



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales

Rhif Cyfeirnod: AW09
Rhif y Fersiwn: 4
Dyddiad yr adolygiad nesaf: 30
Tachwedd 2026

GWEITHDREFN CYMRU GYFAN I STAFF Y GIG GODI PRYDERON

Datganiad Polisi

Mae diogelwch a llesiant cleifion a defnyddwyr gwasanaeth yn cael eu hystyried yn gyfrifoldeb i bawb sy'n ymwneud â darparu gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol. Mae Bwrdd ac uwch reolwyr Iechyd Cyhoeddus Cymru wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd sy'n hwyluso deialog a chyfathrebu agored er mwyn sicrhau bod unrhyw bryderon sydd gan staff yn cael eu codi cyn gynted ag y bo modd.

Mae'r drefn hon yn cyfeirio'n bennaf at 'godi pryder' yn hytrach na 'chwythu'r chwiban' gan fod yr olaf wedi dod i ddynodi gweithred sydyn, eithafol pan fo pob dim arall wedi methu a all fod â goblygiadau negyddol.

Dylid darllen y weithdrefn hon ochr yn ochr â'r [Fframwaith Codi Llais Heb Ofn](#).

Mae Iechyd Cyhoeddus Cymru yn gweithio tuag at ddiwylliant sy'n annog staff i godi pryder fel rhan o drafodaethau rheolaidd am ddarparu gwasanaeth a gofalu am gleifion, (e.e. datrys problemau, adolygu gwasanaeth, gwella perfformiad, asesu ansawdd, hyfforddi a datblygu) gan mai dyma'r mecanwaith mwyaf effeithiol ar gyfer rhybuddion cynnar o bryder, drwgweithredu, camymddwyn neu risgiau ac mae rheolwyr llinell felly yn y sefyllfa orau i weithredu, ac ymdrin â phryderon o'r fath a'u datrys yn gynnar.

Cydnabyddir, fodd bynnag, bod prosesau o'r fath yn cymryd amser i ddatblygu a sefydlu eu hunain yn y sefydliad a nes bydd diwylliant o'r fath yn bodoli'n gynhwysfawr ar draws Iechyd Cyhoeddus Cymru bod angen proses glir i arwain unigolion sy'n dymuno codi pryderon am berygl, risg, camymddwyn neu ddrwgweithredu yn y gweithle. Mae'r drefn hon yn amlinellu ymrwymiad Iechyd Cyhoeddus Cymru i gefnogi unigolion sy'n codi pryderon yn ogystal â nodi'r prosesau sy'n galluogi unigolion i godi pryderon o'r fath a rhoi sicrwydd ynglŷn â sut y bydd y sefydliad yn gwrando ar bryderon, yn ymchwilio iddynt ac yn gweithredu yn ôl yr angen.

'Chwythu'r chwiban' yw'r term poblogaidd a ddefnyddir i gyfeirio at sefyllfa lle mae gweithiwr, cyn weithiwr neu aelod o sefydliad yn dwyn pryder i sylw pobl sydd â'r pŵer i weithredu er mwyn cywiro'r sefyllfa, ac y cymerir y byddant yn barod i wneud hynny. Amlinellir y mathau o sefyllfaoedd lle bydd hyn yn briodol yn Atodiad 1. "Datgelu gwarchodedig" yw'r term cyfreithiol am chwythu'r

chwiban a chyfeirir ato yng nghyd-destun disgrifio'r amddiffyniad a roddir i'r sawl sy'n codi'r pryder er lles y cyhoedd (gweler atodiad 2).

Mae datblygu'r drefn hon yn broses barhaus ac yn rhan o'r gwaith ehangach ledled GIG Cymru i sicrhau bod diwylliant agored yn bodoli er mwyn darparu'r safonau gofal a'r profiadau gorau ym mhob gwasanaeth. Nid yw'r drefn hon yn rhan o gontract cyflogaeth gweithiwr ac mae'n bosibl y bydd angen ei diwygio o bryd i'w gilydd.

Gweithdrefnau Ategol a Dogfennau Rheoli Ysgrifenedig
[Mae'r holl bolisiau a'r gweithdrefnau corfforaethol ar gael ar wefan Iechyd Cyhoeddus Cymru](#)

Dogfennau perthynol eraill yw:

- Polisi a Gweithdrefnau Diogelu
- Polisi a Gweithdrefnau Atal Twyll
- Fframwaith Codi Llais Heb Ofn

Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Iechyd	Mae Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb, y Gymraeg ac Iechyd wedi'i gwblhau a gellir ei weld ar y tudalennau gwe polisi.
Cymeradwywyd gan	Y Pwyllgor Pobl a Datblygu Sefydliadol
Dyddiad Cymeradwyo	06/02/2024
Dyddiad Adolygu	06/02/2027
Dyddiad Gweithredu/Cyhoeddidi:	13/02/2024
Y grŵp sydd ag awdurdod i gymeradwyo gweithdrefnau ategol	Y Pwyllgor Pobl a Datblygu Sefydliadol
Y Cyfarwyddwr Gweithredol/Cyfarwyddwr Atebol	Paul Veysey, Ysgrifennydd y Bwrdd a Phennaeth Uned Fusnes y Bwrdd
Awdur	Fforwm Partneriaeth Cymru

Ymwadiad

Os yw dyddiad adolygu'r ddogfen hon wedi bod, gofalwch mai'r fersiwn rydych chi'n ei defnyddio yw'r fersiwn fwyaf cyfredol drwy gysylltu ag [Uned Fusnes y Bwrdd](#)

Crynodeb o'r adolygiadau/diwygiadau

Rhif y fersiwn	Dyddiad yr Adolygiad	Dyddiad Cymeradwyo	Dyddiad cyhoeddi	Crynodeb o'r Diwygiadau
3	Mis Tachwedd 2021	16/02/2022		Diweddariad ar Sail Cymru Gyfan.
4	Mis Hydref 2023	06/02/24	13/02/24	Diweddariad ar Sail Cymru Gyfan. Mân newidiadau i adlewyrchu gofynion y Fframwaith Codi Llais Heb Ofn a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru.



