

Codi llais: arweiniad i gofrestryddion

Hydref 2021

Cynnwys

Gwybodaeth am yr arweiniad hwn a sut mae'n berthnasol i chi	2
Beth yw codi llais?.....	2
Pam mae codi llais yn bwysig?	3
Rhan 1: Canllawiau i unigolion.....	4
A. Pam ddylwn i godi fy llais?	4
B. Pryd i ystyried codi llais.....	5
C. Sut i godi llais	6
C1. Delio â'r mater ar lefel leol	6
C2. Uwchgyfeirio eich pryderon.....	7
D. Datgeliadau gwarchoddedig	8
E. Codi llais gyda'r Cyngor Optegol Cyffredinol	10
F. Ar ôl codi llais	10
G. Ffynonellau cyngor pellach	11
Rhan 2: Canllawiau i fusnesau	13
A. Eich polisiâu a'ch prosesau	13
B. Cynnal a hyrwyddo ymwybyddiaeth.....	14
C. Os bydd rhywun yn codi ei lais â chi am ei bryderon.....	14

Gwybodaeth am yr arweiniad hwn a sut mae'n berthnasol i chi

1. Rydym wedi llunio'r canllawiau hyn i helpu ein cofrestryddion 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 anghywir neu nad yw'n unol â safonau a dderbynnir. Mae hyn yn rhywbeth rydyn ni'n 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 a godir.
2. Dylid darllen y canllawiau hyn ochr yn ochr â'r [Safonau Ymarfer ar gyfer Optometryddion ac Optegwyr Cyflenwi](#), y [Safonau ar gyfer Busnesau Optegol](#) a'r [Safonau ar gyfer Myfyrwyr Optegol](#), y mae'n rhaid i gofrestryddion eu cymhwyso i'w hymarfer.
3. Mae dwy ran i'r canllawiau hyn: rhan 1 sy'n canolbwyntio ar ganllawiau i gofrestryddion unigol (optometryddion, optegwyr a myfyrwyr optegol) a rhan 2 sy'n canolbwyntio ar ganllawiau i fusnesau. P'un ai a ydych chi'n darllen y canllawiau o safbwynt unigolyn neu fusnes, mae'n bwysig darllen y ddwy ran.
4. Rydym wedi cynnwys siart llif yn yr atodiad, sy'n crynhoi'r broses y mae'n rhaid ei dilyn.

Beth yw codi llais?

5. Mae Swyddfa'r Gwarcheidwad Gwladol dros Loegr yn diffinio 'codi llais' fel unrhyw beth sy'n amharu ar y gwaith o ddarparu 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 cael effaith ar eich llesiant chi, y bobl rydych chi'n gweithio gyda nhw, neu gleifion"¹. Mae astudiaethau achos ar gael ar eu [gwefan](#).
6. Defnyddiwyd y term codi llais yn wreiddiol yn 2015 yn yr adroddiad [Rhyddid i godi llais](#) gan gadeirydd [Ymchwiliad Cyhoeddus Ymddiriedolaeth Sefydledig GIG Canol Swydd Stafford](#)² (a elwir hefyd yn ymchwiliad Francis), Syr Robert Francis CF. Roedd yr adroddiad yn nodi argymhellion ar gyfer creu amgylchedd lle'r oedd gweithwyr y GIG yn rhydd i ddweud eu dweud. Yr oedd yn ddilyniant i ymchwiliad Francis, a oedd yn nodi dyletswydd gonestrwydd ar gyfer gweithwyr gofal iechyd proffesiynol: y gofyniad i fod yn agored ac yn onest pan fydd pethau'n mynd o chwith. Mae'r canllawiau hyn yn cael eu drafftio yn unol â'r argymhellion hynny.
7. Rydym yn nodi bod termau eraill fel 'chwythu'r chwiban' a 'codi pryderon', sydd ag ystyr ychydig yn wahanol i siarad, hefyd yn cael eu defnyddio'n eang ac nad yw codi llais fel arfer yn cael ei ddefnyddio yng Ngogledd Iwerddon, yr Alban a Chymru. 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 ynghylch diogelwch neu briodoldeb cleifion/y cyhoedd, fel lle mae

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> (cyrchwyd ddiwethaf 7 Hydref 2021)

rhywbeth yn cael ei arsylwi sy'n ymddangos yn hynod anghywir neu heb fod yn unol â safonau derbyniol, gan gynnwys yr hyn y gellir ei alw'n 'chwythu'r chwiban' a/neu'n 'godi pryderon'.

8. Mae'r ddyletswydd i godi llais yn gysylltiedig â'r ddyletswydd gonestrwydd sy'n ddyletswydd 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 siarad am unrhyw beth sy'n rhwystro darparu gofal i gleifion, nid dim ond bod yn agored ac yn onest pan fydd pethau eisoes wedi mynd o chwith (neu pan fu 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 bron â digwydd), a b) siarad am y mater i sicrhau nad oes dim yn rhwystro darparu gofal i gleifion yn y dyfodol. O'r herwydd, mae nifer o debygrwydd rhwng y canllawiau hyn a'n [Canllawiau atodol ar y ddyletswydd gonestrwydd broffesiynol](#).

