Polisi a Gweithdrefn Cydraddoldeb Traws

Cymeradwywyd gan	**Y Cyngor Llawn**
Dyddiad Cymeradwyo	**30/07/2019**
Dyddiad Rhoi ar Waith	**30/07/2019**
Perchennog	**AM**
Dyddiad Adolygu	**30/07/22**

Polisi a Gweithdrefn Cydraddoldeb Traws

Rheoli Fersiynau

Mae'r ddogfen hon yn amodol ar adolygiad rheolaidd oherwydd newidiadau i ddeddfwriaeth a pholisi. Gellir dod o hyd i'r fersiynau diweddaraf o'n cyhoeddiadau ar ein gwefan. Cyn cysylltu â ni ynghylch cynnwys y ddogfen hon, argymhellir i chi gyfeirio at y fersiwn diweddaraf ar y wefan a'r canllawiau perthnasol.

Fersiwn	Dyddiad Cymeradwyo	Cymeradwywyd gan	Nodiadau / newidiadau
f1.0	**30/07/2019**	Cyngor Llawn	Polisi Newydd
f1.1	**25/05/2022**	David Kennedy	Ail-fformatio

Polisi a Gweithdrefn Cydraddoldeb Traws

Cynnwys

Rheoli Fersiynau 2
Cynnwys 3
Swyddogaethau a Chyfrifoldebau 4
- Gweithiwr 4
- Rheolwr 4
- Adnoddau Dynol 4
- Adran TG / Gwasanaethau Cynnal 4
- Undebau Llafur 4
- Iechyd Galwedigaethol 5

Nodau 6
Cyfrifoldebau 6
Beth yw Ailbennu Rhywedd /Trawsnewid? 7
Deddf Cydnabod Rhyw 7
Deddfwriaeth Berthnasol 7
Beth yw ‘Gwahaniaethu ar Sail Ailbennu Rhywedd’? 8
Cefnogi Gweithwyr 9
Cynllun Gweithredu Trawsnewid 9
Defnydd o Ofodau Rhyw Unigol 9
Hysbysu Cydweithwyr 10
Salwch ac Absenoldeb 10
Iaith Rhyw 10
Newid Enw a Rhyw 11
Gwiriadau’r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS) 11
Cod Gwisg 11
Recriwtio 12
Gofyniad Galwedigaethol Gwirioneddol (GOR) 12
Geirdaon 12
Cofrestru Proffesiynol 12
Tystysgrifau Cymwysterau 12
Enghraifft o Gynllun Gweithredu i gefnogigweithwyr 13
Geirfa 15
Ffynonellau Gwybodaeth Defnyddiol 16

Polisi a Gweithdrefn Cydraddoldeb Traws

Swyddogaethau a Chyfrifoldebau

Gweithiwr

- Ymgysylltu gyda rheolwyr ac AD o ran logisteg trawsnewid yn y gweithle
- Adrodd am unrhyw ddigwyddiadau o aflonyddu, erledigaeth neu wahaniaethu.

Rheolwr

- Sicrhau bod yr holl weithwyr yn cael gwybod am drawsnewidiad y gweithiwr yn y modd sydd orau ar gyfer y gweithiwr
- Cadw cyfrinachedd bob amser.
- Ymchwilio unrhyw ddigwyddiadau o aflonyddu, erledigaeth neu wahaniaethu yn drylwyr.
- Cefnogi'r gweithiwr mewn unrhyw fodd sy'n ofynnol a phriodol.

Adnoddau Dynol

- Sicrhau y cedwir at y polisi hwn bob amser.
- Cynnal cyfrinachedd, gan gynnwys diogelu dogfennau a ffeiliau papur
- Newid enwau, teitlau a rhagenwau ar systemau AD, systemau Cyflogau / Pensiwn
- Cyflwyno bathodynnau diogelwch ac adnabod wedi'u diweddaru
- Sicrhau bod cefnogaeth a gohebiaeth briodol ar gael ar y polisi hwn ar gyfer y gweithwyr.

Adran TG / Gwasanaethau Cynnal

- Newid enwau, teitlau a rhagenwau ar systemau e-byst a systemau TG eraill.

