

 GIG CYMRU NHS WALES Iechyd Cyhoeddus Cymru Public Health Wales	Cyfeirnod: ICC/SCD19 Rhif y Fersiwn: 1 Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: 6 Chwefror 2027
CODI LLAIS HEB OFN YN IECHYD CYHOEDDUS CYMRU: PROTOCOL AR GYFER ADRODD A GORUCHWYLIO	
Cyflwyniad a Nod Diben y protocol hwn yw rhoi gofynion y Fframwaith Codi Llais Heb Ofn ar waith yn ymarferol yn Iechyd Cyhoeddus Cymru, a chyflwyno'r prosesau a fydd yn helpu i ddefnyddio'r Fframwaith yn effeithiol ac yn llwyddiannus. Mae hyn yn cynnwys amlinellu'r trefniadau llywodraethu mewn perthynas â rheoli a goruchwyllo Codi Llais Heb Ofn yn Iechyd Cyhoeddus Cymru, a rhoi canllawiau a chymorth i staff godi llais heb ofn. Nod y protocol yw adlewyrchu ein nod diwylliannol i sicrhau bod yr holl staff yn teimlo'u bod yn gallu gwneud cwynion a chodi pryderon, a'u bod yn deall sut i wneud hynny. Mae'r protocol yn rhoi sylw i bob math o gwynion ac yn cyflwyno'r prosesau ar gyfer paru cwynion â'r polisi perthnasol a delio â nhw o dan y polisi hwnnw.	
Polisiâu, Gweithdrefnau a Dogfennau Rheoli Ysgrifenedig Cysylltiedig Mae'r holl bolisiâu a gweithdrefnau corfforaethol ar gael ar wefan Iechyd Cyhoeddus Cymru Mae Codi Llais Heb Ofn yn gynllun sy'n cefnogi, yn hytrach na disodli, polisiâu presennol, fel: • Gweithdrefn i Staff y GIG Godi Pryderon • Polisi GIG Cymru: Parch a Datrys • Cyfraith Llywodraeth Cymru: Deddf Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Ansawdd ac Ymgysylltu) (Cymru) • Rheoliadau gofal iechyd y Deyrnas Unedig: e.e. codau ymarfer y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth, y Cyngor Proffesiynau Iechyd a Gofal, a'r Cyngor Meddygol Cyffredinol • Cyfraith y Deyrnas Unedig: Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 • Polisiâu a gweithdrefnau diogelu • Y Weithdrefn Gwrth-dwyll	
Cwmpas Mae'r Protocol hwn yn berthnasol i holl staff Iechyd Cyhoeddus Cymru, gan gynnwys y cyrff y mae'n eu lletya.	
Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Iechyd	Cwblhawyd Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb, yr Iaith Gymraeg ac Iechyd a gallwch ei weld ar y tudalennau gwe polisi.
Cymeradwywyd gan	Y Pwyllgor Datblygu Sefydliadol a Phobl



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales

Dyddiad Cymeradwyo	I'w gadarnhau
Dyddiad Adolygu	I'w gadarnhau
Dyddiad Cyhoeddi:	I'w gadarnhau
Cyfarwyddwr Gweithredol/ Cyfarwyddwr Atebol	Ysgrifennydd y Bwrdd a Phennaeth Uned Fusnes y Bwrdd Cyfarwyddwr Datblygu Sefydliadol a Phobl
Awdur	Dirprwy Ysgrifennydd y Bwrdd a Rheolwr Llywodraethu'r Bwrdd Pennaeth Gweithrediadau Datblygu Sefydliadol a Phobl •

Ymwadiad

Os bydd dyddiad adolygu'r ddogfen hon wedi mynd heibio, gwnewch yn siŵr eich bod yn defnyddio'r fersiwn ddiweddaraf drwy gysylltu ag awdur y ddogfen neu â'r adran

[Uned Fusnes y Bwrdd](#)

Crynodeb o'r adolygiadau/diwygiadau

Rhif y fersiwn	Dyddiad Adolygu	Dyddiad Cymeradwyo	Dyddiad cyhoeddi	Crynodeb o'r Diwygiadau
1	2023	06/02/24	15/02/24	Dogfen Newydd



Cyflwyniad	4
1. Amcanion y Fframwaith Codi Llais Heb Ofn	5
2. Beth rydym yn ei olygu wrth sôn am godi llais heb ofn?..	5
3. Y System Codi Llais Heb Ofn	6
4.1 Codi llais yn ddienw.....	7
4.2 Datgeliadau gwarchodedig (chwythu'r chwiban).....	7
4.3 Delio â phryderon gan/am arweinwyr sefydliadol	8
4.4 Cefnogi.....	8
4. Rolau a Chyfrifoldebau.....	10
5.1 Yr holl staff	10
5.2 Rheolwyr	10
5.3 Y Bwrdd a'r Tîm Gweithredol (Arweinwyr Sefydliadol)	11
5.4 Hyrwyddwyr Codi Llais Heb Ofn.....	12
5.5 Sefydliadau sy'n Cael eu Lletya	13
7. Y Broses ar gyfer Codi Llais	14
Prif gam 1: Pa Fath o Bryder yw Hwn?.....	14
Prif gam 2: Rhoi Gwybod	19
Prif gam 3: Rheoli Achosion	21
Prif gam 4: Y Canlyniad.....	22
Prif gam 5: Adolygu Achosion a Gwersi a Ddysgwyd	23
8. Dysgu o Bryderon a Gaiff eu Codi a Phrofiadau'r Staff	
Wrth Godi Pryderon	24
9. Trefniadau adrodd i'r Bwrdd.....	24
10. Hyfforddiant a Chodi Ymwybyddiaeth	25
11. Rhanddeiliaid	26
12. Adolygu'r protocol hwn ac adborth	27



1. Cyflwyniad

Cafodd y Fframwaith Codi Llais Heb Ofn ei lansio gan Lywodraeth Cymru ar y cyd â'r Undebau Llafur a chyflogwyr GIG Cymru ym mis Medi 2023: <https://www.llyw.cymru/fframwaith-gig-cymru-codi-llais-heb-ofn>

Amlinelliad yw'r Fframwaith hwn o anghenion sefydliadau GIG Cymru a'r hyn sy'n ddisgwyliedig ganddyn nhw wrth helpu pob aelod o staff i 'godi llais heb ofn'. Mabwysiadodd Iechyd Cyhoeddus Cymru y Fframwaith ar 26 Hydref 2023, gan ymrwymo i greu cynllun gweithredu a fyddai'n cael ei hunanasesu, a hwnnw'n dangos sut y byddai'r Fframwaith yn cael ei wreiddio yng ngwaith y sefydliad.

Mae'r Fframwaith yn cyflwyno cyfrifoldebau sefydliadau, eu timau gweithredol a'u Byrddau, ynghyd â chyfrifoldebau rheolwyr ac aelodau unigol o staff (a gwirfoddolwyr) wrth greu diwylliant sy'n annog pobl i 'godi llais' mewn amgylchedd sy'n ddiogel yn seicolegol. Dylai'r diwylliant hwnnw hefyd olygu ymateb yn brydlon ac yn briodol i unrhyw bryderon a gaiff eu codi.

Diben y protocol hwn yw rhoi'r Fframwaith hwn ar waith yn ymarferol yn Iechyd Cyhoeddus Cymru, a chyflwyno'r prosesau a fydd yn helpu i ddefnyddio'r Fframwaith yn effeithiol ac yn llwyddiannus.

Dylai'r egwyddorion a'r arferion sy'n gysylltiedig â'r Fframwaith Codi Llais Heb Ofn gael eu hystyried yng nghyd-destun polisiâu ehangach y GIG yng Nghymru a'r Deyrnas Unedig.

Mae Codi Llais Heb Ofn yn gynllun sy'n **cefnogi**, yn hytrach na disodli, polisiâu presennol, fel:

- Gweithdrefn i Staff y GIG Godi Pryderon
- Polisi GIG Cymru: Parch a Datrys
- Cyfraith Llywodraeth Cymru: Deddf Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Ansawdd ac Ymgysylltu) (Cymru)
- Rheoliadau gofal iechyd y Deyrnas Unedig: e.e. codau ymarfer y Cyngor Nyrso a Bydwreigiaeth, y Cyngor Proffesiynau Iechyd a Gofal, a'r Cyngor Meddygol Cyffredinol
- Cyfraith y Deyrnas Unedig: Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998. Mae'r Fframwaith Codi Llais Heb Ofn hefyd wedi'i seilio ar ganllawiau a thystiolaeth o waith ymchwil rhwngwladol
- Polisiâu a gweithdrefnau diogelu
- Polisiâu gwrth-dwyll



2. Amcanion y Fframwaith Codi Llais Heb Ofn

Amcanion cyffredinol y Fframwaith yw galluogi'r sefydliad i feithrin diwylliant lle bydd pryderon yn cael eu codi'n agored, yn cael sylw'n brydlon ac yn briodol, ac yn cael eu huwchgyfeirio'n briodol os bydd angen hynny. Mae'r fframwaith hefyd yn ceisio annog pobl i roi adborth ac i ddysgu o brofiadau.

