

Codi llais: canllawiau i gofrestreion

[Dyddiad cyhoeddi]

Cynnwys

Gwybodaeth am y canllawiau hyn a sut maen nhw'n berthnasol i chi	2
Beth yw codi llais?	3
Pam mae codi llais yn bwysig?	4
Rhan 1: Canllawiau i unigolion	4
A. Pam ddylwn i godi fy llais?	5
B. Pryd i ystyried codi llais	6
C. Sut i godi eich llais	7
C1. Delio â'r mater ar lefel leol	7
C2. Uwchgyfeirio eich pryderon	9
D. Datgeliadau gwarchodedig	9
E. Codi llais i'r Cyngor Optegol Cyffredinol	11
F. Ar ôl codi llais	11
G. Ffynonellau i gael rhagor o gyngor	12
Rhan 2: Canllawiau i fusnesau	14
A. Eich polisïau a'ch prosesau	14
B. Cynnal a hyrwyddo ymwybyddiaeth	15
C. Os bydd rhywun yn siarad â chi am eu pryderon	15

Gwybodaeth am y canllawiau hyn a sut maen nhw'n berthnasol i chi

1. Rydym wedi cynhyrchu'r canllawiau hyn i helpu ein cofrestreion mewn sefyllfaoedd lle mae angen iddynt ystyried y gofyniad proffesiynol i godi llais pan allai diogelwch cleifion neu'r cyhoedd fod mewn perygl neu pan fydd ganddynt bryderon am briodoldeb, fel pan fyddant yn sylwi ar rywbeth sy'n ymddangos yn ddifrifol o anghywir neu ddim yn unol â safonau a dderbynnir. Mae hyn yn rhywbeth rydym yn gwybod sy'n gallu bod yn anodd i unigolion, ac nid yw busnesau bob amser yn glir ynghylch beth yw eu cyfrifoldebau i wneud y broses yn syml ac i weithredu ar bryderon sy'n cael eu codi.
2. Rhaid i ofal, lles a diogelwch cleifion fod yn brif ystyriaeth i chi bob amser. Mae hyn wrth galon bod yn weithiwr gofal iechyd proffesiynol. Hyd yn oed os nad oes gennych gysylltiad uniongyrchol â chleifion, gall eich penderfyniadau neu ymddygiad effeithio ar eu gofal a diogelwch o hyd. Mae codi llais am rywbeth sydd o'i le yn rhan bwysig o'r cyfrifoldebau hynny.
3. Dylid darllen y canllawiau hyn ochr yn ochr â'r [Safonau Ymarfer y Cyngor Optegol Cyffredinol ar gyfer Optometryddion ac Optegwyr Cyflenwi](#), [Safonau ar gyfer Busnesau Optegol](#), a [Safonau ar gyfer Myfyrwyr Optegol](#). Pan fyddwn yn cyfeirio at y ddwy set o safonau ar gyfer cofrestreion unigol, cyfeirir at y rhain fel 'safonau' er hwylustod darllen. Pan fyddwn yn cyfeirio at safonau penodol, byddwn yn rhoi rhif y Safonau ar gyfer Myfyrwyr Optegol mewn cromfachau ar ôl y rhif ar gyfer y Safonau Ymarfer, lle bo hynny'n berthnasol (e.e. 11(10)). Mae Atodiad 1 y canllawiau hyn yn tynnu sylw at safonau perthnasol
4. Mae'r egwyddor o godi llais yn rhan ganolog o gyfrifoldebau proffesiynol pob gweithiwr gofal iechyd proffesiynol ac ar hyn o bryd mae'n seiliedig ar y canlynol:
 - safon 11 ein [Safonau Ymarfer ar gyfer Optometryddion ac Optegwyr Cyflenwi](#)
 - safon 10 ein [Safonau ar gyfer Myfyrwyr Optegol](#); a
 - safon 1 ein [Safonau ar gyfer Busnesau Optegol](#)
5. Mae dwy ran i'r canllawiau hyn: rhan 1 sy'n canolbwyntio ar ganllawiau i gofrestrion unigol (optometryddion, optegwyr cyflenwi a myfyrwyr optegol) a rhan 2 sy'n canolbwyntio ar ganllawiau i fusnesau. P'un a ydych yn darllen y canllawiau o safbwynt unigolyn neu fusnes, mae'n bwysig darllen y ddwy ran.
6. Rydym wedi cynnwys siart llif yn yr atodiad, sy'n crynhoi'r broses i'w dilyn.

Beth yw codi llais?

7. Mae Swyddfa'r Gwarcheidwad Cyhoeddus ar gyfer Lloegr yn diffinio 'codi llais' fel rhywbeth sy'n rhwystro darparu gofal i gleifion neu sy'n effeithio ar eich bywyd gwaith. Gallai fod yn "rhywbeth nad yw'n teimlo'n iawn, er enghraifft ffordd o weithio neu broses nad yw'n cael ei dilyn, neu ymddygiad pobl eraill rydych chi'n teimlo sy'n effeithio ar eich llesiant chi, y bobl rydych chi'n gweithio gyda nhw, neu gleifion¹. Mae astudiaethau achos ar gael ar eu [gwefan](#).
8. Cafodd y term codi llais ei ddefnyddio'n wreiddiol yn 2015 yn yr [adroddiad Rhyddid i godi llais](#) gan Syr Robert Francis, Cwnsler y Brenin, cadeirydd [Ymchwiliad Cyhoeddus Ymddiriedolaeth Sefydledig GIG Canolbarth Swydd Stafford](#)² (a elwir hefyd yn ymchwiliad Francis). Roedd yr adroddiad yn nodi argymhellion ar gyfer creu amgylchedd lle'r oedd gweithwyr y GIG yn rhydd i leisio eu barn. Roedd yn ddilyniant i ymchwiliad Francis, a oedd yn gosod ddyletswydd gonestrwydd ar weithwyr gofal iechyd proffesiynol: y gofyniad i fod yn agored ac yn onest pan aiff pethau o chwith. Mae'r canllawiau hyn wedi'u drafftio yn unol â'r argymhellion hynny.
9. Rydym yn nodi bod termau eraill fel 'chwythu'r chwiban' a 'chodi pryderon', sydd ag ystyron ychydig yn wahanol i godi llais, hefyd yn cael eu defnyddio'n eang ac nad yw codi llais fel arfer yn cael ei ddefnyddio yng Nghymru, Gogledd Iwerddon a'r Alban. Rydym wedi penderfynu defnyddio'r term 'codi llais' fel term cyffredinol, ac er mwyn osgoi amheuaeth, yn y canllawiau hyn mae'n ymdrin â'r holl bryderon am ddiogelwch neu briodoldeb cleifion/y cyhoedd, er enghraifft pan welir rhywbeth sy'n ymddangos yn ddifrifol o anghywir neu ddim yn unol â safonau derbyniol, gan gynnwys yr hyn y gellir ei alw'n 'chwythu'r chwiban' a/neu 'godi pryderon'.
10. Mae'r ddyletswydd i godi llais yn gysylltiedig â'r ddyletswydd gonestrwydd sy'n gyfrifoldeb ar bob gweithiwr gofal iechyd proffesiynol ac mae'n nodi'r angen i fod yn agored ac yn onest pan fydd pethau'n mynd o chwith. Mae codi llais yn ehangach na'r ddyletswydd gonestrwydd gan ei fod yn cynnwys codi llais am unrhyw beth sy'n rhwystro'r gwaith o ddarparu gofal i gleifion, nid dim ond bod yn agored ac yn onest pan fydd pethau eisoes wedi mynd o chwith (neu pan fydd rhywbeth bron â digwydd). Efallai y bydd sefyllfaoedd lle mae angen a) arfer y ddyletswydd gonestrwydd drwy fod yn onest pan fydd pethau wedi mynd o chwith (neu pan fu rhywbeth bron â digwydd), a b) codi llais am y mater i sicrhau nad oes dim yn rhwystro darparu gofal i gleifion yn y dyfodol. O'r herwydd, mae tebygrwydd rhwng y canllawiau hyn a'n [canllawiau Atodol ar y ddyletswydd gonestrwydd broffesiynol](#).

