

**Gwella Cynhwysiant ac Amrywiaeth ar draws ein proffesiwn: ein strategaeth ar gyfer fferylliaeth 2020 - 2025**

**M E H E F I N 2 0 2 0**

**Cynnwys**

**03**

Rhagair

**05**

Cynhwysiant ac Amrywiaeth: crynodeb o’n strategaeth ar gyfer fferylliaeth 2020 - 2025

**06**

Datblygu'r strategaeth

**07**

Beth sydd bwysicaf i'r proffesiwn fferylliaeth

**08**

Ein haddewid

**09**



Blaenoriaeth strategol I:

Creu diwylliant o berthyn

**10**

Blaenoriaeth strategol II:

Eirioli arweinyddiaeth

gynhwysol a dilys

**12**

Blaenoriaeth strategol III:

Herio rhwystrau

cynhwysiant ac amrywiaeth

**14**

Ein cynllun wedi'i gyd-greu

**2** **A D R O D D I A D C Y N H W Y S I A N T A C A M R Y W I A E T H**



**Asif Sadiq MBE,**

CADEIRYDD RHAGLEN

CYNHWYSIANT AC AMRYWIAETH

Ni fu'r achos moesol dros Gynhwysiant ac Amrywiaeth erioed yn gryfach. Yn syml, mentrau Cynhwysiant ac Amrywiaeth yw'r peth iawn i'w wneud. Maent hefyd yn rheidrwydd busnes, nawr bod gwneud y peth iawn wedi'i gysylltu'n glir â dod â buddion masnachol i sefydliadau.

Mae cadeirio rhaglen Cynhwysiant ac Amrywiaeth y Gymdeithas Fferyllol Frenhinol (RPS) wedi bod yn fraint aruthrol, o ystyried ymrwymiad gwirioneddol y gymdeithas i weithredu newid ystyrlon. Trwy ymgysylltu ag aelodau i ddeall yn well yr hyn sy'n bwysig iddynt, a thrwy adael i ganlyniadau'r ymgynghoriad cymunedol roi ffocws i’n strategaeth, rydym yn sicr o gael effaith sylweddol ar ddyfodol y proffesiwn.

Rydym wedi bod yn gweithio'n galed ar osod y seiliau ar gyfer proffesiwn cwbl gynhwysol, sy'n adlewyrchu ei amrywiaeth. Sut byddwn yn gwybod pan fyddwn yn wirioneddol gynhwysol? Pan fydd pawb o fewn fferylliaeth yn teimlo eu bod yn perthyn go iawn. Mae perthyn, wedi'r cyfan, o ganlyniad i gynhwysiant gwirioneddol ystyrlon, a dyma thema ganolog ein rhaglen Cynhwysiant ac Amrywiaeth.

Mae ymdeimlad o berthyn yn ein huno wrth i ni ymdrechu i greu gweithle cwbl gynhwysol, un sy'n cefnogi cynnydd ar y cyd a llwyddiant parhaus heb adael unrhyw unigolyn neu grŵp ar ei ôl, ac y mae pawb yn teimlo y gallant fod yn nhw eu hunain a ffynnu.

Anfonodd ein harolwg cymunedol neges glir. Roedd 83% o'r ymatebwyr yn teimlo ei bod yn bwysig i RPS gefnogi Cynhwysiant ac Amrywiaeth yn strategol. Datgelodd hefyd ein bod yn gwneud yn well mewn rhai meysydd nag eraill. Er enghraifft, nododd canlyniadau'r arolwg mai anabledd yw'r ardal sydd angen y gefnogaeth a'r gwelliant mwyaf, ac yn agos ar ei ôl y mae oedran a hil. Canfuwyd hefyd mai anabledd oedd y rhwystr mwyaf a oedd yn atal gweithio mewn fferylliaeth. Rhwystrau eraill oedd oedran, beichiogrwydd a statws mamolaeth. Yn gyffredinol, roedd 66% o'r ymatebwyr yn teimlo bod rhwystrau i weithio yn y proffesiwn. Mewn ymateb, rydym wedi gosod amcanion clir yn ein cynllun i fynd i'r afael â'r pryderon hyn a goresgyn y rhwystrau penodol hyn.

Mae ein cynllun yn cynnwys rhaglenni allweddol sy'n cefnogi newidiadau ar unwaith a thymor hir. Rydym yn bwriadu gweithredu camau ar unwaith sy'n meithrin diwylliant o gynhwysiant a pherthyn, a bydd yn hwyluso trawsnewid tymor hwy wrth i'r rhaglen gael ei chyflwyno. Yn hanfodol, byddwn yn ymgorffori ein hegwyddorion Cynhwysiant ac Amrywiaeth ym mhopeth a wnawn o hyn ymlaen.

Mae canlyniad y gwaith rydyn ni wedi'i wneud hyd yn hyn wedi bod yn addawol iawn ac mae wedi bod yn fraint cael ymgysylltu ag aelodau a dysgu oddi wrthyn nhw. Mae eu mewnbwn trwy arolygon, gweithdai a chyfarfodydd wedi bod yn amhrisiadwy wrth arwain strategaeth a adeiladwyd gydag aelodau, ar gyfer aelodau. Rwy'n sicr y bydd y gwaith hwn yn cael effaith gadarnhaol a pharhaol ar ein proffesiwn a bydd yn ysbrydoli eraill i weithredu eu rhaglenni Cynhwysiant ac Amrywiaeth eu hunain. Rydyn ni wedi cychwyn ar daith hir, a gobeithio y byddwch chi'n parhau i'n cefnogi ar hyd y ffordd, gan na fyddwn ni'n stopio nes ein bod ni wedi creu gwir ymdeimlad o berthyn i bawb o fewn fferylliaeth.

**A D R O D D I A D C Y N H W Y S I A N T A C A M R Y W I A E T H** **3**



**Sandra Gidley,**

L L Y W Y D D,

C Y M D E I T H A S F F E R Y L L O L F R E N H I N O L



**Paul Bennett,**

PRIF SWYDDOG GWEITHREDOL,

C Y M D E I T H A S F F E R Y L L O L F R E N H I N O L

Mae'r proffesiwn fferylliaeth yn amrywiol a dylem ddathlu hynny, ond mae gormod o achosion lle nad yw pobl yn teimlo eu bod yn perthyn - ac nid yw hynny'n iawn.

Rydym eisiau sicrhau bod newid cadarnhaol yn digwydd yn ein proffesiwn - proffesiwn sy'n cydnabod y gwerth y gall cynhwysiant ac amrywiaeth ei gynnig ac yn tynnu cryfder o'r gwahaniaethau hynny. Trwy amrywiaeth rydym yn casglu safbwyntiau amrywiol sydd eu hangen i fynd i'r afael â phroblemau cymhleth, dod o hyd i atebion arloesol a chreu cynnydd cadarnhaol i'r proffesiwn a'n cleifion.

Adeiladwyd ein strategaeth cynhwysiant ac amrywiaeth mewn cydweithrediad â'r proffesiwn ac mae'n dangos ein hymrwymiad i sicrhau newid go iawn er mwyn sicrhau bod pawb yn teimlo ymdeimlad o berthyn. Mae'n amlwg bod llawer i'w wneud i gyflawni hyn.

Nawr mae angen i ni symud y tu hwnt i eiriau a chymryd camau ystyrlon ar unwaith. Bydd rhai heriau a phoenau cynyddol yn dod gyda'r newidiadau, a rhai camau gwag ar hyd y ffordd. Mae hynny i gyd yn rhan o'r broses.

Gobeithiwn y bydd y proffesiwn yn croesawu strategaeth cynhwysiant ac amrywiaeth yr RPS. Heb os, bydd yn esblygu dros amser, ond rydym wedi clywed yr hyn y mae ein haelodau wedi'i ddweud wrthym ac yn cydnabod pwysigrwydd bod corff arweinyddiaeth broffesiynol yn cymryd camau ystyrlon yn y maes pwysig iawn hwn.

Er mwyn iddo fod yn llwyddiannus, mae angen deialog gyson â chi. Rydym yn croesawu'ch barn a'ch syniadau. Cysylltwch â ni ar **IandD@rpharms.com**

**4** **A D R O D D I A D C Y N H W Y S I A N T A C A M R Y W I A E T H**

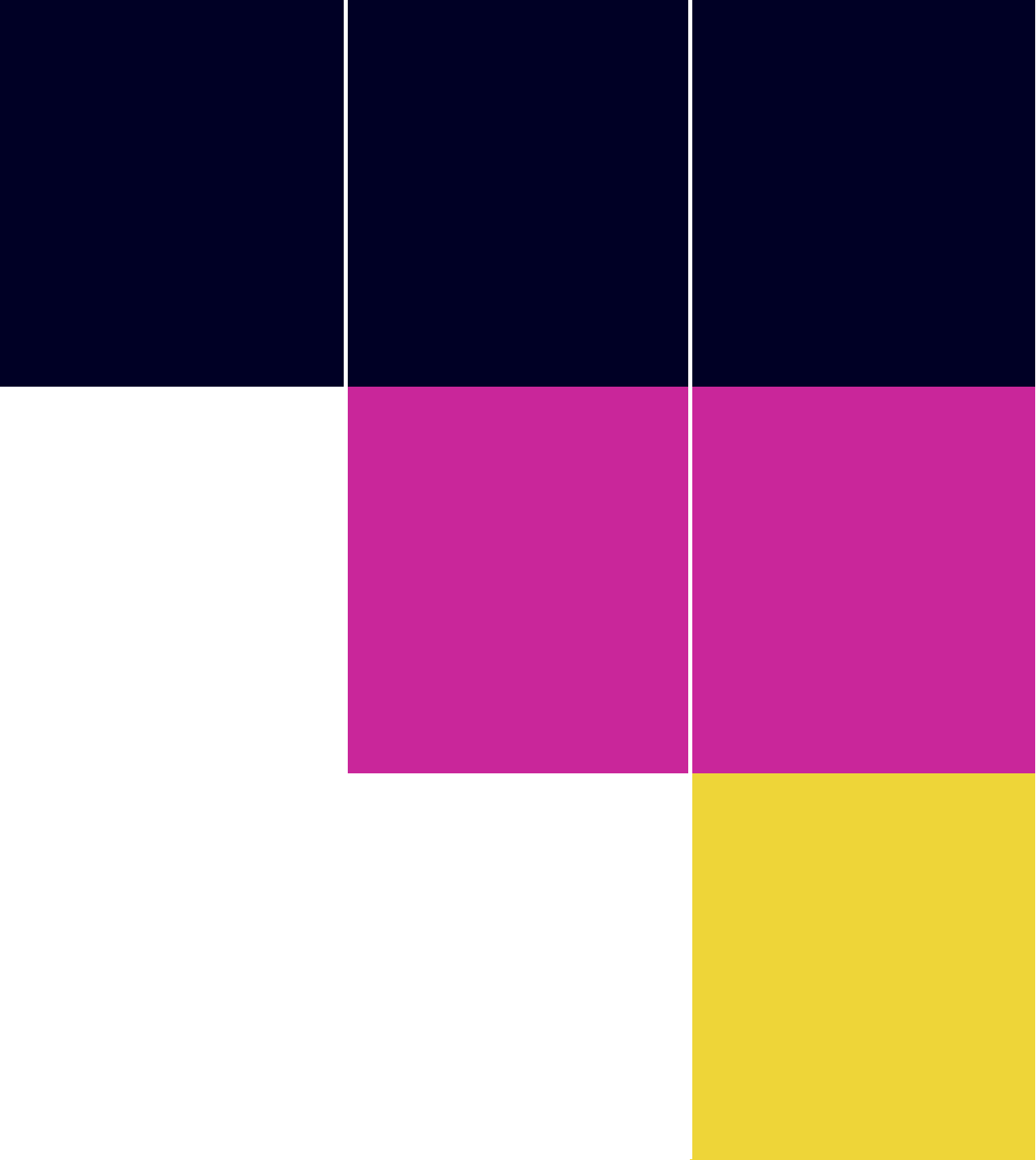
**Cynhwysiant ac Amrywiaeth: crynodeb o’n strategaeth ar gyfer fferylliaeth 2020 - 2025**

