

Fersiwn		CY3
Dyddiad Diwethaf	Diwygio	Medi 2016

Cydraddoldeb ac Amrywiaeth  
Cyngor Rhondda Cynon Taf, gweithio gyda chi, gweithio gyda'n gilydd

**gweithio'n well  
workwell**

Equality and Diversity  
Rhondda Cynon Taf Council, working with you, working together

## Polisi **Ailbennu Rhywedd**



<b>RHEOLI'R DDOGFEN</b>	
<b>ENW'R POLISI</b>	<b>Polisi Ailbennu Rhywedd</b>
Adran	Adnoddau Dynol
Rhif Ffôn	01443 424170
Dyddiad Cychwynnol Cyflwyno'r Polisi	Medi 2005
Swyddog Adolygu	Grŵp Diwygio Polisiâu
Dyddiad Diwygio	Medi 2016
Dyddiad yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb	Medi 2016
<b>HANES DIWYGIO</b>	
Dyddiad	Diwygiwyd gan
Ebrill 2011	Dilys Jouvenat
Medi 2016	Grŵp Diwygio Polisiâu
<b>CYMERADWYO'R DDOGFEN</b>	
Mae'r ddogfen yma wedi cael ei chymeradwyo gan:	Dyddiad Cymeradwyo
Uwch Reolwyr Adnoddau Dynol	Medi 2016
Carfan y Rheolwyr Corfforaethol	Medi 2005
Cabinet	Medi 2005

**Mae'r ddogfen yma ar gael yn Gymraeg neu yn Saesneg ac mae fformatau eraill ar gael ar gais.**

## CYNNWYS

<a href="#">Cyflwyniad</a> .....	1
<a href="#">Pobl drawsrywiol ac ailbennu rhywedd</a> .....	1
<a href="#">Y Gyfraith</a> .....	1
<a href="#">Recriwtio</a> .....	2
<a href="#">Cyflogaeth</a> .....	3
<a href="#">Bwlio ac aflonyddu</a> .....	3
<a href="#">Ymdrin â'r broses newid</a> .....	4
<a href="#">Y sefyllfa gyfreithiol</a> .....	5
<a href="#">Deddf Cydraddoldeb 2010</a> .....	5
<a href="#">Deddf Cydnabod Rhywedd 2004</a> .....	6
<a href="#">Eithriadau</a> .....	7
<a href="#">Deddf Hawliau Dynol 1998</a> .....	8
<a href="#">Deddf Diogelu Data 1998</a> .....	8
<a href="#">Cyngor ac arweiniad</a> .....	8

## **1. CYFLWYNIAD**

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i sicrhau bod pobl drawsrywiol yn cael eu trin â pharch ac nad yw'n gwahaniaethu yn anghyfreithlon. Mae hon yn agwedd bwysig ar ei ymrwymiad cyffredinol wrth ddarparu cyfleoedd cyfartal mewn cyflogaeth.

Bwriad y polisi yma yw cynorthwyo'r Cyngor i roi'r ymrwymiad yma ar waith ac i helpu'r Cyngor, pobl drawsrywiol a gweithwyr eraill i ymdrin ag unrhyw faterion ymarferol a allai godi. Dylai cydymffurfio â'r polisi yma hefyd sicrhau nad yw gweithwyr yn cyflawni gweithredoedd anghyfreithlon o wahaniaethu.

Mae ymdrechu i sicrhau bod yr amgylchedd gwaith yn rhydd rhag aflonyddu a bwlio, a bod pawb yn cael eu trin ag urddas a pharch yn agwedd bwysig ar sicrhau cyfle cyfartal mewn cyflogaeth. Mae gan y Cyngor bolisi Cyfle Cyfartal ar wahân sy'n ymdrin â'r materion yma.

