



Comisiynydd y
Gymraeg
Welsh Language
Commissioner



Recriwtio

Dogfen gyngor arferion da

Cyhoeddir yn unol ag adran 4(2)(j) Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011
Dyddiad: Medi 2020

Mae dogfennau cyngor arferion da'r Comisiynydd yn cynnig syniadau ymarferol ynghylch sut i fynd ati i gydymffurfio â dyletswyddau iaith statudol, a hyrwyddo defnydd o'r Gymraeg.

Mae'r dogfennau cyngor yn cyfeirio at ofynion dyletswyddau iaith statudol penodol, ond noder:

- Gall sefydliadau (gan gynnwys busnesau ac elusennau) nad ydynt dan ddyletswydd i weithredu'r dyletswyddau penodol y cyfeirir atynt fynd ati i gymhwyso'r egwyddorion a'r enghreifftiau i'w sefyllfa hwy.
- Nid yw'r dogfennau cyngor yn rhwymo sefydliadau'n gyfreithiol. Rhaid i sefydliadau ddibynnu ar eu cyngor cyfreithiol eu hunain wrth ddehongli a gweithredu dyletswyddau iaith.
- Mae dogfennau cyngor wedi eu seilio ar y gyfraith a pholisïau oedd mewn grym pan gyhoeddwyd y dogfennau.
- Nid yw'r dogfennau cyngor yn godau ymarfer safonau dan adran 68 Mesur y Gymraeg, felly nid yw'n ofynnol cyfeirio at y dogfennau cyngor wrth ystyried dehongliad safonau'r Gymraeg. Mae [codau ymarfer y Comisiynydd](#) ar gyfer rheoliadau safonau'r Gymraeg i'w gweld ar y wefan (gweler adran 1 y codau ymarfer ynghylch statws cyfreithiol y codau).

Cynnwys

1	Cyflwyniad	2
2	Y sefyllfa gyfreithiol – iaith a recriwtio	4
3	Gofynion statudol – safonau a chynlluniau iaith Gymraeg	6
4	Asesu'r angen am sgiliau Cymraeg	9
5	Cyfathrebu gofynion iaith swyddi	14
6	Denu ymgeiswyr sy'n siarad Cymraeg	16
	Atodiad 1: Safonau perthnasol	18
	Atodiad 2: Safbwyntiau rhyngwladol	20
	Atodiad 3: Y sefyllfa gyfreithiol – iaith a recriwtio	24

Mae'r ddogfen hon yn cymryd lle canllaw blaenorol y Comisiynydd, **Recriwtio: Ystyried y Gymraeg**. Ymysg newidiadau eraill, mae'r ddogfen gyngor hon yn diweddarar ymddriniaeth â'r sefyllfa gyfreithiol, gan gynnwys cyfeirio at ddeddfwriaeth ac achosion cyfreithiol mwy cyfredol.

Rhestr wirio

Mae'r syniadau a'r arferion yn y cyngor yn cael eu crynhoi yn y rhestr wirio hon. Cofiwch fod rhai o'r pwyntiau isod yn ofynion yn y safonau, ac eraill yn arferion da.

Cam	Ar waith?
Cynnal asesiadau anghenion sgiliau swyddi	
Proses mewn lle i asesu'r gofynion sgiliau Cymraeg ar gyfer pob swydd wag a newydd, gan gynnwys unrhyw ffurflen asesu a chanllawiau i reolwyr	
Asesiadau'n ystyried materion allweddol fel: <ul style="list-style-type: none">○ Pwysigrwydd sgiliau Cymraeg i swyddogaeth y swydd, e.e. o ran delio â'r cyhoedd a phartneriaid eraill○ Ystyriaethau lleol polisi iaith y sefydliad e.e. yr angen i weinyddu'n fewnol drwy'r Gymraeg, neu isafswm sgiliau Cymraeg mewn polisi neu strategaeth○ Nifer presennol y staff sydd ar gael i ddarparu gwasanaeth i'r cyhoedd.	
Asesiadau'n categoreiddio swyddi fel rhai lle mae sgiliau Cymraeg yn hanfodol, dymunol, angen dysgu neu ddim yn angenrheidiol	
Trefniadau mewn lle ar gyfer craffu ar benderfyniadau a'u cymeradwyo	
Cadw cofnod o bob asesiad	
Proses benodi	
Yr hysbyseb swydd yn disgrifio'r anghenion sgiliau Cymraeg mewn ffordd ddealladwy	
Yr hysbyseb yn cynnwys datganiad na fydd cais a wneir yn y Gymraeg yn cael ei drin yn llai ffafriol	
Ffurflen gais yn cynnwys lle i ymgeiswyr ddatgan dymuniad i gael cyfweiliad neu asesiad yn Gymraeg	
Yr holl ddogfennaeth sydd ynghlwm â'r swydd ar gael yn Gymraeg, a ddim yn trin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg	
Trefniadau yn eu lle i alluogi ymgeiswyr i gael cyfweiliad neu asesiad trwy gyfrwng y Gymraeg	

1 Cyflwyniad

Pwrpas y ddogfen hon

- 1.1 Bwriad y ddogfen hon yw helpu sefydliadau i sicrhau bod eu trefniadau recriwtio'n eu galluogi i gael gweithlu â'r sgiliau Cymraeg angenrheidiol.
- 1.2 Mae'r ddogfen wedi ei hanelu at y sector cyhoeddus yn bennaf. Mae'r ddogfen yn esbonio gofynion safonau'r Gymraeg a chynlluniau iaith Gymraeg mewn perthynas â recriwtio, ac yn cynnig arweiniad ac awgrymiadau ynghylch sut i gydymffurfio â'r gofynion hynny.
- 1.3 Er nad yw gofynion safonau a chynlluniau iaith Gymraeg yn berthnasol i sefydliadau gwirfoddol a phreifat nad ydynt dan ddyletswyddau statudol, gall yr egwyddorion a'r arferion da helpu sefydliadau o'r fath i addasu eu prosesau a'u gweithdrefnau er mwyn cynyddu eu capasiti i gynnig gwasanaethau Cymraeg.
- 1.4 Mae agweddau ar yr arweiniad, er enghraifft yr esboniad o'r sefyllfa ynghylch deddfwriaeth cydraddoldeb, yn berthnasol i bob sector.

Pwysigrwydd ystyried y Gymraeg wrth recriwtio

- 1.5 Y prif ddylanwad ar allu sefydliadau i gael darpariaeth Gymraeg addas yw'r nifer o'u staff sydd â sgiliau Cymraeg, ac felly mae cynyddu'r lefelau'n allweddol er mwyn cydymffurfio â gofynion safonau'r Gymraeg a chynlluniau iaith Gymraeg. Bydd cynyddu'r lefelau'n arwain at:
 - Gwella gwasanaethau Cymraeg a chreu cyfleoedd i ddefnyddwyr siarad Cymraeg
 - Cynyddu cyfleoedd i weithwyr ddefnyddio'r Gymraeg yn y gwaith
 - Cynyddu ymwybyddiaeth sefydliadau o faterion sy'n effeithio ar y Gymraeg o ran llunio polisi a hybu'r Gymraeg yn gymunedol.
- 1.6 Wrth gyfeirio at 'ddarpariaeth' Gymraeg sefydliadau, rydym yn cynnwys gwasanaethau i'r cyhoedd, yr hyn a gynnigir i staff, ac ystyriaethau dan y safonau llunio polisi.
- 1.7 Mae mwy nag un ffordd o gynyddu capasiti sefydliadau o ran sgiliau Cymraeg. Er enghraifft, gellir:
 - Gwella sgiliau'r gweithlu presennol – cynnig gwersi Cymraeg i ddechreuwyr, a hyfforddiant i wella sgiliau a chodi hyder pobl sydd â sgiliau cyfyngedig
 - Gweithio mewn partneriaeth â sefydliadau eraill er mwyn cyfuno a rhannu adnoddau
 - Trefnu a lleoli staff yn effeithiol er mwyn sicrhau bod siaradwyr Cymraeg yn y lleoedd cywir ar yr adegau cywir i sicrhau darpariaeth Gymraeg addas
 - Awtomeiddio ac annog newid sianel er mwyn gallu cyfeirio staff â sgiliau Cymraeg i'r lleoedd ble mae'r angen mwyaf amdanynt.

- 1.8 Fodd bynnag, y dull mwyaf cyflym a dibynadwy o gynyddu capasiti sgiliau Cymraeg sefydliadau yw recriwtio staff newydd sydd â'r sgiliau Cymraeg angenrheidiol.
- 1.9 Ni fydd bob amser yn bosib darparu gwasanaethau Cymraeg ar sail cost-niwtral. Weithiau bydd yn angenrheidiol cael chwistrelliad o fuddsoddiad newydd mewn staff er mwyn gwella gwasanaethau a chydymffurfio â'r gofynion. Rydym am weld sefydliadau'n ystyried a oes angen buddsoddiad ychwanegol mewn staffio er mwyn datblygu eu darpariaeth Gymraeg a chydymffurfio â'r gofynion.
- 1.10 Gan gydnabod bod y cyfleoedd i sefydliadau recriwtio'n allanol yn gallu bod yn brin, rydym am weld sefydliadau'n manteisio ar bob cyfle i sicrhau bod gan y sefydliad gapasiti addas o ran sgiliau Cymraeg ei staff. Mae'r safonau'n ei gwneud yn ofynnol cynnal asesiad ystyrllon o anghenion iaith pob swydd wag a newydd, a hysbysebu swyddi yn Gymraeg lle bo angen sgiliau Cymraeg.
- 1.11 Wrth fynd ati i ystyried anghenion iaith swyddi gwag a newydd, a chynllunio i gynyddu capasiti'r gweithlu o ran sgiliau Cymraeg, mae'n hanfodol fod sefydliadau'n gweithredu'n unol â dyletswyddau cyfreithiol eraill sydd arnynt, yn enwedig ym maes cyfraith cyflogaeth. Mae'r ddogfen hon yn:
- Esbonio'r gofynion statudol sydd ar sefydliadau dan safonau'r Gymraeg a chynlluniau iaith Gymraeg
 - Esbonio sut y gellir cydymffurfio â'r gofynion hynny heb fynd yn groes i gyfraith cyflogaeth, er enghraifft drwy wahaniaethu.

