

# Adborth CMC Cymru ar Ganllawiau Statudol y Ddyletswydd Gonestrwydd 2023

## Trosolwg

Diolch am y cyfle i ddarparu adborth ar y ddyletswydd gonestrwydd sefydliadol sydd i gael ei chyflwyno yng Nghymru, ac ar y canllawiau statudol drafft.

Mae'r Cyngor Meddygol Cyffredinol (CMC) yn sefydliad annibynnol sy'n helpu i ddiogelu cleifion a gwella addysg ac arfer meddygol ledled y DU.

- Rydym yn penderfynu pa feddygon sy'n gymwys i weithio yma ac rydym yn goruchwyllo addysg a hyfforddiant meddygol y DU.
- Rydym yn gosod y safonau y mae angen i feddygon eu dilyn, ac yn sicrhau eu bod yn parhau i fodloni'r safonau hyn drwy gydol eu gyrfaedd.
- Byddwn yn gweithredu pan fyddwn yn credu y gall meddyg fod yn rhoi diogelwch cleifion, neu hyder y cyhoedd mewn meddygon, mewn perygl.

Fe wnaethon groesawu cyflwyniad dyletswydd gonestrwydd sefydliadol a amlinellwyd mewn deddfwriaeth wrth ymateb i'r Bil Ansawdd ac Ymgysylltu ym Mehefin 2019. Fe wnaethom ddatgan ein bod o blaid y cynigion gan y byddent yn cysoni Cymru â gofynion cyfreithiol yn Lloegr a'r Alban. Bydd cysoni yn helpu i ddarparu eglurder i gleifion o ran disgwyliadau, yn enwedig wrth ddarparu gofal trawsffiniol.

Byddent hefyd yn cefnogi ein canllawiau presennol.

- Mae'n canllaw craidd i feddygon, [Arfer meddygol da](#) (GMP), yn datgan bod rhaid i feddygon fod yn agored ac yn onest â chleifion os yw pethau'n mynd o'u lle a gweithredu ar unwaith os ydynt yn meddwl bod diogelwch claf wedi'i gyfaddawdu'n ddifrifol neu y gallai fod felly.
- Mae'n canllaw ar y cyd â'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC) ar [y ddyletswydd gonestrwydd proffesiynol](#) yn dweud bod rhaid i bob gweithiwr gofal iechyd proffesiynol fod yn agored ac yn onest â chleifion a phobl yn eu gofal pan fydd rhywbeth sy'n mynd o'i le â'u triniaeth neu ofal yn achosi, neu sydd â'r potensial i achosi, niwed neu drallod. Rydym hefyd yn amlinellu dyletswydd i feddygon, nyrsys, bydwragedd a nyrsys cyswllt i fod yn agored ac yn onest â'u cyflogwr, ac i annog diwylliant o ddysgu trwy adrodd am wallau yn agored ac yn onest.

Rydym yn credu bod dyletswyddau gonestrwydd proffesiynol a sefydliadol yn atgyfnerthu ei gilydd ac ni ddylid edrych arnynt ar eu pennau'u hunain. Bydd meithrin diwylliant gwaith lle mae'r holl staff a chleifion yn gwerthfawrogi'r cyfle i gywiro pethau a dysgu o gamgymeriadau os yw pethau'n mynd o'u lle, mewn modd di-gosb, yn helpu gweithwyr iechyd proffesiynol i fod yn

---

agored ac yn onest pan fydd y fath ddigwyddiadau'n codi. I'r gwrthwyneb, bydd y weithred o unigolion yn cynorthwyo ac yn annog ei gilydd i leisio pryderon yn helpu i gynorthwyo a meithrin diwylliant agored a gonest ar draws pob lefel o'r sefydliad.

