



ATAL trais mewn fferyllfa

Mai 2017

www.the-pda.org

MYNEGAI

Crynodeb o bolisi Cymdeithas Amddiffyn Fferyllwyr (PDA) a Chyflwyniad	1
Diffiniad a thystiolaeth	2
Y sefyllfa gyfreithiol a sifil	3
Y GIG a'r sefyllfa broffesiynol	4
Sefyllfa'r PDA	5
Polisi'r PDA ar drais mewn fferyllfeydd	6
Canfyddiadau ymchwil	6
Cyfeiriadau	8
Manylion cyswllt	11
Polisi'r PDA ar drais yn y fferyllfa	12

ATAL TRAIS YN Y FFERYLLFA

Polisi Cymdeithas Amddiffyn Fferyllwyr

Bydd y PDA yn gweithio i sicrhau:

1. Polisi dim goddefgarwch at drais tuag at staff yn gweithio mewn fferyllfa, yn cynnwys camdriniaeth eiriol, sectaraidd neu hiliol a gyfeirir at fferyllwyr a staff fferyllfa.
2. Gofyniad i bob perchennog fferyllfa gynnal asesiad risg ar lefel safle unigol a chyhoeddi datganiad a ddiffiniwyd yn glir ar risg trais.
3. Mesurau priodol i'r sefyllfa, a ddynodwyd gan asesiad risg, yn cael eu gweithredu i ostwng risg trais .
4. Cyllid ar gyfer mesurau diogelwch gan y llywodraeth i gynorthwyo contractwyr fferyllfa gyda'u gweithredu.
5. Safonau rheoleiddiol sy'n gosod gofynion mwy cadarn ar berchnogion fferyllfa, goruchwylwyr, prif fferyllwyr a rheolwyr i sicrhau diogelwch staff.

Cyflwyniad

Mae gan Gymdeithas Amddiffyn Fferyllwyr filoedd lawer o aelodau sy'n bennaf yn weithwyr cyflogedig neu fferyllwyr locwm ac sy'n dod i gysylltiad gyda llawer o gleifion ar sail ddyddiol, yn yr un ffordd ag a wnaiff llawer o berchnogion busnes fferyllfeydd. Oherwydd hyn a hefyd oherwydd natur gwaith fferyllfa, mae'r fferyllwyr hyn yn aml yn wynebu ymddygiad ymosodol a threisgar a cham-driniaeth. Fel canlyniad, mae diben y cynllun hwn gan y PDA yn driphlyg:

1. Codi ymwybyddiaeth o faterion, yn amlygu problemau a datrysiadau posibl.
2. Ysgogi polisi a ddefnyddir wedyn i lobio ar ran gweithwyr a fferyllwyr locwm.
3. Darparu pecyn adnoddau fydd yn galluogi pob fferylllydd i drin mewn ffordd ragweithiol y risgiau'n gysylltiedig gyda thrais yn y fferyllfa.

SUT YDYN NI'N DIFFINIO TRAIS YN Y GWEITHLE?

Mae Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE) yn diffino trais cysylltiedig â gwaith fel:

“Unrhyw ddigwyddiad lle caiff person ei gam-drin, ei fygwth neu yr ymosodir arnynt mewn amgylchiadau'n gysylltiedig â'u gwaith”

Tystiolaeth o drais yn y gweithle.

Dengys ymchwil fod trais yn y gweithle wedi effeithio ar gyfran sylweddol iawn o weithwyr sy'n dod i gysylltiad uniongyrchol â'r cyhoedd. Er y bydd y broblem hyn yn effeithio ar lawer o ddiwydiannau, mae'r rhai sy'n gweithio mewn gofal iechyd yn wynebu problemau arbennig. Dangosodd arolwg gan y Comisiwn Gwella Iechyd cafodd 37% o dros 200,000 o staff ar draws y GIG eu haflonyddu, bwlio neu gam-drin yn y gwaith yn y 12 mis blaenorol, gyda mwyafrif y digwyddiadau hyn yn cael eu hachosi gan gleifion neu eu perthnasau. Roedd bron un mewn chwech wedi profi trais corfforol ac, yn frawychus, nid oedd llawer o'r rhai yr ymosodwyd arnynt wedi gwneud adroddiad am hynny. Yn ôl arolwg o feddygon a gynhaliwyd gan y Gymdeithas Feddygol Brydeinig, roedd trais yn cael ei brofi'n gyfartal gan feddygon yn gweithio mewn gosodiadau gofal sylfaenol ac eilaidd.