## **2. POBL DRAWSRYWIOL AC AILBENNU RHYWEDD**

Pobl drawsrywiol yw'r rhai sy'n penderfynu mabwysiadu'r rhywedd arall i'r hyn a gafodd ei bennu adeg eu geni am nad ydyn nhw'n teimlo bod eu hunaniaeth rhywedd yn cyfateb â'r rhywedd sydd wedi'i bennu iddyn nhw. Ailbennu rhywedd yw'r broses o newid i'r hunaniaeth rhywedd newydd. Gall hyn olygu triniaeth lawfeddygol ond fydd rhai pobl drawsrywiol ddim yn cael llawdriniaeth am resymau personol, megis oedran, iechyd neu gyllid. Bydd y broses o newid rhywedd fel arfer yn cynnwys cyfnod o flwyddyn o leiaf pan fydd rhaid i'r unigolyn trawsrywiol fyw a gweithio yn y rhywedd y mae'n newid iddo (y 'prawf bywyd go iawn') a thriniaeth hormonau. Os yw'r person yn penderfynu cael llawdriniaeth, bydd hyn yn dilyn y prawf bywyd go iawn. Bydd y rheiny sy'n bwriadu ymgymryd â phroses (neu ran ohoni) – neu sy'n ymgymryd â'r broses neu sydd wedi ymgymryd â'r broses – i ddibenion ailbennu eu rhywedd, drwy newid nodweddion ffisiolegol neu nodweddion eraill o rywedd, yn cael eu diogelu yn erbyn gwahaniaethu.

## **3. Y GYFRAITH**

Mae Deddf Cydnabod Rhywedd 2004 yn caniatáu i bobl drawsrywiol sydd wedi ailbennu eu rhywedd wneud cais am dystysgrif cydnabod rhywedd, o fis Ebrill 2005. Ar ôl cyhoeddi tystysgrif cydnabod rhywedd, mae'r gyfraith yn ystyried y person yna i fod o'i rywedd/rhywedd newydd. Nid oes rheidrydd ar unigolyn i wneud cais am dystysgrif cydnabod rhywedd a gall fod rhesymau personol da am hynny, er enghraifft, priodas sy'n bodoli eisoes. Mae cyfreithiau arbennig sy'n diogelu preifatrwydd rhywun sydd â thystysgrif cydnabod rhywedd: gall person gyflawni tramgwydd troseddol os yw'n datgelu gwybodaeth am hanes rhywedd unigolyn sydd â thystysgrif cydnabod rhywedd heb gydsyniad yr unigolyn hwnnw.

O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae hi'n anghyfreithlon i drin rhywun yn llai ffafriol na phobl eraill oherwydd ei fod e/bod hi yn bwriadu ailbennu ei rywedd/rhywedd – neu yn/wedi ailbennu ei rywedd/rhywedd. Mae hyn yn

berthnasol p'un ai a yw'r unigolyn â thystysgrif cydnabod rhywedd neu beidio, a ph'un ai a yw'r person wedi ceisio triniaeth feddygol. Mae aflonyddu neu fwlio oherwydd ailbennu rhywedd yn wahaniaethu anghyfreithlon.

Mae rhai eithriadau cyfyngedig lle mae'n gyfreithlon i atal rhywun rhag gwneud swydd oherwydd ailbennu rhywedd. Er enghraifft, lle mae bod yn ddyn neu'n fenyw yn ofyniad galwedigaethol dilys ar gyfer y swydd, fel sydd wedi'i nodi yn Neddf Cydraddoldeb 2010, a bod y cyflogwr yn gallu dangos ei bod hi'n rhesymol i atal y person trawsrywiol rhag gwneud y swydd o ganlyniad i hynny. Yn anaml iawn mae'r eithriadau yma'n berthnasol. **Dydy'r eithriadau ddim yn berthnasol i rywun sydd â thystysgrif cydnabod rhywedd.**

Mae'n anghyfreithlon i erlid rhywun oherwydd ei fod e/bod hi wedi honni gwahaniaethu anghyfreithlon, wedi cefnogi rhywun i wneud cwyn neu wedi rhoi tystiolaeth mewn perthynas â chwyn.

Gall gweithiwr sy'n gwahaniaethu yn erbyn gweithiwr arall ar sail ailbennu rhywedd gael ei ddal yn gyfrifol am wahaniaethu anghyfreithlon a gall fod yn ofynnol iddo dalu iawndal yn ogystal â'r Cyngor, neu yn lle'r Cyngor.