Undebau Llafur

- Cefnogi'r gweithiwr os ydynt yn profi aflonyddwch, erledigaeth neu wahaniaethu
- Trafod a chytuno ar unrhyw newidiadau i'r polisi hwn.

Polisi a Gweithdrefn Cydraddoldeb Traws

Iechyd Galwedigaethol

- Cefnogi'r gweithiwr
- Newid enwau, teitlau a rhagenwau ar systemau Iechyd Galwedigaethol.
- Cyflwyniad a Diffiniadau

Mae'r polisi hwn wedi'i lunio i ddarparu canllaw cyffredinol a chyngor ar bolisi i weithwyr a rheolwyr am faterion Traws ac ailbennurhywedd. Mae'r Polisi yn hysbysu am ailbennu rhywedd/trawsnewid, y ddeddfwriaeth berthnasol, a sut y gall gweithwyr gael eu cefnogi wrth drawsnewid i ryw gwahanol i'r hyn pan gafwyd eu geni.

Mae'r polisi'n berthnasol i'r holl weithwyr gan gynnwys athrawon, gweithwyr achlysurol, gweithwyr dros dro o AsiantaethauCyflogaeth a chontractwyr.

Mae traws yn cael ei ddefnyddio'n gywir fel ansoddair yn hytrach nag enw e.e. 'person traws' nid 'y traws'

Mae trawsryweddol yn derm cynhwysol ar gyfer pobl lle bo eu hunaniaeth o ran rhywedd yn wahanol i'r hyn a bennwyd iddynt pangawsant eu geni. Maent yn dermau ymbarél sy'n cynnwys pobl sydd:

- Yn bwriadu neu yn, neu wedi ailbennu eu rhywedd ar unrhyw adeg;
- Yn nodi bod eu rhyw yn wahanol i'r hyn a bennwyd iddynt adeg eu geni a'u bod yn cynllunio neu wedi derbyn ymyraethau meddygol megis hormonau neu lawdriniaeth.
- Yn nodi bod eu rhyw yn wahanol i'r hyn a bennwyd iddynt adeg eu geni ond nad ydynt yn cynllunio unrhyw ymyrraeth feddygol; a

  /neu

- Nad ydynt yn ddeuaidd - hynny yw, nad ydynt yn wryw neu fenyw yn unig. Efallai y byddant yn diffinio eu hunain fel y ddau, dimun o'r ddau neu'n rhywbeth hollol wahanol. Efallai na fyddent wedi derbyn ymyraethau meddygol i alinio eu corff gyda'u hunaniaeth o ran rhywedd nad yw'n ddeuaidd.

Gweler yr Eirfa i gael rhagor o fanylion.

Polisi a Gweithdrefn Cydraddoldeb Traws

Nodau

Mae Cyngor Sir Ddinbych wedi ymrwymo i fod yn gyflogwr teg a chynhwysol ac ni fydd yn gwahaniaethu yn erbyn ymgeisydd nagweithiwr sy'n adnabod eu hunain fel traws.

Mae gan weithwyr traws yr hawl i gael eu trin gyda pharch a chael cyflawni eu rolau heb aflonyddwch a gwahaniaethu annheg. MaeCyngor Sir Ddinbych yn ystyried aflonyddwch neu wahaniaethu yn erbyn unrhyw weithiwr ar unrhyw sail fel trosedd disgyblu difrifol.

Mae pobl yn cael eu diogelu rhag aflonyddwch neu wahaniaethu yn y gweithle oherwydd eu hunaniaeth o ran rhywedd o dan

Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r cyngor wedi ymrwymo i gydymffurfio â'r ddeddfwriaeth berthnasol a'r codau ymarfer fel isafswmo ran meincnod. Pan fo modd, rydym yn ymdrechu i ragori ar ofynion deddfwriaethol drwy ddatblygu polisïau a gweithdrefnau sy'n ein cynorthwyo i gyflawni ein nod o fod yn amgylchedd waith sy'n deg ac yn cefnogi anghenion unigol ac yn leoliad sy'n disgwyl i'r holl weithwyr gael eu trin yn deg, a chydag urddas a pharch.

