

# Polisi Cydraddoldeb Traws



**ADRAN DATBLYGU SEFYDLIADOL**

Cyhoeddwyd: Chwefror 2021    Adolygir: Chwefror 2026

# Rheoli Fersiwn

Bwriedir y ddogfen hon ar gyfer:

- Staff y Cyngor yn unig       Staff seiliedig mewn ysgolion yn unig       Staff y Cyngor a seiliedig mewn ysgolion

Fersiwn	Newidiadau Allweddol	Cymeradwywyd gan
Chwefror 2021	Polisi newydd	Cyngor

Gellir adolygu a diwygio'r ddogfen hon ar unrhyw amser a heb ymgynghoriad mewn ymateb i ofynion cyfreithiol neu mewn ymateb i ofyniad sefydliadol a lle nad yw newidiadau yn adlewyrchu newid sylfaenol neu'n effeithio ar ysbryd neu fwriad y ddogfen.

## Cynnwys

1. Datganiad Polisi .....	3
2. Diffiniad .....	3
3. Cwmpas .....	4
4. Deddfwriaeth .....	4
5. Cydraddoldeb .....	5
6. Cefnogaeth.....	6
7. Addasu Cofnodion.....	6
8. Amser i ffwrdd o'r gwaith .....	7
9. Cyfnod Trawsnewid.....	8
10. Recriwtio .....	10
11. Monitro.....	11
12. Cyfrifoldebau.....	12
13. Urddas yn y Gwaith.....	12
Atodiad 1 – Cefnogaeth a Chyngor.....	13
Atodiad 2 – Cynllun Cefnogaeth .....	14

# 1. Datganiad Polisi

---

- 1.1 Cafodd y Polisi Cydraddoldeb Traws ei ddatblygu i sicrhau fod gan gyflogeion nad ydynt yn uniaethu gyda'r rhywedd a ddynodwyd iddynt adeg eu genedigaeth yr hawl i driniaeth gyfartal a chael eu diogelu rhag gwahaniaethu yn y gwaith, a bod rheolwyr yn glir am eu rolau a chyfrifoldebau unigol ar gyfer cefnogi cydweithwyr sy'n trawsnewid tra maent yn y gweithle.
- 1.2 Ar gyfer dibenion y polisi hwn mae 'ni' ac 'ein' yn cyfeirio at y Cyngor ac Ysgolion.
- 1.3 Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Blaenau Gwent yn ymroddedig i gefnogi cyflogeion sy'n mynd drwy, neu'n bwriadu mynd drwy, ailbennu rhywedd a thrawsnewid.
- 1.4 Rydym yn anelu dileu pob gwahaniaethu seiliedig ar hunaniaeth rhywedd, a hefyd greu amgylchedd gwaith yn seiliedig ar gysylltiadau da rhwng pawb a gyflogir, gydag ymrwymiad a gaiff ei rannu i barchu amrywiaeth a gwahaniaeth. Yn ychwanegol, byddwn yn anelu i sicrhau fod ei amgylchedd gwaith yn galluogi cyflogeion i weithio i'w potensial llawn, gan roi man lle mae diwylliant o barch at hawliau dynol a lle mae cyflogeion yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi.
- 1.5 Mae'r polisi hwn yn seiliedig ar yr egwyddor y byddwn yn sicrhau na chaiff unrhyw berson trawsryweddol eu trin yn llai ffafriol ar y sail eu bod yn cynnig mynd drwy, yn mynd trwy neu wedi mynd trwy broses (neu ran o broses) i ailbennu eu rhyw drwy newid nodweddion ffisiolegol neu nodweddion eraill rhyw. Rydym yn parchu hawl unigolyn i hunan-uniaethu fel gwryw, benyw neu anneuol a rydym yn ymrwymo i gydnabod pob cyflogai fel y rhywedd y dymunant gyflwyno eu hunain.
- 1.6 Cafodd y polisi hwn ei ddatblygu yn unol â Chanllawiau ACAS ar Ailbennu Rhywedd, Deddf Cydraddoldeb 2010 ac wrth ochr Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024 y Cyngor.

# 2. Diffiniad

---

- 2.1 Er ei bod yn anodd dynodi'r union nifer o unigolion o fewn y Deyrnas Unedig, mae nifer fawr o unigolion nad yw eu hunaniaeth rhywedd yn cyfateb â'r rhywedd a ddynodwyd iddynt adeg eu geni, a gaiff hefyd ei alw yn Dysfforia Rhywedd.
- 2.2 Defnyddir y term 'Traws' fel term cyffredinol yn cyfeirio at unigolion sy'n uniaethu fel trawsryweddol, trawsrywiol a thrawswisgwr ac ni fyddwn yn gwahaniaethu yn erbyn cyflogeion ar sail unrhyw un o'r hunaniaethau dan ymbarél traws.
- 2.3 Mae traws neu 'trawsryweddol' yn disgrifio unigolion y mae eu hunaniaeth rhywedd yn wahanol i'r rhyw a ddynodwyd iddynt adeg eu geni. Maent yn dermau ymbarél sy'n cynnwys unigolion sydd yn:
  - bwriadu mynd trwy, neu yn mynd trwy, neu wedi mynd trwy ailbennu rhywedd ar unrhyw adeg;
  - uniaethu fel bod â rhywedd gwahanol i'r un a ddynodwyd iddynt adeg eu geni ac yn

bwriadu neu wedi cael ymyriadau meddygol tebyg i hormonau neu lawdriniaeth;

- uniaethu fel bod â rhywedd gwahanol i'r hyn a ddynodwyd iddynt adeg eu geni, ond nad ydynt yn bwriadu unrhyw ymyriad meddygol, a/neu
- anneuol – hynny yw, nid ydynt yn wryw na benyw yn unig. Gallant ddiffinio eu hunain fel y ddau, y naill neu'r llall neu rywbeth hollol wahanol. Gallant fod wedi cael neu beidio bod wedi cael unrhyw ymyriadau meddygol i alinio eu corff gyda'u hunaniaeth rhywedd anneuol.