Mae Strategaeth Gorfforaethol CMC 2021-2025 wedi'i gynllunio i gynorthwyo pob meddyg i ddarparu safonau uchel o ofal a symud i ffwrdd o weithredu pan mae pethau wedi mynd o'u lle yn unig. Mae bod yn agored, dysgu ac adlewyrchu yn themâu allweddol i hyn ac rydym yn gweld ein Strategaeth Gorfforaethol fel adlewyrchiad craidd o werthoedd y system iechyd a gofal cymdeithasol mae meddygon yn gweithio ynddi.

## Dyletswyddau gonestrwydd proffesiynol

Mae adran 3 (tudalen 11) o ganllawiau y ddyletswydd gonestrwydd yn cwmpasu'r ddyletswydd gonestrwydd statudol a'r dyletswyddau gonestrwydd proffesiynol presennol. Rydym yn falch fod y cyfarwyddyd yn dweud y bydd y dyletswyddau newydd ar sefydliadau yn ategu dyletswyddau proffesiynol presennol.

Rydym yn nodi hefyd bod y ddogfen ddrafft yn cydfynd â'n canllaw ar y cyd â'r NMC pan mae'n dweud bod "Rhaid i weithwyr gofal iechyd proffesiynol sy'n ddarostyngedig i ddyletswydd gonestrwydd proffesiynol fod yn agored ac yn onest â defnyddwyr gwasanaeth, cydweithwyr, eu cyflogwyr a sefydliadau perthnasol, ac mae'n rhaid iddynt gymryd rhan mewn adolygiadau ac ymchwiliadau pan fydd gofyn. Mae'n rhaid iddynt gynorthwyo ac annog ei gilydd i fod yn agored ac yn onest. Mae'n rhaid iddynt hefyd fod yn agored ac yn onest â'u rheoleiddwyr, gan leisio pryderon lle'n briodol."

Fodd bynnag, byddem yn annog Llywodraeth Cymru i gynnwys y geiriad ychwanegol canlynol (fel yr amlygir) sy'n ymddangos yn [adran berthnasol](#) ein canllaw, gan fod hyn yn rhan bwysig o'r ddyletswydd broffesiynol: "Mae'n rhaid iddynt [gweithwyr proffesiynol] gynorthwyo ac annog ei gilydd i fod yn agored ac yn onest, *a pheidio ag atal rhywun rhag lleisio pryderon.*"

## Gwersi a ddysgwyd o weithredu

Mae'n tîm allgymorth yn gweithio ledled y DU i wella dealltwriaeth o'n canllawiau. Maen nhw'n esbonio sut mae'n prosesau yn gweithio ac yn hyrwyddo'n safonau. Maen nhw hefyd yn cydweithio â'r gwasanaeth i ddeall y materion a wynebir ar lefel leol.

Mae'r tîm allgymorthfelly mewn safle da i gasglu gwybodaeth ar lawr gwlad ynglŷn â gweithredu'r ddyletswydd gonestrwydd sefydliadol yn Lloegr a'r Alban.

Isod mae rhai prif wersi o'n Gwasanaethau Cyswllt Rhanbarthol dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf:

- 
- Cymerodd peth amser i'r holl feddygon ddod yn ymwybodol o'r canllawiau
  - Mae'n ddefnyddiol ei fod yn berthnasol i feddygon a nyrsys gan fod hynny'n galluogi hyfforddiant amlddisgyblaethol, sy'n ddefnyddiol gan fod timau cyfan fel arfer yn ymwneud â digwyddiadau
  - Roedd rhywfaint o ddryswch dros y gwahaniaeth rhwng y ddyletswydd gonestrwydd proffesiynol a sefydliadol, ac mae'n ddefnyddiol i esbonio'r gwahaniaeth (mae'n canllaw proffesiynol yn gymwys mewn mwy o sefyllfaoedd na'r ddyletswydd gonestrwydd sefydliadol ac rydym felly'n croesawu'r ffaith bod y canllawiau statudol drafft yn amlygu hyn)
  - Mae bod yn glir ar y gwahaniaeth rhwng ymddiheuriad a chyfaddefiad o euogrwydd/cyfrifoldeb yn allweddol er mwyn galluogi meddygon i wneud y cyntaf heb ofni'r ail
  - Mae angen i'r rheini sy'n cymryd rhan yn yr ymateb sefydliadol statudol hefyd fod yn ymwybodol o'r ddyletswydd broffesiynol - clywsom enghreifftiau o achosion lle y dywedwyd wrth feddygon i beidio â siarad â chleifion tra bod ymchwiliad ar y gweill - gallai hyn fynd yn groes i'n canllawiau.

