

Dadansoddwch yn feirniadol i ba raddau y mae cynlluniau presennol ar gyfer hyrwyddo'r Gymraeg yn effeithiol heddiw. Mesurwch hyfywedd modelau ieithyddol a defnyddiwch ddata cyfredol.

Dafydd a Goliath: Annhegwch neu Degwch i'r Gymraeg yn y Gweithle?

'O Arglwydd, dyma gamwedd' - geiriau olaf Dic Penderyn, merthyr cyntaf y dosbarth gweithiol a gafodd ei grogi yn 1831 am fethiant Gwrthryfel Merthyr, yn dilyn yr ymgyrchoedd i sefydlu undeb lafur a hawliau i weithwyr yng Nghymru. Mae gan hawliau a thegwch i weithwyr draddodiad hir a dwfn yng Nghymru ac mae'r Gymraeg wedi bod yn ganolog i'r hanes hwnnw fel iaith byw, iaith gwaith, iaith drafod a negodu ac iaith y llinell biced. Ond wrth ystyried y Gymraeg a'r cynlluniau ieithyddol cyfredol i'w hyrwyddo er mwyn sicrhau tegwch a ffyniant iddi, gwyddom fod llywodraethant cydwybodol ac addasol, datblygiad a gweithrediad polisïau pwrpasol, yn ogystal ag asiantaeth actorion rhagweithiol a chytûn ar bob lefel yn angenrheidiol i ymgymryd â'r sialens yn y tymor byr a'r hir. Mae'r her i lunio a gweithredu polisïau ieithyddol ar gyfer hyrwyddo ieithoedd lleiafrifol yn dasg enfawr ac enbyd ar yr un pryd.

Dengys yr asesiad hwn bod datblygiadau deddfwriaethol a rheoleiddio yn fodelau cynllunio ieithyddol tyngedfennol ar gyfer hyrwyddo'r defnydd o'r Gymraeg mewn gweithleoedd cyhoeddus, gan mai un o amcanion polisi 'Cymraeg 2050'(t.42) yw cynyddu'r defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle oherwydd bod "y gweithle'n ganolog i'n bywydau bob dydd...[ac yn]gyfle i ddefnyddio, ymarfer a dysgu'r Gymraeg." Ond ar y llaw arall, mae'r asesiad yn uwchleuo'r ffaith mai anweledig yw hawliau gweithwyr i'r Gymraeg wrth hyrwyddo'r iaith yn y pau hwn.

Fel llais cyfunol y 48 undeb llafur cyswllt yng Nghymru, mae TUC Cymru yn ymgyrchu a hyrwyddo'r hawl i ddefnyddio'r Gymraeg yn y gweithle fel rhan o'r agenda cydraddoldeb a gwaith teg. Gwelir gweithleoedd fel gofodau blaenllaw i ddefnyddio'r Gymraeg, ond cydnabyddir bod herio'r normau unieithog hegemonaid yn dalcen caled lle mae grym anghyfartal y Saesneg o'i chymharu â'r Gymraeg mor weladwy. Ar waethaf hyn, mae ymgyrchu dros weithleoedd dwyieithog lle ceir cydraddoldeb i'r Gymraeg yn gymesur â brwydro dros amodau gwaith teg gweladwy a chynhwysol, a lle gall cydweithrediad undebau a chyflogwyr sicrhau amodau teg sy'n greiddiol i adferiad y Gymraeg yn y pau hwn. Mae egwyddorion cyfartalwch a chyfiawnder yn sylfaenol i alluogi'r Gymraeg fel iaith gwaith - sgil sydd mewn galw wrth ddarparu gwasanaethau cyhoeddus. Ond, mae cymunedau Cymraeg iach yn ddibynnol ar gael gwaith cynaliadwy, a chyflogau ac amodau gwaith ieithyddol teg sy'n caniatáu i'r Gymraeg ffynnu yn y tymor hir fel iaith naturiol.