Trefn Codi Pryderon i Staff y GIG

“Enw’r Bwrdd / Ymddiriedolaeth Iechyd”

(I’w ddarllen ochr yn ochr â’r Fframwaith Codi Llais Heb Ofn. Bydd y weithdrefn hon yn cael ei hadolygu ymhellach maes o law)

Cyflwyniad

Egwyddorion Craidd GIG Cymru yw:

- **Rydym yn rhoi cleifion a defnyddwyr ein gwasanaethau yn gyntaf:** Rydym yn gweithio gyda’r cyhoedd a chleifion/defnyddwyr gwasanaethau drwy gyd-gynhyrchu, gan wneud yr hyn sydd ei angen yn unig, dim mwy, dim llai a pheidio â gwneud dim niwed. Rydym yn onest, yn agored, yn llawn empathi ac yn dosturiol. Rydym yn

sicrhau ansawdd a diogelwch yn fwy na dim arall drwy ddarparu'r gofal gorau posibl ar bob achlysur.

- **Rydym yn ymdrechu i wella ein gofal:** Rydym yn gofalu am y rhai sydd â'r angen iechyd mwyaf yn gyntaf, gan wneud y defnydd mwyaf effeithiol posibl o'r holl sgiliau ac adnoddau a gan wneud ymdrech barhaus i sicrhau bod y gofal a'r gwasanaethau yr ydym yn eu darparu'n addas ar gyfer anghenion y defnyddwyr. Rydym yn integreiddio gwelliant yn ein gwaith bob dydd, trwy fod yn agored i newid yn ein holl waith, sydd hefyd yn lleihau niwed a gwastraff.
- **Rydym yn canolbwyntio ar lesiant ac atal:** Rydym yn ceisio gwella iechyd a chael gwared ag anghydraddoldebau drwy gydweithio gyda phobl Cymru i sicrhau eu llesiant heddiw ac ar gyfer y blynyddoedd a'r cenedlaethau i ddod.
- **Rydym yn myfyrio ar ein profiadau ac yn dysgu:** Rydym yn buddsoddi mewn dysgu a datblygu. Rydym yn gwneud penderfyniadau sy'n fanteisiol i gleifion a defnyddwyr ein gwasanaethau drwy ddefnyddio adnoddau, systemau ac amgylcheddau sy'n caniatáu i ni weithio'n fedrus, yn ddiogel ac yn effeithiol. Rydym yn ddyfeisgar, yn addasu ac yn lleihau amrywiadau amhriodol gan ystyried y sylfaen briodol o dystiolaeth i'n harwain.
- **Rydym yn gweithio mewn partneriaeth ac fel tîm:** Rydym yn gweithio gydag unigolion gan gynnwys cleifion, cydweithwyr a sefydliadau eraill; gan ymfalchïo yn ein gwaith, gwerthfawrogi a pharchu ein gilydd, bod yn onest ac yn agored a gwrando ar gyfraniad eraill. Rydym yn ceisio datrys anghytundeb yn effeithiol ac yn gyflym, ac nid ydym yn goddef bwlio neu erledigaeth o unrhyw glaf, defnyddiwr gwasanaeth neu aelod o staff.
- **Rydym yn gwerthfawrogi pawb sy'n gweithio i'r GIG:** Rydym yn cefnogi'n holl gydweithwyr wrth iddynt wneud y swyddi y maent wedi cytuno i'w gwneud. Byddwn yn gofyn yn rheolaidd beth sydd ei angen arnynt i wneud eu gwaith yn well, ac yn ceisio darparu'r cyfleusterau angenrheidiol i ragori yn y gofal y maent yn ei roi. Byddwn yn gwrando ar ein cydweithwyr ac yn gweithredu ar eu hadborth a'u pryderon.

Maent wedi cael eu datblygu er mwyn helpu a chefnogi staff sy'n gweithio yn y GIG yng Nghymru.

Yr hyn sydd wrth wraidd GIG Cymru yw pobl, gweithio gyda phobl, gofalu am bobl. Mae'r Egwyddorion Craidd hyn yn disgrifio sut gallwn weithio gyda'n gilydd i sicrhau bod yr hyn rydym yn ei wneud a sut rydym yn ei wneud yn cael ei ategu gan ymdeimlad cyffredin o bwrpas y mae pob un ohonom yn ei rannu a'i ddeall.

Mae'r GIG dan bwysau parhaol i gyflenwi mwy o wasanaethau, gyda chanlyniadau gwell a chynnal a gwella ansawdd mewn cyfnod o heriau ariannol sylweddol, disgwyliadau uchel gan y cyhoedd a chyda phoblogaeth sy'n heneiddio ac yn profi lefelau uwch o gyflyrau cronig.

Datblygwyd yr egwyddorion hyn i helpu i fynd i'r afael â'r pwysau y mae'r galwadau hyn yn ei achosi i staff. Byddant yn rhoi cydbwysedd i'r ffordd rydym yn cydweithio er mwyn i ni ddibynnu llai ar y broses ac yn cael ein cynorthwyo i wneud y peth iawn trwy gael ein llywio gan yr egwyddorion hyn wrth roi polisïau a gweithdrefnau ar waith yn y gweithlu.

Fel pobl sy'n gweithio yn y gwasanaeth iechyd, bydd pob un ohonom yn defnyddio'r egwyddorion hyn i'n cefnogi i gyflawni ein gwaith, gydag ymrwymiad parhaus tuag at y rheiny sy'n defnyddio ein gwasanaethau, mewn cyfnod o newid cyson.

Mae'r Egwyddorion yn rhan o ymrwymiad parhaus i gryfhau gwerthoedd cenedlaethol a lleol a fframweithiau ymddygiad sydd eisoes wedi'u sefydlu ledled Byrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau.

Datblygwyd yr Egwyddorion mewn partneriaeth â chynrychiolwyr o blith y cyflogwyr a'r staff.

Defnyddir yr Egwyddorion i greu dull mwy syml a chyson o ran rheoli materion yn ymwneud â chyflogaeth yn y gweithle.