Pam mae codi llais yn bwysig?

9. Mae datblygu diwylliant sy'n hyrwyddo codi llais yn annog pawb yn y sector optegol i gadw llygad am faterion a allai effeithio ar ddiogelwch cleifion neu'r cyhoedd, a chodi materion o'r fath. Gall atal niwed a helpu i feithrin hyder yn y proffesiwn drwy gael eu gweld yn 'gwneud y peth iawn'. Mae hefyd yn cefnogi ymarfer myfyriol yn y gweithlu.
10. Mae rhesymau busnes da hefyd dros wrando a chymryd y rhai sy'n siarad o ddifrif – mae'n golygu bod modd adnabod arferion gwael yn gynnar a'u cywiro cyn iddynt gael effaith. Mae ymchwiliadau annibynnol, gan gynnwys ymchwiliad diweddar Paterson, wedi dod i'r casgliad y gellid bod wedi osgoi achosion sylweddol o niwed mewn darpariaeth gofal iechyd petai pryderon a godwyd wedi cael eu cymryd o ddifrif, neu petai gweithwyr wedi teimlo'n fwy hyderus yn eu gallu i godi eu llais³.
11. Mae'r egwyddor o godi llais yn rhan ganolog o gyfrifoldebau proffesiynol ar gyfer 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 Myfyrrwyr Optegol](#); a
 - safon 1 ein [Safonau ar gyfer Busnesau Optegol](#).
12. Rydym yn cydnabod bod codi llais yn gysyniad ehangach na chodi pryderon fel yr amlinellir yn ein safonau. Pan fyddwn yn adolygu ein safonau, byddwn yn ystyried sut i'w diweddarau i adlewyrchu'r canllawiau hyn.
13. Dylech ddefnyddio eich crebwyll i gymhwyso'r canllawiau sy'n dilyn eich ymarfer eich hun a'r amrywiaeth o leoliadau y gallech chi weithio neu weithredu eich busnes ynddynt. Os oes gennych unrhyw gwestiynau am sut i gymhwyso'r canllawiau hyn mewn sefyllfaoedd penodol,

³ James G. (2019). *Adroddiad yr Ymchwiliad Annibynnol i'r materion a godwyd gan Paterson*, t133-144. Adalwyd 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 (cyrchwyd ddiwethaf 7 Hydref 2021)

efallai yr hoffech ystyried ceisio cyngor pellach (gan gynnwys cyngor cyfreithiol) gan gydweithwyr proffesiynol priodol, eich cyflogwr, eich darparwr yswiriant indemniad proffesiynol, eich corff proffesiynol neu gynrychiolydd, undeb llafur neu warcheidwad codi llais (megis yn eich pwyllgor optegol lleol neu gyda'ch cyflogwr). Gall optometryddion sy'n fyfyrwyr ac optegwyr cyflenwi hefyd ofyn am gyngor gan eu tiwtor, eu goruchwyliwr neu eu darparwr hyfforddiant.

Rhan 1: Canllawiau i unigolion

14. Mae gan bob gweithiwr gofal iechyd proffesiynol rheoledig (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.
15. Weithiau, gall hyn olygu siarad am bryderon lle mae diogelwch cleifion neu'r cyhoedd mewn perygl, neu lle gallai fod perygl, neu bryderon eraill ynghylch priodoldeb lle mae rhywbeth yn cael ei arsylwi sy'n ymddangos yn hynod anghywir neu heb fod yn 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 gellir ei wneud yn adeiladol i leihau straen i bawb dan sylw. Bydd y rhan hon o'r canllawiau yn edrych ar pryd y dylai unigolyn siarad, sut y gallai wneud hynny a chyda phwy, beth sy'n cyfrif fel 'datgeliad gwarchoddedig' a sut y gellid rheoli'r datgeliad, yn ogystal â chyfeirio at ffynonellau o gyngor pellach.

A. Pam ddylwn i godi fy llais?

16. 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.
17. 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 eiddo neu'r cyfarpar) neu faterion systemig eraill (fel polisi sefydliadol sy'n cael effaith niweidiol pan gaiff ei weithredu, neu nad yw'n cael ei weithredu'n gywir) neu faterion sy'n ymwneud â gweithiwr proffesiynol arall a'u gallu i ddarparu gofal diogel.
18. 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 well o lawer i wneud hynny a dylent godi eu llais os ydynt yn bryderus.
19. Rydym yn cydnabod y gall fod rhwystrau i unigolion siarad. Mae'r rhain yn cynnwys y canlynol⁴:
 - ansicrwydd ynghylch pwy sy'n gyfrifol am weithredu pan fydd mwy nag un person yn gysylltiedig;

⁴ Nodwyd rhai o'r rhain yn adroddiad yr Awdurdod Safonau Proffesiynol ym mis Hydref 2013 dan y teitl *Gonestrwydd, datgelu a bod yn agored: Dysgu o ymchwil academiaidd i gefnogi cyngor i'r Ysgrifennydd Gwladol.*

