



Comisiynydd y
Gymraeg
Welsh Language
Commissioner

comisiynyddygybraeg.cymru

Recriwtio: Ystyried y Gymraeg

Cefndir

Prif nod Comisiynydd y Gymraeg, sefydliad annibynnol a grëwyd yn unol â Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011, yw hybu a hwyluso defnyddio'r Gymraeg. Gwneir hyn drwy ddwyn sylw at y ffaith fod statws swyddogol i'r Gymraeg yng Nghymru a thrwy osod safonau ar sefydliadau. Bydd hyn, yn ei dro, yn arwain at sefydlu hawliau i siaradwyr Cymraeg.

Bydd dwy egwyddor yn sail i'r gwaith:

- Ni ddylid trin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg yng Nghymru.
- Dylai personau yng Nghymru allu byw eu bywydau drwy gyfrwng y Gymraeg os ydynt yn dymuno gwneud hynny.

Manylion cyswllt

- Ffôn: 0845 6033 221
- E-bost: post@comisiynyddygybraeg.cymru
- Gwefan: comisiynyddygybraeg.cymru

Comisiynydd y Gymraeg
Siambrau'r Farchnad
5-7 Heol Eglwys Fair
Caerdydd CF10 1AT



Cynnwys

1. Cyflwyniad 3

- Cyd-destun deddfwriaethol
- Dogfennau cyngor y Comisiynydd
- Pwrpas y ddogfen gyngor hon
- Defnyddio'r ddogfen gyngor hon yn y sector cyhoeddus
- Defnyddio'r ddogfen hon o fewn sefydliadau gwirfoddol a phreifat
- Safbwyntiau rhyngwladol

2. Gweithredu egwyddorion iaith a recriwtio – cyfrifoldebau sefydliadau cyhoeddus 7

- Cynlluniau iaith Gymraeg – Eu paratoi a'u cymeradwyo yn unol â Deddf 1993
- Gweithredu Polisi iaith a Recriwtio

3. Cynllunio ar gyfer gweithlu dwyieithog 8

- Gweledigaeth a blaenoriaethau staffio
 - Strategaeth safonol ar gyfer cynllunio gweithlu dwyieithog

4. Polisiâu ac arferion sefydlog adnoddau dynol 12

- Cydnabod a phrif ffyrddio'r dimensiwn sgiliau iaith
- Dull gwrthrychol o bennu'r sgiliau iaith sydd eu hangen ar gyfer swydd
- Lefelau iaith
- Hysbysebu swyddi
- Asesu ceisiadau
- Trefniadau cyflogaeth

5. Dehongliad o'r sefyllfa gyfreithiol – iaith a recriwtio 21

- Siarter Ieithoedd Rhanbarthol neu Leiafrifol Ewrop
- Cyfraith Ewrop
- Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r Gymraeg
- Gosod amod iaith heb wahaniaethu ar sail hil
- Amod dysgu iaith wrth gyflogi
- Codau Ymarfer Statudol ar Gydraddoldeb Hiliol mewn Cyflogaeth
- Cod Ymarfer Statudol ar Gydraddoldeb Hiliol ym Myd Cyflogaeth, Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol, 2005
- Y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS)
- Dylanwad a chynsail datblygiadau eraill

6. Atodiadau 32



1. Cyflwyniad

1

Cyd-destun deddfwriaethol
1.1 Mae Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 (Mesur y Gymraeg) yn gosod cyd-destun cyfreithiol newydd ar gyfer y Gymraeg. Wedi iddo dderbyn Cydsyniad Brenhinol ym mis Chwefror 2011, sefydlwyd statws swyddogol i'r Gymraeg yng Nghymru, yn ogystal â'r egwyddor gyffredinol na ddylai'r Gymraeg gael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg yng Nghymru. Mae Mesur y Gymraeg yn creu fframwaith deddfwriaethol newydd ar gyfer gosod dyletswyddau ar bersonau sy'n gweithredu yng Nghymru mewn perthynas â'r Gymraeg, ac yn hynny o beth bydd, maes o law, yn disodli llawer o ddarpariaethau Deddf yr Iaith Gymraeg 1993 (Deddf 1993).

2

1.2 Sefydlwyd Comisiynydd y Gymraeg (y Comisiynydd) gan Adran 2 Mesur y Gymraeg i weithredu'r fframwaith deddfwriaethol newydd. Mae'r Comisiynydd yn annibynnol, a bydd ei gwaith yn cynnwys gosod dyletswyddau cyfreithiol ar bersonau drwy 'safonau' Rhan 4 Mesur y Gymraeg. Bydd modd gorfodi'r safonau hynny drwy ddarpariaethau Rhan 5 Mesur y Gymraeg. Er mwyn cynorthwyo sefydliadau i weithredu'r safonau yn y dyfodol, gall y Comisiynydd lunio codau ymarfer.

4

1.3 Mae llawer o'r sefydliadau cyhoeddus a fydd yn ddarostyngedig i safonau yn gweithredu cynlluniau iaith Gymraeg statudol ar hyn o bryd, o dan Ddeddf 1993. Pan ddaeth Bwrdd yr Iaith Gymraeg i ben ddiwedd Mawrth 2012, trosglwyddwyd ei ddyletswyddau mewn perthynas â chynlluniau iaith Gymraeg i'r Comisiynydd. Bydd

5

6

dyletswydd pob sefydliad i gydymffurfio â chynllun iaith a gymeradwywyd o dan Ddeddf 1993 yn parhau nes bod y sefydliad hwnnw yn dod yn ddarostyngedig i safonau o dan y Mesur.

Dogfennau cyngor y Comisiynydd

1.4 Hyd nes bod y safonau wedi eu sefydlu ac y byddai unrhyw godau ymarfer statudol posibl ar gael, mae'r Comisiynydd wedi cyhoeddi cyfres o ddogfennau cyngor i gynorthwyo unrhyw sefydliad neu unigolyn sydd am gynnig darpariaeth ddwyieithog.

1.5 I sefydliadau sy'n gweithredu cynlluniau iaith o dan fframwaith deddfwriaethol Deddf 1993 bydd y dogfennau cyngor hyn yn gymorth i gydymffurfio ac yn ategu canllawiau statudol a gyhoeddwyd gan Fwrdd yr Iaith Gymraeg gynt (Adran 9, Deddf 1993).

1.6 I sefydliadau eraill bydd y dogfennau cyngor yn gymorth i gynnig gwasanaethau dwyieithog ac i weithredu mewn cyd-destun ble mae gan y Gymraeg statws swyddogol yng Nghymru.

Pwrpas y ddogfen gyngor hon

1.7 Pwrpas y ddogfen hon yw rhoi cymorth i sefydliadau ddatblygu gweithlu dwyieithog; mae'n ymdrin â'r egwyddorion a'r prif nodweddion sy'n berthnasol i faterion recriwtio a'r iaith Gymraeg. Bydd yn galluogi sefydliadau i fabwysiadu polisiau effeithiol; yn gymorth i wneud y gorau o amrywiol sgiliau iaith gweithwyr a'u datblygu ymhellach; ac



1. Cyflwyniad

yn cynyddu ymwybyddiaeth o arfer da mewn perthynas ag iaith a recriwtio. Drwy hynny bydd yn galluogi sefydliadau i ddarparu gwasanaethau Cymraeg gwell i'r cyhoedd, cyfathrebu â hwy yn llwyddiannus a chynnal eu busnes dydd i ddydd yn Gymraeg a/neu Saesneg. Fe'i hanelir at benaethiaid adnoddau dynol, swyddogion datblygu a hyfforddi corfforaethol, swyddogion iaith Gymraeg, rheolwyr sydd â chyfrifoldeb dros recriwtio a dethol neu gynllunio gwasanaethau, ac uwch swyddogion. Dylid ystyried y ddogfen hon law yn llaw â'r holl ddogfennau cyngor eraill sydd ar gael ar wefan y Comisiynydd ac, wrth gwrs, â'r ymrwymadau cyfreithiol sydd arnoch o dan ddeddfwriaeth berthnasol.

- 1.8 Cred y Comisiynydd y byddai defnyddio rhagor ar y Gymraeg mewn gweithleoedd yn ymestyn y defnydd o'r Gymraeg yn gyffredinol ac yn codi lefel sgiliau'r gweithlu.

Defnyddio'r ddogfen gyngor hon yn y sector cyhoeddus

- 1.9 Mae'r ddogfen hon wedi ei hanelu at y sector cyhoeddus yn bennaf. Mae'n berthnasol i bob sefydliad cyhoeddus sy'n gweithredu cynllun iaith Gymraeg statudol. Mae'n gyfrifoldeb ar y sefydliadau hyn i weithredu mesurau staffio fel rhan o'u cynlluniau iaith er mwyn darparu gwell gwasanaethau Cymraeg, a mwy ohonynt, i'r cyhoedd. Bydd dilyn y ddogfen hon yn sicrhau bod hynny'n digwydd yn gyson ac i safon uchel.

- 1.10 Gall y ddogfen hon ddarparu cyd-destun a chefnidir defnyddiol ar gyfer sefydliadau sy'n ddarostyngedig i safonau, ond dylai'r cyrff hyn roi sylw yn y man cyntaf i unrhyw godau ymarfer statudol y gallai'r Comisiynydd eu

cyhoeddi mewn perthynas â'r safonau. Byddai cyngor a gynhwysid mewn unrhyw godau ymarfer statudol yn cymryd blaenoriaeth dros gynnwys y ddogfen hon.

Defnyddio'r ddogfen hon o fewn sefydliadau gwirfoddol a phreifat

- 1.1.1 Mae llawer o'r hyn a geir yn y ddogfen hon yn arfer da sy'n berthnasol i gyflogwyr drwyddi draw. Mae'n debyg na fydd gweithleoedd bychan am gael trefniadau manwl fel y rhai a amlinellir yn yr arweiniad hwn. Gellir addasu'r drefniadaeth ond dylid gweithredu'n gyson â'r egwyddorion craidd.

Safbwyntiau rhyngwladol

- 1.1.2 Nid yw sefyllfa ddwyieithog Cymru yn unigryw ac mae sawl gwlad arall yn ceisio gweithio mewn dwy, tair neu fwy o ieithoedd. Ceir enghreifftiau rhyngwladol o gynllunio sgiliau a rheoli adnoddau dynol er mwyn gwasanaethu cymunedau amlieithog.

- 1.12.1 Mae gosod amodau ieithyddol wedi cael ei brofi'n ddilys yn Llys Cyfiawnder Ewrop ac mae'n arfer mewn gwledydd eraill yn Ewrop. Er enghraifft, gosodir amodau ieithyddol ar swyddi sector cyhoeddus yng Ngwlad y Basg a Chatalonia.

- 1.12.2 Yng Ngwlad y Basg, fe gyhoeddir gwybodaeth yn flynyddol am y swyddi a hysbysebwyd a pha iaith/ieithoedd y mae'r unigolyn a benodwyd yn eu siarad. Anfonir yr wybodaeth hon at isadran y llywodraeth sy'n delio â'r iaith Fasgeg.

- 1.12.3 Anogir staff yn y gwasanaeth cyhoeddus yng Nghanada i gynnal eu sgiliau ieithyddol. Rhan o'r broses yma yw cynnal



1. Cyflwyniad

asesiad iaith lafar bob dwy neu dair blynedd. Ceir 'bonws dwyieithrwydd' i staff yn y gwasanaethau cyhoeddus sy'n llwyddo i basio prawf sgiliau ieithyddol.

1.12.4 Cefnogir staff uniaith yng Nghnada i ddod yn ddwyieithog; yn wir ystyrir bod hyfforddiant ieithyddol yn allweddol i gynyddu niferoedd staff dwyieithog yn y wlad.

1.12.5 Deddf 10/1982 Llywodraeth Gwlad y Basg ar normaleiddio defnydd o'r iaith Fasgeg yw'r sail ar gyfer datblygiadau yn y sector cyhoeddus. Mae erthygl 14 y Ddeddf yn datgan y bydd yr awdurdodau cyhoeddus yn mabwysiadu mesurau sy'n arwain at ddatblygiad graddol sgiliau iaith Basgeg ymysg gweithwyr y gwasanaeth cyhoeddus. Bydd yr awdurdodau cyhoeddus hefyd yn dynodi'r swyddi y mae sgiliau yn y ddwy iaith yn hanfodol ar eu cyfer ac ar gyfer swyddi lle nad yw'r Fasgeg yn hanfodol, rhoddir ystyriaeth i sgiliau ieithyddol ('Public Sector Basque Language Schemes; a brief summary', Dr Nicholas Gardner, 2006). Disgwylir i sefydliadau flaenoriaethu'r swyddi hynny

lle mae'r cyswllt uchaf ag aelodau o'r cyhoedd â'r dynodiad 'Basgeg yn angenrheidiol'. Pennir canran o swyddi yn swyddi 'Basgeg yn angenrheidiol' ym mhob sefydliad i gyfateb i'r ganran o siaradwyr Basgeg yn ardal weinyddol y sefydliad. Yn achos pob swydd arall mae gallu ieithyddol yn ennill pwyntiau ychwanegol, a chyfunir y rhain â phwyntiau am gymwysterau a phrofiadau eraill, ac mae hynny'n uniongyrchol berthnasol i lwyddiant cais yr ymgeisydd am swydd.

1.12.6 Cofnodir cymwysterau a lefelau hyfedredd iaith Basgeg yn drylwyr ar gyfer pob unigolyn wrth benodi staff. Gosodir camau ac amodau safonol yn y broses recriwtio a chytundebu staff sy'n rhoi blaenoriaeth i sicrhau bod gan staff lefelau iaith priodol ar gyfer y swyddi y penodir hwy iddynt. Mae unrhyw unigolyn sydd heb y sgiliau iaith gofynnol yn arwyddo cynllun personol i ymgymryd â'r hyfforddiant angenrheidiol i ennill y sgiliau iaith hynny. Os nad yw unigolion yn cyflawni'r gofynion ieithyddol mae'r gyfraith yn caniatáu symud yr unigolyn hwnnw i swydd arall ble nad oes gofyniad ieithyddol.

Language training is a key factor in ensuring that public servants achieve the language skills required by their positions. If bilingualism is acknowledged to be a basic skill, language training must be regarded as an essential component of learning and career development plans.

