

**General
Pharmaceutical
Council**

Ymgynghoriad ar ganllawiau cydraddoldeb drafft ar gyfer fferyllfeydd

April 2022



Gellir atgynhyrchu testun y ddogfen hon (ond nid y logo a'r brandio) yn rhad ac am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng, ar yr amod y caiff ei atgynhyrchu'n fanwl-gywir ac nid mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod hawlfraint Y Cyngor Fferyllol Cyffredinol ar y deunydd hwn a rhaid cyfeirio at deitl y ddogfen. Os ydym wedi dyfynnu deunydd trydydd parti, mae'n rhaid ichi gael caniatâd gan ddeiliad yr hawlfraint.

Cysylltwch â ni yn [**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

Rhagair	4
Mwy am y CFfC.....	4
Mwy am yr ymgynghoriad.....	6
Mwy am ein canllawiau ar gydraddoldeb	6
Ymateb i'r ymgynghoriad	8
Sut rydym yn defnyddio eich gwybodaeth.....	8
Sut rydym yn rhannu eich gwybodaeth	8
Eich hawliau	8
Sut i ymateb	9
Rhowch wybod inni beth yw eich barn	10
Cwestiynau cydraddoldeb ac effaith	10
Atodiad 1: canllawiau cydraddoldeb drafft ar gyfer fferyllfeydd.....	11
Mwy am y canllawiau hyn	11
Cyflwyniad	14
Cydraddoldeb a safonau'r CFfC ar gyfer fferyllfeydd cofrestredig	18
Ffynonellau gwybodaeth eraill defnyddiol	33
Atodiad 1: Y naw nodwedd warchoddedig a gyflwynir yn Neddf Cydraddoldeb 2010.....	36

Mwy am y CFfC

Pwy ydym ni

Rydym yn rheoleiddio fferyllwyr, technegwyr fferyllfeydd a fferyllfeydd ym Mhrydain.

Gweithiwn i sicrhau a gwella safonau gofal i bobl sy'n defnyddio gwasanaethau fferyllfeydd.

Beth ydym yn ei wneud

Ein rôl yw diogelu'r cyhoedd a rhoi sicrwydd iddynt y byddant yn derbyn gofal diogel ac effeithiol wrth ddefnyddio gwasanaethau fferyllfeydd.

Gosodwn safonau ar gyfer gweithwyr proffesiynol fferyllfeydd a fferyllfeydd ar gyfer cael bod ac aros ar ein cofrestr.

Gofynnwn i weithwyr proffesiynol fferyllfeydd a fferyllfeydd am dystiolaeth eu bod yn parhau i gyflawni ein safonau, ac mae hyn yn cynnwys arolygu fferyllfeydd.

Rydym yn gweithredu i ddiogelu'r cyhoedd a chynnal hyder y cyhoedd mewn fferylliaeth os oes pryderon am weithiwr proffesiynol fferyllfa neu fferyllfa ar ein cofrestr.

Trwy ein gwaith rydym yn helpu hyrwyddo proffesiynoldeb, cefnogi gwelliannau parhaus a sicrhau ansawdd a diogelwch fferylliaeth.

Rhagair

Yn y CFfC rydym wedi gweithio'n galed i greu diwylliant lle y caiff tryloywder, hyblygrwydd a gweithio gyda'n gilydd eu hymgorffori yn ein ffordd o weithio. Yn ein gwaith rheoleiddiol rydym yn canolbwyntio ar ddeilliannau cadarnhaol i gleifion a'r cyhoedd.

Mae gennym ddyletswydd gyfreithiol, o dan y Ddeddf Gydraddoldeb, i roi 'sylv dyladwy' i'r angen i gael gwared â gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth, ac i hyrwyddo cyfleoedd cyfartal i bobl o grwpiau gwahanol. Hefyd, mae'n rhaid inni feithrin perthnasoedd da rhwng pobl o grwpiau gwahanol wrth gyflawni ein holl swyddogaethau a gweithgareddau beunyddiol fel corff cyhoeddus.

Mae hyn yn wir am ein holl waith fel rheoleidddydd ac mae'n golygu ymgorffori cydraddoldeb ym mhopeth a wnawn. Rydym eisiau cefnogi perchnogion fferyllfeydd i gyflawni eu dyletswyddau cyfreithiol a rheoleiddiol ynghylch cydraddoldeb, yn ogystal â'u dyletswyddau i ddarparu gwasanaeth sy'n adlewyrchu arfer da ac sy'n anelu at welliant parhaus.

Mae ein strategaeth a gyhoeddwyd yn ddiweddar, ***Cyflawni cydraddoldeb, gwella amrywiaeth a meithrin cynhwysiant: ein strategaeth ar gyfer newid 2021-26*** yn cynrychioli un o'r camau rydym yn eu cymryd i gyflawni hyn. Mae'n amlinellu ein bwriadau, a'n hymrwymiaadau. Mae'n datgan hefyd ein bod yn benderfynol o ddefnyddio ein safonau i helpu mynd i'r afael â gwahaniaethu a sicrhau y gall pawb dderbyn gofal sy'n canolbwyntio ar y person. Trwy wneud hynny byddwn yn helpu

meithrin deilliannau iechyd cyfartal. Un o'r camau penodol yr ydym wedi ymrwymo iddynt yw datblygu canllawiau cydraddoldeb cynhwysfawr ar gyfer perchnogion fferyllfeydd.

Ynghynt eleni cynaliasom ymgynghoriad ar ein strategaeth cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI), ac fe'n calonogwyd gan yr adborth cadarnhaol a gawsom. Roedd hyn yn cynnwys cefnogaeth lethol i greu canllawiau cydraddoldeb ar gyfer perchnogion fferyllfeydd.

Clywsom am ba mor bwysig ydyw fod perchnogion fferyllfeydd yn creu amgylcheddau agored a chynhwysol, a sut allai canllawiau cydraddoldeb helpu cefnogi hynny. Clywsom hefyd y gallai canllawiau helpu rhoi'r wybodaeth a'r hyder i dimau fferyllfeydd fynd i'r afael â gwahaniaethu, ac y dylent ddarparu cyngor ac arweiniad ymarferol y gellid eu defnyddio mewn gwaith beunyddiol.

Wrth ddatblygu'r canllawiau drafft hyn, rhoesom ystyriaeth i'r holl adborth hwn.

Y cam nesaf yw rhoi cyfle ichi gynnig sylwadau ar ein canllawiau drafft. Cawsant eu creu trwy weithio gyda chydweithwyr ar draws y CFfC ac mewn nifer o bartner sefydliadau, a gynigiodd eu barn ar nodau, cwmpas a chynnwys y canllawiau.

Credwn y bydd y canllawiau hyn yn gam cadarnhaol yn ein hymdrechion i fynd i'r afael â gwahaniaethu a meithrin deilliannau iechyd cyfartal mewn fferylliaeth a thu hwnt. Ac edrychwn ymlaen at dderbyn eich sylwadau.



Gisela Abbam
Cadeirydd



Duncan Rudkin
Prif Weithredwr a Chofrestrydd

Mwy am yr ymgynghoriad

Mae'r ymgynghoriad hwn yn esbonio'r cefndir i'n canllawiau cydraddoldeb ac mae'n gofyn rhai cwestiynau pwysig i'n helpu i wirio ein drafft a'i wneud yn fwy defnyddiol fyth i berchnogion fferyllfeydd a thimau fferyllfeydd.

Byddwn yn danfon yr ymgynghoriad at nifer o fudd-ddeiliaid gwahanol, gan gynnwys rheoleiddwyr proffesiynau iechyd eraill, cyrff cynrychioli cleifion a phroffesiynol, cyflogwyr a darparwyr addysg a hyfforddiant.

Byddwn hefyd yn gweithio gyda detholiad o gleifion a defnyddwyr gwasanaethau, yn ogystal â gyda gweithwyr fferyllol proffesiynol a pherchnogion fferyllfeydd cofrestredig.

Bydd ein hymgynghoriad ar agor am 8 wythnos - o 7 Ebrill tan 6 Mehefin 2022.

Yn ystod y cyfnod hwn, croesawn adborth gan unigolion a sefydliadau. Byddwn wedyn yn cyhoeddi adroddiad yn crynhoi'r hyn a glywsom.

Mwy am ein canllawiau ar gydraddoldeb

Deilliodd ein hymrwymiad i gynhyrchu canllawiau cydraddoldeb ar gyfer fferyllfeydd o'n strategaeth EDI. Maent yn ganllawiau cwbl newydd, a luniwyd i gefnogi perchnogion fferyllfeydd i ddeall a chyflawni'r **safonau ar gyfer fferyllfeydd cofrestredig**. Fodd bynnag, maent yn berthnasol i dîm y fferyllfa yn gyffredinol, gan gynnwys staff a rheolwyr fferyllfeydd. Nid yw'r canllawiau'n rhestru'r dyletswyddau cyfreithiol o dan **Ddeddf Cydraddoldeb 2010** a **Deddf Hawliau Dynol 1998**. Y rheswm am hynny yw bod rhaid i holl berchnogion fferyllfeydd gyflawni eu

cyfrifoldebau cyfreithiol yn ogystal â chyflawni ein safonau ninnau.

Sylweddolwn fod y gofynion cyfreithiol hynny, ynghyd â'n safonau ni, ar waith yn barod ac y dylai perchnogion fferyllfeydd fod yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau yn barod. Fodd bynnag, credwn fod y canllawiau hyn yn gyfle pwysig i'w hatgoffa o'r gwahanol feysydd y dylent eu hystyried yn eu gwaith. Yn bwysig iawn, mae'r canllawiau yn hoelio sylw'r perchennog ar eu dyletswyddau i'w staff eu hunain, yn ogystal ag i gleifion a defnyddwyr gwasanaethau.

Mae gan berchnogion fferyllfeydd gyfrifoldeb i ddilyn y canllawiau, ond credwn y dylai holl aelodau timau fferyllfeydd ddarllen y canllawiau ac ymgyfarwyddo â nhw. Credwn hefyd y bydd y canllawiau hyn yn ddefnyddiol i bawb sy'n cyflogi gweithwyr fferyllol proffesiynol, boed yn cael eu rheoleiddio gan y CFC ai peidio. Byddant yn ddefnyddiol hefyd i ddarparwyr addysg, gan y bydd myfyrwyr a hyfforddeion wedyn yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau, o ddechrau eu gyrfa fferyllol ymlaen.

Trefnir y canllawiau cydraddoldeb (trowch at Atodiad 1) ar hyd llinellau'r bum egwyddor yn y safonau ar gyfer fferyllfeydd cofrestredig:

- **Egwyddor 1:** Mae'r trefniadau llywodraethiant yn diogelu iechyd, diogelwch a llesiant cleifion a'r cyhoedd.
- **Egwyddor 2:** Mae staff yn cael eu hymrymuso ac maent yn gymwys i ddiogelu iechyd, diogelwch a llesiant cleifion a'r cyhoedd.

- **Egwyddor 3:** Mae amgylchedd a chyflwr yr adeilad y darperir gwasanaethau fferyllol ohonynt, ac unrhyw adeiladau cysylltiedig, yn diogelu iechyd, diogelwch a llesiant cleifion a'r cyhoedd.
- **Egwyddor 4:** Mae'r ffordd y caiff gwasanaethau fferyllol, gan gynnwys rheoli meddyginiaethau a dyfeisiau meddygol, eu darparu yn diogelu iechyd, diogelwch a llesiant cleifion a'r cyhoedd.
- **Egwyddor 5:** Mae'r offer a'r cyfleusterau a ddefnyddir i ddarparu gwasanaethau fferyllol yn diogelu iechyd, diogelwch a llesiant cleifion a'r cyhoedd.

Maent yn cynnwys nifer o faterion o dan bob un o'r egwyddorion ac maent yn cyflwyno rhai o egwyddorion y Ddeddf Gydraddoldeb y mae'n rhaid i berchnogion fferyllfeydd roi ystyriaeth iddynt, gan gynnwys:

- **y naw nodwedd warchoddedig** (oed, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol)
- **y 'ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol'** i'r adeilad y darperir gwasanaethau ohono, er mwyn diwallu anghenion pobl ag anableddau (gan gynnwys cleifion, defnyddwyr gwasanaethau a gweithwyr)
- **y ddyletswydd i gael gwared â gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth**

Ni yw rheoleiddydd fferyllfeydd cofrestredig, ac mae'r canllawiau yn atgoffa perchnogion

fferyllfeydd o'r hyn a ddisgwyliwn ganddynt. Mae hyn yn cynnwys:

- yr angen i gynnal asesiad rheolaidd o oblygiadau eu harferion, polisiau a gweithdrefnau
- yr angen i greu diwylliant agored a chynhwysol i ymrymuso staff a theimlo y gallant gyflawni eu cyfrifoldebau proffesiynol a chyfreithiol eu hunain
- yr angen i hyrwyddo cyfleoedd cyfartal a pharch i amrywiaeth
- yr angen i ddatblygu ffordd deg a chynhwysol o ddarparu eu gwasanaethau a'u perthnasoedd gyda gweithwyr iechyd proffesiynol a darparwyr gwasanaethau eraill
- yr angen i greu amgylchedd diogel ac addas, sy'n adlewyrchu a diwallu anghenion amrywiol eu cymunedau lleol

Mae ein canllawiau cydraddoldeb hefyd yn cynnwys sawl enghraifft, a gymerwyd o **Hwb Gwybodaeth y CFFC** a'n harolygiadau, sy'n galluogi perchnogion fferyllfeydd a staff fferyllfeydd i ddysgu oddi wrth eraill a gwneud gwelliannau parhaus i'r gwasanaethau a ddarparant i gleifion a'r cyhoedd.

