

<b>Teitl:</b> Y Gofyniad Iaith Saesneg ar gyfer Gweithwyr Sector Cyhoeddus <b>Rhif AE:</b> CO2001 <b>Cyfeirnod RPC:</b> <b>Adran neu asiantaeth arweiniol:</b> Swyddfa'r Cabinet <b>Adrannau neu asiantaethau eraill:</b> Cyrff Sector Cyhoeddus	<b>Asesiad o Effaith (AE)</b>			
	<b>Dyddiad:</b> 20/05/2016			
	<b>Cam:</b> Final			
	<b>Ffynhonnell ymyrraeth:</b> Domestig			
	<b>Math o fesur:</b> Deddfwriaeth sylfaenol			
<b>Manylion cyswllt ar gyfer ymholiadau:</b> Simon Claydon <b>Swyddfa'r Cabinet, 0207 271 8325</b>				
<b>Crynodeb: Ymyrraeth ac Opsiynau</b>				<b>Barn RPC:</b> Amherthnasol

Cost yr Opsiwn a ffafir (neu'r un sydd fwyaf tebygol)				
Cyfanswm y Gwerth Presennol Net	Gwerth Presennol Net y Busnes	Cost Net Busnes y Flwyddyn (EANDCB mewn prisiau 2014)	Un i Mewn, Tri Allan	Statws Effaith Darged ar Fusnes
-£5.79M	Amherthnasol	Amherthnasol	Ddim o fewn cwmpas	Darpariaeth anghymwys

**Beth yw'r problem dan sylw? Pam mae angen i'r llywodraeth ymyrryd?**

Roedd ymrwymiad ym manifesto'r Llywodraeth i helpu i sicrhau bod gwasanaethau cyhoeddus o ansawdd uchel yn cael eu cyflenwi'n ddiogel drwy sicrhau eu bod yn cael eu cyflwyno i safon briodol o ruglder yn Saesneg, neu yn Gymraeg a Saesneg yng Nghymru. Mae cyfathrebu da'n hanfodol i sicrhau effeithlonrwydd, iechyd a diogelwch a bod gan y cyhoedd ffydd mewn gwasanaethau cyhoeddus. Dylai'r cyhoedd fod yn gallu disgwyl safonau boddhaol o siarad Saesneg ar draws gwasanaethau cyhoeddus i ddarparu gwasanaethau'n effeithiol. Y sector cyhoeddus yn aml yw unig ddarparwr y gwasanaeth felly nid oes grymoedd marchnad i ddylanwadu ar ansawdd ac i reoleiddio'r gwasanaeth. Heb ymyrryd ni all y Llywodraeth sicrhau y cynhelir safon foddhaol o Saesneg llafar.

**Beth yw'r amcanion polisi a'r effeithiau sydd mewn golwg?**

Yr amcan polisi yw sicrhau bod dinasyddion yn gallu rhyngweithio â phob gwasanaeth cyhoeddus drwy sicrhau bod pob gweithiwr mewn swyddogaeths yn wynebu'r cyhoedd yn bodloni safon angenrheidiol o Saesneg rhugl a bod hyn yn cael ei gynnal a'i orfodi. Diben y polisi yw gwella ansawdd, diogelwch a gwneud gwasanaethau cyhoeddus yn fwy effeithlon gan sicrhau bod gan drethdalwyr hyder eu bod yn derbyn gwerth am arian. Bwriad y polisi yw sicrhau cysondeb â'r safonau iaith presennol, a bod gweddill y sector cyhoeddus yn gyson â rhai sydd eisoes yn arwain y ffordd. Yng Nghymru, bydd y polisi'n berthnasol i safon Cymraeg neu Saesneg llafar gweithwyr mewn rolau perthnasol.

**Pa opsiynau polisi sydd wedi cael eu hystyried, gan gynnwys unrhyw ddulliau eraill yn lle rheoleiddio? Rhowch gyfiawnhad dros yr opsiwn a ffafir (mae rhagor o fanylion yn y Sylfaen Dystiolaeth)**

Opsiwn 1: Gosod dyletswydd statudol: yr opsiwn a ffafir.  
Cyflwyno dyletswydd statudol drwy ddeddfwriaeth sylfaenol yw'r opsiwn a ffafir, oherwydd dyma'r unig opsiwn fydd yn cyflawni bwriad y polisi'n llawn, drwy greu cysondeb a rhagofalon i sicrhau bod gennym wasanaethau cyhoeddus o ansawdd gan wella hyder a chanfyddiad y cyhoedd ohonynt. Byddai Codau Ymarfer a gynigir o dan yr opsiwn a ffafir yn rhoi arweiniad a chymorth i awdurdodau cyhoeddus i gwrdd â'u hymrwymadau gan gadw elfen o hyblygrwydd i gyfrif am wahanol ofynion a threfniadau presennol awdurdodau cyhoeddus. Bydd yr opsiwn a ffafir yn sicrhau mai bach fydd unrhyw faich ar awdurdodau cyhoeddus.  
Opsiwn 2: Gwneud dim byd

**A fydd y polisi'n cael ei adolygu? Bydd yn cael ei adolygu. Os yw'n berthnasol, pennwch ddyddiad yr adolygiad:** Mis/2017

A fydd ei weithrediad yn mynd y tu hwnt i ofynion sylfaenol yr UE?	Amh			
A oes unrhyw un o'r sefydliadau hyn o fewn cwmpas?	<b>Micro</b> Oes/Na	<b>Bach</b> Oes/Na	<b>Canolig</b> Oes/Na	<b>Mawr</b> Oes/Na
Beth yw'r newid cyfwerth â CO <sub>2</sub> mewn allyriadau nwyon tŷ gwyr? (Cyfwerth â miliwn tunnell o CO <sub>2</sub> )	<b>Wedi'i fasnachu:</b>		<b>Dim masnachu:</b>	

**Rwyf wedi darllen yr Asesiad o Effaith ac rwyf yn fodlon (a) ei fod yn rhoi barn deg a rhesymol ynghylch costau, manteision ac effaith ddisgwyliedig y polisi, a (b) bod y manteision yn cyfiawnhau'r costau.**

Wedi'i lofnodi gan y  
**DEWISWCH Y LLOFNODWR** cyfrifol: \_\_\_\_\_ **Dyddiad:** \_\_\_\_\_

# Crynodeb: Dadansoddiad a Thystiolaeth

Opsiw'n Polisi 1

Disgrifiad: Opsiw'n Polisi 1 – Cod Ymarfer statudol (opsiw'n a ffafir)

## ASESIAD ECONOMAIDD LLAWN

Blwyddyn Sylfaen y Prisiau 2016	Blwyddyn Sylfaen y Gwerth Presennol 2016	Cyfnod mewn blynyddoedd 10	Budd Net (Gwerth Presennol (PV)) (£m)		
			Isel -£7.31m	Uchel: -£4.27m	Amcangyfrif Gorau: -£5.79m

COSTAU (£m)	Cyfanswm Costau Pontio (Pris Cyson)	Pontio Blyn	Cyfartaledd Blynyddol (ac eithrio Pontio) (Pris Cyson)	Cyfanswm y Costau (Gwerth Presennol)
Isel	£4.4m	4	£0m	£4.3m
Uchel	£7.5m		£0m	£7.3m
Amcangyfrif Gorau	£5.9m		£0m	£5.8m

### Disgrifiad a graddfa'r costau allweddol â gwerth ariannol yn ôl y 'prif grwpiau yr effeithir arnynt'

Mae'r costau ariannol allweddol yn cynnwys costau pontio i'r holl gyrff sector cyhoeddus i ddod yn gyfarwydd â'r ddeddfwriaeth newydd, oddeutu £1.2m. Bydd cyrff sector cyhoeddus gyda gweithwyr nad ydynt yn rhugl yn achosi costau pontio ychwanegol i ddatrys cwynion am ruglder, sef £1.1m, ac i gymryd camau unioni gan gynnwys costau adleoli staff o £0.8m a chostau hyfforddi o £2.8m. Disgwylir y bydd y broses pontio'n digwydd yn raddol dros gyfnod o bedair blynedd ar ôl cyflwyno'r ddeddfwriaeth.

### Costau allweddol eraill heb werth ariannol yn ôl y 'prif grwpiau yr effeithir arnynt'

Effeithir efallai ar weithwyr sector cyhoeddus gan gostau dod yn gyfarwydd â'r ddyletswydd statudol a'r Cod Ymarfer newydd os nad oes ganddynt y lefel ofynnol o ruglder neu mae'n ansicr a oes ganddynt.

BUDDION (£m)	Cyfanswm Costau Pontio (Pris Cyson)	Pontio Blyn	Cyfartaledd Blynyddol (ac eithrio Pontio) (Pris Cyson)	Cyfanswm y Buddion (Gwerth Presennol)
Isel	Amherthnasol		Amherthnasol	Amherthnasol
Uchel	Amherthnasol		Amherthnasol	Amherthnasol
Amcangyfrif Gorau				

### Disgrifiad a graddfa'r buddion allweddol â gwerth ariannol yn ôl y 'prif grwpiau yr effeithir arnynt'

Ni wnaeth yr ymgynghoriad ddarparu digon o ddata i fesur gwerth ariannol manteision y polisi hwn. Er y gellid rhoi gwerth ariannol ar rai manteision fesul achos (e.e. osgoi cost gwneud camgymeriadau gyda gofal iechyd yn gysylltiedig â sgiliau iaith gwael) mae'r data annigonol ar nifer a mathau'r math hyn o achosion yn ei wneud yn anghymesur rhoi gwerth ariannol cyfunol ar y manteision.

### Buddion allweddol eraill heb werth ariannol yn ôl y 'prif grwpiau yr effeithir arnynt'

Prif fuddiolwyr y ddyletswydd statudol hon fydd defnyddwyr gwasanaethau sector cyhoeddus, h.y. aelodau'r cyhoedd. Bydd y cyhoedd yn elwa o effaith gallu rhyngweithio'n well â gweithwyr sector cyhoeddus, a bydd gwasanaethau cyhoeddus yn fwy effeithlon, cywir ac o ansawdd gwell gan roi mwy o hyder a ffydd ynddynt. Gallai awdurdodau cyhoeddus hefyd elwa o fod yn fwy effeithlon a chynhyrchiol gyda darparu gwasanaethau gan weld llai o gamgymeriadau'n cael eu gwneud gan leihau'r costau cyfreithiol cysylltiedig.

Tybiaethau/sensitifrwydd/risgiau allweddol ddisgownt (%)	<b>Cyfradd</b>	3.5%
Mae'r prif risgiau'n gysylltiedig â chynnydd posib yng nghostau cyrff cyhoeddus yn ymwneud â mwy o gwynion blinderus, trafferthion recriwtio a chwynion am arferion recriwtio annheg os yw sefydliadau'n ceisio osgoi risg wrth logi staff nad ydynt yn siarad Saesneg fel mamiaith. Gallai hefyd fod peth amrywiad o ran sut y cymhwysir y ddeddfwriaeth newydd gan arwain efallai at amrywiad mewn ansawdd gwasanaethau a gweithdrefnau recriwtio.		

## ASESIAD BUSNES (Opsiw'n 1)

<b>Effaith uniongyrchol ar y busnes (cyfwerth â blwyddyn) £m:</b>			<b>Sgôr Effaith Darged y Busnes (darpariaethau cymwys yn unig) £m:</b>
<b>Costau:</b> Amherthnasol	<b>Buddion:</b> Amherthnasol	<b>Net:</b> Amherthnasol	
			Amherthnasol

# Sylfaen Dystiolaeth(ar gyfer crynodebau)

## Rhagarweiniad

Mae'r asesiad effaith hwn yn ymwneud â'r ymrwymiad ym maniffesto'r Llywodraeth i sicrhau bod gwasanaethau cyhoeddus o ansawdd uchel yn cael eu cyflenwi'n ddiogel drwy sicrhau eu bod yn cael eu cyflwyno i safon briodol o ruglder yn Saesneg, neu Gymraeg neu Saesneg yng Nghymru. O dan yr opsiwn a ffafrir, yn dilyn yr asesiad effaith cychwynnol, mae darpariaeth wedi'i chynnwys yn y Mesur Mewnfudo sy'n rhoi dyletswydd ar awdurdodau cyhoeddus i sicrhau bod eu holl weithwyr mewn rolau sy'n wynebu'r cyhoedd yn gallu siarad Saesneg (neu Gymraeg neu Saesneg yng Nghymru) yn rhugl. Bydd angen i awdurdodau cyhoeddus ystyried Cod Ymarfer statudol fydd yn cynnwys canllawiau ymarferol ar gyfer gosod safon gymesur a'r arferion a ddisgwylir wrth gydymffurfio â'r ddyletswydd statudol.

Yn yr Asesiad Effaith hwn, pennir bod gweithiwr sector cyhoeddus yn 'wynebu'r cyhoedd' os oes gofyn iddo siarad ag aelodau'r cyhoedd yn Saesneg, neu yn Gymraeg neu Saesneg yng Nghymru, fel rhan reolaidd ac annatod o'i rôl. Disgrifir hyn yn Rhan 7 y Ddeddf fel 'swyddogaeth sy'n wynebu'r cyhoedd' a cheir diffiniad yn adran 77(7) y Ddeddf.

Mae'r Asesiad o Effaith hwn yn disgrifio'r broblem dan sylw, y rhesymeg dros ymyrryd ac amcan y polisi. Mae hefyd yn gwerthuso costau a manteision ariannol ac anariannol yr opsiwn a ffafrir a hefyd yn ystyried y risgiau a'r effeithiau ehangach posib.

Mae'r asesiad yn ystyried effaith y polisi a Chod Ymarfer statudol, ac yn cyfeirio'n benodol at gwmpas, gosod safon, recriwtio, camau unioni a delio gyda chwynion, a hefyd gyda'r goblygiadau ehangach fel cydlyniant cymdeithasol, gwahaniaethu posib a gosod safonau anghyson.

Aeth Swyddfa'r Cabinet ati i ymgynghori ar draws y DU ar God Ymarfer drafft, mae rhestr lawn o'r sefydliadau yr ymgynghorwyd â nhw yn Atodiad A. Rhedodd yr ymgynghoriad agored am wyth wythnos o'r 13 Hydref tan 8 Rhagfyr 2015. Cymrodd dros 130 o randdeiliaid, gan gynnwys cyrff sector cyhoeddus a phreifat, undebau llafur, arbenigwyr pwnc a'r byd academiaidd, ran weithredol yn y broses ac o'r rhain cyflwynodd 40 ymatebion ysgrifenedig ffurfiol. Mae'r dystiolaeth a'r wybodaeth a gasglwyd o'r ymgynghoriad wedi'i chyhoeddi yn Ymateb y Llywodraeth<sup>1</sup> ac wedi'i hadlewyrchu yn yr Asesiad o Effaith hwn.

## Y mater dan sylw a'r rhesymeg dros ymyrraeth y Llywodraeth

1. Yn 2015, roedd ymrwymiad ym maniffesto'r Ceidwadwyr i helpu i sicrhau bod gwasanaethau cyhoeddus o ansawdd uchel yn cael eu cyflenwi'n ddiogel drwy sicrhau eu bod yn cael eu cyflwyno i safon briodol o ruglder yn Saesneg, neu yn Gymraeg a Saesneg yng Nghymru.
2. Barn y Llywodraeth yw bod gan y cyhoedd hawl i ddisgwyl bod gan bawb y maen nhw'n rhyngweithio â nhw ym maes gwasanaethau cyhoeddus y sgiliau iaith sy'n ofynnol i ymateb i'w hanghenion.

### Maint y broblem

3. Awgryma adroddiadau nad oes gan bob gweithiwr sector cyhoeddus mewn rolau sy'n wynebu'r cyhoedd Saesneg ddigon da i gyflawni eu rôl yn effeithiol. Mae'r achosion isod yn dangos yr effeithiau y gall diffygion rhuglder mewn Saesneg eu cael:
  - Mae papur ymchwil gan yr Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau yn 2011 yn adrodd ar amrywiol achosion lle wynebodd fusnesau rwystrau cyfathrebu oherwydd sgiliau iaith anfodddhaol, a arweiniodd at gwynion gan y cyhoedd a hyd yn oed at ddiswyddo. Er enghraifft, mewn un busnes

---

<sup>1</sup> <https://www.gov.uk/government/consultations/language-requirements-for-public-sector-workers>

yn y sector trafniadaeth, cafwyd un gweithiwr sector cyhoeddus yn gyfrifol am gamgymeriad (oherwydd ei sgiliau iaith Saesneg) a arweiniodd at gysylltiadau cleient gwael. O ganlyniad symudwyd y gweithiwr o rolau sy'n wynebu'r cleient i osgoi mwy o risg ariannol ac i enw da'r busnes.

- Dangosodd arolwg o Swyddogion Cyfrifol gan yr England Revalidation Support Team (RST) yn 2011, oedd yn cynnwys ychydig dros hanner yr holl feddygon, fod chwe deg chwech o achosion yn 2011 lle'r oedd Swyddogion Cyfrifol wedi delio gyda phryderon ieithyddol am feddyg.

## **Ffydd a hyder y cyhoedd**

4. Mae darparu gwasanaethau cyhoeddus yn llwyddiannus yn dibynnu ar lefel uchel o hyder a ffydd gan y cyhoedd. Awgryma adroddiad y Pwyllgor Safonau mewn Bywyd Cyhoeddus, Public Perceptions of Standards in Public Life in the UK and Europe<sup>2</sup>, nad yw hyn yn uchel ar hyn o bryd gan nodi dirywiad yn ddiweddar yn hyder y cyhoedd mewn sefydliadau gweinyddol a chynrychiadol cenedlaethol. Mae'r Llywodraeth yn ymrwymedig i wella ffydd a hyder y cyhoedd yn y gwasanaethau a roddir iddynt ac mae rhuglder mewn Saesneg, neu mewn Cymraeg neu Saesneg yng Nghymru, yn debygol o effeithio ar ffydd y cyhoedd yn arbenigedd gweithwyr cyhoeddus a'u hyder mewn deall y staff y maen nhw'n rhyngweithio â nhw. Felly mae'n ymddangos y bydd hwn yn gwrs gweithredu cadarnhaol i'w gymryd ac yn helpu i ddangos i'r cyhoedd bod y Llywodraeth yn cydnabod ac yn gweithredu ar eu pryderon.