Bydd hyn yn cael ei gyflawni drwy wneud y canlynol:

- Meithrin diwylliant lle bydd pryderon yn cael eu codi'n agored, yn cael sylw'n brydlon ac yn briodol, ac yn cael eu huwchgyfeirio'n briodol os bydd angen hynny.
- Hyrwyddo amgylchedd cefnogol lle bydd y staff yn teimlo'n hyderus ac yn ddiogel yn seicolegol i godi pryderon heb ofni cael eu cosbi na'u herlid.
- Sicrhau bod yr holl bryderon yn cael eu trin o ddifrif, yn deg, ac yn brydlon, a bod camau gweithredu priodol yn cael eu cymryd o ganlyniad i hynny.
- Annog dysgu a gwella drwy adborth a phrofiadau staff a chleifion.
- Sicrhau bod y fframwaith yn cyd-fynd â pholisïau a gweithdrefnau presennol ar gyfer codi pryderon (chwythu'r chwiban), dangos parch, a datrys a delio â chwynion.

3. Beth rydym yn ei olygu wrth sôn am Godi Llais Heb Ofn?

Diffiniad

Bydd codi llais yn digwydd pan fydd aelod o staff Iechyd Cyhoeddus Cymru yn canfod pryder, a'r pryder hwnnw wedyn yn cael ei godi gyda rhywun sydd â'r awdurdod i weithredu.

Mae codi pryderon a chwythu'r chwiban yn enwau eraill am hyn

Mae cael system a phroses effeithiol ar gyfer codi llais yn ffordd o osgoi achosi niwed i staff, cleifion a'r cyhoedd. Mae hefyd yn galluogi'r sefydliad i wella a gwarchod diogelwch cleifion a chanlyniadau i gleifion, yn ogystal â gwella diogelwch a phrosesau sy'n ymwneud â'r staff.



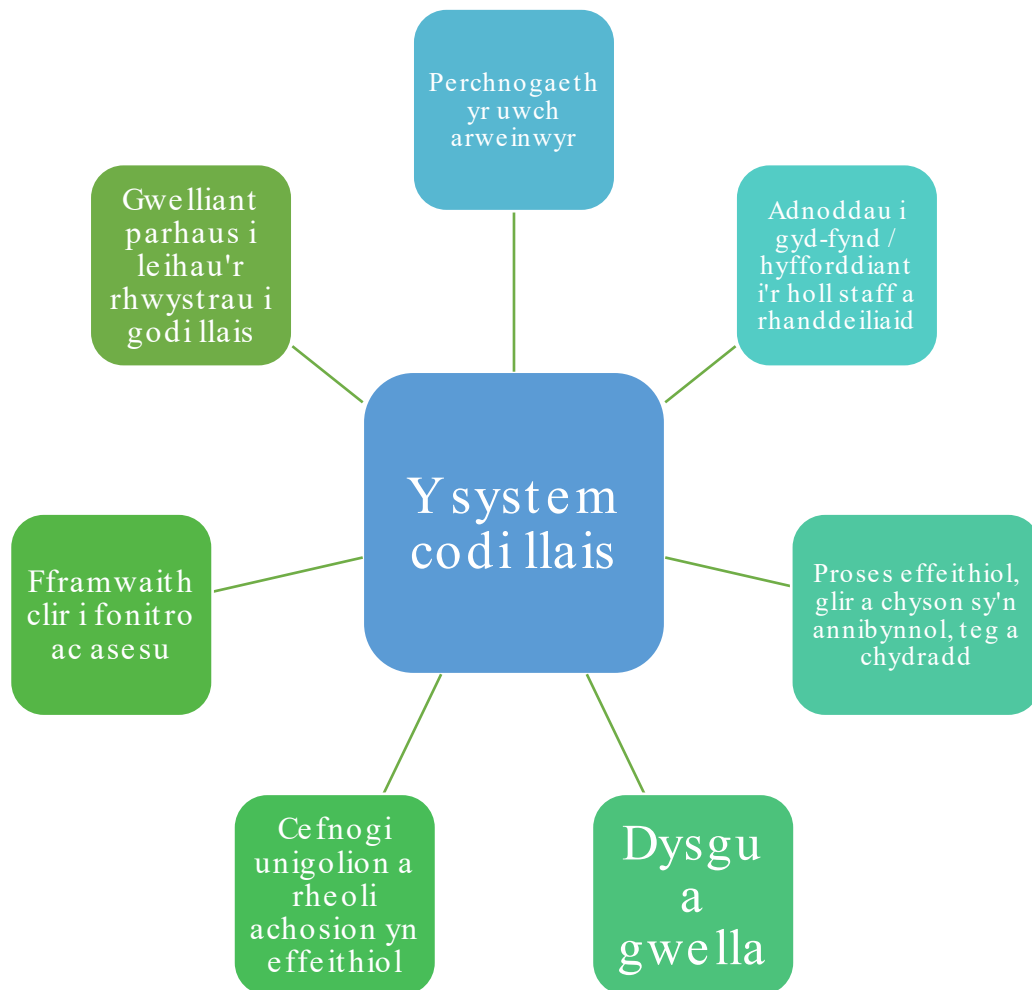
GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales

4. Y System Codi Llais Heb Ofn

Bydd y Protocol hwn yn cyflwyno ac yn amlinellu'r systemau a'r prosesau sydd wedi'u cyflwyno i helpu i roi'r fframwaith ar waith yn effeithiol a throï hyn yn gamau gweithredu.

Mae'r diagram isod yn dangos ein disgwyliadau ar gyfer y system Codi Llais Heb Ofn



Mae'r Fframwaith Codi Llais Heb Ofn yn cyflwyno'r dulliau anffurfiol y dylai'r staff eu defnyddio er mwyn codi pryderon yn y gweithle. Gall unigolion godi llais mewn nifer o ffyrdd.

Pan fydd pobl yn codi llais, mae'r protocol hwn yn sicrhau bod dull cyson o ddelio â hynny a chofnodi hynny. Mae'r adrannau canlynol yn rhoi rhagor o wybodaeth am feysydd penodol.



4.1 Codi llais yn ddienw

Mae cydweithwyr yn cael eu hannog i godi pryderon yn agored. Serch hynny, gall fod amgylchiadau pan na fydd unigolion am ddatgelu pwy ydyn nhw. Mewn achosion o'r fath, ni fydd y sefydliad yn datgelu pwy ydyn nhw heb eu caniatâd (oni bai bod angen gwneud hynny o dan y gyfraith).

Ar adegau, efallai na fydd y sefydliad yn gallu datrys pryder heb ddatgelu pwy yw'r unigolyn, er enghraifft pan fydd tystiolaeth bersonol yn hanfodol. Mewn achosion o'r fath, bydd y sefydliad yn trafod â'r unigolyn a oes modd datrys y mater, ac os oes, y ffordd orau o wneud hynny.

Pan gyflwynir pryder fel rhan o'r broses, gellir gwneud hyn yn ddienw drwy ffurflen ar-lein; nid oes angen i chi gyflwyno'ch manylion fel rhan o'r broses hon. Rydym yn eich annog i gynnwys eich manylion fel y gallwn ni gadw mewn cysylltiad â chi, gan roi gwybod am y cynnydd a'r canlyniad.

Os byddwch chi'n cynnwys eich manylion, dim ond y tîm adolygu, sef y rheini y bydd angen y wybodaeth arnyn nhw fel rhan o'r broses, a fydd yn gallu eu gweld:

- Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Phobl (tua 4 aelod o'r tîm a 2 reolwr), a fydd yn asesu'r pryder ac yn cyfathrebu â chi am y camau nesaf.
- Ysgrifennydd y Bwrdd, a Dirprwy Ysgrifennydd y Bwrdd, sy'n cadw cofnod canolog i sicrhau bod pryderon yn cael sylw yn unol â'r broses.
- Mewn unrhyw ymchwiliad, bydd angen rhoi manylion yr achos i swyddog ymchwilio.

Pan fydd y pryder yn ymwneud â diogelwch staff neu glaf, ac yn berthnasol i ddyletswydd gofal, efallai y bydd angen uwchgyfeirio'r mater ac na fydd modd cadw'r pryder yn ddienw. Pan nad oes modd osgoi hyn, eglurir hyn yn glir wrth yr unigolyn a fydd wedi codi'r pryder.

