



PRIFYSGOL
BANGOR
UNIVERSITY

POLISI TRAWS-GYDRADDOLDEB

Adol.	Dyddiad	Diben Cyhoeddi/Disgrifiad o'r Newid		Dyddiad Adolygu
1.				
2				
Y Swyddog Polisi	Yr Uwch Swyddog sy'n Gyfrifol	Cymeradwywyd gan bwy a'r dyddiad	Asesu Effaith Cydraddoldeb a'r dyddiad	
Swyddog Cydraddoldeb yr Adnoddau Dynol	Cyfarwyddwr yr AD	Y Grŵp Tasg Cydraddoldeb Ac Amrywiaeth 18 Hydref 2018		

Datganiad Polisi

Mae'r Brifysgol yn cydnabod y canlynol yn ei Chynllun Strategol:

"Pobl yw'r adnodd mwyaf allweddol sydd gennym ac mi wnaiff y Brifysgol greu amgylchedd cadarnhaol er mwyn i'r staff ffynnu fel partneriaid yn llwyddiant y Brifysgol."

Ac:

"Mae rhoi profiad o ansawdd uchel i'r staff yn flaenoriaeth ac mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd teg a chynhwysol i'r staff, sy'n ei gwneud yn gyflogwr o ddewis ac yn cefnogi'r staff i gyrraedd eu llawn botensial a gwerthfawrogi cyfraniad pawb yn gyfartal".

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn berthnasol i Gymru, Lloegr a'r Alban. Mae ailbennu rhywedd yn un o'r naw nodwedd sy'n warchoddedig o dan y Ddeddf. Mae'r nodwedd warchoddedig o ailbennu rhywedd yn berthnasol i rywun sy'n 'bwriadu, sydd wrthi neu sydd wedi cyflawni proses (neu ran o broses) at ddibenion ailbennu rhyw y person trwy newid nodweddion ffisiolegol neu nodweddion eraill sy'n ymwneud â rhyw' (Deddf Cydraddoldeb, 2010).

Yn arwyddocaol ddigon, dywed arweiniad technegol y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (EHRC) fod 'y broses o ailbennu rhywedd o dan y Ddeddf [Cydraddoldeb] yn broses bersonol ... yn hytrach na phroses feddygol. Mae'r warchodaeth yn berthnasol o'r foment y mae'r unigolyn yn nodi eu bwriad i gychwyn y broses ailbennu, hyd yn oed os byddant yn newid eu meddwl wedyn. Nid yw'r ddeddf yn dweud bod angen i rywun gael triniaeth feddygol er mwyn cael ei ddiogelu' (EHRC, 2012).

Ni wnaiff Prifysgol Bangor wahaniaethu ar unrhyw adeg yn erbyn neb ar sail eu hunaniaeth rhyw nac ychwaith eu mynegiant o'u rhyw. Lle mae'r polisi hwn yn cyfeirio at 'bobl drawsrywiol', mae'n cynnwys amrywiaeth dda o bobl nad yw eu hunaniaeth rhyw yn cael ei mynegi mewn ffyrdd sydd fel arfer yn gysylltiedig â'r rhyw a bennwyd iddynt pan gawsant eu geni. Mae hyn yn cynnwys y rheiny y mae eu hunaniaeth yn anneauaid, yn ddi-rywedd neu'n rhyweddhylifol.

Mi wnaiff Prifysgol Bangor drin pob gweithiwr â pharch, a bydd yn ceisio darparu amgylchedd gwaith cadarnhaol heb ddim gwahaniaethu, aflonyddu nac erledigaeth.

Efallai na fydd rhai gweithwyr trawsrywiol yn mynegi eu rhywedd hunan-nodedig yn barhaol nes byddant yn gwybod fod ganddynt gefnogaeth eu teulu, eu ffrindiau a'u cydweithwyr neu nes bydd therapi hormonau'n dechrau newid eu cyrff. Gall gymryd blynyddoedd i drawsnewid, ac yn ystod y cyfnod hwnnw gall y person trawsrywiol profi newidiadau corfforol helaeth. Mae gan rai pobl drawsrywiol hunaniaethau rhyweddhylifol, a gall eu mynegiant o'u rhywedd fod yn wahanol ar adegau gwahanol. Mae angen bod yn gefn i bob aelod o'r staff fedru mynegi eu rhywedd ym mha bynnag ffordd sydd fwyaf cyfforddus iddyn nhw, a bydd angen trafod atebion unigol i faterion sy'n codi ynghylch materion megis eu hunaniaeth gyda'r unigolyn.