'French to Follow? Revitalising the Official Languages in the Workplace', Canadian Centre for Management Development, 2003



1. Cyflwyniad

1.12.7 Cyfrifoldeb Swyddog Normaleiddio'r Iaith Fasgeg yw adolygu'n flynyddol gynnydd sgiliau iaith staff y sefydliad. Buddsoddir yn sylweddol mewn hyfforddiant ieithyddol wedi ei deilwra i anghenion y gweithle ar sail cymwyseddau penodol.

1.12.8 Yn yr un modd â Gwlad y Basg, mae lwerddon wedi adnabod yr angen i fuddsoddi mewn hyfforddiant iaith wedi ei deilwra i anghenion y gweithle er mwyn cydymffurfio â deddfwriaeth iaith.

Mae ffurfioli a safoni'r dull o gydnabod gwerth ychwanegol sgiliau Basgeg yn y broses recriwtio a dethol staff ar gyfer pob swydd o fewn y gwasanaeth sifil yng Ngwlad y Basg yn cynnig disgwyliad ac anogaeth i ymgeiswyr wella eu sgiliau iaith wrth gynnig am swydd newydd neu ddyrchafiad ym mhob adran o'r gwasanaeth sifil.

'Cynllunio a Rheoli Sgiliau Dwyieithog', Cwmni Iaith ar ran Bwrdd yr Iaith Gymraeg, 2006



2. Gweithredu egwyddorion iaith a recriwtio – cyfrifoldebau sefydliadau cyhoeddus

- Cynlluniau iaith Gymraeg – Eu paratoi a'u cymeradwyo yn unol â Deddf 1993**
- 2.1 Mae angen deall goblygiadau Deddf 1993 ym maes cyflogaeth er mwyn hyrwyddo'r egwyddorion ar lefel weithredol. Ceir canllawiau statudol a gyhoeddwyd o dan Adran 9, Deddf yr Iaith Gymraeg 1993, 'Cynlluniau iaith Gymraeg – Eu paratoi a'u cymeradwyo yn unol â Deddf 1993', sy'n dynodi beth yw ffurf a chynnwys cynlluniau iaith Gymraeg. Y mae canllawiau 8(i) ac 8(ii) o fewn y canllawiau hynny yn gosod dyletswydd ar sefydliadau cyhoeddus i ddatblygu mesurau staffio.
- Canllaw 8(i) 'mesurau i sicrhau bod gweithleoedd â chyswllt â'r cyhoedd yng Nghymru yn ceisio cael digon o siaradwyr Cymraeg sydd â'r sgiliau priodol er mwyn galluogi'r gweithleoedd hynny i ddarparu gwasanaeth cyflawn drwy gyfrwng y Gymraeg'.**
- Canllaw 8(ii) 'mesurau clustnodi'r swyddi hynny lle ystyrir bod gallu siarad Cymraeg yn hanfodol a'r rhai lle ystyrir ei fod yn ddymunol er mwyn darparu gwasanaeth cyflawn drwy gyfrwng y Gymraeg'.**
- 2.2 Mae'n ddyletswydd ar sefydliadau i gynllunio, datblygu, gweithredu a buddsoddi mewn gweithlu dwyieithog yn unol â'r canllawiau uchod. Os nad oes gan sefydliad nifer ddigonol o swyddogion â sgiliau Cymraeg i weithredu'r canllawiau a gynhwysir yn ei gynllun iaith yna mae angen cymryd camau gweithredol.
- 2.3 Caiff Deddf 1993 ei diddymu gan Fesur y Gymraeg, sy'n cyflwyno cyfundrefn newydd o reoleiddio trwy 'safonau'. Bydd y safonau'n cael eu gosod trwy reoliadau Llywodraeth Cymru a byddant yn gymwys i lawer o gyflogwyr sy'n gweithredu cynlluniau iaith ar hyn o bryd. Yn y cyfamser, mae cynlluniau iaith yn dal mewn grym a bydd y Comisiynydd yn eu rheoleiddio. Mae'r ddogfen hon yn parhau'n berthnasol i gyrrff sy'n gweithredu cynlluniau iaith.
- 2.4 Gall y ddogfen hon ddarparu cyd-destun a chefnidir defnyddiol ar gyfer sefydliadau sy'n ddarostyngedig i safonau, ond dylai'r cyrff hyn roi sylw yn y man cyntaf i unrhyw godau ymarfer statudol y gallai'r Comisiynydd eu cyhoeddi mewn perthynas â'r safonau. Byddai cyngor a gynhwysid mewn unrhyw godau ymarfer statudol yn cymryd blaenoriaeth dros gynnwys y ddogfen hon.
- Gweithredu Polisi Iaith a Recriwtio**
- 2.5 Er mwyn cyflawni'r cyfrifoldeb hwn mae angen i bolisiau ac arferion sefydlog sefydliadau gydnabod a phrif ffrydio'r dimensiwn sgiliau iaith. Dylai canllawiau dewis a phenodi'r sefydliad gyfeirio at gydymffurfio â Deddf 1993 a chynllun iaith y sefydliad o leiaf. Ceir mwy o fanylion am ddulliau ymarferol o gyflawni'r nodau hyn ac unrhyw oblygiadau cyfreithiol yn Adrannau 4 (Polisiau ac arferion sefydlog adnoddau dynol) a 5 (Dehongliad o'r sefyllfa gyfreithiol – iaith a recriwtio).



3. Cynllunio ar gyfer gweithlu dwyieithog

3.1 **Gweledigaeth a blaenoriaethau staffio**
Bydd disgwyliadau staffio'r sefydliad wedi eu nodi'n glir o fewn cynllun iaith Gymraeg. Fe fydd angen sicrhau bod unrhyw gynllunio gweithlu yn sgil hynny yn adlewyrchu blaenoriaethau'r cynllun ac yn cyfateb i amserlen y cynllun iaith. Barn y Comisiynydd yw y gall meddu ar strategaeth cynllunio gweithlu dwyieithog gyfrannu at ddileu ansicrwydd ar fater y Gymraeg wrth recriwtio a galluogi sefydliad i ymdrin â sgiliau iaith mewn modd cadarnhaol, gwrthrychol a chyfreithlon. Gweler isod enghreifftiau o sefydliadau sy'n mynd i'r afael â'r maes yn strategol a bwriadus drwy fod â threfniadau neu gynllun penodol ar gyfer diwallu anghenion sgiliau dwyieithog. Maent yn gweld y broses fel rhan o gyfrifoldeb corfforaethol.

Diwygiodd y sefydliad ei gynllun iaith Gymraeg yn ddiweddar. Nodir yn y cynllun hwnnw ymrwymadau arloesol, gyda'r amcan o ddatblygu i fod yn sefydliad cwbl ddwyieithog. Mae'r sefydliad wedi mabwysiadu fframwaith hyfedredd iaith sy'n cynnig pum lefel o allu ieithyddol. Er mwyn datblygu i fod yn sefydliad gwir ddwyieithog, ers Awst 2005 mae'n ofynnol i unrhyw recriwt newydd feddu ar sgiliau Cymraeg sylfaenol (lefel 1) cyn cael ei recriwtio ac yna gyrraedd lefel 2 o fewn y cyfnod prawf. Ers Ionawr 2008 rhaid i bob recriwt newydd feddu ar sgiliau lefel 2 cyn cael ei recriwtio a sgiliau lefel 3 o fewn y cyfnod prawf. Yn yr un modd mae'n rhaid i unrhyw swyddog neu aelod staff feddu ar sgiliau lefel 2 cyn cael ei ddyrchafu o fewn y sefydliad. Cynigir unrhyw hyfforddiant sydd ei angen ar recriwtiaid neu ddarpar recriwtiaid er mwyn cyrraedd y lefel ofynnol o allu yn y Gymraeg.

Yn ein cynllun iaith, rydym wedi mabwysiadu egwyddor ganolog Deddf yr Iaith Gymraeg 1993, sef y byddwn yn trin yr iaith Gymraeg ar y sail ei bod yn gyfartal â'r iaith Saesneg. Rydym wedi ymrwymo i weithredu'r egwyddor honno wrth gynnal ein busnes a darparu gwasanaethau i'r cyhoedd yng Nghymru.

Er mwyn cyflawni hynny yn effeithiol, felly, rydym angen swyddogion â sgiliau iaith priodol yn y swyddi a'r gweithleoedd cywir. Fel arall, mae'n annhebygol y bydd ein gwasanaeth yn Gymraeg yn cyrraedd yr un safon nac y bydd yr un mor brydlon a rhwydd i'w gael â'r gwasanaeth Saesneg, ac o ganlyniad ni fyddwn yn gweithredu mewn ffordd sy'n gyson ag egwyddor cydraddoldeb y Ddeddf.

Bydd angen trefniadau, felly, i asesu pa weithleoedd a pha swyddi y mae angen staff dwyieithog ynddynt, ac i ofalu bod yr angen yn cael ei ddiwallu drwy raglenni hyfforddiant a chyfleoedd penodi ac adleoli dros gyfnod o amser. Bydd angen sicrhau bod ein polisïau a'n harferion sefydlog wrth ymdrin â'r gweithlu (e.e. ein proses recriwtio a'n trefniadau arfarnu perfformiad a datblygiad personol) yn ymgorffori ac yn gwasanaethu'r agweddau sgiliau iaith mewn ffordd briodol. Dylai fod yn rhan o'n cynllun adnoddau dynol ehangach.

Bydd angen trefn hefyd i gadw llygad ar y sefyllfa, i sicrhau bod cyfleoedd yn cael eu cymryd, ond hefyd i roi gorolwg rheolaidd o'r sgiliau iaith a sefydlu a yw'r bwlch rhwng angen a chyflenwad yn tueddu i gau neu agor.



3. Cynllunio ar gyfer gweithlu dwyieithog

3.2 Mae **Atodiad 1** (sef rhan o'r ddogfen 'Cynlluniau Iaith Gymraeg – Eu paratoi a'u cymeradwyo yn unol â Deddf yr Iaith Gymraeg 1993') yn amlinellu'r mesurau staffio y dylai sefydliadau eu pennu. Mae'r cyngor hwn yr un mor berthnasol ag erioed. Isod ceir amlinelliad o'r hyn y mae'r Comisiynydd yn disgwyl ei weld mewn cynlluniau iaith yn ymwneud â staffio.

- Esboniad byr sy'n disgrifio paham mae angen cymryd camau i ddatblygu gweithlu dwyieithog.
- Nodau er mwyn cyflawni'r uchod, er enghraifft:
 - Sicrhau bod yn y swyddfeydd, canolfannau, gweithleoedd eraill, timau cymunedol sydd â chysylltiad â'r cyhoedd, staff a all ddarparu gwasanaeth i'r cyhoedd sy'n siarad Cymraeg, neu eu bod yn gallu cael gafael ar y staff hynny. Ymrwymiad i archwilio gwasanaethau'r sefydliad a dynodi'r swyddi o fewn y strwythur staffio lle gellir cyfiawnhau'r angen am swyddogion sy'n gallu defnyddio'r Gymraeg i gynorthwyo'r cyhoedd (Cymraeg yn hanfodol) neu lle y byddai'n ddymunol iddynt allu gwneud hynny (Cymraeg yn ddymunol), a chynnwys yr anghenion mewn disgrifiadau swyddi a disgrifiadau tîm. Ymrwymiad i osod meini prawf ar gyfer asesu anghenion swyddi i gynnwys natur y swydd ac amllder y cysylltiad â'r cyhoedd sy'n siarad Cymraeg neu'r angen i ddarparu cefnogaeth weinyddol i eraill. Gellir diffinio'r angen fel rhan o weithle neu dîm.
 - Ymrwymiad i gynnal awdit staff er mwyn adnabod bylchau yn y gwasanaeth a llunio mesurau i wella'r sefyllfa. Esboniad o'r camau y bydd y sefydliad yn eu cymryd er mwyn cael y nifer cywir o staff sy'n siarad Cymraeg i gynnig y gwasanaeth sydd ei angen e.e.

ceisio recriwtio siaradwr Cymraeg i swydd arbennig pan ddaw swydd yn wag neu pan sefydlir swydd newydd, ad-drefnu dyletswyddau neu ddarparu hyfforddiant i staff yn yr iaith Gymraeg.

- Esboniad o bwy sy'n gyfrifol am weithredu'r mesurau staffio yn y cynllun.
- Ymrwymiad i gynnal sesiynau briffio a darparu cyfarwyddyd i swyddogion sy'n gyfrifol am recriwtio, hyfforddiant ac adolygiadau staff.
- Ymrwymiad y bydd y swyddogion sy'n gyfrifol yn adolygu gweithrediad y mesurau staffio yn flynyddol.
- Ymrwymiad y bydd yr Adran Adnoddau Dynol yn cadw gwybodaeth ar sgiliau iaith Gymraeg staff o fewn y sefydliad.
- Targedau sy'n nodi un ai y nifer neu'r ganran o swyddi lle mae angen siaradwyr Cymraeg.
- Ymrwymiad i gynnwys datganiad y croesewir siaradwyr Cymraeg mewn hysbysebion am swyddi lle bo prinder staff sy'n siarad Cymraeg o fewn y gwasanaeth er mwyn cwrdd ag angen y gwasanaeth. Ond ni ddylid gwneud hynny mewn modd sy'n rhwystro'r di-Gymraeg rhag ymgeisio.
- Amlinelliad o'r modd y bydd y sefydliad yn gweithredu'n rhagweithiol wrth ddenu siaradwyr Cymraeg i ymuno â'r sefydliad.
- Ymrwymiad i gyhoeddi gwybodaeth ynglŷn â niferoedd siaradwyr Cymraeg o fewn y sefydliad ac fesul adran/tîm/lleoliad fel sy'n addas.



3. Cynllunio ar gyfer gweithlu dwyieithog

- 3.3 Strategaeth safonol ar gyfer cynllunio gweithlu dwyieithog**
- Er mwyn cynllunio gweithlu dwyieithog effeithiol mae angen adnabod anghenion sgiliau iaith ar sail ymrwymadau statudol y sefydliad mewn perthynas â'r Gymraeg. Gwneir hyn er mwyn delio â'r cyhoedd sy'n siarad Cymraeg ac er mwyn galluogi'r sefydliad i gynnal ei fusnes drwy gyfrwng y Gymraeg a'r Saesneg fel ei gilydd. Gall sawl system reoli gyfrifiadurol gofnodi sgiliau iaith y gweithlu. Y camau gweithredol yw:

Mapio gallu ac adnabod y bwch darparu

- Mapio anghenion sgiliau iaith fesul gweithle a swydd yn erbyn y nod (gweithredu cynllun iaith y sefydliad), gan ddefnyddio canllaw neu siart llif i asesu sgiliau iaith y sefydliad.
- Mapio gallu presennol gweithleoedd a swyddi yn yr un modd, a'i osod fel gwaelodlin.
- Cymharu'r gallu â'r angen, yn thematig ar lefel sefydliad (e.e. canrannau/lefelau gallu ieithyddol, lleoliad, teitl/gradd, nifer y siaradwyr rhugl/dysgwyr, proffil oedran, ayb.) ac yna fesul adran, gwasanaeth, tîm, gweithle a swydd, fel sy'n briodol.

