



Heddlu Police

DYFED-POWYS

Adroddiad ac argymhellion y Gweithgor Hunaniaeth o ran Rhywedd

‘Gweithio i wneud Heddlu Dyfed-Powys yn
gyflogwr a gwasanaeth Traws Gyfeillgar’



Mawrth 2017

Cynnwys

1. Cyflwyniad.....	3
2. Adolygiad o sefyllfa'r Heddlu yn 2017.....	4
2.1 Cyfleusterau toiled ac ystafelloedd newid.....	4
2.2 Polisiâu	7
a. Polisiâu AD.....	7
b. Pob polisi arall.....	8
2.3 Systemau TGCh.....	9
2.4 Cyfarch Uwch Arweinwyr.....	9
2.5 Polisi Trawsryweddol.....	10
2.6 Canllawiau ar gyfer Swyddogion a Staff.....	10
2.7 Swyddogion Cyswllt LHDaTh.....	11
2.8 Cwynion.....	11
3. Gwaith ymgysylltu a wnaed gyda'r gymuned Draws	13
4. Ymgysylltu a wnaed gyda'r gweithlu.....	18
5. Adolygiad Gan Gymheiriaid Cymru Gyfan: Hunaniaeth o ran Rhywedd a Chyfeiriadedd Rhywiol	20
6. Y Sefyllfa Genedlaethol.....	21
7. Argymhellion ar gyfer y Bwrdd Cofleidio Amrywiaeth	23

1. Cyflwyniad

Bwriad yr adroddiad hwn yw rhoi crynodeb i'r Bwrdd Cofleidio Amrywiaeth (cyfarfod cydraddoldeb strategol yr Heddlu) o sefyllfa bresennol Heddlu Dyfed-Powys (yr Heddlu) mewn perthynas â bod yn wasanaeth a chyflogwr Traws Gyfeillgar, yn ogystal â rhoi Argymhellion i'r Heddlu eu hystyried wrth symud ymlaen os ydyw am weithio tuag at fod yn sefydliad Traws gyfeillgar.

Mae'r Gymdeithas Addysg ac Ymchwil Hunaniaeth o ran Rhywedd (GIRES) yn amcangyfrif bod tua 1% o boblogaeth Prydain yn anghydfurfio â rhyw i ryw raddau – tua 655,000 o bobl. Does dim profiad cyffredinol o fod yn drawsryweddol. Weithiau, ystyrir mai unigolion sydd eisiau newid o un rhyw i'r llall yw'r gymuned drawsryweddol, fodd bynnag, mewn gwirionedd, mae'r sbectrwm eang o hunaniaeth o ran rhywedd yn fwy cymhleth na hynny. Mae mwy a mwy o bobl yn teimlo'n gyfforddus â mynegi ac adnabod eu hunain mewn ffyrdd eraill yn hytrach na gwryw neu fenyw yn unig.

Mae straeon diweddar yn y newyddion wedi tynnu sylw at yr heriau a wynebwr gan bobl drawsryweddol, yn arbennig o fewn y system cyfiawnder troseddol, lle bu adroddiadau am fenywod trawsryweddol yn cymryd eu bywydau eu hunain pan oeddent yn cael eu dal mewn carchardai ar gyfer dynion yn Lloegr.¹ Wynebwr anghydraddoldebau pellach mewn cyflogaeth, gydag arolwg staff diweddar Stonewall o dros 91,000 o weithwyr LHDAth ledled y DU yn nodi na fyddai 1 mewn 5 unigolyn trawsryweddol yn teimlo'n gyfforddus â datgelu ei hunaniaeth o ran rhywedd i unrhyw gydweithiwr, a byddai bron hanner (43%) o weithwyr trawsryweddol ddim yn teimlo'n gyfforddus â datgelu eu hunaniaeth o ran rhywedd i unrhyw gwsmeriaid, cleientiaid neu ddefnyddwyr gwasanaeth.

Ymhellach i bryderon a godwyd mewn cyfarfod o'r Bwrdd Cofleidio Amrywiaeth yn gynnar yn 2016 gan Rwydwaith Staff LHDAth yr Heddlu yn dilyn cynhadledd genedlaethol, cydnabu nad oes gan yr Heddlu'r adnoddau eto i gefnogi ei weithiwr trawsryweddol. Gan hynny, mae angen edrych ar sut y gall addysgu a pharatoi'r gweithlu a'r gweithle ar gyfer hyn. Hefyd, mae angen sicrhau bod yr Heddlu'n darparu lefel gwasanaeth uchel i aelodau trawsryweddol o'n cymuned, a'r rhai sy'n nodi bod ganddynt rywiau anneuaid. Mae angen deall sut y gall yr Heddlu wasanaethu'r aelodau hynny o'r cyhoedd yn well, yn arbennig mewn perthynas â'r pwynt cyswllt cyntaf a'r ddalfa

Er mwyn mynd i'r afael â'r pryderon hyn, sefydlwyd y Gweithgor Hunaniaeth o ran Rhywedd er mwyn ystyried nifer o faterion, gan gynnwys arferion AD, gweithdrefnau a pholisïau, casglu data rhywedd ar ffurflenni a systemau amrywiol, ynghyd â chanllawiau a hyfforddiant sydd ar gael er mwyn cael gwell dealltwriaeth o sefyllfa'r heddlu. Cafodd y grŵp hwn ei arwain gan Hyrwyddwr Amrywiaeth Hunaniaeth o Ran Rhywedd yr Heddlu, gyda phenaethiaid adrannau perthnasol yn bresennol. Yn ogystal â chynnal adolygiadau mewnol, ymgysylltodd y grŵp â'n cymunedau trawsryweddol er mwyn adeiladu perthnasau a deall eu hanghenion a'u profiadau'n well. Hefyd, ceisiwyd gwybodaeth a chanllawiau gan gyrff eraill megis Stonewall i sicrhau bod unrhyw argymhellion a wnaed i'r Bwrdd Cofleidio Amrywiaeth yn wybodus ac yn seiliedig ar dystiolaeth.

Ymhellach i'r gwaith a gyflawnwyd gan y Gweithgor Hunaniaeth o ran Rhywedd, cyflwynir argymhellion yn awr ar gyfer y Bwrdd Cofleidio Amrywiaeth sydd, ar ôl ystyried y

¹ <http://www.bbc.co.uk/news/uk-england-leeds-34869620>
<http://www.bbc.co.uk/news/uk-england-south-yorkshire-38518833>

dystiolaeth sydd ar gael, yn cael eu hystyried yn ofynnol gan y gweithgor os ydy'r Heddlu am wneud cynnydd o ran dod yn wasanaeth a chyflogwr mwy Traws Gyfeillgar.

2. Adolygiad o'n sefyllfa yn 2017

Er mwyn deall ble mae angen gwelliannau, roedd hi'n hollbwysig inni ddeall sefyllfa'r heddlu mewn perthynas â chynnwys pobl drawsryweddol. Yn dilyn cyfarfod cyntaf y grŵp, ystyriwyd mai'r canlynol ddylai fod yn brif feysydd ffocws:

- Cyfleusterau toiled ac ystafelloedd newid
- Polisiâu
- Systemau TGCh

Isod, ceir crynodeb o ganlyniadau'r adolygiadau hynny.

2.1 Cyfleusterau toiled ac ystafelloedd newid

Mae hawl gan unigolion i gael mynediad i gyfleusterau sy'n alinio â'u hunaniaeth o ran rhywedd; mae hyn yn cael ei orfodi o fewn Polisi Trawsrywedd yr Heddlu. Fodd bynnag, gall hyn fod yn hynod anodd i bobl drawsryweddol, yn arbennig pobl hunaniaeth anneuaidd, a gall arwain at eithrio gan eraill yn y gweithle. Yn ôl Stonewall, mae rhesymau dros wrthod mynediad at gyfleusterau rhyw benodol yn cynnwys y gred nad yw menywod trawsryweddol 'yn fenywod go iawn', a phryder y gallai aelodau eraill o grŵp deimlo'n anghyfforddus â phresenoldeb rhywun maen nhw'n ei ystyried yn ddyn. Hefyd, gall brofi'n rhwystr i unigolion wrth drawsnewid yn y gweithle – teimlo'n anesmwyth neu'n anghyfforddus ynghylch gorfod gwneud y newid rhwng defnyddio cyfleusterau rhyw benodol, yn arbennig yn nyddiau cynnar trawsnewid. Os yw'r Heddlu am ddod yn fwy cynrychioladol o'i gymunedau, yna mae angen iddo sicrhau bod y cyfleusterau sydd ar gael yn addas ar gyfer pawb sydd eisiau eu defnyddio.

Fel rhan o'r adolygiad mewnol a gyflawnwyd gan y Gweithgor Hunaniaeth o ran Rhywedd, gofynnwyd i'r Adran Ystadau adolygu argaeledd cyfleusterau toiled ac ystafelloedd newid niwtral o ran rhyw ar draws yr Heddlu. Diben yr adolygiad oedd pennu hyfywdra cyflwyno cyfleusterau niwtral o ran rhyw ar draws yr Heddlu. Roedd yr asesiad CMG a ddefnyddiwyd fel a ganlyn:

Coch: Mae cost sylweddol yn gysylltiedig â phennu cyfleuster yn gyfleuster niwtral o ran rhyw e.e. pan mae wrinalau agored ynddynt (h.y. nid mewn cuddygl)

Melyn: Gellir ailbennu'r cyfleuster yn rhyw benodol neu'n niwtral o ran rhyw yn hawdd

Gwyrdd: Mae'r cyfleuster eisoes yn niwtral o ran rhyw

Isod, ceir crynodeb o'r canfyddiadau o'n hadolygiad o ran cyfleusterau ac ystafelloedd newid.