## Cwestiynau dogfen ymgynghori

Mae'r ddogfen hon yn cwmpasu ein hymatebion i'r cwestiynau a ofynnir yn y Ddogfen Ymgynghori. Rydym wedi cynnwys yr holl gwestiynau y mae gennym sylwadau penodol i wneud amdanynt.

### Pennod un: Canllawiau Statudol y Ddyletswydd Gonestrwydd

*Cwestiwn 3: A yw'r canllawiau a'r astudiaethau achos yn ddefnyddiol wrth benderfynu beth a olygir wrth niwed y gallai" rhywun ei ddioddef?*

Rydym yn meddwl bod yr esboniad yn y canllawiau statudol o niwed 'y gallai' defnyddiwr gwasanaeth ei brofi (paragraffau 5.3-5.6) yn ddefnyddiol a bod yr astudiaethau achos darluniadol ar gyfer y sefyllfaoedd hyn yn Atodiad H o gymorth. Rydym hefyd yn croesawu'r ffaith fod y canllawiau statudol ym mharagraff 5.5 yn tynnu sylw at y ffaith fod ein canllaw ar y cyd â'r NMC yn berthnasol mewn 'sefyllfaoedd lle gall claf ddioddef niwed eto o ganlyniad i rywbeth yn mynd o'i le â'u gofal'.

*Cwestiwn 7: A yw'r berthynas rhwng y ddyletswydd gonestrwydd broffesiynol y mae llawer o weithwyr iechyd proffesiynol yn gorfod ei dilyn a'r ddyletswydd gonestrwydd statudol yn glir?*

Rydym yn falch fod y canllawiau yn dweud y bydd y dyletswyddau newydd ar gyfer sefydliadau yn ategu dyletswyddau proffesiynol presennol. Fel y crybwyllwyd, rydym hefyd yn croesawu'r ffaith

---

fod y canllawiau yn cydnabod bod ein canllaw â'r NMC yn cwmpasu amrediad ehangach o sefyllfaoedd na'r ddyletswydd gonestrwydd statudol. Er ein bod yn credu bod y canllawiau drafft yn gwneud y gwahaniaeth rhwng y dyletswyddau proffesiynol a statudol yn glir, er mwyn cynyddu dealltwriaeth, gellir ychwanegu anogaeth benodol i'n gweithwyr cofrestredig ymglyfarwyddo â gwybodaeth neu ganllawiau a ddosberthir gan eu rheoleiddiwr proffesiynol am y ddyletswydd gonestrwydd proffesiynol. Yn gysylltiedig â hyn, rydym yn ystyried bod cyfle hefyd i'r canllawiau statudol i amlygu astudiaethau achos y [CMC](#) a'r [CNB](#) ar sut mae'r ddyletswydd gonestrwydd proffesiynol yn berthnasol yn ymarferol i'n gweithwyr cofrestredig.

Cyfeiriwch hefyd at yr adran uchod ar 'Ddyletswyddau gonestrwydd proffesiynol'.