Gosod targed(au) a llunio cynllun gweithredu

- Gosod nod ar gyfer cyfnod cyntaf o weithredu, fydd yn cynnwys targedau penodol yn deillio o'r gwaith mapio a chymharu uchod, gan gynnwys targedau adrannol neu debyg.
- Mabwysiadu cynllun gweithredol sy'n disgrifio'r camau y mae'r sefydliad am eu cymryd i gyrraedd y nod fydd yn nodi blaenoriaethau (thematig a/neu leoliadol) a threfniadau (e.e. recriwtio, hyfforddi, adleoli) i unioni unrhyw brinder. Yn aml, bydd angen cynlluniau gweithredu adrannol yn ogystal â'r un corfforaethol.
- Datblygu sgiliau Cymraeg y gweithle e.e. drwy fabwysiadu rhaglen hyfforddiant iaith i [rai] staff fel rhan o ddatblygiad mewn swydd.
- Hyfforddi rheolwyr ynglŷn ag amcanion y sefydliad, beth yw eu cyfrifoldeb hwy, sut y dylid defnyddio'r drefn yn wrthrychol, a pha wybodaeth i'w chasglu a'i hadrodd.

Mabwysiadu dull gwrthrychol o bennu sgiliau iaith

- Llunio asesiad sgiliau iaith swydd ar gyfer y sefydliad. (Gweler paragraff 4.1 isod am fwy o wybodaeth am bennu sgiliau iaith swydd a pharagraffau 4.10–4.14 ar hysbysebu swyddi.)



3. Cynllunio ar gyfer gweithlu dwyieithog

Mabwysiadu trefn gofnodi a diweddarau gwybodaeth

- Cofnodi a diweddarau gwybodaeth am sgiliau iaith unigolion o fewn y sefydliad er mwyn cael darlun o allu adrannau, safleoedd a'r sefydliad yn gyfan i ddarparu gwasanaeth Cymraeg. Mae'r Comisiynydd yn awgrymu y dylid mabwysiadu targedau a dangosyddion perfformiad e.e.:
 - nifer a chanran y swyddi a'r timau yr aseswyd eu categori ieithyddol;
 - nifer a chanran swyddi prif dderbynfeydd ble nodir y Gymraeg fel sgil hanfodol a chanran y rhai a lenwyd gan siaradwyr Cymraeg;
 - nifer a chanran y staff sy'n medru siarad Cymraeg fesul adran wasanaeth; yn ôl gradd y swydd; a fesul gweithle;
 - nifer y swyddi a hysbysebwyd ble nodwyd y Gymraeg fel sgil hanfodol a'r ganran a lenwyd gan siaradwyr Cymraeg;
 - nifer y swyddi a hysbysebwyd ble nodwyd y Gymraeg fel sgil dymunol a'r ganran a lenwyd gan siaradwyr Cymraeg.
- Gall y dangosyddion hyn alluogi sefydliadau i fesur i ba raddau y mae gwasanaethau Cymraeg ar gael i'r cyhoedd ac a yw'r gwasanaeth yma'n cael ei gynllunio'n fwriadus. Fe allai'r data yma ein galluogi i fesur cynnydd dros amser ac i roi ystyriaeth i unrhyw broblemau recriwtio a amlygir. Ceir enghraifft yn **Atodiad 2** o sefydliad sy'n defnyddio dangosyddion perfformiad i'r perwyl hwn.



4. Polisiâu ac arferion sefydlog adnoddau dynol

- 4.1 **Cydnabod a phrif ffrydio'r dimensiwn sgiliau iaith**
Mae angen i bolisiau ac arferion sefydlog y sefydliadau gydnabod a phrif ffrydio'r dimensiwn sgiliau iaith. Dylai canllawiau dewis a phenodi'r sefydliad gyfeirio at gydymffurfio â Deddf 1993 a chynllun iaith y sefydliad ac yna nodi sut y gweithredir hynny o dan y penawdau perthnasol (proffiliau person, swydd ddisgrifiad, hysbysebu swyddi, pecynnau gwybodaeth i ymgeiswyr, cynnal cyfweiliadau a phrofion, gosod amodau cyfnod prawf ayb.). Isod ceir mwy o fanylion am ddulliau ymarferol o gyflawni'r nodau hyn. Wrth ddiwygio a drafftio polisiâu o'r fath mae'n bwysig ystyried cydymffurfiaeth gyfreithiol a deddfwriaeth gwrth-wahaniaethol. Sonnir ymhellach am hyn yn **Adran 5**.

Dull gwrthrychol o bennu'r sgiliau iaith sydd eu hangen ar gyfer swydd

- 4.2 Mae angen trafod iaith fel mater o drefn pan gaiff swydd ei chreu o'r newydd neu pan ddaw swydd yn wag gan edrych ar allu e.e. gallu'r tîm neu swyddfa i weithredu'n ddwyieithog yn ogystal â swydd yn unigol. Yn gyntaf, mae angen sgrinio er mwyn penderfynu a yw'r Gymraeg yn sgil hanfodol, dymunol ynteu ddim yn sgil perthnasol ar gyfer cyflawni gofynion y cyflogwr. Yn ail, ac os yw iaith yn ffactor, dylid gofalu nad oes gwahaniaethu ar sail hil yn digwydd drwy gynnal ymarferiad gwirio.

- 4.3 **Sgrinio**
Awgrymir y dylid penderfynu sut mae categorieiddio swydd ar sail meini prawf megis y canlynol:

Hanfodol

Lle nad oes unrhyw un ar gael i ddarparu gwasanaeth drwy gyfrwng y Gymraeg neu os oes angen mwy o staff sy'n siarad Cymraeg er mwyn darparu gwasanaeth yn ddwyieithog. Dyma rai ystyriaethau:

- yr angen i gynorthwyo siaradwyr Cymraeg, yn staff mewnol neu'n dderbynwyr gwasanaeth;
- swydd a'i phriod swyddogaeth neu ran ohoni yw bod mewn cyswllt â'r cyhoedd, lle disgwylir i'r unigolyn allu cyfathrebu yn Gymraeg neu Saesneg fel ei gilydd;
- swydd a leolir mewn cymuned Gymraeg sydd â chyswllt rheolaidd â'r cyhoedd;
- swyddi lle mae llawer o gyswllt â siaradwyr Cymraeg;
- sefyllfaoedd lle nad oes staff ar gael i ddarparu gwasanaeth Cymraeg;
- sefyllfaoedd lle nad oes modd darparu gwasanaeth Cymraeg drwy swyddog arall;
- ystyriaethau lleol polisi iaith sefydliad e.e. yr angen i weinyddu'n fewnol yn Gymraeg a Saesneg;
- yr angen i ddelio â sefydliadau eraill sy'n gweinyddu'n fewnol trwy gyfrwng y Gymraeg.



4. Polisiau ac arferion sefydlog adnoddau dynol

Dymunol

Lle mae staff sy'n siarad Cymraeg eisoes ar gael ond y byddai yn ddymunol cryfhau'r gronfa o siaradwyr Cymraeg er mwyn cyflwyno gwell gwasanaeth yna dylid hysbysebu swydd gyda'r Gymraeg yn ddymunol. Dyma rai ystyriaethau:

- yr angen i gynorthwyo siaradwyr Cymraeg, yn staff mewrol neu'n dderbynwyr gwasanaeth;
- swydd a'i phriod swyddogaeth yw bod mewn cyswllt â'r cyhoedd;
- unrhyw swydd a leolir mewn cymuned Gymraeg neu sy'n gwasanaethu ardal Gymraeg ei hiaith;
- swyddi lle mae llawer o gyswllt â siaradwyr Cymraeg;
- sefyllfaoedd lle nad oes staff ar gael i ddarparu gwasanaeth Cymraeg;
- sefyllfaoedd lle nad oes modd darparu gwasanaeth Cymraeg drwy swyddog arall;
- sefyllfaoedd lle byddai cyflogi mwy o staff Cymraeg eu hiaith yn gwella'r gwasanaeth Cymraeg;
- sefyllfa lle byddai cyflogi swyddog Cymraeg ei iaith yn lleihau'r angen i ad-drefnu gwasanaeth a lle byddai ad-drefnu yn cael effaith andwyol ar y gwasanaeth;
- sefyllfa lle byddai gorfod darparu gwasanaeth Cymraeg drwy ofyn am gymorth gan swyddog arall yn cael effaith andwyol ar y gwasanaeth;
- ystyriaethau lleol polisi iaith sefydliad e.e. yr angen i weinyddu'n fewnol yn Gymraeg a Saesneg.

Wrth ystyried y meini prawf hyn mae'n bwysig bod tystiolaeth ar gael i gyfiawnhau'r penderfyniadau a chefnogi unrhyw achos ar gyfer y gofyniad iaith. Yn ogystal â'r meini prawf uchod gall fod ffactorau eraill yng nghynllun iaith Gymraeg statudol sefydliad a dylid ystyried y ffactorau hyn wrth benderfynu ar ofyniad ieithyddol swydd ar bob achlysur.

Gwirio

4.4 Dylid gwirio yn unol ag adran 5.28 sy'n ystyried y prawf cyfreithiol a nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010 a'r meini prawf a sefydlwyd yn achos Crizzle¹ (a benderfynwyd o dan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976, sef rhagflaenydd Deddf Cydraddoldeb 2010). Mae hon yn rhan bwysig o'r broses a dylid sicrhau bod tystiolaeth i gefnogi unrhyw benderfyniad a wneir. Gellir gwirio drwy ofyn dau brif gwestiwn:

- Beth yw'r cyd-destun ieithyddol?
- A yw'r amcan yn ddilys a rhesymol ac a yw'r dull o gyrraedd y nod, sef anghenion ieithyddol y cyflogwr, yn rhesymol ac yn fwy na'r effaith wahaniaethol? Efallai y dylid ystyried a oes modd arall llai gwahaniaethol o gyrraedd yr un nod, er enghraifft, drwy hyfforddi staff i gaffael y sgiliau ieithyddol angenrheidiol.



4. Polisiau ac arferion sefydlog adnoddau dynol

- 4.5 **Israddio gofynion iaith**
Mae'r Comisiynydd yn ymwybodol yr hysbysebhir rhai swyddi gyda'r Gymraeg yn hanfodol i ddechrau ond, oherwydd na ellir denu ymgeiswyr addas, yr ail hysbysebhir gyda'r Gymraeg yn ddymunol. Os yw sefydliad yn penderfynu bod y Gymraeg yn hanfodol i ddechrau yna mae'n rhaid bod yna newidiadau sylfaenol yn nyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd, yn ogystal â sicrhau bod dull arall o ddarparu gwasanaeth iaith Gymraeg, cyn ail hysbysebu gyda'r Gymraeg yn ddymunol.
- 4.6 **Lefelau iaith**
Yng nghyd-destun cymwysterau hyfforddi, nid yw'r Comisiynydd yn cymeradwyo un model ar gyfer cydnabod lefelau sgiliau. Defnyddir lefelau ar gyfer maes Cymraeg i Oedolion yn bennaf, neu o fewn y maes cymwysterau galwedigaethol, e.e. NVQ, lefelau Cymraeg i Oedolion neu gymhwyster arall. Maent i gyd yn addas. Y dangosydd a ddefnyddir gan y Comisiynydd ar gyfer adrodd ar hyfforddiant sgiliau yw 'Nifer a chanran y staff (siaradwyr Cymraeg a dysgwyr) sydd wedi derbyn hyfforddiant yn y Gymraeg i lefel o gymhwyster penodol'.
- 4.7 Mae nifer o sefydliadau yn adnabod gallu ieithyddol eu gweithlu drwy ddefnyddio hunanasesiad lefelau iaith – llafar, ysgrifenedig ac ati. Mae'r lefelau hyn wedi eu creu gan y sefydliadau eu hunain at ddefnydd mewnol. Gall y dull yma fod yn effeithiol ar gyfer casglu gwybodaeth. Ceir enghraifft o hunanasesiad lefelau wedi ei selio ar fframwaith ALTE (The Association of Language Testers of Europe) yn **Atodiad 3**.
- 4.8 O ran recriwtio, mae'r Comisiynydd yn ffafrio dynodi swyddi'n ddau gategori sef datgan bod y Gymraeg naill ai'n ofyniad 'hanfodol' neu 'ddymunol' ar gyfer y swydd dan sylw. Nid yw'r Comisiynydd yn annog defnyddio lefelau i gymryd lle y dynodiadau hanfodol/dymunol.
- 4.9 Fodd bynnag, ar ôl penderfynu a yw'r Gymraeg yn ofyniad hanfodol neu ddymunol ar gyfer y swydd, gall sefydliad ystyried natur y rhagofynion ieithyddol sydd eu hangen er mwyn gallu cyflawni'r swydd. Gellir defnyddio model siarad, ysgrifennu, deal ac ati bryd hynny. Mae angen gofal fodd bynnag nad trwy ddefnyddio lefelau y bydd y sefydliad yn egluro wrth ymgeiswyr yn union beth yw rhagofynion ieithyddol swydd gan fod dulliau llawer mwy effeithiol a dealladwy o gyfleu'r rhagofynion i ymgeisydd. Gweler paragraff **4.22** am enghreifftiau.



