

Fersiwn	CY3
Dyddiad Diwygio	Mai 2020

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 Trawsnewid Rhywedd yn y Gwaith

RHEOLI'R DDOGFEN	
ENW'R POLISI	Polisi Trawsnewid Rhywedd yn y Gwaith
Adran	Adnoddau Dynol
Ffôn	01443 444531
Dyddiad Cychwynnol	Medi 2005
Swyddog Adolygu	Grŵp Diwygio Polisïau
Dyddiad Diwygio	Bob blwyddyn
Dyddiad yr Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb	Medi 2016
HANES DIWYGIO	
Dyddiad	Diwygiwyd gan
Hydref 2018	Grŵp Diwygio Polisïau
Mai 2020	Grŵp Safonau'r Gymraeg AD
CYMERADWYO'R DDOGFEN	
Mae'r ddogfen yma wedi cael ei	Dyddiad Cymeradwyo
Uwch Reolwyr Adnoddau Dynol	Hydref 2018
Carfan y Rheolwyr Corfforaethol	
Cabinet	

CYNNWYS

Cyflwyniad	4
Pobl Drawsryweddol a'r Broses Trawsnewid Rhywedd	4
Cydweithwyr Anneuaidd.....	5
Y Gyfraith.....	5
Recriwtio.....	7
Cyflogaeth 7
Bwlio ac Aflonyddu	8
Cymorth wrth Drawsnewid	9
Y Sefyllfa Gyfreithiol	10
Cyngor ac Arweiniad	13
Geirfa	14

1. CYFLWYNIAD

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i sicrhau bod pobl drawsryweddol yn cael eu trin â pharch ac i beidio â 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 drawsryweddol a gweithwyr eraill i ymdrin ag unrhyw faterion ymarferol a fydd efallai yn codi. Dylai cydymffurfio â'r polisi yma hefyd sicrhau bod gweithwyr ddim yn cyflawni gweithredoedd anghyfreithlon o wahaniaethu.

Mae ymdrech i sicrhau bod yr amgylchedd gwaith yn rhydd rhag aflonyddu a bwlio, a bod unigolion 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 DRAWSRYWEDDOL A'R BROSES TRAWSNEWID RHYWEDD

Mae Trawsryweddol/Traws yn derm cyffredinol i ddisgrifio pobl sydd â rhywedd gwahanol i'r un adeg eu geni, neu bobl sydd ddim yn hapus â'r rhywedd a gafodd ei neilltuo iddyn nhw adeg eu geni.

Mae'n bosibl y bydd pobl draws yn defnyddio un neu ragor o dermau i ddisgrifio eu hunain, gan gynnwys (ymhlith termau eraill) Traws, Trawsryweddol, Trawsrywiol, Genderqueer, Anneuaidd, Anghydfurfiol o ran Rhywedd, Croeswisgwr, Di-rywedd (genderless, agender, neutrois a nongender yn Saesneg), Trydydd rhywedd, Dwy-enaid, Deu-rywedd, Dyn traws, Menyw draws, Traws gwrywaidd a Thraws benywaidd.

Ailbennu rhywedd

Dyma ffordd arall o ddisgrifio'r broses trawsnewid rhywedd. Mae ailbennu rhywedd fel arfer yn golygu cael rhyw fath o lawdriniaeth feddygol. I'r unigolion hynny, mae hefyd yn cynnwys newid enwau a rhagenwau, gwisgo'n wahanol a byw yn y rhywedd maen nhw'n uniaethu ag e.

Mae ailbennu rhywedd yn nodwedd sy'n cael ei diogelu gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, a chaiff ei dehongli ymhellach yng nghod ymarfer cymeradwy Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae'n derm sy'n destun trafod. 'Hunaniaeth rywedd' (gweler isod) yw'r hyn y byddai llawer o sefydliadau a grwpiau yn hoffi ei weld yn Neddf Cydraddoldeb 2010 gan ei fod yn derm cynhwysol i bobl anneuaidd hefyd.

Hunaniaeth Rywedd

Ymdeimlad mewnol sydd gan bobl o'u rhywedd nhw eu hunain, boed hynny'n wrywaidd, yn fenywaidd neu'n rhywbeth arall (gweler y term 'anneuaidd'), sydd efallai yn cyfateb, neu ddim yn cyfateb, i'r categori rhyw a gafodd ei neilltuo iddyn nhw adeg eu geni.

