



Noddir gan
Lywodraeth Cynulliad Cymru
Sponsored by
Welsh Assembly Government



Recriwtio a'r Iaith Gymraeg

Cyngor o dan Adran 3 Deddf yr Iaith Gymraeg 1993

Bwrdd yr Iaith Gymraeg

Ymgynghoriad Cyhoeddus hyd 3 Rhagfyr 2009

Cynnwys

1. Cyflwyniad

- 1.1 Pwrpas y cyngor
- 1.2 Statws y cyngor
- 1.3 Defnyddio'r cyngor hwn yn y sector cyhoeddus
- 1.4 Defnyddio'r cyngor hwn o fewn cyrff gwirfoddol a preifat
- 1.5 Sut i ddefnyddio'r cyngor hwn

2. Cefndir

- 2.1 Y cyd destun cenedlaethol a rhyngwladol ym maes iaith a chyflogaeth

3 Gweithredu Egwyddorion Iaith a Chyflogaeth - Cyfrifoldebau cyrff cyhoeddus

- 3.1 Y canllawiau statudol
- 3.2 Gosod Polisi Iaith a Chyflogaeth ar waith

4 Cynllunio ar gyfer gweithlu dwyieithog

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

5 Polisiâu ac arferion sefydlog adnoddau dynol

- 5.1. Dull gwrthrychol ar gyfer pennu sgiliau iaith swydd
- 5.2 Lefelau iaith
- 5.3 Geirio gofynion iaith wrth fynd ati i hysbysebu swydd
- 5.4 Manyleb person
- 5.5 Sgiliau iaith mewn Disgrifiad Swydd
- 5.6 Pecyn Recriwtio
- 5.7 Ffurflen gais a cheisiadau swydd
- 5.8 Ffurflen Cyfle Cyfartal
- 5.9 Cyfweliad Recriwtio
- 5.10 Profi Sgiliau iaith
- 5.11 Cloriannu Ymgeiswyr
- 5.12 Cytundeb gwaith
- 5.13 Anwytho

6 Dehongliad o'r sefyllfa gyfreithiol – iaith a chyflogaeth

- 6.1. Siarter Ewrop ar gyfer leithoedd Rhanbarthol a Lleiafrifol
- 6.2. Cyfraith Ewrop
- 6.3. Cytundebau Hawliau Dynol y Cenhedloedd Unedig
- 6.4. Deddf Hawliau Dynol 1998
- 6.5. Deddf Cysylltiadau Hiliol a'r Iaith Gymraeg
- 6.6. Gosod amod iaith heb gamwahanïaethu ar sail hil
- 6.7. Amod dysgu iaith wrth gyflogi
- 6.8. Cod Ymarfer Statudol ar Gydraddoldeb Hiliol mewn Cyflogaeth
- 6.9. Y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS)
- 6.10. Deddf yr Iaith Gymraeg a rôl Bwrdd yr Iaith Gymraeg
- 6.11. Dylanwad a chynsail datblygiadau eraill

Atodiad 1 - 'Cynlluniau iaith Gymraeg - Eu paratoi a'u cymeradwyo yn unol â Deddf yr Iaith Gymraeg 1993', 1996: canllawiau ar staffio

Atodiad 2 - Enghraifft o sefydliad yn defnyddio dangosyddion i adnabod proffil y staff

Atodiad 3 – Enghraifft o lefelau

Atodiad 4 – Strategaeth Sgiliau Ieithyddol

Atodiad 5 – Cytgord

Cyngor Recriwtio a'r Iaith Gymraeg

1. Cyflwyniad

1.1 Pwrpas y cyngor

Pwrpas y cyngor hwn yw rhoi cymorth i gyrff cyhoeddus ddatblygu gweithlu dwyieithog fel y gallant ddarparu gwasanaethau Gymraeg da i'r cyhoedd a chyfathrebu â hwy yn llwyddiannus a chynnal eu busnes dydd i ddydd yn Gymraeg neu Saesneg.

Mae'r cyngor hwn yn ymdrin ag egwyddorion a'r prif nodweddion sy'n berthnasol i faterion cyflogaeth a'r iaith Gymraeg. Drwy hynny mae'n galluogi sefydliadau i fabwysiadu polisiau effeithiol; yn gymorth i wneud y gorau o amrywiol sgiliau iaith gweithwyr a'u datblygu ymhellach; yn galluogi pawb i wybod beth sy'n arfer da mewn perthynas â iaith a chyflogaeth.

Mae'n gyngor cyfreithlon ac nid yw'n tramgwyddo yn erbyn deddfau eraill. Cafodd ei anelu 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 gyda dwy ddogfen arall sy'n ymwneud â'r Gymraeg o fewn byd gwaith. Cyhoeddwyd y ddogfen 'Canllawiau ar Gyfer Trefnu Hyfforddiant Iaith Gymraeg yn y Gweithle' ar y cyd rhwng Bwrdd yr Iaith Gymraeg a Llywodraeth Cynulliad Cymru (2009), ceir ynddo gyngor a gwybodaeth ar sefydlu a gweithredu rhaglen hyfforddiant iaith Gymraeg effeithiol gan gynnwys cynnig cyngor i swyddogion hyfforddi ar gynllunio, rheoli, hyrwyddo a monitro rhaglen hyfforddiant iaith Gymraeg ar gyfer dysgwyr o bob lefel. Cyhoeddwyd 'Hyrwyddo a Hwyluso Gweithleoedd Dwyieithog' gan Fwrdd yr Iaith Gymraeg (2009) er mwyn cyflwyno safbwynt y Bwrdd ar ddefnyddio'r Gymraeg mewn gweithleoedd ac mae'n cynnig arweiniad ar y prif ddulliau o gyflawni hynny. Cred y Bwrdd 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.

1.2 Statws y cyngor

Paratowyd y cyngor hwn yn unol ag Adran 3, Deddf Yr Iaith Gymraeg 1993. Mae Adran 3 o'r Ddeddf yn nodi mai swyddogaeth y Bwrdd fydd hyrwyddo a hwyluso defnyddio'r iaith Gymraeg. Fel rhan o'r swyddogaeth hon mae'r Bwrdd yn darparu cyngor ar y ffyrdd o weithredu'r egwyddor 'wrth gynnal busnes cyhoeddus ac wrth weinyddu cyfiawnder yng Nghymru y dylid trin y Gymraeg a'r Saesneg ar y sail eu bod yn gyfartal'. Mae'r Bwrdd hefyd yn cynghori y rheiny sy'n darparu gwasanaethau i'r cyhoedd ynghylch defnyddio'r Gymraeg yn eu hymwneud â'r cyhoedd yng Nghymru.

1.3 Defnyddio'r cyngor hwn yn y sector cyhoeddus

Mae'r cyngor hwn wedi ei anelu at y sector cyhoeddus yn bennaf. Mae'n berthnasol i bob corff cyhoeddus sy'n gweithredu cynllun iaith Gymraeg statudol.

Mae'n gyfrifoldeb ar bob sefydliad cyhoeddus sydd â chynllun iaith Gymraeg i weithredu mesurau staffio er mwyn darparu mwy a gwell gwasanaethau Cymraeg i'r cyhoedd. Bydd dilyn y cyngor hwn yn sicrhau bod hynny'n digwydd yn gyson ac i safon uchel.

1.4 Defnyddio'r cyngor hwn o fewn gyrff gwirfoddol a preifat

Mae llawer o'r hyn a geir yn y cyngor hwn yn arfer da sy'n berthnasol i gyflogwyr drwyddi draw. Y tebyg yw na fydd gweithleoedd bychan am gael trefniadau manwl fel y cyfeirir atyn nhw yn y cyngor hwn. Gellir addasu'r drefniadaeth ond dylid gweithredu'n gyson â'r egwyddorion craidd.

1.5 Sut i ddefnyddio'r cyngor hwn

Mae gweddill y cyngor hwn wedi ei rannu yn bump adran. Mae Adran 2 yn trafod sut mae gwledydd eraill yn cyflogi gweithlu dwyieithog.

Yn Adran 3 sonnir am y canllawiau statudol sy'n gosod dyletswydd ar gyrff cyhoeddus i ddatblygu mesurau staffio o fewn eu cynlluniau iaith.