Safbwyntiau rhyngwladol

- 1.12 Nid yw sefyllfa ddwyieithog Cymru yn unigryw o bell ffordd 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.
- 1.13 Mae Atodiad 2 i'r ddogfen hon yn crynhoi rhai o'r enghreifftiau rhyngwladol mwyaf perthnasol.

2 Y sefyllfa gyfreithiol – iaith a recriwtio

- 2.1 Rydym wedi clywed yn y gorffennol fod nifer o sefydliadau'n bryderus ynghylch 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.
- 2.2 Mae Atodiad 3 yn ymdrin yn llawn â'r ddeddfwriaeth, y ddogfennaeth a'r achosion sy'n creu'r gofynion cyfreithiol ar sefydliadau o ran gwahaniaethu, a sut y mae modd cynyddu capasiti'r gweithlu o ran sgiliau Cymraeg heb fynd yn groes i'r gofynion cyfreithiol hynny.
- 2.3 Y prif bwyntiau yw:
- Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn ei gwneud yn anghyfreithlon gwahaniaethu'n uniongyrchol ac anuniongyrchol yn erbyn pobl ar sail hil, ac mae hil yn cynnwys lliw, cenedligrwydd, neu darddiad ethnig neu genedlaethol
 - Gallai gosod amod iaith ar swydd wahaniaethu'n anuniongyrchol yn erbyn aelodau o grwpiau hiliol sydd â chanrannau llai o siaradwyr Cymraeg
 - Fodd bynnag, gellir cyfiawnhau gosod amodau iaith ar swydd drwy ddangos ei fod yn ffordd gymesur o gyrraedd nod dilys. Mae'r achos cynsail cyfreithiol mwyaf perthnasol, sef *Homer v Chief Constable of West Yorkshire* (manylion yn llawn yn Atodiad 3) yn nodi bod angen ystyried:
 - Beth yw gwir amcan y cyflogwr wrth weithredu'r ddarpariaeth, y maen prawf neu'r arferiad?
 - A yw'r amcan hwnnw yn ddilys?
 - A yw gweithredu'r ddarpariaeth, y maen prawf neu'r arferiad yn ffordd briodol o gyflawni'r amcan dilys?
 - A yw gweithredu'r ddarpariaeth, y maen prawf neu'r arferiad yn rhesymol angenrheidiol er mwyn cyflawni'r amcan dilys?
 - A yw angenrheidrwydd yr amcan dilys i'r cyflogwr yn gorbwyso effaith y ddarpariaeth, y maen prawf neu'r arferiad ar y grŵp sy'n cael ei effeithio?
 - Felly er mwyn gallu gosod amodau iaith ar swydd, mae angen i sefydliadau roi ystyriaeth wirioneddol i anghenion y swydd a chyd-destun gweithredol y sefydliad. Ymhlith pethau eraill, gellir ystyried i ba raddau y mae angen sgiliau Cymraeg er mwyn cyflawni gofynion ymarferol y swydd. Yn ogystal, gellir ystyried yr angen i'r sefydliad allu sicrhau capasiti staff digonol er mwyn cydymffurfio â gofynion safonau'r Gymraeg neu gynllun iaith Gymraeg (neu gadw at ymrwymïadau cynllun datblygu'r Gymraeg neu bolisi iaith yn achos busnesau ac elusennau lle nad oes dyletswyddau statudol mewn lle), yr angen i ddatblygu neu gynnal y Gymraeg fel iaith y gweithlu, ac ystyriaethau strategol ehangach fel cyflawni strategaeth iaith Llywodraeth Cymru. Mae gan sefydliadau cyhoeddus hefyd ddyletswyddau i gydymffurfio â dyletswydd cydraddoldeb y sector gyhoeddus (mae

arweiniad ar gael gan y [Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol](#) am hynny).

- 2.4 Mae'n bwysig fod prosesau sefydliadau'n delio â'r materion a godir yn yr atodiad hwn. Gallai mabwysiadu neu addasu polisi cyflogaeth fod o gymorth i sicrhau bod sefydliad yn gweithredu'n briodol wrth hyrwyddo gweithlu dwyieithog.

Cod Ymarfer Statudol Cyflogaeth y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

- 2.5 Mae [Cod Ymarfer Statudol Cyflogaeth](#) y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar gyfer Deddf Cydraddoldeb 2010 yn crynhoi'r sefyllfa:

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

Cod Ymarfer Statudol Cyflogaeth, Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (17.44)

- 2.6 Mae'r Cod Ymarfer hefyd yn nodi:

Under the Welsh Language Act 1993, public bodies providing services to the public in Wales must make their services available in Welsh as well as English. This operates as a statutory exception to the Equality Act, and allows a wide range of posts in public bodies in Wales (and some outside Wales) to require workers who can speak, write and read Welsh sufficiently well for the post in question. In some cases, Welsh language skills may be an essential requirement for appointment; in others, the worker may need to agree to learn the language to the required level within a reasonable period of time after appointment.

Cod Ymarfer Statudol Cyflogaeth, Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (17.45)

- 2.7 Yn y rhan fwyaf o achosion, mae Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 a'r safonau a gynhwysir mewn Rheoliadau a wnaed dan y Mesur hwnnw wedi disodli Deddf yr Iaith Gymraeg 1993, ond mae'r un rhesymeg yn dal dŵr.

3 Gofynion statudol – safonau a chynlluniau iaith Gymraeg

- 3.1 Mae dros 100 o sefydliadau bellach yn gweithredu safonau'r Gymraeg, ac eraill yn parhau i weithredu cynlluniau iaith Gymraeg statudol.
- 3.2 Mae safonau a chynlluniau iaith fel ei gilydd yn creu gofynion ar sefydliadau o ran recriwtio – asesu'r angen am sgiliau Cymraeg ar gyfer swyddi, hysbysebu swyddi, ac yn y blaen. Mae'r adran hon yn crynhoi'r gofynion dan y ddwy gyfundrefn.
- 3.3 Mae busnesau ac elusennau nad ydynt dan ddyletswyddau statudol yn gweithredu polisïau iaith Gymraeg a chynlluniau datblygu'r Gymraeg gyda help [Tîm Hybu'r Comisiynydd](#).

Safonau'r Gymraeg

- 3.4 Mae nifer o safonau sy'n ymwneud â recriwtio a sgiliau staff. Ceir rhestr lawn o'r safonau yn atodiad 1, ac mae adrannau dilynol y cyngor hwn yn mynd i'r afael â sut i weithredu'r gofynion.
- 3.5 Nid yw'r crynodeb hwn yn cynnwys y gofynion sy'n ymwneud â darparu gwersi neu hyfforddiant Cymraeg i staff. Nid yw ychwaith yn mynd i'r afael â'r gofynion ynghylch asesu sgiliau cyflogaion, cadw cofnod o hynny, a chyhoeddi'r niferoedd yn flynyddol. Fodd bynnag, bydd cael data manwl ynghylch sgiliau Cymraeg staff presennol y sefydliad, gan ddilyn fframwaith cyson, yn allweddol er mwyn cynllunio i'r dyfodol ac asesu'r anghenion ar gyfer swyddi gwag a newydd.

Asesu anghenion sgiliau swyddi gwag a newydd

- 3.6 Ar gyfer pob swydd wag neu newydd, mae'r safonau'n ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau asesu a oes angen sgiliau Cymraeg. Mae'n rhaid i sefydliadau gategoreiddio'r swydd i un o'r categorïau hyn:
 - Sgiliau Cymraeg yn hanfodol
 - Angen dysgu sgiliau Cymraeg ar ôl penodi i'r swydd
 - Sgiliau Cymraeg yn ddymunol
 - Sgiliau Cymraeg ddim yn angenrheidiol.
- 3.7 Mae'n ofynnol:
 - Cadw cofnod o'r asesiad
 - Cyhoeddi nifer y swyddi a roddwyd ym mhob categori mewn adroddiadau blynyddol safonau'r Gymraeg.

Hysbysebu a phenodi

- 3.8 Os yw sgiliau Cymraeg yn hanfodol, dymunol neu angen eu dysgu ar gyfer swydd, rhaid pennu hynny wrth hysbysebu'r swydd, a hysbysebu'r swydd drwy gyfrwng y Gymraeg.