Ymateb i'r ymgynghoriad

Sut rydym yn defnyddio eich gwybodaeth

Byddwn yn defnyddio eich ymateb i'n helpu i ddatblygu ein gwaith. Gofynnwn ichi roi rhywfaint o wybodaeth gefndir am eich hunan, ac os ydych yn ymateb ar ran sefydliad, am eich sefydliad. Rydym yn defnyddio'r wybodaeth hon i'n helpu i ddadansoddi sut allai ein cynlluniau effeithio grwpiau gwahanol. Rydym wedi ymrwymo i hyrwyddo cydraddoldeb, gwerthfawrogi amrywiaeth a bod yn gynhwysol yn ein holl waith fel rheoleidddydd proffesiynau iechyd, ac i sicrhau ein bod yn cyflawni ein dyletswyddau cydraddoldeb. Mae ffurflen monitro cydraddoldeb ar ddiwedd yr arolwg. Nid oes rhaid ichi ei llenwi, ond os gwnewch, bydd yn rhoi gwybodaeth ddefnyddiol inni i sicrhau bod hynny'n digwydd.

Sut rydym yn rhannu eich gwybodaeth

Os ydych yn ymateb yn unigolyn preifat, ni fyddwn yn defnyddio eich enw nac yn cyhoeddi eich ymateb unigol. Os ydych yn ymateb ar ran sefydliad, byddwn yn rhestru enw eich sefydliad ac efallai y cyhoeddwn eich ymateb yn llawn onid ydych yn dweud wrthym i beidio. Os ydych am i unrhyw ran o'ch ymateb aros yn gyfrinachol, dylech esbonio pam rydych yn credu fod y wybodaeth a roesoch yn gyfrinachol.

Efallai y bydd rhaid inni ddatgelu gwybodaeth o dan y cyfreithiau yn ymwneud â mynediad at wybodaeth (Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 fel arfer). Os gofynnwch inni gadw eich ymateb

neu ran ohono yn gyfrinachol, fe gymerwn y cais hwn o ddifrif a cheisio ei barchu, ond ni allwn warantu y gellir cadw'r cyfrinachedd hwnnw o dan bob amgylchiad.

Os e-bostiwch ymateb i'r ymgynghoriad a'i fod yn cael ei gynnwys mewn ymwadiad cyfrinachedd awtomatig a gynhyrchir gan eich system TG ni fydd hynny yn ddo'i hun yn gyfrwymol ar y CFFC.

Eich hawliau

O dan gyfraith diogelu data, gallwch ofyn am gopi o'ch ymateb i'r ymgynghoriad hwn neu wybodaeth arall sydd gennym amdanoch, a gallwch ofyn hefyd inni ddileu eich ymateb. Er mwyn cael mwy o wybodaeth am eich hawliau ac â phwy y dylech gysylltu darllenwch ein polisi preifatrwydd ar ein gwefan.

Sut i ymateb

Gallwch ymateb i'r ymgynghoriad hwn trwy fynd i

www.pharmacyregulation.org/draft-equality-guidance a llenwi'r holiadur ar-lein yno.

Rydym yn annog ymatebwyr i ddefnyddio'r holiadur ar-lein. Fodd bynnag, os hoffech ddanfôn ymateb trwy ebost, ysgrifennwch eich ymateb i gwestiynau'r ymgynghoriad a'i ddanfôn atom yn consultations@pharmacyregulation.org.

Fformatau eraill

Cysylltwch â ni yn communications@pharmacyregulation.org os hoffech gael copi o'r arolwg ymgynghoriad mewn fformat arall (er enghraifft, mewn teip mwy neu mewn iaith wahanol).

Sylwadau ar y broses ymgynghori ei hun

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

feedback@pharmacyregulation.org, neu postiwch nhw atom yn

Tim Llywodraethiant
Cyngor Fferyllol Cyffredinol
25 Canada Square
London E14 5LQ

Ni ddylech ddanfôn ymatebion i'r ymgynghoriad i'r cyfeiriad hwn.

Rhowch wybod inni beth yw eich barn

Rydym yn croesawu eich sylwadau ar y ffordd gyffredinol yr aethom ati i lunio'r canllawiau, ac yn enwedig felly:

- 1. Gan feddwl am strwythur ac iaith y canllawiau, ydych chi'n credu eu bod yn rhwydd i'w deall?**
 - 2. Gan feddwl am strwythur ac iaith y canllawiau, ydych chi'n credu eu bod yn rhwydd i'w gweithredu?**
 - 3. Rhowch sylwadau yn esbonio eich atebion i'r ddau gwestiwn uchod.**
 - 4. Gan feddwl am y meysydd a drafodir yn y canllawiau, ydych chi'n credu ein bod wedi gadael unrhyw beth pwysig allan?**
 - 5. Os 'Ydw', disgrifiwch y meysydd rydym wedi'u gadael allan.**
- Cwestiynau cydraddoldeb ac effaith**
- 6. Ydych chi'n credu y bydd ein cynigion yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar: bob un o'r grwpiau hyn?**
 - Cleifion a'r cyhoedd
 - Staff fferyllfeydd
 - Perchnogion fferyllfeydd
 - 7. Ydych chi'n credu y bydd ein cynigion yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar unigolion neu grwpiau sy'n rhannu unrhyw un o'r nodweddion gwarchodedig canlynol (fel y'u rhestrir yn Neddf Cydraddoldeb 2010)?**
 - oed
 - anabled
 - ail-bennu rhywedd
 - priodas a phartneriaeth sifil
 - beichiogrwydd a mamolaeth
 - hil
 - crefydd neu gred
 - rhyw
 - cyfeiriadedd rhywiol
- 8. Rhowch sylwadau yn esbonio eich atebion i'r ddau gwestiwn effaith uchod. Disgrifiwch yr unigolion neu grwpiau dansylw a'r effaith yr ydych yn credu y byddai ein canllawiau yn ei chael.**

Gwneud eich ymateb

Byddem yn eich annog i ymateb l'r ymgynghoriad hwn trwy fynd i [pharmacyregulation.org/draft-equality-guidance](https://www.pharmacyregulation.org/draft-equality-guidance) a llenwi'r arolwg ar-lein yno.

Ond os ydych angen gwneud eich ymateb trwy ebost, gofalwch eich bod yn:

- rhoi ymateb i bob un o'r wyth cwestiwn.
- dangos yr effaith ar gyfer pob grŵp neu nodwedd a restrir yng nghwestiynau chwech a saith – gallwch ymateb gyda 'dim effaith' neu 'ddim yn gwybod', os mai dyna sy'n adlewyrchu eich ateb.

Bydd hyn yn ein helpu i gasglu eich sylwadau gyda'r rhai a gyflwynwyd trwy ein harolwg ar-lein.

Atodiad 1: canllawiau cydraddoldeb drafft ar gyfer fferyllfeydd

Mwy am y canllawiau hyn

Ein rôl

Y Cyngor Fferyllol Cyffredinol (CFFC) yw'r rheoleidddydd ar gyfer fferyllwyr, technegwyr fferyllol a fferyllfeydd cofrestredig yn Lloegr, Yr Alban a Chymru. Fel rhan o'n rôl, rydym yn gosod y safonau y mae'n rhaid i weithwyr fferyllol proffesiynol eu cyflawni trwy gydol eu gyrfaedd, ynghyd â'r safonau y mae perchnogion fferyllfeydd yn gyfrifol am eu cyflawni, i sicrhau y darperir gwasanaethau fferyllol diogel ac effeithiol yn neu o fferyllfa gofrestrdedig.

Ein hymrwymiad

Yn ein **Gweledigaeth 2030** a'n **cynllun strategol 2020-25**, rydym wedi ymrwymo i agwedd 'ragweliadol a chymesur' at reoleiddio. Golyga hynny y byddwn yn defnyddio data, gwybodaeth a mewnwlediadau sydd gennym, a rhai a dderbyniwn gan eraill, i'n helpu i gael gafael ar faterion cyn iddyn nhw ddigwydd neu fynd yn faterion mwy.

Rydym wedi ymrwymo hefyd i sicrhau cydraddoldeb, gwella amrywiaeth a meithrin cynhwysiant ym mhopeth a wnawn fel rheoleidddydd a chyflogydd. Esbonnir ein hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI) yn ein **strategaeth ar gyfer newid 2021-2026**.

Aethom ati i greu ein hamcanion EDI yn seiliedig ar wybodaeth a gasglasom mewn sawl ffordd.

Roedd y rhain yn cynnwys trwy wella ein dealltwriaeth o'r cyhoedd a wasanaethwn a'r proffesiynau fferyllol a reoleiddiwn. Aethom ati i gasglu gwybodaeth trwy:

- yr enghreifftiau o arfer fferyllol a gasglwyd gan ein tîm arolygiadau, sydd ar **hwb gwybodaeth y CFFC**
- yr adborth a'r pryderon a gawsom oddi wrth aelodau'r cyhoedd ac eraill, yn rhoi gwybod inni am eu profiadau o fferylliaeth
- y sylwadau, ymatebion ac adborth a gawsom yn ymateb i'r ymgynghoriad ar ein **strategaeth EDI**
- **ein hymchwil cynharach i berfformiad asesiadau cofrestru**

Fel y rheoleidddydd fferylliaeth, mae gennym gyfrifoldeb cyfreithiol i hyrwyddo cydraddoldeb ac ymladd anghyfiawnder ymhob agwedd ar ein gwaith, gan gynnwys mewn fferyllfeydd. Dywed y gyfraith fod rhaid inni roi 'sylw dyladwy' i'r angen i ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth, ac i hyrwyddo cyfleoedd cyfartal rhwng pobl o grwpiau gwahanol. Hefyd, mae'n rhaid inni feithrin perthnasoedd da rhwng pobl o grwpiau gwahanol wrth gyflawni ein holl swyddogaethau a gweithgareddau beunyddiol fel corff cyhoeddus.

Pwrpas y canllawiau hyn

Pwrpas y canllawiau hyn yw helpu cefnogi perchnogion fferyllfeydd i ddeall a chyflawni'r

safonau ar gyfer fferyllfeydd cofrestredig.

Fodd bynnag, maent yn berthnasol i dîm y fferyllfa yn gyffredinol, gan gynnwys staff a rheolwyr fferyllfeydd. Dylech eu darllen law yn llaw â'r safonau ar gyfer fferyllfeydd cofrestredig, sy'n ceisio creu a chynnal yr amgylchedd iawn – yn sefydliadol a chorfforol – ar gyfer arfer diogel ac effeithiol y fferyllfa.

Rydym hefyd wedi cynnwys sawl enghraifft a gymerwyd o Hwb Gwybodaeth y CFFC a'n harolygiadau. Mae'r rhain yn dangos ym mha ffyrdd y mae fferyllfeydd cofrestredig yn cyflawni eu dyletswyddau cydraddoldeb. Dylai perchnogion fferyllfeydd a staff fferyllfeydd ddefnyddio'r enghreifftiau hyn i ddysgu oddi wrth eraill a meddwl am sut allant wneud gwelliannau parhaus i'r deilliannau i bobl sy'n defnyddio gwasanaethau eu fferyllfa.

Nid yw'r canllawiau'n rhestru'r dyletswyddau cyfreithiol o dan **Ddeddf Cydraddoldeb 2010** a **Deddf Hawliau Dynol 1998**. Y rheswm am hynny yw bod rhaid i holl berchnogion fferyllfeydd gyflawni eu cyfrifoldebau cyfreithiol yn ogystal â chyflawni ein safonau ninnau. Er mwyn cael mwy o wybodaeth, trowch at yr adran ar 'Ffynonellau gwybodaeth eraill defnyddiol' ar ddiwedd y ddogfen hon.

Trwy ddilyn y canllawiau hyn, bydd perchnogion fferyllfeydd yn:

- dangos eu bod yn cyflawni ein safonau
- helpu diogelu hawliau unigolion
- hyrwyddo cyfleoedd cyfartal i staff, cleifion a'r cyhoedd yn gyffredinol, a
- helpu gwella profiad a deilliannau gofal iechyd cleifion ac aelodau'r cyhoedd sy'n defnyddio gwasanaethau eu fferyllfa

Yn y ddogfen hon, pan ddefnyddiwn y term 'staff' mae hyn yn cynnwys:

- gweithwyr (wedi a heb gofrestru)
- gweithwyr asiantaeth a chontract (gan gynnwys locymau fferyllol), ac
- unrhyw drydydd parti sy'n helpu'r fferyllfa i ddarparu unrhyw ran o wasanaeth y fferyllfa, ac sy'n delio ar ran perchennog y fferyllfa gyda phobl sy'n defnyddio gwasanaethau fferyllol


Ar gyfer pwy mae'r canllawiau hyn

Mae perchennog y fferyllfa yn gyfrifol am wneud yn siŵr fod y canllawiau hyn yn cael eu dilyn. Yn y ddogfen hon, mae'r term 'chi' yn golygu perchennog y fferyllfa.