¹ <https://nationalguardian.org.uk/speaking-up/what-is-speaking-up/>

² <https://www.gov.uk/government/publications/report-of-the-mid-staffordshire-nhs-foundation-trust-public-inquiry> (agorwyd ddiwethaf 27 Ebrill 2025)

Pam mae codi llais yn bwysig?

11. Mae datblygu diwylliant sy'n hyrwyddo codi llais yn annog pawb yn y sector gofal llygaid i gadw golwg am faterion a allai effeithio ar ddiogelwch cleifion neu'r cyhoedd, a chodi'r materion hynny. Gall atal niwed a helpu i feithrin hyder yn y proffesiwn, a hynny o ganlyniad i'r proffesiwn yn cael ei weld yn 'gwneud y peth iawn'. Mae hefyd yn cefnogi ymarfer myfyriol yn y gweithlu.
12. Mae rhesymau busnes da hefyd dros wrando ar y rheini sy'n codi eu llais a'u cymryd o ddifrif - mae'n golygu bod modd canfod arferion gwael yn gynnar a'u cywiro cyn iddynt gael effaith. Mae ymchwiliadau annibynnol, gan gynnwys ymchwiliad Paterson, wedi dod i'r casgliad y gellid bod wedi osgoi achosion sylweddol o niwed mewn darpariaeth gofal iechyd pe bai pryderon a godwyd wedi cael eu cymryd o ddifrif, neu pe bai gweithwyr wedi teimlo'n fwy hyderus yn eu gallu i godi eu llais.³.
13. Dylech ddefnyddio eich crebwyll i gymhwyso'r canllawiau sy'n dilyn i'ch ymarfer eich hun a'r amrywiaeth o leoliadau y gallech weithio neu weithredu eich busnes ynddynt. Os oes gennych chi unrhyw gwestiynau am sut mae defnyddio'r canllawiau hyn mewn sefyllfaoedd penodol, efallai yr hoffech chi ystyried gofyn am ragor o gyngor (gan gynnwys cyngor cyfreithiol) gan gydweithwyr proffesiynol priodol, eich cyflogwr, eich darparwr yswiriant indemniad proffesiynol, eich corff proffesiynol neu gynrychiadol, eich undeb llafur neu eich gwarcheidwad codi llais (fel yn eich pwyllgor optegol lleol neu eich cyflogwr). Gall optometryddion sy'n fyfyrwyr ac optegwyr cyflenwi sy'n fyfyrwyr hefyd ofyn am gyngor gan eu tiwtor, eu goruchwyliwr neu eu darparwr hyfforddiant.

Rhan 1: Canllawiau i unigolion

14. Yn yr adran hon, mae 'chi' yn cyfeirio at yr unigolyn cofrestredig.
15. Mae gan bob gweithiwr gofal iechyd proffesiynol rheoleiddiedig (gan gynnwys optometryddion, optegwyr cyflenwi a myfyrwyr optegol) ddyletswydd i ddiogelu cleifion a'r cyhoedd. Mae hyn yn cael ei roi ar waith mewn amrywiaeth o ffyrdd bob dydd ac mae gweithwyr gofal iechyd proffesiynol mewn sefyllfa freintiedig i allu chwarae rhan yn y gwaith o ddiogelu iechyd a lles cleifion a'r cyhoedd.
16. Weithiau, gall hyn gynnwys codi llais am bryderon lle mae diogelwch cleifion neu'r cyhoedd mewn perygl, neu lle gallai fod mewn perygl, neu bryderon eraill ynghylch priodoldeb lle sylwir ar rywbeth sy'n ymddangos yn ddifrifol o anghywir neu nad yw'n unol â safonau derbyniol. Gall hyn fod yn frawychus, yn enwedig os yw'r pryderon yn ymwneud â pholisïau neu brosesau cyflogwr, ond mae ffyrdd y

³ James G. (2019). Adroddiad yr Ymchwiliad Annibynnol i'r materion a godwyd gan Paterson, t133-144. Wedi'i adalw o https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/863211/issues-raised-by-paterson-independent-inquiry-report-web-accessible.pdf (agorwyd ddiwethaf 27 Ebrill 2025)

gellir ei wneud yn adeiladol i leihau straen i bawb dan sylw. Bydd y rhan hon o'r canllawiau'n edrych ar pryd y dylai unigolyn godi ei lais, y ffordd i wneud hynny ac i bwy, beth sy'n cyfrif fel 'datgeliad gwarchodedig' a sut y gellid rheoli'r datgeliad, yn ogystal â chyfeirio at ffynonellau cyngor pellach.

A. Pam ddylwn i godi fy llais?

17. Mae cleifion yn dibynnu ar eu gweithwyr gofal iechyd proffesiynol i'w cadw'n ddiogel, ac yn y rhan fwyaf o achosion bydd hyn yn golygu bod yr ymarferydd yn cymryd gofal wrth asesu a thrin claf.
18. Fodd bynnag, mae nifer o ffactorau sy'n gallu effeithio ar ddarparu gofal yn ddiogel, a allai fod y tu hwnt i reolaeth yr ymarferydd unigol. Gallai'r rhain fod yn faterion amgylcheddol (er enghraifft, materion iechyd a diogelwch gyda'r safle neu'r offer) neu'n faterion systemig eraill (fel polisi sefydliadol sy'n cael effaith niweidiol pan gaiff ei weithredu, neu ddim yn cael ei weithredu'n gywir) neu faterion sy'n ymwneud â gweithiwr proffesiynol arall a'u gallu i ddarparu gofal diogel.
19. Yn aml, ni fydd cleifion yn ymwybodol o'r materion hyn ac felly ni fyddant yn gallu eu codi, ond mae'r gweithiwr gofal iechyd proffesiynol mewn sefyllfa lawer gwell i wneud hynny a dylai godi ei lais os yw'n bryderus.
20. Rydym yn cydnabod y gall fod rhwystrau sy'n atal unigolion rhag codi llais. Mae'r rhain yn cynnwys y canlynol⁴:
 - ansicrwydd ynghylch cyfrifoldeb pwy yw gweithredu pan fydd mwy nag un person yn gysylltiedig;
 - wrth godi llais, gall teyrngarwch i wahanol unigolion beri problem gan fod yn golygu siarad am ymddygiad cydweithiwr, rheolwr neu gyflogwr;
 - diwylliant sefydliadol gwael a allai arwain at ofn sgil-ffeithiau personol wrth godi llais;
 - pryder ynghylch effaith codi llais ar yrfa unigolyn; a
 - anghydraddoldebau strwythurol (fel cofrestreion â nodweddion gwarchodedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010) a gwahaniaethu yn y gweithle yn effeithio ar barodrwydd i godi llais.
21. Mae'n bwysig bod pawb yn ymwybodol o'r rhwystrau posibl hyn, a gellir goresgyn llawer ohonynt drwy feithrin diwylliant lle mae pawb yn gyfforddus i godi llais. Bydd gweddill y canllawiau hyn yn rhoi gwybodaeth am ffyrdd o fynegi pryderon yn adeiladol, yn ogystal â sut y bydd unigolion sy'n gwneud hynny yn cael eu diogelu.

⁴ Nodwyd rhai o'r rhain yn adroddiad yr Awdurdod Safonau Proffesiynol ym mis Hydref 2013 o'r enw *Candour, disclosure and openness: Learning from academic research to support advice to the Secretary of State*.

22. Bydd honiadau am unrhyw un yn cael ei annog i beidio â chodi ei lais neu fod rhywun yn cael ei wahaniaethu yn ei erbyn neu'n cael ei erlid am wneud hynny, yn cael eu trin fel materion hynod o ddifrifol. Yn ogystal â bod yn anghyfreithlon, byddai hyn yn gyfystyr â thorri safonau'r Cyngor Optegol Cyffredinol.