- 3.9 Ar gyfer pob swydd, mae angen datgan wrth ei hysbysebu y caniateir i geisiadau gael eu cyflwyno yn Gymraeg, ac na fydd cais a gyflwynir yn y Gymraeg yn cael ei drin yn llai ffafriol na chais a gyflwynir yn Saesneg.
- 3.10 Yn ogystal, mae'r safonau'n ei gwneud yn ofynnol:
- o Cyhoeddi unrhyw ffurflenni cais, deunydd esboniadol am y broses ymgeisio, gwybodaeth am y broses gyfweld ac asesu, a swydd ddisgrifiadau, yn Gymraeg, a sicrhau na chaiff fersiynau Cymraeg eu trin yn llai ffafriol na fersiynau Saesneg
 - o Peidio â thrin ceisiadau am swyddi a wneir yn Gymraeg yn llai ffafriol na cheisiadau a wneir yn Saesneg, gan gynnwys o ran dyddiad cau neu amseriad rhoi gwybod am benderfyniadau
 - o Rhoi lle ar ffurflenni cais i unigolion nodi a ydynt yn dymuno cael cyfweiliad neu asesiad yn Gymraeg, ac mae'n ofynnol naill ai cynnal y cyfweiliad yn Gymraeg neu ddefnyddio gwasanaeth cyfieithu i ganiatáu i'r ymgeisydd ddefnyddio'r Gymraeg (yn dibynnu ar y safon sydd wedi ei gosod ar y sefydliad)
 - o Rhoi gwybod am benderfyniadau yn Gymraeg i unigolion sydd wedi gwneud cais yn Gymraeg.

Cynlluniau iaith Gymraeg

- 3.11 Mae ymrwymïadau cynlluniau iaith yn tueddu i amrywio o sefydliad i sefydliad yn ddibynnol ar eu sefyllfa, ond mae'r Comisiynydd yn cynnig arweiniad ar yr hyn y dylid ei gynnwys mewn cynlluniau iaith yn y ddogfen [‘Cynlluniau Iaith Gymraeg – Eu paratoi a’u cymeradwyo yn unol â Deddf yr Iaith Gymraeg 1993’](#). Yn sgil hynny, gellir disgwyl bod y mwyafrif o gynlluniau iaith yn cynnwys ymrwymïadau sy'n unol â'r arweiniad.
- 3.12 Mae atodiad i'r ddogfen honno yn nodi beth y mae'r Comisiynydd yn disgwyl ei weld mewn cynlluniau iaith mewn perthynas â staffio – dyfynnir isod.

Esboniad byr sy'n disgrifio pam 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 amlder 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.

Canllawiau statudol 'Cynlluniau iaith Gymraeg – Eu paratoi a'u cymeradwyo yn unol â Deddf yr Iaith Gymraeg 1993'

4 Asesu'r angen am sgiliau Cymraeg

Cyfrifoldebau a chraffu

- 4.1 Mae'n allweddol fod yr asesiadau'n seiliedig ar ddealltwriaeth o'r angen am sgiliau Cymraeg. Mae hefyd yn bwysig fod trefniadau cadarn mewn lle i wneud yn siŵr fod yr asesiadau'n digwydd. Mae sawl dull o sicrhau hynny:
- Gallwch ddarparu gwybodaeth neu ganllawiau i'r rheolwyr llinell sy'n gyfrifol am gwblhau'r asesiad
 - Gall swyddog neu reolwr iaith y sefydliad fod yn gyfrifol am gynnal yr asesiadau i gyd, neu graffu ar bob asesiad er mwyn sicrhau bod y ffactorau angenrheidiol wedi eu hystyried yn briodol
 - Gallwch uwchsgilio adran AD y sefydliad fel ei bod yn cynnal yr asesiadau neu'n craffu arnynt
 - Gall tîm rheoli'r sefydliad graffu ar benderfyniadau cyn eu cymeradwyo.
- 4.2 Pa bynnag ddull a ddefnyddir, mae'n bwysig fod gennych fecanwaith i atal unrhyw swyddi sydd heb gael eu hasesu rhag cael ei hysbysebu.

Ystyriaethau cyffredinol

- 4.3 Gellir ystyried y canlynol fel rhan o'r meini prawf wrth ystyried gofynion ieithyddol swydd:
- **Swyddogaeth** – a oes cyswllt allanol lle disgwylir i'r aelod staff allu cyfathrebu yn Gymraeg neu Saesneg fel ei gilydd; a fydd yn gweithio mewn ardal ddaearyddol benodol lle ceir nifer neu ganran uchel o siaradwyr Cymraeg
 - **Ystyriaethau lleol polisi iaith** sefydliad e.e. yr angen i weinyddu'n fewnol drwy'r Gymraeg, neu fod isafswm sgiliau iaith Gymraeg wedi'i osod ar gyfer swyddi penodol mewn polisi
 - **Nifer presennol** y staff sydd ar gael i ddarparu gwasanaeth yn Gymraeg – disgwylir i gorff allu adnabod unrhyw fylchau mewn sgiliau iaith i ddarparu gwasanaethau
 - Yr angen i **ddelio â sefydliadau eraill** sy'n gweinyddu'n fewnol trwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwyieithog.
- 4.4 Er mwyn cynorthwyo swyddogion i ystyried y meini prawf yn effeithiol mae sefydliadau wedi datblygu amryw o bolisiau a gweithdrefnau. Er enghraifft, mae rhai sefydliadau wedi datblygu coeden benderfynu fel teclyn i swyddogion ei chwblhau wrth asesu'r angen am sgiliau Cymraeg ar gyfer swydd.

Ystyriaethau ar gyfer categoreiddio

- 4.5 Mae'r safonau'n ei gwneud yn ofynnol categoreiddio swyddi fel rhai lle mae sgiliau Cymraeg naill ai'n hanfodol, angen eu dysgu ar ôl penodi, yn ddymunol, neu nad oes angen sgiliau Cymraeg. Isod mae rhai o'r ystyriaethau perthnasol ar gyfer pob un o'r categorïau.

Ystyriaethau perthnasol fesul categori

Sgiliau yn y Gymraeg yn hanfodol

Fel arfer, mae sgiliau Cymraeg yn 'hanfodol' mewn sefyllfa 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 Gymraeg. Dyma rai ystyriaethau:

- Yr angen i ddarparu gwasanaeth neu gymorth i siaradwyr Cymraeg, boed yn staff mewnol neu'n aelodau o'r cyhoedd
- Swydd sy'n golygu cyswllt â'r cyhoedd, lle disgwylir i'r unigolyn allu cyfathrebu yn Gymraeg a Saesneg fel ei gilydd
- Swydd a leolir mewn cymuned Gymraeg
- swydd lle mae llawer o gyswllt â siaradwyr Cymraeg
- Dim staff ar gael i ddarparu gwasanaeth Cymraeg
- Dim modd darparu gwasanaeth Cymraeg drwy swyddog arall
- Polisi iaith y sefydliad e.e. gweinyddu'n fewnol yn Gymraeg a Saesneg
- Yr angen i ddelio â sefydliadau eraill sy'n gweithredu yn y Gymraeg.

Os yw sgiliau Cymraeg yn 'hanfodol' i swydd, yna bydd rhaid i ymgeisydd feddu ar y sgiliau Cymraeg angenrheidiol er mwyn gallu cael ei benodi i'r swydd.

Sgiliau yn y Gymraeg yn ddymunol

Os nad yw sgiliau yn y Gymraeg yn hanfodol, mae'n bosibl y bydd corff yn dod i'r casgliad bod sgiliau yn y Gymraeg yn 'ddymunol'. Gall hyn gynnwys sefyllfa lle mae eisoes gapasiti o fewn y sefydliad i allu darparu gwasanaeth penodol yn Gymraeg, ond y byddai'n ddymunol i gryfhau'r ddarpariaeth Gymraeg honno drwy recriwtio rhagor o staff sydd â sgiliau yn y Gymraeg i ddarparu'r gwasanaeth. Dyma rai ystyriaethau:

- Yr angen i ddarparu gwasanaeth neu gymorth i siaradwyr Cymraeg, boed yn staff mewnol neu'n aelodau o'r cyhoedd
- Swyddi sydd â llawer iawn o gyswllt â'r cyhoedd
- Swyddi a leolir mewn cymuned Gymraeg neu sy'n gwasanaethu ardal Gymraeg ei hiaith
- Swyddi lle mae llawer o gyswllt â siaradwyr Cymraeg
- Dim 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
- Polisi iaith y sefydliad e.e. yr angen i weinyddu'n fewnol yn Gymraeg a Saesneg.

Os yw sgiliau Cymraeg yn 'ddymunol' i swydd, yna gall sefydliad ystyried bod gan ymgeisydd sy'n meddu ar sgiliau Cymraeg fantais dros ymgeisydd arall wrth gael ei ystyried am swydd ond ni fyddai'n angenrheidiol i'r ymgeisydd llwyddiannus feddu ar y sgiliau hynny.

Angen dysgu sgiliau yn y Gymraeg wrth dderbyn penodiad

Gall corff bennu swydd gyda'r angen i ddysgu sgiliau yn y Gymraeg pan benodir rhywun i'r swydd. Fel arfer, byddai rhaid i'r sawl sy'n cael eu penodi i'r swydd gyrraedd lefel angenrheidiol o ruglder fel amod penodi. Mae'r amod hwnnw yn cael ei nodi wrth hysbysebu'r swydd fel arfer. Isod mae enghreifftiau lle byddai hyn yn briodol:

- Os oedd corff wedi adnabod swydd lle mae sgiliau yn y Gymraeg yn hanfodol, ond y bu anhawster recriwtio ymgeisydd sydd â sgiliau Cymraeg i'r swydd dan sylw a

- phenderfyniad i ailhysbysebu
- Os yw corff yn gwybod â sicrwydd bod prinder sylweddol o bobl sydd â sgiliau Cymraeg all gyflawni'r swydd dan sylw, ac y byddai'n debygol y bydd rhaid penodi ymgeisydd di-Gymraeg i swydd (e.e. swydd arbenigol iawn)
 - Os oes dymuniad i bob aelod staff, neu gyfran helaeth o staff, fod â sgiliau Cymraeg ac na fyddai'n bosibl recriwtio staff sydd eisoes yn siarad Cymraeg.