## **Gwasanaethau cyhoeddus effeithlon ac o ansawdd da**

5. Awgrymodd adroddiad<sup>3</sup> a gyhoeddwyd gan Ymddiriedolaeth Gwasanaethau Cyhoeddus 2020 mai un o'r ddwy flaenoriaeth graidd gan y cyhoedd ar gyfer gwasanaethau cyhoeddus yw safon dda o wasanaeth. Mae gallu cyfathrebu â gweithwyr cyhoeddus yn debygol o fod yn greiddiol bwysig i gefnogi safon uchel o ddarparu gwasanaeth.
6. Nid yn unig y mae safonau da'n elfen o ddarparu gwasanaeth effeithiol, ond oherwydd mai arian cyhoeddus sy'n talu am wasanaethau cyhoeddus, mae hefyd angen safonau i sicrhau bod arian cyhoeddus yn cael ei reoli'n dda a bod y cyhoedd yn derbyn gwerth da am arian gan wasanaeth. Mae gweithwyr cyhoeddus yn cael eu talu o gyllid cyhoeddus a dylent felly ddarparu gwasanaeth sy'n bodloni disgwyliadau trethdalwyr. Deallwn y bydd cwrdd â'r disgwyliadau hyn yn gofyn i weithwyr sy'n wynebu'r cyhoedd siarad Saesneg yn rhugl, neu Gymraeg neu Saesneg rhugl yng Nghymru.
7. Bydd cyflwyno'r ddyletswydd ar yr amser hwn yn sicrhau cysondeb a bod y safonau priodol yn eu lle i recriwtio yn y dyfodol.

## **Iechyd a diogelwch**

8. Heb ddealltwriaeth ddigonol o Saesneg, neu Gymraeg neu Saesneg yng Nghymru, ar gyfer eu rôl, mae gweithwyr cyhoeddus yn debygol o fod angen mwy o amser i ddeall problemau a godir gan aelodau'r cyhoedd a hefyd yn fwy tebygol o gamddeall anghenion aelodau'r cyhoedd, gan ymateb yn anghywir o ganlyniad. Gallai unrhyw gamddealltwriaeth neu gamgymeriad gael effaith sylweddol ar aelodau'r cyhoedd, gan gynnwys materion yn ymwneud ag iechyd a diogelwch. Cafodd hyn ei nodi drachefn yn yr ymgynghoriad agored gan arbenigwyr fel yr Athro Steve Field, a fu'n arwain yr adolygiad gweinidogol i ofal y tu allan i oriau yn 2010. Ysgogwyd yr ymchwiliad gan farwolaeth drasig claf ym mis Chwefror 2008 ar ôl i feddyg locwm o'r Alban weinyddu dos meddyginiaeth anghywir iddo, yn rhannol oherwydd sgiliau iaith Saesneg annigonol y meddyg.

---

2

[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/337021/2901994\\_CSPL\\_PublicPerceptions\\_acc-WEB.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/337021/2901994_CSPL_PublicPerceptions_acc-WEB.pdf)

<sup>3</sup> [https://www.ipsos-mori.com/DownloadPublication/1345\\_sri\\_what\\_do\\_people\\_want\\_need\\_and\\_expect\\_from\\_public\\_services\\_110310.pdf](https://www.ipsos-mori.com/DownloadPublication/1345_sri_what_do_people_want_need_and_expect_from_public_services_110310.pdf)

9. Ym mis Mehefin 2014 rhoddwyd pwerau newydd i'r Cyngor Meddygol Cyffredinol, sy'n cofrestru meddygon a'u trwyddedu i weithio, i wirio sgiliau iaith Saesneg meddygon trwyddedig yn y DU. Yn ôl y Cyngor<sup>4</sup>, gwrthodwyd trwydded ymarfer i hanner yr holl feddygon o'r UE a wnaeth gais i weithio yn y DU rhwng Mehefin 2014 a Gorffennaf 2015 oherwydd nad oeddent yn gallu profi bod eu Saesneg yn ddigon da. Mae hyn yn dangos sut y gall safonau iaith fod yn effeithiol yn erbyn risg i ddiogelwch cleifion, ac er bod safonau iaith wedi cael eu hymestyn i feddygon yn barod, nid yw'n gyson ar draws y sector iechyd.
10. Roedd rhanddeiliaid allweddol yn y sector iechyd hefyd wedi tynnu sylw pellach yn yr ymgynghoriad at bwysigrwydd sicrhau bod cleifion yn ddiogel, gan gefnogi ymestyn y polisi ymhellach yn y dyfodol i'r holl weithwyr mewn canolfannau dydd a gofal cartref, nid dim ond y rhai a gyflogir yn uniongyrchol gan y sector cyhoeddus. Dangosodd yr adroddiad diweddar gan Independent Age hefyd fod un o bob pump o'r gweithlu gofal cymdeithasol i oedolion wedi'u geni y tu allan i'r DU ac o'r rhain, bod 72% wedi'u geni y tu allan i'r UE<sup>5</sup>. Mae'n bwysig nodi na fyddai gweithredu'r polisi fel y'i cynigir ar hyn o bryd yn effeithio ar y rhan fwyaf o'r ddarpariaeth gofal cymdeithasol oherwydd mae'n cael ei chontractio allan yn bennaf i ddarparwyr sector preifat. Byddai angen asesiad o effaith pellach i ystyried yn llawn beth fyddai'r goblygiadau i ddarparwyr gwasanaethau cyhoeddus o'r sector preifat a gwirfoddol pe byddid yn ystyried ymestyn y polisi.

## Amcanion y polisi a'i effeithiau bwriedig

11. Nod y polisi yw sicrhau bod pob gweithiwr sector cyhoeddus a gyflogir yn uniongyrchol mewn rolau sy'n wynebu'r cyhoedd, beth bynnag yw eu cenedligrwydd neu darddiad ethnig, yn gallu siarad Saesneg yn rhugl, neu Gymraeg neu Saesneg yng Nghymru. Mae hyn yn golygu bod yn rhaid i'w cyflogwr sicrhau y medrant siarad Saesneg neu Gymraeg digon da i fod yn gallu cyflawni eu rôl yn effeithiol.
12. Mae safonau iaith gofynnol eisoes wedi cael eu cyflwyno ar draws rhai rhannau o'r sector cyhoeddus. Diben y polisi yw sicrhau bod pawb sydd am weithio mewn rolau sy'n wynebu'r cyhoedd mewn gwasanaethau cyhoeddus yn deall yn glir beth yw'r safon ddisgwyliedig o Saesneg neu Gymraeg llafar. Bydd y polisi:
  - yn sicrhau cysondeb â safonau iaith presennol drwy atgyfnerthu ac ehangu'r safon ddisgwyliedig o Saesneg neu Gymraeg llafar ar gyfer rolau sy'n wynebu'r cyhoedd mewn gwasanaethau cyhoeddus, drwy ledaenu arferion gorau a sicrhau bod gweddill y sector cyhoeddus yn gyson â rhai sydd eisoes yn arwain y ffordd,
  - yn hyrwyddo safonau digonol mewn darparu gwasanaethau cyhoeddus i sicrhau nad oes unrhyw rwystr iaith i ddinasyddion sy'n defnyddio gwasanaethau cyhoeddus a dim risg i'w diogelwch,
  - yn creu gwasanaethau mwy effeithlon i drethdalwyr a gwella ffydd a hyder y cyhoedd mewn gwasanaethau cyhoeddus,
  - yn sicrhau safonau Saesneg, neu Saesneg neu Gymraeg yng Nghymru, sy'n gymesur a heb roi baich ychwanegol sylweddol ar awdurdodau cyhoeddus neu weithwyr unigol,
  - yn sicrhau y datblygir sgiliau iaith er mantais i'r unigolyn, oherwydd mae sgiliau iaith yn hyrwyddo cynhyrchedd, cyflogadwyedd a chydlyniant cymdeithasol.
13. Disgrifir yr effeithiau sydd gan y polisi hwn mewn golwg yn fwy manwl ym mharagraff 22-27 o dan yr opsiwn a ffafrir.

## Cwmpas bwriedig

14. Bwriedir cymhwyso'r polisi ar draws pob awdurdod cyhoeddus:
  - Yn Lloegr,

<sup>4</sup> <http://www.gmc-uk.org/news/26383.asp>

<sup>5</sup> Independent Age, Moved to Care: the impact of migration on the adult social care workforce, gan Ben Franklin a Cesira Urzi Brancati, Tachwedd 2015

- Yn yr Alban, gan ymarfer swyddogaethau'n ymwneud â materion a gadwyd yn ôl yn unig,
  - Yng Nghymru, gan ymarfer swyddogaethau sydd y tu allan i gymhwysedd deddfwriaethol Cynulliad Cenedlaethol Cymru,
  - Yng Ngogledd Iwerddon, gan ymarfer swyddogaethau'n ymwneud â materion eithriedig yn unig.
15. Y bwriad yw bod pob awdurdod cyhoeddus sy'n destun y polisi'n gosod safon gymesur ac angenrheidiol o siarad Saesneg, neu yng Nghymru Cymraeg neu Saesneg, ar gyfer yr holl staff presennol a newydd mewn rolau sy'n wynebu'r cyhoedd, gan gynnwys staff parhaol a thymor penodol, prentisiaid, contractwyr hunan-gyflogedig, staff asiantaeth dros dro, plismyn a rhai yn y lluoedd arfog. Nid yw darparwyr gwasanaethau cyhoeddus o'r sector preifat a gwirfoddol o dan y cwmpas cychwynnol hwn.

## Diffiniadau allweddol

16. Diffinnir awdurdodau cyhoeddus fel cyrff sy'n cyflawni swyddogaethau o natur gyhoeddus. Mae hyn yn cynnwys adrannau'r llywodraeth ganolog, cyrff cyhoeddus anadrannol, cynghorau a chyrff llywodraeth leol eraill, cyrff y GIG, ysgolion y wladwriaeth, yr heddlu a'r lluoedd arfog, a chorfforaethau cyhoeddus. Nid yw'r Cod yn berthnasol i'r asiantaethau cudd-wybodaeth a diogelwch nac i Bencadlys Cyfathrebu'r Llywodraeth neu staff a gyflogir yn lleol dros y môr.
17. Caiff gweithwyr sy'n wynebu'r cyhoedd eu diffinio fel y rheini a gyflogir yn uniongyrchol gan awdurdod cyhoeddus, neu staff dros dro sy'n cyflenwi staff a gyflogir yn uniongyrchol, sy'n gorfod siarad ag aelodau o'r cyhoedd naill ai wyneb yn wyneb neu dros y ffôn fel rhan reolaidd ac annatod o'u rôl.
18. Pe cyflawnir rolau sy'n wynebu'r cyhoedd gan bobl lle mai iaith arwyddion yw eu hiaith gyntaf neu unig iaith, bwriad y polisi yw mai'r ddyletswydd rhuglder fydd sicrhau bod y dehonglydd iaith arwyddion yn gallu siarad Saesneg, neu Saesneg neu Gymraeg yng Nghymru, yn ddigon da.
19. Diffinnir rhugl fel gallu siarad Saesneg yn ddigon da i gyflawni'r rôl dan sylw'n effeithiol. Mae rhuglder yn ymwneud â hyfedredd person mewn iaith a'u gallu i siarad yn hyderus a chywir, drwy ddefnyddio geirfa a strwythurau brawddeg cywir. Nid yw rhuglder yn ymwneud ag acenion rhanbarthol neu ryngwladol, tafodieithoedd, unrhyw nam ar y lleferydd neu dôn sgwrs.

## Opsiynau Polisi

### Opsiwn 1 – Cod Ymarfer statudol (opsiwn a ffafir)

20. Heb ddeddfu ni all y Llywodraeth sicrhau bod awdurdodau cyhoeddus yn gosod safon gymesur ac angenrheidiol o siarad Saesneg, neu Saesneg neu Gymraeg yng Nghymru, ar gyfer pob rôl sy'n wynebu'r cyhoedd, neu y gallai aelodau'r cyhoedd leisio pryderon pan fydd safon y Saesneg neu Gymraeg llafar yn rhwystr i ddefnyddio gwasanaethau cyhoeddus. Felly, ni fyddai manteision llawn hyrwyddo diogelwch, ansawdd a hyder yn ein gwasanaethau cyhoeddus yn cael eu gwireddu heb ddeddfu.
21. Yr opsiwn a ffafir yw gweithredu dyletswydd statudol yn gofyn bod awdurdodau cyhoeddus yn sicrhau bod gweithwyr perthnasol yn gallu siarad Saesneg rhugl, neu yng Nghymru Saesneg neu Gymraeg rhugl, ac wrth gwrdd â'r ddyletswydd hon yn rhoi sylw i God Ymarfer statudol. Bydd y mesur hwn yn cael ei weithredu drwy ddeddfwriaeth sylfaenol i sicrhau bod pob awdurdod cyhoeddus o fewn cwmpas y polisi yn glynu wrtho ac i wneud y safon yn ystyrllon i aelodau'r cyhoedd, gan roi cyfle i'r cyhoedd gwyno am unrhyw wasanaeth sy'n methu'r nod o ran y safon Saesneg neu Gymraeg llafar sy'n ofynnol.
22. Yr opsiwn hwn sy'n sicrhau'r lefel fwyaf o gysondeb. Byddai'r Cod yn rhoi cymorth ac arweiniad i awdurdodau cyhoeddus wrth benderfynu ar y safon Saesneg neu Gymraeg llafar sydd ei hangen i gyflawni rôl sy'n wynebu'r cyhoedd yn foddhaol; y weithdrefn gwyno briodol i'w dilyn a'r mathau priodol o gamau unioni y gellir eu cymryd os yw aelod o staff yn disgyn o dan y safon sy'n ofynnol. O hyn allan, diben y Cod fydd rhoi sicrwydd i'r cyhoedd y medrant fod yn hyderus yn yr agwedd yma ar ansawdd gwasanaeth.

23. Er hynny, bwriad yr opsiwn hwn yw rhoi cyn lleied o faich ar awdurdodau cyhoeddus â phosib. Mae'r opsiwn a awgrymir yn cynnig dull ymarferol a chymesur o fynd i'r afael â'r broblem rhuglder, oherwydd mae gan sefydliadau'r hyblygrwydd a'r disgresiwn i nodi pa lefel o siarad Saesneg neu Gymraeg sy'n ofynnol ar gyfer eu rolau sy'n wynebu'r cyhoedd. Dylai hyn sicrhau nad yw amser ac adnoddau'n cael eu gwario ar geisio safon o Saesneg neu Gymraeg llafar uwch nag y byddai ei angen i sicrhau gwasanaeth o ansawdd. Nid ydym yn rhagweld y bydd angen profi'r rhan fwyaf o aelodau staff presennol. Lle mae staff neu ymgeiswyr am swyddi'n amlwg yn rhugl i'r safon sy'n ofynnol, ni fydd angen gwneud dim.
24. Yn ôl sefydliadau a ymatebodd i'r ymgynghoriad ar y Cod Ymarfer drafft, nid yn unig y mae'r arferion recriwtio presennol yn gyson gan amlaf â'r ddyletswydd arfaethedig, mae yna hefyd drefniadau sefydledig ar gyfer camau unioni, prosesau adleoli a threfniadau cwyno y medrant eu defnyddio i weithredu'r ddyletswydd heb newid llawer ar bethau. Drwy gydol yr ymgynghoriad, roedd sefydliadau hefyd yn cymeradwyo'r agwedd gymedrol at osod safonau gan ystyried bod y ddyletswydd yn ffordd gymesur o gyflawni nod cyfreithlon.
25. Cyflwyno Cod Ymarfer statudol felly yw'r opsiwn a ffafrir oherwydd dyma'r unig opsiwn sy'n cyd-fynd ag ysbryd yr ymrwymiad yn y maniffesto i sicrhau bod pob gweithiwr sector cyhoeddus yn gweithio mewn rôl sy'n wynebu'r cyhoedd yn siarad Saesneg rhugl, neu Saesneg neu Gymraeg rhugl yng Nghymru.

## **Opsiwn 2 – gwneud dim**

26. O dan yr opsiwn hwn, byddai'r arferion presennol yn parhau fwy neu lai heb newid, ond gyda rheoliadau presennol ac eraill ar y gweill yn dal i fod yn eu lle ar gyfer y gweithwyr cyhoeddus y maent yn berthnasol iddynt.
27. Dengys amcangyfrifon o faint y broblem, o dan senario 'gwneud dim', y bydd yn annhebygol y bydd problemau a achosir gan ddiffyg rhuglder yn Saesneg neu Gymraeg yn y sector cyhoeddus yn eang na'n ddifrifol. Fodd bynnag, heb ddeddfu a chyflwyno Cod Ymarfer i dywys awdurdodau cyhoeddus, ni allai'r Llywodraeth warantu na fyddai iaith yn rhwystr i ddinasyddion yn defnyddio gwasanaethau cyhoeddus neu fod y safon ofynnol ar gyfer siarad Saesneg neu Gymraeg yn cael ei chynnal.
28. Ar ben hynny, pe bai nifer y darpar weithwyr cyhoeddus gyda Saesneg fel ail iaith yn cynyddu, neu pe bai lefel y sgiliau iaith Saesneg neu Gymraeg ar gael yn y farchnad lafur yn dirywio, gallai problemau cyfathrebu gwael waethygu o ran pa mor ddifrifol a chyffredin oeddent, a allai yna effeithio ar effeithiolrwydd ac ansawdd y gwasanaeth y mae'r cyhoedd yn ei dderbyn.
29. O dan y senario 'gwneud dim', ni allai'r Llywodraeth sicrhau bod pob awdurdod cyhoeddus yn ystyried y sgiliau iaith sydd eu hangen ar weithwyr mewn rolau sy'n wynebu'r cyhoedd neu fod safonau cymesur yn eu lle ar draws y sector cyhoeddus cyfan. Byddai'r risg o gam-gyfathrebu'n parhau, yn enwedig mewn sectorau sy'n cael trafferth recriwtio ac sy'n dibynnu'n drwm ar weithwyr mudol.