2.4 Mae rhai unigolion Traws eisiau i'w corff gyfateb â'u hunaniaeth rhywedd, a byddant yn mynd drwy broses o ailbennu rhywedd. Fodd bynnag, mae'r term trawsryweddol hefyd yn cynnwys rhai na all gael triniaeth feddygol neu sydd wedi penderfynu peidio cael triniaeth feddygol. Mae 'hunaniaeth rhywedd yn cynnwys hunaniaethau unigolion sy'n byw yn rhywedd eu rhyw geni, a hunaniaethau unigolion trawsryweddol. Sylweddolwn nad oes unrhyw ffordd gywir neu anghywir i drawsnewid ac rydym yn ymroddedig i gefnogi pob unigolyn yn eu penderfyniadau.

2.5 Bydd unigolion Traws yn hunananiaethu. Mae'n rhaid parchu sut y dewisant ddisgrifio eu hunain. Os yn ansicr, dylech bob amser ofyn i'r unigolyn sut y dymunant i chi eu cyfarch.

### 3. Cwmpas

---

3.1 Mae'r polisi hwn yn weithredol i bob cyflogai a darpar gyflogai y Cyngor a chyflogeion seiliedig mewn ysgolion.

### 4. Deddfwriaeth

---

4.1 Cafodd y polisi hwn ei ddatblygu yn unol â'r rhwymedigaethau cyfreithiol dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Deddf Cydnabod Rhywedd 2004.

4.2 Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn gwneud ailbennu rhywedd yn nodwedd a warchodir ynddi ei hun ac yn diffinio fod ailbennu rhywedd yn weithredol i rywun sy'n cynnig mynd trwy, yn mynd trwy neu sydd wedi mynd trwy broses (neu ran o broses) i ail-alinio eu rhywedd drwy newid nodweddion ffisiolegol neu nodweddion eraill eu rhyw.

4.3 Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn glir nad yw'n angenrheidiol i unigolion fod wedi derbyn ymyriad meddygol i gael diogeliad; mae'n broses bersonol o symud ymaith o rywedd adeg geni person i'r rhywedd sydd orau ganddynt.

4.4 Caiff y term "trawsryweddol" ei ddefnyddio pan fod gan rywun nodweddion gwarchoddedig ailbennu rhywedd.

4.5 Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diogelu unigolion yn seiliedig ar ailbennu rhywedd rhag gwahaniaethu ac aflonyddu uniongyrchol ac uniongyrchol. Mae hyn yn cynnwys gwahaniaethu drwy gysylltiad a gwahaniaethu yn erbyn unigolion y tybir

fod ganddynt nodweddion gwarchoddedig ailbennu rhywedd. Mae gan pob cyflogai ddyletswydd i barchu eraill yn unol gyda Deddf Cydraddoldeb 2010.

- 4.6 Mae Deddf Cydnabyddiaeth Rhywedd 2004 yn rhoi cyfle i unigolion Traws (dros 18 oed) i gael cydnabyddiaeth gyfreithiol, yn y rhywedd a gaffaelwyd ganddynt drwy gael Tystysgrif Cydnabyddiaeth Rhywedd iddynt. Caiff unrhyw un gyda thytysgrif o'r fath eu cydnabod yn gyfreithiol fel eu rhywedd caffaeledig; mae hyn yn golygu y bydd y person yn caffael hawliau a chyfrifoldebau eu rhywedd caffaeledig o ddyddiad cydnabyddiaeth. Fodd bynnag, ni fydd pob unigolyn Traws yn dewis gwneud cais am dystysgrif ac nid yw'n bolisi gennym i ofyn i aelod o staff neu ymgeisydd am swydd os oes ganddynt neu dystysgrif, neu ofyn am weld tystysgrif. Ni chaniateir gofyn i gydweithiwr neu ymgeisydd am swydd os oes ganddynt, na gofyn am weld, Tystysgrif Cydnabyddiaeth Rhywedd a gellid ei ystyried fel aflonyddu, a chaiff ei drin dan bolisiau perthnasol y Cyngor/ysgol.
- 4.7 Mae Deddf Cydnabyddiaeth Rhywedd 2004 hefyd yn rhoi dyletswydd ragweithiol ar sefydliadau cyhoeddus drwy'r Ddyletswydd Cydraddoldeb Sector Cyhoeddus i hyrwyddo cyfle cyfartal, meithrin cysylltiadau da a dileu gwahaniaethu anghyfreithlon rhwng unigolion sydd â nodweddion gwarchoddedig ailbennu rhywedd ac unigolion nad oes ganddynt hynny.

## 5. Cydraddoldeb

---

- 5.1 Ni fyddwn yn gwahaniaethu ar sail hunaniaeth rhywedd yn y ffordd yr ydym yn recriwtio a dethol cyflogeion a byddwn yn sicrhau fod gan gyflogeion trawsryweddol fynediad cyfartal i bob math o hyfforddiant a chyfleoedd datblygu. Byddwn yn sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu ar sail hunaniaeth rhywedd yng nghyswllt diswyddo cyflogeion. Caiff camdriniaeth, aflonyddu neu fwlio (e.e. galw enwau, jôcs sarhaus, ymddygiad annerbyniol neu nas dymunir a chwestiynau busneslyd) eu trin o ddifrif a dylent gael eu trin dan bolisiau perthnasol Urddas yn y Gwaith a Disgyblaeth. Mae aflonyddu hefyd yn cynnwys defnydd parhaus a/neu faleisus o'r rhagenw anghywir neu alw rywun yn ôl eu henw geni/cyn-trawsnewid ar ôl iddynt newid eu henw.
- 5.2 Sylweddolwn y gall rolau rhywedd stereoteip fod yn niweidiol i unigolion Traws, a allant deimlo wedi eu cyfyngu i ymddwyn mewn ffyrdd neu weithio mewn meysydd a gafodd yn draddodiadol eu ystyried yn briodol ar gyfer y rhyw y cawsant eu cofrestru adeg eu geni (neu'n briodol ar gyfer eu rôl yn ystod ac ar ôl trosiant rhywedd). Rhoddir anogaeth a chefnogaeth i unrhyw gyflogai sy'n ceisio camu tu fas i gyfyngiadau stereoteipiau yn unrhyw faes o'n gwaith.
- 5.3 Mae gan gyflogeion trawsryweddol hawliau cyfartal a mynediad cyfartal i fuddion. Mae hyn yn cynnwys cydnabyddiaeth gyfartal i'w partner a theulu, a rhaid peidio gwahaniaethu yn eu herbyn ar sail rhywedd neu statws priodasol/partneriaeth sifil.

