

Cyflawni cydraddoldeb, gwella amrywiaeth a meithrin cynhwysiant

Ein strategaeth ar gyfer newid
2021–26

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 cyddestun 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** os hoffech gael copi o'r ddogfen mewn fformat arall (er enghraifft, mewn teip mwy neu mewn iaith wahanol).

Cynnwys

Rhagair	4
Mwy amdanom.....	6
Mae geiriau yn bwysig	7
Y broses ymgynghori.....	9
Rhan 1: Amrywiaeth o heriau a nodweddion	11
Rhan 2: Ein dynesiad strategol at CAC	13
Rhan 3: Ein themâu a'n hamcanion CAC	Error! Bookmark not defined.
Rhan 4: Arweinyddiaeth a llywodraethiant.....	27
Pob gweithiwr, aelodau'r Cyngor, cymdeithion a phartneriaid	28
Rhan 5: Sicrwydd	Error! Bookmark not defined.
Rhan 6: Monitro, adolygu ac adrodd ar ein perfformiad.....	31
Rhan 7: Ein cyfrifoldebau cyfreithiol	32
Cwestiynau'r ymgynghoriad	33

Rhagair

Mae'r strategaeth hon yn cynnig ffocws ac egni newydd i'n hymdrechion i ddatblygu sut rydym yn cyflawni cydraddoldeb, gwella amrywiaeth a meithrin cynhwysiant. Dyma ein fframwaith ar gyfer sut rydym yn cyflawni'r gwaith hwn, ar draws ein sefydliad, i gefnogi ein *Gweledigaeth 2030 a'n Cynllun Strategol 2020-2025*. Mae'n adeiladu ar y gwaith rydym yn ei wneud yn barod ac mae'n cydnabod, ac yn gweithio gyda, strategaethau rhyng-gysylltiol eraill megis ein strategaeth ffitrwydd i ymarfer.

Mae cydraddoldeb – a bydd yn parhau i fod – yn sylfaenol i'n gwaith ac mae'n ganolog i'r strategaeth hon. Mae hynny nid yn unig oherwydd bod rhaid inni fodloni ein gofynion cyfreithiol, ond hefyd oherwydd mai dyna'n ddiau yw'r peth iawn i'w wneud. Ynghyd â'r egwyddor sylfaenol hon, mae ein strategaeth hefyd yn adlewyrchu'r ffaith fod amrywiaeth a chynhwysiant yn greiddiol i ddiwylliant ein sefydliad a'r ffordd rydym eisiau gweithio.

Gwyddom ein bod yn gweithredu mewn byd o anghydraddoldebau dwfn a chynhenid, gan gynnwys ym maes rheoleiddio gofal iechyd, ond ni fyddwn yn defnyddio hynny'n rheswm dros beidio gwneud dim. Mae ein strategaeth yn cyflwyno ymrwymiad pendant i fod yn fwy gweithredol, ar draws popeth a wnawn, wrth ddefnyddio ein dylanwad a'n pwysau rheoleiddiol. Fe ddefnyddiwn y rhain i helpu diwygio'r strwythurau a'r arferion sy'n cynnal anghydraddoldeb a gwahaniaethu o fewn fferylliaeth a rheoleiddio fferyllol.

Gwyddom fod pobl yn cael profiadau gwahanol o'r CFfC. Rydym eisiau cael gwell dealltwriaeth o'r gwahaniaethau hynny, fel y gallwn barhau i fireinio a gwella'r ffordd rydym yn gweithio. Nid ydym yn ystyried hyn yn ddewis ychwanegol, neu hyd yn oed yn gyfrifoldeb un rhan benodol o'n sefydliad. Er mwyn i'r strategaeth hon fod yn effeithiol, mae angen hefyd inni weithio gyda'n cydweithwyr a budd-ddeiliaid ar draws fferylliaeth.

Rydym yn cydnabod pwysigrwydd cymryd agwedd seiliedig ar dystiolaeth at ein gwaith. Un o'r prif flaenoriaethau a amlygir yn y strategaeth hon yw gwella'r ffordd rydym yn casglu, dadansoddi a defnyddio ein data a'n mewnwelediadau. Fodd bynnag, rydym yr un mor ymrwymedig i wella sut rydym yn cyflawni ein holl flaenoriaethau. Felly, am y rheswm hwn, ni fyddwn yn oedi cyn gweithredu lle y gallwn – hyd yn oed wrth i'n data a mewnwelediadau barhau i esblygu.

Mae angen hefyd inni fod yn realistig a chlir am yr heriau sydd o'n blaenau, gan gydnabod fod gennym lawer o waith i'w wneud o hyd. Byddwn yn aml yn gorfod wynebu penderfyniadau anodd gan fod ein hadnoddau'n gyfyngedig, a chan na allwn wneud popeth rydym eisiau'i wneud yn syth.

Fel sefydliad, rydym eisoes wedi ymrwymo i gadw golwg gyson ar ein *Gweledigaeth 2030 a'n cynllun strategol*. Y rheswm am hynny yw gofalu y gallwn addasu'n gyflym i newidiadau yn y byd ehangach i'r ffordd y caiff gwasanaethau fferyllol eu darparu ac i newidiadau yn y sector iechyd a gofal cymdeithasol yn gyffredinol. Rydym yn cymryd yr un agwedd at y strategaeth

hon, a byddwn yn cadw golwg gyson arni am yr un rhesymau.

Erbyn hyn ceir llawer mwy o drafod am anabledd (yn gorfforol a chuddiedig), hil ac ethnigrwydd, hawliau LGBTQ+ a meysydd cyffredinol cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Yn erbyn y cefndir hwn, ac yn y cyd-destun hwn, rydym wedi ymrwymo i sicrhau bod y strategaeth yn parhau'n addas a digonol yng nghymdeithas heddiw.

Gwyddom hefyd y gallai digwyddiadau byd arwyddocaol – megis effeithiau pandemig COVID-19 a mudiad Mae Bywydau Duon yn Bwysig – beri inni ail-ffocysu neu ail-feddlw ein blaenoriaethau yn y dyfodol. Os yw hynny'n digwydd, byddwn yn defnyddio egwyddorion arweiniol y strategaeth hon i helpu penderfynu ar ein ffordd ymlaen.

Mae hon yn strategaeth bum mlynedd, ac inni dyma'r man cychwyn. Bydd gennym lawer mwy o waith i'w wneud wrth inni symud at gyflawni ein Gweledigaeth 2030, a byddwn yn edrych ar bopeth a wnawn yng ngoleuni cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Ond rydym yn ystyried y strategaeth yn garreg filltir allweddol ar ein taith i wneud yn well fel rheoleiddydd a chyflogydd.



Nigel Clarke
Cadeirydd



Duncan Rudkin
Prif Weithredwr a Chofrestrydd

Mwy amdanom

Mae gennym ran bwysig i'w chwarae yn sicrhau bod pobl yn derbyn gofal diogel ac effeithiol wrth ddefnyddio gwasanaethau fferyllol a'u bod yn ymddiried mewn fferylliaeth.

Rydym yn:

- hyrwyddo proffesiynoldeb mewn fferylliaeth
- helpu gwneud yn siŵr fod gan weithwyr fferyllol proffesiynol y wybodaeth, agweddau ac ymddygiadau priodol
- sicrhau ansawdd fferylliaeth, gan gynnwys ei diogelwch
- cefnogi'r gwaith o wella fferylliaeth

Gwnawn hyn mewn sawl ffordd, gan gynnwys:

- cofrestru a rhestru'n gyhoeddus y gweithwyr fferyllol proffesiynol a fferyllfeydd sy'n darparu gofal i gleifion a'r cyhoedd
- gosod a hyrwyddo'r safonau sydd eu hangen i fynd ar y gofrestr ac aros arni
- cael sicrwydd, mewn sawl ffordd, fod gweithwyr fferyllol proffesiynol a fferyllfeydd yn parhau i gynnal ein safonau – a chymryd y camau priodol pan nad ydynt
- rhannu ag eraill yr hyn rydym yn ei ddysgu trwy ein gwaith
- ymchwilio pryderon am y bobl a'r fferyllfeydd rydym yn eu cofrestru, a chymryd camau cymesur i ddiogelu'r cyhoedd a hyrwyddo ein safonau



Mae geiriau yn bwysig

Mae iaith yn esblygu drwy'r amser. Mae'r iaith a ddefnyddiwn a'r geiriau a ddewiswn i fynegi ein hunain yn bwysig. Gall geiriau uno ac ymochri pobl, ond gallant hefyd eithrio a rhannu.

Gwyddom y gall pobl fod yn ansicr weithiau am y geiriau a ddefnyddiant wrth siarad am gydraddoldeb, ac mae'n hollbwysig ein bod yn meddwl am effaith ein geiriau ar eraill.

Gwyddom hefyd fod hunaniaeth, er enghraifft, sef sut mae pobl yn gweld eu hunain yn beth personol iawn. Mae gan bobl eu dewisiadau personol eu hunain o ran sut fyddent yn disgrifio eu hunain a sut fyddent am gael eu disgrifio. Byddwn yn rhoi ystyriaeth i hynny trwy ein gwaith ein hunain trwy wrando a dysgu.

Rydym wedi disgrifio isod beth inni yw ystyr rhai o'r geiriau a'r ymadroddion allweddol a ddefnyddiwn trwy gydol ein strategaeth. Nid yw hon yn rhestr gyflawn a gwyddom fod yna'n aml farnau a safbwyntiau gwahanol am y ffordd orau o ddisgrifio beth mae'r geiriau a'r ymadroddion hyn yn ei olygu. Fodd bynnag, gobeithiwn y bydd hwn yn fan cychwyn i helpu pawb i ddeall ein strategaeth, ac i siarad amdani ac am ein gwaith.

