


CRYNODEB O'R CANLLAWIAU A'R GWEITHDREFNAU

Noder: Crynodeb yw hwn o ganllawiau a gweithdrefnau'r Heddlu ar Bobl Drawsryweddol ac Ailbennu Rhywedd. Gellir cael copi llawn drwy gais Rhyddid Gwybodaeth.

POBL DRAWSRYWEDDOL AC AILBENNU RHYWEDD			
Maes Arfer / Busnes:	Amrywiaeth		
Yr Adran sy'n Gyfrifol:	Adnoddau Dynol		
Cyhoeddwyd Gyntaf:	13/09/18	 AMENDMENT RECORD - Transgeni	
Adolygwyd Ddiwethaf:	13/09/18		
Dyddiad yr Adolygiad Nesaf:	Medi 2021	Mae'r ddogfen hon yn gymwys i gyflogeion:	
Rhif Fersiwn:	01 (cryno)	Prif Gwnstabl	Comisiynydd
AMCAN GWEITHDREFN HEDDLU DE CYMRU:			
<p>Cynnig cymorth i unrhyw aelod o Heddlu De Cymru sy'n rhoi gwybod eu bod am drawsnewid o'u rhywedd adeg geni i'r rhywedd arall tra'u bod wedi'u cyflogi gan Heddlu De Cymru (at ddibenion y ddogfen hon, cyfeirir at bob swyddog ac aelod o staff fel 'staff').</p>			
ASESIAD RISG CYFFREDINOL:			
Dim angen asesiad risg lechyd a Diogelwch.			
GWEITHDREFN:			
<p>Mae'n rhaid i bob aelod o staff gydymffurfio â Deddf Cydraddoldeb 2010 sy'n cydgrynhoi'r holl ddeddfwriaeth cydraddoldeb flaenorol ac yn ei gwneud yn anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn unrhyw un oherwydd anabled.</p>			
<p>1. Y Broses a'r Cymorth ar gyfer Ailbennu Rhywedd O ran yr amser sydd ei angen i gael llawdriniaeth, bydd hyn yn dibynnu ar y math o lawdriniaeth a geir. Nid oes lleiafswm nac uchafswm amser penodol y dylai cyflogwyr ei roi i berson sy'n cael triniaeth feddygol a/neu lawfeddygol. Fodd bynnag, bydd yr Heddlu yn dangos hyblygrwydd yn yr un modd ag unrhyw un arall sy'n cael unrhyw lawdriniaeth ddifrifol arall.</p>			
<p>2. Salwch Hirdymor Os bydd cymhlethdodau'n codi o ganlyniad i'r driniaeth feddygol sy'n arwain at absenoldebau hirdymor gydag unrhyw salwch hirdymor arall, caiff yr unigolyn ei gefnogi a'i fonitro drwy'r gweithdrefnau adolygu achos a nodir yn y Polisi Absenoldeb oherwydd Salwch.</p>			
<p>3. Eithriadau i Rolau (sy'n gymwys yn ystod y broses o ailbennu rhywedd) Mae darpariaeth gyfyngedig yn Neddf Cydraddoldeb 2010 i eithrio swyddi lle y mae'n rhaid i unigolion rannu llety, ac nid yw'n rhesymol ar sail preifatrwydd na gwedduster i unigolyn orfod gwneud hynny gyda'r naill rywedd neu'r llall yn ystod y broses o ailbennu rhywedd.</p> <p>Lle bo unigolyn sydd eisoes yn gweithio mewn swydd sy'n gofyn iddo/iddi rannu llety yn dechrau ailbennu rhywedd, dylai cyflogwr geisio cymryd camau rhesymol lle y bo'n bosibl i fynd i'r afael ag amgylchiadau o'r fath. Gallai hyn gynnwys, er enghraifft, adleoli neu lenwi swydd yr unigolyn dros dro wrth iddo fynd drwy'r broses o ailbennu rhywedd. Dim ond os yw pob opsiwn arall wedi methu y dylid adleoli neu symud yr unigolyn i waith newydd dros</p>			

dro.