Mae buddion o'r fath yn cynnwys:

- Absenoldeb Tadolaeth ac Absenoldeb Rhiant;
- Pensiynau gwladol (a dderbynnir ar ddyddiad yn gysylltiedig â'u hoedran a rhywedd unwaith y derbyniwyd Tystysgrif Cydnabyddiaeth Rhywedd).

- Trosglwyddo hawliau pensiynau i bartner/plant.

## 6. Cefnogaeth

---

- 6.1 Caiff cyflogeion sy'n bwriadu mynd drwy ailbennu rhywedd eu hannog i siarad gyda'u rheolwr neu rywun arall yn gyfrinachol, cyn gynted ag sy'n bosibl cyn y dymunant drawsnewid fel y medrwn ddarparu'r gefnogaeth angenrheidiol.
- 6.2 Y cam cyntaf fydd gweithio ar y cyd, gyda help Datblygu Sefydliadol, i ddatblygu cynllun o sut y byddir yn darparu yn y gweithle ar gyfer trosiant cyflogai i rywedd newydd. Gall hyn gymryd peth amser a bydd fel arfer yn cynnwys nifer o drafodaethau lle caiff anghenion a theimladau y cyflogai eu hymchwilio ynghyd â'r holl oblygiadau gwaith.

Mae'r pethau y dylai rheolwyr eu hystyried yn cynnwys:

- Amserlenni disgwylidig unrhyw weithdrefnau meddygol neu lawdriniaeth (os yw'r cyflogai yn bwriadu cael llawdriniaeth)
  - Faint o amser i ffwrdd y gellid fod ei angen ar gyfer triniaeth a/neu sgil-ffeithiau posibl unrhyw feddyginiaeth.
  - Yr adeg y disgwylir neu'r cyfnodau y disgwylir newid, manylion personol a rhywedd.
  - P'un ai yw'r cyflogai yn dymuno hysbysu cydweithwyr eu hunain neu os byddai'n well ganddynt i rywun arall wneud hynny.
  - Trafod gyda'r cyflogai os bydd newidiadau i'w cofnodion cyflogaeth.
  - Pa gefnogaeth arall y gall y cyflogai fod eu hangen.
  - Defnyddio cyfleusterau un rhyw.
  - Unrhyw faterion eraill, a all gynnwys adleoli, cyflogaeth arall addas neu ymddeoliad ar sail feddygol mewn amgylchiadau eithriadol.
- 6.3 Fodd bynnag, dylid nodi nad oes unrhyw ofyniad i unigolyn Traws hysbysu eu rheolwr o'u statws ailbennu rhywedd ac ni fyddwn mewn unrhyw ffordd yn cosbi unrhyw gyflogai am beidio hysbysu eu rheolwr, cydweithwyr na Datblygu Sefydliadol am eu statws trawsnewid, nac am unrhyw oedi wrth wneud yr wybodaeth hon yn hysbys.
  - 6.4 Yn yr un modd, dylai'r cyflogai sy'n trawsnewid werthfawrogi na allwn ddisgwyl y gallwn wneud addasiadau rhesymol ar eu rhan os nad ydym yn gwybod am eu statws.

## 7. Addasu Cofnodion

---

- 7.1 Ar gyfer dibenion Deddf Diogelu Data 1980, byddai ailbennu rhywedd ac unrhyw wybodaeth yn ymwneud â hanes rhywedd unigolyn yn cael ei ystyried yn 'ddata sensitif' a dim ond am rai rhesymau penodol y gellir ei brosesu, fel y'i nodir yn y Ddeddf.

- 7.2 Byddwn yn parchu unrhyw gais i fod yn anhysbys a byddwn yn ceisio diweddarau ein cofnodion i gynnwys y dewis enw a rhywedd a ddynodwyd gan yr unigolyn pan wneir cais, p'un ai ydym wedi derbyn unrhyw hysbysiad cyfreithiol o newid, a byddwn yn cytuno i'r newid hwn ddigwydd ar adeg a gytunwyd.
- 7.3 Gan nad yw unigolion trawsryweddol wedi medru cael cydnabyddiaeth gyfreithiol o'u rhywedd 'newydd' yn y gorffennol, ar gyfer rhai cofnodion (e.e. yn ymwneud â phensiynau) gall fod angen cyfeiriad at y rhyw cyfreithiol.
- 7.4 Ar ôl trawsnewid, dim ond at yr enw newydd a'r rhywedd a gaffaelwyd y dylai unrhyw gofnodion newydd ar gyfer yr unigolion gyfeirio. Caiff cofnodion cyn y trawsnewid eu diweddarau. Lle bynnag sy'n bosibl, dylid dileu manylion enw a rhywedd blaenorol, gan y byddai'n wahaniaethol peidio gwneud hynny os nad oes cyfiawnhad dros eu cadw a bod hynny'n gymesur.
- 7.5 Dylai rheolwyr gofio ei bod yn amhriodol i ofyn am dystiolaeth o newid enw a rhywedd ac yn anghyfreithlon i ddatgelu statws trawsryweddol cyflogai heb gael caniatâd ganddynt.
- 7.6 Os rhoddir hysbysiad cyfreithiol ar wedd Tystysgrif Cydnabyddiaeth Rhywedd, Datganiad Statudol o Newid Enw neu Weithred Newid Enw, yna dylid cyfyngu mynediad i gofnodion yn dangos y newid enw ac unrhyw fanylion eraill yn gysylltiedig gyda statws trawsryweddol cyflogai (e.e. cofnodion absenoldeb am driniaeth feddygol) i gyflogeion priodol sydd 'angen gwybod' am resymau penodol. Mae hyn yn cyfeirio at y rhai sy'n ymwneud yn uniongyrchol yn y broses weinyddol h.y. Rheolwn Llinell yr unigolyn, Datblygu Sefydliadol neu yr adran Cyflogres neu Bensiynau. Gallai methiant i ddiweddarau a chadw cofnodion i adlewyrchu trawsnewid cyflogeion arwain at ddatgeliad anghyfreithiol o drosiant y cyflogai.