Duon, Asiaidd ac o leiafrifoedd ethnig (BAME)

Rydym yn cydnabod y trafodaethau diweddar a'r safbwyntiau gwahanol am ddefnydd a chyfyngiadau'r term hwn, sef yn benodol felly na ddylid ystyried ei fod yn cyfeirio at un grŵp neu hunaniaeth unigol. Rydym wedi ymrwymo i weithio gymaint ag y gallwn mewn ffordd gynnil ar faterion hil ac ethnigrwydd, tra ar yr un pryd yn gweithio gyda'n budd-ddeiliaid i benderfynu ar y derminoleg i'w defnyddio i gefnogi ein ffordd o weithio wrth symud ymlaen.

Cydraddoldeb

Mae cydraddoldeb yn golygu sicrhau nad yw pobl, neu grwpiau o bobl, yn cael eu trin yn llai ffafriol oherwydd eu nodweddion gwarchodedig (ceir mwy am y term hwn isod). Mae hefyd yn golygu fod pawb yn cael cyfle cyfartal i wneud y gorau o'u potensial. Gall hyn olygu weithiau nad yw pobl yn cael eu trin 'yn yr un ffordd', ond yn hytrach mewn ffyrdd sy'n adlewyrchu eu hanghenion a'u nodweddion unigol, a'r anghydraddoldeb y gallant ei brofi.

Amrywiaeth

Mae amrywiaeth yn golygu cydnabod, parchu a gwerthfawrogi pawb yn unigolyn. Yn aml, dywedir fod hyn yn golygu cydnabod safbwyntiau unigryw a gwahanol oherwydd y gwerth ychwanegol a gynigiant.

Cynhwysiant

Mae cynhwysiant yn golygu ymdeimlad o berthyn ac o greu amgylchedd lle y mae pawb yn teimlo fod croeso a gwerth iddynt. Fe'i defnyddir yn aml i gyfeirio at greu diwylliant o barch ac o gyfathrebu effeithiol gyda phobl o bob cefndir. Inni, mae 'perthyn' yn cynnwys diwylliant gweithle sy'n cynnig ymdeimlad o ddiogelu, cefnogi a derbyn pawb, sy'n ein helpu i ddatblygu perthnasoedd cadarnhaol ac arwyddocaol gydag eraill.

Rhyngblethedd

Mae rhyngblethedd yn golygu cydnabod y gall nifer o faterion a hunaniaethau gwahanol – ac felly lefelau gwahaniaethu – orgyffwrdd.

Profiad bywyd

Mae hyn yn ymwneud â gwybodaeth bersonol a gafwyd trwy ymglymiad neu brofiad, uniongyrchol neu anuniongyrchol, o ddigwyddiadau bob dydd. Pan siaradwn am hyn yn ein strategaeth, rydym yn cyfeirio at y ffordd yr ydym am i brofiadau personol ac uniongyrchol ein staff, aelodau'r Cyngor, cymdeithion, partneriaid a budd-ddeiliaid helpu llywio ein gwaith a chael eu hadlewyrchu ynddo.

¹ Mewn Cymraeg cyffredin, ystyr syml 'gwahaniaethu' yw gwneud gwahaniad. Mewn bywyd bob dydd gallwn oll wahaniaethu wrth wneud bron pob penderfyniad a wnawn. Yn fwy diweddar, fodd bynnag, daeth 'gwahaniaethu yn erbyn' i olygu bod yn annheg i rywun neu i ymddwyn yn wael tuag at bobl. Mewn cyfraith cydraddoldeb, mae yna whaniaeth pwysig rhwng yr hyn a ddisgrifir yn wahaniaethu 'cyfreithlon' ac 'anghyfreithlon'. Mae

Nodweddion gwarchodedig

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn amddiffyn unigolion rhag gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth uniongyrchol neu anuniongyrchol, oherwydd naw 'nodwedd warchodedig'¹. Diffiniad Deddf 2010 o'r rhain yw: oed, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol. Mae'r amddiffyniad yn bodoli yn y gweithle, wrth ddarparu gwasanaethau a chyddestunau eraill, ac mae'n amodol ar eithriadau a ddiffinnir. Rydym yn cydnabod nad yw'r Ddeddf Cydraddoldeb ond yn rhoi amddiffyniad cyfreithiol i unigolion. Fodd bynnag, mae adegau pan mae'n rhaid inni gyfeirio at bobl sy'n rhannu nodwedd warchodedig fel grŵp. Er enghraifft, byddem yn gwneud hynny wrth gynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb.

Mae mwy o wybodaeth am y fframwaith cyfreithiol yn Rhan 7 isod.

gwahaniaethu anghyfreithlon yn golygu trin person yn annheg oherwydd eu nodweddion gwarchodedig. Fodd bynnag, mae yna hefyd amgylchiadau pan mae rhai mathau o wahaniaethu yn gyfreithlon o dan y Ddeddf Cydraddoldeb. Wrth siarad am fynd i'r afael â gwahaniaethu trwy ein strategaeth, rydym yn cyfeirio at y math o ymddygiad sy'n anghyfreithlon o dan y Ddeddf Cydraddoldeb ac a fyddai'n cael ei ystyried yn driniaeth annheg.

Y broses ymgyngori

Rydym yn ymgynghori ar ein strategaeth tan 12 Gorffennaf 2021. Rydym eisiau clywed eich barn am effaith ein cynigion ar gleifion, y cyhoedd, gweithwyr fferyllol proffesiynol a chyflogwyr. Rydym yn croesawu ymatebion gan unrhyw un a chanddynt ddiddordeb mewn cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Cynhelir yr ymgynghoriad am 12 wythnos, ac yn ystod y cyfnod hwn byddwn yn derbyn adborth gan unigolion a sefydliadau. Byddwn yn danfon y ddogfen hon at nifer o fudd-ddeiliaid gwahanol, gan gynnwys gweithwyr fferyllol proffesiynol, perchnogion a chyflogwyr, cyrff masnach a phroffesiynol, cyrff a sefydliadau cynrychioli, aelodau'r cyhoedd, mudiadau cydraddoldeb ac eraill a chanddynt ddiddordeb yn y maes hwn. Wedi'r ymgynghoriad, byddwn yn cyhoeddi adroddiad yn crynhoi'r hyn a glywsom.

Rydym yn croesawu ymatebion i'r ymgynghoriad hwn gan bawb y mae ganddynt wybodaeth a barn. Bydd hyn yn ein helpu i brofi ein hagwedd gyffredinol at bennu ffioedd, yn ogystal â'r cynigion penodol. Bydd yn ein helpu hefyd i asesu effeithiau neu fanteision posib y cynigion.

Ein hadroddiad ar yr ymgynghoriad hwn

Unwaith y daw'r cyfnod ymgynghori i ben, byddwn yn dadansoddi'r ymatebion a dderbyniwn ac yn ystyried unrhyw newidiadau y mae angen inni eu gwneud. Yna bydd ein Cyngor yn derbyn y dadansoddiad ac yn ystyried yr ymatebion wrth gymeradwyo'r strategaeth derfynol.

Byddwn yn cyhoeddi ein dadansoddiad o'r ymatebion ac esboniad o'r penderfyniadau a wnawn ar ein gwefan

www.pharmacyregulation.org

Pam rydym yn ymgynghori

Rydym yn gorfod ymgynghori cyn inni osod unrhyw safonau neu ofynion o dan Orchymyn Fferylliaeth 2010. Byddwn hefyd yn ymgynghori pan fo angen i sicrhau ein bod yn cyflawni ein swyddogaethau statudol yn effeithiol a chymesur er mwyn cyflawni ein prif amcan o ddiogelu'r cyhoedd.

Ymateb i'r ymgynghoriad

Sut rydym yn defnyddio'r wybodaeth a gasglwn

Byddwn yn defnyddio eich ymateb i'n helpu i ddatblygu a chwblhau ein strategaeth. Gofynnwn i ymatebwyr roi rhywfaint o wybodaeth gefndir am eu hunain, ac a ydynt yn ymateb fel unigolyn neu ar ran sefydliad. Rydym

yn defnyddio'r wybodaeth hon i'n helpu i ddadansoddi sut allai ein cynlluniau effeithio grwpiau gwahanol. Mae ffurflen monitro cydraddoldeb ar ddiwedd holiadur yr arolwg, ac rydym yn annog ymatebwyr i'w llenwi.

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 ynddo'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/EDI-strategy-consultation 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 Polisi CAC
Cyngor Fferyllol Cyffredinol
25 Canada Square
London E14 5LQ

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

Rhan 1: Amrywiaeth o heriau a nodweddion

Mae'n ddiau fod rheoleiddwyr proffesiynol, y cyhoedd a wasanaethant a'r gweithwyr proffesiynol a reoleiddiant yn wynebu nifer o heriau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant cymhleth, pwysig ac amrywiol.

Mae pandemig COVID-19 a mudiad Mae Bywydau Duon yn Bwysig yn briodol iawn wedi rhoi'r anghydraddoldebau a'r gwahaniaethu y mae rhai grwpiau lleiafrifoedd yn eu hwynebu ar frig agenda byd-eang a chenedlaethol. Mae effaith hirdymor cefndiroedd difreintiedig ac amgylcheddau addysg, hyfforddiant a gwaith yn golygu nad yw cyfleoedd, profiad a chyrhaeddiad yn gyfartal i bawb.

Gwyddom fod gennym fwy o waith i'w wneud i ddeall yn llawn a delio â materion eraill o fewn fferylliaeth gan gynnwys:

- sut allwn gael gwell dealltwriaeth o gymunedau a diwylliannau'r bobl yr ydym yn gweithio â nhw, a'r heriau a wynebant, a defnyddio'r wybodaeth hon yn ein gwaith rheoleiddiol
- sut allwn ddeall yn well pam rydym yn cael mwy o bryderon am weithwyr proffesiynol duon, Asiaidd ac o leiafrifoedd ethnig (BAME) nac y dylem ei ddisgwyl yn ystadegol

- sut allwn ddefnyddio ein dylanwad a'n pwysau rheoleiddiol i fynd i'r afael â gwahaniaethu a chefnogi'r gwaith i leihau anghydraddoldebau ieched, a
- sut i wneud yn siŵr fod amrywiaeth (gan gynnwys amrywiaeth o 'brofiadau bywyd') yn cael ei adlewyrchu'n well yn a thrwy ein llywodraethiant a'n harweinyddiaeth.