4. Polisiau ac arferion sefydlog adnoddau dynol

Hysbysebu swyddi

Gofynion a rhagofynion iaith mewn hysbysebion swyddi

- 4.10 Darganfu arolwg ar ran Bwrdd yr Iaith Gymraeg² fod amryw o sefydliadau cyhoeddus yn peidio â nodi'r Gymraeg yn hanfodol ar gyfer unrhyw swyddi – hyd yn oed swyddi sy'n delio â sefyllfaoedd sy'n hynod sensitif o ran iaith.
- 4.11 Y rhesymau a roed dros beidio â nodi'r Gymraeg yn hanfodol oedd ansicrwydd cyfreithiol a rhagdybiaeth neu brofiad blaenorol na fydd siaradwyr Cymraeg yn cynnig am swydd sy'n datgan bod 'y Gymraeg yn hanfodol'.
- 4.12 Mae Sgiliau Dyfodol Cymru (prosiect ymchwil er mwyn sefydlu anghenion sgiliau cyffredinol Cymru gyfan) yn diffinio sgiliau Cymraeg fel 'y gallu i ddarllen, ysgrifennu a siarad Cymraeg ar lefel sy'n angenrheidiol i weithredu a symud ymlaen, yn y gwaith a thu hwnt'.
- 4.13 Dylai hysbysebion a swydd ddisgrifiadau fod yn eglur wrth ddisgrifio'r sgil neu gymhwyster angenrheidiol i weithio trwy gyfrwng y Gymraeg. Un dull o wneud hyn yw drwy ddefnyddio geiriad perthnasol, hawdd ei ddarnad wrth hysbysebu.
- 4.14 Dywed cyflogwyr sydd wedi ychwanegu geiriad recriwtio ymarferol a pherthnasol i'r swydd eu bod wedi bod yn fwy llwyddiannus wrth benodi siaradwyr Cymraeg (a thrwy hynny'n fwy effeithlon a chost-effeithiol).

Manyleb person

- 4.15 Mae gwahaniaeth cyfreithiol ac ymarferol rhwng yr iaith fel **cymhwyster** a'r iaith fel **sgil** ar gyfer cyflawni dibenion swydd.
- 4.16 Mae'r Comisiynydd o'r farn y dylid cynnwys cyfeiriadau safonol o dan y pennawd 'Sgiliau ar gyfer cyflawni'r swydd' neu debyg yn y manyleb person. Gellir cynnwys is-bennawd e.e. 'Iaith Gweithio' yn y fanyleb.
- 4.17 Dylid dangos cymhwyster iaith er enghraifft TGAU, Safon Uwch neu radd yn y Gymraeg neu dystysgrif cyfieithu ayb. ar wahân yn ei briod le ar fanyleb.

Enghraifft o ddynodi'r Gymraeg fel sgil mewn manylebau person

Rheolwr prosiect

- Gwrando a Siarad: Gallu cyflwyno pob agwedd o'r swydd ar lafar yn hyderus drwy gyfrwng y Gymraeg a'r Saesneg gystal â'i gilydd. Bydd hyn yn cynnwys gwneud cyflwyniadau cyhoeddus yn y ddwy iaith.
- Darllen a Deall: Gallu defnyddio a dehongli'n gywir unrhyw wybodaeth o amrywiol ffynonellau drwy gyfrwng y Gymraeg a'r Saesneg ar gyfer cyflawni holl agweddau'r swydd.



4. Polisiau ac arferion sefydlog adnoddau dynol

- Ysgrifennu: Gallu cyflwyno gwybodaeth yn ysgrifenedig drwy gyfrwng y Gymraeg a'r Saesneg mewn modd cwbl hyderus gan ddefnyddio'r dull a'r iaith fwyaf priodol ar gyfer y pwnc a'r gynulleidfa.

Cynorthwydd chwarae

- Gwrando a Siarad: Gallu cyflwyno pob agwedd o'r swydd ar lafar yn hyderus drwy gyfrwng y Gymraeg a'r Saesneg gystal â'i gilydd.
- Darllen a Deall: Gallu defnyddio a dehongli'n gywir unrhyw wybodaeth o amrywiol ffynonellau ar gyfer cyflawni holl agweddau'r swydd.
- Ysgrifennu: Gallu llenwi ffurflen safonol a llunio llythyr byr drwy gyfrwng y Gymraeg a'r Saesneg drwy ddefnyddio cyfres o frawddegau allweddol i gyfleu gwybodaeth syml.

Sgiliau iaith mewn disgrifiad swydd

- 4.18 Bydd asesiad sgiliau iaith wedi rhoi diffiniad o ofynion sgiliau iaith y swydd a dylid geirio hynny yn y swydd ddisgrifiad yn syml a theg.
- 4.19 Dylid geirio'r manylion yn ofalus. Gwell fyddai disgrifio pa fath o gymwyseddau Cymraeg sy'n hanfodol neu'n ddymunol yn hytrach na defnyddio geiriad cyffredinol yn unig. Er enghraifft, os yw'r gallu i siarad Cymraeg yn hanfodol byddai disgrifiad o'r union ofynion ieithyddol yn gymorth i ymgeiswyr e.e. 'Bydd y sawl a benodir yn gallu sgwrsio'n hyderus a chartrefol yn Gymraeg a Saesneg gyda chwsmeriaid.' Wrth chwilio am ymgeiswyr a all ysgrifennu yn y Gymraeg gellid cynnwys disgrifiad megis 'Bydd yr

ymgeisydd llwyddiannus yn gallu ateb ymholiadau llafar yn Gymraeg a Saesneg yn ogystal ag ateb gohebiaeth yn y ddwy iaith.' Gellid ychwanegu 'Cynigir hyfforddiant i wella Cymraeg ysgrifenedig os bydd angen.' Mae nifer o sefydliadau cyhoeddus yn cynhyrchu disgrifiadau swydd generig. Dylai rheolwyr fod yn hyblyg wrth weithio gyda disgrifiadau swydd generig ac ystyried yr iaith Gymraeg bob amser cyn hysbysebu swydd wag gan ystyried ffactorau ieithyddol ardal a gallu swyddfeydd neu dimau i ddarparu gwasanaeth Cymraeg. Dylid sicrhau bod modd i reolwyr ychwanegu gofynion ieithyddol penodol i gynnwys cyffredinol y disgrifiad swydd a manyleb person, yn ôl yr amgylchiadau ar y pryd.

Geiriad rhagofynion mewn swydd ddisgrifiad

- 4.20 Ar ôl categorio'r gofynion iaith ar sail anghenion y gwasanaeth dylid ystyried rhagofynion y swydd gan fanylu ar y sgiliau iaith fydd eu hangen i gyflawni'r gwaith – ysgrifennu adroddiadau, siarad yn gyhoeddus neu ateb ffôn. Mae'n bwysig osgoi rhoi disgwyliadau ieithyddol sy'n uwch na gofynion y swydd am resymau ymarferol a chyfreithiol. Mae 4.22 yn dangos amrediad o gymwyseddau y gellid eu cynnwys mewn rhagofynion swydd.
- 4.21 Bydd y sgrinio cychwynnol ac yna pennu'r cymwyseddau sydd eu hangen yn cynnig geiriad gwrthrychol a swydd benodol.



4. Polisiau ac arferion sefydlog adnoddau dynol

4.22 Enghreifftiau o eiriad yn gofyn am ragofynion iaith mewn swydd ddisgrifiad:

Clerc Apwyntiadau

Mae'r gallu i sgwrsio'n gartrefol gyda chwsmeriaid yn Gymraeg yn hanfodol ar gyfer y swydd.

Gweithiwr Cymdeithasol

Mae'r gallu i baratoi adroddiadau cleient yn Gymraeg yn hanfodol ar gyfer y swydd.

Swyddog Cyllid

Byddai'n ddymunol pe gallai'r ymgeisydd llwyddiannus ateb gohebiaeth syml yn Gymraeg.

Rheolwr Prosiect

Mae'r gallu i roi cyflwyniadau cyhoeddus a pharatoi adroddiadau yn Gymraeg yn hanfodol ar gyfer y swydd hon.

Derbynnnydd

Mae'r gallu i siarad Cymraeg gyda'n cwsmeriaid yn ddymunol ar gyfer y swydd hon.

Swyddog Gofal Cymdeithasol

Mae'r gallu i gynnal sgwrs syml yn y Gymraeg yn hanfodol ar gyfer y swydd hon.

Seicolegydd Addysg

Mae'r gallu i gynnal asesiadau seicolegol trwy gyfrwng y Gymraeg a'r Saesneg a'r gallu i gyflwyno gwybodaeth yn ysgrifenedig yn y ddwy iaith yn hanfodol ar gyfer y swydd hon.

Cyfarwyddwr

Rydym yn chwilio am gyfarwyddwr sy'n gallu defnyddio'r Gymraeg i safon uchel ar lafar ac yn ysgrifenedig er mwyn ymgymryd â chyfweiliadau yn y wasg ac ymateb i ohebiaeth dechnegol.

Swyddog Amgylchedd

Mae'r gallu i lunio dogfennau technegol yn y Gymraeg a'r Saesneg yn hanfodol ar gyfer y swydd hon.

Swyddog Ieuentid

Mae'r gallu i arwain gweithgareddau i blant a phobl ifanc trwy gyfrwng y Gymraeg yn hanfodol i'r swydd hon.

Swyddog Gweinyddol

Mae'r gallu i ysgrifennu llythyrau a chofnodion mewn Cymraeg cywir yn hanfodol ar gyfer y swydd hon.

Ffisiotherapydd

Mae'r gallu i roi cyfarwyddiadau a chynghor yn y Gymraeg yn hanfodol ar gyfer y swydd hon a'r gallu i ysgrifennu yn y Gymraeg yn ddymunol.

4.23 **Pecyn recriwtio**

Yr arfer orau yw darparu'r holl ddeunyddiau mewn pecyn recriwtio, gan gynnwys y deunyddiau safonol a'r wybodaeth benodol am swydd, yn ddwyieithog, beth bynnag yw gofynion ieithyddol y swydd. Mae darparu'r wybodaeth a'r ffurflen gais yn ddwyieithog yn fater o gyfle cyfartal. Mae nifer o sefydliadau cyhoeddus yn gosod eu pecynnau recriwtio ar eu gwefannau lle caiff y defnyddiwr ddewis iaith.



4. Polisiau ac arferion sefydlog adnoddau dynol

4.24 Wrth weithio tuag at y nod o ddarparu popeth yn ddwyieithog gellid llunio deunydd safonol am bob swydd yn ddwyieithog gyda'r deunydd mwy penodol yn ddwyieithog pan fo dwyieithrwydd/sgiliau iaith yn berthnasol i'r swydd. Dylai cynlluniau iaith sefydliadau unigol fanylu ar eu hymrwymiad o ran defnyddio'r Gymraeg mewn pecynnau swydd. Nid yw'n arfer da cynhyrchu pecyn swydd Saesneg yn unig lle bo gofynion sgiliau iaith Gymraeg i'r swydd honno.

Asesu ceisiadau

4.25 Ffurflen gais a cheisiadau swyddi
Rhaid i'r swyddogion sy'n cloriannu'r ceisiadau un ai fod yn ddwyieithog neu dderbyn cyfieithiad o gais Cymraeg. Dylid sicrhau bod sefydliad yn gallu derbyn ceisiadau swyddi yn y Gymraeg yn unig ac ymdrin â hwy mewn modd priodol. Yn ddibynnol ar y rhagofynion mae'n bosibl y bydd angen gofyn am fanylion am yr iaith Gymraeg mewn dau le ar y ffurflen gais:

- cymhwyster, er enghraifft gradd yn y Gymraeg neu dystysgrif cyfieithu;
- sgil ar gyfer cyflawni'r swydd.

4.26 Gellir hefyd cynnwys cwestiwn yn gofyn am ddewis iaith yr ymgeisydd ar gyfer cyfweliad.

4.27 Ffurflen cyfle cyfartal
Mae angen cynnwys blychau safonol ynglŷn â gallu ieithyddol ar ffurflenni monitro cyfle cyfartal safonol y sefydliad. Mae hyn yn fater cyfle cyfartal yn ogystal â chofnodi sgiliau. Blychau posib:

	Siarad Cymraeg	Darllen Cymraeg	Ysgrifennu Cymraeg
Dim			
Ychydig			
Eithaf da			
Rhugl			

4.28 Cyfweliad recriwtio
Mae mwy nag un dull cywir o ddelio â chyfweliadau recriwtio ond mae rhai camau pwysig y gellid eu cymryd er mwyn sicrhau triniaeth mor deg â phosib a sicrhau canlyniad boddhaol.

4.28.1 Er mai ymarferiad cystadleuol yw cyfweliad, awgrym y Comisiynydd yw ei bod yn arfer da cynnig cyfleon i ymgeiswyr i ddefnyddio eu dewis iaith (Cymraeg neu Saesneg) wrth drefnu cyfweliadau a chynllunio'r broses er mwyn bod mor deg â phosib â phawb.



4. Polisiau ac arferion sefydlog adnoddau dynol

- 4.28.2 Dylid hysbysu'r ymgeisydd beth fydd y drefn ieithyddol yn y cyfweiliad fel bod ymgeisydd yn gwybod beth i'w ddisgwyl ymlaen llaw ac yn gallu paratoi (e.e. yr angen i ddangos gallu yn y ddwy iaith, ieithoedd y panelwyr, cyfieithu ar y pryd neu gwestiynau yn y ddwy iaith, prawf iaith ar wahân, ayb.).
- 4.28.3 Os yw'n bosib, dylai aelodau'r panel cyfweled fod yn ddwyieithog. Os nad yw hynny'n bosibl dylai cynifer â phosib ohonynt fod yn ddwyieithog. Dylid cyfethol swyddog dwyieithog ychwanegol i gyfweled os nad yw'r swyddogion arferol yn siarad Cymraeg.
- 4.28.4 Mae'n arferiad gan sawl sefydliad i ddarparu gwasanaeth cyfieithu ar y pryd i banelwyr di-Gymraeg. Bydd angen i ganllawiau'r sefydliad roi sylw i briodoldeb cyfweled gyda chyfieithu gan roi arweiniad da os gwneir hynny.
- 4.28.5 Dylid briffio'r panelwyr mewn dull safonol ynglŷn â gofynion cynnal cyfweiliad dwyieithog, a pherthnasedd (os oes) y sgil iaith i gyfrifoldebau'r swydd.
- 4.28.6 Yn ôl tystiolaeth a gasglwyd,³ mae nifer o sefydliadau cyhoeddus eisoes yn cynnig cyfweiliad drwy gyfrwng y Gymraeg i ymgeiswyr fel arfer safonol, beth bynnag fo gofynion y swydd. Pan fo'r Gymraeg yn hanfodol ar gyfer swydd ymddengys fod mwy fyth yn cynnal y rhan fwyaf neu ran o'r cyfweiliad yn Gymraeg. Mae'n arfer da i gynnig cyfweiliad trwy gyfrwng y Gymraeg beth bynnag yw gofyniad ieithyddol y swydd.

