

**Cyflawni cydraddoldeb, meithrin
cynhwysiant a gwella amrywiaeth: ein
strategaeth ar gyfer newid
Adroddiad Diwedd Blwyddyn 2 (2023/24)**



Cynnwys

- Cefndir 1
- Crynodeb gweithredol 2
- Y cynnydd o dan bob thema strategol yn 2023/24 3
- Thema 1..... 3
- Thema 2..... 4
- Thema 3..... 8
- Beth nesaf ar gyfer Blwyddyn 3 (2024/2025)? 10

Cefndir

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI) wrth wraidd ein diwylliant a'n gwerthoedd fel sefydliad. Rhoddodd ein strategaeth newydd gyfle inni ailosod ein hymrwymiad a chydabod ein rôl arweiniol yn y sector.

Roedd hefyd yn arwydd o newid mawr yn y ffordd yr ydym yn ymdrin ag EDI yn y Cyngor Fferyllol Cyffredinol. Roedd hyn yn cynnwys agenda newydd i ddefnyddio ein holl ddulliau rheoleiddio a'n dylanwad i fynd i'r afael â gwahaniaethu ac i leihau anghydraddoldeb iechyd, ac i fod yn fwy rhagweithiol ynghylch siarad am y materion hyn a dechrau sgysiau pwysig.

Ar ôl cyhoeddi'r strategaeth, gwnaethom ddatblygu trefniadau llywodraethu newydd a sefydlu Grŵp Arweinyddiaeth Strategol EDI traws-sefydliadol newydd, er mwyn helpu i oruchwyllo gweithrediad y strategaeth a chreu cynlluniau gweithredu blynyddol sy'n gydnaws â'n themâu a'n hamcanion strategol. Mae'r grŵp hwn yn cynnwys rhanddeiliaid mewnol allweddol yn ogystal ag uwch-reolwyr/uwch-arweinwyr, sy'n cynrychioli gwahanol rannau o'n sefydliad.

Gwnaethom gyhoeddi ein hadroddiad blynyddol cyntaf ar Flwyddyn 1 ein strategaeth yn 2022/23 ac rydym wedi parhau i ddangos tryloywder drwy adrodd ein cynnydd i'r Cyngor drwy gydol Blwyddyn 2, gan gynnwys ein hadroddiad interim chwe mis ym mis Tachwedd 2023. Mae'r adroddiad ychwanegol hwn yn rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am yr holl weithgareddau allweddol a'r cynnydd a wnaed (rhwng mis Mawrth 2023 a mis Ebrill 2024), er mwyn cefnogi'r broses o gyflawni ein themâu a'n hamcanion strategol.

Ar yr un pryd, cawsom ein hasesu hefyd o dan Safon 3 (EDI) o Safonau Rheoleiddio Da yr Awdurdod Safonau Proffesiynol (PSA) yn 2023/24. Roedd hyn yn cynnwys asesiad cadarn o dan fatrics tystiolaeth EDI newydd y PSA a chynyddu disgwyliadau ar yr holl reoleiddwyr yn y cyd-destun hwn. Rydym yn disgwyl canlyniad ffurfiol yr asesiad ym mis Medi 2024.

Eleni, rydym wedi parhau i ganolbwyntio ar y canlynol:

- Mynd i'r Afael â Rhagfarn a Gwahaniaethu
- Hybu Gofal Cynhwysol
- Lleihau Anghydraddoldeb Iechyd
- Dathlu Amrywiaeth
- Iechyd a Llesiant
- Gweithio gyda Phartneriaid

Nodwn isod ragor o fanylion am y gwaith a wnaethom o dan bob un o'n themâu strategol yn ystod y cyfnod hwn.

Crynodeb gweithredol

Mae ein strategaeth yn cydnabod yr heriau EDI cymhleth i reoleiddwyr, y cyhoedd y maent yn eu gwasanaethu a'r proffesiynau y maent yn eu rheoleiddio ac mae'n dathlu amrywiaeth o safbwyntiau a chredoau yn ein sefydliad, fel yn y gymdeithas yn gyffredinol. Mae'n gwbl seiliedig ar ein gweledigaeth a'n strategaeth ar gyfer rheoleiddio fferylliaeth, ein gwerthoedd a'n rôl a'n swyddogaeth statudol.

Eleni, rydym yn **adolygu ein datganiad parodrwydd i dderbyn risg** er mwyn ei alinio'n agosach â'n dull datblygu o ran EDI. Mae'r datganiad bellach yn adlewyrchu dull mwy cynnil o ymdrin â risg yn ein gwaith EDI, gan gydnabod y gwahaniaethau amlwg rhwng cydraddoldeb ar un llaw ac amrywiaeth a chynhwysiant ar y llaw arall. Mae ein datganiad parodrwydd i dderbyn risg newydd yn ei gwneud yn glir ein bod **wedi ymrwymo i fynd i'r afael â phob math o hiliaeth a gwahaniaethu yn ein gwaith** a'n bod wedi mabwysiadu dull gweithredu cadarnhaol. Rydym yn deall y gallai cyflawni ein strategaeth a mynd i'r afael â'r materion hyn arwain at rywfaent o wrthdaro. Rydym yn cydnabod efallai na fyddwn yn gwneud pethau'n iawn bob amser o ystyried cymhlethdod yr heriau hyn a'r cyd-destun allanol sy'n symud yn gyflym, ond rydym wedi ymrwymo i fynd i'r afael â materion yn gadarnhaol, gyda'r bwriad o gyflawni ein strategaeth EDI a gwneud y peth iawn.