Os yw'r fferyllfa gofrestredig yn eiddo i 'gorff corfforaethol', y cyfarwyddwyr sy'n gyfrifol. Mae angen i bobl sy'n gyfrifol am sicrhau bod y fferyllfa'n gweithio'n ddiogel ystyried maint a natur y fferyllfa, yr ystod o wasanaethau a ddarperir ac, yn bwysicaf oll, anghenion cleifion ac aelodau'r cyhoedd.

Fodd bynnag, dylai pawb yn nhîm y fferyllfa ddarllen y canllawiau hyn ac ymgwyfarwyddo â nhw, gan gynnwys staff a rheolwyr a chanddynt gyfrifoldeb dirprwyedig. Credwn hefyd y bydd y canllawiau hyn yn ddefnyddiol i sefydliadau eraill sy'n cyflogi gweithwyr fferyllol proffesiynol neu'n darparu gwasanaethau fferyllol, ac ar draws nifer o leoliadau gwahanol – os ydym yn rheoleiddio'r lleoliadau hynny ai peidio.

Rydym yn disgwyl ichi ddilyn y canllawiau hyn. Gallai peidio dilyn y canllawiau olygu eich bod yn methu cyflawni un neu ragor o'r safonau ar gyfer fferyllfeydd cofrestredig. Gallai hynny olygu y byddem yn cymryd camau gorfodi –



gallwch weld mwy o wybodaeth am hyn **ym**
mholsi gorfodaeth fferyllfeydd cofrestredig
y CFFC.

Fodd bynnag, rydym yn cydnabod fod natur a maint busnes fferyllol yn cael effaith arwyddocaol ar yr adnoddau a'r systemau y gall eu defnyddio i gyflawni ein safonau a'n canllawiau. Rydym yn cydnabod hefyd fod yna ffyrdd gwahanol o gyflawni ein safonau a sicrhau'r un deilliannau i gleifion – hynny yw, darparu triniaeth, gofal a gwasanaethau diogel ac effeithiol.

Os nad ydych yn dilyn y canllawiau hyn, dylech allu dangos sut mae eich ffyrdd amgen o weithio yn diogelu cleifion, yn adnabod a rheoli unrhyw risgiau, ac yn bodloni ein safonau ni ac unrhyw ofynion cyfreithiol.

Cyflwyniad

Beth yw cydraddoldeb?

Daeth y Ddeddf Gydraddoldeb ar waith yn 2010, gan grynhoi at ei gilydd fwy na chant o ddarnau gwahanol o ddeddfwriaeth yn un Ddeddf. Mae'n effeithio pawb ym Mhrydain sy'n darparu nwyddau, cyfleusterau neu wasanaethau i'r cyhoedd. Mae hyn yn cynnwys adeiladau fferyllfeydd cofrestredig.

Mae cydraddoldeb yn golygu sicrhau nad yw pobl, neu grwpiau o bobl, yn cael eu trin yn llai ffafriol oherwydd eu nodwedd(ion) gwarchoddedig. Mae hefyd yn golygu fod pawb yn cael cyfle cyfartal i wneud y gorau o'u potensial. Gall hyn olygu, ar adegau, nad yw pobl yn cael eu trin 'yr un peth', ond yn hytrach mewn ffyrdd sy'n adlewyrchu eu hanghenion a'u nodweddion unigol, a'r anghydraddoldeb y gallent ei brofi.

Y naw nodwedd warchoddedig

Y naw nodwedd warchoddedig, fel y'u diffinnir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yw:

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

Er mwyn cael mwy o wybodaeth, ewch i Atodiad 1.

Rôl perchnogion fferyllfeydd

Mae perchnogion fferyllfeydd yn gyfrifol am sicrhau y darperir gwasanaethau fferyllol o fferyllfa gofrestrdedig yn ddiogel ac effeithiol. Maent yn gyfrifol am wneud yn siŵr fod y safonau ar gyfer fferyllfeydd cofrestredig yn cael eu cyflawni, ac am greu a chynnal amgylchedd lle y gall gweithwyr fferyllol proffesiynol ddangos eu proffesiynoldeb a darparu gofal yn seiliedig ar y person.

Mae angen taer, yn y gymdeithas yn gyffredinol ac o fewn fferylliaeth, i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb yn ei holl ffurfiau. Fel darparydd gwasanaethau, mae'n hanfodol eich bod yn creu amgylchedd lle rydych yn gofalu am ddiogelwch a lles eich tîm a chleifion, a'ch bod yn gweithio o fewn y gyfraith.

Mae hyn yn cynnwys sicrhau nad yw neb yn dioddef gwahaniaethu anghyfreithlon, boed yn eich gweithle neu wrth ichi ddarparu gwasanaethau.

Pam mae hyn yn bwysig?

Yn ogystal â bod yn ddyletswydd gyfreithiol a rheoleiddiol, gwreiddio egwyddorion cydraddoldeb a hawliau dynol yn eich fferyllfa yw'r peth iawn i'w wneud.

Gall agwedd seiliedig ar y person at ddarparu gofal wella profiad pobl sy'n defnyddio eich gwasanaethau, y gofal a dderbyniant, a deilliannau iechyd y gymuned gyfan a wasanaethwch.

Hefyd, gall eich ymdrechion i ddelio ag anghydraddoldebau iechyd ac ymhlith y gweithlu – a chael gwared â'r rhwystrau mae pobl yn eu hwynebu wrth geisio cael

gwasanaethau iechyd a gofal – gynnig manteision i gymdeithas a'r economi ehangach. Gellir mesur hyn mewn sawl ffordd, gan gynnwys:

- gwell mynediad at wasanaethau, gan y gallai rhai pobl fod yn fwy tebygol i fynd i gael gofal a chymorth i fferyllfeydd y maen nhw'n rhannu rhai nodweddion cymdeithasol neu ddiwylliannol â nhw
- lefelau is o afiechyd ymhlith y boblogaeth leol
- lefelau cynhyrchiant uwch gan staff

Y pedwar prif fath o wahaniaethu

Y pedwar prif fath o wahaniaethu yw:

- **gwahaniaethu uniongyrchol** (hynny yw, trin un person yn waeth na pherson arall oherwydd nodwedd warchoddedig)
- **gwahaniaethu anuniongyrchol** (hynny yw, pan mae gan sefydliad bolisi sy'n gweithio yn yr un ffordd i bawb ond sy'n rhoi grŵp o bobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig dan anfantais)
- **aflonyddu** (hynny yw, trin pobl mewn ffordd sy'n tarfu ar eu hurddas, neu sy'n creu amgylchedd gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu dramgwyddus), ac
- **erledigaeth** (hynny yw, trin pobl yn annheg os ydynt yn penderfynu gweithredu o dan y Ddeddf Cydraddoldeb, neu os ydynt yn cefnogi rhywun arall sy'n gwneud)

Er mwyn cael mwy o wybodaeth, ewch i [**wefan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol \(EHRC\)**](#).

- gwella ysbryd a lefelau ymgysylltu staff
- gwella teyrngarwch a lefelau cadw staff
- lefelau is o absenoldebau salwch ac am resymau eraill

Gall helpu hefyd lleihau'r tebygrwydd o gymryd camau disgyblu a ffitrwydd i arfer diangen yn erbyn eich fferyllfa os ydych yn annog mwy o ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o nodweddion gwarchoddedig gwahanol, ac yn mynd i'r afael â gwahaniaethu a rhagfarn. Gall cwynion, achwyniadau ac achosion tribiwnlysoedd cyflogaeth fod yn gostus a gallant darfu ar waith eich fferyllfa.

Gall perchnogion fferyllfeydd leihau risg y math yma o niwed ariannol ac i enw da trwy gyflawni eu cyfrifoldebau cydraddoldeb a hawliau dynol, a thrwy ddilyn y safonau ar gyfer fferyllfeydd cofrestredig.

Eich cyfrifoldebau

Cyfrifoldebau cyfreithiol

Rhaid i bawb sy'n darparu gwasanaethau cyhoeddus fodloni'r adrannau yn Neddf Cydraddoldeb 2010 sy'n ymwneud â darparu gwasanaethau ac â chyflogaeth.

Fel darparydd gwasanaethau, mae'n rhaid ichi gadw o fewn y gyfraith. Mae'r gyfraith yn rhestru'r cyfrifoldebau cyfreithiol isaf-derbyniol y mae'n rhaid ichi eu cyflawni er mwyn cael gwared ar y posibilrwydd o wahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth. Mae cyfraith cydraddoldeb yn effeithio pawb sy'n gyfrifol am redeg eich busnes neu allai wneud rhywbeth ar ei ran, gan gynnwys eich staff.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cyflwyno 'dyletswydd i wneud addasiadau rhesymol' i'r adeiladau y darparwch wasanaethau ohonynt,

er mwyn diwallu anghenion pobl ag anableddau (gan gynnwys eich gweithwyr). Gall hyn olygu:

- newid y ffordd rydych yn darparu gwasanaethau
- darparu offer ychwanegol, a
- chael gwared â rhwystrau corfforol

Mae'n bwysig iawn nad ydych yn pasio costau gwneud yr addasiadau hyn ymlaen i bobl eraill.

Mae'r ddyletswydd i wneud addasiadau rhesymol yn 'rhagweliadol'. Golyga hynny y dylech feddwl ymlaen llaw (ac o ddydd i ddydd) am beth allai pobl a chanddynt amhariadau amrywiol fod ei angen yn rhesymol. Gallent gynnwys:

- newidiadau i nodweddion ffisegol eich fferyllfa (hynny yw, ei chynllun, adeiladwaith, mynedfa, allanfa, gosodiadau, ffitiadau, celfi ac ati)
- ychwanegu 'cymorth clyw' (megis dolen sain ar gyfer pobl drwm eu clyw), a
- chynnig help gyda, neu newidiadau i, sut mae gwybodaeth yn cael ei darparu

Bydd beth sy'n 'rhesymol' yn dibynnu ar faint ac amgylchiadau eich fferyllfa. Nid oes rhaid i'r addasiadau a wnewch fod yn osodiadau costus, na chyflwyno nodweddion parhaol.

Gallai hynny fod yn afresymol ar gyfer maint eich busnes, neu'n amhosib yng nghyd-destun eich adeilad. Dylai'r addasiadau rhesymol a wnewch fod yn ddigonol ar gyfer y gwasanaethau a ddarparwch ac anghenion y boblogaeth leol a wasanaethwch.

O safbwynt eich staff, nid yw eich dyletswydd i wneud addasiadau rhesymol iddyn nhw yn rhagweliadol. Golyga hynny nad oes ond rhaid ichi wneud addasiadau os ydych yn gwybod fod gan weithiwr anabledd. Er enghraifft, gallai

hynny fod yn rhywun sy'n cynnig am swydd yn eich fferyllfa ac sydd angen addasiad i'w helpu drwy'r broses gwneud cais. Neu gallai aelod presennol o'ch tîm ddatblygu anabledd.

Mewn sefyllfa felly mae'n rhaid ichi gymryd camau i gael gwared, lleihau neu atal y rhwystrau y gallai'r person hwnnw/honno eu hwynebu wrth gynnig am, gwneud neu gadw eu swydd.

Cyfrifoldebau rheoleiddiol

Mae eich cyfrifoldebau rheoleiddiol yn mynd ymhellach na'ch rhai cyfreithiol.


Rydym yn disgwyl ichi gymryd pa gamau bynnag sydd eu hangen arnoch i redeg eich fferyllfa mewn ffordd sy'n annog cyfleoedd cyfartal a pharch i amrywiaeth.

Rydych yn gyfrifol am greu a chynnal amgylchedd lle y gall gweithwyr fferyllol proffesiynol:

- ddangos eu proffesiynoldeb, a
- darparu gofal seiliedig ar y person sy'n rhoi ystyriaeth i'r anghenion amrywiol a'r gwahaniaethau diwylliannol yn y cymunedau a wasanaethwch

Rydym yn disgwyl ichi fod yn deg a chynhwysol yn eich agwedd at bopeth a wnewch, gan gynnwys eich ymwneud â phobl rydych yn eu cyfarfod ac yn delio â nhw wrth gyflawni eich gwaith. Mae hyn yn cynnwys eich perthnasoedd gyda chleifion, gweithwyr gofal iechyd proffesiynol a darparwyr gwasanaethau eraill, a phobl eraill yr ydych yn gweithio â nhw.

