

Rhif cyfeirnod: Dogfen 503 BIP i'w hadolygu Rhif y Fersiwn: 1a	Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: 22 Gorffennaf 2028 Cyfeirnod blaenorol yr Ymddiriedolaeth/BILL:
Gweithdrefn Perthynas yn y Gwaith	
Cyflwyniad a Nod Mae Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro yn cydnabod y gall gweithwyr fod â pherthynas bersonol eisoes neu ddatblygu perthynas bersonol agos yn y gweithle. Ein nod yw i weithwyr ddefnyddio eu proffesiynoldeb a'u huniondeb i sicrhau nad yw perthynas o'r fath yn peryglu'r unigolion dan sylw, y gwasanaeth, na'r Bwrdd Iechyd, ac naill ai'r gwasanaeth y mae'r bwrdd iechyd yn ei ddarparu na'r ddelwedd gyhoeddus. Nod y weithdrefn yw sicrhau nad yw'r bwrdd iechyd a'i weithwyr yn agored i honiadau o amhriodoldeb, rhagfarn, cam-drin neu wrthdaro buddiannau.	
Amcanion <i>Sicrhau bod pob gweithiwr yn deall goblygiadau bod yn rhan o berthynas bersonol agos gyda chydweithiwr.</i> <i>Rhoi arweiniad i weithwyr pan fo perthynas bersonol agos yn gorgyffwrdd â pherthynas waith.</i> <i>Er mwyn i bob gweithiwr ddeall bod ganddynt ddyletswydd i ddatgan unrhyw berthynas bersonol agos sy'n bodoli neu sy'n datblygu yn ystod eu cyflogaeth.</i> <i>Cefnogi amgylchedd gwaith cadarnhaol ac iach i holl weithwyr y BIP.</i> <i>Sicrhau bod y prosesau sy'n ymwneud â rheoli perthynas yn y gwaith yn cael eu cymhwyso'n deg, yn gyson ac yn effeithiol.</i>	
Cwmpas Mae'r weithdrefn hon yn berthnasol i bob gweithiwr a gyflogir gan y BIP gan gynnwys Gwirfoddolwyr, Gweithwyr Banc a Chontractwyr.	
Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Iechyd	<i>Mae Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb ac Iechyd wedi'i gwblhau. Mae'r Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb a gwblhawyd ar gyfer y polisi wedi canfod bod effaith gadarnhaol.</i>
Dogfennau i'w darllen ochr yn ochr â'r Weithdrefn hon	• Polisi Safonau Ymddygiad • Polisi Parch a Datrys • Polisi Disgyblu • Polisi Gallu • Polisi Cyfryngau Cymdeithasol

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Perthynas yn y Gwaith	2o 10	Dyddiad cymeradwyo: 22 Gorffennaf 2026
Rhif cyfeirnod: UHB 503		Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: 22 Gorffennaf 2028
Rhif y Fersiwn: 1a		Dyddiad cyhoeddi: 01/09/2026
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

	- Gweithdrefn Cam-drin Domestig, Trais ar Sail Rhywedd a Thrais Rhywiol - Gweithdrefn Adleoli - Gweithdrefn UPSW - Gweithdrefn Diogelu Honiadau/Pryderon Am Ymarferwyr a'r Rhai Mewn Swyddi o Ymddiriedaeth
Swyddog Gweithredol neu Gyfarwyddwr Bwrdd Clinigol Atebol	Cyfarwyddwr Gweithredol Pobl a Diwylliant
Awdur(on)	Uwch Gynghorydd Gwasanaethau Pobl Cynrychiolydd Unsain a BAOT
<u>Ymwadiad</u> Os yw dyddiad adolygu'r ddogfen hon wedi mynd heibio, sicrhewch mai'r fersiwn rydych chi'n e defnyddio yw'r un mwyaf diweddar naill ai drwy gysylltu ag awdur y ddogfen neu'r Gyfarwyddiaeth Lywodraethu.	

