

General  
Pharmaceutical  
Council

---

# Cymorth gyda gwneud penderfyniadau da mewn gwrandawriadau

Tachwedd 2022



Gellir atgynhyrchu testun y ddogfen hon (ond nid y logo a'r brandio) am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng, cyn belled â'i fod yn cael ei atgynhyrchu'n gywir ac heb fod mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod y deunydd hwn fel hawlfraint y Cyngor Fferyllol Cyffredinol a nodi teitl y ddogfen. Os ydyn ni wedi dyfynnu deunydd trydydd parti, rhaid i chi gael caniatâd gan ddeiliad yr hawlfraint.

Cysylltwch â ni ar [\*\*communications@pharmacyregulation.org\*\*](mailto:communications@pharmacyregulation.org) os hoffech gael copi o'r ddogfen mewn fformat arall (er enghraifft, mewn teip mwy neu mewn iaith wahanol).

# Cynnwys

Trosolwg.....	4
Ynghylch y papur trafod hwn .....	6
Ymateb i'r ymgynghoriad.....	8
Ein canllawiau presennol a'r diwygiadau arfaethedig .....	10
Rhan un: cymorth gyda gwneud penderfyniadau mewn gwrandawiadau lle mae gwahaniaethu yn ffactor .....	11
Rhan dau: ystyried ffactorau diwylliannol pan fydd paneli'n penderfynu ar ganlyniad .....	14
Cwestiynau'r ymgynghoriad .....	16
Atodiad: Gwneud penderfyniadau da: canllawiau gwrandawiadau a chanlyniadau (diwygiedig).....	18
1 Cyflwyniad.....	18
Rhan a: Gwrandawiadau a'r broses benderfynu .....	19
2 Gwrandawiadau .....	19
3 Ar ôl penderfynu ar ganlyniad.....	25
Rhan b: Canllawiau ar ganlyniadau .....	30
4 Canlyniadau sydd ar gael .....	30
5 Penderfynu ar ganlyniad .....	35
6 Rhagor o arweiniad ar feysydd penodol.....	41

### Ynglŷn â'r CFFC

#### Pwy ydyn ni

Rydyn ni'n rheoleiddio fferyllwyr, technegwyr fferyllol a fferyllfeydd ym Mhrydain.

Rydyn ni'n gweithio i roi sicrwydd am safonau gofal i bobl sy'n defnyddio gwasanaethau fferyllol, a'u gwella.

#### Yr hyn a wnawn

Ein rôl ni yw diogelu'r cyhoedd a rhoi sicrwydd iddyn nhw y byddan nhw'n cael gofal diogel ac effeithiol wrth ddefnyddio gwasanaethau fferyllol.

Rydyn ni'n gosod safonau ar gyfer gweithwyr fferyllol proffesiynol a fferyllfeydd i ymuno â'n cofrestr, ac aros arni.

Rydyn ni'n gofyn i weithwyr fferyllol proffesiynol a fferyllfeydd am dystiolaeth eu bod yn parhau i gyrraedd ein safonau, ac mae hyn yn cynnwys arolygu fferyllfeydd.

Rydyn ni'n gweithredu i ddiogelu'r cyhoedd ac i gynnal ffydd y cyhoedd mewn fferylliaeth os oes pryderon am weithiwr proffesiynol neu fferyllfa ar ein cofrestr.

Trwy ein gwaith rydyn ni'n helpu i hyrwyddo proffesiynoldeb, cefnogi gwelliant parhaus a sicrhau ansawdd a diogelwch fferylliaeth.

## Trosolwg

Nid oes lle i wahaniaethu mewn iechyd a gofal, ac rydyn ni wedi ymrwymo i wneud newidiadau cadarnhaol i chwarae ein rhan yn y gwaith o fynd i'r afael â phob math o wahaniaethu. Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (CAC) yn ganolog i bopeth rydyn ni'n ei wneud ac wedi'u gwreiddio yn ein *Gweledigaeth 2030 a Chynllun Strategol 2020-2025*. Roedd y rhain yn esbonio ein cynlluniau ar gyfer cyfeiriad rheoleiddio fferylliaeth yn y dyfodol. Hefyd, mae CAC yn rhan allweddol o'n strategaeth gyhoeddadedig ar reoli pryderon, ac mae gennym strategaeth CAC hefyd.

Yn ein **strategaeth rheoli pryderon**, rydyn ni wedi ymrwymo i reoli'r pryderon a gawn mewn ffordd sy'n rhydd rhag gwahaniaethu a rhagfarn. Mae rhan o'r ymrwymiad hwn yn cynnwys rhoi camau priodol ar waith pan fydd pryderon yn cael eu codi am ymddygiad gwahaniaethol gan weithwyr fferyllol proffesiynol a chael cyngor perthnasol gan arbenigwyr allanol ar faterion o'r fath pan fydd angen i ni wneud hynny. Hefyd, yn y strategaeth, fe ddywedon ni y byddwn ni'n cefnogi pobl i wneud penderfyniadau rheoleiddio heb wahaniaethu.



Yn ein **strategaeth CAC** sydd ar waith ar gyfer y sefydliad cyfan, rydyn ni hefyd wedi ymrwymo i wneud penderfyniadau rheoleiddio sy'n amlwg yn deg ac yn rhydd rhag gwahaniaethu a rhagfarn.

Mae'r strategaethau hyn yn gysylltiedig. Mae gan bob un ohonyn nhw ffocws clir ar sut y byddwn yn lleihau ac yn delio â risg rhagfarnau posibl yn ein penderfyniadau a sut y byddwn yn rheoli pryderon ynghylch gwahaniaethu.

Mae rheoleiddwyr iechyd a gofal cymdeithasol wedi'u beirniadu am beidio â bod digon o ddifrif ynghylch hiliaeth ac ymddygiad gwahaniaethol ac am danamcangyfrif yr effaith y mae'r pryderon hyn yn ei chael ar ffydd y cyhoedd a'u hymddiriedaeth yn y proffesiynau y maen nhw'n eu rheoleiddio. Mae'r Awdurdod Safonau Proffesiynol wedi cyhoeddi ei adroddiad *Gofal mwy diogel i bawb – atebion gan reoleiddio proffesiynol a'r tu hwnt*. Mae'r adroddiad wedi galw ar reoleiddwyr i adolygu sut mae eu prosesau addasrwydd i ymarfer, gan gynnwys eu canllawiau sancsiynau enghreifftiol, yn delio â honiadau o ymddygiad hiliol ac ymddygiadau gwahaniaethol eraill.

Fel rheoleiddiwr, mae'n hanfodol ein bod ni'n arwain drwy esiampl wrth fynd i'r afael â phob math o wahaniaethu. Mae gennym gyfrifoldeb i sicrhau bod ein prosesau, ein polisiau a'n canllawiau yn glir a'n bod o ddifrif ynghylch y pryderon hyn pan gânt eu codi gyda ni. Rydyn ni hefyd am sicrhau nid yn unig ein bod o ddifrif ynghylch pryderon o'r natur hon o ddifrif ond hefyd ein bod yn mynd i'r afael ag unrhyw ogwydd posib yn ein penderfyniadau a bod ein penderfyniadau'n deg.

I gefnogi hyn rydyn ni am gryfhau ein canllawiau gwneud penderfyniadau ar gyfer pwyllgorau

addasrwydd i ymarfer i gwmpasu sut y dylen nhw ystyried pryderon ynghylch gwahaniaethu.

Bydd y canllawiau cryfach hefyd yn edrych ar ystyried ffactorau diwylliannol pan fydd gweithwyr proffesiynol yn dangos mewnwelediad, er enghraifft wrth fynegi ymddiheuriad.

Dim ond rhan yw hyn o'r gwaith rydyn ni'n ei wneud yn y maes pwysig hwn i sicrhau bod ein penderfyniadau'n deg ac yn rhydd rhag gwahaniaethu posibl. Mae'r gwaith rydyn ni'n ei wneud, neu'n bwriadu ei wneud, yn cynnwys:

- ymarferiad i wneud data yn ddiennw ar gam y pwyllgor ymchwilio
- gwella ein data i ddeall mwy am gynrychiolaeth anghymesur bosibl yn yr atgyfeiriadau aton ni a
- chyhoeddi data amrywiaeth mewn perthynas â phryderon addasrwydd i ymarfer

# Ynghylch y papur trafod hwn

Gall gwahaniaethu ac ymddygiad gwahaniaethol gael effaith sylweddol o fewn lleoliadau gofal iechyd ar weithwyr proffesiynol a phobl sy'n derbyn gofal. Dylai gweithwyr gofal iechyd proffesiynol drin cleifion a chydweithwyr gydag urddas a pharch, a rhaid i reoleiddwyr fod yn glir ynghylch sut maen nhw'n rheoli pryderon ynghylch gwahaniaethu.

Er mwyn mynd i'r afael â hyn, ac i wireddu ein hymrwymiaadau strategol cyhoeddedig, rydyn ni am gryfhau ein canllawiau gwrandawiadau a chanlyniadau. Ein nod yw bod yn glir ynghylch:

- cymaint o ddifrif mae angen bod ynghylch pryderon o'r natur hon, a
- sut y dylai rhai sy'n gwneud penderfyniadau o ran addasrwydd i ymarfer, wrth benderfynu ar ganlyniad, ystyried difrifoldeb unrhyw ymddygiad gwahaniaethol

Bydd y diweddariadau hyn yn sicrhau ein bod ni, a'n paneli addasrwydd i ymarfer, yn ystyried natur ymddygiad hiliol a gwahaniaethol a'i effaith ar eraill yn ofalus iawn. Bydd y canllawiau diwygiedig hefyd yn sicrhau bod aelodau pwyllgor yn ystyried sensitifrwydd a gwahaniaethau diwylliannol wrth ystyried mynegiant o ymddiheuriad a mewnwleidiad. Mae hyn yn arbennig o bwysig wrth wneud

penderfyniad am addasrwydd gweithiwr fferyllol proffesiynol i ymarfer.

Mae'r papur trafod hwn felly yn cwmpasu dau brif faes:

- Cymorth gyda gwneud penderfyniadau mewn gwrandawiadau lle mae gwahaniaethu yn ffactor
- ystyried ffactorau diwylliannol pan fydd paneli'n penderfynu ar ganlyniad

Mae'r wybodaeth rydyn ni am ei chynnwys wedi'i nodi isod ac rydyn ni'n gofyn am farn ar y newidiadau arfaethedig hyn. Mae'r ddogfen canllawiau diwygiedig lawn wedi'i chynnwys yn atodiad B ac mae'n dangos yr effaith y bydd y newidiadau arfaethedig yn ei chael ar y canllawiau presennol.

Rydyn ni'n croesawu ymatebion gan unrhyw un sydd â diddordeb mewn addasrwydd i ymarfer. Ond mae gennym ddiddordeb arbennig i glywed barn cleifion, y cyhoedd a gweithwyr fferyllol proffesiynol – yn enwedig pobl sydd wedi bod yn ymwneud ag addasrwydd i ymarfer - ac unigolion a sefydliadau sy'n cynrychioli gweithwyr proffesiynol a chleifion.

Rydyn ni am ddefnyddio'r ymatebion i roi ein diwygiadau arfaethedig ar brawf, ac i'n helpu i benderfynu a oes unrhyw newidiadau pellach y mae angen i ni eu hystyried. Credwn y bydd cryfhau'r canllawiau hyn yn gam cadarnhaol yn ein hymdrechion i fynd i'r afael â gwahaniaethu a sicrhau bod ein prosesau a'n penderfyniadau yn amlwg yn deg ac yn rhydd rhag rhagfarn. Edrychwn ymlaen at glywed eich barn.

Rydyn ni hefyd yn gwneud nifer o newidiadau eraill i'r canllawiau. Maen nhw'n cynnwys newidiadau i'r iaith i wella cysondeb gyda

chanllawiau gwneud penderfyniadau eraill, a newid y teitl i fod yn 'canllawiau ar gyfer gwrandawiadau a chanlyniadau' er mwyn adlewyrchu'r cynnwys a'r derminoleg a ddefnyddiwn yn well. Nid yw'r newidiadau hyn yn rhan o'r papur trafod hwn ac nid ydym yn gofyn am farn arnynt, gan eu bod yn fân newidiadau. Nodir y prif ddiwygiadau isod a gellir eu gweld yn y ddogfen canllawiau diwygiedig yn atodiad B.

## Y broses

### **Bydd yr ymgynghoriad yn para am wyth wythnos ac yn dod i ben ar 31 Ionawr 2023.**

Yn ystod y cyfnod hwn, rydyn ni'n croesawu adborth gan unigolion a sefydliadau. Byddwn ni'n anfon y ddogfen hon at amrywiaeth o randdeiliaid, gan gynnwys cyrff cynrychioli cleifion, gweithwyr fferyllol proffesiynol, perchnogion fferylliaeth ac eraill sydd â diddordeb yn y maes hwn.

### **Ein hadroddiad ar y papur trafod hwn**

Wedi i'r cyfnod ymgynghori ddod i ben, byddwn yn dadansoddi'r ymatebion a gawn a'r adborth o unrhyw gyfarfodydd a gawn gyda rhanddeiliaid ac eraill. Byddwn ni'n cyhoeddi adroddiad yn crynhoi'r hyn rydyn ni wedi'i glywed. Bydd ein Cyngor yn ystyried yr adborth mewn cyfarfod yng Ngwanwyn 2023 cyn gwneud penderfyniadau ar y diwygiadau arfaethedig. Byddwn yn cyfleu'n glir y penderfyniadau y bydd ein Cyngor yn eu gwneud. Os bydd ein Cyngor yn eu cymeradwyo, byddwn ni'n cyhoeddi'r canllawiau diwygiedig yng Ngwanwyn 2023. Cyn cyhoeddi byddwn yn gweithio gyda staff CFC a

swyddogion cyswllt sydd ar ein pwyllgorau addasrwydd i ymarfer i wneud yn siŵr eu bod yn deall y newidiadau a sut y gallen nhw effeithio ar y penderfyniadau y maen nhw'n eu gwneud.

Byddwn yn cyhoeddi ein dadansoddiad o'r ymatebion ac esboniad o'r penderfyniadau rydyn ni'n eu gwneud. Bydd modd i chi weld hyn ar ein gwefan [www.pharmacyregulation.org](http://www.pharmacyregulation.org).

# Ymateb i'r ymgynghoriad

## Sut rydyn ni yn defnyddio eich gwybodaeth

Byddwn yn defnyddio eich ymateb i'n helpu i ddatblygu ein gwaith. Gofynnwn i chi roi ychydig o wybodaeth gefndirol i ni amdanoch ac, os ydych yn ymateb ar ran sefydliad, am eich sefydliad. Rydyn ni'n defnyddio hyn i'n helpu i ddadansoddi effaith bosib ein cynlluniau ar wahanol grwpiau. Rydyn ni wedi ymrwymo i hyrwyddo cydraddoldeb, gwerthfawrogi amrywiaeth a bod yn gynhwysol yn ein holl waith fel rheoleiddiwr proffesiynau iechyd, ac i sicrhau ein bod yn cyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb. Mae ffurflen monitro cydraddoldeb ar ddiwedd yr arolwg. Nid oes rhaid i chi ei llenwi, ond os gwnewch chi, bydd yn rhoi gwybodaeth ddefnyddiol i ni wirio ein bod yn cyflawni ein dyletswydd.

## Sut rydyn ni'n rhannu eich gwybodaeth

Wedi i'r cyfnod ymgynghori ddod i ben, byddwn yn cyhoeddi adroddiad yn crynhoi'r hyn rydyn ni wedi ei glywed. Os byddwch yn ymateb fel unigolyn preifat, ni fyddwn yn defnyddio eich enw nac yn cyhoeddi eich ymateb unigol. Os byddwch yn ymateb ar ran sefydliad, byddwn yn rhestru enw eich sefydliad ac mae'n bosib y byddwn yn cyhoeddi eich ymateb yn llawn oni bai eich bod yn dweud wrthym am beidio. Os ydych am i unrhyw ran o'ch ymateb aros yn gyfrinachol, dylech egluro pam eich bod yn credu bod y wybodaeth a roddwyd gennych yn gyfrinachol.