|  |
| --- |
| **Gwneud** |

**B L A E N O R I A E T H S T R A T E G O L I:**

C R E U D I W Y L L I A N T

O B E R T H Y N



* Ehangu grwpiau cymunedol fferylliaeth sy’n bodoli’n barod a sefydlu grŵp gweithredu cwbl gynhwysol i alluogi rhwydweithio ar draws y proffesiwn a chyflwyno

ein strategaeth (2020)

* Digwyddiadau rheolaidd, dan arweiniad rhwydwaith, yn cefnogi perthyn (2021 - 2025)
* Digwyddiad blynyddol Cynhwysiant ac Amrywiaeth mewn fferylliaeth (yn parhau o 2021)
* Creu gyda'r proffesiwn a lansio Addewid Gweithle Cynhwysol ar gyfer fferylliaeth (2021)

|  |
| --- |
| **Dylanwad** |

**B L A E N O R I A E T H S T R A T E G O L I I:**

E I R I O L I A R W E I N Y D D I A E TH |G Y N H W Y S O L A D I L Y S

* Adrodd ar ein cynnydd Cynhwysiant ac Amrywiaeth yn rheolaidd mewn cyfarfodydd bwrdd a chynulliad (parhaus)
* Plethu Cynhwysiant ac Amrywiaeth yn rhaglen fentora'r RPS (2020 ac yn barhaus)
* Gosod safon aur ar gyfer y newidiadau rydyn ni eisiau eu gweld yn y proffesiwn

yn gyffredinol; cyhoeddi ein bylchau cyflog ethnigrwydd (2020), rhyw (2020) anabledd (2021) yn flynyddol

a chynlluniau gweithredu

* Gweithio gyda phartneriaid, gweithgorau a'n rhwydweithiau Cynhwysiant ac Amrywiaeth i ddatblygu canllawiau i wella paneli penodi a chyhoeddi a hyrwyddo polisïau teulu-gyfeillgar ar gyfer yr holl weithwyr (erbyn dechrau 2021)
* Lansio ymgyrch gyfathrebu ynghylch pwysigrwydd arweinyddiaeth amrywiol (parhaus)
* Creu bondiau dilys rhwng cymunedau o fewn fferylliaeth trwy gynyddu gwelededd a digwyddiadau cymunedol ac ymwybyddiaeth allweddol (parhaus)
* Ymdrechu i fabwysiadu iaith gynhwysol ym mhopeth a wnawn (parhaus)

|  |
| --- |
| **Y ddau** |

**B L A E N O R I A E T H S T R A T E G O L I I I:**

H E R I O R H W Y S T R A U

C Y N H W Y S I A N T A C A M R Y W I A E T H

* Parhau i wella Cynhwysiant ac Amrywiaeth mewn digwyddiadau RPS, rhaglenni hyfforddi ac asesiadau trwy ddefnyddio Asesiadau Effaith Cydraddoldeb yn rheolaidd (parhaus)
* Gweithio gyda phartneriaid ar draws y proffesiwn i ddatblygu cynlluniau i fynd i'r afael â chyfraddau pasio asesiad cofrestru myfyrwyr Du (parhaus)
* Cynllunio ac yna lansio ymgyrch ymwybyddiaeth anabledd ar gyfer fferylliaeth (2021-2022)
* Lansio Grŵp Cynghori Gyrfaoedd Cynnar, gyda'r nod o wella'r ymdeimlad o berthyn i bob fferyllydd (2020)
* Cynllunio yna lansio ymgyrch i gefnogi rhieni a gofalwyr mewn fferylliaeth (2022 - 2023)

**A D R O D D I A D C Y N H W Y S I A N T A C A M R Y W I A E T H** **5**

**Datblygu'r strategaeth**

Ers sefydlu RPS ym 1841, rydym bob amser wedi gweithio i roi fferylliaeth ar y blaen ym maes gofal iechyd. Gan weithredu gyda Siarter Frenhinol, rydym yn hyrwyddo'r proffesiwn yn y cyfryngau a'r llywodraeth, yn arwain y ffordd o ran gwybodaeth am feddyginiaethau, ac yn cefnogi fferyllwyr yn eu haddysg a'u datblygiad.

Mae newid bob amser yn dod. Ein cyfrifoldeb ni yw chwarae rôl flaenllaw. Rhaid inni ddeall anghenion Cynhwysiant ac Amrywiaeth y proffesiwn a chofleidio a dathlu amrywiaeth o bob math fel un o'n cryfderau craidd. Pan all pawb yn ein proffesiwn ffynnu a bod yn nhw eu hunain, gwelwn ganlyniadau gwell i ddefnyddwyr gwasanaeth a chymdeithas.

Mae'r adroddiad hwn yn deillio o gyfres o sgyrsiau a gynhaliwyd dros y flwyddyn ddiwethaf, lle gwnaethom gryfhau a ffurfioli ein hymrwymiad i wella Cynhwysiant ac Amrywiaeth yn y proffesiwn. Fe wnaethon ni ffurfio grŵp llywio mewnol a phenodi cadeirydd annibynnol, Asif Sadiq MBE, i oruchwylio ein gweithgareddau Cynhwysiant ac Amrywiaeth a gwnaethom gynnal arolwg cynhwysfawr a nododd ein cryfderau a'n gwendidau fel proffesiwn.

G W E I T H G A R E D D A U I'R

C Y H O E D D

**Mehefin**

**2019**

1. Pride Llundain

**Awst**

H Y R W Y D D W Y R

C Y N N Y D D

Ffurfiwyd tîm prosiect Cynhwysiant ac Amrywiaeth Fferylliaeth

**Gorffennaf**

1. Penodwyd Cadeirydd Annibynnol y grŵp: Asif Sadiq
2. Arolwg i gasglu barn a safbwyntiau fferyllwyr ar gynhwysiant ac amrywiaeth

Hwylusodd Asif weithdai gydag aelodau a chynrychiolwyr eraill yng Nghymru, Lloegr a'r Alban, lle gwnaethom archwilio meysydd sy'n barod ar gyfer newid, yn ogystal â'r meysydd sefydliadol y mae angen i'r RPS fynd i'r afael â hwy i ymgorffori'r newid yr ydym yn ei eirioli mor gryf.

**Medi**

1. Merched mewn Arweinyddiaeth **17**  Mis Hanes Pobl Dduon  **18**  Cyfres o weminarau Menopos **27**  Diwali
2. Dadansoddi arolwg

**Hydref**

Mae'r adroddiad yn arwydd o’n hymrwymiad cyhoeddus i raglen Cynhwysiant ac Amrywiaeth uchelgeisiol am y pum mlynedd nesaf. Byddwn yn manylu ar ein gweithgareddau a sut rydym yn bwriadu mesur ac olrhain llwyddiant. Gobeithiwn, wrth wneud hynny, y byddwn yn sbarduno sgyrsiau ystyrlon ac yn parhau i fod yn arweinwyr mewn newid cadarnhaol i'r proffesiwn.

**Tachwedd**

1. Cynhadledd Fferyllwyr wedi ymddeol
2. Wythnos ymwybyddiaeth trawsryweddol

**3** Diwrnod Rhyngwladol y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Pobl ag Anableddau **25**  Nadolig

Y Rhai sy’n Dychwelyd ar ôl Gyfnod Mamolaeth

Rhaglen

Dathliadau crefyddol

parhaus

1. Gweithdy ar themâu allweddol o'r arolwg
2. Cyflwyniad gydag aelodau yng nghynhadledd RPS

**Rhagfyr**

**Ionawr**

**2020**

**Mehefin**

Cyhoeddi adroddiad strategaeth cynhwysiant ac amrywiaeth fferylliaeth

**6** **A D R O D D I A D C Y N H W Y S I A N T A C A M R Y W I A E T H**

* Wrth i'r rhaglen ddatblygu, cytunwyd ar ddathliadau o ddyddiau ymwybyddiaeth ac fe’u hychwanegwyd o fis Hydref ymlaen

**Beth sydd bwysicaf i'r proffesiwn fferylliaeth**

Wrth ddatblygu'r strategaeth Cynhwysiant ac Amrywiaeth ar gyfer y proffesiwn fferylliaeth, gwnaethom gynnal arolwg ledled y proffesiwn i ddeall barn ein haelodau ac effaith cynhwysiant ac amrywiaeth arnynt yn bersonol. Fe wnaethon ni ofyn am eu rolau o fewn fferylliaeth, a sut roedden nhw'n gweld Cynhwysiant ac Amrywiaeth yn y proffesiwn yn ei gyfanrwydd.

Cynhaliwyd yr arolwg ym mis Awst a mis Medi 2019 a derbyniwyd 839 o ymatebion wedi'u cwblhau o fewn y cyfnod gwaith maes.