*Cwestiwn 12: A yw'r canllawiau'n glir pryd y bydd niwed i Ddefnyddwyr Gwasanaeth sy'n digwydd wrth aros am brofion diagnostig a thriniaeth yn sbarduno'r ddyletswydd gonestrwydd?*

Fel mae Llywodraeth Cymru yn cydnabod yn y canllawiau statudol, mae sefyllfaoedd cymhleth yn gallu codi lle mae defnyddwyr gwasanaeth yn dioddef niwed wrth aros am brofion ddiagnostig a thriniaeth. Er nad oes gennym sylwadau penodol ar y canllawiau rhwng 8.77 a 8.83, rydym yn credu y bydd yn hynod o bwysig i ddeall barn gweithwyr iechyd a gofal proffesiynol, a'u cyrff cynrychiadol, ar y mater hwn. Mae hyn yn cynnwys a fyddent yn gwerthfawrogi rhagor o gymorth neu gyfarwyddyd wrth ddygymod â'r sefyllfaoedd hyn.

*Cwestiwn 17: A yw'n rhesymol awgrymu y dylai'r adroddiad ar y Ddyletswydd Gonestrwydd gydfynd â'r adroddiad blynyddol ar gyfer Gweithio i Wella sydd eisoes ar waith er mwyn osgoi dyblygu?*

Ydi, mae'n ymddangos yn synhwyrol i osgoi dyblygu ac atal baich anghymesur ar ddarparwyr gwasanaethau.

## **Pennod dau: Rheoliadau'r Weithdrefn Gonestrwydd**

*Mae Rheoliad 7(3) yn cydnabod y bydd sefyllfaoedd lle na fydd corff GIG, er y bydd wedi cymryd camau rhesymol, yn gallu cysylltu â'r Defnyddiwr Gwasanaeth neu'r sawl sy'n gweithredu ar ei ran i roi gwybod iddo bod y ddyletswydd gonestrwydd wedi cael ei sbarduno. Mae hefyd yn darparu ar gyfer y posibilrwydd y gall Defnyddiwr Gwasanaeth neu'r sawl sy'n gweithredu ar ei ran benderfynu nad yw'n dymuno cyfathrebu â'r ynglŷn â'r ddyletswydd gonestrwydd.*

*Os bydd hyn yn digwydd, mae'r rheoliad yn ei gwneud yn ofynnol i'r corff GIG wneud cofnod o ymdrechion i gysylltu neu gyfathrebu â'r Defnyddiwr Gwasanaeth/y sawl sy'n gweithredu ar ei ran ac yn darparu nad yw'n ofynnol iddo gyfathrebu ymhellach â'r Defnyddiwr Gwasanaeth/y sawl sy'n gweithredu ar ei ran ynglŷn â'r canlyniad andwyol hysbysadwy (h.y. y digwyddiad a arweiniodd at sbarduno'r ddyletswydd).*

---

*A yw'r darpariaethau yn rheoliad 7(3) yn gymesur? Y rhain sy'n caniatáu i sefydliad y GIG wneud cofnod o achos pan na fydd yn ymgysylltu â defnyddiwr gwasanaeth neu rywun sy'n gweithredu ar ei ran, naill ai oherwydd:*

*(i) ei fod wedi gwneud ymdrechion rhesymol i gysylltu â'r unigolyn ac wedi methu; neu*

*(ii) bod y defnyddiwr gwasanaeth wedi penderfynu nad yw'n dymuno i neb gyfathrebu ynglŷn â'r Ddyletswydd.*

Rydym yn credu bod y darpariaethau hyn yn gymesur. Yn ein canllawar y cyd â'r NMC (paragraff 13) rydym yn dweud y bydd cleifion fel arfer am wybod rhagor am yr hyn sydd wedi mynd o'i le. Ond dylai meddygon roi'r opsiwn i gleifion beidio â derbyn pob manylyn. Os nad yw'r claf am gael rhagor o wybodaeth, dylai meddygon geisio canfod pam. Os ar ôl trafod, nad yw'r claf yn newid eu meddwl, dylid parchu eu dymuniad ac esbonio'r canlyniadau posibl. Mae'n rhaid i feddygon hefyd gofnodi'r ffaith nad oes ar y claf eisiau'r wybodaeth hon ac egluro y gall newid eu meddwl ar unrhyw adeg.