Wrth gyfeirio at weithleoedd yn yr asesiad, cyfeirir at gyrff cyhoeddus a ddaw o dan *Mesur y Gymraeg (Cymru)(2011)*(Mesur), ond cydnabyddir bod strwythurau undebol Cymru yn cynrychioli gweithleoedd cyhoeddus a phreifat, a chanddynt botensial i gefnogi unrhyw ddatblygiadau pellach ar y Safonau (sy'n cynnwys y sector breifat), neu gynlluniau economaidd-gymdeithasol ehangach ar sail ranbarthol neu genedlaethol. Ystyrir bod cynhwysiant gweithleoedd preifat yn hanfodol i gynllunio adferiad y Gymraeg. Defnyddir 'gweithwyr' yn hytrach na chyflogeion, gan gefnogi pwyslais Llywodraeth Cymru ar waith teg, llesiant a chyfranogiad gweithwyr wrth: "wneud cynnydd mewn amgylchedd iach a chynhwysol, lle mae hawliau yn cael eu parchu", fel "bod gan [ei] weithwyr fynediad at wybodaeth am eu hawliau", amodau sy'n "grymuso gweithwyr i gyfrannu, datblygu a thyfu", lle ceir "dyletswydd foesol i ddiogelu gwaith teg", mynediad i undebau a chyd-gynrychiolaeth, a "threfniadau effeithiol ar waith i sicrhau bod llais unigolion a'r gweithwyr ar y cyd yn cael ei glywed [er mwyn] codi materion a chyfrannu at y broses o wneud penderfyniadau sy'n effeithio arnynt"(Llywodraeth Cymru, 2023a).

Mae prif ganlyniadau'r asesiad yn dangos:

1) *bod angen hyrwyddo hawliau gweithwyr i'r Gymraeg yn y gweithle yn fwyfwy yn unol â'r Safonau Gweithredu ar lefelau macro, meso a micro o'i gymharu â'r pwyslais mwy a roddwyd ar ddyletswyddau cyflogwyr cyhoeddus wrth gydymffurfio â'r Safonau Cyflenwi Gwasanaethau;*

2) *byddai ymwybyddiaeth well o hawliau'r Gymraeg mewn gweithleoedd yn cynyddu hyder gweithwyr wrth weithredu arnynt gyda chefnogaeth undebol a chyd-gynrychiolaeth, ac wrth gytuno ar amodau rhagweithiol*

gyda chyflogwyr er mwyn darparu hinsawdd ieithyddol gefnogol i'r Gymraeg. Gall hyn arwain at 'sicrwydd ieithyddol'(Green, 1987,t.658) i weithwyr;

3)fel asiantiaid gweithredol, byddai cynyddu ymwybyddiaeth gweithwyr o fanteision personol dwyieithrwydd yn cyfrannu at gynnal llwyddiant cyflogwyr wrth ddarparu gwasanaethau cyhoeddus yn y ddwy iaith;

4)bod 'partneriaeth gymdeithasol' yn sicrhau cyfranogiad gweithwyr ac undebau wrth gytuno ar amodau'r gweithle yn estyn cyfle i gynnal tegwch ieithyddol i'r Gymraeg fel rhan o drafodaethau polisïau gwaith teg ac wrth gyfrannu at nodau llesiant y Gymraeg yn rhinwedd dyletswyddau llesiant cyflogwyr;

5)bod angen mwy na 'chydraddoldeb' i'r Gymraeg fel sail tegwch iddi er mwyn sicrhau ei hyfywedd, a bod angen 'fframwaith ecwiti' arni i ffynnu. Awgrymir y dylid ystyried sefydlu 'Comisiwn Gwirionedd a Chymodi'r Gymraeg' i ddiogeli hawliau'r Cymry i'r Gymraeg, a gwella ymwybyddiaeth dinasyddion Cymru o'i hanes er mwyn grymuso'r twf tuag at filiwn o siaradwyr erbyn 2050, wrth frwydro ar yr un pryd am gyfiawnder iddi er llesiant cenedlaethau'r dyfodol.

Datblygwyd nifer o fodelau cysyniadol a chyfeirir atynt yn ystod yr asesiad.

Deddfwriaeth, rheoleiddio ac hyrwyddo(Ffigwr 1): “Nodweddir y gymdeithas Gymreig gan fwyafrif uniaith a lleiafrif dwyieithog sy'n raddol elwa o gydnabyddiaeth sefydliadol gan y Wladwriaeth. Ond, mae'r iaith Gymraeg yn wynebu anawsterau difrifol i gael ei chydabod fel iaith hanfodol o fewn ei thiriogaeth ei hun”(Williams, 2005,t.54). Cyfeirir at Gymru fel gwlad ddwyieithog sy'n defnyddio'r Gymraeg a'r Saesneg ac yn hyn o beth, nid yw'n wahanol i fwyafrif y byd sy'n ddwyieithog neu'n amlieithog, ond daeth yr ymgais i roi “cydnabyddiaeth gyfreithiol a pholiteidd yn hwyr i realiti dwyieithog cynfodol”(Williams, 1999,t.131) ar ôl degawdau o frwydro. Rhaid nodi felly, yn sgil bygythiad globaleiddio i ieithoedd lleiafrifol:“the intertwinings of languages have suggested..the need for intervention...and of the protection of small or threatened languages”(Edwards, 2024,t.53). Daw rôl deddfwriaeth a pholisïau iaith, rheoleiddio a hawliau ieithyddol i'r amlwg felly wrth ddosbarthu pŵer ac adnoddau at bwrpas diogeli ac adfywio'r Gymraeg fel iaith leiafrifol ac wrth lunio ar gyfer ei hyfywedd.