- gall teyrngarwch rhanedig wrth godi llais gynnwys tanseilio neu siarad am ymddygiad cydweithiwr, rheolwr neu gyflogwr;
 - diwylliant sefydliadol gwael a allai arwain at ofn ôl-ffeithiau personol am godi llais;
 - pryder am yr effaith ar yrfa unigolyn yn sgil codi llais; ac
 - anghydraddoldebau strwythurol (fel cofrestryddion sydd â nodweddion gwarchoddedig o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010) a gwahaniaethu yn y gweithle sy'n effeithio ar barodrwydd i godi llais.
20. Mae'n bwysig bod pawb yn ymwybodol o'r rhwystrau posibl hyn, y gellir goresgyn llawer ohonynt drwy feithrin diwylliant lle mae pawb yn gyfforddus i godi eu llais. Bydd gweddill y canllawiau hyn yn rhoi gwybodaeth am ffyrdd o godi pryderon yn adeiladol ac am y mesurau diogelwch sydd ar gael i unigolion sy'n gwneud hynny.
21. Byddem yn cymryd honiadau difrifol iawn fod unrhyw un yn cael ei annog i beidio â chodi llais neu gael ei erlid neu wahaniaethu yn ei erbyn am wneud hynny. Yn ogystal â bod yn anghyfreithlon, byddai hyn yn golygu torri safonau'r GOC y byddem yn eu cymryd o ddifrif.

B. Pryd i ystyried codi llais

22. Y cwestiwn cyntaf i'w ofyn i chi'ch hun yw a ydych yn credu bod neu y gallai diogelwch cleifion/y cyhoedd fod mewn perygl o ganlyniad i'r hyn yr ydych yn pryderu amdano, neu fod gennych bryderon ynghylch priodoldeb, fel arsylwi ar rywbeth sy'n ymddangos yn hynod anghywir neu nad yw'n cydymffurfio â safonau a dderbynnir. Os ydych chi'n poeni bod cleifion a/neu'r cyhoedd mewn perygl o farwolaeth neu niwed difrifol, rhaid i chi godi eich llais yn ddi-oed.
23. Mae enghreifftiau o faterion sy'n ymddangos yn ddifrifol anghywir neu nad ydynt yn cydymffurfio â safonau derbyniol yn cynnwys twyll, methu bodloni gofynion iechyd a diogelwch, neu fethu cydymffurfio â deddfwriaeth diogelu data.
24. Gall fod yn eithaf hawdd nodi mater sy'n ymwneud â diogelwch cleifion/y cyhoedd os ydych chi'n bersonol wedi gweld digwyddiad lle achoswyd niwed i glaf, 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 dod i'r amlwg eto. Cofiwch y gall risgiau diogelwch cleifion/y cyhoedd ddod o amrywiaeth o wahanol ffynonellau ac ar sawl ffurf, ac nad yw risgiau wedi'u cyfyngu i niwed corfforol. Gallai pryder am ddiogelwch cleifion/y cyhoedd godi hefyd o ganlyniad i ddiffyg gweithredu, fel methu anfon atgyfeiriad y mae optometrydd wedi'i roi ar waith.
25. Nid yw pryderon am risg i ddiogelwch cleifion/y cyhoedd o reidrwydd yn mynd i ymwneud â gweithiwr gofal iechyd proffesiynol neu fusnes optegol arall. Efallai eu bod yn 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.
26. Y cwestiwn nesaf i'w ofyn i chi'ch hun yw a yw'r hyn rydych chi'n poeni amdano o fewn eich rheolaeth i'w ddatrys. Os yw'n rhywbeth y gallech ei unioni o fewn cwrmpas eich rôl fel gweithiwr optegol proffesiynol, gwnewch hynny. Fodd bynnag, dylech barhau i rannu'r mater â

chydweithwyr er mwyn gallu dysgu gwersi a'u hatal rhag digwydd eto. Mae hyn yn cyd-fynd â'n [canllawiau gonestrwydd](#).

27. Os na allwch ddatrys y broblem eich hun, **rhaid** i chi siarad amdani, hyd yn oed os ydych chi'n nerfus neu'n ofni effaith andwyol o ganlyniad i wneud hynny. Rhaid i'ch dyletswydd broffesiynol i amddiffyn cleifion a'r cyhoedd ddod yn gyntaf. Mae deddfwriaeth yn rhoi amddiffyniad cyfreithiol i chi pan fyddwch yn gwneud 'datgeliadau gwarchoddedig'. Mae rhagor o wybodaeth am ddatgeliadau gwarchoddedig ar gael yn adran D y canllawiau hyn.
28. Nid oes angen i chi aros am brawf cyn siarad am 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 wrthy ch am faterion diogelwch cleifion, anogwch yr unigolyn hwnnw i ystyried siarad amdanynt yn ogystal â siarad ar eich rhan eich hun. Mae hyn oherwydd ei bod yn haws gweithredu'n briodol a chymryd pryderon o ddifrif os cânt eu codi'n uniongyrchol fel nad ydynt yn cael eu camddechongli a bod modd ceisio tystiolaeth gan yr unigolyn priodol.
29. Weithiau ni fydd materion sy'n ymwneud â pholisïau a phrosesau cyflogwyr, neu'r rheini rydych chi'n eu gweld y tu allan i'ch amgylchedd gwaith arferol, mor hawdd i'w datrys a dylech eu huwchgyfeirio'n briodol. Bydd yr hyn sy'n cael ei ystyried yn 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.
30. Mae'n well codi llais ar y cyfle cyntaf, gan fod pryderon yn tueddu i dyfu dros amser.