Mae hyn wedi arwain ein dull o ymdrin â rhai o'r materion EDI cymhleth a heriol yr ydym wedi ymdrin â nhw yn ystod y cyfnod hwn, gan gynnwys:

- Cynnal safonau rheoleiddio a phroffesiynoldeb yng nghyd-destun gwrthdaro a digwyddiadau bydeang trallodus ac emosiynol iawn.
- Ymchwilio i bryderon am broffesiynoldeb a rhyddid mynegiant yng ngoleuni digwyddiadau allanol, gan gynnwys yn y cyd-destun ar-lein.
- Lleihau risgiau o ragfarn yn ein prosesau rheoleiddio a chefnogi ein gwneuthurwyr penderfyniadau i wneud penderfyniadau nad ydynt yn wahaniaethol drwy hyfforddiant pwrpasol ar wahanol fathau o ragfarn.
- Pennu disgwyliadau cliriach ynghylch sut mae Pwyllgorau Addasrwydd i Ymarfer yn ymdrin ag achosion sy'n ymwneud ag ymddygiad gwahaniaethol ac yn ystyried ffactorau diwylliannol mewn gwrandawriad.
- Cefnogi gweithwyr proffesiynol a thimau fferylliaeth i ddarparu gofal cynhwysol a lleihau anghydraddoldeb iechyd, gan gynnwys mewn cyd-destunau polisi, gwleidyddol a chymdeithasol hynod heriol a chyflym.
- Defnyddio ein dylanwad a chodi ymwybyddiaeth o heriau EDI a llesiant gyda gwneuthurwyr polisiâu a chynnal trafodaethau â rhanddeiliaid traws-sector a chyfarfod bord gron ar bynciau megis hiliaeth a rhwystrau iaith.
- Datblygu cymhwysedd diwylliannol a hyder yn y Cyngor Fferyllol Cyffredinol, cefnogi pobl i gymhwyso ystyriaethau EDI i'w gwaith rheoleiddio a chefnogi diwylliant cynhwysol sy'n gydnaws â'n ffyrdd newydd o weithio.

Y cynnydd o dan bob thema strategol yn 2023/24

Thema 1: Gwneud penderfyniadau rheoleiddio y gellir dangos eu bod yn deg, yn gyfreithlon, ac yn rhydd o wahaniaethu a rhagfarn.

Yn ystod y cyfnod hwn, gwnaethom ddylunio a chyflwyno ein **hail gyfarfod bord gron ar hiliaeth mewn fferylliaeth** ar thema “**Mae Atebolrwydd yn Cyfrif**”, gyda phwyslais penodol ar Addasrwydd i Ymarfer. Roedd hyn yn cynnwys siaradwyr o’r Awdurdod Safonau Proffesiynol a’r Awdurdod Rheoleiddio Cyfreithwyr, yn ogystal â chyflwyniadau gan gydweithwyr y Cyngor Fferyllol Cyffredinol am ein dadansoddiad cychwynnol o ddata amrywiaeth am weithwyr proffesiynol sy’n ymwneud â’r broses Addasrwydd i Ymarfer a’r wybodaeth ddiweddaraf am ein gwaith mynd i’r afael â gwahaniaethu a rhagfarn ehangach yn y cyd-destun hwn. Roedd llawer yn bresennol yn y digwyddiad, gyda chynrychiolwyr o bob rhan o’r proffesiwn fferylliaeth, grwpiau cleifion, a sefydliadau iechyd a pholisi ehangach a melinau trafod.

Ar ôl y cyfarfod bord gron, gwnaethom gyhoeddi ein **hadroddiad o’r digwyddiad** a chrynodeb o’r trafodaethau llawn, yn ogystal â’n **dadansoddiad cychwynnol o’r data am amrywiaeth y gweithwyr proffesiynol sy’n rhan o’n Haddasrwydd i Ymarfer**. Edrychodd y dadansoddiad yn benodol ar y pryderon a dderbyniwyd ac yr ymchwiliwyd iddynt, canlyniadau statudol pryderon caeëdig a dilyniant drwy’r broses. Yn ddiweddarach, gwnaethom gyhoeddi **dadansoddiad manylach o’r data**, a ddatgelodd rhywfaint o orgynrychiolaeth a thangynrychiolaeth mewn cysylltiad â rhai grwpiau ar wahanol adegau yn y broses sy’n arwyddocaol yn ystadegol (er bod hyn yn seiliedig ar niferoedd bach mewn llawer o achosion).

Gwnaethom gyhoeddi ein hail **set ddata amrywiaeth ar gyfer ein cofrestrau** (fferyllwyr a thechnegwyr fferylliaeth), yn ogystal â setiau data amrywiaeth penodol ar gyfer y tair gwlad yr ydym yn eu rheoleiddio. Cynlluniwyd cyhoeddiad y data hyn i gefnogi tryloywder, gwelededd a’r broses o rannu gwybodaeth ar draws y sector. Gwyddwn fod rhanddeiliaid eraill yn defnyddio’r data hyn bellach i lywio ac i ddatblygu eu polisiau a’u gwaith EDI eu hunain. Dros amser, bydd y data tueddiadau hyn yn ein helpu i feincnodi o’u cymharu â chymaryddion perthnasol, yn ogystal â’n cefnogi i ddilyn dull a arweinir gan dystiolaeth wrth ddatblygu ymyriadau.

Gwnaethom barhau i redeg ein **prosiect gwneud penderfyniadau yn ddiennw ar gyfer achosion y Pwyllgor Ymchwilio**. Mae’r prosiect yn cynnwys gwneud enw y cofrestrydd ac unrhyw gyfeiriad at ei ethnigrwydd a’i genedligrwydd yn y papurau achos a ystyrir gan y pwyllgor yn anhysbys—proses ar bapur yw hon a’r nod o roi mwy o hyder yn nhegwch ein proses o wneud penderfyniadau. Gwnaethom estyn hyd y prosiect yn y cyfnod hwn, er mwyn casglu rhagor o ddata i lywio’r dadansoddiad.

