

# Trawsryweddol

## Canllaw Ymarferol

# 2018

Cwasanaeth Tân ac Achub  
**De Cymru**



**South Wales**  
Fire and Rescue Service

**CODI YMWHYBYDDIAETH - LLEIHAU PERYGL**



# Trawsryweddol

Canllaw Ymarferol 2018

Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru

V2.0 Ionawr 2018

# Cynnwys

Cyflwyniad .....	5
Y Gwahaniaeth rhwng ‘Rhyw’ a ‘Rhywedd’ .....	5
Diffiniad.....	5
Ein Hymrwymiad .....	6
Fframwaith Cyfreithiol .....	7
Cyflogaeth .....	7
Polisiâu a Gweithdrefnau .....	8
Recriwtio a Chyfweliadau .....	8
Y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (yn gynt y SCT)	
Newid drwy law'r llwybr meddygol .....	10
Cynllun gofal cyfnod trawsnewid .....	11
Absenoldeb o'r gwaith – salwch .....	11
Absenoldeb o'r gwaith - gwyliau blynyddol .....	12
Cyfrinachedd .....	12
Defnydd cyfleusterau .....	12
Gwisg .....	13
Cadw Cofnodion.....	13
Mynediad at wybodaeth .....	14
Sylwadau Terfynol .....	14
Darllen Pellach .....	14
Atodiad 1: Terminoleg .....	16
Atodiad 2: Crynodeb o'r Ddeddfwriaeth .....	18
Atodiad 3: Cefnogaeth sydd ar gael .....	20
Atodiad 4: Canllaw a Thempled Cynllun Gofal.....	21
Appendix 4: Care Plan Guidance and Template.....	21

## Cyflwyniad

Mae'r canllaw hwn yn rhoi gwybodaeth ynghylch hawliau pobl drawsryweddol (Traws) ac yn awgrymu arfer da i Wasanaeth Tân ac Achub De Cymru fel cyflogwr a darparwr gwasanaethau.

Nid rhywbeth newydd yw amrywiad rhywedd. Mae pobl draws yn adnabyddadwy ar hyd hanes ac maen nhw'n ymddangos ym mhob diwylliant.

Mae'r term 'Traws' yn cwmpasu nid dim ond y rhai hynny sy'n ymgymryd â llawdriniaethau meddygol i newid eu rhywedd ymddangosiadol, ond hefyd, cynhwysa'r rhai hynny sy'n dymuno adnabod eu hunain fel pobl drawsrywiol heb unrhyw ddymuniad i ddilyn y llwybr meddygol.

## Y Gwahaniaeth rhwng 'Rhyw' a 'Rhywedd'

Selir rhyw unigolyn ar fioleg - y cyfuniad o gromosomau X ac Y a'r amlygiad ymddangosiadol corfforol ohonynt, sy'n arwain at aseinio 'merch' neu 'fachgen' pan y'i genir.

Saerniaeth gymdeithasol yw rhywedd sy'n cwmpasu terminoleg fel benyw, dyn, benywaidd, gwrywaidd ac ati; ac sy'n arwain at frawddegau fel "dyw merched ddim yn gallu cyflawni DIY" a "dyw bechgyn ddim yn llefain".

## Trawsryweddol

Am flynyddoedd, cyfyngwyd Trawsryweddol i fodel a chyflwr meddygol yn unig (Dysfforia Rhywedd). Fe'i gwelwyd fel rhywbeth a oedd yn 'drwsiadwy' drwy fodd newidiadau llawfeddygol a

hormonaidd yn unig. Mae amryw o bobl Drawsryweddol yn dioddef yn fawr, gyda'r gymuned Drawsryweddol yn berchen ar y cyfraddau uchaf o safbwynt hunanladdiad ac ymgeisiau i gyflawni hunanladdiad.

Ni all bobl sy'n Drawsryweddol unieithu â'r pecyn corfforol cyfansymiol lle y'i ganwyd hwy; mae'n estron iddynt ac nid ydynt yn perthyn iddo. Bydd ychydig yn gallu trawsnewid drwy law'r newidiadau llawfeddygol a hormonaidd y soniwyd amdanynt uchod.