Fel perchennog fferyllfa, mae gennych rôl bwysig i'w chwarae yn gweithredu eich polisïau a gweithdrefnau cydraddoldeb ac wrth sicrhau deilliannau teg. Mae'n rhaid ichi weithredu gydag integriti a gonestrwydd, ac mewn ffordd sy'n deg, cynhwysol a thryloyw.



Lle y bo modd, dylai eich agwedd at gydraddoldeb gynnwys pawb, gan gynnwys pobl allai wynebu anfanteision oherwydd eu cefndir cymdeithasol-economaidd, eu cyfrifoldebau gofalu, rhwystrau iaith neu heriau eraill.

Fel perchennog fferyllfa, mae gennych gyfrifoldeb hefyd i annog amrywiaeth ar bob lefel o'ch gweithlu.

Cydraddoldeb a safonau'r CFC ar gyfer fferyllfeydd cofrestredig

Cyflwynir y canllawiau hyn o dan bob un o'r bum egwyddor a ddefnyddir yn ein safonau ar gyfer fferyllfeydd cofrestredig.

Egwyddor 1: Mae'r trefniadau llywodraethiant yn diogelu iechyd, diogelwch a llesiant cleifion a'r cyhoedd.

1.1 Adnabod a rheoli risg

Mae gan berchnogion fferyllfeydd gyfrifoldeb pwysig i adnabod a rheoli'r risgiau sydd ynghlwm wrth ddarparu gwasanaethau fferyllol.

Mae asesiad risg wedi'i dargedu yn ffordd ddefnyddiol o adnabod unrhyw beth yn y fferyllfa allai rwystro cleifion rhag gallu derbyn gwasanaethau fferyllol, neu atal staff rhag darparu gwasanaethau. Yna mae angen ichi benderfynu beth i'w wneud i gadw'r risg hon mor isel ag sy'n rhesymol ymarferol. Enghraifft o risg yw pan allai crefydd, gwerthoedd neu gredoau personol gweithiwr fferyllol proffesiynol effeithio ar eu parodrwydd i ddarparu rhai gwasanaethau. Er mwyn cael mwy o wybodaeth, trowch at ein **canllawiau ar grefydd, gwerthoedd a chredoau personol**.

Gellir gwneud asesiadau risg ar gyfer sefydliadau cyfan ond mae dal angen iddynt ystyried amgylchiadau pob fferyllfa unigol. Nid oes rhaid ichi gynnal asesiad risg penodol, ar wahân ymhob fferyllfa. Fodd bynnag, efallai y dewch yn ymwybodol o aelod o staff neu glaf a chanddynt anabledd, nodwedd warchoddedig arall neu fater cysylltiol allai eu rhoi dan anfantaes. Os felly, efallai y bydd angen ichi adolygu eich asesiad risg presennol a threfniadau llywodraethiant cyffredinol i wneud

yn siwr eu bod yn ymdrin â risgiau allai fodoli ar gyfer y person.

Yn ddelfrydol dylai casgliadau asesiadau risg gynnig argymhellion clir, pan mae hynny'n briodol. Dylent ddweud sut ddylid gwneud addasiadau rhesymol, a'r cyfnodau amser ar gyfer gwneud hynny.

Mae'r enghraifft ganlynol yn dangos sut all berchnogion fferyllfeydd gyflawni'r gofyn i adnabod a rheoli risg. Efallai na fydd yn berthnasol ymhob sefyllfa a gall fod ffyrdd eraill o gyflawni'r gofyn hwn.

Enghraifft: Adnabod a rheoli risg

Cyd-destun

Gan gydnabod fod pobl o gefndiroedd Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (BAME), yn ogystal â rhai grwpiau eraill, yn cael eu heffeithio'n anghymesur gan COVID-19, cymerodd perchennog fferyllfa gamau i gynnal asesiad risg ar staff a chleifion.

Sylwer: fel y dywedwn yn ein strategaeth EDI, rydym yn cydnabod y trafodaethau diweddar a'r persbectifau gwahanol am ddefnyddio'r term BAME, a'i gyfyngiadau – yn benodol felly na ddylid ystyried ei fod yn cyfeirio at un grŵp neu hunaniaeth. Rydym wedi ymrwymo i ymdrin mewn ffordd gynnil gymaint fyth ag y gallwn â materion hil ac ethnigrwydd. Ar yr un pryd byddwn yn gweithio gyda'n budd-ddeiliaid i benderfynu ar y derminoleg i gefnogi ein ffordd o weithio.

Pa gamau a gymerwyd?

Gwnaeth perchennog y fferyllfa drefniadau priodol i ddiogelu eu staff,

hyfforddeion, a'u cleifion. Helpodd asesiadau risg galwedigaethol adnabod pobl fregus ac yn wynebu risg o fewn y tîm, gan gynnwys staff o gefndiroedd BAME, ynghyd â grwpiau bregus eraill, megis rhai a chanddynt gyflyrau iechyd yn barod.

Ar gyfer cleifion oedd yn arbennig o fregus, trefnodd y perchennog ddanfôn meddyginiaeth y claf i'w cartref, fel nad oedd rhaid iddynt ddod i mewn i'r fferyllfa.

1.2 Adolygu a monitro'r trefniadau sydd ar waith

Dylai perchnogion fferyllfeydd fynd ati'n rheolaidd i adolygu a monitro diogelwch ac ansawdd gwasanaethau fferyllol. Dylech wneud hyn hefyd pryd bynnag y mae amgylchiadau'n newid – er enghraifft, pan wneir newidiadau busnes neu weithredol o bwys.

Gallai unrhyw newidiadau i'ch trefniadau, systemau neu bolisiau llywodraethiant roi rhai grwpiau neu unigolion dan anfantais anghymesur, ac o'r herwydd mae'n rhaid eu monitro'n ofalus. Yn yr un modd, os fu'r trefniadau presennol ar waith ers peth amser, dylech wneud yn siwr eu bod yn dal yn addas ac nad ydynt yn cael effaith andwyol ar rai grwpiau neu unigolion.

Cyn cyflwyno unrhyw arferion, polisiau neu weithdrefnau newydd, efallai yr hoffech ystyried hefyd a ddylech gynnal Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb (EIA). Mae EIA yn ddadansoddiad o bolisi arfaethedig sefydliad, neu newid i un sy'n bod yn barod. Ei nod yw asesu a oes gan y

polisi effaith anghymesur ar bobl sy'n rhannu un neu ragor o'r nodweddion gwarchoddedig. Cynhelir asesiadau EIA yn aml gan gyrrff cyhoeddus i'w helpu i gyflawni eu dyletswyddau cydraddoldeb. Ond gallant hefyd fod yn arf defnyddiol i chi ei ddefnyddio yn eich fferyllfa.

Mae cynnal EIA yn enghraifft o arfer cydraddoldeb da. Fodd bynnag, nid yw'n dilyn

Enghraifft: Adolygu a monitro trefniadau

Cyd-destun

Roedd fferyllfa gymunedol yn ystyried ail-wampio'r adeilad yn llwyr. Fel rhan o hyn, roedd y perchennog yn ystyried cyflwyno proses newydd awtomataidd iawn fyddai'n defnyddio dau robot.

Pa gamau a gymerwyd?

Gofynnodd perchennog y fferyllfa am adborth gan gleifion o bob math, gan gynnwys pobl oedd yn rhannu nodweddion gwarchoddedig. Y rheswm am hynny oedd i wneud yn siwr na fyddai unrhyw newidiadau yn cael effaith andwyol ar eu gallu i dderbyn gwasanaethau fferyllol. Aeth y perchennog ati hefyd i gynnal Asesiad o'r Effaith ar Gydraddoldeb.

Datblygodd y fferyllfa weithdrefnau i wneud yn siwr y gallai adnabod unrhyw faterion yn ddigonol unwaith y cafodd y newidiadau eu gwneud.

Cynhaliwyd asesiad risg ar bob gwasanaeth cyn y newidiadau, ac yn rheolaidd wedi hynny i wneud yn siwr fod risgiau'n cael eu rheoli.

Dangoswyd gwelliannau trwy gymharu'r gwasanaethau a'r dechnoleg newydd gyda'r trefniadau blaenorol.

fod rhaid iddo arwain at ddogfen neu adroddiad ysgrifenedig. Dylech allu dangos eich bod wedi rhoi sylw i ystyriaethau cydraddoldeb os ydych wedi:

- seilio eich penderfyniadau ar dystiolaeth
- meddwl am unrhyw effeithiau anfwriadol a sut i'w lleihau, a
- chadw cofnod o'ch penderfyniadau

Mae'r enghraifft ganlynol yn dangos sut all perchnogion fferyllfeydd gyflawni'r angen i adolygu a monitro trefniadau. Efallai na fydd yn berthnasol ymhob sefyllfa a gall fod ffyrdd eraill o gyflawni'r gofyniad hwn.

1.3 Staff a chanddynt rolau a chyfrifoldebau a ddiffiniwyd yn glir

Mae perchnogion fferyllfeydd yn gyfrifol am sicrhau bod gwasanaethau fferyllol yn cael eu darparu gan staff a chanddynt rolau a ddiffiniwyd yn glir a llinellau atebolrwydd eglur. Mae angen tryloywder a thegwch wrth ddyrannu rolau neu ddyrchafu staff, ac wrth weithredu polisiau yn y fferyllfa.

Er mwyn cael tegwch a chymesuredd, mae'n arfer da rhoi polisiau a gweithdrefnau ar waith sy'n ystyried maint ac amgylchiadau eich fferyllfa.

Dylech ystyried datblygu polisi cydraddoldeb clir ar gyfer eich staff a'r bobl sy'n defnyddio eich gwasanaethau. Nid yw hwn yn gyfrifoldeb cyfreithiol, ond mae'n dangos arfer cydraddoldeb da ac mae'n rhoi gwybod i bawb fod hwn yn rhywbeth rydych yn ei gymryd o ddirif. Mae'n dangos yn glir i'ch staff, yn ogystal ag i gleifion ac aelodau'r cyhoedd, eich bod wedi ymrwymo i gydraddoldeb ac amrywiaeth ym

mhopeth a wnewch fel cyflogydd a darparydd gwasanaethau.

Dylai eich polisi ddatgan yn glir eich ymrwymiad i egwyddorion cydraddoldeb, yn ogystal ag egluro unrhyw ofynion cyfreithiol. Mae datganiad o'r math yma fel arfer yn diffinio diwylliant eich gweithle, a gallai esbonio'n glir na fydd gwahaniaethu ac aflonyddu yn cael eu goddef yn eich fferyllfa. Dylai ymdrin â phob agwedd o redeg fferyllfa, o recriwtio i gyflogau, buddion, hyfforddiant, rheolaeth, gweithdrefnau disgyblu ac achwyniadau.

Dylech wneud yn siwr fod eich staff yn deall eu cyfrifoldebau cydraddoldeb trwy roi hyfforddiant penodol iddynt. Dylai'r hyfforddiant hwn drafod:

- cyfraith cydraddoldeb
- y nodweddion gwarchoddedig
- diffiniad o ymddygiad derbyniol ac annerbyniol
- eu cyfrifoldebau personol, a'ch
- polisi cydraddoldeb

Mae angen i staff fod yn ymwybodol hefyd o'r angen i ddilyn **Safon Gwybodaeth Hygyrch**, y SGH, sy'n ceisio sicrhau bod pobl ag anabledd, amhariad neu nam ar eu synhwyrâu yn cael gwybodaeth mewn fformat hygyrch, a'u bod yn cael eu hyfforddi i'w defnyddio.

Dylech hefyd ystyried hyfforddiant arall allai fod yn ddefnyddiol a phriodol, gan gynnwys hyfforddiant am gymhwysedd diwylliannol a gwneud penderfyniadau. Ystyr cymhwysedd diwylliannol yw gallu deall a rhyngweithio gyda phobl mewn ffordd sy'n cydnabod a pharchu amrywiaeth a gwahaniaethau diwylliannol, gan

gynnwys gwerthoedd, credoau ac ymddygiadau. Mae hyn yn cynnwys:

- parodrwydd i ddysgu am arferion diwylliannol pobl eraill
- arddel agwedd gadarnhaol at wahaniaethau diwylliannol, a
- pharodrwydd i dderbyn a pharchu gwahaniaethau diwylliannol

Mae cymhwysedd diwylliannol yn arbennig o bwysig wrth ddarparu gwasanaethau ar gyfer cymunedau a grwpiau amrywiol.

Gall staff sy'n deall eu rolau a'u cyfrifoldebau ynghylch cydraddoldeb ddarparu gwasanaeth da, gwneud penderfyniadau gwybodus, a theimlo y gallant leisio pryderon os oes angen iddynt.

Mae'r enghraifft ar y dde yn dangos sut all perchnogion fferyllfeydd gyflawni'r angen i sicrhau bod gan staff rolau a ddiffiniwyd yn glir a llinellau atebolrwydd eglur. Efallai na fydd yn berthnasol ymhob sefyllfa a gall fod ffyrdd eraill o gyflawni'r gofyn hwn.