4.29 **Profi sgiliau iaith**
Pan fo cyfiawnhad dros ddynodi sgiliau iaith fel meini prawf hanfodol neu ddymunol, bydd angen i'r ymgeiswyr sefyll prawf. Mae angen amrywio'r modd y profir sgiliau iaith yn ôl dyletswyddau'r swydd. Gall cwestiynau llafar yn y Gymraeg fod yn ddigonol ar gyfer swydd lle mae'r gallu i siarad Cymraeg yn hanfodol neu'n ddymunol ar gyfer cyflawni'r swydd ond pan fo angen gallu defnyddio'r Gymraeg yn ysgrifenedig yna fe all fod angen prawf ysgrifenedig byr. Dylai'r prawf ysgrifenedig adlewyrchu'r math o iaith y mae angen ei defnyddio wrth wneud y swydd.

4.30 **Cloriannu ymgeiswyr**
Dylai canllawiau'r sefydliad nodi bod angen i'r sawl sy'n cloriannu ymgeiswyr ddeall anghenion ieithyddol y swydd a dylid darparu dull gwrthrychol i'r panel gloriannu, gan adlewyrchu yr hyn a nodir yn y fanyleb person.

Trefniadau cyflogaeth

4.31 **Cytundeb gwaith**
Mae dysgu iaith yn cymryd amser ac fe ddylid ystyried yn ofalus cyn rhoi amod dysgu fel modd o lenwi swydd lle mae angen sgiliau Cymraeg. Dylid ystyried a fyddai'n haws i siaradwr Cymraeg ddysgu sgiliau eraill er mwyn gallu cyflawni'r swydd. Mae'n bosibl y byddai'n haws hyfforddi siaradwyr Cymraeg rhugl yn y sgiliau galwedigaethol nag i unigolyn di-Gymraeg ddysgu Cymraeg. Fodd bynnag, os yw dysgu'r Gymraeg i safon benodol yn amod swydd rhaid nodi hynny'n ffurfiol o fewn cytundebau gwaith er mwyn sicrhau bod rheidrwydd ar unigolyn i gyrraedd y safon ddisgwyliedig



4. Polisiau ac arferion sefydlog adnoddau dynol

- o fewn cyfnod penodol. Mae angen cysylltu'r amod i gynllun dysgu clir ar gyfer y swyddog dan sylw ac i ddull o asesu llwyddiant. Gellid hefyd ystyried cynnwys y cyfrifoldeb i gynnig gwasanaethau dwyieithog o fewn cytundeb gwaith. Dylid cyfeirio hefyd at baragraff **5.32**.
- 4.32 Sefydlu staff**
- Mae cyfnod sefydlu staff newydd yn eu swyddi yn allweddol bwysig o ran dechrau sefydlu eu dealltwriaeth o ddiwylliant mewnol y sefydliad a'r ymddygiad a ddisgwylir ganddynt. Mae'n briodol felly i sefydliad ystyried sut y mae am gyfleu i staff newydd y cysyniad o ddefnyddio sgiliau iaith staff i ddarparu gwasanaeth dwyieithog. Dyma rai o'r dulliau a ddefnyddir gan sefydliadau cyhoeddus er mwyn cyflawni hyn:
- 4.32.1 Cynnwys gwybodaeth am gynllun iaith y sefydliad mewn pecyn sefydlu i staff newydd.
- 4.32.2 Pob aelod newydd o staff yn derbyn crynodeb o'r cynllun iaith a/neu gopi cyflawn o'r cynllun iaith.
- 4.32.3 Cyflwyniad neu weithdy ar gyfer staff newydd, fel rhan o gwrs sefydlu neu hyfforddiant 'gofal cwsmer' i staff newydd.
- 4.32.4 Staff newydd yn derbyn canllawiau a/neu sesiynau briffio ar weithredu'r rhannau hynny o'r cynllun iaith sy'n berthnasol i'w swydd.



5. Dehongliad o'r sefyllfa gyfreithiol – iaith a recriwtio

5.1 Dangosodd arolwg ar ran Bwrdd yr Iaith Gymraeg⁴ fod nifer o sefydliadau cyhoeddus yn peidio â nodi'r Gymraeg fel sgil hanfodol oherwydd ansicrwydd cyfreithiol. Er bod y ddogfen hon yn hyrwyddo'r iaith Gymraeg a gweithleoedd dwyieithog mae'n bwysig nad oes penderfyniadau yn cael eu gwneud a fydd yn gwahaniaethu yn erbyn grwpiau sy'n cael eu gwarchod yn gyfreithiol. Yn yr adran hon, trafodir y deddfau a'r cytundebau sy'n arwain y ddogfen yma. Mae'n bwysig fod gan sefydliadau bolisiau cyflogaeth sy'n delio â'r materion hyn mewn modd sy'n cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth berthnasol ac â'r adran hon. Dylai hyn fod o gymorth i sicrhau bod sefydliad yn gweithredu yn briodol wrth hyrwyddo gweithlu dwyieithog.

5.1 Mae'r drafodaeth isod yn rhoi manylion deddfwriaeth berthnasol ac achosion a allai gael eu defnyddio i ddarparu tystiolaeth i gefnogi'r symudiad tuag at weithlu dwyieithog. Mae'n bwysig nodi bod unrhyw achos unigol yn dibynnu ar y ffeithiau a'r amgylchiadau ar y pryd felly ni fydd yn amddiffyniad llwyr i unrhyw achos o wahaniaethu. Yn yr un modd, darperir yr achosion cyfreithiol yn nhestun y ddogfen hon fel arweiniad yn unig. Dylid cymryd gofal felly wrth ddarllen y ddogfen hon ac fe all fod yn angenrheidiol neu'n briodol cymryd cyngor cyfreithiol pellach ar amgylchiadau unigol unrhyw achos.

5.3 **Siarter Ieithoedd Rhanbarthol neu Leiafrifol Ewrop**
Cadarnhaodd Llywodraeth y DU y siarter hon ym mis Mawrth 2001 ac felly ymrwymodd i weithredu'r siarter yng nghyswllt y Gymraeg. Un o egwyddorion y siarter sy'n allweddol i'r ddogfen hon yw nad ystyrir bod cymryd camau er mwyn hyrwyddo cydraddoldeb ieithyddol yn wahaniaethu.

The adoption of special measures in favour of regional or minority languages aimed at promoting equality between the users of these languages and the rest of the population or which take due account of their specific conditions is not considered to be an act of discrimination against the users of more widely-used languages.

Erthygl 7, Siarter Ieithoedd Rhanbarthol neu Leiafrifol Ewrop, 1992

5.4 Mae Llywodraeth y Deyrnas Unedig felly yn deall yr angen i fabwysiadu mesurau arbennig o blaid iaith leiafrifol er mwyn hybu cydraddoldeb ieithyddol. Nid yw hynny yn tramgwyddo yn erbyn siaradwyr ieithoedd mwy eu defnydd.

...considering that the right to use a regional or minority language in private and public life, is an inalienable right conforming to the principles embodied in the United Nations International Covenant on civil and political rights, and according to the spirit of the Council of Europe Convention for the protection of human rights and fundamental freedoms.

Rhagair, Siarter Ieithoedd Rhanbarthol neu Leiafrifol Ewrop 1992.



5. Dehongliad o'r sefyllfa gyfreithiol – iaith a recriwtio

Mae'r Siarter, Deddf 1993 a Mesur y Gymraeg oll yn gosod y cyd-destun ar gyfer dynodi amodau ieithyddol wrth recriwtio, er nad yw'r un ohonynt yn disodli'r angen i ddangos bod cyfiawnhad o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Cyfraith Ewrop

- 5.5 Mae Cyfraith Ewrop yn gwahardd unrhyw gamau gan aelod-wladwriaethau a fyddai'n rhwystro gweithwyr o wledydd eraill Ewrop rhag cael gwaith yn eu gwlad. Mae Rheoliad rhif 1612/68, ynglŷn â rhyddid gweithwyr i symud o fewn y Gymuned yn unol â Chytundeb Rhufain, fodd bynnag, yn gwneud eithriad ieithyddol penodol. Yn Erthygl 3 nodir bod modd cyfiawnhau gofyn am wybodaeth ieithyddol arbennig os yw hynny'n rhesymol.

Under this regulation, provisions laid down by law, regulation or administrative action or administrative practices of a member state shall not apply...where, though applicable irrespective of nationality, their exclusive or principal aim or effect is to keep nationals of other member states away from the employment offered. This provision shall not apply to conditions relating to linguistic knowledge required by reason of the nature of the post to be filled.

Erthygl 3, Rheoliad rhif 1612/68.

Gan fod Erthygl 3 mewn Rheoliad, mae'n rhan o gyfraith y Deyrnas Unedig. Nid yw Cyfraith Ewrop felly yn rhwystro'r gwladwriaethau sy'n aelodau ohoni na sefydliadau cyhoeddus yn y gwladwriaethau hynny rhag gosod amod ynglŷn â gallu ieithyddol pan fydd angen hynny oherwydd natur y swydd i'w llenwi.

Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r Gymraeg

- 5.6 Mae'n debyg mai Deddf Cydraddoldeb 2010 sy'n gosod y cyfyngiad mwyaf ar y modd yr ymdrinnir â sgiliau iaith wrth gyflogi. Fe allai gweithredu amhriodol o ran gosod darpariaeth, maen prawf neu arferiad y dylai person allu siarad Cymraeg fel amod cyflogi dramgwyddo'r Ddeddf drwy fod yn weithred o wahaniaethu anuniongyrchol.
- 5.7 Yn gyffredinol mae'n anghyfreithlon gwahaniaethu yn erbyn person (neu bersonau) ar sail hil. Mae hyn yn cynnwys lliw, cenedligrwydd, neu darddiad ethnig neu genedlaethol. Er enghraifft, gall fod yn groes i Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i roi mantais i bobl o gefndir Cymreig dros bobl o gefndiroedd cenedlaethol neu ethnig eraill yn y broses recriwtio neu yn ystod cyflogaeth.
- 5.8 Fodd bynnag, mae'r ddeddf yn cynnwys eithriad allweddol. Os oes gofynion dilys yn berthnasol i'r swydd, y gellir eu cyfiawnhau yn wrthrychol, dros hysbysebu swydd gyda gofynion ieithyddol yna nid yw hynny'n gwahaniaethu'n hiliol yn anghyfreithlon. Felly nid yw cynnwys amodau ieithyddol mewn hysbyseb swydd (boed yn hanfodol ai peidio) yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon os oes cyfiawnhad dros wneud hynny. Mae angen ystyried prawf cyfreithiol er mwyn pennu a oes cyfiawnhad ai peidio yn yr amgylchiadau hyn. Trafodir hyn ymhellach ar y dudalen nesaf.



5. Dehongliad o'r sefyllfa gyfreithiol – iaith a recriwtio

- 5.9 Yn 1996, pan gyhoeddwyd y canllawiau statudol ar baratoi cynlluniau iaith Gymraeg, cyhoeddwyd hefyd gytgord rhwng Bwrdd yr Iaith Gymraeg gynt a'r Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol (**Atodiad 5**). Byrdwn y cytgord hwnnw, a lofnodwyd gan yr Arglwydd, bellach, Herman Ousley a'r Arglwydd Elis-Thomas, oedd bod materion iaith Gymraeg a chydaddoldeb hil yn rhan o'r un agenda wrth-wahaniaethol. Cydnabyddir yma fod y ddau sefydliad yn anelu at hyrwyddo cydraddoldeb.
- 5.10 Yn yr achos Tribiwnlys Boylan v Cyngor Sir Ynys Môn⁵ (a benderfynwyd o dan Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976, a ddiddymwyd bellach gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010) ym mis Mai 1998, penderfynwyd bod Ynys Môn yn iawn i ddynodi swydd gweithiwr ieuencid cymunedol yn swydd 'Cymraeg hanfodol' ac yn iawn i beidio â rhoi swyddog di-Gymraeg ar y rhestr fer am y swydd na'i benodi.

We can see nothing objectionable – nothing which cannot be justified – in the Council's practice. If Welsh is an essential requirement, then it is sensible to use that as a criterion when formulating a short-list...The unanimous decision of the tribunal is that the complaint under the Race Relations Act 1976 fails.

- 5.11 Mae'r Comisiynydd yn derbyn bod hysbysebu swydd gyda'r Gymraeg yn hanfodol neu'n ddymunol yn gallu gwahaniaethu yn erbyn aelodau o grwpiau hiliol sydd â chanran llai na'r arfer o siaradwyr Cymraeg. Fodd bynnag, mae'n bosib y gellir cyfiawnhau hyn oherwydd angen sefydliadau cyhoeddus i recriwtio siaradwyr Cymraeg er mwyn cyflawni eu hymrwymiaadau statudol mewn perthynas â'r Gymraeg, cyn belled â bod yr angen i siarad Cymraeg yn 'hanfodol' neu'n 'ddymunol' i'r rôl.