**Meysydd i wella**

**cefnogaeth gyfredol**

Anabledd yw'r maes lle

credai mwyafrif yr ymatebwyr

y gellid gwneud mwy i

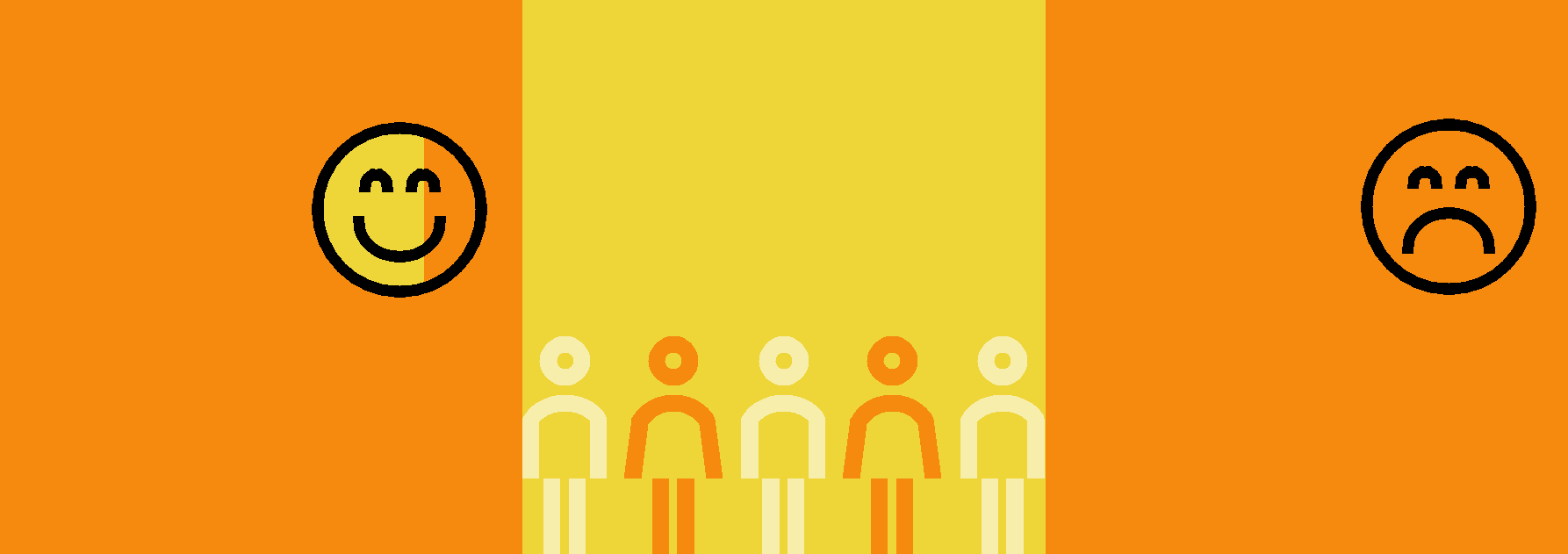
gefnogi Cynhwysiant ac

Amrywiaeth yn y gwasanaethau

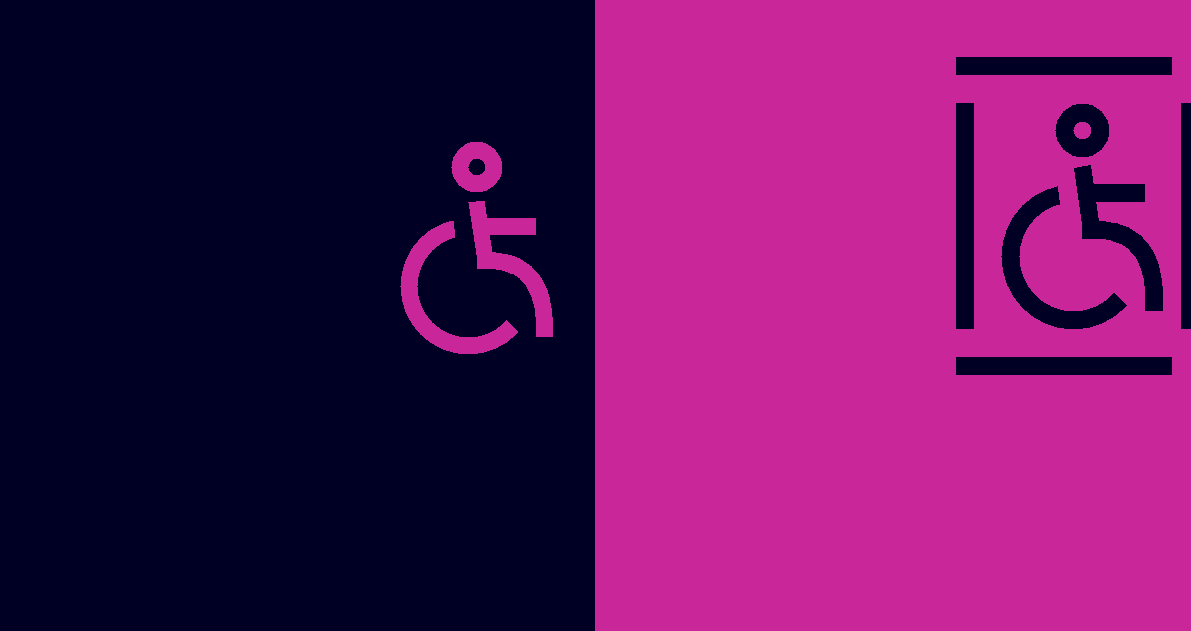
mae'r proffesiwn yn eu darparu;

dilynwyd hyn gan oedran

a hil.



**Rhwystrau i weithio**



**o fewn fferylliaeth**

66%

o'r ymatebwyr yn meddwl

bod rhwystrau i

weithio mewn fferylliaeth.

Canfuwyd mai anabledd

yw'r

rhwystr mwyaf, ac yna oedran,

beichiogrwydd a mamolaeth.

**Ystyriwyd bod fferylliaeth yn broffesiwn croesawgar**

Teimlodd

dau allan o

dri

o ymatebwyr bod y

proffesiwn fferylliaeth yn

groesawgar. Serch hynny, teimlodd **12%**

nad oedd hyn yn wir,

ac nid oedd **25%** arall yn siŵr.



**Ffyrdd y mae fferylliaeth**

**yn groesawgar**

Darparwyd tystiolaeth i gefnogi fferylliaeth fel proffesiwn croesawgar yn bennaf mewn enghreifftiau o weithio gyda phobl o ystod amrywiol o hiliau a chefndiroedd a phwysigrwydd gweithio fel tîm.

**Ffyrdd nad yw fferylliaeth**

**yn groesawgar**

Roedd enghreifftiau o'r

proffesiwn fferylliaeth

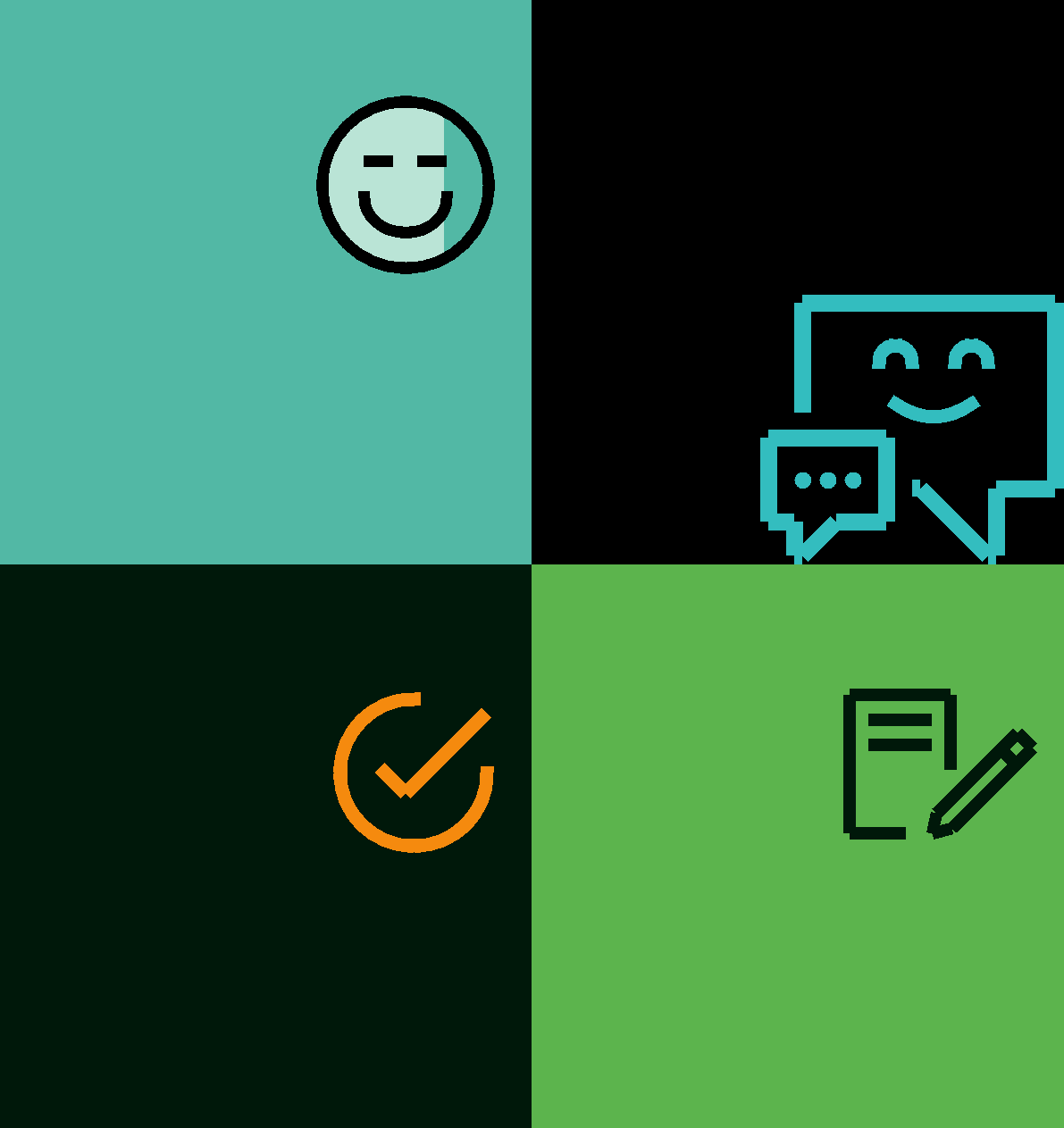
heb fod yn groesawgar

yn gysylltiedig â gweithio

hyblyg, anabledd a

chynrychiolaeth o fewn

swyddi uwch.