3. CYDWEITHWYR ANNEUAIDD

Bydd gyda rhai gweithwyr hunaniaeth rywedd anneuaid. Er nad yw'r gyfraith yn diogelu pobl anneuaid rhyw lawer rhag gwahaniaethu, bydd y Cyngor yn cefnogi cydweithwyr sy'n arddel eu hunain yn anneuaid. Os bydd cydweithiwr yn datgelu ei fod yn anneuaid, bydd rheolwr llinell yr unigolyn yn ystyried ei anghenion ar ôl cael trafodaeth ag ef.

Bydd ystyriaeth yn cael ei rhoi i'r canlynol, ymhlith agweddau eraill:

- Os oes cod gwisg perthnasol i swyddogaeth yr unigolyn, bydd gofyn bod yn hyblyg er mwyn hwyluso anghenion yr unigolyn.
- Os oes yna gyfleusterau rhywedd penodol, bydd gofyn bod yn hyblyg er mwyn hwyluso anghenion yr unigolyn.
- P'un a yw'r unigolyn yn dymuno rhoi gwybod i gydweithwyr a chleientiaid o'i hunaniaeth rywedd.
- Pa ragenwau y mae'r unigolyn yn dymuno i gydweithwyr eu defnyddio wrth gyfeirio ato/ati.
- Pa wybodaeth neu hyfforddiant fydd rheolwyr a chydweithwyr yn ei gael.

Trawsnewid yw'r camau y bydd person traws yn eu cymryd i fyw yn y rhywedd y mae'n ei arddel. Bydd cyfnod trawsnewid pawb yn cynnwys camau gwahanol. I rai, mae hyn yn cynnwys ymyrraeth feddygol, fel therapi hormonau a llawdriniaeth, ond dydy hyn ddim yn wir ar gyfer pawb sy'n draws. Efallai fydd rhai ddim eisiau cymryd y camau yma, neu fod dim modd iddyn nhw eu cymryd.

Mae trawsnewid hefyd yn cynnwys pethau fel dweud wrth ffrindiau a'r teulu, gwisgo'n wahanol a newid dogfennau swyddogol. Bydd dewis iaith yn cael ei barchu lle bo hynny'n bosibl (Cymraeg neu Saesneg).

Fel arfer bydd y broses drawsnewid yn golygu bod yr unigolyn yn byw ac yn gweithio yn y rhywedd y mae'n trawsnewid iddo.

Os bydd y person yn penderfynu cael llawdriniaeth, bydd angen i'r person ymgymryd â'r broses drawsnewid rhywedd cymdeithasol. Yr enw blaenorol ar hyn oedd y Prawf Bywyd Go lawn. Mae fel arfer yn golygu bod rhaid i'r person fyw yn yr hunaniaeth rywedd (sef dewis yr unigolyn) yn llawn amser am o leiaf blwyddyn. Mae hyn yn ofyniad gan broses Clinig Hunaniaeth Rywedd y GIG. Fydd Cyngor RhCT DDIM yn rhoi hyn ar waith.

Bydd unrhyw un sy'n bwriadu ymgymryd â phroses (neu ran ohoni) - neu sy'n ymgymryd â'r broses neu sydd wedi ymgymryd â'r broses - at ddibenion ailbennu rhywedd, drwy newid nodweddion ffisiolegol neu nodweddion eraill o rywedd, yn cael ei (d)diogelu yn erbyn gwahaniaethu.

4. Y GYFRAITH

Mae Deddf Cydnabod Rhywedd 2004 yn caniatáu i bobl drawsryweddol 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'r rhywedd hwnnw. Does dim rheidrwydd ar unigolyn i wneud cais am dystysgrif cydnabod rhywedd ac mae'n bosibl y bydd rhesymau personol dilys am hynny, er enghraifft, priodas sy'n bodoli eisoes. Mae cyfreithiau arbennig sy'n diogelu preifatrwydd rhywun sydd â thystysgrif cydnabod rhywedd: mae'n bosibl y bydd yn drosedd os yw unigolyn yn datgelu gwybodaeth am hanes rhywedd unigolyn arall sydd â thystysgrif cydnabod rhywedd heb gydsyniad yr unigolyn yna.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud hi'n anghyfreithlon trin rhywun yn llai ffafriol nag eraill oherwydd ei fod yn bwriadu ymgymryd â phroses - neu yn ymgymryd â'r broses neu wedi ymgymryd â'r broses - at ddibenion ailbennu eu rhywedd. Mae'r gyfraith yn cyfeirio at hyn ar hyn o bryd yn 'ailbennu rhywedd', ond mae llawer o bobl o'r Gymuned Drawsryweddol yn ystyried y term yma i fod yn hen ac yn rhy feddygol. 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 anneauaid yn derm sy'n cael ei ddefnyddio ar gyfer person sydd ddim yn arddel hunaniaeth wrywaidd yn unig neu fenywaidd yn unig. Mae'n bosibl hefyd bydd y person yn arddel y ddau. Fel arfer, mae hyn yn wahanol i fod yn drawsryweddol a mynd drwy'r broses o drawsnewid o fod yn un rhywedd i'r llall (er bod rhai pobl sy'n arddel hunaniaeth drawsryweddol ac anneauaid fel ei gilydd). Ar hyn o bryd dydy anneauaid ddim yn nodwedd warchoddedig o dan y Ddeddf Cydraddoldeb. Er gwaethaf hyn, mae'r Cyngor yn anelu at gynnal diwylliant cynhwysol ac mae o'r farn y dylai ei weithwyr sydd â hunaniaeth rywedd anneauaid gael eu cefnogi a'u trin â pharch.