Er y dengys ymchwil mai'r mathau mwyaf cyffredin o ddigwyddiadau yw camdrin geiriol ac ymosodiadau corfforol, mae mynychder ymosodiadau corfforol gwirioneddol ar fferyllwyr yn annerbyniol o uchel. Yn ôl yr HSE, mae gweithwyr GIG, rhai'n gweithio ar ben eu hunain a'r rhai sy'n cynnal ymweliadau cartref mewn risg neilltuol. Er fod y rhan fwyaf o fferyllwyr yn gweithio mewn gosodiad gofal iechyd cyffredinol, o bryd i'w gilydd bydd llawer yn gweithio ar ben eu hunain ac yn gwneud ymweliadau cartref. Fel canlyniad, bydd hyn yn amlwg yn dod i'r categori risg uchel. Gall digwyddiadau gynnwys ymosodiad corfforol difrifol. Er enghraifft, yn ystod digwyddiad mewn fferyllfa gymunedol yn Belfast yn Ebrill 2012, ymosodwyd ar ddau fferylllydd gan berson yn ceisio cael Tramadol.

Mae nifer o ymchwilwyr wedi ymchwilio mynychder trais mewn fferyllfa. Gwelodd arolygon ansoddol a meintiol blaenorol gan The Chemist and Druggist a Chymdeithas Amddifyn Fferyllwyr fod y broblem hyn yn gyffredin mewn fferyllfeydd a'i bod hefyd yn gwaethygu'n gyson.

Fel canlyniad, mae'r PDA wedi datblygu'r polisi hwn a hefyd wedi paratoi pecyn adnoddau i helpu fferyllwyr i reoli risg ac felly leihau'r cyfle o ddiodeff trais yn y fferyllfa.

Y Sefyllfa Gyfreithiol

Maeddeddfwriaeth iechyd a diogelwch yn dod i dyletswydd gyfreithol ar gyflogwyr a hefyd weithwyr cyflogedig i sicrhau diogelwch yn y gweithle. Fodd bynnag, mewn gwirionedd, y cyflogwr sydd mewn sefyllfa i sicrhau y rhoddir pob mesur rhesymol ar waith fel bod eu gweithwyr cyflogedig yn gweithio mewn amgylchedd iechyd a diogel ac y caiff eu lles ei ystyried mewn unrhyw weithgaredd. Dan ddeddfwriaeth iechyd a diogelwch, mae cyflogwyr yn atebol am sicrhau y caiff unrhyw risg posibl o drais ei ddileu neu ei reoli. Yn benodol, mae angen i gyflogwyr gael datganiad wedi'i ddiffinio'n glir ar unrhyw risgiau posibl, yn cynnwys rhai o drais. Mae'n rhaid i ddatganiad y cyflogwr fanylu pa gamau y mae'n cynnig eu cymryd i ostwng unrhyw risgiau cynhenid. Mae'n ofynnol i gyflogwyr gynnal asesiad risg i ddiogelu gweithwyr cyflogedig rhag bod yn agored i drais y byddai'n rhesymol ei ragweld. Gallai gweithwyr cyflogedig hefyd gynnal asesiad risg o'r fath, ond mae'n rhaid iddynt ddod ag unrhyw ganfyddiadau'n ffurfiol i sylw'r cyflogwr.

Yn seiliedig ar yr asesiad risg, mae'n rhaid i'r cyflogwr wedyn benderfynu os oes digon o ddiogeliad ar gyfer gweithwyr cyflogedig. Dan reoliadau iechyd a diogelwch, mae'n rhaid i gyflogwyr hefyd un ai gydnabod un ai gynrychiolydd undeb neu unrhyw aelod o staff a ddewiswyd gan ei gydweithwyr i wneud sylwadau i'r cyflogwr ar faterion yn effeithio ar iechyd a diogelwch y rhai sy'n bresennol.