#### 4. **RECRIWATIO**

Mae statws rhywedd ymgeisydd swydd yn amherthnasol i'r broses recriwtio, ac eithrio mewn amgylchiadau prin lle mae gofyniad galwedigaethol gwirioneddol yn berthnasol i'r swydd. Os yw'r Cyngor yn dibynnu ar ofyniad galwedigaethol gwirioneddol, bydd hyn yn cael ei egluro yn y deunydd recriwtio. Fydd y Cyngor ddim yn gofyn cwestiynau am statws hunaniaeth o ran rhywedd (oni bai fod hynny'n rhan o broses monitro cydraddoldeb gyfrinachol) a fydd hi ddim yn ofynnol i ymgeiswyr swyddi roi gwybodaeth ynglŷn â hyn o'u gwirfodd, oni bai fod gofyniad galwedigaethol gwirioneddol yn gwneud hynny'n berthnasol. Fydd hi byth yn ofynnol i ymgeisydd swydd sydd â thystysgrif cydnabod rhywedd ddatgelu ei hanes rhywedd.

Os yw gwybodaeth yn cael ei datgelu am hanes rhywedd yr ymgeisydd yn ystod y broses recriwtio, er enghraifft oherwydd bod dogfennau penodol yn ei enw/henw blaenorol, bydd y Cyngor yn cadw'r hanes rhywedd yn gyfrinachol. Fydd y Cyngor ddim yn cymryd hynny i ystyriaeth yn y broses ddethol chwaith, oni bai fod gofyniad galwedigaethol gwirioneddol yn gwneud hyn yn berthnasol. Yn unol â'i bolisi cyfle cyfartal, bydd y Cyngor yn asesu ymgeiswyr ar gyfer cyflogaeth yn wrthrychol yn wyneb y gofynion sy'n angenrheidiol ar gyfer cyflawni'r swydd yn effeithiol.

Os yw datgeliad gan y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd yn ofynnol yn rhan o'r broses recriwtio, rhaid i ymgeiswyr ddatgelu unrhyw enwau blaenorol a/neu eu rhywedd i'r Swyddfa Cofnodion Troseddol. Gall ymgeiswyr trawsrywiol ddefnyddio'r weithdrefn ymgeisio a gafodd ei sefydlu gan y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd fel nad yw eu henw blaenorol yn cael ei ddatgelu i'r Cyngor.

## 5. CYFLOGAETH

Fel rheol, fydd hi ddim yn angenrheidiol i'r Cyngor wybod am hanes rhywedd ymgeisydd sydd wedi ailbennu ei rywedd/rhywedd. Os yw'n dod i wybod am hanes rhywedd gweithiwr, bydd yn cadw'r wybodaeth yma'n gyfrinachol. Fydd y Cyngor ddim yn datgelu gwybodaeth am hanes rhywedd gweithiwr i drydydd parti heb ganiatâd y gweithiwr. Bydd unrhyw gofnodion y mae angen i'r Cyngor eu cadw sy'n cyfeirio at rywedd blaenorol gweithiwr, er enghraifft, cymwysterau perthnasol mewn enw blaenorol, yn cael eu cadw'n gyfrinachol, a dim ond staff penodol fydd â'r hawl i'w gweld. Pan fydd dim angen i'r Cyngor gadw'r cofnodion hynny mwyach, bydd yn eu dinistrio.

Fydd y Cyngor ddim yn ystyried statws hunaniaeth o ran rhywedd gweithiwr, na'i hanes rhywedd, wrth wneud penderfyniadau ynglŷn â chyflogaeth, ac eithrio lle mae hynny'n angenrheidiol ac yn cael ei ganiatáu dan y gyfraith.

Fydd hanes rhywedd gweithiwr sydd â thystysgrif cydnabod rhywedd byth yn berthnasol i benderfyniadau cyflogaeth. **Bydd gweithiwr sydd â thystysgrif cydnabod rhywedd yn cael ei drin/thrin yn unol â'i rywedd/rhywedd caffael/newydd ar gyfer holl fuddion y gyflogaeth, gan gynnwys pensiwn ac yswiriant.**

Mae'n bosibl y bydd hi'n ofynnol i weithiwr sydd wedi ailbennu ei rywedd/rhywedd, ond sydd heb dystysgrif cydnabod rhywedd, ddatgelu ei hanes rhywedd at ddibenion yswiriant neu bensiwn. Bydd yr wybodaeth yma dim ond yn cael ei throsglwyddo i'r bobl hynny sydd ei hangen at y dibenion yma, a bydd hi'n cael ei chadw'n gyfrinachol.