Mae pobl eraill yn ystyried eu hunain yn Drawsryweddol oherwydd eu bod yn adnabod eu hunain fel y ddau neu'r un ohonynt, neu fel cyfuniad sy'n gweddu'u delwedd hwy o'u hunain; ac nid oes ganddynt gynlluniau i amnewid drwy law'r llwybr meddygol.

Hefyd, mae yna fudiad cynyddol i fabwysiadu'r model cymdeithasol (yn debyg i'r hyn a ddigwyddodd ag Anabledd), lle'r cydnabyddir y cynhyrchir rhwystrau gan gymdeithas, yn hytrach na'r unigolyn.

## Ein Hymrwymiad

Mae gofal a pharch yn dechrau gyda gwerthfawrogi fod pob un person yn unigolyn. Mae GTADC yn credu yng ngwerth ei holl staff, ac fel rhan o'n hymrwymiad, rydym yn parhau i ddatblygu agwedd gadarnhaol i gydraddoldeb pobl Drawsryweddol.

Bwriadwn ganiatáu pobl i gyfranogi'n llwyr a chydadd yn holl waith ein sefydliad. Mae parchu, cefnogi a rhoi gwerth i bob gweithiwr yn allweddol wrth atynnu a chadw'r bobl orau yn ogystal â'n galluogi ni, fel gwasanaeth cyhoeddus, i fod yn ymatebol ym mhob ardal o'n gymuned.

Ni all unrhyw wasanaeth fforddio'r moethusrwydd o wrthod pobl neu ganiatáu iddynt gael eu gorfodi o'u swyddi cyfredol ar sail anwybodaeth a rhagfarn. Nid yn unig mae gwahaniaethu tuag at bobl drawsryweddol yn anghyfreithlon, mae'n gwastraffu talentau a bywydau ac fe'i hystyrir yn annerbyniol o fewn GTADC.

## Fframwaith Cyfreithiol

Gwarchodir pobl sy'n ystyried eu hunain yn drawsryweddol o dan amryfal agweddau clir o ddeddfwriaeth gan gynnwys:

- Deddf Cydnabod Rhywedd 2004
- Deddf Diogelu Data 1998
- Deddf Lloches a Mewnfudo 1996
- Y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (y Swyddfa Cofnodion Troseddol gynt)
- Deddf Cydraddoldeb 2010

Hefyd, ofewn Cymru, diffiniodd Cynulliad Cymru Trawsryweddoliaeth fel maes cydraddoldeb ar wahân o fewn y portffolio lechyd.

## Cyflogi a chadw pobl Drawsryweddol

Yn arferol, cynhwysir y prif rwystrau a all gyflwyno'u hunain wrth recriwtio neu gefnogi staff cyfredol sy'n adnabod eu hunain fel person trawsryweddol o fewn un o'r categorïau canlynol:

- Rhywun sy'n hunan - adnabod fel person trawsryweddol er nad ydynt yn mynegi unrhyw fwriad o ymgymryd ag addasu llawdriniaethol
- recriwtio rhywun sydd eisoes yn ymgymryd â, neu sydd wedi ymgymryd ag ailbennu rhywedd

- yr adeg pan fydd aelod staff cyfredol yn datgelu eu bod yn cynllunio i ymgymryd ag ailbennu rhywedd
- hanes rhywedd blaenorol gweithiwr trawsryweddol yn dod yn hysbys i gydweithwyr neu'r cyhoedd (neu sy'n dod yn destun dyfalu)

## Polisiau a gweithdrefnau

Fel gyda phob grŵp sydd dal wedi'u neilltuo o fewn y strwythur sefydliadol, mae defnydd clir a chywir o'r broses Asesiad Risg Cydraddoldeb yn hanfodol i sicrhau y gwiriwyd pob polisi a gweithdrefn yn ddiogel. Galluoga hyn i Wasanaeth Tân ac Achub De Cymru roi'r sylfeini angenrheidiol mewn lle ar gyfer caniatáu gweithwyr Trawsryweddol cyfredol ac i'r dyfodol i gael eu trin yn deg ac â pharch.

