



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Codi Llais **Heb Ofn**

Fframwaith ar gyfer y GIG yng Nghymru

Cefnogi pobl **i godi llais**
yn ddiogel ac yn hyderus



Cynnwys

1. GIG Cymru a'r cyd-destun polisi ehangach	3
2. Cyflwyniad	4
3. Egwyddorion Codi Llais Heb Ofn	5
4. Disgwyliadau	7
4.1 Disgwyliadau Gweithwyr	7
4.2 Disgwyliadau Rheolwyr Llinell	7
4.3 Disgwyliadau'r Bwrdd	7
4.4 Disgwyliadau Hyrwyddwr y Bwrdd – Aelod Annibynnol/Cyfarwyddwr Anweithredol	8
4.5 Disgwyliadau Arweinwyr Gweithredol	8
5. Gweithredu a gwella Diwylliant Codi Llais Heb Ofn	9
5.1 Gweithredu Diwylliant Codi Llais Heb Ofn	9
5.2 Sicrhau bod eich Diwylliant Codi Llais Heb Ofn yn iach ac y effeithiol	9
5.3 Bod yn agored ac yn dryloyw gyda rhanddeiliaid allanol	10
6. Gofynion ar gyfer sefydliadau	11
Pecyn Cymorth 1: Cydlunio a Gweithredu Diwylliant Codi Llais Heb Ofn	12
Pecyn Cymorth 2: Sut i Godi Llais	16
Pecyn Cymorth 3: Yr hyn y dylech ei wneud os oes rhywun wedi 'Codi Llais' gyda chi	19
Pecyn Cymorth 4: Hunanasesiad a rhestr wirio	23
Rhagor o adnoddau	24

1. GIG Cymru a'r cyd-destun polisi ehangach

Dylid ystyried yr egwyddorion a'r arferion sy'n gysylltiedig â Codi Llais Heb Ofn, a amlinellir yn y ddogfen hon, o fewn cyd-destun polisi ehangach GIG Cymru a'r DU. Mae Codi Llais Heb Ofn yn fenter sy'n cefnogi, yn hytrach nag yn disodli, polisiau presennol, megis:

- **Polisi GIG Cymru: Polisi Codi Pryderon (Chwythu'r Chwiban)**
- **Polisi GIG Cymru: Parch a Datrys**
- **Cyfraith Llywodraeth Cymru: Deddf Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Ansawdd ac Ymgysylltu) (Cymru)**
- **Rheoliad gofal iechyd y DU: codau ymarfer megis gan y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth, Cyngor y Proffesiynau Iechyd a Gofal a'r Cyngor Meddygol Cyffredinol**
- **Cyfraith y DU: Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998**

Hefyd, llywiwyd y Fframwaith Codi Llais Heb Ofn gan ganllawiau rhyngwladol^{1,2} a thystiolaeth ymchwil^{3,4,5}.

Chwythu'r Chwiban a Datgeliadau Gwarchodedig – Diffiniadau

'Chwythu'r chwiban' yw'r term poblogaidd a ddefnyddir i ddisgrifio sefyllfa pan fydd gweithiwr, cyn-weithiwr neu aelod o sefydliad yn codi pryderon gerbron pobl a chanddynt bŵer a pharodrwydd tybiedig i gymryd camau unioni. 'Datgeliad gwarchodedig' yw'r term cyfreithiol ar gyfer chwythu'r chwiban ac fe'i defnyddir i ddisgrifio'r modd yr amddiffynnir y sawl sy'n codi pryderon er budd y cyhoedd.

1. ISO 37002:2021 Whistleblowing management systems – Guidelines <https://www.iso.org/standard/65035.html>
2. UNODC (2021) Speak up for health! Guidelines to enable whistle-blower protection In the health-care sector
3. Jones A et al (2022) Evaluation of the implementation of Freedom to Speak Up Local Guardians in NHS Acute Hospital Trusts and Mental Health Trusts in England <https://fundingawards.nihr.ac.uk/award/16/116/25>
4. Jones, A et al (2021) Interventions promoting employee "speaking-up" within healthcare workplaces: a systematic narrative review of the international literature. Health Policy 125 (3), tt. 375–384
5. Jones, A. and Kelly, D. M. (2014) Whistle-blowing and workplace culture in older peoples' care: qualitative insights from the healthcare and social care workforce. Sociology of Health and Illness 36 (7), tt. 986–1002.



2. Cyflwyniad

Ar ôl cyhoeddi **Cymru Iachach** a llunio **Strategaeth Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol**, daeth yn amlwg fod angen i GIG Cymru ddatblygu ei ddull o ymdrin â diwylliant ac ymddygiad sefydliadol. Mae hyn yn gysylltiedig â'r dull o ddatblygu cydberthnasau gweithio iach sy'n anelu at feithrin ymddygiadau, gweithleoedd a sefydliadau mwy tosturiol, cyfunol, iachach a thecach. Cydnabyddir y ceir cyfleoedd allweddol ledled GIG Cymru i esgor ar newid, yn cynnwys **datblygu arweinyddiaeth**, newid targedau/ffocws (megis profiad cydweithwyr o waith) a defnyddio polisiau pobl.

Mae'r fframwaith hwn yn pennu cyfrifoldebau sefydliadau, eu timau gweithredol a'u byrddau, yn ogystal â chyfrifoldebau rheolwyr a staff (a gwirfoddolwyr) unigol o ran creu diwylliant lle cefnogir yr arfer o 'Godi Llais', ynghyd ag ymateb yn amserol ac yn briodol i unrhyw bryderon a godir, a hynny mewn diwylliant diogel. Bydd y dasg o weithredu'r fframwaith hwn yn cael ei hategu gan gyfres o becynnau cymorth.

Trwy gael trefniadau effeithiol sy'n galluogi'r staff i godi llais (a elwir hefyd yn 'godir pryderon'), bydd modd helpu i amddiffyn cleifion, y cyhoedd a gweithlu'r GIG, yn ogystal â helpu i wella profiad ein poblogaeth o ofal iechyd. Mae hi'n hanfodol sicrhau bod gan unigolion lais, bod rhywun yn gwrandao ar eu llais a'u bod yn cael ymateb amserol a phriodol.

Bydd y fframwaith hwn yn helpu sefydliadau i greu'r diwylliant hwnnw; diwylliant lle bydd unigolion yn teimlo'n ddiogel i godi llais ynglŷn ag unrhyw beth sy'n amharu ar ddarparu gofal diogel o'r radd flaenaf neu sy'n effeithio'n negyddol ar eu profiad. Ymhlith pethau eraill, mae hyn yn cynnwys materion yn ymwneud â diogelwch cleifion, staffio diogel, ansawdd gofal, bwlio ac aflonyddu (a diwylliannau sy'n arwain at ymddygiadau o'r fath), yn ogystal â chamymarfer neu dwyll ariannol. I ategu hyn, mae angen i arweinwyr a rheolwyr fod yn barod i wrando a bod yn fodlon cael eu herio mewn modd adeiladol. Mae codi llais a thynnu sylw at y materion hyn yn weithred ddewr a all wneud yr unigolyn yn agored i niwed, ac o'r herwydd dylid croesawu ymddygiad o'r fath a'i ystyried fel cyfle i wrando, dysgu a gwella.

Mae'n ofynnol i sefydliadau, adrannau a thimau ddilyn y fframwaith hwn er mwyn iddynt allu sefydlu a chynnal diwylliant sy'n sicrhau na fydd unrhyw unigolyn yn cael ei erlid neu'n cael ei drin mewn modd anfanteisiol gan ei fod wedi codi llais, a lle gall sefydliadau ddysgu a gwella trwy wrando ar bryderon ac ymateb i bryderon.

Ni fydd holl rannau'r fframwaith hwn yn berthnasol i bawb. Ond er ei bod yn amlwg at bwy yr anelir y rhannau perthnasol, gan ddibynnu ar eich rôl o fewn y GIG efallai y dymunwch ymgynefino â'r rhannau nad ydynt, ar yr olwg gyntaf, yn berthnasol i chi.

3. Egwyddorion Codi Llais Heb Ofn

- 3.1** Mae gan bawb a gyflogir gan y GIG hawl a dyletswydd gontractiol i godi pryderon dilys gyda’u cyflogwr ynglŷn â chamymarfer, diogelwch cleifion, amhriodoldeb ariannol neu unrhyw risgiau difrifol eraill sydd, yn eu tyb nhw, er budd y cyhoedd. Hefyd, mae cyrff rheoleiddio proffesiynol yn rhoi dyletswydd ar y staff i godi pryderon o’r fath.
- 3.2** Mae pob sefydliad yn cydnabod bod angen gwella’n barhaus er mwyn gallu mynd ati cyn gynted â phosibl i ymdrin â materion sy’n bygwth diogelwch cleifion, yn ogystal â gweithio gyda chydweithwyr i’r perwyl hwnnw a sicrhau eu bod yn gwneud popeth o fewn eu gallu bob amser i esgor ar atebion. Mae mynd ati i greu diwylliant ‘Codi Llais Heb Ofn’ yn allweddol i’r nod hwn.
- 3.3** Mae gan bob sefydliad, adran a thîm ddyletswydd i greu diwylliant lle bydd unigolion yn gwybod sut i godi pryderon, lle byddant yn ymwybodol o’r broses a roddir ar waith a lle byddant yn teimlo’n hyderus y cânt gefnogaeth ar ôl codi pryder heb iunrhyw niwed personol neu broffesiynol ddod i’w rhan.
- 3.4** Nid oes yn rhaid i unigolion gael prawf pendant o’r weithred y dymunant roi gwybod amdani – bydd cred resymol yn ddigon. Anogir unigolion i godi pryderon cyn gynted â phosibl er mwyn sicrhau y ceir digon o amser i asesu’r materion o dan sylw mewn amgylchedd cefnogol.
- 3.5** Ni fydd unigolion sy’n codi llais yn gyfrifol am ymchwilio i’r mater eu hunain (pan fo angen cynnal ymchwiliad). Cyfrifoldeb y sefydliad yw sicrhau y bydd ymchwiliad yn cael ei gynnal, pan fo hynny’n briodol.
- 3.6** Hefyd, mae sefydliadau’n gyfrifol am sicrhau y bydd y bobl sy’n ymateb i bryderon yn cael eu paratoi a’u cynorthwyo i ymateb yn ddi-oed, neu bod modd iddynt bennu dirprwy i wneud hynny. Bydd rheolwyr yn cael hyfforddiant ynglŷn â sut i ddelio â phryderon a godir.
- 3.7** Dylai sefydliadau annog unigolion i godi pryderon trwy ddefnyddio’r weithdrefn bwrpasol yn y lle cyntaf. Os yw unigolion yn ansicr ynglŷn â chodi pryder, dylent drafod y mater gyda rheolwr neu gydag adran y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol neu, yn achos unigolion sydd wedi cofrestru gydag undeb llafur/proffesiynol, dylent drafod y mater gyda’u cynrychiolydd neu gyda gwasanaeth cyngor cyflogaeth eu hundeb llafur/proffesiynol.
- 3.8** Yn unol â pholisi GIG Cymru, anogir unigolion i godi pryderon o fewn y sefydliad cyn gynted ag y bo modd. Nod y fframwaith hwn yw sicrhau bod dulliau a diwylliant priodol ar waith o fewn y sefydliad ar gyfer ymdrin yn briodol â phryderon.
- 3.9** Os bydd unigolyn yn codi llais neu’n codi pryder yn y Gymraeg, ni fydd yn cael ei drin yn llai ffafriol na phe bai wedi codi pryder yn y Saesneg. Yn achos unigolion a fydd yn codi llais yn y Gymraeg, anfonir yr ymateb neu’r ohebiaeth ysgrifenedig ddilynol yn y Gymraeg. Os trefnir cyfarfodydd i drafod y pryder, bydd y sefydliad yn cynnig cynnal y cyfarfodydd hynny yn y Gymraeg.
- 3.10** Bydd unrhyw fater a godir yn cael ei adolygu’n drylwyr, yn ddi-oed ac yn gyfrinachol, a bydd yr unigolyn a gododd y pryder yn cael adborth priodol (gweler Pecynnau Cymorth 2 a 3).
- 3.11** Os bydd unigolyn yn codi pryder dilys, ni fydd ei swydd yn y fantol ac ni ddaw unrhyw anfantais i’w rhan. Pan fydd unigolyn (sydd wedi codi pryder) mewn perygl o ddiodeff niwed posibl neu’n ofni y bydd yn diodeff niwed posibl trwy barhau i weithio yn ei rôl neu ei weithle presennol, bydd camau addas yn cael eu cymryd, ar y cyd â’r unigolyn. Efallai y bydd camau o’r fath yn cynnwys adleoli’r unigolyn.
- 3.12** Os bydd unigolyn sydd wedi codi llais/codi pryder yn cael ei erlid neu’n diodeff aflonyddwch, bydd hynny’n cael ei ystyried yn drosedd ddisgyblu ddifrifol. Yn yr

un modd, bydd camau i geisio 'celu' neu anwybyddu'r pryderon yn cael eu hystyried yn droseddau disgyblu difrifol.

