

Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro
Trefn Codi Pryder ar gyfer Staff y GIG

Cyflwyniad

Egwyddorion Craidd GIG Cymru yw:

- **Rydym yn rhoi ein 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 ceisio gwella'n 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 gwella ein gwaith bob dydd, drwy fod yn agored i newid ym mhopeth yr ydym yn ei wneud, gan leihau 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 ystyried ein profiadau ac yn dysgu oddi wrthynt:** 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 gwrandao 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 gwrandao 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.

Mae GIG Cymru yn ymwneud â phobl, a gweithio gyda phobl, i ofalu am bobl. Mae'r Egwyddorion Craidd hyn yn disgrifio sut y gallwn weithio gyda'n gilydd i wneud yn siŵr bod yr hyn rydym yn ei wneud a sut rydym yn ei wneud yn seiliedig ar ymdeimlad cyffredin cryf o bwrpas y mae pob un ohonom yn ei rannu ac yn ei ddeall.

Mae'r GIG dan bwysau o hyd i ddarparu rhagor o wasanaethau, â gwell canlyniadau, ac i gynnal a gwella ansawdd er gwaethaf her ariannol sylweddol, lefelau uchel o wariant cyhoeddus a phoblogaeth sy'n heneiddio ac sydd â lefelau cynyddol 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 sicrhau'r cydbwysedd cywir o ran y ffordd rydym yn gweithio gyda'n gilydd i'n gwneud yn llai dibynnol ar broses a'n helpu i wneud y peth iawn drwy gael ein harwain gan yr egwyddorion hyn wrth gymhwyso polisiau a gweithdrefnau i'r gweithlu.

Fel pobl sy'n gweithio yn y gwasanaeth iechyd, byddwn i gyd yn eu defnyddio i'n helpu i wneud ein gwaith ag ymrwymiad parhaus i'r rhai sy'n defnyddio'n gwasanaethau, mewn cyfnod pan mae pethau'n newid o hyd.

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

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

Defnyddir yr Egwyddorion i greu dull symlach a chyson o reoli materion cyflogaeth 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 Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro 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 Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro bod angen proses glir i arwain unigolion sy'n dymuno codi pryder am berygl, risg, camymddwyn neu ddrwgweithredu yn y gweithle. Mae'r drefn hon yn amlinellu ymrwymiad Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro i gefnogi unigolion sy'n codi pryder 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 gwarchoddedig" 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.

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

- 1.1 Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro yn annog adborth ac mae ganddo drefniadau tryloyw ac agored ar gyfer gwranddo ac ymateb i bob pryder.
- 1.2 Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro 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 gwranddo arnynt ac yn rhoi sylw i'r pryderon, pan fyddant wedi bod yn rhan o ddiwyddiad neu pan fyddant wedi codi pryder.
- 1.3 Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro 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 pryder 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 ddiwyddiadau, dysgu a rhannu gwybodaeth amdanynt, a datblygu'r arferion gorau. Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro yn cydnabod bod hyn yn gyfrifoldeb i bawb sy'n ymwneud â darparu gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol. Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro 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 pryder.
- 1.5 Bydd Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro yn sicrhau bod unigolion bob amser yn teimlo eu bod yn gallu codi pryder drwy brosesau lleol a'u bod yn cael eu cefnogi i wneud hyn yn uniongyrchol gyda Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro, eu corff rheoleiddio proffesiynol, cymdeithas broffesiynol, corff rheoleiddio neu undeb.
- 1.6 Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro 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 pryder;

- 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.

1.7 Bydd Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro 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.



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 Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro 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 Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro 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.

3.4 Pryderon Mwy Difrifol

Cyfrinachedd

Fel y nodwyd yn adran 1.3 o'r drefn hon "Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro 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 pryder". 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.

Cam 1 – Mewnol (Anffurfiol)

Os oes gan unigolyn bryder ynglŷn ag unrhyw fater yn ymwneud â chamymddwyn/drwgweithredu anogir ef/hi yn gyntaf i ddwyn y pryder i sylw ei reolwr llinell neu'r rheolwr sy'n gyfrifol am y maes gwaith hwnnw, yn llafar neu yn ysgrifenedig, oni bai ei fod yn ymwneud â thwyll neu lygredd (gweler y paragraff drosodd sy'n ymwneud â'r mater hwn). Mae'n bosibl hefyd y byddai'n hoffi cynnwys Cynrychiolydd yr Undeb Llafur/Cynrychiolydd Staff. Dylai staff meddygol ddwyn y mater i sylw eu Clinigydd Arweiniol.