B. Pryd i ystyried codi llais

23. Y cwestiwn cyntaf i'w ofyn i chi'ch hun yw a ydych chi'n credu bod diogelwch cleifion/y cyhoedd mewn perygl, neu y gallai fod mewn perygl, o ganlyniad i'r hyn rydych chi'n poeni amdano, neu a oes gennych chi bryderon ynghylch priodoldeb, fel sylwi ar rywbeth sy'n ymddangos yn ddifrifol o anghywir neu nad yw'n unol â safonau a dderbynnir. Os ydych chi'n poeni bod cleifion a/neu'r cyhoedd mewn perygl o farwolaeth neu niwed difrifol, mae'n **rhaid** i chi godi llais ar unwaith.

24. Mae enghreifftiau o faterion sy'n ymddangos yn ddifrifol o anghywir neu nad ydynt yn cyd-fynd â safonau derbyniol yn cynnwys twyll, methu bodloni gofynion iechyd a diogelwch, neu fethu â chydymffurfio â deddfwriaeth diogelu data.

25. Gall fod yn eithaf hawdd adnabod mater sy'n ymwneud â diogelwch cleifion/y cyhoedd os ydych chi'n bersonol wedi gweld digwyddiad lle daeth claf i niwed, neu os yw'r mater yn amlwg iawn (fel problemau gyda'r safle lle mae gofal yn cael ei ddarparu). Mewn sefyllfaoedd eraill, efallai eich bod yn credu bod risg i ddiogelwch cleifion/y cyhoedd nad yw wedi digwydd eto. Cofiwch y gall risgiau i ddiogelwch cleifion/y cyhoedd ddod o amrywiaeth o ffynonellau gwahanol ac ar sawl ffurf, a bod risgiau eraill heblaw rhai sy'n peri niwed corfforol. Gallai pryder ynghylch diogelwch claf/y cyhoedd hefyd godi o ddiffyg gweithredu, fel methiant i anfon atgyfeiriad y mae optometrydd wedi'i gychwyn.

26. Nid yw pryderon am risg i ddiogelwch cleifion/y cyhoedd o reidrwydd yn ymwneud â gweithiwr gofal iechyd proffesiynol neu fusnes optegol arall. Gallant ymwneud â sefydliad arall fel sefydliad addysgol, polisi neu broses, myfyriwr, comisiynydd gofal iechyd, aelod o staff cymorth neu rywun sy'n ymwneud â gofal cleifion y tu allan i'ch gweithle.

27. Y cwestiwn nesaf i'w ofyn i chi'ch hun yw a yw o fewn eich gallu chi i ddatrys yr hyn rydych chi'n poeni amdano. Os yw'n rhywbeth y gallech ei gywiro o fewn cwmpas eich rôl fel gweithiwr gofal llygaid proffesiynol, gwnewch hynny. Fodd bynnag, dylech barhau i rannu'r mater â chydweithwyr, fel y gellir dysgu gwersi ac atal hyn rhag digwydd eto. Mae hyn yn cyd-fynd â'n [canllawiau gonestrwydd](#).

28. Os na allwch chi ddatrys y broblem eich hun, **rhaid** i chi godi eich llais hyd yn oed os ydych chi'n nerfus neu'n ofni effaith niweidiol o ganlyniad i wneud hynny. Rhaid i'ch dyletswydd broffesiynol i ddiogelu cleifion a'r cyhoedd ddod yn gyntaf. Mae deddfwriaeth yn rhoi amddiffyniad cyfreithiol i chi pan fyddwch yn gwneud 'datgeliadau gwarchodedig'. Mae rhagor o wybodaeth am ddatgeliadau gwarchodedig ar gael yn adran D y ddogfen hon.

29. Nid oes angen i chi aros am brawf cyn mynegi eich pryderon - dim ond cred onest a rhesymol yn yr hyn rydych chi'n siarad amdano. Os yw'r wybodaeth sydd gennych yn seiliedig ar wybodaeth ail-law, neu os oes rhywun arall wedi dweud wrthyh am faterion diogelwch cleifion, anogwch y person hwnnw i ystyried codi ei lais gyda chi. Y rheswm am hyn yw ei bod yn haws gweithredu'n briodol a chymryd pryderon o ddifrif os cânt eu codi'n uniongyrchol fel nad ydynt yn cael eu camddehongli a bod modd gofyn am dystiolaeth gan y person priodol.
30. Weithiau ni fydd materion sy'n ymwneud â pholisïau a phrosesau cyflogwyr, neu'r rhai rydych chi'n eu gweld y tu allan i'ch amgylchedd gwaith arferol, mor hawdd i'w datrys a dylech uwchgyfeirio'r rhain yn briodol. Bydd yr hyn sy'n gyfystyr ag uwchgyfeirio priodol yn dibynnu ar natur y pryder a byddwn yn trafod yr opsiynau a allai fod ar gael i chi yn yr adran nesaf.
31. Mae'n well codi llais cyn gynted â phosibl, gan fod pryderon yn tueddu i dyfu dros amser.

C. Sut i godi eich llais

32. Os na allwch ddatrys y mater eich hun, bydd angen i chi siarad amdano â'r person neu'r sefydliad sydd ag awdurdod i weithredu. Mae dau gam allweddol i'w hystyried.
- delio â'r mater ar lefel leol, er enghraifft, gyda'r cydweithiwr dan sylw, eich rheolwr llinell a/neu uwch reolwyr, neu godi'r mater gyda sefydliad arall lle mae'r pryder yn codi, er enghraifft, cartref gofal rydych yn ymweld ag ef fel rhan o'ch gwaith (gweler adran C1 am ragor o wybodaeth); neu
 - os na allwch ddatrys y mater, neu os yw'r mater mor ddifrifol fel bod angen atgyfeiriad ar unwaith, dylech ystyried uwchgyfeirio eich pryderon at warcheidwad codi llais yn eich sefydliad, eich pwyllgor optegol lleol neu eich cyflogwr, siarad â rhywun yn eich ymddiriedolaeth GIG leol, neu berson neu sefydliad penodedig (gan gynnwys y Cyngor Optegol Cyffredinol a/neu'r heddlu) (gweler adran C2 am ragor o wybodaeth).
33. Dylech bob amser ddefnyddio sianeli priodol i godi eich llais. Dylech gofnodi eich pryderon ac unrhyw gamau rydych chi wedi'u cymryd i'w datrys, gan gynnwys crynodeb o unrhyw sgysiau rydych chi wedi'u cael.