**Ymdeimlad o berthyn o fewn y proffesiwn**

Ar y cyfan, rhoddodd y proffesiwn fferylliaeth ymdeimlad o berthyn i ymatebwyr, ond nododd dros hanner mai 'y rhan fwyaf o'r amser' oedd hyn, nid 'yn llwyr'.

**Hyder ynddyn**

**nhw eu hunain**

Dywedodd

dri

chwarter o

ymatebwyr eu bod

yn hyderus yn bod yn nhw eu hunain.

Fodd bynnag, mae'r lefel hon o

hyder yn uniongyrchol gysylltiedig

â nifer y blynyddoedd yn gweithio o fewn fferylliaeth; **gyda phrofiad,** **daw hyder**

**Hyder yn**

**cefnogi eraill**

At ei gilydd, roedd ymatebwyr yn teimlo'n gyffyrddus wrth gefnogi aelodau'r tîm a defnyddwyr gwasanaeth gyda Chynhwysiant ac Amrywiaeth. Unwaith eto, fodd bynnag, roedd profiad o fewn fferylliaeth yn chwarae rhan uniongyrchol mewn lefelau hyder.

**Pwysigrwydd i RPS**

**gefnogi Cynhwysiant ac**

**Amrywiaeth**

83%

o'r ymatebwyr yn teimlo ei bod

yn bwysig i RPS

gefnogi Cynhwysiant ac Amrywiaeth o fewn

y proffesiwn.

**Yr hyn y mae RPS yn ei wneud**

**yn dda ar gyfer Cynhwysiant ac Amrywiaeth**

Cydnabyddir RPS am

gefnogi'n llwyddiannus

rhai meysydd Cynhwysiant ac

Amrywiaeth, megis

cynhwysiant LGBT

ac ymdrechion o fewn

cyfathrebu i

gynnwys ystod eang o

unigolion o ran

eu hil.

**Beth allai RPS**

**ei wella ar gyfer**

**Cynhwysiant ac**

**Amrywiaeth**

Roedd yr ymatebwyr

yn flaenllaw wrth

awgrymu ffyrdd y gallai

RPS wneud mwy

i gefnogi Cynhwysiant ac Amrywiaeth.

Cysylltwyd rhai syniadau

yn uniongyrchol â nodweddion

gwarchodedig ac roedd eraill

yn gysylltiedig ag estyn allan at

fferyllwyr yn ystod

gwahanol gyfnodau o'u gyrfa.

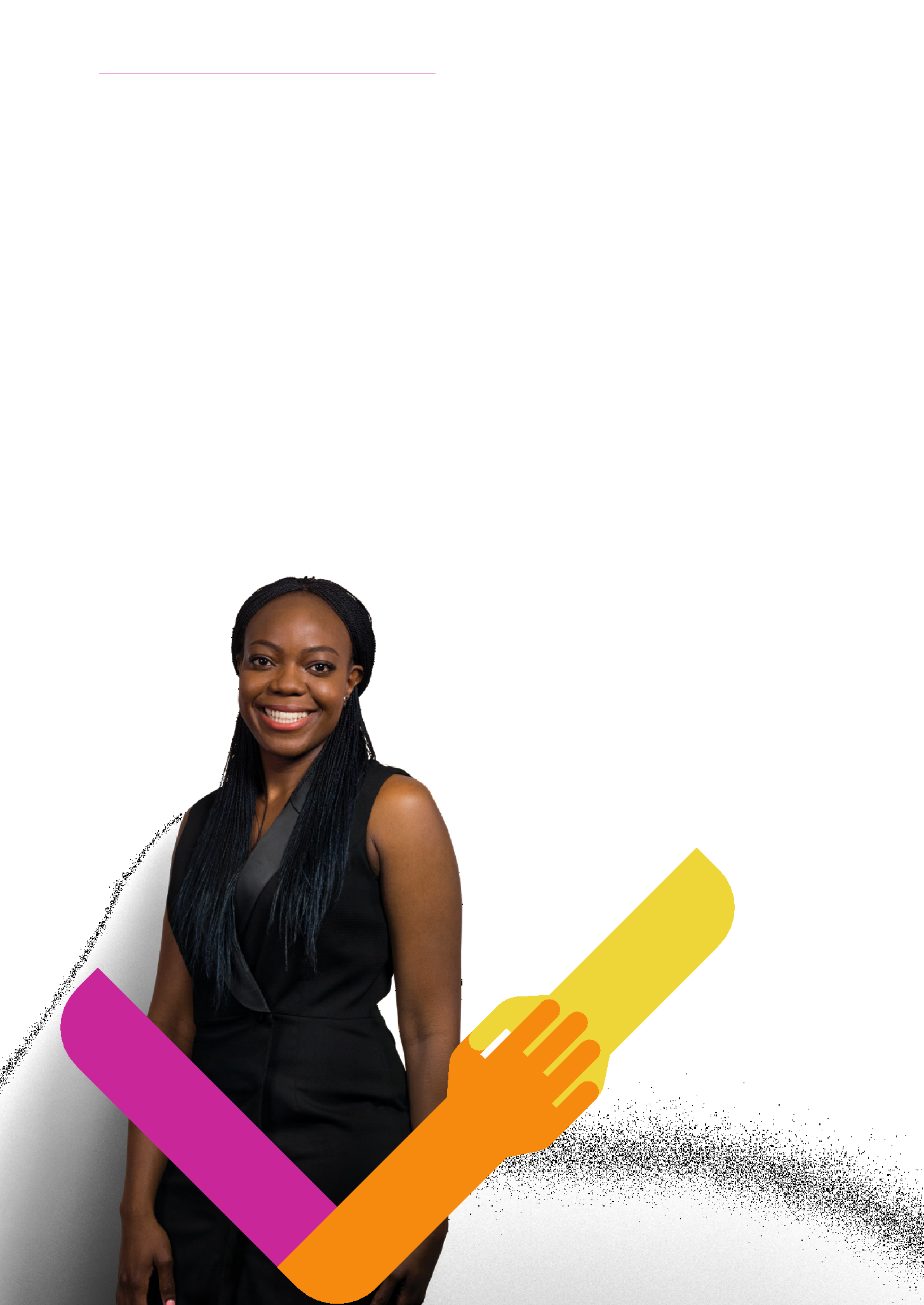
**Ein haddewid**

Mae'r cynllun hwn gan fferylliaeth, ac ar ei chyfer. Mae'n ddogfen strategaeth ac yn addewid i wneud yn well; mae'n llinell amser; mae'n wahoddiad agored i gydweithredu.

Rhaid i RPS ymgorffori'r rhinweddau rydyn ni'n eu hedmygu yn y proffesiwn. Os ydym am gataleiddio newid, mae'n rhaid i ni gyflawni’r newid hwnnw yn gyntaf. Mae trawsnewid ymddygiad sefydledig yn gofyn am ddewrder, didwylledd a dilysrwydd a rhaid inni ddechrau gyda ni'n hunain.

Mae'r ddogfen hon yn manylu ar ein canfyddiadau diweddaraf am Gynhwysiant ac Amrywiaeth o fewn fferylliaeth, a'r blaenoriaethau strategol yr ydym wedi'u gosod inni ein hunain i wella rhwystrau i gynhwysiant. Rydym yn manylu ar gyfathrebu allanol yn ogystal â'n cynlluniau ein hunain ar gyfer atebolrwydd a newidiadau i RPS, gan gynnwys targedau cynhwysiant mewn llywodraethu ac ar ein byrddau. Rydym yn nodi sut byddwn yn gweithio gydag arbenigwyr, grwpiau rhanddeiliaid ac addysgwyr. Mae pob blaenoriaeth strategol wedi atodi cynlluniau a llinellau amser fel bod ein gweithgareddau'n bendant ac yn fesuradwy, ac nid siarad yn unig.

Rydym yn cydnabod y bydd yn cymryd amser i greu newid go iawn, ac y byddwn yn dysgu wrth fynd. Rydym wedi ymrwymo i wrando, gwella, a dal ein hunain yn gyfrifol, hyd yn oed pan nad yw'n hawdd. Er mwyn olrhain ein cynnydd, byddwn yn adrodd yn ôl yn gyhoeddus yn rheolaidd, gan rannu'r gwersi a ddysgwyd fel y gall y proffesiwn cyfan elwa.



Bydd Robbie Turner (ein Cyfarwyddwr Fferylliaeth a Phrofiad Aelod) yn arwain y gwaith hwn gyda thîm bach yn cael ei recriwtio i gefnogi cyflenwi. Anelwn at gwblhau'r holl weithgareddau cyn pen pum mlynedd ar ôl cyhoeddi'r cynllun hwn.

Darllenwch ymlaen i ddarganfod mwy am ein tair blaenoriaeth strategol a'r gweithgareddau a fydd yn sail i'n gwaith yn y meysydd hyn. Rhaid inni greu **diwylliant** **o berthyn** gan gynnwys proffesiwn mwy cynhwysol a gweithleoedd cynhwysol; byddwn yn **hyrwyddo arweinyddiaeth gynhwysol a dilys;** a byddwn yn **herio rhwystrau at Gynhwysiant ac Amrywiaeth** ar draws ein gweithgareddau.

**8** **A D R O D D I A D C Y N H W Y S I A N T A C A M R Y W I A E T H**

**Blaenoriaeth strategol I: Creu diwylliant o berthyn**

Mae fferyllwyr yn gweithio i wella iechyd pawb. Pan fyddwn yn sicrhau bod fferylliaeth yn lle i bawb, rydym yn creu proffesiwn sy'n sicrhau gwell canlyniadau iechyd i ddefnyddwyr gwasanaeth. Mae mor syml â hynny.

Mae pobl sy'n teimlo y gallant fod yn nhw eu hunain yn y gweithle yn perfformio'n well, yn fwy creadigol ac yn cyfrannu mwy. Maent yn fwy cyfforddus yn adrodd am gamgymeriadau ac yn cychwyn sgyrsiau pwysig. Yn y pen draw, mae hyn yn meithrin ac yn cynnal diwylliant gweithio diogel. Mae perthyn nid yn unig y peth iawn i'w wneud - mae'n hanfodol i'n llwyddiant.