Cwmpas

Mae'r Polisi hwn a'r Drefn sy'n mynd gydag ef yn berthnasol i'r holl staff yn ddiwahân.

Y Cyfrifoldeb

Cyfrifoldeb Cyfarwyddwr yr Adnoddau Dynol, sy'n adrodd i'r Grŵp Tasg Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, Grŵp Tasg yr Adnoddau Dynol a'r Pwyllgor Gweithredu yw gweithredu, monitro ac adolygu'r polisi hwn ledled y Brifysgol.

Deoniaid y Colegau, Penaethiaid yr Ysgolion, a Phenaeithiaid yr Adrannau Gwasanaeth Proffesiynol sy'n gyfrifol am weithredu'r Polisi a'r Drefn sydd gydag ef yn y Colegau a'r Adrannau Gwasanaeth Proffesiynol.

Mae'r Swyddog Cydraddoldeb Adnoddau Dynol n.blackwell@bangor.ac.uk ar gael i helpu'r staff a'r rheolwyr.

Yr Egwyddorion Craidd

Mae'n fwriad gan Brifysgol Bangor ymgymryd â'r canlynol:

- Ni chaiff y staff eu heithrio o gyflogaeth na dyrchafiadau na chael eu hadleoli yn groes i'w dymuniadau oherwydd eu hunaniaeth rhyw.
- Caiff ceisiadau i newid enw a rhywedd ar gofnodion eu gwneud yn brydlon a hysbysir y staff o unrhyw oblygiadau sy'n perthyn i'r newidiadau.
- Parchu cyfrinachedd yr holl staff trawsrywiol a pheidio â datgelu gwybodaeth heb gytundeb yr unigolyn ymlaen llaw.
- Mae camdriniaeth drawsffobig, aflonyddu neu fwlio (galw enwau/jôcs cas, ymddygiad annerbyniol neu ddiangen, a chwestiynau ymwithiol) yn droseddau disgyblu difrifol ac ymdrinnir â nhw o dan y drefn ddisgyblu briodol.
- Ni chaiff propaganda drawsffobig, ar ffurf deunyddiau ysgrifenedig, graffiti, cerddoriaeth neu areithiau, ei oddef. Mi awn ati i ddileu unrhyw broffaganda o'r fath pryd bynnag y bydd yn ymddangos ar y safle.
- Rhoi amgylchedd cefnogol i staff sy'n dymuno bod yn agored ynghylch eu statws trawsrywiol. Fodd bynnag, mae hawl gan yr unigolion i ddewis a ydynt am fod yn agored am eu hunaniaeth rhyw, eu statws trawsrywiol neu eu hanes trawsrywiol. Mae cyhoeddi bod aelod o'r staff yn drawsrywiol heb ei ganiatâd yn cyfrif fel math o aflonyddwch a gallai fod yn fater troseddol.
- Cynnwys materion sy'n ymwneud â hunaniaeth rhywedd mewn hyfforddiant cydraddoldeb.
- Darparu cyfleusterau priodol ar gyfer staff trawsrywiol e.e. toiledau sy'n niwtral o ran rhywedd.

- Cynnwys hunaniaeth rhywedd mewn arolygon agwedd mewnol, ac wrth fonitro cwynion o aflonyddu.
- Bydd staff sy'n cael triniaeth feddygol a llawfeddygol sy'n gysylltiedig ag ailbennu rhywedd yn cael cefnogaeth gadarnhaol i ddiwallu eu hanghenion penodol yn ystod y cyfnod hwnnw.
- Cydnabod bod staff trawsrywiol yn dod o gefndiroedd amrywiol, ac ymdrechu i sicrhau na fydd neb yn gwahaniaethu yn eu herbyn oherwydd eu hunaniaeth ryw nac o ran

agweddau eraill o'u hunaniaeth, er enghraifft, eu hil, eu hoedran, eu crefydd neu eu cred, anabledd neu rywioldeb/cyfeiriadedd rhywiol. Hefyd, rhaid peidio â gwneud dim rhagdybiaethau ynghylch rhywedd partneriaid y staff trawsrywiol.