*Cwestiwn 22: Ydych chi'n cytuno bod rhoi gwybod 'yn uniongyrchol' yn ffordd briodol a chymesur o hysbysu defnyddiwr gwasanaeth neu ei gynrychiolydd bod y Ddyletswydd Gonestrwydd wedi cael ei sbarduno?*

*Cwestiwn 23: Ydych chi'n cytuno ei bod yn briodol ac yn gymesur bod gan sefydliad y GIG ddewis o ran pa ddull o roi gwybod 'yn uniongyrchol' sydd fwyaf priodol, gan ystyried y ffactorau uchod?*

Rydym yn credu ei bod yn bwysig i ystyried dull dewisol rhywun o gyfathrebu. Un o egwyddorion allweddol yn ein canllaw yw bod rhaid i feddygon roi i gleifion (neu'r bobl hynny sydd â'r awdurdod cyfreithiol i wneud penderfyniadau gofal iechyd ar ran claf) y wybodaeth y maent ei heisiau neu y mae angen iddynt ei gwybod mewn mewn ffordd y gallant ei deall (*GMP*, paragraff 32). Mae'n bwysig i gydnabod mewn rhai achosion nad cael gwybod 'yn uniongyrchol' fydd dull dewisol rhai unigolion, , ond yn ysgrifenedig trwy e-bost, llythyr neu neges destun. Efallai y bydd Llywodraeth Cymru am ystyried sut y bydd gofyniad am hysbysiad 'uniongyrchol' yn gweithio mewn sefyllfaoedd lle mae unigolyn wedi cytuno o flaen llaw â'u darparwr gwasanaeth eu bod yn well ganddynt gyfathrebu'n ysgrifenedig. Fodd bynnag, rydym yn croesawu bod y canllawiau yn amlygu bod rhaid i gyrff GIG ystyried, ymhlith materion eraill, amgylchiadau personol y defnyddiwr gwasanaeth ac unrhyw ddull cyfathrebu dewisol hysbys, wrth benderfynu pa ddull o roi gwybod 'yn uniongyrchol' sy'n fwyaf priodol.

*Cwestiwn 24: A yw'r cyfarwyddyd ar sut i wneud ymddiheuriad ystyrlon anodir yn adran 7e ac Atodiad E y canllawiau, yn rhoi digon o wybodaeth a chynghor i sicrhau y caiff ymddiheuriad personol ac ystyrlon ei gyfleu?*

---

Rydym yn croesawu'r pwyslais yn y weithdrefn gonestrwydd ac yn Atodiad E ar bwysigrwydd ymddiheuriad ystyrion, a'r gydnabyddiaeth glir nad yw dweud ei bod yn ddrwg gennych yn gyfaddefiad o atebolrwydd cyfreithiol. Mae'n canllawiau ein hunain ar y ddyletswydd gonestrwydd proffesiynol yn pwysleisio'r ddau bwynt yn gryf.

*Cwestiwn 28: Yn eich barn chi, pa fath o hyfforddiant y byddai angen i staff y GIG ei gael yn ychwanegol at hyfforddiant presennol y GIG er mwyn i'r Ddyletswydd Gonestrwydd fod yn llwyddiannus?* Fel y nodwyd yn yr adran 'Gwersi a ddysgwyd o weithredu' uchod, ein profiad yn Lloegr a'r Alban yw, fod hyfforddiant amlddisgyblaethol ar y ddyletswydd gonestrwydd o gymorth gan fod timau cyfan fel arfer yn ymwneud â digwyddiadau.

Mae'n canllawiau (paragraff 30) yn nodi bod gan uwch glinigwyr gyfrifoldeb ychwanegol i arwain trwy esiampl ac i feithrin diwylliant o ddysgu a gwella yn weithredol, o ran adrodd ar a dysgu o ddigwyddiadau andwyol a damweiniau trwch blewyn. Mae'n bosibl felly y bydd Llywodraeth Cymru am ystyried sut y gall fynd i'r afael ag unrhyw anghenion hyfforddi sydd gan uwch glinigwyr o'r fath.