Gosod amod iaith heb wahaniaethu ar sail hil

- 5.12 Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cyfuno'r holl ddeddfwriaeth flaenorol ar gydraddoldeb (yn cynnwys Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976) ac mae'n gwahardd unrhyw wahaniaethu ar sail nodweddiad penodol, sef 'nodweddiad gwarchoddedig'. Mae naw nodwedd warchoddedig i gyd, yn cynnwys hil (adran 9), ac mae diffiniad y Ddeddf o hil yn cynnwys lliw, cenedligrwydd neu darddiad ethnig neu genedlaethol.
- 5.13 Mae Adran 39(1) o Ddeddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn anghyfreithlon i wahaniaethu mewn cyflogaeth yn erbyn ymgeiswyr ar sail hil ac Adran 39(2) yn gwahardd gwahaniaethu ar sail hil yn erbyn pobl sydd eisoes yn gyflogedig. Yn gryno, diffinnir gwahaniaethu ar sail hil mewn dwy ffordd:
- 5.13.1 **Gwahaniaethu uniongyrchol** – mae person yn euog o wahaniaethu uniongyrchol os yw, ar sail hil, yn trin person mewn modd llai ffafriol nag y byddai'n trin eraill;



5. Dehongliad o'r sefyllfa gyfreithiol – iaith a recriwtio

- 5.13.2 **Gwahaniaethu anuniongyrchol** – gall ddigwydd pan mae cyflogwr:
- yn gweithredu darpariaeth, maen prawf neu arferiad sydd, o ganlyniad, yn rhoi person o dan anfantais benodol oherwydd ei hil; ac
 - na all y cyflogwr ddangos bod hyn yn ffordd gymesur o gyflawni amcan cyfreithlon. Yn gyffredinol mae gwahaniaethu anuniongyrchol yn cynnwys sefyllfaoedd lle, ar yr wyneb, mae'r unigolion i gyd wedi cael eu trin yn yr un modd waeth beth fo'u hil, ond wrth edrych yn fwy gofalus sylwir bod aelodau o grŵp neu grwpiau hil penodol yn fwy tebygol o fod o dan anfantais nag eraill. Yn wahanol i wahaniaethu uniongyrchol, na ellir mo'i gyfiawnhau (hynny yw nid oes amddiffyniad), gall fod gan gyflogwr sy'n dangos bod ei weithredoedd wedi eu cyfiawnhau'n wrthrychol amddiffyniad i honiad o wahaniaethu anuniongyrchol. Gall cyflogwr osgoi atebolrwydd dros wahaniaethu anuniongyrchol drwy ddangos bod ei weithredoedd wedi eu cyfiawnhau'n wrthrychol fel dull cymesur o gyflawni nod cyfreithlon.
- 5.14 Bydd dynodi sgiliau Cymraeg yn hanfodol – boed hynny yn bolisi cyffredinol y cyflogwr i bob aelod o'i staff, neu i ganran ohonynt neu i swyddi unigol – yn golygu gweithredu 'darpariaeth, maen prawf neu arferiad' o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.
- 5.15 Cyn Deddf Cydraddoldeb 2010, Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 oedd yn rheoli yn y maes hwn. I brofi gwahaniaethu anuniongyrchol o dan Ddeddf 1976, roedd angen i'r cyflogwr osod 'gofyniad neu amod' yn hytrach na 'darpariaeth, maen prawf neu arferiad'. Dan brawf Deddf 1976, sefydlodd y Llys Apêl yn achosion Perera⁶ a Meer⁷ nad oedd dynodi bod sgiliau Cymraeg yn ddymunol yn gosod 'gofyniad neu amod'. Penderfynodd y Llys mai dim ond un o nifer o rinweddau i'w hystyried wrth benodi i'r swydd oedd sgil siarad Cymraeg, a bod y swydd yn agored i ymgeiswyr heb y sgil honno.
- 5.16 O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, fodd bynnag, mae'n debygol y bydd gofyniad bod 'Cymraeg yn ddymunol' yn cyfrif fel 'darpariaeth, maen prawf neu arferiad'. Nid oes angen i ymgeisydd brofi ei fod yn methu â chydymffurfio â gofyniad; mae bellach yn ddigonol bod bodolaeth y 'ddarpariaeth, maen prawf neu arferiad' yn rhoi'r ymgeisydd o dan anfantais.
- 5.17 Mae angen i'r prosesau a'r dulliau a ddefnyddir i bennu sgiliau iaith ac i benodi staff i'r swyddi hynny fod yn deg, tryloyw a swyddogol, gan ddilyn yr arferion cydnabyddedig gorau ym maes cyflogaeth.
- 5.18 Mae'r sefyllfa o ran rhoi mantais i bobl sy'n siarad Cymraeg tros bobl o gefndir hiliol gwahanol yn glir o dan y Ddeddf Cydraddoldeb 2010. At ddibenion y Ddeddf, mae 'grŵp hiliol' yn golygu grŵp o bobl a ddiffinnir trwy hil, ac mae hil yn cynnwys 'gwreiddiau cenedlaethol'. Mae'r Llysoedd eisoes wedi sefydlu bod Albanwyr a Saeson yn grwpiau hiliol ar wahân ar sail eu gwreiddiau cenedlaethol (Northern Joint Police Board v Power [1997] IRLR 610 EAT; BBC Scotland v Souster [2001] IRLR 150 CS). Mae pawb nad ydynt yn perthyn i grŵp hiliol y Cymry yn



5. Dehongliad o'r sefyllfa gyfreithiol – iaith a recriwtio

- perthyn felly i grŵp hiliol gwahanol ar sail eu gwreiddiau cenedlaethol. Mae'n llai tebygol o lawer y gallant siarad Cymraeg, ac maent dan anfantais benodol (y prawf newydd) oherwydd hynny.
- 5.19 Fodd bynnag, gall cyflogwyr elwa o ddwy ddarpariaeth o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 os ydynt yn mynnu recriwtio o grŵp hiliol penodol.
- 5.19.1 Yn gyntaf, mae adran 158 o'r Ddeddf yn caniatáu gwahaniaethu ffafriol lle mae cyflogwyr yn wynebu dau ymgeisydd neu ragor sydd yr un mor deilwng, i benodi neu ddyrchafu person sydd â nodwedd warchoddedig o flaen person sydd heb y nodwedd warchoddedig.
- 5.19.2 Yn ail, mae gan gyflogwyr amddiffyniad i hawliad ar sail gwahaniaethu lle mae bod o grŵp hiliol penodol yn ofyniad o'r swydd. Fodd bynnag, mae'n dal yn rhaid i gyflogwr ddangos bod y gofyniad yn ffordd gymesur o gyflawni amcan cyfreithlon. Bydd y Llysoedd hefyd yn dehongli'r ddarpariaeth hon yn gyfyng.
- 5.20 Dylai cyflogwyr gymryd cyngor cyfreithiol cyn dibynnu ar y darpariaethau hyn.
- 5.21 Mae'r sefyllfa yn wahanol fodd bynnag pan ystyrir y berthynas rhwng Cymry Cymraeg a Chymry di-Gymraeg. Yn unol â'r dyfarniad yn achos Gwynedd v Jones a Doyle⁸, maent yn perthyn i'r un grŵp hiliol ac nid yw gwahaniaeth ieithyddol yn ddigon ynddo'i hunan i greu grŵp ethnig gwahanol. Ni all mynnu sgiliau Cymraeg, felly, olygu gwahaniaethu ar sail hil yn erbyn Cymry di-Gymraeg oherwydd nid ydynt yn perthyn i grŵp hiliol gwahanol
- 5.22 Fodd bynnag, dylai sefydliadau cyhoeddus fod yn ymwybodol o eithriad pwysig i Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae Cod Ymarfer Statudol Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cydnabod y gall sgiliau iaith Gymraeg fod yn ofynion hanfodol ar gyfer apwyntiad mewn rhai achosion, ac efallai y bydd angen i weithwyr gytuno i ddsygu'r iaith i'r safon angenrheidiol ac o fewn cyfnod rhesymol yn dilyn yr apwyntiad (paragraff 17.45). Er nad yw'r Cod yn rhwymo, gall y Llysoedd ystyried ei gynnwys mewn achosion cyfreithiol.
- 5.23 Mae'r Ddeddf hefyd yn cynnwys dyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus newydd (y 'ddyletswydd gyffredinol'), sy'n cymryd lle dyletswyddau unigol ar hil, anabledd a chdraddoldeb rhyw. Nod y ddyletswydd gyffredinol yw sicrhau bod awdurdodau cyhoeddus a'r rhai sy'n cyflawni swyddogaeth gyhoeddus yn ystyried sut y gallant gyfrannu'n positif at gymdeithas decach trwy hybu cydraddoldeb a chysylltiadau da yn eu gweithgareddau o ddydd i ddydd.
- 5.24 Mae'r ddyletswydd gyffredinol yn berthnasol i'r mwyafrif o awdurdodau cyhoeddus, yn cynnwys sefydliadau'r sector preifat a'r trydydd sector (gwirfoddol a chymunedol) ble maent yn cyflawni swyddogaeth gyhoeddus ar ran awdurdod cyhoeddus neu ar eu rhan eu hunain.



5. Dehongliad o'r sefyllfa gyfreithiol – iaith a recriwtio

5.25 Mae gofyn i sefydliadau cyhoeddus roi sylw dyledus i'r angen i:

- ddiddymu gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth anghyfreithlon ac ymddygiad arall sydd wedi ei wahardd gan y Ddeddf;
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig berthnasol a'r rhai nad ydynt; a
- meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd warchoddedig a'r rhai nad ydynt.

5.26 Mae'r dyletswyddau penodol wedi eu gosod yn Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011, sydd yn cwmpasu'r canlynol:

- paratoi a chyhoeddi amcanion cydraddoldeb sydd yn cwrdd â'r ddyletswydd gyffredinol;
- asesu ac adrodd ar effaith debygol polisiau ac arferion ar allu cyflogwr i gydymffurfio â'r ddyletswydd gyffredinol;
- casglu a chyhoeddi, yn flynyddol, wybodaeth am weithwyr, yn ôl swydd, graddfa a thâl, yn cynnwys gwybodaeth ar bobl sydd wedi ceisio am swyddi neu sydd wedi ymadael â'r awdurdod;
- casglu a chyhoeddi gwybodaeth yn delio â gwahaniaeth tâl ar sail rhyw;
- hyrwyddo gwybodaeth a dealltwriaeth o'r ddyletswydd gyffredinol a dyletswyddau penodol ymhlith staff;
- llunio a chyhoeddi Cynllun Cydraddoldeb Strategol;
- wrth gaffael gwaith, talu sylw dyledus i p'un a fyddai'n briodol i feini prawf dyfarnu'r contract hwnnw gynnwys ystyriaethau i helpu i fodloni'r ddyletswydd gyffredinol; ac adrodd yn flynyddol.

5.27 Mae unrhyw gam a gymerir i lenwi swyddi â phersonau sy'n meddu ar sgiliau Cymraeg (boed hanfodol neu beidio) yn awr yn agored i'w gyfrif fel gwahaniaethu anuniongyrchol ar sail hil, heblaw bod modd dangos bod cyfiawnhad drosto – ('justifiable') a'i fod yn ffordd gymesur o gyrraedd nod dilys – 'a proportionate means of achieving a legitimate aim'.

5.28 Os nad yw polisi neu gam gweithredol yn 'ffordd gymesur o gyrraedd nod dilys', yna go brin y gellir ei 'gyfiawnhau'. Mae achos Crizzle i fesur 'justifiable' y geiriad gwreiddiol yn gosod cynsail ac yn cynnig arweiniad, sef:

- **What is the context within which the employer's objective is based?**
- **Is the objective legitimate and reasonable in that context?**
- **Are the means used to achieve the objective reasonable (that is to say, is the imposition of the condition reasonable)?**
- **Is any discriminatory effect outweighed by the reasonable needs of the employer?**

Er mai meini prawf at ddiben dehongli'r prawf o dan Ddeddf 1976 yw'r rhai yn achos Crizzle⁹, mae'n ymddangos eu bod yr un mor ddilys fel sail i'r prawf o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

5.29 Pan ddefnyddir y meini prawf uchod at ddiben cloriannu sgiliau iaith gellir defnyddio'r ymresymiad canlynol, er ei bod yn bwysig cofio y bydd pob achos yn dibynnu ar y ffeithiau ar y pryd:



5. Dehongliad o'r sefyllfa gyfreithiol – iaith a recriwtio

- 5.29.1 Y cyd-destun yw dwyieithrwydd Cymru a niferoedd a dosbarthiad y siaradwyr Cymraeg yn nalgylch y sefydliad dan sylw, ynghyd â'r gofyniad statudol arno drwy ei gynllun iaith i drin y ddwy iaith yn gyfartal ac i barchu'r egwyddor honno wrth ddarparu ei wasanaethau yn Gymraeg ac yn Saesneg.
- 5.29.2 Yr amcan neu'r nod yw sicrhau digon o staff gyda'r sgiliau iaith priodol yn y swyddi cywir i alluogi'r sefydliad i gyflawni ymrwymadau ei gynllun iaith yn foddhaol ac effeithlon. Mae hyn yn ddilys a rhesymol.
- 5.29.3 Y cam nesaf yw ystyried a yw'r dull o gyrraedd y nod yn un rhesymol ac yn un cymesur. Bydd cloriannu hyn yn amrywio yn ôl yr amgylchiadau. Er enghraifft, lle gosodir targed o sicrhau canran benodol o siaradwyr Cymraeg yn y gweithlu, bydd priodoldeb y targed hwnnw a'r amserlen ar gyfer ei gyrraedd yn debyg o fod yn ystyriaeth. Os mai swydd unigol sydd dan sylw, mae'n debygol y bydd perthnasedd sgiliau Cymraeg i dasgau arferol y swydd honno, neu lefel hyfedredd y sgiliau hynny, neu broffil iaith aelodau eraill y tîm, neu'r cyfan o'r rhain, yn ystyriaeth berthnasol wrth benderfynu a yw'r dull o gyrraedd y nod yn briodol yn yr amgylchiadau.
- 5.29.4 Yn olaf, a yw anghenion rhesymol y cyflogwr yn fwy nag unrhyw effaith wahaniaethol? Yn hyn, rhaid i'r cyflogwr allu dangos:
- bod y gofynion ieithyddol yn angenrheidiol ac yn addas ar gyfer cyflawni ymrwymadau statudol y sefydliad mewn perthynas â'r Gymraeg;
 - y byddai peidio â chymryd y camau hyn yn arwain at fethiant posibl i gydymffurfio, ac yn rhoi sail i gŵyn neu feirniadaeth gyhoeddus, neu'n creu risg o gerydd neu ymchwiliad gan y Comisiynydd neu Lywodraeth Cymru;
 - nad oes dull rhesymol a derbyniol arall ar gael o gyflawni'r gofyniad hwn (e.e. byddai ystyried aildrefnu'r tîm fel bod staff dwyieithog yn delio â defnyddwyr Cymraeg yn gam priodol i'w gymryd pe byddai modd gwneud hynny heb greu gofynion neu broblemau afresymol i'r sefydliad fel arall, ond ni fyddai defnyddio cyfieithydd yn ffordd briodol o gynnig gwasanaeth wyneb yn wyneb oherwydd byddai'n torri'r cynllun, ac yn cynnig gwasanaeth israddol);
 - bod y cyflogwr wedi ystyried ffyrdd o leihau'r effaith wahaniaethol y mae'r gofyniad iaith yn ei hachosi (e.e. cynnig hyfforddiant iaith i'w staff yn gyffredinol neu roi cyfnod rhesymol a phob cefnogaeth i berson di-Gymraeg ddysgu'r iaith er mwyn cyflawni amod cyflogaeth); yna gellir bod yn ffyddiog y derbynnid hynny fel gweithredu rhesymol y gellir ei gyfiawnhau. Wrth ystyried 'nod dilys' o fewn y cyd-destun ieithyddol yng Nghymru gellir ystyried nifer o ffactorau eraill lleol a chenedlaethol yn ogystal â chynllun iaith y sefydliad a chanran y boblogaeth a wasanaethir sy'n siarad Cymraeg, er enghraifft:
 - Strategaeth iaith Llywodraeth Cymru (Iaith Fyw: Iaith Byw);
 - Strategaeth Sgiliau Ieithyddol;
 - Strategaeth Gymunedol;
 - Strategaeth Iechyd, Gofal Cymdeithasol a Lles;
 - Strategaeth Addysg.