Pencadlys yr Heddlu

Mae adolygiad o gyfleusterau ym Mhencadlys yr Heddlu wedi canfod bod y canlynol gennym:

- 25 toiled ar gyfer menywod
- 25 toiled ar gyfer dynion
- 1 toiled niwtral o ran rhyw yn y Ganolfan Gydlyn Strategol

- 1 ystafell newid ar gyfer menywod (gyda chawodydd)
- 1 ystafell newid ar gyfer dynion (gyda chawodydd)
- 1 ystafell newid niwtral o ran rhyw yn y Ganolfan Gydlyn Strategol
- 1 gawod ar gyfer dynion
- 1 gawod ar gyfer menywod
- 2 gloer niwtral o ran rhyw

Barnwyd bod 18 o'r toiledau ar gyfer dynion yn y dosbarth coch oherwydd yr wrinalau ynddynt, fodd bynnag, barnwyd bod 7 o'r toiledau ar gyfer dynion yn y dosbarth melyn, ac mae'n bosibl y gellir eu hail-bennu'n niwtral o ran rhyw.

Barnwyd bod y cawodydd i ddynion a'r cawodydd i fenywod yn y dosbarth melyn, fodd bynnag, barnwyd bod yr ystafelloedd newid ar gyfer dynion a menywod yn y dosbarth coch.

Sir Gaerfyrddin

Mae adolygiad o gyfleusterau yn Sir Gaerfyrddin wedi canfod y canlynol:

- 17 toiled ar gyfer menywod
- 18 toiled ar gyfer dynion
- 15 toiled niwtral o ran rhyw
- 5 cawod ar gyfer dynion
- 5 cawod ar gyfer menywod
- 6 chawod niwtral o ran rhyw
- 2 ystafell gloeriau a rennir

Barnwyd bod yr 17 toiled ar gyfer menywod yn y dosbarth melyn oherwydd gellir eu hail-bennu'n doiledau niwtral o ran rhyw yn hawdd.

Barnwyd bod hanner y toiledau ar gyfer dynion yn y dosbarth melyn, gan nodi diffyg wrinalau a'r gallu i ail-bennu'r cyfleusterau'n niwtral o ran rhyw yn hawdd. Barnwyd bod 15 o'r toiledau ar draws y rhanbarth, a 6 chawod a rennir, yn niwtral o ran rhyw.

Roedd y cyfleusterau cawod penodol o ran rhyw yn gysylltiedig yn bennaf â thoiledau. Gan hynny, roeddent yn dibynnu ar pa un ai a allai'r toiled fod yn niwtral o ran rhyw.

Sir Benfro

Cadarnhawyd bod gan Sir Benfro'r cyfleusterau canlynol:

- 11 toiled ar gyfer menywod
- 11 toiled ar gyfer dynion
- 2 toiled anabl niwtral o ran rhyw
- 10 toiled niwtral o ran rhyw
- 1 gawod ar gyfer dynion
- 2 gawod ar gyfer menywod
- 1 gawod niwtral o ran rhyw
- 1 ystafell gloeriau a rhenni
- 2 ystafell gloeriau niwtral o ran rhyw

Unwaith eto, barnwyd bod yr holl doiledau ar gyfer menywod yn y dosbarth melyn. Barnwyd bod 5 o'r 11 toiled ar gyfer dynion yn y dosbarth coch o ganlyniad i bresenoldeb wrinalau. Barnwyd bod y 6 sy'n weddill yn y dosbarth melyn ac fe ellir eu gwneud yn niwtral o ran rhyw.

Barnwyd bod pob cyfleuster cawod yn y dosbarth melyn, ac mae'n bosibl y gellir eu gwneud yn gyfleusterau niwtral o ran rhyw.

Ceredigion

- 4 toiled ar gyfer menywod
- 4 toiled ar gyfer dynion
- 13 toiled niwtral o ran rhyw
- 2 gawod niwtral o ran rhyw
- 2 ystafell newid ar gyfer menywod
- 2 ystafell newid ar gyfer dynion

Roedd y rhan fwyaf o safleoedd o fewn y rhanbarth hwn yn darparu ar gyfer toiledau niwtral o ran rhyw, fodd bynnag, roedd toiledau penodol o ran rhyw ar gael. Dim ond dau o'r pedwar toiled ar gyfer dynion a gafodd eu barnu'n goch oherwydd presenoldeb wrinal.

Powys

Mae adolygiad o'r cyfleusterau ym Mhowys wedi nodi bod y canlynol gennym:

- 9 toiled ar gyfer menywod
- 9 toiled ar gyfer dynion
- 13 toiled niwtral o ran rhyw
- 2 gawod ar gyfer dynion
- 2 gawod ar gyfer menywod
- 4 cawod niwtral o ran rhyw
- 2 ystafell gloer ar gyfer dynion
- 2 ystafell gloer ar gyfer menywod

Barnwyd bod y 13 toiled a rennir yn y dosbarth gwyrdd, ar yr amod eu bod nhw'n niwtral o ran rhyw. Mae'r un peth yn berthnasol ar gyfer y 4 cawod niwtral o ran rhyw a nodwyd o fewn yr adolygiad. Barnwyd bod cawodydd ar gyfer dynion yn y dosbarth coch oherwydd presenoldeb wrinal yn y toiled cyfunol.

Mae'r cyfleusterau rhanbarthol yn aml yn cael eu rhannu, a barnwyd eu bod nhw yn y dosbarth melyn yn yr adolygiad hwn, sy'n golygu y gellir eu hail-bennu'n benodol o ran rhyw neu'n niwtral o ran rhyw os yw'r Heddlu'n dymuno gwneud hynny, heb fawr o oblygiadau o ran cost. Nododd yr adolygiad bod gan **77%** o safleoedd yr heddlu'n doiledau niwtral o ran rhyw, neu o leiaf un toiled niwtral o ran rhyw sydd ar gael i'w ddefnyddio gan swyddogion a staff.

Mae anawsterau'n bodoli mewn gorsafoedd llai gyda dim ond un toiled ar gyfer dynion ac un toiled ar gyfer menywod; fodd bynnag, pan mae'r cyfleusterau a ddarperir yn cynnwys cyfleusterau ymolchi dwylo, awgrymir y gellir ail-labelu'r cyfleusterau hyn yn niwtral o ran rhyw.

Bydd angen sicrhau bod cyfleusterau niwtral o ran rhyw yn cynnig rhwystrau preifatrwydd digonol rhwng pob uned unigol – mae angen preifatrwydd llwyr ar gyfer pob cuddygl toiled/cawod neu ystafell newid er mwyn bodloni anghenion ein holl swyddogion a staff. Gellir ystyried bod cuddygl o'r to i'r llawr gyda'i gyfleusterau golchi dwylo ei hun yn ddigonol ar gyfer bodloni'r angen hwn. Hefyd, dylid ystyried cyflwyno cyfleusterau wrinal niwtral o ran rhyw sydd wedi'u cau ac sy'n breifat. Gallai hynny gynorthwyo â'r mater preifatrwydd er mwyn grymuso dynion trawsryweddol i ddefnyddio cyfleusterau ar gyfer dynion.

Roedd adborth a ddarparwyd gan y gymuned drawsryweddol yn y digwyddiad ymgysylltu y sonnir amdano isod yn gadarn o blaid cyflwyno cyfleusterau niwtral o ran rhyw. Roedd y rhwystrau a wynebir gan y gymuned o ran cael mynediad at gyfleusterau'n sylweddol, ac yn achosi pryder diangen i'r hyn sy'n angen dynol syml. Fodd bynnag, nodwyd y gallai cyfleusterau niwtral o ran rhyw ynysu rhai aelodau o'r gymuned drawsryweddol. Roedd hi hefyd yn bwysig i ni ystyried darparu cyfleusterau glanweithiol mewn rhai toiledau sy'n benodol ar gyfer dynion.

Mae'n amlwg mai'r ystyriaeth bwysicaf mewn perthynas â chyfleusterau yw preifatrwydd ac urddas. Mae angen ymagwedd gytbwys a rhesymol o ran cyflwyno cyfleusterau niwtral o ran rhyw ar draws yr Heddlu, a gellir ystyried hyn ar sail adeilad wrth adeilad. Fel yr awgrymwyd yn y digwyddiad ymgysylltu – nid mater trawsryweddol yn unig yw hyn; mae'n fater meddygol, anabledd ac urddas hefyd.

2.2 Polisiâu

a. Polisiâu AD

Er mwyn asesu cynhwysedd Polisiâu AD yr Heddlu, cynhaliwyd adolygiad o'r 32 polisi AD er mwyn asesu pa un ai a oeddent yn gwbl gynhwysfawr mewn perthynas â hunaniaeth o ran rhywedd. Mae cynhwysiant LHDaTh yn y gweithle'n hollbwysig os ydy'r Heddlu am gynyddu cynrychiolaeth y gweithlu a hyrwyddo polisiâu a mentrau o'r fath a allai arwain at ddenu a chadw gwell talent.