### *Arferion presennol yn y sector cyhoeddus*

30. Yn yr ymgynghoriad, awgrymodd nifer fawr o'r rhai a ymatebodd fod meini prawf recriwtio ar gyfer rolau sy'n wynebu'r cyhoedd, lle mae angen sgiliau cyfathrebu da a chymhwysedd mewn cyfathrebu, eisoes yn eu lle ac fel arfer yn cael eu hasesu mewn cyfweiliad. Fodd bynnag, nid yw hyn o reidrwydd yn cael ei osod na'i asesu yn erbyn safon ffurfiol neu ystyriol ar gyfer siarad Saesneg a Chymraeg ac mae awdurdodau cyhoeddus eu hunain wedi sylwi nad yw rhai o'u gweithlu mor gymwys mewn Saesneg llafar rhugl ag y byddent yn hoffi iddynt fod. Mae rhai proffesiynau hefyd sydd eisoes yn rheoleiddio hyfedredd ieithyddol, yn benodol ar gyfer meddygon, nyrsys, bydwagedd, deintyddion, gweithwyr gofal deintyddol, fferyllwyr a thechnegwyr fferyllol.
31. Mae Egwyddorion Recriwtio'r Gwasanaeth Sifil yn gosod allan y gofyniad cyfreithiol bod yn rhaid penodi pobl i'r Gwasanaeth Sifil ar sail haeddiant. Mae haeddiant yn golygu penodi'r person gorau sydd ar gael a barnu hyn yn erbyn y meini prawf hanfodol ar gyfer y rôl. Ni ddylid penodi neb i

swydd oni bai eu bod yn gymwys i'w chyflawni a rhaid cynnig y swydd i'r person a fyddai'n ei chyflawni orau.

32. Awgryma'r adborth i'r ymgynghoriad fod y Gwasanaeth Sifil eisoes yn gosod meini prawf recriwtio hanfodol lle disgwylir a lle profir safon dda o siarad Saesneg, fel arfer mewn cyfweiliad. Fodd bynnag nid yw hyn yn digwydd bob tro wrth recriwtio nifer ar y tro a llenwi rolau dros dro. Ychwaith, nid yw gallu siarad yn rhugl yn cael ei ystyried yn benodol i fod yn cadarnhau meistrolaeth ymgeisydd o Saesneg neu Gymraeg llafar. Mae rhai adrannau ac asiantaethau wedi awgrymu na fydd cyfran isel o staff efallai'n bodloni safon ddigonol o siarad Saesneg neu Gymraeg wrth ystyried yr ystyriaethau a osodir allan yn y Cod Ymarfer drafft.
33. Mae eisoes yn ofynnol i athrawon sy'n cymhwyso yn Lloegr basio prawf mewn Saesneg ysgrifenedig, a rhaid i athrawon sy'n cymhwyso dramor basio profion hyfedredd sylfaenol cyn gallu addysgu yn Lloegr, oni bai eu bod wedi cymhwyso mewn gwlad Saesneg ei hiaith fel Awstralia neu Seland Newydd (ac ar gyfer rhai ysgolion yng Nghymru, mewn Cymraeg). Fodd bynnag, tynnodd yr ymgynghoriad sylw nad oedd unrhyw safon ffurfiol neu unffurf a dim safonau presennol ar gyfer rolau eraill yn y sector, fel cynorthwyr addysgu a staff cynorthwyol. Mae ystadegau diweddar o'r sector addysg hefyd yn awgrymu bod nifer yr athrawon heb gymhwyso, na chawsant eu hasesu yn yr un modd â chydweithwyr a enillodd Statws Athro Cymwysedig, yn cynyddu<sup>6</sup>.
34. Mae telerau ac amodau cyflogaeth Llywodraeth Leol wedi'u gosod allan yn yr hyn a elwir y "Llyfr Gwyrdd" sydd ar hyn o bryd ond yn cyfeirio at siarad Saesneg yn nhermau hyfforddiant gweithredu cadarnhaol i ddatblygu staff mewn grwpiau wedi eu tangynrychioli, er ei fod hefyd yn cyfeirio at ofyniad ar gyfer Cymraeg, iaith Arwyddion Prydain ac ieithoedd eraill mewn rhai achosion. Dangosodd yr ymgynghoriad fod gan y rhan fwyaf o awdurdodau lleol eisoes feini prawf cyfathrebu ar gyfer rolau sy'n wynebu'r cyhoedd a bod asesu iaith lafar mewn cyfweiliad yn beth cyffredin. Dim ond nifer fach o staff mewn rolau sy'n wynebu'r cyhoedd sydd wedi cael eu hadnabod gan awdurdodau i fod yn annhebygol o fodloni'r safon angenrheidiol o siarad Saesneg neu Gymraeg.
35. O dan yr opsiwn 'gwneud dim', byddai cyflwr y sgiliau iaith Saesneg a Chymraeg llafar yn y sector cyhoeddus yn aros fel y'i disgrifiwyd uchod. Er mwyn cysondeb, byddai cyflwyno dyletswydd statudol a Chod Ymarfer yn helpu i dywys awdurdodau fel bod gweddill y sector cyhoeddus yn gyson â rhai sydd eisoes yn arwain y ffordd. Byddai'n ateb y diffygion a nodir yn yr ymgynghoriad ac yn sicrhau gwasanaethau o ansawdd da heddiw ac yn y dyfodol i bob dinesydd yn defnyddio gwasanaeth cyhoeddus.

### **Ystyriaethau opsiwn eraill**

36. Cyn yr ymgynghoriad ystyriwyd yr opsiwn o ddefnyddio Cod Ymarfer anstatudol. Roedd yr opsiwn hwn yn cynnig peidio â deddfu ond yn hytrach darparu egwyddorion arweiniol i awdurdodau cyhoeddus, wedi'u hargymell drwy God Ymarfer, tebyg i'r rhai a gynnigir o dan yr opsiwn deddfwriaethol a ffafrir. Fodd bynnag, ni fyddai wedi bod yn ofyniad statudol i gyrff sector cyhoeddus sicrhau bod eu staff sy'n wynebu'r cyhoedd yn bodloni'r lefel angenrheidiol o sgiliau iaith lafar nac ychwaith ystyried y Cod.
37. Ni ystyriwyd yr opsiwn hwn ymhellach oherwydd ni fyddai'r Cod Ymarfer yn cael ei gymhwyso'n gyson ar draws y sector cyhoeddus ac ni fyddai modd ei orfodi. Ar ben hynny, awgrymodd yr ymgynghoriad na fyddai pob awdurdod cyhoeddus yn cydymffurfio â Chod Ymarfer anstatudol. Gan hynny, ni fyddai'r opsiwn hwn wedi cyd-fynd ag ysbryd yr ymrwymiad yn y maniffesto i sicrhau, nid disgwyl, bod pob gweithiwr cyhoeddus mewn swyddi sy'n wynebu'r cyhoedd yn siarad Saesneg neu Gymraeg rhugl. Os yw'r cyhoedd, mewn gwirionedd, i fod â'r hawl i gyfathrebu'n effeithiol yn Saesneg, neu Gymraeg neu Saesneg yng Nghymru, wrth ryngweithio â'r gwasanaethau cyhoeddus, rhaid gallu gorfodi'r safon i hyn fod yn ystyrlon. Dylai fod gan aelodau'r cyhoedd yr hawl i gwyno yn erbyn awdurdodau nad ydynt yn cwrdd â'r safon angenrheidiol o ruglder wrth siarad Saesneg.
38. Yn ogystal, gallai anghysondeb wrth gymhwyso safonau ar draws y gwasanaethau cyhoeddus gael effaith andwyol ar ffydd y cyhoedd, hyd yn oed mewn nifer fach o achosion lle'r oedd sgiliau iaith

<sup>6</sup> <https://www.gov.uk/government/statistics/school-workforce-in-england-november-2013>



yn syrthio'n brin. Gallai'r sylw i achosion o'r fath gael effaith negyddol ar ganfyddiad y cyhoedd o ansawdd a gwerth am arian, a chael effaith anghymesur ar eu ffydd yn a'u cefnogaeth i wasanaethau cyhoeddus. Nododd yr ymgynghoriad yn gyson fod amrywiadau ac anghysondebau mewn safonau'n risgiau posib. Asesir effaith hyn yn fwy manwl yn yr adran Risgiau a Thybiaethau ym mharagraff 74-93.

39. Gan hynny, opsiwn 1 yw'r opsiwn a ffafir ac felly ar hyn o bryd rydym yn diystyru pob opsiwn arall. Rhoddir dadansoddiad pellach isod ar gyfer opsiwn 1 yn unig.

#### Maint yr effaith

40. Er bod data presennol y Cyfrifiad<sup>7</sup> yn dangos mai cymharol isel yw nifer y bobl sy'n gweithio ar hyn o bryd mewn gweinyddiaeth gyhoeddus sydd ddim yn siarad Saesneg rhugl, er hynny mae'n adnabod cyfran o'r staff presennol lle gallai hyn fod yn bryder iddynt. Mae'r ffigurau hyn yn seiliedig ar hunan-adrodd ac felly mae'n bosib y gallai cyfran y bobl nad ydynt yn rhugl yn Saesneg fod yn uwch.
41. Mae 4.3 miliwn o bobl yn gweithio yn y sector cyhoeddus yn Lloegr a chyflogir 50,000 arall mewn materion a gadwyd yn ôl yng Nghymru a'r Alban. Drwy ddadansoddi codau 'Dosbarthiad Galwedigaethol Safonol' (yn defnyddio Arolwg o'r Llafurlu) o unigolion yn gweithio yn y sector cyhoeddus, rydym yn disgwyl i tua 3.1m (73%) o'r staff hyn fod yn gweithio mewn rolau sy'n wynebu'r cyhoedd. Nid oedd data ar gael i staff yn gweithio ar faterion eithriedig yng Ngogledd Iwerddon. Fodd bynnag, disgwyliwn i hyn fod yn nifer fach o weithwyr ac na fyddai'n effeithio'n sylweddol ar y cyfanswm o 3.1m a'r amcangyfrifon cost o ganlyniad.
42. O ddadansoddi'r data ar weithwyr cyhoeddus gwelwn fod tua 1.3m o weithwyr 'o fewn cwmpas' (yn Lloegr yn unig) eisoes yn ddarostyngedig i reoliadau iaith Saesneg; maen nhw'n cynnwys meddygon, nyrsys, bydwagedd, deintyddion, gweithwyr gofal deintyddol, fferyllwyr a thechnegwyr fferyllol. Ni fyddai llawer o effeithiau'r opsiwn a ffafir yn effeithio ar rai sydd eisoes yn ddarostyngedig i reoliadau oherwydd, er enghraifft, byddent eisoes yn cael eu hasesu ar eu Saesneg wrth eu recriwtio heb i ddyletswydd statudol newydd ddod i rym. Ar gyfer pob effaith o'r fath gellir eithrio'r gweithwyr hyn, gan adael ~1.8m o weithwyr o fewn cwmpas.
43. Ystyriwn mai amcangyfrif uchel o gyfran y gweithwyr nad ydynt efallai'n ddigon rhugl yw 0.4%. Mae hyn yn seiliedig ar ddata Cyfrifiad 2011 ar gyfer pobl dros 16 oed a gyflogir yn y sectorau gweinyddiaeth gyhoeddus, addysg a gofal iechyd, ac sy'n adrodd nad Saesneg yw eu prif iaith ac nad ydynt yn ei siarad yn dda, neu ddim o gwbl. Byddai'r dybiaeth ynghylch y gyfradd uwch hon yn golygu na fyddai ~7,400 o weithwyr (0.4% o 1.8m o weithwyr) sydd o fewn cwmpas efallai'n gallu cwrdd â'r lefel ofynnol o Saesneg rhugl.
44. Yn yr ymgynghoriad agored dywedodd nifer fawr o ymatebwyr ar draws gwahanol broffesiynau wrthym eu bod yn asesu ymgeiswyr ar gyfer rolau sy'n wynebu'r cyhoedd yn rheolaidd yn erbyn sgiliau cyfathrebu llafar ac ysgrifenedig, neu rai tebyg, ac er nad oeddent yn gosod safon iaith benodol roedd y mwyafrif yn disgwyl mai ychydig iawn neu ddim o'u staff sy'n wynebu'r cyhoedd a fyddai'n methu'r safon rhuglder angenrheidiol ar gyfer eu rôl. Cyfeiriodd yr ymgynghoriad hefyd at broffesiynau yn y sector iechyd nad ydynt yn cael eu rheoleiddio ac a fyddai'n cael eu heffeithio'n waeth, yn enwedig gofal cymdeithasol i oedolion lle mae cyfran helaeth o'r gweithlu nad ydynt yn siarad Saesneg fel iaith gyntaf, a chyflogwyr yn cael mwy o drafferth o hyd llenwi'r bylchau mewn recriwtio. Rydym wedi ystyried, fel amcangyfrif isel, y bydd 0.2% o staff mewn rolau sy'n wynebu'r cyhoedd na fyddent efallai'n cwrdd â'r safon o Saesneg rhugl sydd ei hangen i gyflawni eu rôl yn foddhaol. Mae hyn yn rhoi amcangyfrif isel o ~3,700 o staff o fewn cwmpas ar hyn o bryd (0.2% o 1.8m o weithwyr) nad ydynt efallai'n ddigon rhugl eu Saesneg. Cyrhaeddir yr amcangyfrif gorau wedyn fel y pwynt canol rhwng yr amcangyfrifon uchel ac isel, h.y. 5,500 o staff. Dylid nodi bod y ffigurau wedi eu cyfannu i'r cant o staff agosaf.
45. Trafodwn faint yr effaith ar y Gymraeg ym mharagraff 105-119.

---

<sup>7</sup> <http://www.nomisweb.co.uk/census/2011>

## Ymgysfarwyddo

46. Byddai angen i'r holl awdurdodau o fewn cwmpas y polisi, ynghyd â'r gweithwyr perthnasol, ddod yn gyfarwydd â'r ddyletswydd statudol newydd. Mae hyn yn rhoi cyfle i gostio'r amser y byddai gweithwyr Adnoddau Dynol perthnasol yn ei dreulio'n darllen a deall y ddeddfwriaeth newydd ac yn diweddarau polisiâu ac arferion eu sefydliad. Cost pontio untro'n unig fyddai hyn. Bydd rhai sefydliadau sydd y tu allan i gwmpas y polisi hefyd efallai'n ymgysfarwyddo ag ef, o leiaf i'r graddau angenrheidiol i ddeall na fyddai'n berthnasol iddynt.
47. Drwy ddefnyddio'r adborth o'r ymgynghoriad lle buom yn profi ein tybiaethau, amcangyfrifwn fod y costau ymgysfarwyddo fel a ganlyn:
  - Byddai angen i un person mewn rôl AD ym mhob corff cyhoeddus (~21,500) ymgysfarwyddo â'r gofynion newydd, diweddarau'r prosesau recriwtio, rhaeadru'r wybodaeth i'r staff perthnasol, diweddarau'r weithdrefn gwyno, polisiâu AD eraill a'r swydd-ddisgrifiadau perthnasol.
  - Cymerir y byddai'n cymryd tair awr i ddarllen a deall Cod Ymarfer a'i gymhwyso, sy'n golygu y byddai ymgysfarwyddo'n cymryd tua 64,500 awr. Bydd hyn yn amrywio ar draws gwahanol gyrrff cyhoeddus o wahanol faint, fodd bynnag ar sail yr adborth o'r ymgynghoriad ac o ystyried y bydd safonau cyffredin a osodir gan gyrrff allanol mewn rhai proffesiynau, defnyddiwn dair awr fel yr amser cymedrig a gymerir i weithredu'r hyn a ddisgrifir yn y pwynt bwled blaenorol.
  - Gallwn amcangyfrif gwerth amser gweithiwr i'r corff cyhoeddus fel eu cyflog a chostau di-gyflog ychwanegol. Cymerwn mai'r cyflog fydd y tâl crynswth canolrifol yr awr yn y sector cyhoeddus sef £14.47 (data ASHE 2015), gan roi £14.63 ar ôl ystyried chwyddiant ac ychwanegu 30% i ganiatáu ar gyfer gorbenion a chostau pellach i'r corff sy'n cyflogi, gan roi cost i'r sefydliad o £19.02 yr awr.
  - Felly amcangyfrifwn y byddai cost ymgysfarwyddo â dyletswydd statudol newydd a'r Cod Ymarfer yn tua **£1.2 miliwn** (£19.02 yr awr x 3 awr x 21,500 o sefydliadau).