Rydym eisoes wedi dechrau mynd i'r afael â rhai o'r heriau hynny trwy greu'r strategaeth ar gyfer newid hon, yn ogystal â thrwy sawl menter sy'n parhau. Mae ein gwaith i ddatblygu strategaeth effeithiol yn adeiladu ar waith arall sy'n cynnwys llawer o bobl a sawl math gwahanol o weithgarwch ar draws ein sefydliad.

Er enghraifft, lansiwyd ein **safonau newydd ar gyfer addysg gychwynnol a hyfforddiant fferyllwyr** ym mis Ionawr 2021. Rydym wedi rhoi llawer mwy o bwyslais ynddynt ar CAC o ran yr hyn a ddisgwyliwn gan fyfyrwyr fferylliaeth, hyfforddeion a darparwyr addysg wrth:

- helpu mynd i'r afael â gwahaniaethu ac anghydraddoldebau ieched, a
- delio â'r diffygion a'r gwahaniaethau a welsom yn ystod **ein hymchwyl** i berfformiad asesu cofrestru ymgeisyddion

Rydym wedi cyflwyno deilliannau dysgu gorfodol i sicrhau bod myfyrwyr a hyfforddeion yn:

- trin pobl yn gyfartal, gydag urddas a pharch
- bodloni eu cyfrifoldebau cyfreithiol eu hunain o dan ddeddfwriaeth cydraddoldeb a hawliau dynol, ac yn
- parchu amrywiaeth a gwahaniaethau diwylliannol.

Rydym wedi cyflwyno gofynion tebyg ar gyfer darparwyr addysg, i sicrhau bod:

- polisïau a gweithdrefnau yn hyrwyddo egwyddorion a gofynion cyfreithiol cydraddoldeb, amrywiaeth a thegwch, a bod
- sefydliadau yn mynd ati o ddifrif i adnabod a lleihau gwahaniaethu yn eu prosesau dewis a derbyn

O dan y gofynion newydd mae'n rhaid i sefydliadau gymryd camau penodol. Er enghraifft, bob blwyddyn mae'n rhaid iddynt ddadansoddi eu proffil derbyniadau fesul nodwedd warchodedig, a gweithredu os yw'r dadansoddiad hwnnw'n dangos y gall y broses dderbyn fod yn rhoi myfyrwyr dan anfantais.

Yn aml iawn mae strategaethau CAC yn canolbwyntio ar y nodweddion gwarchodedig a ddiffinnir yn y Ddeddf Cydraddoldeb. Er bod hyn yn dal yn ganolog i'n gwaith, rydym eisiau gwneud mwy na darparu ymyriadau sy'n cefnogi'r sawl sy'n rhannu nodweddion penodol a ddiogelir yn gyfreithiol, a meddwl yn fwy holistaidd.

Trwy'r themâu a'r amcanion a esboniwn yn Rhan 3 y strategaeth hon, byddwn yn ystyried,

pan allwn, nodweddion ehangach yn ein gwaith, megis:

- cyfrifoldebau gofalu
- ffactorau 'cymdeithasol-economaidd' megis incwm, addysg a hanes gwaith
- heriau iaith neu gyfathrebu, a
- phobl a chanddynt anghenion amrywiol eraill

Rydym eisoes yn gwneud hyn trwy ein hasesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb – lle y ceisiwn adnabod ac ystyried materion neu anghenion ehangach fel rhan o ddadansoddi effaith bosib ein newidiadau polisi. Ond rydym eisiau gwneud yn siwr y defnyddiwn y ffordd hon o weithio yn ein gwaith ehangach, lle y gallwn.

Trwy gydnabod y nodweddion ehangach hyn a sut allem fynd i'r afael â nhw mewn ffordd ystyrlon a chynhwysol, gallwn feddwl am effaith 'rhyngblethedd'. Ystyr hynny yw cydnabod y gall nifer o faterion a hunaniaethau gwahanol – ac felly lefelau gwahaniaethu – orgyffwrdd.

Lle y bo modd, bydd y gweithgareddau a gyflawnwn trwy'r strategaeth hon yn cefnogi'r cyhoedd a wasanaethwn, y proffesiynau a reoleiddiwn, a'n gweithlu. Fodd bynnag, mewn rhai sefyllfaoedd byddwn yn adnabod rhesymau clir dros gyflawni gweithgareddau sy'n cael eu targedu i helpu grwpiau penodol – yn fewnol ac yn allanol. Bydd y rhain fel arfer yn golygu gweithio'n uniongyrchol gyda'n staff, aelodau'r Cyngor, cymdeithion, partneriaid, budd-ddeiliaid a rhwydweithiau ac ymgynghori â nhw. Mewn sefyllfaoedd eraill, gall y rhain ddeillio o faterion cydraddoldeb, amrywiaeth neu gynhwysiant sy'n dod yn arwyddocaol yng ngwledydd Prydain neu yn rhywle arall.

Rhan 2: Ein dynesiad strategol at CAC

Ein *Gweledigaeth 2030* yw 'gofal fferyllol diogel ac effeithiol sy'n ganolog i gymunedau iachach'. Mae hyn yn ein helpu canolbwyntio ar y gwahaniaeth rydym am ei wneud i gleifion a'r cyhoedd. Mae'n seiliedig ar dair prif uchelgais:

- bod yn rheoleiddio fferyllol o ansawdd da i'r cyhoedd
- cymryd agwedd ragweliadol a chymesur at reoleiddio
- bod yn sefydliad proffesiynol a 'darbodus'

Ein nodau strategol

Mae ein *Cynllun Strategol 2020-2025* yn amlinellu'r gwaith y bwriadwn ei wneud i'n helpu i gyflawni ein *Gweledigaeth 2030*. Er mwyn cymryd camau breision ymlaen wrth gyflawni ein gweledigaeth dros y bum mlynedd nesaf, byddwn yn canolbwyntio ar gyflawni'r pum nod strategol a gyflwynir isod, sef:

- darparu fframwaith safonau addasadwy sy'n diwallu anghenion cyhoeddus a phroffesiynol sy'n newid yn gyflym
- darparu rheoleiddio effeithiol, cyson a theg
- arwain gwelliannau mewn gofal fferyllol trwy foderneiddio'r ffordd y rheoleiddiwn addysg a hyfforddiant
- symud tuag at ddulliau mwy rhagweliadol, cymesur ac wedi'u teilwra o reoleiddio fferylliaeth
- gwella ein galluedd a'n seilwaith i gyflawni ein gweledigaeth

Mae ein cynllun strategol yn crynhoi at ei gilydd mewn un lle y lefel o uchelgais a fwriadwn, sut

rydym yn bwriadu rheoleiddio a sut fydd angen inni weithredu os ydym yn mynd i gyflawni ein gweledigaeth yn llwyddiannus.

Cefnogir pob nod strategol gan naratif byr at ddibenion esboniadol, y prif raglenni gwaith y byddwn yn canolbwyntio arnynt a rhai enghreifftiau o lwyddiant ar lefelau uchel. Gallwch **ddarllen mwy am y gwaith hwn yma**.

Ein hagwedd at reoleiddio

I'n helpu i gyflawni ein Gweledigaeth a'n nodau strategol, ein bwriad fel rheoleiddio yw:

- gweithio **ar y cyd** ag eraill
- hyrwyddo proffesiynoldeb a **gofal sy'n rhoi'r person yn gyntaf**
- canolbwyntio ar **beth sy'n gwneud gwahaniaeth i gleifion a'r cyhoedd**
- seilio'r hyn a wnawn ar **dystiolaeth**
- rheoleiddio mewn ffordd sy'n effeithiol ac **ymatebol** i ddatblygiadau yn y tair gwlad a reoleiddiwn

Ein diwylliant a'n gwerthoedd

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ganolog i'n diwylliant a'n gwerthoedd fel sefydliad. Yn benodol felly:

- mynnwn yr un safonau gan ein hunain ag a ddisgwyliwn gan eraill
- gwnawn y peth iawn
- gwyddom beth mae'n rhaid inni ei wneud ac rydym yn ymddiried mewn eraill i'w wneud
- gweithiwn gyda'n gilydd i wneud pethau'n well mewn fferylliaeth

- gofynnwn y cwestiynau iawn a gwnawn y cysylltiadau iawn

Yng nghyd-destun y gwaith hwn, credwn fod gofynion cyfreithiol yn hollbwysig, ond fel gwaelodlin ac nid fel nenfwd.

Mae'r egwyddorion hyn yn llywio ein gwaith fel rheoleidddydd a chyflogydd ac fe'u hymgorfforir yn y ffordd y cyflawnwn ein gwaith. Disgwyliwn i'n holl staff, aelodau'r Cyngor, cymdeithion a phartneriaid fabwysiadu'r egwyddorion hyn a'u defnyddio yn eu gwaith beunyddiol.

Yn ein gwaith, credwn fod cyflawni ein dyletswyddau cyfreithiol yn hanfodol – ond man cychwyn yn unig yw hynny.

Ein strategaeth CAC

Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn ganolog i bopeth a wnawn, fel rheoleidddydd ac fel cyflogydd. Maent yn rhan bwysig o'n Gweledigaeth 2030 a'n Cynllun Strategol, sy'n cyflwyno ein map ffordd ar gyfer y dyfodol ac sy'n sail i'n holl waith rheoleiddiol.