Gwnaethom gyhoeddi **canllawiau newydd ar wneud penderfyniadau ar gyfer pwyllgorau Addasrwydd i Ymarfer**, er mwyn ystyried **gwahaniaethu, bwlio ac aflonyddu** yn ogystal â ffactorau diwylliannol wrth benderfynu ar ganlyniad. Yn ystod y cyfnod hwn, gwnaethom ddarparu hyfforddiant i’n haelodau pwyllgor statudol newydd hefyd ar **Strategaeth EDI y Cyngor Fferyllol Cyffredinol a Rhagfarn Heb yn Wybod ar gyfer Gwneuthurwyr Penderfyniadau**.

Gwnaethom ddechrau **casglu data amrywiaeth gan bobl a gododd bryderon** yn ystod y cyfnod hwn, ar sail y polisi data amrywiaeth corfforaethol newydd a ddatblygwyd ac a lansiwyd gennym yn ystod y

flwyddyn flaenorol. Er mwyn ategu'r dull monitro amrywiaeth safonol, gwnaethom gyflwyno cwestiynau ehangach a mwy ansoddol hefyd er mwyn gwella ein dealltwriaeth o'r rhwystrau y mae pobl yn eu profi wrth godi pryder, ac a yw'r rhwystrau hyn yn effeithio ar bobl o grwpiau penodol. Bydd yr adborth yn cael ei ddadansoddi a'i ddefnyddio i lunio ein dull rheoleiddio yn y dyfodol. Mae'r gwaith hwn yn cysylltu'n uniongyrchol ag argymhellion ar gyfer yr holl reoleiddwyr yn adroddiad Gofal mwy diogel i bawb y PSA ar fynd i'r afael ag anghydraddoldeb.

Thema 2: Defnyddio ein safonau i helpu i fynd i'r afael â gwahaniaethu yn rhagweithiol a sicrhau bod pawb yn gallu cael gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, gan feithrin cydraddoldeb o ran canlyniadau iechyd.

O dan y thema hon, gwnaethom barhau i gyhoeddi **Erthyglau EDI, astudiaethau achos a sbotolau diogelwch cleifion**, er mwyn helpu timau fferylliaeth i gyrraedd ein safonau a darparu gofal cynhwysol, gan leihau anghydraddoldeb iechyd yn eu cymunedau.

Yn dilyn ein gwaith cynharach ar **gynhwysiant LGBTQI+ mewn fferylliaeth** ym Mlwyddyn 1, gwnaethom barhau â'r thema hon a chyhoeddi ail erthygl ar **wasanaethau hunaniaeth rhywedd i blant a phobl ifanc**. Roedd hyn yn cynnwys gwybodaeth am bolisi clinigol GIG Lloegr ar hormonau atal glasoed.

Hefyd, gwnaethom gyhoeddi erthygl ar ddarparu **gwasanaethau fferylliaeth i gleifion sy'n byw gyda dementia a'u gofalwyr**. Gwnaethom edrych ar sut y gall dementia effeithio ar wahanol grwpiau a sut mae timau a gwasanaethau fferylliaeth yn chwarae rhan bwysig yn y cyd-destun hwn. Mae'r erthygl yn cynnwys enghreifftiau o sut mae fferyllfeydd yn darparu gofal cynhwysol, megis cydweithredu â chanolfannau meddygol lleol i gefnogi cleifion sy'n dangos arwyddion cynnar o ddementia, camau i greu fferyllfa sy'n gyfeillgar i ddementia, cefnogi ymgyrchoedd cenedlaethol a datblygu gwasanaethau ar gyfer cyflyrau eraill sy'n gysylltiedig ag oedran.

Gwnaethom gyhoeddi erthygl i atgyfnerthu bod **angen i gleifion o bob cefndir a chymuned deimlo'n ddiogel wrth ddefnyddio gwasanaethau fferyllol**, fel y gallant ymddiried mewn fferyllwyr a thechnegwyr fferylliaeth a derbyn y gofal sydd ei angen arnynt. Mae hyn yn pwysleisio bod **rhaid i weithwyr fferylliaeth proffesiynol allu gweithio mewn amgylchedd cynhwysol heb aflonyddwch a rhagfarn**. Mae'r erthygl yn atgyfnerthu neges bwysig bod angen cyrraedd ein safonau bob amser, nid yn ystod oriau gwaith yn unig, **gan gynnwys pan fyddant ar-lein neu'n defnyddio grwpiau sgwrsio megis Whatsapp**.

Gwnaethom gydgyhyrchu **Sbotolau Diogelwch Cleifion: Arbennig Mis Ymwybyddiaeth Menopos** ynghylch y risgiau o ragnodi a chyflenwi therapi amnewid hormonau (HRT) gydag arbenigwr menopos allanol. Mae hyn yn cynnwys enghreifftiau lle gallai menywod fod wedi cael cyfuniadau amhriodol o therapi amnewid hormonau ac mae'n pwysleisio arferion gorau er mwyn helpu gweithwyr fferylliaeth proffesiynol i ddarparu rheolaeth menopos yn ddiogel ac yn effeithiol. Mae hefyd yn cynnwys **gwybodaeth glinigol am ddryswch cyffredin rhwng paratoi cyfuniad a pharatoi ansoddyn sengl ar gyfer therapi amnewid hormonau**, gwybodaeth am **brothocolau pan fo prinder difrifol perthnasol ac addysg i gleifion a thimau fferylliaeth**.