3.13 Anogir unigolion i godi pryderon mewn modd agored. Fodd bynnag, mewn rhai amgylchiadau, efallai y bydd unigolion yn gofyn i'w hunaniaeth beidio â chael ei datgelu. Mewn achosion o'r fath, ni fydd y sefydliad yn datgelu eu hunaniaeth heb eu caniatâd, oni bai y bydd y gyfraith yn mynnu bod yn rhaid gwneud hynny. Ond ar adegau, efallai na fydd modd i'r sefydliad ddatrys y pryder heb ddatgelu hunaniaeth yr unigolyn, er enghraifft pan fo tystiolaeth bersonol yn hanfodol. Mewn achosion o'r fath, bydd y sefydliad yn cynnal trafodaeth gyda'r unigolyn i drafod a ddylid bwrw ymlaen â'r mater a sut gellir bwrw ymlaen ag ef. Pan fo'r pryder yn ymwneud â diogelwch staff neu gleifion yn unol â Dyletswydd Gofal, efallai y bydd angen uwchgyfeirio'r mater ac efallai na fydd modd i'r unigolyn aros yn ddienw. Ond mewn achosion pan na ellir osgoi hyn, bydd yr unigolyn a gododd y pryder yn cael gwybod am y sefyllfa.

3.14 Pan dderbynnir pryder yn ddienw, bydd cyswllt pwrpasol yn parhau i archwilio cynnwys y pryder gydag uwch-reolwyr perthnasol, gan gynnal ymchwiliad pan fo

angen. Fodd bynnag, os na fydd modd i'r ymchwilydd siarad â'r unigolyn/unigolion a gododd y pryder, ac os na fydd modd cael gafael ar unrhyw ffeithiau ychwanegol o ganlyniad i hynny, dylid cydnabod y gall fod yn anodd cynnal ymchwiliad llawn. Mewn amgylchiadau o'r fath, tasg anodd fydd cynorthwyo ac amddiffyn yr unigolyn, neu roi adborth iddo. O'r herwydd, efallai na fydd modd i'r unigolyn gael y sicrwydd a gynigir uchod. Dylai sefydliadau fynd ati'n rheolaidd i ystyried, cofnodi a monitro pryderon dienw.

3.15 Bydd pob rheolwr yn cynnal trafodaethau o fewn y broses PADR (Adolygu Perfformia a Datblygiad) ynglŷn â chodi llais os oes gan y staff unrhyw bryderon, a hefyd o fewn eu PADR eu hunain mewn perthynas â delio â phryderon pan gânt eu codi.

3.16 Fan leiaf, dylai sefydliadau bennu Aelod Annibynnol/Cyfarwyddwr Anweithredol i weithredu fel 'Hyrwyddwr y Bwrdd ar gyfer Codi Llais Heb Ofn', ynghyd â Chyfarwyddwr Gweithredol fel 'Arweinydd Gweithredol Codi Llais Heb Ofn', ac efallai y byddant yn dymuno penodi rolau ychwanegol yn ymwneud â chodi llais. Fan leiaf, dylai sefydliadau sicrhau bod y rhai sydd â chyfrifoldeb dros godi llais yn ddigon annibynnol i roi hyder i staff sy'n dymuno codi llais.



4. Disgwyliadau

Gosodir rhai disgwyliadau ar bob aelod o staff sy'n gysylltiedig â'r GIG yng Nghymru mewn perthynas â chodi llais heb ofn. Isod, nodir beth yw'r disgwyliadau hynny ar gyfer gwahanol lefelau a rolau o fewn y sefydliad.

4.1 Gweithwyr

Mae gan holl staff GIG Cymru rôl o ran pennu materion a chodi llais. Hefyd, mae gan staff cofrestredig gyfrifoldebau proffesiynol i bennu a chodi llais. Isod, nodir y pethau sy'n ddisgwyliedig o holl weithwyr y GIG.

- Ymddwyn mewn ffordd sy'n annog unigolion i godi llais.
- Pan fydd gennych bryderon, sicrhau bod y pryderon hynny'n cael eu codi mewn modd amserol a phriodol yn unol â pholisiau a gweithdrefnau lleol.
- Annog pobl i godi llais, a'u cefnogi.
- Peidio ag erlid, bwlio na gwahaniaethu.
- Croesawu'r arfer o godi llais fel cyfle i'r unigolyn, y tîm a'r sefydliad yn ei gyfanrwydd ddysgu a datblygu.
- Defnyddio Pecyn Cymorth 2 y fframwaith hwn wrth godi llais.

4.2 Rheolwyr Llinell

Mae pob rheolwr llinell yn gyfrifol am greu diwylliant sy'n 'ddiogel yn seicolegol' lle gall unigolion dynnu sylw at broblemau a chynig awgrymiadau ynglŷn â gwelliannau. Mae Codi Llais Heb Ofn yn rhan hanfodol o hyn. Bydd diwylliant lle ceir bwlio neu aflonyddu o fewn y sefydliad neu'r adran, neu ddiwylliant sy'n gyndyn o groesawu syniadau newydd neu safbwyntiau gwahanol, yn atal unigolion rhag codi llais, yn rhoi cleifion mewn perygl, yn effeithio ar sawl agwedd ar lesiant a bywyd gwaith y staff, ac yn lleihau'r tebygolrwydd y gellir cyflwyno gwelliannau. Fel arweinwyr, dylai rheolwyr ddeall yr effaith a gaiff eu hymddygiad ar ddiwylliant y sefydliad a sylweddoli pa mor bwysig yw ystyried pa un a yw eu hymddygiad yn atal neu'n digalonni unigolion rhag codi llais, ai peidio (gweler Pecyn Cymorth 3).

Bydd rheolwyr llinell:

- yn gallu mynegi pa mor bwysig yw hi i weithwyr deimlo bod modd iddynt godi llais, ynghyd â mynegi sut byddant yn galluogi hyn o fewn gweledigaeth y sefydliad.
- yn codi llais, yn gwrandao ac yn gweithredu (gweler Pecyn Cymorth 3).
- yn weledol ac yn hawdd siarad â nhw, gan groesawu staff sy'n dymuno codi llais.
- yn deall sut gallai eu pŵer a'u safle roi taw ar unigolion, a sut gallai eu rhagfarn ddiarwybod a'u systemau cred effeithio ar y modd y byddant yn delio ag unigolion sy'n codi llais.
- yn diolch i weithwyr sy'n codi llais.
- yn dangos eu bod wedi clywed unigolion sy'n codi llais trwy gyflwyno adborth.
- yn gofyn am adborth gan gymheiriaid a gweithwyr er mwyn eu helpu i fyfyrir ar ba mor effeithiol y maent yn arddangos gwerthoedd ac ymddygiadau'r sefydliad.
- yn derbyn adborth heriol mewn modd adeiladol, yn cydnabod camgymeriadau'n gyhoeddus ac yn cyflwyno gwelliannau.

4.3 Y Bwrdd

Disgwylir i Sefydliadau'r GIG yng Nghymru weithredu'r dull Codi Llais Heb Ofn a nodir yn y fframwaith hwn (gweler Pecyn Cymorth 1). Dylai'r Bwrdd ystyried y pecynnau cymorth sydd ynghlwm a chyd-fynd â brand Cymru Gyfan sy'n sicrhau y gall unigolion sy'n symud o un sefydliad i'r llall o fewn y GIG uniaethu'n rhwydd â'r dull 'Codi Llais Heb Ofn'.

Dylai'r Bwrdd ddangos ei ymrwymiad i greu diwylliant agored a gonest lle mae'r gweithwyr yn teimlo'n ddiogel i godi llais, trwy wneud y canlynol:

- Penodi arweinwyr sy'n gyfrifol am godi llais, sef Aelod Annibynnol a Gweithredol/Cyfarwyddwr Anweithredol.
- Cynnig esiampl o fewn y sefydliad.
- Cynnwys codi llais a materion diwylliannol cysylltiedig eraill mewn rhaglenni datblygu ar gyfer y bwrdd a hefyd mewn Fforymau Partneriaeth Staff.
- Canolbwyntio'n barhaus ar leihau bwlio, aflonyddu ac anfoesgarwch.

- Cyfleu negeseuon clir a mynych, sef na oddefir erlid gweithwyr a gododd lais, a chymryd camau pe bai hynny'n digwydd, gan adleisio'r negeseuon hynny mewn polisïau a hyfforddiant perthnasol.
- Buddsoddi mewn cyfleoedd parhaus i ddatblygu arweinyddiaeth.
- Sicrhau bod y sefydliad wedi neilltuo adnoddau priodol ar gyfer y model a'r dull Codi Llais Heb Ofn.
- Cefnogi'r gwaith o lunio strategaeth gyfathrebu ac ymgysylltu effeithiol sy'n annog ac yn galluogi gweithwyr i godi llais, ac sy'n hyrwyddo newidiadau a gyflwynwyd o ganlyniad i godi llais.
- Gwahodd unigolion sy'n codi llais i gyflwyno'u profiadau wyneb yn wyneb gerbron y bwrdd a fforymau partneriaeth staff.
- Monitro i ba raddau y caiff pryderon eu codi ac i ba raddau yr ymdrinnir â nhw, a phennu anghenion dysgu a gwelliannau o ganlyniad i'r gwaith monitro hwnnw

4.4 Hyrwyddwr y Bwrdd – Aelod Annibynnol/Cyfarwyddwr Anweithredol ar gyfer Codi Llais Heb Ofn

Mae Hyrwyddwr y Bwrdd – Aelod Annibynnol/Cyfarwyddwr Anweithredol ar gyfer Codi Llais Heb Ofn yn rôl arwain uwch ac annibynnol, yn benodol ar gyfer sefydliadau â byrddau.