4.2 Datgeliadau gwarchodedig (chwythu'r chwiban)

Mae gofynion cyfreithiol penodol sy'n berthnasol i sefydliadau os bydd pryderon yn cael eu hystyried yn rhai sy'n chwythu'r chwiban neu'n ddatgeliadau gwarchodedig. Mae rhagor o wybodaeth am chwythu'r chwiban ar gael yn y cwestiynau cyffredin am godi llais heb ofn ym mhecyn cymorth 2 y Fframwaith. Mae rhagor o wybodaeth hefyd yng Ngweithdrefn Cymru Gyfan i Staff y GIG Godi Pryderon.

Mae Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn diffinio beth yw datgeliad gwarchodedig o dan y gyfraith. Er mwyn i bryder fod yn ddatgeliad gwarchodedig, mae angen iddo gyflawni gofynion penodol o dan y Ddeddf, ac mae tuedd i bryderon o'r fath fod ymysg y canlynol:



- Mae trosedd wedi'i chyflawni, wrthi'n cael ei chyflawni, neu'n debygol o gael ei chyflawni
- Mae unigolyn wedi methu, wrthi'n methu, neu'n debygol o fethu â chydymffurfio ag unrhyw rwymedigaeth gyfreithiol sy'n berthnasol iddo
- Mae camweinyddu cyfiawnder wedi digwydd, wrthi'n digwydd, neu'n debygol o ddigwydd
- Mae iechyd neu ddiogelwch unrhyw unigolyn wedi'i beryglu, wrthi'n cael ei beryglu, neu'n debygol o gael ei beryglu
- Mae'r amgylchedd wedi'i ddifrodi, wrthi'n cael ei ddifrodi, neu'n debygol o gael ei ddifrodi, neu
- Mae gwybodaeth sy'n dueddol o ddangos bod unrhyw fater sy'n berthnasol i unrhyw un o'r uchod wedi'i gelu'n fwriadol, wrthi'n cael ei gelu'n fwriadol, neu wedi cael ei gelu'n fwriadol.

Os bydd pryder yn cael ei godi gyda rheolwr a'i fod yn amau y gallai'r pryder fodloni'r gofynion hyn, dylai'r rheolwr hwnnw drafod y mater â'r Tîm Datblygu Sefydliadol a Phobl i gael rhagor o gyngor.

Os bydd angen rhagor o gyngor annibynnol ar unigolyn, mae modd cysylltu â'r elusen Protect ar 020 3117 2520, drwy anfon e-bost i whistle@protect-advice.org.uk neu drwy edrych ar y cyngor sydd ar eu gwefan: <https://protect-advice.org.uk/>.

Mae rhagor o wybodaeth yng nghanam 4 Gweithdrefn Cymru Gyfan i Staff y GIG Godi Pryderon.

4.3 Delio â phryderon gan/am arweinydd sefydliadol

Pan fydd pryder yn cael ei godi gan neu am arweinydd sefydliadol, bydd Iechyd Cyhoeddus Cymru yn gofyn am gymorth allanol annibynnol ar gyfer dilyn y broses. Er enghraifft, bydd yr adolygiad yn cael ei arwain gan Ysgrifennydd y Bwrdd neu Gyfarwyddwr Pobl/y Gweithlu/Datblygu Sefydliadol o sefydliad arall yn GIG Cymru. Mae hyn er mwyn sicrhau bod y broses yn annibynnol.

Os bydd gennych chi neu aelod o'ch tîm bryder am arweinydd sefydliadol (h.y. Aelod o'r Tîm Gweithredol a/neu Aelod o'r Bwrdd), ac nad ydych chi'n teimlo'n gyfforddus yn trafod y mater â'ch rheolwr neu'n gofyn am gyngor gan y Tîm Datblygu Sefydliadol a Phobl, fe'ch cynghorir i gysylltu ag Ysgrifennydd y Bwrdd yn uniongyrchol. Bydd unrhyw beth y byddwch chi'n ei ddatgelu wrth Ysgrifennydd y Bwrdd yn cael ei drin yn gyfrinachol, a bydd yr Ysgrifennydd yn eich cynghori am y camau mwyaf priodol i'w cymryd.

4.4 Cefnogi

- **Rheolwyr** – Bydd rheolwyr yn cefnogi eu cydweithwyr a fydd yn codi llais, a gallan nhw'u cyfeirio at ragor o gymorth a chynghor yn ôl y galw.



- **Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Phobl** – gall y Tîm Datblygu Sefydliadol a Phobl roi cyngor am y gwahanol ffyrdd o godi llais heb ofn, a chyfeirio pobl at ffynonellau eraill a fydd yn gallu rhoi cymorth a gwybodaeth.
- **[Y Rhaglen Cymorth i Weithwyr \(Vivup\)](https://vivup.yourcareeap.co.uk/UK/)** – Mae'r rhaglen hon yn cynnig cymorth cyfrinachol, diduedd yn rhad ac am ddim er mwyn eich helpu pan fydd angen, gan gynnwys llinell gymorth 24/7, 365 diwrnod a sesiynau cwnsela dros y ffôn. Ffoniwch 0800 023 9387 neu ewch i <https://vivup.yourcareeap.co.uk/UK/> (defnyddiwch: 108611).
- **[Mwy o gymorth i wella lles](#)** – mae gan y sefydliad ragor o wasanaethau lles lleol, a'r rheini i'w gweld ar fewnrwyd y staff neu drwy eich rheolwr.
- **[Undebau llafur](#)** – Gall cynrychiolwyr undebau llafur eich cynorthwyo, eirioli drosoch chi, a'ch cynrychioli ym mhob cam.
- **Cyfarwyddwyr Anweithredol** – Gallan nhw roi cyngor am y ffordd orau o gael cymorth er mwyn codi mater. Serch hynny, fyddan nhw ddim yn eirioli nac yn cynrychioli unigolyn mewn achos penodol.

5. Rolau a chyfrifoldebau

Mae'r Fframwaith Codi Llais Heb Ofn yn cyflwyno cyfrifoldebau sefydliadau, eu timau gweithredol a'u Byrddau, ynghyd â chyfrifoldebau rheolwyr ac aelodau unigol o staff (a gwirfoddolwyr) wrth greu diwylliant sy'n annog pobl i 'godi llais' mewn amgylchedd diogel. Dylai'r diwylliant hwnnw hefyd olygu ymateb yn brydlon ac yn briodol i unrhyw bryderon a gaiff eu codi.

Mae rhestr lawn o'r rolau a'r cyfrifoldebau i'w gweld yn y Fframwaith Codi Llais Heb Ofn. Ceir crynodeb isod.

5.1 Yr holl staff

Mae gan holl weithwyr GIG Cymru gyfraniad i'w wneud wrth ganfod problemau a chodi llais.

Mae'r canlynol yn ddisgwyliedig gan holl weithwyr y GIG.

- ❖ Ymddwyn mewn ffordd sy'n annog unigolion i godi llais. Annog a chefnogi'r rheini sy'n codi llais. Peidio ag erlid, bwlio na gwahaniaethu.
- ❖ Bod yn ymwybodol o'r holl ddogfennau polisi perthnasol sy'n gysylltiedig â'r fframwaith Codi Llais Heb Ofn, a chydymffurfio â'r rheini. Yn eu plith mae Gweithdrefn Codi Pryderon Cymru Gyfan, y Polisi Parchu a Datrys, Gweithdrefnau Diogelu, a'r Weithdrefn Gwrth-dwyll.
- ❖ Pan fydd gennych chi bryderon, gofalwch eu bod nhw'n cael eu codi'n brydlon ac mewn ffordd briodol yn unol â'r polisïau a'r gweithdrefnau lleol.
- ❖ Rhoi croeso i godi llais fel ffordd o ddysgu a thyfu fel unigolion a thîm, yn ogystal ag yn yr holl sefydliad.

5.2 Rheolwyr

Mae gan reolwyr pobl gyfraniad hollbwysig i'w wneud wrth gefnogi Codi Llais Heb Ofn.

O dan y system codi llais, rheolwyr yn aml fydd y pwynt cyswllt cyntaf i'r rheini sydd am godi llais. Mae'n hollbwysig bod yr holl reolwyr yn ymwybodol o'u rôl yn y broses hon, yn gallu gwrando ar y pryder mewn ffordd gefnogol a chyfeillgar, ac yn cymryd camau i fynd i'r afael â'r materion a godwyd.

Yn ei dro, bydd y sefydliad yn sicrhau bod gan reolwyr broses glir a chyson i'w dilyn, eu bod yn cael gwybodaeth berthnasol a hyfforddiant, a'u bod yn gallu cael cyngor a chymorth i'w tywys drwy'r broses.

Mae gan y Fframwaith Codi Llais Heb Ofn becyn cymorth i reolwyr, sy'n egluro beth i'w wneud os bydd rhywun yn [codi llais](#).