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 gwirioneddol ar gyfer y swydd, fel sydd wedi'i nodi yn Neddf Cydraddoldeb 2010, a bod modd i'r cyflogwr ddangos ei fod yn rhesymol i atal y person trawsryweddol 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 erlid rhywun oherwydd ei fod 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 ac efallai y bydd raid iddo dalu iawndal yn lle'r Cyngor neu yn ogystal â'r Cyngor.

5. Recriwtio

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 yn egluro hyn 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 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. Mae modd i ymgeiswyr trawsryweddol ddefnyddio'r weithdrefn ymgeisio arbennig a gafodd ei sefydlu gan y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd fel bod eu henwau blaenorol ddim yn cael ei ddatgelu i'r Cyngor.

6. CYFLOGAETH

Fel rheol, fydd hi ddim yn angenrheidiol i'r Cyngor wybod am hanes rhywedd ymgeisydd sydd wedi ailbennu ei rywedd. 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 unigolyn, 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 na fydd angen ar y Cyngor gadw'r cofnodion hynny mwyach, bydd yn eu dinistrio.

Fydd y Cyngor ddim yn ystyried statws hunaniaeth o ran rhywedd unigolyn, 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 unigolyn sydd â thystysgrif cydnabod rhywedd byth yn berthnasol i benderfyniadau cyflogaeth. **Bydd unigolyn sydd â thystysgrif cydnabod rhywedd yn cael ei drin/thrin yn unol â'i rywedd/rhywedd newydd ar gyfer holl fuddion y gyflogaeth, gan gynnwys pensiwn ac yswiriant.**

Mae'n bosibl y bydd yn ofynnol i unigolyn sydd wedi ailbennu rhywedd, ond sydd heb dystysgrif cydnabod rhywedd, ddatgelu hanes rhywedd at ddibenion yswiriant neu pensiwn. 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.

O ran gwybodaeth am yswiriant, bydd y Cyngor yn egluro a yw'r darparwyr yswiriant yn gofyn am ddatgelu hanes rhywedd. Dan rai amgylchiadau, mae gan unigolyn trawsryweddol rwymedigaeth i ddatgelu gwybodaeth angenrheidiol ar gyfer polisiâu yswiriant y Cyngor. Mae hyn dim ond yn berthnasol os nad yw'r Cyngor yn gwybod am hanes rhywedd yr unigoyn ac mae hyn yn ofyniad gan y darparwr yswiriant. Os yw'r Cyngor yn gwybod am hanes rhywedd yr unigolyn, mae hawl gyda'r Cyngor i roi'r wybodaeth i'r cwmni yswiriant gyda chaniatâd yr unigolyn.

O ran gwybodaeth am y cynllun pensiwn, bydd y Cyngor yn egluro pa wybodaeth sy'n ofynnol ac yn nodi unrhyw oblygiadau bydd ailbennu rhywedd yn eu cael o ran y cynllun pensiwn.

7. BWLIO AC AFLONYDDU

Mae gyda'r 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.

8. CYMORTH WRTH DRAWSNEWID

Bydd y Cyngor yn gefnogol i unrhyw unigolyn sy'n mynegi bwriad i ailbennu rhywedd a bydd yn gweithio gyda'r unigolyn i geisio sicrhau bod y broses drawsnewid yn y gwaith mor ddiraffferth â phosibl.

Wrth ymgynghori â'r unigoyn, bydd y Cyngor yn penodi rheolwr i fod yn brif berson cyswllt ar gyfer yr unigolyn. Bydd y rheolwr yna a'r unigolyn 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 yr unigolyn: Ydy'r unigolyn 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 yn ofynnol newid swydd.