Mae Adran 4 yn sôn am y modd y gellir cynllunio gweithlu dwyieithog a ceir gwybodaeth ymarferol yn Adran 5 ar sut mae prif ffrydio sgiliau iaith i'r broses recriwtio.

Mae Adran 6 yn rhoi dehongliad o'r sefyllfa gyfreithiol o ran y Gymraeg a chyflogaeth ac yn sail i'r cyngor hwn.

2. Cefndir

2.1 Y cyd destun cenedlaethol a rhyngwladol ym maes iaith a chyflogaeth

Yng Nghymru ac o dan amodau Deddf yr Iaith Gymraeg 1993, disgwylir i sefydliadau cyhoeddus, gaiff eu henwi gan Lywodraeth Cynulliad Cymru neu rai sydd wedi eu henwi yn y Ddeddf ei hun, baratoi cynlluniau iaith Gymraeg. Mae cynlluniau iaith Gymraeg yn datgan sut y bydd sefydliad yn mynd ati i gynnal ei fusnes a darparu gwasanaethau yn yr iaith Gymraeg ar sail gyfartal â'r iaith Saesneg. Yn ogystal mae nifer cynyddol o sefydliadau'n cydnabod pwysigrwydd symud oddi wrth y model uniaith lle mai Saesneg yn unig a ddefnyddir fel iaith weinyddol a llywodraethol y sefydliad.

Yn gefndir hefyd mae polisi'r Llywodraeth i gefnogi a chryfhau sefyllfa'r iaith Gymraeg; ynghyd â'r angen i gydymffurfio â Siarter Ewrop ar gyfer leithoedd Rhanbarthol a Lleiafrifol. Mae Deddf Llywodraeth Cymru 2006 yn nodi'r angen i Weinidogion Llywodraeth y Cynulliad i fabwysiadu Strategaeth yr Iaith Gymraeg er mwyn dweud sut y byddant yn hyrwyddo a hwyluso'r defnydd o'r iaith Gymraeg. Mae'r ddeddf hefyd yn rhoi dyletswydd arnynt i fabwysiadu cynllun iaith Gymraeg ac adrodd yn flynyddol ar y modd y gweithredwyd y Strategaeth ar yr iaith Gymraeg yn ystod y flwyddyn a pha mor effeithiol yr hyrwyddwyd a hwyluswyd y defnydd o'r Gymraeg.

“Mae materion sy'n ymwneud â'r iaith Gymraeg yn berthnasol i bob maes polisi a byddwn yn adlewyrchu ystyriaethau ieithyddol wrth i ni ddatblygu, gweithredu a goruchwylion polisïau gennym ni ac eraill ... Disgwyliwn weld cyrff cyhoeddus eraill yn mabwysiadu'r un dull o weithredu”

Cynllun Iaith Gymraeg Llywodraeth y Cynulliad, 2006

Yng Nghynllun Gweithredu Cenedlaethol Llywodraeth y Cynulliad ar gyfer Cymru Ddwieithog 'Iaith Pawb' a gyhoeddwyd yn 2003 amlinellir y camau sydd i'w cymryd i wneud Cymru yn wlad lle gall pobl ddewis byw eu bywydau drwy gyfrwng y Gymraeg neu'r Saesneg neu'r ddwy iaith. Nodir yn y ddogfen y bydd y Llywodraeth yn ceisio ysgogi cynnydd yn y defnydd o'r Gymraeg a'i hamlygrwydd ym mhob agwedd ar fywyd pob dydd, gan gynnwys gwaith, hamdden a gweithgareddau cymdeithasol.

Mae Cymru'n Un, Rhaglen ar gyfer Llywodraethu Cymru 2007-2011 hefyd yn dangos ymrwymiad i gefnogi'r Gymraeg. Nodir y bydd y Llywodraeth yn gweithio i sicrhau y gall mwy o bobl ddysgu Cymraeg a'i helpu i ffynnu fel iaith fyw mewn cymunedau ledled Cymru.

Nid yw sefyllfa dwieithog 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. Mae enghreifftiau amrywiol o'r dulliau a ddefnyddir i wella gwasanaethau amlieithog.

2.1.1 Mae gosod amodau ieithyddol wedi cael ei brofi i fod yn ddilys yn Llys Barn 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.

2.1.2 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 siarad. Anfonir rhain at isadran y llywodraeth sy'n delio â'r iaith Fasgeg.

2.1.3 Anogir staff yn y gwasanaeth cyhoeddus yng Nghanada i gynnal eu sgiliau ieithyddol, rhan o'r broses yma yw cynnal asesiad iaith llafar bob dwy neu dair blynedd. Ceir 'bonws dwyieithrwydd' i staff yn y gwasanaethau cyhoeddus sy'n llwyddo i basio prawf sgiliau ieithyddol.

2.1.4 Cefnogir staff uniaith yng Nghanada i ddod yn ddwyieithog, yn wir gwelir hyfforddiant ieithyddol yn allweddol i gynyddu niferoedd staff dwyieithog yn y wlad.

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. Revitalizing the Official Languages in the Workplace, Canadian Centre for Management Development 2003

2.1.5 Yng Ngwlad y Basg, 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 mabwysiadau 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 angen sgiliau yn y ddwy iaith yn hanfodol ar eu cyfer ac ar gyfer swyddi lle nad yw'r Fasgeg yn hanfodol bydd arholiadau cyhoeddus yn cymryd sgiliau ieithyddol i ystyriaeth (Gardner, N, 2006 Public Sector Basque Language schemes; a brief summary). Disgwylir i sefydliadau flaenoriaethu y swyddi hynny lle mae'r cyswllt uchaf gydag aelodau o'r cyhoedd ar gyfer y dynodiad 'Basgeg yn angenrheidiol'. Pennir canran o swyddi yn swyddi 'Basgeg yn angenrheidiol' ym mhob corff sy'n cyfateb i'r ganran o siaradwyr Basgeg yn ardal weinyddol y corff. Yn achos pob swydd arall mae gallu ieithyddol yn ennill pwyntiau ychwanegol, sy'n cyfuno gyda phwyntiau am gymwysterau a phrofiadau eraill i ddylanwadu ar lwyddiant ymgeisydd am swydd.

Cofnodir cymwysterau a lefelau hyfedredd iaith Basgeg yn drylwyr ar gyfer pob unigolyn yn y broses o 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.

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

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,

Astudiaeth ar ran Bwrdd yr Iaith Gymraeg gan Cwmni Iaith, 2006

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

3 Gweithredu Egwyddorion Iaith a Chyflogaeth - Cyfrifoldebau cyrff cyhoeddus

3.1 Y canllawiau statudol

Mae angen deall goblygiadau Deddf yr Iaith Gymraeg 1993 ym maes cyflogaeth os am 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 yr Iaith Gymraeg 1993', sy'n dynodi beth yw ffurf a chynnwys cynlluniau iaith Gymraeg. Y mae mesurau 8 (i) ac 8 (ii) o fewn y canllawiau hynny yn gosod dyletswydd ar sefydliadau cyhoeddus i ddatblygu mesurau staffio.

Mesur 8(i)

'mesurau i sicrhau bod gweithleoedd a chyswllt â'r cyhoedd yng Nghymru yn ceisio cael digon o siaradwyr Cymraeg sydd a'r sgiliau priodol er mwyn galluogi'r gweithleoedd hynny i ddarparu gwasanaeth cyflawn drwy gyfrwng y Gymraeg'.

Mesur 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'.

Mae'n ddyletswydd felly ar sefydliadau i gynllunio, datblygu, gweithredu a buddsoddi mewn gweithlu dwyieithog yn unol â gofynion y ddau fesur uchod. Os nad oes gan sefydliad nifer ddigonol o swyddogion â sgiliau Cymraeg i weithredu'r mesurau a gynhwysir yn ei gynllun iaith yna mae angen cymryd camau gweithredol.

Ceir sawl enghraifft o sefydliadau lleol yn gweithredu polisïau gweinyddu mewnol o'u heiddo eu hunain sy'n ychwanegol at ofynion statudol. Yn y cyswllt hwn mae'r berthynas rhwng arferion ieithyddol y sefydliad a'r proffil cymdeithasol lleol yr un mor berthnasol â disgwyliadau Deddf yr Iaith Gymraeg 1993.