O'r 32 polisi, nododd yr adolygiad bod y geiriau a ddefnyddir mewn 15 ohonynt (47%) eisoes yn gynhwysol. Barnwyd bod 12 polisi (37.5%) yn y dosbarth melyn, sy'n golygu y gellir newid iaith sy'n cyfeirio at ryw benodol yn hawdd heb unrhyw effaith bellach neu angen ar gyfer gwaith pellach. Roedd y 5 polisi AD sy'n weddill naill ai'n cael eu hadolygu neu'n cael eu drafftio, felly nid ydynt ar gael i'w hadolygu ar hyn o bryd.

Yn ystod y digwyddiad ymgysylltu y sonnir amdano'n hwyrach yn yr adroddiad hwn, awgrymodd y rhai a oedd yn bresennol beth ddylai hyfforddiant ar gyfer ein staff Gwasanaethau Pobl gynnwys. Roedd awgrymiadau'n cynnwys:

- Esboniad o'r llwybr meddygol ar gyfer pobl sy'n trawsnewid. Esboniwyd bod diffyg gwasanaethau'n golygu y byddai angen cymryd diwrnod cyfan i ffwrdd yn aml er mwyn cael gwasanaethau – mae angen i'r adran Gwasanaethau Pobl fod yn ymwybodol o hyn er mwyn cynghori rheolwyr llinell yn briodol;
- Dealltwriaeth o effaith trawsnewid ar yr unigolyn – yn ei fywyd preifat a'i fywyd yn y gwaith;

- Cyflwyniad ar y cymorth sydd ar gael ar gyfer swyddogion a staff y tu allan i'r gweithle er mwyn cefnogi'r unigolyn yn ei fywyd preifat. Fe wnaeth unigolyn yn y digwyddiad ymgysylltu esbonio y bydd gan hyn effaith uniongyrchol ar ei fywyd gwaith;
- Dealltwriaeth o bolisi'r Heddlu mewn perthynas â materion Trawsrywedd; ac
- Esboniad o'r rhwystrau y mae pobl Trawsryweddol yn eu hwynebu wrth gael mynediad at gyflogaeth.

Yn ystod y cyfarfodydd Gweithgor Hunaniaeth o ran Rhywedd, nodwyd bod y Polisi Lifrai'n gwahaniaethu'n ddiangen rhwng cyflwyniad lifrai staff gwrywaidd a benywaidd. Mae canllawiau a gynhyrchwyd gan Stonewall mewn perthynas â chefnogi staff Trawsryweddol yn y gweithle'n awgrymu y dylai codau gwisg a lifrai fod yn niwtral o ran y rhywiau ac y dylent gael eu gweithredu ar draws y sefydliad. Roedd adborth a dderbyniwyd gan ein cymuned drawsryweddol, a nodir yn hwyrach yn yr adroddiad hwn, hefyd yn tynnu sylw at yr angen i ddileu gwahaniaethu o ran lifrai sy'n cael eu hystyried yn rhwystr i bobl Drawsryweddol gael mynediad at gyflogaeth o fewn yr Heddlu.

Nododd y Bwrdd Cofleidio Amrywiaeth nad yw data'n cael ei gasglu mewn perthynas â statws hunaniaeth o ran rhywedd ein swyddogion a'n staff. Nid yw'r data hwn yn cael ei gasglu ar ein system AD (Trent). Gan hynny, nid yw'r data ar gael i'r Heddlu ei ddadansoddi. Heb y wybodaeth hon, nid oes modd i'r Heddlu adnabod pa un ai a yw'n bodloni anghenion gweithlu.

Yn ystod y digwyddiad ymgysylltu, cadarnhaodd y rhai a oedd yn bresennol y byddai Gweithredu Cadarnhaol yn gam da i'w gymryd mewn perthynas â recriwtio pobl drawsryweddol. Nodwyd bod angen nodi'r rhwystrau a'u dileu er mwyn sicrhau bod pobl drawsryweddol yn teimlo'n gyfforddus i wneud cais am swyddi o fewn yr Heddlu. Hefyd, nodwyd y dylid tynnu sylw'r gymuned drawsryweddol at y ffaith bod y rhai sy'n gysylltiedig â'r broses recriwtio neu unrhyw ddiwrnod agored wedi derbyn hyfforddiant ymwybyddiaeth trawsrywedd os ydynt wedi derbyn hyfforddiant o'r fath.

b. Pob polisi arall

Fel gyda'r polisiâu AD, adolygwyd pob un o bolisiâu eraill yr Heddlu hefyd er mwyn asesu pa un a oeddent yn rhyw gynhwysol.

Roedd yr asesiad CMG a ddefnyddiwyd fel a ganlyn:

- **Coch:** Iaith rhyw benodol a ddefnyddir yn y polisi a fyddai'n anodd newid, neu a fyddai angen llawer o waith pellach
- **Melyn:** Iaith rhyw benodol a ddefnyddir yn y polisi a fyddai'n hawdd ei newid, heb unrhyw effaith bellach na'r angen ar gyfer gwaith pellach
- **Gwyrdd:** Mae'r holl iaith a ddefnyddir o fewn y polisi eisoes yn niwtral o ran rhyw

O'r 78 polisi a aseswyd, barnwyd bod 47 yn y dosbarth gwyrdd gan fod yr holl iaith a ddefnyddiwyd eisoes yn niwtral o ran rhyw. O'r polisiâu sy'n weddill, barnwyd bod 26 yn y dosbarth melyn a barnwyd bod 5 yn y dosbarth coch. Graddiwyd y polisiâu Coch yn y modd hwn o ganlyniad i'r ffaith nad ydynt yn bolisiâu sy'n eiddo i'r Heddlu, ac felly byddai'n anodd eu diwygio i fod yn gynhwysol.

2.3 Systemau TGCh

Cynhaliwyd adolygiad o systemau TGCh er mwyn nodi pa un ai a oeddent yn gynwysedig mewn perthynas â hunaniaeth o ran rhywedd. Er bod systemau wedi caniatáu i unigolion i nodi eu rhyw fel gwryw neu fenyw yn draddodiadol, mae'n amlwg bod angen i'r unigolion hynny sydd ddim yn ystyried eu hunain yn ddynion nac yn fenywod gael y dewis i ddatgan eu hunaniaeth o ran rhywedd os ydynt yn dymuno hynny.

Roedd yr asesiad CMG a ddefnyddiwyd fel a ganlyn -

Coch: Mae rhyw'n cael ei gofnodi ar y system hon, ond 'gwryw' a 'benyw' yw'r unig ddewisiadau sydd ar gael. Byddai'n anodd ychwanegu dewisiadau rhyw eraill.

Melyn: Mae rhyw'n cael ei gofnodi ar y system hon, ond 'gwryw' a 'benyw' yw'r unig ddewisiadau sydd ar gael. Byddai'n eithaf hawdd ychwanegu dewisiadau rhyw eraill.

Gwyrdd: Nid yw cofnodi rhyw'n berthnasol ar gyfer y system hon, neu mae'r dewisiadau rhyw'n cynnwys dewisiadau rhyw hunaniaeth ddeuaidd neu hunaniaeth anneuaidd.

O'r 12 system a adolygwyd, barnwyd bod 7 yn y dosbarth coch o ganlyniad i'w heffaith ar gofnodi cenedlaethol. Nodwyd bod y 5 sy'n weddill yn y dosbarth melyn oherwydd yr effaith y byddai'n cael ar systemau disgynnol.

Nodwyd y byddai'n anodd neidio o flaen y sefyllfa genedlaethol gan fod angen i nifer o systemau mewnlwyo systemau cenedlaethol yn electronig (Cyfrifiadur Cenedlaethol yr Heddlu, Cronfa Ddata Genedlaethol yr Heddlu, Gwasanaeth Erlyn y Goron (GEG), ayyb.) sydd wedi'u cyfyngu ar hyn o bryd i opsiynau rhyw sydd ddim yn cynnwys gwerthoedd hunaniaeth anneuaidd. Y set o werthoedd mwyaf cyffredin ar gyfer rhyw yw G/B/A neu Gwryw/Benyw/Anhysbys. Ni fyddai anfon 'Anhysbys' yn dderbyniol fel ffordd dal popeth ar gyfer hunaniaeth anneuaidd.

2.4 Cyfarch Uwch Arweinwyr

Fel rhan o'r adolygiad i nodi sefyllfa bresennol yr Heddlu, cynhaliwyd arolwg o uwch swyddogion er mwyn deall sut maen nhw'n dymuno cael eu cyfarch. Diben yr arolwg hwn oedd sefydlu pa un ai a oedd unrhyw rwystrau i bobl drawsryweddol o ran gorfodi rhyw drwy'r ffordd y mae pobl yn cael eu cyfarch. Mae'n bosibl bod mater lle mae swyddogion a bwriadau da yn defnyddio teitl a allai effeithio ar hunaniaeth uwch swyddog, yn arbennig os nad yw'r uwch swyddog hwnnw wedi datgelu ei hunaniaeth o ran rhyw i'w gydweithwyr eto.

Darperir crynodeb o ganlyniadau'r arolwg hwnnw isod.

Ymatebodd 47 swyddog rheng Arolygydd neu uwch i'r arolwg: Roedd 64% yn Arolygyddion ac roedd 81% yn ddynion neu'n ddynion trawsryweddol.

Pan holwyd 'Pa un o'r rhain fydddech chi fwyaf cyfforddus â Swyddog Heddlu o reng iau yn eich cyfarch?' Roedd bron treian yn dymuno cael eu cyfarch yn ôl eu rheng.