Mae diogelwch a llesiant cleifion a defnyddwyr gwasanaeth yn cael ei ystyried yn gyfrifoldeb i bawb sy'n ymwneud â darparu gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol. Mae Bwrdd ac uwch reolwyr *Sefydliad y GIG* wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd sy'n hwyluso deialog a chyfathrebu agored er mwyn sicrhau bod unrhyw bryderon sydd gan staff yn cael eu codi cyn gynted ag y bo modd.

Mae'r drefn hon yn cyfeirio'n bennaf at 'godi pryder' yn hytrach na 'chwythu'r chwiban' gan fod yr olaf wedi dod i ddynodi gweithred sydyn, eithafol pan fo pob dim arall wedi methu a all fod â goblygiadau negyddol.

Mae *Sefydliad y GIG* yn gweithio tuag at ddiwylliant sy'n annog staff i godi pryder fel rhan o drafodaethau rheolaidd am ddarparu gwasanaeth a gofalu am gleifion, (e.e. datrys problemau, adolygu gwasanaeth, gwella perfformiad, asesu ansawdd, hyfforddi a datblygu) gan mai dyma'r mecanwaith mwyaf effeithiol ar gyfer rhybuddion cynnar o bryder, drwgweithredu, camymddwyn neu risgiau ac mae rheolwyr llinell felly yn y sefyllfa orau i weithredu, ac ymdrin â phryderon o'r fath a'u datrys yn gynnar. Dylai'r staff hefyd ddefnyddio'r weithdrefn hon i godi unrhyw bryderon mewn perthynas ag arferion o fewn y cadwyni cyflenwi lle mae *Sefydliad y GIG* yn dod o hyd i'w nwyddau a'u gwasanaethau (yn unol â'r Ymrwymadau Cod Ymarfer Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi). Dylai staff hefyd gydnabod bod proses adrodd ar wahân ar gyfer elfennau o ddrwgweithredu, gan gynnwys agweddau ar Dwyll, Llwgwrwobrwyo neu Lygredd ac y dylid hysbysu'ch tîm Atal Twyll Lleol i'w hymchwilio.

Cydnabyddir, fodd bynnag, bod prosesau o'r fath yn cymryd amser i ddatblygu a sefydlu eu hunain yn y sefydliad a nes bydd diwylliant o'r fath yn bodoli'n gynhwysfawr ar draws *Sefydliad y GIG* bod angen proses glir i arwain unigolion sy'n dymuno codi pryderon am berygl, risg, camymddwyn neu ddrwgweithredu yn y gweithle. Mae'r drefn hon yn amlinellu ymrwymiad *Sefydliad y GIG* i gefnogi unigolion sy'n codi pryderon yn ogystal â nodi'r prosesau sy'n galluogi unigolion i godi pryderon o'r fath a rhoi sicrwydd ynglŷn â

sut y bydd y sefydliad yn gwrandio ar bryderon, yn ymchwilio iddynt ac yn gweithredu yn ôl yr angen.

'Chwythu'r chwiban' yw'r term poblogaidd a ddefnyddir i gyfeirio at sefyllfa lle mae gweithiwr, cyn weithiwr neu aelod o sefydliad yn dwyn pryder i sylw pobl sydd â'r pŵer i weithredu er mwyn cywiro'r sefyllfa, ac y cymerir y byddant yn barod i wneud hynny. Amlinellir y mathau o sefyllfaoedd lle bydd hyn yn briodol yn Atodiad 1. "Datgelu gwarchodedig" yw'r term cyfreithiol am chwythu'r chwiban a chyfeirir ato yng nghydestun disgrifio'r amddiffyniad a roddir i'r sawl sy'n codi'r pryder er lles y cyhoedd (gweler atodiad 2).

Mae datblygu'r drefn hon yn broses barhaus ac yn rhan o'r gwaith ehangach ledled GIG Cymru i sicrhau bod diwylliant agored yn bodoli er mwyn darparu'r safonau gofal a'r profiadau gorau ym mhob gwasanaeth. Nid yw'r drefn hon yn rhan o gontract cyflogaeth gweithiwr ac mae'n bosibl y bydd angen ei diwygio o bryd i'w gilydd.

1. Ymrwymiad i Gefnogi'r rhai sy'n Codi Pryderon

1.1 Mae *Sefydliad y GIG* yn annog adborth ac mae ganddo drefniadau tryloyw ac agored ar gyfer gwrandio ac ymateb i bob pryder.

1.2 Mae *Sefydliad y GIG* yn ceisio sicrhau bod unigolion:

- Yn cael cefnogaeth i roi gwybod am bryderon a materion yn ymwneud â diogelwch;
- Yn cael eu trin yn deg, ag empathi ac yn ystyriol pan fyddant yn codi pryder;
- Yn gwybod y bydd rhywun yn gwrandio arnynt ac yn rhoi sylw i'r pryderon, pan fyddant wedi bod yn rhan o ddigwyddiad neu pan fyddant wedi codi pryder.