Cyfrifoldebau

Mae'r holl weithwyr yn gyfrifol am gynorthwyo i sicrhau nad yw unigolion yn dioddef unrhyw fath o wahaniaethu o ganlyniad i'w hunaniaeth traws, a'u bod yn cefnogi anghenion unigol. Bydd pob unigolyn sy'n gweithio ar gyfer y cyngor yn atebol ar gyfer gweithrediad y polisi hwn gan fod ganddynt gyfrifoldeb am eu hymddygiad a'u gweithredoedd eu hunain, ar y safle ac oddi ar y safleyn ystod oriau gwaith ac unrhyw weithgarwch sy'n gysylltiedig â'u cyflogaeth.

Mae'r holl weithwyr gyda rôl o reoli yn gyfrifol am geisio atal unrhyw weithredoedd sy'n groes i'r polisi ymysg y gweithwyr yn eumaes a gweithredu ar hynny lle bo'n briodol.

Bydd adnoddau dynol yn gyfrifol am sicrhau bod cefnogaeth a gohebiaeth briodol ar gael ar y polisi hwn ar gyfer y gweithwyr.

Polisi a Gweithdrefn Cydraddoldeb Traws

Beth yw Ailbennu Rhywedd /Trawsnewid?

Mae nifer fechan o bobl yn y Deyrnas Unedig lle nad yw eu hunaniaeth o ran rhywedd yn cyd-fynd â'r hyn a bennwyd iddynt adeg eugeni. Weithiau gelwir hyn yn anghyfathiant rhywedd, neu anhwylder hunaniaeth o ran rhywedd. Mae pobl o'r fath yn cael eu hadnabod fel 'pobl traws'. Mae triniaeth feddygol i alluogi pobl traws i addasu eu cyrff i gyd-fynd â'u hunaniaeth o ran rhywedd yn hynod lwyddiannus. Gelwir y broses yn 'ailbennu rhywedd' yn feddygol, neu fel 'trawsnewid' yn gyffredinol. Nid oes gofyniad i bobl traws dderbyn unrhyw weithdrefnau llawfeddygol er mwyn cydnabod eu hunaniaeth o ran rhywedd.

Deddf Cydnabod Rhyw

Mae Deddf Cydnabod Rhyw 2004 yn caniatáu i bobl traws â rhyw ddeuaidd (pobl sy'n bodloni'r gofynion tystiolaethol gofynnol) iwneud cais am gydnabyddiaeth gyfreithiol lawn o'u rhyw. Yn dilyn cais llwyddiannus, mae'r gyfraith, drwy gyflwyno Tystysgrif Cydnabod Rhyw, yn eu hystyried yn berson traws, at bob diben, fel rhywun o'u rhyw.

Deddfwriaeth Berthnasol

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 wedi atgyfnerthu a symleiddio deddfwriaethau cydraddoldeb blaenorol. Mae 'ailbennu rhywedd' yn un o'r naw nodwedd a ddiogelir yn y Ddeddf ac mae wedi'i gynnwys yn Nyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn darparu amddiffyniad yn erbyn gwahaniaethu uniongyrchol ac anuniongyrchol, gwahaniaethu drwy gysylltiad, gwahaniaethu drwy ganfyddiad, gwahaniaethu mewn achosion o absenoldeb perthnasol o'r gwaith, a phob math o aflonyddu ac erledigaeth. Mae'r rhai a ddiogelir yn cynnwys:

- Gweithwyr a darpar weithwyr.
- Cyn-weithwyr:
- Prentisiaid
- Rhai gweithwyr hunangyflogedig.
- Gweithwyr Contract / Asiantaeth.

ae diffiniad ‘ailbennu rhywedd' yn y Ddeddf yn amddiffyn rhag gwahaniaethu yn erbyn person sydd wedi cynnig, dechrau neugwblhau'r broses i newid eu rhyw. Mae’r Ddeddf hefyd yn amddiffyn fel yr amlinellwyd isod:

- Pobl traws nad ydynt o dan oruchwyliaeth feddygol.
- Pobl sy’n profi gwahaniaethu oherwydd y ceir canfyddiad eu bod yn bobl traws (er enghraifft: aelod o staff yn gwrthod gwasanaethu cwsmer oherwydd eu bod yn credu bod y cwsmer yn berson traws - boed y person yn berson traws ai peidio).
- Pobl sy'n profi gwahaniaethu drwy gysylltiad oherwydd ailbennu rhywedd (er enghraifft: aelod o staff yn cael ei ddirmygu gangydweithwyr oherwydd bod eu partner wedi ailbennu eu rhywedd).