Nid yw'n anghyfreithlon ychwaith i gyflogwr wneud trefniadau arbennig lle bo swydd yn gofyn i'r deiliad ddarparu gwasanaethau personol i unigolion sy'n agored i niwed er mwyn hyrwyddo eu lles, neu amgylchiadau personol tebyg, ac na all unigolyn, ym marn resymol y cyflogwr, ddarparu'r gwasanaethau hynny'n ddigonol pan fo'n mynd drwy'r broses o ailbennu rhywedd. Rhagwelir y bydd yr eithriad hwn yn gymwys mewn amgylchiadau prin iawn. Ni ddylid cymryd yn ganiataol bod pobl sy'n agored i niwed o reidrwydd yn cynnwys plant, cleifion sy'n cael triniaeth feddygol, yr henoed, pobl â salwch meddwl neu unrhyw grŵp arall. Cyfrifoldeb y cyflogwr yw dangos bod unigolyn neu unigolion penodol yn agored i niwed, yn ogystal â dangos ei fod wedi ymddwyn yn rhesymol wrth ddod i'r casgliad na allai person sy'n mynd drwy'r broses o ailbennu rhywedd ddarparu'r gwasanaethau lles personol dan sylw yn effeithiol. Er enghraifft, petai un o ddyletswyddau cyflogai yn cynnwys chwiliadau personol, gallai cyflogai arall gyflawni'r rhan honno o'i ddyletswydd wrth iddo fynd drwy'r broses o ailbennu rhywedd.

Er ei bod yn annhebygol y bydd rolau yng ngwasanaeth yr heddlu yn dod o dan y categorïau a amlinellir uchod, efallai y bydd yr unigolyn ei hun yn teimlo'n fwy cyfforddus yn cael ei adleoli dros dro yn ystod cam cychwynnol y broses o ailbennu rhywedd, os yw'n gweithio mewn rôl sydd â chryn dipyn o gyswllt wyneb yn wyneb â'r cyhoedd. Dylid trafod y mater hwn yn fanwl â'r unigolyn er mwyn sicrhau ei fod yn cael cymaint o gymorth â phosibl heb gael ei erlid drwy gael ei dynnu'n orfodol o'i rôl arferol.

4 Y Broses

Mae angen i'r Heddlu gefnogi aelod o staff i drawsnewid o un rhywedd i'r llall, gan reoli cyfrifoldebau'r sefydliad ar yr un pryd. Felly, mae'n hanfodol holi barn yr unigolyn ynglŷn â sut y mae'n dymuno i'r broses gael ei thrin.

Bydd rheolwyr Adrannol/Yr Uned Reoli Sylfaenol yn helpu i gytuno ar y broses. Efallai y bydd angen cadw'r unigolyn sy'n mynd drwy'r broses o ailbennu rhywedd yn ddienw er mwyn sicrhau cyfrinachedd bob amser. Bydd trafodaethau'n gallu nodi unrhyw feysydd o wrthdaro posibl. Dylai'r rheolwr llinell neu'r Partner Busnes Adnoddau Dynol Adrannol/Uned Reoli Sylfaenol ddogfennu'r rhain yn dda. Ni ddylid gwneud unrhyw beth heb ganiatâd yr unigolyn nac heb yn wybod iddo.

Mae hyperddolen i dempled o gytundeb ar gyfer unrhyw aelod o staff sy'n mynd drwy'r broses o drawsnewid rhywedd yn y ddogfen hon. Mae'r ddogfen hon wedi'i chynllunio i gefnogi staff sy'n bwriadu, sydd wrthi, neu sydd wedi mynd drwy'r broses o ailbennu rhywedd. Bwriedir iddi gael ei defnyddio fel cytundeb rhwng y partiön perthnasol i ddiwallu anghenion penodol rôl yr unigolyn a gofynion arbennig yn ystod y broses o drawsnewid ac ar ôl hynny.