Crynodeb o adolygiadau/diwygiadau			
Rhif y Fersiwn	Dyddiad Cymeradwyo'r Adolygiad	Dyddiad Cyhoeddi	Crynodeb o'r Diwygiadau
1	22.11.2023	01.12.2023	Gweithdrefn NEWYDD
1a	22.07.2026	01/09/2026	Yn parhau heb ddiwygiadau

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Perthynas yn y Gwaith	3o 10	Dyddiad cymeradwyo: 22 Gorffennaf 2026
Rhif cyfeirnod: UHB 503		Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: 22 Gorffennaf 2028
Rhif y Fersiwn: 1a		Dyddiad cyhoeddi: 01/09/2026
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

Cynnwys

1.	Egwyddorion	4
2.	Cyfrifoldebau	4
3.	Diffiniadau	5
4	Perthynas bresennol rhwng gweithwyr	6
5	Cyn Cyflogi – Recriwtio a Phenodi	6
6	Yn ystod Cyflogaeth	7
7	Pan fydd perthynas yn chwalu	8
8	Adleoli oherwydd perthynas sy'n chwalu	8
9	Perthynas rhwng cleient/claf a gweithiwr	9

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Perthynas yn y Gwaith	4o 10	Dyddiad cymeradwyo: 22 Gorffennaf 2026
Rhif cyfeirnod: UHB 503		Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: 22 Gorffennaf 2028
Rhif y Fersiwn: 1a		Dyddiad cyhoeddi: 01/09/2026
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

1	Egwyddorion
1.1	Rhaid i weithwyr fod yn ymwybodol bob amser o'u hymddygiad yn yr amgylchedd gwaith a rhaid iddynt sicrhau eu bod yn ymddwyn yn briodol bob amser ac yn gweithredu'n unol â gwerthoedd ac ymddygiadau'r BIP, sef caredig a gofalgar, parchus, ymddiriedaeth ac uniondeb a chyfrifoldeb personol.
1.2	Er nad yw bodolaeth perthynas bersonol agos rhwng cyflogeion o reidrwydd yn rhwystri gyflogaeth neu ddyrchafiad y naill barti na'r llall, rhaid i weithwyr roi gwybod i'w rheolwr am unrhyw berthynas bersonol agos a allai arwain at wrthdaro buddiannau gwirioneddol neu ganfyddedig, achos o dorri cyfrinachedd neu fantais annheg, er mwyn i reolwyr ystyried y cydbwysedd priodol a rhoi mesurau ar waith. Yn benodol, gall perthynas rhwng cyflogeion a'r rheini sydd mewn swyddi uchel iawn yn y Bwrdd Iechyd greu'r cyfryw ganfyddiad ymhlith y cyhoedd ac felly mae'n hollbwysig bod perthynas o'r fath yn cael ei datgan a'i rheoli'n dryloyw.
1.3	Ni ddylai gweithwyr sydd â pherthynas bersonol agos y tu allan i'r gwaith gael eu penodi / dyrchafu i weithio mewn swydd lle maent yn adrodd yn uniongyrchol i'r person arall, naill ai fel rheolwyr llinell haen gyntaf neu ail haen.
1.4	Rhaid i weithwyr sydd â pherthynas bersonol agos y tu allan i'r gwaith ac sy'n gweithio yn yr un tîm/adran ddatgan y berthynas i'w rheolwr llinell lle gallai gael effaith ar eu hamgylchedd gwaith.
1.5	Ym mhob achos, lle mae gan weithwyr berthynas bersonol agos â gweithiwr Gweithredol neu Aelod Annibynnol o'r Bwrdd, p'un a ydynt yn gweithio o fewn yr un adran ai peidio, rhaid i'r ddau barti ddatgan y berthynas hon.
1.6	Rhaid i weithwyr sydd â pherthynas bersonol â defnyddiwr gwasanaeth ddatgelu hyn i'w Rheolwr Llinell.
1.7	Gall methu â datgan perthynas bersonol agos yn unol â gofynion y weithdrefn hon arwain at gymryd camau yn unol â Pholisi Disgyblu'r Bwrdd Iechyd. Nid yw ymddwyn mewn ffordd gariadus amlwg gyda'ch partner, neu gael anghydfodau personol â nhw yn briodol yn y gweithle a gall hyn arwain at gamau disgyblu
2	Cyfrifoldebau
2.1	Bydd rheolwyr yn: - Delio'n brydlon ac yn sensitif â materion sy'n ymwneud â pherthynas bersonol agos yn y gweithle er mwyn eu datrys. - Cynnal materion sy'n ymwneud â pherthynas bersonol agos yn y gwaith mewn ffordd deg a chyson, gan sicrhau urddas a pharch.