3.2 Gosod Polisi Iaith a Chyflogaeth ar waith

Er mwyn gweithredu'r cyfrifoldeb hwn mae angen i bolisïau ac arferion sefydlog cyrff gydnabod a phrif ffrydio y dimensiwn sgiliau iaith. Dylai codau ymarfer dewis a phenodi'r sefydliad gyfeirio at gydymffurfio â Deddf yr Iaith Gymraeg a chynllun iaith y sefydliad fan lleiaf.

Bydd angen 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 ayyb). Ceir mwy o fanylion am ddulliau ymarferol o gyflawnir nodau hyn yn Adrannau 5 a 6.

4 Cynllunio ar gyfer gweithlu dwyieithog

4.1 Gweledigaeth a blaenoriaethau staffio

Bydd disgwyliadau staffio'r sefydliad wedi eu nodi'n glir oddi fewn i'r cynllun iaith Gymraeg. Fe fydd angen sicrhau bod unrhyw gynllunio gweithlu yn sgil hynny yn adlewyrchu blaenoriaethau'r cynllun ac yn ymateb i amserlen y cynllun iaith.

Barn y Bwrdd yw y gall meddu ar strategaeth cynllunio gweithlu dwyieithog gyfrannu at wneud i fwrdd ag ansicrwydd ar fater y Gymraeg mewn cyflogaeth a galluogi sefydliad i ymdrin â sgiliau iaith mewn modd cadarnhaol, gwrthrychol a chyfreithlon.

Gweler isod enghraifft o sefydliadau sy'n dod at y 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.

Enghraifft 1

“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 ac 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 chyfluoedd 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 capasiti sgiliau iaith a sefydlu a yw'r bwlch rhwng angen a chyflenwad yn tueddu i gau neu agor.”

Enghraifft 2

Diwygiodd y sefydliad ei gynllun iaith Cymraeg yn ddiweddar, gan ddilyn canllawiau'r Bwrdd. Nodir yn y cynllun hwnnw ymrwymiadau arloesol, gyda'r amcan o ddatblygu i fod yn gorff gwbl ddwyieithog. Mae'r sefydliad wedi mabwysiadu fframwaith hyfedredd iaith sy'n cynnig 5 lefel o allu ieithyddol. Er mwyn datblygu i fod yn gorff wir ddwyieithog, ers Awst 2005 mae'n ofynnol i unrhyw recriwt newydd feddu ar sgiliau Cymraeg sylfaenol (lefel 1) cyn cael eu recriwtio ac yna cyrraedd lefel 2 o fewn eu cyfnodau prawf. Ers Ionawr 2008 rhaid i bob recriwt newydd feddu ar sgiliau lefel 2 cyn cael eu 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 eu dyrchafu o fewn y sefydliad. Cynigir unrhyw hyfforddiant sydd ei angen ar recriwtiaid neu darpar recriwtiaid er mwyn cyrraedd y lefel gofynnol o allu yn y Gymraeg.

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 yma yr un mor berthnasol ag erioed.

Isod ceir amlinelliad o'r hyn mae'r Bwrdd yn ddisgwyl 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 y bydd y swyddfeydd, canolfannau, gweithleoedd eraill, timau cymunedol sydd â chysylltiad â'r cyhoedd gyda'r staff, neu'n gallu cael gafael ar y staff a all ddarparu gwasanaeth i'r cyhoedd sy'n siarad Cymraeg.
 - Ymrwymiad i archwilio gwasanaethau'r sefydliad a dynodi'r swyddi o fewn y strwythur staffio lle bo angen swyddogion i gynorthwyo'r cyhoedd sy'n siarad Cymraeg (Cymraeg yn hanfodol) neu lle y byddai o fantais iddynt gynorthwyo (Cymraeg yn ddymunol), a chynnwys yr anghenion yn nisgrifiadau 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 ee 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 unai y nifer neu'r ganran o swyddi lle mae angen siaradwyr Cymraeg.
- Ymrwymiad i gynnwys datganiad byd yn croesawu siaradwyr Cymraeg mewn hysbysebion am swyddi lle bod prinder staff sy'n siarad Cymraeg o fewn y gwasanaeth.
- Amlinelliad o'r modd y bydd y sefydliad yn 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.

4.2 Strategaeth safonol ar gyfer cynllunio gweithlu dwyieithog

Er mwyn cynllunio gweithlu dwyieithog effeithiol mae angen adnabod anghenion sgiliau iaith ar sail ymrwymadau'r cynllun iaith neu bolisi iaith y sefydliad. 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:

4.2.1 Mapio capasiti ac adnabod y bwlch darparu

- Mapio anghenion sgiliau iaith fesul gweithle a swydd yn erbyn y nod (gweithredu cynllun iaith y sefydliad), gan ddefnyddio canllaw neu siartlif asesu sgiliau iaith y sefydliad.
- Mapio capasiti presennol gweithleoedd a swyddi yn yr un modd, a'i osod fel meincnod.

- Cymharu'r capasiti gyda'r angen, yn thematig ar lefel corff (e.e. canrannau / lefelau gallu ieithyddol, lleoliad, teitl / gradd, nifer y siaradwyr iaith gyntaf / dysgwyr, proffil oedran, ayyb.) ac yna fesul adran, gwasanaeth tîm, gweithle a swydd, fel sy'n briodol.

4.2.2 Gosod targed(au) a llunio cynllun gweithredu

- Gosod gorwel cynnydd ar gyfer cyfnod cyntaf gweithredu'r Fframwaith, fydd yn cynnwys targedau penodol yn deillio o'r gwaith mapio a chymharu uchod, gan gynnwys targedau adrannol neu debyg.
- Mabwysiadau cynllun gweithredol sy'n disgrifio'r camau mae'r corff am eu cymryd i gyrraedd y gorwel cynnydd 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.)
- 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 corff yn ei Fframwaith, beth yw eu cyfrifoldeb hwy, sut y dylid defnyddio'r drefn yn wrthrychol, a pha wybodaeth i'w chasglu a'i hadrodd.

4.2.3 Mabwysiadu dull gwrthrychol ar gyfer pennu sgiliau iaith drwy lunio asesiad sgiliau iaith swydd ar gyfer y sefydliad. Gweler pwynt 6.1 am fwy o wybodaeth am bennu sgiliau iaith swydd a pwynt 6.2 ar hysbysebu swyddi.

4.2.4 Mabwysiadu trefn gofnodi 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 Bwrdd 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 o 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 cyrff 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.

5 Polisiau ac arferion sefydlog adnoddau dynol

Mae angen i bolisiau ac arferion sefydlog y cyrff gydnabod a phrif ffrydio y dimensiwn sgiliau iaith. Dylai codau ymarfer dewis a phenodi'r sefydliad gyfeirio at gydymffurfio â Deddf yr Iaith Gymraeg 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 ayyb). Isod ceir mwy o fanylion am dulliau ymarferol o gyflawnir nodau hyn.

5.1. Dull gwrthrychol ar gyfer pennu sgiliau iaith swydd

Mae angen trafod iaith fel mater o drefn pan gaiff swydd ei chreu o'r newydd ne pan ddaw swydd yn wag gan edrych ar allu e.e. gallu y tîm neu swyddfa i weithredu'n ddwyieithog yn ogystal â swydd yn unigol.

Yn gyntaf y mae angen *sgrinio* er mwyn penderfynu a yw'r Gymraeg yn sgil hanfodol, dymunol ynteu heb fod yn sgil perthnasol ar gyfer cyflawni gofynion y cyflogwr. Yn ail, ac os yw iaith yn ffactor, dylid gofalu nad oes camwahaniaethu ar sail hil yn digwydd drwy gynnal ymarferiad *gwirio*.

5.1.1. Sgrinio: Awgrymwn y dylid penderfynu sut i gatedoreiddio swydd ar sail y meini prawf megis y canlynol:

Hanfodol

- *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 gyda'r cyhoedd, lle gallai hynny ddisgwyl i'r unigolyn allu cyfathrebu yn Gymraeg neu Saesneg fel ei gilydd*
- *swydd a leolir mewn cymuned iaith Gymraeg sydd â chyswllt rheolaidd gyda'r cyhoedd*
- *swyddi lle fo cyswllt uchel 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.*

Dymunol

- *yr angen i gynorthwyo siaradwyr Cymraeg yn staff mewnol neu'n dderbynwyr gwasanaeth*
- *swydd a'i phriod swyddogaeth yw bod mewn cyswllt gyda'r cyhoedd*

- *unrhyw swydd a leolir mewn cymuned iaith Gymraeg neu i wasanaethu ardal Gymraeg ei hiaith*
- *swyddi lle fo cyswllt uchel 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 meddu ar fwy 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 negyddol 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.*

Yn ogystal â'r meini prawf hyn dylid ystyried unrhyw ffactorau mewn cynllun iaith Gymraeg statudol a gweithredu yn unol â'r ystyriaethau hynny ar bob achlysur.