5. Newid Rhywedd yn Gymdeithasol

Bydd unigolyn sydd wedi nodi ei fwriad i fynd drwy'r broses o ailbennu rhywedd yn newid i'w rhywedd newydd ar ryw adeg. Efallai y bydd angen newid ei enw a chofnodion eraill yn ffurfiol. Bydd yr unigolyn yn penderfynu wedyn pryd y bydd yn mabwysiadu ffordd o wisgo ac yn defnyddio cyfleusterau rhywedd unigol yn unol â'i rhywedd newydd. Bydd y newid hwn o ran rhywedd cymdeithasol fel arfer yn digwydd yn ystod neu ar ôl therapi hormonau, ond gall hyn ddigwydd flynyddoedd cyn y llawdriniaeth derfynol. Efallai na fydd rhai yn cael llawdriniaeth o gwbl. Bydd angen trafod â'r unigolyn ac aelodau eraill o'r staff yn y gweithle.

6. Gwisg

Er mwyn hwyluso'r broses o drawsnewid o un rhywedd i'r llall, bydd angen dangos hyblygrwydd o ran Gwisg. Fodd bynnag, bydd gofyn i'r unigolyn wisgo dillad priodol sy'n

addas i'r amgylchedd plismona proffesiynol o hyd.

7. Defnyddio Cyfleusterau Rhywedd Unigol

Bydd ailbennu rhywedd yn golygu trafod a chytuno ar bryd y bydd yr unigolyn yn defnyddio cyfleusterau fel ystafelloedd newid a thoiledau yn ystod y broses o newid o un rhywedd i'r llall. Dylai'r unigolyn a'r rheolwr llinell ddod i gytundeb, ac yna dylid rhoi mynediad i'r aelod trawsryweddol o'r staff i'r ardaloedd priodol yn unol â'i rywedd newydd. Nid yw'n dderbyniol mynnu bod aelod trawsryweddol o'r staff yn defnyddio cyfleusterau ar wahân yn yr hirdymor e.e. defnyddio toiled i'r anabl, er y gallai hyn fod yn fesur byrdymor tra bo'r unigolyn yn mynd drwy gamau cyntaf y broses o ailbennu rhywedd, ar yr amod bod yr unigolyn yn hapus â'r trefniant hwn.

8. Rhoi gwybod i Gydweithwyr, Cwsmeriaid a'r Cyhoedd

Nid oes rhaid ac nid oes angen rhoi gwybod i gydweithwyr, cwsmeriaid na'r cyhoedd bod aelod newydd o'r staff yn drawsryweddol neu fod aelod o'r staff yn mynd drwy'r broses o ailbennu rhywedd, ac eithrio mewn achosion lle bydd y berthynas a sefydlwyd â'r unigolyn hwnnw cyn iddo newid ei rywedd yn parhau.

Mae'n rhaid i berson trawsryweddol fyw yn ei rôl am ddwy flynedd cyn y gall wneud cais i newid rhywedd ar ei dystysgrif geni. Am resymau gweithredol o ran lleoli swyddogion sy'n newid eu rhywedd, bydd angen rhoi gwybod i Gomander yr Uned Reoli Sylfaenol tan y ceir tystysgrif. Fodd bynnag, os yw'r aelod trawsryweddol o'r staff wedi newid ei dystysgrif geni cyn ymuno â'r Heddlu, nid oes rhaid i'r unigolyn wneud datgeliad ac ni ddylid trin yr unigolyn yn wahanol i bobl eraill o'r un rhywedd h.y. y rhywedd y mae wedi'i gaffael.

Mae'n arfer dda i'r aelod o'r staff gymryd cyfrifoldeb am roi gwybod i'r rhai hynny sydd angen gwybod, er y dylid cynorthwyo'r unigolyn o ran y ffordd y mae am wneud hyn. Mewn rhai amgylchiadau, efallai bydd y person trawsryweddol am esbonio'n bersonol i rai neu bob un o'i gydweithwyr y mae'n gweithio â nhw yn rheolaidd. Yn yr achos hwn, bydd angen i reolwr llinell yr Adran/ Yr Uned Reoli Sylfaenol (os yw eisoes yn ymwybodol o'r sefyllfa) wybod pryd y bydd y datgeliad yn digwydd a pha mor fanwl fydd y datgeliad, fel y gall gytuno ar a darparu cymorth priodol i bawb dan sylw, drwy eu haddysgu am y sefyllfa a'r broses ailbennu o bosibl.