Amlygir hwn ymhellach o fewn polisi Urddas yn y Gweithle a Datganiad Cydraddoldeb ac Amrywiaeth y Gwasanaeth, yn ogystal â gan agwedd lefel uchaf at wahaniaethu, bwlio ac aflonyddu.

## Recriwtio a chyfweliadau

Nid yw'n ofynnol i unrhyw un sy'n adnabod eu hunan fel person Trawsryweddol ddatgelu hanes eu rhywedd fel amod cyflogaeth, ac i amryw o unigolion, mae hwn yn fater preifat. Os bydd ymgeisydd yn dewis siarad am hanes eu rhywedd, byddai'n anghyfreithlon i ddefnyddio hwn fel rheswm i beidio â chynnig swydd iddynt. Yn ogystal, mae'n anghyfreithlon i wrthod rhywun am beidio â datgelu hanes eu rhywedd, neu am ei ddatgelu ar adeg yn hwyrach.

Mae'n debygol bydd aelod staff neu ddarpar ymgeisydd sy'n adnabod eu hunain fel person Trawsryweddol wedi profi rhagfarn, aflonyddu ac, o bosib, hyd yn oed trais o ganlyniad i ddatgeliad blaenorol a bydd ganddynt achos da i amau bydd hyn yn digwydd eto.



## System Core

O ganlyniad i ofynion CThEM, rhaid i 'Rhywedd' fod yr un peth ar CORE â'r hyn a ddelir gan y swyddfa dreth; gall staff ddynodi 'Hunaniaeth o ran Rhywedd' o fewn y maes perthnasol.

## Ceisiadau datgelu'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (y SCT gynt)

Fel gydag amryw o sefydliadau cyhoeddus eraill, mae gwiriad drwy law'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (y SCT gynt) yn ofynnol i staff newydd.

Mae proses cymeradwy i unrhyw un sy'n Drawsryweddol, ac er bod protocolau llym mewn perthynas â chynnal cyfrinachedd, mae'r broses hon dal yn sicrhau na ellir cuddio unrhyw hanes troseddol blaenorol.

Gall ymgeiswyr Traws gysylltu â'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd ar: 0151 676 1452, neu wrth ymweld â'u gwefan ar: <https://www.gov.uk/disclosure-and-barring-service-criminal-recordchecks-referrals-and-complaints> i nodi y byddant yn defnyddio'r darpariaethau arbennig.

Ni fydd datgeliadau a ddanfonwyd at y gweithiwr a'i gyflogwr/chyflogwr yn datgelu hunaniaeth flaenorol yr ymgeisydd oni bai fod ganddynt drosedd neu rybudd a gofnodwyd o dan yr enw hwnnw o fewn cofnodion yr Heddlu.

Yn yr achos hwn, nid oes modd osgoi datgelu'r hunaniaeth flaenorol i'r cyflogwr. Fodd bynnag, dylai polisi'r sefydliad parthed delio â cheisiadau a data STC cyngori staff ar sut i ddelio â'r posibilrwydd hwn mewn modd cyfrifol a sensitif.

## Newid Hunaniaeth o ran Rhywedd drwy law'r llwybr meddygol

Os bydd angen i unigolyn ddilyn y broses feddygol ar gyfer llawdriniaeth ailbennu rhywedd, mae'r weithdrefn sy'n rhaid iddo/iddi gyflawni yn hynod gymhleth.

Mae'n ofynnol i'r person fyw'n llawn amser fel aelod o'u rhyw 'newydd' am leiafswm o ddwy flynedd cyn y llawdriniaeth. Yn ystod y cyfnod hwn, newidir hunaniaeth, enw, a chofnodion eraill yr aelod staff yn ffurfiol.