Mae'n ddyletswydd gyfreithiol ar gyflogwyr dan reoliadau RIDDOR ('Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations 2013') i wneud adroddiad ffurfiol i'r Ganolfan Cyswllt Digwyddiadau os oes unrhyw un o'u staff yn profi digwyddiad corfforol dreisgar sy'n arwain at farwolaeth, anaf sylweddol neu absenoldeb o'r gwaith am saith diwrnod neu fwy. Dylid hefyd hysbysu'r heddlu am achosion o drais a throsteddu. Mae'r heddlu yn defnyddio'r data hwn i ddynodi manau gwael a'u hymyriadau.

Mae deddfwriaeth hefyd yn trin unigolion sy'n bygwth, camdrin neu gymryd rhan mewn ymosodiadau treisgar. Mae gan yr heddlu a Gwasanaeth Erlyn y Goron bwerau ysgubol i ysgogi ystod eang o erlyniadau troseddol yn erbyn rhai sy'n gyfrifol am ymddygiad treisgar. Ymhellach, mae erlyniadau troseddol preifat hefyd yn bosibilrwydd a chânt eu defnyddio ar hyn o bryd yn erbyn ymosodwyr.

Y Sefyllfa Sifil

Yn ddealladwy, mae angen mwy o dystiolaeth i gynnal erlyniad troseddol nag i erlyn achos sifil. Fel canlyniad, gellir mynd ag achosion lle cafodd unigolyn ei niweidio gan dramgwyddwr drwy'r llysoedd sifil. Gall achosion sifil llwyddiannus arwain at i'r tramgwyddwr orfod talu iawndal i'r dioddefwr. Fodd bynnag, mewn llawer o achosion mae'n annhebyg y byddai'r tramgwyddwr byth yn talu'r cosbau ariannol a osodwyd gan lys sifil.

Sefyllfa'r GIG

Dywed y GIG y dylai ei staff fedru dod i'r gwaith heb ofni trais, camdriniaeth neu aflonyddu gan gleifion na pherthnasau cleifion. Yn y rhan fwyaf o achosion, bydd cleifion a'u perthnasau yn werthfawrogol o'r rhai sy'n eu trin ond mae lleiafrif o bobl yn cam-drin neu'n dreisgar at staff. Mae'r GIG yn ymroddedig i fynd i'r afael gyda'r broblem yma.

Bu gan y GIG ymagwedd 'dim goddefgarwch' at drais ers 1999 a bu cynnydd sylweddol yn nifer y troseddwy'r a gafodd eu herlyn ers 2003 pan sefydlwyd Gwasanaeth Atall Twyll a Rheoli Diogelwch (CFSMS). Rhannodd y CFSMS ei gyfrifoldebau'n gynnar yn 2009 a daeth Gwasanaeth Rheoli Diogelwch y GIG (NHS SMS) yn gyfrifol am ddiogelwch pobl ac eiddo ar draws y GIG yn Lloegr. Mae cyfrifoldebau yng Nghymru, Lloegr a'r Alban yn ddibynnol ar y modd y cafodd pob GIG ei ailstrwythuro.

Mae canllawiau'r GIG yn glir y gall aelodau staff sy'n dioddef ymosodiad erlyn eu cyflogwyr am iawndal. Mewn un achos, erlynodd cymhorthydd gofal iechyd ei chyflogwr ar ôl i glaf seiciatrig ymosod arni pan oedd yn mynd â choffi i gydweithwyr mewn ystafelloedd ar wahân. Clywodd y llys y gallai'r risg iddi fod wedi ei ostwng pe na byddai'r dyn wedi cael ei adael allan o'i ystafell.