Gwnaethom gyhoeddi erthygl am hyfforddi a **chyfrifoldebau staff fferyllfa sy'n darparu gwasanaeth dosbarthu a phobl sy'n agored i niwed**. Ysgogwyd hyn gan ein gwaith i nodi unrhyw themâu a phwyntiau dysgu o'n cyswllt â Chrwneriaid, ac mae'n canolbwyntio ar gefnogi perchnogion fferyllfa ledled Prydain Fawr er mwyn gwneud yn siŵr bod protocolau gweithredu safonol ar waith ar gyfer gyrwyr sy'n danfon nwyddau a gwneud yn siŵr bod y tîm ehangach yn gwybod beth i'w wneud a phwy i

gysylltu ag ef os ydynt yn canfod bod **claf wedi disgyn neu mewn perygl mewn ffyrdd eraill**. Gwnaethom bwysleisio hefyd ffyrdd o **sicrhau bod plant ac oedolion sy'n agored i niwed yn cael eu diogelu**.

Gwnaethom arwain datblygiad a chydlynau dau **ddatganiad ar y cyd ar safonau rheoleiddio yn ystod cyfnodau o brinder byd-eang neu genedlaethol** yn dilyn pryderon ynghylch **pobl â diabetes Math 2 sy'n profi problemau** wrth gael gafael ar agonyddion derbynnydd GLP-1 (GLP-1 RAs). Roedd hyn yn cynnwys drafftio'r datganiad, cydlynau â rheoleiddwyr eraill gan gynnwys y Cyngor Meddygol Cyffredinol, y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth, y Cyngor Proffesiynau Iechyd a Gofal a Chymdeithas Fferyllol Gogledd Iwerddon, a chysylltu â'r Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol i godi ymwybyddiaeth o rybuddion diogelwch cleifion cenedlaethol perthnasol.

Gwnaethom gyhoeddi **Ciplun mewnwelediad cydraddoldeb** ar gyfer timau fferylliaeth, er mwyn annog dysgu a chefnogi gweithwyr proffesiynol i ddarparu gofal cynhwysol, gan leihau anghydraddoldeb iechyd yn eu cymunedau. Mae'r **offeryn dysgu** hwn yn cynnwys gwybodaeth o amrywiaeth o ffynonellau am **anghydraddoldeb iechyd croestoriadol ar draws pedair nodwedd warchodedig** ac mae'n pwysleisio cyngor i dimau fferylliaeth ar sut i gymhwyso'r ystyriaethau hyn i'r gofal y maent yn ei ddarparu.

Mae'r materion a'r pynciau a drafodir yn ein Ciplun mewnwelediad cydraddoldeb ar gyfer fferylliaeth yn cynnwys:

Oedran

- Pobl hŷn a llythrennedd iechyd gwael.
- Pobl ifanc ac amddifadedd cymdeithasol ledled gwahanol rannau o Brydain Fawr, yn benodol y cysylltiadau sefydledig â chanlyniadau megis lefelau uwch o broblemau iechyd meddwl (gan gynnwys gorbryder a hunan-niweidio), iechyd rhywiol a chamddefnyddio sylweddau.

Anabledd

- Y cysylltiad rhwng anableddau a chlefydau anhrosglwyddadwy.
- Rôl fferyllfeydd byw'n iach wrth hybu ymyriadau wedi eu targedu ar gyfer gwahanol fathau o anableddau.
- Effaith amhariad ar y golwg a'i gyffredinrwydd ymhlith pobl hŷn.
- Mae'n cynyddu'r risgiau o glefyd llygaid diabetig ym mhobl De Asia a'r strategaethau y gall fferyllfeydd eu defnyddio i gefnogi cleifion.

Ailbennu rhywedd

- Enghreifftiau o ganlyniadau gwael a'r gallu i gael gafael ar ofal ar gyfer pobl trawsrywiol ac anneuaidd.
- Gwybodaeth am wasanaethau NHS gender identity services: strategic action framework 2022–2024 Llywodraeth yr Alban a gwaith Healthcare Improvement Scotland i ddatblygu safonau cenedlaethol ar gyfer gwasanaethau gofal iechyd hunaniaeth rhywedd i oedolion a phobl ifanc.
- Canllawiau ar ddewisiadau atal cenhedlu ar gyfer pobl trawsrywiol ac anneuaidd lle gallai beichiogrwydd fod yn bosibl rwydd.

Rhyw

Iechyd menywod

- Gwybodaeth am y gwahanol strategaethau iechyd menywod ledled Cymru, Lloegr a'r Alban—gan gynnwys y safbwyntiau fferylliaeth allweddol.
- Nodiadau atgoffa am yr angen i sicrhau y clywir lleisiau menywod a merched ym mhob rhyngweithiad â gweithwyr gofal iechyd proffesiynol.
- Tystiolaeth o fenywod o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig sy'n profi stereoteipio, gwahaniaethu ac ansensitifrwydd diwylliannol wrth ddefnyddio gwasanaethau mamol a newyddenedigol.
- Mynediad at atal cenhedlu, gan gynnwys gwasanaethau peilot mewn fferylliaeth.
- Rôl timau fferylliaeth wrth ddosbarthu sodiwm falproad yn ddiogel.

Iechyd dynion

- Canser y prostad a sut mae dynion Du yn fwy tebygol o ddatblygu'r math hwn o ganser na'u cymheiriaid gwyn.
- Y ffactorau diwylliannol sy'n effeithio ar ryngweithiadau dynion Du â gwasanaethau sgrinio canser y prostad a gwasanaethau iechyd cysylltiedig.
- Rôl timau fferylliaeth wrth gyfeirio dynion a allai fod yn bryderus am eu hiechyd a ffyrdd o gefnogi'r dasg o nodi symptomau yn gynnar.
- Dolenni at ddeunyddiau dysgu a phecynnau cymorth eraill fel y rhai o Centre for BME Health.