Mae'n bwysig cofio bod codi pryder yn wahanol i fynegi cwyn bersonol ac mewn amgylchiadau o'r fath gallai'r Polisiâu Cwynion Cyflogaeth neu Urddas yn y Gwaith fod yn briodol (gweler atodiad 1). Os yw'r pryder yn ymwneud â cham-drin plant neu oedolion sy'n agored i niwed dylid dilyn Gweithdrefnau Amddiffyn Plant Cymru Gyfan 2008 a Pholisi a Gweithdrefnau Interim Cymru ar gyfer Amddiffyn Oedolion sy'n Agored i Niwed rhag Camdriniaeth 2013 a dylid eu rhoi ar waith ar unwaith.

a/neu

Er mwyn sicrhau bod y Drefn ar gyfer Codi Pryder yn cael ei gweithredu'n effeithiol rhaid i sefydliadau'r GIG ddarparu ffyrdd eraill o godi pryder os nad yw'n briodol mynd drwy'r rheolwr llinell e.e.

- mae'r aelod o'r staff yn teimlo bod risg uniongyrchol sylweddol o safbwynt diogelwch na fyddai'r drefn rheolwr llinell yn gallu rhoi sylw iddi*
- mae'r pryder a godir yn ymwneud ag ymddygiad neu ymarfer un neu ragor o unigolion yn y strwythurau atebolwydd rheoli llinell a fyddai fel arfer yn ystyried y pryder*
- mae gan yr aelod o'r staff dystiolaeth gref yn deillio o'i brofiad na fyddai'r rheolwr/rheolwyr llinell yn mynd i'r afael â'r pryder*
- mae'r aelod o'r staff yn teimlo bod pryderon tebyg a godwyd yn y gorffennol wedi cael eu hanwybyddu*
- mae'r aelod o'r staff yn teimlo y byddai codi'r pryder yn golygu y byddai cydweithwyr neu reolwyr yn aflonyddu*

arno neu'n ei drin yn annheg

Yn unol â hynny, dylai sefydliadau'r GIG sefydlu eu trefniadau eu hunain, e.e.

- *staff y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol (Adnoddau Dynol)*
- *staff Llywodraethu*
- *penaethiaid Proffesiynol*
- *hyrwyddwr "Codi pryder" (dylai'r hyrwyddwr fod yn aelod enwebedig o'r Bwrdd)*
- *linell gymorth*
- *Hafan Ddiogel*

(Mae angen i sefydliadau GIG unigol nodi a rhoi cyhoeddusrwydd i'w trefniadau eu hunain y dylid cytuno arnynt mewn partneriaeth. Rhaid ymgorffori'r rhain yn y gofod a nodwyd isod yn y drefn a fabwysiadwyd ar gyfer cymhwyso'n lleol).

Dylid dwyn unrhyw bryderon ynglŷn â thwyll neu lygredd posibl yn y lle cyntaf i sylw'r Arbenigwr Atal Twyll Lleol ar (Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro *i ychwanegu'r manylion cysylltu*). Yn lle hynny, gellir codi pryder drwy'r Linell Adrodd am Dwyll a Llygredd neu drwy'r Wefan. Mae'r manylion cysylltu llawn i'w gweld ar dudalennau Atal Twyll mewnwyd y Bwrdd / Ymddiriedolaeth Iechyd.

Bydd y pryderon hyn yn cael eu rheoli wedyn yn unol â Pholisi Atal Twyll a chynllun Ymateb Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro.

(Mae angen i sefydliadau unigol y GIG nodi a rhoi cyhoeddusrwydd i'w trefniadau eu hunain).

Bydd gan yr unigolyn hawl i gael ymateb llafar o leiaf, a lle bo angen cyfleu manylion priodol gallai ymateb ysgrifenedig i'w bryder fod yn briodol, cyn belled nad yw wedi dymuno bod yn ddiennw. Bydd y cyfrifoldeb am ddarparu'r ymateb hwn yn nwylo'r rheolwr y cyfeiriwyd y pryder i'w sylw, neu'r unigolyn a enwyd i ddarparu ymatebion o'r fath mewn unrhyw brosesau lleol sydd wedi'u sefydlu er mwyn sicrhau bod modd codi pryder, fel y nodwyd yn y paragraff blaenorol.

Cam 2 – 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. Efallai hefyd y byddai'n hoffi cysylltu â Chynrychiolydd 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 Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro 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 Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro 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 Pryder ar gyfer Staff y GIG yn cael ei dilyn (gweler atodiad 1).

Nid yw Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro 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 llythrau, 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 Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro 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 deir i'r casgliad bod unigolyn wedi mynd ati'n fwriadol i wneud honiadau nad ydynt yn wir, yn faleisus neu er budd personol, bydd Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro yn cychwyn ymchwiliad i'r mater yn unol â'r Polisi a'r Trefniadau Disgyblu.

Yn amodol ar unrhyw gyfyngiadau cyfreithiol, bydd Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro 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 Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro i barti arall i gadw gwybodaeth yn gyfrinachol.