Absenoldeb: Mae'n bosibl y bydd angen i'r unigolyn 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 cymdeithasol: Bydd y Cyngor yn ystyried y canlynol:

- Pryd bydd yr unigolyn yn disgwyl newid enw a dechrau ymddangos yn y rhywedd newydd yn y gwaith;
- Sut bydd cydweithwyr a chleientiaid yn cael gwybod am y newid;
- A yw'r unigolyn 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 rheolwyr a chydweithwyr yn ei gael;
- Pryd bydd yr unigolyn yn dechrau defnyddio cyfleusterau rhywedd penodol, megis tai bach, yn y rhywedd newydd;
- Pa ragenwau y mae'r unigolyn yn dymuno i gydweithwyr eu defnyddio wrth gyfeirio ato.
- Fe gaiff ystyriaeth ei rhoi i ddewis iaith yr unigolyn (Cymraeg neu Saesneg) wrth rannu gwybodaeth i helpu a chefnogi staff yn yr iaith briodol yn ystod y cyfnod trawsnewid.

Cod gwisg: Os oes cod gwisg perthnasol i swyddogaeth yr unigolyn, 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 trawsnewid gael ei chwblhau, bydd cofnodion sy'n ymwneud â hyn yn cael eu dinistrio. Bydd y Cyngor yn creu cofnod personél newydd i sicrhau cyfrinachedd a bod dewis iaith yr unigolyn (Cymraeg neu Saesneg) yn cael ei gofnodi yn ystod y broses yma.

9. 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/CE fel y'i diwygiwyd gan Gyfarwyddeb 2002/73/CE

Deddf Cydraddoldeb 2010

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diogelu unigolion yn erbyn gwahaniaethu oherwydd nifer o nodweddion gwarchoddedig penodol, ac mae ailbennu rhywedd yn un ohonyn nhw. Mae aelodau'r Gymuned Drawsryweddol yn ymgyrchu ar hyn o bryd i newid y nodwedd warchoddedig i hunaniaeth rywedd. Caiff hyn ei ystyried yn derm mwy cynhwysol sy'n cwmpasu llawer mwy o bethau, felly mae'n bosibl bydd y gyfraith yn adlewyrchu hyn yn y dyfodol.

Dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, mae unrhyw berson sydd â'r nodwedd warchoddedig o ailbennu rhywedd yn cael ei d(d)iffinio 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 - at ddibenion ailbennu 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 gael llawdriniaeth.

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 yn llai ffafriol nag un arall oherwydd y nodwedd warchoddedig o ailbennu rhywedd. Byddai gwrthod cyflogi unigolyn oherwydd bod y person hwnnw yn 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 trawsryweddol yn ofyniad galwedigaethol gwirioneddol ar gyfer y swydd, ac mae modd i'r cyflogwr ddangos 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 roi ar waith sy'n wahaniaethol mewn perthynas ag unigolion sy'n bodloni'r diffiniad o ailbennu rhywedd (trawsnewid), mewn ffordd a fyddai'n niweidiol i bobl sy'n rhannu'r nodwedd warchoddedig yna o'u cymharu â phobl sydd ddim yn ei rhannu, a does dim modd dangos ei fod yn fodd cyfatebol o gyflawni nod cyfreithlon. Er enghraifft, pan fydd rhywun 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 fydd dim modd i'r unigolyn weithio oriau hwy. O ganlyniad i'r patrwm sifft newydd, mae'r unigolyn dan anfantais sylweddol. Byddai hyn yn achos o wahaniaethu anuniongyrchol oni bai fod modd i gyflogwr gyfiawnhau'r patrwm sifft newydd yn wrthrychol.