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Perthynas yn y Gwaith	5o 10	Dyddiad cymeradwyo: 22 Gorffennaf 2026
Rhif cyfeirnod: UHB 503		Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: 22 Gorffennaf 2028
Rhif y Fersiwn: 1a		Dyddiad cyhoeddi: 01/09/2026
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

2.2	- Cynnal cyfrinachedd y partïon bob amser a chytuno â'r unigolion pa wybodaeth y gallai fod angen i eraill yn y tîm ei gwybod. - Asesu a rheoli risgiau sy'n gysylltiedig â pherthynas bersonol i sicrhau eu bod yn cael eu rheoli'n briodol. Sicrhau nad yw cyflogaeth yn cael eu cynnwys mewn penderfyniadau sy'n ymwneud â disgyblaeth, dyrchafiad neu addasiadau cyflog a llofnodi treuliau ar gyfer unrhyw weithiwr arall lle mae perthynas bersonol agos. - Sicrhau bod pob gweithiwr yn teimlo'n hyderus y byddant yn cael triniaeth deg heb ofni y bydd perthynas bersonol agos yn dylanwadu ar eu triniaeth nhw neu weithwyr eraill neu berthynas waith ehangach. Bydd gweithwyr yn: - Sicrhau proffesiynoldeb tra yn y gweithle. - Tynnu sylw eu rheolwr at unrhyw sefyllfaoedd lle mae perthynas bersonol agos yn bodoli neu'n datblygu os ydynt yn teimlo bod hynny'n effeithio ar eu gwaith neu eu tîm. - Gweithio gyda'u rheolwr i nodi trefniadau gweithio amgen addas i sicrhau nad yw eu perthynas bersonol agos yn ymyrryd â'u cyflogaeth nac yn ei pheryglu. - Ymddwyn mewn modd priodol bob amser ac i osgoi unrhyw effaith andwyol ar weithiwr neu gleifion o ganlyniad i sefyllfa a allai fod yn ymrannol. - Osgoi unrhyw ddirywiad posibl ym mherfformiad swydd unigolion o ganlyniad i berthynas sy'n chwalu. - Hysbysu eu rheolwr am unrhyw berthynas bersonol â defnyddwyr gwasanaeth sydd yn uniongyrchol o fewn eu gofal ar y ward/adran y maent yn gweithio ynddi. Mae'r Tîm Gwasanaethau Pobl yn gyfrifol am gynghori pob parti ar gymhwyso'r weithdrefn hon ac am roi arweiniad penodol i reolwyr a gweithwyr yn ôl yr angen. Gellir ceisio cyngor hefyd gan gynrychiolwyr Undebau Llafur.
3	Diffiniadau
	Bydd y weithdrefn hon yn ymdrin â Pherthynas Bersonol Agos Gweithiwr/Claf a Pherthynas Bersonol Agos rhwng Gweithiwr a Gweithiwr sy'n datblygu cyn cyflogaeth, tra yn y gwaith neu y tu allan i'r gwaith. Bydd hefyd yn ymdrin â phryd mae perthynas yn chwalu a'r broses y mae angen ei dilyn. Yng nghyd-destun y ddogfen hon, mae perthynas bersonol agos a pherthynas tîm/adran yn cynnwys: - Gweithwyr sy'n briod, mewn partneriaeth sifil, neu mewn trefniant cyd-fyw - Aelodau uniongyrchol o'r teulu e.e. rhieni, mab/merch, brawd neu chwaer, nain/taid/wŷr/wyres neu sy'n ymddwyn felly e.e llys-riant