- 1.3 Mae *Sefydliad y GIG* yn ceisio datblygu a chynnal diwylliant ym mhob rhan o'r sefydliad sy'n darparu amgylchedd lle mae pobl yn teimlo eu bod yn gallu codi pryderon a'u bod yn cael eu trin â pharch ac urddas pan fyddant yn codi pryder.
- 1.4 Mae diogelwch yn ganolog i bob gofal a rhaid iddo fod yn seiliedig ar ddiwylliant sy'n agored ac yn dryloyw. Mae hyn yn arwain at fwy o adrodd am ddigwyddiadau, dysgu a rhannu gwybodaeth amdanynt, a datblygu'r arferion gorau. Mae *Sefydliad y GIG* yn cydnabod bod hyn yn gyfrifoldeb i bawb sy'n ymwneud â darparu gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol. Mae *Sefydliad y GIG* wedi ymrwymo i weithio er mwyn sicrhau bod pob unigolyn yn cael ei drin mewn gwasanaeth sy'n agored i adborth ac sy'n annog yn ogystal â chefnogi ei staff i godi pryderon.
- 1.5 Bydd *Sefydliad y GIG* yn sicrhau bod unigolion bob amser yn teimlo eu bod yn gallu codi pryderon drwy brosesau lleol a'u bod yn cael eu cefnogi i wneud hyn yn uniongyrchol gyda *Sefydliad y GIG*, eu corff rheoleiddio proffesiynol, cymdeithas broffesiynol, corff rheoleiddio neu undeb.
- 1.6 Mae Sefydliad y GIG yn hwyluso unigolion i godi mater neu bryder yn y Gymraeg a dylid eu hysbysu y gallant wneud hyn ar y cychwyn. Dylai unrhyw achos dilynol gael ei gynnal yn Gymraeg neu dylid darparu gwasanaeth cyfieithu ar y pryd.
- 1.7 Mae *Sefydliad y GIG* wedi ymrwymo i:-
- Weithio mewn partneriaeth â sefydliadau eraill er mwyn datblygu diwylliant cadarnhaol drwy hybu dulliau gweithredu agored, tryloywder a thegwch;
 - Meithrin diwylliant agored sy'n cefnogi ac yn annog staff i godi pryderon;
 - Rhannu arbenigedd er mwyn creu ffyrdd effeithiol o chwalu rhwystrau sy'n atal staff rhag rhoi gwybod am ddigwyddiadau a phryderon yn gynnar;
 - Cyfnewid gwybodaeth, lle bo hynny'n briodol ac yn gyfreithlon, er lles cleifion ac er mwyn sicrhau diogelwch y cyhoedd;
 - Cyfeirio unigolion at gefnogaeth ac arweiniad er mwyn sicrhau eu bod yn gwbl ymwybodol o'u hawliau gwarchodedig dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 a'u bod yn deall yr hawliau hynny.
- 1.8 Mae diffiniad o chwythu'r chwiban wedi'i gynnwys yn atodiad 1.
- 1.9 Bydd *Sefydliad y GIG* yn monitro'r defnydd o'r drefn hon ac yn adrodd i'r Bwrdd neu is-bwyllgor, fel y bo'n briodol.

2. Am y Drefn hon

2.1 Nodau'r drefn hon yw:

- (a) Annog staff i drafod pryderon a materion diogelwch cyn gynted ag y bo modd, gan wybod y bydd eu pryderon yn cael eu cymryd o ddifri ac y bydd camau priodol yn cael eu cymryd;
- (b) Annog staff i roi gwybod am bryderon mwy difrifol ac amheuaeth o ddrwgweithredu cyn gynted ag y bo modd, gan wybod y bydd eu pryderon yn cael eu cymryd o ddifri ac yn cael eu hymchwilio'n briodol, ac y bydd eu cyfrinachedd yn cael ei barchu os gofynnir am hynny;
- (c) Rhoi arweiniad i staff ynglŷn â sut i godi'r pryderon hyn;
- (d) Rhoi sicrwydd i staff y dylent allu codi pryderon go iawn heb ofni y bydd rhywun yn dial arnynt, hyd yn oed os canfyddir nad oes sail i'w pryderon.

2.2 Mae'r drefn hon yn gymwys i bob gweithiwr, swyddog, ymgynghorydd, contractwr, myfyriwr, gwirfoddolwr, intern, gweithiwr achlysurol a gweithiwr asiantaeth.

2.3 I'w ddarllen ochr yn ochr â'r Fframwaith Codi Llais Heb Ofn. Bydd y weithdrefn hon yn cael ei hadolygu ymhellach maes o law.

3. **Codi Pryder**

3.1 Dylai pob lleoliad a gweithle gofal iechyd annog deialog ac adborth agored parhaus am faterion yn ymwneud â darparu gofal/gwasanaeth drwy oruchwyliaeth, cyfarfodydd tîm neu adran a fforymau staff. Drwy'r mecanweithiau parhaus hyn y bydd *Sefydliad y GIG* yn chwilio am awgrymiadau ar gyfer gwella ac yn adolygu'r ffyrdd o weithio'n rheolaidd gan sicrhau bod y gwasanaethau'n cael eu darparu'n ddiogel ac yn effeithiol.

3.2 Bydd pob rheolwr yn sicrhau bod cyfrifoldeb cyffredin i ganolbwyntio'n gadarnhaol ar ansawdd gwasanaethau/gofal, gwelliant parhaus a/neu ddatrys problemau.

3.3 Os oes gan unigolyn neu unigolion bryderon bydd *Sefydliad y GIG* yn sicrhau bod pryderon o'r fath yn cael sylw a bod rhywun yn ymateb iddynt, a bod y canlyniad yn cael ei gyfathrebu ar lafar, i'r unigolyn neu'r unigolion sy'n codi'r pryder o leiaf. Gall unigolyn godi pryder yn y Gymraeg a dylid ei hysbysu y gall wneud hyn ar gychwyn unrhyw achos. Dylai unrhyw achos dilynol gael ei gynnal yn Gymraeg neu dylid darparu gwasanaeth cyfieithu ar y pryd.

3.4 **Pryderon Mwy Difrifol**

Cyfrinachedd

Fel y nodwyd yn adran 1.3 o'r drefn hon "Mae *Sefydliad y GIG* yn ceisio datblygu a chynnal diwylliant ym mhob rhan o'r sefydliad sy'n darparu amgylchedd lle mae pobl yn teimlo eu bod yn gallu codi pryderon". Gobeithir felly y bydd pob aelod o'r staff yn teimlo y gall leisio pryderon yn agored dan y drefn hon. Er hyn, os yw unigolyn yn dymuno codi pryder yn gyfrinachol bydd hynny'n cael ei barchu. Weithiau, fodd bynnag, mae'n anodd ymchwilio i bryder heb wybod pwy yw'r

unigolyn. Mewn amgylchiadau o'r fath, os teimlir bod gwir angen rhannu manylion adnabod yr unigolyn sy'n codi'r pryder, trafodir hynny gyda'r unigolyn cyn datgelu unrhyw wybodaeth a gofynnir am ei ganiatâd.

Mewnol (Ffurfiol)

Os bydd yr unigolyn wedi dilyn y broses a amlinellwyd yng ngham 1, ond ei fod yn dal yn bryderus, neu ei fod yn teimlo bod y mater mor ddifrifol fel na all ei drafod gydag unrhyw un o'r uchod, gall symud ymlaen i ddefnyddio'r camau mwy ffurfiol fel a ganlyn.