Dywedodd rhagair 'Cymraeg 2050' bod yn rhaid “cynllunio mewn modd systematig a gwella sut rydym yn cydweithredu er mwyn sicrhau etifeddiaeth haeddiannol i'n hiaith” ac mai “ein cyfrifoldeb ni fel Llywodraeth yw gosod y cyfeiriad ar gyfer y gwaith hwn a'i arwain”(t.2). Mae rheoleiddio ac effaith gadarnhaol deddfwriaeth i ddiogelu'r Gymraeg yn elfennau canolog mewn cynllunio ieithyddol ac “mae'r ymdrechion i hyrwyddo'r Gymraeg yng Nghymru ymysg yr esiamplau amlycaf o adfywio iaith leiafrifol yn Ewrop a'r mwyaf amlwg yn y DU o ran gweithgarwch wedi ei arwain gan y llywodraeth”(Royle a Lewis,2018,t.7). Yn yr un cywair, disgrifir 'Cymraeg 2050'fel polisi cynhwysol draws-lywodraethol hirdymor sydd wedi ei 'hangori' yn *Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol* 2015 sy'n datgan “Ry'n ni'n gryfach wrth ddathlu ein dwyieithrwydd fel rhan annatod o Gymru sy'n cyfrannu at ein hunaniaeth ni fel gwlad”(2021a,tt.3-4). Nododd hefyd sut roedd Llywodraeth Cymru yn bwriadu hybu a hwyluso defnyddio'r Gymraeg mewn amrediad o sefyllfaoedd, gan gynnwys mewn gweithleoedd er mwyn gweithredu ar amcanion y strategaeth. Yn hyn o beth, gwelir natur symbiotig 'cyfleoedd' a 'defnydd' iaith, gyda chyfraniad gweithgareddau hybu yn cefnogi cylchdro defnydd adeiladol sy'n fuddiol i iaith leiafrifol.

Rhoddodd y *Mesur* gyfres o safonau ymddygiad i gyrff cyhoeddus wrth gyflenwi gwasanaethau; llunio polisi; arfer swyddogaethau neu gynnal busnesau neu ymgymeriadau eraill; hybu a hwyluso; a chadw cofnodion; a gellir ei ddisgrifio “yn gam arwyddocaol i'r iaith Gymraeg ac yn benllanw 70 mlynedd o ddatblygiadau deddfwriaethol yn ymwneud â'r Gymraeg”(Pwyllgor Diwylliant, y Gymraeg a Chyfathrebu, 2019,t.11). Dangosodd ymchwiliad Pwyllgor Diwylliant, y Gymraeg a Chyfathrebu,'Cefnogi a Hybu'r Gymraeg'(2019), ddylanwad cadarnhaol y *Mesur* drwy “rhoi sicrwydd i sefydliadau, yn ogystal â hawliau cadarn i siaradwyr y Gymraeg” er mi “dynnwyd sylw ac adnoddau oddi wrth yr elfennau 'mwy meddal' mewn cynllunio ieithyddol, yn benodol hybu'r iaith”(t.7). Serch hyn, ceir enghreifftiau o ymgyrchoedd hybu cwmpasog gan y Comisiynydd megis 'mae gen ti hawl' a 'defnyddia dy Gymraeg' . Ar yr un pryd, cydnabyddir bod:

“deddfwriaeth iaith yn gallu creu trefniadau sefydliadol addas ar gyfer rheoleiddio sydd yn ei dro yn rhoi sail ar gyfer y gwaith o sbarduno twf yn y nifer o siaradwyr Cymraeg, a chynnydd yn y defnydd cymdeithasol a wneir o'r iaith”(Royles a Lewis, 2019,t.3).