Bydd RPS yn creu diwylliant o berthyn i unigolion a thimau trwy greu **proffesiwn fferylliaeth gynhwysol** a **gweithleoedd cynhwysol**. Rydym yn disgrifio ein gweithgareddau allweddolisod.

**Fferyllfa gynhwysol**

Datgelodd Gweithdy Strategol RPS fis Tachwedd diwethaf yr awydd a'r angen am ddigwyddiadau rhwydweithio sy'n galluogi sgyrsiau am gynhwysiant, amrywiaeth a pherthyn. Yn cael eu cynnal yn rheolaidd, gallai'r digwyddiadau hyn ddarparu cydlyniant cymunedol, codi ymwybyddiaeth am Gynhwysiant ac Amrywiaeth yn ei holl ffurfiau, a galluogi i aelodau godi materion wrth iddynt ddigwydd.

Byddwn yn ehangu ein grwpiau cymunedol fferyllol presennol ac yn gweithio gydag aelodau i sefydlu grŵp gweithredu cwbl gynhwysol i alluogi rhwydweithio ar draws y proffesiwn a chyflawni ein strategaeth. Bydd y grŵp hwn yn dal anghenion grwpiau unigol ac yn sicrhau rhyngblethedd. Gyda'r grŵp gweithredu a'r rhwydweithiau presennol, byddwn yn cyd-greu calendr blynyddol o ddigwyddiadau sy'n cefnogi perthyn, yn galluogi i sgyrsiau pwysig ddigwydd ac yn hyrwyddo pwysigrwydd bod yn chi eich hun yn y gweithle.

Yn sail i'r calendr bydd digwyddiad blynyddol Cynhwysiant ac Amrywiaeth o fewn fferylliaeth, lle byddwn yn cyhoeddi ein cynnydd ar y strategaeth gyffredinol. Bydd ein digwyddiad nesaf yn adeiladu ar ganfyddiadau'r Gweithdy Strategol diwethaf, lle gwnaeth ein sgyrsiau â sefydliadau ac aelodau arbenigol ein sbarduno i ddatblygu'r strategaeth gyfredol.

Gan adeiladu ar ein portffolio digwyddiadau presennol, byddwn yn gweithio gyda'r grŵp gweithredu i wella digwyddiadau, ymgysylltu â mwy o aelodau a chreu mwy o ymdeimlad o gynhwysiant a pherthyn, yn ogystal ag ystyried rhyngblethedd.

**Gweithleoedd cynhwysol**

Gall yr amgylchedd gwaith cywir dynnu’r gorau o bawb a meithrin talent, cymuned ac arloesedd. Mewn cyferbyniad, mae amgylchedd anghynhwysol yn ddigalon ac yn dieithrio. Trwy greu Addewid **Cynhwysol** **yn y Gweithle ar gyfer fferylliaeth**, byddwn yn helpu cyflogwyr a gweithwyri deimlo'n llai ynysig yn y gwaith.

Gan weithio gyda'n haelodaeth a'r proffesiwn ehangach, bydd ein haddewid yn cynnwys polisïau Cynhwysiant ac Amrywiaeth ac aflonyddu yn y gweithle; arweiniad ar sut i godi llais

ynghylch materion Cynhwysiant ac Amrywiaeth; polisïau addasu gweithle, gan gynnwys mynediad/addasu mewn amgylcheddau adeiledig; ac awgrymiadau ymarferol a phwyntiau gweithredu a awgrymir i gyflogwyr a gweithwyr gryfhau eu profiad o berthyn yn y proffesiwn.

Fel sefydliad aelodaeth, byddwn yn amlinellu ein hymrwymiad i greu diwylliant o berthyn ac i gefnogi lles yn y gwaith. Byddwn hefyd yn ymrwymo i beidio â chymryd unrhyw gamau heb ystyried yn gyntaf eu heffaith ar grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol. Byddwn yn ceisio enwebu uwch noddwyr ar draws y proffesiwn i arwain yr ymgyrch i ymrwymo i'r addewid hwn.

* **Mae gan bob person gymeriad gwahanol ac rydyn ni i gyd yn gweithio ar gyfer fferylliaeth. ”**
* **Fel myfyriwr rwy'n credu bod addysg ar brofiad LGTBQ + yn brin yn y maes meddygol.**

**Mae angen i fferyllwyr wybod sut i ddarparu gofal i bob math o gleifion - ar hyn o bryd rwy'n amau y byddai hanner y myfyrwyr ar fy nghwrs yn gwybod sut i ymddwyn yn briodol o amgylch claf trawsryweddol. ”**

* **Rwy'n teimlo na allaf fynegi fy ngwir ddelwedd yr hoffwn ei chyflwyno o fy hun oherwydd disgwyliadau a safonau. ”**
* **Mae'r ffaith bod y mwyafrif o fferyllwyr hŷn mewn ysbytai yn wyn yn gwneud i mi deimlo nad ydw i'n perthyn. ”**

**A D R O D D I A D C Y N H W Y S I A N T A C A M R Y W I A E T H** **9**

**Blaenoriaeth Strategol**

1. **Eirioli arweinyddiaeth gynhwysol a dilys**

Mae angen i arweinyddiaeth o fewn fferylliaeth fod yn fwy cynhwysol. Mae ein proffesiwn yn amrywiol, felly hefyd y boblogaeth y mae'n ei gwasanaethu. Rhaid i leisiau a barn ein haelodau gael eu hadlewyrchu ar bob lefel, a rhaid inni herio'r rhwystrau at fynediad, cofrestru a dilyniant gyrfa.

Bydd RPS yn hyrwyddo arweinyddiaeth ddilys, gynhwysol a bydd yn cefnogi darpar arweinwyr ac arweinwyr presennol o gefndiroedd amrywiol ar draws pob lefel o fferylliaeth. Sut?

Byddwn yn lansio ymgyrch gyfathrebu gyda naratif clir, unedig am bwysigrwydd arweinyddiaeth amrywiol. Rhaid cymryd camau ymarferol ac nid trafod yn unig, felly byddwn yn mynd ati i ddatblygu cenhedlaeth newydd o arweinwyr, ac wrth i ni wneud hynny, byddwn yn dwyn ein harweinwyr presennol i gyfrif, gyda disgwyliad sefydliadol y byddant yn chwarae rhan weithredol a chadarnhaol mewn Cynhwysiant ac Amrywiaeth.

**Pwysigrwydd naratif**

Er mwyn creu newid parhaol, bydd angen i ni adrodd stori gymhellol am amrywiaeth a'r buddion a ddaw yn ei sgil i weithleoedd a'r cyhoedd a'r cleifion rydyn ni'n eu gwasanaethu. Bydd ein hymgyrch cyfathrebu allanol yn ganolog wrth adeiladu cynwysoldeb, amrywiaeth a pherthyn ar draws fferylliaeth. Gan ddefnyddio tystiolaeth bendant a straeon llwyddiant, byddwn yn dod â chwa o awyr iach i ochr ddynol arweinyddiaeth, gan agor lle i arweinwyr rannu eu gobeithion a'u heriau ag eraill. Yn hytrach na phregethu, byddwn yn arwain gyda straeon trosglwyddadwy sy'n annog pobl i fod yn onest am eu profiadau eu hunain yn y gweithle. Rydym hefyd eisiau sicrhau bod amrywiaeth y proffesiwn yn cael ei gynrychioli'n weladwy, a darparu llwyfan i arddangos yr amrywiaeth yn ein proffesiwn.

Rydym eisiau creu bondiau dilys rhwng cymunedau o fewn fferylliaeth. Byddwn yn gweithio'n fewnol yn RPS a gyda rhwydweithiau cymorth i gynyddu ein gwelededd presennol mewn digwyddiadau cymunedol ac ymwybyddiaeth allweddol fel Pride, Diwrnod Rhyngwladol y Menywod a Mis Hanes Pobl Dduon.

Byddwn yn ymrwymo i fabwysiadu iaith gynhwysol ym

mhopeth a wnawn - o brint i gyfarfodydd. Fe wnawn ni

annog y proffesiwn ehangach i wneud hynny hefyd. Rydyn ni'n dal i ddysgu, felly byddwn ni'n gweithio ar y cyd i wrando ar gymunedau yr effeithir arnyn nhw a gwella pryd a ble rydyn ni'n methu.

**1 0** **A D R O D D I A D C Y N H W Y S I A N T A C A M R Y W I A E T H**

**Ein harweinwyr**

Rhaid i'n harweinwyr presennol ymroi i gyfrannu at fwy o ymdeimlad o berthyn ar draws fferylliaeth. Byddwn yn sicrhau bod byrddau a chynulliad RPS yn monitro ein cynnydd Cynhwysiant ac Amrywiaeth ym mhob cyfarfod. Bydd yn cael ei ystyried fel rhan o bob digwyddiad cyhoeddus rydyn ni'n ei gynnal, ac ar gyfer pob gweithgaredd arall rydyn ni'n ei gynnal.

Bydd ein rhaglen fentora RPS sydd eisoes yn llwyddiannus yn cael ei diweddaru gyda'r bwriad o wella amrywiaeth. Trwy blethu Cynhwysiant ac Amrywiaeth i fentoriaeth, gallwn greu diwylliant o berthyn o'r gwaelod i fyny ac annog pawb o fewn fferylliaeth i gael llais. Byddwn yn cyhoeddi straeon a thystebau personol mentoriaid a mentoreion, gan ddangos y llu o ffyrdd y gall pobl fod yn nhw eu hunain yn y gweithle.

**Mwy na geiriau**

Mae newid yn dechrau o’r tu mewn. Fel cyflogwr, mae gennym gyfrifoldeb i osod safon aur ar gyfer y newidiadau yr ydym am eu gweld yn y proffesiwn yn gyffredinol. Rhaid inni hyrwyddo cynhwysiant ar bob lefel o gyflogaeth. Mae RPS yn anelu at fod yn gyflogwr arobryn.