- Sicrhawn fod ein hamgylchedd, o ran lluniau, delweddau, deunyddiau cyhoeddusrwydd a llenyddiaeth, yn adlewyrchu amrywiaeth y staff.
- Mae drefn sydd gyda'r polisi'n rhoi arweiniad eglur ynghylch y camau gweithredu ac mae'n ategu ymrwymadau'r Brifysgol fel mae'r polisi hwn yn ei nodi.

Y Dogfennau Ategol

Polisi Traws-Gydraddoldeb - Y Drefn Berthynol

Y Ddeddfwriaeth Berthnasol (sy'n cynnwys ond sydd heb fod yn gyfyngedig i'r canlynol)

- Deddf Cydraddoldeb 2010
- Deddf Cydnabod Rhyw 2004
- Deddf Diogelu Data 1998 a GDPR 2018
- Deddf Hawliau Dynol 1998
- Deddf Cymorth Cyfreithiol, Dedfrydu a Chosbi Troseddwyr 2012

Polisiâu a Threfniadau perthynol Prifysgol Bangor (sy'n cynnwys ond sydd heb fod yn gyfyngedig i'r canlynol)

- Polisi a Threfniadau Recriwtio a Dewis
- Polisi Hyfforddi a Datblygu Staff
- Polisi Adolygu Datblygu Perfformiad
- Polisi ar Seibiant Astudio Academaidd
- Polisi Urddas yn y Gwaith ac wrth Astudio
- Y Drefn Gwyno a'r Drefn Ddisgyblu
- Polisi ar Absenoldeb trwy Salwch
- Polisi ar Adleoli

- Cynllun Cydraddoldeb Strategol

POLISI TRAWS-GYDRADDOLDEB

Y DREFN

BERTHYNOL

Cynnwys

- 1.0 Cyflwyniad**
- 2.0 Dechrau'r Broses**
- 3.0 Cefnogi'r Trawsnewid**
- 4.0 Hysbysu Eraill**
- 5.0 Rheoli Ymatebion Cydweithwyr a Chyd Fyfyrywyr**
- 6.0 Cymorth Parhaus**

Rhestr Atodiadau

Atodiad 1	Ffurflen Hysbysu
Atodiad 2	Rhestr Wirio: Cefnogi Aelod o Staff neu Fyfyriwr Trawsrywiol
Atodiad 3	Canllawiau ar Barchu'r Trawsrywiol i'r Staff a'r Myfyrwyr

1.0 Rhagarweiniad

Mae'r canllawiau yma'n defnyddio'r term 'trawsrywiol' fel term cyffredinol. Mae'n cynnwys dynion a merched trawsrywiol, pobl anneuaid a phobl ddeuol.

Mae cefnogaeth y rheolwyr, y cydweithwyr a staff eraill yn helpu sicrhau profiad cadarnhaol i bobl drawsrywiol sy'n penderfynu rhannu eu hanes trawsrywiol, eu hunaniaeth neu eu penderfyniad i drawsnewid.

Mae rhai pobl drawsrywiol yn dymuno cadw eu profiad trawsrywiol yn breifat. O ganlyniad, efallai y bydd aelod trawsrywiol o'r staff yn ystyried gadael eu swydd bresennol, trawsnewid, a dod o hyd i waith yn rhywle arall.

Wrth i bethau fynd yn fwy croesawgar a chefnogol eu naws, ac wrth i gamau digamsyniol fynd rhagddynt i ddelio ag unrhyw sefyllfaoedd negyddol, mae'n debygol y gwêl y Prifysgolion fod mwy o bobl yn agored ynghylch eu hunaniaeth neu eu hanes trawsrywiol a'u bod yn dewis aros yn eu swyddi wrth iddynt drawsnewid.

Er mwyn inni allu cefnogi pobl drawsrywiol rydym yn annog y gweithwyr hynny sy'n dymuno trawsnewid i roi gwybod i ni. Bydd hynny'n fodd inni sicrhau cefnogaeth a gwneud unrhyw newidiadau angenrheidiol. Gallwn roi cymorth hefyd i staff sydd wedi trawsnewid trwy roi gwybod iddynt am y gefnogaeth barhaus sydd ar gael iddynt.

2.0 Dechrau'r Broses

Rydym yn annog staff trawsrywiol i roi eu bwriad i newid yn ysgrifenedig. Mi wnaiff hynny helpu'r person trawsrywiol a'r Brifysgol sicrhau bod y cais am gefnogaeth yn cael ei drin yn ffurfiol a'i weithredu'n briodol. Mae'r **Ffurflen Hysbysu yn Atodiad 1**.