Bydd Heddlu De Cymru yn sicrhau bod pob aelod o'r staff dan sylw yn cael gwybodaeth am drawsrywioldeb er mwyn galluogi i ddeall a chefnogi'r aelod o'r staff sy'n mynd drwy'r broses o ailbennu rhywedd.

Mae'n gamdybiaeth gyffredin fod pobl sy'n nodi eu bod yn drawsryweddol yn lesbiaid, yn hoyw neu'n ddeurywiol. Nid yw hyn yn wir, er bod profiadau a hanes cyffredin rhwng y grwpiau. Mae bod yn drawsryweddol yn fater o hunaniaeth rywedd, nid cyfeiriadedd rhywiol, a bydd pobl draws yn heterorywiol, yn ogystal â lesbiaidd, deurywiol a hoyw.

Wrth newid rhywedd yn gymdeithasol, mae'n gyffredin i berson trawsryweddol gymryd cyfnod byr i ffwrdd o'r gwaith a dychwelyd yn ei enw a'i rywedd newydd. Penderfyniad yr unigolyn sy'n mynd drwy'r broses o ailbennu rhywedd yw hwn, a byddai disgwyl iddo ddefnyddio ei wyliau blynyddol neu wyliau hyblyg, p'un bynnag y mae'r unigolyn yn ei ffafrio.

Nid oes rhaid i unigolion sy'n dechrau gwaith â thal neu waith gwirfoddol, sydd eisoes wedi newid rhywedd yn gymdeithasol, roi gwybod i unrhyw un eu bod yn drawsryweddol. Fodd bynnag, efallai y bydd angen datgelu enwau blaenorol er mwyn cynnal gwiriadau meddygol a diogelwch. Nid oes angen rhoi gwybod i reolwyr yn y sefydliad am statws trawsryweddol unigolyn. Os bydd statws unigolyn fel person trawsryweddol yn dod yn hysbys yn anfwriadol, bydd y rheolwr llinell perthnasol a'r Partner Busnes Adnoddau Dynol

a'r tîm lechyd Galwedigaethol yn cefnogi'r unigolyn i ddelio â'r datgeliad hwn ac yn sicrhau bod aelodau o'r staff yn cael gwybodaeth am drawsrywioldeb er mwyn eu helpu i ddeall yr elfennau sensitif.

9. Cynnal Cyfrinachedd

Bydd unrhyw achos o ryddhau gwybodaeth gyfrinachol yn fwriadol neu mewn modd amhriodol sy'n achosi i recriwt neu aelod trawsryweddol o'r staff gael ei 'ddatgelu' yn erbyn ei ddymuniad, yn fewnol neu'n allanol, yn cael ei drin fel mater o gamymddwyn difrifol a chynhelir ymchwiliad gan ddefnyddio'r gweithdrefnau camymddwyn priodol.

10. Rolau a Chyfrifoldebau Unigol

Pan fo aelod o'r staff yn rhoi gwybod i'w reolwr llinell ynglŷn â'i fwriad i fynd drwy'r broses o ailbennu rhywedd, cynghorir y rheolwr llinell i geisio cymorth a chynghor gan Bartner Busnes Adnoddau Dynol yr Adran / Yr Uned Reoli Sylfaenol a fydd yn cydgysylltu â'r adran Adnoddau Dynol Corfforaethol, Cyllid Corfforaethol ac lechyd Galwedigaethol, os yw'n berthnasol, a/neu sefydliad cymorth sy'n parchu hawl yr unigolyn i gyfrinachedd, am faterion tebygol y dylid eu hystyried ar gyfer yr aelod o'r staff a'r Heddlu.