Anogwyd swyddogion i ehangu ar eu hymatebion ymhellach. Roedd thema amlwg yn y testun rhydd bod y defnydd o Syr neu Fadam wedi ymdreiddio yn niwylliant yr Heddlu fel arwydd o barch ar gyfer uwch swyddogion. Awgrymodd eraill bod y ffordd maen nhw'n dymuno cael eu cyfarch yn dibynnu ar y sefyllfa. Dim ond un swyddog awgrymodd nad oedd yn gyfforddus â chael ei alw'n Syr neu'n Fadam, ond ni roddwyd esboniad ar gyfer hyn.

2.5 Polisi Trawsryweddol

Yn 2016, adolygodd yr adran Cydraddoldeb ac Amrywiaeth bolisi Trawsrywedd yr heddlu er mwyn sicrhau y byddai'n cynnig arweiniad digonol i reolwyr llinell ac AD pe bai gweithiwr eisiau trawsnewid yn y gweithle. Mae'r polisi'n cynnwys y materion canlynol:

- Terminoleg;
- Y broses recriwtio;
- Cofnodion a chyfrinachedd; a
- Thrawsnewid rhyw yn ystod cyflogaeth.

Wrth ddrafftio'r polisi, ymgynghorwyd â Stonewall, ein rhwydwaith staff LHDaTh a'n Grŵp Ymgynghorol Annibynnol er mwyn sicrhau bod y polisi'n darparu'n ddigonol ar gyfer anghenion unrhyw weithwyr sydd eisiau trawsnewid yn ystod eu cyflogaeth â Heddlu Dyfed-Powys.

Yn ystod y digwyddiad ymgysylltu y sonnir amdano'n ddiweddarach yn yr adroddiad hwn, cyfeiriwyd yn benodol at yr angen ar gyfer adolygu'n Polisi Trawsrywedd ar sail flynyddol er mwyn sicrhau ei fod yn adlewyrchu newidiadau o fewn y gymuned. Nodwyd hefyd y dylai'r Heddlu fod yn hyrwyddo'r polisiâu cynhwysol hyn er mwyn annog y gymuned Trawsryweddol i wneud cais ar gyfer swyddi o fewn yr Heddlu.

Fel yr argymhellir uchod, mae angen hyfforddiant penodol ar gyfer swyddogion AD er mwyn sicrhau eu bod nhw'n medru bodloni anghenion gweithwyr Trawsryweddol o ran ymarfer y polisi.

Pwysleisiodd adborth o'r digwyddiad ymgysylltu yr angen i'r sefydliad ddeall anghenion gweithwyr trawsryweddol cyn eu bod nhw'n cychwyn gweithio i'r Heddlu. Un awgrym a gyflwynwyd gan rywun a oedd yn bresennol oedd y dylid gofyn i'r ymgeisydd pa un ai a oedd ganddo unrhyw anghenion ychwanegol mewn perthynas â'i hunaniaeth o ran rhywedd ar y ffurflen monitro cydraddoldeb. Er enghraifft, efallai byddai angen i ddyn trawsryweddol sy'n rhwymo gael cyfleusterau newid priodol gerllaw ei le gwaith er mwyn newid cyn ac ar ôl gwaith.

2.6 Canllawiau ar gyfer Swyddogion a Staff

Ymhellach i bryderon a godwyd gan swyddogion, roedd hi'n amlwg nad oedd llawer o arweiniad ar gael ar gyfer swyddogion o ran darparu gwasanaeth i'r cymuned trawsryweddol, yn arbennig mewn perthynas â'r ddalfa. Er mwyn mynd i'r afael â'r pryderon hyn, cynhyrchwyd Cymorth Cof ar gyfer swyddogion a staff sy'n nodi adrannau perthnasol Deddf yr Heddlu a Thystiolaeth Droseddol 1984 (PACE) ac ystyriaethau ymarferol sydd angen eu hystyried mewn achosion o'r fath.

Mae adolygiad sydyn wedi nodi bod angen clir ar gyfer mwy o ymwybyddiaeth ymysg staff y ddalfa, yn arbennig o gwmpas noeth-chwiliadau, gan fod risg y gall swyddogion dramgwyddo yn anfwriadol, a allai arwain at her gyfreithiol ar gyfer yr heddlu. Er y nodir bod Rhingylliaid dalfeydd dan hyfforddiant eisoes yn derbyn mewnbwn mewn perthynas â charcharorion trawsryweddol, awgrymwyd y gellir ehangu'r hyfforddiant er mwyn cynnwys cyflwyniad gan y gymuned drawsryweddol ymhellach ymysg y rhai sy'n gweithio mewn dalfeydd.

Yn ystod y digwyddiad ymgysylltu y sonnir amdano isod, awgrymodd y rhai a oedd yn bresennol y dylid cynnwys y materion canlynol mewn hyfforddiant a ddarperir i staff y ddalfa:

- Dealltwriaeth o'r gyfraith mewn perthynas â phwy ddylai gynnal chwiliad;
- Gwybodaeth mewn perthynas â Thystysgrifau Adnabod Rhyw a'r sancsiynau troseddol sydd ar gael i'r rhai sy'n datgelu gwybodaeth mewn perthynas â'r un peth;
- Ymarferoldeb cymryd hormonau yn y ddalfa;
- Pwysigrwydd preifatrwydd – yn arbennig mewn perthynas â rhywun sy'n rhwymo ac sydd o bosibl angen dillad ychwanegol ar gyfer rhesymau preifatrwydd;
- Ymwybyddiaeth o sut y gallai unigolyn trawsryweddol fod yn teimlo pan mae'n cael ei ddal yn y ddalfa – y gorbryder y mae o bosibl yn dioddef;
- Pwysigrwydd gwybod pa un ai a yw'r unigolyn wedi dweud yn gyhoeddus ei fod yn drawsryweddol ai peidio, a sicrhau nad yw'r Heddlu'n datgelu ei fod yn drawsryweddol.

2.7 Swyddogion Cyswllt LHDaTh

Yn ddiweddar, cyflwynodd yr Heddlu Swyddogion Cyswllt LHDaTh. Pwrpas y swyddogion yw adeiladu hyder a ffydd rhwng yr heddlu ac aelodau o'r gymuned LHDaTh, a sicrhau bod dioddefwyr trosedd LHDaTh yn derbyn lefel gofal sydd wedi'i addasu i'w hanghenion.

Lansiwyd y cynllun ar 17 Mehefin 2016 yn dilyn cwrs hyfforddiant wythnos o hyd lle hyfforddwyd 22 swyddog, SCCH ac aelod staff yn swyddogion cyswllt LHDaTh. Cyflwynwyd yr hyfforddiant gan siaradwyr allanol sy'n arbenigo mewn Cam-drin Domestig, Cam-drin Rhywiol, Troseddau Casineb a chyfyngiadau ar adrodd o'r llys. Cyflwynwyd senario drwy gydol yr wythnos a oedd yn dilyn taith cymeriad deuryw. Roedd Swyddogion Cyswllt LHDaTh yn adnabod yr amryw rwystrau y byddai unigolyn â hunaniaeth o ran rhywedd anneuaidd yn wynebu wrth adrodd am gam-drin domestig, troseddau casineb, cam-drin rhywiol, neu pan mae'n cael ei adrodd fel unigolyn coll. Cadeiriodd ein cyn-Brif Gwnstabl, Simon Prince, ymarfer efelychu grŵp Aur yn ystod yr wythnos a roddodd gyfle i'r Swyddogion Cyswllt LHDaTh roi cyngor LHDaTh i brif swyddog a oedd yn ymdrin â Digwyddiad Mawr.

2.8 Cwynion a dderbyniwyd gan yr Heddlu mewn perthynas â chymunedau Trawsryweddol

Er mwyn adnabod unrhyw ddysgu ar gyfer yr heddlu o brofiadau blaenorol, ceisiwyd data cwynion gan yr Adran Safonau Proffesiynol (ASP) mewn perthynas â darpariaeth gwasanaeth ar gyfer y gymuned drawsryweddol.

Yn ystod trafodaethau yn y digwyddiad ymgysylltu mewn perthynas â hyfforddiant Canolfan Gyfathrebu'r Heddlu, derbyniwyd llawer iawn o adborth bod angen i gymerwyr

galwadau ddeall effaith nodi rhyw anghywir ar y galwr, a sut i ymdrin â'r mater os yw'n digwydd. Awgrymwyd y dylid osgoi defnyddio syr neu fadam, ac y dylid pennu sut y mae'r galwr ei hun yn dymuno cael ei gyfarch.

Roedd yr adolygiad gan yr ASP yn codi cwestiynau o ran sut y dylid cofnodi achwynyddion trawsryweddol ar y system ASP. Ar hyn o bryd, mae'r system ASP yn darparu'r dewisiadau benyw/gwryw/trawsryweddol ar gyfer hunaniaeth o ran rhywedd. Er bod rhai achwynyddion yn cael eu categorio o dan 'trawsryweddol', mae eraill yn cael eu categorio'n fenyw neu'n wryw, gan ddibynnu sut maen nhw'n nodi dynodi eu hunain. Yn amlwg, mae angen sicrhau bod y system hon yn gynhwysol er mwyn caniatáu i'r achwynydd ddatgan ei hunaniaeth o ran rhywedd ei hun, ac i'r un peth gael ei adlewyrchu ar y system. Mae angen ystyried hyn fel rhan o'r adolygiad ehangach o systemau.

