

Canllawiau Trawsrywedd

"mae pobl yn cyflawni'n well pan allant fod fel nhw eu hunain"

[Stonewall]

Rheoli Pobl

Medi 2020



1.0 Cyflwyniad



Rydym (Cyngor Sir Caerfyrddin) yn gyfrifol am ddarparu ystod amrywiol o wasanaethau i'r gymuned rydym yn ei gwasanaethu. Mae ein llwyddiant yn dibynnu ar y bobl rydym yn eu cyflogi ac ar ddefnyddio'u safbwyntiau a'u profiadau gwahanol.

Drwy ddenu, recriwtio a datblygu pobl o'r gronfa dalent ehangaf bosibl gallwn ddatblygu gwell dealltwriaeth o anghenion ein cwsmeriaid nawr ac yn y dyfodol er mwyn sicrhau ein llwyddiant.

Rydym i gyd yn wahanol. Mae ein cefndiroedd, ein profiadau a'n safbwyntiau gwahanol yn golygu ein bod yn meddwl am faterion mewn ffyrdd gwahanol ac yn gallu nodi atebion a chyfleoedd newydd i wella. Mae'r sgiliau hyn yn bwysig i bob un ohonom fel y gallwn ddarparu'r gwasanaeth gorau posibl i'r cyhoedd.

Mae cyfoeth o waith ymchwil yn dangos bod gweithleoedd sy'n fwy cynhwysol yn fwy cynhyrchiol.

Os oes rhwystrau'n bodoli o ran recriwtio a chadw staff traws, gallem gollu'r cyfle i fanteisio ar y potensial hwn. ¹ Rydym yn gwybod bod pobl draws yn aml yn gadael eu swyddi cyn trawsnewid a'u bod yn aml yn cael swyddi â chyflog is pan fyddant yn dychwelyd i'r gweithle. Yn aml, mae hyn yn digwydd oherwydd eu bod yn dychmygu'r gwahaniaethu posibl y byddant yn ei wynebu os byddant yn aros yn eu gweithle. Gall hyn arwain at gollu arbenigedd a buddsoddiad. Rydym wedi ymrwmo i sicrhau bod pob gweithiwr yn cael ei drin yn deg ac â pharch ym mhob cam o gyflogaeth gan gynnwys y broses recriwtio.

Dylid darllen y canllawiau hyn ar y cyd â'r [Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth](#).

Darllenwch **Atodiad 1** – Geirfa, cyn darllen y canllawiau hyn.

2.0 Nodau ac Amcanion



Lluniwyd y canllawiau hyn i gynorthwyo ein gweithwyr a'n rheolwyr i ddeall y profiad a'r broses o drawsnewid, a'r rhwystrau posibl a allai atal person traws rhag cyflawni ei botensial yn y gweithle. Mae'n darparu canllawiau defnyddiol ynghylch cefnogi ymgeiswyr a gweithwyr traws, creu amgylchedd gwaith cynhwysol, a'r cymorth y gall person traws ei ddisgwyl.

Dyma amcanion penodol y canllawiau hyn:

¹Defnyddir y term 'traws' fel term ymbarél drwy gydol y ddogfen hon.

- Sicrhau bod pobl ac unigolion traws sy'n mynd drwy'r broses drawsnewid neu sydd wedi trawsnewid yn cael eu trin â thegwch ac yn cael cefnogaeth yn ystod y broses recriwtio a'u cyflogaeth;
- Rhoi canllawiau i'r holl weithwyr a'r rheolwyr ynghylch yr amddiffyniadau statudol ar gyfer pobl draws sy'n mynd drwy'r broses drawsnewid;
- Rhoi manylion ynghylch y weithdrefn briodol i'w dilyn pan fydd pobl draws yn gwneud cais i weithio gyda ni ar ôl trawsnewid, neu'n nodi eu bod ar fin trawsnewid tra ein bod yn eu cyflogi;
- Rhoi manylion ynghylch pa gymorth y dylai ein rheolwyr ei roi i weithiwr sy'n trawsnewid.

3.0 Cwmpas



Mae'r canllawiau hyn yn cwmpasu pob gweithiwr, gan gynnwys athrawon a gyflogir yn ganolog, ac eithrio staff mewn ysgolion a reolir yn lleol, y mae canllawiau ar wahân yn berthnasol ar eu cyfer. Yn absenoldeb canllawiau y cytunwyd arnynt yn lleol gan ysgolion unigol, dylid dilyn egwyddorion y canllawiau hyn.

4.0 Pobl Draws a Thrawsnewid



Mae pobl draws yn bobl nad yw eu rhywedd yr un fath â'r rhyw a roddwyd iddynt adeg eu genedigaeth, neu nad oeddynt yn gyfforddus ag ef.

Trawsnewid yw'r term a ddefnyddir i ddisgrifio'r camau y gall person traws eu cymryd i fyw yn y rhywedd y maent yn ei arddel. Bydd proses drawsnewid pob unigolyn yn golygu gwahanol bethau. I rai, mae hyn yn cynnwys ymyrraeth feddygol, megis therapi hormonau a llawdriniaethau, ond nid yw pob person traws yn dymuno neu'n gallu cael hyn. Gall trawsnewid hefyd gynnwys dweud wrth ffrindiau a pherthnasau, gwisgo'n wahanol a newid dogfennau swyddogol.

5.0 Amddiffyn yn ystod cyflogaeth



Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn anghyfreithlon i drin rhywun yn llai ffafriol na phobl eraill mewn perthynas â chyflogaeth neu hyfforddiant galwedigaethol ar y sail eu bod yn bwriadu dechrau neu wedi cwblhau proses i newid eu rhywedd. Mae'r amddiffyniad hwn yn berthnasol p'un a oes gan yr unigolyn dystysgrif adnabod rhywedd ai peidio. Mae aflonyddu neu fwlio oherwydd bod unigolyn yn bwriadu trawsnewid, wrthi'n trawsnewid neu wedi trawsnewid yn wahaniaethu anghyfreithlon.