Ar bob adeg, rhaid cynnal cyfrinachedd o fewn y sefydliad ynghylch unrhyw wybodaeth a ddarparwyd gan weithiwr mewn perthynas â'u hunaniaeth o ran rhywedd.

Yn gyntaf, dylai gweithiwr sydd angen newid ei hunaniaeth o ran rhywedd hysbysu rheolwr neu gydweithiwr o'r Adran Adnoddau Dynol, a chytuno ar eu man cyswllt (yn ddelfrydol ei Rheolwr/Reolwr Llinell) a fydd yn rheoli'r trawsnewidiad o safbwynt y sefydliad.

## Transition period action plan

Dylid cytuno ar gynllun gofal yn gosod sut y delir â'r trawsnewid o fewn y gwaith, gan gynnwys hysbysu cydweithwyr, amserlen apwyntiadau meddygol, dyddiadau'r llawdriniaethau (pan yn hysbys) ac ati.

Mae'n ddefnyddiol cofio fydd gan y person sy'n trawsnewid stôr o wybodaeth a dylid parchu'u harbenigedd personol.

## Absenoldeb o'r gwaith - salwch

Bydd person sy'n ymgymryd â gweithrediadau meddygol a llawfeddygol sy'n ymwneud ag ailbennu rhywedd yn gofyn am beth amser rhydd o'r gwaith i fynychu apwyntiadau, ar gyfer llawdriniaethau, a hefyd yn ystod y camau adfer.

Pan fydd yn ofynnol i'r unigolyn fod yn absennol ar gyfer triniaeth neu lawdriniaeth, yna dylai trefniadau tâl salwch arferol fod yn gymwys. Ni ddylid ystyried unrhyw absenoldeb rhesymol o achos effeithiau'r driniaeth ar gyfer ailbennu rhywedd at bwrpas camau ffurfiol mewn perthynas â phresenoldeb anfodhaol.

Bydd dwyster unrhyw lawdriniaethau meddygol yn amrywio yn ôl anghenion yr unigolyn. Mae'n ofynnol drwy gyfraith i Wasanaeth Tân ac Achub De Cymru drin absenoldeb ar gyfer triniaeth ailbennu rhywedd yn yr un modd ag absenoldeb drwy salwch.

## Absenoldeb o'r gwaith- gwyliau blynyddol

Lle bynnag fo'n bosib, rhoddir hyblygrwydd i unigolion a fydd efallai angen cymryd gwyliau ar fyr rybudd neu i ad-drefnu oriau gwaith er mwyn mynychu apwyntiadau ychwanegol y tu allan i'r gwaith.

## Cyfrinachedd

P'un ai ydy aelod staff yn ymgymryd ag ailbennu meddygol neu os yw'n adnabod ei hun fel person trawsrywiol heb ymyrraeth feddygol, mae gofyniad clir i gynnal cyfrinachedd.

Gall cydweithwyr, y cyhoedd a phartneriaid allanol glywed am y trawsnewidiad ac fel cyflogwr, bydd GTADC yn cynorthwyo a chefnogi'r unigolyn wrth ddelio â hyn pe bai'n codi.

Mae pob un o'n gweithwyr yn broffesiynol a disgwylir iddynt drin eu cydweithiwr sy'n trawsnewid â dyledus barch. Fodd bynnag, pe bai unrhyw fater yn codi, gweithredir polisïau fel Urddas o fewn y Gweithle yn ogystal â'r broses Ddisgyblu, o bosib.

Fel arfer, mae'n arfer da i gyflogwyr gymryd cyfrifoldeb dros hysbysu'r rhai hynny sydd angen gwybod, ond dylid rhoi blaenoriaeth i ddymuniadau'r unigolyn.

## Defnyddio'r cyfleusterau

Ar brydiau, gall defnyddio toiledau, ystafelloedd newid a chawodydd fod yn broblem o fewn y gweithle, yn enwedig yn ystod camau cynharaf trawsnewid os bu cydweithwyr yn gyfarwydd â'r gweithiwr yn ei rôl flaenorol. Mae gan y Pencadlys a Phorth Caerdydd ill dau gyfleusterau deurywiol/rhywedd niwtral ar gael, ac mae hyn yn cael ei gyflawni yn y gorsafoedd lle bynnag fo'n bosib.