Nid yw sgiliau yn y Gymraeg yn angenrheidiol

Byddai'r categori hwn yn cael ei ddefnyddio pan nad yw sefydliad o'r farn fod angen penodi rhywun â sgiliau Cymraeg gan ystyried materion fel yr uchod – pan nad oes angen sgiliau Cymraeg i gyflawni'r swydd, ac na fyddai penodi rhywun di-Gymraeg yn cael unrhyw effeithiau andwyol ar y sefydliad.

- 4.6 Wrth ystyried y meini prawf hyn mae'n bwysig fod 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 sy'n deillio o safonau'r Gymraeg, cynllun iaith Gymraeg statudol, neu benderfyniad polisi sefydliad, a dylid ystyried y ffactorau hyn wrth benderfynu ar ofyniad ieithyddol swydd ar bob achlysur. Gall deddfwriaeth arall hefyd arwain at angen i benodi mwy o siaradwyr Cymraeg, er enghraifft y gofyniad yn adran 14(1)(f) Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014 i asesu'r camau y mae angen eu cymryd i ddarparu gwasanaethau drwy gyfrwng y Gymraeg.
- 4.7 Gall y broses wirio ddigwydd yn unol ag atodiad 3 y ddogfen hon, sy'n ystyried y prawf cyfreithiol a nodir yn Neddf Cydraddoldeb 2010 a'r meini prawf a sefydlwyd yn achos cynsail gyfreithiol Homer. 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 chymesur, ac a yw'r dull o gyrraedd y nod (sef bodloni 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.

Tystiolaeth am sgiliau'r gweithlu

- 4.8 Fel y nodir uchod, gall nifer presennol y siaradwyr Cymraeg yn y gweithlu fod yn ystyriaeth berthnasol. Mae safonau'r Gymraeg yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau asesu sgiliau Cymraeg y gweithlu ac adrodd ar hynny. Nid yw'r safonau'n pennu dull penodol o asesu sgiliau Cymraeg y gweithlu. Fodd bynnag, noda [cod ymarfer y Comisiynydd](#) ar gyfer rheoliadau safonau'r Gymraeg (rhif 1) 2015:

Pa fath o sgiliau Cymraeg sydd angen eu hasesu?

- 6.8.4 Gall corff asesu'r sgiliau Cymraeg canlynol:
- siarad;
 - gwrando;
 - darllen;
 - ysgrifennu;
 - deall.
- 6.8.5 Disgwylir i gorff asesu beth yw lefel y sgiliau Cymraeg sydd gan ei gyflogeion yn ôl pob math o sgil a gaiff ei asesu. Gall hyn sicrhau bod gan gorff ddarlun cyflawn o alluoedd cyflogeion.
- 6.8.6 Fel arfer, mae lefelau sgiliau Cymraeg yn cael eu cofnodi yn unol â fframwaith cydnabyddedig. Mae'r Comisiynydd yn dymuno gweld rhagor o gysondeb yn y modd y cofnodir sgiliau Cymraeg cyflogeion, er mwyn hwyluso casglu data am y gweithlu dwyieithog. Er mwyn sicrhau cysondeb cenedlaethol yn y modd y mae cyrff yn asesu sgiliau iaith Cymraeg cyflogeion, gall cyrff ddewis gwneud yr asesiad ar sail Fframwaith Cyfeirio Ewrop ar gyfer Ieithoedd (CEFR) i'r dyfodol.
- 6.8.7 Gellid defnyddio hefyd Gwiriwr Lefel Dysgu Cymraeg y Ganolfan Dysgu Cymraeg Genedlaethol (CDCG) er mwyn cyfrannu at ganfod lefel sgiliau Cymraeg cyflogeion a darganfod anghenion hyfforddi pellach. Offeryn diagnostig ar-lein yw hwn sy'n darganfod beth yw cymhwysedd Cymraeg personau wrth ddarllen, ysgrifennu, gwrando a siarad. Bydd canlyniad y gwiriwr yn cyfateb i lefel Cwricwlwm Cenedlaethol Cymraeg i Oedolion: Mynediad, Sylfaen, Canolradd, Uwch a Hyfedredd. Mae'r lefelau hyn yn cymharu gyda lefelau fframwaith CEFR a Fframwaith Cymdeithas Profwyr Ieithoedd yn Ewrop (ALTE) fel a ganlyn:

Lefelau CDCG	Lefel CEFR	Lefel ALTE
<u>Mynediad</u>	A1	Mynediad
<u>Sylfaen</u>	A2	1
<u>Canolradd</u>	B1	2
<u>Uwch</u>	B2	3
<u>Hyfedredd</u>	C1	4
-	C2	5

Yn ôl pa ddangosyddion ddylai'r corff asesu sgiliau Cymraeg y cyflogeion?

- 6.8.8 Gall corff gynnal yr asesiad mewn modd a fyddai'n galluogi iddo gofnodi sgiliau iaith Gymraeg cyflogeion yn ôl dangosyddion penodol.
- 6.8.9 Rhaid i gorff sicrhau bod yr asesiad yn galluogi iddo gofnodi'r nifer o gyflogeion sy'n meddu ar sgiliau yn Gymraeg yn unol â safon 151.
- 6.8.10 Fodd bynnag, gall corff gynnal asesiad hefyd mewn modd a fyddai'n galluogi iddo gofnodi sgiliau Cymraeg cyflogeion:
- yn sefydliadol;
 - yn ôl canran;
 - yn ôl sgil;
 - yn ôl lefel;
 - yn ôl graddfa swydd;
 - fesul gweithle;

- fesul gwasanaeth;
- fesul cyfarwyddiaeth, adran, neu dîm.

Pwy ddylai gynnal yr asesiad?

6.8.11 Mater i'r corff ei hun yw penderfynu pwy sy'n cynnal yr asesiad. Gall hyn gynnwys:

- cyflogeion yn hunanasesu eu sgiliau Cymraeg;
- cyflogeion yn gwneud ymarferion neu brofion er mwyn asesu eu sgiliau Cymraeg;
- rheolwyr yn canfod sgiliau Cymraeg cyflogai fel rhan o broses arfarnu.

Pa mor aml y dylid gwneud asesiad?

6.8.12 Er mwyn cydymffurfio â gofynion safon 151 (safon cadw cofnodion), rhaid i gorff gadw cofnod o nifer y cyflogeion sy'n meddu ar sgiliau yn y Gymraeg ar ddiwedd pob blwyddyn ariannol.

6.8.13 Felly, er mwyn cydymffurfio â gofynion safon 151 ynghyd â chynnal cofnodion cyfredol, rhaid i gorff gynnal asesiad o'r fath o leiaf yn flynyddol. Fodd bynnag, gall y Comisiynydd ofyn i gorff ddarparu'r wybodaeth uchod ar unrhyw adeg o'r diwrnod gosod ymlaen, yn unol â gofynion safon 172.

6.8.14 Disgwylir bod yr wybodaeth yn cael ei chadw'n gyfredol, gan sicrhau bod unrhyw newidiadau i fanylion sgiliau Cymraeg yn cael eu diweddarau yn ôl yr angen. Gall newidiadau o'r fath gynnwys sefyllfa pan fo:

- lefel sgiliau iaith cyflogai yn newid (e.e. yn dilyn mynychu gwersi Cymraeg yn unol â safonau 130 neu 131);
- cyflogai yn gadael y corff;
- cyflogai newydd yn ymuno;
- cyflogai yn symud i leoliad, cyfarwyddiaeth, adran, neu dîm arall (a bod y newidiadau hynny'n effeithio ar y cofnod sydd gan y corff).

Ailhysbysebu

4.9 Rydym yn gwybod am rai achosion lle roedd sefydliadau wedi hysbysebu swyddi gyda sgiliau Cymraeg yn hanfodol, ond yna wedi ailhysbysebu gyda gofynion gwahanol ar ôl methu â denu ymgeiswyr. Ni ddylid gwneud hyn. Os yw'r sefydliad wedi asesu bod y Gymraeg yn hanfodol ar gyfer swydd, ni ddylid newid y gofynion hynny oni bai fod newid sylweddol wedi bod yn nyletswyddau a chyfrifoldebau'r swydd, gan gynnwys sicrhau dull arall o warantu'r ddarpariaeth Gymraeg, neu newid sylweddol arall yn yr amgylchiadau. Nid yw methu â recriwtio, ynddo'i hun, yn rheswm digonol i newid categori gofynion iaith swydd. Dylid ystyried dulliau mwy effeithiol o ddenu ymgeiswyr neu ddefnyddio dull gwahanol o sicrhau digon o ddarpariaeth Gymraeg.