5.1.2. Gwirio: Dylid gwirio yn unol ag adran 6.6.7 y cyngor hwn sef gan ddilyn y meini prawf a sefydlwyd yn achos Crizzle¹. 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?*

5.2 Lefelau iaith

Yng nghyd destun cymwysterau hyfforddi, nid yw'r Bwrdd 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 ee NVQ, lefelau Cymraeg i Oedolion, TGAU neu gymhwyster arall. Maent i gyd yn addas.

Dyma'r dangosydd a ddefnyddir gan y Bwrdd ar gyfer adrodd ar hyfforddiant sgiliau:

Nifer a chanran y staff (siaradwyr Cymraeg a dysgwyr) sydd wedi derbyn hyfforddiant yn y Gymraeg i lefel o gymhwyster penodol.

¹ St Mathias Church of England School V Crizzle, [1993] IRLR 472

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.

Wrth recriwtio dim ond dau ddynodiad y mae'r Bwrdd yn eu ffafrio sef datgan fod y Gymraeg naill ai'n ofyniad 'hanfodol' neu 'ddymunol' ar gyfer cyflawni'r gwaith dan sylw. Nid yw'r Bwrdd yn annog defnyddio lefelau yn y cyswllt hwn.

Fodd bynnag, ar ôl penderfynu ar angenrheidrwydd iaith ar gyfer y swydd (naill a'i hanfodol neu ddymunol) gall sefydliad fynd rhagddi wedi hynny i ystyried rhagofynion swydd gan fanylu ymhellach ar natur y rhagofynion ieithyddol sydd ei angen er mwyn gallu cyflawni'r swydd. Gellir defnyddio model siarad, ysgrifennu, deall 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 5.5.1 am enghreifftiau.

5.3 Geirio gofynion iaith wrth fynd ati i hysbysebu swydd

Mae arolwg² ar ran Bwrdd yr Iaith Gymraeg wedi darganfod bod amryw o gyrrff 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 o iaith sensitif.

Y rhesymau a roed dros beidio 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' yn unig.

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.*"

Dylai hysbysebion a swydd ddisgrifiadau fod yn eglur pan yn disgrifio'r sgil neu gymhwyster angenrheidiol i weithio yn Gymraeg. Un dull o wneud hyn yw drwy ddefnyddio geiriad perthnasol hawdd ei ddirnad pan yn hysbysebu.

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).

² Cynllunio a Rheoli Sgiliau Dwyieithog, Astudiaeth ar ran Bwrdd yr Iaith Gymraeg gan Cwmni Iaith, 2006

5.4 Manyleb person

Mae gwahaniaeth cyfreithiol ac ymarferol rhwng yr iaith fel *cymhwyster* a'r iaith fel *sgil* ar gyfer cyflawni dibenion swydd.

Mae'r Bwrdd o'r farn y dylid cynnwys bylchau 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.

Dylid dangos cymhwyster iaith er enghraifft TGAU, safon uwch neu gradd yn y Gymraeg neu dystysgrif cyfieithu a.y.y.b. 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.

Ysgrifennu

Gallu cyflwyno gwybodaeth yn ysgrifenedig drwy gyfrwng y Gymraeg a'r Saesneg mewn modd gwbl 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 Dealltwriaeth

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 Saesneg drwy ddefnyddio cyfres o frawddegau allweddol i gyfleu gwybodaeth syml

5.5 Sgiliau iaith mewn Disgrifiad Swydd

Bydd asesiad sgiliau iaith wedi rhoi diffiniad o ofynion sgil iaith y swydd a dylid geirio hynny ym manylion y swydd yn syml a theg.

Dylid geirio'r manylion yn ofalus. Gwell fyddai disgrifio *pa fath* o gymwyseddau Cymraeg sy'n hanfodol 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". Os yn chwilio am ymgeiswyr 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.'

5.5.1 Geiriad rhagofyniad swydd

Ar ôl categoreiddio'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. Isod ceir amrediad o gymwyseddau y gellid eu cynnwys mewn rhagofynion swydd.

Bydd y sgrinio cychwynnol ac yna pennu'r cymwyseddau sydd eu hangen yn cynnig geiriad gwrthrychol a swydd benodol.

Engbreiffiau o eiriad yn gofyn am ofynion iaith mewn hysbyseb swydd

Clerc Apwyntiadau

Mae'rgallu i sgwrsio'n gartrefol gyda chwsmeriaid yn Gymraeg (rhagofyniad y swydd)....yn hanfodol (statws y rhagofyniad)... 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.

Derbynnydd

Mae'r gallu i siarad Gymraeg 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 chyfweliadau 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 Gymraeg 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.

5.6 Pecyn Recriwtio

Yr arfer gorau 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 gyrff cyhoeddus yn gosod eu pecynnau recriwtio ar eu gwefannau lle caiff y defnyddiwr ddewis iaith.

Tra'n gweithio 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 cynllun iaith sefydliadau unigol fanylu ar eu hymrwymiad o ran defnyddio'r Gymraeg mewn pecynnau swydd. Nid yw'n arfer da i gynhyrchu pecyn swydd Saesneg yn unig lle fo gofynion sgiliau iaith Gymraeg i'r swydd honno.

5.7 Ffurflen Gais a cheisiadau swydd

Rhaid i'r swyddogion sy'n cloriannu'r ceisiadau unai 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 –

- (i) cymhwyster er enghraifft gradd yn y Gymraeg neu dystysgrif cyfieithu.
- (ii) sgil ar gyfer cyflawni'r swydd

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

Os cewch eich dewis am gyfweliad yma mha iaith yr hoffech gael eich cyfweled?
Cymraeg / Saesneg

5.7 Ffurflen Cyfle Cyfartal

Mae angen cynnwys bylchau safonol ynglŷn â gallu ieithyddol ar ffurflenni monitro cyfle cyfartal safonol y sefydliad. Mae hyn yn fater cyfle cyfartal yn ogystal â chofnodi sgiliau.

Bylchau posib:

	Siarad Cymraeg	Darllen Cymraeg	Ysgrifennu Cymraeg
Dim			
Ychydig			
Eithaf da			
Rhugl			

5.8 Cyfweiliad recriwtio

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

5.8.1. Er mai ymarferiad cystadleuol yw cyfweiliad, awgrym y Bwrdd yw ei bod yn arfer da cynnig cyfleon i ymgeiswyr ddefnyddio'r Gymraeg pan yn trefnu cyfweiliadau a chynllunio'r broses er mwyn bod mor deg â phosib gyda phawb yn ogystal a phrofi gallu ieithyddol.

5.8.2 Dylid hysbysu'r ymgeisydd sut drefn ieithyddol fydd i'r 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, iaith y panelwyr, cyfieithu ar y pryd neu gwestiynau yn y ddwy iaith, prawf iaith ar wahân, ayyb).

5.8.3. Os yw'n bosibl, dylai aelodau'r panel cyfweld fod yn ddwyieithog. Os nad yw hynny'n bosibl dylai cynifer â phosib ohonynt fod yn ddwyieithog. Dylid cyfethol swyddog dwyieithog ychwanegol i gyfweld os nad yw'r swyddogion arferol yn siarad Cymraeg.

5.8.4. Mae'n arferiad gan sawl sefydliad i ddarparu gwasanaeth cyfieithu ar y pryd i banelwyr di-Gymraeg. Bydd angen i God Ymarfer y sefydliad roi sylw i briodoldeb cyfweld gyda chyfieithu gan roi arweiniad da os gwneir hynny.

5.8.5. Dylid briffio'r panelwyr mewn dull safonol ynglŷn â gofynion cynnal cyfweiliad dwyieithog, a pherthnasedd (os oes) y sgil iaith i gyfrifoldebau'r swydd.

5.8.6 Yn ôl tystiolaeth a gasglwyd ar ran y Bwrdd³ mae nifer o gyrff 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 bod mwy fyth yn cynnal y rhan fwyaf neu ran o'r cyfweiliad yn Gymraeg.