1.4 Parodrwydd i wrando ar adborth a gweithredu ar bryderon

Dylai perchnogion fferyllfeydd fod yn fodlon gwrando ar adborth a phryderon gan staff a chleifion, a rhoi ystyriaeth iddynt lle'n briodol. Mae hyn yn cynnwys unrhyw adroddiadau am driniaeth annheg a gwahaniaethu. Fel cyflogydd, rydych yn gyfreithiol gyfrifol os yw eich staff yn cyflawni gweithredoedd o wahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth yn ystod eu gwaith. Gallwch atal yr ymddygiad hwn os ddywedwch wrth eich staff beth a ddisgwylir ganddynt a sut mae cyfraith cydraddoldeb yn berthnasol i'r hyn maen nhw'n ei wneud. Byddai ffyrdd o roi gwybod iddynt am gyfraith cydraddoldeb yn

cynnwys eich polisi cydraddoldeb, hyfforddiant penodol ar gydraddoldeb a'u hamodau

Enghraifft: Staff a chanddynt rolau a chyfrifoldebau a ddiffiniwyd yn glir

Beth yw'r her?

Mae cleifion wedi dweud nad ydynt wastad yn deall beth yn union yw rolau, cymwysterau ac arbenigedd staff fferyllfeydd. Os oes gan gleifion broblem neu os oes angen iddynt ofyn am gyngor, byddent yn falch o allu dod o hyd i'r aelod iawn o staff yn rhwydd.

Mae hyn yn arbennig o wir i bobl ag anableddau dysgu, sy'n elwa o gael esboniadau a chyfarwyddiadau clir a syml sydd efallai'n cael eu hail-adrodd.

Pa gamau a gymerwyd?

Arddangosodd y fferyllfa ffotograffau staff oedd yn gyfrifol am wasanaethau penodol, ynghyd â theitlau eu swyddi, i helpu pobl oedd yn defnyddio'r gwasanaethau hynny. Roedd hyn yn arbennig o ddefnyddiol i bobl ag anableddau dysgu.

Gwnaeth y perchennog yn siwr fod staff wedi cael hyfforddiant cydraddoldeb a'u bod yn gallu adnabod pobl yn dod i'r fferyllfa allai fod angen cefnogaeth ychwanegol.

cyflogaeth. Os defnyddiwch y rhain, byddwch yn gallu dangos eich bod wedi cymryd camau rhesymol i atal gwahaniaethu anghyfreithlon ac aflonyddu.

Os yw rhywun yn cwyno, dylech ymchwilio beth ddigwyddodd. Os yw'n briodol, efallai y bydd angen hefyd ichi ddisgyblu'r person a wahaniaethodd yn anghyfreithlon yn erbyn neu a aflonyddodd rywun arall.

Dylai fod gennych bolisi cwynion clir, er mwyn gwneud yn siwr eich bod yn delio â phob cwyn – gan gynnwys rhai ynghylch gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth – yn brydlon, teg, agored ac effeithiol.

1.5 Trefniadau indemnio neu yswirio priodol

Er mwyn cadw at ddeddfwriaeth cydraddoldeb, rhaid i bob sefydliad sy'n darparu nwyddau, cyfleusterau neu wasanaethau i'r cyhoedd ystyried gwneud 'addasiadau rhesymol' i'w harferion a'r gwasanaethau a ddarparant. Nod y ddyletsydd i wneud addasiadau rhesymol yw sicrhau y gall pobl anabl dderbyn gwasanaethau ar safon mor agos ag y bo modd i'r un a gynigir fel arfer i bobl nad ydynt yn anabl.

Gallai fferyllfa wneud addasiadau rhesymol ar gyfer pobl hŷn neu gleifion anabl sydd angen cymryd meddyginiaethau trwy roi 'cynorthwyon cydymffurfio' iddynt, megis:

- cynwysyddion aml-adran, wedi'u rhannu'n ddyddiau neu rannau o ddyddiau
- cynwysyddion 'rhwydd i'w hagog'
- siartiau neu larymau atgoffa
- cynorthwyon deheurwydd, i helpu agor jariau er enghraifft
- capiau poteli asgellog neu blaen

Fodd bynnag, ni ddylech ragdybio fod claf yn sicr o elwa o addasiad penodol. Mae'n bwysig sefydlu beth yw'r angen, pa mor addas yw addasiad, a beth yw dymuniadau'r claf.

Unwaith y cafodd addasiad ei wneud, mae'r fferyllfa a'r fferyllydd yn gyfrifol amdano. Os yw'r addasiad yn creu niwed, gallai hynny arwain at hawliadau rhwymedigaeth ac indemniad proffesiynol yn erbyn y fferyllfa. Mae enghreifftiau o niwed yn cynnwys: siart atgoffa

nad yw'r claf yn gallu ei ddeall, neu system monitro dognau sy'n golygu fod meddyginiaethau anghydnaws yn cael eu rhoi neu fod y meddyginiaethau yn dirywio.

1.6 Cadw'r holl gofnodion angenrheidiol ar gyfer darparu gwasanaethau fferyllol yn ddiogel

Mae'n rhaid ichi wneud yn siwr eich bod yn cadw a diweddarau'r holl gofnodion fferyllfa sy'n ofynnol yn gyfreithiol – gan gynnwys unrhyw rai sydd eu hangen arnoch i gyflawni eich cyfrifoldebau cydraddoldeb. Bydd hyn yn dangos fod gwasanaethau yn eich fferyllfa yn cael eu darparu'n ddiogel ac effeithiol.

1.7 Diogelu preifatrwydd, urddas a chyfrinachedd cleifion a'r cyhoedd

Dylai perchnogion fferyllfeydd ofalu fod gwybodaeth sensitif yn cael ei rheoli er mwyn diogelu preifatrwydd, urddas a chyfrinachedd eich staff, cleifion ac aelodau'r cyhoedd sy'n derbyn gwasanaethau fferyllol.

Mae hyn yn arbennig o bwysig ar gyfer gwybodaeth EDI. Mae'r wybodaeth hon yn ddata personol sensitif ac mae gan unigolion wastad hawl iddo gael ei gadw'n gyfrinachol ac wedi'i ddiogelu. Er enghraifft, os yw aelodau tîm y fferyllfa yn ymwybodol o hanes meddygol neu amgylchiadau unigolyn, dylent ofyn am ganiatâd y person cyn rhoi'r wybodaeth honno i rywun arall.

Dylech fod yn arbennig o ofalus hefyd gyda gwybodaeth EDI eich staff. Bydd monitro proffil eich staff, er nad oes rhaid ichi wneud hynny'n gyfreithiol, yn dangos eich ymrwymiad i gydraddoldeb. Gall eich helpu hefyd i ddeall gwneuthuriad eich gweithlu a'u hanghenion gwahanol, yn ogystal â dangos ichi ymha feysydd y mae angen gwella.



Ni ddylech ond casglu'r wybodaeth y gallwch ei defnyddio'n effeithiol. Hefyd, dylai fod gennych ddatganiad sy'n esbonio i'ch gweithwyr, ac unrhyw un sy'n cynnig am swyddi, pam eich bod yn casglu'r wybodaeth hon. Dylai fod gennych weithdrefnau effeithiol i reoli sut mae gwybodaeth cydraddoldeb yn cael ei chasglu, ei storio a'i dadansoddi. Mae'n rhaid ichi wneud yn siwr fod y wybodaeth a gasglwyd yn cael ei chasglu'n deg a chyfreithlon, ac yn unol â **Deddf Diogelu Data 2018** <<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2018/12/data.pdf>>.

Efallai y penderfynwch gasglu gwybodaeth ddiennw, a gallai hynny olygu fod pobl yn fwy tebygol o wirfoddoli eu data. Yr hyn sy'n bwysig yw bod angen ichi roi sicrwydd iddynt na fydd y wybodaeth a roddant fyth yn cael ei defnyddio i wahaniaethu yn eu herbyn.

1.8 Diogelu plant ac oedolion bregus

Fe welwch fod eich cyfrifoldebau o dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb yn gorgyffwrdd â'r angen i ddiogelu defnyddwyr gwasanaethau bregus.

Dylech ystyried a oes gennych y systemau a'r polisiau iawn i drin gwybodaeth gyfrinachol a chyfathrebu gydag unrhyw asiantaethau perthnasol. Dylech ystyried hefyd a ydych yn darparu'r amgylchedd cywir sy'n gwneud i gleifion ac aelodau'r cyhoedd deimlo'n ddiogel i rannu pryderon a datgelu gwybodaeth bersonol.

Gall cwestiynau diogelu godi mewn amgylchiadau gwahanol a gallant effeithio nifer o grwpiau, gan gynnwys:

- plant a phobl hŷn
- menywod, allai fod yn feichiog neu ddim, a

- phobl drawsrywiol

Gallent hefyd effeithio pobl oherwydd eu hil, crefydd neu rywioldeb. Mae gallu sylwi ar arwyddion rhybudd a chymryd camau priodol yn rhan allweddol o allu eich fferyllfa i ddarparu gwasanaethau diogel ac effeithiol i gleifion a'r cyhoedd.

Mae'r enghraifft ar y dde yn dangos sut all perchnogion fferyllfeydd gyflawni'r angen i ddiogelu preifatrwydd, urddas a chyfrinachedd staff, cleifion a'r cyhoedd. Efallai na fydd yn berthnasol ymhob sefyllfa a gall fod ffyrdd eraill o gyflawni'r gofyn hwn.

Enghraifft: Diogelu plant ac oedolion bregus

Cyd-destun

Roedd y fferyllfa'n darparu nifer o wasanaethau estynedig ar gyfer pobl â dementia a'u teuluoedd.

Roedd llawer o gleifion yn y gymuned yn dioddef o dementia i raddau gwahanol. Felly, gwelodd y fferyllfa fod angen gwella gwasanaethau lleol a gwella gwybodaeth ymhlith staff, cleifion a gofalwyr.

Pa gamau a gymerwyd?

Penderfynodd un o'r fferyllwyr ymgymryd â hyfforddiant a datblygiad personol, a dechreuodd weithio gyda gweithwyr gofal iechyd proffesiynol eraill – gan gynnwys arbenigwyr – ar brosiect dementia.

Datblygodd y fferyllwydd restr wirio o feysydd i'w hystyried mewn fferyllfeydd i'w gwneud yn 'dementia weddus', i'w defnyddio yn y lle cyntaf yn eu fferyllfa eu hunain.

Datblygwyd hwn yn ddiweddarach yn becyn i'w ddefnyddio gan bob fferyllfa, oedd yn cynnwys: deunydd hyfforddi ar gyfer staff fferyllfeydd, asiantaethau y gellid cyfeirio cleifion atynt, ac archwiliad i asesu 'dementia weddustra' fferyllfeydd.

Rhannwyd y pecyn gyda'r Gymdeithas Fferyllol Frenhinol, ac fe'i defnyddiwyd hefyd gan brifysgol a'i threialu mewn rhai fferyllfeydd lleol.

Cysylltodd y fferyllfa ag Alzheimer's Scotland a chafodd yr holl staff yn y fferyllfa eu hyfforddi gan un o'u gweithwyr allestyn.

Sefydlodd y fferyllfa glinig galw heibio wythnosol ar gyfer cleifion, gofalwyr a theuluoedd. Roedd hyn yn eu galluogi i gael cymorth ac i dderbyn gwasanaethau eraill, ac roedd nifer dda o bobl yn dod iddo a daeth yn boblogaidd iawn.

Roedd busnesau lleol yn cyfeirio eu

Egwyddor 2: Mae staff yn cael eu hymrymuso ac maent yn gymwys i ddiogelu iechyd, diogelwch a llesiant cleifion a'r cyhoedd.

2.1 Digon o staff a chanddynt y cymwysterau a'r sgiliau angenrheidiol

Mae nifer y staff a'r gymysgedd sgiliau sydd eu hangen er mwyn darparu gwasanaethau yn ddiogel ac effeithiol yn dibynnu ar faint, llwyth gwaith a chyd-destun eich fferyllfa. Fodd bynnag, mae'n bwysig fod gennych gynllun staffio, gan gynnwys unrhyw gynlluniau wrth gefn. Mae angen hefyd ichi gynnal adolygiadau rheolaidd o'r lefelau staffio a'r sgiliau a chymwysterau sydd eu hangen ar aelodau'r staff. Dylai hyn gynnwys ystyriaethau am gyfleoedd cyfartal i ymgeisyddion gynnig am a chael rolau neu swyddi gwahanol, gan wneud yn siwr nad yw pobl yn cael eu rhoi dan unrhyw anfantais nac yn dioddef gwahaniaethu yn eu herbyn oherwydd nodwedd warchoddedig.

Fel cyflogydd, mae cyfraith cydraddoldeb yn caniatáu ichi gymryd 'camau gweithredu cadarnhaol'. Gweithredu cadarnhaol yw'r term a ddefnyddir ar gyfer camau a ganiateir o dan y Ddeddf Cydraddoldeb er mwyn cywiro'r anfantais neu dan-gynrychiolaeth y mae pobl sy'n rhannu'r nodweddion gwarchoddedig hyn yn eu profi. Mae'r rhain yn berthnasol yn y gweithle, ac – mewn sefyllfaoedd penodol – wrth ddarparu nwyddau, cyfleusterau neu wasanaethau. Hefyd, mae amodau statudol y mae'n rhaid ichi eu bodloni cyn cymryd camau gweithredu cadarnhaol.