Mae Deddf Hawliau Dynol 1998 yn amddiffyn pobl traws, yn bennaf o dan yr hawl i fywyd preifat.

Beth yw ‘Gwahaniaethu ar Sail Ailbennu Rhywedd’?

Mae’n anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn rhywun os ydynt:

- Yn bwriadu ailbennu eu rhywedd, neu
- Yn derbyn triniaeth i ailbennu rhywedd, neu
- Ar ryw bwynt yn y gorffennol wedi ailbennu eu rhywedd.

Mae’r cyngor yn ymrwymo i ymestyn yr amddiffyniad hwn i'r holl bobl traws. Mae gwahaniaethu yn y cyd-destun hwn yn golygu trin

person traws yn llai ffafriol nag yr ydych yn trin (neu y byddech yn trin) ymgeisydd neu weithiwr arall nad ydynt yn berson traws, gangynnwys aflonyddu ac erledigaeth.

Bydd cwynion gan weithwyr yn ymwneud ag Aflonyddu a Bwlio ar sail eu hunaniaeth traws yn cael ei drin o dan y Polisi AD priodol.

Polisi a Gweithdrefn Cydraddoldeb Traws

Cefnogi Gweithwyr

Gall gweithiwr sy'n mynd drwy'r broses o drawsnewid geisio cefnogaeth gan eu rheolwr atebol, AD neu Gynghorydd Iechyd Galwedigaethol. Gellir gwneud hunan-atgyfeiriadau at Iechyd Galwedigaethol hefyd. Dewis personol yw pwy ddylid cysylltu â nhw,ond argymhellir bod y person cyswllt yn gweithio gyda'r gweithiwr i gytuno ar gynllun gweithredu ar gyfer cyfnod eu trawsnewidiad.Mae'n hanfodol y cedwir cyfrinachedd bob amser.

Dylai'r holl weithwyr gyfeirio at y person traws yn unol â'u henw a'r rhagenwau a ffefrir ganddynt.

Os oes gan weithiwr dystysgrif cydnabod rhyw, mae'n anghyfreithlon datgelu eu statws traws heb eu caniatâd. Mae'r cyngor ynymrwymo i ymestyn yr amddiffyniad hwn i'r holl bobl traws.

Os oes gan y cyngor unrhyw gofnodion sy'n cynnwys enw cyfreithiol a rhyw /rhagenwau blaenorol yr unigolyn traws, gall yr unigolyntraws dan sylw wneud cais bod yr holl ddogfennau hyn yn cael eu tynnu o gofnodion y cyngor.

Cynllun Gweithredu Trawsnewid

Dylai'r gweithiwr a'u prif gyswllt lunio cynllun gweithredu gyda'i gilydd (gweler Cynllun Gweithredu Trawsnewid) i reoli eu trawsnewidiad. Bydd hyn yn cynnwys cytuno ar ddyddiadau cerrig milltir trawsnewid perthnasol a chynlluniau cyfathrebu, gyda'r cyngor yn cael ei arwain gan ddewisiadau'r unigolyn bob tro. Ni ddylid cyfathrebu na chymryd unrhyw gamau gweithredu o dan unrhyw amgylchiadau heb ganiatâd penodol yr unigolyn. Mae'n rhaid cadw'r cynlluniau gweithredu hyn, ac unrhyw nodiadau eraill o'r cyfarfod, yn gwbl gyfrinachol yn ffeil personél yr unigolyn fel y bo'n briodol. Ar ôl i'r unigolyn drawsnewid yn llwyddiannus, neu dderbyn tystysgrif cydnabod rhyw, dylid dinistrio'r cofnodion hyn. Gall yr unigolyn traws gyflwyno cais bod cofnodion o'r fath yn caeleu dinistrio ar unrhyw adeg.