*A yw'r darpariaethau sy'n ymwneud â chymorth i staff yn gymesur?* Mae'n canllawiau (paragraff 27) yn nodi y dylai sefydliadau gynorthwyo staff i adrodd ar ddigwyddiadau andwyol a damweiniau trwch blewyn fel mater o drefn. Rydym yn falch fod y canllawiau statudol yn dweud bod rhaid i gyrff GIG roi manylion i staff sy'n rhan o 'ganlyniad andwyol hysbysadwy' am wasanaethau cymorth, ac y dylai'r rhain gymryd amgylchiadau'r digwyddiad ac anghenion yr aelod staff ei hun i ystyriaeth. Fodd bynnag, rydym yn meddwl bod cyfle hefyd i amlygu'r pwysigrwydd o staff yn lleisio pryderon os nad ydynt yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi wrth adrodd, neu os ydynt yn cael eu hannog i beidio neu'n cael eu hatal rhag adrodd am ganlyniad andwyol hysbysadwy. Gallai'r canllawiau wedyn gyfeirio at ragor o ganllawiau perthnasol i gynorthwyo gweithwyr proffesiynol wrth leisio pryderon, megis canllawiau'r [CMC](#) ar y pwnc hwn.

## **Pennod tri: Diwygiadau Pellach i'r Rheoliadau Gweithio i Wella**

*"Mae gan y Ddyletswydd Gonestrwydd lawer yn gyffredin â Gweithio i Wella. Weithiau bydd y cyfreithiau hyn yn gweithio gyda'i gilydd ac yn effeithio ar ei gilydd.*

*Oherwydd hyn, bydd angen gwneud rhai newidiadau i'r rheoliadau Gweithio i Wella, er mwyn gwneud yn siŵr eu bod yn gweithio gyda'r Ddyletswydd Gonestrwydd. Er enghraifft, mae Gweithio i Wella yn dweud y gallwch benderfynu peidio â dweud wrth rywun am niwed a achoswyd, os mai peidio â dweud wrtho sydd er ei fudd pennaf. Byddai angen i'r GIG gofnodi'r manylion o hyd, ac esbonio pam y penderfynwyd peidio â dweud wrth y person.*

*Nawr, mae Gweithio i Wella yn dweud bod rhaid dweud wrth yr unigolyn os aeth rhywbeth o'i le gyda'i ofal, yn unol â'r amcan sy'n sail i'r Ddyletswydd Gonestrwydd.*

---

*Ond nid oes angen i'r unigolyn fod yn rhan o'r broses na'r ymchwiliad, os mai dyna sydd orau iddo. Fel arfer, bydd pobl yn cymryd rhan mewn ymchwiliadau. Ond weithiau gall hyn achosi mwya o straen neu niwed."*

*Cwestiwn 33: Ydych chi'n credu y bydd newid y rheolau 'Gweithio i Wella' fel hyn yn achosi problemau? Er enghraifft, ydych chi'n credu y byddai'n well peidio â dweud wrth yr unigolyn beth sydd wedi digwydd os mai hynny sydd er ei fudd pennaf?*

Mae'n ymddangos yn rhesymol ac o gymorth i newid gofynion Gweithio i Wella i sicrhau ei bod yn gydnaws â'r Ddyletswydd Gonestrwydd.

Mae'r ddogfen ymgynghori yn esbonio bod Gweithio i Wella, hyd yn hyn, wedi caniatáu i ddarparwyr GIG benderfynu peidio â dweud wrth rywun os cafodd niwed ei achosi, lle mae hyn er budd pennaf yr unigolyn, er ei bod dal yn ofynnol i'r darparwr ysgrifennu'r manylion ac esbonio pam y gwnaethant benderfynu peidio â dweud wrth yr unigolyn (er hwylustod rydym yn cyfeirio at hyn isod fel y dull presennol).