Mae'r gyfraith yn gwahaniaethu hefyd rhwng gweithredu cadarnhaol (sy'n gyfreithlon) a gwahaniaethu cadarnhaol (sy'n anghyfreithlon).



Enghraifft o weithredu cadarnhaol fyddai pe bai gwneuthuriad eich tîm yn wahanol i wneuthuriad y boblogaeth leol a'ch bod eisiau mwy o ymgeisyddion oedd yn rhannu nodwedd warchoddedig benodol i wneud ceisiadau.

Rydym yn argymhell yn gryf eich bod yn darllen ac yn dilyn yn ofalus y **[cyngor gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol \(EHRC\) ar weithredu cadarn](https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/employers-what-positive-action-workplace)** <<https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/employers-what-positive-action-workplace>>**haol**, er mwyn ichi gael hyn yn iawn. Mae'r canllawiau'n cynnwys enghreifftiau o fathau gwahanol o weithredu cadarnhaol a phryd allech eu defnyddio.

2.2 Staff a chanddynt sgiliau, cymwysterau a chymhwystra addas ar gyfer eu rôl a'r tasgau a gyflawnant

Rydych yn gyfrifol am wneud yn siwr fod yr holl staff yn cael eu hyfforddi'n iawn a'u bod yn gymwys i ddarparu meddyginiaethau a gwasanaethau fferyllol eraill yn ddiogel ac effeithiol. Mae hyn yn cynnwys hyfforddiant cydraddoldeb.

Fel cyflogydd, mae'n rhaid ichi wneud yn siwr nad yw'r cyfleoedd a gynigiwch ar gyfer hyfforddiant a datblygiad yn cynnwys unrhyw wahaniaethu anghyfreithlon. Wrth benderfynu ar gyfleoedd hyfforddiant, canolbwyntiwch ar anghenion unigol aelodau eich tîm, yn hytrach nac ar eu nodweddion gwarchoddedig a'ch rhagdybiaethau amdanynt. Er enghraifft, wrth ystyried hyfforddiant, peidiwch â diystyru menywod beichiog neu bobl ar gyfnod mamolaeth neu dadolaeth.

Ceisiwch fod yn hyblyg am y cyfleoedd hyfforddiant a ddarparwch ar gyfer eich gweithwyr. Mae hynny'n golygu gwneud yn siwr

nad yw arddull, amseriad neu leoliad yr hyfforddiant yn rhoi unrhyw un sy'n rhannu nodwedd warchoddedig dan anfantais.

Mae'r enghraifft ar y dde yn dangos sut all perchnogion fferyllfeydd gyflawni'r angen bod pob aelod o staff wedi cael eu hyfforddi'n iawn a'u bod yn gymwys i ddarparu meddyginiaethau gwasanaethau fferyllol eraill yn ddiogel. Efallai na fydd yn berthnasol ymhob sefyllfa a gall fod ffyrdd eraill o gyflawni'r gofyn hwn.

Enghraifft: Staff a chanddynt sgiliau, cymwysterau a chymhwystra addas ar gyfer eu rôl

Cyd-destun

Gwnaeth perchennog y fferyllfa yn siwr fod eu rhaglenni cynefino a hyfforddiant yn adlewyrchu eu hymrwymadau EDI, a'u bod yn cefnogi staff i adnabod a chyflawni eu nodau dysgu.

Pa gamau a gymerwyd?

Trefnwyd rhaglen gynefino gynhwysfawr ar gyfer aelodau newydd y tîm, sy'n ymdrin â pholisïau cydraddoldeb ac amrywiaeth, seinio'r chwiban a chwynion y fferyllfa.

Roedd rhaglen ar gael oedd yn rhoi cyfle i aelodau newydd o'r tîm gysgodi cydweithwyr mwy profiadol wrth ddysgu tasgau gwahanol. Roedd y fferyllfa hefyd wedi cyflwyno system 'gyfeillio' i gefnogi cydweithwyr mewn rolau hyfforddi.

Arweiniodd y fferyllfeydd goruchwyliol sesiynau hyfforddi rheolaidd gyda'r tîm cyfan, ac roedd aelodau tîm y fferyllfa yn gallu manteisio ar fodylau hyfforddiant gwahanol.

Roedd aelodau tîm y fferyllfa yn rhannu gwybodaeth yn rheolaidd ar faterion byw'n iach ac roeddent yn cynnal sgysiau a chyfarfodydd tîm rheolaidd.

Roedd gan y fferyllfa ffurflenni 'cais am hyfforddiant' y gallai aelodau'r tîm eu defnyddio os oeddent eisiau unrhyw hyfforddiant penodol neu fwy o gefnogaeth. Gallai aelodau'r tîm ddweud os byddent yn elwa o ddysgu un ac un ac os oeddent yn gallu gwneud hyfforddiant ychwanegol y tu allan i'w horiau cytundebol. Roedd hyn yn cynnig hyblygrwydd i weithwyr ac yn darparu ar gyfer pobl ag anableddau, ymrwymadau crefyddol neu gyfrifoldebau gofalu.

Roedd y penderfyniad gan berchennog y fferyllfa i fuddsoddi amser ac ymdrech yn hyfforddi staff yn golygu fod staff mewn sefyllfa dda i allu darparu gwasanaethau diogel ac effeithiol i gleifion a'r cyhoedd, a'u bod yn trin pawb gydag urddas a pharch.

2.3 2.4, 2.5 Staff wedi'u hymrymuso a diwylliant dysgu agored

Fel perchennog y fferyllfa, rydych yn gyfrifol am wneud yn siwr fod staff wastad yn gallu cyflawni eu cyfrifoldebau proffesiynol a chyfreithiol eu hunain. Mae'n rhaid iddyn nhw allu teimlo y gallant gynnig adborth a lleisio pryderon – gan gynnwys am wahaniaethu – heb ofni aflonyddu neu erledigaeth.

Bydd y diwylliant yn eich fferyllfa yn dibynnu ar eich arweinyddiaeth chi. Os dangoswch eich ymrwymiad i gydraddoldeb a hawliau dynol o ddechrau eu cyflogaeth a'i wneud yn rhan o ddiwylliant eich sefydliad, bydd eich staff yn teimlo cymhelliant i'w ddilyn. Byddwch hefyd yn

gallu denu a chadw gweithwyr gwerthfawr. Os mai trin pawb gydag urddas a pharch yw'r ffordd o wneud pethau yn eich fferyllfa, rydych yn llawer llai tebygol o weld achos o wahaniaethu, bwlio neu aflonyddu yn cael ei ddwyn yn eich erbyn chi a'ch tîm.

Os oes gennych ddiwylliant agored a chynhwysol, heb unrhyw aflonyddu a rhagfarn, bydd gennych dîm fferyllfa ymrwymedig sy'n gweithredu egwyddorion ansawdd a hawliau dynol yn eu gwaith.

Os yw aelod o'ch tîm eisiau cwyno am wahaniaethu, gallant roi gwybod ichi am hynny, neu wneud hawliad mewn Tribiwnlys Cyflogaeth. Byddai'n well ichi osgoi un o'r rheiny, allai fod yn hirfaith, costus a niweidiol i enw da eich fferyllfa. Gallech osgoi hynny trwy wneud staff yn hyderus y bydd cwynion am wahaniaethu yn cael eu cymryd o ddifrif. Dylent wybod sut i leisio cwyn – yn anffurfiol, neu trwy ddefnyddio trefn gwyno benodol – a gwybod y byddai canlyniadau pe bai rhywun wedi gwahaniaethu'n anghyfreithlon. Dylent deimlo hefyd y gallant gael cyngor o'r tu fewn i'r fferyllfa, neu o'r tu allan (gan undebau, elusennau, y CFFC neu gyrff eraill), cyn penderfynu lleisio cwyn ai peidio.

Mae'r enghraifft ganlynol yn dangos sut all perchnogion fferyllfeydd gyflawni'r angen i sicrhau bod staff bob tro'n gallu cyflawni eu cyfrifoldebau proffesiynol a chyfreithiol eu hunain. Efallai na fydd yn berthnasol ymhob sefyllfa a gall fod ffyrdd eraill o gyflawni'r gofyn hwn.

Enghraifft: Staff wedi'u hymrymuso a diwylliant dysgu agored

Cyd-destun

Lleisiodd aelod o staff gŵyn am ymddygiad amhroffesiynol a gwahaniaethol un o'u cydweithwyr yn y fferyllfa. Roedd hyn yn seiliedig ar arsylwi agwedd y fferylllydd tuag at yr achwynydd ac eraill.

Dywedodd yr achwynydd y dioddefodd drallod difrifol a hunan-niweidio oherwydd aflonyddu dibaid y fferylllydd dan sylw.

Pa gamau a gymerwyd?

Ymchwiliodd perchennog y fferyllfa y gŵyn trwy siarad ag aelodau eraill y tîm a'r cofrestrai dan sylw, ac arsylwi eu hymddygiad. Yna aethant ati i gymryd y camau angenrheidiol i ddelio â'r pryderon a leisiwyd.

Roedd y camau hyn yn cynnwys sesiwn loywi ar yr hyfforddiant cydraddoldeb ar gyfer pob aelod o staff a gair i'w hatgoffa am y gwahanol ffyrdd o leisio pryder, ar gyfer gweithwyr ac aelodau'r cyhoedd.

Derbyniodd yr achwynydd ymddiheuriad ffurfiol a chawsant gefnogaeth gyda'u hiechyd meddwl.

Roedd rhaid i berchennog y fferyllfa benderfynu a oedd angen camau disgyblu. Penderfynasant fod y camau a gymerwyd yn barod – oedd yn cynnwys yr hyfforddiant ychwanegol a'r ymddiheuriad – yn briodol yn y sefyllfa hon.

Egwyddor 3: Mae amgylchedd a chyflwr yr adeilad y darperir gwasanaethau fferyllol ohonynt, ac unrhyw adeiladau cysylltiedig, yn diogelu iechyd, diogelwch a llesiant cleifion a'r cyhoedd.

Mae'n rhaid ichi wneud yn siwr fod adeilad eich fferyllfa yn ddiogel ac addas ar gyfer darparu gwasanaethau i gleifion ac aelodau'r cyhoedd. Wrth gynllunio ac adolygu addasrwydd eich adeilad, dylech roi ystyriaeth i anghenion pobl a chanddynt nodweddion gwarchoddedig gwahanol, gan gynnwys y rhai a chanddynt faterion symudedd neu ddeall.

Mae'n rhaid ichi wneud yn siwr nad yw neb yn dioddef gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu nac erledigaeth yn eu herbyn wrth ddefnyddio eich fferyllfa. Mae hyn yn dibynnu'n rhannol ar ymwybyddiaeth ac agwedd eich staff. Ond mae'n cael ei effeithio hefyd gan yr amgylchedd yn eich fferyllfa, a chan sut mae'n gweithio i ddiogelu preifatrwydd, urddas a chyfrinachedd y bobl a wasanaethwch.

Fe welwch enghreifftiau o beth mae fferyllfeydd wedi'i wneud yn y maes hwn yn y blwch isod. Efallai na fyddant yn berthnasol ymhob sefyllfa a gall fod ffyrdd eraill o gyflawni'r gofyn hwn.

Enghreifftiau: Amgylchedd a chyflwr yr adeilad

- Darparodd fferyllfa fythau preifat ar gyfer brechiadau COVID-19. Roedd hyn yn helpu diogelu preifatrwydd ac urddas pobl os oedd angen iddynt dynnu unrhyw ddillad i ffwrdd cyn cael eu brechu. Roedd hyn yn arbennig o bwysig i bobl o'r gymuned BAME leol.