Defnydd o Ofodau Rhyw Unigol

Mae'r cyngor wedi ymrwymo i gefnogi hawl pobl traws i ddefnyddio'r cyfleusterau cywir ar gyfer eu hunaniaeth o ran rhywedd, gangynnwys ystafelloedd newid a chyfleusterau toiled.

Polisi a Gweithdrefn Cydraddoldeb Traws

Ni ddylid gwneud i berson traws ddefnyddio cyfleusterau toiled anabl, na chyfleusterau eu rhyw blaenorol.

Pan fo gofodau dynion / merched yn unig yn bodoli yn y cyngor, dylent fod yn agored i bawb sy'n diffinio eu hunain fel merched/dynion, gan gynnwys merched /dynion traws.

Hysbysu Cydweithwyr

Bydd y rheolwr a'r gweithiwr yn trafod dewisiadau'r unigolyn mewn perthynas â hysbysu eraill, gan gynnwys rheolwyr eraill, cydweithwyr, defnyddwyr gwasanaeth a chysylltiadau perthnasol eraill. Byddant yn cytuno a fydd y gweithiwr yn gwneud hyn, afyddai'n well ganddynt bod y rheolwr neu gydweithiwr yn gwneud hyn, neu gymysgedd o'r dewisiadau hyn. Byddant hefyd yn derbyn cytundeb ysgrifenedig penodol gan y gweithiwr o ran pryd a sut fydd hyn yn digwydd, gan gynnwys manylion y neges a phwy fydd yn ei derbyn. Gall lefelau'r datgeliad amrywio o ran manylder ar gyfer y gwahanol fathau o gysylltiadau a byddant ymlaen llaw.

Salwch ac Absenoldeb

Wrth lunio cynllun gweithredu trawsnewid, os yw gweithwyr yn cynllunio a threfnu gweithdrefnau dewisol yna byddant yn cael eu hystyried fel absennol o'r gweithle o dan Weithdrefn Presenoldeb yn y Gwaith. Pan fydd yr unigolyn yn absennol ar gyfer triniaeth neu lawdriniaeth, yna dylai'r trefniadau tâl salwch (Galwedigaethol a Thâl Salwch Statudol) neu drefniadau absenoldeb fod yn berthnasol. Bydd y polisi arferol o ran apwyntiadau meddygol hefyd yn berthnasol, dylid cynnig hyblygrwydd o ran cymryd gwyliau neu aildrefnu oriau gwaith er mwyn mynychu apwyntiadau meddygol.

Pan fo angen nodyn salwch, nid oes yn rhaid iddo nodi'r gweithdrefnau a dderbyniwyd. Gall y rheolwyr ddewis blwch o fewn iTrentPeople Manager na fydd yn arddangos y rheswm dros y salwch mewn unrhyw adroddiad dilynol.

Iaith Rhyw

Pan ofynnir am deitl unigolyn, dylid cynnwys yr opsiynau 'Mx' a dim teitl. Pan ofynnir am hunaniaeth o ran rhywedd unigolyn, dylidcynnwys yr opsiynau 'Arall' ac 'Mae'n well gen i beidio â dweud'.

Polisi a Gweithdrefn Cydraddoldeb Traws

Pan fo modd dylai holl ohebiaeth swyddogol y Cyngor ddefnyddio termau nad ydynt yn cyfeirio at ryw wrth gyfeirio at grŵp o unigolion neu unigolyn gyda hunaniaeth o ran rhywedd nad yw wedi'i nodi. Er enghraifft, dylid disodli 'fo/ef/hi' gyda 'nhw'.Dylai'r holl weithwyr y cyngor gyfeirio at y person traws yn unol â'r enw a'r rhagenwau a ffefrir ganddynt.

Gweler yr Eirfa i gael rhagor o fanylion.