C1. Delio â'r mater ar lefel leol

34. Yn aml, mae'n haws datrys problemau ar lefel leol, o'r man lle daw'r broblem. Yn y rhan fwyaf o achosion sy'n codi mewn practis optegol, eich cyflogwr⁵fydd y man cychwyn ar gyfer lleisio'ch pryderon, ond os oes gennych bryderon am ymddygiad person arall, ystyriwch a fyddai'n briodol i chi gysylltu â nhw'n uniongyrchol am y mater yn gyntaf.
35. Dylai fod gan eich cyflogwr brosesau a pholisïau ar waith i chi eu dilyn wrth godi llais ac os oes ganddo rai, dylech ddilyn y rhain lle bynnag y bo modd. Efallai cyfeirir at y polisïau hyn fel polisïau 'chwythu'r chwiban' neu bolisïau 'codi pryderon' yn lle rhai 'codi llais'. Os ydych chi'n meddwl bod y prosesau sydd gan eich cyflogwr ar waith yn annheg neu'n rhwystr diangen i godi llais, gofynnwch am gyngor annibynnol gan un o'r ffynonellau a restrir yn adran G.
36. Yn absenoldeb prosesau o'r fath neu os nad ydynt yn glir, mae'n aml yn syniad da siarad yn lleol fel y gellir datrys pethau mor effeithlon â phosibl. Os gallwch chi wneud hynny, mae'n debygol mai eich rheolwr llinell fydd y person gorau i siarad ag ef.
37. Os nad yw'n briodol i chi siarad â'ch rheolwr llinell am ba reswm bynnag (er enghraifft, os yw'r mater rydych chi'n poeni amdano yn ymwneud ag ef neu ei ymddygiad), neu os yw eich pryderon yn dal heb eu datrys a bod diogelwch cleifion/y cyhoedd mewn perygl o hyd, efallai y bydd angen i chi siarad â rheolwr uwch arall, fel rheolwr ardal neu berchennog practis.
38. Os nad ydych chi'n gallu siarad â'ch rheolwr llinell neu uwch reolwr arall, neu os ydych chi'n gwneud hynny ond bod eich pryderon yn dal heb eu datrys a bod diogelwch cleifion/y cyhoedd mewn perygl, neu y gallai fod mewn perygl o hyd, yna dylech siarad â'r bobl uchaf yn eich sefydliad. Gall hyn fod yn Brif Weithredwr neu'n aelod o'r uwch dîm rheoli.
39. Os nad yw eich pryderon yn ymwneud â'ch cyflogwr, er enghraifft, os ydynt yn gysylltiedig â gweithio mewn amgylchedd arall megis cartref gofal, dylech godi eich pryderon gyda'r person mwyaf priodol yn y sefydliad hwnnw. Efallai y bydd hefyd yn briodol rhoi gwybod i'ch cyflogwr fel ei fod yn ymwybodol o'r sefyllfa ac efallai y bydd yn gallu rhoi cymorth i chi i'w datrys.
40. Mae codi eich llais gan ddefnyddio'r sianeli a nodir uchod yn dibynnu arnoch chi'n datgelu pwy ydych chi a beth yw eich pryderon i'r rheini sy'n gyfrifol. Gallwch godi llais yn ddienw, ond gall fod yn anodd wedyn hawlio unrhyw amddiffyniad cyfreithiol o dan y ddeddf datgelu er lles y cyhoedd (gweler adran D).
41. Os bydd eich pryderon yn dal heb eu datrys ar ôl dilyn y camau a nodir uchod, neu os yw eich pryderon yn ymwneud â risg o niwed difrifol iawn neu farwolaeth, yna dylech uwchgyfeirio eich pryder.

⁵Os ydych chi'n unig fasnachwr, mewn partneriaeth, neu'n gweithio mewn unrhyw gyd-destun arall ar wahân i gyflogai, mae cyfeiriadau at 'gyflogwr' yn y canllawiau hyn yr un mor berthnasol i ddarparwyr gofal iechyd ac addysg, ysbytai a chomisiynwyr y GIG.

C2. Uwchgyfeirio eich pryderon

42. Os nad ydych wedi gallu datrys eich pryderon, dylech ystyried sut i'w huwchgyfeirio. Gallai hyn gynnwys cysylltu â gwarcheidwad codi llais yn eich sefydliad, pwyllgor optegol lleol neu gyflogwr, neu siarad â rhywun yn eich ymddiriedolaeth GIG leol. Gallai hefyd olygu cysylltu â 'pherson/sefydliad penodedig' (gweler y paragraff nesaf). Os oes arnoch angen help i feddwl am ba sefydliad i siarad ag ef, efallai yr hoffech ofyn am gyngor gan eich corff proffesiynol neu gynrychiadol, neu undeb llafur..
43. Dylech siarad â sefydliad priodol sydd mewn sefyllfa i unioni pethau. Yn y DU, gelwir sefydliadau o'r fath yn 'bobl/sefydliadau penodedig' ac mae'r Llywodraeth [yn darparu rhestr ohonynt](#), ynghyd â disgrifiad byr o'r materion y gellir rhoi gwybod amdanynt. Mae Adran D 'Datgeliadau gwarchodedig' yn cynnwys gwybodaeth am egwyddor datgelu er lles y cyhoedd a'ch hawliau os byddwch yn gwneud hynny.
44. Ystyrir bod rheoleiddwyr proffesiynol yn 'bersonau/sefydliadau penodedig' ac o'r herwydd, gallai fod yn briodol i chi siarad am eich pryderon â'r Cyngor Optegol Cyffredinol. Mae hyn yn arbennig o wir pan fydd ymddygiad cofrestrai (unigolyn neu fusnes) yn peri risg i ddiogelwch cleifion/y cyhoedd neu'n gwaethygu'r risg honno. Ceir rhagor o wybodaeth am sut i wneud hyn yn adran E y ddogfen hon.
45. Opsiwn arall a allai fod yn agored i chi yw siarad â'r heddlu, er enghraifft, os ydych chi'n amau ymddygiad troseddol.
46. Efallai y cewch eich temtio i 'fynd yn gyhoeddus' gyda'ch pryderon, gan gynnwys yn y wasg neu ar lwyfannau cyfryngau cymdeithasol. Efallai na fydd hyn yn cyflawni'r effaith a ddymunir a gall danseilio hyder y cyhoedd yn y proffesiynau. Ar ben hynny, efallai na fydd unigolyn sy'n rhannu pryderon yn gyhoeddus yn cael statws 'datgeliad gwarchodedig'.

D. Datgeliadau gwarchodedig

47. Mae rhywfaint o amddiffynaid cyfreithiol o dan Ddeddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998 (ar gyfer y rheini yng Nghymru, Lloegr a'r Alban) a Gorchymyn Datgelu er Lles y Cyhoedd (Gogledd Iwerddon) 1998 ar gyfer rhai pobl sy'n siarad am faterion penodol. Nod y gyfraith hon yw diogelu y rheini sy'n codi eu llais rhag cael eu trin yn negyddol neu eu diswyddo'n annheg.
48. Er mwyn bod yn gymwys i gael eich diogelu, rhaid i'r achos codi llais fod yn 'ddatgeliad gwarchodedig'. Mae adran 43B o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn datgan mai datgeliad gwarchodedig yw:

*“unrhyw achos o ddatgelu gwybodaeth sydd, ym marn resymol y gweithiwr sy'n datgelu, yn cael ei wneud er lles y cyhoedd ac sy'n tueddu i ddangos **un neu fwy** o'r canlynol:*

- bod trosedd wedi cael ei chyflawni / wrthi'n cael ei chyflawni / neu'n debygol o gael ei chyflawni;*
- bod person wedi methu, yn methu neu'n debygol o fethu â chydymffurfio ag unrhyw rwymedigaeth gyfreithiol y mae'n ddarostyngedig iddi;*
- bod camweinyddiad cyfiawnder wedi digwydd, yn digwydd neu'n debygol o ddigwydd;*
- bod iechyd a diogelwch unrhyw unigolyn wedi cael ei beryglu, yn cael ei beryglu neu'n debygol o gael ei beryglu;*
- bod yr amgylchedd wedi cael, yn cael neu'n debygol o gael ei ddifrodi; neu*
- bod gwybodaeth sy'n tueddu i ddangos unrhyw fater sy'n dod o fewn unrhyw un o'r paragraffau blaenorol wedi cael ei chuddio, wrthi'n cael ei chuddio neu'n debygol o gael ei chuddio'n fwriadol.*

49. Rhaid i'r datgeliad gwarchodedig hefyd gael ei wneud gan 'weithiwr'. Yn y cyddestun hwn, mae gweithiwr yn cynnwys (ymysg pethau eraill):

- gweithwyr a chontractwyr, gan gynnwys gweithwyr asiantaeth a gweithwyr locwm (gan gynnwys gweithwyr locwm hunangyflogedig)⁶;
- rhywun sy'n gweithio fel person sy'n darparu gwasanaethau offthalmig cyffredinol yn unol â threfniadau a wnaed gan y canlynol:
 - i. Awdurdod Iechyd, o dan adran 29, 35, 38 neu 41 o Ddeddf y Gwasanaeth Iechyd Gwladol 1977, neu
 - ii. Bwrdd Iechyd, o dan adran 19, 25, 26 neu 27 o Ddeddf y Gwasanaeth Iechyd Gwladol (Yr Alban) 1978;
- yn cael, neu wedi cael, profiad gwaith yn cael ei ddarparu yn unol â chwrs neu raglen hyfforddi neu hyfforddiant ar gyfer cyflogaeth (neu gyda'r ddau) heb fod—
 - i. o dan contract cyflogaeth, neu
 - ii. gan sefydliad addysgol, ar gwrs sy'n cael ei redeg gan y sefydliad hwnnw.