C. Sut i godi llais

31. Os na allwch ddatrys y mater eich hun, bydd angen i chi siarad amdano â'r sawl neu'r sefydliad sydd ag awdurdod i weithredu. Mae dau gam 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 y gallwch ymweld ag ef fel rhan o'ch gwaith (gweler adran C1 am ragor o wybodaeth); neu
 - os nad ydych chi'n gallu datrys y mater, neu os yw'r mater mor ddifrifol fel ei fod yn haeddu cael ei gyfeirio ar unwaith, dylech ystyried uwchgyfeirio eich pryderon at warcheidwad codi llais yn eich sefydliad, pwyllgor optegol lleol neu gyflogwr, siarad â rhywun yn eich ymddiriedolaeth GIG leol, neu unigolyn neu sefydliad rhagnodedig (gan gynnwys y Cyngor Optegol Cyffredinol a/neu'r heddlu) (gweler adran C2 am ragor o wybodaeth).
32. 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

33. Yn aml, gellir datrys problemau'n haws ar lefel leol, o ble y daw'r broblem. Yn y rhan fwyaf o achosion sy'n codi mewn ymarfer optegol, eich cyflogwr⁵ fydd y man cychwyn ar gyfer lleisio eich pryderon, ond os oes gennych bryderon am ymddygiad rhywun arall, ystyriwch a allai fod yn briodol i chi gysylltu â nhw'n uniongyrchol am y mater yn gyntaf.
34. Dylai fod gan eich cyflogwr brosesau a pholisïau ar waith i chi eu dilyn wrth godi llais, ac os oes ganddynt, dylech ddilyn y rhain lle bynnag y bo modd. Gellir galw'r polisiau hyn yn 'chwythu'r chwiban' neu'n 'godi pryderon' yn lle 'codi llais'. Os ydych chi'n credu bod y prosesau sydd gan eich cyflogwr ar waith yn annheg neu'n rhwystr diangen rhag lleisio eich barn, gofynnwch am gyngor annibynnol gan un o'r ffynonellau a restrir yn adran G.
35. 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, felly os oes modd, eich rheolwr llinell fydd yr unigolyn gorau i siarad ag ef.
36. 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 ac y gallai diogelwch cleifion/y cyhoedd mewn perygl neu ei fod dal mewn perygl, yna efallai y bydd angen i chi siarad â rheolwr uwch arall, fel rheolwr ardal neu berchennog practis.
37. 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 ac y gallai diogelwch cleifion/y cyhoedd mewn perygl neu ei fod dal mewn perygl, yna dylech siarad â'r bobl uchaf yn eich sefydliad. Gall hyn fod yn Brif Weithredwr neu'n aelod o'r uwch dîm rheoli.
38. 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 unigolyn mwyaf priodol yn y sefydliad hwnnw. Efallai y bydd hefyd yn briodol rhoi cyngor i'ch cyflogwr er mwyn iddo fod yn ymwybodol o'r sefyllfa ac efallai y gall eich helpu i'w datrys.
39. Mae siarad gan ddefnyddio'r sianeli uchod yn dibynnu arnoch chi'n nodi eich hun a'ch pryderon wrth y rheini sy'n gyfrifol. Gallwch siarad yn ddienw, ond gall wedyn fod yn anodd hawlio unrhyw amddiffyniad cyfreithiol dan y ddeddfwriaeth datgelu er budd y cyhoedd (gweler adran D).
40. 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 neu farwolaeth, dylech uwchgyfeirio eich pryder.

C2. Uwchgyfeirio eich pryderon

41. 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 gynnwys cysylltu ag

⁵ Os ydych chi'n unig fasnachwr, mewn partneriaeth, neu'n gweithio mewn unrhyw gyd-destun arall heblaw fel cyflogai, mae cyfeiriadau at 'gyflogwr' yn yr arweiniad hwn yr un mor berthnasol i ddarparwyr gofal iechyd ac addysg, ysbytai a chomisïynwyr y GIG.

‘unigolyn/sefydliad rhagnodedig’ (gweler y paragraff nesaf). Os oes angen help arnoch i feddwl am sefydliad i siarad ag ef, efallai yr hoffech ofyn am gyngor gan eich corff proffesiynol neu gynrychiolydd, neu undeb llafur.