Cam 3 – Uwch Reolwr

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. Mewn amgylchiadau eithriadol, dylai unigolyn fynd ymlaen i'r cam hwn ar unwaith fel "Uwchgyfeiriad Dewis Olaf" os yw'r unigolyn wedi gwneud pob ymdrech i godi pryder drwy'r mecanweithiau a amlinellwyd eisoes, ond na fu llawer o ymdrech os o gwbl i fynd i'r afael â'r mater, er bod sefyllfa o'r fath yn annhebygol.

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.

Cam 4 – 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 partiön 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 partiön allanol. Mae'r elusen annibynnol, Public Concern at Work, yn gweithredu llinell gymorth gyfrinachol i helpu unigolion i benderfynu beth yw'r camau priodol i'w cymryd. Mae gan yr elusen hefyd restr o gyrrff rheoleiddio a bennwyd ar gyfer rhoi gwybod am fathau penodol o bryderon. Mae manylion Public Concern at Work i'w gweld yn nes ymlaen yn y drefn 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; o ganlyniad, rhaid cymryd pob honiad sy'n ymwneud â chamdriniaeth o ddifri a rhoi sylw iddynt yn unol â Gweithdrefnau Amddiffyn Plant Cymru Gyfan 2008 a Pholisi a Gweithdrefnau Interim Cymru ar gyfer Amddiffyn Oedolion sy'n Agored i Niwed rhag Camdriniaeth 2013. 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 drwy'r opsiwn adrodd ar-lein yn www.reportnhsfraud.nhs.uk. (os yw eich pryder yn ymwneud â chamymddwyn ariannol)
- Llywodraeth Cymru

Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro 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 cyrff rheoleiddio priodol, gan gynnwys:-

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

Byddai'n well gan Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro weld y mater yn cael ei ddwyn i sylw'r corff rheoleiddio priodol na neb o gwbl. Gallai'r cyrff rheoleiddio eraill gynnwys;

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

(Nid yw'r rhestr hon yn hollgynhwysfawr.)

Os oes ar unigolyn angen rhagor o gyngor gall gysylltu â'r elusen Public Concern at Work drwy ffonio 020 7404 6609 neu drwy anfon ebost i helpline@pcaw.co.uk. Gall Public Concern at Work hysbysu unigolion sut i fynd ati i godi'r mater sy'n peri pryder yn y modd priodol (www.pcaw.co.uk/law/lawregulators.html). Neu, gall yr Adran Iechyd hefyd ddarparu gwasanaeth i weithwyr y GIG a gweithwyr Gofal Cymdeithasol yng Nghymru a Lloegr drwy ffonio 08000 724 725 neu drwy anfon ebost i enquiries@wbhelpline.org.uk.

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 Cwynion Cyflogaeth neu'r polisi Urddas yn y Gwaith fel y bo'n briodol. Gweler y siart isod:-

I ble ddylwn i fynd i godi cwyn ...?

Mecanweithiau Anffurfiol

Os yw'n bosibl, dylid **dwyn pob cwyn i sylw eich rheolwr llinell** yn y lle cyntaf. Dylai codi pryder fod yn **rhan gadarnhaol o'n gwaith o ddydd i ddydd** ac yn ffordd o **wella gwasanaethau** i'n cleifion, i'n gofawyr ac i'n gilydd.

Defnyddir **cyfryngu** fel dewis cyntaf wrth ymdrin â materion **Urddas yn y Gwaith** a gellir ei ddisgrifio fel proses wirfoddol, anffurfiol, lle mae **person niwtral (cyfryngwr wedi'i hyfforddi)** yn helpu unigolion mewn anghydfod i archwilio a deall eu gwahaniaethau er mwyn iddynt allu **canfod eu hateb eu hunain**.

Dylid defnyddio **mecanweithiau rhoi gwybod am ddigwyddiadau** ar gyfer unrhyw ddigwyddiad anfwriadol neu annisgwyl a allai neu sydd wedi arwain at niwed i glaf sy'n derbyn gofal gan y GIG. Os yw ar gael defnyddiwch y **system adrodd electronig** newydd, e-datix (drwy'r fewnwyd neu eich bwrdd gwaith). **Gallwch hefyd siarad** ag aelod o'r **Tim Diogelwch Cleifion** ar *****.

Mae'n bwysig datblygu **cynllun gweithredu** ar gyfer pob pryder, gan gynnwys pryder sy'n cael ei godi'n anffurfiol. Dylid **monitro ac adolygu'r** cynlluniau gweithredu hyn yn rheolaidd.