## Cwynion

48. Bwriad y polisi yw rhoi'r hawl i aelodau'r cyhoedd gael cwyno am awdurdod cyhoeddus nad yw'n cwrdd â'r ddyletswydd statudol ar sail nad yw'r aelod o staff yr oeddem yn rhyngweithio â nhw'n cwrdd â'r lefel ofynnol o ruglder. Felly rhaid i awdurdodau cyhoeddus fod â threfniadau cwyno yn eu lle i dderbyn ac ymdrin â chwynion o'r fath gan y cyhoedd. Rhagwelwn yn y rhan fwyaf o achosion y bydd gan awdurdodau cyhoeddus y trefniadau hyn yn eu lle eisoes drwy weithdrefn gwyno fewnol. Mae gan rai sefydliadau cyhoeddus hefyd gorff annibynnol i ddelio gyda chwynion gwasanaeth. Nid ydym ychwaith yn disgwyl i nifer y chwynion gynyddu'n sylweddol – un, am ein bod yn disgwyl i nifer y staff nad ydynt yn cwrdd â'r safon ofynnol fod yn fach a dau, oherwydd y byddem yn disgwyl i'r cyhoedd fod yn cwyno eisoes lle maen nhw'n teimlo eu bod yn derbyn gwasanaeth anfoddhaol.
49. Yn dilyn adborth o'r ymgynghoriad, amcangyfrifwn fod y costau cwyno fel a ganlyn:
  - Un gŵyn am bob gweithiwr nad yw'n rhugl (3,700-7,400, amcangyfrif gorau 5,500)
  - Bydd cwyn ddi-drafferth yn cymryd dwy awr o amser dau weithiwr AD yr un ac un awr o amser gweithiwr nad yw'n rhugl.
  - Bydd chwynion cymhleth yn cymryd deg awr o amser dau weithiwr AD yr un a deg awr o amser gweithiwr nad yw'n rhugl.
  - Cymerir y byddai 80% o'r chwynion yn ddi-drafferth a'r 20% arall yn gymhleth.
  - Gallwn amcangyfrif gwerth amser gweithiwr i'r corff cyhoeddus fel eu cyflog a chostau di-gyflog ychwanegol. Cymerwn mai'r cyflog fydd y tâl crynswth canolrifol yr awr yn y sector cyhoeddus sef £14.63 gan ychwanegu 30% pellach at hyn i dalu gorbenion a chostau pellach i'r corff sy'n cyflogi, gan roi cost i'r awdurdod o £19.02 yr awr.

- Felly'r amcangyfrif gorau o'r costau cwynion yw **£1.1 miliwn** ((5 awr x 80% o gwynion di-drafferth x £19.02 yr awr x 5,500 o weithwyr) + (30 awr x 20% o gwynion cymhleth x £19.02 yr awr x 5,500 o weithwyr)).
- Yr amcangyfrif uchel o gyfanswm y costau cwynion yw £1.4 miliwn ((5 awr x 80% o gwynion di-drafferth x £19.02 yr awr x 7,400 o weithwyr) + (30 awr x 20% o gwynion cymhleth x £19.02 yr awr x 7,400 o weithwyr)).
- Yr amcangyfrif isel o gyfanswm y costau cwynion yw £0.7 miliwn ((5 awr x 80% o gwynion di-drafferth x £19.02 yr awr x 3,700 o weithwyr) + (30 awr x 20% o gwynion cymhleth x £19.02 yr awr x 3,700 o weithwyr)).

## Camau unioni

50. Mae gweithwyr sydd eisoes yn ddarostyngedig i reoliadau iaith wedi eu heithrio o effeithiau canlynol y polisi, oherwydd mae'n ofynnol i gyrff rheoleiddio weithredu eisoes os nad yw pobl yn y rolau hyn yn bodloni'r safon iaith ofynnol. Felly ni phriodolir unrhyw gamau a gymerir, neu gostau a achosir, i gywiro safon Saesneg neu Gymraeg y gweithwyr hyn, i'r ddeddfwriaeth hon.
51. Lle cymerir unrhyw gamau i godi safon rhuglder gwasanaethau mewn Saesneg neu Gymraeg i'r safon sy'n ofynnol gan y ddyletswydd statudol newydd, ystyrir mai dim ond gwelliannau ychwanegol sy'n ofynnol o dan y ddyletswydd newydd, ar ben y rhai a fyddai wedi bod yn angenrheidiol o dan y system bresennol, sy'n cyfrannu at gostau'r polisi hwn. Deallwn o'r ymgynghoriad, o dan y trefniadau presennol, fod hyfedredd cyfathrebu'r rhan fwyaf o weithwyr mewn gwirionedd yn cael ei brofi yn ystod y broses recriwtio, er enghraifft drwy werthuso eu sgiliau cyfathrebu mewn cyfweiliad. Mae'n wir hefyd bod y rhan fwyaf o gyflogwyr sector cyhoeddus eisoes yn monitro perfformiad eu staff ac yn cymryd camau i hyfforddi, adleoli neu ddisodli unrhyw un na fedrant gyflawni eu rôl yn effeithiol am ba bynnag reswm, gan gynnwys diffyg sgiliau iaith.
52. Disgwylir mai dim ond nifer fach iawn o achosion a fyddai lle byddai angen cymryd camau ychwanegol ar ben yr hyn a fyddai wedi digwydd beth bynnag o dan y senario 'gwneud dim'. Fodd bynnag i gadw pethau'n syml, cymerwn yma fod y pryderon yr ymchwiliwr iddynt a'r camau y rhoddir sylw iddynt yn dod o dan effeithiau'r ddyletswydd newydd. Gan hynny mae hyn yn ystyried y costau uchaf posib a fyddai'n gysylltiedig ag adleoli a hyfforddi.

## Adleoli

53. Awgryma'r adborth o'r ymgynghoriad fod awdurdodau cyhoeddus yn debygol o fabwysiadu dull cyffredin o gymryd camau unioni ac yn ystyried adleoli aelod o staff i rôl lle na fyddai angen rhyngweithio â'r cyhoedd fel rhan annatod o'r rôl. Mae'r dull hwn yn debygol o ddatrys cynw gyfreithlon yn gynt, gyda llai o gost a llai o risg o gwyno neu herio'r penderfyniad na diswyddo. Disgwyliwn felly y byddai adleoli'n achosi cost gymharol isel. Fodd bynnag, nid yw cost yr amser a gymerir i drefnu i drosglwyddo rhywun, hyfforddi'r gweithiwr ar gyfer rôl newydd ac efallai gorfod recriwtio neu drosglwyddo gweithiwr arall i lenwi'r rôl wag o ganlyniad, yn ansylweddol.
54. Efallai y bydd adleoli'n cael ei ddefnyddio'n amlach ar gyfer staff parhaol awdurdodau cyhoeddus ac y bydd yn fwy anghyffredin ar gyfer staff a gyflogir dros dro neu fel staff asiantaeth. Ni fyddai adleoli'n cael ei ystyried yn debygol chwaith ar draws rhai proffesiynau sector cyhoeddus, fel addysg lle mae prinder rolau lle nad oes angen rhyngweithio ag aelodau'r cyhoedd, er enghraifft mae'n annhebygol y byddai'n bosib adleoli cynorthwydd addysgu i rôl cefn swyddfa.
55. Yn dilyn adborth o'r ymgynghoriad, disgwyliwn y bydd y gost adleoli'n cynnwys:
  - 50% o'r camau unioni'n arwain at adleoli
  - Yr amcangyfrif gorau o nifer y gweithiwr yr effeithid arnynt yw ~2800 (50% o ~5,500), yr amcangyfrif isel yw ~1800 (50% o ~3,700) o weithwyr, a'r amcangyfrif uchel yw ~3700 o weithwyr (50% o ~7,400).
  - Bydd hyn yn cymryd pedair awr o amser gweithiwr AD, pedair awr o amser gweithiwr nad yw'n rhugl i ddeall a threfnu i adael eu rôl bresennol, ac wyth awr o amser gweithiwr nad yw'n rhugl i ddod yn gyfarwydd â rôl newydd.
  - Fel y nodwn uchod, amcangyfrifwn mai cost amser gweithiwr i'r sefydliad yw £19.02 yr awr gan roi amcangyfrif gorau o'r gost yn **£0.8 miliwn** (16 awr x £19.02 yr awr x 2800 o weithwyr),

amcangyfrif isel o £0.6m (16 awr x £19.02 yr awr x 1800 o weithwyr) ac amcangyfrif uchel o £1.1m (16 awr x £19.02 yr awr x 3700 o weithwyr).

### Hyfforddiant

56. Mewn achosion lle nad yw gweithiwr yn bodloni'r safon sy'n ofynnol, ond lle byddai'n anodd eu hadleoli, neu'n anodd dod o hyd i rywun arall i lenwi eu rôl, disgwylwyr y bydd cyflogwyr yn dewis cefnogi staff i wella eu Saesneg neu Gymraeg. Roedd yr ymgynghoriad yn cadarnhau, ar gyfer rhai sectorau a phroffesiynau, mai'r dull unioni hwn y byddent yn ei ffafrio. Mae cwrs hyfforddiant yn debygol o achosi cost a gallai gymryd cryn amser i'w gwblhau. Felly tybiwn y byddai cost yn cael ei hachosi am yr amser yn gwneud hyn. Bydd p'un ai fydd y baich hwn yn disgyn ar y gweithiwr neu'r cyflogwr eto'n dibynnu ar y dull a gymerir ac a yw'r hyfforddiant yn cael ei wneud mewn oriau gwaith.
57. Bydd rhai cyrff cyhoeddus yn dewis defnyddio cyrsiau hyfforddiant preifat ar gyfer y gweithwyr perthnasol. Ar sail ymchwil ddesg, amcangyfrifwn fod y rhain yn costio tua £500 yr wythnos am gwrs iaith Saesneg dwys yn para wythnos. Bwriad y polisi yw tywys awdurdodau i ystyried ystod o opsiynau hyfforddi, llawer ohonynt yn ddi-gost neu'n gost isel, fel cyrsiau iaith ar-lein di-dâl, podlediadau ac apiau symudol, hyfforddiant a mentora mewnol neu gymunedau rhyngweithiol ar-lein.
58. Drwy ddefnyddio adborth o'r ymgynghoriad lle buom yn profi ein tybiaethau, mae'r gost ar gyfer cwynion yn cynnwys:
- mae 50% o'r camau unioni'n cynnwys hyfforddiant. Bydd sefydliadau naill ai'n dewis anfon eu staff nad ydynt yn rhugl ar gwrs hyfforddiant preifat neu'n defnyddio adnoddau ar-lein di-dâl. Tybiwn y bydd 50% yn dewis cyrsiau hyfforddiant preifat ac y bydd 50% yn dewis opsiynau hyfforddi eraill di-gost neu gost isel.
  - Amcangyfrifwn y byddai cost gyfartalog cyrsiau iaith dwys yn £500 ac yn cymryd 40 awr o amser gweithiwr nad yw'n rhugl. Amcangyfrifwn hefyd y bydd angen 40 awr ar weithwyr heb fod yn rhugl i ddefnyddio adnoddau eraill i wella eu rhuglder ar sail gwybodaeth a ddarperir gan ddarparwyr yr adnoddau.
  - Yr amcangyfrif gorau o nifer y gweithiwr yr effeithid arnynt yw ~2800, yr amcangyfrif isel yw ~1800 o weithwyr a'r amcangyfrif uchel yw ~3700 o weithwyr.
  - Fel yr uchod, amcangyfrifwn fod cost amser gweithiwr i'r sefydliad yn £19.02 yr awr gan roi amcangyfrif gorau o gost hyfforddiant yn **£2.8 miliwn** ((50% x (40 awr x £19.02 + £500) x 2800) + (50% x 40 awr x £19.02 x 2800)), amcangyfrif isel o £1.9m ((50% x (40 awr x £19.02 + £500) x 1800) + (50% x 40 awr x £19.02 x 1800)) ac amcangyfrif uchel o £3.7m ((50% x (40 awr x £19.02 + £500) x 3700) + (50% x 40 awr x £19.02 x 3700)).
59. Mae dadansoddiad manwl o'r costau ynghlwm yn Atodiad B. Noder mai costau pontio yw'r rhain - disgwylir unwaith y bydd yr holl gyrff cyhoeddus yn gorffen pontio i'r Cod Ymarfer canlynol, y bydd nifer y cwynion cysylltiedig ag iaith yn fach iawn. Fodd bynnag, mae'r broses fodelu wedi'i modelu yma i bara pedair blynedd, i ystyried yr amser ar gyfer cymryd camau unioni (gweler isod) a diweddarau prosesau AD.

## Manteision ariannol ac anariannol

### Ansawdd gwasanaethau

60. Byddai dyletswydd statudol newydd yn sicrhau safon gyson o'r rhuglder sy'n ofynnol i gyflawni rolau sy'n wynebu'r cyhoedd yn effeithiol, ar draws y sector cyhoeddus nad yw eisoes yn cael ei reoleiddio, oddeutu 1.8 miliwn o swyddi mae'n debyg.
61. Byddai effaith berthnasol ond yn digwydd mewn achosion lle nad yw gweithwyr efallai'n gallu bodloni'r lefel angenrheidiol o ruglder, rhwng tua 3,700 a 7,400 o weithwyr ar hyn o bryd, pan fydd y polisi'n cael ei weithredu i ddechrau. Er bod nifer yr achosion hyn yn amlwg yn isel mewn cymhariaeth â maint y gyflogaeth yn y sector cyhoeddus, mae cyfathrebu gwell rhwng y cyhoedd a staff y sector cyhoeddus yn debygol o wella ansawdd y gwasanaeth sy'n cael ei ddarparu, ac felly

gwerth y gwasanaeth am yr arian. Yn fwy uniongyrchol mae hyn o fudd i aelodau o'r cyhoedd sy'n defnyddio wrth iddynt dderbyn gwasanaeth gwell neu fwy o wasanaeth na fel arall. Gallai hefyd fod yn fanteisiol i awdurdodau cyhoeddus sydd eisiau gwella ansawdd y gwasanaeth a'r gwerth sy'n cael ei roi.

62. Eto, mae'r manteision hyn yn debygol o fod fwyaf amlwg mewn achosion lle gellir osgoi gwneud camgymeriad oherwydd cyfathrebu'n well. Mae'n bosib yn yr amgylchiadau hyn y bydd y gwelliant mewn ansawdd yn rhywbeth o werth ariannol / gwirioneddol bwysig i aelod o'r cyhoedd. Er enghraifft, lle bydd staff gyda sgiliau siarad Saesneg digonol yn gallu prosesu dogfennau adnabod yn gywir y tro cyntaf, bydd unigolion yn gallu teithio neu gyflawni gweithgareddau a reoleiddir, fel gyrru, a allai fel arall wedi cael eu hatal gan oedi.
63. Mewn rhai achosion mae ansawdd gwasanaeth yn dibynnu'n drwm ar, er nad yw'r un fath yn y bôn â, safon y cyfathrebu a gynigir gan wasanaethau cyhoeddus. Yn yr achosion hyn byddai unrhyw welliant mewn cyfathrebu yn sgil y ddyletswydd statudol newydd yn cyflwyno gwelliannau i'r gwasanaeth a roddir i'r cyhoedd ac felly o fudd iddynt. Er enghraifft, mae gwasanaethau cynghori'n dibynnu'n drwm ar gyfathrebu gwybodaeth i'r cyhoedd a bydd ansawdd y cyfathrebu'n effeithio'n uniongyrchol ar brofiad aelodau o'r cyhoedd a'r effaith fydd y gwasanaeth yn ei gael arnynt. Er bod gweithwyr gofal proffesiynol yn cael eu recriwtio gyda'r sgiliau gofynnol ar gyfer y swydd, mae'r ymgynghoriad wedi nodi bod hwn yn faes penodol lle mae angen rhoi sylw pellach i sgiliau iaith, yn enwedig ar gyfer staff mewn canolfannau dydd a gofal yn y cartref. Gallai cyfathrebu'n well â rhai o'n dinasyddion mwyaf agored i niwed, felly, nid yn unig wella lles yn gyffredinol ond sicrhau gwell cysondeb, ansawdd a diogelwch yn y maes gwasanaeth cyhoeddus pwysig hwn.
64. Lle mae safon y Gymraeg neu'r Saesneg yn gwella'r rhyngweithio â'r cyhoedd, mae'n debyg y bydd cyfathrebu'n digwydd yn gynt ac yn fwy cywir, rhwng y cyhoedd a staff y sector cyhoeddus, a hefyd rhwng gweithwyr y sector cyhoeddus. Byddai hyn, yn uniongyrchol, yn gwella cynhyrchedd y gweithlu ac o ganlyniad yn creu mwy o arbedion effeithlonrwydd. Byddai aelodau'r cyhoedd hefyd yn elwa o ran arbed amser wrth ryngweithio â'r gwasanaethau.
65. Mae'n debyg y gellid arbed amser sylweddol mewn achosion lle byddai, fel arall, camgymeriad wedi'i wneud oherwydd camgyfathrebu, ond byddai'n cael ei osgoi oherwydd bod safon briodol o siarad Saesneg neu Gymraeg wedi cael ei orfodi. Er y bydd nifer yr achosion lle bydd camgymeriadau'n cael eu hatal oherwydd hyfedredd iaith uwch efallai'n fach, o ystyried faint o amser sydd ei angen i adnabod camgymeriad a wneir unwaith, a'r amser a'r adnoddau i'w gywiro, gallai'r arbedion i awdurdodau cyhoeddus fod yn eithaf amlwg. Er enghraifft, gallai camgymeriad yn cofnodi cyfeiriad unigolion achosi oedi sylweddol wrth gyfathrebu gyda nhw'n dilyn hynny.

## **Iechyd a diogelwch**

66. Mewn rhai achosion gallai osgoi camgymeriadau neu gamgyfathrebu, fel y soniwn uchod, effeithio ar iechyd neu ddiogelwch aelod o'r cyhoedd. Er mai anaml y byddai achosion yn digwydd lle byddai camgyfathrebu'n achosi effaith sylweddol fel hyn, lle gellid llwyddo i'w hosgoi gallai'r manteision fod o gryn sylwedd. Mae'r manteision hyn yn bennaf i'r unigolyn, a fyddai fel arall wedi wynebu risg i'w hiechyd neu ddiogelwch, fodd bynnag gallent hefyd fod i'r awdurdod cyhoeddus sy'n gyfrifol am y gwasanaeth dan sylw, drwy lai o hawliadau iawndal ac achosion cyfreithiol.
67. Er mai'r gwasanaethau gofal iechyd yw'r enghreifftiau amlycaf o effeithiau ar iechyd, rhaid nodi bod llawer o weithwyr gofal iechyd eisoes yn ddarostyngedig i reoliadau iaith ac felly na ellir priodoli diogelu'r cyhoedd yn yr achosion hyn i'r polisi hwn. Fodd bynnag erys agweddau ar ofal iechyd, neu wasanaethau cysylltiedig ag iechyd, nad ydynt eto'n ddarostyngedig i reoliadau iaith, fel cynorthwyr gofal. Gallai camgyfathrebu ar draws rolau gofal iechyd heb eu rheoleiddio olygu nad yw anghenion claf yn cael eu cwrdd yn effeithiol, felly byddai sicrhau nad oes unrhyw rwystr iaith yn sicrhau llai o gamgymeriadau a risg i iechyd a diogelwch oherwydd bod llai o gamgyfathrebu.
68. Gallai cyfathrebu gwell hefyd fod â goblygiadau diogelwch i sectorau eraill sy'n cyflogi gweithwyr heb eu rheoleiddio ar hyn o bryd, er enghraifft y cyfarwyddiadau a roddir gan staff ar drenau, i blant

ysgol gan gynorthwylwyr ystafell ddosbarth neu oruchwylwyr amser cinio, neu staff ateb galwadau tân wrth roi cyngor achub bywyd i bobl wrth geisio dianc o adeilad ar dân.