Mae Deddf Cydnabod Rhywedd 2004 yn caniatáu i bobl draws sydd wedi trawsnewid wneud cais am dystysgrif cydnabod rhywedd. Pan fydd tystysgrif cydnabod rhywedd lawn wedi'i chyflwyno, ystyrir bod gan y person, yng ngolwg y gyfraith, y rhywedd a gaffaelwyd. Nid oes rheidrwydd ar unigolyn i wneud cais am dystysgrif cydnabod rhywedd ac efallai y bydd rhesymau personol da pam nad yw rhywun wedi gwneud cais am un.

6.0 Recriwtio



Mae statws hunaniaeth o ran rhywedd ymgeisydd ar gyfer swydd yn amherthnasol i'r broses recriwtio, ac eithrio yn yr amgylchiadau prin lle mae Gofyniad Galwedigaethol Gwirioneddol (GOR) yn berthnasol i'r swydd. Ni fyddwn yn gofyn cwestiynau am statws hunaniaeth o ran rhywedd yn y ffurflen gais ar gyfer swydd, ac nid yw'n ofynnol i ymgeiswyr ar gyfer swyddi wirfoddoli gwybodaeth am hunaniaeth, oni bai bod gofyniad galwedigaethol yn gwneud hyn yn berthnasol. Mae Gofyniad Galwedigaethol Gwirioneddol ar gyfer rhywedd benodol yn brin, ond gall hyn godi mewn rhai rolau gofalu. Os felly, caiff ei wneud yn glir wrth i'r swyddi gael eu hysbysebu. Nid yw byth yn ofynnol i ymgeisydd ar gyfer swydd sydd â thystysgrif cydnabod rhywedd ddatgelu hanes ei rywedd.

Rydym wedi ymrwmo i recriwtio, cadw a datblygu gweithlu sy'n adlewyrchu'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu a byddwn yn gofyn i bob ymgeisydd (ar wahân i'r ffurflen gais ar gyfer swydd) gwblhau holiadur monitro cydraddoldeb i'n cefnogi i wella'r ffordd rydym yn gweithio. Nid yw'r holiadur yn rhan o'r broses ddethol ac mae'n cael ei gwblhau'n wirfoddol. Fodd bynnag, rydym yn annog pob ymgeisydd i gwblhau'r ffurflen gan fod y wybodaeth a ddarperir yn cefnogi ein gallu i asesu effaith ein polisiâu a'n prosesau.

Os datgelir gwybodaeth yn ystod y broses recriwtio am hanes rhywedd ymgeisydd ar gyfer swydd, hynny yw oherwydd bod rhai dogfennau o dan enw blaenorol, er enghraifft dogfennaeth hawl i waith, pasbort, trwydded yrru, byddwn yn cadw hanes rhywedd yr ymgeisydd yn gyfrinachol ac ni fyddwn yn ystyried hyn yn y broses ddethol, oni bai bod Gofyniad Galwedigaethol Gwirioneddol yn gwneud hyn yn berthnasol. Yn unol â'n polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, byddwn yn asesu ymgeiswyr ar gyfer cyflogaeth yn wrthrychol ar sail gofynion y fanyleb person y manylir arnynt yn y proffil swydd.

Os oes angen datgeliad o'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS) fel rhan o'r broses recriwtio, bydd yn rhaid i ymgeiswyr ddatgelu unrhyw enwau a/neu rywedd blaenorol i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd. Gall ymgeiswyr traws ddefnyddio'r weithdrefn arbennig o ran gwneud cais a sefydlwyd gan y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd fel na ddatgelir eu henwau blaenorol i'n sefydliad.

Cyfeiriwch at **Atodiad 2** - Ffynonellau gwybodaeth a chyngor defnyddiol.

7.0 Cyflogaeth



Gall fod yn gam anodd iawn i rywun gysylltu â'i reolwr i ddweud wrtho ei fod yn bwriadu trawsnewid. Yn aml, nid yw'r person yn gwybod sut y bydd y rheolwr yn ymateb na sut y bydd y bobl yn y gwaith yn ymateb yn gyffredinol i'r newyddion.

Dylai rheolwyr ddilyn yr egwyddorion isod i gefnogi unigolion:

- Gwrando, dangos cefnogaeth, trafod lefelau o gyfrinachedd, cytuno i ofyn am gyngor a chytuno i weithio mewn partneriaeth. Dylai'r broses gael ei harwain gan y gweithiwr gymaint ag sy'n bosibl;
- Cael cyngor gan y timau Adnoddau Dynol, Iechyd Galwedigaethol, Diogelwch a Llesiant a Datblygu Trefniadaeth, fel y bo'n briodol;
- Deall bod gan weithwyr ystod o brofiadau neu amcanion. Mae'n well gan rai pobl fod cyn lleied â phosibl o bobl yn gwybod am eu cyfnod trawsnewid ac maent yn penderfynu trafod hyn â'u rheolwr yn unig ond nid oes angen arnynt unrhyw gamau pellach; gall rhai gweithwyr fod yn cynllunio ymyrraeth feddygol neu efallai fod yn well ganddynt drawsnewid mewn modd nad yw'n cynnwys ymyrraeth feddygol neu lawdriniaeth. Yr hyn sy'n allweddol yw bod angen i reolwyr fabwysiadu ymagwedd sy'n diwallu anghenion y gweithiwr unigol;
- Cytuno â'r gweithwyr ynghylch pa gamau sydd angen eu cymryd cyn, yn ystod ac ar ôl iddynt drawsnewid. Mae rhai pobl yn cyfeirio at hyn fel datblygu cytundeb neu gynllun gweithredu;
- Dylid trefnu cyfres o gyfarfodydd adolygu rhwng y gweithiwr a'r rheolwr, ar amledd y cytunwyd arno fel rhan o unrhyw gytundeb neu gynllun gweithredu, ac ar unrhyw gam arwyddocaol o'r broses (er enghraifft bob pythefnos/mis);
- Dylai'r cynllun hwn gael ei ddiweddarau a'i ddatblygu, ac ni ddylai fod yn gynllun sefydlog;
- Dylid cytuno ynghylch ble y dylid cadw'r cynllun neu unrhyw nodiadau am gyfarfodydd a phwy sydd yn gallu cael mynediad atynt.