Fodd bynnag, mae angen inni wneud mwy i **sicrhau cydraddoldeb, gwella amrywiaeth a meithrin cynhwysiant** ar draws meysydd gwahanol ein gwaith. Ac mae angen inni ofalu y caiff CAC ei integreiddio'n llawn yn ein gwaith, a'i fod yn:

- ein helpu i osod ein blaenoriaethau i'r dyfodol
- ein helpu i fesur ein cyflawniadau, ac
- yn dangos inni ble y gallwn wneud yn well

Rhodddwn fwy o fanylion isod am ein gwaith yn y maes hwn. Yn gyffredinol, nod y strategaeth yw:

- ein cefnogi i gyflawni ein Gweledigaeth 2030 a'n nodau strategol

- amlinellu sut fyddwn yn gweithio gyda'n gilydd a chydag eraill i drawsnewid ein dynesiad at CAC
- crynhoi at ei gilydd ein themâu a'n hamcanion CAC corfforaethol mewn un lle, er mwyn cefnogi tryloywder, monitro ac adrodd ar ein gwaith
- disgrifio sut rydym yn cyflawni ein dyletswyddau cyfreithiol o dan y Ddeddf Cydraddoldeb a'r Ddeddf Hawliau Dynol, a'n cefnogi i wneud mwy na bodloni ar gydymffurfio â'r gofynion cyfreithiol
- helpu llywio popeth a wnawn yn ein gwaith beunyddiol, a gofalu ein bod yn meddwl yn gyson am anghenion penodol y grwpiau a'r bobl wahanol y gweithiwn â nhw



Rhan 3: Ein themâu a'n hamcanion CAC

Craidd ein *Gweledigaeth 2030* a'n cynllun strategol yw ymrwymiad i 'sicrhau bod y ffordd a reoleiddiwn yn seiliedig ar gydraddoldeb ac amrywiaeth, a dealltwriaeth dda o'r systemau a'r diwylliannau y mae gweithwyr proffesiynol a'r cymunedau a wasanaethant yn eu harddel'.

Ein bwriad strategol yw gweithio tuag at ddod yn rheoleiddydd a chyflogydd sydd yn adlewyrchu o ddifrif amrywiaeth y cyhoedd a wasanaethwn a'r proffesiynau y gweithiwn â nhw. Credwn y bydd hyn yn ein gwneud yn fwy abl i fynd i'r afael â gwahaniaethu a chefnogi cydraddoldeb mewn deilliannau iechyd.

Trwy weithio gyda'n staff a'n budd-ddeiliaid, rydym wedi adnabod **tair thema allweddol**, i'n helpu i drawsnewid ein hagwedd at CAC. Ar gyfer pob thema ceir **cyfres o amcanion CAC**,

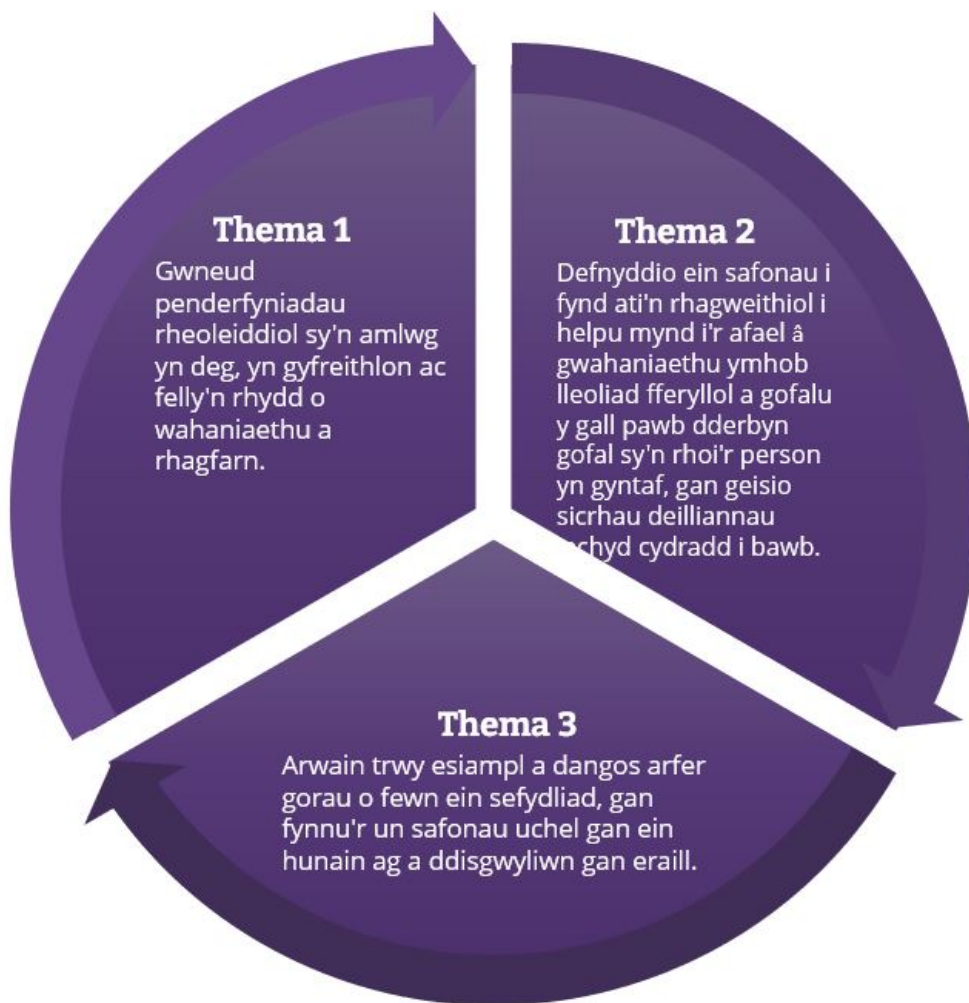
ac fe gyflawnir pob un ohonynt o fewn cyfnod y strategaeth. I'n helpu i werthuso a mesur llwyddiant unrhyw newidiadau a wnawn, rydym wedi nodi **set o ddeilliannau strategol** ar gyfer pob thema. Disgrifir y rhain yn fanylach isod.

Daw ein themâu a'n hamcanion CAC o'n gweledigaeth a'n cynllun strategol ac fe adlewyrchant y gofynion a amlinellir yn Nyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus. Yn benodol, golyga hynny ein bod wedi datblygu dull 'system gyfan' o gyflawni deilliannau CAC ymhob agwedd ar ein gwaith. Yn ei dro, bydd hyn yn gwella ein gallu i ddatblygu diwylliant lle y mae cydraddoldeb mewn deilliannau iechyd yn allweddol i'n hymdrechion i barhau i wella ein perfformiad mewn CAC fel rheoleiddydd a chyflogydd.

Dros y bum mlynedd nesaf, trefnir ein gwaith CAC o gwmpas y themâu canlynol, er mwyn cyflawni ein gweledigaeth o greu 'gofal fferyllol diogel ac effeithiol sy'n ganolog i gymunedau iachach'.

Ffigur 1: Themâu'r strategaeth CAC:

Mae gofal fferyllol diogel ac effeithiol yn ganolog i gymunedau iachach





Sut y buom yn datblygu ein themâu a'n hamcanion CAC

Datblygwyd ein themâu a'n hamcanion trwy ddefnyddio dull seiliedig ar dystiolaeth, a thrwy weithio gydag eraill. Aethom ati o ddifrif i holi a gwrando ar farn ystod eang o fudd-ddeiliaid mewnol ac allanol amrywiol. Rydym wedi cynnal proses helaeth o ymgysylltu, adborth ac adolygu – gan ail-adrodd hyn i'n helpu i fireinio ein syniadau.

Mae ein hamcanion yn adlewyrchu dealltwriaeth o'r data sydd gennym yn barod am ein gweithlu a'r gweithwyr fferyllol proffesiynol a gofrestrwn. Rydym hefyd wedi ystyried ffactorau allanol - megis COVID-19, mudiad Mae Bywydau Duon yn Bwysig ac ymadawiad y DG o'r Undeb Ewropeaidd - ac effaith y rhain ar ein gwaith. Yn y bôn, mae'r themâu a'r amcanion yn cynrychioli bwriad o'r newydd i fod yn glir am yr heriau gwirioneddol sy'n ein hwynebu.

Sut fyddwn yn adrodd ar ein cynnydd

Mae'r strategaeth yn amlinellu ein dyheadau am y bum mlynedd nesaf. Byddwn yn adrodd ar ein camau ar sail cynlluniau gweithredu blynyddol, a bwriadwn werthuso effaith tymor byr y strategaeth ar ôl tair blynedd. Bydd ein cynllun gweithredu hefyd yn rhoi inni'r hyblygrwydd i addasu ein ffordd o weithio, os oes angen, i gyflawni ein tair prif thema. Bydd hyn yn helpu hefyd i sicrhau bod mentrau yn cael eu hadeiladu'n llawn ac effeithiol yn ein gwaith, fod ein pobl yn teimlo'n rhan ohono a bod yr effaith yn cael ei mesur yn glir.