69. Drwy sicrhau nad oes rhwystr iaith Saesneg, neu Gymraeg neu Saesneg yng Nghymru, i ddefnyddio gwasanaethau cyhoeddus, mae ffydd y cyhoedd ynddynt yn debygol o wella. Yn ei dro, mae'n debyg y bydd canfyddiadau gwell o ansawdd y gwasanaethau'n gwella'r gefnogaeth iddynt.
70. Byddai'r manteision yn wasgarog ac yn annhebygol o fod yn sylweddol ar eu pen eu hunain, ond yn werth eu nodi'n gyfunol. Er enghraifft, byddai lles y cyhoedd yn gwella o deimlo y gallent ymddiried yn a dibynnu ar wasanaethau cyhoeddus, eu hyder yn y proffesiynau meddygol a gofal er enghraifft.

## Effaith net

71. Yr amcangyfrif gorau presennol o'r gost yw £5.8 miliwn; mae'n cynnwys costau ymgyfarwyddo, cwynion, adleoli a hyfforddi. Mae manteision y ddeddfwriaeth yn anodd eu mesur yn ariannol. Fodd bynnag, disgwylwyr y bydd ansawdd y gwasanaethau i aelodau o'r cyhoedd a roddir gan y cyrff sydd o fewn y cwmpas yn gwella. Gellir mesur y rhan drwy ddefnyddio adborth a drwy edrych ar sgoriau bodlonrwydd gan aelodau o'r cyhoedd. Daw'r manteision posib eraill o ddileu'r achosion lle gallai diffyg sgiliau siarad Saesneg neu Gymraeg achosi camgymeriadau mewn darparu gwasanaeth cyhoeddus a allai gael canlyniadau difrifol. Fodd bynnag, ni ellir mesur y manteision hyn ar y funud. Gan hynny ni allwn amcangyfrif beth fydd effaith net y ddeddfwriaeth hon ar hyn o bryd, ond byddwn mewn sefyllfa well i wneud hynny ar ôl asesu'r effaith lawn yn dilyn ei gweithredu. Trafodir yr adroddiad cynnydd, fydd yn cael ei gwblhau ar ôl gweithredu'r polisi'n llawn, ym mharagraff 126-128.

## Risgiau a thybiaethau

### Cynnydd mewn cwynion a chwynion blinderus

72. Gallai fod mwy o gwynion na'r disgwyl pe bai aelodau'r cyhoedd yn dehongli 'Saesneg neu Gymraeg rhugl' i olygu safon o siarad Saesneg neu Gymraeg gwahanol na'r lefel angenrheidiol a ddiffinnir gan yr awdurdod cyhoeddus. Yn benodol, gallai rhai aelodau'r cyhoedd brofi trafferthion yn cyfathrebu â gweithwyr sector cyhoeddus oherwydd eu hacenion rhanbarthol neu ryngwladol cryf.
73. Mae risg hefyd y gallai aelodau'r cyhoedd sy'n anfodlon yn gyffredinol â gwasanaeth cyhoeddus ddefnyddio'r ddyletswydd rhuglder fel sail i gwyno, neu i fynnu bod cwyn yn cael ei chymryd yn fwy o ddifrif. Mae'n anodd rhagweld neu fesur i ba raddau y camddefnyddir y ddyletswydd rhuglder a'i defnyddio am resymau anghyfreithlon.
74. Fel y nodwn uchod, mae risg hefyd y gallai rhagfarn yn erbyn rhai grwpiau staff sector cyhoeddus arwain at nifer uwch o gwynion nag a fyddai'n gyfreithlon. Yn benodol, byddai'r risg yma'n berthnasol i weithwyr yn siarad Saesneg fel ail iaith yn y sector cyhoeddus; awgrymodd rai ymatebion i ymgynghoriad y Llywodraeth y gallai arwain at effaith anuniongyrchol ar weithwyr anabl neu sy'n adnabod eu hunain i fod yn BAME. Rhoddir manylion pellach am y camau lliniaru y mae'r Llywodraeth yn eu cymryd i roi sylw ac i atal risgiau o'r fath yn natganiad cydraddoldeb y polisi yn Atodiad C.
75. Bwriad y polisi yw bod awdurdodau'n nodi'n glir yn eu gweithdrefnau polisi pwy sy'n gallu gwneud cwyn, sut i wneud cwyn a pha gwynion cyfreithlon y gellir eu gwneud am y ddyletswydd rhuglder. Ni ddylai awdurdodau cyhoeddus ymateb i gwynion blinderus, gwahaniaethol, gormesol, bygythiol na ffaidd eu tôn.

## Effaith cwynion

76. Gallai unrhyw ymchwiliad i, a chmau i unioni cwynion neu bryderon cyfreithlon darfu neu achosi peth aflonyddwch i'r unigolyn, tîm neu'r uned yr effeithir arnynt a chael effaith hefyd efallai ar forâl a chynhyrchedd.
77. Disgwyliwn y bydd bwriad y polisi a'r rhagofalon presennol o dan Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974, a Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999, yn lliniaru'r risg i iechyd a diogelwch a lles gweithwyr yn y gweithle. Ystyrir yr ymrwymadau presennol yn fwy manwl yn natganiad cydraddoldeb y polisi yn Atodiad C.
78. Er y disgwyliwn mai ychydig iawn o bobl fydd yn cael eu diswyddo am fethu â bodloni'r safon iaith ofynnol ac y gwneir hyn yn niffyg popeth arall, disgwyliwn i awdurdodau cyhoeddus liniaru'r risg drwy reoli eu staff yn deg, oherwydd bydd er lles iddynt wneud hyn a dylid ond diswyddo lle bo hynny'n briodol.

## Trafferthion recriwtio

79. Ar y cyfan, nid ydym yn disgwyl y bydd gorfodi dyletswydd statudol yn lleihau nifer y bobl sy'n gymwys i gyflawni swyddi sector cyhoeddus fel y daw swyddi gwag yn anodd eu llenwi. Fel y dywedodd rai a ymatebodd i'r ymgynghoriad, mae cymhwysedd mewn sgiliau siarad iaith eisoes yn faen prawf cyflogi ar draws y rhan fwyaf o sectorau gwasanaethau cyhoeddus ac nid ydynt yn disgwyl y bydd gosod safon ar gyfer siarad Saesneg neu Gymraeg yn cael effaith fawr ar eu gallu i recriwtio staff.
80. Dangosodd yr ymgynghoriad fod rhai sectorau, fel gofal cymdeithasol i oedolion, eisoes yn cael trafferth recriwtio neu'n denu gweithwyr mudol yn gynyddol.
81. Er y risg hon, gellir efallai lleihau'r effaith drwy egwyddorion recriwtio da a phrosesau recriwtio effeithiol. Mae hefyd angen gweithredu'r ddyletswydd er y risg hon, oherwydd dylai'r cyhoedd allu disgwyl bob amser gallu rhyngweithio'n effeithiol â gwasanaethau cyhoeddus, yn enwedig mewn sectorau fel gofal lle gallai rhwystr iaith effeithio'n ddifrifol ar iechyd a diogelwch.

## Cwynion recriwtio

82. Gallai cwynion recriwtio fod yn gostus a chymryd amser i sefydliad eu datrys, a bod yn andwyol i'w henw da. Cynyddir y risg o dderbyn cwynion o'r fath os yw arferion gosod safonau awdurdod yn rhai gwael. Gallai darpar weithwyr naill ai ganfod anghysondebau yn y lefelau rhuglder sy'n ofynnol ar gyfer swyddi tebyg, neu deimlo nad yw lefel y rhuglder yn gymesur na'n angenrheidiol ar gyfer y rôl.
83. Cyfrifoldeb yr awdurdod cyhoeddus yw bod yn gyson a chymesur wrth osod safonau. Os gweithredir y ddyletswydd yn dda, dylid gallu osgoi'r effaith hon ac felly nid yw'n cael ei hystyried fel rheswm dros beidio â chyflwyno dyletswydd statudol.

## Osgoi risg wrth recriwtio

86. Gallai'r cyfrifoldeb o osod safonau ac asesu sgiliau iaith, er mwyn cydymffurfio â'r ddyletswydd, arwain at rai cyflogwyr yn ceisio osgoi risg. Drwy ofni na allent gydymffurfio â dyletswydd gyfreithiol, neu i osgoi cwynion, gallai cyflogwyr, yn union neu'n anuniongyrchol, ffafrio ymgeiswyr sy'n siarad Saesneg neu Gymraeg fel iaith gyntaf.
87. Er bod hyn yn risg, mae gan awdurdodau ymrwymiad i sicrhau eu bod yn deg ac nad ydynt yn gwahaniaethu'n anghyfreithlon wrth recriwtio. Mae cydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yn gofyn iddynt ystyried cydraddoldeb ym mhopeth a wneir ganddynt. Mae arfer da gyda materion amrywiaeth yn cael ei annog ar draws y sector cyhoeddus, a dangosir hyn gan raglenni fel recriwtio di-enw.
88. Mae risg hefyd o gyflogwyr yn cymhwyso safonau cyffredinol neu'n pennu cymwysterau penodol i iaith i rolau lle gallai fod angen gwahanol lefelau o siarad iaith. Mae effaith negyddol hyn mewn tair rhan:

- Lle mae cyflogwyr yn gosod gofyniad iaith sy'n anghymesur â'r lefel sy'n ofynnol.
  - Lle mae cyflogwyr yn atal ymgeiswyr rhag ymgeisio am rolau y mae ganddynt y sgiliau angenrheidiol ar eu cyfer ond nid, o reidrwydd, lefel uchel o siarad Cymraeg neu Saesneg.
  - Gallai cymwysterau fel TGAU ddarparu hygredd ffug a chamliwio sgiliau ymgeisydd posib, oherwydd nid ydynt o reidrwydd yn cynrychioli lefel sgiliau iaith lafar unigolyn yn gywir.
89. Bwriad y polisi yw bod yn gyson â'r Fframwaith Ewropeaidd Cyffredin ar gyfer leithoedd a rhoi arweiniad i awdurdodau ar dderbyn ystod o dystiolaeth o gymwysterau iaith lafar, os bydd awdurdodau'n teimlo bod angen hyn ar gyfer y rôl dan sylw sy'n wynebu'r cyhoedd. Dylai hyn sicrhau bod awdurdodau'n ystyried ffactorau cyffredin i sicrhau cymesuredd wrth asesu'r lefel angenrheidiol o ruglder sy'n ofynnol ar gyfer rôl.

### Amrywiadau mewn safonau

90. Nododd yr ymgynghoriad bryderon cyffredin o gwmpas amrywiadau posib yn y safonau a osodir ar gyfer rolau tebyg sy'n wynebu'r cyhoedd ar draws awdurdodau cyhoeddus, proffesiynau a rhanbarthau.
91. Er enghraifft, gallai dau awdurdod cyfagos osod safon Saesneg wahanol ar gyfer gweithiwr cymorth ieuencid. O ganlyniad, gallai awdurdodau dderbyn cwynion naill ai gan ddarpar ymgeiswyr, ar y sail eu bod yn cael eu trin yn annheg gan y broses recriwtio, neu gan aelodau'r cyhoedd yn teimlo'n rhwystredig gyda'r gwahaniaeth mewn gwasanaethau ar draws awdurdodau lleol.
92. Gallai rhwystredigaeth y cyhoedd gyda safonau amrywiol hefyd gael ei waethygu o gofio y bydd y polisi, i ddechrau, ond yn cael ei weithredu yn achos staff a gyflogir yn uniongyrchol gan awdurdodau cyhoeddus ac na fydd yn cael ei ymestyn i gyrff gwirfoddol a phreifat yn darparu gwasanaethau cyhoeddus ar ran awdurdod cyhoeddus. Efallai na fydd yn glir i aelodau o'r cyhoedd pryd y byddant yn rhyngweithio'n uniongyrchol ag awdurdod lleol neu gyda chontractwr allanol, a gallai hyn achosi anfodlonrwydd o bosib.
93. Mae Ymateb y Llywodraeth i'r ymgynghoriad yn nodi'r broblem hon ac yn annog awdurdodau i leihau'r risg drwy ddatblygu safonau cyffredin ar draws gwahanol sectorau fel Llywodraeth Leol, Iechyd ac Addysg. Byddai hefyd yn ysgafnu'r baich ar awdurdodau i osod eu safonau unigol eu hunain ar gyfer pob rôl sy'n wynebu'r cyhoedd.

## Effeithiau ehangach

### Integreiddio a chydlyniant cymdeithasol

94. Mae poblogaeth gynyddol amrywiol ar draws y DU, ac yn y blynyddoedd diwethaf gwelodd rai ardaloedd lefelau uchel o fewnfudwyr. Yn yr un modd, er mai Saesneg yw prif iaith Cymru a Lloegr o hyd, mae rhai rhanbarthau / bwrdeistrefi – Llundain yn enwedig – lle siaredir ieithoedd eraill yn eang.
95. Ychydig a wyddom ar hyn o bryd am faint o fewnfudwyr sy'n gweithio i awdurdodau cyhoeddus, yn enwedig wrth wahaniaethu rhwng mewnfudwyr o fewn yr UE ac o'r tu allan i'r UE.
96. Dengys data o Gyfrifiad 2011 fod 78% o breswylwyr yn Llundain yn siarad Saesneg fel eu hiaith gyntaf. Fodd bynnag mae gan y 22% arall, ychydig dros 1.7 miliwn o bobl, iaith gyntaf arall. O'r rhain dywed 320,000 na fedrant siarad Saesneg yn dda neu ddim o gwbl.
97. Yn ôl adroddiad ymchwil gan COMPAS<sup>8</sup> yn 2009 i ofal cymdeithasol a llafur mudol, yr amcangyfrif oedd bod 28% o'r staff gofal oedolion a recriwtiwyd yn 2007 ar draws y DU yn fewnfudwyr, a bod hyn yn sylweddol uwch yn Llundain ar 60%. Sgiliau hyfedredd prin mewn Saesneg a gafodd ei nodi amlaf gan ddarparwyr (gan 66%) o ran y trafferthion gyda chyflogi gweithwyr gofal mudol.

<sup>8</sup> [http://www.compas.ox.ac.uk/media/PR-2009-Care\\_Workers\\_Ageing\\_UK\\_Executive\\_Summary.pdf](http://www.compas.ox.ac.uk/media/PR-2009-Care_Workers_Ageing_UK_Executive_Summary.pdf)



98. Mae cyfathrebu yn Saesneg yn bwysig i sicrhau mynediad at waith a chyfranogi ym mywyd y gymuned, ac wedi'i gysylltu i ymddiriedaeth, integreiddio a chydlyniant cymdeithasol gwell. Yn ôl adroddiad gan y Comisiwn ar Integreiddio a Chydlyniant<sup>9</sup>, a gyhoeddwyd yn 2007, mae'r rhan fwyaf o'r cyhoedd yn credu bod siarad Saesneg yn rhan hanfodol o hunaniaeth Brydeinig. Efallai y byddai gan fewnfudwyr economaidd tymor byr fwy o gymhelliad i ddysgu Saesneg neu Gymraeg lle mae'n ofyniad iaith clir ar gyfer dod o hyd i waith. Wrth ymgynghori ar y Cod Ymarfer drafft, dywedodd yr Athro Christian Dustmann fod gallu siarad Saesneg o les diymwad i gynhyrchedd y gweithlu ac i'r unigolion eu hunain.
99. Bwriad y polisi yw annog awdurdodau cyhoeddus i roi arweiniad i'w staff sy'n wynebu'r cyhoedd y gallant, lle bo hynny'n briodol, ddefnyddio unrhyw sgiliau iaith ychwanegol sydd ganddynt i gyfathrebu â dinasyddion sy'n siarad ieithoedd eraill. Gallai'r polisi weithio yn yr un modd i hybu cynhyrchedd ac integreiddio poblogaethau mudol yn y DU. Mae unrhyw gynnydd mewn sgiliau iaith yn debygol o wella rhagolygon yr unigolyn o ddod o hyd i waith a'i gynhyrchedd yn y gwaith, fydd yna o fudd i ffyniant yr economi, y gymuned ac i wella lles.

## Cydraddoldebau

100. Mae gan gyflogwyr hefyd ddyletswydd i gydymffurfio ag ymrwymadau cyfreithiol eraill, fel Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae risg y gallai staff sector cyhoeddus sy'n adnabod eu hunain i fod â chenedligrwydd neu darddiad ethnig heb fod yn Brydeinig, neu sy'n anabl, wynebu ymddygiad gwahaniaethol gan aelodau'r cyhoedd fel un o effeithiau uniongyrchol gweithredu'r polisi. Gallai staff gyda nodweddion a warchodir o'r fath dderbyn nifer anghymesur o gwynion blinderus ar sail eu hacen, nam ar eu lleferydd neu drafferth cyfathrebu arall, neu eu hunaniaeth genedlaethol neu hiliol, yn hytrach nag ar sail materion rhuglder cyfreithlon mewn Saesneg neu Gymraeg.
101. Trafodir hyn yn fanwl yn Natganiad Cydraddoldeb y Polisi a gyflwynir fel Atodiad (C) i'r ddogfen hon, ond mae'n bwysig nodi y disgwylir i awdurdodau cyhoeddus gyflawni eu dyletswydd tuag at staff anabl o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i wneud unrhyw addasiadau rhesymol i ddileu anfantais a achosir drwy gymhwyso darpariaeth, maen prawf neu ymarfer penodol.
102. O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, rhaid i awdurdodau cyhoeddus hefyd sicrhau bod unrhyw anfantais benodol a achosir i rywun gyda nodwedd a warchodir, o ganlyniad i'r polisi, yn fodd cymesur o gyflawni nod cyfreithlon.
103. Wedi dweud hynny, rhagwelir y bydd bwriad y polisi a'r rhagofalon sydd eisoes yn eu lle'n sicrhau mai bach iawn fydd unrhyw risg o effaith wahaniaethol. Bydd y canllawiau i awdurdodau cyhoeddus yn ceisio gwarchod rhag gwahaniaethu, a thrafodir hyn yn fwy manwl yn Atodiad C.