Mae perthynas agored a llawn ymddiriedaeth rhwng gweithiwr traws a'r rheolwr yn bwysig. Dylai hyn gynnwys datrys problemau ar y cyd (megis rhagweld a chynllunio ar gyfer unrhyw bryderon), parchu cyfrinachedd, bod yn ddibynadwy (gwneud yr hyn rydych yn dweud eich bod yn mynd i'w wneud) a datblygu empathi a dealltwriaeth. Mae templed awgrymedig ynghylch cofnodi trafodaethau rhwng y gweithiwr a'r rheolwr ar gael yn **Atodiad 3**.

8.0 Goblygiadau ymarferol pan fo'r broses drawsnewid yn digwydd yn ystod cyflogaeth gyda ni



Pan fydd gweithiwr yn trawsnewid yn ystod ei gyflogaeth gyda ni, rydym wedi ymrwymo i sicrhau bod cymorth, cefnogaeth a chynghor ar gael i'r gweithiwr ac i'r rheolwr lle y bo'n briodol.

Mae trawsnewid yn broses unigryw ar gyfer pob gweithiwr a gall gynnwys unrhyw nifer o newidiadau i fywyd unigolyn. Ni ddylid tybio mai nod pob person yw newid ei ffisioleg neu ei rywedd cyfreithiol.

Gall gweithwyr ofyn am gymorth gan eu rheolwr, neu'r timau Adnoddau Dynol, Iechyd Galwedigaethol, Diogelwch a Llesiant a Datblygu Trefniadaeth.

Efallai y bydd yn ddefnyddiol i'r rheolwyr ystyried y templed yn **Atodiad 3**, ond y cam cyntaf fydd gofyn i'r gweithiwr sut yr hoffai reoli ei gyfnod trawsnewid ei hun yn y gweithle.

Bydd y rheolwyr yn cael eu llywio gan y gweithiwr o ran pa mor gyflym y bydd y cyfnod trawsnewid yn datblygu a byddant yn anelu at ddod i gytundeb ynghylch materion megis:

- Pryd y bydd y gweithiwr yn cyflwyno'i hun yn ei rywedd am y tro cyntaf;
- Pryd y bydd newidiadau i enwau a chofnodion swyddogol yn cael eu gwneud;
- Sut a phryd y bydd cydweithwyr yn cael gwybod am y newid;
- Sut y caiff gwybodaeth ei rheoli a chan bwy;
- Pryd y bydd y gweithiwr yn dechrau defnyddio cyfleusterau sy'n ymwneud â'r rhywedd y mae'n trawsnewid iddo neu'n ei arddel;
- Amser o'r gwaith a allai fod yn ofynnol ar gyfer cael triniaeth feddygol neu lawfeddygol, a/neu sgil-ffeithiau posibl;
- A fydd amser o'r gwaith yn cael ei gymryd cyn dychwelyd i'r gwaith yn y rhywedd a gaffaelwyd?

Yn ogystal, efallai y bydd y gweithiwr am ofyn am addasiadau dros dro neu barhaol a fydd yn cefnogi ei broses drawsnewid. Dylai awgrymiadau ar gyfer addasiadau i'r gweithle gael eu harwain gan y gweithiwr. Dylai'r rheolwr ystyried ceisiadau o'r fath yn empathig, a gall ddefnyddio'r [Canllawiau ynghylch Addasiadau Rhesymol](#) i'w gynorthwyo. Gellir cofnodi unrhyw addasiadau y cytunwyd arnynt ar y ffurflen addasiadau rhesymol, gan gadw cyfrinachedd mewn cof. Ni ddylid trosglwyddo gwybodaeth i unrhyw un arall o dan unrhyw amgylchiadau heb ganiatâd penodol y gweithiwr sy'n trawsnewid.

Mae cyfres o ystyriaethau ymarferol (y mae gan rai ohonynt oblygiadau cyfreithiol) y dylai rheolwyr fynd i'r afael â hwy ar y cyd â'r gweithiwr:

- **Dyddiadau ac amserlenni** – pennu pryd y bydd newidiadau allweddol yn digwydd a sut y byddant yn cyd-fynd ag unrhyw derfynau amser sy'n berthnasol i'r gwaith. Bydd y newidiadau allweddol hyn yn amrywio yn dibynnu ar y gweithiwr ond gallent gynnwys newid enw, dogfennaeth, newidiadau ffisegol neu newidiadau tymor byr neu barhaol i'r rôl. Gellid ystyried materion ymarferol sy'n ymwneud â'r broses, er enghraifft, argaeledd unigolion allweddol i gefnogi'r broses, patrymau sifftiau;