Rydym eisoes yn cyhoeddi adroddiad bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chynllun gweithredu, ond rydym yn cydnabod y dylem fod yn gwneud mwy i gau'r anghysondebau cyflog rhwng ein gweithwyr, a byddwn yn ymchwilio ac yn cyhoeddi adroddiad bwlch cyflog ethnigrwydd yng nghanol 2020. Byddwn yn arwain ar ymgyrch ledled y proffesiwn i annog sefydliadau ar draws fferylliaeth i gyhoeddi eu bylchau cyflog rhwng y rhywiau, ethnigrwydd ac anabledd - a byddwn yn adrodd ar ein bwlch cyflog anabledd ein hunain am y tro cyntaf yn 2021.

Er mwyn lleihau tuedd yn y broses recriwtio, byddwn yn gwella ein paneli llogi ac yn gwneud lle i feddwl yn fwy cynhwysol. Byddwn yn cyflawni hyn trwy ddatblygu canllawiau ar y mathau mwyaf cyffredin o ragfarn wrth recriwtio, a hyfforddiant ar sut i'w gwrthweithio. Byddwn yn gwneud y canllawiau hyn yn gwbl hygyrch i ysbrydoli'r proffesiwn ehangach i hyrwyddo cynhwysiant ar bob lefel o gyflogaeth. Byddwn hefyd yn cyhoeddi ac yn hyrwyddo polisïau teulu-gyfeillgar ar gyfer yr holl weithwyr, a'r proffesiwn ehangach.

* **Nid ydych yn gweld llawer o amrywiaeth ymhlith yr uwch staff yn y GIG a sefydliadau eraill lle mae fferyllwyr yn gweithio. Yn gyffredinol, rydych chi'n gweld mwy o amrywiaeth mewn swyddi is. ”**
* **Rwyf wedi cael nifer o fodelau rôl benywaidd cryf yn fy ngyrfa ac mae hyn wedi fy helpu i greu fy llwybr fy hun fel arweinydd. ”**
* **Fel arweinydd benywaidd iau nid ydych bob amser yn cael eich annog i ymdrechu ac anelu at y rolau arwain gan eich bod yn aml yn cael eich ystyried yn fygythiad. Hefyd, gan fy mod yn dod o gefndir BME mae'n amlwg iawn bod diffyg amrywiaeth ymhlith uwch dimau arweinyddiaeth cenedlaethol o safbwynt BME a rhywedd. Nid yw hyn yn rhoi ymdeimlad o berthyn i mi gan ei fod yn gwneud i mi deimlo fel na allaf ddyheu am fod yn y swyddi hynny. ”**

**A D R O D D I A D C Y N H W Y S I A N T A C A M R Y W I A E T H** **1 1**

**Blaenoriaeth Strategol**

1. **Herio rhwystrau cynhwysiant ac amrywiaeth**

Er bod y rhan fwyaf o'r cyhoedd bellach yn cydnabod sut y gall nodweddion fel ethnigrwydd, crefydd, rhywedd a chyfeiriadedd rhywiol arwain at unigolion yn wynebu rhwystrau cryf i gynhwysiant, mae angen codi mwy o ymwybyddiaeth o ran anabledd, anabledd cudd, oedran a statws fel rhiant. Gwyddom o'n harolwg, adborth gan ein haelodau a'n gweithdy fod y meysydd hyn yn effeithio'n arbennig ar fferylliaeth ac na ellir eu hanwybyddu.

Gan ddefnyddio ymgyrchoedd amlochrog, byddwn yn herio'r proffesiwn i gydnabod y rhwystrau sy'n wynebu menywod beichiog a rhieni, gofalwyr, a chan y rheini ag anableddau.

**Ymgyrch ymwybyddiaeth anabledd**

Rhaid inni godi ymwybyddiaeth am anabledd gweladwy ac anweladwy o fewn fferylliaeth. Bydd ein hymgyrch yn lansio yn 2021 -2022 a bydd yn cychwyn sgwrs ar draws y proffesiwn. Yn ogystal ag anableddau corfforol, byddwn yn cynnwys ffocws penodol ar iechyd meddwl a

chyflyrau hirdymor, gan fod y rhain yn themâu rheolaidd yng ngweithdy mis Tachwedd. Bydd ein hymgyrch hefyd yn dathlu straeon llwyddiant a bydd yn cynnwys fideos a phodlediadau o bobl yn siarad am eu profiadau yn eu geiriau eu hunain, gan roi llais i amodau a phrofiadau cyffredin ond heb gynrychiolaeth ddigonol.

**Gyrfaoedd gydol oes**

Rhaid i fferylliaeth gadw unigolion talentog ag anableddau ac mae hynny'n dechrau gyda chyflogwyr yn rhoi'r gefnogaeth gywir iddynt. Gan weithio gyda phartneriaid, byddwn yn sefydlu bwrdd crwn sydd â'r arbenigedd cywir i wella cadw, recriwtio a dilyniant gyrfa i'r rheini ag anableddau.

Yn ogystal, mae'r RPS yn creu'r Grŵp Cynghori Gyrfaoedd Cynnar a fydd yn integreiddio Cynhwysiant ac Amrywiaeth yn eu gwaith ac yn codi gwelededd unigolion â nodweddion gwarchodedig yng nghamau cynnar eu gyrfa fferyllol trwy flogiau, podlediadau a digwyddiadau siaradwr. Byddant yn rhoi cyngor ac arweiniad hanfodol inni, a byddant yn datblygu hyfforddiant, cefnogaeth a deunyddiau ysgubol i helpu rheolwyr i wella'r profiad o berthyn i fferyllwyr ar ddechrau eu gyrfa.

Ar ôl trafod yn y gweithdy ym mis Tachwedd, gwnaethom benderfynu y byddai'r grŵp cynghori yn datblygu cylch gorchwyl a oedd yn cynnwys arferion gorau gwledydd eraill i lywio ein rhai ni.

Gan weithio gyda'r Cyngor Fferyllol Cyffredinol, Cymdeithas Myfyrwyr Fferyllol Prydain, Cymdeithas Fferyllwyr Duon y DU a Chyngor Ysgolion Fferylliaeth, byddwn yn ceisio deall unrhyw wahaniaeth yng nghyfraddau pasio asesiad cofrestru myfyrwyr Du a datblygu cynlluniau pendant i fynd i'r afael â hwy. Bydd hyn yn cynnwys archwilio effaith strwythurau ffurfiol ac anffurfiol a sicrhau ein bod yn darparu cymaint o gefnogaeth â phosibl i fyfyrwyr mewn angen.

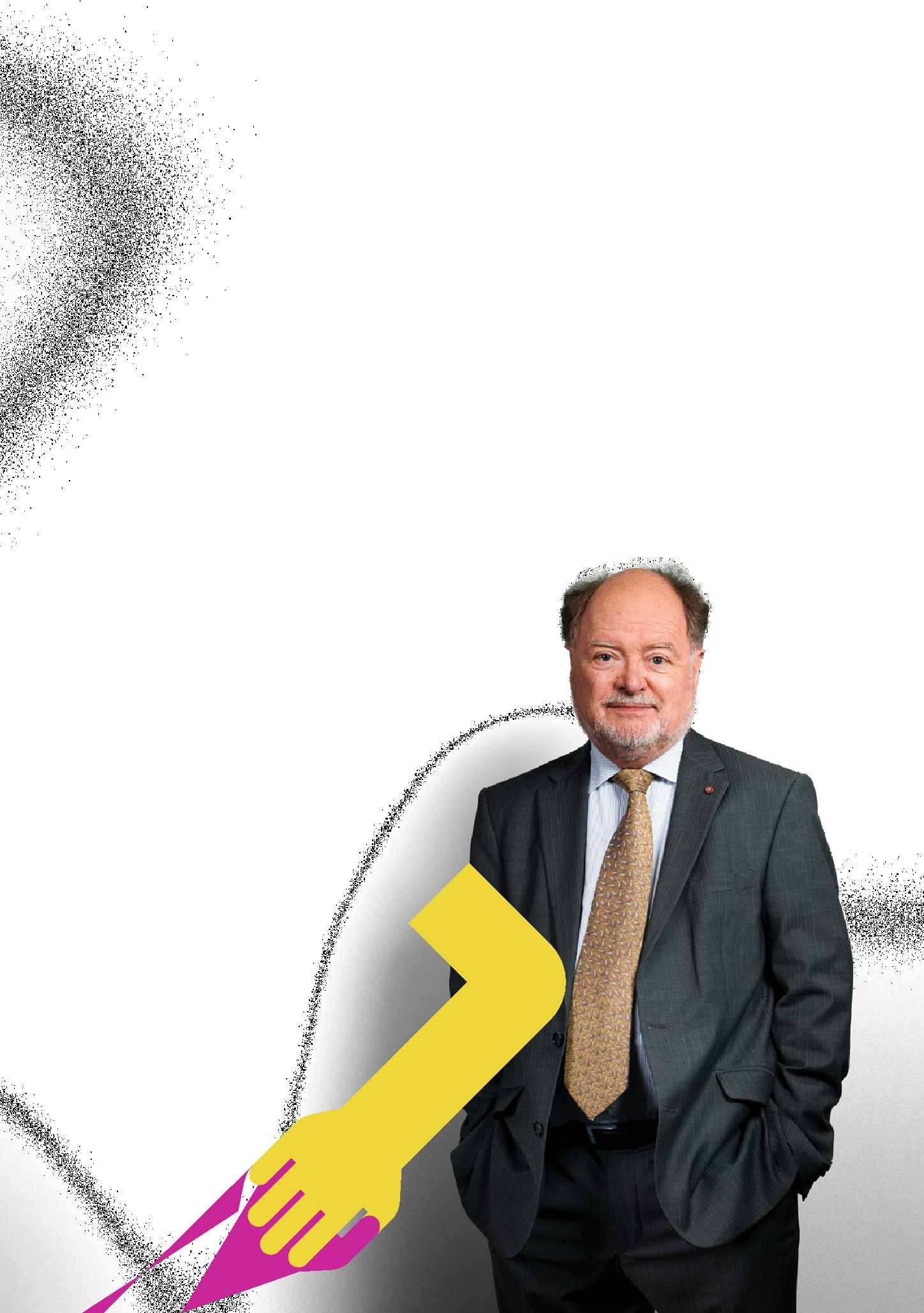
Yn ogystal â hyn rydym eisiau mynd i'r afael ag anghydraddoldebau systematig a gwahaniaethu ymhlith ein cymuned BAME a lobïo yn erbyn y rhain ar lefel polisi cenedlaethol. Wrth i RPS barhau i gefnogi datblygiad fferyllwyr, byddwn yn sicrhau bod cydraddoldeb a chynhwysiant yn greiddiol i'n digwyddiadau, ein rhaglenni hyfforddi a'n hasesiadau trwy'r defnydd arferol o Asesiadau Effaith Cydraddoldeb yn y camau cynllunio ac adolygu.