Gallwch ddarllen mwy am hyn yn **Rhan 4** **'Arweinyddiaeth a llywodraethiant'** a **Rhan 5** **'Sicrwydd'** isod

Thema 1

Gwneud penderfyniadau rheoleiddiol sy'n amlwg yn deg, yn gyfreithlon ac felly'n rhydd o wahaniaethu a rhagfarn

Mae sawl rhan i'r thema hon, yn cynnwys:

- sut rydym yn rheoleiddio
- sut rydym yn gwneud penderfyniadau rheoleiddiol, a
- sut rydym yn cyhoeddi data cadarn a thryloyw am ein penderfyniadau rheoleiddiol

Mae llawer o'r gweithgarwch o dan y thema hon yn debyg i'r gwaith manwl a wnawn o dan ein strategaeth ffitrwydd i ymarfer newydd. Mae'r strategaethau yn cysylltu â'i gilydd. Mae gan y ddwy ffocws clir ar:

- sut fyddwn yn lleihau ac yn delio â risg rhagfarnau posib wrth inni wneud ein penderfyniadau
- beth a wnawn i gael gwell dealltwriaeth o pam y cawn nifer uwch o bryderon am weithwyr fferyllol BAME nac y dylem ei ddisgwyl yn ystadegol, a'r cyd-destun y cyflwynir y pryderon hyn ynddo, a
- sut fyddwn yn gweithio mewn ffordd sy'n rhoi'r person yn gyntaf

Fodd bynnag, mae yna feysydd gwaith eraill y mae angen inni weithredu ynddynt os ydym yn mynd i gyflawni'r thema yn llwyddiannus mewn ffordd ehangach. Gwyddom fod angen inni

wneud mwy i wella'r ffordd y casglwn, y defnyddiwn ac y rhannwn ddata amrywiaeth. Bydd hyn yn ein galluogi i fonitro effaith unrhyw fentrau polisi neu weithdrefnol yn fwy effeithiol a chynllunio mentrau atal-gwahaniaethu ar draws ein sefydliad, yn fewnol ac allanol. Er mwyn arddangos pa mor ddifrifol yr ydym i sicrhau newid gwirioneddol, mae angen hefyd inni fod mor dryloyw ag y gallwn am y data, sut mae'n cymharu gyda data sefydliadau eraill a sut rydym yn defnyddio'r data hwnnw i danio newid.

Cyflawnir y thema hon trwy'r amcanion canlynol²

Byddwn yn:

- datblygu dull corfforaethol newydd o asesu a gwella'r data amrywiaeth a gasglwn gan y gweithwyr proffesiynol ar ein cofrestri, ein gweithlu ac eraill, yn unol ag arfer gorau
- cyhoeddi 'setiau data' amrywiaeth yn rheolaidd – gan gynnwys data amrywiaeth ar achosion ffitrwydd i ymarfer – i gefnogi tryloywder, gwelededd a rhannu gwybodaeth
- defnyddio ein data amrywiaeth i adnabod a monitro unrhyw effeithiau anghymesur ar grwpiau gwahanol, a chymryd camau i ddeall a delio â deilliannau allai fod yn wahaniaethol - er enghraifft, trwy fentrau fel cynlluniau peilot dienw ar wneud penderfyniadau
- cefnogi pobl i wneud penderfyniadau rheoleiddiol anwahaniaethol, ar draws pob

² Efallai y caiff yr amcanion o dan y thema hon eu diweddarau ymhellach i adlewyrchu unrhyw waith neu gamau ychwanegol a nodwyd yn

ystod yr ymgynghoriad ar ein strategaeth ffitrwydd i ymarfer



rhan o'n sefydliad, trwy gael rhaglen
newydd o sesiynau hyfforddiant ar
gydraddoldeb, gan gynnwys sesiynau wedi'u
teilwra ar fathau gwahanol o ragfarn a
gwahaniaethu

- cymryd camau priodol pan leisir pryderon
am ymddygiad gwahaniaethol gan weithwyr
fferyllo proffesiynol, neu am addysg a
hyfforddiant fferyllo, gan drefnu cyngor
arbenigol allanol pan mae angen
- adnabod a gweithredu ar bynciau
cydraddoldeb priodol fel rhan o'n rhaglenni
ymchwil i'r dyfodol
- monitro ffynonellau gwybodaeth allweddol
(er enghraifft, cwynion a phryderon
ffitrwydd i ymarfer) ar gyfer themâu a
materion CAC, er mwyn llywio ein gwaith,
rhannu dysgu ar draws y sefydliad a'n helpu
i fesur cynnydd

Y deilliannau y bwriadwn eu cyflawni

I'n helpu i werthuso a mesur llwyddiant unrhyw newidiadau a wnawn, rydym wedi pennu'r deilliannau strategol canlynol.

Dyma beth fwriadwn ei gyflawni trwy weithredu yn sgil y strategaeth hon:

Tabl 1: Deilliannau o thema 1

Deilliant 1	Deilliant 2	Deilliant 3	Deilliant 4
Bydd ein data CAC yn fwy cadarn a chynnil, ac yn ein galluogi i gael gwell dealltwriaeth o unrhyw fylchau yn ein data. Yn ei dro, bydd hynny'n rhoi dealltwriaeth strategol inni o le y mae angen inni wella ac o sut i sicrhau gwelliant parhaus	Trwy adroddiadau gwell a mwy rheolaidd, bydd gan ein budd-ddeiliaid fwy o hyder am dryloywder a thegwch ein penderfyniadau	Bydd gennym ddealltwriaeth gryfach o'r unigolion a chanddynt nodweddion a rennir sy'n cael eu heffeithio waethaf gan ein polisïau, gweithdrefnau ac arferion. Bydd hyn yn ei dro yn ein galluogi i gywiro'r anghydbwyseddau hyn, mewn ffordd sy'n gymesur a theg	Bydd ein staff a chymdeithion yn teimlo'n hyderus yn ac yn abl i wneud penderfyniadau rheoleiddiol sy'n rhydd o wahaniaethu a rhagfarn, a byddant yn gallu cael gafael ar y gefnogaeth a'r adnoddau iawn

Thema 2

Defnyddio ein safonau i fynd ati'n rhagweithiol i helpu mynd i'r afael â gwahaniaethu ymhob lleoliad fferyllol a gofalu y gall pawb dderbyn gofal sy'n rhoi'r person yn gyntaf, gan geisio sicrhau deilliannau iechyd cydradd i bawb

Pwrpas y safonau a osodwn ar gyfer myfyrwyr fferylliaeth, hyfforddeion, gweithwyr fferyllol proffesiynol a fferyllfeydd cofrestredig yw cefnogi'r gwaith o ddarparu gofal diogel ac effeithiol sy'n rhoi'r person yn gyntaf ac sy'n cydnabod a pharchu amrywiaeth a gwahaniaethau diwylliannol.

Trwy'r thema hon, rydym eisiau bod yn glir, am y tro cyntaf, y byddwn hefyd yn defnyddio ein safonau i fynd ati'n rhagweithiol i helpu mynd i'r afael â gwahaniaethu ymhob sector a lleoliad fferyllol, a chefnogi'r gwaith o leihau anghydraddoldebau iechyd.

Pwrpas y camau y bwriadwn eu cymryd o dan y thema hon yw:

- mynd i'r afael â'r gwahanol fathau o ragfarn a gwahaniaethu o fewn fferylliaeth, a
- gwneud timau fferyllol yn fwy abl i ddarparu gofal sy'n rhoi'r person yn gyntaf ac sy'n rhoi ystyriaeth i anghenion amrywiol a gwahaniaethau diwylliannol y cymunedau a wasanaethant

Rydym wedi ymrwymo i ddatblygu ffordd o weithio i helpu rhoi'r ymwybyddiaeth a'r hyder i dimau fferyllol i allu darparu gwasanaethau mewn ffyrdd sydd yn ddiwylliannol sensitif. Rydym hefyd eisiau cefnogi gweithwyr fferyllol proffesiynol i godi llais a herio gwahaniaethu,

gan ddefnyddio ein safonau a'n canllawiau i'w helpu i wneud hynny.

Rydym yn rheoleiddio tair gwlad Prydain Fawr ac mae gennym ofynion penodol y mae'n rhaid eu bodloni ynghylch y Gymraeg. Rydym yn parhau'n gwbl ymrwymedig i sicrhau bod pobl sydd eisiau cyfathrebu â ni yn y Gymraeg yn gallu gwneud hynny.

Mae gwella ein cymhwysedd diwylliannol ein hunain fel sefydliad yn rhan o'r strategaeth CAC hon hefyd. O dan thema 3, byddwn yn cynnal dadansoddiad o anghenion dysgu CAC ar draws ein sefydliad. Trwy wneud hynny, byddwn yn ceisio deall pa fath o hyfforddiant sydd ei angen arnom o ran cymhwysedd diwylliannol, a phwy ddylai ei gael. Fodd bynnag, cam cyntaf yn unig yw hwn. Byddwn yn parhau i adeiladu ar ein cynnydd yn y maes hwn.

Cyflawnir y thema hon trwy'r amcanion canlynol

Byddwn yn:

- datblygu canllawiau cynhwysfawr ar gydraddoldeb i berchnogion fferyllfeydd, i'w cefnogi i gyflawni eu dyletswyddau o dan y Ddeddf Cydraddoldeb a'r Ddeddf Hawliau Dynol
- cefnogi gweithwyr fferyllol proffesiynol i ddarparu gofal sy'n rhoi'r person yn gyntaf ac sy'n cydnabod a pharchu amrywiaeth a gwahaniaethau diwylliannol. Gwnawn hynny trwy weithio gyda budd-ddeiliaid allweddol, ar draws y tair gwlad, i ddatblygu a rhannu enghreifftiau o arfer gorau neu negeseuon cyfathrebu
- defnyddio ein Hwb Gwybodaeth i hyrwyddo a rhannu enghreifftiau o arfer nodedig a welodd ein harolygwyr yn ystod ein

harolygiadau, i gefnogi'r tîm fferyllol i ddysgu ac i wella'n barhaus

- parhau i wneud CAC yn rhan greiddiol o'n fframwaith achredu a sicrhau ansawdd diwygiedig ar gyfer addysg a hyfforddiant fferylliaeth. Gwnawn hyn trwy gryfhau ein fframwaith tystiolaeth a chodi ymwybyddiaeth o themâu CAC trwy ein hadroddiadau achredu
- parhau i fodloni ein gofynion o dan Gynllun yr Iaith Gymraeg a gweithredu'n llawn Safonau y Gymraeg newydd pan gânt eu cyflwyno
- mynd ati'n rhagweithiol i fonitro data, mewnwelediadau ac adroddiadau allanol ar themâu CAC sy'n datblygu, gan gynnwys gwybodaeth am brofiadau'r cyhoedd a chleifion wrth geisio cael gofal, a byddwn yn gwella'r ffordd y rhannwn y rhain ar draws y sefydliad er mwyn codi ymwybyddiaeth a helpu llywio ein gwaith