## Yr Iaith Gymraeg

104. Bwriad y polisi yw bod pob awdurdod cyhoeddus sy'n ymarfer swyddogaethau na chawsant eu datganoli yng Nghymru yn sicrhau bod eu holl staff mewn swyddi sy'n wynebu'r cyhoedd yn siarad Saesneg neu Gymraeg rhugl. Nid yw hyn yn mynd yn groes nac yn effeithio mewn unrhyw ffordd ar ofynion cynlluniau Iaith Gymraeg a / neu'r safonau fydd yn ofynnol o dan Fesur y Gymraeg (Cymru) 2011.
105. O dan Ddeddf yr Iaith Gymraeg 1993, mae nifer o gyrff cyhoeddus wedi paratoi Cynllun Iaith Gymraeg yn nodi sut y bydd y corff hwnnw'n trin yr ieithoedd Cymraeg a Saesneg yn gyfartal wrth gyflawni busnes cyhoeddus yng Nghymru. Bydd cynlluniau Iaith Gymraeg yn cael eu dirwyn i ben yn raddol gyda'r safonau i gydymffurfio â Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 i'w gweithredu yn eu lle. Mae'r safonau hyn yn rhoi dyletswydd ar sefydliadau penodol, gan gynnwys awdurdodau cyhoeddus. Daethant i rym yn 2014 gan gwmpasu pum maes yn gyffredinol: y ffordd y mae sefydliadau'n darparu gwasanaethau; llunio polisi; gweithredu; hyrwyddo'r Gymraeg; a chadw cofnodion.

106. Rydym wedi ystyried Rheoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 1) 2015 a gyhoeddwyd o dan Fesur y Gymraeg (Cymru) 2011 ynghyd â chanllawiau ar recriwtio gan Gomisiynydd y Gymraeg. Teimlwn yn ffyddiog nad yw'r polisi'n tanseilio effaith y canllawiau na Mesur y Gymraeg; mae'n glir bod Mesur y Gymraeg, a'r ddyletswydd hon, yn wahanol o ran eu cymhwysiad a'r bwriad polisi.
107. Mae'r polisi'n cydnabod y gwahaniaeth mewn demograffeg rhwng Cymru a Lloegr a bod angen i'r gweithlu cyhoeddus yng Nghymru fod yn gallu gwasanaethu poblogaeth ddwyieithog.
108. Gan hynny mae eisoes yn ofynnol i awdurdodau cyhoeddus ystyried darparu siaradwyr Cymraeg fel rhan o gynnig gwasanaethau, naill ai drwy eu cynlluniau iaith presennol neu drwy Fesur y Gymraeg (Cymru) 2011. Nid yw'r polisi'n effeithio ar y sefyllfa hon o gwbl. Yn hytrach, mae'n cefnogi'r bwriad y gall y cyhoedd yng Nghymru ddisgwyl gallu rhyngweithio â'r gwasanaethau cyhoeddus naill ai yn Saesneg neu yn Gymraeg. Bwriad y polisi yw cefnogi awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru i ystyried ymhellach pa lefel o ruglder sy'n ofynnol ar gyfer rolau sy'n wynebu'r cyhoedd i ddarparu gwasanaethau cyhoeddus da.

#### *Y dystiolaeth*

109. Roedd ymatebion i'r ymgynghoriad yn cadarnhau bod bwriad y polisi'n ddull cymesur o gyflawni nod cyfreithlon. Bu Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru'n ymgynghori ag awdurdodau lleol yng Nghymru i holi eu barn am y Cod Ymarfer drafft. At ei gilydd, teimlai'r awdurdodau fod y ddyletswydd newydd yn gyson â safonau presennol yng nghyswllt y Gymraeg ac na fyddai'n faich mawr o gwbl. Roeddent yn croesawu bod y Gymraeg yn cael ei thrin yn gyfartal â'r Saesneg ac yn cydnabod bod y Cod Ymarfer yn nodi'n glir, lle mae safonau eisoes yn bodoli, eu bod mae'n debyg yn cwrdd â'r gofynion angenrheidiol ac y byddai ond angen mân ddiweddarau'r arferion a'r gweithdrefnau presennol.
110. Rydym yn cydnabod y bydd effaith y polisi'n wahanol yng Nghymru o'i gymharu â Lloegr: mae gan y Gymraeg statws swyddogol yng Nghymru ac mae yma ofyniad dwyieithog. Yn 2011 dangosodd ddata'r Cyfrifiad fod 19% o bobl Cymru'n gallu siarad Cymraeg a bod 16.6% o'r bobl oedd mewn gwaith yn siaradwyr Cymraeg. Mae cynnydd mawr hefyd wedi bod yn y boblogaeth fudol, yn enwedig yng Nghaerdydd, Abertawe a Chasnewydd. Ar y cyfan, gwelodd Gymru gynnydd o 82% yn ei phoblogaeth fudol rhwng 2001-2011.
111. Roedd cyfran y bobl dros 16 oed oedd yn gweithio mewn gweinyddiaeth gyhoeddus, addysg a gofal iechyd yng Nghymru, ac yn adrodd nad oeddent yn siarad Cymraeg, yn 80% (Cyfrifiad 2011). Roedd cyfran y bobl dros 16 oed oedd yn gweithio mewn gweinyddiaeth gyhoeddus, addysg a gofal iechyd yng Nghymru ac yn adrodd nad Saesneg neu Gymraeg oedd eu prif iaith ac nad oedd yn siarad yr un o'r ddwy iaith yn dda, neu o gwbl, yn 0.18% (Cyfrifiad 2011). Felly bydd maint yr effaith yn amrywio. Mae hefyd yn werth ystyried y bydd y polisi ond yn berthnasol i swyddogaethau na chawsant eu datganoli; amcangyfrifwn felly y bydd 18,000 o weision sifil yng Nghymru o fewn cwmpas.

#### *Yr effeithiau posib*

112. Mae eisoes yn ofynnol i awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru asesu'r angen am sgiliau iaith Gymraeg ar gyfer swyddi newydd neu wag. Mae'r polisi'n cydnabod bod safonau iaith ar draws sawl rhan o'r sector cyhoeddus eisoes yn bodoli ac yn cyfarwyddo awdurdodau i beidio â gosod safonau uwch neu is na'r hyn sy'n gymesur neu'n angenrheidiol ar gyfer y rôl ym mhob achos. Bydd hyn yn lleihau'r baich newydd ar awdurdodau ymhellach.
113. Nododd yr ymgynghoriad fod y rhan fwyaf o awdurdodau / proffesiynau nad oes ganddynt ofnion iaith eisoes, neu sy'n rheoleiddio yn erbyn Saesneg neu Gymraeg llafar ar hyn o bryd, fel arfer yn profi cymhwysedd cyfathrebu ar gyfer swyddi sy'n wynebu'r cyhoedd mewn cyfweiliad. Mae'r polisi'n rhagweld y bydd awdurdodau cyhoeddus perthnasol yn profi yn erbyn y safon o siarad Saesneg neu Gymraeg sy'n ofynnol ac y dylid ei hymarfer i sicrhau cymhwysedd cyfathrebu ac sy'n gyson â'u prosesau presennol, lle bo'n berthnasol.
115. Mae risg fach na fydd awdurdodau cyhoeddus yn gweithredu'r polisi a gymeradwyir gan Gôd Ymarfer ac y bydd y Gymraeg yn cael ei thrin yn llai ffafriol na Saesneg. Byddai angen i awdurdodau cyhoeddus yng Nghymru sicrhau, wrth osod safon siarad Cymraeg angenrheidiol ar gyfer rôl sy'n wynebu'r cyhoedd, na chaiff ei thrin yn llai ffafriol na Saesneg.

116. Bwriad y polisi yw annog awdurdodau i ystyried defnyddio disgrifyddion ar gyfer y lefel rhuglder sy'n ofynnol yn hytrach na dibynnu ar gymwysterau fel tystiolaeth o sgiliau iaith, oni bai fod hyn yn un o'r gofynion penodol. Byddai hyn yn gyson â chanllawiau gan Gomisiynydd y Gymraeg.
117. Mae'n bosib pan fydd aelod o'r cyhoedd eisiau cwyno i awdurdod cyhoeddus am ruglder gweithiwr wrth ddarparu gwasanaeth perthnasol yng Nghymru, na fyddant yn deall yn glir ai Comisiynydd y Gymraeg neu gyfundrefn gwynion yr awdurdod cyhoeddus fydd yn delio â'r gŵyn.

#### *Sefydliadau yr effeithir arnynt*

118. Yng Nghymru, bydd cwmpas bwriedig y polisi'n berthnasol i awdurdodau cyhoeddus sy'n ymarfer swyddogaethau sydd y tu allan i gymhwysedd deddfwriaethol Cynulliad Cenedlaethol Cymru. Er nad yw sefydliadau sy'n darparu gwasanaethau cyhoeddus ynglŷn â materion datganoledig o fewn cwmpas y polisi hwn, mae rhai rolau mewn awdurdodau cyhoeddus o hyd, fel swyddogion cydraddoldeb a safonau, sy'n darparu gwasanaethau cyhoeddus ar faterion na chawsant eu datganoli. Bydd hyn efallai'n effeithio ar awdurdodau wrth benderfynu sut i gydymffurfio â gofynion y polisi ar gyfer nifer mor fach o rolau sy'n wynebu'r cyhoedd a gallai achosi dryswch i aelodau'r cyhoedd yng Nghymru gyda deall pryd y maent yn rhyngweithio ar fater sydd wedi neu heb gael ei ddatganoli. Gallai hyn hefyd effeithio ar awdurdodau cyhoeddus yn yr Alban wrth ddarparu gwasanaethau cyhoeddus ar faterion na chawsant eu datganoli.
119. Ystyrir bod yr effaith gyffredinol ar gymunedau Cymreig a siaradwyr Cymreig yn gadarnhaol oherwydd mae'n rhoi sicrwydd i aelodau'r cyhoedd na fydd unrhyw rwystr iaith wrth ryngweithio gyda gwasanaeth cyhoeddus yn Gymraeg neu yn Saesneg.

## Crynodeb o'r opsiwn a ffafrir a'i weithrediad

### *Crynodeb*

120. At ei gilydd, ni ddisgwylir y bydd y polisi'n cael effaith sylweddol ar y sector cyhoeddus, oherwydd ni fydd cyfrifoldebau awdurdodau cyhoeddus i ddarparu safon uchel o wasanaethau cyhoeddus yn newid yn sylfaenol. Mae'r ymgynghoriad wedi cadarnhau bod llogi ymgeiswyr addas i ddarparu gwasanaethau cyhoeddus yn digwydd yn gyffredin a bod y rhan fwyaf o awdurdodau cyhoeddus eisoes yn asesu sgiliau cyfathrebu eu hymgeiswyr am rolau sy'n wynebu'r cyhoedd drwy'r broses recriwtio. Roedd yr ymgynghoriad hefyd yn cadarnhau y byddai cysoni'r prosesau a'r arferion presennol â'r polisi hwn ond yn cael effaith fach iawn.
121. Fodd bynnag, mae awdurdodau wedi cadarnhau ein tybiaethau drwy adnabod rhai meysydd ar draws y sector cyhoeddus lle nad yw rhai staff efallai'n bodloni'r gofynion iaith angenrheidiol.
122. Nododd yr ymgynghoriad hefyd rai risgiau ymylol, y rhan fwyaf yn ymwneud â chysoni gydag ymrwymadau cyfreithiol fel Deddf Cydraddoldeb 2010. Bwriad y polisi yw rhoi canllawiau clir drwy Gôd Ymarfer statudol a chefnogi awdurdodau cyhoeddus i gwrdd â'u holl ymrwymadau cyfreithiol. Er bod gan y polisi rai canlyniadau a allai fod yn negyddol, byddai'r rhain ond yn codi o ganlyniad i gamddechongli, gweithredu gwael neu gamddefnydd bwriadol o'r polisi ac felly ni ddylid eu hystyried i fod yn rheswm dros beidio â deddfu.
123. Ni fwriedir i'r opsiwn a ffafrir gennym roi baich trymach o gwbl ar awdurdodau cyhoeddus, ond drwy ddeddfu bwriad y Llywodraeth yw sicrhau bod gweddill y sector cyhoeddus yn gyson â rhai sydd eisoes yn arwain y ffordd ar safonau iaith, gwella cysondeb a rhannu arferion gorau.
124. Drwy ffurfioli gofynion iaith, mae'r polisi'n creu cysondeb a rhagofalon i sicrhau gwasanaethau cyhoeddus o ansawdd da a gwella canfyddiad a hyder y cyhoedd. Yn ei dro, bydd rhoi'r hawl i aelodau'r cyhoedd allu cwyno am wasanaethau cyhoeddus gwael os nad yw staff sy'n wynebu'r cyhoedd yn gallu cwrdd â'r safonau angenrheidiol o siarad Saesneg neu Gymraeg, yn cymell awdurdodau cyhoeddus i sicrhau nad oes unrhyw rwystr iaith Saesneg, neu Gymraeg neu Saesneg yng Nghymru, wrth ryngweithio â gwasanaethau cyhoeddus.
125. Yn ogystal, mae'r Asesiad o Effaith yn adnabod manteision cadarnhaol eraill i'r polisi, fel gwelliannau i gynhyrchedd ac effeithlonrwydd ac effeithiau da posib ar gydlyniant cymdeithasol, integreiddio a sgiliau a ffyniant unigolion.

## *Cynllun gweithredu*

126. Yn dilyn cyhoeddi'r Cod Ymarfer drafft yn fuan ar ôl y rhoddir y Cydsyniad Brenhinol i Ddeddf Mewnfudo 2016, bydd yn ofynnol i awdurdodau cyhoeddus benderfynu beth fydd y safon angenrheidiol a chymesur o Saesneg llafar (neu Gymraeg neu Saesneg yng Nghymru) ar gyfer pob rôl sy'n wynebu'r cyhoedd. Fel hyn, cyn i'r ddeddfwriaeth ddod i rym, bydd y polisi'n caniatáu ar gyfer cyfnod digonol o baratoi fel bod prosesau ac arferion yn cael eu diweddarau a'u cysoni.
127. Byddai adroddiad cynnydd i ddilyn yna'n asesu eto unrhyw effaith negyddol neu gadarnhaol y byddai gweithrediad y polisi'n ei chael. Byddai'r adroddiad yn ceisio asesu'r meysydd a ganlyn:
  - Effaith rhag gwahaniaethu ac yn erbyn gweithwyr sector cyhoeddus anabl a BAME
  - Lefel y gosod safonau cyffredin ar draws sectorau/awdurdodau
  - Cwynion, yn rhai cyfreithlon a blinderus
  - Effaith ar recriwtio
  - I ba raddau y mae'n gyson â safonau presennol, ymrwymïadau cyfreithiol ac arferion / gweithdrefnau presennol
  - Costau
  - Canfyddiad a hyder y cyhoedd
  - Nodi manteision o ran ansawdd gwasanaethau
128. I sicrhau mwy o gysondeb wrth weithredu ac i leihau unrhyw risg bosib o ddyblygu, dryswch a chymhlethdod, bydd datblygu safonau cyfunol yn cael ei annog yn weithredol ar draws yr awdurdodau cyhoeddus perthnasol.