Dylai'r hyrwyddwr wneud y canlynol:

- Dwyn y Bwrdd a'r Tîm Gweithredol i gyfrif o ran cyflawni diwylliant Codi Llais Heb Ofn.
- Ceisio sicrwydd bod cyfrifoldebau a disgwyliadau'r Bwrdd mewn perthynas â'r fframwaith hwn yn cael eu gweithredu.
- Cynnig 'pâr newydd o lygaid' er mwyn sicrhau y cynhelir ymchwiliadau'n drylwyr a helpu i uwchgyfeirio materion pan fo angen.
- Meddu ar wybodaeth ddigonol am Godi Llais Heb Ofn a mynegi:
 - pam mae hi'n hanfodol cael diwylliant 'codi llais';
 - y pethau sy'n arwydd o ddiwylliant 'codi llais' iach;
 - y pethau sy'n arwydd bod digon o gymorth ar gael ar gyfer codi llais a thrawsnewid y diwylliant yn ehangach;
 - y rhybuddion a ddylai sbarduno pryder.

- Herio'r staff uchaf eu safle oddi mewn i'r sefydliad mewn modd adeiladol er mwyn gweld a oes modd iddynt wneud rhagor i greu diwylliant 'codi llais' iach ac effeithiol. Gallai hyn gynnwys mynd ati mewn modd adeiladol i godi ymwybyddiaeth o ymddygiadau gwael.
- Bod yn hygyrch i'r staff o ran cynnig cymorth ac arweiniad ynglŷn â sut/pryd i ofyn am gyngor a chynrychiolaeth gyda materion yn ymwneud â Chodi Llais Heb Ofn (gan ddisgrifio'r rolau'n glir). Ni fydd aelodau annibynnol yn eirioli, yn cynghori nac yn cynrychioli gweithwyr mewn perthynas â phryderon yn ymwneud â chodi llais heb ofn.

Mae Sefydliadau/Sefydliadau a Letyir heb Fyrddau yn debygol o elwa ar gael rôl gyfatebol.

4.5 Arweinwyr Gweithredol ar gyfer Codi Llais Heb Ofn

Trwy gael Arweinydd Gweithredol ar gyfer Codi Llais Heb Ofn, gellir dangos ymrwymiad y sefydliad i godi llais. Yn bwysig, dylai'r arweinydd hwn gael ei ystyried fel esiampl o'r ymddygiadau sy'n annog unigolion i godi llais. Dylai allu dangos ei fod yn gwybod yn iawn beth yw ei rôl a'i gyfrifoldebau a sut mae wedi helpu i wella diwylliant 'codi llais' y sefydliad.

Dylai'r Arweinydd Gweithredol fod yn gyfrifol am y canlynol:

- Cydlunio cynllun Codi Llais Heb Ofn gyda'r Tîm Gweithredol, gan roi diwylliant Codi Llais Heb Ofn ar waith.
- Gweithredu a chyflawni Diwylliant Codi Llais Heb Ofn gyda'r Tîm Gweithredol ehangach.
- Gwerthuso trefniadau codi llais a chael sicrwydd bod y gweithwyr sy'n codi llais yn cael profiad cadarnhaol.
- Sicrhau bod adnoddau priodol i'w cael ar gyfer Codi Llais Heb Ofn.
- Cadw golwg ar y modd mae'r sefydliad yn adolygu ei drefniadau codi llais heb ofn yn achlysurol.
- Sicrhau y ceir cysylltiad â'r pethau a ddysgir yn ystod digwyddiadau/prosesau, a threfniadau llywodraethu sefydliadol.
- Cysylltu â'r Hyrwyddwr – Aelod Annibynnol/Cyfarwyddwr Anweithredol.
- Rhoi sicrwydd i'r Bwrdd ynglŷn â'r pethau uchod i gyd.

5. Gweithredu a gwella Diwylliant Codi Llais Heb Ofn

5.1 Gweithredu Diwylliant Codi Llais Heb Ofn

Er mwyn rhoi'r fframwaith hwn ar waith, disgwylir i sefydliadau fod â gweledigaeth glir ar gyfer diwylliant 'codi llais', lle cysylltir y pwysigrwydd o annog unigolion i godi llais gyda diogelwch cleifion, profiad y staff a gwelliant parhaus. Dylid cydlunio, gweithredu a gwella diwylliant Codi Llais Heb Ofn mewn partneriaeth gymdeithasol bob amser. Ceir rhagor o wybodaeth ym Mhecyn Cymorth 1.

Ar ffurf partneriaeth gymdeithasol, bydd angen i sefydliadau lunio cynllun ynglŷn â sut byddant yn cyflawni'r fframwaith hwn. Yr Arweinydd Gweithredol ar gyfer Codi Llais Heb Ofn a ddylai arwain y gwaith hwn. Hefyd, dylai rhanddeiliaid Codi Llais Heb Ofn lywio'r cynllun, megis Undebau Llafur, Adnoddau Dynol, Datblygu Sefydliadol a'r rhai sy'n cynrychioli cymunedau lleiafrifol. Dylai aelodau'r Bwrdd drafod y cynllun a chytuno arno, a dylent gael diweddariadau rheolaidd. Caiff y cynllun a'r adolygiadau parhaus eu cydlunio gyda threfniadau partneriaeth staff, rhwydweithiau staff a threfniadau ymgysylltu sefydliadol y sefydliad.

Ymhlith pethau eraill, bydd yr Arweinydd Gweithredol ar gyfer Codi Llais Heb Ofn a'r Hyrwyddwr – Aelod Annibynnol/Cyfarwyddwr Anweithredol yn gwneud y canlynol:

- Adolygu'r cynllun bob blwyddyn mewn partneriaeth gymdeithasol trwy ddefnyddio amrywiaeth o fesurau ansoddol a meintiol, yn cynnwys adolygu sut mae'r cynllun yn rhan o strategaeth gyffredinol y sefydliad.
- Asesu'r pethau a gyflawnwyd a'r pethau mae angen eu gwneud o hyd trwy ddefnyddio dull gwelliant parhaus.
- Pennu'r rhwystrau sy'n atal unigolion rhag Codi Llais a nodi sut byddant yn cael eu goresgyn.
- Nodi a yw'r dangosyddion priodol yn cael eu defnyddio i fesur llwyddiant (gweler Pecyn Cymorth 4).

- Helpu i ysgogi cydweithredu ar lefel Cymru Gyfan er mwyn cael dull cyson o ymdrin â Chodi Llais Heb Ofn ledled sefydliadau (cyn belled ag y bo modd), gan nodi'r cyd-destun lleol a'r cyd-destun sefydliadol.

5.2 Sicrhau bod eich Diwylliant Codi Llais Heb Ofn yn lach ac yn Effeithiol

Rhaid rhoi sicrwydd parhaus i'r Bwrdd y bydd unigolion yn codi llais ynglŷn â phethau sy'n amharu ar ddarparu gofal diogel ac effeithiol, ac y bydd hyn yn gwella profiad cleifion a staff. Ni ddylai Byrddau dybio bod y diwylliant Codi Llais Heb Ofn yn rhywbeth statig; gall diwylliant o'r fath wella, cymryd cam yn ôl neu aros yn ei unfan am amryw byd o resymau, a bydd is-ddiwylliannau i'w cael oddi mewn i sefydliadau. Rhaid i Fyrddau fonitro tueddiadau o ran pam mae'r staff yn codi llais. Hefyd, bydd Byrddau angen sicrwydd pellach yn dilyn newidiadau sylweddol, pan fo newidiadau yn yr arfaeth neu pan gafwyd profiadau negyddol, er enghraifft:

- Cyn cyflwyno newid sylweddol (megis uno gwasanaethau neu gyflwyno newidiadau mawr i ryw wasanaeth).
- Pan fydd ymchwiliad yn canfod bod timau neu adrannau wedi cael eu harwain yn wael, neu bod diwylliant bwlio wedi datblygu.
- Pan ddaethpwyd o hyd i ddiffygion mawr mewn rhyw wasanaeth.
- Yn dilyn archwiliad gan Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru, pan ddaethpwyd o hyd i bryderon.
- Ar ôl triogli data a ddeilliodd o sawl ffynhonnell, megis trosiant, cyfweliadau ymadael, adborth gan gydweithwyr Undebau Llafur, arolygon staff, cwynion, salwch straen sy'n gysylltiedig â'r gwaith, a dangosyddion clinigol/gweithredol (gweler Pecyn Cymorth 4).

Cyfrifoldeb yr Arweinydd Gweithredol, gyda chymorth y Tîm Gweithredol ac ar y cyd â'r tîm hwnnw, yw sicrhau bod y Bwrdd yn cael sicrwydd a diweddariadau rheolaidd ynglŷn â'r cynllun Codi Llais Heb Ofn a'r modd y rhoddir y fframwaith hwn ar waith. Rhaid seilio'r trefniadau Codi Llais Heb Ofn ar bolisiau diweddaraf GIG Cymru ac ar ofynion cyfreithiol (gweler enghreifftiau ar dudalen 2 y ddogfen hon). Os na ellir rhoi sicrwydd i'r Bwrdd fod y staff yn teimlo'n hyderus i godi llais, dylai'r Bwrdd ystyried gofyn am gamau unioni i ymdrin ag unrhyw bryderon. Dylai'r Bwrdd ddefnyddio amrywiaeth o adnoddau i ddatblygu a monitro ei ddiwylliant Codi Llais Heb Ofn. Dylid defnyddio Pecyn Cymorth 4 wrth ystyried yr wybodaeth y dylai sefydliadau ei chasglu er mwyn llywio eu dealltwriaeth o'r diwylliannau a geir oddi mewn i'w sefydliad.

5.3 Bod yn agored ac yn dryloyw gyda rhanddeiliaid allanol

Gall sefydliadau a Byrddau greu diwylliant iach mewn perthynas â Chodi Llais Heb Ofn trwy fod yn agored ac yn dryloyw, a thrwy ystyried 'codi llais' fel cyfle i ddysgu. Mae hi'n ofynnol i swyddogion gweithredol drafod heriau a chyfleoedd yn rheolaidd. Bydd y Bwrdd yn croesawu cyfleoedd i ymgysylltu â'r rhanddeiliaid hyn, a chael adborth ganddynt. Mae hi'n ofynnol i'r bwrdd fynd ati'n rheolaidd i drafod cynnydd yn y maes hwn (gan barchu cyfrinachedd unigolion), ynghyd â themâu a materion sy'n deillio o'r dull Codi Llais Heb Ofn. Trwy adolygu trefniadau arwain a llywodraethu yn rheolaidd ac yn drylwyr mewn perthynas â Chodi Llais Heb Ofn, bydd modd i sefydliadau bennu meysydd y gellir eu datblygu ymhellach.