Gellir deall deddfwriaeth felly fel “un elfen allweddol” o fewn “pecyn eang o ddulliau polisi gwahanol” a ddefnyddiwyd gan “lywodraethau is-wladwriaethol ar draws gorllewin Ewrop i gydnabod a hyrwyddo gwahanol ieithoedd rhanbarthol a lleiafrifol” yn ystod y degawdau diwethaf (ibid, t.1). *Ond er bod deddfwriaeth traws-lywodraethol a'r gyfundrefn rheoleiddio yn fodelau ieithyddol creiddiol i hyrwyddo'r Gymraeg yn y gweithle, awgryma'r asesiad fod yna gyfleoedd i rymuso'r rhain drwy hyrwyddo hawliau defnyddio'r Gymraeg yn y gweithle a thrwy gefnogaeth undebol mewn partneriaeth gymdeithasol gyda chyflogwyr.*

Gwneir sylwadau adeiladol isod er budd y Gymraeg mewn gweithleoedd:

1)Hawliau gweithwyr i'r Gymraeg mewn gweithleoedd: *bod angen hyrwyddo hawliau gweithwyr i'r Gymraeg yn y gweithle yn fwyfwy yn unol â'r Safonau Gweithredu ar lefelau macro, meso a micro, o'i gymharu â'r pwyslais mwy a roddwyd ar ddyletswyddau cyflogwyr cyhoeddus wrth gydymffurfio â'r Safonau Cyflenwi Gwasanaethau. Cynigia'r amgylchedd deddfwriaethol a rheoleiddio gyfle euraidd y gellid manteisio arno er lles gweithwyr Cymraeg a'r defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle. O ganlyniad, uwcholeuir natur hanfodol y cyfle i hyrwyddo hawliau gweithwyr i'r Gymraeg mewn gweithleoedd sy'n deillio o osod a gorfodi dyletswyddau ar gyflogwyr yn unol â'r Safonau Gweithredu mewn gweithleoedd, ac er mwyn grymuso amcanion 'Cymraeg 2050'.*

Noda'r 'Rhaglen Lywodraethu'(2021b) y byddai Llywodraeth Cymru yn “sicrhau bod y Gymraeg yn cael ei siarad mewn rhagor o leoedd, gan gynnwys gweithleoedd”(t.6), yn “adeiladu economi ar sail egwyddorion gwaith teg, cynaliadwyedd a diwydiannau a gwasanaethau'r dyfodol”(t.8) ac yn datblygu argymhellion y Comisiwn Gwaith Teg(t.14). Un o nodau gwreiddiol 'Cymraeg 2050' oedd “rhoi mwy o bwyslais ar y gweithle fel lleoliad strategol ar gyfer hybu a hwyluso cynnydd yn y defnydd o'r Gymraeg”(t.50)(Ffigwr 2). Yn wir, cyn cyhoeddi 'Rheoliadau Safonau'r Gymraeg (Rhif 1)'(2015), datganodd Llywodraeth Cymru yn 2014 y byddai “safonau newydd y Gymraeg yn ysgogi newid” gan fyddai'n rhaid i sefydliadau cyhoeddus “gymryd cyfrifoldeb” wrth gynllunio'r Gymraeg yn eu polisiau ac wrth hybu, a thrwy fod yn “gatalydd..ar gyfer gwella sut mae sefydliadau yn ystyried datblygu sgiliau Cymraeg eu gweithlu”, tra byddai'r Comisiynydd yn “rheoleiddio”, a'r Llywodraeth â'r “rôl bwysig o osod y cyfeiriad strategol”(2014,t.13). Ond dengys asesiad o gyfeiriadau at “gweithle” a “gweithwyr” mewn dogfennau'n ymwneud â 'Cymraeg 2050'(Ffigwr 3) mai dim ond 18 gwaith rhwng 2017-2023 y cyfeirir at “gweithwyr” ac ni cheir unrhyw gyfeiriad at hawliau gweithwyr i'r Gymraeg yn y gweithle. Cyfeirir dwywaith yn unig at “hawliau i siaradwyr Cymraeg dderbyn gwasanaethau Cymraeg”(t.6).

Gellir deall y *Mesur* fel cyfres o ddeddfiadau sy'n gosod “dyletswyddau ar gyrff i ddefnyddio'r Gymraeg, a'r hawliau sy'n deillio o allu gorfodi'r dyletswyddau hynny, sy'n galluogi siaradwyr Cymraeg i ddefnyddio'r iaith yn ymwneud y cyrff hynny â hwy (megis darparu gwasanaethau gan y cyrff hynny)”. Pwysig yw deall bod yr hawliau'n berthnasol ar draws y Safonau ac o ganlyniad mae hawliau defnyddio'r Gymraeg mewn gweithleoedd yn hawliau sy'n deillio o allu gorfodi'r dyletswyddau sy'n unol â'r Safonau Gweithredu. *Ond pwysleisir natur hanfodol gwelededd yr hawliau hynny o fewn gweithleoedd yn yr asesiad hwn, oherwydd bod gan ddeddfwriaeth rôl mewn cynladwyaeth ac adfywiad iaith leiafrifol a gall “y math o fesurau a gyflwynwyd gan ddeddfwriaeth iaith gael effeithiau ardrawol ar statws a defnydd ieithoedd lleiafrifol gan greu mwy o gyfleoedd i'w defnyddio megis a ddisgrifir.....gan Strubell(2001) yn ei fodel 'Olwyn Catherine'”(Dunbar,2022,t.128).*