5. Dehongliad o'r sefyllfa gyfreithiol – iaith a recriwtio

- 5.30 Y pwynt allweddol yn hyn o beth yw bod y nod ei hunan a'r dull o'i gyrraedd ill dau yn cyfrannu at fodloni'r prawf. Bydd gwrthrychedd – wedi ei atgyfnerthu gan fethodoleg asesu addas – a chadw at arferion gorau cyflogaeth yn bwysig iawn rhag tansellio camau sydd fel arall yn gymesur.
- 5.31 Mae'r un ystyriaethau yn codi yn sefyllfa staff di-Gymraeg sydd eisoes yn gyflogedig nad ydynt yn perthyn i grŵp hiliol y Cymry, oherwydd bod gofynion sgiliau Cymraeg yn gallu cyfyngu ar eu cyfleoedd (gweler Adran 39(2) Deddf Cydraddoldeb 2010). Yr un rhesymu a chasgliadau a geir wrth ddefnyddio'r prawf. Yn achos Groener v Minister for Education and the City of Dublin, Vocational Educational Committee ymgeisiodd Anita Groener, gwraig o'r Iseldiroedd, am swydd ddarlithio yng Ngholeg Marchnata a Dylunio Dilyn. Dywedwyd wrthi na fyddai'n cael ei phenodi i'r swydd heb basio prawf llafar yn y Wyddeleg. Yng Nghyfansoddiad Iwerddon ac yn arbennig yn Erthygl 8 nodir mai'r Wyddeleg yw iaith genedlaethol ac iaith swyddogol gyntaf Iwerddon. Pan fethodd y wraig y prawf gofynnodd i'r awdurdodau hepgor yr amod hon; gwrthodwyd ei chais. Fe aeth â'i hachos i Uchel Lys Iwerddon gan honni bod y polisi yn rhwystro gweithwyr rhag symud o fewn Ewrop sy'n groes i gyfraith Ewrop, ac yn arbennig felly Erthygl 3(1) Rheoliad 1612/68. Mae'r Erthygl yma'n nodi na ddylai amodau ieithyddol gyfyngu ar ryddid gweithwyr i geisio am swydd os nad yw natur y swydd sydd i'w llenwi yn cyfiawnhau'r amodau. Dadleuodd Groener nad oedd siarad Gwyddeleg yn angenrheidiol i wneud y swydd ddarlithio yr oedd yn ymgeisio amdani. Dyfarniad Llys Barn Ewrop oedd bod safbwynt y Llywodraeth yn ddilys.

The importance of education for the implementation of such a policy [hyrwyddo'r Wyddeleg] must be recognized. Teachers have an essential role to play, not only through the teaching which they provide but also by their participation in the daily life of the school and the privileged relationship which they have with their pupils. In those circumstances, it is not unreasonable to require them to have some knowledge of the first national language.

Anita Groener v Minister for Education and the City of Dublin Vocational Educational Committee



5. Dehongliad o'r sefyllfa gyfreithiol – iaith a recriwtio

5.32 **Amod dysgu iaith wrth gyflogi**
Byddai disgyblu neu ddiswyddo rhywun di-Gymraeg nad yw'n perthyn i grŵp hil y Cymry am fethu â chadw at amod dysgu Cymraeg ar ôl cyfnod penodedig hefyd yn ddarostyngedig i Adran 39(2) Deddf Cydraddoldeb 2010 a gallai fod yn wahaniaethol (gallai Adran 98, Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 hefyd fod yn berthnasol i ddiswyddiad o'r fath, ond nid am resymau hiliol). Mae dysgu iaith yn ymrwymiad dwys tymor hir, yn haws i rai nag i eraill, ac mae canran sylweddol o ddysgwyr (am y rhesymau hynny ac am resymau eraill) yn annhebygol o lwyddo i raddau digonol. Mae angen i gyflogwr, felly, feddwl yn ofalus iawn cyn dilyn y trywydd hwn wrth benodi, gan droedio'n gyfrifol a theg. Yn sicr byddai'n annoeth gweld hyn fel ffordd reolaidd o sicrhau sgiliau dwyieithog digonol.

Os rhoddir amod dysgu Cymraeg yna bydd angen i'r sefydliad wneud trefniadau dros dro i ddarparu'r agweddau hynny o swydd yr unigolyn lle bo angen gallu siarad Cymraeg a rhaid iddynt hefyd ystyried rhoi cefnogaeth ac arweiniad priodol i'r cyflogai yn ystod y cyfnod dysgu. At bwrpas gwahaniaethu ar sail hil, pe gellid dangos yn wrthrychol fod lefel benodol o sgil yn yr iaith Gymraeg yn hanfodol ar gyfer y swydd a bod yr unigolyn wedi cael cyfle rhesymol i feithrin y sgil hwnnw ac nad oes unrhyw swydd arall addas (nad yw'n galw am y sgil hwnnw) ar gael i'r unigolyn ei chyflawni, yna, fel cam olaf gellid bod yn ffyddiog na fyddai diswyddo'r unigolyn yn tramgwyddo. Fodd bynnag, byddai'n rhaid ystyried pob achos yn unigol wrth gwrs a dylid sicrhau cyngor addas cyn cymryd unrhyw gamau.

Codau Ymarfer Statudol ar Gydraddoldeb Hiliol mewn Cyflogaeth

5.33 Mae'r Cod Ymarfer Statudol ar Gydraddoldeb Hiliol o fewn y gweithle a gyhoeddodd y CRE yn 2005 yn gymorth i gyflogwyr weithredu o fewn deddfwriaeth hil wrth hysbysebu, recriwtio ac ymdrin â'u staff. Nodir yn y Cod bod angen i gyflogwyr lunio swydd ddisgrifiad ar gyfer pob swydd wag y maent am eu llenwi. Wrth lunio manyleb person mae'n egluro'r angen i osod gofynion ieithyddol lle mae hynny'n angenrheidiol i'r swydd.

A language requirement for a job may be indirectly discriminatory and unlawful unless it is necessary for the satisfactory performance of the job.

Cod Ymarfer Statudol ar Gydraddoldeb Hiliol, Comisiwn Cydraddoldeb Hil, 2005

5.34 Mae Cod Ymarfer ar Gyflogaeth newydd eisoes wedi ei gyhoeddi o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, i ategu'r Cod Ymarfer Statudol uchod. Er hynny, nid yw'r Cod Ymarfer ond yn cadarnhau'r egwyddorion sylfaenol sydd wedi eu gosod o dan y Cod Ymarfer gwreiddiol.



5. Dehongliad o'r sefyllfa gyfreithiol – iaith a recriwtio

- 5.35 **Cod Ymarfer Statudol ar Gydraddoldeb Hiliol ym Myd Cyflogaeth, Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol, 2005**
- Mae'r Cod Ymarfer yn derbyn bod nifer o sefydliadau cyhoeddus, preifat a gwirfoddol yng Nghymru yn gweithredu trwy gyfrwng y Gymraeg, neu yn ddwyieithog yn y Gymraeg a'r Saesneg. Nodir yn y Cod y dylai cyflogwyr yng Nghymru geisio cyngor Bwrdd yr Iaith Gymraeg (a ddi-ddymwyd gan Fesur y Gymraeg – mae'r swyddogaeth hon wedi'i mabwysiadu gan Gomisiynydd y Gymraeg) mewn perthynas â'r iaith Gymraeg yn y gweithle yn ogystal â dilyn cyngor Cod Ymarfer y CRE. Ceir dealltwriaeth yn y Cod Ymarfer ei bod yn angenrheidiol i sefydliadau cyhoeddus yng Nghymru a sefydliadau cyhoeddus sy'n darparu gwasanaethau i'r cyhoedd yng Nghymru gydymffurfio â Deddf 1993 a darparu gwasanaethau yn y Gymraeg yn ogystal â'r Saesneg.

This means a wide range of posts in public organizations in Wales, and some in public organizations outside Wales, will need workers who can speak, write and read Welsh sufficiently well for the post in question. In some cases, this may make Welsh language skills an essential requirement for appointment; in others it may require the applicant to agree to learn the language to the required level within a reasonable period of time after appointment.

Cod Ymarfer Statudol ar Gydraddoldeb Hiliol ym Myd Cyflogaeth, Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol, 2005

- 5.36 **Y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS)**
- Cyngor ACAS, y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu, yw y dylai swydd ddisgrifiadau a manylebau person fod mor eglur â phosib er mwyn cynorthwyo sefydliadau i ddatblygu a gweithredu polisi cyfle cyfartal.

Drawing up the person specification allows the organization to profile the ideal person to fill the job. It is very important that the skills, aptitudes and knowledge included in the specification are related precisely to the needs of the job...The very process of writing a job and person specification should help the employer to develop and implement a policy of equal opportunity in the recruitment and selection of employees.

'Recruitment and Induction', ACAS, 2010



5. Dehongliad o'r sefyllfa gyfreithiol – iaith a recriwtio

- 5.37 Dylanwad a chynsail datblygiadau eraill**
- Mae datblygiadau ehangach sy'n gefn i'r iaith Gymraeg hefyd yn berthnasol i'r prawf, megis y ffaith bod cynlluniau iaith Gymraeg fel proses ac fel endidau cyfreithiol wedi ennill eu lle fel cyfrwng derbynol i sicrhau bod siaradwyr Cymraeg yn cael cyfle cyfartal a mynediad at wasanaethau, a chyflwynwyd 'Strategaeth Sgiliau Ieithyddol' fel endid cynllunio a gweithredu. Ym marn y Comisiynydd, mae i'r Strategaeth hon arwyddocâd cyfreithiol hefyd. Nid yn unig y mae'n cynnig trefn safonol ar gyfer cynllunio a rheoli sgiliau iaith, mae hefyd yn cryfhau'r cyfiawnhad a chynnig dull gweithredu cyfrifol a rhesymol pe byddai cyhuddiad o wahaniaethu yn codi'i ben. Gellid hefyd ddefnyddio'r un drefn ar gyfer cynllunio aelodaeth Comisiynydd neu bwyllgor neu banel gweithredol (e.e. ynadon, aelodau tribiwnlysoedd). Mae'r nodweddion hyn i gyd yn fodd o gryfhau unrhyw ddadl sy'n dweud bod camau gweithredu rhesymol a gymerir gan gyflogwr mewn perthynas â'r iaith Gymraeg, er mwyn hybu'r gwaith o ddarparu gwasanaethau dwyieithog boddhaol neu feithrin cyd-ddealltwriaeth rhwng pobl yn y gweithle, yn 'nod dilys' cyn belled ag y gellir ei gyfiawnhau.



Atodiad 1

'Cynlluniau Iaith Gymraeg – Eu paratoi a'u cymeradwyo yn unol â Deddf yr Iaith Gymraeg 1993', 1996: canllawiau ar staffio

Fel rhan o'u cynllun, dylai sefydliadau bennu'r mesurau y maent yn bwriadu eu cymryd fel rhan o'u strategaeth staffio er mwyn cyrraedd sefyllfa cyn gynted â phosib, lle y gallant gyflwyno eu dewis llawn o wasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg. Dylid cysylltu hyn â'r amserlen yn y cynllun, lle mae hynny'n bosib. Wrth asesu eu anghenion staffio, dylai sefydliadau ddarparu ar gyfer cynnydd posib yn y galw am wasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg wrth i gynlluniau gael eu gweithredu, ac wrth i siaradwyr Cymraeg ymateb i'r cynnig i ddelio â nhw yn Gymraeg. Gan gadw hyn mewn cof, dylai sefydliadau ddilyn y dull o weithredu a ddisgrifir isod:

(1) drwy ystyried yn fanwl natur ei weithgareddau a'i berthynas â'r cyhoedd yng Nghymru dylai'r sefydliad mewn modd gwrthrychol glustnodi'r gweithleoedd a'r swyddi hynny lle mae'r gallu i siarad neu ysgrifennu yn Gymraeg yn sgil hanfodol a'r rhai lle mae'n ddymunol, a lefel y medrusrwydd sydd ei angen. Dylid llunio disgrifiadau tîm a disgrifiadau swyddi yn unol â hynny, lle mae angen;

(2) dylai'r sefydliad hefyd sefydlu faint o'i staff sy'n siarad neu'n dysgu Cymraeg, a lefel eu medrusrwydd, a faint o'r rheiny sydd ar hyn o bryd mewn gweithleoedd neu swyddi a glustnodwyd yn unol ag (1) uchod. Yna dylid cymharu canlyniadau'r ymarfer hwn â chasgliadau (1) uchod er mwyn canfod lle mae angen gweithredu;

(3) yna dylai'r sefydliad ystyried y ffordd orau i gyflawni gweddill yr amcanion staffio a bennir yn (2) uchod. Gall y dewis sydd ar gael gynnwys trosglwyddo staff sy'n siarad Cymraeg i weithleoedd neu swyddi penodol, darparu hyfforddiant dysgu Cymraeg i staff, a recriwtio siaradwyr Cymraeg i weithleoedd neu swyddi penodol;

(4) dylai'r sefydliad fabwysiadu rhaglen weithredu lle pennir blaenoriaethau. Dylai rheolwyr ac eraill sy'n gyfrifol am recriwtio, hyfforddi ac arolygu staff fod yn gyfarwydd â'r rhaglen, ac yn gyfrifol am ei gweithredu;

(5) dylid arolygu gweithredu'r rhaglen fel rhan o'r gwaith o arolygu'r cynllun, a fydd hefyd yn amlygu'r camau i'w cymryd os bydd nifer y siaradwyr Cymraeg mewn swyddi sy'n gysylltiedig â'r cynllun yn dechrau lleihau.



Atodiad 2

Enghraifft o sefydliad yn defnyddio dangosyddion i adnabod proffil y staff

Dangosydd Perfformiad

Nifer a chanran y staff sy'n gweithio i'r Cyngor sy'n gallu siarad Cymraeg (ac eithrio athrawon a staff ysgolion):

- o fesul isadran wasanaeth;
- o yn ôl graddfa swydd;
- o fesul gweithle (swyddfa, canolfan a phrif swyddfeydd).