Dylai'r unigolyn ysgrifennu at uwch reolwr priodol i godi ei bryder. Mae'r ffurflenni WB1 yn atodiad 3 wedi'u cynnwys i helpu unigolyn i lunio pryderon, ond nid oes angen eu defnyddio os yw unigolyn yn dewis defnyddio dull gwahanol.

Mae'n bosibl hefyd y byddai'n hoffi cynnwys Cynrychiolydd yr Undeb Llafur/Cynrychiolydd Staff.

Pan fydd pryder yn cael ei godi mae'n fuddiol gwybod beth ym marn yr unigolyn yw'r ffordd orau o ddatrys y mater.

Bydd yr uwch reolwr yn cyfarfod yr unigolyn sy'n codi'r pryder cyn pen saith niwrnod gwaith. Gwneir cofnod ysgrifenedig o ganlyniad y cyfarfod a rhoddir copi i'r unigolyn cyn pen saith niwrnod gwaith ar ôl y cyfarfod.

Ar ôl i unigolyn ddweud wrth rywun am ei bryder, boed ar lafar neu yn ysgrifenedig, bydd *Sefydliad y GIG* yn ystyried yr wybodaeth er mwyn asesu pa gamau y dylid eu cymryd. Gallai hyn fod yn adolygiad anffurfiol neu'n ymchwiliad mwy ffurfiol.

Dywedir wrth yr unigolyn pwy sy'n ymdrin â'r mater, sut y gall gysylltu ag ef/hi a pha gymorth pellach y mae'n bosibl y bydd ei angen. Os cynhelir ymchwiliad ffurfiol bydd y rheolwr y mae'r unigolyn wedi'i hysbysu ynglŷn â'i bryder yn penodi Swyddog Ymchwilio. Os cynhelir ymchwiliad mewnol, bydd yn ymchwiliad trylwyr a bydd yn cael ei gynnal cyn gynted ag y bo modd (cyn pen 28 diwrnod fel arfer) gan ddibynnu ar y materion sydd i'w hymchwilio. Os bydd yr unigolyn yn gofyn am ymateb, ysgrifennir ato i grynhoi ei bryder, gan nodi sut yr ymdrinnir â'r pryder a beth yw'r amserlen.

Bydd *Sefydliad y GIG* yn ceisio hysbysu'r unigolyn ynglŷn â'r cynnydd sy'n cael ei wneud â'r ymchwiliad ac am faint y mae'n debygol o bara. Ambell waith, fodd bynnag, bydd yr angen i sicrhau cyfrinachedd yn golygu nad oes modd datgelu manylion penodol yr ymchwiliad nac unrhyw gamau disgyblu. Dylai pob gwybodaeth am yr ymchwiliad gael ei hystyried yn gyfrinachol.

Os bydd y mater yn ffitio'n fwy priodol o fewn cylch gwaith polisïau Gweithlu a Datblygu Sefydliadol eraill, dylid hysbysu'r gweithwyr y dylent roi sylw i'r mater drwy'r polisi perthnasol ac na fydd y Drefn Codi Pryderon ar gyfer Staff y GIG yn cael ei dilyn (gweler atodiad 1).

Nid yw *Sefydliad y GIG* yn disgwyl i unrhyw unigolyn sy'n rhoi gwybod am fater dan y drefn hon gael prawf pendant o unrhyw gamweinyddu neu gamymddwyn y mae'n rhoi gwybod amdano, ond bydd angen iddo allu dangos rhesymau dros eu pryderon, felly byddai unrhyw dystiolaeth sydd ganddynt, er enghraifft llythyrau, memos, cofnodion mewn dyddiaduron ac ati, yn ddefnyddiol. Bydd angen golygu'r rhain os ydynt yn cynnwys unrhyw wybodaeth a fyddai'n golygu bod modd adnabod claf drwyddynt.

Os bernir bod y datgeliad honedig yn ddigon difrifol, gall *Sefydliad y GIG* ddilyn y broses a nodwyd yn y Polisi a'r Trefniadau Disgyblu, lle gallai'r materion a godwyd ymwneud â chamweinyddu ar ran unigolyn, wrth ystyried y camau mwyaf priodol i'w cymryd.

Nod y drefn hon yw darparu proses effeithiol ar gyfer codi pryderon difrifol. Os deuir i'r casgliad bod unigolyn wedi mynd ati'n fwriadol i wneud honiadau nad ydynt yn wir, yn faleisus neu er budd personol, bydd *Sefydliad y GIG* yn cychwyn ymchwiliad i'r mater yn unol â'r Polisi a'r Trefniadau Disgyblu.

Yn amodol ar unrhyw gyfyngiadau cyfreithiol, bydd *Sefydliad y GIG* yn amlinellu'n fras wrth yr unigolyn/unigolion a gododd y pryder pa gamau a gymerwyd. Fodd bynnag, mae'n bosibl na fydd modd datgelu'r union gamau bob amser, e.e. lle byddai hynny'n mynd yn groes i ddyletswydd *Sefydliad y GIG* i barti arall i gadw gwybodaeth yn gyfrinachol.

Cyfarwyddwr Gweithredol

Os yw unigolyn naill ai'n anfodlon â phenderfyniad i gynnal adolygiad anffurfiol yn unig, neu os yw'n anfodlon â chanlyniad cam 2 drwy'r mecanweithiau a amlinellwyd yn gynharach, dylent ddwyn eu pryder i sylw'r Prif Weithredwr, a/neu Gyfarwyddwr Gweithredol priodol, yn ysgrifenedig. Os yw'r pryder yn

ymwneud â'r Prif Weithredwr neu Gyfarwyddwr Gweithredol, dylid dwyn y pryder i sylw'r Cadeirydd. Yn eithriadol, dylai unigolyn allu mynd yn uniongyrchol i'r cam hwn os yw'r pryderon mor ddifrifol fel y gellir ei warantu neu **os** yw'r camau blaenorol wedi methu â mynd i'r afael â'u pryderon.