- **Cofnodion a systemau** – beth sydd angen ei newid, pryd y bydd hyn yn digwydd a beth fydd yn digwydd i "hen" gofnodion? Mae hyn yn cynnwys er enghraifft ffotograffau, bywgraffiadau, ar ein gwefan neu ar y fewnwyd neu wybodaeth hanesyddol ar gofnodion Adnoddau Dynol (megis cyfeiriad at gyfnod blaenorol o absenoldeb mamolaeth i ddyn trawsryweddol). Hefyd efallai y bydd angen addasu manylion y gyflogres ac Yswiriant Gwladol, felly mae'n hanfodol, lle mae angen i bobl eraill yn ein sefydliad fod yn ymwybodol ohono, fod hyn yn digwydd mewn modd sy'n rhoi ystyriaeth i'r cyd-destun.
- **Cyfathrebu â chydweithwyr** – dylai rheolwyr annog y gweithwyr i ddisgrifio'r hyn a fydd orau iddynt yn eu barn nhw. Gallai hyn olygu cyfathrebu ar lafar mewn cyfarfod tîm neu ar sail un i un, gallai'r person traws ddewis bod yn bresennol neu'n absennol, neu gallai fod drwy gyfrwng cyfathrebu electronig y cytunwyd arno. Efallai na fydd y gweithiwr yn barod i ddweud wrth unrhyw un arall yn ystod y camau cynnar ac os felly, dylid parchu hyn. Mae pob sefyllfa'n wahanol ond mae angen i'r cynllun cyfathrebu godi ychydig o ymwybyddiaeth gyffredinol ynghyd â mynd i'r afael â materion sy'n benodol i'r gweithiwr. Mae angen i gydweithwyr allu gofyn cwestiynau a rhaid i reolwyr sicrhau naws sy'n cynnwys cynhwysiant a pharch llwyr. Bydd angen i'r cyfathrebu hwn fod yn ymarferol gan fynd i'r afael â materion pwysig megis sut i annerch y cydweithiwr traws (enw newydd, rhagenw cywir), sut i gefnogi'r cydweithiwr, sut i ddelio â chwestiynau a allai ddod o'r tu alla o'r tîm heb dorri cyfrinachedd;
- **Defnyddio cyfleusterau** – dylai person traws fod yn gallu dewis y cyfleusterau sy'n briodol i'r rhywedd y mae'n ei gyflwyno. Er enghraifft, pan fydd person traws yn dechrau byw yn y rhywedd a gaffaelwyd yn llawn amser, dylid rhoi'r hawl iddynt ddefnyddio'r cyfleusterau sy'n briodol i'r rhywedd a gaffaelwyd. Rydym yn cydnabod y gall gweithiwr fod yn berson anneauaid yn y gweithle ac mae gan ein hadeiladau fwyfwy o gyfleusterau niwtral o ran rhywedd ar gael, er na fydd gweithiwr traws yn cael ei orfodi i ddefnyddio cyfleusterau niwtral o ran rhywedd;
- **Amser o'r gwaith** – efallai y bydd absenoldebau o'r gwaith am resymau meddygol neu ar gyfer apwyntiadau eraill sy'n gysylltiedig â'r broses drawsnewid. Gweler y [Polisi Amser o'r Gwaith](#) i gael rhagor o ganllawiau;
- **Addasu dyletswyddau yn y tymor byr** – gall hyn fod yn briodol mewn rhai achosion. Gall hyn ddigwydd yn unig os bydd y gweithiwr a'r rheolwr yn gytûn;
- **Cyfathrebu â chwsmeriaid/defnyddwyr gwasanaeth** – bydd yr angen yn amrywio yn dibynnu ar rôl y gweithiwr. Dylai'r rheolwr drafod â'r gweithiwr ynghylch y ffordd orau o gyfleu'r wybodaeth i'n cwsmeriaid a'n defnyddwyr gwasanaeth;
- **Gwisg** – lle y mae'r broses drawsnewid yn cynnwys newidiadau i ymddangosiad, bydd y gweithiwr yn penderfynu pryd y mae'n briodol i ddechrau cyflwyno ei hun mewn gwisg y mae'n credu ei bod yn briodol. Fel rhan o'r broses drawsnewid yn y gweithle efallai y bydd angen i'r rheolwr drafod â'r gweithiwr ynghylch ei anghenion a'i ddewisiadau ar hyn o bryd, yn enwedig lle y mae gwisg yn cael ei gwisgo fel rhan o'r rôl a bod angen un

newydd. Dylai gwisgoedd sy'n niwtral o ran rhywedd fod ar gael ar gyfer yr holl staff;

- **Parchu a cheisio darparu ar gyfer ceisiadau am anhysbysrwydd** – os dymunir hyn. Gall trawsnewid fod yn broses anodd ac efallai na fydd cydweithwyr traws am gael unrhyw sylw. Gall y gweithiwr drafod trefniadau gwaith amgen dros dro â'i reolwr ac ystyried pa opsiynau a allai fod ar gael i gyd-fynd â'r hyn sy'n addas ar gyfer anghenion y gwasanaeth a chymorth ar gyfer y gweithiwr;
- Dylai aelodau'r Cynllun Pensiwn Llywodraeth Leol gyfeirio at wefan [Cronfa Bensiwn Dyfed](#) am wybodaeth sy'n ymwneud â'r effeithiau ar aelodaeth.
- Dylai Aelodau Pensiynau Athrawon gyfeirio at wefan [Pensiynau Athrawon](#).

9.0 Yn ystod y broses drawsnewid ac ar ôl hynny



Efallai y bydd angen i reolwyr ddilyn arweiniad y gweithiwr traws o ran amledd y cymorth a'r math o gymorth a ddarperir yn ystod y cyfnod drawsnewid ac ar ôl y cyfnod hwnnw. Mae rhai pwyntiau cyffredinol y dylid eu hystyried.

Unwaith y bydd rhywun wedi trawsnewid, efallai y bydd rhai unigolion yn ystyried nad oes angen i eraill wybod am y rhan hon o'u hanes. Mewn achosion o'r fath, byddant yn disgrifio'u hunain fel dyn neu fenyw, ac felly y dylai gweddill ein sefydliad ei wneud.

- Rhagenwau yw'r geiriau rydym yn eu defnyddio i gyfeirio at rywedd pobl mewn sgwrs, er enghraifft 'ef' neu 'hi'. Efallai y byddai'n well gan rai pobl fod eraill yn cyfeirio atynt mewn iaith niwtral o ran rhywedd gan ddefnyddio rhagenwau megis 'nhw';
- Gall gweithiwr traws ddisgwyl y bydd eraill yn cyfeirio ato gan ddefnyddio'r rhagenw y ffefrir ganddo, boed yn benodol neu'n niwtral o ran rhywedd;
- Rydym yn cydnabod y gall camgymeriadau anfwriadol ddigwydd felly dylid sicrhau pob gweithiwr mai ymddiheuriad a chywiriad syml yw'r ateb gorau o dan yr amgylchiadau hyn lle maent yn cyfeirio at rywedd anghywir yn ddamweiniol wrth gyfeirio at weithiwr traws. Lle bo rhywun yn cyfeirio at rywedd anghywir yn fwriadol, yn barhaus neu'n faleisus, dylai rheolwyr gyfeirio at y [Canllawiau ynghylch Safonau Ymddygiad yn y Gweithle](#).

10.0 Geirda



Pan ofynnir am eirda ar gyfer person traws, mae'r egwyddorion arferol o ran tegwch a chywirdeb yn berthnasol. Edrychwch ar ein [Cyfarwyddyd ynghylch Geirda](#) i gael rhagor o wybodaeth.