## 8. Amser i ffwrdd o'r gwaith

---

- 8.1 Gall cyflogai Traws sy'n dilyn gweithdrefnau meddygol a llawdriniaeth yn ymwneud ag ailbennu rhywedd fod angen amser i ffwrdd o'r gwaith. Mae rheolau penodol dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 ar y rhai sy'n dilyn ailbennu rhywedd. Ni ddylai cyflogeion sy'n mynd drwy ailbennu rhywedd gael eu trin yn llai ffafriol nag y byddent yn cael eu trin pe byddent yn absennol oherwydd salwch neu anaf.
- 8.2 Dylai rheolwyr fod yn gwybod efallai na fydd yn fater syml i gyflogeion Traws i roi dystiolaeth o apwyntiadau meddygol. Er enghraifft, gallai darparu llythyr gan glinig hunaniaeth rhywedd fod ynddo ei hun yn eithaf datgelol ac ymyrryd. Felly, ni ddylai dystiolaeth feddygol o reidrwydd fod yn ofynnol i ystyried rhoi amser i ffwrdd o'r gwaith.
- 8.3 Dylai'r rheolwr ddangos yr un hyblygrwydd ac ar gyfer rhywun sy'n derbyn unrhyw fath arall o driniaeth neu lawdriniaeth. Ar gyfer apwyntiadau unigol, dylai cyflogeion ddilyn y polisi arferol ar gyfer apwyntiadau meddygol. Fel mater o arfer da, dylai rheolwyr gynnig hyblygrwydd i gyflogeion sy'n cymryd gwyliau blynyddol neu aildrefnu oriau gwaith er mwyn mynychu apwyntiadau ychwanegol e.e. electrolysis. Dylai rheolwyr gofio y byddai'n cyfrif fel gwahaniaethu anghyfreithlon pe byddent yn

trin cyflogai sy'n mynd drwy ailbennu rhywedd yn llai ffafriol na rhywun sy'n absennol am reswm meddygol arall.

- 8.4 Gallai cymhlethdodau godi fel canlyniad i driniaeth feddygol ar gyfer ailbennu rhywedd sy'n arwain at anallu maith ar gyfer gwaith. Fel gydag unrhyw salwch hirdymor, caiff cyflogeion eu cefnogi a'u monitro gan eu rheolwr, gyda chyngor gan lechyd Galwedigaethol a Datblygu Sefydliadol. Os yw anallu yn parhau tu hwnt i ddisgwyliadau arferol ar gyfer y broses, bydd y Polisi Rheoli Presenoldeb perthnasol yn rhoi arweiniad i reolwyr ar sut i symud ymlaen. Bydd hyn yn cynnwys opsiynau i ystyried addasiadau rhesymol, adleoli, ymddeoliad ar sail feddygol neu'r potensial ar gyfer diswyddo, yn yr un ffordd ag unrhyw berson arall sy'n dod yn anffit ar gyfer cyflogaeth oherwydd afiechyd.
- 8.5 Byddwn yn rhoi cefnogaeth i gyflogeion sy'n dychwelyd ar ôl seibiant a achoswyd gan driniaeth feddygol a llawdriniaeth a byddwn yn defnyddio dull hyblyg sy'n ymdrechu (lle bynnag sy'n bosibl) i ddiwallu anghenion unigol cyflogeion sy'n cael adferiad. Gall fod yn briodol i drafod dychwelyd i'r gwaith mewn camau yn unol gyda'r polisi perthnasol ar reoli absenoldeb.
- 8.6 Ni roddir ystyriaeth i amser i ffwrdd yn gysylltiedig â thrawsnewid cyflogai wrth eu hystyried ar gyfer dyrchafiad, cynnydd cyflog neu yng nghyswllt sefyllfa dileu swydd.

## 9. Cyfnod Trawsnewid

---

- 9.1 Gall cyflogai sydd wedi penderfynu mynd drwy'r broses trawsnewid ofyn am gyfarfod gyda'u rheolwr a/neu aelod o Datblygu Sefydliadol i'w hysbysu am eu penderfyniad. Er nad oes gofyniad statudol, efallai y byddant yn dymuno i gynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr fod gyda nhw yn y cyfarfod hwnnw.
- 9.2 Nodir isod rai o'r pynciau y gellid eu trafod, fodd bynnag nid yw'r rhestr hon yn cynnwys popeth ac mae'n rhaid i'r cyflogai deimlo'n gyfforddus bob amser, ac atodir Cynllun Cymorth (gweler [Atodiad 2](#)).

### Toiled/Cyfleusterau Newid

Dylai cyflogai Traws fedru dewis y cyfleusterau sy'n briodol ar gyfer y rhywedd y maent yn cyflwyno ynddo. Er enghraifft, pan fo unigolyn Traws yn dechrau byw yn eu rhywedd a gaffaelwyd ar sail lawn-amser dylent gael yr hawl i ddefnyddio'r cyfleusterau sy'n briodol ar gyfer y rôl rhywedd a gaffaelwyd. Dylai cyflogai Traws gael mynediad i ardaloedd 'dynion yn unig' neu 'menywod yn unig' yn ôl y rhyw y maent yn cyflwyno'n barhaol. Ni ddylid disgwyl iddynt mewn unrhyw amgylchiadau ddefnyddio cyfleusterau eu rhywedd blaenorol.

Ar gyfer unigolion anneuol, gallai hyn olygu cyfuniad o wahanol gyfleusterau neu gyfleusterau niwtral o ran rhyw neu hygyrch.