Y man arferol i gychwyn defnyddio cyfleusterau'r rhyw gyferbyniol fydd y diwrnod bydd y gweithiwr yn cychwyn dod i'r gwaith yn y rôl honno. Nid yw'n dderbyniol mynnu fod person Trawsryweddol yn defnyddio'r un cyfleusterau ag yn flaenorol, neu dŷ bach anabl; efallai bydd gwneud hyn yn cyfri fel gwahaniaethu anghyfreithlon.

## Gwisg

Lle bydd cyflogwr yn darparu gwisg, mae rhwymedigaeth gyfreithiol arnynt i ddarparu gwisg newydd sy'n gyson ag unrhyw newid mewn rôl rhywedd. Mae'n hanfodol fod yr unigolyn yn derbyn unrhyw wisg newydd cyn gynted â phosib er mwyn rhoi cynnig iddo/iddi wisgo'r wisg gartref ac ymgyfarwyddo â'i wisgo'n gyfforddus.

## Cadw cofnodion

Fel gyda chofnodion unrhyw weithiwr, caiff gwybodaeth a gynhwysir ynddynt ei drin yn gyfrinachol.

Efallai bydd dal rhai cofnodion sy'n adnabod hanes rhywedd person, fel cofnodion absenoldeb oherwydd triniaeth feddygol. I bobl heb Dystysgrif Cydnabod Rhywedd, gall rhai cofnodion (er enghraifft, y rhai hynny sy'n ymwneud â phensiynau ac yswiriant) gynnwys cyfeiriad at eu rhyw fiolegol.

## Mynediad at wybodaeth

Dylid rhoi mynediad i unrhyw gofnodion sy'n dangos y newid enw ac unrhyw fanylion sy'n gysylltiedig â statws trawsryweddol person mewn amlen a seliwyd a dylid cyfyngu hwn i staff sydd 'angen gwybod' am resymau penodol yn unig.

Cyfeiria 'angen gwybod' at y rhai hynny sydd yn uniongyrchol ynghlwm â gweinyddu'r broses, er enghraifft y swyddog personél, neu'r person sy'n awdurdodi taliadau i gynllun pensiwn.

Dylid trin tramgwyddau cyfrinachedd mewn modd difrifol a gall ffurfio achos o aflonyddu anghyfreithlon.

## Yn Derfynol

Daw pob un person â chymysgedd unigryw o sgiliau, talentau a gwerth i Wasanaeth Tân ac Achub De Cymru sy'n helpu gwneud y sefydliad hwn yn wasanaeth o safon aur.

Gwêl Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru y canllaw hwn fel rhan o'r lluosogiad newidiadau y mae'r sefydliad yn ceisio'n weithredol er mwyn sicrhau ei fod yn parhau i fod yn gyflogwr a darparwr gwasanaethau Unfed Ganrif ar Hugain

## Darllen Pellach

Rhestrir isod dogfennau eraill a all fod yn ddefnyddiol i'w darllen hefyd:

- “Bargeinio dros Hawliau Gweithwyr Trawsryweddol”, Unsain 2008.
- Canllawiau Trawsryweddol - Gwasanaeth Tân Swydd Avon, 2008
- Merched yn Rhwydweithio o fewn y Gwasanaeth Tân- Canllaw Trawsryweddol, 2009
- “Trawsryweddol: Canllaw Ymarferol i'r GIG”, Christine Burns 2008
- “Adolygiad o Ymchwil Trawsryweddol”, Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol 2009

Os oes gennych unrhyw gwestiynau ynghylch y Canllaw hwn, cysylltwch â'r Uned Amrywiaeth: **amrywiaeth@decymru-tan.gov.uk**

## **Atodiad 1:**

### **Geirfa o derminoleg sy'n ymwneud â Thrawsryweddiaeth**

#### **Rhywedd Caffaeledig:**

Rhywedd newydd person a ailbennwyd eu rhywedd a/neu a gydnabyddir felly'n gyfreithiol. Mae'n bosib i unigolyn drawsnewid yn llwyr heb ymyrraeth lawfeddygol.