5 Cyfathrebu gofynion iaith swydd

- 5.1 Mae'r safonau'n ei gwneud yn ofynnol categoreiddio gofynion iaith swydd (hanfodol, dymunol ac ati) – hynny yw, mae'n **rhaid** gwneud hynny. Yn ychwanegol at hyn, gall sefydliadau roi ystyriaeth bellach i beth yw natur y gofynion ieithyddol sydd eu hangen er mwyn gallu cyflawni'r swydd, a rhoi gwybodaeth i ymgeiswyr am hynny.
- 5.2 Mae nifer o sefydliadau'n defnyddio lefelau sgiliau, neu ddisgrifiadau ymarferol o weithgareddau, er mwyn bod yn benodol ynghylch yr anghenion. Weithiau bydd sefydliadau'n nodi bod angen lefel wahanol o sgiliau ar gyfer dulliau gwahanol o gyfathrebu (e.e. angen gallu siarad Cymraeg yn rhugl, ond sgiliau ysgrifenedig mwy elfennol yn dderbyniol).
- 5.3 Gall defnyddio lefelau sgiliau fod yn ddefnyddiol er mwyn rhoi darlun ymarferol i ddarpar ymgeiswyr o'r gofynion. Gall hefyd atal y camagraff fod angen hyfedredd uchel yn y Gymraeg ar gyfer pob swydd lle mae sgiliau Cymraeg yn hanfodol. Serch hynny, mae angen rhywfaint o ofal:
 - Mae angen nodi i ba categori (e.e. hanfodol / dymunol) y mae swydd yn disgyn hyd yn oed os defnyddir lefelau sgiliau (e.e. hyd yn oed wrth nodi mai Cymraeg llafar lefel B2 sydd ei angen ar gyfer cyflawni swydd, dylid nodi a yw'r sgiliau hynny'n hanfodol ynteu'n ddymunol)
 - Mewn rhai achosion gall defnyddio lefelau nad yw ymgeiswyr yn eu deall eu hatal rhag ymgeisio.
- 5.4 Efallai bod angen defnyddio dull mwy ymarferol na lefelau er mwyn cyfleu wrth ymgeiswyr beth yw'r union ofynion ar gyfer swydd. Gall fod yn fwy effeithiol a dealladwy rhoi disgrifiad ymarferol o beth sydd angen ei wneud yn Gymraeg er mwyn cyflawni'r swydd. Mae enghreifftiau o ddisgrifiadau posib isod.

Ffyrdd posib o ddisgrifio gofynion sgiliau Cymraeg swyddi

- Clerc Apwyntiadau – “Mae’r gallu i sgwrsio’n gartrefol â 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 â’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 Ieuencid – “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.”

6 Denu ymgeiswyr sy'n siarad Cymraeg

- 6.1 Pan fo llawer o gystadleuaeth am siaradwyr Cymraeg, mae'n fanteisiol i'r sefydliad gymryd camau i sicrhau bod siaradwyr Cymraeg yn fwy tebygol o ymgeisio am swyddi. Mae'r adran hon yn cynnig dulliau o wneud hynny.

Ystyried gofynion eraill swyddi

- 6.2 Mae rhai sefydliadau wedi newid gofynion eraill ar gyfer swyddi er mwyn sicrhau bod modd i ystod ehangach o siaradwyr Cymraeg ymgeisio. Er enghraifft, rydym yn ymwybodol o sefydliadau sydd wedi:
- Yn hytrach na recriwtio gweithwyr proffesiynol (e.e. gweithwyr cymdeithasol, swyddogion cynllunio) sydd wedi cymhwyso eisoes, sefydlu cynllun lle bydd gweithwyr yn cael eu penodi ac yn derbyn hyfforddiant dwys, sy'n arwain at gymhwyster, ar ôl eu penodi
 - Cynnig cynlluniau prentisiaeth yn hytrach na cheisio penodi staff mwy profiadol.

Targeddu ymgeiswyr potensial

- 6.3 Mae rhai sefydliadau wedi mynd ati'n rhagweithiol i sicrhau eu bod yn cyrraedd ymgeiswyr posibl. Er enghraifft, rydym yn ymwybodol o sefydliadau sydd wedi:
- Sefydlu perthynas â choleg addysg bellach lleol, neu chweched dosbarth mewn ysgol leol, er mwyn hyrwyddo cyfleoedd i bobl ifanc sy'n gadael ysgol
 - Mynychu ffeiriau swyddi ar gyfer pobl ifanc leol
 - Ymgysylltu â sefydliadau a mudiadau lleol, a chodi posteri yn yr ardal, yn hytrach na hysbysebu ar wefan gorfforaethol y sefydliad yn unig
 - Cynhyrchu fideo ar gyfer y cyfryngau a'r we er mwyn hyrwyddo ymgyrch i recriwtio mwy o siaradwyr Cymraeg.

Hwyluso defnyddio'r Gymraeg mewn prosesau penodi

- 6.4 Gall sicrhau bod modd defnyddio'r Gymraeg yn ystod y broses benodi, heb unrhyw drafferth neu anfantais, wneud siaradwyr Cymraeg yn fwy tebygol o wneud cais. Mae'r rhan isod yn crynhoi rhai dulliau o wneud hynny (gan ystyried gofynion y safonau).

Hysbysebu swyddi

- 6.5 Mae'n fanteisiol i 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 ddeall wrth hysbysebu.
- 6.6 Dywed cyflogwyr fod ychwanegu geiriad recriwtio ymarferol a pherthnasol i'r swydd wedi arwain at fwy o lwyddiant wrth benodi siaradwyr Cymraeg.
- 6.7 Ar gyfer swyddi a gategoreiddiwyd fel rhai lle mae sgiliau yn y Gymraeg yn hanfodol, yn ddymunol neu fod angen eu dysgu, mae'r safonau'n ei gwneud

yn ofynnol esbonio hynny wrth hysbysebu'r swydd. Mae nodi categori gofynion iaith y swydd yn y swydd ddisgrifiad, y fanyleb person a'r hysbyseb ei hun yn ateb y galw yma.

- 6.8 Gallwch benderfynu hysbysebu swyddi lle mae'r Gymraeg yn hanfodol yn uniaith Gymraeg os ydych yn dymuno. Er enghraifft, gallwch benderfynu hysbysebu'n uniaith Gymraeg mewn hysbysebion a gyhoeddir mewn cyhoeddiadau Cymraeg neu wneud hynny gyda nodyn esboniadol byr yn Saesneg mewn hysbysebion a gyhoeddir mewn cyhoeddiadau Saesneg.
- 6.9 Mae'r safonau'n cynnwys nifer o ofynion penodol ynghylch hwyluso defnyddio'r Gymraeg yn ystod y broses, gan gynnwys:
- Cyhoeddi ffurflenni cais, deunydd esboniadol am y broses ymgeisio, gwybodaeth am y broses gyfweld ac asesu, a swydd ddisgrifiadau, yn Gymraeg, a sicrhau na chaiff fersiynau Cymraeg eu trin yn llai ffafriol na fersiynau Saesneg
 - Cynnwys datganiad y caniateir i geisiadau gael eu cyflwyno yn Gymraeg, ac na fydd cais a gyflwynir yn y Gymraeg yn cael ei drin yn llai ffafriol na chais a gyflwynir yn Saesneg
 - Peidio â thrin cais am swydd a wneir yn Gymraeg yn llai ffafriol na chais a wneir yn Saesneg, e.e. sicrhau bod y dyddiad cau yr un fath ar gyfer ceisiadau Cymraeg a Saesneg, neu nad oes oedi o ran amseriad rhoi gwybod am benderfyniad cais a wnaed yn Gymraeg o'i gymharu ag un Saesneg
 - Sicrhau bod lle i unigolion nodi ar ffurflen gais am swydd eu bod yn dymuno cael cyfweiliad neu ddull arall o asesiad, yn Gymraeg, a gweithredu'n unol â hynny (naill ai gan ddefnyddio gwasanaeth cyfieithu neu heb wasanaeth cyfieithu, yn ddibynnol ar y gofynion yn hysbysiad cydymffurfio'r sefydliad)
 - Lle bo unigolyn wedi gwneud cais swydd yn Gymraeg, rhoi gwybod iddynt yn Gymraeg am y penderfyniad ynghylch y cais.

Atodiad 1: Safonau perthnasol

Rhif y safon (rheoliadau)	Geiriad y safon
136 (1); 132 (2); 131 (4); 134 (5); 145 (6); 106 (7)	<p>Pan fyddwch yn asesu'r anghenion ar gyfer swydd newydd neu swydd wag, rhaid ichi asesu'r angen am sgiliau yn y Gymraeg, a'i chategoreiddio fel swydd pan fo un neu ragor o'r canlynol yn gymwys—</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) bod sgiliau yn y Gymraeg yn hanfodol; (b) bod angen dysgu sgiliau yn y Gymraeg pan benodir rhywun i'r swydd; (c) bod sgiliau yn y Gymraeg yn ddymunol; neu (ch) nad yw sgiliau yn y Gymraeg yn angenrheidiol.
136A (1); 132A (2); 131A (4); 134A (5); 145A (6); 106A (7)	<p>Os byddwch wedi categoreiddio swydd fel un sy'n gofyn bod sgiliau yn y Gymraeg yn hanfodol, yn ddymunol neu fod angen eu dysgu, rhaid ichi—</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) pennu hynny wrth hysbysebu'r swydd, a (b) hysbysebu'r swydd yn Gymraeg.
137 (1); 133 (2); 132 (4); 135(5); 146 (6); 107 (7)	<p>Pan fyddwch yn hysbysebu swydd, rhaid ichi ddatgan y caniateir i geisiadau gael eu cyflwyno yn Gymraeg, ac na fydd cais a gyflwynir yn y Gymraeg yn cael ei drin yn llai ffafriol na chais a gyflwynir yn Saesneg.</p>
137A (1); 133A (2); 132A (4); 135A (5); 146A (6); 107A (7)	<p>Os byddwch yn cyhoeddi—</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) ffurflenni cais am swyddi; (b) deunydd esboniadol ynghylch eich proses ar gyfer ymgeisio am swyddi; (c) gwybodaeth am eich proses gyfsweld, neu am unrhyw ddulliau asesu eraill wrth ymgeisio am swyddi; (ch) swydd ddisgrifiadau; <p>rhaid ichi eu cyhoeddi yn Gymraeg a rhaid ichi sicrhau nad ydych yn trin unrhyw fersiynau Cymraeg o'r dogfennau yn llai ffafriol na fersiynau Saesneg ohonynt.</p>
137B (1); 133B (2); 132B (4); 135B (5); 146B (6); 107B (7)	<p>Rhaid ichi beidio â thrin cais am swydd a wneir yn Gymraeg yn llai ffafriol na chais a wneir yn Saesneg (gan gynnwys, ymysg pethau eraill, o ran y dyddiad cau yr ydych yn ei osod ar gyfer cael ceisiadau, ac o ran amseriad rhoi gwybod i unigolion ynghylch penderfyniadau).</p>
138 (1); 134 (2); 133 (4); 136 (5); 147 (6)	<p>Rhaid ichi sicrhau bod eich ffurflenni cais am swyddi yn rhoi lle i unigolion nodi eu bod yn dymuno cael cyfweiliad neu ddull arall o asesiad yn Gymraeg ac, os yw unigolyn yn dymuno hynny, rhaid ichi gynnal unrhyw gyfweiliad neu ddull arall o asesiad yn Gymraeg (heb gymorth gwasanaeth cyfieithu ar y pryd na gwasanaeth cyfieithu olynol).</p>
139 (1); 135 (2); 134 (4); 137 (5); 148 (6); 108 (7)	<p>Rhaid ichi sicrhau bod eich ffurflenni cais am swyddi—</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) yn rhoi lle i unigolion nodi eu bod yn dymuno defnyddio'r Gymraeg mewn cyfweiliad neu mewn unrhyw ddull arall o asesiad, a (b) yn esbonio y byddwch yn darparu gwasanaeth cyfieithu o'r Gymraeg i'r Saesneg at y diben hwnnw os oes angen;