50. Bydd y rhan fwyaf o'n cofrestreion yn dod o dan un o'r categorïau 'gweithiwr' uchod, a bydd y rhan fwyaf o risgiau diogelwch y bydd cleifion/y cyhoedd yn dod ar eu traws yn ystod ymarfer optegol yn dod o fewn y diffiniad o 'ddatgeliad gwarchodedig'. Os nad ydych yn siŵr, ceisiwch gyngor annibynnol ar eich statws a'ch cymhwysedd i gael eich gwarchod.

⁶O dan Ddeddf Hawliau Dynol 1996

51. Mae gwarchodaeth dan y Ddeddf yn berthnasol hyd yn oed os yw eich pryderon yn anghywir neu rydych chi wedi camgymryd y sefyllfa, ar yr amod eich bod wedi eu codi gyda'r gred resymol ei fod er lles y cyhoedd.
52. Dylid nodi na all eich contract cyflogaeth neu gontract tebyg eich atal yn gyfreithiol rhag gwneud datgeliad gwarchodedig, hyd yn oed os yw'n ymddangos bod ei delerau'n gwneud hynny - mae adran 43J(1) o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn gwneud telerau contract yn ddi-rym i'r graddau y maent yn honni eu bod yn atal datgelu gwarchodedig. Os cewch eich hun yn y sefyllfa hon, dylech geisio cyngor annibynnol gan gyfreithiwr cyflogaeth.
53. Rydym yn disgwyl i'n cofrestreion busnes fod yn ymwybodol o ddeddfwriaeth datgelu lles y cyhoedd a chydymffurfio â hi. Mae gennym y pŵer i gymryd camau yn eu herbyn os na wnânt hynny.

E. Codi llais i'r Cyngor Optegol Cyffredinol

54. Gallwch godi llais i'r Cyngor Optegol Cyffredinol am unrhyw bryderon sydd gennych. Byddwn naill ai'n ymchwilio, neu os nad oes gennym y pŵer i ymchwilio ein hunain, byddwn yn eich cyfeirio at yr awdurdod priodol a all wneud hynny.
55. Rydym yn dilyn prosesau tebyg wrth ymchwilio i bryderon codi llais fel rydym yn ei wneud wrth ymchwilio i gwynion addasrwydd i ymarfer. Er y gall y prosesau amrywio ychydig yn dibynnu ar amgylchiadau'r achos unigol, gallwch ddisgwyl y bydd yn edrych yn eithaf tebyg i'r broses a nodir ar ein [gwefan](#).
56. Os oes angen i chi siarad â'r Cyngor Optegol Cyffredinol, neu os ydych chi'n credu y gallai fod angen i chi wneud hynny ond eich bod yn ansicr, dylech gysylltu â chyswllt Codi Llais dynodedig y Cyngor Optegol Cyffredinol ar speakingup@optical.org a 020 7307 3466. Ni allant roi cyngor cyfreithiol i chi, ond gallant wrando arnoch, eich cynghori ar gylch gwaith y Cyngor Optegol Cyffredinol a siarad â chi am y camau gweithredu y byddant yn eu cymryd pe baech yn codi llais am bryderon. Byddai eich trafodaeth gychwynnol â nhw yn gyfrinachol ac ni fyddai'n rhaid i chi godi eich llais bryd hynny.
57. Efallai y byddwch yn gallu siarad â ni'n ddienw, ond yn y rhan fwyaf o achosion, bydd aros yn ddienw yn cyfyngu ar ein gallu i weithredu mewn ymateb i'ch pryderon. Gall bod yn ddienw hefyd effeithio ar eich gallu i gael eich diogelu yn gyfreithiol rhag gwahaniaethu o ganlyniad i fynegi eich pryderon (gweler adran D y canllawiau hyn). Gall ein cyswllt Codi Llais siarad â chi am pam efallai na fyddwn yn gallu gweithredu os byddwch yn aros yn ddienw.

F. Ar ôl codi llais

58. Os ydych chi wedi siarad â'ch cyflogwr, edrychwch ar bolisi'r sefydliad ynghylch beth ddylai ddigwydd nesaf. Efallai y byddant mewn sefyllfa i roi gwybod i chi'n uniongyrchol pan fyddant wedi unioni pethau. Mewn amgylchiadau eraill (er

enghraifft, os oes materion cyfrinachol yn ymwneud ag unigolyn arall) efallai na fyddant yn gallu rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf i chi. Os nad yw eich cyflogwr yn ceisio unioni pethau, neu os yw'n ceisio gwneud hynny ond bod diogelwch cleifion/y cyhoedd mewn perygl neu y gallai fod mewn perygl o hyd, dylech siarad â pherson/sefydliad penodedig fel y nodir uchod yn adran C2.

59. Mewn llawer o amgylchiadau, gellir datrys pryderon a godir ar lefel leol ac ennill manteision cadarnhaol drwy fyfyrion ar yr hyn a ddigwyddodd a sut i osgoi digwyddiad tebyg rhag digwydd eto. Mae hon yn rhan bwysig o'r ddyletswydd gonestrwydd ac mae wedi'i nodi'n fanwl yn ein canllawiau gonestrwydd.

60. Rhaid i'ch cyflogwr beidio â gwahaniaethu yn eich erbyn am siarad yn onest a dilyn y broses briodol i wneud hynny. Os ydych chi'n poeni bod hyn yn digwydd i chi, gofynnwch am gyngor gan eich corff proffesiynol neu sefydliad cynrychiadol neu gyngor cyfreithiol annibynnol.

G. Ffynonellau i gael rhagor o gyngor

61. Efallai y bydd gan eich corff proffesiynol neu gynrychiadol, eich undeb llafur neu eich gwarcheidwad codi llais (er enghraifft yn eich pwyllgor optegol lleol neu eich cyflogwr os yw'n briodol) gyngor penodol hefyd ar sut i siarad am bryderon yn ymarferol. Os oes gennych chi unrhyw amheuan neu bryderon am eich penderfyniad, efallai yr hoffech gysylltu â nhw i gael cymorth. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Cymdeithas Optegwyr Cyflenwi Prydain (ABDO) (sydd â llinell gymorth ar gyfer cyngor cyfreithiol i'w haelodau) <https://www.abdo.org.uk/>
- Cymdeithas Optometryddion ac Optegwyr Cyflenwi Annibynnol (AIO): <https://www.aiovision.org/>
- Cymdeithas yr Optometryddion (AOP) (sy'n darparu cyngor cyfreithiol i'w haelodau): <https://www.aop.org.uk/>
- Coleg yr Optometryddion: <https://www.college-optometrists.org/>
- Cymdeithas Darparwyr Gofal Llygaid (FODO): <https://www.fodo.com/>
- Uned Cymorth y Pwyllgor Optegol Lleol (LOCSU): <https://www.locsu.co.uk/>
- Undeb Llafur Offthalmig (cangen o Prospect): <https://members.prospect.org.uk/our-industries/branch/j761?ts=1>

62. Protect (Public Concern at Work gynt) yw'r elusen annibynnol yn y DU sydd wedi ymrwngwng i ddarparu cyngor ar godi llais a chwythu'r chwiban: www.protect-advice.org.uk

