yn benodol ar gyfer creu swyddi o ansawdd uchel ar gyfer pobl dan anfantais yn y farchnad lafur yw cwmni cymdeithasol.

Am ragor o wybodaeth, ymwelwch â www.socialfirms.co.uk.

Hunangyflogaeth

Er nad yw hunangyflogaeth yn opsiwn i bawb, mae rhai pethau a allai fod yn fanteisiol i bobl ag ST.

Er enghraifft, gall pobl weithio ar eu cyflymder eu hunain, gweithio'r oriau sydd fwyaf addas iddyn nhw, rhyddhau ticiau lle bo angen, a dirprwyo tasgau sy'n anodd oherwydd ST. Mae'n rhaid i unrhyw un sy'n ystyried hunangyflogaeth, p'un a oes ganddynt ST neu beidio, wneud eu gwaith cartref, ac asesu'r farchnad ar gyfer eu cynnyrch neu wasanaeth, datblygu cynllun busnes hyfwr, gosod targedau i'w cyflawni, a chasglu'r arian sydd ei angen i weithredu'r busnes.

ADNODDAU

Gall sefydliadau defnyddiol gynnig wybodaeth a chyngor cyflogaeth/gyrfaoedd:

MYNEDIAD AT WAITH

Cefnogaeth yn seiliedig ar eich anghenion, sy'n gallu cynnwys cefnogaeth hyfforddi, a grant o bosibl i helpu â chostau'r gefnogaeth ymarferol yn y gweithle.

www.gov.uk/access-to-work

GENIUS WITHIN

Arbenigwyr mewn helpu unigolion niwroamrywiol i ddatblygu hyder, gan gynnig cefnogaeth ymarferol a grymusol i'ch helpu i gyflawni eich potensial gyrfaoel.

geniuswithin.org/individuals/looking-for-work

THE BRAIN CHARITY

Cymorth â chyflogaeth a chefnogaeth i ddod o hyd i waith ar gyfer pobl â chyflyrau niwrolegol:

www.thebraincharity.org.uk

CANOLFAN BYD GWAITH

Rhan o'r Adran Gwaith a Phensiynau sy'n gallu cynnig cymorth a chyngor mewn perthynas â chwilio am swyddi a hawlio budd-daliadau. I ddarganfod rhagor o wybodaeth am eich swyddfa leol, ymwelwch â gwefan y Llywodraeth:

www.gov.uk/contact-jobcentre-plus

SHAW TRUST

Elusen genedlaethol sy'n cefnogi pobl anabl a phobl dan anfantais i baratoi ar gyfer gwaith, dod o hyd i swyddi a byw'n fwy annibynnol: www.shaw-trust.org.uk

Am ragor o wybodaeth ac arweiniad ynghylch gwahaniaethu yn y gweithle:

GWASANAETH CYNGHORI A CHYMORTH CYDRADDOLDEB (EASS)

Rhoi wybodaeth a chyngor am wahaniaethu a hawliau dynol.

<https://eass-ws.custhelp.com>

Rhif ffôn: 0808 800 0082

LLINELL GYMORTH Y GWASANAETH CYNGHORI, CYMODI A CHYFLAFAREDDU (ACAS)

Llinell gymorth ar gyfer cyflogwyr a gweithwyr sy'n gysylltiedig ag anghydfod cyflogaeth neu'n chwilio am wybodaeth am hawliau a rheolau cyflogaeth. Mae'r llinell gymorth yn darparu cyngor cyfrinachol, annibynnol a diduedd i helpu'r galwr i ddatrys problemau yn y gweithle.

www.acas.org.uk

Llinell Gymorth: 0300 123 1100

GOV.CO.UK

Gwybodaeth am weithdrefnau ffurfiol, a chymorth a chyngor ar ddatrys anghydfod yn y gweithle.

www.gov.uk/solve-workplace-dispute

TOURETTES ACTION

The Meads Business Centre
19 Kingsmead
Farnborough, Hampshire
GU14 7SR

Elusen gofrestredig rhif 1003317

G // www.tourettes-action.org.uk
E // help@tourettes-action.org.uk