Bydd y Cyngor yn ei gwneud hi'n glir mewn gwybodaeth am yswiriant a yw'r darparwyr yswiriant yn gofyn am ddatgelu hanes rhywedd. Rhaid i weithiwr trawsrywiol ddatgelu gwybodaeth angenrheidiol i'r darparwr yswiriant os nad yw'r Cyngor yn gwybod am hanes rhywedd y gweithiwr. Os yw'r Cyngor yn gwybod am hanes rhywedd y gweithiwr, mae hawl gyda'r Cyngor roi'r wybodaeth i'r cwmni yswiriant gyda chaniatâd y gweithiwr.

Bydd y Cyngor yn ei gwneud hi'n glir mewn gwybodaeth am y cynllun pensiwn pa wybodaeth sy'n ofynnol ac yn nodi unrhyw oblygiadau bydd ailbennu rhywedd yn eu cael ar y cynllun pensiwn.

## 6. BWLIO AC AFLONYDDU

Mae gan y Cyngor bolisi Urddas yn y Gwaith ar wahân, sy'n ymwneud â bwlio ac aflonyddu ar unrhyw sail, a sut bydd modd ymdrin â chwynion o'r fath. Bydd camau disgyblu yn cael eu cymryd yn erbyn gweithwyr sy'n bwlio neu'n aflonyddu ar weithwyr eraill.

## 7. YMDRIN Â'R BROSES NEWID

Bydd y Cyngor yn gefnogol i unrhyw weithiwr sy'n mynegi bwriad i ailbennu ei rywedd/rhywedd a bydd yn gweithio gydag ef/gyda hi i drio sicrhau proses newid mor ddidrafferth â phosibl yn y gwaith.

Mewn ymgynghoriad â'r gweithiwr, bydd y Cyngor yn penodi rheolwr i fod yn brif berson cyswllt ar gyfer y gweithiwr. Bydd y rheolwr yna a'r gweithiwr yn cytuno ar gynllun gweithredu ar gyfer rheoli'r broses drawsnewid yn y gwaith. Dyma rai enghreifftiau o'r materion y bydd rhaid mynd i'r afael â nhw.

**Swydd y gweithiwr:** Ydy'r gweithiwr yn dymuno aros yn yr un swydd a'r un lleoliad neu symud i swydd a/neu leoliad arall, os yw hyn yn bosibl? Yn yr achosion prin lle mae cymhwyster galwedigaethol gwirioneddol yn berthnasol i'r swydd, mae'n bosibl y bydd hi'n ofynnol i newid swydd.

**Absenoldeb:** Mae'n bosibl y bydd angen i'r gweithiwr fod yn absennol o'r gwaith i gael triniaeth feddygol neu driniaeth arall. Fydd hynny ddim yn cael ei drin yn llai ffafriol nag absenoldeb oherwydd salwch neu apwyntiadau meddygol eraill.

**Newid rhywedd:** Bydd y Cyngor yn ystyried y canlynol:

- Pryd bydd y gweithiwr yn disgwyl newid ei enw/henw a dechrau ymddangos yn y rhywedd newydd yn y gwaith;
- Sut bydd cydweithwyr a chleientiaid yn cael eu hysbysu am y newid;
- A yw'r gweithiwr yn dymuno rhoi gwybod i gydweithwyr a chleientiaid am y newid neu a yw'n dymuno i rywun arall o'r Cyngor wneud hyn?;
- Pa wybodaeth neu hyfforddiant fydd yn cael ei rhoi/roi i reolwyr a chydweithwyr?;
- Pryd bydd y gweithiwr yn dechrau defnyddio cyfleusterau rhywedd penodol, megis tai bach, yn ei rywedd/rhywedd newydd?

**Cod gwisg:** Os oes cod gwisg perthnasol i swyddogaeth y gweithiwr, bydd ystyriaeth yn cael ei rhoi i'r hyblygrwydd fydd ei angen i hwyluso'r newid, os oes angen hynny.

**Cofnodion:** Bydd ystyriaeth yn cael ei rhoi i newid cofnodion neu systemau os oes angen hynny. Ar ôl i'r broses ailbennu rhywedd gael ei chwblhau, bydd cofnodion sy'n ymwneud a'r newid yn cael eu dinistrio. Bydd y Cyngor yn paratoi cofnod personél newydd i sicrhau cyfrinachedd.