Y Sefyllfa Broffesiynol

Mae safonau rheoleiddio fferyllfeydd yn cynnwys cyfeiriadau niferus at amodau amgylcheddol priodol mewn fferyllfa. Mae rhai o'r gofynion proffesiynol hyn yn ymwneud yn benodol â'r perchennog, y goruchwyliwr neu'r corff corfforaethol e.e. yr angen i sicrhau fod yr amodau gwaith yn galluogi darparu gwasanaethau i safonau proffesiynol dderbyniol, yr angen i sicrhau y caiff staff cefnogi digonol eu darparu a'r gofyniad i beidio gosod amodau ar fferyllwyr a all gael effaith niweidiol ar eu gallu i weithio'n briodol.

Caiff rhai gofynion eu gosod yn fwy penodol ar y gweithiwr cyflogedig neu locwm unigol e.e. asesu'r risgiau yn y gofal a ddarparant a'u bod yn gwneud popeth a allant i gadw'r risgiau hyn mor isel ag sydd modd. Mae gofynion eraill yn fwy cyffredinol e.e. mae'n rhaid i safle fod yn ddiogel i'r cyhoedd. Mae'n rhaid cydymffurfio â phob gofyniad statudol, e.e. y rhai'n ymwneud ag iechyd a diogelwch.

Fel canlyniad i'r pwynt olaf hwn, gellid dod i'r casgliad y gellid barnu bod methiant i arsylwi gofynion deddfwriaeth iechyd a diogelwch yn torri safonau rheoleiddiol fferyllfa.

SEFYLLFA CYMDEITHAS AMDDIFFYN FFERYLLWYR

Mae athroniaeth deddfwriaeth iechyd a diogelwch yn cydnabod y bydd gan weithwyr cyflogedig a chyflogwyr fel ei gilydd rôl wrth sicrhau amgylchedd gwaith diogel. Yn weithredol, fodd bynnag, dim ond cyflogwyr ac nid gweithwyr cyflogedig neu fferyllwyr locwm all wneud y rhan fwyaf o'r newidiadau ffisegol a neu systemau diogelwch a all fod eu hangen i ostwng y risg o drais. Fel canlyniad, bydd baich y cyfrifoldeb bob amser yn disgyn ar ysgwyddau'r cyflogwr.

Sefyllfa Cymdeithas Amddiffyn Fferyllwyr yw mai'r cyflogwyr sy'n bennaf gyfrifol am sicrhau y defnyddir mesurau gostwng risg. Gallai methiant i wneud hynny adael y cyflogwr yn atebol pe achosid niwed i weithwyr cyflogedig; mae hyn yn arbennig felly os yw gweithwyr cyflogedig wedi awgrymu'r mesurau hyn yn flaenorol. Dengys cyfraith achos fod y cosbau ar gyfer cyflogwyr sy'n anwybyddu pryderon eu gweithwyr cyflogedig yn ddifrifol tu hwnt. Pe byddai gweithiwr cyflogedig yn cael ei anafu yn y gwaith, yn arbennig mewn amgylchiadau lle gellir dangos fod cyflogwr wedi anwybyddu pryderon blaenorol gweithiwr cyflogedig, yna daw'r cyflogwr yn sylweddol fwy atebol. Mewn achos tirnod (Simmons vs British Steel PLC, Tŷ'r Arglwyddi, 29 Ebrill 2004) lle gwrthododd cyflogwr weithredu ar bryderon gweithiwr cyflogedig am faterion diogelwch, cafodd y gweithiwr cyflogedig anaf a dioddef trawma seicolegol. Dyfarnwyd bron £500,000 mewn iawndal i'r gweithiwr. Mae gan yr achos hwn oblygiadau clir i gyflogwyr fferyllfa.

Pe byddai aelod o'r PDA yn cael ei anafu mewn ymosodiad treisgar ac y gellid dangos fod y cyflogwr wedi anwybyddu awgrymiadau rheoli risg a wnaed gan y cyflogwr, byddai'r PDA yn gweithredu'n gadarn yn erbyn y cyflogwr ar ran yr aelod i geisio erlyniad dan ddeddfwriaeth iechyd a diogelwch, iawndal drwy weithredu sifil a chyfeirio'r achos at y rheoleiddiwr ar gyfer gweithredu disgyblaethol oherwydd torri safonau rheoleiddiol.