Newid Enw a Rhyw

Er mwyn newid yr enw a gedwir ar gofnod gyda'r cyngor, dylai'r unigolyn gyflwyno gweithred newid enw neu ddatganiad statudol. Nifydd angen unrhyw ddogfennau eraill.

Nid oes angen unrhyw ddogfennau er mwyn newid y teitl a'r rhyw a gedwir ar gofnod ar gyfer unigolyn gyda'r cyngor.

Gellir cyflwyno cerdyn adnabod newydd ar ddyddiad a gytunir, ar ôl diweddaru'r holl systemau data gyda'r wybodaeth newydd.

Gwiriadau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS)

Mae'r DBS wedi datblygu dull ymgeisio ar wahân, sy'n caniatáu i ymgeiswyr traws i eithrio enwau blaenorol o Ffurflen Gais Datgeliad. Ond, bydd angen i ymgeiswyr anfon manylion eu hunaniaeth cyfreithiol blaenorol mewn gohebiaeth ar wahân at y 'TîmGwaith Achos Sensitif'.

Gweler Polisi DBS a Diogelu i gael rhagor o wybodaeth.

Cod Gwisg

Nid oes gan y cyngor god gwisg sy'n cyfyngu dillad neu edrychiad gweithwyr ar sail eu hunaniaeth o ran rhywedd. Mae angen hyblygrwydd gyda chod gwisg tra fydd rhywun yng nghamau cynnar trawsnewid, gan y bydd yn rhaid iddynt brynu dillad newydd yn aml, a dylid trafod hyn gyda'r unigolyn, gan ystyried unrhyw wisgoedd iechyd a diogelwch sydd gan y cyngor sy'n berthnasol i'r holl weithwyr. Mae gan weithwyr traws yr hawl i gydymffurfio ag unrhyw god gwisg mewn modd sy'n adlewyrchu eu hunaniaeth o ran rhyw a mynegiant rhyw.

Bydd rheolwyr yn hyblyg, ac yn cefnogi dewisiadau'r person traws lle bynnag y bo modd.

Polisi a Gweithdrefn Cydraddoldeb Traws

Recriwtio

Nid oes gan unrhyw unigolyn sydd eisoes wedi mabwysiadu eu rhyw newydd cymdeithasol a/neu gyfreithiol ofyniad i hysbysu'r cyngor o'u hanes rhyw. Ni ddylid gofyn i ymgeiswyr am swyddi a rhai sy'n cael eu cyfweld am eu statws traws, gan nad yw'n faenprawf perthnasol yn yr adran. Os ydynt yn dewis datgelu, nid hyn yn rheswm dros beidio â chynnig cyflogaeth, ac nid yw peidio âdatgelu neu ddatgelu'n ddiweddarach yn sail ar gyfer diswyddo. Bydd swyddogion penodi sy'n cael gwybod bod ymgeisydd yn berson traws yn cynnal cyfrinachedd llawn mewn perthynas â hyn.

Gofyniad Galwedigaethol Gwirioneddol (GOR)

Yn y mwyafrif o achosion, nid yw rhyw gweithiwr yn berthnasol i'w gallu i wneud swydd benodol. Ond, mae Deddf Cydraddoldeb2019 yn caniatáu eithriad lle bo rhyw penodol yn 'ofyniad galwedigaethol' ar gyfer y swydd honno. Yn achos gweithiwr sy'n trawsnewid yn eu gwaith, byddant yn cael eu cefnogi drwy'r Polisi Adleoli.

Geirdaon

Pan fo sefydliad yn gofyn am eirda, byddwn yn gwneud cais gan ddefnyddio enw a rhyw cywir y gweithiwr ers trawsnewid. Ni fyddwn yn crybwyll unrhyw enwau neu hunaniaeth o ran rhywedd blaenorol, oni bai y gofynnir i ni wneud hynny (yn ysgrifenedig)gan y person traws.

Cofrestru Proffesiynol

Os yw swydd y gweithiwr yn cynnwys cofrestru proffesiynol, byddwn yn gwirio a oes gan y corff cofrestru broses benodol achyfrinachol ar gyfer trawsnewid rhyw.