Nododd adborth a dderbyniwyd yn ystod y digwyddiad ymgysylltu yr angen i'r adran fetio dderbyn hyfforddiant penodol mewn perthynas â chyfreithlondebau trawsnewid, ynghyd ag oblygiadau gweithred newid enw. Ystyriwyd bod cadw gwybodaeth flaenorol, yn ogystal â'r preifatrwydd a gynigir i bobl drawsryweddol sy'n datgan gwybodaeth mewn perthynas â'u hunaniaeth flaenorol, yn bwysig hefyd.

3. Gwaith ymgysylltu a wnaed gyda'r cymuned Traws

Sefydlodd y Gweithgor Hunaniaeth o ran Rhywedd ei bod hi'n hollbwysig deall anghenion a disgwyliadau'r gymuned drawsryweddol er mwyn nodi'r ffordd fwyaf priodol ymlaen ar gyfer yr Heddlu. Er mwyn gwneud hyn, crëwyd holiadur i'w ddefnyddio yn ystod y tymor Balchder, gyda thaflenni'n nodi bod yr arolwg yn cael ei ddefnyddio. Fel rhan o'r arolwg, gofynnwyd i ymatebwyr pa un ai a fyddai ganddynt ddiddordeb mewn mynychu digwyddiad ymgysylltu yn y Pencadlys er mwyn trafod eu hanghenion ymhellach. Cynhaliwyd y digwyddiad hwn ar 24 Ionawr 2017, ac roedd 8 o'r rhai a holwyd yn bresennol.

Er y sonnir yn aml fod grwpiau amrywiol yn 'anodd eu cyrraedd', mae'n bwysig cydnabod nad yw hynny'n wir - mae unigolion yn ein cymunedau eisiau cyfrannu, ond mae angen i'r Heddlu ymdrechu i addasu'r dulliau cyfathrebu er mwyn eu cyrraedd. Mae'r data isod yn dangos tystiolaeth y gall yr Heddlu cynyddu'n ymgysylltiad â nhw yn fawr drwy deilwra dulliau cyfathrebu fel eu bod nhw'n addas ar gyfer cymunedau penodol. Bydd hynny'n arwain at well hyder a pherthnasau gyda'r cymunedau.

Beth ddywedodd yr ymatebion i'r arolwg?

Derbyniom gyfanswm o 63 ymateb i'r arolwg. Darperir prif themâu'r arolwg isod:

- Roedd 28% o'r ymatebwyr yn byw yn ein hardal Heddlu ni, gyda 7% yn byw yn ardal Heddlu Gwent, 3% o fewn ardal Heddlu Gogledd Cymru a 62% o fewn ardal Heddlu De Cymru;
- Roedd 53% o ymatebwyr wedi cael cysylltiad blaenorol â'r heddlu o fewn y ddwy flynedd diwethaf, tra bod y 47% sy'n weddill heb gael unrhyw gysylltiad blaenorol â'r heddlu hyd nes y gofynnwyd iddynt gwblhau'r arolwg yn Balchder neu Sparkle Abertawe;
- Roedd rhesymau dros gysylltu â'r Heddlu'n amrywio o fod yn ddioddefydd neu'n dyst i drosedd gyffredinol, i fod yn ddioddefydd trosedd casineb ac ymgysylltu â swyddogion cyswllt LHDaTh neu swyddogion plismona bro;
- Roedd hi'n galonogol nodi bod 60% o'r rhai a holwyd yn dweud bod eu cysylltiad â'r heddlu yn gadarnhaol iawn, gyda 22% pellach yn dweud ei fod yn eithaf cadarnhaol. Nid oedd gan 7% unrhyw deimladau cryf mewn perthynas â'u profiad. Dywedodd 4% bod eu profiad yn eithaf negyddol, a dywedodd 7% eu bod nhw wedi cael profiad negyddol iawn;
- O'r 4 unigolyn a ddywedodd bod eu profiadau'n negyddol iawn, dywedodd dau mai diffyg dealltwriaeth ac addysg oedd y rheswm am hynny, gyda dau'n sôn am hygyrchedd gwasanaethau;
- Roedd rhesymau dros farnu eu profiad fel profiad cadarnhaol iawn yn cynnwys:

“Neis, gofalggar, meddylgar, effeithiol a chwrtais iawn, ac yn bwysicaf oll, yn deall”

“Cefais fy nhrin â pharch llwyr”

“Deallwyd fy sefyllfa ac ni farnwyd yr hyn a ddigwyddodd”

“Cyfeillgar, cynorthwyol a chefnogol iawn”

“Gwnaeth yr heddlu’n dda iawn, ond cawsom ein gadael i lawr gan wasanaeth erlyn y goron”

- Roedd rhesymau dros farnu eu profiad fel profiad negyddol neu negyddol iawn yn cynnwys:

“Roedd ffrind wedi dioddef trosedd casineb LHDaTh ac yn methu siarad gyda gorsaf heddlu ar ôl 5 galwad ffôn.”

“Diffyg dealltwriaeth ac yn anfodlon cefnogi gan ein bod ni ddim yn Gymry.”

“Ar y dechrau, roeddent eisiau fy helpu, ond fe wnaethant newid eu meddyliau yn sydyn iawn. Cawsom wybod bod yr unigolyn yn perthyn i rywun yn yr heddlu.”

“Eithaf da, ond defnyddiwyd iaith ansensitif.”

“Diffyg addysg”

- Gofynnwyd i ymatebwyr sut y gellid gwella eu cysylltiad/profiad. Er bod nifer o ymatebion yn ymwneud â darpariaeth gyffredinol gwasanaethau, gyda rhai’n dweud bod y gwasanaeth a dderbynion nhw’n berffaith, cafwyd awgrymiadau ynghylch sut y gallwn wella’n gwasanaeth ar gyfer pobl trawsryweddol. Un awgrym oedd y dylid cyflogi unigolyn trawsryweddol er mwyn ymdrin â chwynion oherwydd byddai ganddynt well dealltwriaeth o brofiadau ac anghenion pobl trawsryweddol. Hefyd, awgrymwyd bod angen codi ymwybyddiaeth ynghylch trawsrywedd.
- Pan ofynnwyd beth wnaeth yr heddlu’n dda yn ystod eu profiad/cyswllt, cyfeiriodd nifer at y ffordd y cawsant eu trin gan y person a oedd yn ymdrin â nhw:

“Gofyn pa ragenwau. Gofyn sut yr hoffwn i’r datganiad gael ei ysgrifennu.”

“Parchodd pwy oeddwn i”

“Cefais fy nhrin â pharch”

“Rhoddodd wybodaeth, tawelwch meddwl a dealltwriaeth”

“Cofiodd ofyn pa ragenwau oedd orau gennyf”

“Parch”

“Fe wnaeth drin ein grŵp â pharch”

“Gwrandawodd heb farnu”

Yn amlwg, roedd hyn yn ffactor fawr o ran gwneud eu profiad yn un cadarnhaol.

- Gofynnwyd i gyfranogwyr nodi’r hyn y dylai’r heddlu ei wneud yn wahanol er mwyn darparu gwasanaeth gwell i aelodau’r gymuned drawsryweddol yn gyffredinol. Roedd nifer o’r sylwadau’n ymwneud â’r angen ar gyfer ymwybyddiaeth trawsrywedd ar gyfer swyddogion a staff, yn ogystal â’r angen i recriwtio mwy o bobl trawsryweddol;

“Sicrhau bod ganddynt wybodaeth dda am drawsrywedd, gan gynnwys terminoleg”

“Recriwtio mwy o bobl trawsryweddol!”

“Byddwch yn fwy ymwybodol yn rhagweithiol o anghenion y gymuned a pharchu eu hanghenion”

“Hyfforddiant – gofynnwch i aelodau o’r gymuned drawsryweddol i gynnal sgysrsiau am yr heriau maen nhw’n wynebu. Mae’n fater o ddealltwriaeth, a gellir ond ei gyflawni drwy gysylltu â’r gymuned.”

“Gwell ymwybyddiaeth o’r gymuned drawsryweddol a’r trawsffobia maen nhw’n wynebu”

“Peidio â gwneud unrhyw ragdybiaethau am hunaniaeth rhywun a rhagenwau”

“Deall, nid barnu, a’u trin yn ôl yr arfer”

Fel sydd eisoes wedi’i argymhell o fewn yr adroddiad hwn, roedd yr ymatebion a dderbyniwyd gan ein cymuned drawsryweddol yn nodi’n glir bod angen i’r holl swyddogion ac aelodau staff gael dealltwriaeth dda o faterion sy’n ymwneud â thrawsrywedd. Er y nodwyd bod dalfeydd, Canolfan Gyfathrebu’r Heddlu, AD a’r Adran Safonau Proffesiynol wedi’u nodi’n feysydd lle mae angen ymwybyddiaeth arbenigol, mae angen hefyd i’r holl swyddogion ac aelodau staff yn y sefydliad i gael ymwybyddiaeth gyffredinol.

Roedd y rhai a oedd yn bresennol yn y digwyddiad ymgysylltu y sonnir amdano’n fanylach nes ymlaen yn yr adroddiad hwn yn gefnogol iawn o’r argymhelliad hwn, a rhoddon nhw adborth amhrisiadwy o ran pa ffurf y dylai’r podlediad ei gymryd. Roedd y grŵp yn teimlo y dylai’r gymuned drawsryweddol arwain y podlediad - nodwyd y byddai’r gymuned yn gadarnhaol iawn ynghylch cymryd rhan mewn prosiect o’r fath. Hefyd, nodwyd bod angen sicrhau bod amryw o bobl drawsryweddol yn cael eu cynrychioli, o wahanol rywiau, oed a chefnidiroedd, gyda ffocws penodol ar brofiadau pobl drawsryweddol o gymunedau gwledig yn erbyn cymunedau trefol.