Y deilliannau y bwriadwn eu cyflawni

I'n helpu i werthuso a mesur llwyddiant unrhyw newidiadau a wnawn, rydym wedi pennu'r deilliannau strategol canlynol. Dyma beth fwriadwn ei gyflawni trwy weithredu yn sgil y strategaeth hon:

Tabl 2: Deilliannau o thema 2

Deilliant 1	Deilliant 2	Deilliant 3	Deilliant 4
Bydd gweithwyr fferyllol proffesiynol, ymhob lleoliad fferyllol, yn cael eu hannog a'u cefnogi i adlewyrchu ac ystyried amrywiaeth y gymdeithas ehangach (gan gynnwys cymunedau lleol) yn y gofal a'r gwasanaethau a ddarparant	Bydd y ffordd yr ydym yn cefnogi gweithwyr fferyllol proffesiynol i ddarparu gofal sy'n rhoi'r person yn gyntaf yn elwa'n fwy effeithiol o brofiadau cleifion a'u gofalwyr, ymhlith ffactorau eraill	Rhoddir mwy o bwyslais ar ddarparwyr addysg i ddangos sut maen nhw'n adeiladu CAC yn eu cwricwla a'u diwylliant academiaidd	Bydd gweithwyr fferyllol proffesiynol yn gallu cael gafael ar ganllawiau ac adnoddau CAC defnyddiol sydd yn cysylltu â'n safonau, i'w helpu i godi llais a herio gwahaniaethu a chefnogi dysgu a gwelliant parhaus

Thema 3

Arwain trwy esiampl a dangos arfer gorau o fewn ein sefydliad, gan fynnu'r un safonau uchel gan ein hunain ag a ddisgwyliwn gan eraill

Craidd y thema hon yw ymrwymiad i fynnu yr un safonau gennym ein hunain ag a ddisgwyliwn gan eraill ym mhopeth a wnawn. Byddwn yn gwneud yn siwr ein bod yn dilyn arfer gorau CAC yn ein harweinyddiaeth, rheolaeth a llywodraethiant – ac yn ein holl bolisiau a gweithdrefnau. Mae'n hanfodol ein bod yn defnyddio adnoddau a chefnogaeth allanol pan mae angen, a'n bod hefyd yn gwneud y defnydd gorau o rannu arfer gorau a dysgu perthnasol ar draws ein sefydliad.

Trwy'r thema hon, rydym eisiau gwella'r ffordd yr ydym yn adlewyrchu 'profiad bywyd' yn ein gwaith, yn fewnol ac allanol. Bydd ein strategaeth gyfathrebu ac ymgysylltu ddatblygol yn ein helpu i gyflawni hyn hefyd, ynghyd â'r amcanion a amlinellir yma.

Bydd ein dull o wella'r ffordd yr ydym yn integreiddio barn cleifion a'r cyhoedd yn ein gwaith hefyd yn cyfrannu at ddiwylliant mwy cynhwysol ac yn ein helpu i adlewyrchu ystod ehangach o leisiau, a phrofiadau bywyd ein budd-ddeiliaid, ym mhopeth a wnawn.

Rydym hefyd am i bobl:

- deimlo'n hyderus wrth ystyried CAC yn eu gwaith
- deall pam mae hyn yn gwneud gwahaniaeth, a
- theimlo eu bod yn cael yr hyfforddiant a'r gefnogaeth iawn, waeth beth yw eu rôl

Rydym eisiau:

- cynyddu hyder o fewn ein sefydliad
- cael y sgysiau 'anodd' hynny sy'n gorfod digwydd os ydym yn mynd i drawsnewid ein ffordd o ymdrin â CAC, a
- gwneud gwell penderfyniadau

Cyflawnir y thema hon trwy'r amcanion canlynol

Byddwn yn:

- cynnal dadansoddiad o anghenion dysgu er mwyn gweld bylchau yng ngwybodaeth CAC ein gweithlu ac yn rhoi cynllun ar waith i lenwi'r bylchau hynny. Bydd hyn yn galluogi ein pobl i gael gwell dealltwriaeth o CAC a'i bwysigrwydd i bob un ohonom, waeth beth yw ein nodweddion personol
- diweddarau ein dull corfforaethol o gynnal asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb, gan ddatblygu adnoddau a hyfforddiant newydd i'n staff, a chynnwys profiadau bywyd yn ein hasesiadau pan allwn
- diweddarau rolau a chyfrifoldebau ein rhwydweithiau cydraddoldeb, i ddatblygu eu galluedd a'u capasiti, a'u helpu i gyfrannu at wneud gwell penderfyniadau, trwy gael ystod ehangach o leisiau a phrofiadau yn cyfrannu at drafodaethau
- parhau i weithredu'n gadarnhaol i wella cyfleoedd a phrofiadau grwpiau o'n staff, aelodau'r Cyngor, cymdeithion a phartneriaid sy'n cael eu tan gynrychioli, lle'n briodol. Gallai hynny ddigwydd, er enghraifft, trwy ein rhaglen datblygu arweinyddiaeth (mae'r gwaith hwn hefyd yn cynnwys cymryd agwedd ragweithiol at recriwtio i wneud yn siwr fod amrywiaeth



ein sefydliad yn adlewyrchu'r gymdeithas yn gyffredinol)

- parhau i gyhoeddi adroddiadau ar wahaniaethau cyflogau rhwng dynion a menywod, a chyflwyno trefn o adrodd ar fylchau cyflogau yn ôl ethnigrwydd. Byddwn yn defnyddio'r data i adnabod gwelliannau yn ein prosesau a chamau eraill y mae angen inni eu cymryd
- adolygu ein polisïau a'n gweithdrefnau Adnoddau Dynol, a chyflwyno system wybodaeth Adnoddau Dynol newydd yn cynnwys y gallu i dracio ymgeisyddion, gan gasglu data cyfleoedd cyfartal
- cymryd camau priodol os lleisir pryderon am ein gweithwyr yn profi gwahaniaethu, a defnyddio hyn i adnabod a rhannu unrhyw bwyntiau dysgu ar gyfer y sefydliad i'r dyfodol
- mabwysiadu ffordd fwy strategol o ddathlu dyddiadau amrywiaeth, fel rhan o'n dulliau

cyfathrebu mewnol ehangach, a defnyddio'r rhain yn sbring fwrdd i rannu negeseuon rhyng-gysylltiedig am ein gwaith ehangach

- parhau i fodloni Safon 3 y Safonau Rheoleiddio Da a bennwyd gan yr Awdurdod Safonau Proffesiynol (PSA). Mae hwn yn pennu'r safon ar gyfer holl reoleiddwyr iechyd a gofal cymdeithasol o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant o fewn rheoleiddio
- parhau i adrodd bob blwyddyn i Gomisiynydd y Gymraeg ar ein cydymffurfiaeth gyda Chynllun yr Iaith Gymraeg, a'r Safonau y Gymraeg newydd pan gânt eu cyflwyno
- asesu a chytuno safonau allanol ychwanegol y byddwn yn gweithio tuag atynt yn y dyfodol, er enghraifft: Safonau Cydraddoldeb Hil a Mynegai Stonewall ar Gydraddoldeb yn y Gweithle

Y deilliannau y bwriadwn eu cyflawni

I'n helpu i werthuso a mesur llwyddiant unrhyw newidiadau a wnawn, rydym wedi pennu'r deilliannau strategol canlynol. Dyma beth fwriadwn ei gyflawni trwy weithredu yn sgil y strategaeth hon:

Tabl 3: Deilliannau o thema 3

Deilliant 1	Deilliant 2	Deilliant 3	Deilliant 4	Deilliant 5
Bydd ein gweithlu a'n budd-ddeiliaid yn gweld fod ein diwylliant yn amrywiol a chynhwysol	Caiff ein polisïau a'n gweithdrefnau eu datblygu yn unol ag arfer gorau, gan gynnig gwell adlewyrchiad o leisiau a phrofiadau bywyd ein budd-ddeiliaid a'n gweithlu	Bydd ein strategaeth CAC yn cael ei deall ar draws ein gweithlu a bydd yn rhan weledol o'n gwaith cyfan mewn ffordd sydd wedi'i gwreiddio yn ein diwylliant	Bydd gweithredu cadarnhaol, neu gamau eraill i greu gwelliant, yn benodedig ac wedi'i dargedu ac yn seiliedig ar dystiolaeth	Bydd ein staff yn cael gwell cefnogaeth ac yn hyderus wrth ddefnyddio ystyriaethau CAC yn eu gwaith, a bydd ein rhwydweithiau cydraddoldeb yn cyfrannu at wneud gwell penderfyniadau

Rhan 4: Arweinyddiaeth a llywodraethiant

Ein methodoleg CAC

Caiff ein strategaeth ei strwythuro mewn ffordd sy'n gwneud CAC yn rhan 'n holl waith ar draws y CFC, fel rheoleiddydd ac fel cyflogydd.

Mae ein huwch arweinwyr yn deall y rôl mae'n rhaid iddynt ei chwarae, a deallwn ninnau fod ein gallu i gyflawni ein dyheadau yn llwyddiannus yn dibynnu ar ymdrechion staff, aelodau'r Cyngor, cymdeithion a phartneriaid. Mae hyn yn rhywbeth yr ydym oll yn rhannu cyfrifoldeb amdano.