6. Gofynion ar gyfer Sefydliadau

Bydd sefydliadau'n gwneud y canlynol:

- a. Penodi Aelod Annibynnol / Cyfarwyddwr Anweithredol fel Hyrwyddwr Codi Llais Heb Ofn, yn ogystal ag Arweinydd Gweithredol.
- b. Sicrhau buddsoddiad digonol a all ddarparu digon o adnoddau i gefnogi datblygiad parhaus y dull a ddefnyddir o fewn y sefydliad i ymdrin â Chodi Llais Heb Ofn a'r newid cysylltiedig mewn diwylliant.
- c. Ymwreiddio Codi Llais Heb Ofn yn swyddogaethau un o bwyllgorau'r bwrdd er mwyn cynorthwyo'r hyrwyddwr/arweinydd codi llais i arwain dull y sefydliad. Gall y pwyllgor hwn fod yn bwyllgor sy'n bodoli eisoes. Dylai aelodau'r pwyllgor gynnwys amrywiaeth o randdeiliaid allweddol, yn cynnwys rhai o'r rhai a nodir yn Rhan 4, ymhlith eraill.
- d. Sicrhau bod prosesau clir a hawdd ar waith er mwyn galluogi unigolion i godi pryderon (yn cynnwys codi pryderon yn ddienw). Mae gweithdrefn GIG Cymru, sef Gweithdrefn i Staff Godi Pryderon, yn nodi'r safon sylfaenol sy'n angenrheidiol, ond nid yw hon yn ddigon ynddi'i hun i hwyluso a chefnogi diwylliant Codi Llais Heb Ofn.
- e. Pennu pa grwpiau sy'n wynebu'r rhwystrau mwyaf wrth godi llais a sicrhau bod y prosesau'n gynhwysol ac yn deg.
- f. Sicrhau bod y dulliau/prosesau ymateb yn cael eu monitro'n barhaus, eu bod yn glir a'u bod yn amserol (mae'r elfennau hyn yr un mor bwysig â'r weithdrefn codi pryderon – gweler Pecyn Cymorth 4).
- g. Sicrhau na fydd unrhyw anfantais yn dod i ran unigolion sy'n codi llais o ganlyniad i'r ffaith eu bod wedi mynegi pryderon.
- h. Adolygu ymatebion yn rheolaidd, yn ogystal ag adolygu'r trefniadau arwain a llywodraethu sydd ar waith. Rhoi adroddiadau rheolaidd i'r pwyllgor priodol.
- i. Sicrhau bod trefniadau ar waith i fonitro pryderon / materion a godir yn erbyn y nodweddion gwarchodedig a nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010, a sicrhau hefyd bod trefniadau ar waith i fonitro'r modd y gweithredir y pethau a gaiff eu dysgu yn sgil gwaith monitro o'r fath.
- j. Gofyn am adborth gan yr holl unigolion sydd wedi codi llais a gwerthuso'r adborth a dderbynnir (ystyriwch wahodd sampl o'r unigolion hyn i fynychu cyfarfodydd pwyllgorau a chyfarfodydd y Bwrdd i drafod eu profiadau ac i rannu'r pethau a ddysgwyd ganddynt).
- k. Rhoi brand / negeseuon Cymru Gyfan ar waith yn llwyr mewn perthynas â Chodi Llais Heb Ofn
- l. Mynd ati'n barhaus/cyson i hyrwyddo a chodi ymwybyddiaeth o godi llais a gwrando/ymateb fel ymddygiad rhag-gymdeithasol/dymunol.
- m. Sicrhau bod hyfforddiant priodol yn cael ei gyflwyno i arweinwyr, rheolwyr a staff trwy'r sefydliad gogyfer cyflawni diwylliant Codi Llais Heb Ofn, fel rhan o drefniadau datblygu arweinwyr a rheolwyr.

Pecyn Cymorth 1: **Cydlunio a Gweithredu Diwylliant Codi Llais Heb Ofn**

Cyflwyniad

Yn y fframwaith hwn ceir braslun o'r broses Codi Llais, ond bydd angen i sefydliadau ddatblygu eu diwylliant Codi Llais Heb Ofn. Hefyd, efallai y bydd angen cyflwyno gwahaniaethau lleol yn y broses codi llais ym mhob sefydliad. Mae'r pecyn cymorth hwn yn cynnig arweiniad y mae'n rhaid i sefydliadau'r GIG ei ddilyn i gydlunio a gweithredu diwylliant Codi Llais Heb Ofn.

Rhan Un:

Y pethau y dylid eu rhoi ar waith i ddatblygu diwylliant Codi Llais Heb Ofn

Rhaid i sefydliadau sicrhau bod eu gwerthoedd a'u diwylliant yn creu amgylcheddau 'codi llais' iach yn y gweithle – cyfle i bobl gael dweud eu dweud a chael eu cymryd o ddifrif. Mae hyn yn hanfodol mewn diwylliant diogel a dylai fod yn rhan o fusnes arferol pob unigolyn ym mhob sefydliad.

Er mwyn i staff y GIG deimlo y gallant godi llais heb ofn, bydd angen rhoi'r elfennau canlynol ar waith:

- Mae modd i'r staff siarad yn agored gyda'r rheolwyr, a bydd y rheolwyr yn gwranddo.
- Ceir cydymddiriedaeth rhwng y sawl sy'n codi pryder a'r sawl sy'n gwranddo.
- Mae'r arweinwyr yn arddangos ac yn annog yr ymddygiadau angenrheidiol er mwyn i'r staff deimlo eu bod yn gwranddo arnynt.
- Mae'r dull yn defnyddio egwyddorion **diogelwch seicolegol** i greu amodau a fydd yn galluogi pobl i godi llais.
- Bydd sefydliadau'n sicrhau na chaiff unigolion eu cosbi am dynnu sylw at gamgymeriadau, methiannau neu bryderon. Heb ddiogelwch seicolegol, bydd gweithwyr yn llai tebygol o godi llais a herio ymddygiadau amhriodol eu cydweithwyr neu eu penaethiaid.

- Dylai sefydliadau gydnabod bod unigolion â nodweddion gwarchoddedig yn fwy tebygol yn aml o ddiweddef arferion gwael, aflonyddu neu fwlio. Hefyd, maent yn llai tebygol o godi llais gan eu bod yn ofni y byddant yn destun dial. Dylid ystyried hyn yn y dull lleol ac wrth roi pethau ar waith yn lleol.
- Dylid rhoi adborth i unigolion sy'n codi pryderon, yn enwedig o ran y camau a roddir ar waith.

Yr hyn y dylai sefydliadau ei wneud i gydgyhyrchu eu diwylliant Codi Llais Heb Ofn a'u prosesau lleol.

Bydd disgwyl i sefydliadau gydgyhyrchu eu diwylliant a'u systemau Codi Llais Heb Ofn gydag undebau llafur/proffesiynol, staff â nodweddion gwarchoddedig, unigolion â phrofiad bywyd, a staff o gefndiroedd ethnig a diwyllianol amrywiol. Mae dull o'r fath yn ofynnol er mwyn sicrhau y bydd y broses yn berthnasol ac yn llawn pwrpas i unigolion a fydd yn penderfynu codi llais.

Dylai sefydliadau ystyried yr egwyddorion allweddol canlynol wrth gynllunio a chydlunio dull cydgyhyrchu:

1. Anogwch unigolion i gymryd rhan a rhannu eu profiadau, ac ewch ati i groesawu syniadau ac awgrymiadau amrywiol.
2. Cymerwch ran mewn deialog ddilys ynglŷn â gwahanol safbwyntiau a byddwch yn agored i'r syniad y gall profiadau a syniadau pobl eraill ddylanwadu ar bawb sy'n rhan o'r ddeialog. Dylid ceisio osgoi credu bod penderfyniadau wedi cael eu gwneud yn barod gan nifer fechan o uwch-swyddogion.
3. Ystyriwch sut gallwch gynnal digwyddiadau a thrafodaethau lle caiff gwahaniaethau o ran pŵer, statws, arbenigedd ymddangosiadol a baint eu lleihau rhwng y rhai sy'n cymryd rhan, h.y. arweinwyr, partneriaid a rhanddeiliaid, rhai â nodweddion gwarchoddedig a rhai heb nodweddion gwarchoddedig.

4. Gwrandewch yn astud er mwyn esgor ar brofiad cyffredin o ran ymholi, myfyrio, deialog a darganfod.

Ystyriwch y canlynol wrth gynllunio eich dull cydgynhyrchu:

Pobl – pwy sydd angen bod yn rhan o'r drafodaeth gyda ni?

Gwahodd – sut byddwn yn gwahodd pobl i gymryd rhan yn y drafodaeth gyda ni er mwyn gwneud iddynt deimlo eu bod eisiau cymryd rhan, a'u bod yn gallu cyfranogi?

Pŵer a Braint – sut byddwn yn cydnabod gwahaniaethau o ran pŵer a braint ac yn gweithio'n adeiladol gyda gwahaniaethau o'r fath, er mwyn sicrhau y gall pawb gyfrannu'n deg?

Gwahodd pawb i ddweud eu dweud – sut gallwn drefnu'r drafodaeth hon er mwyn i bawb gael cyfle i ddweud eu dweud?

Rhyngwyneb – ble a sut byddwn yn cyfarfod (wyneb yn wyneb, ar-lein)?

Cytuno ar y pethau ymarferol – pa mor aml y dylem gyfarfod, ac am ba hyd?

Canfod ystyr cyffredin – beth yw'r themâu cyffredin neu'r ymdeimlad o bwrpas cyffredin sy'n clymu popeth ynghyd?

Nodau – beth ydym yn gobeithio'i gyflawni gyda'n gilydd?

Y ffordd orau o ymateb i anghytundeb a gwrthdaro – sut byddwn yn ymateb i unrhyw chwalfa mewn gyfathrebu? Pa ffordd y cytunwyd arni ar gyfer gwneud hyn?

Rhan Dau:

Canllawiau ar gyfer cynllunio elfennau hanfodol yn ymwneud â chydgyhyrchu diwylliant Codi Llais Heb Ofn:

- Mapiwch y pethau a fyddai, yn nhyb staff, partneriaid a rhanddeiliaid, yn rhwystro ac yn galluogi Codi Llais Heb Ofn; cydgynhyrchwch ymyriadau i leihau a dileu rhwystrau; ewch ati i fonitro pa mor effeithiol yw'r ymyriadau hyn; rhannwch y pethau sy'n galluogi unigolion i godi llais ac ewch ati i'w rhoi ar waith.

- Ewch ati'n eang ac yn gyson i gyfathrebu'r systemau y cytunwyd arnynt, y prosesau ar gyfer Codi Llais Heb Ofn a'r pethau a ddysgwyd yn sgil Codi Llais Heb Ofn.
- Gwnewch yn siŵr bod y gweithdrefnau ar gyfer derbyn, adolygu ac ymateb i bryderon yn amserol ac yn dryloyw a'u bod yn cael eu gwerthuso'n rheolaidd er mwyn sicrhau eu bod yn addas i'r diben a'u bod yn gallu rhoi sicrwydd i'r staff y bydd y broses yn eu cefnogi wrth iddynt godi eu pryderon.
- Defnyddiwch brofiad bywyd y staff ac eraill i geisio cydnabod y modd mae pŵer a braint yn eu harddangos eu hunain yn y sefydliad a'r modd y gallant rwystro'r staff rhag codi llais.
- Darparwch oruchwyliaeth a / neu hyfforddiant yn ymwneud â rhagfarn ac ymwybyddiaeth ddiwyllianol ar gyfer y rhai a fydd yn gwrandao ar bryderon y staff – er mwyn sicrhau y bydd amryfal anghenion staff â nodweddion gwarchoddedig yn cael eu derbyn mewn modd agored ac na fyddant yn cael eu diystyru oherwydd gwahaniaethau posibl ym mhrofiadau bywyd, credoau a barn y bobl o dan sylw.
- Yn achos staff sy'n ofni y daw anfantais i'w rhan trwy godi llais yn gyhoeddus, gwnewch hi'n bosibl iddynt gymryd rhan yn y prosesau'n ddiennw.
- Ewch ati i feithrin sgiliau arweinwyr er mwyn iddynt allu gwrandao ar bryderon mewn modd agored a thryloyw, heb ragfarn, ac er mwyn galluogi arweinwyr i weithredu ar sail pryderon a godir. Dylai arweinwyr arddangos eu sgiliau yn y meysydd hyn er mwyn cefnogi diwylliant codi llais.
- Gwnewch yn siŵr bod modd i'r staff gael gafael ar wasanaethau cymorth a llesiant mewn modd amserol – oherwydd gall codi llais effeithio ar iechyd seicolegol y staff.
- Adolygwch ddata sefydliadol (gweler Pecyn Cymorth 4) gyda phartneriaid cymdeithasol trwy gyfrwng strwythur pwyllgorau bwrdd y sefydliad.
- Pan ddaw anfantais i ran y staff ar ôl iddynt godi llais, defnyddiwch arferion cyfiawnder adferol i ymdrin â hyn, yn unol â pholisïau a phrosesau Parch a Datrys Cymru Gyfan.