POLISI CYMDEITHAS AMDDIFFYN FFERYLLWYR AR DRAIS MEWN FFERYLLFA

Bydd y PDA yn gweithio i sicrhau:

1. **Polisi dim goddefgarwch at drais tuag at staff yn gweithio mewn fferyllfa, yn cynnwys cam-driniaeth eiriol, sectaraidd neu hiliol a gyfeirir at fferyllwyr a staff fferyllfa.**

Bydd y PDA yn gweithio gyda chyrrff fferyllfa, sefydliadau perthnasol a hefyd gyda chyflogwyr a gweithwyr cyflogedig fferyllfa i annog polisi dim goddefgarwch at drais tuag at staff yn gweithio mewn fferyllfa. Bydd y PDA yn annog pob fferyllfa y bernir eu bod yn risg uchel i ddangos rhybuddion mewn lle amlwg mewn fferyllfeydd sy'n ei gwneud yn glir na oddefir trais. Bydd y PDA yn lobio sefydliadau cyflogwyr perthnasol gyda'r nod o sicrhau fod eu polisi'n dod yn un sy'n sicrhau y caiff y rhai sy'n gyfrifol am ymosodiadau treisgar ar staff mewn fferyllfeydd eu gwahardd o'r fferyllfa, eu herlyn lle'n briodol ac y gweithredir yn sifil yn eu herbyn am iawndal.

Ymhellach bydd yn anelu i sicrhau y caiff fferyllfeydd eraill yn yr ardal hefyd eu rhybuddio am ymddygiad o'r fath. Bydd y PDA yn ymestyn y polisi dim goddefgarwch at y nifer fach o gyflogwyr nad ydynt yn gweithredu ar bryderon eu staff yn ymwneud â'u hofn o ymosodiadau treisgar ac sy'n methu gweithredu ar faterion diogelwch staff.

Dengys ymchwil bod rhai gweithwyr cyflogedig yn teimlo nad yw eu cyflogwyr yn cymryd eu pryderon am fygythiad trais o ddifrif. Mewn gwirionedd, clywn adroddiadau yr anfonwyd talebau neu fasedgi rhodd i gymodi gyda rhai cleifion/cwsmeriaid sydd wedi cam-drin fferyllwyr, er bod y fferyllfeydd wedi dilyn y gweithdrefnau cyfreithiol a moesegol cywir i roi adroddiad am gam-driniaeth.

Gall y PDA gefnogi erlyniad dan ddeddfwriaeth iechyd a diogelwch ar ran aelodau PDA, gan hysbysu'r rheoleiddiwr lle'n briodol fod perchennog y fferyllfa wedi torri safonau rheoleiddiol. Yn y pen draw, mewn achosion priodol, gellid hefyd ddwyn achos sifil y cyflogwr am iawndal.

2. **Gofyniad ar bob perchennog fferyllfa i gynnal asesiad mewn safleoedd unigol a chyhoeddi datganiad wedi'i ddiffinio'n glir ar risg trais.**

Gan adeiladu ar sylfeini deddfwriaeth, codau proffesiynol ac ymchwil sydd ar gael, mae'n amlwg y bydd angen cynnal asesiad risg ar bob fferyllfa er mwyn cydymffurfio â'r gofynion hyn a chynhyrchu datganiad cyfatebol wedi'i ddiffinio'n glir ar y risgiau posibl o drais a fyddai ar gael yn y fferyllfa. Drwy gynhyrchu pecyn adnoddau a'i ddsbarthu, bydd y PDA yn annog gweithwyr cyflogedig a chyflogwyr i gynnal asesiad risg o'r fath. Bydd y pecyn adnoddau yn galluogi gweithwyr cyflogedig a chyflogwyr fel ei gilydd i:

- Adnabod y risgiau. Ystyried os y gall unrhyw weithgaredd yn y fferyllfa gynyddu risg trais e.e. giethredu gwasanaeth dibyniaeth ar sylweddau, gwagu'r til a chyfrif yr arian a chau'r fferyllfa. Dylai cyflogwr edrych ar y llyfr damweiniau ac ymgynghori gyda staff wrth ysgogi gwelliannau.