Efallai y bydd angen i ni ddatgelu gwybodaeth o dan y deddfau sy'n ymdrin â mynediad at wybodaeth (fel arfer Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000). Os gofynnwch i ni gadw rhan neu'ch holl ymateb yn gyfrinachol, byddwn yn trin y cais hwn o ddifrif ac yn ceisio ei barchu. Ond ni allwn warantu y gellir cynnal cyfrinachedd ym mhob amgylchiad.

Os byddwch chi'n e-bostio ymateb i'r papur trafod a bod ymwadiad cyfrinachedd awtomatig wedi'i gynhyrchu gan eich system TG ynghlwm wrth eich e-bost, ni fydd hyn, ynddo'i hun, yn rhwymol ar y CFFC.

## Eich hawliau

Dan gyfraith diogelu data, cewch ofyn am gopi o'ch ymateb i'r papur trafod hwn neu wybodaeth arall sydd gennym amdanoch, a chewch hefyd ofyn i ni ddileu eich ymateb. I gael rhagor o wybodaeth am eich hawliau a gyda phwy i gysylltu darllenwch ein polisi preifatrwydd ar ein gwefan.



## Sut i ymateb

Gallwch ymateb i'r ymgynghoriad hwn drwy fynd i [pharmacyregulation.org/draft-hearings-and-outcomes-guidance-consultation](https://www.pharmacyregulation.org/draft-hearings-and-outcomes-guidance-consultation) a chwblhau'r holiadur ar-lein yno.

Rydyn ni'n annog ymatebwyr i ddefnyddio'r holiadur ar-lein. Fodd bynnag, os ydych chi am anfon ymateb drwy e-bost, ysgrifennwch eich ymateb i'r cwestiynau ymgynghori a'u hanfon aton ni drwy [consultations@pharmacyregulation.org](mailto:consultations@pharmacyregulation.org).

## Fformatau eraill

Cysylltwch â ni ar [communications@pharmacyregulation.org](mailto:communications@pharmacyregulation.org) os hoffech gael copi o'r arolwg ymgynghori mewn fformat arall (er enghraifft, mewn teip mwy o faint neu mewn iaith wahanol).

## Sylwadau ar y broses ymgynghori ei hun

Os oes gennych bryderon neu sylwadau am y broses ymgynghori ei hun, anfonwch nhw at:

[feedback@pharmacyregulation.org](mailto:feedback@pharmacyregulation.org)

neu eu postio aton ni yn:

**Tîm Llywodraethiant  
Cyngor Fferyllol Cyffredinol  
25 Canada Square  
Llundain  
E14 5LQ**

Peidiwch ag anfon ymatebion i'r ymgynghoriad i'r cyfeiriad hwn.

# Ein canllawiau presennol a'r diwygiadau arfaethedig

Rydyn ni wedi ymrwymo i amddiffyn, hybu a gwella iechyd a diogelwch y bobl sy'n defnyddio gwasanaethau fferyllol yng Nghymru, Lloegr a'r Alban. Rhan bwysig o'r rôl honno yw ymdrin â'r nifer fechan o fferyllwyr a thechnegwyr fferyllol nad ydyn nhw'n cyrraedd y safonau y gall y cyhoedd yn rhesymol eu disgwyl gan weithwyr gofal iechyd proffesiynol.

Pan na fydd gweithiwr fferyllol proffesiynol yn cyrraedd y safonau hynny, gellir amau eu haddasrwydd i ymarfer. Gall hyn arwain at bryder yn cael ei godi gyda'r CFfC, ymchwiliad, ac o bosibl gwrandawriad gerbron pwyllgor annibynnol. Er y bydd pwyllgorau yn dod i'w casgliadau eu hunain ynghylch y dystiolaeth maen nhw'n ei chlywed, mae'n bwysig bod y penderfyniadau maen nhw'n eu gwneud yn diogelu'r cyhoedd ac yn cynnal safonau proffesiynol a ffydd yn y proffesiynau fferyllol.

Er mwyn cynorthwyo gyda gwneud penderfyniadau rydyn ni'n cyhoeddi canllawiau y dylai'r pwyllgorau eu dilyn. Mae hyn yn cynnwys ein canllawiau ar gyfer gwrandawriadau a sancsiynau. Dyma'r brif ddogfen y mae'r pwyllgorau addasrwydd i ymarfer yn ei defnyddio i lywio eu penderfyniadau er mwyn sicrhau bod penderfyniadau'n gyson, yn deg ac yn gymesur. Mae'r canllawiau hyn yn cynnwys gwybodaeth am ein gwrandawriadau

addasrwydd i ymarfer, sut mae penderfyniadau'n cael eu gwneud a'r sancsiynau y gall pwyllgorau eu gosod. Mae hefyd yn rhoi canllawiau i bwyllgorau eu defnyddio wrth benderfynu pa sancsiwn sy'n briodol mewn unrhyw achos penodol.

Bydd cryfhau'r canllawiau yn cynnig arweiniad i bwyllgorau addasrwydd i ymarfer o ran pryderon sy'n cynnwys gwahaniaethu, a sut i ystyried rhai agweddau lle mae sensitifrwydd diwylliannol. Mae'r adran ganlynol yn nodi sut rydyn ni'n bwriadu cryfhau'r canllawiau mewn dau faes:

- rhan un: cymorth gyda gwneud penderfyniadau mewn gwrandawriadau lle mae gwahaniaethu yn ffactor
- rhan dau: ystyried ffactorau diwylliannol pan fydd paneli'n penderfynu ar ganlyniad

## Rhan un: cymorth gyda gwneud penderfyniadau mewn gwrandawiadau lle mae gwahaniaethu yn ffactor

Gall ymddygiad gwahaniaethol o unrhyw fath effeithio'n negyddol ar ddiogelwch y cyhoedd a fydd yn y proffesiwn. Dylai gweithwyr proffesiynol fod yn ymwybodol o sut gall eu hymddygiad effeithio a dylanwadu ar ymddygiad eraill a dylanwadu ar y gallu i ddarparu gofal i gleifion. Dylai'r amgylchedd y mae gweithwyr fferylliaeth a gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol eraill yn gweithio ynddo fod yn ddiogel ac yn rhydd rhag ymddygiad gwahaniaethol.

Mae ein safonau'n dweud bod yn rhaid i weithwyr fferyllol proffesiynol gydnabod a gwerthfawrogi amrywiaeth, a pharchu gwahaniaethau diwylliannol – gan sicrhau bod pawb yn cael eu trin yn deg waeth beth yw eu gwerthoedd a chredoau. Rydyn ni o ddifrif felly o ran pryderon o'r natur hon.

Mewn llawer o achosion, gall pobl wneud iawn am bethau drwy:

- fod yn agored ac onest am yr hyn ddigwyddodd
- dangos mewnwelediad i ran yr hyn aeth o'i le, a
- rhoi camau ar waith i wella eu hymarfer

Yn y mathau hyn o sefyllfaoedd, pan all rhywun ddangos eu bod yn ddiogel i ymarfer, dylent gael y cyfle i barhau â'u gyrfa broffesiynol.

Dylai'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau asesu'r ymddygiad a arweiniodd at y pryder. Dylen nhw ystyried a yw'r ymddygiad ei hun, a'r risgiau y

gallai eu creu, yn gallu cael eu hunioni ('adfer') gan y gweithwyr proffesiynol yn rhoi camau penodol ar waith fel cwblhau cyrsiau hyfforddi neu gael goruchwyliaeth dros eu hymarfer.

Fodd bynnag, mewn achosion lle mae arddangos safbwyntiau ac ymddygiad gwahaniaethol - er enghraifft, achosion o aflonyddu, gwahaniaethu neu erledigaeth – yn cael ei brofi, mae'n annhebygol y bydd yr ymddygiad yn gallu cael ei adfer. Mae hynny'n golygu efallai na fydd modd delio â'r mater drwy gamau fel cyrsiau hyfforddi neu oruchwyliaeth yn y gwaith. Fodd bynnag, bydd pwyllgor yn ystyried unrhyw gamau y mae'r gweithiwr proffesiynol wedi'u rhoi ar waith i adfer wrth benderfynu ar y canlyniad priodol. Ac, er na all ymddygiad gwahaniaethol fod yn adferol ynddyn nhw eu hunain yn yr achosion hyn, gall unrhyw gamau gweithredu gan y gweithiwr proffesiynol effeithio ar y canlyniad.

Wrth ystyried mewnwelediad ac edifeirwch, bydd angen i'r pwyllgor fod yn fodlon bod ymddygiad o'r natur hon wedi cael sylw. Byddai'n disgwyl gweld mewnwelediad ac edifeirwch cynhwysfawr o gyfnod cynnar, yn delio â'r pryderon penodol sydd wedi eu codi. Hefyd, rhaid bod yn fodlon nad yw safbwyntiau ac ymddygiad gwahaniaethol yn bresennol bellach. Mae hyn er mwyn i'r cyhoedd allu bod yn hyderus nad oes perygl o ailadrodd yr ymddygiad.

Felly, pan fydd gweithiwr fferyllol proffesiynol yn arddangos safbwyntiau ac ymddygiad a'u bod wedi eu profi, bydd yn gyfystyr â thorri ein safonau proffesiynol yn ddifrifol. Mae'n debygol y bydd angen canlyniad o ben uchaf y raddfa

(gwahardd dros dro neu ddileu) i gynnal ymddiriedaeth a ffydd y cyhoedd.

Mae ein canllawiau eisoes yn cynnwys ein safbwynt ar gamymddwyn rhywiol, anonestrwydd a methiant i fod yn agored ac yn onest – y ddyletswydd didwylledd proffesiynol. Rydyn ni am gryfhau'r canllawiau drwy ychwanegu adran ar wahaniaethu, er eglurder o ran ein disgwyliau yn y maes hwn.

Rydyn ni yn bwriadu cynnwys y testun canlynol i bwllgorau ei ystyried wrth wneud penderfyniad ar y canlyniad priodol: *(Mae'r newidiadau hyn wedi'u cynnwys o adran 6.14 yn y ddogfen canllawiau lawn yn yr atodiad)*

"Mae ymddygiad ac agweddau gwahaniaethol yn tansilio hyder ac ymddiriedaeth y cyhoedd yn y proffesiynau fferylliaeth ac yn gallu cael effaith ar enw da gweithwyr proffesiynol. Dywed ein safonau ein bod yn disgwyl i weithwyr proffesiynol gydnabod a gwerthfawrogi amrywiaeth, a pharchu gwahaniaethau diwylliannol gan sicrhau bod pawb yn cael eu trin yn deg waeth beth fo'u gwerthoedd a chredoau. Mae hyn yn hanfodol i weithwyr proffesiynol allu rhoi gofal diogel a chynnal ymddiriedaeth eu cleifion a'u cydweithwyr.

Mae pob math o ymddygiad gwahaniaethol gan weithwyr proffesiynol tuag at gleifion, y cyhoedd a chydweithwyr yn annerbyniol. Rydyn ni o ddifrif o ran pob pryder sy'n ymwneud â hyn. Gall ymddygiad gwahaniaethol gynnwys:

- Sylwadau sarhaus ar lafar, gan gynnwys llefaru casineb, neu ysgrifennu sarhaus am rywun oherwydd eu nodweddion

gwarchodedig, fel hil, rhyw a rhywedd, crefydd neu rywioldeb

- ymddygiad bygythiol neu ymosodol at rywun ar sail hil, rhyw a rhywedd, crefydd, rhywioldeb neu nodweddion gwarchodedig eraill
- Sylwadau ar y cyfryngau cymdeithasol neu gyhoeddus am grŵp penodol o bobl oherwydd eu nodweddion gwarchodedig
- gwrthod trin claf ar sail ei nodweddion gwarchodedig
- trin claf yn llai ffafriol oherwydd nodwedd warchodedig
- trin cydweithiwr yn llai ffafriol oherwydd ei nodweddion gwarchodedig

Gall ymddygiad gwahaniaethol ddigwydd mewn gwahanol leoliadau gan gynnwys manau gwaith wrth ryngweithio â chleifion neu gydweithwyr, mewn bywyd personol neu leoliad cymdeithasol. Dylai'r pwyllgor ystyried yr amgylchiadau pan ddigwyddodd yr ymddygiad, er mwyn gallu penderfynu a oes unrhyw oblygiadau ehangach o ran cynnal ffydd y cyhoedd yn y proffesiwn. Dylai'r pwyllgor hefyd ystyried unrhyw rybuddion neu euogfarnau o ganlyniad i weithredoedd y gweithiwr proffesiynol, ac unrhyw oblygiadau y gallai hyn eu cael ar ei addasrwydd i ymarfer a'r proffesiwn fferyllol ehangach.

Wrth benderfynu ar ganlyniad, dylai'r pwyllgor gydbwysu'r holl faterion perthnasol, gan gynnwys unrhyw ffactorau gwaethybol a lliniarol. Oherwydd natur ddifrifol y pryderon hyn a'r effaith ar ymddiriedaeth a ffydd y cyhoedd yn y proffesiwn, dylai'r pwyllgor ystyried canlyniadau ar ben uchaf y raddfa."



## I'w drafod

Pan brofir mewn gwrandawriad bod gwahaniaethu wedi digwydd, hyd yn oed os na fu euogfarn droseddol, ein barn ni yw mai canlyniadau o ben uchaf y raddfa yw'r canlyniadau priodol, gan gynnwys dileu o'r gofrestr. Mae'r canllawiau hyn yn ei gwneud yn glir bod hiliaeth a mathau eraill o wahaniaethu yn ddifrifol ac yn debygol o arwain at ddileu neu wahardd o'r gofrestr dros dro.

Mae rhai enghreifftiau o achosion yn ymwneud ag ymddygiad gwahaniaethol a'r canlyniad y byddem yn ei ddisgwyl wedi'u cynnwys yn y tabl isod. Rydyn ni'n croesawu barn ar y cynnwys arfaethedig ac a ddylai'r math hwn o bryder arwain at ganlyniad o ben uchaf y raddfa.

**Tabl 1: enghreifftiau o achosion yn ymwneud ag ymddygiad gwahaniaethol**

Manylion y pryder	Canlyniad disgwyliedig
Euogfarn am droseddau casineb hiliol a/neu grefyddol, neu droseddau eraill wedi'i gwaethygu gan hiliaeth neu wahaniaethu ar sail crefydd	Dileu fyddai'r canlyniad disgwyliedig
Uwch-arolygydd fferyllol yn bwlio ac aflonyddu nifer o staff dros gyfnod o amser a'i ymddygiad wedi effeithio'n sylweddol ar y cydweithwyr hyn	Byddai disgwyl canlyniad o ben uchaf y raddfa
Canfu canlyniad tribiwnlys cyflogaeth y gwahaniaethwyd yn erbyn gweithiwr proffesiynol fferyllol yn y gweithle gan y cyflogwr. Yna, cyfeiriwyd y cyflogwr, gweithiwr fferyllol proffesiynol, at y CFC am eu gweithredoedd mewn perthynas â'r achos	Byddai disgwyl canlyniad o ben uchaf y raddfa, dileu yn fwyaf tebygol
Mae gweithiwr fferyllol proffesiynol yn gwneud nifer o sylwadau hiliol ar y cyfryngau cymdeithasol y mae'r heddlu yn ymchwilio iddynt ond nad ydynt yn arwain at unrhyw euogfarn	Byddai disgwyl canlyniad o ben uchaf y raddfa

### Rhan dau: ystyried ffactorau diwylliannol pan fydd paneli'n penderfynu ar ganlyniad

Rhaid i bwyllgorau sicrhau bod ganddynt y dystiolaeth lawnaf bosibl cyn iddynt ddod i benderfyniad. Dylai eu penderfyniad adlewyrchu eu proses benderfynu a dangos eu bod wedi ystyried y cyd-destun.