Gwnaethom ddylunio a chyflwyno cyfarfod bord gron **'Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant'** gyda phobl yn bresennol o grwpiau cleifion, cydraddoldeb a fferylliaeth, a oedd yn agored i unrhyw un â diddordeb. Roedd y digwyddiad yn cynnwys yr wybodaeth ddiweddaraf gan y Cyngor Fferyllol Cyffredinol, yn ogystal â chyflwyniadau allanol gan y fferyllydd Jay Patel ynghylch **'Impact of Language Barriers on Patient Care'** a gan Rebecca Curtayne (Arweinydd Materion Cyhoeddus yn Healthwatch England) ynghylch **'Lost for Words: Healthwatch Evidence on how language barriers contribute to health inequalities'**.

Trwy'r drafodaeth lawn, clywsom hefyd gan amrywiaeth eang o randdeiliaid (gan gynnwys gweithwyr fferylliaeth proffesiynol unigol a darparwyr technoleg) ynghylch themâu pwysig megis amrywiaeth heriau cyfathrebu, strategaethau ac enghreifftiau ar gyfer goresgyn rhwystrau a thechnoleg a gwasanaethau digidol.

Gwnaethom barhau â'n gwaith i achredu prifysgolion i'r safonau addysg a hyfforddiant cychwynnol newydd ac i gorffori EDI drwy ein hasesiad cofrestru (er enghraifft, drwy **gefnogi ymgeiswyr gydag addasiadau** ac anghenion eraill, a thrwy **sicrhau bod ffotograffau yn y cwestiynau asesu yn adlewyrchu gwahanol donau croen cleifion ac yn gynhwysol**).

Gwnaethom **gomisiynu ymchwil er mwyn archwilio cwestiynau asesu wrth gofrestru ar gyfer Gweithrediad Eitem Wahaniaethol neu DIF** y gellir ei defnyddio i **ganfod a yw perfformiad mewn cwestiynau yn wahanol ar gyfer gwahanol grwpiau, gan gynnwys gwahanol grwpiau ethnig**. Pwysleisiodd canlyniadau rhagarweiniol lefel DIF isel, sy'n awgrymu bod ein system asesu eisoes yn perfformio ar lefel o degwch uchel, o ystyried amrywiaeth ein pwll ymgeiswyr. Nododd y canfyddiadau fod presenoldeb DIF cyfyngedig mewn newidynnau demograffig yn tanlinellu'r ymroddiad i gyfle cyfartal a thegwch yn y broses archwilio, gan gynnwys uniondeb a thegwch yr asesiad.

Astudiaeth achos 1

Defnyddio ein dylanwad i gefnogi partneriaid a rhanddeiliaid.

Yn gysylltiedig â'r ymrwymiad yn ein strategaeth i ddefnyddio ein holl ddulliau a'n dylanwad i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb iechyd a gwahaniaethu, gwnaethom barhau i weithio gyda phartneriaid a'u cefnogi yn ystod y flwyddyn.

Gwnaethom barhau i gefnogi **Menter Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (IPP)**, gan roi cyflwyniadau ar ein gwaith EDI yng nghyfarfodydd Bwrdd IPP a chynhyrchu dwy astudiaeth achos ar gyfer bwletin IPP—un ar **iechyd meddwl mewn fferylliaeth** a'r llall ar **fynd i'r afael â chyrhaeddiad gwahaniaethol**.

Roeddem yn bresennol ar gyfer cyfarfod bord gron ar **lesiant yn y gweithle** a gynhaliwyd gan y Gymdeithas Fferyllol Frenhinol a Pharmacist Support a gwnaethom lofnodi ddatganiad ar y cyd ar 'Effaith Ilesiant y gweithlu fferylliaeth ar ddiogelwch cleifion'.

Gwnaethom gyfrannu at **adroddiad newydd** y Gymdeithas Fferyllol Frenhinol '**Chasing equality in pharmacy training—Closing the awarding and attainment gap for Black trainees in pharmacy**'. Gwnaethom hybu arolwg amrywiaeth a chynhwysiant y Gymdeithas Fferyllol Frenhinol drwy ein gwefan a chyfryngau cymdeithasol.

Rhoddodd Cadeirydd ein Cyngor gyflwyniad yn nigwyddiad y Gymdeithas Fferyllol Frenhinol ar '**Building confidence—key to achieving gender equality in pharmacy**'. Roedd hyn yn cynnwys data am gydraddoldeb rhywedd yn arweinyddiaeth y Cyngor Fferyllol Cyffredinol a fferylliaeth, ffactorau diwylliannol a chydraddoldeb rhywedd yn y cyd-destun rheoleiddio a gofal iechyd ehangach, gydag enghreifftiau o anghydraddoldebau iechyd a materion sy'n effeithio ar fenywod a merched.

Gwnaethom gyfarfod ag APTUK ac eraill i drafod **arweinyddiaeth technegydd fferylliaeth** a dulliau cydweithredol o ddatblygu technegwyr fferylliaeth i rolau ar lefel Bwrdd.

Buom yn gweithio gyda Phennaeth Centre for Research Equity ym Mhrifysgol Rhydychen, er mwyn archwilio gwaith cydweithredol posibl ar **ymchwil ecwitiol a chynhwysol**. Roedd hyn yn cynnwys hwyluso sesiwn gyda Phrif Weithredwyr y cyrff rheoleiddio eraill, er mwyn codi ymwybyddiaeth o'r canolfan, ei waith a'r mater ymchwil gynhwysol. Roeddem hefyd yn bresennol yn y cnawd mewn gweithdai, er mwyn arsylwi a dysgu o bartneriaeth y canolfan gyda sefydliadau iechyd a gofal cymdeithasol amrywiol yng Ngogledd Iwerddon.

Gwnaethom barhau i gyfarfod â phartneriaid a rhanddeiliaid i drafod blaenoriaethau EDI ac i ddatblygu ein rhwydweithiau a'n mewnwelediadau. Gwnaethom gyfarfod ag amrywiaeth eang o grwpiau gan gynnwys sefydliadau megis RefuAid, UK Black Pharmacist Association a grwpiau cydraddoldeb eraill, a gwnaethom ddefnyddio adborth i lunio ein strategaeth a'n dull gweithredu.