Mae'r ddogfen ymgynghori yn dweud y bydd Gweithio i Wella nawr yn dweud bod yn rhaid dweud wrth unigolyn os aeth rhywbeth o'i le gyda'u gofal, yn unol â'r amcan sy'n sail i'r Ddyletswydd Gonestrwydd. Ond nid oes angen i'r unigolyn gymryd rhan yn y broses na'r ymchwiliad, os mai dyna beth sydd orau iddynt (er hwylustod rydym yn cyfeirio at hyn isod fel y dull arfaethedig).

Rydym yn deall bod Llywodraeth Cymru yn gofyn ai'r newid arfaethedig i Gweithio i Wella yw'r dull cywir neu a oes achos dros barhau i ganiatáu darparwyr GIG i beidio â dweud wrth unigolyn beth sydd wedi digwydd pan mae rhywbeth wedi mynd o'i le gyda'u ofal, os ydynt yn barnu bod hyn er eu budd pennaf (yn seiliedig ar niwed posibl i'r claf).

Yn ein barn ni, efallai na fydd mabwysiadu'r dull Gweithio i Wella arfaethedig,, neu gadw'r dull presennol ar ôl cyflwyno'r ddyletswydd gonestrwydd statudol yn llwyr gefnogi bwriadau cadarnhaol Llywodraeth Cymru ynghylch hyrwyddo gonestrwydd a sicrhau manteision y diwylliant datgelu agored mae'r llywodraeth am ei gyflawni.

Byddem hefyd yn nodi, os yw'r ddyletswydd gonestrwydd sefydliadol yn cynnwys cyfle i beidio â datgelu digwyddiad a/neu i beidio â chynnwys yr unigolyn yr effeithwyd arnynt yn yr ymchwiliad i ddigwyddiad, y gallai hyn wrthdaro â'r ddyletswydd gonestrwydd proffesiynol y disgwylir i weithwyr iechyd proffesiynol ei chyflawni. Rydym yn meddwl bod y dull arfaethedig yn nes at y ddyletswydd broffesiynol ond gweler yr hyn a ddywedwn am y ddyletswydd isod.

Yn ein cyfarwyddyd ar y ddyletswydd gonestrwydd Proffesiynol rydym yn gosod disgwyliadau ar feddygon, pan sylweddolant fod rhywbeth wedi mynd o'i le, i wneud yr hyn a allant i gywiro pethau, ac wedyn sicrhau eu bod nhw neu rywun o'r tîm gofal iechyd yn siarad â'r claf am yr hyn sydd wedi digwydd. Rydym yn dweud y dylent rannu popeth maen nhw'n ei wybod ac yn credu i

---

fod yn wir am beth aeth o'i le a pham, a'rcanlyniadau tebygol. Dylent esbonio os oes unrhyw beth yn parhau'n ansicr ac mae'n rhaid iddynt ymateb yn onest i unrhyw gwestiynau (paragraffau 10 a 12).

Rydym hefyd yn delio â sefyllfaoedd lle nad yw pobl am wybod y manylion am yr hyn sydd wedi mynd o'i le (paragraff 13). Rydym yn dweud y dylai meddygon roi'r opsiwn i gleifion beidio â derbyn pob manylyn. Os nad yw'r claf am gael rhagor o wybodaeth, dylai meddygon geisio canfod pam. Os na fydd y claf yn newid ei feddwl ar ôl trafod, = dylai meddygon barchu eu dymuniadau cyn belled ag y bo modd, ar ôl egluro'r canlyniadau posibl. Mae'n rhaid i feddygon gofnodi'r ffaith nad yw'r claf eisiau'r wybodaeth hon ac egluro iddynt y gallant newid eu meddwl a chael rhagor o wybodaeth ar unrhyw adeg.

Byddai meddygon yn cael eu hwynebu â dilema, os yw'r sefydliad maen nhw'n gweithio ynddo yn penderfynu dal gwybodaeth yn ôl o glaf yn seiliedig ar brawf 'budd pennaf', pan yn yr un amgylchiadau mae ganddynt ddyletswydd broffesiynol i rannu'r wybodaeth â'r claf.