## **Cod Gwisg**

Dylai rheolwyr ganiatáu hyblygrwydd mewn codau gwisg i ddarparu ar gyfer y broses trawsnewid o un rhyw i un arall. Gall pob cyflogai Traws ddisgwyl i unrhyw geisiadau gael eu trin yn hollol gyfrinachol ac ymatebir iddynt yn gyfrinachol. Mae'n hanfodol fod yr unigolyn yn rhoi caniatâd cyn i'w statws gael ei drafod gydag unrhyw drydydd parti. Lle caiff iwnifform ei gwisgo, darperir iwnifform gweithle sy'n cyfateb gyda'r hunaniaeth a ddewiswyd gan y cyflogai ar adeg a gytunwyd gyda'r cyflogai os yn berthnasol.

## **Cyfathrebu**

Ni ddylai rheolwyr hysbysu cydweithwyr, aelodau etholedig, defnyddwyr gwasanaeth na'r cyhoedd bod cyflogai yn bwriadu mynd drwy ailbennu rhywedd neu wedi mynd drwy ailbennu rhywedd, heb gytundeb eglur y cyflogai.

## **Iechyd Galwedigaethol/Rhaglen Cymorth Cyflogeion**

Caiff cyflogeion sy'n bwriadu trawsnewid gynnig cyfle i gael eu hatgyfeirio i'r Gwasanaeth Iechyd Galwedigaethol i gael cyngor a chymorth. Rydym hefyd yn cynnig Rhaglen Cymorth Cyflogeion, ac mae manylion ar gael ar y [fewnrwyd](#), ar gyfer y rhai sy'n dymuno trafod eu trawsnewid gyda gwasanaeth annibynnol.

- 9.3 Bydd y cyflogai sy'n mynd drwy trawsnewid yn cael yr hawl i ofyn am gyfarfod gyda chydweithwyr yn eu maes gwaith lle caiff eu statws fel cyflogai sy'n trawsnewid ei esbonio. Bydd y rheolwr yn cefnogi'r cyflogai yn y cyfarfod hwn. Gall y cyflogai sy'n trawsnewid ddewis os dymunant ateb cwestiynau gan gyflogeion eraill. Os cynhelir cyfarfod o'r fath, yna caiff pawb sy'n cymryd rhan eu rhwymo gan yr un rheolau cyfrinachedd a nodir uchod. Ni chaiff statws y cyflogai sy'n trawsnewid ei drafod gyda neb arall heb ganiatâd y cyflogai sy'n newid rhywedd. Gall methiant i arsylwi'r rheolau cyfrinachedd hyn arwain at weithredu ffurfiol dan y polisi disgyblaeth perthnasol.
- 9.4 Yn dilyn y dyddiad a ddewiswyd gan y cyflogai sy'n trawsnewid, caiff unrhyw wybodaeth weddilliol ei newid i adlewyrchu eu hunaniaeth rhywedd newydd: caiff rhestr cyflogeion, siartiau trefniadol, hambyrddau post, arwyddion drws a phob gwybodaeth arall berthnasol ei newid. Ni chaiff enw y cyflogai sydd wedi trawsnewid ei gadw'n amhriodol o unrhyw restr; gallai gadael yr enw allan achosi embaras. Gallai ystyriaethau eraill i'w trafod gynnwys tocynnau adnabod, manylion cyswllt, cyfeiriadau e-bost, cofnodion ffurfiol, cyfeiriadau gwefan neu unrhyw fater arall a godwyd gan y cyflogai sy'n trawsnewid.
- 9.5 Gall fod rhai anghenion hyfforddiant a chefnogaeth ar gyfer cyflogeion sy'n gweithio wrth ochr y person. Gall fod yn ddefnyddiol edrych ar hyn ar ddwy lefel – materion penodol yn ymwneud â'r cyflogai ac ymwybyddiaeth ehangach am ailbennu rhywedd. Yn ystod y cyfarfod, argymhellir y dylai rheolwyr:
- gynnwys digon o wybodaeth i gyfleu'r ffeithiau.
  - peidio mynd i ormod o fanylion.
  - parchu dymuniadau'r cyflogai trawsryweddol a'u hawl i gyfrinachedd feddygol yn nhermau trafod materion personol manwl.
  - cyflwyno'r wybodaeth ar lefel ac mewn arddull priodol i'r gynulleidfa.
  - cofio cynnwys yr enw y mae'r cyflogai yn dymuno cael eu hadnabod yn eu rhywedd newydd.

- atgoffa cyflogeion am eu dyletswydd i gynnal cyfrinachedd a'n bod yn ymroddedig i greu amgylchedd gwaith lle caiff pob cyflogai eu trin yn deg a gydag urddas a pharch.
- rhoi manylion sut y gallai cydweithwyr geisio mwy o wybodaeth pe byddai angen iddynt.

## 10. Recriwtio

---

- 10.1 Yn y rhan fwyaf o achosion, nid yw rhywedd unigolyn yn cael unrhyw effaith ar eu gallu i wneud eu gwaith. Rydym yn ymroddedig i sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu yn erbyn darpar gyflogeion yn y broses recriwtio. Nid oes unrhyw reidrwydd i unigolyn Traws ddatgelu eu statws fel amod cyflogaeth. Ymhellach, ni fydd peidio datgelu neu ddatgelu dilynol yn sail dros ddiswyddo.
- 10.2 Os yw cyflogai wedi trawsnewid cyn ymuno â ni ac wedi datgelu hyn, ni ddylem sôn am eu hanes trawsrywiol. Mae hyn yn cynnwys cyflogeion a ddetholwyd ar gyfer dyrchafiad. Yn wir, gallai hyn fod yn drosedd yn achos rhywun sydd wedi cael Tystysgrif Cydnabod Rhywedd. Caiff unrhyw ffurflenni a dogfennau yn gysylltiedig â statws trawsryweddol a gaiff eu darparu yn ystod y cyfweiliad a gweithdrefnau dilynol eu hystyried yn gyfrinachol a dylid eu cyfyngu i gyflogeion priodol a'r unigolyn ei hun.
- 10.3 Lle mae gofyniad galwedigaethol gwirioneddol i swydd gael ei chyflawni gan ryw neilltuol, bydd angen i'r unigolyn Traws ddatgelu eu statws i'r panel. Yr eithriadau yw:
- Os yw'r swydd yn cynnwys cynnal chwiliadau personol fel rhan o bwerau statudol. Os oes problem yn codi, yna mae'n rhaid i ni ystyried p'un ai a fedrai cyflogai arall gyflawni'r tasgau.
  - Os yw'r swydd yn golygu gweithio mewn cartref preifat, lle byddai cysylltiad corfforol neu gymdeithasol agos, neu wybodaeth o fanylion personol agos bywyd person ac y gallwn ddangos y byddai unigolion yn gwrthwynebu.