Pan fydd pwyllgor yn gwneud penderfyniad am addasrwydd gweithiwr proffesiynol fferyllol i ymarfer, a'r canlyniad priodol, mae'n rhaid:

- ystyried cyd-destun ac amgylchiadau achos, ac
- ystyriwch yr holl dystiolaeth a gyflwynwyd iddo yn ofalus, gan gynnwys unrhyw ffactorau gwaethgol neu liniarol

Ffactorau gwaethgol yw amgylchiadau sy'n gwneud yr hyn a ddigwyddodd yn fwy difrifol, er enghraifft, ymddygiad parhaus a cham-fanteisio ar sefyllfa o ymddiriedaeth. Mae ffactorau lliniarol i'r gwrthwyneb i hyn. Gallant gynnwys, er enghraifft:

- Tystiolaeth o fewnwelediad a dealltwriaeth
- bodloni gofynion safonau proffesiynol craidd
- tystebau, a
- mynegi ymddiheuriadau

Y pwyllgor sydd i benderfynu a yw ffactorau'n rhai lliniarol neu waethgol. Ym mhob achos, rhaid i'r pwyllgor ystyried nodweddion lliniarol a gwaethgol yn y dystiolaeth sydd ganddynt.

Er mwyn bod yn deg â phawb, mae angen i bwyllgorau ystyried y gwahaniaethau mewn ymadroddion diwylliannol, gan gynnwys rhai a

dddefnyddir wrth fynegi gofid neu edifeirwch, a'r cywilydd y gall ymchwiliad ei achosi mewn rhai cymunedau. Os na, gallai'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau feddwl ar gam nad oes gan weithwyr fferyllol proffesiynol fewnwelediad a gallent ddod i'r casgliad bod nam ar addasrwydd y gweithwyr proffesiynol hyn i ymarfer.

Mae astudiaethau o gyfathrebu traws-ddiwylliannol yn dangos bod gwahaniaethau sylweddol yn y ffordd y mae unigolion o wahanol ddiwylliannau a grwpiau iaith yn cyfathrebu. Gall fod rhesymau diwylliannol dros beidio â gofyn am eiradaon a thystebau. Mae'n bwysig bod pwyllgorau'n ymwybodol y gallai gwahaniaethau diwylliannol effeithio ar sut mae gweithwyr proffesiynol yn dangos fewnwelediad. Er enghraifft, gallant effeithio ar sut mae ymddiheuriad yn cael ei gyfleu.

Felly, rydyn ni am i bwyllgorau fod yn sensitif i wahaniaethau diwylliannol wrth ystyried ffactorau lliniarol a gwaethgol.

Rydyn ni'n cynnig cynnwys y testun canlynol i bwyllgorau ei ystyried wrth benderfynu ar y canlyniad priodol. *Cynhwysir y newidiadau hefyd o adran 5.20 yn y ddogfen canllawiau lawn yn yr atodiad.*

#### "Mewnwelediad ac adfer

Wrth benderfynu pa gamau i'w rhoi ar waith, rhaid i'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau ystyried:

- natur y pryder
- a ellir adfer y gweithredoedd, ac
- a all y gweithiwr proffesiynol ddangos mewnwelediad

Efallai y bydd rhai achosion lle mae ymddygiad proffesiynol mor ddifrifol fel nad yw'n adferadwy. Mae hyn yn golygu er y gallai'r gweithiwr proffesiynol roi tystiolaeth o fewnwelediad ac adfer, mae'r ymddygiad mor ddifrifol fel nad yw'n briodol ystyried y dystiolaeth hon wrth ystyried canlyniad. Mae enghreifftiau lle gall hyn ddigwydd yn cynnwys pryderon sy'n ymwneud ag ymddygiad gwahaniaethol neu gamymddwyn rhywiol. Mae hyn oherwydd bod angen gweithredu rheoleiddiol i sicrhau diogelwch y cyhoedd a chynnal ffydd y cyhoedd mewn fferylliaeth, a gall cael gweithiwr proffesiynol ynghlwm wrth y materion hyn danseilio hynny.

Dylai'r pwyllgor fod yn ymwybodol y gall gwahaniaethau diwylliannol neu amgylchiadau personol, fel iechyd gwael, effeithio ar y ffordd y mae unigolion yn cyfathrebu ac yn eu mynegi eu hunain. Gallai hyn effeithio, er enghraifft, ar sut mae ymddiheuriad, mewnwelediad neu fynegiant o edifeirwch yn cael ei fframio a'i gyflwyno. Mae hyn yn arbennig o wir gydag unigolion sy'n cyfathrebu mewn ail iaith ac y gallen nhw ddefnyddio elfennau o'u hiaith gyntaf i lunio eu brawddegau neu ddatganiadau. Gallai hyn newid yr ystyr a fwriadwyd. Gall mynegiadau o ymddiheuriad, a sut mae ymddiheuriad yn cael ei gyfleu, fod yn wahanol mewn gwahanol ddiwylliannau, gyda chrefydd a chredoau o bosibl effeithio arnynt. Er enghraifft, mewn rhai diwylliannau nid yw ymddiheuriadau ysgrifenedig yn arferol.

Gall hefyd fod gwahaniaethau yn y ffordd y mae unigolion yn defnyddio ciwiau di-eiriau i gyfathrebu. Bydd hyn yn cynnwys, ymhlith

pethau eraill, mynegiant yr wyneb, cyswllt llygaid ac ystumiau. Er enghraifft, gallai gweithiwr proffesiynol sydd â nam ar y golwg gael trafferth gwneud cyswllt llygaid ag aelodau'r pwyllgor. Dylai'r pwyllgor fod yn ymwybodol o'r materion hyn a bod yn sensitif i'r materion hyn wrth benderfynu sut mae gweithiwr proffesiynol yn fframio eu mewnwelediad a'u hedifeirwch, ac wrth farnu eu hymddygiad a'u hagwedd yn ystod y gwrandawriad.

### **Tystebau**

Dylai'r pwyllgor fod yn ymwybodol y gallai fod rhesymau diwylliannol neu resymau eraill mewn rhai amgylchiadau pam na fydd gweithiwr proffesiynol eisiau gofyn am dystebau (neu eiridaon). Er enghraifft, gall rhannu gwybodaeth am eu hymchwiliad gydag aelodau o'r teulu neu gydweithwyr effeithio ar eu bywydau preifat, a'u henw da gyda'u teulu a'u cymuned. Dylai'r pwyllgor gofio hyn a pheidio â gwneud rhagdybiaethau ynglŷn ag absenoldeb y math hwn o dystiolaeth. Yn yr un modd ni ddylai'r pwyllgor ddyfalu ynglŷn â'r hyn a allai fod wedi'i ddweud pe bai cais wedi'i wneud am eiridaon neu dystebau."

### **I'w drafod**

Rydyn ni am i bwyllgorau ystyried unrhyw wahaniaethau a nodweddion diwylliannol wrth ystyried sut y dangosir edifeirwch, sut y gwneir ymddiheuriadau ac o ran gyflwyno tystebau a geiridaon. Rydyn ni ni'n croesawu barn ar gynnwys arfaethedig y canllawiau a'r effaith bosibl y bydd hyn yn ei gael ar benderfyniadau gan bwyllgorau.

# Cwestiynau'r ymgynghoriad

Rydyn ni'n croesawu eich barn ar y cwestiynau canlynol. Ewch i [pharmacyregulation.org/draft-hearings-and-outcomes-guidance-consultation](https://pharmacyregulation.org/draft-hearings-and-outcomes-guidance-consultation) i gwblhau'r arolwg ar-lein.

Mae'r ddogfen hon yn cynnwys nifer o gynigion rydyn ni'n gofyn am farn arnynt. Mae'r ymgynghoriad yn rhoi cyfle i chi ddylanwadu ar y cynigion drwy ymateb i'r cwestiynau isod.

## Adran un: Cymorth gyda gwneud penderfyniadau mewn gwrandawiadau lle mae gwahaniaethu yn ffactor

Rydyn ni'n bwriadu cynnwys y paragraffau a amlinellwyd yn gynharach yn y ddogfen hon, ac wedi'u cynnwys o adran 6.14 yn y ddogfen canllawiau lawn yn yr atodiad. Mae'r rhain yn nodi ein safbwynt o ran pa mor ddifrifol mae pryderon sy'n ymwneud â gwahaniaethu, a byddant yn gymorth wrth wneud penderfyniadau.

### 1. Ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno â'r testun arfaethedig ynghylch ymddygiad gwahaniaethol i'w gynnwys yn ein canllawiau?

Cytuno'n gryf

Cytuno

Ddim yn cytuno nac yn anghytuno

Anghytuno

Anghytuno'n gryf

Ddim yn gwybod

### 2. Esboniwch eich ateb.



## Adran dau: ystyried ffactorau diwylliannol pan fydd paneli'n penderfynu ar ganlyniad

Rydyn ni'n bwriadu cynnwys y paragraffau a amlinellwyd yn gynharach yn y ddogfen hon, ac wedi'u cynnwys o adran 5.20 yn y ddogfen canllawiau lawn yn yr atodiad. Bydd hyn yn gymorth i bwyllgorau wrth wneud penderfyniadau, ac yn helpu i sicrhau bod eu penderfyniadau'n deg ac yn rhydd rhag gwahaniaethu a rhagfarn.

### 3. Ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno â'r testun arfaethedig ynghylch ffactorau diwylliannol mewn mewnwelediad, edifeirwch a thystebau i'w cynnwys yn y canllawiau?

Cytuno'n gryf

Cytuno

Ddim yn cytuno nac yn anghytuno

Anghytuno

Anghytuno'n gryf

Ddim yn gwybod

### 4. Esboniwch eich ateb.

## Cwestiynau cydraddoldeb ac effaith

Rydyn ni am ddeall a allai ein cynigion gael effaith *gadarnhaol* neu *negyddol* ar unigolion neu grwpiau sy'n rhannu unrhyw un neu rai o'r nodweddion gwarchoddedig yn Neddf Cydraddoldeb 2010.

Y nodweddion gwarchoddedig yw:

- oed
- anabled
- ailbennu rhywedd
- priodas a phartneriaeth sifil
- beichiogrwydd a mamolaeth
- hil/ethnigrwydd
- crefydd neu gred
- rhyw
- cyfeiriadedd rhywiol

### 5. Ydych chi'n credu y bydd ein cynigion yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar unigolion neu grwpiau sy'n rhannu unrhyw un neu rai o'r nodweddion gwarchoddedig?

Ydw – effaith gadarnhaol

Ydw - effaith negyddol

Ydw - effaith gadarnhaol a negyddol

Dim effaith

Ddim yn gwybod

### 6. Oes gennych chi unrhyw sylwadau eraill am effaith y cynigion ar unigolion neu grwpiau sy'n rhannu nodweddion gwarchoddedig?

# Atodiad: Gwneud penderfyniadau da: canllawiau ar gyfer gwrandawiadau a chanlyniadau (diwygiedig)

## 1 Cyflwyniad

### Diben y canllawiau hyn

- 1.1 Mae'r canllawiau hyn yn esbonio ein gwrandawiadau addasrwydd i ymarfer gwrandawiadau, sut mae penderfyniadau'n cael eu gwneud a'r canlyniadau y gall pwyllgorau benderfynu arnynt. Maen nhw hefyd yn cynnig canllawiau i bwyllgorau eu defnyddio wrth benderfynu pa ganlyniad sy'n briodol mewn unrhyw achos penodol.
- 1.2 Mae dwy ran i'r canllawiau hyn:  
Rhan a: Gwrandawiadau a'r broses benderfynu  
Rhan b: Canllawiau ar ganlyniadau

### Ar gyfer pwy mae'r canllawiau hyn

- 1.3 Mae'r canllawiau hyn ar gyfer pawb sy'n ymwneud â gwrandawiadau addasrwydd i ymarfer. Mae hyn yn cynnwys staff y CFfC, aelodau pwyllgor, gweithwyr fferyllol proffesiynol (boed yn ymddangos mewn gwrandawiad ai peidio) a'u cynrychiolwyr. Byddant hefyd yn ddefnyddiol i unrhyw un sydd â diddordeb mewn gwrandawiadau addasrwydd i ymarfer, gan gynnwys:
  - cleifion ac aelodau o'r cyhoedd sy'n ystyried codi pryder gyda'r CFfC am weithiwr proffesiynol
  - cleifion ac aelodau o'r cyhoedd sydd wedi codi pryder gyda'r CFfC am weithiwr proffesiynol
  - cleifion a'u cynrychiolwyr
  - sefydliadau amddiffyn
  - cyrff rheoleiddio eraill, gan gynnwys yr Awdurdod Safonau Proffesiynol (ASP)
  - y llysoedd
- 1.4 Byddwn yn adolygu'r canllawiau hyn yn rheolaidd er mwyn:
  - ystyried newidiadau i ddeddfwriaeth a chyfraith achosion
  - sicrhau eu bod yn aros yn 'addas i'r diben' ac yn hygyrch i bob randdeiliad

## Cydraddoldeb ac amrywiaeth

- 1.5 Mae'r CFFC wedi ymrwymo i sicrhau cydraddoldeb, gwella amrywiaeth a meithrin cynhwysiant pan fydd yn gwneud ei waith. Rydyn ni'n gwerthfawrogi amrywiaeth ac unigolrwydd yn ein staff, y proffesiwn a'n cyngor. Ein nod yw sicrhau bod ein prosesau'n deg, yn wrthrychol, yn dryloyw ac yn rhydd rhag gwahaniaethu, a bod pob rhanddeiliaid yn derbyn lefel uchel o wasanaeth. Rydyn ni'n cadw at yr egwyddorion a nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010 ac wedi datblygu **strategaeth a dull gweithredu sy'n parchu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (CAC)**.
- 1.6 Mae disgwyl i holl staff CFFC ddangos ein gwerthoedd a gweithio tuag at y nodau hyn bob amser yn ystod y broses addasrwydd i ymarfer. Mae'r CFFC yn cynnal ac yn dilyn egwyddorion y Confensiwn Ewropeaidd ar Hawliau Dynol (ECHR) yn unol â Deddf Hawliau Dynol 1998.

## Rhan a: Gwrandawiadau a'r broses benderfynu

Mae'r rhan hon yn esbonio ein gwrandawiadau addasrwydd i ymarfer, eu lle o fewn y broses benderfynu a sut mae pwyllgor yn dod i benderfyniad ynglŷn â pha ganlyniad sy'n briodol.

## 2 Gwrandawiadau

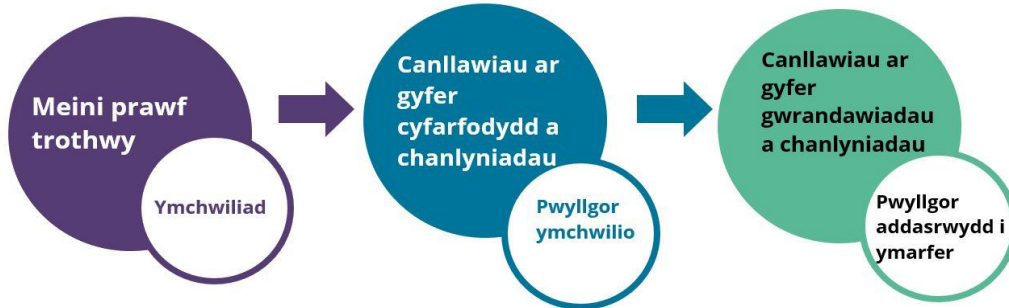
- 2.1 Mae gwrandawriad addasrwydd i ymarfer yn un rhan o broses fanwl sy'n dechrau pan fyddwn yn derbyn pryder am addasrwydd proffesiynol i ymarfer<sup>1</sup>. Gall y broses hon ddod i ben ar sawl cam allweddol:
- ar ôl asesiad cychwynnol o'r pryder
  - ar ôl i ymchwiliad gael ei gynnal
  - mewn cyfarfod pwyllgor ymchwilio
  - mewn gwrandawriad pwyllgor addasrwydd i ymarfer<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Os yw'r honiad yn un y gall y CFFC ddelio ag ef

<sup>2</sup> Cyfeirir rhai achosion yn uniongyrchol gan y Cofrestrwydd o dan Erthygl 52 (2) (b) ac Erthygl 54 (1) (a) Gorchymyn Fferylliaeth 2010

Ffigwr 1: Y canllawiau a ddefnyddir ym mhob cam o'r broses



- 2.2 Defnyddir canllawiau o ran gwneud penderfyniadau ar bob cam i benderfynu pa gamau i'w rhoi ar waith.