- Defnyddiwyd ffonau diwifr mewn un fferyllfa er mwyn i staff allu cynnal sgysiau preifat yn ddigon pell o'r ardal gyhoeddus. Roedd hyn yn arbennig o bwysig i bobl oedd eisiau trafod materion sensitif, megis:
 - agweddau ar eu cyflwr hir dymor
 - ailbennu rhywedd, neu
 - effaith ymprydio crefyddol ar eu hiechyd a'u llesiant
- Roedd yr ystafell ymgynghori mewn fferyllfa yn ddigon mawr i allu cymryd pobl, yn ogystal â'u gofalwyr, rhieni neu hebryngwyr. Roedd ei drws yn ddigon llydan i roi mynediad i bobl a chanddynt anawsterau symudedd. Roedd yr ystafell yn lân, yn daclus ac roedd arwyddion addas ati er hwylustod pobl ag amhariadau gwybyddol neu weledol. Roedd aelodau tîm y fferyllfa yn rhoi gwybod yn rheolaidd i bobl oedd yn ymweld â'r fferyllfa ei bod ar gael.
- Roedd un fferyllfa yn defnyddio nifer o systemau er mwyn cael adborth rheolaidd gan gleifion. Roedd hynny'n cynnwys arolwg blynyddol, yn ogystal ag adborth di-enw gan 'siopwyr cudd' rheolaidd. Roedd tîm y fferyllfa'n mynd drwy'r canlyniadau o'r arolygon, ac yn defnyddio'r adborth i wella cynllun a gosodiad y fferyllfa. Yn ddiweddar roedd hyn wedi cynnwys:
 - gosod drws awtomatig i wella hygyrchedd
 - ardal eistedd bwrpasol ar gyfer pobl yn aros am wasanaethau
 - creu ystafell ymgynghori o faint addas, a
 - 'pod ymgynghori' ar wahân'

Roedd hyn yn galluogi'r fferyllfa i ddarparu ei

Egwyddor 4: Mae'r ffordd y caiff gwasanaethau fferyllol, gan gynnwys rheoli meddyginiaethau a dyfeisiau meddygol, eu darparu yn diogelu iechyd, diogelwch a llesiant cleifion a'r cyhoedd

4.1 Gwasanaethau fferyllol hygyrch

Rydych yn gyfrifol am wneud yn siwr fod eich gwasanaethau yn hygyrch i gleifion a'r cyhoedd. Mae hynny'n golygu mwy na hygyrchedd corfforol eich adeilad. Mae hefyd yn golygu fod rhaid i'ch gwasanaethau fod ar gael a'u bod yn cael eu darparu'n ddigonol, ar yr adeg iawn, yn y e iawn, ac yn y ffordd iawn. Bydd asesiad risg ac effaith ar gydraddoldeb trylwyr a pharhaus yn eich galluogi i asesu hygyrchedd adeilad eich fferyllfa, ac ystyried unrhyw addasiadau rhesymol allai fod angen ichi eu gwneud.

Gallech hefyd ystyried addasiadau ar gyfer pobl yn rhannu un neu ragor o'r nodweddion gwarchoddedig - er enghraifft, pobl hŷn yn dod i'ch fferyllfa, neu aelodau beichiog o'ch staff.

Dylech feddwl am bob agwedd o'ch adeilad, gan gynnwys:

- sut mae pobl yn dod i mewn i'r fferyllfa ac yn dod o hyd i'r ffordd o'i chwmpas
- sut mae pobl yn cyfathrebu gyda staff
- unrhyw arwyddion a gwybodaeth a ddarparwch
- unrhyw ddesgiau, cownteri a llecynnau aros

Os ydych yn darparu rhai o'ch gwasanaethau dros y rhyngwyd, mae angen ichi feddwl hefyd am hygyrchedd eich 'adeilad' rhithiol – eich gwefan – a gwneud yn siwr nad yw'n gwahaniaethu mewn unrhyw ffordd. Er enghraifft, ni ddylech ganiatáu unrhyw wybodaeth neu hysbysebion gwahaniaethol ar

eich gwefan, ac mae'n rhaid ichi wneud addasiadau rhesymol i sicrhau bod eich gwefan yn hygyrch i bobl anabl.

Mae'r enghraifft ganlynol yn dangos sut all perchnogion fferyllfeydd gyflawni'r angen i sicrhau bod gwasanaethau'n hygyrch i gleifion a'r cyhoedd. Efallai na fydd yn berthnasol ymhob sefyllfa a gall fod ffyrdd eraill o gyflawni'r gofyn hwn.

Enghraifft: Adeiladau fferyllfa diogel a hygyrch

Cyd-destun

Cynhaliodd y fferyllfa hon mewn canolfan siopa asesiadau risg wedi'u targedu ac edrychodd ar anghenion a gwneuthuriad ei chymuned leol, i wneud yn siwr fod mynediad hwylus i'w hadeilad a'i gwasanaethau.

Pa gamau a gymerwyd?

Roedd mynediad corfforol da i'r fferyllfa trwy fynedfa wastad oedd yn arwain at ganolfan siopa wastad. Roedd eiliau llydan yn golygu y gallai pramiau, cadeiriau olwyn a phobl ag anabledau symud o gwmpas yn rhwydd yn y fferyllfa.

Roedd desg dderbynfa isel ym mhen draw'r fferyllfa oedd yn cynnig mynediad i gadeiriau olwyn. Roedd hyn yn galluogi cleifion i gyrraedd desg i lofnodi rhagnodiadau a derbyn eu meddyginiaeth.

Roedd system dolen glyw ar gael, ac roedd gan staff strategaethau i sicrhau bod cleifion ag amhariadau ar eu clyw yn deall sut i ddefnyddio eu meddyginiaethau.

Roedd labeli print bras a thafleuni cyfeirio print bras yn cael eu darparu i bobl oedd eu hangen.

Ymhlith y strategaethau eraill a ddefnyddiwyd i helpu cleifion roedd:

- labelu rhai diferion llygaid ar y botel a rhai ar y carton fel y gallai cleifion wahaniaethu rhyngddynt yn rhwydd
- darparu tabledi wedi'u torri'n hanner, ac
- ail-becynnu tabledi o swigod plastig i boteli gyda chaeadau plaen

Cynhaliwyd asesiadau risg ar gyfer yr holl strategaethau hyn a rhoddwyd nodyn ar gofnod meddyginiaeth y claf (PMR) i sicrhau bod meddyginiaethau wastad yn cael eu darparu fel hyn.

Enghreifftiau: addasiadau rhesymol

- Darparu lifftiau, drysau llydan neu awtomatig, rheiliau llaw neu rampiau ar gyfer pobl ag anawsterau symudedd
- Neilltuo lleoedd parcio ar gyfer pobl ag anabledau
- Darparu arwyddion 'teimladwy', er enghraifft arwyddion braille neu brint ymwithiol, a gwybodaeth brintiedig mewn fformatau gwahanol ar gyfer pobl ag amhariadau gweld
- Darparu system dolen glyw ar gyfer pobl ag amhariadau clyw
- Gofalu fod y fynedfa a'r allanfa yn lliwiau gwahanol i ddrysau eraill, neu y gall pobl sy'n dod i mewn i'r fferyllfa eu hadnabod yn rhwydd mewn rhyw ffordd arall. Bydd hyn yn helpu pobl ag amhariadau ar eu golwg a phobl sy'n gweld yn rhannol, yn ogystal â phobl ag anabledau dysgu
- Gofalu fod arwyddion clir yn y fferyllfa

- Darparu cyfarwyddiadau clir a chymorth unigol ar gyfer pobl ag anabledau dysgu gyda phethau fel llenwi ffurflenni
- Defnyddio ffeithluniau i helpu pobl ag anawsterau dysgu neu bobl sy'n siarad ieithoedd eraill
- Defnyddio gwasanaethau cyfieithu ar gyfer pobl a chanddynt Saesneg cyfyngedig

Os oes gennych wefan, darparu gmeddalwedd testun i lafar ar gyfer pobl ag amhariadau ar eu golwg. Gallech wneud addasiadau eraill i gwrdd ag anghenion pobl na allant ddefnyddio llygoden, ac ar gyfer pobl â dyslecsia ac anawsterau dysgu.

4.2 Gwasanaethau fferyllol diogel ac effeithiol

Bydd cael polisi cydraddoldeb a gofalu fod pawb sy'n gyfrifol am ddarparu gwasanaethau wedi cael hyfforddiant cydraddoldeb yn helpu osgoi gwahaniaethu anghyfreithlon ac yn hyrwyddo cydraddoldeb. Bydd aelodau eich tîm yn ymwybodol o egwyddorion cydraddoldeb a byddant yn gallu rhoi mwy o amser, gofal wedi'i dargedu, neu gymorth digonol i bobl sydd ei angen.

Rydych hefyd yn gyfrifol am wneud yn siwr fod eich gwasanaethau fferyllol yn gynhwysol, a'u bod yn ymateb i'r anghenion amrywiol a'r gwahaniaethau diwylliannol yn y cymunedau a wasanaethwch. Mae'n rhaid ichi fod yn fodlon:

- nad yw pobl sy'n rhannu unrhyw un o'r nodweddion gwarchoddedig yn cael eu rhoi dan anfantais, ac

- nad yw'r gofal a dderbyniant yn dioddef oherwydd bylchau yn eich gwasanaethau neu oherwydd diffyg ymwybyddiaeth o'u hanghenion penodol

Gallech ystyried ychwanegu arwyddion gweledol clir, megis posteri cynhwysiant, i wneud yn siwr fod pawb yn teimlo fod croeso iddynt yn eich fferyllfa, ac i roi sicrwydd iddynt y cânt eu trin gydag urddas a pharch.

Mae fferyllfeydd mewn sefyllfa unigryw, o gymharu â gwasanaethau iechyd a gofal eraill. Maent ynghanol cymunedau lleol a nhw sydd yn y sefyllfa orau i sylwi ar a delio ag anghydraddoldebau iechyd ymhlith y boblogaeth leol. Cafodd y gwahaniaethau annheg ac osgoadwy hyn mewn deilliannau iechyd corfforol, llesiant meddyliol a hyd oes disgwylidig eu gwneud yn waeth gan bandemig COVID-19.

Gallwch asesu anghenion pobl sy'n dod i mewn i'ch fferyllfa bob dydd, ynghyd â'r materion maen nhw'n eu hwynebu. Gallai'r rhain fod yn benodol i rai grwpiau cymdeithasol-economaidd neu ethnig.

Gallai eich rôl yn mynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd gynnwys defnydd wedi'i dargedu a mwy gwybodus o wasanaethau gofal sylfaenol ac iechyd cyhoeddus a mentrau ataliol. Gallai hefyd olygu cael cefnogaeth y gymuned leol ac arweinwyr ffydd a defnyddio arbenigedd ac ymwybyddiaeth ddiwylliannol eich staff eich hunan. Er enghraifft, gall eu gallu i siarad ieithoedd a ddefnyddir yn gyffredin yn yr ardal helpu cael gwared â rhwystrau iaith a chyfathrebu a delio â lefelau amrywiol o lythrennedd. Gall defnyddio staff sy'n siarad ieithoedd eraill helpu gwneud yn siwr fod pobl sy'n defnyddio gwasanaethau fferyllol yn cael y

wybodaeth maen nhw ei hangen, mewn ffordd hygyrch, am eu meddyginiaeth a sut i'w chymryd.

Rhywbeth sy'n gyffredin i fferyllfeydd sy'n darparu gwasanaethau rhagorol ac eithriadol yw sut maen nhw'n canolbwyntio ar anghenion y person unigol. Mae staff yn fodlon gwrandao ar bobl, ac adnabod ac ymateb i'w hanghenion presennol a rhai allai ddatblygu. Er enghraifft, os dewch yn ymwybodol fod rhai grwpiau o bobl yn wynebu anfantais, byddwch yn dangos arfer da os cymerwch gamau cadarnhaol i fynd i'r afael â'u hanghenion.

Fel gyda phopeth a wnewch, rydym yn disgwyl ichi ddefnyddio 'diwydrwydd dyladwy' a chael y trefniadau llywodraethiant iawn yn eu lle i gefnogi eich holl weithredoedd.

Mae'r enghraifft ar y dde yn dangos sut all perchnogion fferyllfeydd gyflawni'r angen i ddarparu gwasanaethau fferyllol diogel ac effeithiol. Efallai na fydd yn berthnasol ymhob sefyllfa a gall fod ffyrdd eraill o gyflawni'r gofyn hwn.

Enghraifft: Gwasanaethau fferyllol diogel ac effeithiol

Cyd-destun

Gweithiodd y fferyllfa gyda budd-ddeiliaid lleol ac eraill i adnabod a cheisio goresgyn y rhwystrau rhag cael brechiad COVID-19 ymhlith grwpiau o'r gymuned Ddu, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (BAME) leol.

Pa gamau a gymerwyd?

Gweithiodd y fferyllfeydd arweiniol gydag arweinwyr cymunedol lleol i adnabod lleoedd y gellid eu defnyddio'n 'glinigau allestyn' lle y gallai pobl gael eu brechu. Gan fod pobl eisoes yn ymddiried yn eu harweinwyr lleol, roeddent yn fwy tebygol o ddefnyddio'r clinigau allestyn.

Oherwydd y sgysiau hyn, gweithiodd y fferyllfeydd arweiniol gydag NHS England i newid eu contract fel y gellid rhoi'r brechlyn yn y safleoedd gwahanol yr oeddent wedi'u trefnu.

Gweithiodd y fferyllfeydd hefyd gyda'r cyfryngau lleol i fynd i'r afael â 'newyddion ffug' o gyfryngau cymdeithasol, a delio â mythau hanesyddol a nerfusrwydd ymhlith y gymuned. Y rheswm am hynny oedd ceisio cael mwy o bobl o blith rhai grwpiau yn y boblogaeth BAME leol i gael eu brechu.

Roedd pobl oedd yn defnyddio'r gwasanaeth yn cael ardal breifat ar gyfer y brechiad, oedd yn gwarchod eu hurddas. Gallent hefyd ddewis cael eu brechu gan rywun o rywedd penodol. Roedd aelodau tîm y fferyllfa yn siarad ieithoedd gwahanol, oedd yn golygu y gallent esbonio'r broses os nad Saesneg oedd dewis iaith y person.