Bydd y Prif Weithredwr neu'r Cadeirydd (neu gynrychiolydd enwebedig nad yw wedi bod yn gysylltiedig â'r achos cyn hyn) yn cyfarfod yr unigolyn cyn pen 28 diwrnod gwaith. Unwaith eto, gwneir cofnod ysgrifenedig o ganlyniad y cyfarfod hwn a rhoddir copi i'r unigolyn cyn pen saith niwrnod gwaith ar ôl y cyfarfod.

Pryderon Difrifol neu Barhaus a Datgeliad Rheoleiddiol/Ehangach

Nod y drefn hon yw darparu mecanwaith mewnol ar gyfer adrodd, ymchwilio a chywiro unrhyw ddrwgweithredu / arferion amhriodol yn y gweithle. Ni ddylai unigolion deimlo bod angen hysbysu partïon allanol fel arfer.

Fodd bynnag, mae'r gyfraith yn cydnabod y gallai fod yn briodol mewn rhai amgylchiadau i unigolion hysbysu corff allanol am bryderon. Yn anaml iawn y bydd yn briodol hysbysu'r cyfryngau, os o gwbl. Anogir unigolyn i ofyn am gyngor cyn dwyn pryderon i sylw partïon allanol. Mae'r elusen annibynnol Protect yn cynnal llinell gymorth gyfrinachol i helpu unigolion i benderfynu beth yw'r camau priodol i'w cymryd. Mae gan yr elusen hefyd restr o gyrff rheoleiddio a bennwyd ar gyfer rhoi gwybod am fathau penodol o bryderon. Cynhwysir manylion Protect yn nes ymlaen yn y weithdrefn hon.

Mae gan bob aelod o'r staff gyfrifoldeb unigol i ddiogelu pobl rhag niwed neu amheuaeth o niwed, drwy godi unrhyw bryder am gamdriniaeth. Gall plant ac oedolion sy'n agored i niwed gael eu cam-drin gan y rhai sy'n gweithio gyda nhw mewn unrhyw leoliad; felly rhaid cymryd pob honiad o gam-drin o ddifrif a'i drin yn unol â [Gweithdrefnau Diogelu Cymru](#). Mae'n bosibl y bydd y gweithdrefnau hyn yn nodi y dylai unrhyw ymchwiliad gael ei wneud gan sefydliad sy'n bartner, er enghraifft y Gwasanaethau Cymdeithasol, neu dan y Polisi a fyddai'n cael blaenoriaeth dros weithdrefnau mewnol, felly dylid gofyn am gyngor gan weithiwr proffesiynol sy'n ymwneud â diogelu cyn gynted ag y bo modd.

Os yw unigolyn wedi dilyn y weithdrefn uchod i ymdrin â'r mater a bod ganddo bryder o hyd neu os yw'n teimlo bod y mater mor ddifrifol fel na all ei drafod mewn unrhyw ffordd a amlinellwyd eisoes, yna mewn amgylchiadau eithriadol efallai y byddai'n hoffi cysylltu â'r canlynol: -

Y Llinell Adrodd am Dwyll a Llygredd Genedlaethol ar 0800 028 40 60, neu fel arall trwy'r cyfleuster adrodd ar-lein yn <https://cfa.nhs.uk/reportfraud> (os yw'ch pryder yn ymwneud ag agweddau ar Dwyll, Llwgwrwobrwyo neu Lygredd.

Mae *Sefydliad y GIG* yn gobeithio y bydd y drefn hon yn rhoi i unigolion y sicrwydd sydd ei angen i godi unrhyw faterion sy'n achosi pryder yn fewnol, neu mewn achosion eithriadol, i'w dwyn i sylw'r sefydliad y cyfeirir ato uchod. Fodd bynnag, mewn rhai amgylchiadau mae'n bosibl y bydd yn ofynnol i unigolion, yn unol â'u rheoliadau proffesiynol, roi gwybod am faterion i gyrff allanol, er enghraifft y gyrff rheoleiddio priodol, gan gynnwys: -

- ❖ Y Cyngor Meddygol Cyffredinol (www.gmc-uk.org)
- ❖ Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (<https://www.nmc.org.uk/>)
- ❖ Y Cyngor Proffesiynau Iechyd a Gofal (www.hpc-uk.org)
- ❖ Y Cyngor Fferyllol Cyffredinol (www.pharmacyregulation.org)

Byddai'n well gan *Sefydliad y GIG* weld y mater yn cael ei ddwyn i sylw'r corff rheoleiddio priodol na neb o gwbl. Gallai'r gyrff rheoleiddio eraill gynnwys;

- Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch
- Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru
- Swyddfa Archwilio Cymru
- Heddlu

(Nid yw'r rhestr hon yn hollgynhwysfawr.)

Os oes angen cyngor pellach ar unigolyn, gall gysylltu â'r elusen Protect drwy ffonio 020 3117 2520 neu drwy anfon e-bost at whistle@protect-advice.org.uk. Gall Protect gynghori unigolion ynghylch sut mae codi mater sy'n peri pryder yn y ffordd briodol <https://protect-advice.org.uk/>. Fel arall, mae'r Adran Iechyd hefyd yn darparu gwasanaeth cynghori cyfrinachol annibynnol am ddim i weithwyr a chyflogwyr y GIG a Gofal Cymdeithasol yng Nghymru a Lloegr o'r enw Speak Up. Gellir cysylltu â nhw drwy ffonio 08000 724 725 neu drwy eu gwefan yn <https://speakup.direct/>.

Atodiad 1

Beth yw chwythu'r chwiban?

Chwythu'r chwiban yw'r term a ddefnyddir pan fydd aelod o'r staff yn codi pryder am risg bosibl, drwgweithredu neu gamymddygiad sydd ag elfen o fudd cyhoeddus iddo, fel arfer oherwydd ei fod yn bygwth neu'n achosi risg i bobl eraill (e.e. cleifion, cydweithwyr neu'r cyhoedd).