- **Aflonyddu** yw lle mae ymddygiad digroeso, sy'n gysylltiedig â'r nodwedd warchodedig 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, byddai modd i unigolyn fod yn destun sylwadau sarhaus a bychanu gan y rheolwr llinell neu gydweithiwr oherwydd bod yr unigolyn yn byw yn barhaol yn ddyn, yn dilyn proses drawsnewid. Byddai modd i'r unigolyn ddwyn achos am aflonyddu sy'n ymwneud â'r nodwedd warchodedig o ailbennu rhywedd (trawsnewid). 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 hanelu ato fe, caiff 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 unigolyn oherwydd bod yr unigolyn yn byw gyda phartner sy'n cael llawdriniaeth i fod yn fenyw, byddai hynny'n gyfystyr â gwahaniaethu cysylltiadol oherwydd bod ailbennu rhywedd yn nodwedd warchodedig. Yn yr un modd, os yw cyflogwr yn aflonyddu ar unigolyn yn y gwaith oherwydd bod ei chwaer wedi ailbennu rhywedd i fod yn wrywaidd, byddai hynny'n anghyfreithlon am ei fod yn aflonyddu cysylltiadol mewn perthynas ag ailbennu rhywedd (trawsnewid).
- **Gwahaniaethu sylwgar** yw pan fydd unigolyn yn gwahaniaethu yn erbyn unigolyn arall neu'n aflonyddu arno yn seiliedig ar argraff bod gyda'r unigolyn y nodwedd warchodedig yna p'un ai a yw hynny'n wir neu beidio. Er enghraifft, efallai bod rheolwr llinell o'r farn bod unigolyn sy'n wrywaidd yn ailbennu/trawsnewid rhywedd ond mewn gwirionedd, trawswisgwyr yw e (dydy trawswisgwyr ddim yn cael eu diogelu o dan y Ddeddf oherwydd does dim bwriad i fyw'n barhaol yn fenyw). Os na fydd y cwmni yn caniatáu iddo wneud cyflwyniadau i gleientiaid am fod y rheolwr llinell o'r farn y byddai cleientiaid yn teimlo'n anghyfforddus, mae'r unigolyn wedi dioddef gwahaniaethau o ganlyniad i argraff o'r nodwedd warchodedig 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 erioed wedi bod yn fenyw, o bosibl.

Mae Deddf Cydnabod Rhywedd 2004 yn caniatáu i bobl drawsryweddol gael cydnabyddiaeth gyfreithlon yn y rhywedd newydd drwy broses gofrestru. Unwaith i dystysgrif cydnabod rhywedd gael ei chyhoeddi, bydd y person trawsryweddol yn cael ei ystyried gan y gyfraith i fod yn y rhywedd newydd, o'r dyddiad cyhoeddi. Mae'n bosibl y bydd datgelu gwybodaeth am broses cydnabod rhywedd person heb ei ganiatâd yn drosedd.

Unwaith i'r gyfraith gydnabod rhywedd newydd person trawsryweddol, 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 (trawsnewid). Dyma nhw:

- lle mae bod yn ddyn neu'n fenyw yn ofyniad galwedigaethol gwirioneddol ar gyfer y swydd, fel sydd wedi'i nodi yn Neddf Cydraddoldeb 2010, a bod modd i'r cyflogwr ddangos ei bod yn rhesymol i atal y person trawsryweddol 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 bod modd i'r cyflogwr ddangos y byddai pobl yn gwrthwynebu'n rhesymol i ddeiliad y swydd fod yn rhywun a oedd yn ailbennu rhywedd neu'n gwneud hynny.

Mae yna hefyd rai eithriadau dros dro sy'n berthnasol i rywun sy'n bwriadu ailbennu rhywedd neu sydd yn y broses o wneud hynny, ond nid i rywun sydd wedi bod drwy'r broses. Mae'r eithriadau yma'n berthnasol:

- lle mae angen i'r unigolyn 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 yr unigolyn 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 yna yn ymgymryd â'r broses ailbennu rhywedd.

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

Mae eithriad arbennig y bydd crefyddau cyfundrefnol efallai yn dibynnu arno lle mae rhesymau gwirioneddol am beidio â chyflogi person trawsryweddol, p'un ai a oes gyda'r person yma 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 fod yn drawsryweddol ac ailbennu rhywedd yn 'ddata sensitif' at ddibenion Deddf Diogelu Data 2018 a bydd modd eu prosesu yn unig ar gyfer rhai rhesymau penodol sy'n cael eu nodi yn y Ddeddf.

10. CYNGOR A CHANLLAWIAU

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'r Rheolwr neu'r Ymgynghorydd Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.

11.GEIRFA

Cynghreiriad

Rhywun syth a/neu gydryweddol (fel arfer) sy'n cefnogi aelodau o'r gymuned lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thraws.

Anrhywiol (neu "ace")

Rhywun sydd ddim yn profi atyniad rhywiol.

Deurywiol

Dyma derm sy'n cyfeirio at rywun sydd â chyfeiriadedd rhywiol, rhamantus a/neu emosiynol tuag at bobl o fwy nag un rhywedd.

Efallai y bydd rhai pobl ddeurywiol yn defnyddio'r termau yma (neu dermau eraill) i ddisgrifio eu hunain: deurywiol, panrywiol, deu-chwilfrydig, "queer" a thermau eraill sy'n uniaethu â pheidio â bod yn fono-rywiol.