Rhan Tri:

Dylid ystyried y cwestiynau canlynol wrth gydgyhychu'r dull

- Pwy sydd angen bod yn rhan o'r drafodaeth – pwy sydd â safbwynt, profiad neu fuddiant mewn datblygu diwylliant Codi Llais?
 - Pa brosesau y gellir eu datblygu ar gyfer cydnabod ac ymdrin â materion pan fyddant yn codi? Sut gall y sefydliad gydweithio â staff, partneriaid a rhanddeiliaid eraill i sicrhau bod y prosesau hyn yn deg ac yn gefnogol?
 - Sut caiff y pethau a ddysgir eu rhannu ledled y sefydliad – ar lefel unigolion, timau a gwasanaethau, a hefyd yn ehangach?
 - Sut bydd y sefydliad yn ymgysylltu â staff o gefndiroedd, ethnigrwydd a diwylliannau amrywiol er mwyn:
 - sicrhau y bydd eu profiad bywyd yn gwella eich prosesau codi llais?
 - ymdrin â materion yn ymwneud â rhagfarn, gwahaniaethu ac annhegwch?
 - adolygu a yw polisiâu a phrosesau'r sefydliad yn achosi annhegwch neu anghydraddoldeb yn anfwriadol?
 - Sut mae modd i'r sefydliad archwilio'r ffyrdd y gall hierarchaeth, hawl, pŵer a braint beri i unigolion/grwpiau gael eu hymyleiddio a dioddef anfanteision?
- Sut gall y sefydliad annog a chefnogi trafodaethau myfyriol o'r fath?
 - Sut bydd y sefydliad yn pennu rhwystrau o ran codi llais oddi mewn i'r sefydliad? Pa gamau y gellir eu cymryd i ymdrin ag unrhyw rwystrau o'r fath, a'u datrys?

Rhagor o Adnoddau: Dolenni ar gyfer gwefannau, rhagor o wybodaeth ac adnoddau

- National Guardians Office for England: <https://nationalguardian.org.uk/>
- Canllawiau Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru ar Godi Llais: <https://www.agic.org.uk/codi-llais-i-gadw-pobl-yn-ddiogel>
- AaGIC – Cydberthnasau Gweithio Iach: <https://nhswalesleadershipportal.heiw.wales/healthy-working-relationships>
- Just and Restorative Culture: [NHS England » A just culture guide](#); [The Mersey Care Just and Learning Culture](#)
- Epistemic Injustice: [Epistemic Injustice | Department of Philosophy | University of Bristol](#)
- Erthygl Ymchwil BMJ yn sôn am Godi Llais a Diwylliant yn y GIG: [Inter-professional model on speaking up behaviour in healthcare professionals: a qualitative study | BMJ Leader](#)

Pecyn Cymorth 2: Sut i Godi Llais

Cyflwyniad

Bob diwrnod, mae staff GIG Cymru yn rhagori ar y disgwyliadau, ac mae eu hymrwymiad a'u hymdrechion ymroddedig i wasanaethau yn destun ysbrydoliaeth. Ond ar brydiau, bydd pethau'n mynd o'u lle – problemau neu bryderon, neu ofni bod gofal cleifion neu lesiant cydweithwyr yn y fantol. Mae'r angen i allu Codi Llais Heb Ofn yn agwedd hollbwysig ar ddiwylliant unrhyw sefydliad o fewn y GIG a thynnir sylw at hyn yn adroddiad Francis (2015) ac, yn fwy diweddar, yn adroddiad Ockenden (2022).

Mae adroddiad Francis yn tynnu sylw at y canlynol:

“Every organisation involved in providing NHS healthcare should actively foster a culture of safety and learning in which all staff feel safe to raise concerns.

“Raising concerns should be part of the normal routine business of any well-led NHS organisation.

“Freedom to speak up about concerns depends on staff being able to work in a culture which is free from bullying and other oppressive behaviours.

“All NHS organisations should ensure that there is a range of persons to whom concerns can be reported easily and without formality. They should also provide staff who raise concerns with ready access to mentoring, advocacy, advice and counselling”

Sut i Godi Llais Heb Ofn yn eich sefydliad

Mae sefydliadau ledled GIG Cymru wedi ymrwymo i ymwreiddio arferion codi llais heb ofn yn eu diwylliannau. Er mwyn gallu gwneud hyn, bydd angen defnyddio amryfal ddulliau i sicrhau y bydd y staff yn teimlo'n ddiogel ac yn gyfforddus wrth godi llais. Bydd hyn yn amrywio o sefydliad i sefydliad a bydd dulliau lleol yn cael eu rhoi ar waith i ategu'r agenda hon. Pan fo modd, bydd y camau a gymerir ar sail y pryderon a godir yn dryloyw, er mwyn dangos i'r staff bod rhywun wedi gwranddo'n astud arnynt.

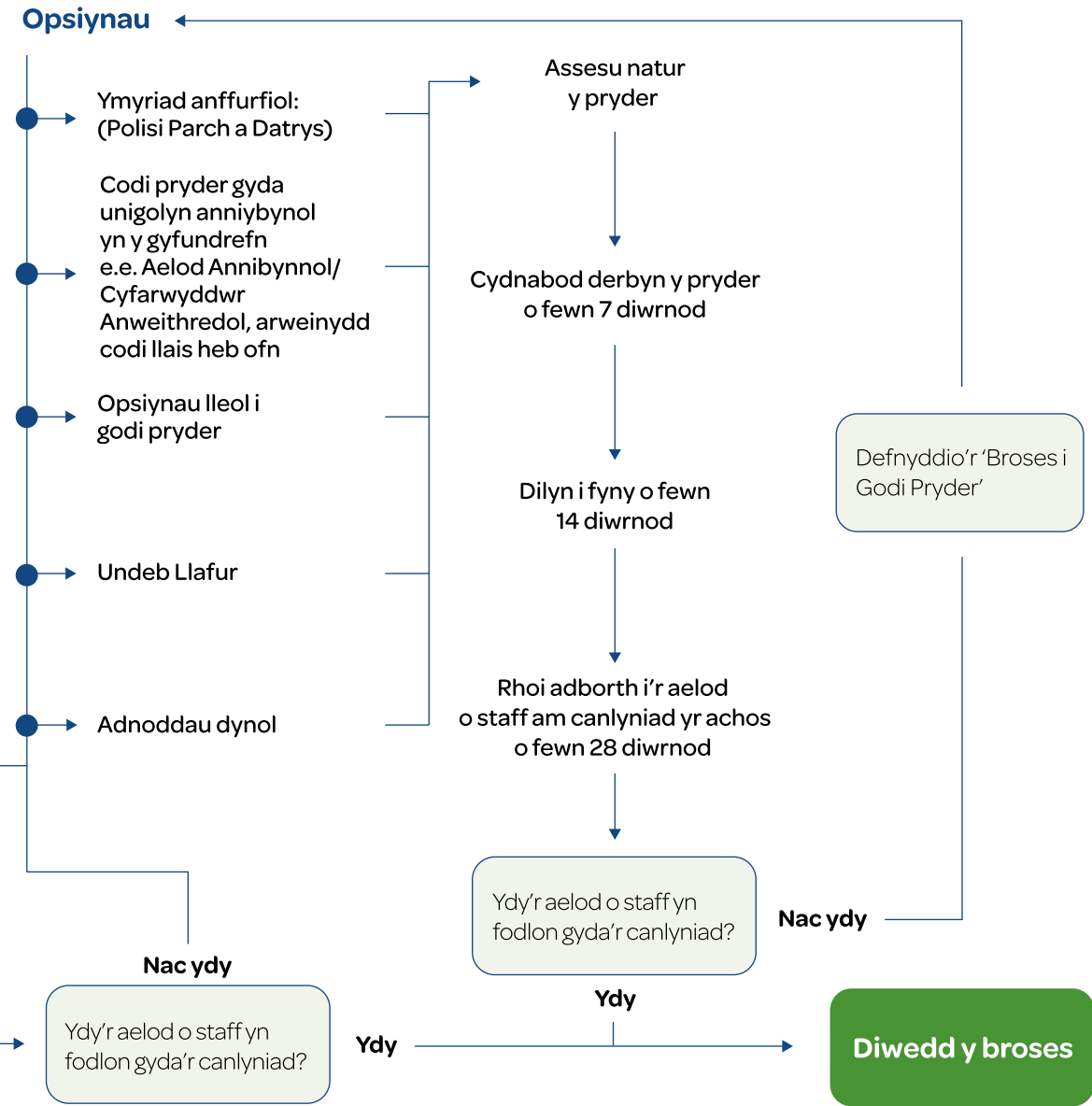
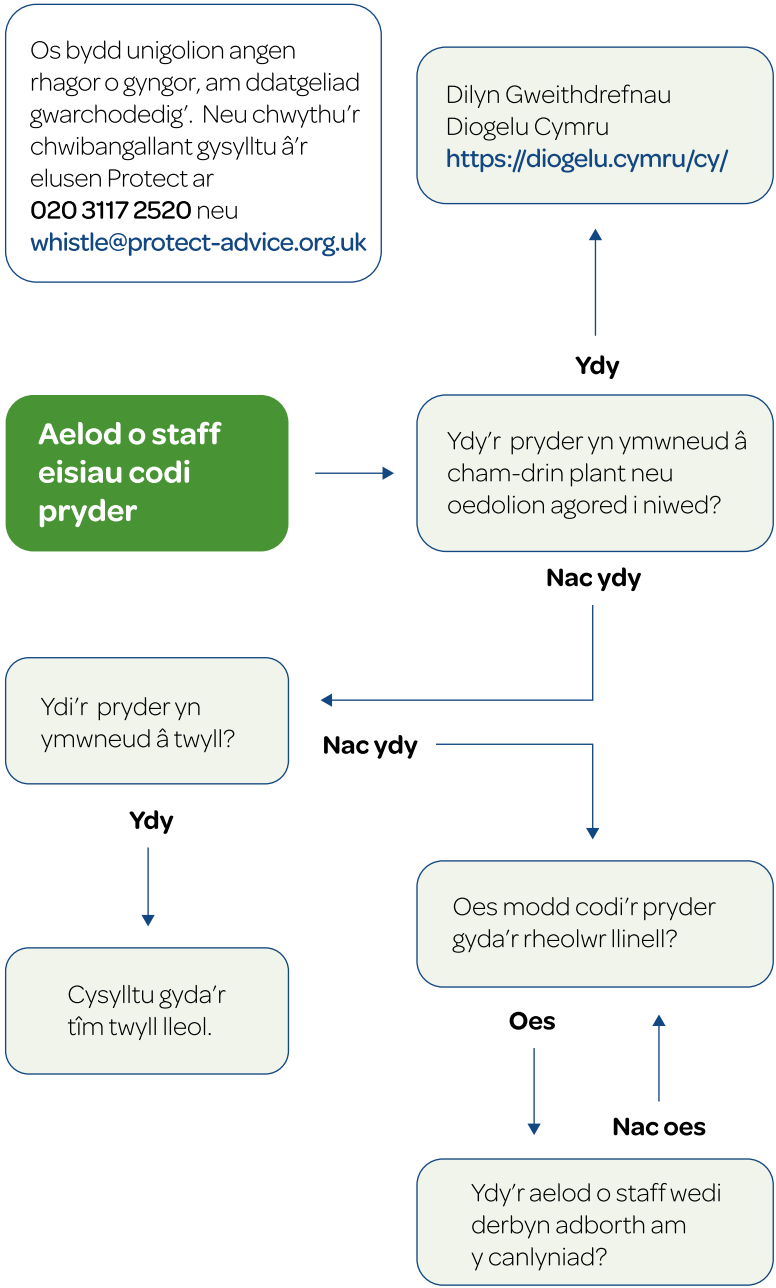
Dylid rhoi blaenoriaeth i ymwreiddio 'codi llais heb ofn' mewn diwylliannau a bywydau bob dydd trwy GIG Cymru. Bydd y ffyrdd a ddefnyddir i wneud hyn yn esblygu, a bydd mentrau newydd yn cael eu hychwanegu er mwyn sicrhau y gellir mynd i'r afael â materion yn ddiogel.