Wrth ystyried y sefyllfa gyfredol, mae hawliau gweithwyr mewn gweithleoedd cyhoeddus yn deillio o orfodi'r dyletswyddau yn unol â'r Safonau Gweithredu mewnol. Ond siwrne yw datblygiad cynllunio ieithyddol pob sefydliad, ac mae'r pwynt cychwynnol a sefyllfa pob corff yn wahanol fel y nodir yn 'Cymraeg 2050'(t.52):”rydym yn cydnabod bod man cychwyn sefydliadau'n wahanol i'w gilydd o ran y lefel o wasanaeth dwyieithog y maent yn ei chynnig ar hyn o bryd”. O'r herwydd, bydd anghenion ieithyddol gweithwyr Cymraeg mewn ardaloedd Cymraeg dwysedd uwch yn wahanol i anghenion gweithwyr mewn trefi neu gymunedau gwledig ac mae ffactorau cymdeithasol-economaidd, diwylliannol, a phroffil ieithyddol a phoblogaeth ardal yn creu amgylchedd

penodol i weithleoedd unigol. Awgrymodd y 'Comisiwn Cymunedau Cymraeg' (2023b,t.25-6) ddatblygiad "safonau hybu ardaloedd o arwyddocâd ieithyddol (dwysedd uwch)", a nododd Llywodraeth Cymru yn 'Cymraeg 2050'(t.76) bod yna "le i gynllunio'n ieithyddol ar lefel ranbarthol yn y dyfodol" a threfnu ymyriadau "wedi'u teilwra..drwy roi pwyslais ar y gweithle, gyrfaedd a'r economi, hyfforddiant Cymraeg yn y gweithle a'r berthynas rhwng cymunedau Cymraeg a'r economi leol".

Mae 'Fframwaith Hawliau'r Gymraeg yng Nghymru'(Ffigwr 4) yn gysyniad a awgrymir pe estynnir fframwaith reoleiddio'r Mesur yn ehangach ar sail ranbarthol/genedlaethol, ac mae'n pontio hawliau gweithwyr a dinasyddion wrth gynnal datblygiadau economaidd-gymdeithasol a diwylliannol mewn cymunedau Cymraeg.

Yn y byd undebol, cyfeirir at 'hawliau' gweithwyr un ai fel rhai ar sail gyfreithiol neu ddeddfwriaethol, neu fel 'hawliau awgrymiadol' ar sail yr angen i gyflogwyr wneud mwy na'r hyn a wneir drwy orfodaeth cyfraith a chydymffurfiaeth. Er enghraifft, yr angen i gydymffurfio gyda safonau ymddygiad cyrff cyhoeddus yn gyffredinol er nad yw'r cyflogwr o anghenraid yn cael ei restru'n uniongyrchol mewn datganiad fel un a ddylai ddilyn cyfarwyddyd penodol. O ganlyniad, gall gweithwyr fod angen negodu telerau sydd ar gael mewn gweithleoedd cyffelyb nad yw eu cyflogwr hwy yn eu cynnig iddynt yn uniongyrchol.

Felly, mae'n rhesymol i ddisgwyl bod anghenion gweithwyr Cymraeg mewn gweithleoedd cyhoeddus ar draws Cymru yn wahanol a bod angen telerau teg ond unigryw arnynt. Gall cefnogaeth undebol gefnogi'r Safonau Gweithredu a hawliau gweithwyr i'r Gymraeg drwy bwysleisio nodau gwaith teg sy'n cydnabod sefyllfaoedd ac anghenion unigryw cyrff cyhoeddus, a thrwy gytuno ar amodau gwaith ieithyddol organig gyda chyflogwyr sy'n hybu a hwyluso'r Gymraeg mewn dulliau amrywiol. Yn ogystal, gall strwythurau undebol Cymru, Cyngor Partneriaeth y Gweithle a'r Cyngor Partneriaeth Gymdeithasol gefnogi datblygiadau Safonau'r Gymraeg ar sail ranbarthol/genedlaethol neu unrhyw deilwra ehangach wrth "adeiladu economi ar sail egwyddorion gwaith teg, cynaliadwyedd a diwydiannau a gwasanaethau'r dyfodol"(Llywodraeth Cymru,2021b,t.12).