Tystysgrifau Cymwysterau

Mae'r cyngor yn cydnabod ei bod yn anodd a drud i berson traws newid tystysgrifau cymwysterau. Os yw'r rhain yn yr enwau blaenorol, yna lle bo modd byddwn yn nodi ein bod wedi gweld tystysgrif, ond ni fyddwn yn gwneud copi. Os yw'n ofynnol i'r cyngorgadw copi, byddant yn cael eu storio'n ddiogel a dim ond unigolion a enwir fydd yn cael mynediad atynt.

Polisi a Gweithdrefn Cydraddoldeb Traws

Enghraifft o Gynllun Gweithredu i gefnogigweithwyr

Cynllun Gweithredu i gefnogi gweithwyr sy'n trawsnewid
Enw:
A yw'r gweithiwr yn teimlo'n gyfforddus yn parhau â'u rôl bresennol? A oes unrhyw newidiadau dros dro neu barhaol y dylid eu hystyried ar gyfer y rôl igefnogi'r gweithiwr? (Dylai ystyriaethau gynnwys materion diogelwch megis gweithio ar eu pennau euhunain, gweithio yn y nos).
Beth yw'r terfyn amser disgwyliedig ar gyfer unrhyw weithdrefnau meddygol allawdriniaethau, os yw'n hysbys?
A oes angen amser o'r gwaith ar gyfer triniaeth feddygol? Os felly, sut y gellir delio âhyn?
Beth fydd teitl, rhagenwau ac enw newydd y gweithiwr?
Pryd maent yn dymuno dechrau defnyddio'r enw, rhagenwau a'r teitl newydd? A fyddunrhyw gyflwyniadau graddol?

Polisi a Gweithdrefn Cydraddoldeb Traws

Cynllun Gweithredu i gefnogi gweithwyr sy'n trawsnewid
Pryd maent yn dymuno dechrau gwisgo a chyflwyno eu hunain fel eu rhyw caffaeledig? Unwaith eto a fydd hyn yn raddol? (Efallai na fydd o reidrwydd yr un dyddiad â'r uchod).
A oes unrhyw godau gwisg sydd angen eu hystyried? (A oes angen archebu gwisg newydd?)
Pryd mae'r gweithiwr yn dymuno defnyddio toiledau a chyfleusterau newid sy'n briodol i'w rhyw caffaeledig? Noder ni ddylid awgrymu toiledau anabl fel dewis amgen.
Pryd, sut a pha gofnodion adnoddau dynol a /neu systemau sydd angen eu diwygio?
Pryd a sut y dylid rhoi gwybod i gydweithwyr ynglŷn â'r trawsnewid? A oes unrhyw ddeunydd addysgu y gellir ei ddefnyddio? **Os nad yw'r cynllun gweithredu'n cael ei lunio gyda mewnbwn gan y rheolwr atebol ac/neu Adnoddau Dynol ystyriwch sut a phryd y bydd angen eu cynnwys.**
Os yw bwlio neu aflonyddwch yn digwydd, sut fyddwn ni'n delio â hyn?

Polisi a Gweithdrefn Cydraddoldeb Traws

Cynllun Gweithredu i gefnogi gweithwyr sy'n trawsnewid
Camau y cytunwyd arnynt
Dyddiad y cyfarfod nesaf

Geirfa

Hunaniaeth o ran rhywedd: profiad mewnol ac unigol o rywedd unigolyn, a allai neu naallai gyd-fynd â'r rhyw a bennwyd iddynt adeg eu geni

Mynegiant Rhyw : ymddygiad ac edrychiad allanol unigolyn yn ymwneud â rhyw, gangynnwys dillad

Trawsryweddol neu berson traws: person nad yw eu hunaniaeth o ran rhywedd yncyd-fynd â'r rhyw a bennwyd iddynt adeg eu geni. Mae'r rhain yn dermau ymbarél cynhwysol, gan gynnwys pobl sy'n disgrifio eu hunain fel trawsrywiol, pobl sy'n trawswisgo, a phobl sydd ag ymdeimlad sy'n fwy cymhleth o'u rhyw eu hunain na 100% benyw neu 100% gwryw.