Defnyddir ein **meini prawf trothwy** ar y cam ymchwilio i benderfynu a ddylid cyfeirio achos at y pwyllgor ymchwilio.

Defnyddir ein ***Gwneud penderfyniadau da: canllawiau ar gyfer cyfarfodydd a chanlyniadau pwyllgorau ymchwilio*** gan y pwyllgor ymchwilio i'w helpu i ddelio ag achosion mae'n gwneud penderfyniad arnynt.

Mae'r **canllawiau hyn** yn ymdrin â gwrandawiaid addasrwydd i ymarfer a'r penderfyniadau a wneir gan bwyllgorau addasrwydd i ymarfer yn ystod gwrandawiaid.

- 2.3 Os caiff achos ei gyfeirio at y pwyllgor addasrwydd i ymarfer, fel arfer bydd gwrandawiad. Cynhelir y gwrandawiad gan banel o dri pherson (cadeirydd, aelod proffesiynol ac aelod lleyg).
- 2.4 Gall pobl eraill hefyd fod yn y gwrandawiad, gan gynnwys cynghorydd cyfreithiol, cynghorydd meddygol, staff CFfC a chynrychiolwyr gweithwyr proffesiynol. Fodd bynnag, gall rhai gweithwyr proffesiynol fynychu gwrandawiad heb gynrychiolydd. Dan yr amgylchiadau hyn, dylai cadeirydd y pwyllgor sicrhau bod esboniad byr o broses y gwrandawiad, gan gynnwys rolau'r gwahanol bobl yn y gwrandawiad a gwahanol gamau'r gwrandawiad, yn cael ei roi cyn i'r gwrandawiad ddechrau. Bydd cadeirydd y pwyllgor hefyd yn gwirio a oes gan y gweithiwr proffesiynol unrhyw anghenion neu bryderon penodol a allai effeithio ar eu gallu i gymryd rhan yn y gwrandawiad.

Mae'r pwyllgorau yn clywed tystiolaeth ac yn penderfynu a oes nam ar addasrwydd gweithiwr proffesiynol i ymarfer.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Nodir ystyr nam ym mharagraff 2.12

- 2.5 Mae'r pwyllgor addasrwydd i ymarfer yn annibynnol ar y CFfC. Mae'n atebol<sup>4</sup> am y penderfyniadau y mae'n eu gwneud ac mae'n rhaid iddo ystyried y canllawiau a gynhrychir gan y CFfC<sup>5</sup>.
- 2.6 Gan amlaf, bydd pwyllgor yn cynnal gwrandawriad yn gyhoeddus. Ond gall gwrandawriad gael ei gynnal yn gyfan gwbl neu'n rhannol breifat os yw'r pwyllgor yn fodlon y bydd y budd i'r gweithiwr proffesiynol dan sylw, neu drydydd parti, o gynnal eu preifatrwydd yn drech na budd y cyhoedd wrth gynnal y gwrandawriad, neu'r rhan honno o'r gwrandawriad, yn gyhoeddus<sup>6</sup>. Os yw'r gwrandawriad yn ymwneud ag iechyd y gweithiwr proffesiynol, neu'n ymwneud â gorchymyn dros dro, rhaid i'r pwyllgor ei gynnal yn breifat. Fodd bynnag, os yw'n fodlon bod diddordeb y cyhoedd yn drech na buddiannau'r gweithiwr proffesiynol dan sylw, neu rai trydydd parti, gall gynnal y gwrandawriad yn gyhoeddus<sup>7</sup>.

## Dod i benderfyniad

- 2.7 Yn ystod gwrandawriad mae'r pwyllgor yn dilyn proses tri cham cyn iddo ddod i benderfyniad ynglŷn â pha ganlyniad sy'n briodol<sup>8</sup>. Wedi i'r pwyllgor glywed y dystiolaeth, rhaid iddo benderfynu:
- a gafodd y **ffeithiau** a honnir eu profi
  - a oes **nam ar** addasrwydd y gweithiwr proffesiynol i ymarfer
  - a ddylid rhoi unrhyw **gamau** ar waith yn erbyn cofrestriad y gweithiwr proffesiynol ai peidio. Ymdrinnir â hyn yn fanwl yn rhan b y canllawiau hyn.
- 2.8 Wrth ddod i'w benderfyniadau dylai'r pwyllgor hefyd gadw amcanion cyffredinol y CFfC mewn cof.<sup>9</sup>

---

<sup>4</sup> Caiff pob penderfyniad ei graffu gan yr Awdurdod Safonau Proffesiynol a gellir apelio yn eu herbyn hefyd – gweler adran 29 Deddf Proffesiynau Gofal Iechyd y Gwasanaeth Iechyd Gwladol 2002

<sup>5</sup> Rheol 31 (14) – Gorchymyn Cyngor y Cyngor Fferyllol Cyffredinol (Rheolau Addasrwydd i Ymarfer ac Anghymhwysu ac ati) 2010

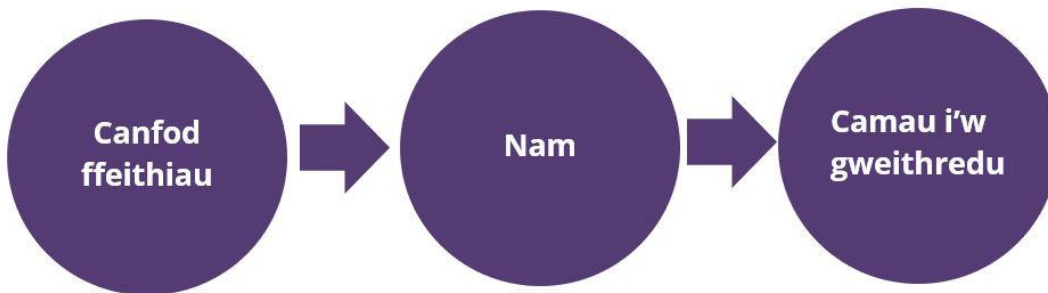
<sup>6</sup> Rheol 39 – Gorchymyn Cyngor y Cyngor Fferyllol Cyffredinol (Rheolau Addasrwydd i Ymarfer ac Anghymhwysu ac ati) 2010

<sup>7</sup> Rheol 39 – Gorchymyn Cyngor y Cyngor Fferyllol Cyffredinol (Rheolau Addasrwydd i Ymarfer ac Anghymhwysu ac ati) 2010

<sup>8</sup> Rheol 31 – Gorchymyn Cyngor y Cyngor Fferyllol Cyffredinol Rheolau (Addasrwydd i Ymarfer ac Anghymhwysu ac ati) 2010

<sup>9</sup> Erthygl 6 - Gorchymyn Fferylliaeth 2010

**Ffigwr 2: y broses wneud penderfyniadau**




### Canfod ffeithiau

- 2.9 Mewn gwrandawriad, mae'n rhaid i'r CFfC brofi'r ffeithiau a honnir yn erbyn gweithiwr proffesiynol. Y safon prawf perthnasol yw 'cydbwysedd tebygolrwydd'. Mae hyn yn golygu y bydd y pwyllgor yn canfod bod ffaith honedig 'wedi'i phrofi' os yw'n penderfynu, ar ôl clywed y dystiolaeth, ei bod yn fwy tebygol o fod wedi digwydd na pheidio bod wedi digwydd. Nid yw hyn yr un fath â'r safon prawf mewn llys troseddol, sef 'fel eich bod yn sicr'.
- 2.10 Os yw gweithiwr proffesiynol yn cyfaddef unrhyw un o'r ffeithiau a honnir, rhaid i'r pwyllgor ganfod bod y ffeithiau y cyfaddefwyd iddynt wedi'u profi.<sup>10</sup>
- 2.11 Os profwyd y ffeithiau a honnir yn erbyn y gweithiwr proffesiynol nid yw o reidrwydd yn golygu y bydd canfyddiad o nam. Rhaid i benderfyniad pwyllgor ar nam fod ar wahân i'r penderfyniad ar ffeithiau'r achos. Er enghraifft, hyd yn oed os oes canfyddiad o gamymddwyn, gall pwyllgor benderfynu nad oes nam ar addasrwydd proffesiynol i ymarfer ac efallai y bydd casglu nad oes angen gweithredu.

### Nam

- 2.12 Mae gweithwyr fferyllol proffesiynol yn 'addas i ymarfer' pan fydd ganddynt y sgiliau, y wybodaeth, y cymeriad, yr ymddygiad a'r iechyd sydd eu hangen i weithio fel fferylllydd neu dechnegydd fferyllol yn ddiogel ac yn effeithiol. Yn ymarferol, mae hyn yn golygu cynnal safonau priodol o gymhwysedd, dangos cymeriad da, a hefyd cadw at egwyddorion arferion da a nodir yn ein gwahanol safonau, canllawiau a chyngor.

<sup>10</sup> Rheol 31 (6) – Gorchymyn Cyngor y Cyngor Fferyllol Cyffredinol (Rheolau Addasrwydd i Ymarfer ac Anghymhwyso ac ati) 2010

- 
- 2.13 Gall fod nam ar addasrwydd i ymarfer am nifer o resymau. Mae'r rhain yn cynnwys camymddwyn, diffyg cymhwysedd, peidio â meddu ar wybodaeth angenrheidiol o'r Saesneg, iechyd gwael neu euogfarn am drosedd.<sup>11</sup>
- 2.14 Gall y pwyllgor ystyried honiadau am fywyd personol neu broffesiynol gweithiwr proffesiynol. Rhaid iddyn nhw benderfynu a oes nam ar addasrwydd y gweithiwr proffesiynol i ymarfer ar hyn o bryd, **nid** ar y pryd y digwyddodd y digwyddiad<sup>12</sup>. Rhaid i'r pwyllgor gadw amcanion cyffredinol y CFfC mewn cof wrth benderfynu a oes nam ar addasrwydd gweithiwr fferyllol proffesiynol i ymarfer<sup>13</sup>. Rhaid i'r pwyllgor hefyd ystyried ffactorau perthnasol, gan gynnwys a yw'r ymddygiad:<sup>14</sup>
- yn cyflwyno risg wirioneddol neu risg botensial i gleifion neu i'r cyhoedd
  - wedi dwyn anfri, neu y gallai ddwyn anfri ar y proffesiwn fferylliaeth
  - wedi torri un o egwyddorion sylfaenol y proffesiwn fferylliaeth
  - yn dangos na ellir dibynnu ar onestrwydd y gweithiwr proffesiynol mwyach
- 2.15 Dylai'r pwyllgor hefyd ystyried:
- a ellid unioni'r ymddygiad a arweiniodd at y pryder
  - a yw'r ymddygiad a arweiniodd at y pryder wedi cael ei unioni
  - a yw'r ymddygiad a arweiniodd at y pryder yn debygol o gael ei ailadrodd
  - a oes angen canfyddiad o nam i ddatgan a chynnal safonau ymddygiad priodol a/neu gynnal ffydd y cyhoedd yn y proffesiwn
- 2.16 Wrth benderfynu a oes nam ar addasrwydd person i ymarfer oherwydd nad oes ganddynt wybodaeth angenrheidiol o'r Saesneg, gall y pwyllgor ystyried, ymhlith pethau eraill:<sup>15</sup>
- a yw'r person dan sylw heb gydymffurfio â chyfarwyddyd, a roddwyd o dan y rheolau, i sefyll arholiad neu asesiad arall o'u gwybodaeth am y Saesneg, neu
  - a yw'r person dan sylw heb roi tystiolaeth i'r cofrestrwydd o ganlyniad i'r arholiad neu'r asesiad hwnnw

---

<sup>11</sup> Erthygl 51 – Gorchymyn Fferylliaeth 2010

<sup>12</sup> Meadow v GMC [2007]

<sup>13</sup> Atodlen 1(5) (8) – Gorchymyn Fferylliaeth 2010

<sup>14</sup> Rheol 5 – Gorchymyn Cyngor y Cyngor Fferyllol Cyffredinol (Rheolau Addasrwydd i Ymarfer ac Anghymhwysu ac ati) 2010

<sup>15</sup> Rheol 24 (11a) – Gorchymyn Cyngor y Cyngor Fferyllol Cyffredinol (Rheolau Addasrwydd i Ymarfer ac Anghymhwysu ac ati) 2010

- 2.17 Mae'r penderfyniad ar nam yn fater i'r pwyllgor ei wneud. Mae'n rhaid i'r pwyllgor wneud ei benderfyniad ei hun am nam hyd yn oed pan fydd y gweithiwr proffesiynol yn ei gyfaddef. Dylai wneud yn glir pa ffactorau y mae wedi'u hystyried wrth benderfynu ar nam.

### Camau y gellir eu rhoi ar waith

- 2.18 Os yw pwyllgor yn penderfynu bod nam ar addasrwydd proffesiynol i ymarfer, gall:
- beidio â gweithredu
  - cytuno ar addewidion<sup>16</sup>
  - cyhoeddi rhybudd
  - gosod amodau ar ymarfer y gweithiwr proffesiynol
  - atal y gweithiwr proffesiynol rhag ymarfer, neu
  - ddileu'r gweithiwr proffesiynol o'r y gofrestr yn yr achosion mwyaf difrifol
- 2.19 Rhaid i'r pwyllgor, ar ôl ystyried y canllawiau hyn, ystyried y canlyniad priodol yn yr achos dan sylw, cyhoeddi ei benderfyniad a rhoi ei resymau dros y penderfyniad hwnnw.<sup>17</sup>
- 2.20 Bwriad y canlyniadau hyn yw diogelu'r cyhoedd, a budd y cyhoedd yn ehangach, nid cosbi'r gweithiwr proffesiynol. Mae rhagor o fanylion am y canlyniadau hyn, a'r hyn mae pwyllgor yn ei ystyried wrth ddod i benderfyniad ar ganlyniad penodol, yn rhan b y ddogfen hon.

### Y penderfyniad

- 2.21 Wedi i'r pwyllgor wneud penderfyniad ar bob cam o'r gwrandawriad, bydd yn rhoi ei 'benderfyniad' ysgrifenedig. Y penderfyniad yw datganiad ffurfiol y pwyllgor yn cyhoeddi ei benderfyniad ac yn egluro'r rhesymau drosto. Mae faint o fanylion y mae pwyllgor yn ei roi mewn penderfyniad yn dibynnu ar natur a chymhlethdod yr achos. Ym mhob achos dylai'r rhesymau fod yn ddigonol fel y gall y penderfyniad gael ei ddeall yn hawdd gan y gweithiwr proffesiynol, y CFFC, yr achwynydd ac unrhyw blaid arall sydd â diddordeb. Dylai fod yn glir pam mae penderfyniad penodol wedi cael ei wneud.
- 2.22 Dylai'r pwyllgor sicrhau bod y penderfyniad ynghylch y canlyniad yn cael ei esbonio a'i ddeall yn llawn. Dylai'r penderfyniad ysgrifenedig egluro'n ofalus, mewn iaith glir ac uniongyrchol nad yw'n caniatáu camddealltwriaeth nac amwysedd:
- pa ganlyniad mae'r pwyllgor wedi penderfynu arno

---

<sup>16</sup> Gweler paragraff 4.11

<sup>17</sup> Rheol 31 (14) – Gorchymyn Cyngor y Cyngor Fferyllol Cyffredinol (Rheolau Addasrwydd i Ymarfer ac Anghymhwyso ac ati) 2010





- y rhesymau dros y canlyniad, a
- pham mae'r pwyllgor yn fodlon bod y penderfyniad yn ddigonol i ddiogelu'r cyhoedd. Mae hyn yn cynnwys ystyried angen y pwyllgor i amddiffyn iechyd, diogelwch a lles y cyhoedd, i gynnal ffydd y cyhoedd mewn fferylliaeth, ac i gynnal safonau proffesiynol ac ymddygiad priodol ar gyfer gweithwyr fferyllol proffesiynol

2.23 Rhaid i bwyllgor ystyried y canllawiau hyn wrth ddod i benderfyniad ynglŷn â'r canlyniad. Os bydd yn penderfynu peidio ag ystyried y canllawiau bydd disgwyl iddo egluro'n glir ei reswm dros beidio â gwneud hynny.