5.9 Profi Sgiliau Iaith

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 yn 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.

³ Cynllunio a Rheoli Sgiliau Dwyieithog, Astudiaeth ar ran Bwrdd yr Iaith Gymraeg gan Cwmni Iaith, 2006

5.10 Cloriannu Ymgeiswyr

Dylai Cod Ymarfer y sefydliad nodi bod angen i'r sawl sy'n cloriannu ymgeiswyr ddeall anghenion ieithyddol y swydd a dylid darparu dull gwrthrychol i'r panel i gloriannu gan adlewyrchu yr hyn a nodir yn y manyleb person.

Mae enghreifftiau o swyddi o fewn cyrff cyhoeddus sydd wedi eu hysbysebu gyda'r Gymraeg yn hanfodol ac unigolion wedi eu penodi nad ydynt yn siarad Cymraeg. Dylid ystyried tegwch penodi aelod o staff nad ydynt yn siarad Cymraeg i swydd gyda'r Gymraeg yn hanfodol ar ei chyfer. Gall cyflogwyr fod yn agored i gyhuddiad o gamwahaniaethu gan fod y deunydd recriwtio wedi rhoi camargraff na allai unigolyn di-Gymraeg wneud y swydd.

5.11 Cytundeb gwaith

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 disgwylidig 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.

5.12 Anwytho

Mae cyfnod sefydlu staff newydd yn eu swyddi yn allweddol bwysig o ran dechrau sefydlu eu dealltwriaeth o ddiwylliant mewnol y corff 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 gyrff cyhoeddus er mwyn cyflawni hyn:

- (i) Cynnwys gwybodaeth am gynllun iaith y corff mewn pecyn sefydlu i staff newydd.
- (ii) Pob aelod newydd o staff yn derbyn crynodeb o'r Cynllun Iaith a / neu gopi cyflawn o'r cynllun iaith.
- (iii) Cyflwyniad neu weithdy ar gyfer staff newydd, fel rhan o gwrs sefydlu neu hyfforddiant 'gofal cwsmer' i staff newydd.
- (iv) Staff newydd yn derbyn canllawiau a / neu sesiynau briffio ar weithredu'r rhannau hynny o'r cynllun iaith sy'n berthnasol i'w swydd.

6 Dehongliad o'r sefyllfa gyfreithiol – iaith a chyflogaeth

Dangosodd arolwg⁴ ar ran Bwrdd yr Iaith Gymraeg bod nifer o gyrff cyhoeddus yn peidio â nodi'r Gymraeg fel sgil hanfodol oherwydd ansicrwydd cyfreithiol. Yma trafodir y deddfau a'r cytundebau sy'n arwain y canllaw hwn. Bydd meddu polisi cyflogaeth yn unol â'r adran hon yn sicrhau fod sefydliad yn gweithredu ar y seiliau cywir.

6.1. Siarter Ewrop ar gyfer ieithoedd Rhanbarthol a Lleiafrifol

Arwyddodd Llywodraeth y Deyrnas Unedig y siarter hwn ym Mawrth 2001 ac felly ymrwymodd i weithredu'r siarter yng nghyswllt y iaith Gymraeg. Un o amcanion ac egwyddorion y siarter sy'n allweddol i'r canllaw hwn yw nad yw cymryd camau er mwyn hyrwyddo cydraddoldeb ieithyddol yn camwahaniaethu.

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 Ewrop ar gyfer ieithoedd Rhanbarthol a Lleiafrifol 1992

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

The adoption of special measures in favour of regional or minority languages aimed at promoting equality between the uses 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 Ewrop ar gyfer ieithoedd Rhanbarthol a Lleiafrifol 1992

Nid yw Deddf yr Iaith Gymraeg 1993 felly ond yn un o'r deddfwriaethau sy'n ymwneud â hybu cydraddoldeb ieithyddol a gosod dyletswyddau ar lywodraethu i gefnogi ieithoedd lleiafrifol. Mae statud ar lefel y Deyrnas Unedig ac ar lefel Ewrop yn gyson â'i gilydd; nid yw gosod mesurau o blaid ieithoedd lleiafrifol ee gosod amod ieithyddol wrth recriwtio yn camwahaniaethu.

⁴ Cynllunio a Rheoli Sgiliau Dwyieithog, Astudiaeth ar ran Bwrdd yr Iaith Gymraeg gan Cwmni Iaith, 2006

6.2. Cyfraith Ewrop

Mae Cyfraith Ewrop yn gwahardd unrhyw gamau gan y gwladwriaethau sy'n rhwystro gweithwyr o wledydd eraill Ewrop rhag cael gwaith yn eu gwlad. Mae Rheoliad rhif 16/2/68, 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 be reason of the nature of the post to be filled.
Erthygl 3, Rheoliad rhif 16/2/68

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 chyrrff cyhoeddus yn y gwladwriaethau hynny rhag gosod amod ynglŷn â gallu ieithyddol pan fydd angen hynny oherwydd natur y swydd i'w llenwi.

6.3 Cytundebau Hawliau Dynol y Cenedloedd Unedig

Ceir Datganiad ar Hawliau Pobl a berthyn i Leiafrifoedd Cenedlaethol neu Ethnig, Crefyddol ac Ieithyddol ym mhenderfyniad 47/135 y Cenedloedd Unedig ar 18 Rhagfyr 1992.

Persons belonging to national or ethnic, religious and linguistic minorities have the right to enjoy their own culture, to profess and practice their own religion, and to use their own language, in private, freely and without interference or any form of discrimination.

Erthygl 2 Cytundeb Hawliau Dynol 47/135

Cefnogaeth pellach i'r angen i gyrff cyhoeddus ddarparu gwasanaethau cyfrwng Cymraeg.

6.4. Deddf Hawliau Dynol 1998

Mae Deddf Hawliau Dynol 1998 yn ymgorffori y mwyafrif o'r hawliau a geir yng Nghonfensiwn Ewrop ar Hawliau Dynol. Mae'n cynnwys Erthygl 14 o'r Confensiwn sy'n rhestru "iaith" ochr yn ochr â'r agweddau cydraddoldeb eraill:

The enjoyment of the rights and freedoms set forth in this Convention shall be secured without discrimination on any ground such as sex, race, colour, language, religion, political or other opinion, national or social origin, association with a national minority, property, birth or other status.

Erthygl 14 Deddf Hawliau Dynol 1998

Fodd bynnag, dylid nodi mai cydraddoldeb yng nghyd-destun yr hawliau eraill o fewn y Confensiwn sydd o dan sylw Erthygl 14 er enghraifft yr hawl i addysg a rhyddid mynegiant ac nid hawl cyffredinol i gydraddoldeb ieithyddol.

6.5 Deddf Cysylltiadau Hiliol a'r Iaith Gymraeg

Mae'n debyg mai'r Ddeddf Cysylltiadau Hiliol 1976 fel y'i diwygiwyd gan y gwelliant yn 2000 a 2003 sy'n gosod y cyfyngiad mwyaf ar y modd yr ymdrinnir â sgiliau iaith wrth gyflogi. Fe allai gweithredu amhriodol o ran cyflogi siaradwyr Cymraeg dramgwyddo'r Ddeddf drwy roi mantais annheg i bobl o gefndir Cymreig dros bobl o genhedloedd neu darddiad ethnig arall. Fodd bynnag, mae'r ddeddf yn cynnwys eithriad allweddol; os oes gofynion galwedigaethol dilys dros hysbysebu swydd gyda gofynion ieithyddol yna nid yw hynny'n gwahaniaethu'n hiliol. Felly nid yw hysbysebu am siaradwr Cymraeg (boed yn hanfodol a'i pheidio) yn camwahaniaethu os oes cyfiawnhad dros wneud hynny.

Yn 1996 pan gyhoeddwyd y canllawiau statudol ar baratoi cynlluniau iaith Gymraeg, cyhoeddwyd hefyd cytgordd rhwng Bwrdd Yr Iaith Gymraeg a'r Comisiwn Cydraddoldeb Hiliol (Atodiad 5). Byrdwn y cytgordd hwnnw, a lofnodwyd gan Herman Ouseley a'r Arglwydd Ellis-Thomas, oedd fod materion iaith Gymraeg a chydaddoldeb hil yn rhan o'r un agenda wrth wahaniaethol. Er 1996 ni fu achosion tribiwnlys anffafriol mewn perthynas â iaith a chyflogaeth o dan y Ddeddfwriaeth Cydraddoldeb Hil 1976.