**Ymgyrch Beichiogrwydd a mamolaeth**

Mae diwylliant greddfol ein cymdeithas yn ymwneud â beichiogrwydd a mamolaeth yn arafu dilyniant gyrfa mamau ac yn dibrisio'r amser y mae tadau newydd yn ei dreulio gyda'u plant. Bydd RPS yn galluogi i fenywod weithio mewn amgylchedd heb farnu lle gallant ddewis trefniadau gweithio teulu-gyfeillgar, a bydd yn galluogi i ddynion deimlo eu bod yn cael cefnogaeth i rannu absenoldeb a gweithio'n hyblyg wrth iddynt groesawu aelod newydd o'r teulu i'w bywydau.

I gyflawni hyn, byddwn yn archwilio arferion hyblygrwydd, a byddwn yn hyrwyddo arweiniad a chefnogaeth glir ar gyfer gweithio'n hyblyg i rieni a gofalwyr o bob rhyw. Byddwn yn annog absenoldeb rhiant a rennir trwy ddod o hyd i fodelau rôl yn y proffesiwn a byddwn yn dryloyw ynghylch ystadegau cyflogaeth fel y bwlch cyflog rhwng y rhywiau, gan eu cyhoeddi fel eu bod ar gael i'w craffu. Byddwn yn creu rhaglen 'rhieni sy'n gweithio' ar gyfer fferylliaeth sy'n cynnwys pecynnau cymorth i reolwyr a rhieni sy'n dychwelyd.

**1 2** **A D R O D D I A D C Y N H W Y S I A N T A C A M R Y W I A E T H**

* **Os ydych chi'n ofalwr mae'n anodd iawn cael oriau hyblyg. Os ydych chi'n cael trafferth gyda salwch meddygol, cewch eich barnu ac nid oes gan gyflogwyr ddiddordeb mewn gweithio gyda chi. Os ydych chi'n feichiog ac yn cael beichiogrwydd cymhleth mae'n anodd cael cyflogwyr i ddeall. ”**
* **Nid yw hysbysebion swyddi a disgrifiadau swyddi bob amser yn sôn y gall addasiadau gael eu gwneud i rolau. ”**
* **Mae angen mynediad a hyblygrwydd mewn oriau ac amodau gwaith ar gyfer gweithwyr proffesiynol ag anabledd. Nid yw'r rhagolygon dyrchafu yn gyfartal ar gyfer gweithwyr proffesiynol rhan-amser o'i gymharu â gweithwyr amser llawn. ”**
* **Fel rhiant sengl, rwy'n teimlo nad oedd yna ddigon o hyblygrwydd i gadw cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith a theimlais nad oeddwn wedi cael digon o gefnogaeth pan oeddwn i'n cael trafferth. ”**

**A D R O D D I A D C Y N H W Y S I A N T A C A M R Y W I A E T H** **1 3**

**Ein**

**cynllun wedi'i gyd-greu**

Rydym yn cloi'r adroddiad hwn trwy ddweud bod gennym lawer o waith o'n blaenau, ac yn awyddus iawn i ddechrau arni. Er na fydd yn bosibl newid popeth, ac rydym yn cydnabod na fydd yn hawdd bob amser, mae gennym gymaint i'w ennill o ddatblygu'r cynllun hwn i wneud fferylliaeth yn lle y gall pobl fod yn nhw eu hunain. Ein gobaith yw, trwy gyflawni'r cynllun hwn i gefnogi'r proffesiwn, y byddwn mewn sefyllfa well i gefnogi'r cyhoedd yr ydym yn ei wasanaethu.

Fel yr amlinellwyd yn flaenorol, rydym wedi nodi map clir ar sut yr ydym yn bwriadu cyflawni newid yn y meysydd y nododd ein hymchwil a'n trafodaethau eu bod eu hangen fwyaf. Rydym eisoes wedi dechrau recriwtio tîm i gefnogi cyflawni hyn. Yn fewnol, rydym wedi gwneud Cynhwysiant ac Amrywiaeth yn bwynt trafod cylchol ar agendâu ac wedi sefydlu fframwaith monitro a fydd yn olrhain pa mor llwyddiannus ydym. Cawsom lawer o fewnwelediadau o'n harolwg ac rydym yn bwriadu ailadrodd hyn ym mis Medi 2021, gan y bydd yn ein helpu i chwilio am ffyrdd i wella croesawu pobl i'r proffesiwn a hybu ymdeimlad o berthyn mewn fferylliaeth. Er mwyn cysondeb a monitro cadarn, byddwn yn defnyddio'r un cwestiynau ag yn yr arolwg diwethaf.

Yn ystod y pum mlynedd nesaf, rydym yn bwriadu cynnal Asesiad Effaith Cydraddoldeb ar gyfer yr holl weithgareddau addysg, datblygiad proffesiynol ac asesu newydd, fel y gallwn sicrhau bod Cynhwysiant ac Amrywiaeth yn ganolog i bob cynnyrch a gwasanaeth RPS yn y maes hwn. Byddwn yn parhau i gyhoeddi ein bylchau cyflog rhwng y rhywiau, ethnigrwydd ac anabledd gyda'r cynlluniau gweithredu cysylltiedig. Manylir ar y cynnydd yn erbyn targedau yn ein Hadolygiad Blynyddol 2021.

Rydym yn gwahodd partneriaid ac aelodau i ymuno â ni i greu diwylliant o berthyn a gweithleoedd a digwyddiadau mwy cynhwysol, lle mae gwahanol ddiwylliannau a chymunedau yn cael eu dathlu trwy gydol y flwyddyn; wrth wneud newidiadau i'w hystafelloedd bwrdd a'u rheolaeth i hyrwyddo cenhedlaeth newydd o arweinwyr amrywiol; wrth osod y seiliau ar gyfer llwybrau gyrfa sy'n hyblyg a systemau addysg sy'n gweithio i bawb, waeth beth yw eu hethnigrwydd, eu rhyw, eu hanabledd neu eu bywyd cartref. Rydym yn annog y proffesiwn i ymuno â ni i herio rhwystrau i Gynhwysiant ac Amrywiaeth, i beidio â stopio nes ein bod wedi cau bylchau cyflog ac wedi deall y gall anableddau fod yn anweledig i gydweithwyr a chyflogwyr. Er mwyn sicrhau newid cadarnhaol parhaol, rhaid inni weithio gyda'n gilydd fel proffesiwn - ni all yr un ohonom wneud hyn ar ein pennau ein hunain, ac nid ddylem chwaith.

* **Bydd aelodau UKBPA yn hapus i gydweithio â'r RPS mewn gwaith neu brosiectau yn y dyfodol sy'n ymwneud â Chydraddoldeb a Chynhwysiant. Rydym wedi ymrwymo i glywed lleisiau fferyllwyr du a myfyrwyr fferylliaeth du wrth ystyried a gwneud newidiadau yn y maes pwysig hwn yn y dyfodol. ”**

**E L S Y G O M E Z, L L Y W Y D D, C Y M D E I T H A S F F E R Y L L W Y R D U O N (U K B P A)**

* **Mae'n dda gweld bod yr RPS yn datblygu strategaeth glir ar gyfer cynhwysiant ac amrywiaeth yn y gweithlu fferylliaeth. Mae hyn yn cefnogi ac yn gwella ar y rhagoriaeth a ddarperir eisoes yn benodol gan weithio i roi fferylliaeth ar y blaen ym maes gofal iechyd. Rwy'n eich annog i ymuno â'r RPS a gweithio gyda nhw i barhau i ddatblygu'r strategaeth cynhwysiant ac amrywiaeth ynghyd â holl fuddion eraill aelodaeth. ”**

**A E L O D RPS: LY N N H AYG A R T H**

* **Mae'r adroddiad yn anfon neges glir bod gan RPS strategaeth ac ymrwymiad cryf er mwyn symud hyn ymlaen, wrth gydnabod bod llawer o waith i'w wneud sy'n gofyn am ddatblygu perthnasau a chydweithio. ”**

**A E L O D R P S: PA R B I R J AG PA L**

**1 4** **A D R O D D I A D C Y N H W Y S I A N T A C A M R Y W I A E T H**

* **Mae amrywiaeth o'n cwmpas, ac ni ddylid tanbrisio pwysigrwydd ei gydnabod a'i annog. Mae pobl yn perfformio'n well pan fydd eu cryfderau a'u gwahaniaethau yn cael eu gwerthfawrogi; pan fyddant yn teimlo bod croeso iddynt a'u bod yn cael eu cynnwys. Mae sefydliadau'n elwa o bobl ymroddedig a llawn cymhelliant. Mae'r ymrwymiad hwn gan yr RPS yn cydnabod y pwysigrwydd y mae'n ei roi ar gynhwysiant ac amrywiaeth, ac mae'n arwydd i'w groesawu'n fawr**

**o'i benderfyniad i werthfawrogi a gwella bywydau ei weithwyr, ei aelodau a'i gleifion ”**

**A E L O D R P S: S T E V E C H U R T O N F R P H A R M S**

* **Mae bod yn ymarferydd diwylliannol-gymwys yn sgil hanfodol i fferyllydd, un sy'n cyfrannu'n uniongyrchol at well iechyd a lles. Mae adroddiad cynhwysiant ac amrywiaeth RPS yn rhan ddefnyddiol o gyflawni'r nod hwn. ”**

**A E L O D R P S: A L I S O N A S T L E S**

* **Mae'n galonogol gweld nodwedd anabledd mor amlwg yn yr adroddiad hwn ac yn rhan o'r strategaeth wrth symud ymlaen. Mae'r ymgyrch ymwybyddiaeth a gynlluniwyd yn hanfodol i sicrhau bod y RPS yn denu, yn recriwtio ac yn cadw talent anabl ac yn creu amgylchedd lle gall pobl anabl ffynnu. ”**

**A D R I A N WA R D , P E N N A E T H A N A B L E D D**

**P A R T N E R I A E T H A U, F F O R WM A N A B L E D D B U S N E S**

* **Mae'r PhSC yn croesawu adroddiad Cynhwysiant ac Amrywiaeth yr RPS ac yn rhannu gwerthoedd darparu cyfleoedd a chefnogaeth i bawb, beth bynnag fo'u cefndir neu'u cred. Yn benodol, rydym eisiau i'n myfyrwyr a'n graddedigion deimlo eu bod yn barod ac yn cael eu croesawu i'r proffesiwn ac yn edrych ymlaen at weithio gyda'r RPS i'r perwyl hwn. ”**