11.0 Cynnal cyswllt a chefnogaeth



Ar ryw adeg, efallai na fydd y gweithiwr angen nac yn dymuno cael cyswllt rheolaidd na chymorth penodol gan ei reolwr mewn perthynas â'i broses drawsnewid mwyach. Bydd cyfathrebu'n dychwelyd i'r ymyriadau rheoli arferol. Mae'n bwysig nad yw rheolwyr yn gwneud unrhyw ragdybiaethau am hyn a dylent gytuno pryd y bydd cefnogaeth i weithiwr o ran y cyfnod trawsnewid yn dod i ben. Efallai y bydd rhai gweithwyr am gael cyfnod hwy o gefnogaeth ac efallai y byddant yn gofyn am gymorth gwahanol ar wahanol adegau o'u cyfnod trawsnewid, megis cymorth yn ymwneud â llesiant. Dylai rheolwyr fod yn ymwybodol bod trawsnewid weithiau'n arwain at berthynas bersonol neu deuluol yn chwalu dros dro neu'n barhaol a gall y gweithle gynnig lle sefydlog yn ystod cyfnodau anodd.

12.0 Adnabod Bwlio ac Aflonyddu



Bydd unrhyw achosion o fwlio neu aflonyddu yn cael eu trin â'r un difrifoldeb ag achosion eraill o fwlio neu aflonyddu yn ein sefydliad. Dylai rheolwyr fod yn ymwybodol y gall ymddygiad penodol, er enghraifft eithrio unigolion o restrau dosbarthu neu ddefnydd parhaus o'r rhagenw anghywir (hi, ef, nhw) fod yn andwyol iawn a rhaid ei nodi a mynd i'r afael ag ef. Peidiwch byth â gadael i chwilfrydedd naturiol am hunaniaethau unigolion traws sathru ar sensitifwydd a pharch.

Er mwyn atal unrhyw achos o fwlio ac aflonyddu staff traws, mae angen i'n sefydliad gydnabod bod hyn yn ffordd benodol o fwlio. Fel rheolwr, mae'n bwysig eich bod yn gallu adnabod arwyddion o fwlio ac aflonyddu unigolyn traws fel y gallwch gymryd camau gweithredu. Gall hyn gynnwys:

- ✗ sarhau neu fygwth unigolyn mewn ffordd drawsffobig
- ✗ cyfeirio'n ddiangen ac yn ddiraddiol at rywedd unigolyn
- ✗ cyfrannu at gellwair neu jôcs sy'n ddiraddiol i rywedd unigolyn neu ei rywedd canfyddedig
- ✗ datgelu bod unigolyn yn unigolyn traws heb gael ei ganiatâd
- ✗ anwybyddu neu eithrio cydweithiwr oherwydd ei fod yn unigolyn traws
- ✗ lledaenu sïon neu glecs
- ✗ gofyn cwestiynau busneslyd am ei fywyd preifat

- ✘ gwneud rhagdybiaethau am gydweithiwr a'i farnu ar sail ei hunaniaeth o ran rhywedd
- ✘ defnyddio credoau crefyddol i gyfiawnhau bwlio ac aflonyddu sy'n seiliedig ar fod yn wrth-draws.

Os byddwch yn dyst i unrhyw beth fel hyn yn digwydd yn eich gwasanaeth neu eich tîm neu os bydd rhywun yn dweud wrthyfch amdano, mae cyfrifoldeb arnoch fel rheolwr i weithredu. Mewn achosion eithafol, gellid galw'r math hwn o aflonyddu'n 'drosedd casineb'. Mae gwaith ymchwil yn awgrymu er bod cyfran uchel o unigolion traws wedi dioddef rhyw fath o drosedd casineb, na roddir gwybod amdani i'r heddlu yn aml.

Mae'n bosibl y bydd gweithiwr yn dymuno siarad â chi, fel ei reolwr, am ddiwyddiadau o'r fath. Gall yr effeithiau ar y gweithiwr gael effaith fawr iawn ar y sefydliad a'i allu i weithio. Gallai eich cefnogaeth chi chwarae rôl hanfodol o ran sicrhau y rhoddir gwybod am hyn ac y rhoddir sylw iddo.

13.0 Polisiâu eraill



Mae ein polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yn cynnwys ailbennu rhywedd, hunaniaeth o ran rhywedd a mynegiant o ran rhywedd fel un o'r seiliau neu'r nodweddion gwarchoddedig y mae'r polisi'n berthnasol iddynt. Drwy fetu â chydymffurfio â'r polisi hwn, mae gweithwyr yn debygol o fod yn torri Deddf Cydraddoldeb 2010, os ydynt yn trin ein cydweithwyr traws yn llai ffafriol, yn bwlio, yn aflonyddu neu'n erlid cydweithiwr/gweithiwr traws. Mae'r polisi'n amlinellu ymhellach y math o driniaeth y dylai gweithwyr a chwsmeriaid ddisgwyl ei chael.

Yn ogystal â'r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth, cefnogir y canllawiau hyn gan nifer o bolisiau a gweithdrefnau eraill gan gynnwys:

- [Côd Ymddygiad Gweithwyr;](#)
- [Canllawiau ar Safonau Ymddygiad yn y Gweithle;](#)
- [Y Polisi Achwyniadau;](#)
- [Y Polisi Disgyblu;](#)
- [Y Polisi Recriwtio a Dethol;](#)
- [Y Polisi Amser o'r Gwaith](#)
- [Adnoddau Hyfforddiant a Datblygu](#)
- Ymgynghorwyr Rheoli Pobl
 - ❖ [Adnoddau Dynol](#)
 - ❖ [Iechyd Galwedigaethol](#)
 - ❖ [Iechyd a Diogelwch](#)
 - ❖ [Datblygu Trefniadaeth](#)

I gael rhagor o wybodaeth, edrychwch ar wefan y Cyngor neu cysylltwch â'r Tîm Rheoli Pobl. Mae nifer o linellau cymorth a Grwpiau LHDT sydd ar gael yn hwylus drwy'r rhyngwyd neu drwy wasanaethau LHDT lleol a nodir rhai o'r rhain isod.