“Culture change is not a one-off event, but requires constant attention and development.”

Syr Robert Francis QC, 2015

Proses Codi Llais Heb Ofn

Ystyried uwchgyfeirio'r mater i gyfundrefnau priodol os yw pob llwybrarall wedi cael ei ddihysbyddu.



Cwestiynau Cyffredin

1. Mae gen i bryder ac rydw i angen siarad â rhywun. Â phwy ddylwn i siarad?

Dylai'r staff allu codi pryderon gyda'u rheolwr llinell yn ystod trafodaethau rheolaidd ynghylch cyflawni gwasanaethau a gofal cleifion (e.e. datrys problemau, adolygu gwasanaethau, gwella perfformiad, asesu ansawdd, hyfforddiant a datblygu), oherwydd dyma'r dulliau mwyaf effeithiol o gynnig rhybudd cynnar ynglŷn â phryderon, camymddwyn, camymarfer neu risgiau. Rheolwyr llinell yw'r rhai sydd yn y sefyllfa orau i weithredu ar sail pryderon o'r fath yn gynnar, yn ogystal ag ymdrin â nhw a'u datrys.

Ond mewn rhai amgylchiadau, efallai na fydd y drefn hon yn briodol. Mae yna ddulliau eraill y gallwch eu defnyddio i godi pryder os na allwch siarad â'ch rheolwr llinell.

Mae enghreifftiau isod o'r math o gefnogaeth ychwanegol fydd ar gael.

2. Pa gymorth sydd ar gael imi pan fydda' i'n dymuno codi pryder?

Undebau llafur/proffesiynol – gallant gynnig cymorth ac eiriolaeth ichi, yn ogystal â'ch cynrychioli yn ystod pob cam.

Cymorth llesiant – trowch at eich gwasanaethau cymorth llesiant lleol o fewn eich sefydliad – edrychwch ar y fewnwyd leol neu holwch eich rheolwr llinell/undeb lafur/adran AD.

Aelod Annibynnol/Cyfarwyddwr

Anweithredol – Mae Aelodau Annibynnol a Chyfarwyddwyr Anweithredol yn mynd i'r afael â gwaith craffu ac yn ceisio sicrwydd bod y diwylliant 'codi llais' yn gweithio oddi mewn i'r sefydliad. Gallwch siarad ag Aelodau Annibynnol / Cyfarwyddwyr Anweithredol ynglŷn â chodi llais, ond ni fyddant yn eirioli ar eich rhan nac yn eich cynrychioli yn eich achos penodol. Fodd bynnag, bydd modd iddynt roi cyngor ichi ynglŷn â'r ffordd orau o gael help i godi eich pryder.

Bydd gan eich sefydliad lleol ragor o gyngor ynglŷn â pha gymorth sydd ar gael pan fyddwch yn dymuno codi pryder.

3. A oes yn rhaid imi gael tystiolaeth o gamymddwyn er mwyn imi allu codi pryder?

Nid yw'n ofynnol ichi gael tystiolaeth bendant o'r gweithgareddau y dymunwch roi gwybod

amdanynt; mae cred ddigonol yn ddigon.

Rydym yn annog pawb i godi eu pryderon mor gynnar â phosibl. Bydd unrhyw dystiolaeth sydd gennych – megis llythyrau, memoranda, cofnodion dyddiadur, DATIX ac ati – yn ddefnyddiol wrth gynnal unrhyw ymchwiliadau pellach.

4. A fydda' i'n gyfrifol am ymchwilio i'r pryder?

Na fyddwch. Bydd unigolyn enwebedig yn ymchwilio i'ch pryder, pan fo hynny'n briodol.

5. Sut bydda' i'n gwybod bod rhywun wedi delio â 'mhryder?

Ar ôl i unigolyn sôn am ei bryder wrth rywun, boed hynny ar lafar neu'n ysgrifenedig, bydd yr wybodaeth yn cael ei hasesu i weld pa gamau y dylid eu cymryd. Efallai y bydd hyn yn golygu cynnal adolygiad anffurfiol neu ymchwiliad mwy ffurfiol.

Byddwch yn cael gwybod pwy fydd yn delio â'r mater, sut gallwch gysylltu â'r person hwnnw a pha gymorth pellach y gall fod ei angen.

Os bydd ymchwiliad ffurfiol yn cael ei gynnal, bydd y rheolwr a wrandawodd ar y pryder yn penodi Swyddog Ymchwilio.

Os cynhelir ymchwiliad mewnol, bydd yn cael ei gynnal yn drylwyr ac mor gyflym â phosibl o ystyried y materion yr ymchwilir iddynt.

Gallwch rhoi cais i gael y copi ysgrifenedig o'r gwybodaeth – bydd yr wybodaeth honno'n crynhoi'r pryder, yn esbonio sut ymdrinnir â'i bryder ac yn nodi'r amserlen o dan sylw.

6. Beth fydd yn digwydd os na fydda i'n cytuno â'r canlyniad, neu os bydda' i'n credu nad ymdriniwyd â 'mhryder yn iawn?

Bydd gan yr unigolyn sydd wedi codi pryder hawl i gael ymateb llafar fan leiaf. Pan fo'n briodol, efallai y bydd angen cyflwyno ymateb ysgrifenedig (gan nodi unrhyw gais i aros yn ddienw).

Bydd yr unigolyn a gododd y pryder yn cael ymateb gan un o blith dau berson – naill ai'r rheolwr a wrandawodd ar y pryder, neu'r unigolyn a bennwyd i gyflwyno ymatebion o'r fath mewn prosesau lleol i sicrhau y gellir codi pryderon.

Os ydych o'r farn nad ymdriniwyd â'ch pryder yn iawn, cysylltwch â thîm y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol i gael rhagor o wybodaeth ynglŷn â sut i uwchyfeirio eich pryder.

7. Rydw i eisiau codi pryder, ond rydw i eisiau aros yn ddiennw oherwydd rydw i'n poeni y bydda' i'n cael fy nhrin yn wahanol os bydd pobl yn gwybod pwy ydw i.

Anogir unigolion i godi pryderon mewn modd agored. Fodd bynnag, mewn rhai amgylchiadau, efallai y bydd unigolion yn gofyn i'w hunaniaeth beidio â chael ei datgelu. Mewn achosion o'r fath, ni fydd y sefydliad yn datgelu eu hunaniaeth heb eu caniatâd, oni bai y bydd y gyfraith yn mynnu bod yn rhaid gwneud hynny.

Ond ar adegau, efallai na fydd modd i'r sefydliad ddatrys y pryder heb ddatgelu hunaniaeth yr unigolyn, er enghraifft pan fo tystiolaeth bersonol yn hanfodol. Mewn achosion o'r fath, bydd y sefydliad yn cynnal trafodaeth gyda'r unigolyn i drafod a ddylid bwrw ymlaen â'r mater a sut gellir bwrw ymlaen ag ef.

Pan fo'r pryder yn ymwneud â diogelwch staff neu gleifion yn unol â Dyletswydd Gofal, efallai y bydd angen uwchgyfeirio'r mater ac efallai na fydd modd i'r unigolyn aros yn ddiennw. Ond mewn achosion pan na ellir osgoi hyn, bydd yr unigolyn a gododd y pryder yn cael gwybod am y sefyllfa.

8. Beth fydd yn digwydd os bydd rhywun yn codi pryder ac yntau'n gwybod nad yw'n wir?

Rydym yn cydnabod bod modd i unigolion gyflwyno honiadau maleisus neu flinderus mewn nifer fechan o achosion. Mae cyflwyno honiadau y gwyddys eu bod yn anwir yn fater difrifol.

Os deuir i'r casgliad bod unigolyn wedi mynd ati'n fwiadol i gyflwyno honiadau ffug mewn modd maleisus neu flinderus, neu er budd personol, efallai y bydd y sefydliad yn cynnal ymchwiliad o dan y polisi a'r weithdrefn ddisgyblu.

9. Beth yw ystyr y term 'Chwythu'r Chwiban'?

Defnyddir y term 'chwythu'r chwiban' pan fydd aelod o staff yn codi pryder ynglŷn â risg, camymddwyn neu gamymarfer posibl, a phan fo elfen 'budd y cyhoedd' yn perthyn i'r mater, fel arfer gan ei fod yn bygwth pobl eraill neu'n peri risg i bobl eraill (e.e. cleifion, cydweithwyr neu'r cyhoedd).

Gall hyn gynnwys:

- Methiannau systemig sy'n arwain at roi diogelwch cleifion yn y fantol, e.e. systemau gwael ar gyfer ymateb i argyfyngau, cyfarpar annigonol/wedi torri, staff heb hyfforddiant priodol;

- Gofal o ansawdd gwael
- Achosion o drais, gwahaniaethu neu fwlio yn erbyn cleifion neu staff
- Camymarfer wrth drin cleifion neu gleientiaid, cam-drin neu esgeuluso cleifion neu gleientiaid
- Diystyru cyfundrefnau triniaeth neu gynlluniau gofal y cytunwyd arnynt
- Rhoi gofal amhriodol i blant/oedolion agored i niwed neu ymddwyn yn amhriodol tuag atynt
- Llesiant unigolion mewn treialon clinigol
- Cleifion yn cam-drin staff
- Cydberthnasau amhriodol rhwng cleifion a staff
- Salwch a allai effeithio ar allu aelod o'r gweithlu i ymarfer mewn modd diogel
- Camddefnyddio sylweddau ac alcohol, gan effeithio ar allu'r unigolyn i weithio
- Esgeulustod
- Pan fo trosedd wedi'i chyflawni/yn cael ei chyflawni/yn debygol o gael ei chyflawni (neu os ydych yn amau bod hyn yn digwydd)
- Pan amheuir bod twyll neu ladrad yn digwydd
- Diystyru deddfwriaeth, yn enwedig o ran lechyd a Diogelwch yn y Gwaith
- Torri gweithdrefnau ariannol
- Rhoddwyd gormod o ffafriaeth i fater contractiol neu ymgeisydd am swydd
- Mae gwybodaeth ynglŷn ag unrhyw un o'r pethau uchod wedi cael/yn cael/yn debygol o gael ei chelu

Os bydd unigolion angen rhagor o gyngor, gallant gysylltu â'r elusen Protect **020 3117 2520**, neu whistle@protect-advice.org.uk.