Yn gryno, mae'n rhoi sylw i dri maes y mae angen eu hystyried pan fydd rhywun yn codi llais:

- ❖ **Codi llais:** Cydnabod y dewrder i godi llais a chadarnhau mai dyna'r peth iawn i'w wneud.
- ❖ **Gwrandd:** Gwrandd'n astud ar y pryderon sy'n cael eu codi, heb farnu.
- ❖ **Gweithredu:** Cymryd camau gweithredu ar ôl i rywun godi llais.

Codi Llais
Gwrandd
Gweithredu

Yn ogystal â bod yn rhan hollbwysig o'r broses, mae gan reolwyr rôl bwysig hefyd wrth gefnogi diwylliant yn y sefydliad yn fwy cyffredinol sy'n annog pobl i godi llais.

Disgwylir i reolwyr wneud y canlynol:

- Deall y fframwaith a beth i'w wneud pan fydd cydweithiwr yn codi pryder.
- Cefnogi'u cydweithwyr sy'n codi llais a pharchu eu safbwyntiau a'u barn.
- Cyfrannu at weithgareddau dysgu a gwella ar sail y pryderon a godwyd.

5.3 Y Bwrdd a'r Tîm Gweithredol (Arweinwyr Sefydliadol)

Dylai'r Bwrdd ddangos ei ymrwymiad i greu diwylliant agored a gonest lle bydd y gweithwyr yn teimlo'i bod hi'n ddiogel codi llais, ynghyd â bod yn batrwm i'w efelychu yn y sefydliad.

Bydd y Bwrdd yn gwneud y canlynol:

Hyrwyddo
diwylliant codi
llais heb ofn

Arwain
drwy
esiamp

Herio

Hyrwyddo diwylliant sy'n annog codi llais:

- ❖ Rhoi pwyslais cyson a pharhaus ar leihau bwlio, aflonyddu ac anghwrteisi. Anfon negeseuon clir a chyson yn egluro na odde fir erlid gweithwyr sydd wedi



codi llais, a chymryd camau os bydd hyn yn digwydd, gyda'r negeseuon hynny i gael eu hadleisio yn y polisïau a'r hyfforddiant perthnasol.

- ❖ Bod ar gael i'r staff, er mwyn rhoi cymorth ac arweiniad ynghylch sut a ble i gael cyngor a chynrychiolaeth gyda materion sy'n ymwneud â chodi llais heb ofn.
- ❖ Helpu i greu strategaeth gyfathrebu ac ymgysylltu effeithiol sy'n annog ac yn galluogi gweithwyr i godi llais ac sy'n hyrwyddo'r newidiadau a gyflwynwyd ar ôl i bobl godi llais.

Arwain drwy esiampl:

- ❖ Fel aelodau o'r Bwrdd, bod yn batrymau i'w hefelychu yn y sefydliad.
- ❖ Cynnwys codi llais a materion diwylliantol cysylltiedig eraill yn rhaglenni datblygu'r Bwrdd a Fforymau Partneriaeth y Staff.
- ❖ Sicrhau bod staff yn y sefydliad yn gallu gweld aelodau'r Bwrdd, gan gynnwys gwahodd unigolion sy'n codi llais i gyflwyno'u profiadau i'r Bwrdd (yn breifat pan fydd hynny'n briodol).

Herio:

- ❖ Herio'n adeiladol yr unigolion ar y lefel uchaf yn y sefydliad i gnoi cil ynghylch a allen nhw wneud mwy i greu diwylliant codi llais iach ac effeithiol. Gallai hyn gynnwys mynd ati'n adeiladol i godi ymwybyddiaeth o ymddygiad gwael.
- ❖ Monitro i ba raddau y mae pryderon yn cael eu codi ac i ba raddau y rhoddir sylw iddyn nhw, a chanfod yr anghenion dysgu a gwella o ganlyniad i hynny.
- ❖ Sicrhau bod gan y sefydliad fodel hyrwyddo a dull o weithio sy'n cael adnoddau digonol ar gyfer codi llais heb ofn.

5.4 Hyrwyddwyr Codi Llais Heb Ofn

Ceir Hyrwyddwyr Codi Llais Heb Ofn ar lefelau Gweithredol ac Anweithredol:

- Hyrwyddwr Anweithredol
 - o Jan Williams, Cadeirydd y Bwrdd (Tan 31 Mawrth 2024)
 - o Tamsin Ramasut, Cyfarwyddwr Anweithredol (O 1 Ebrill 2024 ymlaen)
- Hyrwyddwr Gweithredol - Paul Veysey, Ysgrifennydd y Bwrdd.

Mae bod ag Arweinydd Gweithredol dros Godi Llais Heb Ofn yn helpu i ddangos ymrwymiad y sefydliad i sicrhau y gall pobl godi llais. Yn bwysig, dylid ystyried yr unigolyn hwn yn rhywun y mae'i ymddygiad yn batrwm i'w efelychu wrth annog codi llais. Dylai allu dangos ei fod yn deall yn eglur ei rôl a'i gyfrifoldebau, ynghyd â dangos tystiolaeth o sut y mae wedi helpu i wella diwylliant codi llais y sefydliad.

Bydd yr Hyrwyddwr Gweithredol yn goruchwyllo'r broses o reoli a chyflwyno Codi Llais Heb Ofn yn y sefydliad, gan sicrhau bod y prosesau a amlinellir yn y weithdrefn



hon yn cael eu dilyn. Mae hynny'n cynnwys rheoli achosion yn briodol, dysgu ac adrodd.

Bydd yr Hyrwyddwr Anweithredol yn sicrhau bod y Bwrdd yn cael sicrwydd am gamau gweithredu a chydymffurfio. Bydd hefyd yn ceisio sicrhau bod y Bwrdd yn adlewyrchu'r diwylliant a'r gwerthoedd angenrheidiol i weithredu'r fframwaith yn effeithiol.

5.5 Sefydliadau sy'n Cael eu Lletya

Bydd y cyrff sy'n cael eu lletya gennyn ni yn defnyddio'r broses a geir yn y protocol hwn.

Bydd angen i unrhyw sefydliad y mae Iechyd Cyhoeddus Cymru yn ei letya enwebu arweinydd Codi Llais Heb Ofn o blith ei Uwch Dîm Arwain. Bydd yr unigolyn hwnnw'n cyflawni gwaith yr Hyrwyddwr Gweithredol ar ran y corff, ac yn goruchwyllo'r gwaith o reoli achosion a eglurir yn y broses isod.

Bydd Ysgrifennydd y Bwrdd yn Iechyd Cyhoeddus Cymru hefyd yn cael gwybod am unrhyw achosion o godi llais a ddaw i'r amlwg yn y cyrff sy'n cael eu lletya.

Bydd gofyn i arweinydd codi llais y corff sy'n cael ei letya roi sicrwydd i'r Pwyllgor Datblygu Sefydliadol a Phobl fod y corff yn cydymffurfio a'r prosesau perthnasol.

Pan fydd achosion o godi llais yn y cyrff sy'n cael eu lletya, bydd yr hyn a ddysgir a'r adroddiadau a geir o hynny yn cael sylw ym mhrosesau adrodd a sicrwydd Iechyd Cyhoeddus Cymru.

6. Y Broses ar Gyfer Codi Llais

O fewn y fframwaith, mae modd i unigolion godi pryder mewn nifer o ffyrdd, yn dibynnu ar natur y mater dan sylw. Gallai fod yn anodd i unigolion wybod pa lwybr yw'r un cywir er mwyn codi eu pryder penodol. Nod yr adrannau canlynol yw helpu cydweithwyr i benderfynu pa lwybr i'w ddewis.

Prif Gam 1: Pa Fath o Bryder yw Hwn?

Yr unigolyn sydd i wneud yr asesiad cychwynnol hwn, gan ystyried sut fath o bryder sydd ganddo a chanfod y llwybr neu'r llwybrau priodol i'w godi.

Gall yr unigolyn neu'r rheolwr llinell ofyn am gyngor gan y Tîm Datblygu Sefydliadol a Phobl yn y cam hwn, os bydd angen. Os nad ydych chi'n sicr, neu i gael cyngor, gallwch fynd yn syth i Gam 2 a defnyddio'r ffurflen ar-lein i ofyn am gyngor.

Is-gam 1: Unigolyn yn canfod pryder

Mae gan bawb sy'n rhan o waith y GIG ddyletswydd a hawl o dan contract i godi pryderon dilys â'u cyflogwyr ynghylch camarfer, diogelwch cleifion, amhriodoldeb ariannol neu unrhyw bryderon difrifol eraill sydd yn eu barn nhw er lles y cyhoedd.

Rydym yn eich annog i godi pryderon cyn gynted â phosibl a hynny'n agored, heb ofni goblygiadau negyddol gwneud hynny. Ni fyddwn yn goddef erlid nac aflonyddu ar unrhyw unigolyn sy'n codi llais / mynegi pryderon, a bydd hynny'n cael ei ystyried yn achos disgyblu difrifol, ac felly hefyd unrhyw gamau i 'gelu' neu anwybyddu pryderon yn fwriadol.