42. Dylech siarad â sefydliad priodol sydd mewn sefyllfa i unioni pethau. Yn y DU, gelwir sefydliadau o’r fath yn ‘bersonau/sefydliadau rhagnodedig’ ac mae’r Llywodraeth yn [darparu rhestr ohonynt](#), ynghyd â disgrifiad byr o’r materion y gellir rhoi gwybod iddynt amdanynt. Mae Adran D ‘Datgeliadau gwarchodedig’ yn cynnwys gwybodaeth am yr egwyddor o ddatgelu er budd y cyhoedd a’ch hawliau os gwnewch chi hynny.
43. Ystyrir bod rheoleiddwyr proffesiynol yn ‘bersonau/sefydliadau rhagnodedig’ ac, o’r herwydd, efallai y bydd yn briodol i chi siarad am eich pryderon â’r GOC. Mae hyn yn arbennig o wir pan fo’r risg i ddiogelwch cleifion/y cyhoedd yn cael ei achosi neu ei waethygu gan ymddygiad cofrestrai (unigolyn neu fusnes). Ceir rhagor o wybodaeth am sut i wneud hyn yn adran E y ddogfen hon.
44. Opsiwn arall a allai fod yn agored i chi yw siarad â’r heddlu, er enghraifft, os ydych yn amau ymddygiad troseddol.
45. Efallai y cewch eich temtio i wneud eich pryderon yn ‘gyhoeddus’, ond anaml y bydd hyn yn briodol, os byth. Ystyr ‘gwneud yn gyhoeddus’ yw rhannu pryderon yn gyhoeddus (yn ddiennw fel arfer), gan gynnwys yn y wasg neu ar lwyfannau cyfryngau cymdeithasol. Efallai na fydd hyn yn arwain at unrhyw gamau i ddiogelu’r cyhoedd a gallai effeithio’n negyddol ar ganfyddiad y cyhoedd o broffesiynoldeb y proffesiynau optegol. Ar ben hynny, ni fyddai unigolyn sy’n rhannu pryderon yn gyhoeddus yn cael statws ‘datgeliad gwarchodedig’.

D. Datgeliadau gwarchodedig

46. Mae rhywfaint o amddiffyniad cyfreithiol 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 amddiffyn chwythwyr chwiban rhag cael eu trin yn negyddol neu rhag cael eu diswyddo’n annheg.
47. Er mwyn bod yn gymwys i gael amddiffyniad, rhaid i’r siarad fod yn ‘ddatgelu gwarchodedig’. Mae Adran 43B Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn datgan bod datgeliad gwarchodedig yn golygu:

*“unrhyw broses o ddatgelu gwybodaeth sydd, yng nghred resymol y gweithiwr sy’n gwneud y datgeliad, yn cael ei wneud er budd y cyhoedd ac sy’n tueddu i ddangos **un neu ragor** o’r canlynol:*

- *bod trosedd wedi’i chyflawni, yn cael ei chyflawni neu’n debygol o gael ei chyflawni;*
- *bod rhywun wedi methu, yn methu neu’n debygol o fethu cydymffurfio ag unrhyw rwymedigaeth gyfreithiol y mae’n ddarostyngedig iddi;*
- *bod camweinyddu cyfiawnder wedi digwydd, yn digwydd neu’n debygol o ddigwydd;*

- *bod iechyd a diogelwch unrhyw unigolyn wedi bod, yn cael neu'n debygol o fod mewn perygl;*
- *bod yr amgylchedd wedi cael ei ddifrodi, yn cael ei ddifrodi 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'n fwriadol, yn cael ei chuddio neu'n debygol o gael ei chuddio'n fwriadol."*

48. Mae rhai mân wahaniaethau dan Orchymyn Datgelu er Lles y Cyhoedd (Gogledd Iwerddon) 1998 sy'n ei gwneud yn ofynnol i'r sawl sy'n siarad gredu'n rhesymol fod yr honiadau a wnaiff yn 'sylweddol wir' ac i gredu eu bod yn codi llais gyda'r 'person rhagnodedig' priodol (gweler adran C2 am ragor o wybodaeth am bersonau rhagnodedig).

49. Rhaid i'r datgeliad gwarchodedig gael ei wneud gan 'weithiwr' hefyd. Yn y cyd-destun hwn, mae 'gweithiwr' yn cynnwys (ond heb fod yn gyfyngedig i):

- gweithwyr a chontractwyr, gan gynnwys gweithwyr asiantaeth a meddygon locwm (gan gynnwys gweithwyr locwm hunangyflogedig)⁶;
- rhywun sy'n gweithio fel person sy'n darparu gwasanaethau offthalmig cyffredinol yn unol â threfniadau a wneir gan:
 - 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 a ddarparwyd yn unol â chwrs neu raglen hyfforddi neu â hyfforddiant ar gyfer cyflogaeth (neu gyda'r ddau) heblaw—
 - i. dan gontract cyflogaeth, neu
 - ii. gan sefydliad addysgol ar gwrs sy'n cael ei redeg gan y sefydliad hwnnw.