2.24 Dylai penderfyniad y pwyllgor esbonio pam mae'n credu bod y canlyniad yn angenrheidiol ac yn gymesur. Dylai ddweud sut gwnaeth y pwyllgor ystyried y canlyniadau posibl, gan ddechrau gyda'r lleiaf difrifol a symud i fyny'r raddfa. Dylai'r penderfyniad ddweud pam mae'r pwyllgor wedi penderfynu ar y canlyniad ac esbonio:

- pam nad yw'r canlyniadau llai yn ddigonol
- pam nad yw'r canlyniad nesaf, mwy difrifol, sydd ar gael yn angenrheidiol neu'n gymesur
- sut y bydd y canlyniad a ddewiswyd yn diogelu'r cyhoedd yn ddigonol a budd y cyhoedd yn ehangach

2.25 Mae'n bwysig, ac er budd tegwch, bod y gweithiwr proffesiynol yn cael rhesymau priodol, fel y gall benderfynu a ddylid apelio yn erbyn y penderfyniad ai peidio. Rhaid i'r CFC, yr achwynydd, y cyhoedd, yr Awdurdod Safonau Proffesiynol (ASP) a gweithwyr proffesiynol eraill y fferyllfa hefyd allu deall y rhesymeg wrth wraidd penderfyniadau'r pwyllgor. Dylai unrhyw bwyllgor sy'n gorfod ystyried yr achos yn ddiweddarach (er enghraifft, mewn gwrandawriad adolygu) hefyd allu llawn ddeall y rhesymeg wrth wraidd y penderfyniad gwreiddiol.

### 3 Ar ôl penderfynu ar ganlyniad

3.1 Wedi i'r pwyllgor wneud penderfyniad ar y canlyniad gall hefyd osod 'mesurau dros dro' i ddod i rym ar unwaith. Wedi i'r gwrandawriad ddod i ben, mae'n bosib y bydd gwrandawriad adolygu ar ddyddiad arall. Mae hyn yn dibynnu ar ganlyniad ac amgylchiadau'r achos.

#### Mesurau dros dro

3.2 Gall y pwyllgor osod mesurau dros dro os yw wedi rhoi cyfarwyddyd i:

- ddileu o'r gofrestr

- gwahardd dros dro
  - gosod amodau ar gofnod y gweithiwr proffesiynol yn y gofrestr<sup>18</sup>
- 3.3 Gall pwyllgor osod mesurau dros dro<sup>19</sup> os yw'n fodlon bod eu hangen i ddiogelu'r cyhoedd, neu os ydynt er budd i'r cyhoedd neu'r gweithiwr proffesiynol mewn ffordd arall. Bydd unrhyw fesurau dros dro yn dod i rym yn syth a gallant gwmpasu'r 'cyfnod apêl' 28 diwrnod. Os yw'r gweithiwr proffesiynol yn apelio yn erbyn y penderfyniad, bydd y mesurau'n aros mewn grym tan i'r apêl honno gael ei phenderfynu.
- 3.4 Cyn ystyried a ddylid gosod mesurau dros dro, bydd y pwyllgor yn gwahodd sylwadau gan y ddau barti. Wrth gyhoeddi a yw am osod mesurau dros dro, bydd y pwyllgor yn rhoi ei resymau dros y penderfyniad hwnnw. Wrth ystyried a ddylid gosod mesurau dros dro ai peidio, dylai'r pwyllgor gadw'r canlynol mewn cof:
- y canlyniad y mae wedi ei gyrraedd, ac
  - unrhyw risg i'r cyhoedd
- 3.5 Hyd yn oed os yw'n penderfynu peidio â gosod mesurau dros dro, dylai'r pwyllgor wneud yn glir yn ei benderfyniad ei fod wedi eu hystyried a pham mae wedi penderfynu peidio â'u gosod.
- 3.6 Rhaid i'r pwyllgor roi rhesymau priodol, digonol a chlir dros osod mesurau dros dro, a sicrhau bod y mesurau'n gyson â'i ganfyddiad bod nam ar addasrwydd y gweithiwr proffesiynol i ymarfer ar hyn o bryd. Dylai'r rhesymau egluro pam mae'r pwyllgor yn fodlon bod gosod mesurau dros dro:
- yn angenrheidiol i ddiogelu'r cyhoedd
  - er budd i'r cyhoedd mewn ffordd arall, neu
  - er budd y gweithiwr proffesiynol
- 3.7 Dim ond os yw'r pwyllgor wedi penderfynu gwahardd y gweithiwr proffesiynol dros dro neu ei ddileu o'r gofrestr y gellir gosod mesurau dros dro ar ffurf gwaharddiad. Dim ond os yw'r pwyllgor wedi penderfynu gosod amodau ar gofrestriad gweithiwr proffesiynol y gall osod amodau dros dro ar ei gofrestriad.

---

<sup>18</sup> Erthygl 60 (3) a (4) – Gorchymyn Fferylliaeth 2010

<sup>19</sup> Erthygl 60 – Gorchymyn Fferylliaeth 2010

## Gwrandawiadau adolygu

- 3.8 Gall gwrandawiadau adolygu<sup>20</sup> ddigwydd pan:
- fo gweithiwr proffesiynol yn cael ei wahardd dros dro o'r gofrestr yn dilyn gwrandawriad - bydd pwyllgor fel arfer yn cyfarwyddo bod gwrandawriad adolygu'n digwydd cyn i'r cyfnod o waharddiad ddod i ben
  - fo gweithiwr proffesiynol yn destun 'amodau cyfeiriad ymarfer' yn dilyn gwrandawriad - bydd pwyllgor fel arfer yn cyfarwyddo bod gwrandawriad adolygu yn digwydd cyn i'r cyfnod cofrestrriad ag amodau ddod i ben
- 3.9 Gall pwyllgor adolygu'r mater cyn y gwrandawriad adolygu sydd wedi'i drefnu. Er enghraifft, gall y CFfC fod â thystiolaeth bod y gweithiwr proffesiynol wedi ymarfer tra ei fod wedi ei wahardd neu wedi methu â chydymffurfio â'r amodau a osodwyd ar ei ymarfer. Gall y pwyllgor benderfynu ar ganlyniadau ychwanegol yn y gwrandawriad adolygu.<sup>21</sup>
- 3.10 Os yw'r pwyllgor, mewn achos penodol, yn penderfynu nad oes angen gwrandawriad adolygu pellach, dylai roi rhesymau dros wneud y penderfyniad hwn. Os oes gwrandawriad adolygu pellach, dylai'r pwyllgor egluro yn ei benderfyniad y math o dystiolaeth y byddai disgwyl i'r gweithiwr proffesiynol ei darparu yn y gwrandawriad hwnnw.
- 3.11 Os, cyn gwrandawriad adolygu, y daw'r CFfC yn ymwybodol o dystiolaeth newydd\* y mae am ei dwyn at sylw'r pwyllgor:
- gall y CFfC ofyn am gyfarwyddiadau rheoli achos
  - gall cadeirydd y pwyllgor gyfarwyddo bod y dystiolaeth newydd yn cael ei hystyried yn y gwrandawriad adolygu, a bod y rheolau hyn yn cael eu newid er mwyn ystyried amgylchiadau penodol yr achos<sup>22</sup>
- (\*Er enghraifft, tystiolaeth o fethiant i gydymffurfio ag amodau, neu gynnwys ar unrhyw un o'r rhestrau gwaharddedig.)*
- 3.12 Mewn gwrandawriad adolygu, rhaid i unrhyw ganfyddiad o nam a wnaed gan y pwyllgor fod yn seiliedig ar yr honiad gwreiddiol. Bydd angen i'r pwyllgor benderfynu oes nam yn parhau ar addasrwydd y gweithiwr i ymarfer ar ôl ystyried yr holl wybodaeth sydd nawr ar gael. Mae

<sup>20</sup> Gweler Rheol 34 – Gorchymyn Cyngor y Cyngor Fferyllol Cyffredinol (Rheolau Addasrwydd i Ymarfer ac Anghymhwysio ac ati) 2010 am y weithdrefn a ddilyniir mewn gwrandawriad adolygu

<sup>21</sup> Dileu ddim ar gael ar gyfer achosion iechyd

<sup>22</sup> Rheol 30 – Gorchymyn Cyngor y Cyngor Fferyllol Cyffredinol (Rheolau Addasrwydd i Ymarfer ac Anghymhwysio ac ati) 2010

disgwyl i'r gweithiwr proffesiynol ddarparu tystiolaeth yr aed i'r afael ag unrhyw nam yn y gorffennol. Rhaid i'r pwyllgor hefyd ystyried y canllawiau hyn mewn gwrandawriad adolygu.<sup>23</sup>

- 3.13 Bydd y CFfC yn monitro unrhyw amodau a osodir ar gofrestrriad. Gallai hyn olygu nad oes angen i'r pwyllgor ofyn am adolygiad cynnar o'r achos. Os yw'r CFfC wedyn yn darganfod bod unrhyw amodau wedi'u torri, neu y bu methiant i gydymffurfio â nhw, bydd gwrandawriad adolygu cynnar yn cael ei gynnal. Mae hyn er mwyn i'r pwyllgor benderfynu a ddylid parhau, addasu neu ddod â'r amodau i ben a chyrraedd canlyniad mwy priodol.<sup>24</sup>

### Gwahardd dros dro

#### Ystyriaethau

Mewn rhai achosion fe allai fod yn amlwg, yn dilyn cyfnod byr o waharddiad, na fydd gwerth mewn cynnal gwrandawriad adolygu.

Fodd bynnag, yn y rhan fwyaf o achosion pan fydd gwaharddiad yn cael ei osod bydd angen i'r pwyllgor fod yn sicr bod y gweithiwr proffesiynol yn addas i aildechrau ymarfer naill ai heb gyfyngiadau neu gydag amodau.

Bydd angen i'r pwyllgor fodloni ei hun hefyd bod y gweithiwr proffesiynol:

- wedi llwyr werthfawrogi difrifoldeb y torri ar y safonau y mae wedi'i gyflawni
- heb dorri'r safonau drachefn<sup>1</sup>

#### Canlyniadau

Os yw'r pwyllgor wedi gwahardd gweithiwr proffesiynol dros dro, gall, yn dilyn adolygiad, benderfynu:<sup>1</sup>

- dileu ei gofnod o'r gofrestr (ddim mewn achos sy'n gysylltiedig ag iechyd yn unig)<sup>1</sup>
- ymestyn y gwaharddiad gan gyfnod arall o hyd at 12 mis, i ddechrau o'r adeg pan fyddai'r gwaharddiad gwreiddiol fel arall yn dod i ben
- gwahardd ei gofrestrriad am gyfnod amhenodol, os yw'r gwaharddiad eisoes wedi bod mewn grym am o leiaf ddwy flynedd<sup>1</sup>
- bod y gwaharddiad penagored yn dod i ben
- y dylid gosod amodau pan ddaw'r gwaharddiad i ben neu ei derfynu

<sup>23</sup>Abrahaem v GMC [2008] EWHC 183 (Gwein.)

<sup>24</sup> Rheol 34 (9A) – Gorchymyn Cyngor y Cyngor Fferyllol Cyffredinol (Rheolau Addaswydd i Ymarfer ac Anghymhwyso ati) 2010

## Penderfyniad

Pan fo'r pwyllgor yn:

- dileu gorchymyn gwahardd ac yn gosod amodau ar gofrestrriad y gweithiwr proffesiynol yn lle hynny, neu'n
- caniatáu i'r gweithiwr proffesiynol ddychwelyd i ymarfer heb gyfyngiad

dylai'r penderfyniad egluro pam na fydd y cyhoedd yn cael eu peryglu gan y penderfyniad

## Amodau

### Ystyriaethau

Yn y rhan fwyaf o achosion pan fydd amodau wedi'u gosod bydd angen i'r pwyllgor fod yn sicr bod y gweithiwr proffesiynol yn addas i ailddechrau ymarfer heb gyfyngiad, neu i ymarfer gydag amodau eraill neu amodau pellach.

### Canlyniadau

Pan fydd cofnod gweithiwr proffesiynol yn y gofrestr yn dibynnu arno'n cydymffurfio ag amodau gall y pwyllgor\* ymestyn y cyfnod cydymffurfio â'r amodau am hyd at dair blynedd gan ddechrau o'r adeg pan fyddai'r cyfnod cynharach wedi dod i ben

- ychwanegu at, dynnu neu amrywio'r amodau, neu
- wahardd y cofnod, am hyd at 12 mis

### Penderfyniad

Os yw'r pwyllgor yn adolygu'r amodau ar weithiwr proffesiynol, dylai'r penderfyniad ymdrin ag a yw'r gweithiwr proffesiynol wedi cydymffurfio â'r amodau, a sut.

Os yw'r pwyllgor yn penderfynu bod methiant wedi bod i gydymffurfio, rhaid iddo wneud canfyddiadau penodol.

Rhaid i'r rhain egluro pa amodau na chydymffurfiwyd â nhw, ym mha ffordd, ac ar sail pa dystiolaeth mae'r pwyllgor wedi gwneud y penderfyniad hwnnw.

---

\* CRHP v (1) GMC (2) Leeper [2004]

### Rhan b: Canllawiau ar ganlyniadau

Mae'r rhan hon yn nodi canllawiau'r CFFC ynghylch beth yw canlyniadau, a pha faterion neu ffactorau y dylai pwyllgor eu hystyried cyn penderfynu ar ganlyniad.

Ni fwriedir i'r canllawiau hyn ymyrryd â phwerau'r pwyllgor i ddewis pa ganlyniad bynnag mae'n ei benderfynu mewn achosion unigol.<sup>25</sup>

Dylai aelodau'r pwyllgor ddefnyddio eu crebwyll eu hunain wrth benderfynu ar ganlyniad. Dylent hefyd sicrhau bod unrhyw ganlyniad:

- yn angenrheidiol ac yn gymesur
- yn seiliedig ar ffeithiau unigol yr achos, ac
- er budd y cyhoedd

Wrth benderfynu ar y canlyniad priodol, rhaid i'r pwyllgor ystyried y canllawiau hyn. Os yw pwyllgor yn dewis peidio â dilyn y canllawiau, rhaid iddo egluro pam mae wedi gwneud hyn yn ei resymau dros ddewis y canlyniad.

## 4 Canlyniadau sydd ar gael

- 4.1 Defnyddir camau gweithredu a osodir gan ganlyniadau addasrwydd i ymarfer i ddiogelu cleifion a budd ehangach y cyhoedd. Mae hyn yn cynnwys datgan a chynnal safonau ymddygiad priodol, a chynnal ffydd y cyhoedd yn y proffesiynau fferyllol ac yn y broses reoleiddio. Er y gallai effeithiau rhai canlyniadau, er enghraifft gwahardd dros dro, neu ddileu o'r gofrestr fod yn gosbol, rhaid peidio dewis canlyniad ddim ond i gosbi gweithiwr proffesiynol.
- 4.2 Gall y pwyllgor benderfynu ar ganlyniad boed yn penderfynu bod nam ar addasrwydd proffesiynol i ymarfer ai peidio. Fodd bynnag, dim ond ar ôl bod canfod bod nam ar addasrwydd i ymarfer y mae'r rhan fwyaf o ganlyniadau'n berthnasol. Mae'r tabl isod yn dangos y canlyniadau sydd ar gael.

### Canlyniadau i weithwyr fferyllol proffesiynol

- 4.3 Gall pwyllgor benderfynu ar unrhyw un o'r canlyniadau a nodir isod. Mae'r tabl yn cynnwys manylion pa ganlyniadau y gellir eu dangos ar y gofrestr ar-lein. Mae ein **polisi cyhoeddi a datgelu** yn nodi am faint o amser y cânt eu dangos ar y gofrestr.

---

<sup>25</sup> CRHP v (1) GMC (2) Leeper [2004]



## Peidio â gweithredu

Effaith ar gofrestrriad	Amgylchiadau pan all hyn fod yn berthnasol
Ni chaiff unrhyw gamau eu rhoi ar waith, bydd yr achos yn cael ei gau ac ni chaiff ei gofnodi ar y gofrestr.	Gall hyn fod yn berthnasol hyd yn oed pan benderfynir bod, ond nad oes perygl i'r cyhoedd nac angen penderfynu ar ganlyniad gwahanol.