Beth oedd y canlyniadau o’r digwyddiad ymgysylltu?

Yn y digwyddiad a gynhaliwyd yn y Pencadlys ar 24 Ionawr, ceisiwyd adborth gan y rhai a oedd yn bresennol mewn perthynas â’r canlynol:

- Polisi lifrai;
- Cyfleusterau;
- Dalfeydd;
- Ymgysylltu; a’n
- Hargymhellion Drafft

Darperir crynodeb o’r adborth a gafwyd isod.

Polisi Lifrai

Dangoswyd gwahanol lifrai y disgwylir i staff gweithredol a staff nad ydynt yn aelodau staff gweithredol wisgo i'r rhai a oedd yn bresennol, gan gynnwys y gwahanol eitemau ar gyfer swyddogion a staff gwrywaidd a benywaidd e.e. cafeatau a theis. Mynegodd y rhai a oedd yn bresennol nifer o bryderon mewn perthynas â'r lifrai. Ceir crynodeb isod:

- Cwestiynwyd y polisi lifrai 'Gwyn' ar gyfer swyddogion yn y Pencadlys nad ydynt yn swyddogion gweithredol gan y rhai a oedd yn bresennol. Teimlwyd bod y gwahaniaethau rhwng lifrai, yn arbennig y tei/cafeatau a'r gwahanol hetiau, yn ddiangen.
- Teimlwyd bod llawer o'r rheolau o fewn polisi lifrai'r heddlu'n canolbwyntio ar draddodiad yn hytrach nag ymarferoldeb. Mae'r traddodiad hwn yn atgyfnerthu rhwystrau rhyw sydd ddim yn ymarferol os ydyn ni am fod yn gynrychioladol o'n cymunedau trawsryweddol.
- Awgrymwyd y gellid cyflwyno'r crysau sy'n amsugno lleithder ar gyfer swyddogion nad ydynt yn swyddogion gweithredol.
- Nodwyd y gallai gwahaniaethau o ran lifrai arwain at bobl drawsryweddol yn cael eu gorfodi i rolau lle na wyneb y cyhoedd.
- Codwyd materion penodol mewn perthynas â'r lifrai a gyhoeddwyd. Er enghraifft:
 - Mae'r crysau a gyhoeddir yn eithaf tenau. Gan hynny, gellir gweld trwy'r crysau ac adnabod pryd y mae rhywun yn gwisgo rhwymwr brest;
 - Lliw gwallt – pam ydyn ni'n gwahaniaethu rhwng rhywiau yn y polisi? Does dim angen.
 - Mae hyd gwallt penodol ar gyfer dynion o fewn y polisi'n gorfodi sut y dylai rhywun edrych. Mae'r un peth yn wir ar gyfer lliw ewinedd, gyda ffocws ar fenywod.
- Awgrymwyd y byddai'r broses gyfredol o ofyn am lifrai'n rhwystr ar gyfer pobl sy'n trawsnewid yn y gweithle. Ni ddylai swyddogion orfod datgelu eu hunain drwy gyfiawnhau eu cais am lifrai ychwanegol.
- Polisi Trawsrywedd - Gwallt ar yr wyneb e.e. Electrolysis - Mae angen i'r Heddlu fod yn glir ynghylch sut y byddai hynny'n cael ei drin, yn arbennig o ystyried bod gennym ddarpariaeth glir ar gyfer gwallt wynebol dynion.

Cyfleusterau

Fel rhan o'r digwyddiad, dangoswyd enghraifft o gyfleusterau newid sydd ar gael o fewn y Pencadlys, ac esboniwyd pa gyfleusterau oedd ar gael yn gyffredinol ledled yr ystâd heddlu. Mynegwyd pryderon difrifol mewn perthynas â'r cyfleusterau hyn. Ceir crynodeb isod.

- Nodwyd bod y mynediad cyfyngedig i'r unig doiled sy'n niwtral o ran y rhywiau yn y Pencadlys yn broblem.
- Nodwyd bod mater ehangach o ran preifatrwydd a gwedduster mewn perthynas â darpariaeth cyfleusterau. Hefyd, mae ystyriaethau i'w gwneud mewn perthynas â'r gweithlu ehangach, gan gynnwys materion crefyddol.
- Er bod rhai a oedd yn bresennol wedi cadarnhau y byddent yn teimlo'n fwy cyfforddus yn defnyddio cyfleusterau sy'n niwtral o ran y rhywiau, dywedodd un ddynes drawsryweddol y byddai'n well ganddi ddefnyddio cyfleusterau ar gyfer menywod gan ei fod yn helpu i rymuso ei rhyw.

- Ystyriwyd bod cyfleusterau cawod agored yn broblem oherwydd diffyg preifatrwydd, yn arbennig ar gyfer y rhai sy'n trawsnewid.
- Awgrymwyd ystafelloedd ymolchi preifat fel dewis amgen yn lle'n cyfleusterau cyfredol.
- Awgrymodd un a oedd yn bresennol bod angen i ffurflenni monitro amrywiaeth gynnis gwagale i weithwyr newydd nodi unrhyw anghenion ychwanegol o ganlyniad i'w hunaniaeth o ran rhywedd, fel y cwestiwn ynghylch addasiadau rhesymol a ofynnir mewn perthynas â gweithwyr anabl.

Dalfeydd

- Cwestiynodd y rhai a oedd yn bresennol yr angen am ardaloedd ar gyfer menywod ac ardaloedd ar gyfer dynion mewn dalfeydd. Pam oedd hyn yn ofynnol? Ceir enghraifft o ddalfa o'r fath yn Hwlfordd.
- Nodwyd y dylai swyddogion deimlo'n gyfforddus i ofyn i garcharorion sut yr hoffent gael eu cyfarch. Os nad ydynt yn siŵr, dylent ofyn.
- Mae angen i swyddogion y ddalfa ddeall ystyr *genderqueer*, a'r oblygiadau i unigolyn o ryw a allai newid yn ystod ei amser yn y ddalfa h.y. gofyn iddo sut yr hoffai gael ei gyfarch ar ddechrau pob rhyngweithiad. Ystyriwyd bod angen ymwybyddiaeth o'r sbectrwm rhyw.
- Ystyriwyd bod Cyfrifiadur Cenedlaethol yr Heddlu'n broblem gan nad oedd cyfleuster ar gael i nodi newid i ryw unigolyn.

Ymgysylltu

- Er mwyn ymgysylltu â'r gymuned drawsryweddol, awgrymwyd bod angen ymgysylltu â'r rhai sy'n fodlon, er enghraifft, y rhai a fynychodd y digwyddiad ymgysylltu. Yna, gallant fynd â'r negeseuon yn ôl i'w grwpiau.
- Ystyriwyd cyflwyno cymorthfeydd galw heibio LHDaTh. Ystyriwyd bod preifatrwydd yn broblem mewn perthynas â hysbysebu digwyddiadau o'r fath, fodd bynnag, awgrymwyd y gellid hyrwyddo cymorthfeydd o'r fath o fewn y gymuned LHDaTh yn unig er mwyn goresgyn hyn. Awgrymwyd y gellid gosod cyfrifoldeb ar swyddogion cyswllt LHDaTh i gynnal cymorthfeydd o'r fath o fewn eu cymunedau.
- Ystyriwyd bod Twitter a Facebook yn arfau defnyddiol ar gyfer ymgysylltu.
- Nodwyd nad oes gan yr Heddlu dudalen LHDaTh ar ei wefan ar hyn o bryd. Fodd bynnag, gallai tudalen o'r fath helpu i gyfathrebu'n hymrwymiad i'r gymuned, yn ogystal â thynnu sylw at waith sy'n digwydd ar hyn o bryd.

Argymhellion Drafft

Fel rhan o'r ymgysylltu, gofynnwyd i'r rhai a oedd yn bresennol am eu barn mewn perthynas â'r argymhellion drafft a oedd wedi'u paratoi. Mae eu sylwadau wedi'u cynnwys yn yr argymhellion terfynol o fewn yr adroddiad hwn. Nodir bod yr ymateb a roddwyd gan y rhai a oedd yn bresennol yn fwy cadarnhaol o lawer.

4. Ymgysylltu a wnaed gyda'r gweithlu

Yn ogystal ag ymgysylltu â'r gymuned drawsryweddol er mwyn deall eu hanghenion a'u disgwyliadau, roedd hi'n bwysig hefyd i ymgysylltu â'r gweithlu er mwyn sicrhau bod unrhyw argymhellion a wnaed i'r Bwrdd yn gymesur yn erbyn anghenion a disgwyliadau'r gweithlu ehangach.

Er mwyn asesu barn y gweithlu, cyflawnwyd ymarfer ymgynghori ysgafn gydag 20 swyddog ac aelod staff a ddewiswyd ar hap. Holwyd y cwestiynau canlynol i'r rhai a gymerodd ran yn yr arolwg:

Cwestiwn 1: Sut fydddech chi'n barnu'ch ymwybyddiaeth gyffredinol o'r gymuned drawsryweddol a'r heriau maen nhw'n wynebu?

Cwestiwn 2: Ydych chi erioed wedi ymgysylltu ag aelodau o'r gymuned drawsryweddol fel rhan o'ch gwaith? Os ydych chi, sut oeddech chi'n teimlo am yr ymgysylltiad hwn?