50. Bydd y rhan fwyaf o'n cofrestryddion yn dod o dan un o'r categorïau uchod o 'weithwyr', a bydd y rhan fwyaf o risgiau diogelwch cleifion/cyhoeddus y byddwch 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 amddiffyn.

51. Mae gwarchodaeth dan y Ddeddf yn berthnasol hyd yn oed os ydych yn anghywir neu wedi gwneud camgymeriad o ran eich pryderon, ar yr amod eich bod wedi eu codi gyda'r gred resymol ei bod er budd 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) Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 yn golygu bod telerau cytundebol yn annilys i'r graddau y maent yn honni na ellir gwneud datgeliad gwarchodedig. Os cewch eich hun yn y sefyllfa hon, dylech geisio cyngor annibynnol gan gyfreithiwr cyflogaeth.

⁶Wedi'i gynnwys dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996.

53. Rydym yn disgwyl i'n cofrestryddion busnes fod yn ymwybodol o ddeddfwriaeth datgelu er budd y cyhoedd a chydymffurfio â hi. Mae gennym y pŵer i gymryd camau yn eu herbyn os nad ydynt yn gwneud hynny.

E. Codi llais gyda'r Cyngor Optegol Cyffredinol

54. Gallwch siarad â'r GOC 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 godi pryderon 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 fras fel y broses a nodir yn ein taflen [Sut i wneud cwyn](#) sydd ar gael ar ein gwefan.

56. Os oes angen i chi siarad â'r GOC, neu os ydych chi'n meddwl bod angen i chi wneud hynny, ond nad ydych chi'n siŵr, dylech gysylltu â chyswllt Speaking Up dynodedig y GOC ar speakingup@optical.org a 020 7307 3466. Ni allant roi cyngor cyfreithiol i chi, ond gallant wrando, eich cynghori ar gylch gwaith y GOC a rhoi gwybod i chi sut y byddai eich pryderon yn cael eu gweithredu petaech yn eu codi. Byddai eich trafodaeth gychwynol gyda nhw yn gyfrinachol ac ni fyddai unrhyw rwymedigaeth i siarad ar y pwynt hwnnw.

57. Efallai y byddwch yn gallu siarad â ni'n ddiennw, ond yn y rhan fwyaf o achosion, bydd aros yn ddiennw yn cyfyngu ar ein gallu i weithredu mewn ymateb i'ch pryderon. Gall bod yn ddiennw hefyd effeithio ar eich gallu i gael eich amddiffyn yn gyfreithiol rhag gwahaniaethu o ganlyniad i godi eich pryderon (gweler adran D y canllawiau hyn). Gall ein cyswllt Speaking Up siarad â chi ynghylch pam na fyddwn yn gallu gweithredu os byddwch yn aros yn ddiennw.

F. Ar ôl codi llais

58. Os ydych wedi siarad â'ch cyflogwr, edrychwch ar bolisi'r sefydliad o ran beth ddylai ddigwydd nesaf. Efallai y bydd mewn sefyllfa i roi gwybod i chi'n uniongyrchol pan fydd wedi unioni pethau. Mewn amgylchiadau eraill (er enghraifft, os oes materion cyfrinachol yn ymwneud ag unigolyn arall) efallai na fydd 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 y gallai diogelwch cleifion/y cyhoedd fod mewn perygl neu mae dal mewn perygl, dylech siarad â pherson/sefydliad rhagnodedig fel y nodir uchod yn adran C2.

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

60. Ni chaiff eich cyflogwr wahaniaethu yn eich erbyn am siarad yn onest a dilyn proses briodol i wneud hynny. Os ydych chi'n poeni bod hyn yn digwydd i chi, gofynnwch am gyngor gan eich corff proffesiynol neu sefydliad cynrychioliadol neu gyngor cyfreithiol annibynnol.