14. Adnoddau a rhifau cyswllt defnyddiol



- Y Tîm Adnoddau Dynol, rhif ffôn: 01267 246129
- Y Tîm Datblygu Trefniadaeth, rhif ffôn: 01267 246085
- Y Tîm Iechyd, Diogelwch a Llesiant Galwedigaethol, rhif ffôn: 01267 246060
- Stonewall Cymru (Elusen ar gyfer Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Deurywiol a Thrawsryweddol) www.stonewallcymru.org.uk neu ffoniwch: 08000 50 20 20 neu anfonwch neges e-bost at: cymru@stonewallcymru.org.uk
- Llinell Gymorth a Gwasanaeth Cwnsela LGBT Cymru, Rhif ffôn: 0800 980 4021 neu anfonwch neges e-bost at: info@lgbtcymru.org.uk

15.0 Sicrhau cyfle cyfartal



Rhaid i bob rheolwr fabwysiadu agwedd gadarnhaol, agored a theg a gofalu y cedwir at Bolisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr Awdurdod ac y caiff ei weithredu'n gyson heb ystyried hil, lliw, cenedligrwydd, gwreiddiau ethnig neu genedlaethol, iaith, anabledd, crefydd a chred neu ddiffyg cred, oed, rhyw, ailbennu rhywedd, hunaniaeth o ran rhywedd a mynegiant o ran rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, mamolaeth, tadolaeth, statws priodasol neu bartneriaeth sifil.

Os oes gennych bryderon ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn perthynas â gweithredu'r polisi a'r weithdrefn, cysylltwch ag aelod o'r Tîm Adnoddau Dynol a fydd yn sicrhau, os bydd angen, fod y polisi neu'r weithdrefn yn cael eu hadolygu yn unol â hynny.

Os oes angen copi o'r cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat arall, cysylltwch â'r tîm Rheoli Pobl drwy ffonio'r estyniad 6184 neu drwy anfon e-bost at

UnedCymorthBusnesRP@sirgar.gov.uk

Datblygwyd y canllaw hwn gan y Tîm Adnoddau Dynol gan ddefnyddio cyngor gan Stonewall Cymru.

Atodiad 1 – Geirfa

Deurywiol – cyfeirio at berson sydd â chyfeiriadedd emosiynol, rhamantaidd a/neu rywiol tuag at fwy nag un rhywedd.

Camenwi – galw rhywun wrth ei enw geni ar ôl iddo newid ei enw. Mae'r term hwn yn aml yn gysylltiedig â phobl drawsryweddol sydd wedi newid eu henwau fel rhan o'u proses drawsnewid.

Hoyw – cyfeirio at ddyn sydd â chyfeiriadedd emosiynol, rhamantaidd a/neu rywiol tuag at ddynion. Mae hefyd yn derm cyffredinol ar gyfer rhywioldeb o ran lesbiaidd a hoyw – mae rhai menywod yn diffinio eu hunain fel hoyw yn hytrach na lesbiaidd.

Rhywedd – yn aml mae'n cael ei fynegi o ran gwrywdod a benyweidd-dra, ac mae rhywedd yn cael ei bennu'n ddiwylliannol i raddau helaeth o ran y rhyw a roddwyd ar enedigaeth.

Dysfforia rhywedd – defnyddir i ddisgrifio pan fydd person yn teimlo'n anghyfforddus neu'n drist oherwydd bod diffyg cyfatebiaeth rhwng y rhyw a roddwyd iddo ar enedigaeth a'i hunaniaeth o ran rhywedd. Yn ogystal, dyma'r diagnosis clinigol i rywun nad yw'n teimlo'n gyfforddus â'r rhywedd a roddwyd iddynt ar enedigaeth.

Hunaniaeth o ran rhywedd – ymdeimlad mewnol person o'i rywedd ei hun, boed yn wrywaidd, yn fenywaidd neu'n rhywbeth arall, a allai gyfateb i'r rhywedd a roddwyd iddynt ar enedigaeth neu beidio.

Ailbennu rhywedd – ffordd arall o ddisgrifio cyfnod trawsnewid unigolyn. Fel arfer, mae ailbennu rhywedd yn golygu cael rhyw fath o ymyriad meddygol, ond gall hyn hefyd olygu newid enwau, rhagenwau, gwisgo'n wahanol a byw yn y rhywedd y mae'r unigolyn yn ei gydnabod. Mae ailbennu rhywedd yn nodwedd a ddiogelir o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Tystysgrif cydnabod rhywedd (GRC) – mae hyn yn galluogi pobl draws i gael eu cydnabod yn gyfreithiol yn y rhywedd y maent yn ei ddatgan a chael tystysgrif geni newydd. Ni fydd pob person traws yn gwneud cais am dystysgrif cydnabod rhywedd ac ar hyn o bryd mae'n rhaid bod dros 18 oed i wneud cais. Nid oes angen tystysgrif cydnabod rhywedd arnoch i newid eich rhywedd yn y gwaith nac i newid eich rhywedd yn gyfreithiol ar ddogfennau eraill fel eich pasbort.

Lesbiad – cyfeirio at fenyw sydd â chyfeiriadedd emosiynol, rhamantaidd a/neu rywiol tuag at fenywod.

LHDT – yr acronym ar gyfer pobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thraws.

Anneuaid – term ymbarél ar gyfer person nad yw'n arddel ei hun fel dyn neu fenyw yn unig, neu ar gyfer person sy'n arddel ei hun fel y ddau.

Panrywiol – cyfeirio at berson nad yw'n gyfyngedig mewn dewis rhywiol o ran rhyw fiolegol, rhywedd neu hunaniaeth o ran rhywedd.

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 fod eraill yn cyfeirio atynt mewn iaith sy'n niwtral o ran rhywedd a defnyddio rhagenwau megis nhw/eu.

Traws – term ymbarél i ddisgrifio pobl nad yw eu rhywedd yr un fath â'r rhywedd a roddwyd iddynt ar enedigaeth, neu nad ydynt yn gyfforddus ag ef. Gall pobl draws ddisgrifio'u hunain gan ddefnyddio un neu fwy o blith amrywiaeth o dermau, gan gynnwys (ond nid yw'n gyfyngedig iddynt) Trawsryweddol. Trawsrywiol, Genderqueer (GQ), Rhyweddhyllifol, Anneuaidd, Rhywedd amrywiol, Croeswisgwr, Dirywedd, Anrywedd, Trydydd rhywedd, Dau enaid, Deurywedd, Dyn Trawsryweddol, Menyw Drawsryweddol, a *Neutrois*.

