

Ysgrifennu geirda

1 Yn *Arfer meddygol da*, rydym yn nodi'r canlynol.

- *Rhaid i chi fod yn onest ac yn wrthrychol wrth ysgrifennu geirda ac wrth arfarnu neu asesu perfformiad cydweithwyr, gan gynnwys meddygon locwm a myfyrwyr. Rhaid i eirda gynnwys yr holl wybodaeth sy'n berthnasol i gymhwysra, perfformiad ac ymddygiad eich cydweithwyr.'* (Paragraff 41)
- *'Rhaid i chi weithredu mewn ffordd onest a dibynadwy wrth ysgrifennu adroddiadau ac wrth lenwi neu lofnodi ffurflenni, adroddiadau a dogfennau eraill. Rhaid i chi sicrhau na fydd unrhyw ddogfennau y byddwch yn eu hysgrifennu neu'n eu llofnodi yn anghywir neu'n gamarweiniol.*
 - a *Rhaid i chi gymryd camau rhesymol er mwyn sicrhau bod y wybodaeth yn gywir.*

b *Ni ddylech hepgor gwybodaeth berthnasol yn fwriadol.'* (Paragraff 71)

Yn *Arweinyddiaeth a rheolaeth ar gyfer pob meddyg*, rydym yn nodi'r canlynol hefyd.

- *'Rhaid i chi fod yn onest ac yn wrthrychol, gan gadw at egwyddorion cydraddoldeb ac amrywiaeth pan fyddwch yn arfarnu neu'n asesu perfformiad cydweithwyr. Mae hyn yn cynnwys adegau pan fyddwch yn asesu hyfforddeion yn ystod yr Adolygiad Blynyddol o Ddilysiant Cymhwysedd (ARCP) neu broses gyfatebol arall. Gallai diogelwch cleifion a'r cyhoedd fod mewn perygl os byddwch yn gwneud sylwadau anwir, anghyflawn neu wedi'u gorliwio am gymhwysedd neu brofiad gweithiwr proffesiynol arall. (Gweler paragraff 34)*

2 Mae'r arweiniad esboniadol hwn yn cynnig rhagor o fanylder ynghylch sut i ddilyn yr egwyddorion hyn. Yn ogystal, mae'n esbonio i ymgeiswyr yr hyn y gallant ddisgwyl ei weld yn cael ei gynnwys mewn unrhyw eirda a ysgrifennir amdanynt.

3 Rhaid i chi fod yn barod i egluro a chyfiawnhau eich penderfyniadau a'ch gweithredoedd. Dim ond methiant difrifol neu barhaus i ddilyn ein canllawiau sy'n peri risg i ddiogelwch cleifion neu ymddiriedaeth y cyhoedd mewn meddygon fydd yn peryglu'ch cofrestriad.

4 Bydd darpar gyflogwyr yn defnyddio geirda er mwyn casglu gwybodaeth am gymwysterau a hanes cyflogaeth ymgeisydd, ac er mwyn eu helpu i asesu eu haddasrwydd ar gyfer y swydd dan sylw.¹ Yn ogystal, maent yn cynnig cyfle i gyflogwyr ac ymgeiswyr ddilysu'r wybodaeth a roddwyd mewn cais. Felly, dylech ysgrifennu geirda mewn ffordd sy'n deg i'r ymgeisydd² ac i'r darpar gyflogwr.