## 8. Y SEFYLLFA GYFREITHIOL

### *Awdurdod statudol arweiniol*

Deddf Cydraddoldeb 2010

Deddf Hawliau Dynol 1998

Deddf Diogelu Data 1998

Deddf Cydnabod Rhywedd 2004

Cyfarwyddeb Triniaeth Gyfartal 76/207/EC fel y'i diwygiwyd gan Gyfarwyddeb 2002/73/EC

### Deddf Cydraddoldeb 2010

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diogelu unigolion yn erbyn gwahaniaethu oherwydd nifer o nodweddion gwarchoddedig penodol, ac ailbennu rhywedd yw un ohonyn nhw.

O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae unrhyw berson sydd â'r nodwedd warchoddedig o ailbennu rhywedd yn cael ei ddiffinio/difffinio yn berson sy'n bwriadu ymgymryd â phroses (neu ran ohoni) – neu sy'n ymgymryd â'r broses neu sydd wedi ymgymryd â'r broses – i ddibenion ailbennu ei rywedd/rhywedd, drwy newid nodweddion ffisiolegol neu nodweddion eraill o rywedd. Bellach, dydy hi ddim yn ofynnol i'r unigolyn fod o dan oruchwyliaeth feddygol neu lawdriniaeth.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ymdrin â'r mathau canlynol o wahaniaethau mewn perthynas ag ailbennu rhywedd:

- **Gwahaniaethu uniongyrchol** yw pan fydd person yn cael ei drin/thrin yn llai ffafriol nag un arall oherwydd y nodwedd warchoddedig o ailbennu rhywedd. Byddai gwrthod cyflogi dyn oherwydd ei fod e'n cael llawdriniaeth i fod yn fenyw, yn enghraifft o wahaniaethu ailbennu rhywedd uniongyrchol. Mae eithriad cyfyngedig lle mae'n gyfreithlon i atal rhywun rhag gwneud swydd oherwydd ailbennu rhywedd. Er enghraifft, lle mae peidio â bod yn berson trawsrywiol yn ofyniad galwedigaethol dilys ar gyfer y swydd, ac mae'r cyflogwr yn gallu dangos ei fod e'n fodd cyfatebol o gyflawni nod cyfreithlon. Dydy'r eithriad yma ddim yn berthnasol i rywun sydd â thystysgrif cydnabod rhywedd.
- **Gwahaniaethu anuniongyrchol** yw pan fydd darpariaeth, maen prawf neu arfer yn cael ei chymhwyso/gymhwyso sy'n wahaniaethol mewn perthynas ag unigolion sy'n bodloni'r diffiniad o ailbennu rhywedd, mewn ffordd a fyddai'n niweidiol i bobl sy'n rhannu'r nodwedd warchoddedig honno o'u cymharu â phobl sydd ddim yn ei rhannu, a does dim modd dangos ei fod e'n fodd cyfatebol o gyflawni nod cyfreithlon. Er enghraifft, pan fydd menyw yn cael llawdriniaeth i fod yn ddyn ac mae'r feddyginiaeth yn achosi blinder, ond mae'r cyflogwr yn cyflwyno patrwm sifftiau newydd sy'n gofyn am lai o ddyddiau o waith ond sifftiau hwy, mae'n bosibl na fydd y gweithiwr yn gallu gweithio oriau hwy. O ganlyniad i'r patrwm shifft newydd, mae'r gweithiwr dan anfantais sylweddol. Byddai hyn yn achos o wahaniaethu anuniongyrchol oni bai bod modd i gyflogwr gyfiawnhau'r patrwm shifft newydd yn wrthrychol.