Gwnaethom hwyluso sesiynau gweithdy rhwng ein Cyngor a grwpiau megis Healthwatch a grŵp cleifion INFACT—fel y gallai'r Cyngor glywed yn uniongyrchol gan rhanddeiliaid sydd â phrofiad uniongyrchol o'r materion diogelwch cleifion sy'n effeithio ar fenywod a merched—ac mae hyn yn parhau i lunio strategaeth a meddylfryd yn y dyfodol.

Gwnaethom ddarparu tystiolaeth ysgrifenedig ac ar lafar ar gyfer Ymchwiliad y Pwyllgor Iechyd a Gofal Cymdeithasol i Ddyfodol Fferylliaeth yn Lloegr, yn benodol **codi ymwybyddiaeth am lesiant, hiliaeth a gwahaniaethu a'r cysylltiad uniongyrchol â gofal cleifion**. Cynhwyswyd hyn wedyn yn adroddiad Ymchwiliad terfynol y Pwyllgor.

Thema 3: Arwain drwy esiampl a dangos arferion gorau yn ein sefydliad, gan ddal ein hunain i'r un safonau uchel yr ydym yn eu disgwyl gan eraill.

Gwnaethom barhau â'n **Rhaglen Mentora Gynhwysol** ar gyfer cydweithwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig fel math o **Weithredu Cadarnhaol**, o dan ein dull strategol a'n canllawiau newydd. Cynlluniwyd y rhaglen â'r nod o gefnogi menteion i ddatblygu eu sgiliau a'u gwybodaeth i dyfu yn eu rôl a chael mwy o gyfleoedd am ddatblygiad proffesiynol. I fentoriaid, y nod oedd meithrin hyder mewn bod yn arweinydd mwy cynhwysol, drwy ddarparu gwell dealltwriaeth o'r rhwystrau y gall pobl o wahanol gefndiroedd eu hwynebu yn y gweithle. Dewiswyd mentoriaid a menteion drwy broses ymgeisio ffurfiol ac a gymerodd ran ar amrywiaeth o sesiynau gwybodaeth a mentora yn ystod y cyfnod hwn.

Gwnaethom gyhoeddi rhagor o wybodaeth i'r holl staff am ein **canllawiau sgrinio cydraddoldeb ac asesu effaith**, ein pecyn cymorth a'n dull gweithredu a lansiwyd y llynedd, i atgyfnerthu'r negeseuon allweddol ar gyfer unrhyw un newydd sy'n ymuno ac i gefnogi dysgu a gwella parhaus ar draws timau.

Gwnaethom gyflwyno hyfforddiant i gydweithwyr Adnoddau Dynol hefyd ar sut i sgrinio cydraddoldeb a chynnal asesiadau effaith, ac i'w gwneud yn gyfarwydd â'n dull gweithredu. Bu hyn yn werthfawr gan ddatblygu eu gwybodaeth, eu sgiliau a'u dealltwriaeth wrth ddatblygu polisïau a gweithdrefnau pobl.

Yn unol â'n Dadansoddiad Anghenion Dysgu corfforaethol, gwnaethom ddarparu hyfforddiant EDI pwrpasol drwy gydol y flwyddyn, gan gynnwys **sesiynau cynefino EDI ar gyfer newydd-ddyfodiaid, hyfforddiant ymwybyddiaeth o'r menopos, hyfforddiant crefydd a chred yn y gweithle, hyfforddiant microymosodiadau a hyfforddiant gloywi i'n gweithwyr cymorth cyntaf iechyd meddwl**.

Gwnaethom barhau â'n gwaith ar **iechyd a llesiant yn y gweithle**. Yn ystod y cyfnod hwn, gwnaethom gynnal cyfarfodydd rheolaidd gyda'n gweithwyr Cymorth Cyntaf Iechyd Meddwl er mwyn monitro eu llesiant, trafod themâu sy'n dod i'r amlwg, ac archwilio dulliau cymorth posibl. Gwnaethom ddarparu gweithdai a hyfforddiant i staff hefyd, gan gynnwys ar bynciau sy'n ymwneud â gorbryder cymdeithasol ac ymwybyddiaeth o hunanladdiad. Mae ein hymdrechion parhaus i reoli absenoldeb oherwydd salwch wedi dangos tuedd gadarnhaol, ac mae'r cyfraddau yn parhau i ostwng. Mae hyn yn adlewyrchu ein hymrwymiad i wella llesiant yn y gweithle ac i ddarparu systemau cymorth cadarn i'n staff. Ar ôl inni sefydlu ein grŵp menopos ac arolwg sy'n cynnwys cydweithwyr â phrofiad uniongyrchol, gwnaethom barhau â'n gwaith yn y maes hwn.

Gwnaethom gyflwyno cyfres o welliannau amgylchedd swyddfa a llesiant hefyd er mwyn hybu seibiannau ac mae rhyngweithio cadarnhaol â chydweithwyr wedi ei gyflwyno yn ardal seibiant y swyddfa, gan ystyried adborth gan y staff.

Gwnaethom barhau i weithredu ein **Cynllun Cyfathrebu EDI** ar draws y sefydliad, gan gynnwys timau cyfathrebu mewnol ac allanol. Yn ystod y cyfnod hwn, buom yn gweithio gyda staff sydd â gwahanol brofiadau uniongyrchol i gynhyrchu cyfres o ddeunyddiau dysgu, erthyglau a blogiau newydd InfoPoint ar draws ystod o wahanol nodweddion a themâu gwarchodedig.