Yna dylid trefnu cyfarfod gyda'r person i gynnig sicrwydd iddynt y gwnaiff y Sefydliad eu cefnogi wrth iddynt drawsnewid. Gall yr aelod trawsrywiol o'r staff ddod â chynrychiolydd undeb llafur neu gydweithiwr gyda nhw i'r cyfarfod.

Yn y cyfarfod, bydd angen rhoi gwybod i'r person am y cymorth sydd ar gael yn y Brifysgol. Gallai fod yn briodol ac yn ddefnyddiol hefyd i drafod y canlynol gyda'r aelod trawsrywiol o'r staff yn y cyfarfod hwnnw neu mewn cyfarfodydd at y dyfodol:

- Sut a phryd y bydd pobl allweddol yn cael gwybod (e.e. rheolwyr llinell, Penaethiaid Ysgol / Adran).
- Os yw'n briodol, amserlenni posibl y gŵyr yr aelod o'r staff amdanynt o ran y trawsnewid.

- P'un a ofynnir am adleoli a'r posibilrwydd.
- P'un a yw'r aelod o'r staff yn dymuno hysbysu rheolwyr llinell a chydweithwyr yn bersonol, neu a fyddai'n well ganddynt i rywun wneud hynny drostynt.

Gweler **Atodiad 2 - Y Rhestr Wirio: Cefnogi Aelod o'r Staff neu Fyfyriwr Trawsrywiol**

3.0 Cefnogi'r Trawsnewid

Y trawsnewid yw'r pwynt y mae person trawsrywiol yn dechrau byw'n gyhoeddus yn unol â'u hunaniaeth rhyw. Weithiau mae'r cymorth meddygol yn dechrau cyn hynny i baratoi ar gyfer y trawsnewid. Cyn i rywun ddechrau'r trawsnewid, mae'n bwysig bod y sefydliad yn cynllunio'r hyn a fydd yn digwydd gyda'r aelod o'r staff.

Pan fo aelod o'r staff yn ystyried trawsnewid dylent hysbysu naill ai eu rheolwr llinell, Pennaeth yr Ysgol neu Bennaeth yr Adran, neu Swyddog Cydraddoldeb yr Adnoddau Dynol. Gweler y **Ffurflen Hysbysu yn Atodiad 1**.

Mi wnaiff hynny ein galluogi i sicrhau bod y person sy'n dechrau trawsnewid yn cael cefnogaeth lawn wrth ddechrau trawsnewid a gall sicrhau bod y rheolwyr perthnasol, yr Ysgolion a'r adrannau proffesiynol yn gallu sicrhau bod y newidiadau angenrheidiol ar waith e.e.

- Dylid diweddarau'r rhestrau staff, y rhestrau dosbarth, y siartiau sefydliadol, y cronfeydd data ac yn y blaen ac, os yw'n briodol, eu hailanfon at bawb.
- Dylai aelod trawsrywiol o'r staff gael cerdyn adnabod newydd ac, os yw'n berthnasol, arwydd drws newydd.
- Dylid ystyried grwpiau cymdeithasol ffurfiol ac anffurfiol fel ei gilydd. Buan iawn y daw'r gwaith i'w le, ond efallai y bydd gan staff eraill ddiddordeb a chwilfrydedd am hunaniaeth newydd y person.
- Efallai y bydd angen diweddarau'r cerdiau adnabod ffotograffig trwy gydol y cyfnod pontio; mewn rhai achosion, efallai y bydd y person yn gofyn am gerdyn adnabod y Brifysgol yn eu mynegiant rhywedd blaenorol a'r newydd.

Gweler **Atodiad 2 am y Rhestr Wirio** i gynorthwyo o ran sicrhau bod y newidiadau angenrheidiol yn cael eu trafod a'u rhoi ar waith.

4.0 Hysbysu Eraill

Efallai y bydd y person trawsrywiol eisiau dweud wrth eu cydweithwyr eu bod yn bwriadu newid neu am eu statws trawsrywiol; ni fydd rhai pobl drawsrywiol am wneud hynny. Mewn cytundeb â'r person, efallai y byddai'n ddefnyddiol trefnu cyfarfod.