G. Ffynonellau cyngor pellach

61. Efallai y bydd gan eich corff proffesiynol neu gynrychiolydd, undeb llafur neu warcheidwad codi llais (megis yn eich pwyllgor optegol lleol neu gyflogwr os yw'n briodol) hefyd gyngor penodol ar sut i siarad am bryderon yn ymarferol. Os oes gennych unrhyw amheuan neu bryderon am eich penderfyniad, efallai yr hoffech gysylltu â nhw am gymorth. Mae'r rhain yn cynnwys:
 - Cymdeithas Optegwyr Fferyllol Prydain (ABDO) (sydd â llinell gymorth ar gyfer cyngor cyfreithiol i'w haelodau): <https://www.abdo.org.uk/>
 - Cymdeithas Optometryddion Annibynnol ac Optegwyr Cyflenwi (AIO): <https://www.aiovision.org/>
 - Cymdeithas Optometryddion (AOP) (sy'n rhoi cyngor cyfreithiol i'w haelodau): <https://www.aop.org.uk/>
 - Coleg yr Optometryddion: <https://www.college-optometrists.org/>
 - Ffederasiwn Optegwyr (Offthalmig a Chyflenwi) (FODO): <https://www.fodo.com/>
 - Uned Cymorth Pwyllgorau 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 sy'n ymroddedig i ddarparu cyngor ar godi llais a chwythu'r chwiban: www.protect-advice.org.uk
63. Mae'r llinell gymorth 'Speak Up' yn wasanaeth cyfrinachol ac annibynnol am ddim i'r rheini sy'n gweithio mewn cyd-destun GIG neu ofal cymdeithasol yn Lloegr: <https://speakup.direct>
64. Mae Swyddfa'r Gwarcheidwad Gwladol yn Lloegr yn gweithio i sicrhau bod codi llais yn elfen arferol yn y GIG, ac yn gwneud argymhellion ar gyfer polisi ac ymarfer da yn y maes hwn: www.nationalguardian.org.uk
65. Mae Swyddfa'r Gwarcheidwad Gwladol ac Addysg Iechyd Lloegr 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 rhoi arweiniad ar godi pryderon yn y gwaith er budd 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 rhoi arweiniad ar godi pryderon a chwythu'r chwiban: <https://workforce.nhs.scot/policies/whistleblowing-policy/>
68. Mae Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru yn rhoi arweiniad i weithwyr gofal iechyd ar godi pryder: <https://hiw.org.uk/whistleblowing>

69. Nod yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yw atal marwolaeth, anaf neu afiechyd yn y gweithle: <https://www.hse.gov.uk/>

Rhan 2: Canllawiau i fusnesau⁷

70. Mae cael proses briodol ar gyfer gweithredu ar bryderon a godir gan y rhai sy'n codi llais, eu cymryd o ddifrif a gwneud staff yn ymwybodol o sut i godi eu 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 onestrywydd 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 adnabod, adrodd ac ymdrin â materion sy'n ymwneud ag ymarfer gwael a/neu ddiogelwch yn briodol, ac mae'r staff mor hyderus â phosibl wrth godi eu llais.
71. Fel rhan o greu amgylchedd busnes priodol, dylech gydnabod bod grwpiau penodol o unigolion (yn enwedig y rheini sydd â nodweddion gwarchoddedig) sy'n debygol o wynebu rhwystrau wrth godi llais (edrychwch ar ran 1, adran A y canllawiau hyn). Mae'n bwysig, felly, bod y busnes yn ymwybodol o'r rhwystrau posibl hyn ac yn meithrin diwylliant lle mae pawb yn gyfforddus i godi eu llais.
72. Mae Swyddfa'r Gwarcheidwad Gwladol yn Lloegr wedi gweithio gydag Health Education England⁸ i greu modiwlau e-ddysgu 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 wynebu pobl rhag gallu codi llais. Byddant yn lansio modiwl ar gyfer uwch arweinwyr yn nes ymlaen yn 2021.
73. Rhaid i chi beidio â gwahaniaethu yn erbyn eich staff am siarad yn onest a dilyn proses briodol i wneud hynny a dylech sicrhau eich bod yn darllen rhan 1 y canllawiau, yn enwedig yng nghyswllt datgeliadau gwarchoddedig a'r gyfraith sy'n ymwneud ag amddiffyn chwythwyr chwiban rhag cael eu trin yn negyddol neu eu diswyddo'n annheg.

A. Eich polisiau a'ch prosesau

74. Bydd gan lawer o fusnesau bolisiau priodol eisoes, a all ddefnyddio terminoleg wahanol ond yn y bôn mae'n ymwneud â chodi llais, a gallai fod yn ddefnyddiol edrych ar y model pum cam o broses codi llais dda⁹ wrth eu datblygu neu eu hadolygu. Mae'r model hwn yn tynnu sylw at y ffaith, yn ogystal â chael proses briodol a chilir ar gyfer lleisio pryderon a gweithredu arnynt, ei bod yn bwysig chwalu rhwystrau i godi llais, normaleiddio'r broses o godi llais, bod yn barod i dderbyn adborth, a myfyrio ar bryderon a godwyd i atal hyn rhag digwydd eto (lle bo hynny'n bosibl).
75. 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 llais ac felly gwella eich gallu i unioni materion diogelwch yn gynnar. Mae osgoi canlyniadau a allai fod yn ddrud ac yn ofidus drwy sylwi ar broblemau a delio â nhw'n brydlon yn gwneud synnwyr busnes da.

⁷ Bwriedir i'r canllawiau hyn fod yn berthnasol i bob busnes optegol, nid dim ond y rheini sy'n gymwys i gofrestru gyda ni.

⁸ <https://www.e-lfh.org.uk/programmes/freedom-to-speak-up/> (cyrchwyd ddiwethaf 8 Hydref 2021)

⁹ Nodwyd gan Syr Robert Francis CF yn ei adroddiad 'Freedom to Speak Up', mewn ymateb i ymchwiliad Ymddiriedolaeth GIG Canol Swydd Stafford.