| amddifyn eich new da |

| cynrychioli eich diddordebau |

- Dynodi unrhyw weithwyr cyflogedig sydd mewn risg uwch. Bydd y pecyn adnoddau yn helpu i ddynodi'r gweithgareddau mwyaf bregus ac yn cefnogi datblygu polisi penodol ar ddiogelu aelodau mwyaf bregus y staff.
- Ystyried canfyddiadau'r asesiad risg ac ysgogi ymgynghoriad staff i sefydlu os yw'r mesurau diogelwch presennol yn ddigonol neu os dylid eu gwella.
- Cofnodi mesurau a gymerwyd i atal trais yn y gweithle. Mae'n rhaid hysbysu pob aelod o staff am y cofnod yma.
- Adolygu canfyddiadau'r asesiad risg yn gyfnodol. Dylid diwygio'r polisi yng ngoleuni unrhyw ddatblygiadau newydd.

3. Cymerir mesurau priodol i'r sefyllfa, fel y'u dynodwyd gan asesiad risg, i ostwng y risg o drais.

Bydd angen i asesiad priodol ddynodi os yw'r fferyllfa dan sylw yn y categori risg isel, canolig neu uchel. Fel canlyniad, bydd yn bosibl dynodi a gweithredu'r mesurau mwyaf addas ar gyfer y sefyllfa. Mae pecyn adnoddau'r PDA yn cynnwys rhestr cynhwysfawr o gamau rheoli risg priodol y gellir eu cymryd mewn ymateb i asesiad risg anffafriol. Drwy ei ddarparu, nod y PDA yw annog cyflogwyr i ganolbwyntio ar faterion trais mewn fferyllfa a defnyddio'r mesurau rheoli risg angenrheidiol.

Rheoli'r Risgiau

Bydd y ffactorau a all gael dylanwad mawr ar lefelau trais yn y fferyllfa yn disgyn i dri chategori bras, gyda un mater risg uchel ychwanegol sy'n benodol ar gyfer fferyllwyr. Drwy ddadansoddi pob categori, medrir paratoi rhestr wirio o opsiynau ymarferol y gall fod angen eu defnyddio i sicrhau y gellir gostwng risg trais i isafswm. Yn fras, y pedwar categori yw:

- Dyluniad y gwaith
- Rhoi mesurau amgylcheddol priodol ar waith
- Hyfforddiant ac ymwybyddiaeth
- Pobl yn gweithio ar ben eu hunain ac ymweliadau cartref

4. Cyllid gan y llywodraeth ar gyfer mesurau diogelwch i gynorthwyo contractwyr fferyllfa i'w gweithredu

Bydd y PDA yn codi'r angen am gefnogaeth ariannol i sylw cyrff perthnasol y llywodraeth yn San Steffan, Gogledd Iwerddon, yr Alban a Chymru a bydd hefyd yn cefnogi sefydliadau sy'n negodi cyllid gyda'r llywodraeth i sicrhau'r cyllid y gall fod ei angen i ddefnyddio unrhyw newidiadau sydd eu hangen.

Erein bod eisiau gweithio gyda chyflogwyr fferyllfa ac eraill i sicrhau cymorth ariannol gan y llywodraeth, nid yw hyn mewn unrhyw ffordd yn lleihau'r cyfrifoldeb ar gyflogwyr i wneud eu gweithleoedd yn ddiogel yn y cyfamser.

5. Safonau rheoleiddiol sy'n gosod gofynion mwy cadarn ar berchnogion fferyllfeydd, goruchwylwyr, prif fferyllwyr a rheolwyr i sicrhau diogelwch staff

Mae safonau rheoleiddiol yn ei gwneud yn glir iawn fod angen i gyflogwyr sicrhau diogelwch cleifion. Fodd bynnag, dim ond yn anuniongyrchol y maent yn trafod diogelwch staff drwy ei gwneud yn ofynnol i berchnogion a goruchwylwyr fferyllfeydd gydymffurfio gyda deddfwriaeth iechyd a diogelwch. Bydd y PDA yn lobbio rheoleiddwyr i sicrhau cyflwyno safonau sy'n rhoi mwy o bwyslais ar ddiogelwch yr holl staff sy'n gweithio mewn fferyllfa a all fod mewn risg o ymosodiad treisgar gan glaf. Byddai hyn yn gwneud y sefyllfa yn gymesur â'i sefyllfa ar ddiogelwch cleifion.