Ni fyddai'r eithriadau hyn yn weithredol lle mae unigolyn wedi cael Tystysgrif Cydnabod Rhywedd. Lle mae cyflogai sy'n bwriadu cael ailbennu rhywedd ar hyn o bryd mewn swydd neu amgylchedd un rhyw cyn newid rhywedd, gallai fod yn fuddiol i bawb sy'n gysylltiedig pe cynhelid trafodaethau am adleoli. Yn yr amgylchiadau hyn, dylai opsiynau gael eu trafod yn gynnar er mwyn cytuno ar drefniant boddhaol.

### Adleoliad/Ymddeoliad

- 10.4 Gall cyflogai sy'n mynd drwy ailbennu rhywedd ofyn am gymorth i chwilio am gyfleoedd adleoli neu am ymddeol ar sail afiechyd. Bydd hyn yn cynnwys opsiynau i ystyried addasiadau rhesymol, adleoliad, ymddeoliad ar seiliau meddygol, neu lle cafodd pob opsiwn arall eu gwrthod, bosibilrwydd dileu swydd. Dylid gofyn am gyngor gan Datblygu Sefydliadol cyn cynnal unrhyw drafodaethau am ddiswyddo.
- 10.5 Gall cyflogai ofyn am gymorth i newid swyddi, os teimlent y byddai gweithio mewn swydd wahanol yn eu cefnogi fel unigolyn trawsryweddol. Gall rheolwyr gefnogi hyn

Ile mae swyddi eraill addas ar gael, fel addasiad rhesymol fel sydd angen dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

- 10.6 Yn lle hynny gallai'r cyflogai ddymuno gwneud cais am swyddi gwag mewnol pan gaiff swyddi a farnant yn addas eu hysbysebu.

### **Geirda a Thystysgrifau**

- 10.7 Pan gawn gais am eirda ar gyfer cyflogai presennol sydd wedi trawsnewid, byddwn yn parchu preifatrwydd y cyflogai a dim ond yn ymateb yn defnyddio enw a rhywedd cywir y cyflogai yn y geirda..
- 10.8 Ni fydd datgeliad ar absenoldeb salwch yn cynnwys amser i ffwrdd a gymerir ar gyfer apwyntiadau meddygol yn ymwneud â thrawsnewid. Mae'r wybodaeth hon yn hollol gyfrinachol ac mae'n rhaid i reolwyr fod yn ofalus am iawn am sut y cofnodant yr wybodaeth er mwyn osgoi datgelu'r wybodaeth.
- 10.9 Lle gwnawn gais am eirda, byddwn yn gwneud y cais yn defnyddio enw cywir a rhywedd y cyflogai ers trawsnewid. Ni fyddir yn sôn am enwau neu hunaniaeth rhywedd blaenorol os nad yw'r unigolyn Traws yn gofyn yn benodol (mewn ysgrifen) am i hyn gael ei wneud.

### **Cymwysterau/Cofrestru Proffesiynol**

- 10.10 Os yw rheolwr yn gorfod cadw tystiolaeth o statws neu gymwysterau proffesiynol, dylent drafod gyda'r cyflogai dan sylw sut i gadw tystiolaeth o'r fath ar ffeil – os, er enghraifft, yw tystysgrifau yn enw gwreiddiol y cyflogai – er mwyn peidio amharu ar neu dorri datgeliad gwybodaeth warchoddedig.

### **Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd**

- 10.11 Os oes angen datgeliad gan y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS) fel rhan o'r broses recriwtio, mae'n rhaid i ymgeiswyr beidio datgelu unrhyw enwau a/neu rhywedd blaenorol i'r DBS. Gall ymgeiswyr Traws ddefnyddio'r weithdrefn gais arbennig a sefydlwyd gan y DBS fel na chaiff eu henw blaenorol ei ddatgelu i ni.

## **11. Monitro**

---

- 11.1 Yng Nghymru, mae Rheoliadau 2011 Deddf Cydraddoldeb 2010 (Cymru) yn gosod dyletswydd gyfreithiol benodol ar awdurdodau cyhoeddus sy'n ei gwneud yn ofynnol i'r Awdurdod gael trefniadau effeithlon ar waith i fonitro cydraddoldeb a chael systemau yn eu lle i gasglu, dadansoddi a chyhoeddi data monitro cyflogaeth. Ni chaiff unrhyw wybodaeth ei chyhoeddi na'i defnyddio mewn unrhyw ffordd sy'n ei gwneud yn bosibl i wybod pwy yw unigolyn.

## 12. Cyfrifoldebau

---

### 12.1 Byddwn yn sicrhau:

- Y caiff cydraddoldeb ar gyfer cyflogeion Traws ei gynnwys yn eu Cynllun Cydraddoldeb Rhywedd a lle mae polisiâu cydraddoldeb yn cyfeirio at wahaniaethu ar sail rhyw, bod hyn hefyd yn cyfeirio at wahaniaethu ar sail hunaniaeth rhywedd ac ailbennu rhywedd yn unol â Rheoliadau Ailbennu Rhywedd a'r Ddeddf Cydraddoldeb.
- Y caiff materion Traws eu cynnwys ym mhob hyfforddiant cydraddoldeb, cyn belled ag sy'n rhesymol ymarferol.
- Bod cyflogeion a rheolwyr yn gwybod am ein cyfrifoldebau statudol yng nghyswllt ailbennu rhywedd (a deddfwriaeth arall berthnasol) fel cyflogwr a darparydd gwasanaethau.