63. Mae'r llinell gymorth 'Codi Llais' yn wasanaeth cyfrinachol ac annibynnol am ddim i'r rheini sy'n gweithio yng nghyd-destun y GIG neu ofal cymdeithasol yn Lloegr: <https://speakup.direct>
64. Mae Swyddfa'r Gwarcheidwad Cyhoeddus yn Lloegr yn gweithio i sicrhau bod codi llais yn dod yn rhan o fusnes fel arfer yn y GIG, ac mae'n gwneud argymhellion ar gyfer polisi ac ymarfer da yn y maes hwn: www.nationalguardian.org.uk
65. Mae Swyddfa'r Gwarcheidwad Cyhoeddus a Health Education England wedi datblygu modiwlau e-ddysgu ar godi llais: <https://www.e-lfh.org.uk/programmes/freedom-to-speak-up/>
66. Mae'r Adran Iechyd yng Ngogledd Iwerddon yn darparu canllawiau ar fynegi pryderon yn y gwaith er lles y cyhoedd (neu 'chwythu'r chwiban): <https://www.health-ni.gov.uk/sites/default/files/publications/health/hsc-whistleblowing.PDF>
67. Mae'r GIG yn yr Alban yn darparu canllawiau ar godi pryderon a chwythu'r chwiban: <https://workforce.nhs.scot/policies/whistleblowing-policy/>
68. Mae Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru yn rhoi canllawiau i weithwyr gofal iechyd ar godi llais: <https://hiw.org.uk/whistleblowing>
69. Nod yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yw atal marwolaeth, anaf neu salwch yn y gweithle: <https://www.hse.gov.uk/>

Rhan 2: Canllawiau i fusnesau⁷

70. Yn yr adran hon, mae 'chi' yn cyfeirio at y corff corfforedig, y cyfarwyddwr neu swyddog cyfrifol busnes optegol (p'un ai ydych chi'n optometrydd cofrestredig neu'n optegydd cyflenwi cofrestredig ai peidio).
71. Mae cael proses briodol ar gyfer gweithredu ar bryderon y rheini sy'n codi llais, eu cymryd o ddifrif a gwneud staff yn ymwybodol o sut i godi llais (ac uwchgyfeirio) os oes angen wedi'i nodi'n glir yn y [Safonau ar gyfer Busnesau Optegol](#) (safonau 1.1.3-1.1.6). Mae gan fusnesau ddyletswydd hefyd i feithrin diwylliant o onestrwydd lle gall staff fod yn agored ac yn onest gyda chleifion pan fydd pethau'n mynd o chwith (safon 2.1). Rhan hanfodol o hyn yw gwneud y busnes yn amgylchedd lle gellir nodi arferion gwael a/neu faterion diogelwch, rhoi gwybod amdanynt a delio â nhw'n briodol, a lle mae staff mor hyderus â phosibl wrth godi llais.
72. Fel rhan o greu amgylchedd busnes priodol, dylech gydnabod bod rhai grwpiau o unigolion (yn enwedig y rheini sydd â nodweddion gwarchodedig) sy'n debygol o wynebu rhwystrau wrth godi llais (gweler rhan 1, adran A y canllawiau hyn). Felly, mae'n bwysig bod y busnes yn ymwybodol o'r rhwystrau posibl hyn ac yn meithrin diwylliant lle mae pawb yn gyfforddus i godi llais.
73. Mae Swyddfa'r Gwarcheidwad Cyhoeddus yn Lloegr wedi gweithio gyda Health Education England i greu modiwlau e-ddysgu ⁸ gan gynnwys modiwl i reolwyr o'r enw 'Listen Up' - mae hwn ar gyfer rheolwyr llinell a rheolwyr canol ac mae'n canolbwyntio ar wrando a'r rhwystrau sy'n gallu atal pobl rhag codi llais.
74. Ni ddylech wahaniaethu yn erbyn eich staff am godi llais yn onest a dilyn y broses briodol i wneud hynny. Dylech sicrhau eich bod yn darllen rhan 1 y canllawiau, yn enwedig mewn perthynas â datgeliadau gwarchodedig a'r gyfraith sy'n ymwneud a diogelu'r rheini sy'n codi llais rhag cael eu trin yn negyddol neu eu diswyddo'n annheg.

A. Eich polisïau a'ch prosesau

75. Bydd gan lawer o fusnesau bolisïau priodol yn barod, a all ddefnyddio terminoleg wahanol ond sydd, yn y bôn, yn ymwneud â chodi llais. Gallai fod yn ddefnyddiol edrych ar y model pum cam o broses codi llais dda ⁹ wrth eu datblygu neu eu hadolygu. Mae'r model hwn yn tynnu sylw at y ffaith, yn ogystal â chael proses briodol a chlir ar gyfer codi llais a gweithredu ar bryderon, ei bod yn bwysig chwalu rhwystrau rhag codi llais, normaleiddio'r broses o godi llais, bod yn barod i dderbyn adborth a myfyrio ar bryderon a godir i atal hyn rhag digwydd eto (lle bo hynny'n bosibl).

⁷

⁸ <https://www.e-lfh.org.uk/programmes/freedom-to-speak-up/> (agorwyd ddiwethaf 27 Ebrill 2025)

⁹ Wedi'i nodi gan Syr Robert Francis Cwnsler y Brenin yn ei adroddiad 'Rhyddid i Godi Llais', mewn ymateb i ymchwiliad Ymddiriedolaeth GIG Canolbarth Swydd Stafford.

76. Gall darparu nifer o sianeli neu gyfleoedd i staff roi adborth neu godi llais arwain at welliant, meithrin ymddiriedaeth, ei gwneud yn llai brawychus i staff godi eu llais ac felly gwella eich gallu i ddatrys materion diogelwch yn gynnar. Mae osgoi canlyniadau a allai fod yn ddud a pheri gofid drwy ganfod problemau a delio â nhw'n brydlon yn gwneud synnwyr busnes da.

B. Cynnal a hyrwyddo ymwybyddiaeth

77. Dylai pawb sy'n gweithio i chi mewn unrhyw ffordd gael gwybodaeth am sut i godi llais, staff parhaol neu staff dan gcontract. Gellid darparu hyn yn ystod y cyfnod cynefino, ar gael ar y fewnwyd neu yn achos staff locwm, ei gynnwys fel rhan o becyn briffio neu groeso cyn eu shift gyntaf gyda chi. Efallai y byddai'n ddefnyddiol atgoffa staff o bryd i'w gilydd sut i godi eu llais, yn enwedig os ydyn nhw wedi bod yn gweithio i chi ers amser maith heb fod angen gwneud hynny.
78. Dylech hefyd ystyried sut i arfogi staff rheoli â'r sgiliau a'r gefnogaeth briodol i allu gwrandao ar bryderon a godir a gweithredu arnynt mewn modd sensitif a phriodol. Gall hyn fod drwy hyfforddiant, gan eu gwneud yn ymwybodol o'u gwarcheidwad codi llais lleol (os oes un) neu drwy benodi gwarcheidwad codi llais ar gyfer eich busnes. Mae Gwarcheidwaid Rhyddid i Godi Llais yn Lloegr yn cael eu hyfforddi a'u cefnogi gan Swyddfa'r Gwarcheidwad Cyhoeddus ac mae rhagor o wybodaeth am yr hyn maen nhw'n ei wneud a sut i'w penodi ar gael ar [wefan Swyddfa'r Gwarcheidwad Cyhoeddus](#).