- **Aflonyddu** yw lle mae ymddygiad digroeso, sy'n gysylltiedig â'r nodwedd warchoddedig o ailbennu rhywedd sydd â'r diben neu'r effaith o darfu ar urddas person; neu greu amgylchedd bygythiol, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu sarhaus. Er enghraifft, gall menyw fod yn destun sylwadau sarhaus a bychanu gan ei rheolwr llinell neu gydweithiwr oherwydd ei bod yn fenyw sy'n byw yn barhaol fel dyn. Gall yr unigolyn hwnnw ddwyn achos am aflonyddu sy'n ymwneud â'r nodwedd warchoddedig o ailbennu rhywedd. Yn ogystal â hynny, os yw cydweithiwr swyddfa'r unigolyn hefyd yn bresennol pan mae'r sylwadau yma yn cael eu gwneud, er nad ydyn nhw'n cael eu cyfeirio ato fe neu ati hi, caiff e neu hi ddwyn achos am aflonyddu sy'n ymwneud ag ailbennu rhywedd hefyd, oherwydd bod y rheolwr llinell yn creu amgylchedd sarhaus. Does dim ots a oedd y person oedd yn gyfrifol am yr ymddygiad yn bwriadu creu'r effaith yma.
- **Gwahaniaethu cysylltiadol** yw pan fydd unigolyn yn dioddef gwahaniaethu neu aflonyddu oherwydd cysylltiad ag unigolyn sy'n dod o dan y diffiniad o ailbennu rhywedd. Er enghraifft, os yw cyflogwr yn gwadu dyrchafiad i weithiwr oherwydd ei fod e'n byw gyda phartner sy'n cael llawdriniaeth i fod yn fenyw, byddai hynny'n gyfystyr â gwahaniaethu cysylltiadol oherwydd bod ailbennu rhywedd yn nodwedd warchoddedig. Yn yr un modd, os yw cyflogwr yn aflonyddu ar weithiwr oherwydd bod ei chwaer yn fenyw sy'n byw'n barhaol fel dyn, byddai hynny'n anghyfreithlon fel aflonyddu cysylltiadol sy'n gysylltiedig ag ailbennu rhywedd.
- **Gwahaniaethu sylwgar** yw pan fydd unigolyn yn gwahaniaethu yn erbyn unigolyn arall neu'n aflonyddu arno yn seiliedig ar argraff bod ganddo/ganddi'r nodwedd warchoddedig honno p'un ai a yw hynny'n wir neu beidio. Er enghraifft, efallai bod rheolwr llinell o'r farn bod gweithiwr gwrywaidd yn ailbennu ei rywedd ond mewn gwirionedd, trawswisgwyr yw e (dydy trawswisgwyr ddim yn cael eu diogelu o dan y Ddeddf oherwydd nad oes bwriad i fyw'n barhaol fel menyw). Os na fydd y cwmni'n caniatáu iddo wneud cyflwyniadau i gleientiaid am fod ei reolwr llinell o'r farn y gall wneud i gleientiaid deimlo'n anghyfforddus, mae'r gweithiwr wedi dioddef gwahaniaethau o ganlyniad i argraff o'r nodwedd warchoddedig o ailbennu rhywedd. Yn yr un modd, lle mae cydweithwyr yn gwawdio gweithwraig oherwydd eu bod nhw o'r farn y bu hi unwaith yn ddyn, byddai hynny'n anghyfreithlon yn achos o wahaniaethu sylwgar sy'n gysylltiedig ag ailbennu rhywedd, hyd yn oed os yw hi o hyd wedi bod yn fenyw efallai.

### **Deddf Cydnabod Rhywedd 2004**

Mae Deddf Cydnabod Rhywedd 2004 yn caniatáu i bobl drawsrywiol gael cydnabyddiaeth gyfreithlon yn ei rywedd/rhywedd caffael/newydd drwy broses cofrestru. Unwaith i dystysgrif cydnabod rhywedd gael ei rhoi, bydd y person trawsrywiol yn cael ei ystyried/hystyried gan y gyfraith i fod o'i rywedd/rhywedd caffael/newydd, o'r dyddiad cyhoeddi. Gall fod yn dramgwydd troseddol i ddatgelu gwybodaeth am broses cydnabod rhywedd person heb ei ganiatâd/chaniatâd.

Unwaith i'r gyfraith gydnabod rhywedd caffael/newydd person trawsrywiol, caiff wneud y canlynol:

- cael tystysgrif geni newydd sy'n cynnwys y rhywedd newydd;
- priodi yn y rhywedd newydd (neu ffurfio partneriaeth sifil gyda rhywun o'r un rhyw o dan Ddeddf Partneriaeth Sifil 2004);
- ymddeol a derbyn Pensiwn y Wladwriaeth ar yr oedran sy'n briodol i'r rhyw newydd.