Mae nifer o egwyddorion allweddol yn ganolog i'n ffordd o weithio:

- mae ein harweinwyr a'n staff yn fodelau rôl gweithredol – maent yn deall pam mae CAC yn bwysig a sut mae'n cysylltu â phob agwedd ar ein gwaith
- mae ein ffordd o weithio yn cael ei harwain gan dystiolaeth – byddwn yn defnyddio mewnwelediadau i gynllunio sut y bwriadwn sicrhau gwelliannau parhaus, gan sicrhau ein bod yn gwneud gofal diogel ac effeithiol yn rhan ganolog o gymunedau iachach
- bydd gennym agwedd ragweithiol at gyd-gynhyrchu, gan adlewyrchu amrywiol brofiadau bywyd, gan gynnwys lleisiau pobl o gymunedau nad ydym yn eu gweld na'u clywed yn aml iawn

Ein Cyngor

Ein Cyngor yw ein corff llywodraethol. Mae'n gyfrifol am reolaeth gyffredinol ein sefydliad, gan gynnwys cytuno'r strategaeth hon a gwneud yr uwch reolwyr yn gyfrifol am ei chyflawni.

Grŵp Arwain Strategaeth CAC

Mae Grŵp Arwain Strategaeth CAC yn cynnwys uwch gydweithwyr o bob rhan o'r sefydliad, gan gynnwys cynrychiolaeth o'n rhwydweithiau cydraddoldeb. Ei bwrpas yw cynnig her, a goruchwyliaeth, cymeradwyaeth a rheolaeth strategol o'r gwaith o gyflawni'r strategaeth CAC. Dyma'r cam cyntaf wrth ddelio ag unrhyw faterion all godi gyda gweithredu a chyflawni'r strategaeth.

Mae'r grŵp hwn hefyd yn monitro ffactorau allanol ag iddynt oblygiadau perthnasol i'n strategaeth CAC ac arfer da CAC arall. Mae hyn yn cynnwys rhoi mwy o sylw i asesiadau o'r effaith ar gydraddoldeb.

Cadeirir Grŵp Arwain Strategaeth gan y Pennaeth Staff a chaiff gefnogaeth weinyddol a chyda rheoli prosiectau gan dîm CAC. Mae gan Grŵp Arwain Strategaeth CAC gyfrifoldeb cyffredinol i:

- ofalu fod y rhaglen waith yn parhau i fod yn gydnaws â'n Gweledigaeth a'n Cynllun Strategol
- cynnig her, yn ogystal â goruchwyliaeth a chefnogaeth

- argymell unrhyw brosiectau a gweithgareddau gweithredu o fewn y rhaglen waith i'r Uwch Grŵp Arwain
- cymeradwyo newidiadau i brosiectau presennol yn y rhaglen waith, gyda mewnbwn gan yr Uwch Grŵp Arwain
- datrys gwrthdrawiadau rhwng meysydd gwaith
- monitro cynnydd yn erbyn amserlen y rhaglen waith a chytuno unrhyw newidiadau
- adnabod a rheoli risgiau a materion, a gwneud argymhellion perthnasol i'r Uwch Grŵp Arwain

Cyfarwyddwyr

Mae gan Gyfarwyddwyr yr awdurdod i osod blaenoriaethau CAC yn y meysydd maent yn gyfrifol amdanynt. Maent hefyd yn atebol i'r Prif Weithredwr am sicrhau bod yr adnoddau ar gael i gyflawni'r strategaeth CAC. Mae Cyfarwyddwyr yn gyfrifol am roi'r gefnogaeth a'r ddealltwriaeth sydd eu hangen ar eu timau i gyflawni CAC trwy eu gwaith.

Uwch reolwyr a rheolwyr llinell

Mae uwch reolwyr a rheolwyr llinell yn gyfrifol am gyflawni'r strategaeth CAC ac am ddeall a chodi pwysigrwydd CAC yn y meysydd maent yn gyfrifol amdanynt. Mae'n rhaid iddynt sicrhau bod yr holl staff yn gwybod am ac yn ymrwymo i'r blaenoriaethau hyn, ac yn deall eu perthynas gyda'n hagwedd at CAC yng nghyd-destun Gweledigaeth gyffredinol a Chynllun Strategol CFFC.

Pob gweithiwr, aelodau'r Cyngor, cymdeithion a phartneriaid

Mae pawb yn gyfrifol am ofalu eu bod yn:

- cyflawni gofynion deddfwriaeth cydraddoldebau a hawliau dynol
- sicrhau bod eu hyfforddiant ar a'u dealltwriaeth o CAC yn gyfredol (mae hyn yn cynnwys cymryd rhan mewn sesiynau hyfforddiant), ac yn
- cyfrannu at ddiwylliant gwaith cynhwysol sy'n dathlu amrywiaeth eu cydweithwyr a'r bobl sy'n defnyddio ein gwasanaethau

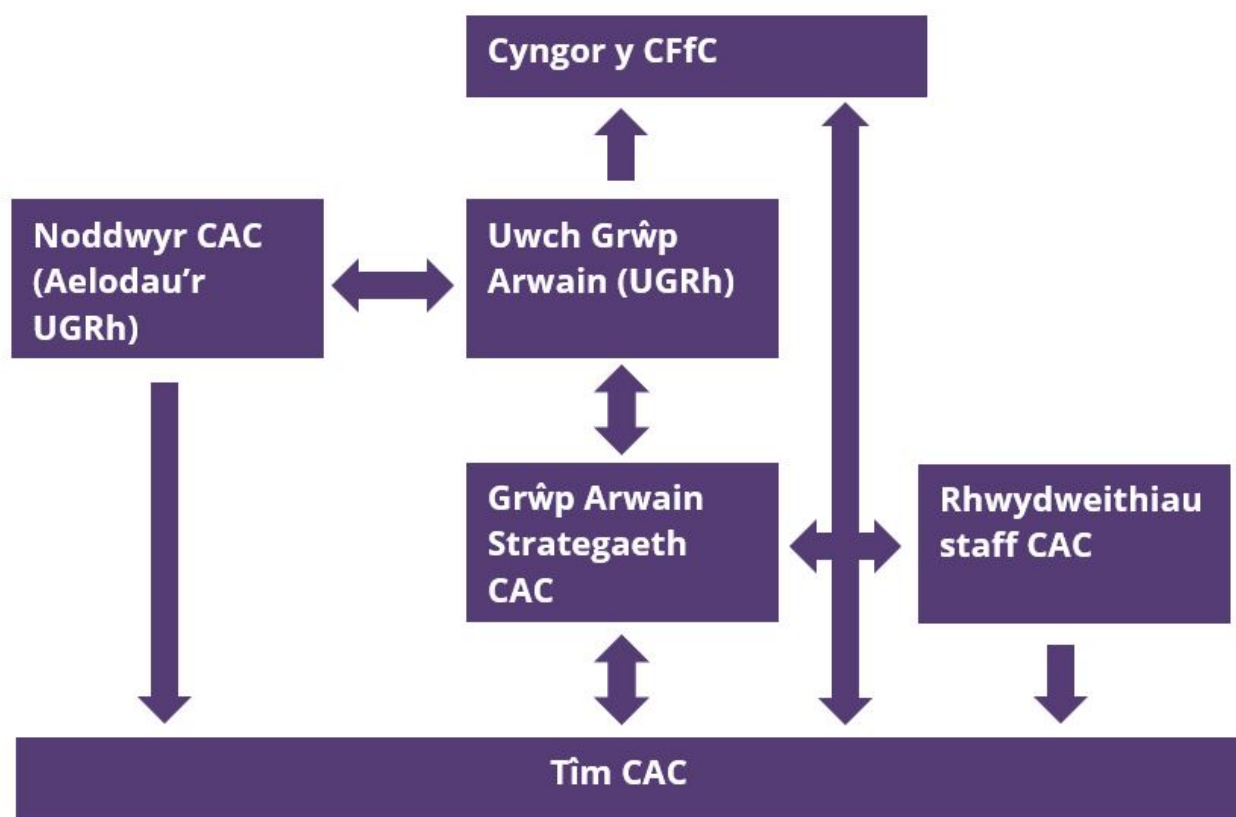
Mae gan bawb gyfrifoldeb i 'fyw' ein gwerthoedd ac i'w gwneud yn fyw trwy eu gwaith a'u cysylltiadau gyda phobl eraill y tu fewn i'r sefydliad a thu allan iddo.

Llywodraethiant

Mae strwythur llywodraethiant CAC yn adlewyrchu ein hagwedd at sicrhau ymrwymiad arweinyddol pendant i gefnogi'r gwaith o gyflawni ein strategaeth. Mae hefyd yn adlewyrchu'r perthnasoedd a'r cydweithio rhwng grwpiau budd-ddeiliaid allweddol, sydd rhyngddynt yn gweithio i sicrhau bod CAC yn cael ei ystyried yn ein holl waith.

Mae'r diagram isod yn darlunio ein strwythur llywodraethiant a'r perthnasoedd rhwng budd-ddeiliaid

Ffigur 2: Ein strwythur llywodraethiant CAC



Rhan 5: Sicrwydd

Ein bwriad yw sicrhau bod ein fframwaith cyflawni yn adlewyrchu arfer gorau, tra'n ein galluogi i weithio gyda'n gilydd ac eraill i gefnogi'r gwaith o gyflawni ein strategaeth CAC.

Mae ein ffordd o weithio yn esbonio'n glir rolau, cyfrifoldebau a'r perthnasoedd rhwng budd-ddeiliaid allweddol.

Gan **ein Cyngor** y mae'r **cyfrifoldeb** cyffredinol am sicrhau ein bod yn bodloni ein dyletswyddau cyfreithiol o dan y ddeddfwriaeth gydraddoldebau. Mae'n ein gwneud yn atebol am sut rydym yn cyflawni ein strategaeth, ac am y wybodaeth a ddarparwn.

Mae aelodau **Grŵp Arwain Strategaeth CAC** yn cynrychioli pob rhan o'r sefydliad. Mae'r aelodau yn uwch reolwyr y mae ganddynt **gyfrifoldeb** am gyflawni gweithredoedd penodol o dan ein strategaeth.