B. Cynnal a hyrwyddo ymwybyddiaeth

76. Dylai pawb sy'n gweithio i chi mewn unrhyw ffordd gael gwybodaeth am sut i godi eu llais, p'un ai a ydynt yn staff parhaol, dan gontract ai peidio. Gellid darparu hyn yn ystod y cyfnod cynefino, sydd ar gael ar y fewnwyd neu, yn achos staff locwm, gellir ei gynnwys fel rhan o becyn briffio neu groeso cyn eu shifft gyntaf gyda chi. Gall fod yn ddefnyddiol atgoffa staff o bryd i'w gilydd o sut i godi eu llais, yn enwedig os ydynt wedi bod yn gweithio i chi ers amser hir heb orfod gwneud hynny.
77. Dylech hefyd ystyried sut i arfogi staff rheoli â'r sgiliau a'r gefnogaeth briodol i allu derbyn a gweithredu ar bryderon a godir yn sensitif ac yn briodol. 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 ran eich busnes. Mae Gwarcheidwaid Speak Up yn Lloegr yn cael eu hyfforddi a'u cefnogi gan Swyddfa'r Gwarcheidwad Cenedlaethol 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 Gwladol](#).

C. Os bydd rhywun yn codi ei lais â chi am ei bryderon

78. Os bydd gweithiwr (gweler y diffiniad o dan ran 1, adran D) yn siarad â chi, mae gennych gyfrifoldeb i gymryd ei bryderon o ddifrif. Nid yw hyn yn golygu y bydd gan bob pryder sail ffeithiol nac yn gofyn am ymchwiliad helaeth, ond dylech wneud yn siŵr nad ydych yn diystyru unrhyw bryderon yn ddi-oed. Dylech hefyd wneud yn siŵr eich bod yn gallu nodi materion diogelwch cleifion/y cyhoedd fel y cyfryw, hyd yn oed os ydych yn cael gwybod amdanynt yn anffurfiol neu y tu allan i broses 'codi llais'.
79. Os oes gan bryderon y gweithiwr, ar ôl eu hystyried, sail ffeithiol a'ch bod yn gallu unioni pethau, rhaid i chi wneud hynny. Os ydynt y tu allan i'ch gallu i unioni pethau, rhaid i chi eu cyfeirio at rywun sy'n gallu gweithredu ar unwaith yn unol â'ch cyfrifoldebau o dan y [Safonau ar gyfer Busnesau Optegol](#), gan nodi y gallai'r unigolyn/sefydliad mwyaf priodol i unioni pethau fod y tu allan i'ch sefydliad (gweler 'personau rhagnodedig' yn rhan 1, adran C2).
80. Os oes pryderon ynghylch diogelwch cleifion na allwch chi eu hunioni, neu gan berson/sefydliad arall, yn ddigon cyflym i osgoi risg o niwed i gleifion/y cyhoedd, dylech fod yn barod i reoli'r risg drwy roi'r gorau i fasnachu yn yr ardal yr effeithir arni (os yw'n briodol) yn unol â'ch cyfrifoldebau dan y [Safonau ar gyfer Busnesau Optegol](#). Un enghraifft o adeg pan allai fod yn briodol gwneud hyn yw os yw adeilad cangen mewn cyflwr gwael a bod angen ei gau er mwyn i'r gwaith atgyweirio gael ei wneud yn ddiogel.
81. Mae'r un egwyddorion yn berthnasol i chi ag i'ch staff wrth siarad, ac os oes cyfiawnhad dros gyfeirio at y GOC o ganlyniad i bryderon a godwyd, yna ni ddylech oedi cyn gwneud atgyfeiriad o'r fath. Gallwch gysylltu â chyswilt Speaking Up y GOC ar speakingup@optical.org a 020 7307 3466.
82. Os yw'n briodol gwneud hynny, ystyriwch roi'r wybodaeth ddiweddaraf i'r gweithiwr am eich camau gweithredu arfaethedig, ond mewn rhai amgylchiadau (er enghraifft, os yw'r camau

gweithredu'n ymwneud â materion cyflogaeth cyfrinachol) efallai na fyddwch yn gallu gwneud hynny. Mae rheoli disgwyliadau gweithwyr o ran diweddariadau yn ddefnyddiol er mwyn cynnal ymddiriedaeth a hyder yn eich prosesau sefydliadol.

83. Ar adegau, gall pryderon gweithiwr ymwneud â chŵyn bersonol neu anghydfod arall yn hytrach na phryderon am ddiogelwch neu briodoldeb cleifion/y cyhoedd, er enghraifft pan fyddant yn sylwi ar rywbeth sy'n ymddangos yn hynod anghywir neu heb fod yn unol â safonau derbyniol. 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).
84. Dylech sicrhau nad yw gweithiwr sydd wedi siarad, neu sy'n ystyried siarad, yn cael ei erlid na'i wahaniaethu o ganlyniad. Yn ogystal â bod yn anghyfreithlon, byddai hyn yn golygu torri safonau'r GOC y byddem yn eu cymryd o ddifrif.

Atodiad: Siart llif yn crynhoi'r broses o godi llais

[Flowchart to be inserted here]