## 13. Urddas yn y Gwaith

---

- 13.1 Byddwn yn anelu i ddarparu amgylchedd cefnogol i'r rhai sy'n gwneud hawliadau am wahaniaethu neu aflonyddu. Mae hyn yn cynnwys herio ymddygiad sy'n gwahaniaethu gan gyflogeion, rheolwyr neu ddefnyddwyr gwasanaeth. Caiff gweithredoedd o wahaniaethu (uniongyrchol neu anuniongyrchol) ar sail hunaniaeth rhywedd, aflonyddu, erledigaeth neu gam-driniaeth eu trin yn ddifrifol ac ni chânt eu goddef. Mae'n rhaid i unrhyw gyflogeion sy'n dystion i unrhyw ymddygiad gwahaniaethol tuag at gyflogai traws, yn cynnwys aflonyddu neu fwlio, roi adroddiad i ni amdano. Caiff pob cwyn eu trin yn gyfrinachol.
- 13.2 Dylai cyflogeion sy'n teimlo fod cyflogeion/aelodau o'r cyhoedd/defnyddwyr gwasanaethau yn gwahaniaethu yn eu herbyn ar sail hunaniaeth rhywedd godi'r mater dan boilisi perthnasol Urddas yn y Gwaith.

# Atodiad 1 – Cefnogaeth a Chyngor

## Mae cefnogaeth a chyngor ar gael gan y sefydliadau dilynol:

<a href="https://www.beaumontsociety.org.uk/">https://www.beaumontsociety.org.uk/</a>	Mae <b>Cymdeithas Beaumont</b> yn rhwydwaith sy'n cefnogi gwell dealltwriaeth o faterion trawsryweddol, trawswisgo a dysfforia rhywedd.
<a href="https://www.equalityadvisoryservice.com">https://www.equalityadvisoryservice.com</a>	Mae gan y <b>Gwasanaeth Cymorth Cydraddoldeb ac Ymgynghori (EASS)</b> linell gymorth sy'n cynghori a chynorthwyo unigolion ar faterion yn ymwneud â chydaddoldeb a hawliau dynol ar draws Cymru, Lloegr a'r Alban.
<a href="https://www.equalityhumanrights.com/en">https://www.equalityhumanrights.com/en</a>	Mae'r <b>Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC)</b> yn gorff statudol sy'n gyfrifol am ddiogelu, gorfodi a hyrwyddo hawliau cydraddoldeb ar draws pob nodwedd warchoddedig.
<a href="https://www.gires.org.uk/">https://www.gires.org.uk/</a>	Mae'r <b>Gymdeithas Ymchwil ac Addysg Hunaniaeth Rhyw (GIRES)</b> yn rhoi gwybodaeth ar gyfer unigolion traws, eu teuluoedd a'r gweithwyr proffesiynol sy'n gofalu amdanynt..
<a href="http://www.gendertrust.org.uk/">http://www.gendertrust.org.uk/</a>	Mae'r <b>Ymddiriedolaeth Rhywedd</b> yn cefnogit pawb y mae materion yn gysylltiedig â hunaniaeth rhywedd yn effeithio arnynt yn eu gwaith.
<a href="http://genderedintelligence.co.uk/">http://genderedintelligence.co.uk/</a>	Mae <b>Dealltwriaeth Ryweddol</b> yn gweithio'n bennaf gyda'r gymuned drawsryweddol a'r rhai sy'n effeithio ar fywydau trawsryweddol. Mae ganddynt arbenigedd neilltuol mewn cefnogi unigolion trawsryweddol ifanc rhwng 8 a 25 oed.
<a href="https://www.inclusiveemployers.co.uk/">https://www.inclusiveemployers.co.uk/</a>	Mae <b>Cyflogwyr Cynhwysol</b> yn arbenigwyr blaenllaw ar gynhwysiant ac amrywiaeth yn y Deyrnas Unedig, gan weithio gyda chyflogwyr i greu gweithleoedd cynhwysol.
<a href="https://www.mermaidsuk.org.uk/">https://www.mermaidsuk.org.uk/</a>	Mae <b>Mermaids</b> yn darparu cymorth yn benodol ar gyfer teuluoedd a phlant ar faterion hunaniaeth rhywedd.
<a href="http://www.pflag.co.uk/">http://www.pflag.co.uk/</a>	Mae <b>Parents and Friends of Lesbians and Gays (PFLAG)</b> yn sefydliad cefnogi sy'n darparu cymorth am ddim i rieni, teulu a ffrindiau unigolion LHDTC+ yn y Deyrnas Unedig.
<a href="https://www.pinktherapy.com/">https://www.pinktherapy.com/</a>	Mae <b>Pink Therapy</b> yn sefydliad therapi annibynnol sy'n gweithio gyda chleientiaid gydag amrywiaeth rhywedd a rhywiol.
<a href="http://www.stonewallcymru.org.uk">www.stonewallcymru.org.uk</a>	<b>Stonewall Cymru</b> yw elusen Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsryweddol (LHDTC+) Cymru. Eu nod yw sicrhau cydraddoldeb i unigolion LHDTC+ yn eu cartrefi, yr ysgol ac yn y gwaith.
<a href="https://www.lgbtcymru.org.uk/">https://www.lgbtcymru.org.uk/</a>	Mae Llinell Gymorth <b>LGBT Cymru</b> yn wasanaeth gofalu am ddim a phroffesiynol ar gyfer unigolion Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsryweddol yng Nghymru yn anelu i gynnig cefnogaeth a gchngor i'r gymuned LHDTC. Mae'n cynnig llinell gymorth ffôn am ddim a gwasanaeth cwnsela cost isel.
<a href="https://www.victimsupport.org.uk/help-and-support/get-help/support-near-you/wales/gwent">https://www.victimsupport.org.uk/help-and-support/get-help/support-near-you/wales/gwent</a>	Mae Cymorth i Ddiodefwr yn rhoi help emosiynol ac ymarferol i bobl y mae trosedd yng Ngwent wedi effeithio arnynt, os cafodd y digwyddiad ei adrodd i'r heddlu ai peidio. Maent yn gwneud yn siŵr fod person yn cael yr wybodaeth a'r gefnogaeth maent ei angen.