Mae'r grŵp hwn hefyd yn cynnwys cadeiryddion a chyd-gadeiryddion ein rhwydweithiau cydraddoldeb, sy'n **gyfrifol** am sicrhau bod lleisiau a phrofiadau bywyd ein staff a'n budd-ddeiliaid yn cael eu hadlewyrchu yn ein gwaith a'n penderfyniadau.

Mae pob aelod yn gyfrifol am fod yn Eiriolwyr CAC o fewn eu cyfarwyddiaethau ac ar draws y sefydliad, ac am gynnig adborth.

Cyfrifoldeb Grŵp Arwain Strategaeth CAC yw adrodd ar ein cynnydd a gwneud argymhellion i'r Uwch Grŵp Arwain yn ôl y galw.



Rhan 6: Monitro, adolygu ac adrodd ar ein perfformiad

Mae ein hamcanion CAC yn seiliedig ar:

- flaenoriaethau'r sefydliad yn gyffredinol
- y dystiolaeth a'r adborth a gasglwn, a
- dealltwriaeth o faterion sy'n codi yn y byd ehangach

Rydym yn adolygu ein hamcanion bob blwyddyn, yn unol â'n cylch cynllunio busnes

Monitro ein cynnydd

Mae ein gallu i gyflawni ein hamcanion yn effeithiol yn dibynnu ar ein cynllun gweithredu CAC. Bydd hwn yn disgrifio'r gweithgareddau penodol sy'n perthyn i bob amcan.

Rydym yn monitro ein cynnydd yn ôl y cynllun hwn yn rheolaidd yng nghyfarfodydd Grŵp Arwain Strategaeth CAC, ac rydym yn adrodd ar ein cynnydd trwy ein hadroddiadau blynyddol.

Mesur a gwerthuso

Bydd ein cynllun gweithredu CAC yn amlinellu camau llwyddiant, ac rydym yn monitro ein llwyddiant ar sail y rhain yng nghyfarfodydd rheolaidd Grŵp Arwain Strategaeth CAC.

Rydym hefyd yn cyflwyno adroddiadau rheolaidd ar ein cynnydd i'n Cyngor ac i'r Uwch Grŵp Arwain

Rhan 7: Ein cyfrifoldebau cyfreithiol

Ein hymrwymiad yw gwneud mwy na bodloni ar gyflawni gofynion Deddf Cydraddoldeb 2010 a dilyn arfer gorau yn ein holl waith yn y maes hwn. Er hynny, mae'n dal yn hanfodol ein bod yn dangos sut rydym yn cyflawni ein cyfrifoldebau cyfreithiol yn y cyd-destun hwn.

Ceir isod grynodedd byr o'n dyletswyddau cyfreithiol fel rheoleiddwydd a chyflogydd. Mae'r Ddeddf yn nodi naw nodwedd warchodedig sy'n cael eu cynnwys yn y ddeddfwriaeth, sef:

- oed
- anabledd
- ailbennu rhywedd
- priodas a phartneriaeth sifil
- beichiogrwydd a mamolaeth
- hil
- crefydd neu gred (gan gynnwys dim crefydd)
- rhyw
- cyfeiriadedd rhywiol

Mae Adran 149 y Ddeddf yn cyflwyno'r hyn a elwir yn Ddyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED). O dan y Ddeddf, rydym yn cael ein hystyried yn awdurdod cyhoeddus ac yn gorfod cyflawni'r PSED. Golyga hynny, wrth inni gyflawni ein swyddogaethau cyhoeddus, fod rhaid inni roi 'sylw dyledus' i'r angen i:

- ddileu gwahaniaethu anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth
- hyrwyddo cyfleoedd cyfartal i bobl o grwpiau gwahanol

- meithrin perthnasoedd da rhwng pobl o grwpiau gwahanol

Mae rhoi 'sylw dyledus' yn golygu fod rhaid inni, wrth wneud penderfyniadau a chyflawni ein swyddogaethau a'n gweithgareddau beunyddiol, ystyried yn fwriadol bob un o'r tair dyletswydd uchod.

Bydd faint o sylw sy'n 'ddyledus' o dan ddyletswydd benodol yn dibynnu ar yr amgylchiadau. Yn benodol felly, bydd yn dibynnu ar ba mor berthnasol yw dyletswydd i'r penderfyniad neu'r swyddogaeth dan sylw, a pha mor berthnasol ydyw i grŵp neu grwpiau penodol. Po fwyaf yw'r perthnasedd a'r effaith bosib i unrhyw grŵp, po fwyaf y 'sylw' y mae'n rhaid inni ei roi o dan y ddyletswydd.

Lle bynnag y gallwn, mae ein ffordd o arddangos 'sylw dyledus' yn cynnwys ystyried 'rhyngblethedd' rhwng y nodweddion gwarchodedig.

Cwestiynau'r ymgynghoriad

Mae ein strategaeth yn cynnwys tair thema allweddol. Cefnogir pob un ohonynt gan nifer o amcanion a deilliannau i'n helpu i drawsnewid ein hagwedd at CAC a chefnogi ein *Gweledigaeth 2030*.

Bydd yr amcanion a'r deilliannau hyn yn llywio ein gwaith ac yn ein helpu i werthuso effaith y strategaeth yn y dyfodol.

Rydym eisiau clywed eich barn am ein strategaeth i'n helpu i wella ein ffordd o weithio.

Yn holl adrannau'r arolwg, gofynnwn ichi am y tair thema allweddol yn unigol, a'u hamcanion a deilliannau cyfatebol.

Thema 1 a'i hamcanion a'i deilliannau

Thema 1 yw: 'Gwneud penderfyniadau rheoleiddiol sy'n amlwg yn deg, yn gyfreithlon ac felly'n rhydd o wahaniaethu a rhagfarn'. Gallwch ddarllen am y saith amcan a phedwar deiliant sy'n cefnogi **thema 1 ar dudalennau 18-19 y ddogfen hon**

- C1 I ba raddau ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno fod thema 1 yn briodol?**
- C2 Dywedwch wrthym os oes gennych unrhyw farn am thema 1:**
- C3 Mae saith amcan o dan thema 1. I ba raddau ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno fod yr amcanion o dan thema 1 yn briodol?**
- C4 Dywedwch wrthym os oes gennych unrhyw farn am yr amcanion o dan thema 1.**

- C5 Mae pedwar deiliant strategol o dan thema 1. I ba raddau ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno fod y deilliannau strategol o dan thema 1 yn briodol?**
- C6 Dywedwch wrthym os oes gennych unrhyw farn am y deilliannau strategol o dan thema 1.**

Thema 2 a'i hamcanion a'i deilliannau

Thema 2 yw: 'Defnyddio ein safonau i fynd ati'n rhagweithiol i helpu mynd i'r afael â gwahaniaethu ymhob lleoliad fferyllol a gofalu y gall pawb dderbyn gofal sy'n rhoi'r person yn gyntaf, gan geisio sicrhau deilliannau iechyd cydradd i bawb'. Gallwch ddarllen am y chwe amcan a phedwar deiliant sy'n cefnogi **thema 2 ar dudalennau 20-21 y ddogfen hon**

- C7 I ba raddau ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno fod thema 2 yn briodol?**
- C8 Dywedwch wrthym os oes gennych unrhyw farn am thema 2.**
- C9 Mae chwe amcan o dan thema 2. I ba raddau ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno fod yr amcanion o dan thema 2 yn briodol?**
- C10 Dywedwch wrthym os oes gennych unrhyw farn am yr amcanion o dan thema 2.**
- C11 Mae pedwar deiliant strategol o dan thema 2. I ba raddau ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno fod y deilliannau strategol o dan thema 2 yn briodol?**

C12 Dywedwch wrthym os oes gennych unrhyw farn am y deilliannau strategol o dan thema 2.

Thema 3 a'i hamcanion a'i deilliannau

Thema 3 yw: 'Arwain trwy esiampl a dangos arfer gorau o fewn ein sefydliad, gan fynnu'r un safonau uchel gan ein hunain ag a ddisgwyliwn gan eraill'. Gallwch ddarllen am yr un amcan a'r ddeg a phum deiliant sy'n cefnogi **thema 3 ar dudalennau 22-23 y ddogfen hon**

C13 I ba raddau ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno fod thema 3 yn briodol?

C14 Dywedwch wrthym os oes gennych unrhyw farn am thema 3.

C15 Mae un amcan ar ddeg o dan thema 3. I ba raddau ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno fod yr amcanion o dan thema 3 yn briodol?

C16 Dywedwch wrthym os oes gennych unrhyw farn am yr amcanion o dan thema 3.

C17 Mae pum deiliant strategol o dan thema 3. I ba raddau ydych chi'n cytuno neu'n anghytuno fod y deilliannau strategol o dan thema 3 yn briodol?

C18 Dywedwch wrthym os oes gennych unrhyw farn am y deilliannau strategol o dan thema 3.

Cwestiynau cydraddoldeb ac effaith

Rydym eisiau deall a allai ein cynigion gael effaith gadarnhaol neu negyddol ar unrhyw unigolion neu grwpiau sy'n rhannu unrhyw un o'r nodweddion gwarchodedig yn Neddf

Cydraddoldeb 2010. Y naw nodwedd warchodedig yw:

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

C19 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?

Rydym eisiau gwybod hefyd a fydd ein cynigion yn cael unrhyw effaith arall ar unrhyw unigolion neu grwpiau eraill (heb fod yn ymwneud â nodweddion gwarchodedig), yn benodol felly: cleifion a'r cyhoedd, perchnogion fferyllfeydd neu staff fferyllfeydd.

C20 Ydych chi'n credu y bydd ein cynigion yn cael effaith gadarnhaol neu negyddol ar unrhyw un o'r grwpiau hyn?

C21 Rhowch sylwadau yn esbonio eich atebion i'r ddau gwestiwn effaith uchod. Disgrifiwch yr unigolion neu grwpiau dan sylw a'r effaith yr ydych yn credu y byddai ein cynigion yn ei chael"