Gallai hyn gynnwys:

- Methiannau systematig sy'n rhoi diogelwch cleifion yn y fantol, e.e. systemau ymateb mewn argyfwng wedi'u trefnu'n wael, neu gyfarpar annigonol/wedi torri, staff heb gael hyfforddiant priodol;
- Gofal o ansawdd gwael;
- Gweithredoedd treisgar, gwahaniaethu neu fwlio cleifion neu staff;
- Camymddwyn wrth drin claf neu gleient, esgeuluso claf neu gleient neu ei drin yn wael;
- Anwybyddu cynlluniau gofal cytunedig neu drefniadau ar gyfer triniaeth;
- Gofal amhriodol neu ymddygiad amhriodol tuag at blentyn / oedolyn agored i niwed;
- Lles rhai sy'n cymryd rhan mewn treialon clinigol;
- Staff yn cael eu trin yn wael gan gleifion;
- Perthnasoedd amhriodol rhwng cleifion a staff;
- Salwch a allai effeithio ar allu aelod o'r gweithlu i wneud ei waith yn ddiogel;
- Camddefnyddio sylweddau ac alcohol yn effeithio ar allu i weithio;

- Esgeulustod;
- Lle mae trosedd wedi'i chyflawni / yn cael ei chyflawni / neu'n debygol o gael ei chyflawni (neu os ydych yn amau bod hynny'n digwydd);
- Lle mae amheuaeth o dwyll neu ladrad;
- Anwybyddu deddfwriaeth, yn enwedig mewn cysylltiad ag lechyd a Diogelwch yn y Gwaith;
- Gweithredu'n groes i weithdrefnau ariannol;
- Ffafiaeth amhriodol wedi'i dangos mewn cysylltiad â mater contract neu tuag at ymgeisydd am swydd;
- Gwybodaeth am unrhyw un o'r uchod wedi cael / yn cael / yn debygol o fod yn cael ei chuddio.

Ni ddylid defnyddio'r drefn hon ar gyfer cwynion sy'n ymwneud â'ch amgylchiadau personol chi, er enghraifft sut rydych chi wedi cael eich trin yn y gwaith. Yn yr achosion hyn, dylid defnyddio'r Polisi Parch a Datrys. Dolen [yma](#).

Atodiad 2

Amddiffyn y rhai sy'n gwneud datgeliad

Mae'n ddealladwy bod unigolion sy'n codi pryder yn poeni weithiau am sgil-effeithiau posibl. Mae *Sefydliad y GIG* yn ceisio annog dulliau gweithredu agored a bydd yn cefnogi staff sy'n codi pryder go iawn dan y drefn hon, hyd yn oed os canfyddir eu bod wedi gwneud camgymeriad. Yn ychwanegol at hyn, mae darpariaethau statudol ar gyfer unigolion sy'n gwneud yr hyn a elwir yn "ddatgeliadau gwarchodedig".

Mae'r gyfraith yn nodi na ddylai unigolion gael eu trin yn anfanteisiol mewn unrhyw ffordd oherwydd eu bod wedi codi pryder. Mae triniaeth anfanteisiol yn cynnwys diswyddo, camau disgyblu, bygythiadau neu driniaeth anffafriol arall sy'n gysylltiedig â chodi pryder. Os yw unigolyn yn credu ei fod wedi dioddef triniaeth o'r fath, dylai hysbysu aelod o adran y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol ar unwaith. Os na chaiff y mater ei ddatrys, dylent ei godi'n ffurfiol gan ddefnyddio Polisi Parch a Datrys Cymru Gyfan.

Ni ddylai'r rhai sy'n codi pryderon gael eu bygwth ac ni ddylai neb ddial arnynt mewn unrhyw ffordd. Os yw unigolyn yn ymwneud ag ymddygiad o'r fath gallai wynebu camau disgyblu. [Mewn rhai achosion, gallai'r unigolyn sy'n codi pryder fod â hawl i erlyn mewn tribiwnlys cyflogaeth a chael iawndal.]

Mae *Sefydliad y GIG* yn ceisio amddiffyn a chefnogi staff i godi pryderon teg yn fewnol o fewn y sefydliad os ydynt yn credu'n onest ac yn rhesymol bod camweinyddu/drwgweithredu wedi digwydd neu bod camweinyddu/drwgweithredu'n debygol o ddigwydd. Mae gan staff sy'n gwneud yr hyn y cyfeirir ato fel "datgeliad gwarchodedig", h.y. datgeliad yn ymwneud â throsgedd honedig neu ddrwgweithredu arall, hawl gyfreithlon i beidio â chael eu diswyddo, eu dewis ar gyfer eu diswyddo neu wynebu unrhyw niwed arall (diraddio, colli cyfleoedd ar gyfer dyrchafiad neu hyfforddiant, ac yn y blaen) oherwydd eu bod wedi gwneud hynny ac mae'r amddiffyniadau wedi'u gosod mewn cyfraith yn Neddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998.

Os yw unigolyn yn codi mater o bryder difrifol neu barhaus mae'r un amddiffyniad yn gymwys ag ar gyfer datgeliad mewnol. Bwriedir i hyn hybu atebolrwydd mewn bywyd cyhoeddus ac nid yw'n ofynnol i bryderon o'r fath gael eu dwyn i sylw sefydliad y GIG yn gyntaf er y byddai'n well pe bai *Sefydliad y GIG* yn cael cyfle i ddatrys y mater yn gyntaf.

Os yw unigolyn yn dwyn mater i sylw corff rheoleiddio sydd wedi'i ddiffinio yn Neddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 bydd yn cael ei amddiffyn os yw'n credu'n onest ac yn rhesymol bod y camweinyddu/drwgweithredu wedi digwydd neu ei fod yn debygol o ddigwydd, ac yn ychwanegol at hynny, ei fod yn credu'n onest ac yn rhesymol bod yr wybodaeth ac unrhyw honiad sydd ynddi'n sylweddol wir. Mae Gorchymyn Datgelu er Lles y Cyhoedd (Personau Rhagnodedig) 2014 yn diwygio'r rhestr o bersonau rhagnodedig a ddaeth i rym ar 1 Hydref 2014 ac mae'n gymwys i ddatgeliadau a

wnaethpwyd ar neu ar ôl y dyddiad hwn. Mae'r rhestr newydd o bersonau rhagnodedig mewn perthynas â materion yn ymwneud â gwasanaethau gofal iechyd i'w gweld isod: -

Materion perthnasol	Person rhagnodedig
Materion yn ymwneud â chofrestriad ac addasrwydd i ymarfer aelod o broffesiwn sy'n cael ei reoleiddio gan y cyngor perthnasol ac unrhyw weithgareddau eraill y mae gan y cyngor perthnasol swyddogaethau mewn cysylltiad â hwy.	Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth, Y Cyngor Proffesiynau Iechyd a Gofal, Y Cyngor Meddygol Cyffredinol, Y Cyngor Ceiropractig Cyffredinol, Y Cyngor Deintyddol Cyffredinol, Y Cyngor Optegol Cyffredinol, Y Cyngor Osteopathig Cyffredinol, Y Cyngor Fferyllol Cyffredinol.