Trawsnewid – y camau y gall person traws eu cymryd i fyw yn y rhywedd y maent yn ei arddel. Bydd proses drawsnewid pob person yn golygu gwahanol bethau. I rai, mae hyn yn golygu ymyrraeth feddygol, megis therapi hormonau a llawdriniaethau, ond nid yw pob person trawsrywiol yn dymuno neu'n gallu cael hyn. Gallai trawsnewid hefyd olygu pethau megis dweud wrth ffrindiau, gwisgo'n wahanol a newid dogfennau swyddogol.

Atodiad 2 - Ffynonellau gwybodaeth a chyngor defnyddiol

<http://genderedintelligence.co.uk> Mae Gendered Intelligence yn gweithio'n bennaf gyda'r gymuned drawsryweddol a'r rhai sy'n effeithio ar fywydau trawsryweddol. Maent yn arbenigo'n benodol mewn cefnogi pobl ifanc drawsryweddol rhwng 11 a 25 oed.

www.gires.org.uk Mae'r Gender Identity Research and Education Society yn darparu gwybodaeth i bobl draws, eu teuluoedd a'r gweithwyr proffesiynol sy'n gofalu amdanynt.

www.depend.org.uk Sefydliad sy'n cynnig cyngor, gwybodaeth a chymorth cyfrinachol a rhad ac am ddim i holl aelodau'r teulu, gwŷr/gwagedd, partneriaid a chyfeillion pobl drawsrywiol yn y DU.

www.gendertrust.org.uk Mae The Gender Trust yn cefnogi'r rheiny y mae materion hunaniaeth o ran rhywedd yn effeithio arnynt.

www.equalityhumanrights.com Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn ceisio nodi a mynd i'r afael â meysydd lle y mae gwahaniaethu annheg yn digwydd o hyd neu lle nad yw hawliau dynol yn cael eu parchu, ac yn gweithredu fel catalydd ar gyfer newid. Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol hefyd yn darparu canllawiau statudol ar y Ddeddf Cydraddoldeb i gyflogwyr, sydd i'w gweld yma: <http://www.equalityhumanrights.com/private-and-public-sector-guidance>

www.transgenderwales.bravepages.com Cefnogi pobl drawsrywiol yng Nghymru.

Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth (GEO)

Mae Swyddfa Cydraddoldeb y Llywodraeth yn gyfrifol am strategaeth a deddfwriaeth cydraddoldeb ar draws y llywodraeth.

www.gov.uk/geo

Yr Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau (BIS)

Yr Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau yw'r adran ar gyfer twf economaidd. Mae'r adran yn buddsoddi mewn sgiliau ac addysg i hyrwyddo masnach, hybu arloesedd a helpu pobl i ddechrau a thyfu busnes. Mae'r adran hefyd yn diogelu defnyddwyr ac yn lleihau effaith rheoleiddio.

www.gov.uk/bis

Equality and Advisory Support Service (EASS)

Mae gan EASS linell gymorth sy'n cynghori ac yn cynorthwyo unigolion ynghylch materion sy'n ymwneud â chydaddoldeb a hawliau dynol ledled Cymru, Lloegr a'r Alban.

www.equalityadvisoryservice.com/

Siambrau Masnach Prydain (BCC)

Siambrau Masnach Prydain yw llais cenedlaethol busnes lleol ac mae'n gwasanaethu aelodau busnes ledled y DU. Mae Siambrau Masnach Prydain yn llais dros fuddiannau busnes, mae'n darparu gwasanaethau sy'n helpu busnesau i dyfu, ac mae'n rhoi cyngor a chymorth i'r sector preifat ynghylch masnach ryngwladol.

<http://www.britishchambers.org.uk>

Unity LGBT yn Abertawe

Darparu canolfan galw heibio, cymorth, cyfeirio a chyngor cyfreithiol. Manylion
Cyswllt: Unity LGBT Abertawe, 71 Stryd Fawr, Abertawe, SA1 1LN; rhif ffôn: 01792
346299.

Y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd

Mae'r gyfraith yn mynnu eich bod yn datgelu eich holl enwau a chyfeiriadau blaenorol i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd fel y gallant brosesu eich cais yn gywir. Fodd bynnag, mae gan y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd broses lle gallwch ddatgelu eich rhywedd/enw blaenorol i'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd yn unig a pheidio â datgelu hyn ar ffurflen gais y Gwasanaeth Datgelu a Gwasanaeth.

Gelwir hyn yn 'Broses Ceisiadau Sensitif'. Mae'r broses hon yn sicrhau bod eich gwybodaeth yn cael ei thrin yn sensitif ac yn ddiogel gan y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd ac na chaiff ei datgelu i'r sawl a ofynnodd i chi wneud cais.

I gael rhagor o wybodaeth

Cyfeiriad e-bost: sensitive@dbs.gsi.gov.uk neu ffoniwch 0151 676 1452

Atodiad 3 - Tabled cynllun gweithredu

Rhestr wirio rheolwyr i'w defnyddio ar y cyd â gweithiwr sy'n trawsnewid

Ydych chi wedi darllen y Canllawiau Trawsrywedd?	<input type="checkbox"/>
Ydych chi wedi gofyn am gymorth gan y tîm Adnoddau Dynol? Am resymau cyfrinachedd, cytunwch â'r gweithiwr ynghylch pa wybodaeth y dylid ei rhannu â'r Ymgynghorydd Adnoddau Dynol	<input type="checkbox"/>
Ydych chi wedi amlinellu'r cymorth sydd ar gael i'r gweithiwr? <ul style="list-style-type: none"> • Gwasanaethau Galwedigaethol, Gwasanaethau Diogelwch a Llesiant • Amser o'r Gwaith • Addasiadau rhesymol 	<input type="checkbox"/>
Ydych chi wedi siarad â'r gweithiwr i ddod i ddeall am unrhyw bryderon a allai fod ganddynt ynghylch y broses drawsnewid ac unrhyw effaith ganfyddedig ar y gweithle a'u cydweithwyr?	<input type="checkbox"/>
Ydych chi wedi cytuno ynghylch dull gweithredu - dan arweiniad y gweithiwr ac sy'n cynnwys y canlynol? <ul style="list-style-type: none"> • diweddarau cofnodion • cytuno ynghylch unrhyw addasiadau i'r gweithle • cynllunio a chytuno ynghylch absenoldeb ar gyfer y broses drawsnewid • cytuno ar ddull i roi gwybod i gydweithwyr • cytuno pryd y bydd cyfleusterau un rhyw yn cael eu defnyddio • cytuno ar drefniadau'r diwrnod cyntaf 	<input type="checkbox"/>