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Perthynas yn y Gwaith	6o 10	Dyddiad cymeradwyo: 22 Gorffennaf 2026
Rhif cyfeirnod: UHB 503		Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: 22 Gorffennaf 2028
Rhif y Fersiwn: 1a		Dyddiad cyhoeddi: 01/09/2026
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

	• Teulu estynedig fel modrybedd, ewythrod, cefndryd, nithoedd, neiaint a theulu yng nghyfraith. • Cyfeillgarwch. • Perthynas emosiwn a chorfforol. Mae sefyllfaoedd posibl lle gallai perthynas bersonol agos olygu bod gweithwyr yn agored i wrthdaro buddiannau neu ragfarn gwirioneddol neu ganfyddedig yn cynnwys y canlynol, ond heb fod yn gyfyngedig iddynt: • Achosion canfyddedig neu honedig o dorri uniondeb. • Mantais annheg/ffafriaeth. • Torri cyfrinachedd. • Aflonyddu neu fwlio. • Materion cysylltiadau gweithwyr. • Niwed i enw da y sefydliadau.
4	Perthynas bresennol rhwng gweithwyr
	Dylai gweithwyr sy'n ansicr a ddylent ddatgelu perthynas bersonol agos naill ai rhwng cydweithwyr neu â chlaf / defnyddiwr gwasanaeth siarad â'u Rheolwr Llinell yn y lle cyntaf, hefyd mae canllawiau ar gael yn gyfrinachol gan y Tîm Gwasanaethau Pobl neu Gynrychiolydd eu Hundeb Llafur. I gael arweiniad, gall y Tîm Ecwiti a Chynhwysiant eich cyfeirio at y sefydliadau perthnasol y gallwch fynd atynt am gymorth ychwanegol.
5	Cyn Cyflogi – Recriwtio a Phenodi
	Mae'n ofynnol i ymgeiswyr am swyddi, gan gynnwys ymgeiswyr mewnol, ddatgan a ydynt yn perthyn i Gyfarwyddwr, neu os oes ganddynt berthynas â chyfarwyddwr neu gyflogai sefydliad penodi yn unol â Pholisi Safonau ac Ymddygiad. Os bydd y rheolwr recriwtio, yn ystod y broses recriwtio a dethol ar gyfer swydd o fewn Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro, yn sylweddoli bod un o'r ceisiadau a dderbyniwyd gan rywun y mae ganddynt berthynas ag ef/hi/nhw fel y'i diffinnir yn adran 3 uchod, rhaid i'r rheolwr recriwtio ddatgan hyn i'w rheolwr llinell cyn gynted ag y byddant yn dod yn ymwybodol. Bydd y rheolwr recriwtio wedyn yn cael eu tynnu'n ôl o'r broses ddethol a bydd rheolwr recriwtio priodol arall yn cael ei benodi. Ni ddylai cyflogai sydd â pherthynas bersonol agos â gweithiwr arall weithredu fel canolwr ar gyfer y person hwnnw ar gyfer swyddi mewnol nac allanol.

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Perthynas yn y Gwaith	7o 10	Dyddiad cymeradwyo: 22 Gorffennaf 2026
Rhif cyfeirnod: UHB 503		Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: 22 Gorffennaf 2028
Rhif y Fersiwn: 1a		Dyddiad cyhoeddi: 01/09/2026
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