#### **BiW:**

Personol sy'n newid, neu sydd wedi newid, rôl rhywedd o fenyw i wryw. Hefyd, fe'i disgrifir fel 'dyn trawsryweddol'.

#### **Dysfforia Rhywedd:**

Term meddygol ar gyfer y cyflwr lle aseiniwyd person i un rhywedd (fel arfer ar enedigaeth ar sail eu rhyw), ond ei fod/ei bod yn adnabod ei hun fel un sy'n perthyn i rywedd arall, neu sydd ddim yn cydymffurfio â'r rôl rhywedd a bennwyd iddynt gan eu cymdeithas berthnasol yw Dysfforia Rhywedd.

#### **Ailbennu/Trawsnewidiad Rhywedd:**

Mae newid rhyw genedigaethol rhywun yn broses gymhleth sy'n cymryd lle dros gyfnod hir o amser. Mae ailbennu rhywedd neu drawsnewid yn cynnwys peth neu bob un o'r addasiadau diwylliannol, cyfreithiol a meddygol canlynol: hysbysu teulu, ffrindiau a/neu weithwyr rhywun; newid enw a/neu ryw ar ddogfennau cyfreithiol; therapi â hormonau; ac o bosib rhyw fath o addasiad i'r frest neu'r organau cenhedlu.

#### **DCRh:**

Deddf Cydnabod Rhywedd 2004

**TCRh:**

Tystysgrif Cydnabod Rhywedd. Dengys Tystysgrif Cydnabod Rhywedd lawn fod person wedi bodloni'r meini prawf ar gyfer cydnabyddiad cyfreithiol o fewn y rhywedd caffaeledig. I bob pwrpas, gwna dderbynydd y dystysgrif, y rhyw a restrwyd ar y dystysgrif o'r foment honno ymlaen. Canfyddir y sail gyfreithiol ar gyfer creu Tystysgrif Cydnabod Rhywedd o fewn Deddf Cydnabod Rhywedd 2004.

**LI ARh:**

Llawdriniaeth ailbennu rhywedd

**Therapi â hormonau:**

Triniaeth lle disodlir yr hormonau sy'n digwydd yn naturiol o fewn cyrff pobl trawsryweddol gan rai o'r rhyw arall. Pwrpas hwn yw creu nodweddion corfforol y rhywedd arall.

**GiF:**

Person sy'n newid, neu sydd wedi newid rôl rhywedd o wryw i fenyw. Disgrifir hefyd fel 'benyw trawsryweddol'.

**Trawsryweddol:**

Term cyffredinol ar gyfer pobl lle bydd eu hunaniaeth rhywedd a/ neu eu mynegiant rhywedd yn gwahaniaethu o'u rhyw enedigol. Gallasant chwilio i ymgymryd â thriniaeth hormonaidd/llawdriniaeth ailbennu rhywedd neu beidio.

Yn aml, fe'i defnyddir yn rhyng-gyfnewidiol â Thrawsryweddol.



## **Atodiad 2: Crynodeb o'r Ddeddfwriaeth**

### **Deddf Cydraddoldeb 2010**

Mae'r Ddeddf yn gofyn bod gan awdurdodau ystyriaeth ar gyfer yr angen i:

- ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon ac aflonyddu
- hyrwyddo cydraddoldeb cyfleoedd
- faethu perthynas dda rhwng gwahanol grwpiau

Mae'r Ddeddf hefyd yn benodol yn gofyn bod cyrff cyhoeddus yn dileu gwahaniaethu anghyfreithlon ac aflonyddu o fewn cyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol i bobl sy'n bwriadu ymgymryd, sydd yn ymgymryd neu sydd wedi ymgymryd ag ailbennu rhywedd.