	ac, os yw'r unigolyn yn dymuno defnyddio'r Gymraeg yn y cyfweiliad neu'r asesiad, rhaid ichi ddarparu gwasanaeth cyfieithu ar y pryd [Rheoliadau rhif 7: neu wasanaeth cyfieithu olynol] yn y cyfweiliad neu asesiad (os nad ydych yn cynnal y cyfweiliad neu'r asesiad yn Gymraeg heb y gwasanaeth cyfieithu hwnnw).
140 (1); 136 (2); 135 (4); 138 (5); 149 (6); 109 (7)	Pan fyddwch yn rhoi gwybod i unigolyn beth yw'ch penderfyniad mewn perthynas â chais am swydd, rhaid ichi wneud hynny yn Gymraeg os gwnaed y cais yn Gymraeg.

Atodiad 2: Safbwyntiau rhyngwladol

1. Mae gwledydd eraill ledled y byd yn gweithredu mewn cyd-destun dwyieithog neu amlieithog. Mae'r atodiad hwn yn cynnwys rhai enghreifftiau o brosesau sydd ar waith er mwyn hwyluso recriwtio pobl â sgiliau iaith addas ar gyfer y cyd-destunau hynny.

Gwlad y Basg

2. Deddf 10/1982 Senedd Gwlad y Basg, ar normaleiddio'r defnydd o'r Fasgeg, yw sylfaen datblygiadau mewn recriwtio yn y sector cyhoeddus.
3. Mae Erthygl 5 yn nodi dwy hawl sylfaenol:
 - o "Yr hawl i ryngweithio ar lafar a / neu'n ysgrifenedig mewn Basgeg neu Sbaeneg gyda'r Weinyddiaeth a chydag unrhyw gorff cyhoeddus neu endid sydd wedi'i leoli yn y Gymuned Ymreolaethol"
 - o "Yr hawl i gyflawni gweithgareddau proffesiynol, llafur, gwleidyddol ac undeb yn y Fasgeg"
4. Gan ystyried yr hawl i ddinasyddion ryngweithio ag asiantaethau cyhoeddus yn y Fasgeg, a'r hawl i weithio yn y Fasgeg, mae erthygl 14 yn nodi y bydd awdurdodau cyhoeddus yn mabwysiadu mesurau sy'n arwain at gaffael sgiliau Basgeg yn raddol ymhlith gweithwyr gwasanaethau cyhoeddus. Bydd awdurdodau cyhoeddus hefyd yn nodi swyddi lle bernir bod sgiliau yn y ddwy iaith yn hanfodol, ac ar gyfer y swyddi hynny lle nad yw'r iaith Fasgeg yn hanfodol, bydd awdurdodau cyhoeddus yn ystyried sgiliau ieithyddol yn y broses recriwtio.
5. Mae gan asiantaethau cyhoeddus hyblygrwydd i ddiffinio eu swyddi o ran gofynion Basgeg yn dibynnu ar yr ardal (yn dibynnu i ba raddau y siaredir Basgeg yn yr ardal ddaearyddol y bydd y gweithiwr wedi'i lleoli ynddi) ac ar ganlyniadau trafodaethau ag undebau llafur, ond mae disgwyl iddynt flaenoriaethu'r swyddi hynny sy'n cynnwys y cyswllt mwyaf â'r cyhoedd fel rhai 'Basgeg hanfodol'. Yn gyffredinol, diffinnir swyddi sydd mewn safle o gyfrifoldeb fel rhai 'Basgeg hanfodol' ac mae angen o leiaf sgiliau Basgeg C1 (CEFR).
6. Dynodir canran o swyddi yn 'Basgeg hanfodol' ym mhob sefydliad, gan gyfateb â chanran y siaradwyr Basgeg yn yr ardal weinyddol benodol honno. Mewn perthynas â phob swydd arall, dyfernir pwyntiau ychwanegol i allu ieithyddol yn y weithdrefn recriwtio, sydd wedyn yn cael eu cyfuno â phwyntiau a gafwyd ar gyfer cymwysterau a phrofiad eraill, gan gael effaith uniongyrchol ar lwyddiant ymgeiswyr. Cofnodir cymwysterau a lefelau hyfedredd yn y Fasgeg yn fanwl ar gyfer pob unigolyn yn ystod y broses o benodi staff.
7. Gosodir gweithdrefnau ac amodau safonol wrth recriwtio a chontractio staff, sy'n rhoi blaenoriaeth i sicrhau bod gan staff sgiliau iaith priodol ar gyfer y swyddi y cânt eu penodi iddynt. Gofynnir i unrhyw unigolyn sydd heb y sgiliau iaith gofynnol lofnodi cynllun personol i ymgymryd â'r hyfforddiant angenrheidiol er mwyn ennill y sgiliau iaith hynny. Os yw unigolyn yn methu â

chwedd â'r gofynion ieithyddol, mae'r gyfraith yn caniatáu trosglwyddo'r unigolyn hwnnw i swydd arall lle nad oes angen sgiliau Basgeg. Fodd bynnag, defnyddiwyd y posibilrwydd cyfreithiol hwn mewn sefyllfaoedd eithriadol iawn a dim ond yn y system addysg.

8. Er mwyn addasu swyddi, a'r broses Normaleiddio Basgeg, i wahanol sefyllfaoedd, rhaid i asiantaethau cyhoeddus gymeradwyo Cynllun Normaleiddio'r Fasgeg bob pedair blynedd, sy'n cael ei werthuso bob blwyddyn a'i weithredu gan y Swyddog Normaleiddio'r Fasgeg (o leiaf un ar gyfer pob Adran), sy'n gyfrifol am cynnal adolygiad blynyddol o gynnydd sgiliau iaith staff y sefydliad. Buddsoddir yn sylweddol mewn hyfforddiant ieithyddol wedi'i deilwra i anghenion y gweithle ar sail cymwyseddau penodol. Cyhoeddir gwybodaeth yn flynyddol am yr ieithoedd sy'n ofynnol gan ymgeiswyr llwyddiannus. Anfonir y wybodaeth hon i adran y llywodraeth sy'n gyfrifol am y Fasgeg.

Canada

9. Mae Deddf Ieithoedd Swyddogol (OLA) 1988 yn:
 - o Ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau ffederal wasanaethu aelodau o'r cyhoedd yn yr iaith swyddogol o'u dewis
 - o Nodi bod gan swyddogion a gweithwyr ffederal mewn rhanbarthau dwyieithog dynodedig yr hawl i ddefnyddio unrhyw un o'r ieithoedd swyddogol fel iaith eu gwaith. (Yr unig bethau sy'n cymryd blaenoriaeth dros yr hawl honno yw hawl y cyhoedd i gael eu gwasanaethu yn yr iaith swyddogol o'u dewis ac, yn achos goruchwylwyr, rheolwyr a swyddogion gweithredol, hawl eu gweithwyr i weithio yn yr iaith swyddogol o'u dewis.)
10. Er mwyn cyflawni'r hawliau a'r gofynion hyn, mae'r OLA yn darparu bod rhai swyddi wedi'u dynodi'n ddwyieithog ac eraill yn unieithog. Mae'r OLA yn nodi'r angen am wrthrychedd wrth bennu gofynion iaith swyddi, yn seiliedig ar y dyletswyddau i wasanaethu'r cyhoedd yn yr iaith swyddogol o'u dewis, neu i gyflawni rhwymedigaethau iaith gwaith.
11. Mae Swyddfa'r Comisiynydd Ieithoedd Swyddogol wedi datblygu offeryn, y Model Aeddfedrwydd Ieithoedd Swyddogol (OLMM), i helpu sefydliadau ffederal adnabod eu cryfderau a'u diffygion mewn perthynas ag egwyddorion a dyletswyddau'r OLA. Mae'r OLMM yn cynnig fframwaith y gall sefydliadau ei ddefnyddio i asesu eu hunain yn ei erbyn ac mae'n darparu map ffordd clir ar gyfer gwelliant parhaus a chyson.
12. Mae'r OLMM wedi'i strwythuro fesul tri maes gweithgaredd, ac un ohonynt yw "Rheoli Pobl". Er enghraifft, gall sefydliad asesu i ba raddau y mae'n ystyried ei ddyletswyddau ieithoedd swyddogol mewn perthynas ag arferion adnoddau dynol. Mae'r arferion hyn yn cynnwys sefydlu'r lefel ofynnol o hyfedredd ieithyddol yn gywir ar gyfer swyddi, a chymryd y camau angenrheidiol i sicrhau bod proffiliau ieithyddol sefydledig yn cael eu bodloni wrth lenwi swyddi.