	Lle byddai ymgeisydd, pe bai'n cael ei benodi, yn gweithio yn yr un tîm gyda chyflogai y mae ganddynt berthynas bersonol agos â nhw, rhaid ystyried goblygiadau hyn a'u trafod yn ystod y broses ddethol gyda'r ymgeisydd posibl a hefyd gydag Uwch Reolwr os yn briodol. a gwneud penderfyniad ar sut i fynd ymlaen â'r recriwtio Mae hyn er mwyn sicrhau, gan dybio mai nhw yw'r ymgeisydd mwyaf addas ar gyfer y swydd fel arall, y byddai'r penodiad hefyd yn briodol gan ystyried materion gweithredol a safonau. Bydd y math o faterion y mae'n rhaid eu harchwilio yn cynnwys: • Materion gweithredol cyffredinol yn ymwneud â sifft neu batrymau gweithio, gofynion gwyliau blynyddol ac ati. Byddai angen i'r ymgeisydd fod yn glir ynghylch gofynion gweithredol y swydd a allai olygu patrymau sifft neu amseroedd gweithio gwahanol i'w partner a dim sicrwydd y gellid awdurdodi gwyliau i gyd-fynd bob amser. • Materion gweithredol mwy penodol, e.e. mewn perthynas â rolau a chyfrifoldebau cyllid a chaffael o fewn swydd a lywodraethir gan Reoliadau Ariannol. • Gwrthdaro buddiannau posibl a materion cyfrinachedd gan gynnwys yr effaith ar gydberthnasau â gweithwyr o fewn y tîm. • Gwrthdaro buddiannau posibl a materion cyfrinachedd gan gynnwys yr effaith ar ddefnyddwyr gwasanaeth/cleifion.
6.1	Yn ystod Cyflogaeth
	Pan fydd rheolwr yn cael gwybod neu'n dod yn ymwybodol o berthynas bersonol agos sydd wedi datblygu naill ai: • yn cynnwys y rheolwr llinell uniongyrchol, neu'r rheolwr uchod, ac aelod o'r tîm, • neu rhwng cydweithwyr yn yr un tîm/adran, • neu'n cynnwys Aelod Annibynnol, Cyfarwyddwr Gweithredol neu uwch aelod arall. Bydd yr uwch reolwr priodol o fewn y tîm/gwasanaeth/adran, mewn ymgynghoriad â Gwasanaethau Pobl, yn trafod gyda'r gweithwyr dan sylw y risgiau posibl a goblygiadau'r berthynas honno, a bydd yn gwneud y canlynol: Gan ddefnyddio dull asesu risg, yn ystyried unrhyw faterion gweithredol a all godi a sut y dylid eu rheoli, ac asesu unrhyw effaith ar ddefnyddwyr gwasanaethau a'r cyhoedd yn gyffredinol gan gynnwys materion yn ymwneud ag ymddiriedaeth a hyder a delwedd gyhoeddus y bwrdd iechyd. Unrhyw faterion gweithredol cyffredinol yn ymwneud â sifft neu batrymau gweithio, gofynion gwyliau blynyddol ac ati, a allai effeithio ar drefniadau cyflenwi.

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Perthynas yn y Gwaith	8o 10	Dyddiad cymeradwyo: 22 Gorffennaf 2026
Rhif cyfeirnod: UHB 503		Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: 22 Gorffennaf 2028
Rhif y Fersiwn: 1a		Dyddiad cyhoeddi: 01/09/2026
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