## Rhoi Cyngor

Effaith ar gofrestrriad	Amgylchiadau pan all hyn fod yn berthnasol
Mae'r pwyllgor yn rhoi cyngor i'r gweithiwr proffesiynol am unrhyw fater y mae'n ei ystyried yn angenrheidiol neu'n ddymunol. Ni fydd yn cael ei gofnodi ar y gofrestr.	<p>Nid oes angen gweithredu i gyfyngu ar hawl gweithiwr proffesiynol i ymarfer ac nid oes unrhyw risg parhaus i gleifion na'r cyhoedd.</p> <p>Dim ond pan na phenderfynir bod nam y gellir rhoi cyngor i weithiwr proffesiynol.</p> <p>Nid yw'r pryderon gyfystyr â nam ar addasrwydd i ymarfer ond maen nhw'n ddigon difrifol i fod angen ymateb ffurfiol. Dylai'r pwyllgor egluro pam mae angen ymateb ffurfiol er na chanfuwyd bod 'nam'.</p>

## Rhoi Rhybudd

Effaith ar gofrestrriad	Amgylchiadau pan all hyn fod yn berthnasol
Mae'r pwyllgor yn rhoi rhybudd i'r gweithiwr proffesiynol. Bydd manylion y rhybudd hwn yn cael eu cofnodi ar y gofrestr.	<p>Gellir rhoi rhybudd hefyd pan na phenderfynir bod nam (gweler 'Rhoi Cyngor' uchod).</p> <p>Mae angen dangos i weithiwr proffesiynol, ac yn ehangach i'r proffesiwn ac i'r cyhoedd, bod yr ymddygiad yn disgyn islaw'r safonau derbyniol.</p> <p>Nid oes angen rhoi camau ar waith i gyfyngu ar hawl gweithiwr proffesiynol i ymarfer, nid oes risg barhaus i gleifion na'r cyhoedd, ond mae angen cydnabod yn gyhoeddus fod yr ymddygiad yn annerbyniol.</p>

### Gosod Amodau

Effaith ar gofrestrriad	Amgylchiadau pan all hyn fod yn berthnasol
Mae amodau <sup>26</sup> yn gosod cyfyngiadau penodol ar gofrestrriad gweithiwr proffesiynol ar gyfer y cyfnod a bennir gan y pwyllgor (hyd at dair blynedd). Bydd manylion yr amodau hyn yn cael eu cofnodi ar y gofrestr.	Mae tystiolaeth o berfformiad gwael, neu ddiffygion sylweddol mewn ymarfer proffesiynol, ond mae'r pwyllgor yn fodlon y gallai'r gweithiwr proffesiynol ymateb yn gadarnhaol i ailhyfforddi a goruchwyliaeth. Nid oes risg sylweddol yn cael ei achosi i'r cyhoedd, ac mae'n ddiogel i'r gweithiwr proffesiynol ddychwelyd i ymarfer ond gyda chyfyngiadau.

### Gwahardd Dros Dro

Effaith ar gofrestrriad	Amgylchiadau pan all hyn fod yn berthnasol
Mae gwaharddiad yn atal gweithiwr proffesiynol rhag ymarfer am gyfnod penodol a bennir gan y pwyllgor (hyd at 12 mis). Bydd manylion y gwaharddiad yn cael eu cofnodi ar y gofrestr.	Mae'r pwyllgor o'r farn nad yw rhybudd neu amodau'n ddigonol i ddelio gydag unrhyw risg i ddiogelwch cleifion neu i amddiffyn y cyhoedd, neu y byddent yn tansilio hyder y cyhoedd. Pan fo angen tynnu sylw'r proffesiwn a'r cyhoedd bod ymddygiad y gweithiwr proffesiynol yn annerbyniol ac yn amhriodol ar gyfer aelod o'r proffesiwn fferyllol. Hefyd pan na fydd canlyniad llai yn cynnal ffydd y cyhoedd yn y proffesiwn.

### Dileu

Effaith ar gofrestrriad	Amgylchiadau pan all hyn fod yn berthnasol
Bydd cofnod y gweithiwr proffesiynol ar gofrestr y CFC yn cael ei ddileu ac ni fydd bellach yn gallu gweithio fel gweithiwr fferyllol proffesiynol ym Mhrydain. <sup>27</sup>	Mae dileu cofrestrriad proffesiynol wedi'i neilltuo ar gyfer yr ymddygiad mwyaf difrifol. Ni all y pwyllgor ddewis y canlyniad hwn mewn achosion sy'n ymwneud ddim ond ag iechyd y gweithiwr proffesiynol. Dylai'r pwyllgor ystyried y canlyniad hwn pan fo ymddygiad y gweithiwr proffesiynol yn sylfaenol anghydnaws â bod yn weithiwr proffesiynol cofrestredig.

<sup>26</sup> O **fanc amodau sylfaenol a roddir i'r pwyllgor**.

<sup>27</sup> Rhaid i'r ymgeisydd aros am bum mlynedd cyn gwneud cais i gael ei adfer i'r gofrestr.



- 4.4 Gall y pwyllgor hefyd roi cyngor<sup>28</sup> i unrhyw berson arall neu gorff arall sydd ynghlwm wrth ymchwilio i'r honiad ar unrhyw fater sy'n deillio o'r honiad neu'n gysylltiedig ag ef.<sup>29</sup>
- 4.5 Os oes gan y gweithiwr proffesiynol gofnod mewn mwy nag un rhan o'r gofrestr, rhaid i'r pwyllgor lunio penderfyniad ysgrifenedig ar wahân ar gyfer pob rhan o'r gofrestr. Gall y pwyllgor gymhwyso un canlyniad ar gyfer pob rhan o'r gofrestr, neu ganlyniadau gwahanol ar gyfer gwahanol rannau o'r gofrestr.

### Achosion iechyd

- 4.6 Os yw'r pwyllgor yn penderfynu bod nam ar addasrwydd gweithiwr proffesiynol i ymarfer ddim ond oherwydd salwch corfforol neu feddyliol, ni all gyfarwyddo bod y gweithiwr proffesiynol yn cael ei ddileu o'r gofrestr<sup>30</sup> yn y prif wrandawriad. Yn achos honiad iechyd, gall y cadeirydd ofyn i'r person dan sylw gytuno i gael ei archwilio'n feddygol gan ymarferydd meddygol cofrestredig a ddewisir gan y CFfC.<sup>31</sup>

### Angen asesiad iaith

- 4.7 Mae gan y pwyllgor y pŵer i'w gwneud yn ofynnol i'r gweithiwr proffesiynol gael asesiad iaith. Gall y cadeirydd roi cyfarwyddyd sy'n ei gwneud yn ofynnol i'r gweithiwr proffesiynol<sup>32</sup>:
- sefyll arholiad neu gael asesiad arall o'i wybodaeth o'r Saesneg, a
  - rhoi tystiolaeth i'r cofrestrydd o ganlyniad yr arholiad neu'r asesiad hwnnw
- 4.8 Gall y pwyllgor orchymyn hyn os yw'n credu nad oes gan berson sydd wedi'i gofrestru fel gweithiwr fferyllol proffesiynol yr afael sydd ei hangen ar Saesneg ar gyfer ymarfer diogel ac effeithiol fel gweithiwr fferyllol proffesiynol ym Mhrydain. Os yw'r pwyllgor yn ystyried y math yma o achos dylai ystyried y canllawiau cyhoeddedig.

### Cytuno ar addewidion

- 4.9 Mae gan y pwyllgor y pŵer, pan fo'r gweithiwr proffesiynol yn cyfaddef bod nam ar ei addasrwydd i ymarfer, i gytuno ar addewidion<sup>33</sup>. Mae'r addewidion hyn gan weithiwr

---

<sup>28</sup> Os bernir bod nam ai peidio

<sup>29</sup> Erthygl 54 (5) – Gorchymyn Fferylliaeth 2010

<sup>30</sup> Erthygl 54 (7) – Gorchymyn Fferylliaeth 2010

<sup>31</sup> Rheol 13 (1) (a) – Gorchymyn Cyngor y Cyngor Fferyllol Cyffredinol (Rheolau Addasrwydd i Ymarfer ac Anghymhwyso ac ati) Gorchymyn 2010

<sup>32</sup> Rheol 6 (4) (e) – Gorchymyn Cyngor y Cyngor Fferyllol Cyffredinol (Addasrwydd i Ymarfer ac Anghymhwyso ac ati. Rheolau) Gorchymyn Cyngor 2010

<sup>33</sup> Rheol 26 (1) – Y Cyngor Fferyllol Cyffredinol (Rheolau Addasrwydd i Ymarfer ac Anghymhwyso ac ati) 2010

proffesiynol yn ymwneud â phethau y bydd yn eu gwneud neu'n peidio â'u gwneud yn y dyfodol. Gallant gynnwys cyfyngiadau ar ei ymarfer neu ymddygiad neu ymrwymiad i gael goruchwyliaeth neu ailhyfforddiant. Bydd addewidion nad ydynt yn gysylltiedig ag iechyd yn cael eu cofnodi ar y gofrestr ar-lein fel y nodir yn ein **polisi cyhoeddi a datgelu, sydd ar gael ar ein gwefan**.

- 4.10 Dim ond os yw'r pwyllgor yn fodlon y bydd y gweithiwr proffesiynol yn cydymffurfio â nhw y bydd addewidion yn briodol - er enghraifft, oherwydd bod y gweithiwr proffesiynol wedi dangos gwir fewnwelediad i'w ymddygiad a'r potensial iar gyfer adferiad. Gall y cofrestrydd gyfeirio'r mater at y pwyllgor ar gyfer gwrandawriad adolygu os: –
- bydd gweithiwr proffesiynol yn methu â chydymffurfio ag addewid, neu
  - os bydd iechyd neu berfformiad y gweithiwr proffesiynol yn dirywio neu'n rhoi mwy o reswm dros bryderu am ei addasrwydd i ymarfer<sup>34</sup>

### Cyrff corfforaethol

- 4.11 Mae gan y pwyllgor y pŵer, os yw'n barnu ei fod yn addas, i gytuno ar addewidion priodol gyda'r parti 'adran 80'<sup>35</sup>, neu i roi cyngor neu rybudd, yn hytrach na rhoi cyfarwyddyd o dan adran 80 Deddf Meddyginiaethau 1968 i ddileu'r corff corfforaethol o'r gofrestr.<sup>36</sup>
- 4.12 Os daw'r CFFC yn ymwybodol bod parti wedi methu â chydymffurfio ag unrhyw addewidion y cytunwyd arnynt, rhaid i'r pwyllgor:<sup>37</sup>
- ystyried y mater eto, ac
  - ailystyried y canlyniad. Gall, yn lle, roi cyfarwyddyd o dan adran 80(1) Deddf Meddyginiaethau 1968 yn erbyn y corff corfforaethol, neu o dan adran 80(4) yn erbyn unigolyn
- 4.13 Mae gan y pwyllgor hefyd y pŵer<sup>38</sup> i ddelio â 'honiadau anghymwysu' a wneir yn erbyn corff corfforaethol sy'n cynnal busnes manwerthu fferyllol. Gall y pwyllgor gyfarwyddo:

---

<sup>34</sup> Rheol 45(3) – Gorchymyn y Cyngor Fferyllol Cyffredinol (Rheolau Addasrwydd i Ymarfer ac Anghymhwysu ac ati) 2010

<sup>35</sup> Diffinnir yn Rheol 2 fel 'unigolyn, neu gorff corfforaethol, sydd yn destun achos gerbron y Pwyllgor mewn cysylltiad â rhoi cyfarwyddyd o dan adran 80(1) neu (4) y Ddeddf (neu, lle bo'n briodol, eu cynrychiolwyr)'

<sup>36</sup> Rheol 26(2) – Gorchymyn y Cyngor Fferyllol Cyffredinol (Rheolau Addasrwydd i Ymarfer ac Anghymhwysu ac ati) 2010

<sup>37</sup> Rheol 32(18) – Gorchymyn y Cyngor Fferyllol Cyffredinol (Rheolau Addasrwydd i Ymarfer ac Anghymhwysu ac ati) 2010

<sup>38</sup> Adran 80 Deddf Meddyginiaethau 1968

- y dylid anghymwysu corff corfforaethol at ddibenion Rhan IV Deddf Meddyginiaethau 1968
- y dylid anghymwysu 'cynrychiolydd' o'r corff corfforaethol fel cynrychiolydd at ddibenion Rhan IV Deddf Meddyginiaethau 1968
- y dylai'r cofrestrydd ddileu o'r gofrestr rai o'r safleoedd, neu'r holl safleoedd, lle mae'r corff corfforaethol yn cynnal eu busnes manwerthu fferyllol
- y dylai'r cofrestrydd ddileu o'r gofrestr rai o'r safleoedd, neu'r holl safleoedd, lle mae'r corff corfforaethol yn cynnal eu busnes manwerthu fferyllol, am gyfnod cyfyngedig<sup>39</sup>

## Erlyn

- 4.14 Os yw'r pwyllgor o'r farn y dylai'r CFFC ddefnyddio ei bwerau i ddwyn achos troseddol rhaid iddo ddweud wrth y cofrestrydd am hyn, yn ôl **y polisi erlyn sydd ar gael ar ein gwefan.**

## 5 Penderfynu ar ganlyniad

- 5.1 Wrth wneud ei benderfyniad rhaid i'r pwyllgor gadw amcanion cyffredinol y CFFC mewn cof. Dylai'r pwyllgor hefyd ystyried yr ystod lawn o ganlyniadau. Dylai ddefnyddio ei ddisgresiwn a phenderfynu ar ganlyniad sy'n angenrheidiol ac yn gymesur. Drwy 'gymesur', rydyn ni'n golygu na ddylai canlyniad fod yn fwy difrifol nag y mae angen iddo fod i gyflawni ei nodau<sup>40</sup>. Dylai'r pwyllgor hefyd sicrhau bod unrhyw ganlyniad yn ddigonol i ddiogelu'r cyhoedd. Mae hyn yn golygu ystyried:
- a yw'n ddigon i amddiffyn iechyd, diogelwch a lles y cyhoedd
  - a yw'n ddigon i gynnal ffydd y cyhoedd mewn fferylliaeth, ac
  - a yw'n ddigonol i gynnal safonau ac ymddygiad proffesiynol digonol ar gyfer gweithwyr fferyllol proffesiynol

## Ffactorau allweddol i'w hystyried

- 5.2 Mae sicrhau bod gwrandawriad yn arwain at ganlyniad priodol yn bwysig i gadw hyder y cyhoedd yn y proffesiwn ac ar gyfer dulliau rheoleiddio. Wrth benderfynu ar y canlyniad mwyaf priodol, dylai'r pwyllgor ystyried:

<sup>39</sup> Adran 80(3) Deddf Meddyginiaethau 1968

<sup>40</sup> Chaudhury v Cyngor Meddygol Cyffredinol [2002] UKPC 41

- i ba raddau mae'r gweithiwr proffesiynol wedi torri'r safonau<sup>41</sup> fel y'i cyhoeddwyd gan y CFfC
- buddiannau'r gweithiwr proffesiynol, wedi'u pwysu a'u mesur yn erbyn budd y cyhoedd
- amcanion cyffredinol y CFfC
- amgylchiadau personol y gweithiwr proffesiynol ac unrhyw gamau lliniaru\* mae wedi eu cynnig neu y mae'r pwyllgor wedi eu nodi yn ei ganfyddiadau
- bod y penderfyniad yn ddigon i ddiogelu'r cyhoedd
- unrhyw dystebau a geir daon cymeriad a gyflwynwyd i gefnogi'r proffesiynol
- unrhyw ffactorau perthnasol a allai waethygu\* ymddygiad y gweithiwr proffesiynol yn yr achos
- unrhyw ddatganiad safbwynt a ddarparwyd i'r pwyllgor gan glaf neu unrhyw un arall yn effeithir arnynt gan ymddygiad y gweithiwr proffesiynol
- unrhyw gyflwyniadau a wnaed i'r pwyllgor gan gynrychiolydd y CFfC, y gweithiwr proffesiynol neu gynrychiolydd y gweithiwr
- Cynnwys y canllawiau hyn
- unrhyw ganllawiau eraill a gyhoeddwyd gan y CFfC

\* *Gweler paragraffau 5.10 i 5.23 ar gyfer esboniad o ffactorau lliniarol a gwaethygol.*

- 5.3 Er mwyn sicrhau bod y canlyniad yn gymesur, dylai'r pwyllgor ystyried pob canlyniad sydd ar gael, gan ddechrau ar yr isaf, a phenderfynu a yw'n briodol i'r achos. Os nad yw, dylai'r pwyllgor ystyried y canlyniad nesaf, ac yn y blaen, nes iddo benderfynu bod canlyniad penodol yn briodol.<sup>42</sup>
- 5.4 Dylai'r pwyllgor hefyd ystyried y canlyniad yn union uwchben yr un y mae wedi penderfynu arno a rhoi rhesymau pam nad yw canlyniad mwy difrifol yn angenrheidiol neu'n gymesur.
- 5.5 Gall y tymor gwaharddiad fod hyd at 12 mis. Y pwyllgor sydd i benderfynu pa mor hir y dylai gwaharddiad fod, gan ystyried difrifoldeb neu ffactorau perthnasol yr achos penodol. Dylid ystyried y cyfnod yn erbyn ffeithiau'r achos a bod yn gymesur. Rhaid i'r pwyllgor roi rhesymau am y cyfnod gwahardd mae wedi ei ddewis, gan gynnwys y ffactorau yn yr achos a'i harweiniodd i benderfynu bod y cyfnod penodol hwnnw o waharddiad yn briodol. Mae hyn yn berthnasol boed y pwyllgor wedi dewis gwaharddiad 12 mis neu gyfnod byrrach.