Gall Protect roi cyngor i unigolion ynglŷn â sut i godi pryderon yn y ffordd briodol – gweler <https://protect-advice.org.uk/>.

Mae cyrff rhagnodedig ar gyfer chwythu'r chwiban yng Nghymru. Gallwch ddod o hyd i ragor o wybodaeth yng nghan 4 yn y [weithdrefn Cymru Gyfan, sef Gweithdrefn i Staff y GIG Godi Pryderon](#). Mae'r cyrff rhagnodedig hyn yn cynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i, Arolygiaeth Gofal lechyd Cymru (AGIC), Archwilio Cymru, yr Heddlu a'r Awdurdod Gweithredol lechyd a Diogelwch

Fel arall, mae'r Adran lechyd yn cynnig gwasanaeth cyngori cyfrinachol, annibynnol, rhad ac am ddim i weithwyr y GIG a Gofal Cymdeithasol a gweithwyr yng Nghymru a Lloegr, sef 'Speak Up'.

Gellir cysylltu â'r gwasanaeth hwn ar **08000 724 725** neu trwy gyfrwng y wefan <https://speakup.direct/>

Pecyn Cymorth 3: Yr hyn y dylech ei wneud os oes rhywun wedi 'Codi Llais' gyda chi

Dylid ystyried tri maes pan fo rhywun yn codi llais gyda chi:

1. Cydnabod a dilysu dewrder yr unigolyn sydd wedi codi llais:

- a. Mae'r unigolyn sydd wedi dod atoch i godi pryder wedi cymryd cam mawr. Mae'n arwydd o ddewrder yr unigolyn a hefyd mae'n dangos bod gan yr unigolyn ffydd ynoch. Dylech ddiolch i'r unigolyn am ddewis rhannu'r pryder ac am ymddiried y gwaith i chi. Ceisiwch dawelu meddwl yr unigolyn trwy ddweud eich bod yn sylweddoli ei fod wedi meddwl yn hir ac yn galed cyn cymryd y cam hwn, a'ch bod ar gael i wrando arno ac i gytuno ar y camau nesaf.
- b. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae unigolion sy'n codi pryder o'r farn bod yna sail dros eu pryderon. Bu'n rhaid iddynt fagu llawer o blwch i godi'r pryder(on) ac mae hi'n bwysig ichi beidio â diystyru hyn, hyd yn oed os ydych yn coleddu barn wahanol.
- c. Os byddwch yn dilysu pryderon rhywun, nid yw hynny'n golygu eich bod yn cytuno â'r pryderon o angenrheidrwydd; yn syml, mae'n dangos eich bod yn deall y modd mae barn a phrofiad yr unigolyn wedi effeithio arno.

2. Gwrando ar y pryderon yn astud, heb feirniadu:

- a. Trwy wrando'n astud, gallwch ddangos eich bod yn clywed ac yn deall yr hyn a gaiff ei ddweud. Gellir gwneud hyn trwy ddefnyddio sgiliau fel myfyrio a chrynhoi; a thrwy fod yn bresennol – byddai'n fuddiol pe baech yn dod o hyd i rywle preifat, heb neb na dim i dorri ar eich traws.

- b. Byddwch yn agored i'r pryderon. Er y gall pryderon swnio'n bersonol o dro i dro neu awgrymu bod beirniadaeth yn cael ei hanelu atoch, yn aml yr elfennau sefydliadol yw'r pethau y mae angen eu hystyried. Cymerwch amser i droi eich sylw at yr hyn a ddywed yr unigolyn a meddyliwch sut mae'n teimlo; cewch ddigon o amser feddwl am y mater o'ch safbwynt eich hun ar ôl i'r drafodaeth ddod i ben.
- c. Ystyriwch hyn fel cyfle i ddysgu a datblygu eich tîm/gwasanaeth; er nad oedd y gwasanaeth neu'r tîm neu'r unigolyn yn bwriadu achosi pryder, mae hi'n bwysig cydnabod yr effaith ar unigolion.
- d. Byddwch yn ymwybodol y gallech fod â safbwyntiau a phrofiad bywyd gwahanol i'r unigolyn sy'n codi'r pryder; ond peidiwch â diystyru'r unigolyn am nad ydych yn cytuno â'i safbwynt. Ystyriwch sut gallwch weld y mater o safbwynt yr unigolyn.
- e. Byddwch yn ymwybodol o'r pŵer a'r fraint sydd gennych chi yn y drafodaeth, ac ystyriwch sut gallwch leihau'r elfennau hyn er mwyn gwneud i'r unigolyn deimlo'n gyfforddus wrth siarad â chi.

3. Yr hyn a fydd yn digwydd ar ôl i'r unigolyn godi'r pryder:

- a. Ar ôl i unigolion godi llais, mae hi'n bwysig ichi sicrhau eu bod nhw a'r sawl/rhai sy'n gysylltiedig â'r pryder yn gwybod am y cymorth sydd ar gael iddynt a sut gallant gael gafael arno.
- b. Efallai y bydd y pryder yn emosiynol neu'n heriol iawn, felly mae hi'n bwysig cydnabod y gall fod yn fuddiol i bawb oedi am dipyn cyn cymryd unrhyw gamau, oni bai bod rhyw risg uniongyrchol i'w chael.

- c. Fel rheolwr, efallai na fyddwch yn meddu ar yr holl atebion. Ychwaith, ni fyddwch wastad â'r pŵer i gyflwyno'r newidiadau y dymuna'r unigolyn eu gweld.
- d. Cytunwch pa mor aml, a sut, y byddwch yn hysbysu'r unigolyn ynglŷn â'r broses a'r camau a gymerir o'r adeg hon ymlaen.
- e. Fan leiaf, mae hi'n bwysig ichi weithredu'r elfennau sydd o fewn eich gallu i'w gweithredu, gan weithredu'r holl bethau yr addawsoch eu rhoi ar waith. Mae hyn yn hanfodol er mwyn cynnal ymddiriedaeth.
- f. Yn achos yr elfennau na allwch gael effaith arnynt, awgrymir y dylid uwchgyfeirio'r rhain trwy gyfrwng y sianeli priodol.
- g. Beth bynnag a ddigwydd, mae hi'n eithriadol o bwysig ichi roi adborth i'r unigolyn a gododd y pryder. Dylai unigolion deimlo bod rhywun wedi gwrandao ar eu pryderon a'u bod wedi'u cael eu cymryd o ddifrif; mae hyn yr un mor bwysig i'n gwasanaethau ag ydyw i'r unigolion sydd wedi codi pryder, er mwyn sicrhau y bydd unigolion eraill yn teimlo'n hyderus i godi llais.

Cofiwch fod y rhan fwyaf o'r staff sy'n codi llais o fewn y gwasanaethau cyhoeddus yn gwneud hynny gan eu bod yn rhannu nod cyffredin – sef sicrhau y gellir gwella profiadau cleifion a staff a bod modd cynnig y profiad gorau iddynt. Fe fydd hi wastad yn fuddiol ichi ddechrau pob trafodaeth ar sail y safbwynt cyffredin hwn.

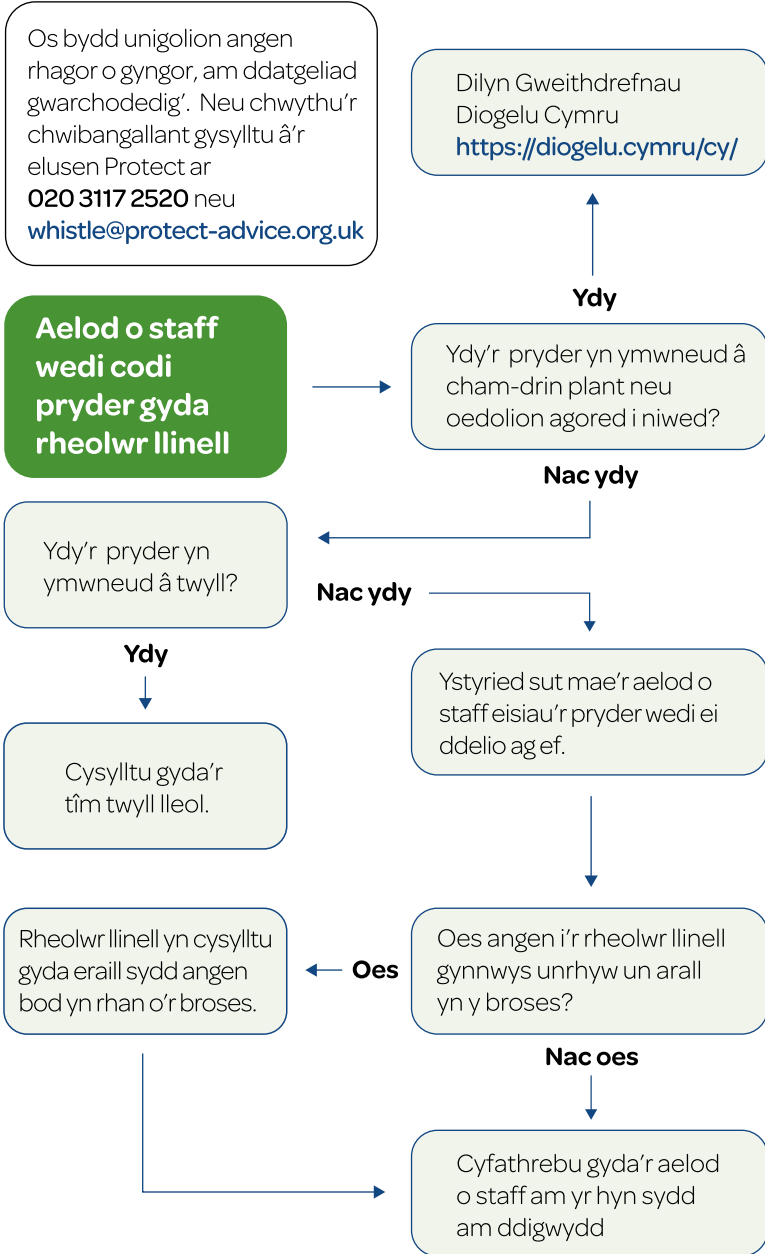
Y Broses

Uchod, nodir sut dylech fynd i'r afael â'r drafodaeth, ond mae yna gamau pwysig y dylech eu cymryd fel rheolwr. Nodir y rhain yn y broses ar gyfer rheolwyr llinell – gweler ynghlwm. Rhaid i reolwyr wneud y canlynol:

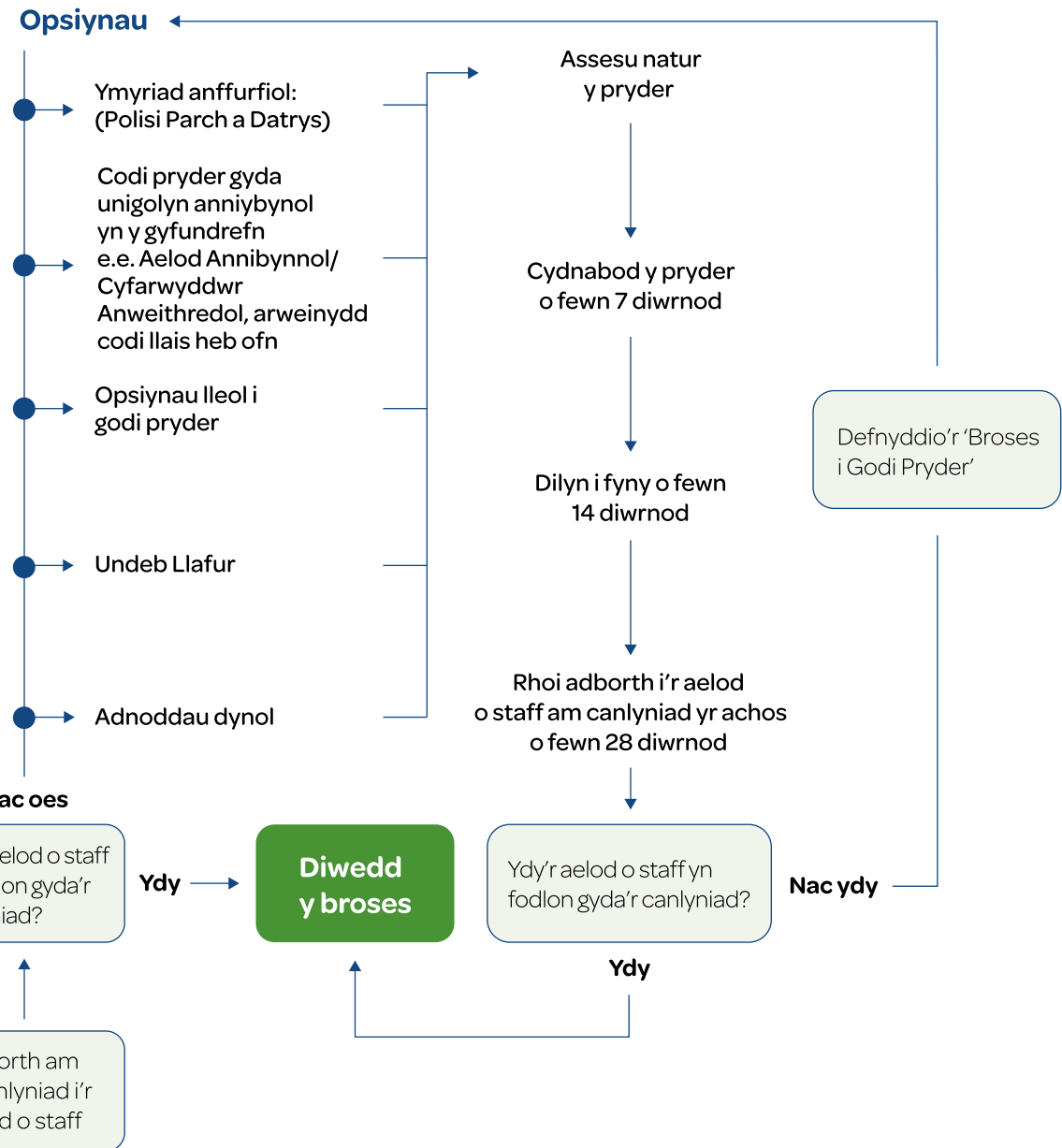
- Gwrando ar y pryder. Os yw'r pryder yn ymwneud â cham-drin plant neu oedolion agored i niwed, dylid dilyn Prosesau Diogelu Cymru.
- Ar ôl i'r unigolyn godi'r pryder, ystyriwch sut mae'r unigolyn eisiau delio ag ef. Os ydych o'r farn y dylid cynnwys rhywun arall yn y broses, gwnewch hynny yn ystod y cam hwn. Neu ceisiwch ddelio â'r pryder eich hun os oes modd.
- Ar ôl i'r unigolyn godi'r pryder, mae hi'n bwysig ichi gyfathrebu'n rheolaidd gydag ef er mwyn rhoi gwybod iddo beth yw'r canlyniad neu pa gamau a gymerwyd gennych ar ôl iddo godi'r pryder. Hefyd, dylech ystyried sut gallwch rannu'r pethau a ddysgwyd yn ehangach.
- Os yw delio â'r mater y tu hwnt i'ch cwmpas rheoli, dylech ddweud hynny'n glir wrth yr unigolyn.
- Ar ôl trafod canlyniad y pryder gyda'r unigolyn, ac os yw'r unigolyn yn anfodlon â'r canlyniad, dylid rhoi gwybod iddo am ffyrdd eraill o godi'r pryder, yn unol â'r Broses ar gyfer Rheolwyr Llinell.

Proses Codi Llais heb Ofn

Proses Rheolwr Llinell



Ystyried uwchgyfeirio'r mater i gyfundrefnau priodol os yw pob llwybrarall wedi cael ei ddihysbyddu.



Y nod yw meithrin diwylliant lle bydd modd codi pryderon yn agored, lle bydd modd delio â phryderon yn ddi-oed ac yn briodol a lle bydd modd uwchgyfeirio pryderon os bydd angen. Os ystyrir bod y pryder yn Ddatgeliad Gwarchoddedig neu'n enghraifft o Chwythu'r Chwiban, rhoddir gofynion cyfreithiol penodol ar sefydliadau. Gellir cael rhagor o wybodaeth am chwythu'r chwiban yn y Cwestiynau Cyffredin ym Mhecyn Cymorth 2 a hefyd gallwch ddod o hyd i ragor o wybodaeth yn y Weithdrefn Cymru Gyfan, sef **Gweithdrefn i Staff y GIG Godi Pryderon**.

Mae Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn rhoi diffiniad cyfreithiol o 'ddatgeliad gwarchoddedig'. Er mwyn ystyried bod pryder yn ddatgeliad gwarchoddedig, rhaid iddo fodloni gofynion arbennig o dan y Ddeddf Hawliau Cyflogaeth a bydd yn tueddu i ddangos un neu fwy o'r canlynol:

- Bod trosedd wedi'i chyflawni, yn cael ei chyflawni neu'n debygol o gael ei chyflawni.
- Bod unigolion wedi methu, yn methu neu'n debygol o fethu cydymffurfio ag unrhyw rwymedigaeth gyfreithiol sy'n berthnasol iddynt.

- Bod camweinyddiad cyfiawnder wedi digwydd, yn digwydd neu'n debygol o ddigwydd.
- Bod iechyd neu ddiogelwch unigolion wedi cael, yn cael neu'n debygol o gael ei roi mewn perygl.
- Bod yr amgylchedd wedi cael, yn cael neu'n debygol o gael ei niweidio.
- Bod gwybodaeth yn tueddu i ddangos bod unrhyw fater yn ymwneud â'r uchod wedi cael, yn cael neu'n debygol o gael ei gelu'n fwriadol.

Os ydych yn amau bod y pryder a godwyd yn bodloni'r gofynion hyn, dylech drafod y mater gydag adran y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol i gael rhagor o gyngor ac arweiniad.



Pecyn 4: Cofnodi a Monitro Pryderon

Pwyntiau ar gyfer cofnodi a monitro pryderon unigol

Pwynt Data 1: **Math o bryder a nodweddion y pryder**

(Sylwer: dylid cydgasglu'r data hwn a llunio adroddiad amdano ar gyfer Pwyllgor y Bwrdd sy'n gyfrifol am Godi Llais Heb Ofn; dylid gwneud hyn bob blwyddyn fan leiaf)

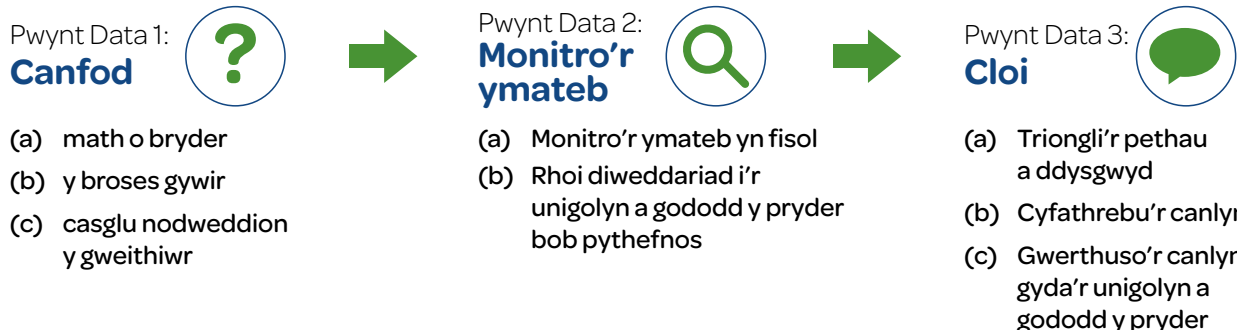
- Math o bryder: Diogelwch cleifion, Bwlio/aflonyddu, Anfoesgarwch, Twyll, Pryderon Rheolwyr, System a Phroses, Gwahaniaethu/Anghydraddoldeb, Ymddygiad/Cydberthynas, Diogelwch Gweithwyr, Arall, D.S.
- Canfod a oes prosesau eraill ar gael sy'n fwy priodol i ddelio â'r pryder: Parch a Datrys; Twyll; Cofnodi Digwyddiadau.
- Pennu nodweddion y gweithiwr: staff/staff dros dro/myfyriwr; grŵp staff; adran a chyfarwyddiaeth; nodweddion gwarchoddedig; D.S. mae sefydliadau wedi sôn bod hyn yn gallu creu tensiwn wrth ddelio ag unigolion yn ddienw.
- A godwyd y pryder yn ddienw?
- Canfod pwy yw'r arweinydd/arweinwyr ar gyfer ymateb i'r pryder.

Pwynt Data 2: **Monitro'r ymateb**

- Cynnal cyfarfodydd gwirio misol gyda'r arweinydd a thîm y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol.
- Rhoi adborth bob pythefnos i'r unigolyn sydd wedi codi llais.

Pwynt Data 3: **Cloi'r mater**

- Ei driongli gyda phryderon eraill.
- Nodi bod yr achos wedi'i gau.
- Pennu'r canlyniad a chytuno arno gyda thîm y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol.
- Pennu'r pethau a ddysgwyd a/neu'r gwelliannau a ddeilliodd o'r pryder.
- Gwerthuso profiad yr unigolyn a gododd y pryder a'r unigolyn a ymatebodd i'r pryder.



Rhagor o adnoddau

- National Guardians Office for England:
<https://nationalguardian.org.uk/>
- Arweiniad Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru ar Godi Llais:
<https://www.agic.org.uk/codi-llais-i-gadw-pobl-yn-ddiogel>
- Addysg a Gwella Iechyd Cymru – Arweinyddiaeth Tosturiol:
[Egwyddorion Arweinyddiaeth Tosturiol ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Nghymru](#)
- Addysg a Gwella Iechyd Cymru – Parch a Datrys:
<https://icc.gig.cymru/amdanom-ni/polisiau-a-gweithdrefnau/polisiau-a-gweithdrefnau/adnoddau-dynol/polisi-parch-a-datrys-aw23/>
- Addysg a Gwella Iechyd Cymru – Cydberthnasau Gweithio Iach:
<https://nhswalesleadershipportal.heiw.wales/healthy-working-relationships>
- Just and Restorative Culture:
[NHS England » A just culture guide;](#)
[The Mersey Care Just and Learning Culture](#)
- Epistemic Injustice : [Epistemic Injustice | Department of Philosophy | University of Bristol](#)
- Erthygl Ymchwil BMJ yn sôn am Godi Llais a Diwylliant yn y GIG:
[Interprofessional model on speaking up behaviour in healthcare professionals: a qualitative study | BMJ Leader](#)