Mecanweithiau Ffurfiol

Y Drefn Codi Pryder: Defnyddiwch y drefn hon i godi pryder am berygl, risg, camymddwyn neu ddrwgweithredu yn y gweithle. Os nad ydych yn gallu siarad â'ch rheolwr cysylltwch â'r adran Adnoddau Dynol, Ysgrifennydd y Bwrdd neu eich arweinydd proffesiynol.

Y Broses Urddas yn y Gwaith: Defnyddiwch y broses hon os ydych yn credu nad ydych wedi cael eich trin ag Urddas a Pharch yn y gweithle. Mae'r broses hon yn pwysleisio pwysigrwydd defnyddio mecanweithiau anffurfiol, gan gynnwys cyfryngu.

Polisi Cwynion Cyflogaeth: Defnyddiwch y polisi hwn os ydych yn teimlo bod angen i chi godi a datrys mater personol, pryder neu gŵyn yn ffurfiol, gan gynnwys materion yn ymwneud â rhyw agwedd ar eich cyflogaeth.

Atal Twyll: Eu rôl yw ymchwilio i bob agwedd ar dwyll a llygredd yn y GIG. Os hoffech roi gwybod am unrhyw amheuan gallwch gysylltu â'r tîm atal twyll lleol ar *****

Gweithio i Wella: Defnyddiwch y trefniadau hyn os oes gennych bryder i'w godi fel **aelod o'r cyhoedd**, yn hytrach nag aelod o'r staff. Cysylltwch â'r tîm pryderon ar ***** , concerns@wales.nhs.uk neu drwy'r post

Atodiad 2

Amddiffyn y rhai sy'n gwneud datgeliad

Mae'n ddealladwy bod unigolion sy'n codi pryder yn poeni weithiau am sgil-ffeithiau posibl. Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro 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 gwarchoddedig".

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 nad yw'r mater yn cael ei gywiro dylid ei godi'n ffurfiol gan ddefnyddio'r Drefn Cwynion cyflogaeth.

Ni ddylai'r rhai sy'n codi pryder 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 Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro 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 gwarchoddedig", h.y. datgeliad yn ymwneud â throedd 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 fewnol. Bwriedir i hyn hybu atebolrwydd mewn bywyd cyhoeddus ac nid yw'n ofynnol i bryderon o'r fath gael eu dwyn i sylw Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro yn gyntaf er y byddai'n well pe bai Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro 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 cysylltiad 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: <ul style="list-style-type: none"> • 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 	Gweinidogion Cymru

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).

Os yw unigolyn yn gwneud datgeliad ehangach (er enghraifft i'r heddlu, neu Aelod Cynulliad (AC) (ar wahân i'r Gweinidog Iechyd a Gofal Cymdeithasol neu Aelod Seneddol (AS)) ni fydd yn cael ei amddiffyn oni bai:

- ei fod yn bodloni'r profion uchod ar gyfer datgeliadau mewnol a rheoleiddiol;
- ei fod wedi gwneud y datgeliad er lles y cyhoedd ac nid er budd personol;
- ei fod wedi codi'r mater yn fewnol yn gyntaf neu wedi ei ddwyn i sylw corff rheoleiddio rhagnodedig oni bai fod y mater yn eithriadol o ddifrifol a'i fod yn credu'n rhesymol y byddai'n cael ei drin yn annheg pe bai'n gwneud hynny; neu
- nad oes corff rheoleiddio rhagnodedig ac y credir yn rhesymol y byddai ymgais i guddio'r gwir.

Bydd Public Concern at Work 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 gollu'r amddiffyniad a roddir dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998.

Atodiad 3 – Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro

Ffurflen WB1 – Cofnodi pryder a godwyd dan y drefn

Pryder wedi'i godi gan (enw):				
Teitl swydd				
Ward / Adran				
Gofynnwyd am gyfrinachedd:	Do		Naddo	
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:		
Llofnodwyd:		
Dyddiad:		
D.S. Ar ôl i'r ffurflen hon gael ei llenwi, dylai gael ei chadw mewn ffeil achos		

Atodiad 4 – Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro

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:	
Llofnodwyd:	
Teitl swydd:	
Dyddiad:	
D.S. Ar ôl i'r ffurflen hon gael ei llenwi, dylai gael ei chadw mewn ffeil achos.	

Atodiad 5 – Siart llif ar gyfer y Broses Codi Pryder

Mae'r siart llif hwn yn nodi'r camau yn y broses codi pryder ac yn dangos y lefelau rheoli ar gyfer datgeliad mewnol. Mewn sefydliad bach, mae'n bosibl na fydd mwy nag un neu ddwy lefel reoli y gallwch uwchgyfeirio'ch pryderon iddynt. Yn yr achosion hyn, dylech ystyried uwchgyfeirio eich pryder i'r corff rheoleiddio neu berson rhagnodedig arall yn gynharach yn y broses nag a ddangosir yn y siart llif.