Cwestiwn 3: Yn eich barn chi, beth fyddai'n eich cynorthwyo o ran ymgysylltu â'r gymuned drawsryweddol?

Cwestiwn 4: Beth yw'ch barn chi am gyflwyno cyfleusterau niwtral o ran y rhywiau ar draws yr Heddlu?

Yn gryno, roedd yr adborth a ddarparwyd gan y gweithlu mewn perthynas â'u hymwybyddiaeth gyffredinol o'r gymuned drawsryweddol yn amrywio o fod yn gyfyngedig iawn a gwael i fod yn dda. Roedd hyn weithiau'n dibynnu â'u cysylltiad blaenorol ag aelodau o'r cyhoedd, hyfforddiant yr oeddent wedi derbyn, neu wybodaeth yr oeddent wedi gweld ar gyfryngau cymdeithasol hyd yn oed.

Roedd dros 55% o'r rhai a holwyd erioed wedi ymgysylltu ag unigolyn trawsryweddol, neu'n anymwybodol eu bod wedi ymgysylltu ag unigolyn trawsryweddol. O'r rhai a oedd wedi ymgysylltu â'r gymuned, roeddent yn teimlo bod pethau wedi mynd yn dda. Yn aml, esboniwyd hyn gan y ffaith bod ganddynt ddealltwriaeth resymol eisoes o anghenion y gymuned.

Pan ofynnwyd beth fyddai'n cynorthwyo'r cyfranogwyr o ran ymgysylltu â'r gymuned, awgrymodd dros 50% bod angen codi mwy o ymwybyddiaeth, ac awgrymwyd y defnydd o astudiaethau achos ac aelodau o'r gymuned drawsryweddol i gyflwyno hyfforddiant. Roedd yr angen i ddeall anghenion y gymuned drawsryweddol a'r derminoleg briodol yn fater amlwg ar gyfer y cyfranogwyr.

Mewn perthynas â chyflwyno cyfleusterau sy'n niwtral o ran y rhywiau, dywedodd 60% o'r rhai a holwyd nad oedd ganddynt unrhyw wrthwynebiad i gyflwyno cyfleusterau sy'n niwtral o ran y rhywiau, gyda rhai'n dweud bod hyn yn aml yn gyffredin dramor neu mewn rhai sefydliadau penodol. Ystyriwyd bod hyn yn gam cadarnhaol ar gyfer sicrhau ein bod ni'n tryloyw ac yn trin pobl yr un fath. Roedd un ymatebydd (5%) yn teimlo y byddai hyn yn iawn ar yr amod bod sedd y toiled yn cael ei adael i lawr.

Fodd bynnag, roedd rhai'n gwrthwynebu cyflwyno cyfleusterau o'r fath. Roedd 10% yn erbyn y syniad o gyfleusterau sy'n niwtral o ran y rhywiau oherwydd materion preifatrwydd. Roedd y 25% sy'n weddill o blaid, ar yr amod bod cyfleusterau'n breifat h.y. cuddyglau o'r llawr i'r to.

Mae'n hollbwysig bod unrhyw benderfyniadau i gyflwyno cyfleusterau sy'n niwtral o ran y rhywiau'n ystyried anghenion a barn y gweithlu ehangach. Yn amlwg, mae angen cydbwysedd ar sail gorsaf wrth orsaf.

5. Adolygiad Gan Gymheiriaid Cymru Gyfan: Hunaniaeth o ran Rhywedd a Chyfeiriadedd Rhywiol

Yn ystod oes y Gweithgor Hunaniaeth o ran Rhywedd, cynhaliwyd Adolygiad Gan Gymheiriaid Cymru Gyfan ymysg y pedwar heddlu yng Nghymru a oedd yn canolbwyntio ar hunaniaeth o ran rhywedd a chyfeiriadedd rhywiol. Cynhaliwyd yr adolygiad hwn yn sgil penderfyniad a wnaed gan heddluoedd Cymru i beidio ag ymrwymo i Fynegai Cydraddoldeb Stonewall eleni. Teimlwyd y byddai adolygiad mewnol ymysg y 4 heddlu yng Nghymru yn helpu i adnabod arferion da a meysydd ar gyfer cydweithio yn y dyfodol.

Cynrychiolwyd Heddlu Dyfed-Powys gan y Rheolwr Cydraddoldeb, Amrywiaeth a'r Iaith Gymraeg ar gyfer yr adolygiad, a cheisiwyd mewnbwn gan y Rhwydwaith Cefnogi Staff LHDaTh a Hyrwyddwr Amrywiaeth Hunaniaeth o ran Rhywedd yr Heddlu.

Bwydwyd canfyddiadau'r adolygiad yn ôl i arweinwyr y Rhwydwaith Cefnogi Staff LHDaTh a Stonewall ar ail ddiwrnod yr adolygiad. Roedd y prif ganfyddiadau mewn perthynas â Hunaniaeth o ran Rhywedd yn cynnwys:

- Yr angen i bolisiâu adnabod rhywedd anneuaidd neu ryweddhyllfol, yn hytrach na rhywiau deuaidd yn unig;
- Dylai heddluoedd ystyried monitro hunaniaeth o ran rhywedd yn yr un modd â nodweddion eraill er mwyn adnabod anghenion y gweithlu'n well; a
- Darparu ar gyfer pwyntiau cyswllt sengl o fewn AD o gwmpas materion trawsrywedd – gwell ymwybyddiaeth o'r materion a'r polisiâu sydd mewn grym er mwyn sicrhau eu bod nhw'n medru cynnig cymorth ac arweiniad ar gyfer gweithwyr.

6. Y Sefyllfa Genedlaethol

Mae'n amlwg bod yr angen i sefydliadau mawr ddod yn fwy Traws Gyfeillgar yn rhywbeth sy'n ennill momentwm yn genedlaethol, ac mae nifer o sefydliadau wedi gwneud cynnydd yn hyn o beth.

Darperir detholiad o arfer gorau sy'n cael ei gyflawni'n genedlaethol ar gyfer gwybodaeth y Bwrdd.

Grŵp Bancio Lloyds

Mae Grŵp Bancio Lloyds wedi cael ei enwi'n gyflogwr mwyaf cynhwysol Prydain gan yr elusen ar gyfer pobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a thrawsryweddol (LHDaTh) Stonewall yn ei restr o'r 100 cyflogwr gorau ar gyfer 2017.

Mae'r cwmni bancio, a ddaeth yn ail yn rhestr 2016, wedi lansio rhaglen wirfoddoli newydd ar gyfer cydweithwyr, gan ffurfio partneriaethau swyddogol ag elusennau LHDaTh. Mae hyn yn cynnwys yr elusen ar gyfer pobl ifainc Mermaids, y sefydliad LHDaTh ar gyfer pobl hŷn Opening Doors Llundain, ac Ymddiriedolaeth Albert Kennedy ar gyfer pobl ifainc LHDaTh digartref, gan wirfoddoli dros 1000 o oriau a chodi £30,000 ar eu cyfer drwy gydol y flwyddyn.

Maen nhw hefyd wedi cefnogi Diwrnod Ymwybyddiaeth Deurywioldeb a Diwrnod Amlygrwydd Trawsrywedd, gydag offer hyfforddi newydd, ymgyrchoedd cyfryngau cymdeithasol, a drwy chwifio'r faner ddeurywioldeb a'r faner drawsrywedd mewn 35 o'u safleoedd allweddol.

Yn ogystal â'r uchod, yn ddiweddar, mae'r sefydliad wedi estyn ei ddarpariaeth gofal iechyd preifat i gynnwys ymyriadau a chefnogaeth ar gyfer cydweithwyr trawsryweddol. Hefyd, mae ganddynt dîm cymorth arbenigol sydd wedi derbyn hyfforddiant penodol yn y maes trawsrywedd a thrawsnewid yn y gwaith. Maen nhw hefyd yn cynnwys dewisiadau aml ryw yn eu harolwg gweithlu er mwyn cynnwys cydweithwyr a chanddynt hunaniaeth rhyw anneuaidd.

Asda

Mae gan dros 1% o weithlu Asda hunaniaeth drawsryweddol ac maen nhw wedi cymryd camau ymlaen o ran sicrhau eu bod nhw'n teimlo eu bod nhw'n cael llawn cymaint o gefnogaeth â gweddill y gweithlu.

Mae mentrau'n cynnwys creu canllaw digidol ar gyfer gweithwyr er mwyn codi ymwybyddiaeth ynghylch materion trawsrywedd ledled y gweithlu, creu polisi teuluoedd o'r un rhyw, Polisi Urddas yn y Gwaith a Chanllaw ar Drawsrywedd ar gyfer Rheolwyr Llinell. Maen nhw hyd yn oed wedi rhoi cyhoeddusrwydd i straeon rhai o'u staff trawsryweddol er mwyn codi ymwybyddiaeth ymysg cydweithwyr.

Mae eu hymrwymiad cynyddol i gydraddoldeb ar gyfer pobl drawsryweddol yn y gweithle'n golygu eu bod nhw bellach yn ymgysylltu â mwy o'u gweithwyr trawsryweddol ar sail reolaidd, ac mae nifer y cydweithwyr sy'n ymwneud â'u grŵp Trawsrywedd wedi cynyddu.