Egwyddor 5: Mae'r offer a'r cyfleusterau a ddefnyddir i ddarparu gwasanaethau fferyllol yn diogelu iechyd, diogelwch a llesiant cleifion a'r cyhoedd.

Yn union fel adeilad eich fferyllfa, rhaid i'r offer a'r cyfleusterau a ddefnyddir yn eich fferyllfa fod yn ddiogel ac addas ar gyfer darparu gwasanaethau fferyllol. Mae hyn yn cynnwys unrhyw offer a chyfleusterau rydych yn eu defnyddio'n addasiadau rhesymol i gwrdd ag anghenion cleifion, defnyddwyr gwasanaethau a'ch staff.

Ar gyfer addasiadau a wneir ar gyfer eich staff, boed y rheiny'n gysylltiedig ag anabledd neu nodwedd warchoddedig arall (beichiogrwydd, er enghraifft), mae'n syniad da trafod y rhain gyda'r aelod penodol o staff i wneud yn siwr eu bod yn addas ac effeithiol.

Ffynonellau gwybodaeth eraill defnyddiol

Y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS)

- [acas.org.uk](https://www.acas.org.uk)

- [equallyours.org.uk](https://www.equallyours.org.uk)

Comisiwn Ansawdd Gofal (CQC)

- **How can a focus on equality and human rights improve the quality of care in times of financial constraint?**
- **Declare Your Care: People from black and ethnic minority communities**

Y Comisiwn ar Wahaniaethau ar sail Hil ac Ethnigrwydd

- **The report of the Commission on Race and Ethnic Disparities** (2021)

CPPE

- **Gofal diwylliannol gymwys yn seiliedig ar y person**

Diverse Cymru

- [diversecymru.org.uk](https://www.diversecymru.org.uk)

Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol (DHSC)

- **NHS Staff Management and Health Service Quality, Independent report** (2011)

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

- **Canllawiau ar y Ddeddf Gydraddoldeb**
- **Dyletswydd Gydraddoldeb y Sector Cyhoeddus**
- **Beth yw addasiadau rhesymol?**

Equally Ours

Cyngor Fferyllol Cyffredinol (CFfC)

- **Cyflawni cydraddoldeb, gwella amrywiaeth a meithrin cynhwysiant: ein strategaeth ar gyfer newid 2021 - 2026**
- **Hwb gwybodaeth CFfC**

Y Sefydliad Iechyd

- **Ideas into action: person-centred care in practice** (2014)

Gweithgor Iechyd a Diogelwch

- **hse.gov.uk**

Health Watch

- **COVID-19: What can pharmacists learn from people's experiences of services?** (2021)

Legislation.gov.uk

- **Deddf Cydraddoldeb 2010**

Sefydliad LGBT

- **Hidden Figures: LGBT Health Inequalities in the UK** (2020)
- **Good practice guide to monitoring sexual orientation and trans status** (2021)
- **Hidden Figures: The impact of the COVID-19 pandemic on LGBT communities in the UK, May 2020, 3rd edition** (2020)

Ymddiriedolaeth Llythrennedd Genedlaethol

- **Llythrennedd ymhlith oedolion**

NHS England

- **NHS Accessible Information Standard**

- **Guidance for Commissioners: Interpreting and Translation Services in Primary Care** (2019)

NHS X

- **NHS Records Management Code of Practice** (2021)

NHS Scotland

- **Interpreting, communication support and translation national policy** (2020)

Ymddiriedolaeth Nuffield

- **Ethnicity coding in English health service datasets** (2021)

Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC)

- **The Progress and Outcomes of Black and Minority Ethnic (BME) Nurses and Midwives through the Nursing and Midwifery Council's Fitness to Practise Process** (2017)

Pharmacist Support

- **pharmacistsupport.org**

Pharmacists' Defence Association

- **the-pda.org**

PSNC

- **PSNC Briefing 01/16: Equality Act 2010** (Ionawr 2016)



Public Health England

- **Pharmacy and people with learning disabilities: making reasonable adjustments to services** (2017)
 - **Language interpreting and translation: migrant health guide** (2017)
 - **Reducing health inequalities: system, scale and sustainability** (2017)
- Pharmacy teams – seizing opportunities for addressing health inequalities**

Y Gymdeithas Fferyllol Frenhinol

- **Joint National Statement of Principles on Inclusive Pharmacy Professional Practice** (Medi 2020)
- **Joint National Plan for Inclusive Pharmacy Practice in England** (Mawrth 2021)
- **Improving Inclusion and Diversity across our profession: our strategy for pharmacy 2020 – 2025**

Yr Ymddiriedolaeth Amrywiaeth

- **diversitytrust.org.uk**

Yr Ymddiriedolaeth Cydraddoldeb

- **equalitytrust.org.uk**

Llywodraeth Cymru

- **Mwy na geiriau: y Gymraeg yn y gweithle** (2019)

Atodiad 1:

Y naw nodwedd warchoddedig a gyflwynir yn Neddf Cydraddoldeb 2010

Nodwedd warchoddedig	Beth mae hyn yn ei olygu o dan y Ddeddf	Adnoddau
Oed	<p>Person sy'n perthyn i oed arbennig, neu ystod o oedrannau.</p> <p>Gallai gwahaniaethu ar sail oed fod yn seiliedig ar oed gwirioneddol neu dybiedig person, neu ar eu cysylltiad â rhywun o oed penodol neu grŵp oed.</p>	<p><u>Age UK</u></p> <p><u>Centre for ageing better</u></p> <p><u>Older people, CPPE</u></p> <p><u>Independent Age</u></p> <p><u>Children's Rights Alliance for England</u></p>
Anabledd	<p>Amhariad corfforol neu feddyliol sy'n cael effaith negyddol 'sylweddol' a 'hir dymor' ar allu person i wneud pethau arferol bob dydd.</p> <p>Mae 'sylweddol' yn golygu fod amhariad yn fwy na dibwys, ac mae 'hir dymor' yn golygu fod rhaid bod yr amhariad wedi parhau am y flwyddyn ddiwethaf, neu fod disgwyl iddo barhau am 12 mis neu ragor.</p>	<p><u>Access to Work government scheme</u></p> <p><u>Business Disability Forum</u></p> <p><u>Consulting with people with physical disabilities programme, CPPE</u></p> <p><u>Disability Confident scheme</u></p> <p><u>Disability Matters</u></p> <p><u>Disability Rights UK</u></p> <p><u>Enhance the UK</u></p> <p><u>Hidden disabilities UK</u></p> <p><u>Learning disabilities programme, CPPE</u></p> <p><u>MIND</u></p> <p><u>Rethink Mental Illness</u></p> <p><u>NHS Workforce Disability Equality Standard</u></p> <p><u>College of Mental Health Pharmacy</u></p> <p><u>PDA Disabled Pharmacists' Network (Ability)</u></p> <p><u>SCOPE</u></p>



Nodwedd warchoddedig	Beth mae hyn yn ei olygu o dan y Ddeddf	Adnoddau
Ailbennu rhywedd	<p>Y broses o symud o un rhyw i un arall. Ystyr gwahaniaethu ar sail ailbennu rhywedd yw pan mae person yn cael eu trin yn wahanol oherwydd eu bod yn drawsrywiol. Er mwyn cael eu diogelu rhag gwahaniaethu ar sail ailbennu rhywedd, nid oes rhaid i berson fod wedi cael unrhyw driniaeth neu lawdriniaeth benodol i newid o'u rhyw enedigol i'w dewis rywedd. Gallant fod ar unrhyw gam yn y broses - o fwriadu ailbennu eu rhywedd, i fod yn mynd drwy broses i ailbennu eu rhywedd, neu o fod wedi cwblhau'r broses.</p>	<p><u>Mermaids</u> <u>National Center for Transgender Equality</u> <u>Sparkle</u> <u>Transgender Law Center</u> <u>Gender Identity Research & Education Society</u> <u>Transgender healthcare - consulting with dignity and respect, CPPE</u></p>
Priodas a phartneriaeth sifil	<p>Priodas yw uniad rhwng dyn a menyw neu rhwng cwpl o'r un rhyw. Gall cyplau o'r un rhyw drefnu hefyd fod eu perthnasoedd yn cael eu cydnabod yn gyfreithiol yn 'bartneriaethau sifil'. Ni ddylid trin partneriaid sifil a chyplau o'r un rhyw yn llai ffafriol na chyplau priod eraill (ac eithrio pan ganiateir hyn gan y Ddeddf Cydraddoldeb).</p>	<p><u>Gwahaniaethu ar sail priodas a phartneriaeth sifil, Cyngor ar Bopeth</u></p>

Nodwedd warchoddedig	Beth mae hyn yn ei olygu o dan y Ddeddf	Adnoddau
<p>Beichiogrwydd a mamolaeth</p>	<p>Beichiogrwydd yw'r cyflwr o fod yn feichiog neu o ddisgwyl plentyn. Ystyr mamolaeth yw'r cyfnod wedi'r enedigaeth, ac mae'n gysylltiedig ag absenoldeb mamolaeth yng nghydestun cyflogaeth. Mewn cydestunau heb fod yn gysylltiedig â gwaith, ceir diogelwch rhag gwahaniaethu ar sail mamolaeth am 26 wythnos ar ôl geni, ac mae hyn yn cynnwys trin menyw yn anffafriol oherwydd ei bod yn bwydo o'r fron.</p>	<p><u>Maternity Action</u> <u>MumsAid</u> <u>Pregnant then Screwed</u> <u>British Pregnancy Advisory Service (BPAS)</u> <u>Working Families</u> <u>Families need Fathers</u></p>
<p>Hil</p>	<p>Mae hil yn cyfeirio at grŵp o bobl a ddiffinnir gan eu hil, lliw a chenedligrwydd (gan gynnwys dinasyddiaeth). Mae hil hefyd yn cynnwys grwpiau ethnig a hil.</p> <p>Gall grŵp hil gynnwys dau grŵp hil arbennig neu ragor, er enghraifft Prydeinwyr du, Asiaid Prydeinig, Sikhiaid Prydeinig, Iddewon Prydeinig, Sipsiwn Romani a Theithwyr Gwyddelig.</p>	<p><u>Ymddiriedolaeth Runnymede</u> <u>Race Equality First</u> <u>Race Equality Foundation</u> <u>Race Equality Matters</u> <u>NHS Race and Health Observatory</u> <u>NHS Workforce Race Equality Standard</u> <u>PDA BAME (Black, Asian and Minority Ethnic) Pharmacists' Network</u></p>



Nodwedd warchoddedig	Beth mae hyn yn ei olygu o dan y Ddeddf	Adnoddau
Crefydd neu gred	Mae crefydd yn cyfeirio at unrhyw grefydd, gan gynnwys dim crefydd. Mae cred yn cyfeirio at unrhyw gred grefyddol neu athronyddol ac mae'n cynnwys dim cred. Yn gyffredinol, dylai cred effeithio ar ddewisiadau bywyd person neu'r ffordd maen nhw'n byw er mwyn iddo gael ei gynnwys yn y diffiniad.	Cymorth Cristnogol <u>Christian Medical Fellowship</u> <u>Hindu Council UK</u> <u>Islamic Relief</u> <u>The Jewish Council for Racial Equality</u> <u>Institute of Jainology</u> <u>Faith in Older People</u> <u>Humanists UK</u> <u>National Secular Society</u>
Rhyw	Dyn neu fenyw. Gallai gwahaniaethu ar sail rhyw fod yn seiliedig ar ryw gwirioneddol neu dybiedig person, neu ar eu cysylltiad â rhywun o ryw penodol.	<u>National Alliance of Women's Organisations (NAWO)</u> <u>Cymdeithas Fawcett</u> <u>Womankind</u> <u>UK Feminista</u> <u>Centre for Women's Justice</u> <u>Forward</u> <u>End Violence Against Women</u> <u>Cymorth i Fenywod</u> <u>Close the Gap</u> <u>ManKind Initiative</u> <u>Men and boys Coalition</u> <u>National Association of Women Pharmacists (NAWP), PDA</u>

Nodwedd warchoddedig	Beth mae hyn yn ei olygu o dan y Ddeddf	Adnoddau
Cyfeiriadedd rhywiol	A oes gan berson atyniad rhywiol at eu rhyw eu hunain, y rhyw arall neu at y naill ryw a'r llall. Dywed Deddf Cydraddoldeb 2010 na ddylid gwahaniaethu yn erbyn pobl oherwydd eu cyfeiriadedd rhywiol gwirioneddol neu dybiedig, neu oherwydd eu cysylltiad â rhywun a chanddynt gyfeiriadedd rhywiol arbennig.	<u>Stonewall</u> <u>Sefydliad LGBT</u> <u>Y Bartneriaeth LGBT Genedlaethol</u> <u>LGBT Youth Scotland</u> <u>MindOut</u> <u>PDA LGBT+ (Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender) Pharmacists' Network</u> <u>The Proud Trust</u>



General Pharmaceutical Council
25 Canada Square, London E14 5LQ
F 020 3713 8000
E 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