## Atodiad 2 – Cynllun Cefnogaeth

### CYNLLUN CEFNOGAETH TRAWSNEWID

Mae hwn yn dempled o gynllun cefnogaeth. Gall fod angen mwy neu o gamau yn dibynnu ar eich amgylchiadau. Gellir hefyd fod angen un neu fwy o gamau ychwanegol.

Dylai'r broses o baratoi'r cynllun gweithredu gael ei harwain gan y cyflogai ac ni ddylid cymryd unrhyw gam gweithredu heb gytundeb y cyflogai. Dylech ofyn cwestiynau, gwrandao a deall anghenion, pryderon a dymuniadau'r cyflogai sy'n trawsnewid a gofyn am fwy o gyngor fel sydd angen i sicrhau y caiff y cyflogai ei gefnogi'n effeithiol yn ystod y trawsnewid.

<b>Enw blaenorol/teitl/rhagenwau</b>	
<b>Enw newydd/teitl/rhagenwau</b>	
<b>Swydd</b>	
<b>Rheolwr llinell/man cyswllt (os yn wahanol)</b>	

<b>Camau Gweithredu</b>	<b>Manylion</b>	<b>Dyddiad Cwblhau</b>
<b>Amserlen ddisgwyliedig</b>		
<b>Dychwelyd i'r gwaith ar ôl trawsnewid</b>		
Ystyried yr angen am newid dros dro i rôl y swydd	Natur newid (dyletswyddau/oriau/lleoliad) Dychwelyd mewn camau?	
Ystyried yr angen am newid parhaol i rôl y swydd	Natur newid (dyletswyddau/oriau/lleoliad)	
Ystyried cyfrinachedd	Pwy sy'n gyfrifol? Ystyried pa wybodaeth mae'r cyflogai eisiau iddi gael ei datgelu (gweler isod)	
Ystyried diogelu data	Ystyried amodau cyfreithiol a phenodol ar gyfer prosesu Ystyried egwyddorion diogelu data e.e. lleihau data, cyfyngu diben Pa hen gofnodion sydd angen eu cadw (os oes rhai)? A oes angen hysbysiad preifatrwydd? Sicrhau y caiff gwybodaeth ei thrin yn hollol gyfrinachol ac yn unol â pholisi Diogelu Data yr Awdurdod Dynodi pa rai, os oes rhai, o'r cofnodion cyn trawsnewid fydd angen eu cadw.	

Camau Gweithredu	Manylion	Dyddiad Cwblhau
Hysbysu rheolwyr: Partner busnes Adnoddau Dynol Uwch reolwr Rheolwr llinell (os nid y pwynt cyswllt)	Pwy fydd yn dweud wrthynt? A fydd y cyflogai yno? Pryd? Ble? Beth ddywedir wrthynt?	
Hysbysu cydweithwyr agos (ychwaneger disgrifiad/rhestr cydweithwyr)	Pwy fydd yn dweud wrthynt? A fydd y cyflogai yno? Pryd? Ble? Beth ddywedir wrthynt? Dull cyfathrebu (wyneb yn wyneb?, drwy e-bost)?	
Hysbysu cyflogaion eraill	Pwy fydd yn dweud wrthynt? A fydd y cyflogai yno? Pryd? Ble? Beth ddywedir wrthynt? Dull cyfathrebu (wyneb yn wyneb?, drwy e-bost)?	
Hysbysu trydydd partion (e.e. cyflenwyr, cwsmeriaid, cleientiaid, contractwyr (ychwaneger disgrifiad/rhestr))*  *Dim ond lle'n berthnasol	Pwy fydd yn dweud wrthynt? A fydd y cyflogai yno? Pryd? Ble? Beth ddywedir wrthynt? Dull cyfathrebu (wyneb yn wyneb?, drwy e-bost)?	
Ystyried os oes angen/dymunir cael cefnogaeth a gwybodaeth gan sefydliadau allanol	Pa gefnogaeth? Pa wybodaeth? Pa sefydliad(au) sydd orau i ddarparu hyn?	
Defnydd cyfleusterau: toiledau cawodydd ystafelloedd newid arall	Pa gyfleusterau? O pryd? Pwy arall sydd angen gwybod/eu hysbysu?	
Y wasg/iwniform: A oes angen iwniform newydd? A oes angen unrhyw hyblygrwydd	A oes angen iwniform newydd? Os oes, o pryd?	

Camau Gweithredu	Manylion	Dyddiad Cwblhau
disgwyliedig o ran iwniform?		
Ystyried yr angen am atgyfeirio i iechyd galwedigaethol/rhaglen cymorth cyflogeion?	Os oes, gan bwy?	
Ystyried angen am absenoldeb	Pa mor hir a phryd? A oes angen staff llanw?	
Ystyried angen am gefnogaeth barhaus	Cytuno ar amllder ac amseriad cyfarfodydd gyda'r cyflogai sy'n trawsnewid Gyda phwy?	
Ystyried os oes angen unrhyw hyfforddiant ar gydraddoldeb trawsryweddol	Os oes, ar gyfer pwy? Hyfforddiant wedi ei drefnu a'i gyflwyno?	
Dynodi pa gofnodion a systemau sydd angen eu diwygio i ddangos newid enw/rhywedd	Llenwi'r tabl isod	

#### Cofnodion a systemau

Y newidiadau sydd eu hangen	Pwy fydd yn gwneud hyn?	Pryd?	Dyddiad cwblhau
<b>Mewnol</b>			
Cofnodion Datblygu Sefydliadol (Adnoddau Dynol a Chyflogres)			
Bathodyn Adnabod/Enw			
Cyfeiriad E-bost			
Systemau TG (mewngofnodi cyfrifiadur, rhyngwyd, arall)			
Rhestr staff			
Rota staff os yn berthnasol			
Arall			
<b>Allanol/trydydd parti</b>			
HMRC			
Darparydd pensiwn			
Darparydd cyflogres			
Cymwysterau/tystysgrifau			
Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd			



**Cyfarfodydd**

Dyddiad	Sylwadau	Camau Gweithredu	Dyddiad y cyfarfod nesaf

**Apwyntiadau meddygol a chyfnodau absenoldeb**

Dyddiad	Disgrifiad/Rheswm