Deuffobia

Ofn neu atgasedd tuag at bobl sy'n arddel hunaniaeth ddeurywiol, yn seiliedig ar ragfarn neu agweddau negyddol, credoau neu safbwyntiau am bobl ddeurywiol. Efallai y bydd bwlio deuffobig yn cael ei dargedu at bobl sy'n ddeurywiol, neu sy'n cael eu gweld gan eraill i fod yn ddeurywiol.

Cydryweddol

Rhywun y mae eu hunaniaeth rywedd yn cyfateb i'r rhyw a gafodd ei neilltuo adeg eu geni. Mae rhai pobl hefyd yn defnyddio'r term 'anhraws'.

Dod allan

Pan fydd person yn dweud wrth rywun/eraill am y tro cyntaf ei fod/ei bod yn lesbiaidd, hoyw, deurywiol neu draws.

Camenwi

Galw pobl yn ôl eu henw geni ar ôl iddyn nhw newid eu henw. Mae'r term yn aml yn cael ei gysylltu â phobl draws sydd wedi newid eu henwau yn rhan o'r broses o drawsnewid.

Hoyw

Term i ddisgrifio dyn sydd â chyfeiriadedd rhywiol, rhamantus a/neu emosiynol

tuag at ddynion. Mae hefyd yn derm cyffredinol ar gyfer rhywioldeb hoyw a lesbiaidd. Mae rhai menywod yn defnyddio'r term hoyw i ddiffinio eu hunain yn hytrach na lesbiaidd.

Rhyw

Gan amlaf yn cael ei fynegi fel gwrywod a benyweidd-dra. Yn bennaf, mae rhywedd yn cael ei bennu gan ddiwylliant ac yn seiliedig ar y rhyw sy'n cael ei neilltuo i bobl adeg eu geni.

Dysfforia Rhywedd

Term sy'n cael ei ddefnyddio i ddisgrifio pan fydd pobl yn teimlo'n anghyfforddus neu'n drist bod gwrthdaro rhwng eu hunaniaeth rywedd a'r categori rhyw a gafodd ei neilltuo iddyn nhw adeg eu geni.

Yn ogystal â hynny, dyma'r diagnosis clinigol ar gyfer pobl sydd ddim yn teimlo'n gyfforddus gyda'r categori rhywedd a gafodd ei neilltuo iddyn nhw adeg eu geni.

Mynegiant rhywedd

Sut mae unigolyn yn dewis mynegi ei rywedd, yng nghyd-destun disgwyliadau cymdeithasol rhywedd. Serch hynny, does dim rheidrwydd bod unigolyn sydd ddim yn cydymffurfio â disgwyliadau cymdeithasol o ran rhywedd yn arddel hunaniaeth draws.

Hunaniaeth Rywedd

Ymdeimlad mewnol sydd gan bobl o'u rhywedd nhw eu hunain, boed hynny'n wrywaidd, yn fenywaidd neu'n rhywbeth arall (gweler y term 'anneuaidd'), sydd efallai yn cyfateb, neu ddim yn cyfateb, i'r categori rhyw a gafodd ei neilltuo iddyn nhw adeg eu geni.

Ailbennu rhywedd

Dyma ffordd arall o ddisgrifio'r broses trawsnewid rhywedd. Mae ailbennu rhywedd fel arfer yn golygu cael rhyw fath o lawdriniaeth feddygol. I'r unigolion hynny, mae hefyd yn cynnwys newid enwau a rhagenwau, gwisgo'n wahanol a byw yn y rhywedd maen nhw'n uniaethu â hi.

Mae ailbennu rhywedd yn nodwedd sy'n cael ei diogelu gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, a chaiff ei dehongli ymhellach yng nghod ymarfer cymeradwy Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae'n derm sy'n achosi llawer o ddadlau ac mae [Grŵp Cynghori Traws Stonewall](#) o'r farn y dylid ei adolygu.

Tystysgrif Cydnabod Rhywedd (GRC)

Mae hyn yn galluogi pobl draws i gael eu cydnabod yn gyfreithiol yn eu rhywedd newydd, ac i gael tystysgrif geni newydd. Fydd pob person traws ddim yn gwneud cais am GRC, ac ar hyn o bryd rhaid bod dros 18 i wneud cais.

Does dim rhaid cael GRC i newid eich dynodydd rhywedd yn y gwaith neu newid eich rhywedd yn gyfreithlon ar ddogfennau eraill fel eich pasbort.

Cymhwysedd Gillick

Term sy'n cael ei ddefnyddio yn rhan o gyfraith feddygol i benderfynu a yw plentyn (o dan 16 oed) yn gallu cydsynio i'w driniaeth feddygol ei hun, heb orfod cael caniatâd gan riant neu heb orfod rhoi gwybod i riant.