Yn achos Tribiwnlys Boylan V Cyngor Sir Ynys Môn⁵ dan y Race Relations Act 1976 ym mis Mai 1998, penderfynwyd fod Ynys Môn yn iawn i ddynodi swydd gweithiwr ieuenctid 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".

Mae'r Bwrdd yn derbyn bod hysbysebu swydd gyda'r Gymraeg yn hanfodol neu'n ddymunol yn gallu gwahaniaethu yn erbyn aelodau o leiafrifoedd ethnig sydd â chanran llai na'r arfer o siaradwyr Cymraeg. Fodd bynnag gellir cyfiawnhau hyn oherwydd angen cyrff cyhoeddus i recriwtio siaradwyr Cymraeg er mwyn cyflawni eu hymrwymiaadau statudol o dan eu Cynlluniau Iaith Gymraeg.

6.6 Gosod amod iaith heb gamwahaniaethu ar sail hil

Mae Adran 4 (1) Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976 fel y'i diwygiwyd yn 2003 yn ei gwneud yn anghyfreithiol i wahaniaethu yn erbyn ymgeiswyr am swyddi ar sail hil

⁵ Boylan v Cyngor Sir Ynys Môn: Tribiwnlys Diwydiannol: achos rhif 2900883/97

ac Adran 4(2) yn gwahardd gwahaniaethu ar sail hil yn erbyn pobl a gyflogwyd yn barod.

Diffinnir gwahaniaethu ar sail hil mewn dwy ffordd:

- (i) gwahaniaethu uniongyrchol – lle bydd rhywun yn gwahaniaethu drwy drin rhywun o hil benodol yn llai ffafriol nag y byddai'n trin pob eraill
- (ii) gwahaniaethu anuniongyrchol – lle gosodir yr un gofynion ar bawb ond bydd pobl o gefndir hiliol penodol o dan anfantais sylweddol o'u cymharu ag eraill.

Ni all gosod amod sgil iaith ar swyddi wahaniaethu'n uniongyrchol, gan mai cymhellion a rhesymau ieithyddol ac nid rhai hiliol sy'n peri'r anfantais. Fodd bynnag, gall gwahaniaethu anuniongyrchol ddigwydd os mabwysiadir mesurau sgiliau iaith amhriodol, neu os gweithredir mesurau priodol mewn dull amhriodol.

Esbonnir gwahaniaethu anuniongyrchol yn y ddeddf wreiddiol yn 1976 fel hyn:

The application of a requirement or condition to a person which is or would be applied equally to persons not of the same racial group; where there is a considerably smaller proportion of that person's racial group able to comply with that condition; which is to the detriment of the person discriminated against; which cannot be demonstrated to be justifiable.

Yn 2003 ychwanegwyd prawf newydd sef:

The application of a provision, criterion or practice to a person that is or would be applied to persons not of the same race or ethnic or national origin; where persons of the same race or ethnic or national origins as that person are put at a particular disadvantage when compared with other persons; which puts that person at that disadvantage; which cannot be shown to be a proportionate means of achieving a legitimate aim.

Yn achos gosod gofynion sgiliau iaith Gymraeg ar swyddi yna mae sawl pwynt i'w ystyried yn sgil y profion hyn.

6.6.1 Mae 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 gosod 'requirement or condition' dan y prawf gwreiddiol a 'provision, criterion or practice' dan y prawf newydd.

6.6.2 Dan y prawf gwreiddiol, nid yw dynodi sgiliau Cymraeg yn ddymunol yn gosod 'requirement or condition', oherwydd mai dim ond un o nifer o rinweddau i'w hystyried wrth benodi i'r swydd yw'r sgil hon, ac mae'r swydd yn agored i ymgeiswyr heb y sgil honno. Sefydlwyd hyn yn

glir gan achosion Llys Apêl Perera⁶ a Meer⁷. Erbyn hyn, fodd bynnag, mae'n debygol y bydd 'Cymraeg yn ddymunol' yn cyfrif fel 'provision, criterion or practice' dan y prawf newydd. Nid oes angen i ymgeisydd brofi ei fod yn methu â chydymffurfio â gofyniad, mae bellach yn ddigonol bod bodolaeth y 'provision, criterion or practice' yn rhoi'r ymgeisydd o dan anfantais. Felly ers 2003, gall y ddau gategori – hanfodol a dymunol (a 'manteisiol') – gael eu hystyried fel camwahaniaethu os nad oes cyfiawnhad.

6.6.3 Mae angen i'r prosesau a'r dulliau a ddefnyddir i bennu sgiliau iaith ac i benodi staff i'r swyddi hynny fod yn dryloyw a swyddogol, gan ddilyn yr arferion cydnabyddedig gorau ym maes cyflogaeth.

6.6.4 Mae'r sefyllfa o ran rhoi mantais i Gymry sy'n siarad Cymraeg tros bobl o gefndir hiliol gwahanol yr un peth i bob pwrpas dan y prawf newydd. Mae pawb nad ydynt yn perthyn i grŵp hiliol y Cymry yn perthyn i grŵp hiliol gwahanol naill ai drwy ethnigrwydd neu drwy darddiad cenedlaethol. Yn ogystal â thebygrwydd llawer llai y gallant siarad Cymraeg maent dan anfantais benodol (y prawf newydd) oherwydd hynny.

6.6.5 Mae'r sefyllfa o ran perthynas Cymry Cymraeg a Chymry di-Gymraeg yn aros yr un peth. 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 i'w cyd-Gymry sy'n siaradwyr Cymraeg. Ni allant ddwyn achos felly dan Ddeddf 1976. Fodd bynnag, byddant yn parhau i wynebu'r un anfantais wrth geisio am swydd â phobl o gefndir hiliol gwahanol sydd heb sgiliau Cymraeg.

6.6.6 Felly 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 fod cyfiawnhad drosto – 'justifiable' a'i fod yn ffordd gymesur o gyrraedd nod dilys – 'a proportionate means of achieving a legitimate aim'.

6.6.7 Os nad yw polisi neu gam gweithredol yn 'ffordd gymesur o gyrraedd nod dilys', yna go brin y gellir ei 'gyfiawnhau'. Wrth ystyried cyfiawnhau gofynion iaith pan yn recriwtio yna mae meini prawf arweiniol

⁶ Perera v Comisiwn y Gwasanaeth Sifil a'r Adran Dollau [1983] IRLR 166, CA

⁷ Meer v London Borough of Tower Hamlets [1988] IRLR 399, CA

⁸ Gwynedd v Jones a Doyle EAT (1986)

a sefydlwyd yn achos Crizzle⁹ i fesur 'justifiable' y geiriad gwreiddiol osod cynsail a chynnig 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 gwreiddiol yw'r rhai yn achos Crizzle, mae'n ymddangos eu bod yr un mor ddilys fel sail i'r prawf newydd.

6.6.8 Pan ddefnyddir y meini prawf uchod at ddiben cloriannu maes sgiliau iaith gellir rhesymu fel a ganlyn, gan gofio bod y dehongliad bob amser yn ddarostyngedig i union amgylchiadau yr achosion unigol:

- (i) Y cyd-destun yw dwyieithrwydd Cymru a niferoedd a dosbarthiad y siaradwyr Cymraeg yn nalgylch y corff 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.
- (ii) Yr amcan neu'r nod yw sicrhau digon o staff gyda'r sgiliau iaith priodol yn y swyddi cywir i alluogi'r corff i gyflawni ymrwymadau ei Gynllun Iaith yn foddhaol ac effeithlon. Mae hyn yn ddilys a rhesymol.
- (iii) 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.
- (iv) Yn olaf, a yw anghenion rhesymol y cyflogwr yn fwy nag unrhyw effaith wahaniaethol? Yn hyn, os yw'r cyflogwr yn gallu dangos:

⁹ St Mathias Church of England School V Crizzle, [1993] IRLR 472

- bod y gofynion ieithyddol yn angenrheidiol ac yn addas ar gyfer cyflawni ymrwymiadau'r corff yn ei Gynllun Iaith;
- y byddai peidio â chymryd y camau hyn yn torri'r Cynllun, ac yn rhoi sail i gŵyn neu feirniadaeth gyhoeddus, neu'n creu risg o gerydd neu ymchwiliad gan y Bwrdd neu Lywodraeth Cynulliad Cymru;
- nad oes dull rhesymol a derbyniol arall ar gael o gyflawni'r gofyniad hwn (e.e. byddai ystyried ail drefnu'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, yn cynnig gwasanaeth israddol ac yn peri cost ddiangen i'r cyflogwr);
- 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 derbynnir hynny fel gweithredu rhesymol y gellir ei gyfiawnhau.