Bydd unrhyw fater sy'n cael ei godi yn cael ei adolygu yn drylwyr, yn brydlon ac yn gyfrinachol, a bydd yr unigolyn sydd wedi codi pryder yn cael adborth priodol.

Rydym yn annog pobl i godi pob pryder yn agored. Serch hynny, gall fod amgylchiadau pan na fydd unigolion am i bobl wybod pwy ydyn nhw. Mewn achos o'r fath, gallwch gyflwyno pryder yn ddienw ac ni fyddwn yn datgelu pwy ydych chi heb eich caniatâd (oni bai bod hynny'n ofynnol o dan y gyfraith).

Is-gam 2: Trafod eich pryder â'ch rheolwr llinell

O dan y broses Codi Llais Heb Ofn, dylai unigolion godi'r rhan fwyaf o bryderon gyda'u rheolwyr llinell i gychwyn.

Gallai fod achosion pan na fydd yr unigolion yn gyfforddus yn codi pryder gyda'u rheolwyr. Gallai hyn fod oherwydd natur y pryder, oherwydd eu bod yn dymuno rhoi gwybod am y mater yn ddienw, neu oherwydd bod gan eu rheolwr llinell gysylltiad â'r pryder/mater. Os dyma'r sefyllfa, gallan nhw naill ai siarad ag unigolyn arall y

maen nhw'n ymddiried ynddo, fel arweinydd arall yn y sefydliad, neu siarad ag [Ysgrifennydd y Bwrdd](#) yn uniongyrchol

Mae gan y Fframwaith Codi Llais Heb Ofn becyn cymorth i reolwyr sy'n egluro beth i'w wneud os bydd rhywun yn siarad â chi ac mae hwn ar [gael ar y fewnrwyd](#).

I grynhoi, dyma'r tri pheth pwysicaf i'w hystyried pan fydd rhywun yn siarad â chi:

- ❖ **Codi llais:** Cydnabod y dewrder i godi llais a chadarnhau mai dyna'r peth iawn i'w wneud.
- ❖ **Gwranddo:** Gwranddo'n astud ar y pryderon sy'n cael eu codi, heb farnu.
- ❖ **Gweithredu:** Cymryd camau gweithredu ar ôl i rywun godi llais.

Codi Llais
Gwranddo
Gweithredu

Gall yr unigolyn neu'r rheolwr llinell fwrw ymlaen â chatau nesaf y broses. Os nad yw'r unigolyn yn fodlon ag ymateb ei reolwr llinell, mae modd uwchgyfeirio'r mater drwy ddilyn y broses isod, heb i'r rheolwr llinell fod yn rhan o hynny neu gefnogi hynny.

Yn y cam hwn, dylai'r rheolwr llinell asesu a thrafod a ddylai rhywun arall fod yn rhan o'r broses. Er enghraifft, os oes bygythiad neu berygl yn y fan a'r lle, dylai ystyried a oes datrysiad wedi'i ganfod yn syth, ynteu a oes angen rhagor o gyngor neu gymorth. Gallai hyn olygu cynnwys rheolwr arall neu aelod arall o'r tîm yn y broses er mwyn datrys y mater.

Os caiff y pryder ei ddatrys yn y cam hwn, a bod yr unigolyn yn fodlon â chanlyniad y drafodaeth, ni fydd angen cymryd rhagor o gamau. Dylai'r rheolwr ystyried a oes unrhyw wersi i'w dysgu o'r broses y gallai pobl eraill elwa ohonyn nhw. Os hynny, dylid cysylltu â'r Tîm Datblygu Sefydliadol a Phobl i gael cyngor.

Is-gam 3: Darllen y deunyddiau cymorth sydd ar gael ar y fewnrwyd

Gall unigolion ddarllen y deunyddiau sydd ar y fewnrwyd a dogfennau eraill er mwyn ymgyfarwyddo â'r gwahanol fathau o bryderon, a pha bolisiâu/gweithdrefnau i'w dilyn.

I gychwyn, bydd Iechyd Cyhoeddus Cymru yn gweithio gyda'r unigolyn i ganfod beth yw'r pryder ac i gynghori'r unigolyn ynghylch y llwybr mwyaf priodol i'w ddilyn. Mae'r sefydliad yn cydnabod y gall fod yn anodd gwybod pa lwybr yw'r un mwyaf priodol pan fydd pryder ynghylch rhywbeth.

Mae'r siartiau llif yn Atodiad 1 yn helpu unigolion a rheolwyr llinell i asesu eu pryderon a phenderfynu ar y cam gweithredu mwyaf priodol.



Mae'r tabl isod yn rhoi trosolwg o'r prosesau yn Iechyd Cyhoeddus Cymru y gellid eu defnyddio i godi llais, ynghyd ag esboniad o ba ddulliau sy'n addas ar gyfer gwahanol fathau o bryderon.

	Dogfen / Gweithdrefnau	Mathau o bryderon
Codi Pryderon / Codi Llais Heb Ofn	Gweithdrefn Codi Pryderon Staff GIG Cymru (chwythu'r chwiban) Tudalen ar y fewnwyd	I staff godi pryderon am risgiau posibl, camymddwyn, diogelwch cleifion, camarfer, gofal o ansawdd gwael – gan amlaf gan ei fod yn peryglu neu'n achosi risg i bobl eraill (e.e. cleifion, cydweithwyr neu'r cyhoedd). Gallai hyn gynnwys: Ceir enghreifftiau isod o'r mathau o bryderon a allai godi: Darparu gofal/gwasanaethau i gleifion - Gofal o ansawdd gwael, camarfer wrth drin claf neu gleient, trin claf neu gleient yn wael, neu esgeuluso claf neu gleient. - Perthnasau amhriodol rhwng cleifion a staff. - Gweithredoedd treisgar, gwahaniaethu neu fwlio sy'n effeithio ar gleifion neu staff - Rhoi gofal amhriodol i blentyn/oedolyn sy'n agored i niwed, neu ymddwyn yn amhriodol tuag at blentyn/oedolyn sy'n agored i niwed. - Staff yn cael eu cam-drin gan gleifion. Iechyd a diogelwch - Diystyru deddfwriaeth, yn enwedig o ran iechyd a diogelwch yn y gwaith - Methiannau systemig sy'n arwain at beryglu diogelwch cleifion e.e. cyfarpar annigonol/wedi torri, staff heb eu hyfforddi'n ddigonol. - Salwch a allai effeithio ar allu aelod o'r gweithlu i wneud ei waith yn ddiogel. Ymddygiad anghyfreithlon - Esgeulustod. - Camdefnyddio sylweddau ac alcohol, gan effeithio ar y gallu i weithio. Twyll, dwyn neu arferion llwgr - Pan fydd trosedd wedi'i chyflawni / wrthi'n cael ei chyflawni / yn debygol o gael ei chyflawni (neu pan fyddwch chi'n amau hyn). - Pan amheuir achos o dwyll neu ddwyn.



		• Mynd yn groes i weithdrefnau ariannol. • Rhoi ffafriaeth amhriodol mewn mater sy'n ymwneud â chontract neu i ymgeisydd am swydd. <i>Sylwch: Pan fydd mater yn cael ei godi ynghylch gweithgarwch twyllodrus neu droseddol drwy broses codi pryder, bydd y mater yn cael ei gyfeirio at y tîm Gwrth-dwyll a fydd yn ymchwilio ac yn cynnal adolygiad.</i> Ceisio celu unrhyw un o'r uchod Ni ddylid defnyddio'r weithdrefn hon ar gyfer cwynion sy'n ymwneud â'ch amgylchiadau personol eich hun, fel sut rydych chi wedi cael eich trin yn y gwaith, er enghraifft. Yn yr achosion hyn, dylid dilyn y Polisi Parch a Datrys.
Parch a Datrys	Y Polisi Parch a Datrys Y Pecyn Cymorth Parch a Datrys	I staff sydd eisiau datrys mater yn y gweithle sy'n ymwneud a'u hamgylchiadau personol eu hunain. Nod y Polisi Parch a Datrys yw canfod datrysiadau adeiladol sy'n para ar gyfer anghytundeb, gwrthdaro a chwynion yn y gweithle. Gallai materion a allai achosi anghytundeb, gwrthdaro neu gwynion gynnwys y canlynol, ond heb fod yn gyfyngedig i hynny: (a) telerau ac amodau cyflogaeth (b) iechyd a diogelwch (c) perthnasau yn y gwaith (d) bwllo ac aflonyddu (e) arferion gweithio newydd (f) yr amgylchedd gweithio (g) newid sefydliadol. (h) gwahaniaethu. Mae'r polisi hwn yn rhoi sylw i aflonyddu neu fwlio sy'n digwydd yn y gwaith ac y tu allan i'r gweithle, er enghraifft ar deithiau busnes, mewn digwyddiadau sy'n gysylltiedig â'r gwaith, neu ar-lein. Mae'n rhoi sylw i fwlio ac aflonyddu gan staff (a allai gynnwys contractwyr a gweithwyr asiantaeth) ac hefyd gan bartïon trydydd parti fel cleifion ac ymwelwyr â'n lleoliadau.
Materion gwrth-dwyll	Y Weithdrefn Gwrth-dwyll Hafan gwrth-dwyll	I staff roi gwybod am dwyll ac arferion llwgr posibl yn y GIG. Ymddygiad dichellgar yw twyll, lle bydd rhywun ar ei ennill yn bersonol, gan amlaf yn ariannol. Gall twyll hefyd gynnwys cam-fanteisio ar ymddiriedaeth. Drwy 'dwyll yn y