### **Deddf Cydnabod Rhywedd 2004**

Mae'r Ddeddf Cydnabod Rhywedd yn caniatáu i bobl dros ddeunaw oed ennill cydnabyddiaeth lwyr gyfreithiol i'r rhywedd y maent yn byw ynddo. Ystyrir ceisiadau gan y Panel Cydnabod Rhywedd. Wedi i berson dderbyn Tystysgrif Cydnabod Rhywedd, maent o'r rhywedd honno'n gyfreithiol ac i bob pwrpas, mae ganddynt yr holl hawliau a chyfrifoldebau a gysylltir â'r rhywedd honno.

Gellir canfod gwybodaeth ynghylch cydnabyddiaeth gyfreithiol rhywedd, gan gynnwys canllaw fesul cam i'r broses a phecynnau cais yn <http://www.grp.gov.uk>. I wneud cais, rhaid i bersonol ddangos y buont yn byw o fewn y rhywedd honno am o leiaf dwy flynedd.

## **Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975, fel y'i diwygiwyd gan Reoliadau Gwahaniaethu ar sail Rhyw (Ailbennu Rhywedd) 1999**

Mae Rheoliadau Gwahaniaethu ar Sail Rhyw (Ailbennu Rhywedd) 1999 yn diwygio Deddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw 1975 i'w wneud yn anghyfreithlon i wahaniaethu ar sail ailbennu rhywedd mewn cyflogaeth a hyfforddiant galwedigaethol. Dygir unrhyw hawl o dan y Ddeddf Gwahaniaethu ar sail Rhyw.

Yn 2005, diwygiwyd y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw i wahardd aflonyddu ar sail rhyw ac ar sail ailbennu rhywedd yn ffurfiol.

Diwygiwyd y Ddeddf Gwahaniaethu ar Sail Rhyw ymhellach yn Ebrill 2008 fel bydd cyflogwr bellach yn gwbl gyfrifol os caiff unigolyn ei aflonyddu gan drydydd parti yn ystod ei gyflogaeth mewn amgylchiadau lle bydd y cyflogwr yn ymwybodol fod y person wedi dioddef aflonyddu o'r fath ar ddau achlysur o leiaf (naill ai gan yr un trydydd parti neu gan un gwahanol) ac wedi methu cymryd camau i'w hatal.

Mae nifer o grwpiau cydraddoldeb Trawsryweddol arbenigol yn y DU, gan gynnwys:

Cymdeithas Ymchwilio ac Addysgu i Hunaniaeth Rhywedd (GIRES)  
Milverley, The Warren, Ashtead, KT21 2SP  
[www.gires.org.uk](http://www.gires.org.uk)

Press for Change  
BM Network, Llundain, WC1N 3XX  
[www.pfc.org.uk](http://www.pfc.org.uk)

## **Atodiad 3: Cefnogaeth sydd ar gael**

### **Rhaglen Cymorth i Weithwyr**

Gwasanaeth cwnsela rhad a chyfrinachol 24/7 a ddarparwyd gan Ofal yn Gyntaf nad sy'n gofyn am atgyfeiriad gan reolwr.

Ffôn: 0800 174319

### **Cwnsela drwy law Atgyfeiriad Rheolwr**

Cyfres sefydlog o sesiynau cwnsela wyneb yn wyneb sy'n gofyn am atgyfeiriad gan reolwr. Os nad ydych yn gyfforddus i fynd at reolwr, cysylltwch â Jan Nancarrow o'r Tîm Rheoli Presenoldeb.

### **Cefnogi Gweithwyr**

**NID** cwnselwyr yw Cefnogwyr Cydweithwyr, ond mae modd iddynt ddarparu cefnogaeth a chyfarwyddyd i arfogi unigolion i ddelio â'u problemau a'u pryderon. Caiff yr holl wybodaeth a ddatgelir ei drin gyda chyfrinachedd llwyr ac ni ddatgelir unrhyw enwau neu fanylion byth heblaw ar gais yr unigolyn sy'n ceisio cymorth.