Ar gyfer gwasanaethau gofal iechyd yng Nghymru (yn benodol):

Materion perthnasol	Person rhagnodedig
Materion yn ymwneud â chofrestriad gweithwyr gofal cymdeithasol dan Ddeddf Safonau Gofal 2000.	Cyngor Gofal Cymru
Materion yn ymwneud â: - Darparu gwasanaethau Rhan II fel y maent yn cael eu diffinio yn adran 8 o Ddeddf Safonau Gofal 2000 a Deddf Plant 1989. - Arolygu ac asesu perfformiad gwasanaethau cymdeithasol awdurdodau lleol yng Nghymru fel y maent yn cael eu diffinio yn adran 148 o Ddeddf Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Iechyd Cymunedol a Safonau) 2003. - Adolygu ac ymchwilio i'r ddarpariaeth gofal iechyd gan ac i gyrrff GIG Cymru yn unol â'r diffiniad yn Neddf Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Iechyd Cymunedol a Safonau) 2003. - Rheoleiddio landlordiaid cymdeithasol cofrestredig yn unol â Rhan 1 o Ddeddf Tai 1996 (fel y'i diwygiwyd gan Fesur Tai (Cymru) 2011.	Gweinidogion Cymru

Os yw unigolyn yn gwneud datgeliad ehangach (er enghraifft i'r heddlu, neu Aelod Senedd (AS) (heblaw Gweinidogion Cymru) mae amodau trylwyr i ddiogelu datgeliadau ehangach cymwys o'r fath:

Hygredded. Rhaid i'r unigolyn gredu'n rhesymol bod yr wybodaeth a ddatgelir, ac unrhyw honiad sydd ynddi, yn wir i bob pwrpas.

Ddim er budd. Rhaid i'r unigolyn beidio â gwneud y datgeliad at ddibenion budd personol (ond anwybyddir gwobrau a gynigir o dan statud, er enghraifft gan Gyllid a Thollau EM).

Rhaid i'r unigolyn:

- fod wedi **datgelu'r un wybodaeth i raddau helaeth i'w gyflogwr neu i berson rhagnodedig o'r blaen**; neu
- gredu'n rhesymol, ar adeg y datgeliad, y bydd yn **destun anfantais** gan ei gyflogwr os bydd yn gwneud datgeliad i'r cyflogwr neu berson rhagnodedig; neu
- gredu'n rhesymol (lle nad oes person rhagnodedig) y bydd tystiolaeth berthnasol yn cael ei **chuddio neu ei dinistrio** os bydd yn ei datgelu i'r cyflogwr.

Rhesymoldeb. Yn holl amgylchiadau'r achos, rhaid iddo fod yn rhesymol iddo wneud y datgeliad.

Bydd Protect neu Undeb Llafur yn gallu rhoi cyngor ynglŷn â'r amgylchiadau pan ddylai unigolyn ddefnyddio'r drefn hon a lle gallai gysylltu â chorff allanol heb golli'r amddiffyniad a roddir dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998.

Atodiad 3 – Sefydliad y GIG

Ffurflen WB1 – Cofnodi pryder a godwyd dan y drefn

Pryder wedi'i godi gan (enw):				
Swydd				
Ward / Adran				
Gofynnwyd am gyfrinachedd:	Oeddwn		Na	
Natur y pryder a godwyd:	Darparu gofal/gwasanaethau i gleifion			
	Gwerth am arian			
	Iechyd a diogelwch			
	Ymddygiad anghyfreithlon			
	Twyll, lladrad neu lygredd			
	Ymgais i guddio unrhyw un o'r uchod			
Manylion y pryder a godwyd: (Gallwch barhau drosodd os oes angen)				
Tystiolaeth i gefnogi'r pryder (os oes tystiolaeth): (Gallwch barhau drosodd os oes angen)				

Unrhyw awgrymiadau gan weithwyr ynglŷn â sut i ddatrys y broblem?		
Sut fydd y mater yn cael ei drin?	Adolygiad anffurfiol	
	Ymchwiliad mewnol	
Rhoddwyd gwybod am y pryder i:		
Enw person cyswllt:		
Teitl swydd:		
Rhif ffôn:		
Llofnod:		
Dyddiad:		

D.S. Ar ôl i'r ffurflen hon gael ei llenwi, dylai gael ei chadw mewn ffeil achos Atodiad 4 – Sefydliad y GIG

Ffurflen WB2 - Pryderon a Godwyd dan y Drefn: Crynodeb o ganfyddiadau a chanlyniad ymchwiliad

Pryder wedi'i godi gan (enw):	
Teitl swydd:	
Adolygiad anffurfiol wedi'i gynnal gan:	
Ymchwiliad wedi'i gynnal gan:	
Crynodeb o ganfyddiadau adolygiad / ymchwiliad: (Gallwch barhau drosodd os oes angen)	

Canlyniad: Camau a gymerwyd: (Gallwch barhau drosodd os oes angen)	
Dim camau wedi'u cymryd am y rhesymau a ganlyn:	
Camau pellach (os yw'n briodol): (e.e. dwyn y mater i sylw Llywodraeth Cymru / Corff Rheoleiddio)	
Enw:	
Llofnod:	
Teitl swydd:	
Dyddiad:	
D.S. Ar ôl i'r ffurflen hon gael ei llenwi, dylai gael ei chadw mewn ffeil achos.	