Wrth ystyried 'legitimate aim' 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 Cynulliad Cymru (Iaith Pawb)
- Cymal 78 Deddf Llywodraeth Cynulliad Cymru
- Strategaeth Sgiliau Ieithyddol
- Strategaeth Gymunedol
- Strategaeth Iechyd, Gofal Cymdeithasol a Lles
- Strategaeth Addysg

Y pwynt allweddol yn hyn o beth yw fod 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 tanseilio camau sydd fel arall yn gymesur.

6.6.9 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 4(2) Deddf 1976). Yr un rhesymu a chasgliadau a geid wrth ddefnyddio'r prawf.

Enghraifft Dyfarniad Llys Barn Ewropeaidd yn cefnogi gosod amod iaith wrth swydd.

Achos Groener V Minister for Education and the City of Dublin

Ymgeisiodd Anita Groener, gwraig o'r Iseldiroedd, am swydd ddarlithio yng Ngholeg Marchnata a Dylunio Dulyn. 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 nodi'r 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 a'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 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 darlithio yr oedd yn ymgeisio amdani. Dyfarniad Llys Barn Ewropeaidd oedd fod safbwynt y Llywodraeth yn ddilys.

20 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

6.7 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 taro Adran 4(2). (Gallai Adran 98, Employment Rights Act 1996 hefyd fod yn berthnasol i ddiswyddiad o'r fath, ond nid am resymau hiliol.)

Y mae'n fater o ffaith bod dysgu iaith yn ymrwymiad dwys a thymor hir, yn haws i rai nag i eraill, a bod canran sylweddol o ddysgwyr (am y rhesymau hynny a rhesymau eraill) yn annhebyg 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 bod angen gallu siarad Cymraeg.

At bwrpas gwahaniaethu ar sail hil, pe gellid dangos yn wrthrychol bod 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.

Derbyniodd y Bwrdd gyngor cyfreithiol ar sail Deddf Cysylltiadau Hiliol 1976, fel y'i diwygiwyd, a Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996 ynglŷn â gweithdrefnau recriwtio a hyfforddi un sefydliad yn benodol. Gofynnwyd am farn cyfreithiol ar recriwtio staff gyda sgiliau iaith Gymraeg, cymell staff i gaffael a / neu gwella eu sgiliau iaith Gymraeg a chyfreithlondeb cymryd mesurau disgyblu neu fesurau gweinyddol eraill yn erbyn staff sy'n methu â chyrraedd hyfredded Lefel 1 neu Lefel 2 fel sy'n ofynnol.

Yn ôl y cyngor a dderbyniwyd mae'n annhebygol y gallai unrhyw unigolyn lwyddo i brofi camwahaniant anghyfreithiol ar ran y sefydliad o ystyried yr hyfforddiant a'r amser a roddwyd i gyflogai i gaffael y lefelau angenrheidiol o hyfredded iaith Gymraeg, boed hynny fel amod cyflogaeth, er mwyn aros yn gyflogedig neu er mwyn hawlio taliad bonws. Roedd y cyngor hefyd yn dweud os gellir dangos yn wrthrychol bod lefel arbennig o sgiliau iaith Gymraeg yn angenrheidiol ar gyfer swydd benodol a bod unigolyn wedi cael cyfle rhesymol i gaffael y sgil ac nad oedd swydd arall ar gael i'r unigolyn ei wneud yna byddai diswyddiad am beidio cael y sgil yn debygol o gael ei ddyfarnu'n deg.

6.8 Cod Ymarfer Statudol ar Gydraddoldeb Hiliol mewn Cyflogaeth

Mae'r Cod Ymarfer statudol ar gydraddoldeb hiliol o fewn y gweithle a gyhoeddodd y CRE yn 2005 yn gymorth i gyflogwyr i 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 maent am eu llenwi. Tra'n llunio 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.

4.51 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 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 gyrrff cyhoeddus yng Nghymru a chyrrff cyhoeddus sy'n darparu gwasanaethau i'r cyhoedd yng Nghymru gydymffurfio â Deddf yr Iaith Gymraeg a darparu gwasanaethau yn y Gymraeg yn ogystal â'r Saesneg.

This means a wide range of posts in public bodies in Wales, and some in public bodies 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.

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

6.9 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 a phosib er mwyn cynorthwyo sefydliadau i ddatblygu a gweithredu polisi cyfle cyfartal.

Drawing up the person specification allows the organisation 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.

Llyfryn 'Recruitment and Induction', ACAS, 2007

6.10 Deddf yr Iaith Gymraeg a rôl Bwrdd yr Iaith Gymraeg

Yn syml mae tri rhan i Ddeddf yr Iaith Gymraeg 1993 sef:

- (i) Sefydlu Bwrdd yr Iaith Gymraeg i hyrwyddo a hwyluso defnyddio'r iaith Gymraeg.
- (ii) Gosododd y Ddeddf ddyletswydd ar gyrrff cyhoeddus i drin y Gymraeg a'r Saesneg yn gyfartal wrth iddynt weinyddu ei fusnes a darparu gwasanaethau i'r cyhoedd. Gwneir hyn ar sail cynnwys cynlluniau iaith a gytunir gan y Bwrdd.
- (iii) Mae'n rhoi'r hawl llwyr i siaradwyr Cymraeg i ddefnyddio'r iaith yn y llys.

O safbwynt y cyngor hwn yr ail bwynt yw'r pwysicaf sef y dyletswydd ar gyrrff cyhoeddus i baratoi cynllun iaith. Mae lle'r Bwrdd yn ganolog yn y gwaith yma. O dan Adran 5 o'r Ddeddf mae'r Bwrdd yn hysbysu corff cyhoeddus i baratoi

cynllun iaith. Yn y cynllun hwn bydd cyrff cyhoeddus yn amlinellu'r mesurau y bwriadant eu cymryd er mwyn gwella eu darpariaeth Gymraeg.

Rhoddodd y Ddeddf gyfrifoldeb ar Fwrdd yr Iaith Gymraeg i gyhoeddi canllawiau ynghylch ffurf a chynnwys cynlluniau (Adran 9 o'r Ddeddf). O dan Adran 3 o'r Ddeddf rhoddir dyletswydd ar Fwrdd yr Iaith i gynghori cyrff cyhoeddus a sefydliadau'r Goron ar y ffyrdd y gallant weithredu'r egwyddor o gydraddoldeb wrth ddarparu gwasanaethau i'r cyhoedd yng Nghymru, ac i'w cynghori ynghylch defnyddio'r iaith Gymraeg wrth ymwneud â'r cyhoedd yng Nghymru. Wrth gyflawni ei rôl statudol mae'r Bwrdd yn gweithredu yng nghyd-destun yr hyn sy'n briodol o dan yr amgylchiadau ac yn rhesymol ymarferol.

Yn ychwanegol i rôl y Bwrdd yn y broses o baratoi a chymeradwyo cynlluniau iaith mae gan y Bwrdd rôl allweddol wrth fonitro gweithrediad y cynlluniau. Os yw'n ymddangos i'r Bwrdd yn sgil cwyn a wnaed o dan Adran 18 neu fel arall, y gall corff cyhoeddus fod wedi methu â chyflawni cynllun a gymeradwywyd gan y Bwrdd fe all y Bwrdd gynnal Ymchwiliad o dan Adran 17 o Ddeddf yr Iaith Gymraeg er mwyn gweld â fu methiant. Ar ôl cwblhau'r ymchwiliad mae'n rhaid i'r Bwrdd anfon copi o'r adroddiad i'r corff cyhoeddus o dan sylw ac i Weinidogion Llywodraeth y Cynulliad. Gall y Bwrdd wneud yr adroddiad yn fwy cyhoeddus os yw'n credu bod hynny'n briodol. Os yw'r Bwrdd yn credu bod y corff wedi methu â chyflawni ei gynllun, fe all gynnwys argymhellion i'r sefydliad dan sylw o fewn ei adroddiad. Os yw'r Bwrdd o'r farn nad yw'r corff cyhoeddus wedi gweithredu ar unrhyw un o'r argymhellion hyn yn ôl Adran 20 fe all gyfeirio'r mater at Lywodraeth y Cynulliad. Gall y Gweinidog sydd â chyfrifoldeb am y Gymraeg ddefnyddio ei ddisgresiwn i gymryd camau pellach a gorchymyn y sefydliad i weithredu'r argymhellion 'caiff roi'r cyfryw gyfarwyddiadau i'r corff cyhoeddus ag y cred eu bod yn briodol'. Os rhoddir cyfarwyddiadau o'r fath gallant gael eu gorfodi drwy gyfrwng gorchymyn llys.