	(sharepoint.cymru.nhs.uk)	GIG, rydym yn golygu unrhyw dwyll lle bydd y GIG yn dioddef. Enghreifftiau yw gordalu cyflog, rhoi contractau lle bydd rhywun ar ei ennill yn bersonol, a hawlio treuliau drwy dwyll. Gall twyll hefyd gynnwys camfanteisio ar ymddiriedaeth. Gellir defnyddio'r ffurflen ymholiadau ar-lein i anfon unrhyw ymholiad cyffredinol at yr adran gwrth-dwyll a/neu i roi gwybod am unrhyw bryderon sydd gennych chi am dwyll neu dwyll posibl yn erbyn y sefydliad.
Rhoigwybod am ddigwyddiad/ rhywbeth a fu bron â digwydd	Rhoi gwybod am ddigwyddiad/ rhywbeth a fu bron â digwydd	I staff roi gwybod am ddigwyddiad neu rywbeth a fu bron â digwydd.
Gweithio i Wella	Gweithio Wella	I ddefnyddwyr gwasanaethau/ y cyhoedd sydd â phryderon i'w codi fel aelodau o'r cyhoedd, yn hytrach nag fel aelodau o staff. Dylid defnyddio trefniadau Gweithio i Wella i ddelio ag unrhyw gŵyn, hawliad neu ddigwyddiad y rhoddir gwybod amdano sy'n ymwneud â diogelwch cleifion (yn gysylltiedig â thriniaeth neu wasanaethau'r GIG) ac sy'n gwneud y Ddyletswydd Gonestrwydd yn berthnasol.
Diogelu plant	Polisiau Diogelu Plant ac Oedolion sy'n Agored i Niwed - Iechyd Cyhoeddus Cymru (gig.cymru)	Mae Gweithdrefnau Diogelu Cymru yn cyflwyno'r trefniadau ar gyfer ymateb i bryderon sy'n ymwneud â diogelu, yn gysylltiedig â'r rheini y mae eu gwaith, boed am dâl neu'n wirfoddol, yn dod â nhw i gyswllt â phlant neu oedolion sy'n wynebu risg. Mae hefyd yn cynnwys unigolion sydd â chyfrifoldebau gofalu am blant neu oedolion sydd angen gofal a chymorth pan fydd eu gwaith neu'u gwaith gwirfoddol yn dod â nhw i gyswllt â phlant neu oedolion sy'n wynebu risg. Mae'r gweithdrefnau yn cyd-fynd â'r gweithdrefnau disgyblu mewnol ac yn rhoi arweiniad ar gyfer delio'n briodol ag unrhyw bryderon neu honiadau o gam-drin, esgeulustod neu niwed proffesiynol. Maen nhw hefyd yn rhoi arweiniad ar gyfer sicrhau bod yr holl honiadau o gam-drin a wneir yn erbyn staff neu wirfoddolwyr sy'n gweithio gyda phlant, pobl ifanc ac

		oedolion sy'n wynebu risg yn cael sylw mewn ffordd deg, cyson a phrydlon. Gallai'r unigolion hyn fod yn rhai sy'n agored i niwed. Honiadau o gam-drin gan staff.
--	--	---

O fewn y protocol hwn ac ar y fewnwyd, ceir siartiau llif i helpu i asesu'r math o bryder sydd dan sylw a phenderfynu ar y cam gweithredu priodol.

Efallai hefyd y bydd angen i unigolion ystyried datrysiadau posibl a allai fynd i'r afael â'u pryder, gan ystyried a oes angen uwchgyfeirio'r pryder.

Prif Gam 2: Rhoi Gwybod

Is-gam 1: Trafod â rheolwr

Gallai fod yn ddefnyddiol i'r unigolyn gael trafodaeth bellach â'i reolwr.

Mewn rhai achosion, efallai y bydd hi'n briodol i'r rheolwr godi'r pryder os nad yw'r unigolyn eisiau bwrw ymlaen â hwn ei hun.

Efallai mai'r cam gweithredu mwyaf priodol fydd defnyddio un o'r polisïau / prosesau uchod. Os ydych chi'n hyderus bod eich pryder yn cyd-fynd ag un o'r dulliau codi llais a restrir uchod, yna gallwch ddefnyddio'r broses honno i godi llais.

Is-gam 2: Defnyddio'r ffurflen ar-lein i godi pryder neu i gysylltu â'r Tîm Datblygu Sefydliadol a Phobl i gael rhagor o gyngor

Er mwyn sicrhau bod y staff yn cael profiad cyson, waeth pa ddull a ddefnyddir i godi llais, bydd pob pryder yn dod i law y Tîm Datblygu Sefydliadol a Phobl i gychwyn drwy ffurflen ar-lein. Bydd y tîm yn blaenoriaethu'r pryder a godwyd ar sail y wybodaeth a roddwyd.

Mae'r cymorth hwn hefyd ar gael i reolwyr a allai fod yn ansicr sut i reoli pryder sydd wedi godi gyda nhw.

Bydd y tîm Datblygu Sefydliadol a Phobl wedyn yn cyfeirio'r unigolyn at y dull priodol o godi llais, ac yn rhoi cyngor am y broses y dylid ei dilyn. Gallai hyn fod drwy un o'r dulliau eraill o godi llais a restrir yn y tabl uchod.

Is-gam 3: Y tîm Datblygu Sefydliadol a Phobl i gynnal adolygiad



Bydd y tîm Datblygu Sefydliadol a Phobl yn adolygu'r wybodaeth a roddwyd yn y ffurflen, yn asesu natur y pryder, ac yn ymateb i'r unigolyn o fewn 7 diwrnod i gadarnhau bod y pryder wedi dod i law.

Is-gam 4: Cadarnhau'r broses, yr amserlenni, a'r camau nesaf

Bydd y tîm Datblygu Sefydliadol a Phobl wedyn yn cadarnhau'r broses fwyaf priodol i'w dilyn ac yn rhoi gwybodaeth fanwl am y camau nesaf i'r unigolyn eu cymryd os yw'n dymuno bwrw ymlaen ymhellach â'r pryder.

Is-gam 5: Symud ymlaen i reoli'r achos

Ar ôl asesu natur y pryder, os penderfynir bod hwnnw'n un i'w godi drwy Weithdrefn Cymru Gyfan i Staff y GIG Godi Pryderon, yna bydd y weithdrefn a geir yn y ddogfen honno'n cael ei dilyn, ac mae rhagor o wybodaeth isod.

Os penderfynir y dylid delio â'r pryder drwy un o'r dulliau eraill o godi llais heb ofn, yna cyfeirir yr unigolyn at y polisi / pwynt cyswllt priodol.

Os bydd yr unigolyn yn anghytuno â'r asesiad o natur y pryder, neu os bydd ganddo ragor o gwestiynau, mae modd trafod hyn â'r tîm Datblygu Sefydliadol a Phobl, ac os na fydd yn fodlon, trafod ag Ysgrifennydd y Bwrdd yn uniongyrchol.

Bydd Ysgrifennydd y Bwrdd yn cadw cofnod canolog o'r holl bryderon a gaiff eu codi, a fydd yn cynnwys disgrifiad o natur y pryder. Bydd hefyd yn cofnodi'r canlyniad a'r camau gweithredu a gymerwyd ym mhob cam.

Bydd y Tîm Datblygu Sefydliadol a Phobl yn rhoi gwybod i Ysgrifennydd y Bwrdd pan benderfynir bod angen codi pryder drwy Weithdrefn Cymru Gyfan i Staff y GIG Godi Pryderon; a phan anghytunir ynghylch a ddylid codi pryder drwy Weithdrefn Cymru Gyfan i Staff y GIG Godi Pryderon ai peidio.



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales

Prif Gam 3: Rheoli Achosion

Ar ôl codi pryder, dylai'r unigolyn a wnaeth hynny gymryd y camau canlynol er mwyn rheoli'r achos a chael datrysiaid boddhaol.