13. Yng ngwasanaeth cyhoeddus Canada, mae tua 40% o swyddi wedi'u dynodi'n ddwyieithog.
14. Rhaid llenwi swyddi dwyieithog ag ymgeiswyr sy'n cwrdd â'r gofynion iaith ar yr adeg y cânt eu penodi, oni bai bod sefyllfaoedd staffio eithriadol yn bodoli. Yn yr achosion eithriadol hyn, rhaid i sefydliadau:
 - o Sicrhau bod hyfforddiant iaith yn cael ei ddarparu cyn gynted â phosibl fel y gall yr ymgeisydd ennill y sgiliau ail iaith sy'n ofynnol
 - o Yn y cyfamser, rhoi mesurau ar waith i sicrhau bod y gofynion iaith sy'n gysylltiedig â thasgau a swyddogaethau'r swydd yn cael eu bodloni.
15. Er mwyn cael eu penodi i swyddi dwyieithog, rhaid i ymgeiswyr fodloni'r gofynion iaith yn seiliedig ar ganlyniadau gwerthuso ail iaith. Cynhelir profion gan y llywodraeth ffederal i bennu lefelau hyfedredd mewn dealltwriaeth ysgrifenedig, mynegiant ysgrifenedig a hyfedredd llafar. Mae'r canlyniadau'n ddilys am bum mlynedd. Gall unigolion gael eu heithrio rhag profion iaith pellach os yw eu perfformiad yn dangos y byddant yn gallu cynnal eu hyfedredd ail iaith ar lefel uchel am gyfnod amhenodol.
16. Rhoddir 'bonws dwyieithrwydd' i staff gwasanaeth cyhoeddus cymwys sydd mewn swydd ddwyieithog ac sydd â chanlyniadau gwerthuso ail iaith dilys.

Gweriniaeth Iwerddon

17. Yng Ngweriniaeth Iwerddon, mae [adran 13 o Ddeddf Ieithoedd Swyddogol 2003](#) yn ei gwneud yn ofynnol i sefydliadau, pan fyddant yn paratoi cynlluniau iaith Wyddeleg drafft, "ensure that an adequate number of its staff are competent in the Irish language so as to be able to provide its service through Irish as well as English" ac "ensure that the Irish language becomes the working language in its offices in the Gaeltacht not later than such date as may be determined by it with the consent of the Minister."
18. Adlewyrchir hyn mewn llawer o'r cynlluniau iaith a gadarnhawyd gan y Gweinidog, ac mae [Canllawiau](#) Comisiynydd y Wyddeleg yn annog sefydliadau i nodi'r sgiliau a'r cymwyseddau Gwyddeleg angenrheidiol ar gyfer pob swydd yn y sefydliad.
19. Mae pwyslais y Canllawiau'n bennaf ar ddarparu hyfforddiant wedi'i deilwra er mwyn i staff presennol wella eu sgiliau iaith Wyddeleg, ond:
 - o Yng nghyd-destun sicrhau bod gwasanaethau ar gael yn y Wyddeleg, mae'r Canllawiau'n nodi: "The necessary measures to be taken to ensure provision of each cluster of services / activities through the Irish language over the longer-term should be listed. These may include recruitment / transfer of bilingual staff [...]"
 - o Yng nghyd-destun gweithio i sicrhau bod y Wyddeleg yn dod yn iaith gwaith mewn swyddfeydd yn y Gaeltacht, mae'r Canllawiau'n nodi y bydd angen i sefydliadau ystyried cynnwys yr "ability to work through Irish as an essential requirement for any new staff being recruited/assigned/including on promotion to a Gaeltacht Office after the commencement date of the scheme".

20. Mae'r Official Languages (Amendment) Bill 2019 arfaethedig yn cynnwys darpariaeth o ran recriwtio siaradwyr Gwyddeleg i ddarparu gwasanaethau drwy'r iaith, drwy ei gwneud yn ofynnol i Bwyllgor Cyngori ar y Wyddeleg ystyried yr amcan o "increasing the number of staff of public bodies who are competent in the Irish language so that, as soon as practicable after the establishment day, at least 20 per cent of staff recruited to public bodies are so competent".
21. Yng Nghyfansoddiad Iwerddon, yn arbennig yn Erthygl 8, nodir mai'r Wyddeleg yw iaith genedlaethol ac iaith swyddogol gyntaf Iwerddon.
22. Yn achos *Groener v Minister for Education and the City of Dublin, Vocational Educational Committee (1987)* 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.
23. Pan fethodd Groener 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.
24. Dyfarniad Llys Cyfiawnder 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

Atodiad 3: Y sefyllfa gyfreithiol – iaith a recriwtio

1. Mae'r atodiad hwn yn ymdrin â'r ddeddfwriaeth, y ddogfennaeth a'r achosion sy'n gosod gofynion cyfreithiol ar sefydliadau o ran gwahaniaethu, a sut y mae modd cynyddu capasiti'r gweithlu o ran sgiliau Cymraeg heb fynd yn groes i'r gofynion cyfreithiol hynny.
2. Mae'n bwysig fod prosesau sefydliadau'n delio â'r materion a godir yn yr atodiad hwn. Gallai mabwysiadu neu addasu polisi cyflogaeth fod o gymorth i sicrhau bod sefydliad yn gweithredu'n briodol wrth hyrwyddo gweithlu dwyieithog.
3. Mae'r drafodaeth isod yn rhoi manylion deddfwriaeth berthnasol ac achosion a allai gael eu defnyddio i gefnogi'r symudiad tuag at weithlu dwyieithog.
4. Mae'n bwysig nodi bod unrhyw achos unigol yn dibynnu ar y ffeithiau a'r amgylchiadau ar y pryd felly bydd rhaid cymhwyso'r gyfraith i'r sefyllfa benodol. Yn yr un modd, darperir yr achosion cyfreithiol yn y ddogfen hon fel arweiniad yn unig. Gall fod yn angenrheidiol neu'n briodol cymryd cyngor cyfreithiol pellach ar amgylchiadau unigol unrhyw achos.

Deddf Cydraddoldeb 2010 a'r Gymraeg

5. Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn cyfuno'r holl ddeddfwriaeth flaenorol ar gydraddoldeb ac mae'n gwahardd unrhyw wahaniaethu ar sail nodweddion penodol, sef 'nodweddion 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.
6. 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:
 - o **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
 - o **Gwahaniaethu anuniongyrchol** – gall ddigwydd pan mae cyflogwr yn gweithredu darpariaeth, maen prawf neu arferiad sydd, o'i weithredu, yn rhoi person o dan anfantais benodol oherwydd ei hil; ac na all y cyflogwr ddangos bod hyn yn ffordd gymesur o gyflawni amcan dilys.
7. Byddai dynodi sgiliau Cymraeg yn hanfodol neu'n ddymunol – boed hynny yn bolisi cyffredinol y cyflogwr i bob aelod o'i staff, neu i ganran ohonynt neu i swyddi unigol – yn gyfystyr â gweithredu 'darpariaeth, maen prawf neu arferiad' o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.
8. Nid yw siaradwyr Cymraeg yn grŵp hil, ac mae siaradwyr Cymraeg yn dod o gefndiroedd amrywiol iawn – tuedd sy'n cynyddu'n gyson. Fodd bynnag:

- O ran tarddiad cenedlaethol, ar hyn o bryd, mae'r mwyafrif o siaradwyr Cymraeg yn Gymry, ac mae'r ganran o bobl nad ydynt yn Gymry yn is o fewn y boblogaeth o siaradwyr Cymraeg nag yn y boblogaeth yn gyffredinol.¹ Oherwydd hyn, gall cynnwys gofynion sgiliau Cymraeg wahaniaethu'n anuniongyrchol yn erbyn pobl sy'n dod o grwpiau hil gwahanol ar sail eu tarddiad cenedlaethol.²
 - O ran lliw, ar hyn o bryd, mae'r mwyafrif o siaradwyr Cymraeg yn bobl wyn, ac mae'r ganran o bobl nad ydynt yn wyn yn is o fewn y boblogaeth o siaradwyr Cymraeg nag yn y boblogaeth yn gyffredinol. Oherwydd hyn, gall cynnwys gofynion sgiliau Cymraeg wahaniaethu'n anuniongyrchol yn erbyn pobl sy'n dod o grwpiau hil gwahanol ar sail eu lliw.
9. Fodd bynnag, ni fydd cynnwys gofynion sgiliau Cymraeg ar gyfer swydd yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon os gall y cyflogwr brofi bod cyfiawnhad dros wneud hynny – ei fod yn ddull cymesur o gyflawni nod dilys. Mae'r atodiad hwn yn cynnwys gwybodaeth ynghylch sut i sicrhau bod unrhyw ofyniad yn ddull cymesur o gyflawni nod dilys; dylid rhoi sylw penodol i baragraff 21.
10. Mae [Cod Ymarfer Statudol Cyflogaeth](#) y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ar gyfer Deddf Cydraddoldeb 2010 yn crynhoi'r sefyllfa:

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

Cod Ymarfer Statudol Cyflogaeth, Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (17.44)

11. Mae'n hollol allweddol felly fod unrhyw sefydliad sy'n gosod gofynion sgiliau Cymraeg ar swydd yn gallu dangos bod hynny'n ffordd gymesur o gyflawni nod dilys.
12. 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.
13. Mae Cod Ymarfer Statudol Cyflogaeth y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol yn nodi, gan gyfeirio at Ddeddf yr Iaith Gymraeg 1993 yn benodol:

¹ Mae achosion llys wedi penderfynu bod grwpiau fel Cymry, Albanwyr a Saeson yn grwpiau hil ar sail eu tarddiad cenedlaethol (Northern Joint Police Board v Power [1997] IRLR 610 EAT; BBC Scotland v Souster [2001] IRLR 150 CS).