Rhyw ddeuaidd: y dosbarthiad o ryw a rhywedd i ddwy ffurf benodol a digyswllt ofenywaidd a gwrywaidd

Amrywiant rhywedd: mynegiant rhywedd nad yw'n cyd-fynd ag arferion cymdeithas ofenyw a gwryw.

Person nad yw'n ddeuaidd o ran rhyw: person nad ydynt yn nodi eu bod yn wryw neufenyw yn unig. Efallai y byddant yn diffinio eu hunain fel y ddau, dim un o'r ddau neu'n rhywbeth hollol wahanol.

Polisi a Gweithdrefn Cydraddoldeb Traws

Rhyweddhylifol: Hunaniaeth o ran rhyw sy'n amrywio dros amser

Person trawsrywiol: term meddygol / cyfreithiol ar gyfer rhywun sy'n byw (neu'n dymuno byw) yn barhaol fel y rhyw sy'n 'wahanol' i'r hyn a bennwyd iddynt adeg eu geni

Dysfforia rhywedd: term meddygol ar gyfer anghysur neu drallod difrifol a dwfn oherwydd diffyg cyferbynnedd rhwng rhyw biolegol person a hunaniaeth o ran rhywedd; dyhead dwfn i fyw fel rhyw sy'n wahanol i'r rhyw a bennwyd iddynt adeg eugeni

Ailbennu rhywedd: y broses o drawsnewid o'r rhyw a bennwyd adeg eu geni i'r rhywcywir. Gallai hyn gynnwys gweithdrefnau meddygol a llawfeddygol (neu beidio).

Rhyw cyfreithiol: Y rhyw a gofnodwyd ar eich tystysgrif geni. Prin bo hyn yn berthnasolyn y gwaith. Deuaidd ar hyn o bryd yn y DU. Yn cael ei newid drwy wneud cais i Banel Cydnabod Rhyw.

Tystysgrif Cydnabod Rhyw: wedi'i gyflwyno gan Banel Cydnabod Rhyw – yn nodi hawliau llawn cyfreithiol mewn rhyw caffaeledig ac yn caniatáu ailgyflwyno tystysgrif geninewydd.

Ffynonellau Gwybodaeth Defnyddiol

The Gender Trust www.gendertrust.org.uk

Mae'r ymddiriedolaeth wedi'i chydnabod fel canolfan awdurdodol ar gyfer pobl broffesiynol sy'n wynebu materion yn ymwneud âhunaniaeth o ran rhywedd yn eu gwaith.

Transgender Zone www.transgenderzone.com

Cefnogaeth ar gyfer pobl trawsryweddol.

Press for Change www.pfc.org.uk

Mae Press for Change yn sefydliad sy'n lobïo'n wleidyddol ac yn addysgol, sy'n ymgyrchu i gyflawni hawliau sifil cyfartal a rhyddid ar gyfer yr holl bobl traws yn y Deyrnas Unedig drwy newid deddfwriaethol a chymdeithasol.

Trans Unite

https://www.transunite.co.uk/

Dewch o hyd i grŵp cefnogi yn eich ardal chi.

Polisi a Gweithdrefn Cydraddoldeb Traws

Unique TG Network

http://www.uniquetg.org.uk/

Rhwydwaith Trawsryweddol Gogledd Cymru a Gorllewin Caer

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol Cymru

https://www.equalityhumanrights.com/ên/commission-wales

Gwybodaeth, cymorth a chefnogaeth ar gyfer cydraddoldeb.

All About Trans

https://www.allabouttrans.org.uk/support-organisations/

Rhwydweithiau Cefnogi

Hunanatgyfeirio: Gwasanaeth cefnogi newydd, Ffôn 0800 174319,Gwefan - https://www.carefirst-lifestyle.co.uk/

Gwasanaeth Cwnsela: Gwasanaeth cefnogi newydd, Ffôn 0800 174319,Gwefan - https://www.carefirst-lifestyle.co.uk/

Iechyd Galwedigaethol

Dylid anfon yr holl Ymholiadau Iechyd Galwedigaethol at: alana.nicandros@sirddinbych.gov.uk