Gall y rhain gynnwys (nid mewn unrhyw drefn benodol);

- A yw'r unigolyn yn dymuno aros yn ei weithle presennol neu gael ei adleoli? A yw hwn yn ateb ymarferol?
- Pryd a sut y dylid dweud wrth bobl eraill (os o gwbl)?
- A yw'r aelod o staff yn dymuno rhoi gwybod i'w reolwr llinell, ei gydweithwyr a chysylltiadau y tu allan i'r sefydliad yn bersonol, neu a fyddai'n well ganddo fod rhywun yn gwneud hyn ar ei ran (os o gwbl)?
- Faint o amser y mae disgwyl iddo ei gymryd i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer triniaethau meddygol a llawfeddygol? (Argymhellir dangos hyblygrwydd o ran amser i ffwrdd o'r gwaith er mwyn galluogi'r aelod o staff i gael y driniaeth)
- Pryd bydd y driniaeth yn dechrau
- Pryd y disgwylir i'r unigolyn drawsnewid yn llawn i'w rywedd newydd
- Adroddiadau lles, monitro salwch a chyfrinachedd
- Y goblygiadau o ran perfformiad
- Statws pensiwn ac oedran ymddeol disgwylidig
- Pa gymorth y mae'r unigolyn yn meddwl y bydd ei angen arno?
- Pryd a sut i ddechrau byw yn y rhywedd newydd a pha newidiadau o ran ymddangosiad sydd i'w disgwyl
- Pa ddiwygiadau y bydd angen eu gwneud i'r cofnodion a'r systemau?
- A oes angen cyfleusterau neillryw?
- Pryd i ddechrau defnyddio cyfleusterau rhywedd unigol
- Sut i fynd i'r afael ag ymatebion gelyniaethus, aflonyddu a diddordeb digroeso gan y cyfryngau?
- Sut i reoli sïon
- Pa addysg sydd angen i'r Heddlu ei darparu i gynorthwyo cydweithwyr i ddeall a darparu cymorth priodol i'r unigolyn?
- Rhoi ystyriaeth i'r sefyllfa dros dro o ran chwilio carcharorion a phobl dan amheuaeth yn 'bersonol'.
- Gwybodaeth am grwpiau cymorth mewnol ac allanol
- Materion yn ymwneud â gwisg/lifrai
- Cydymffurfiaeth ddeddfwriaethol

Nid yw'r rhestr hon yn gynhwysfawr ac efallai y bydd angen i'r rheolwr llinell a'r Partner Busnes Adnoddau Dynol ystyried materion eraill a phryderon a gaiff eu codi.

Mae'r Heddlu yn cynnig mwy o ganllawiau ar y canlynol:

1. Goblygiadau cyfreithiol:

- Deddf Cydraddoldeb 2010

2. Terminoleg:

- Bydd unigolion yn pennu eu hunaniaeth eu hunain (self-identify) a dylai eu rheolwyr a'u cydweithwyr barchu'r ffordd maent yn dewis disgrifio eu hunain.
- Rhestr termau

3. Cyfrinachedd

- Safonau Ymddygiad Proffesiynol
- Deddf Cydnabod Rhywedd (2004) a Thystysgrifau Cydnabod Rhywedd
- Gwiriadau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd

4. Cyflogi staff trawsryweddol

- Cyfrinachedd
- Geirdaon cyflogaeth, gwiriadau diogelwch, sgrinio meddygol
- Cadw data personol

5. Cymorth a chanllawiau pellach

- Rhwydweithiau ac adnoddau cymorth mewnol ac allanol

DEDDFWRIAETH A RHEOLIADAU:

Dolenni i ddeddfwriaeth/rheoliadau eraill:

- Deddf Hawliau Dynol 1998
- Deddf Diogelu Data 1998
- Deddf Cydnabod Rhywedd 2004
- Deddf Cydraddoldeb 2010
- Rheoliadau'r Heddlu (Ymddygiad) 2012