Adran	Nifer	Canran
Prif Weithredwr	194	66%
Adnoddau	228	55%
Adfywio a Hamdden	199	48%
Gofal Cymdeithasol a Thai	833	52%
Addysg a Gwasanaethau Plant	882	26%
Gwasanaethau Technegol	308	30%
Awdurdod Cyfan	2644	46%

Graddfa Cyflog	Nifer	Canran
Graddfa 1-SO1	796	14%
SO2-POG	551	40%
Graddfa Uwch Swyddogion	26	14%

Gweithle	Nifer	Canran
Gweithle 1	140	61%
Gweithle 2	182	60%
Gweithle 3	17	44%
Gweithle 4	120	41%
Gweithle 5	38	61%
Gweithle 6	36	52%



Atodiad 3

Lefelau

Sgiliau iaith Gymraeg – asesiad gweithle

1. Gwranddo

0	Dim sgiliau.
1	Yn gallu deall ymholiadau sylfaenol yn Gymraeg ('Ble mae...?'; 'Ga i siarad â...?')
2	Yn gallu deall sgwrs gymdeithasol sylfaenol yn Gymraeg.
3	Yn gallu dilyn sgysiau arferol sy'n ymwneud â'r gwaith rhwng siaradwyr Cymraeg rhugl.
4	Yn gallu dilyn y rhan fwyaf o sgysiau sy'n ymwneud â'r gwaith gan gynnwys trafodaethau grŵp.
5	Yn gallu deall pob sgwrs sy'n ymwneud â'r gwaith.

2. Darllen

0	Dim sgiliau.
1	Yn gallu darllen geiriau ac ymadroddion sylfaenol e.e. arwyddion neu nodiadau byr a syml.
2	Yn gallu darllen deunydd syml sy'n ymwneud â'r gwaith (yn araf).
3	Yn gallu darllen deunydd arferol gyda geiriadur.
4	Yn gallu darllen y rhan fwyaf o'r deunydd yn eich maes eich hun.
5	Yn gallu deall yr holl ddeunydd sy'n ymwneud â'r gwaith.

3. Siarad

0	Dim sgiliau.
1	Yn gallu sgwrsio'n gyffredinol (cyfarchion, enwau, dywediadau, ac enwau lleoedd).
2	Yn gallu ateb ymholiadau syml sy'n ymwneud â'r gwaith.
3	Yn gallu cynnal sgwrs â rhywun arall, gyda pheth petruster, am faterion gwaith arferol.
4	Yn gallu siarad yr iaith yn y rhan fwyaf o sefyllfaoedd gyda rhai geiriau Saesneg.
5	Rhugl – yn gallu cynnal sgwrs ac ateb cwestiynau, am gyfnod estynedig pan fo angen.

4. Ysgrifennu

0	Dim sgiliau.
1	Yn gallu ysgrifennu negeseuon sylfaenol –'Diolch am y llythyr. Dyma gopi o'r map.'
2	Yn gallu ateb gohebiaeth syml gyda chymorth.
3	Yn gallu drafftio testun arferol, gyda chymorth golygyddol.
4	Yn gallu paratoi'r rhan fwyaf o'r deunydd ysgrifenedig sy'n gysylltiedig â'r maes, gyda pheth cymorth gwirio.
5	Medrus – ym medru cwblhau gwaith ysgrifennu cymhleth heb yr angen i wirio.



Atodiad 4

Strategaeth Sgiliau Ieithyddol

- 1.1 Er mwyn llwyddo i gyflawni'r amcan o ddatblygu'r gweithlu ar gyfer gwella gwasanaeth dwyieithog i'r cyhoedd cred y Comisiynydd y dylai sefydliadau cyhoeddus mawr fabwysiadu Strategaeth Sgiliau Iaith fel dogfen weithredol ar wahân i'w cynllun iaith. Dylai pob sefydliad cyhoeddus gynnwys manylion am drefnu gweithlu dwyieithog fel rhan o gynllun iaith. Os nad yw sefydliad am fabwysiadu Strategaeth Sgiliau Ieithyddol yna bydd angen i adran 8 yn y cynllun iaith ei hun fod yn fframwaith ar gyfer cynllunio'r gweithlu dwyieithog. Nodir y prif ystyriaethau isod.
- 1.2 Prif amcanion Strategaeth Sgiliau Iaith yw:
 - darparu mwy o wasanaethau safon uchel, ar lafar ac yn ysgrifenedig, drwy gyfrwng y Gymraeg;
 - darparu amrediad ehangach o wasanaethau yn Gymraeg;
 - hysbysu staff a'r cyhoedd o'r amcanion;
 - gosod targed, mesur ac adrodd ar berfformiad;
 - buddsoddi mewn datblygu sgiliau iaith Gymraeg.
- 1.3 Dylai Strategaeth Sgiliau Ieithyddol fod yn becyn gweithredol sy'n galluogi sefydliad i gynllunio gweithlu dwyieithog. Nid yw'r Comisiynydd am gynnig templed ar gyfer Strategaeth Sgiliau Ieithyddol gan fod cynifer o sefydliadau amrywiol yn gweithredu cynlluniau iaith ond credir y dylai Strategaeth Sgiliau Ieithyddol gynnwys yr elfennau canlynol:

Datganiad nod

- 1.4 Awgrymir geiriad ond gall pob sefydliad eirio'r datganiad mewn modd sy'n berthnasol i'w waith:

...sicrhau cyflenwad digonol o swyddogion gyda'r sgiliau iaith priodol yn y manau cywir i alluogi'r sefydliad i ddarparu gwasanaeth Cymraeg boddhaol a chyflawn, yn unol â'r cynllun iaith Gymraeg.

Egwyddorion sylfaenol

- 1.5 Mae angen egwyddorion ac amcanion yn sail i'r hyn a fwriedir. Awgrymir y byddai datganiadau ar y pwyntiau canlynol yn addas, gan ddod ag agweddau gwasanaeth a chyflogaeth ynghyd:

Gwasanaeth

- Bod gwasanaeth Cymraeg boddhaol a chyflawn yn golygu gwasanaeth o'r un ansawdd ac yr un mor hawdd i'w gael â'r gwasanaeth a ddarperir yn Saesneg.
- Os nad yw hynny'n bosibl ar unwaith, bod hynny'n un o'r blaenoriaethau corfforaethol, a bod bwriad i gymryd safbwynt rhagweithiol er mwyn ei wireddu.
- Bod gweithredu fel hyn yn rhan o arferion gwrth-wahaniaethol y sefydliad.
- Bod y nod a'r egwyddorion hyn yn hysbys i'r staff a'r cyhoedd.
- Bydd y sefydliad yn mesur yn rheolaidd ac yn agored pa mor dda mae'n cyrraedd ei nod.



Atodiad 4

Cyflogaeth

- Bod gallu ieithyddol at bwrpas gwaith yn sgil fel unrhyw sgil arall.
- Bydd anogaeth a chefnogaeth i staff gaffael a defnyddio'u sgiliau dwyieithog.

Camau gweithdrefnol

- 1.6 Camau canolog a gymerir gan swyddogion adnoddau dynol yw'r rhain, fel arfer. Y nod yw sicrhau bod y prosesau a'r dogfennau safonol yn hwyluso ac yn cefnogi gweithrediad mesurau staffio'r cynllun iaith. Nodir isod y camau i'w cymryd.
- 1.6.1 Mabwysiadu dull gwrthrychol ar gyfer pennu sgiliau iaith, sef methodoleg i'w defnyddio at bwrpasau:
- dadansoddi a mesur yr angen am sgiliau iaith fesul gweithle a swydd;
 - dadansoddi sgiliau iaith y staff presennol;
 - arwain geiriad hysbysebion a manylion swyddi; tynnu rhestr fer/cyfweld/penodi;
 - mesur anghenion hyfforddiant iaith.
- 1.6.2 Creu trefn i gofnodi a diweddarau'r cofnod o sgiliau iaith, er mwyn osgoi archwiliadau mawr a diangen eto, ac er mwyn gallu adrodd a chadw gorolwg dadansoddol o'r sefyllfa ar unrhyw adeg.
- 1.6.3 Cysoni polisiau ac arferion penodi a datblygu staff gyda'r amcanion a'r trefniadau sgiliau iaith, (e.e. canllawiau dewis a phenodi; ffurflen safonol i fanyleb person; sgiliau ieithoedd mewn disgrifiad swydd; dulliau cloriannu ymgeiswyr ar gyfer rhestr fer ac mewn cyfweiliad; ffurflenni monitro cyfle cyfartal; fframwaith arfarnu perfformiad, asesiad a chofnod datblygiad mewn swydd neu hyfforddiant).
- 1.6.4 Gosod o fewn y drefn sy'n cymeradwyo swyddi cyn eu llenwi, ac yn awdurdodi rheolwyr i wneud penodiadau, y rhagdybiaeth ddatganedig bod swyddi i'w llenwi yn ôl y map sgiliau dwyieithog, heblaw bod rheolwr yn cyflwyno cyfiawnhad gwrthrychol i'r gwrthwyneb, a hynny'n cael ei gofnodi fel gwriad. (Os nad oes trefn awdurdodi swyddi gyffredinol yn ei lle, dylid creu un yn benodol ar gyfer sgiliau iaith, gan roi'r dasg o'i gweithredu yng ngofal swyddog penodol, e.e. swyddog adnoddau dynol neu'r swyddog iaith.)
- ## Camau gweithredol
- 1.7 Camau i'w cymryd gan benaethiaid/rheolwyr llinell yw'r rhain, fel arfer, mewn ymgynghoriad â'r uned adnoddau dynol a'r swyddog iaith.
- 1.7.1 Mapio anghenion sgiliau iaith fesul gweithle a swydd yn erbyn y nod, gan ddefnyddio'r Canllaw Asesu Sgiliau iaith gan sicrhau bod unrhyw sgil yn cael ei gyfiawnhau.



Atodiad 4

- 1.7.2 Mapio capasiti presennol gweithleoedd a swyddi yn yr un modd, a'i osod fel meincnod.
- 1.7.3 Cymharu'r capasiti gyda'r angen, yn thematig ar lefel sefydliad (e.e. canrannau/lefelau gallu ieithyddol, lleoliad, teitl/gradd, nifer y siaradwyr iaith-gyntaf/dysgwyr, proffil oedran, ayb.) ac yna fesul adran, gwasanaeth, tîm, gweithle a swydd, fel sy'n briodol.
- 1.7.4 Gosod nod cynnydd ar gyfer cyfnod cyntaf gweithredu'r strategaeth, fydd yn cynnwys targedau penodol yn deillio o'r gwaith mapio a chymharu uchod, gan gynnwys targedau adrannol neu debyg.
- 1.7.5 Mabwysiadu cynllun gweithredol sy'n disgrifio'r camau mae'r sefydliad am eu cymryd i gyrraedd y nod, fydd yn nodi blaenoriaethau (thematig a/neu leoliadol) a threfniadau (e.e. recriwtio, hyfforddi, adleoli) i unioni unrhyw brinder. (Yn aml, bydd angen cynlluniau gweithredu adrannol yn ogystal â'r un corfforaethol cyfansawdd.)
- 1.7.6 Datblygu sgiliau Cymraeg y gweithlu e.e. drwy fabwysiadu rhaglen hyfforddiant iaith i [rai] staff fel rhan o ddatblygiad mewn swydd. Mewn sefydliadau mwy, mae'n debyg y bydd angen 'Cynllun Datblygu Sgiliau Cymraeg' penodol i arwain a chydlynu'r ymdrechion. Bydd angen adborth cyson am bresenoldeb, ymroddiad a chyrraedd, gan fwydo gwybodaeth am gynnydd i'r gronfa ddata sgiliau Cymraeg yn ogystal ag i gynllun datblygiad yr unigolyn.
- 1.7.7 Hyfforddi rheolwyr ynglŷn ag amcanion y sefydliad yn ei Strategaeth, beth yw eu cyfrifoldeb hwy, sut y dylid defnyddio'r drefn yn wrthrychol, a pha wybodaeth i'w chasglu a'i hadrodd.
- Camau adolygu**
- 1.8 Rhain yw'r camau fydd yn galluogi'r sefydliad i gadw llygad ar gynnydd dros gyfnod y strategaeth.
- 1.8.1 Rhaglen adrodd 'adrannol', sy'n rhoi gwybodaeth reolaidd i'r adran adnoddau dynol ac eraill ynglŷn â chynnydd.
- 1.8.2 Rhaglen adrodd gorfforaethol gylchol, sy'n cyflwyno gorolwg dadansodol manwl o'r sefyllfa i uwch reolwyr a'r sefydliad llywodraethol, ynghyd â chymau gweithredol pellach, yn fwy na thebyg i gyd-fynd ag adrodd i'r Comisiynydd ynglŷn â gweithrediad y cynllun iaith.
- 1.8.3 Adolygu a gwerthuso cyfnodol ar wireddiad y Strategaeth (i gyd-fynd â'r nod cynnydd a osodwyd), sy'n dadansoddi cyrraedd y sefydliad yn erbyn yr egwyddorion sylfaenol a'r meincnod cychwynnol, gan fesur beth sydd wedi ei gyflawni yn ogystal â chyflawnder ac effeithiolrwydd y gweithrediad.
- 1.8.4 Diweddarau'r Strategaeth Sgiliau Dwyieithog (i gyd-fynd â'r cam blaenorol).



Atodiad 5

Cytgord rhwng Bwrdd yr Iaith Gymraeg a'r Comisiwn
Cydraddoldeb Hiliol, 1996

'Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol yn gweithio dros gymdeithas gyflawn sy'n rhoi cyfle cyfartal i bawb ddysgu, gweithio a byw heb wynebu gwahaniaethu a rhagfarn a heb ofni aflonyddwch neu drais hiliol. Mae Bwrdd yr Iaith Gymraeg yn cyrchu at weld y dydd pan fo'r rheiny yng Nghymru sydd â'r Gymraeg yn ddewis iaith iddynt yn cael cyfle cyfartal i'w defnyddio ymhob agwedd ar fywyd â'r rheiny sydd â'r Saesneg yn ddewis iaith iddynt. Tasg y ddau sefydliad yw hyrwyddo cydraddoldeb, a rhannwn werthoedd sy'n gyffredin inni. Parchwn nodau a chyfrifoldebau ein gilydd, gan gydnabod eu bod yn cyd-fynd.'