---

<sup>41</sup> Erthygl 48 (1) – Gorchymyn Fferylliaeth 2010

<sup>42</sup> Giele v Cyngor Meddygol Cyffredinol [2005] EWHC 2143 (Gwein.)

5.6 Ni all amodau ar ymarfer bara mwy na thair blynedd. Mater i'r pwyllgor yw penderfynu pa amodau i osod ac am ba hyd y dylent bara. Er mwyn diogelu'r cyhoedd, neu am resymau eraill er budd y cyhoedd neu er budd y gweithiwr proffesiynol y dylid gosod amodau.

## Budd y cyhoedd

- 5.7 Wrth ddod i benderfyniad ar y canlyniad i'w ddewis, dylai'r pwyllgor roi pwysau priodol ar fudd ehangach y cyhoedd<sup>43</sup>. Yng nghyd-destun gwrandawriad addasrwydd i ymarfer, mae ystyriaethau budd y cyhoedd yn cynnwys:
- diogelu'r cyhoedd
  - cynnal ffydd y cyhoedd yn y proffesiwn
  - cynnal safonau ymddygiad priodol
- 5.8 Mae gan y pwyllgor hawl i roi mwy o bwysau i fudd y cyhoedd nag i'r canlyniadau i'r gweithiwr proffesiynol<sup>44</sup>. Hyd yn oed os bydd canlyniad yn cael effaith gosbol<sup>45</sup>, efallai y bydd yn briodol o hyd os mai ei bwrpas yw cyflawni un neu ragor o'r tri chanlyniad a restrir ym mharagraff 5.7<sup>46</sup>. Dylai'r pwyllgor wneud yn siŵr bod yr ystyriaethau budd cyhoeddus yn cael eu hadlewyrchu yn y rhesymau dros benderfynu ar ganlyniad penodol.
- 5.9 Disgrifiodd Mr Ustus Newman ganllawiau sancsiynau dangosol a budd y cyhoedd fel a ganlyn: "Mae'r rheiny'n ganllawiau defnyddiol iawn ac maen nhw'n ffurfio fframwaith sy'n galluogi unrhyw dribiwnlys, gan gynnwys y llys hwn, i ganolbwyntio ei sylw ar y materion perthnasol. Ond rhaid dychwelyd i'r ymarfer hanfodol y mae'r gyfraith yn ei gwneud yn ofynnol yn ôl yr hyn sydd wrth wraidd diben sancsiynau, sef, fel rydw i eisoes wedi nodi, peidio â bod yn gosbol ond yn hytrach i ddiogelu budd y cyhoedd; mae budd y cyhoedd yn label sy'n arwain at feysydd i'w harwain ar wahân."<sup>47</sup>

## Ffactorau lliniarol a gwaethgol perthnasol

- 5.10 Pan fydd pwyllgor yn gwneud penderfyniadau am addasrwydd fferylllydd neu dechnegydd fferyllol i ymarfer a'r canlyniad priodol, rhaid bod yn sicr ei fod wedi derbyn y dystiolaeth sydd ei hangen arno i wneud penderfyniad teg a chymesur. Rhaid iddo ystyried cyd-destun achos. Trwy 'gyd-destun' rydyn ni'n golygu'r amgylchiadau lle digwyddodd y digwyddiad honedig, gan gynnwys unrhyw faterion personol perthnasol (profedigaeth, er enghraifft), a'r hyn sydd wedi digwydd ers i'r digwyddiad honedig ddigwydd. Mae hyn yn cynnwys ystyried

<sup>43</sup> CHRE v Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (Grant)

<sup>44</sup> Marinovich v Cyngor Meddygol Cyffredinol [2002] UKPC36

<sup>45</sup> Bolton v Cymdeithas y Gyfraith [1994] 2 Pob ER 286

<sup>46</sup> Cyfreithiau LJ yn Rashid a Fatnani v GMC [2007] 1 WLR 1460

<sup>47</sup> R (ar gais Abrahaem) v GMC [2004]

unrhyw ffactorau gwaethgol a lliniarol (yn dibynnu ar amgylchiadau unigol pob achos), a chofio mai'r prif nod yw diogelu'r cyhoedd.

- 5.11 Ffactorau gwaethgol yw amgylchiadau achos a wnaeth yr hyn a ddigwyddodd yn fwy difrifol. Ffactorau lliniarol yw'r gwrthwyneb. Gallant ymddangos yn ffeithiau achos fel amgylchiadau, ymddygiadau, agweddau neu weithredoedd.
- 5.12 Mater i'r pwyllgor yn unig yw penderfynu a yw ffactor yn lliniarol neu'n waethgol. Ym mhob achos, rhaid i'r pwyllgor ystyried ffactorau lliniarol a gwaethgol yn y dystiolaeth y maent wedi'i hystyried.

### Amgylchiadau

- 5.13 Gall yr amgylchiadau oedd ar waith pan gododd yr honiad gynnwys ffactorau pwysig wrth wneud penderfyniad ar ganlyniad. Efallai y bydd y pwyllgor am ystyried y goblygiadau neu'r risgiau i ddiogelwch cleifion o ganlyniad i'r digwyddiad. Efallai y bydd hefyd am ystyried, er enghraifft:
- a oedd y digwyddiad yn un 'untro' neu'n yn gafodd ei ailadrodd
  - y lleoliad lle digwyddodd y digwyddiad
  - unrhyw faterion personol perthnasol
  - a oes hanes perthnasol o bryderon am addasrwydd i ymarfer
- 5.14 Dylai'r pwyllgor ystyried a oedd y digwyddiad dan sylw yn cynnwys:
- camddefnyddio neu dorri ymddiriedaeth
  - y gweithiwr proffesiynol yn camddefnyddio ei sefyllfa broffesiynol
  - unrhyw elw ariannol i'r gweithiwr proffesiynol
- Dylai hefyd ystyried unrhyw ganfyddiadau blaenorol gan bwyllgor o ran y gweithiwr proffesiynol sy'n berthnasol i'r achos.
- 5.15 Gallai ffactorau eraill gynnwys a oedd y gweithiwr proffesiynol dan ddylanwad alcohol neu gyffuriau, neu a fu niwed neu risg o niwed i glaf neu berson arall.

### Ymddygiad ac agwedd

- 5.16 Mae tystiolaeth o ymddygiad ac agwedd y gweithiwr proffesiynol cyn, yn ystod ac ar ôl y digwyddiad dan sylw a chyn hynny, ac yn ystod y weithdrefn bwyllgor, hefyd yn bwysig. Gallai hyn gynnwys er enghraifft, gydweithredu â'r ymchwiliad neu fod yn onest gyda chleifion a'r cyhoedd pan fo pethau'n mynd o chwith. Efallai y bydd y pwyllgor am ystyried a yw'r gweithiwr proffesiynol wedi:

- dangos unrhyw edifeirwch neu wedi mynd ati i unioni pethau – gan gynnwys drwy gynnig ymddiheuriad
- dangos mewnwelediad i'r pryderon dan sylw a rhoi camau ar waith i osgoi eu hailadrodd
- bod yn agored ac yn onest gyda'r pwyllgor

5.17 Gellir cyflwyno tystiolaeth hefyd drwy gyfrwng geirdaon a thystebau. Mae rhagor o wybodaeth am hyn isod.

### **Mewnwelediad ac adferiad**

5.18 Mae'r CFFC yn credu bod mewnwelediad ac adfer yn ffactorau allweddol i bwyllgorau eu hystyried yn ystod achosion addasrwydd i ymarfer. Y disgwyl yw bod gweithiwr proffesiynol:

- yn gallu derbyn a deall y dylen nhw fod wedi ymddwyn yn wahanol (mewnwelediad), ac
- yn rhoi camau ar waith i atal ailadrodd (adfer)

5.19 Wrth asesu mewnwelediad bydd angen i'r pwyllgor ystyried ffactorau fel a yw'r gweithiwr proffesiynol:

- wir wedi dangos mewnwelediad – nid yn unig yn gyson drwy gydol y gwrandawriad ond hefyd drwy eu gweithredoedd ar ôl i'r digwyddiad ddigwydd, ac
- wedi dangos dealltwriaeth a mewnwelediad ar ôl penderfyniad y pwyllgor

5.20 Wrth benderfynu pa gamau i'w rhoi ar waith, rhaid i'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau ystyried:

- natur y pryder
- a ellir adfer y camau gweithredu, ac
- a all gweithiwr proffesiynol ddangos mewnwelediad

Efallai y bydd rhai achosion lle mae ymddygiad proffesiynol mor ddifrifol fel nad yw'n adferadwy. Mae hyn yn golygu er y gallai'r gweithiwr proffesiynol roi tystiolaeth o fewnwelediad ac adfer, mae'r ymddygiad mor ddifrifol fel nad yw'n briodol ystyried y dystiolaeth hon wrth ystyried canlyniad. Mae enghreifftiau lle gall hyn ddigwydd yn cynnwys pryderon yn ymwneud ag ymddygiad gwahaniaethol neu gamymddwyn rhywiol. Mae hyn oherwydd bod angen gweithredu rheoleiddiol i sicrhau diogelwch y cyhoedd a chynnal ffydd y cyhoedd mewn fferylliaeth, a gall y ffaith bod gweithiwr proffesiynol wedi bod ynghlwm wrth faterion o'r fath danseilio'r diogelwch a'r ffydd hynny.

5.21 Dylai'r pwyllgor fod yn ymwybodol y gall gwahaniaethau diwylliannol neu amgylchiadau personol, fel iechyd gwael, effeithio ar y ffordd y mae unigolion yn cyfathrebu ac yn eu mynegi eu hunain. Gallai hyn effeithio, er enghraifft, ar sut mae ymddiheuriad, mewnwelediad neu fynegiant o edifeirwch yn cael ei fframio a'i gyflwyno. Mae hyn yn

arbennig o wir gydag unigolion sy'n cyfathrebu mewn ail iaith ac y gallen nhw ddefnyddio elfennau o'u hiaith gyntaf i lunio eu brawddegau neu ddatganiadau. Gallai hyn newid yr ystyr a fwriadwyd. Gall mynegiadau o ymddiheuriad, a sut mae ymddiheuriad yn cael ei gyfleu, fod yn wahanol mewn gwahanol ddiwylliannau, gyda chrefydd a chredoau o bosibl effeithio arnynt. Er enghraifft, mewn rhai diwylliannau nid yw ymddiheuriadau ysgrifenedig yn arferol.

- 5.22 Gall hefyd fod gwahaniaethau yn y ffordd y mae unigolion yn defnyddio ciwiau di-eiriau i gyfathrebu. Bydd hyn yn cynnwys, ymhlith pethau eraill, mynegiant yr wyneb, cyswllt llygaid ac ystumiau. Er enghraifft, gallai gweithiwr proffesiynol sydd â nam ar y golwg gael trafferth gwneud cyswllt llygaid ag aelodau'r pwyllgor. Dylai'r pwyllgor fod yn ymwybodol o'r materion hyn a bod yn sensitif i'r materion hyn wrth benderfynu sut mae gweithiwr proffesiynol yn fframio eu mewnwelediad a'u hedifeirwch, ac wrth farnu eu hymddygiad a'u hagwedd yn ystod y gwrandawriad.

### Tystebau

- 5.23 Gall tystebau (neu eirdaon) gael dylanwad pwysig ar ganlyniad gwrandawriad addasrwydd i ymarfer gwrandawriad a gellir eu cyflwyno fel ffactorau lliniarol mewn gwrandawriad. Dylai pwyllgorau ystyried yn gyntaf a yw'r rhain yn ddilys ac yn rhai y gellir dibynnu arnynt. Dylai'r pwyllgor ystyried a oedd awduron y tystebau'n ymwybodol o'r digwyddiadau a arweiniodd at y gwrandawriad a pha bwysau a fu, os o gwbl, i roi'r tystebau.
- 5.24 Dylai'r pwyllgor fod yn ymwybodol y gallai fod rhesymau diwylliannol neu resymau eraill mewn rhai amgylchiadau pam na fydd gweithiwr proffesiynol eisiau gofyn am dystebau (neu eirdaon). Er enghraifft, gall rhannu gwybodaeth am eu hymchwiliad gydag aelodau o'r teulu neu gydweithwyr effeithio ar eu bywydau preifat, a'u henw da gyda'u teulu a'u cymuned. Dylai'r pwyllgor gofio hyn a pheidio â gwneud rhagdybiaethau ynglŷn ag absenoldeb y math hwn o dystiolaeth. Yn yr un modd ni ddylai'r pwyllgor ddyfalu ynglŷn â'r hyn a allai fod wedi'i ddweud pe bai cais wedi'i wneud am eirdaon neu dystebau.
- 5.25 Fel yn achos ffactorau lliniarol neu waethybol eraill, bydd angen pwysu a mesur unrhyw eirdaon a thystebau'n briodol yn erbyn natur y ffeithiau a ganfuwyd a'u hystyried ar adeg briodol yn ystod y broses. Bydd angen i'r pwyllgor ystyried pryd y byddai'n briodol iddynt ystyried lliniaru personol a thystebau.
- 5.26 Dylid ystyried tystebau a baratoir cyn gwrandawriad yng ngoleuni'r canfyddiadau ffeithiol a wnaed yn y gwrandawriad. Gall tystebau neu dystiolaeth arall sy'n cadarnhau'r camau a roddwyd ar waith gan y gweithiwr proffesiynol i gywiro'r ymddygiad a arweiniodd at y gwrandawriad (er enghraifft gan gydweithwyr proffesiynol) a thystiolaeth o sut y gallai'r



gweithiwr proffesiynol fod yn ymarfer ar hyn o bryd fod yn berthnasol pan fo'r pwyllgor yn ystyried a oes nam. Ni ddylid gadael y dystiolaeth hon i'r cam canlyniadau.<sup>48</sup>

## Gweithredoedd

- 5.27 Mae gweithredoedd y gweithiwr proffesiynol yn elfennau pwysig i'r pwyllgor eu hystyried wrth benderfynu ar ganlyniad. Ymhlith y ffactorau y gallai'r pwyllgor fod eisiau eu hystyried mae'r canlynol:
- a oedd yr ymddygiad wedi'i fwriadau o flaen llaw ai peidio
  - a fu ymgais gan y gweithiwr proffesiynol i gelu neu guddio drwgweithredu
  - a barhaodd yr ymddygiad dros gyfnod o amser neu a gafodd ei ailadrodd
  - a wnaeth y gweithiwr proffesiynol gymryd mantais ar berson bregus

## 6 Rhagor o arweiniad ar feysydd penodol

- 6.1 Yn aml mae rhai mathau o achosion mewn gwrandawiadau addasrwydd i ymarfer yn fwy cymhleth nag eraill wrth benderfynu pa ganlyniad i benderfynu arno. Credwn y bydd rhoi rhagor o arweiniad – gan gynnwys y gyfraith achosion berthnasol, egwyddorion cyfreithiol a barn CFFC ar feysydd penodol - yn helpu i sicrhau penderfyniadau cymesur a chyson. Bwriad hyn yw helpu pwyllgorau yn eu penderfyniadau.