Atodiad A – Rhestr o sefydliadau ac ymatebwyr y buon ni'n ymgynghori'n weithredol â nhw

Dau ymateb unigol gan aelodau'r cyhoedd  
Cymdeithas y Prif Swyddogion Addysg  
Cymdeithas y Colegau  
Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau  
Cymdeithasol i Oedolion  
Cymdeithas yr Arweinwyr Ysgolion a Cholegau  
Banc Lloegr  
Grŵp Cynghori ar BME GIG Lloegr  
Awdurdod Heddlu Trafnidiaeth Prydain  
Fforwm Anabledd Busnes  
Busnes yn y Gymuned  
Y Gorfforaeth Ddarlledu Brydeinig  
Y Cyngor Prydeinig  
Cymdeithas Feddygol Prydain  
Brook Street Recruitment  
Swyddfa'r Cabinet  
Y Comisiwn Ansawdd Gofal  
Y Ganolfan Ymchwil a Dadansoddi Mudo  
Y Ganolfan Fudo, Polisi a Chymdeithas  
Channel 4  
Y Comisiwn Elusennau  
Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu  
Y Gymdeithas Siartredig Ffisiotherapi  
Yr Awdurdod Hedfan Sifil  
Heddlu Niwclear Sifil / Awdurdod yr Heddlu  
Niwclear Sifil  
Adnoddau'r Gwasanaeth Sifil  
Yr Awdurdod Glo  
Y Pwyllgor ar Newid Hinsawdd  
Awdurdod Cystadleuaeth a Marchnadoedd  
Tŷ'r Cwmnïau  
Confensiwn Awdurdodau Lleol yr Alban  
Uned Polisi Iaith Cyngor Ewrop  
Gwasanaethau Masnachol y Goron  
Yr Adran Fusnes, Arloesi a Sgiliau  
Yr Adran Cymunedau a Llywodraeth Leol  
Yr Adran Diwylliant, Cyfryngau a Chwaraeon  
Yr Adran Addysg  
Asiantaeth Electroneg a Chydrannau Amddiffyn  
Yr Adran Ynni a Newid Hinsawdd (ar gyfer yr  
Awdurdod Olew a Nwy a Chyrrff NDPB)  
Adran yr Amgylchedd, Bwyd a Materion Gwledig  
Yr Adran Iechyd  
Yr Adran Drafnidiaeth  
Yr Adran Gwaith a Phensiynau (gan gynnwys y  
Gwasanaeth Cynghori ar Bensiynau)  
Cyngor Sir Dyfnaint  
Asiantaeth Trwyddedu Gyrwyr a Cherbydau  
Cynghorau Dwyrain Canolbarth Lloegr  
Cyngor Sir Dwyrain Sussex  
Grŵp Cyfraith Cyflogaeth  
Bwrdd Hyfforddiant y Diwydiant Adeiladu a  
Pheirianneg  
Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol  
Y Swyddfa Dramor a Chymanwlad  
Y Comisiwn Coedwigaeth  
Y Cyngor Meddygol Cyffredinol  
Cyngor Bwrdeistref Gosport  
Cyngor Sir Hampshire  
Hay Group Recruitment  
Cyngor y Proffesiynau Iechyd a Gofal  
Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch  
Health Education England  
Highways England  
Gwasanaeth Llysoedd a Thribiwnlysoedd EM  
Cyllid a Thollau EM  
Y Swyddfa Gartref  
Tŷ'r Cyffredin  
Tŷ'r Arglwyddi  
Sefydliad y Gweithwyr Cydraddoldeb ac  
Amrywiaeth  
Cyngor Ynys Wyth  
Y Cyd-Gyngor ar Les Mewnfudwyr  
Heddlu Caint  
Cyngor Kirklees  
Y Gwasanaeth Cynghori ar Lesddaliadau  
Yr Asiantaeth Cymorth Cyfreithiol  
Cyngor Dinas Caerlŷr  
Cymdeithas Llywodraeth Leol  
Asiantaeth y Môr a Gwylwyr y Glannau  
Mcllwraite Education  
Y Weinyddiaeth Amddiffyn  
Y Weinyddiaeth Gyfiawnder  
Cymdeithas Genedlaethol yr Ysgolfeistri ac  
Undeb yr Athrawesau  
Y Gwasanaeth Rheoli Troseddwyr Cenedlaethol  
Undeb Cenedlaethol yr Athrawon  
Network Rail  
NHS Employers  
NHS England  
NHS Professionals  
Cynulliad Gogledd Iwerddon  
Swyddfa Gogledd Iwerddon  
Northern Lighthouse Board  
Cyngor Sir Gogledd Swydd Efrog  
Cyngor Dinas Nottingham  
Yr Awdurdod Dadgomisiynu Niwclear  
Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth  
Y Swyddfa Safonau mewn Addysg,  
Gwasanaethau Plant a Sgiliau  
Y Swyddfa Rheoleiddio Cymwysterau ac  
Arholiadau  
Y Swyddfa Rheilffyrdd a Ffyrdd  
Swyddfa'r Gwarcheidwad Cyhoeddus  
Yr Arolygiaeth Gynllunio  
Undeb Llafur Prospect  
Public Health England  
Pupils 2 Parliament  
Canolfan Gynadleda QEII  
Y Sefydliad Cydraddoldeb Hil  
Y Cydffederasiwn Recriwtio a Chyflogaeth  
Y Coleg Nyrsio Brenhinol  
Russell Group

Cyngor Sir Rutland  
Llywodraeth yr Alban  
Swyddfa'r Alban  
Sense  
Signature  
Skills for Care  
Skills for Health  
Cyngor Bwrdeistref Slough  
South East Employers  
Cynghorau De Orllewin Lloegr  
Y Cwmni Benthyciadau Myfyrwyr  
Cyngres yr Undebau Llafur (TUC)  
Trinity House  
Canolfan Mudo, Polisi a Chymdeithas Prifysgol  
Rhydychen  
Swyddfa Hydrograffeg y DU  
UNSAIN  
Asiantaeth y Swyddfa Brisio  
Gwasanaeth y Tribiwnlys Prisio  
Voice the Union  
TUC Cymru  
Cyngor Wellingborough  
Llywodraeth Cymru  
Comisiynydd y Gymraeg  
Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru  
Swyddfa Cymru  
Cyflogwyr Swydd Efrog a'r Humber  
Prifysgol York St. John

## Atodiad B - Costau

Bydd y costau ymgyfarwyddo i gyd yn disgyn yn y flwyddyn gyntaf oherwydd bydd angen i sefydliadau ymgyfarwyddo'n fuan ar ôl i'r ddeddfwriaeth ddod i rym. Disgwyliwn i nifer y cwynion ostwng yn fuan iawn dros y pedair blynedd gyntaf. Tybiwn felly y bydd 50% yn disgyn yn y flwyddyn gyntaf, 25% yn yr ail, 20% yn y drydedd a 5% yn y bedwaredd flwyddyn. Felly bydd costau cwynion, adleoli a hyfforddi i gyd wedi'u rhannu yn yr un modd.

### Costau fesul blwyddyn (gwerth presennol)

Proffil costau  
dros 10  
mlynedd

Cyfradd  
ddisgownt o  
3.5%

Blwyddyn	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Cyfanswm 10 mlynedd
Cyfradd is o ddiffyg rhuglder	£2,789,443	£754,556	£583,232	£140,877	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£4,268,108
Cyfradd uwch o ddiffyg rhuglder	£4,351,374	£1,509,112	£1,166,464	£281,754	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£7,308,704

### Amcangyfrif is o'r costau fesul blwyddyn (gwerth presennol)

Cyfradd is o  
ddiffyg  
rhuglder

Cyfradd  
ddisgownt o  
3.5%

Blwyddyn	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Cyfanswm 10 mlynedd
Costau ymgyfarwyddo	£1,227,512	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£1,227,512
Costau cwynion	£350,423	£169,286	£130,849	£31,606	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£682,165
Costau adleoli	£280,338	£135,429	£104,680	£25,285	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£545,732
Hyfforddiant	£931,170	£449,841	£347,703	£83,986	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£1,812,699
<b>Cyfanswm</b>	<b>£2,789,443</b>	<b>£754,556</b>	<b>£583,232</b>	<b>£140,877</b>	<b>£0</b>	<b>£0</b>	<b>£0</b>	<b>£0</b>	<b>£0</b>	<b>£0</b>	<b>£4,268,108</b>

### Amcangyfrif uwch o'r costau fesul blwyddyn (gwerth presennol)

Cyfradd uwch o  
ddiffyg rhuglder

Cyfradd  
ddisgownt  
3.5%

Blwyddyn	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Cyfanswm 10 mlynedd
Costau ymgyfarwyddo	£1,227,512	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£1,227,512
Costau cwynion	£700,846	£338,573	£261,699	£63,212	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£1,364,330
Costau adleoli	£560,677	£270,858	£209,359	£50,570	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£1,091,464
Hyfforddiant	£1,862,340	£899,681	£695,406	£167,972	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£3,625,399
<b>Cyfanswm</b>	<b>£4,351,374</b>	<b>£1,509,112</b>	<b>£1,166,464</b>	<b>£281,754</b>	<b>£0</b>	<b>£0</b>	<b>£0</b>	<b>£0</b>	<b>£0</b>	<b>£0</b>	<b>£7,308,704</b>

### Amcangyfrif gorau o'r costau fesul blwyddyn (gwerth presennol)

Amcangyfrif  
gorau

Cyfradd  
ddisgownt o  
3.5%

Blwyddyn	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Cyfanswm 10 mlynedd
Costau ymgyfarwyddo	£1,227,512	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£1,227,512
Costau cwynion	£525,634	£253,930	£196,274	£47,409	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£1,023,247
Costau adleoli	£420,507	£203,144	£157,019	£37,927	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£818,598
Hyfforddiant	£1,396,755	£674,761	£521,554	£125,979	£0	£0	£0	£0	£0	£0	£2,719,049
<b>Cyfanswm</b>	<b>£3,570,408</b>	<b>£1,131,834</b>	<b>£874,848</b>	<b>£211,316</b>	<b>£0</b>	<b>£0</b>	<b>£0</b>	<b>£0</b>	<b>£0</b>	<b>£0</b>	<b>£5,788,406</b>

# Datganiad Cydraddoldeb y Polisi

Deddf Mewnfudo 2016 – Gofyniad Iaith Saesneg

Ebrill 2016



# Cynnwys

Cyflwyniad.....	26
Methodoleg .....	26
Pennod 1: Cyd-destun a'r ffactorau dros gael gofyniad iaith Saesneg .....	27
Pennod 2: Deffiniadau .....	28
Pennod 3: Rhanddeiliaid.....	28
Pennod 4: Effeithiau ar grwpiau a warchodir yn ôl nodwedd .....	28
Gwahaniaethu uniongyrchol.....	28
Gwahaniaethu anuniongyrchol.....	29
Hil .....	29
Anabledd .....	30
Pennod 5: Crynodeb .....	31
Atodiad A: Diffiniadau a nodweddion a warchodir .....	32

# Cyflwyniad

## Pwrpas y ddogfen hon

Yn Neddf Mewnfudo 2016 cynhwysir gofyniad bod yn rhaid i awdurdodau cyhoeddus sicrhau “bod pob person sy’n gweithio i’r awdurdod cyhoeddus mewn rôl sy’n wynebu’r cyhoedd yn siarad Saesneg rhugl” (neu Gymraeg neu Saesneg rhugl yng Nghymru). Cyfeiriwn at ddarpariaethau perthnasol Rhan 7 o Ddeddf Mewnfudo 2016 drwy gydol y ddogfen hon fel ‘y ddyletswydd rhuglder’. Cofnod ysgrifenedig yw Datganiad Cydraddoldeb y Polisi hwn o asesiad a dadansoddiad Swyddfa'r Cabinet wrth gymhwyso nodau dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus i'r ddyletswydd rhuglder.

Yn Natganiad Cydraddoldeb y Polisi hwn, ystyrir bod gweithiwr sector cyhoeddus yn ‘wynebu'r cyhoedd’ os oes gofyn iddo siarad ag aelodau’r cyhoedd yn Saesneg, neu yn Gymraeg neu’n Saesneg yng Nghymru, fel rhan reolaidd ac annatod o’i rôl. Disgrifir hyn yn Rhan 7 y Ddeddf fel ‘swyddogaeth sy’n wynebu’r cyhoedd’ a cheir diffiniad yn adran 77(7) y Ddeddf.

## Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus

Ar 5 Ebrill 2011, daeth dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus (PSED) i rym yng Nghymru, Lloegr a’r Alban. Mae’r ddyletswydd PSED wedi’i gosod allan yn Adran 149 Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae’n gofyn bod awdurdodau cyhoeddus sydd o fewn cwmpas y Ddeddf, wrth ymarfer eu swyddogaethau, yn rhoi “sylw dyledus” i’r angen i:

- ddileu gwahaniaethu, harasio, erledigaeth ac unrhyw ymddygiad arall a waherddir o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010;
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy’n rhannu nodwedd berthnasol a warchodir a phobl nad ydynt yn rhannu’r nodwedd hon; a
- meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy’n rhannu nodwedd berthnasol a warchodir a phobl nad ydynt yn rhannu’r nodwedd hon.

Rhoddwyd sylw dyledus i’r tri nod hwn wrth lunio’r polisi y tu ôl i’r ddyletswydd rhuglder a gweithrediad y ddyletswydd honno. Disgwylir i’r ddyletswydd rhuglder wneud gwasanaethau cyhoeddus yn fwy effeithiol ac y bydd hyn ynddo’i hun yn hyrwyddo nodau’r PSED.

## Nodweddion a warchodir

Y nodweddion a warchodir sy’n berthnasol i’r PSED (cyfeiriwn atynt yn y ddogfen hon fel y ‘nodweddion a warchodir’) yw:

- Oed
- Anabledd
- Ailbennu rhywedd
- Beichiogrwydd a Mamolaeth
- Hil (gan gynnwys tarddiad ethnig neu genedlaethol, lliw neu genedligrwydd)
- Crefydd neu gred
- Rhyw
- Cyfeiriadedd Rhywiol
- Priodas a Phartneriaeth Sifil.

## Methodoleg

Mae Datganiad Cydraddoldeb y Polisi hwn yn edrych yn benodol ar effaith bosib y ddyletswydd rhuglder ar berson/pobl gyda nodweddion a warchodir penodol. Y cwestiynau a ystyrir yn bennaf yw a fydd y

ddyletswydd rhuglder yn effeithio ar bobl gyda nodwedd a warchodir mewn ffordd gyfartal neu wahanol, a yw'n effeithio mewn ffordd gadarnhaol neu negyddol ac a oes unrhyw liniaru neu gyfiawnhad dros unrhyw effaith negyddol.

Lluniodd Swyddfa'r Cabinet y polisi y tu ôl i'r ddyletswydd rhuglder drwy ymgynghori ag ystod eang o randdeiliaid ac adrannau'r Llywodraeth, gan gynnwys awdurdodau cyhoeddus, undebau llafur, arbenigwyr pwnc a chyfreithiol, ac academyddion. Mewn ymgynghoriad ffurfiol ar y Cod Ymarfer drafft, sy'n cefnogi Rhan 7 o Ddeddf Mewnfudo 2016, bu arweinwyr polisi yn Swyddfa'r Cabinet yn ymgysylltu'n weithredol â 92 o wahanol sefydliadau gyda 40 arall yn rhoi ymatebion ffurfiol. Un o gwestiynau allweddol yr ymgynghoriad hwn oedd:

*Ydy'r Cod Ymarfer yn glir yn ei gysondeb ag unrhyw ymrwymadau cyfreithiol presennol y dylech lynu wrthynt, fel Deddf Cydraddoldeb 2010 neu Fesur y Gymraeg (Cymru) 2011? Os nad yw, awgrymwch os gwelwch yn dda sut y gellid ei wneud yn fwy cyson â'r ymrwymadau hynny neu unrhyw rai eraill na chawsant eu cynnwys eisoes.*

Drwy'r ymgynghoriad, roedden ni'n ceisio deall yr holl bryderon y gallai fod gan randdeiliaid am nodau'r PSED a'r effaith y gallai'r ddyletswydd rhuglder ei chael ar unigolion gyda nodweddion a warchodir.

## Pennod 1: Cyd-destun a'r ffactorau dros gael gofyniad iaith Saesneg

Yn Neddf Mewnfudo 2016 cynhwysir ymrwymiad "bod pob person sy'n gweithio i'r awdurdod cyhoeddus mewn rôl sy'n wynebu'r cyhoedd yn siarad Saesneg rhugl". Nod gweithredu'r ymrwymiad hwn ar draws y sector cyhoeddus yn gyffredinol yw gwella ansawdd gwasanaethau i'r cyhoedd a'u gwneud yn effeithlon a diogel. Mae'r Llywodraeth hefyd eisiau lleihau unrhyw rwystr i ddefnyddio gwasanaethau cyhoeddus craidd, neu risg i ddiogelwch y cyhoedd, yn deillio o ddiffyg rhuglder mewn Saesneg (neu yn Gymraeg neu'n Saesneg yng Nghymru) ar ran gweithwyr sy'n wynebu'r cyhoedd.

### Y Cefndir

Yn 2014 bu'r Adran Iechyd a'r Cyngor Meddygol Cyffredinol yn ymgynghori ar reoliadau iaith i feddygon a chyflwynwyd profion iaith newydd i feddygon o'r UE, gan ychwanegu at y profion iaith presennol ar gyfer meddygon o'r tu allan i'r UE. Yn 2015 cafodd y newid deddfwriaethol hwn, ac ymgynghoriad cyhoeddus llawn, ei ymestyn i gynnwys yr holl weithwyr gofal iechyd a reoleiddir. Nid yw'r ddyletswyddau presennol hyn yn berthnasol i weithwyr gofal iechyd nad ydynt yn cael eu rheoleiddio, fel gofawyr a chynorthwyr gofal iechyd.

Mae angen deddfwriaeth i weithredu gofyniad iaith Saesneg ar gyfer y sector cyhoeddus ehangach i sicrhau bod gan weithwyr cyhoeddus sy'n wynebu'r cyhoedd safon o Saesneg llafar (neu Gymraeg neu Saesneg llafar yng Nghymru) sy'n ddigon da i wasanaethu'r cyhoedd a chyflawni eu rolau'n effeithiol. Bydd hyn hefyd yn creu cysondeb ar draws y sector cyhoeddus o ran cwmpas.

### Deddf Mewnfudo 2016

Pwrpas y ddyletswydd rhuglder yw sicrhau bod gan staff awdurdodau cyhoeddus mewn rolau sy'n wynebu'r cyhoedd safon Saesneg llafar (neu Gymraeg yng Nghymru) sy'n ddigon da i gyflawni eu rôl yn effeithiol. Bydd y Cod Ymarfer yn nodi'n glir bod yn rhaid i awdurdodau cyhoeddus asesu'r gofynion iaith ar gyfer pob rôl sy'n wynebu'r cyhoedd yn ofalus fel eu bod yn gymesur ac angenrheidiol gan sicrhau nad ydynt yn rhwystr i recriwtio drwy osod safonau anghymesur neu feichus ar yr awdurdod cyhoeddus neu unigolion.

Mae deddfwriaeth iaith Gymraeg eisoes yn caniatáu i gyflogwyr cyhoeddus yng Nghymru (a rhai y tu allan i Gymru) fynnu bod gweithwyr yn cydymffurfio â chynlluniau iaith neu safonau Cymraeg penodol.

Bydd y ddyletswydd rhuglder yn Neddf Mewnfudo 2016 yn gweithredu ochr yn ochr â darpariaethau sydd eisoes yn bodoli ar gyfer y Gymraeg.

## Pennod 2: Diffiniadau

Mae'r cwmpas a'r diffiniadau allweddol sy'n ategu'r ddyletswydd rhuglder i'w cael yn narpariaethau Rhan 7 o Ddeddf Mewnfudo 2016 ac yn yr Asesiad o Effaith sy'n cyd-fynd â'r Datganiad hwn.