C. Os bydd rhywun yn siarad â chi am eu pryderon

79. Os bydd gweithiwr (gweler y diffiniad o dan ran 1, adran D) yn dod atoch i godi llais am fater, mae cyfrifoldeb arnoch i gymryd ei bryderon o ddifrif. Nid yw hyn yn golygu y bydd sail ffeithiol i bob pryder neu y bydd angen ymchwilio'n helaeth iddynt, ond dylech sicrhau nad ydych yn diystyru unrhyw bryderon yn llwyr. Dylech hefyd wneud yn siŵr eich bod yn gallu adnabod materion yn ymwneud â diogelwch cleifion/y cyhoedd, hyd yn oed os ydych yn cael gwybod amdanynt yn anffurfiol neu y tu allan i broses 'codi llais'.
80. Os oes sail ffeithiol i bryderon y gweithiwr ar ôl ystyried y mater, a'ch bod yn gallu unioni pethau, rhaid i chi wneud hynny. Os ydynt y tu hwnt i'ch gallu i unioni pethau, yna rhaid i chi eu huwchgyfeirio ar unwaith at rywun a all ddelio â nhw yn unol â'ch cyfrifoldebau o dan y Safonau ar gyfer Busnesau Optegol, gan gofio y gallai'r person/sefydliad mwyaf priodol i unioni pethau fod y tu allan i'ch sefydliad (gweler 'personau penodedig' yn ran 1, adran C2).
81. Os oes pryderon ynghylch diogelwch cleifion na allwch chi neu unigolyn/sefydliad arall eu datrys yn ddigon cyflym i osgoi risg o niwed i gleifion/y cyhoedd, yna dylech fod yn barod i reoli'r risg drwy roi'r gorau i fasnachu yn y maes yr effeithir arni (os yw'n briodol) yn unol â'ch cyfrifoldebau o dan y Safonau ar gyfer Busnesau Optegol. Un enghraifft o bryd y gallai fod yn briodol gwneud hyn yw os

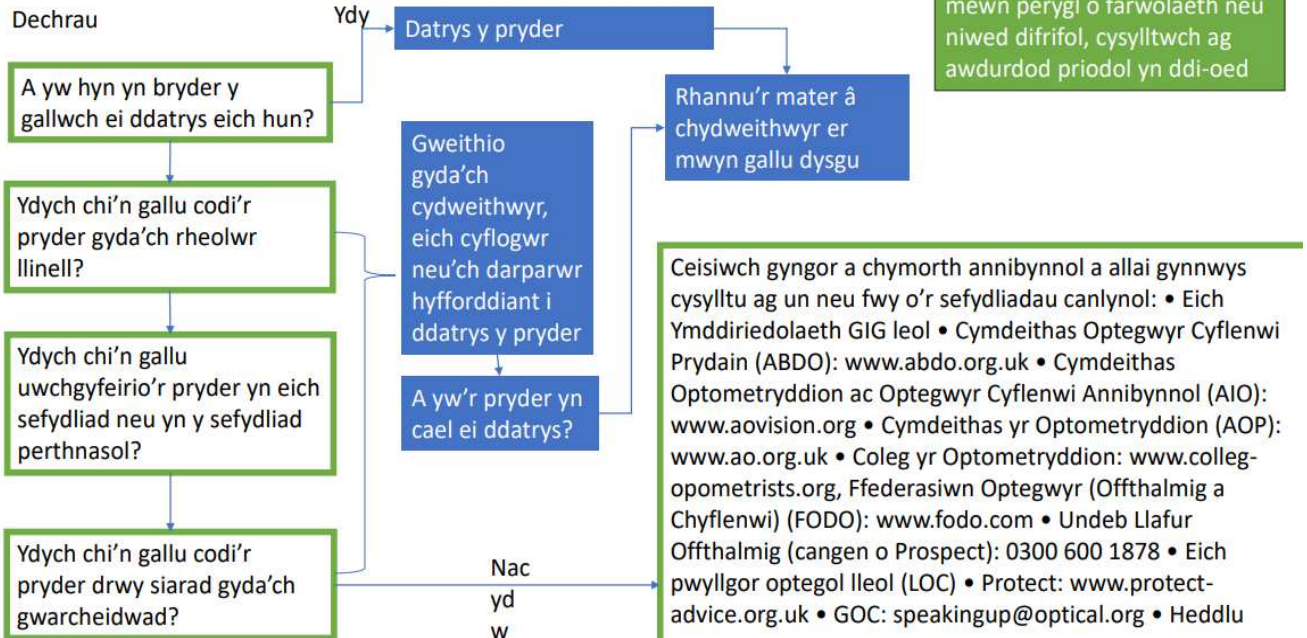
yw adeilad cangen mewn cyflwr gwael a bod angen ei gau er mwyn gwneud gwaith atgyweirio'n ddiogel.

82. Mae'r un egwyddorion yn berthnasol i chi ag i'ch staff wrth godi llais, ac os oes angen atgyfeirio at y Cyngor Optegol Cyffredinol o ganlyniad i bryderon a godwyd, yna ni ddylech oedi cyn gwneud atgyfeiriad o'r fath. Gallwch gysylltu â'r Cyngor Optegol Cyffredinol ar speakingup@optical.org a 020 7307 3466.
83. Os yw'n briodol gwneud hynny, ystyriwch roi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r gweithiwr am y camau rydych chi'n bwriadu eu cymryd. Fodd bynnag, mewn rhai amgylchiadau (er enghraifft, os yw'r camau gweithredu'n ymwneud â materion cyflogaeth cyfrinachol) efallai na fyddwch chi'n gallu gwneud hynny. Mae rheoli disgwyliadau gweithwyr mewn perthynas â diweddariadau yn ddefnyddiol er mwyn cynnal ymddiriedaeth a hyder yn eich prosesau sefydliadol.
84. Ar adegau, gall pryderon gweithiwr ymwneud â chwyn bersonol neu anghydfod arall yn hytrach na phryderon am ddiogelwch neu briodoldeb cleifion/y cyhoedd, fel pan fyddant yn sylwi ar rywbeth sy'n ymddangos yn ddifrifol o anghywir neu nad yw'n unol â safonau a dderbynnir. Mewn amgylchiadau o'r fath, mae'n briodol egluro hyn i'r gweithiwr ac ystyried y pryderon o dan y polisi sefydliadol priodol (er enghraifft, polisi cwyno).
85. Dylech sicrhau na fydd gweithiwr sydd wedi codi ei lais, neu sy'n ystyried codi ei lais, yn cael ei erlid ac na wahaniaethir yn ei erbyn o ganlyniad i hynny. Yn ogystal â bod yn anghyfreithlon, byddai hyn yn gyfystyr â thorri safonau'r Cyngor Optegol Cyffredinol, yr ydym yn eu cymryd o ddifrif.

Atodiad 1: Siart llif yn crynhoi'r broses o siarad

Atodiad: Siart llif yn crynhoi'r broses o siarad

Dechrau



Atodiad 2: Safonau perthnasol

Sylwch mai dim ond y safonau perthnasol isod rydym wedi'u cynnwys yma ac nad ydym wedi cynnwys y safon gyfan oni bai fod hynny'n angenrheidiol.

Safonau Ymarfer ar gyfer Optometryddion ac Optegwyr Cyflenwi

Safon 11 Amddiffyn a diogelu cleifion, cydweithwyr ac eraill rhag niwed

11.1 Rhaid i chi fod yn ymwybodol o'ch rhwymedigaethau cyfreithiol mewn perthynas â diogelu plant, pobl ifanc ac oedolion agored i niwed, a chydymffurfio â nhw.

11.2 Amddiffyn a diogelu plant, pobl ifanc ac oedolion agored i niwed rhag cael eu cam-drin. Rhaid i chi wneud y canlynol:

11.2.1 Bod yn ymwybodol o arwyddion o gam-drin a gwadu hawliau.

11.2.2 Ystyried anghenion a lles eich cleifion.

11.2.3 Rhoi gwybod am bryderon i unigolyn neu sefydliad priodol.

11.2.4 Gweithredu'n gyflym er mwyn atal rhagor o berygl o niwed.

11.2.5 Cadw nodiadau digonol am yr hyn sydd wedi digwydd a pha gamau a gymerwyd gennych.

11.3 Codi pryderon yn brydlon am eich cleifion, cydweithwyr, cyflogwr neu sefydliad arall, os gallai diogelwch cleifion neu'r cyhoedd fod mewn perygl ac annog eraill

i wneud yr un peth. Dylid codi pryderon gyda'ch sefydliad cyflogi, contractio, proffesiynol neu reoleiddiol fel y bo'n briodol. Weithiau, cyfeirir at hyn weithiau fel 'chwythu'r chwiban' ac mae rhai agweddau ar hyn yn cael eu diogelu gan y gyfraith.