Heterorywiol/Syth

Term sy'n cyfeirio at rywun sydd â chyfeiriadedd rhywiol, rhamantus a/neu emosiynol at bobl o'r rhywedd arall.

Cyfunrywiol

Mae modd ystyried hwn yn derm mwy meddygol i ddisgrifio rhywun sydd â chyfeiriadedd rhywiol, rhamantus a/neu emosiynol tuag at rywun o'r un rhywedd. Bellach mae'r term 'hoi' yn cael ei ddefnyddio yn fwy cyffredinol.

Homoffobia

Ofn neu atgasedd tuag at rywun sy'n arddel hunaniaeth lesbiaidd neu hoi yn seiliedig ar ragfarn neu agweddau, credoau neu safbwyntiau. Efallai y bydd bwlio homoffobig yn cael ei dargedu at bobl sy'n ddeurywiol, neu sy'n cael eu gweld gan eraill i fod yn ddeurywiol.

Rhyngrywiol

Term sy'n cael ei ddefnyddio i ddisgrifio rhywun sydd efallai â nodweddion biolegol y ddau ryw, neu rywun lle dydy ei nodweddion biolegol ddim yn cyd-fynd â rhagdybiaethau cymdeithasol am yr hyn sy'n gwneud rhywun yn wrywaidd neu'n fenywaidd.

Mae'n bosibl y bydd pobl ryngrywiol yn arddel hunaniaeth wrywaidd, hunaniaeth fenywaidd neu hunaniaeth anneuaid.

Mae Stonewall yn gweithio gyda grwpiau rhyngrywiol i ddarparu gwybodaeth a thystiolaeth i bartneriaid a rhanddeiliaid am feysydd lle mae pobl ryngrywiol yn profi anfantais ond, ar ôl trafod gydag aelodau o'r gymuned ryngrywiol, dydy e ddim yn cynnwys y materion yma yn rhan o'i gylch gorchwyl ar hyn o bryd.

LHDT

Yr acronym ar gyfer lesbiaidd, hoi, deurywiol a thraws. Gan fod yr acronym yn

anghyffredin yn Gymraeg, mae tueddiad i ysgrifennu'r geiriau'n llawn.

Lesbiaidd

Term sy'n cyfeirio at fenyw sydd â chyfeiriadedd rhywiol, rhamantus a/neu emosiynol tuag at fenywod.

Aml-niwro

Cysyniad lle caiff gwahaniaethau niwrolegol eu cydnabod a'u parchu yn yr un modd ag unrhyw wahaniaeth arall.

Anneuaidd

Term ymbarél i bobl lle dydy eu hunaniaeth rywedd ddim yn ffitio'n gyfforddus â 'dyn' neu 'fenyw'. Mae hunaniaethau anneuaidd yn amrywiol ac mae modd iddyn nhw gynnwys pobl sy'n arddel rhai agweddau o hunaniaeth ddeuaidd, tra bod eraill yn eu gwrthod yn llwyr.

Datgelu heb gydsyniad

Pan fydd cyfeiriadedd rhywiol neu hunaniaeth rywedd person lesbiaidd, hoyw, deurywiol neu draws yn cael ei ddatgelu i rywun arall heb ei gydsyniad.

Person â hanes traws

Rhywun sy'n arddel hunaniaeth wrywaidd neu fenywaidd neu ddyn neu fenyw, ond a gafodd ei neilltuo i wahanol ryw adeg geni. Mae hyn yn cael ei ddefnyddio fwyfwy gan bobl i gydnabod hanes traws.

Panrywiol

Term sy'n cyfeirio at rywun sydd ddim yn cael ei gyfyngu o ran atyniad rhywiol at bobl eraill ar sail rhyw biolegol, rhywedd neu hunaniaeth rywedd y bobl yna.

Cydweddu

Os yw rhywun yn cael ei ystyried, ar yr olwg gyntaf, i fod yn ddyn cydryweddol neu'n fenyw gydryweddol.

Mae cydryweddol yn cyfeirio at rywun y mae ei hunaniaeth rywedd yn cyfateb i'r rhyw y cafodd ei 'neilltuo' adeg geni. Gall hyn gynnwys nodweddion corfforol o ran rhywedd (gwallt neu ddillad) a/neu ymddygiad sy'n gysylltiedig yn hanesyddol neu'n ddiwylliannol â rhywedd benodol.