Mae'n amlwg bod angen i ni gyfathrebu ymrwymiad yr Heddlu tuag at gynnwys pobl drawsryweddol fel Heddlu er mwyn sicrhau bod gan weithwyr hyder a ffydd i ymgysylltu â'r sefydliad, a cheisio cymorth lle bo angen. Yn seiliedig ar yr ystadegyn o 1%, gallai hynny olygu nad yw dros 20 o swyddogion a staff yr heddlu'n cydymffurfio â rhyw i ryw raddau, ond eto, nid yw'r Heddlu'n gwybod am unrhyw un sydd wedi ceisio cymorth.

Heddlu Sussex

Mae Heddlu Sussex yn cydnabod bod ganddynt gyfran uwch na'r cyfartaledd o bobl drawsryweddol o fewn ei ardal Heddlu, felly maen nhw wedi cymryd camau cadarnhaol tuag at sicrhau eu bod nhw'n darparu gwasanaeth cynhwysol.

Maen nhw wedi mabwysiadu'r teitl niwtral o ran y rhywiau 'MX' (Mixer) fel categori cofnodi o fewn ei system Gorchymyn a Rheoli, ac wedi darparu hyfforddiant wedi'i deilwra ar gyfer trinwyr cyswllt o gwmpas ymwybyddiaeth trawsrywedd. Maen nhw'n gwneud newidiadau pan maen nhw'n gallu i gynnwys hunaniaethau rhyw eraill yn ogystal â defnyddio'r teitl niwtral o ran y rhywiau, 'Mx', ar systemau eraill.

Mae Canllaw Dylunio Ystadau'r Heddlu'n darparu disgwyliad y bydd pob cyfleuster mewn datblygiadau newydd ac adnewyddiadau yn ddeiliadaeth sengl ac yn niwtral o ran y rhywiau. Ar draws gweddill yr ystâd, sydd ddim yn cael ei ddatblygu ar hyn o bryd, gorchmynnwyd bod pob cyfleuster deiliadaeth sengl yn cael ei ail-labelu'n niwtral o ran y rhywiau.

Mae gan Brighton a Hove Dîm Cyswllt LHDaTh penodol sy'n canolbwyntio ar y rhan benodol hon o'r gymuned. Fel tîm, maen nhw'n adeiladu cysylltiadau â sefydliadau trawsrywedd lleol ac yn cymryd rhan mewn digwyddiadau trawsryweddol cymunedol, gan gynnwys Balchder Trawsrywedd a Diwrnod Cofio am Bobl Drawsryweddol, yn ogystal â darparu cysylltiadau â Heddlu Sussex drwy gydol y flwyddyn. O fewn Heddlu Sussex, mae'r tîm yn cynnig cymorth i gydweithwyr ledled y sefydliad o ran deall anghenion penodol pobl drawsryweddol.

Yn ogystal â grŵp cyfeirio LHDaTh (sy'n debyg i'r Grŵp Ymgynghorol Annibynnol), mae Heddlu Sussex wedi sefydlu grŵp cyfeirio yn benodol i drawsrywedd yn ddiweddar.

7. Crynodeb o'r Argymhellion ar gyfer y Bwrdd Cofleidio Amrywiaeth

Argymhelliad 1: Cyflwyno cyfleusterau niwtral o ran rhyw i bob safle ar draws y portffolio ystadau lle bo'n ymarferol, a'u labelu felly. Rhoi ystyriaeth benodol i gyflwyno cyfleusterau niwtral o ran rhyw fel rhan o'r adnewyddiadau sydd wedi'u trefnu ar draws yr Heddlu.

Argymhelliad 2: Adolygu dalfeydd gyda golwg ar sicrhau bod pob cell yn niwtral o ran y rhywiau ac nad oes unrhyw wahaniaethau rhwng celloedd ar gyfer dynion a chelloedd ar gyfer menywod.

Argymhelliad 3: Adolygu'r polisi lifrai gyda golwg ar ddileu unrhyw wahaniaethau o ran cyflwyniad lifrai sydd yn benodol o ran y rhywiau (e.e. dweud y dylai dyn wisgo un peth ac y dylai menyw wisgo rhywbeth arall).

Argymhelliad 4: Ystyried defnyddio Gweithredu Cadarnhaol o ran recriwtio pobl Drawsrywedol, fel rhan o strategaeth Gweithredu Cadarnhaol yr Heddlu.

Argymhelliad 5: Diwygio ffurflenni ymuno a ddefnyddir adeg recriwtio er mwyn darparu ar gyfer ymgeiswyr fel eu bod nhw'n medru nodi pa un ai a oes ganddynt anghenion ychwanegol sy'n gysylltiedig â'u hunaniaeth o ran rhywedd. Rhoi system mewn grym ar gyfer trosglwyddo'r wybodaeth hon i'r rheolwr llinell (gyda chaniatâd yr unigolyn) cyn bod ymgeisydd llwyddiannus yn cychwyn ar ei swydd er mwyn sicrhau bod mesurau priodol mewn grym cyn eu bod nhw'n cychwyn.

Argymhelliad 6: Gofyn i swyddogion LHDaTh gynnal cymorthfeydd o fewn eu cymunedau sydd wedi'u hanelu at ymgysylltu â'r gymuned LHDaTh yn benodol.

Argymhelliad 7: Cyflwyno tudalen LHDaTh ar wefan yr heddlu sydd wedi'i hanelu'n benodol at gyfathrebu'n hymrwymiad i'r gymuned LHDaTh.

Argymhelliad 8: Gwasanaethau Pobl i dderbyn hyfforddiant ar Ymwybyddiaeth Trawsrywedd er mwyn codi ei ymwybyddiaeth ynghylch yr ystyriaeth sydd angen wrth greu a gweithredu polisïau a gweithdrefnau, yn ogystal ag anghenion penodol gweithwyr trawsrywedol yn y gweithle. Bydd hyfforddiant o'r fath yn cael ei gynnwys mewn hyfforddiant staff parhaus sydd wedi'i drefnu er mwyn sicrhau bod pob aelod staff yn ei dderbyn.

Argymhelliad 9: Cyflwyno hyfforddiant Ymwybyddiaeth Trawsrywedd i staff dalfeydd fel blaenoriaeth er mwyn sicrhau bod ein cymunedau trawsrywedol yn derbyn lefel gwasanaeth briodol, yn rhydd rhag gwahaniaethu. Dylid cynnwys hyfforddiant o'r fath mewn hyfforddiant staff parhaus sydd wedi'i drefnu er mwyn sicrhau bod pob aelod staff yn ei dderbyn.

Argymhelliad 10: Holl aelodau staff Canolfan Gyfathrebu'r Heddlu i dderbyn hyfforddiant ymwybyddiaeth trawsrywedd, gyda ffocws penodol ar nodi rhyw pobl drawsrywedol ar y ffôn yn anghywir. Dylid cynnwys hyfforddiant o'r fath mewn hyfforddiant staff parhaus sydd wedi'i drefnu er mwyn sicrhau bod pob aelod staff yn ei dderbyn.

Argymhelliad 11: Staff yr Adran Safonau Proffesiynol a'r Swyddfa Gwasanaeth Cyhoeddus i dderbyn hyfforddiant ymwybyddiaeth trawsrywedd, gyda ffocws penodol ar nodi rhyw pobl drawsryweddol ar y ffôn yn anghywir, ymwybyddiaeth o'r hunaniaethau gwahanol o ran rhyw, a dealltwriaeth o'r elyniaeth a'r gwahaniaethu y mae pobl drawsryweddol yn wynebu. Dylid cynnwys hyfforddiant o'r fath mewn hyfforddiant staff parhaus sydd wedi'i drefnu er mwyn sicrhau bod pob aelod staff yn ei dderbyn.

Argymhelliad 12: Datblygu podlediad ynghylch trawsrywedd i'w ddefnyddio gan bob swyddog ac aelod staff er mwyn gwella eu hymwybyddiaeth gyffredinol ynghylch materion trawsrywedd.

Argymhelliad 13: Lle bo'n ymarferol, datblygu systemau er mwyn caniatáu ar gyfer cofnodi teitlau a rhywiau anneuaidd.

Argymhelliad 14: Datblygu ein system AD (Trent) fel bod dewis yn cael ei gynnwys i staff a swyddogion hunan ddatgan eu hunaniaeth o ran rhywedd fel rhan o'r wybodaeth sensitif a gesglir ar y system.

Argymhelliad 15: Gofyn i berchnogion polisïau AD y barnwyd eu bod yn y dosbarth Melyn o fewn y polisi asesiad CMG i ddiwygio'r iaith o fewn y polisi a sicrhau ei bod yn niwtral o ran y rhywiau. Bydd y dasg hon yn cael ei chyflawni wrth adolygu pob polisi.

Argymhelliad 16: Perchnogion polisïau eraill sydd wedi'u nodi'n bolisïau Melyn o fewn yr asesiad polisi CMG i sicrhau eu bod nhw'n niwtral o ran rhyw. Dylid cyflawni'r dasg hon wrth adolygu pob polisi.

Argymhelliad 17: Cyfathrebu ymrwymiad yr Heddlu mewn perthynas â chynnwys pobl drawsryweddol, yn fewnol ac yn allanol, a sicrhau ein bod ni'n rhoi cyhoeddusrwydd i'r gwaith sy'n digwydd er mwyn datblygu'r Heddlu.

Argymhelliad 18: Ymgysylltu pellach i'w gynnal gyda'r gymuned drawsryweddol yn ystod tymor y gwanwyn 2018 er mwyn adolygu cynnydd yn erbyn yr argymhellion.