### **Eithriadau**

Mae rhai eithriadau lle mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn caniatáu gwahaniaethu yn erbyn rhywun ar sail ailbennu rhywedd. Dyma nhw:

- lle mae bod yn ddyn neu'n fenyw yn ofyniad galwedigaethol dilys ar gyfer y swydd, fel sydd wedi'i nodi yn Neddf Cydraddoldeb 2010, a bod y cyflogwr yn gallu dangos ei bod hi'n rhesymol i atal y person trawsrywiol rhag gwneud y swydd o ganlyniad i hynny
- os yw'r swydd yn cynnwys cynnal chwiliadau personol yn unol â phwerau statudol, megis Deddf yr Heddlu a Thystiolaeth Droseddol 1984; neu
- os yw'r swydd yn golygu gweithio mewn cartref preifat lle byddai cyswllt corfforol neu gymdeithasol agos, neu wybodaeth am fanylion personol bywyd unigolyn, a gall y cyflogwr ddangos y byddai pobl yn gwrthwynebu'n rhesymol i ddeiliad y swydd fod yn rhywun a oedd yn ailbennu ei rywedd/rhywedd neu wedi gwneud hynny

Mae yna hefyd rai eithriadau dros dro sy'n berthnasol i rywun sy'n bwriadu ailbennu ei rywedd/rhywedd neu sy'n ailbennu ei rywedd/rhywedd, ond nid i rywun sydd wedi ailbennu ei rywedd/rhywedd. Mae'r eithriadau yma'n berthnasol:

- lle mae angen i'r gweithiwr fyw mewn adeilad sy'n cael ei ddarparu gan y cyflogwr, byddai modd i bobl wrthwynebu'n rhesymol ar sail preifatrwydd a gwedduster o ran rhannu llety a chyfleusterau, a dydy hi ddim yn rhesymol disgwyl i'r cyflogwr naill ai darparu llety addas yn yr adeilad neu wneud trefniadau amgen;
- pan fydd y gweithiwr yn rhoi gwasanaethau personol i unigolion agored i niwed sy'n hyrwyddo eu lles, neu wasanaethau personol tebyg, ac ym marn resymol y cyflogwr, fydd dim modd i'r gwasanaethau hynny gael eu darparu'n effeithiol tra bydd y person yn ymgymryd ag ailbennu rhywedd

**Does dim un o'r eithriadau yma'n berthnasol i rywun sydd â thystysgrif cydnabod rhywedd, sydd i'w drin/thrin yn ôl ei rywedd/rhywedd newydd.**

Mae eithriad arbennig y bydd crefyddau cyfundrefnol efallai yn dibynnu arno

Ile mae rhesymau dilys am beidio â chyflogi person trawsrywiol, p'un ai a oes gan y person dystysgrif cydnabod rhywedd ai peidio.

### **Deddf Hawliau Dynol 1998**

Mae'n bosibl y bydd Deddf Hawliau Dynol 1998 yn berthnasol wrth ddehongli deddfwriaeth arall mewn modd sy'n gyson â hawliau sy'n cael eu nodi yn y Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol neu wrth ddarparu hawl annibynnol yn erbyn corff cyhoeddus lle mae hawliau'r Confensiwn yn cael eu torri. Mae'n bosibl bydd hawliau canlynol y Confensiwn yn arbennig o berthnasol: Erthygl 8 (yr hawl i barchu bywyd preifat a theuluol), Erthygl 10 (rhyddid mynegiant) ac Erthygl 14 (yr hawl i beidio â dioddef gwahaniaethu wrth fanteisio ar hawliau eraill y Confensiwn).

### **Deddf Diogelu Data 2018**

Bydd gwybodaeth am drawsrywioldeb ac ailbennu rhywedd yn 'ddata sensitif' at ddibenion Deddf Diogelu Data 1998 a bydd modd ei brosesu dim ond ar gyfer rhai resymau penodol sy'n cael eu nodi yn y Ddeddf.

## **9. CYNGOR AC ARWEINIAD**

Canllaw yn unig yw'r ddogfen yma. Os hoffech chi wybodaeth fwy manwl ynglŷn â hyn neu ynglŷn â pholisïau eraill y Cyngor mewn perthynas â Chydraddoldeb ac Amrywiaeth, cysylltwch â Rheolwr neu Ymgynghorydd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

Nodiadau DP – Mae gan y Gymdeithas Ymchwil ac Addysg ar gyfer Hunaniaeth Rhywedd (2015) ddogfen sy'n llawn gwybodaeth ac sydd wedi'i hysgrifennu'n dda, sy'n cael ei hystyried yn arfer da. Mae'n cynnwys llawer o dir tebyg i'n polisi ond mae iaith yn glir ac yn hawdd ei defnyddio.