Gall y rheolwr, y Tîm Datblygu Sefydliadol a Phobl, yr Hyrwyddwr Codi Llais Heb Ofn, neu reolwr priodol arall gymryd y camau hyn, yn dibynnu am bwy mae'r pryder wedi'i godi a beth yw natur y pryder.

Mae'r Fframwaith Codi Llais Heb Ofn yn cyflwyno dull cyson o reoli'r achos ar gyfer y gwahanol fathau o bryderon a allai gael eu codi; mae'r broses hon ar gyfer rheoli'r achos yn pwysleisio drachefn bod angen cyfathrebu'n rheolaidd â'r unigolyn ac ymchwilio'n brydlon. Mae'r siartiau llif Codi Llais Heb Ofn yn atodiad 1 yn rhoi rhagor o fanylion.

Bydd y rheolwr/y tîm sy'n cael y pryder gan y Tîm Datblygu Sefydliadol a Phobl yn rheoli'r achos fel a ganlyn:

1. Cydnabod bod pryder wedi dod i law o fewn 2 ddiwrnod gwaith.
2. Adolygu'r manylion a roddwyd ac asesu natur y pryder.
3. Cwrdd â'r unigolyn sy'n codi'r pryder (o fewn 7 diwrnod gwaith).
4. Ysgrifennu at yr unigolyn i roi gwybod am ganlyniad y cyfarfod (o fewn 7 diwrnod gwaith i'r cyfarfod).
5. Esbonio pwy fydd yn delio â'r mater; sut i gysylltu â'r unigolyn hwnnw a pha gymorth ychwanegol y gallai fod angen ei roi; sut y byddan nhw'n delio â'r mater; a rhoi amserlen fras.
6. Cadw golwg ddilynol ar y pryder (o fewn 14 diwrnod arall).
7. Os bydd ymchwiliad ffurfiol i'w gynnal, bydd Swyddog Ymchwilio'n cael ei benodi, a'r manylion yn cael eu rhoi i'r unigolyn sydd wedi codi'r pryder.
8. Bydd unrhyw ymchwiliad yn cael ei gynnal yn drylwyr ac mor gyflym â phosibl (gan amlaf o fewn 28 diwrnod arall).
9. Bydd y cynnydd yn cael ei adolygu bod 2 wythnos a bydd yr unigolyn yn cael diweddariad os na fydd modd cyflawni'r gwaith o fewn unrhyw amserlen.
10. Cyfathrebu'r canlyniad i'r unigolyn (gan amlaf o fewn 28 diwrnod i ddechrau ymchwiliad).



Weithiau gallai'r angen i gadw cyfrinachedd olygu nad oes modd datgelu manylion penodol am yr ymchwiliad neu unrhyw gamau disgyblu. Dylid trin yr holl wybodaeth am yr ymchwiliad a'r canlyniad fel gwybodaeth gyfrinachol.

Os na fydd yr unigolyn yn fodlon â'r canlyniad, gallai ystyried uwchgyfeirio'r mater at y Prif Weithredwr, a/neu at Ysgrifennydd y Bwrdd neu gyrff eraill, yn unol â'r manylion yng Ngweithdrefn Cymru Gyfan i Staff y GIG Godi Pryderon.

Pan fydd y pryder yn ymwneud ag unrhyw un o'r naw nodwedd warchodedig a ddisgrifir yn y Ddeddf Cydraddoldeb, bydd y Tîm Datblygu Sefydliadol a Phobl yn gofyn am gyngor i helpu gyda'r ymchwiliad. I gael rhagor o wybodaeth am y nodweddion gwarchodedig a'r Ddeddf Cydraddoldeb, ewch i wefan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol: [Nodweddion gwarchodedig | Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol \(equalityhumanrights.com\)](https://equalityhumanrights.com).

Prif Gam 4: Y Canlyniad

Is-gam 1: Cwblhau'r ymchwiliad

Pan fydd holl gamau'r ymchwiliad wedi'u cwblhau, bydd adroddiad cryno yn cael ei lunio er mwyn rhoi manylion canfyddiadau'r ymchwiliad, a'r canlyniad / y camau gweithredu y mae angen eu cymryd i fynd i'r afael â'r pryder a godwyd.

Bydd y canlyniad yn cael ei ddiweddarau ar y cofnod o bryderon sydd wedi'u codi. Mae'r cofnod hwn yn cael ei gadw gan Ysgrifennydd y Bwrdd ac mae'r wybodaeth ynddo'n gyfrinachol.

Is-gam 2: Rhoi gwybod am y canlyniad

Bydd yr unigolyn a gododd y pryder (oni bai i'r pryder gael ei godi'n ddienw) yn cael e-bost sy'n egluro canlyniad yr ymchwiliad, a bydd yr e-bost hefyd yn cael ei anfon at Ysgrifennydd y Bwrdd.

Is-gam 3: Uwchgyfeirio / Apelio

Os na fydd yr unigolyn yn fodlon â chanlyniad yr ymchwiliad, gellir codi hyn yn uniongyrchol ag Ysgrifennydd y Bwrdd a fydd yn adolygu'r achos.

Is-gam 4: Adborth



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales

Ar ôl cwblhau'r broses, gofynnir am adborth gan yr unigolyn a gododd y pryder drwy holiadur ar-lein, a chynigir cynnal cyfarfod er mwyn trafod unrhyw wersi i'w dysgu / gwelliannau y gellir eu gwneud.

Prif gam 5: Adolygu'r Achos a Gwersi i'w Dysgu

Is-gam 1: Adolygu'r achos

Bydd y Tîm Datblygu Sefydliadol a Phobl sy'n rheoli'r broses yn adolygu ffeil gyfrinachol yr achos a'r holiadur adborth, ac yn canfod unrhyw wersi neu wersi thematig i'w dysgu o'r achos. Bydd y wybodaeth hon yn cael ei chadw gan y Tîm Datblygu Sefydliadol a Phobl yn unig, yn unol â'r trefniadau yn yr adran uchod am godi llais yn ddienw.

Is-gam 2: Diweddarau'r cofnod canolog

Bydd Ysgrifennydd y Bwrdd yn sicrhau ei fod yn diweddarau'r cofnod canolog ar gyfer pryderon a gaiff eu codi.

Bydd yr achos yn cael ei gynnwys yn yr adroddiad i'r Pwyllgor Datblygu Sefydliadol a Phobl fel rhan o'r broses adrodd flynyddol.

Mae rhagor o wybodaeth yn adran 8.

Ni fydd hyn yn cynnwys unrhyw wybodaeth bersonol neu gyfrinachol. Bydd yn cynnwys crynodeb o unrhyw themâu sy'n ymddangos yn yr holl achosion o godi llais yn y flwyddyn honno, ac unrhyw wersi i'w dysgu o ganlyniad.

Bydd Ysgrifennydd y Bwrdd yn sicrhau nad yw'r wybodaeth hon yn cynnwys unrhyw wybodaeth sy'n fodd o adnabod pwy yw pobl nac unrhyw fanylion penodol am yr achos.

Is-gam 3: Y gwersi a ddysgwyd

Bydd unrhyw wersi a ganfuwyd i'w dysgu yn y fan a'r lle yn cael eu rhoi ar waith, a bydd y broses yn cael ei mireinio yn ystod y flwyddyn er mwyn sicrhau ei bod yn diwallu anghenion y bobl hynny sy'n codi llais.



7. Dysgu o Bryderon a Gaiff eu Codi Phrofiadau'r Staff wrth Godi Pryderon

Bydd holiadur ar-lein yn cael ei roi i'r holl unigolion sydd wedi codi llais er mwyn asesu eu profiad o'r broses a chasglu gwybodaeth i fonitro cyfleoedd cyfartal. Bydd yr adborth yn cael ei werthuso'n fisol, a'r gwersi a ddysgwyd yn cael eu defnyddio i wella prosesau lleol pryd bynnag y bydd hynny'n bosibl.

Bydd crynodeb dienw o'r gwersi thematig i'w dysgu yn cael ei gynnwys yn yr adroddiad blynyddol i'r Pwyllgor Datblygu Sefydliadol a Phobl. Byddai'r Pwyllgor yn croesawu clywed yn uniongyrchol gan unrhyw unigolion sy'n barod i drafod eu pryderon, y broses, ac unrhyw wersi y gallai'r sefydliad eu dysgu ac elwa ohonyn nhw. Bydd yr unigolion hefyd yn cael gwahoddiad i roi adborth yn uniongyrchol i Ysgrifennydd y Bwrdd os ydyn nhw'n dymuno gwneud hynny. Gall Ysgrifennydd y Bwrdd siarad â'r unigolion a'u gwahodd i rannu eu profiadau. Nid yw hyn yn orfodol os nad yw'r unigolion yn gyfforddus yn gwneud hynny.