Nid yw'n glir sut y byddai sefydliadau yn asesu 'buddiannau pennaf' claf, o ran derbyn gwybodaeth yn ymwneud â'u gofal. Er enghraifft, pa fath o niwed posibl a pha mor agos neu ddifrifol fyddai'n rhaid iddo fod i gyfiawnhau peidio â datgelu gwybodaeth berthnasol? Os oes gan y claf gapasiti i benderfynu pa wybodaeth mae'n dymuno ei derbyn (neu'i gwrthod) am faterion yn ymwneud â'i ofal, allai dyfarniad 'budd pennaf' gael ei wneud ar ei ran? Neu fyddai dyfarniadau budd pennaf ond yn gymwys lle mae claf yn brin o gapasiti ar y pryd hwnnw i wneud ei benderfyniad ei hun? Credwn, os penderfynir caniatáu i wybodaeth gael ei dal yn ôl mewn rhai amgylchiadau, bydd yn hanfodol i Lywodraeth Cymru ddiffinio'n glir y ffactorau i'w hystyried wrth asesu buddiannau pennaf unigolyn. Ac o ystyried y goblygiadau i weithwyr proffesiynol rheoledig o benderfyniadau o'r fath, byddai hefyd yn hynodo bwysig i archwilio ac amlinellu sut y byddai'r dyletswyddau sefydliadol a phroffesiynol yn rhyngweithio. Byddem yn croesawu'r cyfle i drafod y materion hyn ymhellach â Llywodraeth Cymru er mwyn i ni allu deall yn well sut y bydd y ddwy ddyletswydd yn rhyngweithio a'r ffordd orau i fynd i'r afael ag unrhyw densiynau.

Byddem hefyd am weld rhagor o gyngor i weithwyr proffesiynol y GIG a staff eraill ar sut i rannu gwybodaeth mewn ffordd sensitif a chefnogol, sy'n caniatáu i gleifion reoli cyflymder a natur y wybodaeth a ddarperir. Yn ogystal, pan fydd darparwyr gwasanaeth yn penderfynu peidio â datgelu gwybodaeth i gleifion, byddai'n bwysig cofnodi'r manylion a'r rhesymau yn glir yng nghofnod y claf. Hyd yn oes os nad yw'r wybodaeth yn cael ei datgelu ar adeg y digwyddiadau, neu fel rhan o'r ymchwiliad, mae'n bwysig ystyried sut y gall y claf ddarganfod yn ddiweddarach beth sydd wedi digwydd a pham y penderfynodd eu darparwr gofal beidio â rhannu gwybodaeth â nhw.

---

## Pennod pump: Aseidiadau Effaith Integredig

*Cwestiwn 38: Hoffem glywed eich barn am yr effeithiau y byddai'r cynigion ar gyfer y Dyletswydd Gonestrwydd yn eu cael ar yr iaith Gymraeg, yn benodol ar gyfleoedd i bobl ddefnyddio'r Gymraeg ac ar beidio â thrin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg. Er enghraifft, beth fyddai'r effeithiau yn eich barn chi? Sut y gellid cynyddu'r effeithiau cadarnhaol, neu liniaru'r effeithiau negyddol?*

*Cwestiwn 39: Esboniwch hefyd sut rydych yn credu y gallai'r polisi Dyletswydd Gonestrwydd arfaethedig gael effeithiau cadarnhaol neu negyddol ar gyfleoedd i bobl ddefnyddio'r Gymraeg neu beidio â'i thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg?*

Fel rheoleiddiwr, rydym wedi ymrwymo i gynnig ein gwasanaethau i'r cyhoedd yng Nghymru yn y Gymraeg yn ogystal â'r Saesneg. Rydym yn credu bod Safonau'r Iaith Gymraeg ar gyfer Rheoleiddwyr Gofal Iechyd yn gyfle i wella'r gwasanaethau rydym yn eu cynnig.