	Byddwch yn gwneud trefniadau goruchwylio/rheoli llinell amgen ar unwaith ar gyfer materion sy'n ymwneud â gwrthdaro buddiannau posibl. Mae'r rhain yn cynnwys materion sy'n ymwneud â chyflog, dyrchafiad, cyfleoedd gwaith, gwerthusiadau a materion disgyblu/gallu. Bydd hyn yn golygu bod angen i'r gweithiwr iau gael ei oruchwylio at y dibenion hyn gan reolwr arall ar unwaith. Bydd y dull o reoli eu gwaith o ddydd i ddydd yn aros yr un fath hyd nes y gellir gwneud trefniadau amgen addas a gallai hyn gynnwys trosglwyddo un neu'r llall o'r partïon i dîm/adran arall yn unol ag adran 8. Lle bo angen symud un o'r gweithwyr i dîm/adran wahanol gall hyn arwain at newid lleoliad neu drefniadau gweithio. Bydd y penderfyniad ynghylch pa weithiwr sy'n cael ei symud yn seiliedig ar anghenion gwasanaeth ar y cyd â thrafodaeth gyda'r gweithwyr dan sylw. Gweler Adran 8 am y broses. Gwrthdaro buddiannau posibl a materion cyfrinachedd gan gynnwys yr effaith ar gydberthnasau â gweithiwr o fewn y tîm. Cyfleu'r trefniadau y cytunwyd arnynt i gydweithwyr eraill yn y tîm/adran yn ôl yr angen ar ôl cael sgysiau gyda'r partïon dan sylw. Dylid cadw cyfrinachedd a sensitifrwydd bob amser. Noder - Nid yw'r rhestr uchod yn gynhwysfawr a gall gynnwys agweddau nad ydynt wedi'u cwmpasu gan y weithdrefn hon
7	Pan fydd perthynas yn chwalu
	Mae'n bosibl y bydd adegau pan fydd perthynas/cyfeillgarwch personol agos yn chwalu a'r unigolion dan sylw'n aros yn yr un tîm, adran neu faes gwaith gyda'r potensial i effeithio ar gydberthnasau yn tîm a'r gwasanaeth a ddarperir. Os rhagwelir bod y berthynas/cyfeillgarwch sydd wedi chwalu yn achosi problemau parhaus yn y gweithle, neu'n mynd i achosi problemau, rhaid mynd i'r afael â'r rhain yn sensitif mewn trafodaeth â'r gweithwyr gyda golwg ar ddatrys y problemau, lle bo modd. Dylai rheolwyr a gweithwyr sy'n rhan o'r berthynas/cyfeillgarwch sydd wedi chwalu geisio datrys materion trwy'r Polisi Parch a Datrys a dilyn yr ethos y mae hyn yn ei gynrychioli o ddatrys materion yn gynnar ac yn anffurfiol er mwyn cael y datrysiad gorau.
8	Adleoli oherwydd perthynas sy'n chwalu
	Os bydd y broses Parch a Datrys yn amlygu nad yw'n bosibl datrys y problemau sy'n deillio o'r berthynas sydd wedi chwalu, ac yn lle hynny, bod adleoli wedi'i nodi fel ateb i gefnogi gweithwyr wrth symud ymlaen, bydd y BIP yn ymgynghori â'r ddau aelod o staff i geisio dod i gytundeb gwirfoddol ynglŷn â'r trosglwyddiad. Os bydd symudiad o'r fath yn cael ei nodi, bydd y BIP yn ymgynghori â'r ddau aelod o staff i geisio dod i gytundeb gwirfoddol ynglŷn â'r trosglwyddiad.

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Perthynas yn y Gwaith	9o 10	Dyddiad cymeradwyo: 22 Gorffennaf 2026
Rhif cyfeirnod: UHB 503		Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: 22 Gorffennaf 2028
Rhif y Fersiwn: 1a		Dyddiad cyhoeddi: 01/09/2026
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