- 5 Mae angen i gyflogwyr deimlo'n hyderus bod modd iddynt ddibynnu ar y wybodaeth mewn geirda, yn enwedig pan fyddant yn cyflogi gweithwyr gofal iechyd proffesiynol. Yn ogystal, mae angen i ymgeiswyr deimlo'n hyderus bod geirda a ysgrifennir amdanynt yn fanwl ac yn ddibynadwy. Gallai geirda sy'n cynnig darlun anghywir o ddarparu gyflogai naill ai arwain at sefyllfa lle y byddai ymgeisydd anaddas yn cael eu penodi, neu sefyllfa lle na chaiff yr unigolyn mwyaf addas eu penodi. Mewn rhai achosion, bydd hyn yn rhoi cleifion mewn perygl o ddioddef niwed difrifol, ac fe allai danseilio hyder yn y proffesiwn.
- 6 Rhaid i chi fod yn onest ac yn deg pan fyddwch yn darparu geirda. Fel arfer, dylech ddarparu geirda os mai chi yw'r unigolyn yn y sefyllfa orau i wneud hynny. Wrth ddarparu geirda, dylech nodi'ch sail dros wneud eich asesiad o'r ymgeisydd, megis pa mor hir yr ydych wedi eu hadnabod ac ym mha rhinwedd.
- 7 Wrth asesu a yw gwybodaeth yn berthnasol, dylech ystyried a allai ei chynnwys (neu ei hepgor) gamarwain cyflogwr³ ynghylch mater penodol neu ynghylch addasrwydd cyffredinol ymgeisydd. Os byddwch yn cytuno darparu geirda, rhaid i chi wneud y canlynol.
- Dim ond sylwadau y gallwch eu cyfiawnhau y dylech eu darparu.
 - Dylech ddarparu sylwadau y maent yn wrthrychol, yn deg ac yn ddiamwys.
 - Ni ddylech seilio'ch sylwadau ar safbwyntiau personol⁴ ynghylch ymgeisydd, nad ydynt yn ymwneud ag addasrwydd yr ymgeisydd mewn unrhyw ffordd.
- 8 Dylech gynnwys yr holl wybodaeth yr ydych yn ymwybodol ohoni ac y mae'n berthnasol i gymhwysedd proffesiynol ymgeisydd a dylech fod yn barod i ddarparu tystiolaeth er mwyn cefnogi hyn, pan fo hynny'n briodol.
- 9 Dylech ddarparu gwybodaeth am ymddygiad ymgeisydd, gan gynnwys materion a allai effeithio ar ymddiriedaeth claf yn yr ymgeisydd unigol neu ymddiriedaeth y cyhoedd yn y proffesiwn cyfan.
- 10 Dylech dynnu sylw at unrhyw faterion eraill y gallent roi cleifion mewn perygl. Gallai hyn gynnwys gwybodaeth sy'n ymwneud gyda chwynion heb eu datrys neu gwynion yn y gorffennol a wnaethpwyd ynghylch cymhwysedd, perfformiad neu ymddygiad yr ymgeisydd, os ydych o'r farn bod hyn yn berthnasol i addasrwydd yr ymgeisydd. Dylech gymryd camau rhesymol i gadarnhau'r wybodaeth y byddwch yn ei darparu. Os na fydd hyn yn ymarferol, neu os na fydd y wybodaeth yn gyflawn, dylech nodi hyn yn eglur.
- 11 Fel arfer, ni ddylech gynnwys gwybodaeth bersonol am ymgeisydd, er enghraifft, mewn perthynas â'u hiechyd, mewn geirda. Fodd bynnag, gallai sefyllfa godi lle y byddech yn ymwybodol o wybodaeth gyfrinachol am ymgeisydd, y mae'n cael effaith uniongyrchol ar eu haddasrwydd ar gyfer y swydd benodol dan sylw. Mewn amgylchiadau o'r fath, dylech sicrhau caniatâd i ddatgelu'r wybodaeth. Os na fydd hyn yn ymarferol neu os na roddir y caniatâd hwn i chi, dylech ystyried a fyddai manteision datgelu'r wybodaeth (i gleifion unigol neu'r cyhoedd) yn gorbwysu'r niwed posibl i'r ymgeisydd unigol. Er enghraifft, efallai y byddai modd cyfiawnhau cynnwys gwybodaeth am iechyd os bydd angen diogelu cleifion rhag risg niwed difrifol.⁵ Mae modd i chi weld rhagor o arweiniad ynghylch rhyddhau gwybodaeth er budd y cyhoedd ym mharagraffau 63–70 *Cyfrinachedd: arfer da wrth drin gwybodaeth cleifion*.⁶
- 12 Os bydd ymgeisydd yn gofyn am gopi o'r geirda, dylech roi copi iddynt fel arfer, er nad oes gofyn i chi wneud hynny.⁷
- 13 Os nad ydych yn siŵr a ddylech gynnwys gwybodaeth benodol mewn geirda, dylech ystyried gofyn i'ch corff amddiffyn meddygol neu i gymdeithas broffesiynol megis Cymdeithas Feddygol Prydain, am gyngor.

Ôl-nodion

- 1 Os oes gennych chi unrhyw bryderon am addasrwydd ymgeisydd i wneud gwaith meddygol, dylech ddilyn y cyngor ym mharagraff 25 *Arfer meddygol da*.
- 2 Spring v Guardian Assurance plc ac eraill [1994]. Canfuwyd bod yr egwyddorion yn Spring v Guardian Assurance, o'u hestyn, yn berthnasol i ddatganiadau a wneir neu wybodaeth a ddarparir ar ôl i'r cyflogai gychwyn yn eu swydd newydd (McKie v Swindon College [2011] EWHC 469).
- 3 Kidd v Axa Equity & Law Life Assurance Society plc, Allied Dunbar Assurance plc [2000]
- 4 Mae hyn yn cynnwys eich safbwyntiau ynghylch oedran, lliw, diwylliant, anabledd, cefndir ethnig neu genedlaethol, rhyw, ffordd o fyw, statws priodasol neu statws rhiant, hil, crefydd neu gredoau, cyfeiriadedd rhywiol neu statws cymdeithasol-economaidd cydweithiwr.
- 5 Saha v CMC [2009] EWHC 1907
- 6 Yn ogystal, dylech ystyried effaith cyfraith diogelu data ar ddatgelu data personol sensitif. Mae modd cael cyngor pellach gan y Comisiynydd Gwybodaeth.
- 7 Gweler gwefan *Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth* am y cyngor a'r canllawiau diweddaraf.