Mae TUC Cymru yn ymgweisio i lenwi'r bwlch yn niffyg hyrwyddo hawliau gweithwyr i'r Gymraeg yn y gweithle(Ffigwr 5) gan ei fod yn amharu ar ymwybyddiaeth a hyder gweithwyr i'w hawliau ieithyddol, ond gallai cynllunio a gweithredu strategol ar y cyd gyda Llywodraeth Cymru a'r Comisiynydd gynyddu effeithiau ardrawol y gwaith hwn. Gallai'r cydweithrediad hwn ategu at effeithiau cadarnhaol y Safonau Gweithredu drwy gydnabyddiaeth o rôl a threfniadaeth undebol wrth weithredu er lles y Gymraeg a hyder gweithwyr Cymraeg mewn gweithleoedd. Er enghraifft, drwy negodu amodau teg gyda chyflogwyr drwy gyd-gynrychiolaeth a gwaith Canghennau Lleol, ymgyrchu, grymuso hyder gweithwyr i gwyno i'r Comisiynydd, a threfnu gwrandawiadau neu gynrychiolaeth Cymraeg mewn materion personol. Gellid arwyddo Cytundeb Cyd-ddealltwriaeth neu debyg yn sail i'r berthynas adeiladol hon gyda'r Comisiynydd a fyddai'n manteisio ar 'bartneriaeth gymdeithasol' er budd y Gymraeg.

2)Gwell ymwybyddiaeth o hawliau a sicrwydd ieithyddol: *Byddai gwell ymwybyddiaeth gan weithwyr o'u hawliau Cymraeg yn y gweithle yn gallu helpu i gynyddu eu hyder a'u disgwyliadau wrth weithredu arnynt trwy gefnogaeth undebol a chyd-gynrychiolaeth, ac wrth gytuno ar amodau gyda chyflogwyr sy'n rhagweithiol wrth ddarparu hinsawdd ieithyddol gefnogol i'r Gymraeg. Gall cydweithrediad undebau/gweithwyr a chyflogwyr o fewn partneriaeth gymdeithasol ymroi i gynnal 'sicrwydd ieithyddol'(Green,1987,t.658) i weithwyr Cymraeg rhugl a dysgwyr wrth ddefnyddio, dysgu ac ymarfer y Gymraeg yn y gweithle.*

Mae'r iaith Gymraeg yn rhan sylfaenol o waith teg a chydaddoldeb yn y gweithle. Awgrymodd y Comisiwn Gwaith Teg (2023c,t.22) y dylai Llywodraeth Cymru drefnu ymgyrch 'gwybod eich hawliau'(15b) a 'gwella ymwybyddiaeth darpar weithwyr o hawliau'(15c) a gweithredwyd ar 'Ymgyrch Hawliau a Chyfrifoldebau Gweithwyr' ac ar 'Gynllun Cyflogadwyedd a Sgiliau' lle'r oedd "hyrwyddo gwaith teg i bawb" yn flaenoriaeth. Yn yr un modd, byddai ymgyrchoedd hyrwyddo strategol yn cynyddu ymwybyddiaeth gweithwyr o hawliau'r Gymraeg yn y gweithle ac yn cryfhau eu hyder i ddefnyddio'r Gymraeg, gyda chefnogaeth traws-undebol a chyd-gynrychiolaeth yn cefnogi gwelliannau wrth gytuno ar amodau ieithyddol tecach mewn cytundebau. Byddai hyn yn ffafriol i gyflogwyr hefyd wrth iddynt hwythau geisio creu hinsawdd ieithyddol ddwyieithog a rhoi

“sicrwydd ieithyddol”(Green, 1987, t.658)*i weithwyr Cymraeg. Gall cydweithrediad undebau a chyflogwyr gynyddu statws y Gymraeg yn y tymor byr yn ogystal â chynnal hanfod cynllunio hirdymor integredig.*

Byddai ymwybyddiaeth ehangach o ‘hawliau defnyddio’r Gymraeg mewn gweithleoedd’ yn gefnogol i weithwyr Cymraeg (yn enwedig mewn achosion o anghyfiawnderau), a gallai cefnogaeth undebau drwy Ganghennau Lleol ac ymgyrchoedd gynyddu hyder a chynnal ‘sicrwydd ieithyddol’(Green,1987,t.658) *gweithwyr dwyieithog:“the knowledge that one’s language group may flourish and that one may use the language with dignity.....security is present-orientated and it encompasses both the individual and social aspects of language.”* Gallai gynnal cynnydd yn nefnydd y Gymraeg mewn gweithleoedd hefyd, yn enwedig gan fod y Comisiynydd wedi nodi “hoffwn i sefydliadau wneud mwy na’r lleiafswm sydd angen iddynt ei wneud”(2023a).