6.11 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 derbyniol i sicrhau cyfle cyfartal priodol i rai, er eu heffaith wahaniaethol bosibl ar eraill, a bod y cynsail yn cynyddu wrth i fwyfwy ohonynt ddod yn weithredol.

Cryfhawyd y disgwyliad bod cyrff yn prif ffyrddio'r Gymraeg yn eu gweithgaredd, a chyflwynwyd 'Strategaeth Sgiliau Dwyieithog' fel endid cynllunio a gweithredu. Yn ein barn ni, 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 gamwahaniaethu yn codi'i ben.

Gellid hefyd ddefnyddio'r un drefn ar gyfer cynllunio aelodaeth bwrdd neu bwyllgor neu banel gweithredol (e.e. ynadon, aelodau tribiwnlysoedd). Ceir mwy o wybodaeth am gynnwys posib Strategaeth Sgiliau Iaith yn Atodiad 4.

Mae'r nodweddion hyn i gyd yn fodd i 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'.

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 medruswydd 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 medruswydd, 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 % y staff sy'n gweithio i'r Cyngor sy'n gallu siarad Cymraeg (ac eithrio athrawon a staff ysgolion

- fesul isadran wasanaeth
- yn ôl graddfa swydd
- 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

(i) 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 sgwrsiau arferol sy'n ymwneud â'r gwaith rhwng siaradwyr Cymraeg rhugl.
4	Yn gallu dilyn y rhan fwyaf o sgwrsiau sy'n ymwneud â'r gwaith gan gynnwys trafodaethau grŵp.
5	Yn gallu deall pob sgwrs sy'n ymwneud â'r gwaith.

(ii) 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.

(iii) Siarad

0	Dim sgiliau
1	Yn gallu sgwrsio'n gyffredinol [cyfarchion, enwau, dywediadau, 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.

(iv) 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

Er mwyn llwyddo i gyflawni'r amcan o ddatblygu'r gweithlu ar gyfer gwella gwasanaeth dwyieithog i'r cyhoedd cred y Bwrdd y dylai cyrff cyhoeddus mawr fabwysiadu Strategaeth Sgiliau Iaith fel dogfen weithredol ar wahân i'w gynllun iaith. Dylai pob sefydliad cyhoeddus gynnwys manylion am drefnu gweithlu dwyieithog fel rhan o gynllun iaith. Os nad yw corff 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. Mae'r prif ystyriaethau fel a ganlyn.

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;

Dylai Strategaeth Sgiliau Ieithyddol fod yn becyn gweithredol sy'n galluogi sefydliad i gynllunio gweithlu dwyieithog. Nid ydym am gynnig templed ar gyfer Strategaeth Sgiliau Ieithyddol gan fod cynifer o sefydliadau amrywiol yn gweithredu cynlluniau iaith ond credwn y dylai Strategaeth Sgiliau Ieithyddol gynnwys yr elfennau canlynol:

Datganiad Nod

Awgrymwn eiriad ond gall pob sefydliad eirio'r datganiad mewn modd sy'n berthnasol i'w gwaith:

“.. 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.”

Safbwyntiau Sylfaenol

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

Safbwyntiau Sylfaenol

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 weithredu gwrth wahaniaethol y corff.
- Bod y nod a'r safbwyntiau hyn yn hysbys i staff ac yn gyhoeddus.
- Bydd y corff yn mesur yn rheolaidd ac agored pa mor dda mae'n cyrraedd ei nod.

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

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.

Camau Gweithdrefnol

- 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.
- 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.
- Cysoni polisïau ac arferion penodi a datblygu staff gyda'r amcanion a'r trefniadau sgiliau iaith. (e.e. Codau ymarfer dewis a phenodi; ffurflen safonol i fanyleb person; sgiliau ieithoedd mewn disgrifiad swydd; dulliau cloriannu ymgeiswyr ar gyfer rhestr fer ac mewn cyfweliad; ffurflenni monitro cyfle cyfartal; fframwaith arfarnu perfformiad; asesiad a chofnod datblygiad mewn swydd neu hyfforddiant).
- 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 gwyriad. (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

Camau i'w cymryd gan benaethiaid / rheolwyr llinell yw'r rhain, fel arfer, mewn ymgynghoriad â'r uned adnoddau dynol a'r swyddog iaith.

Camau Gweithredol

- Mapio anghenion sgiliau iaith fesul gweithle a swydd yn erbyn y Nod, gan ddefnyddio'r Canllaw Asesu Sgiliau Iaith.
- Mapio capasiti presennol gweithleoedd a swyddi yn yr un modd, a'i osod fel meincnod.
- Cymharu'r capasiti gyda'r angen, yn thematig ar lefel corff (e.e. canrannau / lefelau gallu ieithyddol, lleoliad, teitl / gradd, nifer y siaradwyr iaith-gyntaf / dysgwyr, proffil oedran, ayyb.) ac yna fesul adran, gwasanaeth, tîm, gweithle a swydd, fel sy'n briodol.
- Gosod gorwel 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.
- Mabwysiadu cynllun gweithredol sy'n disgrifio'r camau mae'r corff am eu cymryd i gyrraedd y gorwel cynnydd, 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.)
- Datblygu sgiliau Cymraeg y gweithlu e.e. drwy fabwysiadu rhaglen hyfforddiant iaith i [rai] staff fel rhan o ddatblygiad mewn swydd. (Mewn cyrff mwy, mae'n debyg y bydd angen 'Cynllun Datblygu Sgiliau Cymraeg' penodol i arwain a chydlynu'r ymdrechion. Bydd angen adborthi cyson am bresenoldeb, ymroddiad a chyrhaeddiad, gan fwydo gwybodaeth am gynnydd i'r gronfa ddata sgiliau Cymraeg yn ogystal ag i gynllun datblygiad yr unigolyn.).
- Hyfforddi rheolwyr ynglŷn ag amcanion y corff 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 adolygol

Rhain yw'r camau fydd yn galluogi'r corff i gadw llygad ar gynnydd dros gyfnod y Strategaeth.

Camau Adolygol

- Rhaglen adrodd 'adrannol', sy'n rhoi gwybodaeth reolaidd i'r 'adran adnoddau dynol' ac eraill ynglŷn â chynnydd.

- Rhaglen adrodd gorfforaethol gylchol, sy'n cyflwyno gorolwg dadansoddol manwl o'r sefyllfa i uwch reolwyr a'r corff llywodraethol, ynghyd â chymau gweithredol pellach, yn fwy na thebyg i gyd-fynd ag adrodd i'r Bwrdd ynglŷn â gweithrediad y cynllun iaith.

- Adolygu a gwerthuso cyfnodol ar wireddiad y Strategaeth (i gyd-fynd â'r gorwel cynnydd a osodwyd), sy'n dadansoddi cyrhaeddiad y corff yn erbyn y safbwyntiau sylfaenol a'r meincnod cychwynnol, gan fesur beth sydd wedi ei gyflawni yn ogystal â chyflawnder ac effeithiolrwydd y gweithrediad.

- 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

Diweddariad o'r Cytgord wrthi'n cael ei baratoi

“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 o'u bywyd â'r rheiny sydd â'r Saesneg yn ddewis iaith iddynt.

Tasg y ddau gorff yw hyrwyddo cydraddoldeb, a rhannwn werthoedd sy'n gyffredin inni. Parchwn nodau a chyfrifoldebau ein gilydd, gan gydnabod eu bod yn cyd-fynd,”