Gwnaethom drefnu a hwyluso nifer o ddigwyddiadau staff rhithwir ac yn y cnawd sy'n gysylltiedig â'n Cynllun Cyfathrebu EDI. Cynhyrchodd y cyhoeddiadau a'r digwyddiadau hyn nifer sylweddol o sylwadau ac adborth cadarnhaol gan staff ar draws y sefydliad, gan gynnwys gwerthfawrogi codi ymwybyddiaeth a phrofiadau mewn ffordd agored a gonest, er mwyn hysbysu ac addysgu cydweithwyr.

Mae ein Rhwydwaith Cynhwysiant staff wedi cefnogi'r strategaeth mewn sawl ffordd, gan gynnwys helpu i gyflawni ein cynllun cyfathrebu EDI a chefnogi gweithgareddau a digwyddiadau codi ymwybyddiaeth.

Astudiaeth achos 2

Safbwyntiau eraill: datganiad gan Gadeirydd y Rhwydwaith Cynhwysiant

Mae ein Rhwydwaith Cynhwysiant yn dwyn ynghyd gydweithwyr o bob rhan o'r sefydliad fel y gall pob un o'n safbwyntiau unigryw helpu'r Cyngor Fferyllol Cyffredinol i fabwysiadu dulliau croestoriadol a chynhwysol o ymdrin â'n holl waith. Mae'r Rhwydwaith Cynhwysiant wedi parhau i dyfu a datblygu yn ystod y flwyddyn ddiwethaf.

Cyfrannodd aelodau y Rhwydwaith Cynhwysiant at galendr o ddiwrnodau ymwybyddiaeth o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yr oeddem yn dymuno eu marcio a'u defnyddio i godi ymwybyddiaeth ar draws y sefydliad. Mae aelodau y Rhwydwaith Cynhwysiant wedi rhannu blogiau am Ddiwrnod Crymangelloedd y Byd, Rosh Hashanah, Diwrnod Menopos y Byd, Mis Ymwybyddiaeth Islamoffobia, Diwali, Nadolig, Diwrnod Cofio'r Holocost, Blwyddyn Newydd Tsieineaidd, Diwrnod Nirvana, Ramadan, Vaisakhi, Diwrnod Rhyngwladol y Menywod, Mis Hanes Pobl Ddu a Balchder, i enwi ychydig yn unig.

Gall blogiau cydweithwyr fod yn seiliedig ar eu profiad uniongyrchol eu hunain neu gellir eu defnyddio i bwysleisio rhywbeth y maent wedi ei ddysgu neu fyfyrio arno ac yr hoffent ei rannu â'r sefydliad ehangach fel y gallwn ni i gyd ddysgu gyda'n gilydd.

Rydym hefyd wedi cynnal sawl digwyddiad sy'n agored i'r holl staff. Ar gyfer Mis Hanes Pobl Ddu, gwnaethom ddysgu am gyfraniadau gweithwyr gofal iechyd proffesiynol benywaidd du yn y lluoedd arfog gan siaradwyr allanol. Er mwyn dathlu Diwrnod Rhyngwladol y Menywod, gwnaethom gynnal digwyddiad gyda'n Prif Swyddogion newydd yn gweithredu fel siaradwyr gwadd. Gwnaethant rannu eu profiadau o fod yn fenywod mewn arweinyddiaeth, y menywod sydd wedi eu hysbrydoli nhw a'u safbwyntiau ar sut i ysbrydoli cynhwysiant yn y gweithle. Roedd gan y digwyddiad elfen ryngweithiol hefyd gan ddefnyddio ystafelloedd grwpiau rhithwir i hwyluso trafodaethau byr ar ysbrydoli cynhwysiant a'r hyn y gall mwy o unigolion a'r Cyngor Fferyllol Cyffredinol ei wneud.

Bydd y Rhwydwaith Cynhwysiant yn parhau i ehangu ac yn cwmpasu mwy o leisiau, profiadau a safbwyntiau yn ystod y flwyddyn i ddod.

Laura Turton, Cadeirydd

Hefyd, o dan Thema 3, gwnaethom barhau i gyflwyno ein **data a'n dadansoddiadau gweithlu i'n** Pwyllgor y Gweithlu drwy gydol y flwyddyn. Roedd hyn yn cynnwys **tueddiadau mewn cysylltiad â nodweddion gwarchodedig** ar draws ein gweithlu. Roedd yr adroddiad hefyd yn pwysleisio gweithgareddau allweddol i wella amrywiaeth ein gweithlu. Yn y cyfnod hwn, gwnaethom wella ein harferion recriwtio drwy gael gwared ar wybodaeth am nodweddion gwarchodedig o gamau cychwynnol y cylch recriwtio.

Gwnaethom benodi aelodau Cyngor newydd ar gyfer 2024 a 2025. Gwnaethom weithredu **Cynllun Gweithredu Amrywiaeth pwrpasol** ar gyfer y broses recriwtio hon. Roedd hyn yn cwmpasu 9 cam o'r broses recriwtio o'r naill ben i'r llall—gan gynnwys cynllunio, datblygu, atyniad, dethol, meini prawf, addasiadau, pecynnau ymgeiswyr, cyfweiliadau ac ati. Gwnaethom weithredu amrywiaeth o gamau gweithredu penodol o dan bob un o'r 9 cam hyn o'r broses—er enghraifft, gwnaethom ddatblygu deunyddiau dysgu a hyfforddi newydd ar gyfer holl aelodau y panel dethol ar sut i leihau rhagfarn wrth ddewis a gwnaethom ymdrin yn benodol â **rhagfarn affinedd a rhagfarn gadarnhau** (gydag enghreifftiau o astudiaethau achos), yn seiliedig ar ymchwil allanol ac arferion da. Cawsom ein gwahodd hefyd i rannu ein dull yn seminar apwyntiadau y PSA, fel enghraifft o arferion da.