## Camymddwyn rhywiol

- 6.2 Mae camymddwyn rhywiol – beth bynnag yw'r amgylchiadau – yn tanseilio ffydd y cyhoedd yn y proffesiwn ac yn cael effaith sylweddol ar enw da gweithwyr fferyllol proffesiynol. Mewn rhai amgylchiadau gall beri risg sylweddol ac uniongyrchol i ddiogelwch cleifion. Mae'n cynnwys ystod eang o ymddygiad, gan gynnwys aflonyddu rhywiol, ymosod rhywiol, archwiliadau corfforol diangen o gleifion neu pan na chafwyd cydsyniad, a throseddau rhywiol difrifol sy'n arwain at euogfarnau troseddol.
- 6.3 Mae'r CFFC yn credu y bydd rhai enghreifftiau o gamymddwyn rhywiol yn sylfaenol anghydnaws â chofrestriad parhaus fel fferyllydd neu dechnegydd fferyllol. Mae'n debygol mai dileu o'r gofrestr fydd y canlyniad mwyaf priodol o dan yr amgylchiadau hyn, oni bai bod tystiolaeth glir o ffactorau lliniarol sy'n achosi pwyllgor i benderfynu nad yw canlyniad o'r fath yn briodol. Mae'r camymddwyn yn arbennig o ddifrifol os:
- oes euogfarn am drosedd rhywiol ddifrifol

<sup>48</sup> Nodwyd gan Mr Ustus McCombe yn *Azzam v y Cyngor Meddygol Cyffredinol* [2008]

- yw'n cynnwys camddefnyddio'r sefyllfa arbennig o ymddiriedaeth sydd gan weithiwr proffesiynol
- yw'n cynnwys plentyn (gan gynnwys cyrchu, gwyllo, neu ymwneud mewn ffordd arall â delweddau o gam-drin plant yn rhywiol<sup>49</sup>) neu oedolyn agored i niwed<sup>50</sup>
- y bu'n rhaid i weithiwr proffesiynol gofrestru fel troseddwr rhyw neu os yw wedi ei gynnwys ar restr waharddedig

6.4 Nid yw hon yn rhestr holl gynhwysfawr. Y bwriad yw dangos, mewn achosion o'r math hwn, o gofio'r risg i gleifion a'r effaith ar ffydd y cyhoedd yn y proffesiwn, mai dileu o'r gofrestr fyddai'r canlyniad mwyaf angenrheidiol a chymesur<sup>51</sup>. Os bydd pwyllgor yn penderfynu ar ganlyniad heblaw dileu o'r gofrestr dylai egluro'n llawn pam y gwnaeth y penderfyniad hwn. Mae hyn er mwyn sicrhau y bydd pobl sydd heb glywed holl dystiolaeth yr achos yn deall y penderfyniad.

6.5 Gall y camymddwyn ddigwydd mewn sawl lleoliad. Gall hyn fod:

- mewn lleoliad preifat gydag aelodau o'r teulu
- mewn cyd-destun cymdeithasol, neu
- yng nghwrs gwaith gweithiwr proffesiynol gyda chleifion a chydweithwyr

Mae'n bwysig felly bod y pwyllgor yn ystyried bob achos yn ôl ei deilyngdod yn ofalus, ac yn gwneud penderfyniadau yng ngoleuni amgylchiadau penodol yr achos a'r risg a achosir i gleifion a'r cyhoedd. Dylai'r pwyllgor hefyd gyfeirio at **ganllawiau'r CFfC ar gynnal ffiniau rhywiol clir**.

6.6 Efallai y bydd gweithiwr proffesiynol wedi cyflawni trosedd ond heb ei gynnwys ar restr waharddedig. Os felly, ac os oes gan y pwyllgor unrhyw amheuaeth ynghylch a ddylai ddychwelyd i'r gwaith heb unrhyw ddarpariaethau i sicrhau diogelwch y cyhoedd, ni ddylid rhoi cofrestriad anghyfyngedig i'r gweithiwr proffesiynol. Does dim angen i bwyllgor wneud argymhellion ynghylch a ddylid cyfeirio gweithiwr proffesiynol at awdurdod gwahardd, gan y bydd hyn yn cael ei ystyried gan y CFfC.

6.7 O ystyried rôl fferyllwyr a thechnegwyr fferyllol, a'u hagosrwydd at, a chyswllt rheolaidd â chleifion (gan gynnwys plant ac oedolion agored i niwed), mae potensial hefyd ar gyfer perthnasau amhriodol, nad ydyn yn rhai rhywiol. Barn CFfC yw y dylai pwyllgorau ystyried o ddifrif unrhyw ymddygiad rheibus, neu gamddefnyddio sefyllfa, sy'n arwain at berthynas amhriodol gyda chleifion agored i niwed, neu gyda chydweithwyr. Dylai pwyllgorau ystyried

---

<sup>49</sup> *CHRP v (1) GDC a (2) Mr Fleischmann*

<sup>50</sup> *Y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd neu gynllun Disclosure Scotland*

<sup>51</sup> *Dr Haikel v GMC (Apêl Cyfrin Gyngor Rhif 69 o 2001)*

cyd-destun y berthynas yn ofalus a pha mor agored i niwed mae'r bobl dan sylw wrth benderfynu ar ganlyniad.

## Anonstrwydd

- 6.8 Mae'r rheoleiddwyr yn sicrhau bod ffydd y cyhoedd mewn proffesiwn yn cael ei gynnal. Mae hon yn egwyddor sydd wedi hen ennill ei phlwyf, ac mae safonau<sup>52</sup> yn nodi y dylai gweithwyr proffesiynol weithredu gyda gonestrwydd a chywirdeb i gynnal ffydd a hyder y cyhoedd yn y proffesiwn. Mae yna rai gweithredoedd sydd, er nad ydynt yn cyflwyno risg uniongyrchol i'r cyhoedd, mor ddifrifol fel eu bod yn tanseilio ffydd yn y proffesiwn yn ei gyfanrwydd. Mae'r CFfC yn credu bod anonestrwydd yn niweidio ffydd y cyhoedd, ac yn tanseilio uniondeb gweithwyr fferyllol proffesiynol. Fodd bynnag, gall achosion sy'n ymwneud ag anonestrwydd fod yn gymhleth - dylai pwyllgorau ystyried y cyd-destun a'r amgylchiadau lle digwyddodd yr anonestrwydd yn ofalus. Felly, er ei fod yn ddifrifol, nid oes rhagdybiaeth o ddileu ym mhob achos sy'n ymwneud ag anonestrwydd.
- 6.9 Mae rhai gweithredoedd o anonestrwydd mor ddifrifol fel y dylai'r pwyllgor ystyried mai dileu o'r gofrestr yw'r unig ganlyniad cymesur a phriodol. Mae hyn yn cynnwys achosion sy'n cynnwys twyllo'r GIG neu gyflogwr yn fwriadol, ffugio cofnodion cleifion, neu anonestrwydd mewn treialon clinigol cyffuriau.
- 6.10 Wrth benderfynu ar y canlyniad priodol mewn achos sy'n cynnwys anonestrwydd, dylai'r pwyllgor gydbwysu'r holl faterion perthnasol, gan gynnwys unrhyw ffactorau gwaethybol a lliniarol. Mae'n bwysig deall y cyd-destun y digwyddodd y weithred anonest ynddo a gwneud penderfyniad wedi ystyried y ffactorau allweddol i gyd. Dylai'r pwyllgor wedyn roi pwyslais priodol ar yr effaith y mae canfyddiad o anonestrwydd yn ei chael ar ffydd y cyhoedd yn y proffesiwn.<sup>53</sup>

## Dyletswydd didwylledd

- 6.11 Mae ymddwyn yn agored ac yn onest pan fydd pethau'n mynd o le yn ddyletswydd hanfodol i bob gweithiwr fferyllol proffesiynol. Mae ein safonau cyhoeddedig yn dweud bod yn rhaid i weithwyr proffesiynol fod yn onest ac yn ddidwyll pan fydd pethau'n mynd o chwith<sup>54</sup>. Mae'r CFfC yn credu ei bod yn bwysig bod gan fferylliaeth amgylchedd a diwylliant sy'n galluogi perchnogion fferyllfeydd, uwch-arolygwyr fferyllol, fferyllwyr a thechnegwyr fferyllol:

---

<sup>52</sup> Erthygl 48 (1) – Gorchymyn Fferylliaeth 2010

<sup>53</sup> R v Cyngor Optegol Cyffredinol [2013] EWHC 1887 (Gwein.) a Siddiqui v Y Cyngor Meddygol Cyffredinol [2013] EWHC 1883

<sup>54</sup> Erthygl 48 (1) – Gorchymyn Fferylliaeth 2010

- i fod yn agored ac yn onest gyda chleifion a'r cyhoedd pan fo pethau'n mynd o le (oherwydd naill ai'r hyn maen nhw wedi'i wneud, neu'r hyn mae rhywun arall wedi'i wneud), a
  - chodi pryderon gyda chyflogwyr
- 6.12 Mae disgwyl i weithwyr proffesiynol fod yn agored ac yn onest gyda phawb sydd ynghlwm wrth ofal cleifion. Felly, dylai pwyllgorau ystyried esboniadau gonest gweithwyr proffesiynol, mynegiannau o empathi ac ymddiheuriadau fel camau cadarnhaol cyn, ac yn ystod, gwrandawriad. Fodd bynnag, ni fydd y rhain fel arfer yn gyfystyr â'r gweithiwr proffesiynol yn cyfaddef nam ar addasrwydd ymarfer. Felly, oni bai bod tystiolaeth i brofi fel arall, ni ddylai'r pwyllgor eu trin felly.
- 6.13 Mae'r **cyd-datganiad ar ddiidwylledd** yn nod pwysigrwydd y mater hwn yn glir. Felly, barn y CFfC yw y dylai pwyllgorau gymryd o ddifrif ganfyddiad bod gweithiwr fferyllol proffesiynol wedi bwriadu:
- osgoi bod yn onest gyda chlaf, neu gydag unrhyw un sydd ynghlwm wrth ofal claf, neu
  - atal rhywun arall rhag bod yn ddiidwyl
- Dylai ystyried canlyniadau ar ben uchaf y raddfa wrth ddelio ag achosion o'r natur hon.

### Ymddygiad gwahaniaethol

- 6.14 Mae ymddygiad ac agweddau gwahaniaethol yn tanseilio hyder ac ymddiriedaeth y cyhoedd yn y proffesiynau fferylliaeth ac yn gallu cael effaith ar enw da gweithwyr proffesiynol. Dywed ein safonau ein bod yn disgwyl i weithwyr proffesiynol gydnabod a gwerthfawrogi amrywiaeth, a pharchu gwahaniaethau diwylliannol gan sicrhau bod pawb yn cael eu trin yn deg waeth beth fo'u gwerthoedd a chredoau. Mae hyn yn hanfodol i weithwyr proffesiynol allu rhoi gofal diogel a chynnal ymddiriedaeth eu cleifion a'u cydweithwyr.
- 6.15 Mae pob math o ymddygiad gwahaniaethol gan weithwyr proffesiynol tuag at gleifion, y cyhoedd a chydweithwyr yn annerbyniol. Rydyn ni o ddifrif o ran pob pryder sy'n ymwneud â hyn. Gall ymddygiad gwahaniaethol gynnwys:
- Sylwadau sarhaus ar lafar, gan gynnwys llefaru casineb, neu ysgrifennu sarhaus am rywun oherwydd eu nodweddion gwarchodedig fel hil, rhyw a rhywedd, crefydd neu rhywioldeb
  - ymddygiad bygythiol neu ymosodol tuag at rywun ar sail hil, rhyw a rhywedd, crefydd, rhywioldeb neu nodweddion gwarchodedig eraill
  - Sylwadau ar y cyfryngau cymdeithasol neu gyhoeddus am grŵp penodol o bobl oherwydd eu nodweddion gwarchodedig
  - gwrthod trin claf ar sail ei nodweddion gwarchodedig



- trin claf yn llai ffafriol oherwydd nodwedd warchoddedig
  - trin cydweithiwr yn llai ffafriol oherwydd ei nodweddion gwarchoddedig
- 6.16 Gall ymddygiad gwahaniaethol ddigwydd mewn gwahanol leoliadau gan gynnwys manau gwaith wrth ryngweithio â chleifion neu gydweithwyr, mewn bywyd personol neu leoliad cymdeithasol. Dylai'r pwyllgor ystyried yr amgylchiadau pan ddigwyddodd yr ymddygiad, er mwyn gallu penderfynu a oes unrhyw oblygiadau ehangach o ran cynnal ffydd y cyhoedd yn y proffesiwn. Dylai'r pwyllgor hefyd ystyried unrhyw rybuddion neu euogfarnau o ganlyniad i weithredoedd y gweithiwr proffesiynol, ac unrhyw oblygiadau y gallai hyn eu cael ar ei addasrwydd i ymarfer a'r proffesiwn fferyllol ehangach.
- 6.17 Wrth benderfynu ar ganlyniad, dylai'r pwyllgor gydbwyso'r holl faterion perthnasol, gan gynnwys unrhyw ffactorau gwaethybol a lliniarol. Oherwydd natur ddifrifol y pryderon hyn a'r effaith ar ymddiriedaeth a ffydd y cyhoedd yn y proffesiwn, dylai'r pwyllgor ystyried canlyniadau ar ben uchaf y raddfa.

## Codi pryderon

- 6.18 Mae'r CFFC o'r farn mai'r penderfyniadau unigol a wneir gan weithwyr fferyllol proffesiynol sy'n gwneud y cyfraniad mwyaf arwyddocaol a chadarnhaol i welliannau ansawdd mewn fferylliaeth ac wrth reoli risgiau i gleifion. Gall methu â chodi pryderon arwain at fethiannau mewn gofal iechyd ac achosi risg sylweddol i gleifion.
- 6.19 Felly, rhaid i fferyllwyr a thechnegwyr fferyllol weithredu i atal problemau rhag codi yn y lle cyntaf. Mae'n bwysig bod amgylchedd a diwylliant mewn fferylliaeth lle mae unigolion yn cael cefnogaeth wrth godi pryderon am safonau gofal a risgiau i ddiogelwch cleifion. Mae hyn yn cael ei adlewyrchu yn y safonau.<sup>55</sup>
- 6.20 Mae'r CFFC yn credu y dylai pwyllgor gymryd canfyddiad na wnaeth gweithiwr proffesiynol godi pryderon pan oedd diogelwch cleifion mewn perygl yn gwbl o ddifrif. Rhaid iddo ystyried canlyniadau ar ben uchaf y raddfa pan fydd achosion yn cynnwys methiant i godi pryderon. Yn yr achosion mwyaf difrifol, rhaid iddo ddileu gweithwyr proffesiynol o'r gofrestr er mwyn cynnal ffydd y cyhoedd.
- 6.21 Mae **ein canllawiau ar godi pryderon** yn esbonio pwysigrwydd codi pryderon, a'r camau y bydd angen i weithiwr proffesiynol ystyried eu rhoi ar waith wrth godi pryder.

---

<sup>55</sup> Erthygl 48 (1) – Gorchymyn Fferylliaeth 2010



---

**General Pharmaceutical Council**  
25 Canada Square, London E14 5LQ  
F 020 3713 8000  
E [info@pharmacyregulation.org](mailto:info@pharmacyregulation.org)

 [@TheGPHC](https://twitter.com/TheGPHC)  
 [TheGPHC](https://www.facebook.com/TheGPHC)  
 [/company/general-pharmaceutical-council](https://www.linkedin.com/company/general-pharmaceutical-council)  
[www.pharmacyregulation.org](http://www.pharmacyregulation.org)