² Ni all cynnwys gofynion sgiliau Cymraeg wahaniaethu'n anuniongyrchol ar sail hil (tarddiad cenedlaethol) yn erbyn pobl sy'n perthyn i grŵp hil y Cymry ond ddim yn siarad Cymraeg – mae Cymry sy'n siarad Cymraeg a Chymry di-Gymraeg yn perthyn i'r un grŵp hil o ran tarddiad cenedlaethol, yn unol â Gwynedd v Jones [1986] ICR 833.

Under the Welsh Language Act 1993, public bodies providing services to the public in Wales must make their services available in Welsh as well as English. This operates as a statutory exception to the Equality Act, and allows a wide range of posts in public bodies in Wales (and some outside Wales) to require workers who can speak, write and read Welsh sufficiently well for the post in question. In some cases, Welsh language skills may be an essential requirement for appointment; in others, the worker may need to agree to learn the language to the required level within a reasonable period of time after appointment.

Cod Ymarfer Statudol Cyflogaeth, Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (17.45)

14. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 a'r safonau a gynhwysir mewn Rheoliadau a wnaed dan y Mesur hwnnw wedi disodli Deddf yr Iaith Gymraeg 1993, ond mae'r un rhesymeg yn dal dŵr.
15. Er nad yw'r Cod yn rhwymo, caiff y cynnwys ei ystyried yn aml mewn achosion cyfreithiol, ac mae dyletswydd ar lysoedd a thribiwnlysoedd i wneud hynny mewn achosion priodol.
16. Ym mhenderfyniad y Goruchaf Lys yn achos cyfreithiol *Homer -v- Chief Constable of West Yorkshire [2012] UKSC 15*, ceir cadarnhad o'r cwestiynau sydd angen eu gofyn wrth ystyried a yw cam yn ffordd gymesur o gyrraedd nod dilys. Mae'r achos hwnnw yn ymwneud â chamwahaniaethu anuniongyrchol ar sail oedran, ond mae'r egwyddorion yn berthnasol i bob math o gamwahaniaethu anuniongyrchol. Dyma grynodedb o'r cwestiynau perthnasol:
 - Beth yw gwir amcan y cyflogwr wrth weithredu'r ddarpariaeth, y maen prawf neu'r arferiad?
 - A yw'r amcan hwnnw yn ddilys?
 - A yw gweithredu'r ddarpariaeth, y maen prawf neu'r arferiad yn ffordd briodol o gyflawni'r amcan dilys?
 - A yw gweithredu'r ddarpariaeth, y maen prawf neu'r arferiad yn rhesymol angenrheidiol er mwyn cyflawni'r amcan dilys?
 - A yw angenrheidrwydd yr amcan dilys i'r cyflogwr yn gorbwyso effaith y ddarpariaeth, y maen prawf neu'r arferiad ar y grŵp sy'n cael ei effeithio?
17. 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. Mae'r un ystyriaethau yn codi yn sefyllfa staff di-Gymraeg sydd eisoes yn gyflogedig nad ydynt yn perthyn i grŵp hil y Cymry, oherwydd bod gofynion sgiliau Cymraeg yn gallu cyfyngu ar eu cyfleoedd (gweler Adran 39(2) Deddf Cydraddoldeb 2010).

18. 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'r gofynion iaith statudol yn foddhaol ac effeithlon. Mae hyn yn ddilys a rhesymol.
19. Er mwyn asesu dilysrwydd yr amcan, mae'n briodol ystyried y cyd-destun, sy'n cynnwys dwyieithrwydd Cymru a nifer a dosbarthiad siaradwyr Cymraeg yn nalgylch y sefydliad dan sylw; strategaeth Llywodraeth Cymru i gyrraedd miliwn o siaradwyr Cymraeg erbyn 2050; a'r gofynion statudol ar y sefydliad yn sgil safonau'r Gymraeg neu gynllun iaith Gymraeg.
20. Y cam nesaf yw ystyried a yw'r dull o gyrraedd y nod yn gymesur. Rhaid dangos nid yn unig bod y dull yn briodol, ond hefyd ei fod yn rhesymol angenrheidiol. Bydd cloriannu hyn yn amrywio yn ôl yr amgylchiadau. Er enghraifft, lle gosodir targed o sicrhau canran benodol o siaradwyr Cymraeg yn y gweithlu fel modd o gyrraedd at yr amcan a nodir, bydd priodoldeb y targed hwnnw a'r amserlen ar gyfer ei gyrraedd yn debyg o fod yn ystyriaeth wrth benderfynu a yw'r ddarpariaeth, maen prawf neu arferiad a weithredir yn ffordd briodol a rhesymol angenrheidiol o gyflawni hynny. 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 ac yn rhesymol angenrheidiol yn yr amgylchiadau.
21. Yn olaf, o dafoli angenrheidrwydd yr amcan dilyn i'r cyflogwr yn erbyn effaith wahaniaethol y ddarpariaeth, maen prawf neu arferiad ar y grŵp a effeithir (h.y. yn y cyd-destun hwn, y rheiny sydd ddim yn rhan o grŵp hil y Cymry neu'r rheiny nad ydynt yn wyn), a yw'r naill yn gorbwysu'r llall? Yn hyn, mae angen i'r cyflogwr allu dangos:
 - Bod y gofynion ieithyddol yn briodol ac yn rhesymol angenrheidiol 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)
 - Bod y cyflogwr wedi ystyried yn drwyadl yr effaith ar bobl o grwpiau hil heblaw'r Cymry neu bobl wyn. Gan ei bod yn llai tebygol y bydd aelodau o grwpiau hil eraill yn meddu ar sgiliau Cymraeg, yna bydd aelodau o'r grwpiau hynny yn llai tebygol o allu bodloni'r amod, a thrwy hynny yn methu cael y swydd (neu dderbyn dyrchafiad neu ba bynnag fantais arall sy'n deillio o fod yn meddu ar sgiliau Cymraeg)
 - 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).

22. 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.
23. Mae Tribiwnlysoedd, ar fwy nag un achlysur, wedi cadarnhau dilysrwydd amodau sgiliau Gymraeg.
24. Byddai disgyblu neu ddiswyddo rhywun di-Gymraeg nad yw'n perthyn i grŵp hil y Cymry am fethu â chadw at amod dysgu Gymraeg 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.
25. 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.
26. Os rhoddir amod dysgu Gymraeg ar swydd yna, er mwyn cyd-fynd â gofynion Mesur y Gymraeg, bydd angen i'r sefydliad wneud trefniadau dros dro i ddarparu'r agweddau hynny o swydd yr unigolyn lle bo angen gallu siarad Gymraeg 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 a bod y cyflogwr wedi gweithredu'n gyson deg a rhesymol ar hyd yr adeg, yna byddai'r risg bod diswyddo'r unigolyn fel cam olaf yn tramgwyddo yn debygol o fod yn isel. Fodd bynnag, byddai'n rhaid ystyried pob achos yn unigol wrth gwrs a dylid sicrhau cyngor addas cyn cymryd unrhyw gamau.

Siarter Ieithoedd Rhanbarthol neu Leiafrifol Ewrop

27. 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

28. Mae Llywodraeth y Deyrnas Unedig felly'n 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

29. Mae'r Siarter, Deddf yr Iaith Gymraeg 1993 a Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 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.
30. Er nad yw darpariaethau'r Siarter yn weithredol fel rhan o gyfraith Cymru a Lloegr, serch hynny maent yn bwysig o ran sefydlu cyd-destun ar gyfer asesu dilysrwydd amcanion sy'n ymwneud â'r Gymraeg.

Cyfraith Ewrop

31. 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

32. Er mai statud o darddiad yr Undeb Ewropeaidd yw'r Rheoliad, mae'r Rheoliad yn parhau'n rhan o gyfraith y Deyrnas Unedig yn dilyn diwedd y cyfnod pontio (ac felly'n parhau i rwymo'n gyfreithiol yn y Deyrnas Unedig) ac mae'r Rheoliad yn debygol o barhau i fod yn rhan o gyfraith y DU am gyfnod o amser, o leiaf, hyd nes iddo gael ei diddymu. 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. Unwaith eto, mae hyn yn bwysig o ran sefydlu cyd-destun ar gyfer asesu dilysrwydd amcanion sy'n ymwneud â'r Gymraeg.



Comisiynydd y
Gymraeg
Welsh Language
Commissioner

0345 6033 221

post@comisiynyddygyymraeg.cymru

[@ComyGymraeg](https://www.facebook.com/ComyGymraeg)

comisiynyddygyymraeg.cymru