Bydd hyn yn cynnwys:

- Nifer yr achosion bob blwyddyn
- Manylion nifer yr achosion sy'n ymwneud â bwllo ac aflonyddu.
- Manylion nifer yr achosion sy'n ymwneud â nodweddion gwarchodedig.
- Crynodeb o'r prif themâu, y gwersi sydd wedi'u dysgu, a'r newidiadau a gyflwynwyd o ganlyniad i'r rheini. Crynodeb hefyd o'r achosion pan fydd y gwaith mewnol o ddadansoddi'r data wedi arwain at wneud argymhellion – er enghraifft, er mwyn gwella prosesau.
- Crynodeb yn dangos faint o achosion a gafodd eu huwchgyfeirio.
- Crynodeb o unrhyw fathau eraill o bryderon a gafodd eu codi, fel achosion parch a datrys, er mwyn rhoi darlun cyflawn o'r ffyrdd o godi llais heb ofn.

8. Y trefniadau adrodd i'r Bwrdd

Mae gwaith yr Hyrwyddwr Codi Llais Heb Ofn wedi'i ehangu i gynnwys holl hyd a lled y gwaith a amlinellir yn y Fframwaith Codi Llais Heb Ofn. Y Cyfarwyddwr Anweithredol sy'n gyfrifol am y portffolio Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yw'r Hyrwyddwr Codi Llais Heb Ofn a Chodi Pryderon. Bydd hyn yn cael ei adolygu'n flynyddol.

Bydd y Bwrdd yn adolygu cynnydd ac effeithiolrwydd gwaith Hyrwyddwyr y Bwrdd drwy gydol y broses werthuso a thrwy Adroddiad Blynyddol yr Hyrwyddwyr a fydd yn cael ei gyflwyno i'r Bwrdd bob mis Mai.

Bydd straeon, gwersi i'w dysgu, themâu a thueddiadau a welwyd wrth godi llais yn cael eu dadansoddi, eu triogli â data eraill sydd ar gael, a'u defnyddio i wella ansawdd, diogelwch, arferion a gwasanaethau.



Bydd nifer y pryderon a godir, a'u math, yn cael ei fonitro drwy cadw cofnod ar y cyd o bryderon, a bydd Ysgrifennydd y Bwrdd yn eu hadolygu bob chwarter, fan lleiaf.

Bydd y materion penodol a godir yn cael eu monitro er mwyn canfod unrhyw themâu, yn enwedig o ran achosion sy'n ymwneud â nodweddion gwarchodedig (yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010). Er enghraifft, pan fydd pryder yn ymwneud â honiad o aflonyddu rhywiol neu wahaniaethu ar sail anabledd.

Bydd Llywodraeth Cymru hefyd yn monitro ac yn cefnogi'r gwaith o gyflwyno'r fframwaith drwy ddulliau adrodd ac adborth rheolaidd.

9. Hyfforddiant a Chodi Ymwybyddiaeth

Bydd angen i'n holl gydweithwyr fod yn ymwybodol o fodolaeth y protocol hwn, sydd i'w weld ar dudalen Polisiâu Iechyd Cyhoeddus Cymru ar y wefan. Rhoddir cyhoeddusrwydd iddo hefyd ar fewnrwyd y staff. Dylai rheolwyr pobl hefyd dynnu sylw eu timau at y canllawiau.

Bydd y rheini a fydd yn clywed pryderon yn cael hyfforddiant am ragfarn ac ymwybyddiaeth ddiwylliannol a / neu yn cael eu goruchwyllo yn y maes hwn. Bydd y gweithdai newydd am Arwain gydag Effaith i bob rheolwr hefyd yn helpu gyda'r protocol hwn. Bydd hynny'n cynnwys datblygu sgiliau craidd i rymuso pobl yn well a dysgu am ddiogelwch seicolegol, i sicrhau bod arweinwyr yn gwrandao'n astud ac yn agored pan fyddan nhw'n cael eu herio'n adeiladol.

Pan fydd angen cyngor penodol, rydym yn annog cydweithwyr i ofyn am gyngor am y weithdrefn gan Uned Fusnes y Bwrdd neu'r Tîm Datblygu Sefydliadol a Phobl, a hynny drwy gysylltu a'r Tîm Datblygu Sefydliadol a Phobl (gan ddefnyddio'r ffurflen gysylltu neu PeopleSupport.PHW@wales.nhs.uk).

Bydd y protocol hwn yn cael ei roi ar waith yn unol â chynllun cyfathrebu ac ymgysylltu sy'n cyd-fynd â hwnnw, gyda phwyslais penodol ar rwydweithiau amrywiaeth y staff a chymunedau lleiafrifol. Bydd y gwaith hwn yn cael ei hyrwyddo drwy amryw o ddulliau i ymwneud â staff, fel newyddion y staff; newyddion rheolwyr; gwybodaeth Yammer / Viva; a gwaith i helpu yn y maes dysgu a datblygu a hyrwyddo sgiliau.

Rhoddir cyhoeddusrwydd i'r protocol bob 6 mis er mwyn ailbwysleisio pwysigrwydd y gwaith hwn a chodi ymwybyddiaeth ohono ymhlith cydweithwyr.

10. Rhanddeiliaid

Dyma'r prif randdeiliaid sydd wedi'u canfod:

Rhanddeiliad	Y strategaeth cyfathrebu ac ymgysylltu
Hyrwyddwyr Codi Llais Heb Ofn	Cyfathrebu 1:1 ar gyfer sicrwydd a goruchwyllo, penderfyniadau, llywodraethu
Diogelu plant	Holi barn ac ymgynghori i gael cyngor am y protocol ac ati
Arweinwyr sefydliadol	- Cyfathrebu grŵp, e.e. Y Tîm Busnes Gweithredol ar gyfer sicrwydd a goruchwyllo, penderfyniadau, llywodraethu - Sesiwn ddatblygu ar lefel y Bwrdd ynghylch sut i hyrwyddo'r fframwaith hwn a chreu'r diwylliant angenrheidiol i godi llais heb ofn
Rheolwyr pobl	- Newyddion rheolwyr - Sesiynau galw i mewn - Codi ymwybyddiaeth o'r fframwaith - Sut i ddelio â phryder a godir o dan y fframwaith - Canllawiau Fy nghyfraniad i
Cydweithwyr (yr holl staff)	- Holi barn ac ymgynghori. - Stori newyddion - Yammer - Sesiynau galw i mewn - Codi ymwybyddiaeth o'r fframwaith - Gwybodaeth am sut i godi pryder – opsiynau a pholisïau, ffynonellau cymorth - Canllawiau Fy nghyfraniad i
Undebau llafur	- Holi barn ac ymgynghori - Cyflwyniadau a thrafodaethau yn y Fforwm Partneriaeth Lleol a'r



	Cydgynghor Trafod Telerau Meddygol a Deintyddol Trafodaethau anffurfiol drwy'r Pwyllgor Trafod Telerau Lleol a chyfarfodydd partneriaethau anffurfiol
Rhwydweithiau staff	- Grŵp Cadeiryddion y Rhwydweithiau - Cyfarfodydd Rhwydweithiau Penodol - Ymgynghori i gael cyngor am y Protocol a chefnogaeth y staff
Arweinwyr busnes a chynllunio	- Codi ymwybyddiaeth/cyflwyniadau - Lledaenu gwybodaeth gyda thimau arwain cyfarwyddiaethau ac uwch dimau rheoli
Datblygu Sefydliadol a Phobl – cynghori	- Sesiwn hyfforddiant (cymorth gyda'r broses ac i reolwyr) - Lledaenu gwybodaeth drwy sesiynau galw i mewn i reolwyr
Datblygu Sefydliadol a Phobl - partneriaid	- Codi ymwybyddiaeth/cyflwyniadau - Diweddariadau cyffredinol - Lledaenu gwybodaeth drwy dimau arwain cyfarwyddiaethau ac uwch dimau rheoli
Datblygu Sefydliadol a Phobl – arbenigwyr cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant	- Ymgynghori i gael cyngor - Helpu i ddylunio deunyddiau - Holi barn arbenigwyr eraill

11. Adolygu'r protocol hwn ac adborth

Bydd Ysgrifennydd y Bwrdd yn adolygu'r protocol hwn yn flynyddol, fan lleiaf, i sicrhau ei fod yn parhau i ddiwallu anghenion y sefydliad.

Yn ogystal â'r gwelliannau a allai ddeillio o'r straeon, y gwersi i'w dysgu, y themâu a'r tueddiadau a ganfyddir wrth i bobl godi llais, byddwn ni'n croesawu unrhyw adborth am y protocol hwn ac rydym yn barod i ymateb i unrhyw ymholiadau yn ei gylch. Anfonwch e-bost at Ysgrifennydd y Bwrdd a Phennaeth Uned Fusnes y Bwrdd drwy PHW.Board.business@wales.nhs.uk