Cyfeiriadau a Gwybodaeth Bellach

1. Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974
2. Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999
3. Rheoliadau Cynrychiolwyr Diogelwch a Phwyllgorau Diogelwch 1977
4. Rheoliadau Adroddiadau am Anafiadau, Clefydon a Digwyddiadau Peryglus (RIDDOR) 2013
5. Working Together; Securing a quality workforce for the NHS (1998) Gweithrediaeth GIG.
6. Safer Working in the Community (1998) Gweithrediaeth GIG a RCN.
7. Arolwg Staff GIG Comisiwn Gwella Iechyd: Mawrth 2004
8. The Victim's Charter, cyhoeddiad gan y Swyddfa Gartref
9. Victims of crime, cyhoeddiad Awdurdod Heddlu
10. Trais - Cymorth i Ddiodefswyr
11. Datganiad ar driniaeth diodefswyr a thystion – Gwasanaeth Eryl y Goron.
12. Violent Times, Uned Iechyd a Diogelwch y TUC
13. Tackling Violence at Work – Undeb y GMB
14. Violence at work : The 2002/2003 British Crime Survey; Adroddiad y Swyddfa Gartref
15. Violence at Work – A Guide for Employers; Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch
16. No place for violence in the work place; Bwletin TSSA Ebrill 2001
17. Violence at Work the experience of UK doctors; Uned Polisi Iechyd ac Ymchwil Economaidd y BMA
18. A safer place to work; Comisiwn Archwilio Cenedlaethol, 2003
19. Working well: a call to employers ; Coleg Nyrsio Brenhinol (RCN) 2002
20. Newyddion y BBC, 15 Hydref - 2004
21. Polisi Aflonyddu y BBC - 2004
22. Threatening and violent incidents in community pharmacies. Int J Pharm Pract 1996; 4: 136-44.
23. Ateb Ysgrifenedig yn Nhŷ'r Cyffredin ar Ddiogelwch mewn Fferyllfeydd - 3 Mawrth 2004
24. Violence stopped in its tracks in Northern Ireland; Chemist and Druggist - 20 Mawrth 2004



| amddifyn eich new da |

| cynrychioli eich diddordebau |

AM Y PDA

Mae Cymdeithas Amddifyn Fferyllwyr (PDA) yn sefydliad nid-er-elw sy'n anelu i weithredu ar a chefnogi anghenion fferyllwyr unigol a, phan fo angen, amddifyn eu henw da. Mae ganddi fwy na 26,000 o aelodau ar hyn o bryd. Cafodd undeb y PDA ei sefydlu ym Mai 2008 a derbyniodd ardystiad annibynnol yn 2011.

Prif nodau'r PDA yw:

- Cefnogi fferyllwyr yn eu hanghenion cyfreithiol, ymarfer a chyflogaeth
- Cynrychioli pryderon unigol neu dorfol fferyllwyr yn y modd mwyaf addas
- Bod yn rhagweithiol wrth geisio dylanwadu ar yr agenda proffesiynol, ymarfer a chyflogaeth i gefnogi aelodau
- Arwain a chefnogi cynlluniau a gynlluniwyd i wella gwybodaeth a sgiliau fferyllwyr wrth drin risg ac arferion diogel, ac felly wella ofal cleifion
- Gweithio gyda sefydliadau o'r un anian i wella ymhellach fanteision aelodaeth i fferyllwyr unigol
- Darparu sicrwydd yswiriant i ddiogelu ac amddifyn enw da'r fferyllwyr unigol

Cysylltu â'r PDA

Cymdeithas Amddifyn Fferyllwyr/The Pharmacists' Defence Association
The Old Fire Station
69 Albion Street
Birmingham
B1 3EA

Gwybodaeth gyswllt

Ymholiadau Cyffredinol: 0121 694 7000

Ffax: 0121 694 7001

Gwefan: www.the-pda.org

Email: enquiries@the-pda.org act