**Y R A T H R O D U N C A N C R A I G , C A D E I R Y D D C Y N G O R Y S G O L I O N F F E R Y L L I A E T H**

* **Ar ran y GPhC hoffwn ddweud ein bod yn croesawu adroddiad rhaglen cynhwysiant ac amrywiaeth yr RPS. Mae hwn yn ddechrau da ac edrychwn ymlaen at weithio**

**mewn partneriaeth â chi yn briodol i fwrw ymlaen â'n cyd-ymrwymiad i wella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn y proffesiwn fferylliaeth ac i'r cyhoedd ehangach sy'n defnyddio gwasanaethau fferylliaeth. ”**

**F R A N C E S A O K A S I ,** **C Y F A R W Y D D W R P O B L**

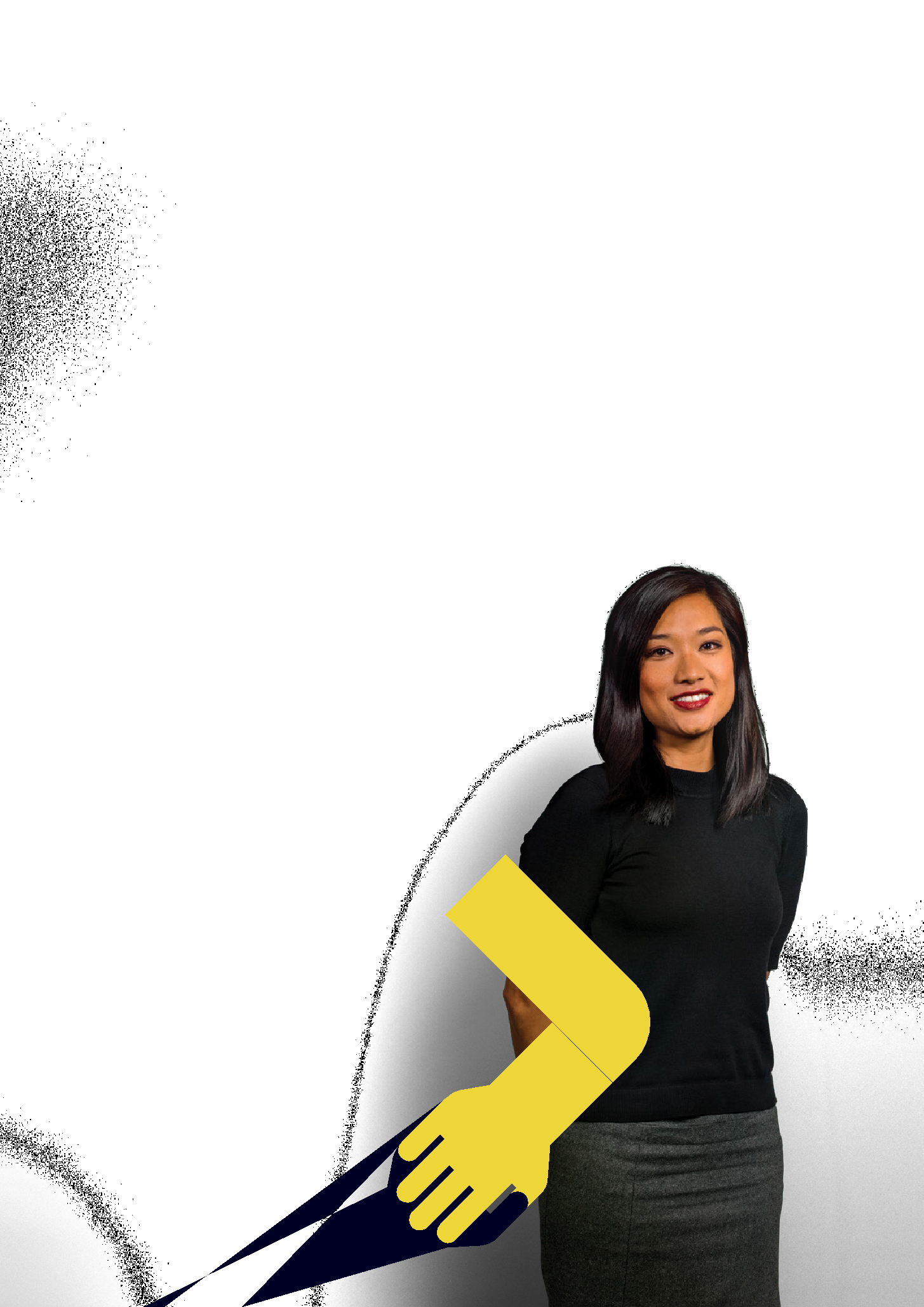
**C Y N G O R F F E R Y L L O L**  **C Y F F R E D I N O L**

* **Mae hwn yn ddarn cadarnhaol o waith ac edrychwn ymlaen at gydweithio ymhellach gyda'r RPS ar hyn ”**

**R E G A N M C C A H I L L , L L Y W Y D D C Y M D E I T H A S**

**M Y F Y R W Y R F F E R Y L L O L P R Y D A I N**

**A D R O D D I A D C Y N H W Y S I A N T A C A M R Y W I A E T H**  **1 5**

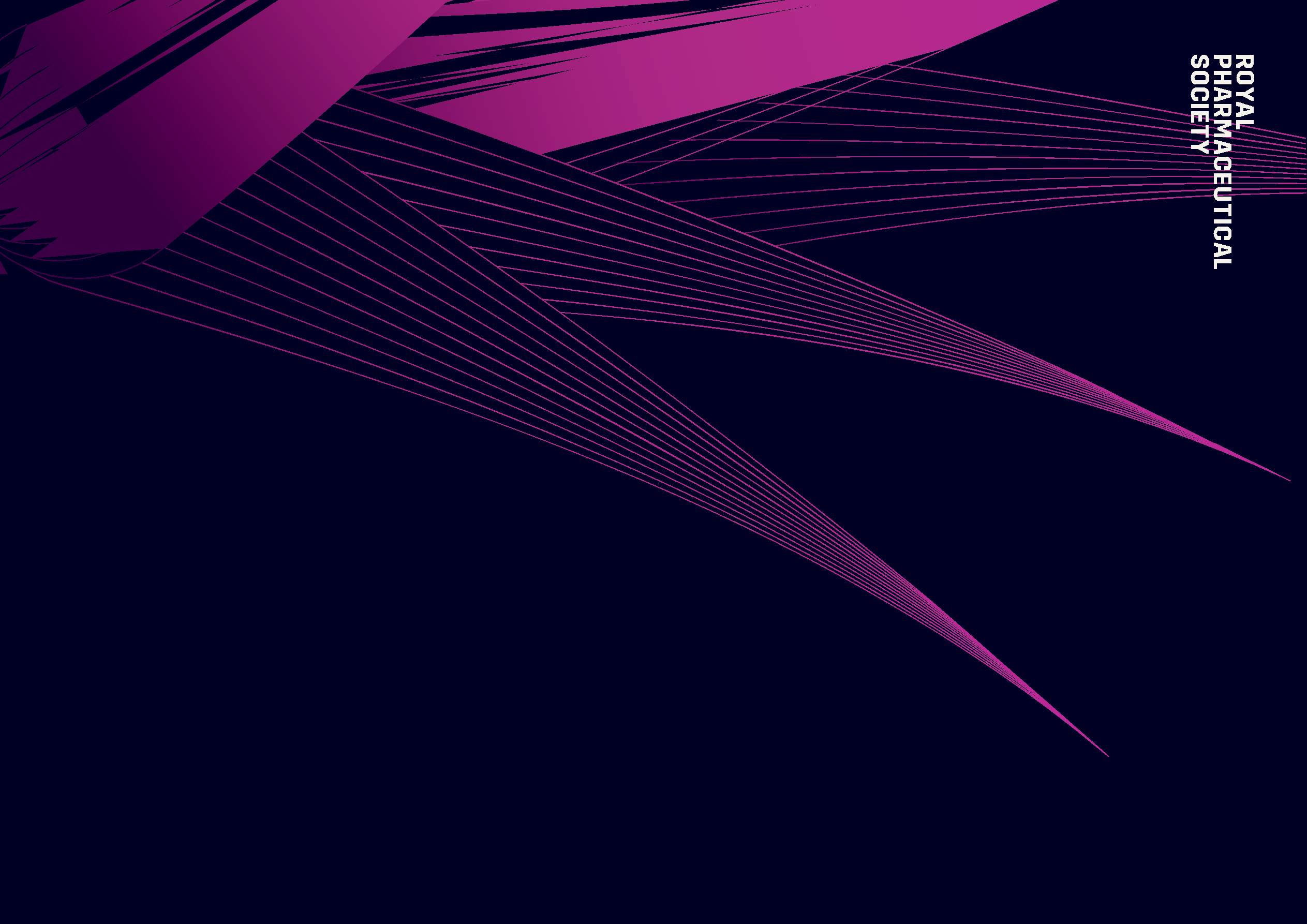
* **Mae angen canmol yr RPS a'r Cadeirydd ac aelodau ei Raglen Cynhwysiant ac Amrywiaeth am strategaeth ystyrlon ac amserol y gall pob un ohonom ei chefnogi. Rwy'n ddiolchgar am ei ffocws ar yr angen i hyrwyddo lles yn y gwaith a mynd i'r afael â'r anghydraddoldeb annerbyniol ym mhrofiad a chyfle y mae rhai cydweithwyr yn ei ddioddef, yn ogystal â'r anghydraddoldebau parhaus yng nghanlyniadau a brofir gan rai cleifion. Mae'n nodi'n glir y camau y mae'n rhaid i ni fel proffesiwn eu cymryd, gan weithio mewn partneriaeth i sicrhau newid gwirioneddol a pharhaol. Rwyf wedi ymrwymo fel pennaeth y proffesiwn i weithio gyda'r RPS wrth ei weithredu. ”**

**K E I T H R I D G E ,**

**P R I F S W Y D D O G F F E R Y L L O L**

**A R G Y F E R G I G L L O E G R**

**1 6** **A D R O D D I A D C Y N H W Y S I A N T A C A M R Y W I A E T H**



00264 001a 2006