## **Atodiad 4:**

### **Canllaw a Thempled Cynllun Gofal**

#### **I BWY MAE'R CYNLLUN HWN**

Bydd aelod staff a fynegodd ei fod/ei bod yn \*Drawsryweddol neu'n Anneuaidd, a bydd yn ymgymryd ag unrhyw un, neu bob un o'r canlynol:

#### ***Ymyriadau meddygol:***

Triniaethau hormon drwy law gofal sylfaenol (Meddyg Teulu) neu gyfleusterau preifat (fel Meddyg Teulu Rhywedd, Gofal Rhywedd ac ati) i alinio'i rhywedd cyflwynedig â'r hyn yr ydynt.

Os yw aelod staff yn hunan feddyginiaethu gyda hormonau drwy law'r rhyngryd, gall hwn beryglu'i iechyd. Dylid, felly, ystyried atgyfeiriad at Iechyd Galwedigaethol.

#### ***Ymyriadau llawfeddygol:***

Helaethiad llawfeddygol naill ai drwy law llwybr WYST (GIG) neu drwy law darparwr preifat.

#### ***Addasiadau i'ch enw:***

Helaethiad llawfeddygol naill ai drwy law llwybr WYST (GIG) neu drwy law darparwr preifat.

## **CYFRINACHEDD**

Dogfen gyfrinachol sy'n llunio camau cymeradwy aelod staff yn ystod trawsnewidiad yw'r Cynllun Gofal Trawsryweddol yn y Gweithle, a dylid ei ystyried yn hynod gyfrinachol.

Gellir rhoi mynediad i gynnwys gan drydydd parti dim ond os bydd gweithiwr yn cydsynio i rannu eu Cynllun. Rhaid i unrhyw ganiatâd fod yn benodol a chynnwys: pwy yw'r derbynnydd, y rheswm dros rannu a'r dyddiad distrywio.

## **CATEGORIÄU CYNLLUN GOFAL**

### **EITEM**

Apwyntiad meddygol, addasiad o fewn y gweithle, cyfarfod diweddar, lechyd Galwedigaethol, cwnsela, hysbysiad system fewnol ac ati

### **DYDDIAD**

### **MANYLION**

Y manylion, megis pa fath o apwyntiad meddygol ac unrhyw ddigwyddiadau adnabyddus, fel bob mis.

### **Y TU HWNT I'R CWMPAS**

Unrhyw elfen sydd y tu hwnt i allu'r Cynllun, e.e. ymatebion cydweithwyr, oedi o ran gwisg newydd, systemau AD yn methu cofrestru manylion newydd ac ati

### **CAMAU**

Pwy fydd yn gwneud beth?:

Person, Rheolwr, Meddyg lechyd Galwedigaethol ac ati.

Dyddiadau Cytunedig:

ar gyfer camau a chyfarfodydd diweddar

## Templed Cynllun Gofal

Cynllun Gofal yn y Gweithle Trawsryweddol ar gyfer .....

### CYFRINACHOL

EITEM	DYDDIAD	MANYLYN	TU ALLAN I'R CWMPAS	CAM GWEITHREDU
Apwyntiad meddygol, diwygiadau o fewn y gweithle, cyfarfod diweddaru, lechyd Galwedigaethol, cwnsela, hysbysiad system fewnol ac ati		Y manylyn, megis pa fath o apwyntiad meddygol ac unrhyw ddiwyddiadau gwybyddus megis bob mis.	Unrhyw elfen sydd y tu hwnt i allu'r Cynllun, e.e. ymatebion cydweithwyr, oedi o ran gwsg gwaith newydd, systemau AD yn methu â chofrestru manylion newydd ac ati	Pwy fydd yn gwneud beth?: Person, Rheolwr, Meddyg lechyd Galwedigaethol ac ati.  Dyddiadau cymeradwy ar gyfer camau a chyfarfodydd diweddaru



Cwasanaeth Tân ac Achub  
**De Cymru**



**South Wales**  
Fire and Rescue Service