	Bydd adleoli gorfodol ond yn cael ei ystyried pan na ellir dod i gytundeb gwirfoddol a phan na ellir mynd i'r afael â'r sefyllfa'n foddhaol gyda mesurau llai aflonyddgar. Wrth benderfynu pa weithiwr y dylid ei adleoli, bydd y ffactorau i'w hystyried yn cynnwys: • Gofynion y gwasanaeth. • Y cyfleoedd adleoli sydd ar gael. • Yr amgylchiadau personol dan sylw. O dan yr amgylchiadau hyn nid yw'n briodol rhoi rhybudd, ond dylid dilyn holl elfennau eraill y Weithdrefn Adleoli i sicrhau tegwch a chysondeb. Bydd amddiffyniad tâl tymor byr, yn dibynnu ar yr amgylchiadau, ond yn cael ei ystyried mewn achosion lle bu adleoli gorfodol o ganlyniad i broblem ynghylch perthynas bersonol. Bydd hyd yr amddiffyniad tâl tymor byr yn seiliedig ar hyd gwasanaeth GIG parhaus yr unigolyn a bydd yn cael ei ariannu gan yr adran wreiddiol.
9	Perthynas rhwng cleient/claf a gweithiwr Mae gan y BIP ddyletswydd gofal i bob claf/defnyddiwr gwasanaeth. Rhaid i gyflogeion beidio ag ymrwymo i berthynas bersonol agos (gan gynnwys drwy gyfryngau cymdeithasol) â defnyddiwr gwasanaeth/claf ni waeth a ydynt yn ymwneud â'u triniaeth neu ofal. Waeth sut y gall y gweithiwr weld y berthynas, mae'n eu gadael yn agored i'r risg o honiadau o gamfanteisio, cam-drin awdurdod, annhegwch, aflonyddu neu hyd yn oed ymosodiad rhywiol. Cyfrifoldeb y gweithiwr yw cynnal pob perthynas o fewn ei ffiniau priodol ei hun. Gall gweithwyr gael profiad o gleifion agored i niwed yn datgelu materion personol, sy'n caniatáu potensial i'r trafodaethau hyn gael eu camddehongli. Atgoffir gweithwyr i ymddwyn yn briodol. Er y gall gweithwyr ddatblygu perthynas waith agos ag unigolyn, mae'n hanfodol nad ydynt byth yn caniatáu i hynny gymylu eu barn broffesiynol a chlinigol. Mae'r BIP yn cydnabod y gall fod gan rai gweithwyr berthynas bersonol ag unigolion a allai ddod yn gleifion/defnyddwyr gwasanaeth ar ryw adeg. Cyfrifoldeb y gweithiwr yw hysbysu ei reolwr o'r berthynas, fel nad yw'n ymwneud yn uniongyrchol â'r broses o asesu neu ddarparu gofal, fel arall efallai y canfyddir ei fod mewn sefyllfa sy'n arwain at wrthdaro buddiannau. Mae angen cynnal rhywfaint o wrthrychedd er mwyn gwneud asesiadau a dyfarniadau gofal priodol, a chynnig cyngor priodol. Os bydd y gwrthrychedd hwn yn cael ei beryglu rhaid i chi drafod hyn wrth oruchwylio a threfnu i drosglwyddo'r gwaith i gydweithiwr os oes angen.

Teitl y Ddogfen: Gweithdrefn Perthynas yn y Gwaith	10o 10	Dyddiad cymeradwyo: 22 Gorffennaf 2026
Rhif cyfeirnod: UHB 503		Dyddiad yr Adolygiad Nesaf: 22 Gorffennaf 2028
Rhif y Fersiwn: 1a		Dyddiad cyhoeddi: 01/09/2026
Cymeradwywyd gan: Is-grŵp Polisi Cyflogaeth		

	Os bydd claf neu ddefnyddiwr gwasanaeth blaenorol yn cysylltu ag unrhyw weithiwr am unrhyw reswm arall heblaw eu triniaeth neu ofal, rhaid i'r gweithiwr hysbysu eu rheolwr llinell ar unwaith a rhoi'r gorau i gysylltu â'r defnyddiwr gwasanaeth/claf hyd nes y gofynnir am gyngor pellach. Os daw gweithiwr i bryderu bod perthynas bersonol yn datblygu rhwng cydweithiwr a chlaf/defnyddiwr gwasanaeth, mae ganddynt gyfrifoldeb i hysbysu eu rheolwr llinell neu uwch reolwr. Fel arall, gallant godi materion yn ffurfiol o dan bolisiau a gweithdrefnau'r BIP megis Gweithdrefn Mynegi Pryderon. NODER: Gall y berthynas rhwng gweithiwr a chlaf gael canlyniadau difrifol o ran Cod Ymddygiad Proffesiynol y gweithiwr a'ch Cyrff Proffesiynol.
--	---