Gellir rhannu ‘sicrwydd ieithyddol’ yn fras i mewn i ddimensiwn ‘offerynnol’ a ‘mynegiannol’(Green,1987,t.658) gydag iaith fel teclyn cyfathrebu pwerus yn dangos ei ddefnydd ‘offerynnol’:

“the better one is able to use this tool, the more easily one can live in a given society and the greater will be one’s educational and occupational expectations. And, in a society like ours, this translates into a certain cash value”.

Ond mae yna werth mynegiannol i iaith hefyd:

“At the same time, however, most people feel an attachment to their mother tongue which cannot be reduced merely to its utility in communication:it is for them a marker of identity, a cultural inheritance and a concrete expression of community”(ibid.t.659).

Mewn cyflwyniad gan ‘Swyddfa Comisiynydd Ieithoedd Swydddogol’ yng Nghanaada yn 2023 disgrifiwyd ‘sicrwydd ieithyddol’ fel hyn:“Linguistic security can be described as a sense of unease, discomfort or anxiety experienced when using or attempting to use one’s first language or second language due to a wide variety of factors” ac mi awgrymwyd y dylid symud o ansicrwydd ieithyddol i ‘gylchdro cyfiawn’ sy’n adeiladu sicrwydd ieithyddol(Ffigwr 6). Awgrymir y byddai arolygon 2019 a 2023 gan Swyddfa Comisiynydd Ieithoedd Swydddogol yng Nghanaada (Ffigwr 7) yn fuddiol i’w hystyried yng nghyd-destun Cymru.

Awgrymir felly y gall ‘sicrwydd ieithyddol’(Green,1987,t.658) *mewn gweithleoedd gynnis manteision ‘offerynnol’, ‘mynegiannol’ yn ogystal â rhai llesol i weithwyr, a bod deall iaith fel sgil, teclyn, hawl, adnodd a dull cyfathrebu a mynegiannol yn gallu helpu i greu ecwiti i’r Gymraeg mewn gweithleoedd. Datblygwyd ‘Model Sicrwydd Ieithyddol’ (Ffigwr 8) a ‘Model Ecwiti’r Gymraeg yn y Gweithle’ (Ffigwr 9)i’r perwyl hwn gan gydnabod mai:*

“Ffenomen yw iaith a arferir rhwng pobl, yn ogystal â bod yn nodwedd sy’n perthyn i unigolyn ar ei ben ei hun, ac mae arferion ieithyddol yn gysylltiedig felly â chyd-ymwneud grŵp o siaradwyr, yn hytrach na bod yn nodwedd yn unig ar siaradwyr fel endidau ar eu pennau eu hunain.” (Comisiwn Cymunedau Cymraeg,2023b,t.10).

3)Manteision dwyieithrwydd: *Fel asiantiaid gweithredol, mae cynyddu ymwybyddiaeth gweithwyr Cymraeg a dysgwyr o’r manteision personol a ddaw iddynt olegid y sgiliau iaith a feddant yn allweddol i lwyddiant cyflogwyr wrth ddarparu gwasanaethau cyhoeddus dwyieithog. Rhaid wrth ddealltwriaeth ysgogiad y sffêr bersonol fel y limpyn sy’n galluogi cynnis rhagweithiol gwasanaethau cyhoeddus.*

Er bod y Safonau Gweithredu cyfredol yn ffocysu ar ddatblygu gweinyddiaeth fewnol ddwyieithog a dysgu Cymraeg, dywed ‘Cymraeg 2050’(t.53) bod yr her yn galw am ymyraethau mwy treiddgar fel bod cyflogwyr “mor rhagweithiol â phosib wrth gynnig y Gymraeg”.

Dadleuir bod hyn angen cynnwys ystyriaeth o hinsawdd ddiwylliannol fewnol gweithleoedd o dan arweinyddiaeth ragweithiol sy’n sicrhau tegwch i’r Gymraeg, a hynny “ar sail dealltwriaeth o berthnasedd yr iaith i fywyd bob dydd ac i’r gweithle”(ibid,t.39), ynghyd ag ystyriaethau dwys o effeithiau gweithdrefnau mewnol

y Gymraeg y tu hwnt i ffiniau sefydliadol, yn rhinwedd dyletswyddau'r Safonau Cyflenwi Gwasanaethau, Polisi a Hybu.