Rhagenw

Geiriau rydyn ni'n eu defnyddio i gyfeirio at rywedd pobl mewn sgwrs - er enghraifft, 'ef' neu 'hi'. Efallai y byddai'n well gan rai pobl bod eraill yn cyfeirio atyn nhw gan ddefnyddio iaith sydd ddim yn cyfeirio at y naill rhywedd na'r llall, a hynny trwy ddefnyddio rhagenwau fel nhw/eu neu 'ze/zir' (yn Saesneg).

'Queer'

Yn y gorffennol roedd hwn yn derm dirmygus am bobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol neu draws. Erbyn hyn mae'r term wedi ei adfeddiannu gan bobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thraws ifainc, yn enwedig y rheiny sydd ddim yn arddel categorïau traddodiadol o ran hunaniaeth rywedd a chyfeiriadedd rhywiol. Er hynny, mae rhai yn dal o'r farn ei fod yn derm dirmygus.

Archwilio

Y broses o ystyried eich cyfeiriadedd rhywiol a/neu eich hunaniaeth rywedd chi eich hunan.

Rhyw

Mae pobl yn cael eu rhoi mewn categori rhyw ar sail nodweddion rhyw sylfaenol (yr organau cenhedlu) a'r swyddogaethau atgynhyrchu. Weithiau mae'r termau 'rhyw' a 'rhywedd' yn cael eu cyfnewid i olygu 'gwryw' neu 'fenyw'.

Tuedd rhywiol

Atyniad emosiynol, rhamantus a/neu rywiol person i berson arall.

Traws

Term cyffredinol i ddisgrifio pobl sydd â rhywedd gwahanol i'r rhyw a gafodd ei neilltuo iddyn nhw adeg eu geni, neu bobl sydd ddim yn hapus â'r rhyw a gafodd ei neilltuo iddyn nhw adeg eu geni.

Mae'n bosibl y bydd pobl draws yn defnyddio un neu ragor o dermau i ddisgrifio eu hunain, gan gynnwys (ymhlith termau eraill) Traws, Trawsryweddol, Trawsrywiol, Genderqueer, Anneuaidd, Anghydfurfiol o ran Rhywedd, Croeswisgwr, Di-rywedd (genderless, agender, neutrois a nongender yn Saesneg), Trydydd rhywedd, Dwy-enaid, Deu-rywedd, Dyn traws, Menyw draws, Traws gwrywaidd a Thraws benywaidd.

Dyn trawsryweddol

Term sy'n cael ei ddefnyddio i ddisgrifio rhywun a gafodd ei eni'n fenyw, ond sy'n arddel hunaniaeth dyn ac yn byw yn ddyn. Yn aml bydd y term yn cael ei fyrhau i 'dyn traws', neu weithiau FTM, sef talfyriad o'r Saesneg am 'benyw-i-wryw'.

Menyw drawsryweddol

Term sy'n cael ei ddefnyddio i ddisgrifio rhywun a gafodd ei eni'n ddyn, ond sy'n arddel hunaniaeth fenyw ac yn byw yn fenyw. Yn aml bydd y term yn cael ei fyrhau i 'menyw draws', neu weithiau MTF, sef talfyriad o'r Saesneg am 'gwryw-i-fenyw'.

Trawsnewid

Y camau y bydd person traws yn eu cymryd i fyw yn y rhywedd y maen nhw'n ei arddel. Bydd cyfnod trawsnewid pawb yn cynnwys camau gwahanol. I rai, mae hyn yn cynnwys ymyrraeth feddygol, fel therapi hormonau a llawdriniaeth, ond dydy hyn ddim yn wir ar gyfer pawb sy'n draws. Efallai fydd rhai ddim eisiau cymryd y camau yma, neu fod dim modd iddyn nhw eu cymryd.

Mae trawsnewid hefyd yn cynnwys pethau fel dweud wrth ffrindiau a'r teulu, gwisgo'n wahanol a newid dogfennau swyddogol.

Trawsffobia

Ofn neu atgasedd at rywun sy'n arddel hunaniaeth draws, gan gynnwys gwadu/gwrthod derbyn ei hunaniaeth rywedd.

Trawsrywiol

Yn y gorffennol roedd hwn yn derm mwy meddygol (gweler hefyd 'cyfunrywiol') er mwyn cyfeirio at rywun oedd wedi trawsnewid i fyw yn y rhywedd 'wrthgyferbyniol' i'r un adeg ei eni.

Mae'r term yn dal i gael ei ddefnyddio gan rai, ond mae'n well gan lawer ddefnyddio'r termau 'traws' neu 'trawsryweddol'.