Diweddarau cofnodion	
Ydych chi wedi cytuno â'r gweithiwr ynghylch pwy fydd yn diweddarau cofnodion amrywiol?	<input type="checkbox"/>
Ydych chi wedi cytuno ar y dyddiad y dylid diweddarau cofnodion personol (teitl, enw cyntaf, enw'r teulu a rhywedd)? Dylai amseriad y newidiadau i'r cofnodion fod yn gydamserol cyn belled ag y bo modd.	<input type="checkbox"/>
Os ydych yn diweddarau cofnodion, a ydych chi wedi cytuno â'r gweithiwr ynghylch pa wybodaeth bersonol y dylid ei rhannu â chydweithwyr?	<input type="checkbox"/>
Ydych chi neu'r gweithiwr wedi diweddarau'r cofnodion canlynol?	

<ul style="list-style-type: none"> • Adnoddau Dynol a'r gyflogres - dylid cadw'r rhif staff sydd eisoes yn bodoli • Cyfeiriad e-bost - argymhellir creu cyfrif newydd • Systemau TG • Rhestr dosbarthu • Cyfeiriaduron staff • Cerdyn diogelwch • Cofnod pensiwn • Rotâu • Bathodynnau enw • Cyfeirlyfr ffôn <p>Dylid diweddarau cofnodion fel bod yr holl gyfeiriadau presennol a'r rhai yn y dyfodol yn cyfeirio at fanylion newydd y gweithiwr a dylai cofnodion cyn y cyfnod trawsnewid gael eu dileu cyn belled ag y bo modd.</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>Ydych chi wedi pennu cysylltiadau adrannol yn yr adran Adnoddau Dynol, y gyflogres a TG rhag ofn y bydd trafferthion? Bydd eich Ymgynghorydd Adnoddau Dynol yn gallu eich cynorthwyo i bennu'r cysylltiadau hyn.</p>	<input type="checkbox"/>

<p>Addasiadau i'r gweithle</p>	
<p>Ydych chi wedi cytuno ynghylch unrhyw addasiadau dros dro i'r gweithle neu yn y tymor hir?</p> <p>Er enghraifft</p> <ul style="list-style-type: none"> • amser o'r gwaith • newid rôl neu ddyletswyddau • asesiad risg yn dilyn llawdriniaeth • gweithio hyblyg yn dilyn triniaeth sy'n ymwneud â blew ar yr wyneb 	<input type="checkbox"/>

<p>Amser o'r gwaith ar gyfer trawsnewid</p>	
<p>Ydych chi wedi cytuno ynghylch yr amser disgwylidig o'r gwaith i fynychu apwyntiadau neu ymgymryd â thriniaethau sy'n ymwneud ag ailbennu rhywedd?</p>	<input type="checkbox"/>

Defnyddio cyfleusterau un rhyw	
<p>Ydych chi wedi cytuno pryd y bydd y gweithiwr yn dechrau defnyddio'r cyfleusterau un rhyw, megis toiledau ac ystafelloedd newid, sy'n addas i'w rywedd? Bydd hyn fel arfer ar ddiwrnod cyntaf y broses drawsnewid.</p> <p>Os yw cydweithwyr yn gwrthwynebu rhannu cyfleusterau â gweithiwr sy'n mynd drwy'r broses drawsnewid, dylid ymdrin â'r sefyllfa drwy gyfathrebu, trafod ac addysgu. Os bydd cydweithwyr yn parhau i wrthwynebu'n afresymol efallai y bydd angen i chi reoli'r sefyllfa drwy weithdrefnau disgyblu.</p>	<input type="checkbox"/>

Hysbysu cydweithwyr	
<p>Ydych chi wedi cytuno â'r gweithiwr ynghylch sut a phryd y bydd cydweithwyr yn cael gwybod am y broses drawsnewid? Gellid gwneud hyn ar sail un i un, mewn grwpiau neu mewn neges e-bost.</p>	<input type="checkbox"/>
<p>Ydych chi neu'r gweithiwr wedi rhoi gwybod i gydweithwyr</p> <ul style="list-style-type: none"> • beth fydd yn digwydd a phryd? • beth yw eu cyfrifoldebau? • sut y gallant helpu a chefnogi'r gweithiwr? • am y ffeithiau ond nid manylion graffig? 	<input type="checkbox"/>
<p>Os yw'r gweithiwr wedi penderfynu rhoi gwybod i'w gydweithwyr ei hun, ydy'r gweithiwr wedi dweud wrthyich pryd y bydd hyn yn digwydd er mwyn i chi allu darparu cymorth yn ôl y gofyn?</p>	<input type="checkbox"/>

Trefniadau'r diwrnod cyntaf	
<p>Bydd yn well gan rai gweithwyr gymryd seibiant byr i baratoi ar gyfer dychwelyd i'r gwaith yn y rhywedd. Ydych chi wedi trefnu'r canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bod ffrind yn cwrdd â'r gweithiwr yn y dderbynfa ac yn mynd gydag ef/hi yn ôl i'r gweithle? • apwyntiad ar gyfer cerdyn diogelwch? • cyfarfod un i un â'r gweithiwr i drafod cefnogaeth barhaus? • bod gwisg newydd yn cael ei darparu fel y bo'n briodol? 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Trosglwyddo i reolwr newydd

Ydych chi wedi siarad â'r gweithiwr i gytuno ynghylch pa wybodaeth y dylid ei rhannu â'r rheolwr newydd?

Ydych chi wedi trefnu cyfarfod ar eich cyfer chi, y gweithiwr a'r rheolwr newydd i drafod yr hyn sydd wedi digwydd hyd yma a'r hyn sydd wedi'i gynllunio ar gyfer y dyfodol? Dylid trafod absenoldeb oherwydd salwch neu absenoldeb arbennig blaenorol er mwyn sicrhau eu bod yn cael eu nodi'n gywir.