Dylai cynnwys unrhyw gyfarfod a phwy fydd yn bresennol gael ei drafod a'i gytuno gyda'r person trawsrywiol ymlaen llaw. Gallai fod yn briodol cynnwys sefydliad trawsrywiol allanol yn y trefniadau. Os cytunir ac os yw'n ymarferol, gellir anfon gwahoddiadau at unrhyw un y mae'r person yn gweithio gyda nhw neu'n rhyngweithio â nhw yn aml yn y sefydliad. Gwell peidio â thrafod y trawsnewid na statws trawsrywiol trwy e-bost, er y gellid dosbarthu llythyr (a deunyddiau cyfarwyddyd) yn y cyfarfod.

Dylai'r unigolyn fod yn rhydd i ddewis a ydynt am wneud cyhoeddiad eu hunain, neu a fydd hynny'n cael ei wneud drostynt gan gynrychiolydd o'u dewis.

Gallai fod yn ddefnyddiol cylchredeg rhai rheolau sylfaenol ynghylch sut mae dangos parch at bobl drawsrywiol; mae rhai syniadau yn **Atodiad 3 - Canllawiau i'r Staff ar Barchu Trawsrywedd**

Rhaid hysbysu'r Gyflogres o unrhyw newidiadau sydd o ran rhywedd oherwydd mae'n rhaid iddynt iddynt hysbysu Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi (HMRC).

5.0 Rheoli Ymatebion Cydweithwyr ac Eraill

Pan fydd pobl yn trawsnewid neu'n cyhoeddi eu bod yn drawsrywiol neu'n ddeuaidd, gall y broses ei hun gynnig heriau i staff a myfyrwyr eraill sydd o bosib â syniadau penodol ynghylch rhywedd. Gallai aelod o'r staff sy'n trawsnewid neu'n cyhoeddi eu bod yn drawsrywiol, wynebu heriau di-ri' yn y gwaith neu'r amgylchedd dysgu. Efallai nad oes gan brifysgolion sy'n cefnogi staff trawsrywiol ac yn rheoli ymatebion eu cydweithwyr ddim syniad sut i ymateb i'r heriau hynny.

Mae'n bwysig bod aelod uwch o staff yn Ysgol neu adran yr aelod o'r staff, yn gefnogol (ac yn cael ei weld i fod yn gefnogol). Byddai'n arfer da petai'r aelod uwch o'r staff yn dweud yn glir bod gan bobl drawsrywiol, gan gynnwys pobl sy'n trawsnewid tra maent yn y Brifysgol, gefnogaeth lawn y sefydliad, a bod y sefydliad yn cefnogi pob person i fynegi eu rhywedd, ym mha fodd bynnag y maen nhw'n teimlo fwyaf cyfforddus.

Dylai'r aelod uwch o'r staff esbonio hefyd ac ailadrodd ymrwymiad y Brifysgol i gydraddoldeb, a'i pholisi ar fwlio ac aflonyddu. Dylai'r aelod uwch o'r staff bwysleisio bod angen annerch y person wrth yr enw y mae'n ei ffafrio a'r rhagenw personol priodol.

Mewn achosion prin, mae'r posibilrwydd o ymyrraeth gan y cyfryngau, yn enwedig os yw'r person yn gweithio mewn rôl amlwg. Os yw'r Brifysgol neu'r person trawsrywiol yn rhagweld y gallai hynny ddigwydd, mae'n ddefnyddiol paratoi strategaeth gyfryngau. Dylid datblygu unrhyw strategaeth o'r fath gyda'r unigolyn dan sylw.

Gall hyfforddiant i'r cydweithwyr fod o gymorth. Rhaid gwneud hynny mewn modd a wnaiff sicrhau bod y cyfranogwyr yn gallu codi materion a phryderon drostynt eu hunain ac mae'n hollbwysig eu bod yn gwybod beth sy'n ddisgwyliedig ganddynt.

Wrth ddatblygu sesiynau traws-ymwybyddiaeth ar gyfer cydweithwyr, mae'n arfer da cynnwys unrhyw staff trawsrywiol yn y cynllunio a'r dylunio, os ydynt am gymryd rhan. Cofiwch y gallai rhai staff trawsrywiol ddewis peidio â chael eu hadnabod yn gyhoeddus; mae cyfrinachedd yn hollbwysig nes byddant wedi dweud eu bod yn gyfforddus i fod 'allan'.

Am fwy o wybodaeth, cysylltwch â Nia Blackwell, Swyddog Cydraddoldeb yr Adnoddau Dynol n.blackwell@bangor.ac.uk, estyniad 8321.