Yn fwy eang, parhaodd amrywiaeth i fod yn faes pwyslais pwysig i'n Pwyllgor Sicrwydd a Phenodi (AAC), sef y grŵp sy'n gyfrifol am oruchwylio'r broses o recriwtio a dewis ein Pwyllgorau Apeliadau, Ymchwilio ac Addasrwydd i Ymarfer. Roedd y gwaith yn cynnwys adolygiad o'r dechrau i'r diwedd sy'n ystyried disgrifiad o rôl ddiwygiedig a chymwyseddau ochr yn ochr â phecynnau cymorth a chynefino diwygiedig a allai ganiatáu i ragor o ymgeiswyr 'datblygu' gael eu penodi.

Gwnaethom barhau i gynhyrchu ein hadroddiadau mewnwelediadau cyfreithiol EDI rheolaidd, gan ganolbwyntio ar amrywiaeth o achosion allanol sy'n ymdrin â gwahanol faterion EDI a hawliau dynol, ac yn nodi pwyntiau dysgu sy'n berthnasol i'r Cyngor Fferyllol Cyffredinol a'n gwaith. Roedd y pynciau'n cynnwys (ond heb fod yn gyfyngedig i) aflonyddu rhywiol, anableddau cudd, rhagfarnau heb yn wybod mewn gwrandawiadau a chyflwyno gwrandawiadau o bell mewn sectorau eraill, gwahaniaethu ar sail beichiogrwydd, profiad yn y system gofal, hiliaeth ym mhroses y Comisiwn Penodiadau Barnwrol, amddiffyn credoau rhywedd-feirniadol a thriniaeth annheg yn y gwaith i staff sy'n derbyn triniaeth ffrwythlondeb.

Beth nesaf ar gyfer Blwyddyn 3 (2024/2025)?

Ym Mlwyddyn 3, byddwn yn cyflawni blaenoriaethau EDI ein cynllun blynyddol a gweithgareddau eraill sy'n gysylltiedig â'n strategaeth.

Yn ystod hanner cyntaf 2024/25, rydym wedi:

- Cyhoeddi astudiaeth achos newydd ar yr anghydraddoldeb iechyd sy'n gysylltiedig ag **anhwylder diffyg canolbwyntio a gorfywiogrwydd (ADHD)** megis y bwlch diagnosis rhwng y rhywiau a'r croestoriadedd ag anabledd, ethnigrwydd ac anfantais economaidd a chymdeithasol. Yn rhan o hyn, gwnaethom **gydweithredu â Henry Shelford, Prif Weithredwr ADHD UK**, er mwyn codi ymwybyddiaeth o'r heriau unigryw sy'n wynebu pobl sy'n byw gydag ADHD a sut y gall timau fferylliaeth gefnogi cleifion gyda'u meddyginiaethau a'u gwasanaethau fferyllol.
- Cynhyrchu **adnodd newydd** i gefnogi fferyllwyr a thechnegwyr fferyllol sy'n darparu gwasanaethau fferyllol i blant a phobl ifanc sy'n ymwneud ag anghyfathiant neu ddysfforia rhywedd. Roedd hyn yn cynnwys set o **"gwestiynau i'w gofyn"** er mwyn cefnogi gweithwyr fferylliaeth proffesiynol i wneud penderfyniadau ar gyflenwi meddyginiaethau yn y cyd-destun hwn. Rydym hefyd wedi cynhyrchu cyfathrebiadau i helpu gweithwyr proffesiynol i ddeall **newidiadau deddfwriaethol** diweddar yn y maes hwn.
- Cyhoeddi erthygl ar y cyd â Pharmacist Support ynghylch **llesiant mewn fferylliaeth** a'r amrywiaeth o wasanaethau di-dâl a chyfrinachol i helpu unigolion i lywio heriau a ffynnu yn eu gyrfaedd.
- Adolygu a diweddarau ein canllawiau gweithredol ar ymdrin â **phryderon am wrthsemitiaeth ac Islamoffobia** a'r defnydd o ddiffiniadau ac adnoddau yn ein hymchwiliadau.
- Cyhoeddi ein hail **adroddiad ar nodweddion gwarchodedig y fferyllwyr a oedd yn rhan o'r broses rheoli pryderon ar gyfer 2023/24** (gweler yr adroddiad llawn yn Atodiad 3).
- Cwblhau ein **Polisi Menopos** ar gyfer y gweithle a gynlluniwyd i godi ymwybyddiaeth sefydliadol ac i gefnogi rheolwyr i ddeall symptomau cyffredin ac i fod yn agored eu meddwl wrth archwilio ffyrdd o gefnogi cydweithwyr. Gwnaethom gynhyrchu **templed cynlluniau cymorth menopos** hefyd i reolwyr eu defnyddio mewn trafodaethau gydag unigolion sydd angen cymorth.

Mae blaenoriaethau ychwanegol ar gyfer gweddill y flwyddyn hon yn cynnwys parhau â'n **cyfarfodydd bord gron ar gydraddoldeb a gwaith gwrth-hiliaeth**; gwneud penderfyniad polisi ar ein safbwynt ynghylch **gwneud penderfyniadau yn ddienw** yn y Pwyllgor Ymchwilio; cyhoeddi **mewnwelediadau ac astudiaethau achos** ychwanegol er mwyn cefnogi timau fferylliaeth i ddarparu gofal cynhwysol a lleihau anghydraddoldeb iechyd, a **pharhau â'n rhaglen gwaith ymgysylltu â rhanddeiliaid**, gan gynnwys ein cyfarfodydd bord gron EDI.

Bydd ein hadroddiad llawn ar Flwyddyn 3 yn cael ei gyhoeddi yn 2025.

Laura McClintock, Pennaeth Staff
Arvind Sandhu, Uwch-reolwr Polisi EDI

4 Medi 2024