11.4 Os oes gennych bryderon am eich addasrwydd i ymarfer eich hun, boed hynny oherwydd materion iechyd, cymeriad, ymddygiad, barn, neu unrhyw fater arall a allai beryglu diogelwch cleifion neu niweidio enw da eich proffesiwn, rhowch y gorau i ymarfer ar unwaith a cheisiwch gyngor priodol.

11.5 Os yw cleifion mewn perygl oherwydd adeiladau, cyfarpar, adnoddau, polisïau cyflogaeth neu systemau annigonol, rhaid unioni'r mater os yw hynny'n bosibl a/neu godi pryder.

11.6 Sicrhewch nad yw unrhyw gontractau neu gytundebau rydych yn ymrwymo iddynt yn eich cyfyngu rhag mynegi pryderon am ddiogelwch cleifion, gan gynnwys cyfyngu ar yr hyn y gallwch ei ddweud wrth fynegi'r pryder.

11.7 Wrth roi gwybod am bryderon, sicrhewch eich bod yn ystyried eich rhwymedigaethau i gynnal cyfrinachedd fel yr amlinellir yn safon 14.

Safonau ar gyfer Myfyrwyr Optegol

Safon 10 Amddiffyn a diogelu cleifion, cydweithwyr ac eraill rhag niwed

10.1 Amddiffyn a diogelu plant, pobl ifanc ac oedolion agored i niwed rhag cael eu cam-drin. Rhaid i chi wneud y canlynol:

10.1.1 Bod yn ymwybodol o arwyddion o gam-drin a gwadu hawliau.

10.1.2 Ystyried anghenion a lles eich cleifion.

10.1.3 Rhoi gwybod am bryderon i unigolyn neu sefydliad priodol, boed hynny'n eich tiwtor, eich goruchwyliwr neu eich darparwr hyfforddiant.

10.1.4 Gweithredu'n gyflym er mwyn atal rhagor o berygl o niwed. Gofyn am gyngor ar unwaith os nad ydych yn siŵr sut i fwrw ymlaen.

10.1.5 Cadw nodiadau digonol am yr hyn sydd wedi digwydd a pha gamau a gymerwyd gennych.

10.2 Codi pryderon yn brydlon am eich cleifion, cyfoedion, cydweithwyr, tiwtor, goruchwyliwr, darparwr hyfforddiant neu sefydliad arall, os gallai diogelwch cleifion neu'r cyhoedd fod mewn perygl ac annog eraill i wneud yr un peth. Dylid codi pryderon gyda'ch goruchwyliwr, darparwr hyfforddiant neu'r Cyngor Optegol Cyffredinol fel y bo'n briodol. Cyfeirir at hyn weithiau fel 'chwythu'r chwiban' ac mae rhai agweddau ar hyn yn cael eu gwarchod gan y gyfraith.

10.3 Os oes gennych bryderon am eich addasrwydd i ymarfer eich hun, boed hynny oherwydd materion iechyd, cymeriad, ymddygiad, barn, neu unrhyw fater arall a allai beryglu diogelwch cleifion neu niweidio enw da eich proffesiwn, peidiwch â chymryd rhan mewn unrhyw hyfforddiant clinigol pellach a cheisiwch gyngor gan eich cyflogwr a'ch darparwr hyfforddiant ar unwaith.

10.4 Os yw cleifion mewn perygl oherwydd adeiladau, offer, adnoddau, polisïau cyflogaeth neu systemau annigonol, rhaid unioni'r mater os yw hynny'n bosibl a/neu godi pryder gyda'ch darparwr hyfforddiant.

10.5 Wrth roi gwybod am bryderon, sicrhewch eich bod yn ystyried eich rhwymedigaethau i gynnal cyfrinachedd fel yr amlinellir yn safon 13.

Safonau ar gyfer Busnesau Optegol

Safon 1.1 Gall cleifion ddisgwyl bod yn ddiogel yn eich gofal

Mae hyrwyddo diogelwch cleifion wrth galon pob gofal iechyd. Dylai claf allu ymddiried yn ei ddarparwr gofal iechyd i flaenoriaethu ei ddiogelwch er mwyn iddo

allu cael y gofal gorau posibl. Un agwedd bwysig ar hyn yw na ddylai busnesau optegol rwystro'r gweithwyr gofal iechyd proffesiynol y maent yn eu cyflogi, neu'n eu rhoi ar gontract, rhag bodloni eu safonau proffesiynol eu hunain. I gyflawni hyn, rhaid i'ch busnes wneud y canlynol:

1.1.1 Deall ei gyfrifoldebau cyfreithiol a phroffesiynol i ddiogelu cleifion rhag cael eu cam-drin a sicrhau ei fod ef a'i staff yn cael eu paratoi a'u cefnogi i wneud hynny.

1.1.2 Meddu ar broses i staff roi gwybod am unrhyw bryderon diogelu a'u hannog i wneud hynny.

1.1.3 Mynd i'r afael yn brydlon â phryderon am gydweithwyr, busnesau neu sefydliadau eraill os gallai diogelwch cleifion neu'r cyhoedd fod mewn perygl. Efallai y bydd y pryderon hyn yn cael eu nodi gennych chi neu eich staff.

1.1.4 Lle na all eich busnes fynd i'r afael â nhw, uwchgyfeirio neu roi gwybod am bryderon sy'n effeithio ar ddiogelwch cleifion neu'r cyhoedd i awdurdod priodol, ac annog eraill i wneud yr un peth..

1.1.5 Gwneud staff yn ymwybodol, pan fyddant wedi mynegi pryderon nad ydynt wedi cael eu datrys yn y busnes, y gallant uwchgyfeirio neu roi gwybod am y rhain i awdurdod uwch fel rheoleiddiwr proffesiynol (chwythu'r chwiban) a bod rhai agweddau ar hyn yn cael eu diogelu gan y gyfraith.

[...]

1.1.8 Bod yn barod i gyfyngu ar fasnachu mewn meysydd sy'n peri pryder, pe byddai parhau i wneud hynny yn cael effaith andwyol ar ofal cleifion.

1.1.9 Cymryd camau priodol i ddiogelu cleifion, y cyhoedd a'ch gweithwyr, os oes tystiolaeth i ddangos efallai na fydd aelod o staff neu fyfyrwr yn addas i ymarfer, hyfforddi neu weithio.

1.1.10 Sicrhau nad yw unrhyw dargedau gweithredol neu fasnachol yn cael effaith andwyol ar ofal cleifion.

2.1 Mae'r gwasanaethau a ddarperir gennych yn agored ac yn dryloyw.

Nododd Ymchwiliad Cyhoeddus Ysbyty Canol Swydd Stafford fod angen bod yn agored ac yn dryloyw o fewn gofal iechyd. Er mwyn gallu hyrwyddo ymddiriedaeth y cyhoedd ynoch chi fel busnes ac yn y proffesiynau optegol, mae angen i chi sicrhau bod y gwasanaethau rydych chi'n eu darparu i gleifion a'r cyhoedd yn

dryloyw; bod cwynion yn cael eu trin yn deg; a bod staff yn gallu bod yn onest. I gyflawni hyn, mae eich busnes yn gwneud y canlynol:

2.1.1 Meithrin diwylliant o onestrwydd yn y busnes drwy annog gonestrwydd a meddu ar wybodaeth dda am unrhyw ddyletswyddau gonestrwydd cytundebol neu statudol sy'n berthnasol i'ch busnes, yn ogystal â'r ddyletswydd ar eich staff cofrestredig o dan y Safonau Ymarfer ar gyfer Optometryddion ac Optegwyr Cyflenwi a'r Safonau ar gyfer Myfyrwyr Optegol.