Bydd y Cod Ymarfer terfynol yn nodi'n glir na ddylid cymhwyso'r ddyletswydd rhuglder heb addasu ar gyfer y gweithwyr sector cyhoeddus canlynol mewn rolau sy'n wynebu'r cyhoedd:

- rhai sy'n siarad iaith Arwyddion Prydain fel iaith gyntaf a phrif iaith; a
- rhai a gyflogir yn unig i siarad iaith wahanol i'r Saesneg a / neu i'r Gymraeg, ar gyfer unigolyn neu grŵp nad ydynt yn siarad Saesneg a / neu Gymraeg fel eu prif iaith.

Yn ogystal, nid yw staff sy'n gweithio'n llwyr neu'n bennaf y tu allan i'r DU o fewn cwmpas y ddyletswydd rhuglder.

## Pennod 3: Rhanddeiliaid

Mae rhestr lawn o'r rhanddeiliaid y cysylltwyd â hwynt drwy ymgynghori i'w cael yn yr Atodiadau i'r Asesiad o Effaith sy'n cyd-fynd â'r ddogfen hon. Rhestrir y mathau o randdeiliaid sy'n benodol berthnasol i Ddatganiad Cydraddoldeb y Polisi hwn isod.

Mewnol	Allanol
Arweinwyr polisi adrannol	Y sector cyhoeddus ehangach – a aseswyd yn ôl eu maes gwaith i ddeall yr effaith yn llawn (e.e. Iechyd, Addysg, Llywodraeth Leol)
Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol	Undebau Llafur
Swyddfa Cydraddoldebau'r Llywodraeth	Grwpiau ymgyrchu dros gydraddoldeb
Y Swyddfa Gartref	Arbenigwyr pwnc
Trysorlys EM	

## Pennod 4: Effeithiau ar grwpiau a warchodir yn ôl nodwedd

Er yr ystyried yr holl nodweddion a warchodir wrth ddatblygu'r polisi hwn, mae'r ddyletswydd rhuglder yn ymwneud yn benodol â'r defnydd o Saesneg llafar (neu Gymraeg neu Saesneg yng Nghymru). Ystyrir felly mai'r nodweddion a warchodir sydd fwyaf perthnasol yng nghyswllt yr asesiad hwn ar gyfer y ddyletswydd PSED yw 'hil' ac 'anabledd'. Cadarnhawyd hyn drwy ymgysylltu â'r rhanddeiliaid a restrir uchod drwy'r ymgynghoriad cyhoeddus a chododd eu hymatebion rai o'r materion a nodir isod. Ar y cyfan, cytunai'r rhan fwyaf o'r rhanddeiliaid fod y ddyletswydd rhuglder yn nod cyfreithlon gan y llywodraeth a, lle'r oedd hynny'n bosibl, bu'r arweinwyr polisi'n gweithio'n galed gyda grwpiau cydraddoldeb i leihau unrhyw niwed posib ac yn profi'r cynigion.

### Gwahaniaethu uniongyrchol

Ni ddylai'r ddyletswydd rhuglder, o'i gweithredu'n gywir drwy ddilyn y canllawiau yn y Cod Ymarfer, achosi unrhyw wahaniaethu uniongyrchol oherwydd un neu ragor o'r nodweddion a warchodir.

Fodd bynnag, mae risg y gallai rhai gyda nodweddion a warchodir, yn enwedig hil ac anabledd, wynebu gwahaniaethu gan aelodau'r cyhoedd o ganlyniad i rai agweddau ar y ddyletswydd rhuglder: er enghraifft, gallai staff gyda nodweddion a warchodir o'r fath dderbyn cwynion blinderus amdanynt ar sail acen, nam ar eu lleferydd neu anabledd cyfathrebu arall, neu ar sail hunaniaeth hil neu genedlaethol, yn hytrach nag ar sail materion cyfreithlon ynglŷn â rhuglder mewn Saesneg neu Gymraeg.

Bydd y Cod Ymarfer yn nodi'n glir na fydd unrhyw gŵyn a wneir ar sail acen, tarddiad hiliol neu ethnig neu genedligrwydd gweithiwr sector cyhoeddus yn cael eu hystyried i fod yn rhai cyfreithlon i bwrpas y ddyletswydd rhuglder: ni fydd raid i awdurdodau cyhoeddus ymateb i gwynion blinderus, gormesol, bygythiol, ffaidd eu tŷ neu sy'n gwahaniaethu.

Mae gan gyflogwyr hefyd gyfrifoldebau cyfreithiol o dan Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974, a Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999, i warchod iechyd a diogelwch eu staff yn y gwaith, gan gynnwys lleihau'r risg o gael salwch cysylltiedig â straen, a disgwylir iddynt reoli'r broses gwynion sy'n ofynnol o dan y ddyletswydd rhuglder i adlewyrchu hynny.

Mae risg ychwanegol, o ganlyniad i'r ddyletswydd rhuglder, y byddai rhai awdurdodau cyhoeddus yn tueddu i ffafrio ymgeiswyr o darddiad Prydeinig wrth recriwtio, oherwydd eu bod yn fwy tebygol o fod yn ddigon rhugl eu Saesneg llafar (neu Gymraeg yng Nghymru) ar gyfer y rôl. Bydd y Cod yn nodi'n glir y byddai hyn yn anghyfreithlon ac yn gwahaniaethu o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

O ystyried yr uchod, disgwylwn mai risg fach iawn fydd o wahaniaethu'n uniongyrchol yn erbyn rhai gyda nodweddion a warchodir oherwydd gweithrediad y ddyletswydd rhuglder. Cadarnheir hyn ymhellach gan adolygiad o'i gweithrediad dros gyfnod y Senedd hon, rhywbeth yr ymrwymodd y Llywodraeth iddo yn ei hymateb i'r ymgynghoriad cyhoeddus.

## Gwahaniaethu anuniongyrchol

Mae risg y gallai gweithrediad y ddyletswydd rhuglder gael peth effaith andwyol ar rai sydd, oherwydd eu tarddiad ethnig neu hiliol neu anabledd, efallai'n llai tebygol nag eraill o fod yn gallu siarad Saesneg (neu Gymraeg neu Saesneg yng Nghymru) i'r safon ofynnol ar gyfer rhai rolau sy'n wynebu'r cyhoedd. Nod y polisi yw hybu gwasanaethau effeithlon, diogel, o ansawdd da i aelodau o'r cyhoedd ar draws y sector cyhoeddus. Ystyrir bod y ddyletswydd rhuglder fel y'i disgrifir yn Neddf Mewnffurfio 2016 yn weithrediad gofalus a chymesur o'r nod hwn. Trafodir hyn yn fwy manwl yn yr Asesiad o Effaith sy'n cyd-fynd â'r ddogfen hon.

Bydd y Cod Ymarfer yn atgoffa awdurdodau cyhoeddus o'u ddyletswydd tuag at staff anabl o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 i wneud unrhyw addasiadau rhesymol i ddileu 'anfantais sylweddol' a achosir drwy gymhwyso arfer, darpariaeth neu faen prawf penodol. Bydd y Cod hefyd yn nodi'n glir y gall pobl sy'n defnyddio iaith arwyddion fel eu hiaith gyntaf neu brif iaith gyflawni rolau sy'n wynebu'r cyhoedd, ac yn yr achosion hyn mai dim ond y dehonglydd iaith arwyddion fydd angen bodloni'r safon o siarad Saesneg neu Gymraeg angenrheidiol ar gyfer y rôl honno.

Yn yr un modd, bydd yn ofynnol i awdurdodau cyhoeddus gymhwyso'r ddyletswydd mewn ffordd gymesur, er mwyn lleihau unrhyw effaith andwyol bosib, ac anogir hwynt i gynnig hyfforddiant lle mae eu staff presennol yn methu â chwrdd â'r safon iaith angenrheidiol. Ni ddaw'r ddyletswydd rhuglder i rym am chwe mis ar ôl derbyn y Cydsyniad Brenhinol, gan roi amser i gyflogwyr a gweithwyr ddeall a gweithredu'r ddyletswydd yn briodol.

Rhoddir isod asesiad pellach o'r effaith ar hil ac anabledd, yn ôl maes effaith.

## Hil

Maes	Meysydd effaith gadarnhaol	Meysydd effaith negyddol	Camau lliniaru
Denu	Mae'n bosib y bydd darpar ymgeiswyr yn cael eu hannog gan y	Disgwylir i ymgeiswyr o gymunedau oddi mewn / y tu allan i'r UE ddangos	Bydd y Cod yn rhoi canllawiau i gyflogwyr i egluro y bydd ond angen i

	ddyletswydd i wella safon eu Saesneg llafar (neu Gymraeg neu Saesneg llafar yng Nghymru). Awgryma'r adborth o'r ymgynghoriad fod sgiliau iaith Saesneg gwell o fudd i unigolion ac i'w cymunedau.	eu bod yn gallu siarad Saesneg (neu Gymraeg neu Saesneg yng Nghymru) yn ddigon da ar gyfer anghenion y rôl, a allai leihau ymgeiswyr o'r grwpiau hyn.	swydd-ddisgrifiadau nodi safon o siarad Saesneg (neu Gymraeg neu Saesneg yng Nghymru) sy'n ofynnol i gyflawni'r rôl yn foddhaol a'i bod yn gymesur.
<b>Recriwtio a dethol</b>	Disgwylir i awdurdodau cyhoeddus gynnwys disgrifyddion clir o'r rhuglder fydd y ofynnol ar gyfer y rôl, a allai roi mwy o eglurder i ymgeiswyr na'r meini prawf presennol.	Gallai'r dystiolaeth o'r 'rhuglder' gofynnol amrywio o un awdurdod cyhoeddus i'r llall, oherwydd ni fydd safonau rhuglder efallai'n cael eu rheoleiddio.  Efallai y bydd cyflogwyr hefyd, o ganlyniad i'r polisi hwn, yn tueddu i beidio â rhoi cyfweiliad neu ddethol ymgeiswyr o genedligrwydd neu darddiad ethnig heb fod yn Brydeinig.	Bydd y Cod Ymarfer yn cynnwys astudiaethau achos a chanllawiau i gefnogi gosod safonau. Bydd yn sicrhau yr atgoffir awdurdodau cyhoeddus o'u hymrwymyiadau presennol o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Bydd arweinwyr polisi hefyd yn gweithio gydag awdurdodau cyhoeddus, lle bo hynny'n briodol, i gefnogi cysondeb a chymesuredd wrth osod safonau.
<b>Staff presennol</b>	Gall awdurdodau cyhoeddus ddarparu hyfforddiant sgiliau iaith i staff o ganlyniad i'r ddyletswydd rhuglder, gan felly wella cyflogadwyedd ac effeithlonrwydd gweithiwr yn y gweithle.	Gallai fod rhai staff presennol nad ydynt yn ddigon rhugl eu Saesneg llafar (neu Gymraeg neu Saesneg yng Nghymru) i gyflawni eu rôl bresennol yn effeithiol. Bydd hyn efallai'n cael ei adnabod drwy gwynion gan aelodau o'r cyhoedd yn dilyn yr hawl newydd i gwyno yn sgil y ddyletswydd rhuglder, a allai wneud i staff boeni'n arw, ac yn y pen draw, lle profir bod y cwynion yn gywir ac na ellir cymryd camau rhesymol eraill, at derfynu cyflogaeth.	Bydd y Cod yn annog awdurdodau cyhoeddus i ddarparu hyfforddiant a chymorth i'w staff lle cafwyd nad oeddent yn ddigon rhugl ar gyfer eu swyddi presennol, fel y gellir cwrdd â'r safon sy'n ofynnol. Nodir yn glir y bydd cyflogaeth ond yn cael ei therfynu yn niffyg pob ymyriad rhesymol arall. Bydd y Cod hefyd yn egluro'r gwahaniaeth rhwng cwynion cyfreithlon ac anghyfreithlon, er mwyn lleihau cwynion blinderus neu wahaniaethol gan y cyhoedd.

## Anabledd

<b>Maes</b>	<b>Meysydd effaith gadarnhaol</b>	<b>Meysydd effaith negyddol</b>	<b>Camau gweithredu</b>
<b>Denu</b>		Efallai y bydd unigolion gydag anabledd sy'n amharu ar eu cymhwysedd cyfathrebu'n llai tebygol o ymgeisio am rolau	Bydd y Cod yn atgoffa awdurdodau cyhoeddus o'u cyfrifoldeb presennol i wneud 'addasiadau rhesymol' ar gyfer ymgeiswyr a staff anabl.

	gyda maen prawf rhuglder clir, er y byddai gan gyflogwr ddyletswydd i wneud 'addasiadau rhesymol' o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.	
<b>Recriwtio a dethol</b>	Efallai y bydd rhai ymgeiswyr anabl, oherwydd eu hanabledd, yn ei chael yn anoddach nag eraill cwrdd â'r safon ofynnol o siarad Saesneg (neu yn Gymraeg neu Saesneg yng Nghymru).	Bydd y Cod yn atgoffa cyflogwyr o'u dyletswyddau tuag at ymgeiswyr a staff anabl o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.
<b>Staff presennol</b>	Fel gyda'r uchod, efallai y bydd staff presennol yn derbyn cynwys gan aelod o'r cyhoedd lle canfyddir nad ydynt yn ddigon rhugl i gyflawni eu rôl yn effeithiol.	Lle mae cynwys gan aelodau o'r cyhoedd yn seiliedig ar anabledd unigolyn, a lle cawsant eu cyflogi drwy wneud addasiadau rhesymol, bydd yr aelod o staff yn aros yn eu rôl ac ystyrir y gŵyn i fod yn flinderus ac yn ddi-sail. Bydd y Cod yn rhoi canllawiau ar hyn.

## Pennod 5: Crynodeb

Mae risg bosib y bydd rhai gyda nodweddion a warchodir, yn enwedig hil ac anabledd, efallai'n cael eu rhoi o dan rywfaint o anfantais o'i gymharu â rhai heb y nodwedd a warchodir honno, a'u bod / ac y gallent wynebu gwahaniaethu uniongyrchol o ganlyniad i weithrediad y ddyletswydd rhuglder. Disgwylir mai pur anaml fydd hyn yn digwydd fodd bynnag. Mae'r ddyletswydd rhuglder yn ddull cymesur o gyflawni nod cyfreithlon sef sicrhau ymhellach bod gwasanaethau cyhoeddus yn effeithlon, diogel ac o ansawdd da.

Bydd y Cod Ymarfer yn cyfeirio cyflogwyr at eu cyfrifoldebau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus gan hefyd bwysleisio'r hyn y bydd angen iddynt ei ystyried i fod yn gymesur wrth weithredu'r ddyletswydd rhuglder. Bydd yn nodi'n glir y bydd angen i awdurdodau cyhoeddus fod â dull gwrthrychol a theg o werthuso staff ac ymgeiswyr yn erbyn y safon angenrheidiol o ran Saesneg llafar, neu Gymraeg neu Saesneg llafar yng Nghymru, ac ystyried lle bo hynny'n briodol unrhyw addasiadau rhesymol i staff mewn rolau sy'n wynebu'r cyhoedd fel nad yw staff anabl o dan anfantais sylweddol ar ôl rhoi'r ddyletswydd rhuglder ar waith. Bydd hefyd yn sicrhau nad ydynt o dan anfantais oherwydd eu tarddiad ethnig, hunaniaeth genedlaethol neu acen.

Mae'r Llywodraeth hefyd wedi ymrwymo i adolygu gweithrediad y ddyletswydd dros gyfnod y Senedd hon, i gadarnhau beth yw effeithiau cadarnhaol a negyddol y ddyletswydd rhuglder ac i gymryd unrhyw gamau angenrheidiol i roi sylw iddynt.



## Atodiad A: Diffiniadau o nodweddion a warchodir

### Oed

Lle cyfeirir at hyn, mae'n cyfeirio at berson sy'n perthyn i grŵp oed penodol (e.e. rhai 32 oed) neu i ystod oed (e.e. 18-30 oed).

### Anabledd

Mae gan berson anabledd os oes ganddo ef/hi nam meddyliol sy'n cael effaith andwyol sylweddol a hirdymor ar ei (g)allu i gyflawni gweithgareddau beunyddiol arferol.

### Ailbennu rhywedd

Mae gan berson y nodwedd a warchodir o ailbennu rhywedd os yw'n bwriadu cyflawni, wrthi'n cyflawni neu wedi cyflawni proses (neu ran o broses) i ailbennu ei rywedd ef/hi drwy newid nodweddion ffisiolegol neu nodweddion eraill ei ryw/ei rhyw.

### Priodas a phartneriaeth sifil

Mae gwarchodaeth ar sail priodas a phartneriaeth sifil yn ymwneud â rhywun sydd wedi priodi'n gyfreithlon neu mewn partneriaeth sifil. Gall priodas fod rhwng dyn a menyw, neu rhwng partneriaid o'r un rhyw. Partneriaeth sifil yw un rhwng partneriaid o'r un rhyw.

### Beichiogrwydd a mamolaeth

Beichiogrwydd yw'r cyflwr o fod yn feichiog neu ddisgwyl babi. Mae mamolaeth yng nghyd-destun hawliau cyflogaeth yn cyfeirio at y cyfnod ar ôl geni, ac wedi'i gysylltu i hawliau menyw, ar ôl bod yn feichiog, dros y cyfnod hwn.

### Hil

Hil yw lliw, cenedligrwydd, tarddiad ethnig neu genedlaethol rhywun.

### Crefydd a chred

Mae crefydd yn golygu unrhyw grefydd ac yn cynnwys dim crefydd; mae cred yn golygu unrhyw gred grefyddol neu athronyddol ac yn cynnwys dim cred. Yn gyffredinol, dylai cred effeithio ar ddewisiadau bywyd rhywun neu'r ffordd y mae ef neu hi'n byw, iddi gael ei chynnwys yn y diffiniad.

### Rhyw

Dyn neu fenyw.

### Cyfeiriadedd rhywiol

Cyfeiriadedd rhywiol person tuag at rai o'r un rhyw â nhw eu hunain, neu at rai o'r rhyw arall neu at rai o'r naill ryw neu'r llall.