Ymgorfforir y data mwyaf cyfredol yn 'Arolwg Defnydd o'r Gymraeg yn y Gweithle 2019-2020' (Llywodraeth Cymru, 2023ch) sy'n cynnwys siaradwyr Cymraeg rhugl a dysgwyr. Cofrestrwyd bod "dros hanner nifer y siaradwyr Cymraeg 16 oed neu'n hŷn..yn siarad Cymraeg â'u cydweithwyr o leiaf weithiau"(t.4). Dim ond 33% ddywedodd bod eu cyflogwr yn cynnig hyfforddiant i wella eu Cymraeg a 25% i ddatblygu sgiliau penodol, tra nodwyd mai 69% o gyflogwyr oedd yn gefnogol i'r defnydd o'r Gymraeg yn y rhan fwyaf o agweddau ffurfiol ac anffurfiol. Mae'n debygol hefyd "bod defnydd siaradwyr Cymraeg o'r iaith â chydweithwyr Cymraeg yn dibynnu ar gyfran y cydweithwyr sy'n siarad Cymraeg yn y gweithle"(t.8) gyda 88% yn gwneud hynny mewn gweithleoedd lle mae mwy o gydweithwyr sy'n gallu siarad Cymraeg, a 40% lle mae llai ohonynt. Adroddwyd bod 84% o siaradwyr Cymraeg rhugl yn ystyried bod y rhan fwyaf neu bob un o'u cydweithwyr yn gefnogol i'r defnydd o'r iaith yn y gweithle, tra 66% o ddysgwyr sy'n meddwl yr un peth, sy'n dangos natur oddrychol y cwestiwn. Nodwyd hefyd bod siaradwyr Cymraeg "yn llawer mwy tebygol o adrodd bod y rhan fwyaf neu bob un o'u cydweithwyr yn cefnogi'r defnydd o'r Gymraeg os ydy mwyafrif eu cydweithwyr hefyd yn gallu siarad Cymraeg"(t.27) -sef 87%, tra nodwyd mai 64% oedd yn cefnogi'r Gymraeg yn y gweithle pan roeddent o'r farn bod mwy o'u cyd-weithwyr ddim yn gallu siarad Cymraeg.

Ymddengys bod cyfleoedd i ddefnyddio'r Gymraeg yn alluogwr hanfodol, ac mae dileu ffactorau anghefnogol fel y nododd Llywodraeth Cymru yn 'Cymraeg 2050' yn angenrheidiol fel nad ydynt yn amharu'n negyddol ar benderfyniadau defnydd iaith. Ceir sylwadau ategol yn Ffigwr 10 a 11.

Gall unrhyw gyndynrwydd neu wrthwynebiad i newid ymddygiad neu ddiffyg cefnogaeth i'r Gymraeg ac i ddatblygiad sgiliau dwyieithog gweithwyr -sy'n adnodd gwerthfawr i gyflogwyr wrth ddarparu gwasanaethau dwyieithog statudol- beri anghydraddoldeb digamsyniol i weithwyr Cymraeg a dysgwyr, gan arwain at leihau'r defnydd ohoni yn fewnol ac allanol. Nid yw hyn yn gydnaws â'r amcan yng 'Nghymraeg 2050' i gynyddu'r defnydd ohoni yn y gweithle. Nid adnodd goddefol yw gweithwyr dwyieithog a dysgwyr i'w defnyddio at bwrpas sefydliadol wrth gynnig gwasanaethau allanol heb feddu ar hawliau i wireddu'r manteision a'r llesiant materol personol a ddaw iddynt yn rhinwedd gwerth dwyieithrwydd, megis drwy gyfleoedd datblygiadau gyrfa a chyflog, a mynediad at, a diogelwch i, swyddi lleol mewn cymunedau Cymraeg. Daw buddion cymdeithasol iddynt hefyd yn sgil yr angen am sgiliau dwyieithog mewn gweithleoedd ar draws Cymru. *Mae sgiliau Cymraeg gweithwyr yn adnodd i gyflogwyr, ac mae cydnabyddiaeth o hawliau a gwerth sgiliau Cymraeg gweithwyr yn medru arwain at greu a chynnal twf sefydliadol yn nefnydd y Gymraeg. Rhydd hyn yr ysgogiad bersonol ystyrlon sydd angen ar weithwyr wrth gydweithio gyda chyflogwyr er mwyn cynyddu'r defnydd o'r Gymraeg oddi mewn a thu allan i weithleoedd. Gyda hyn, daw'r potensial dilys am dwf mewn Cynrychiolwyr undebol rhagweithiol ar ran y Gymraeg mewn gweithleoedd i gyd-fynd â nodau gwaith teg.*

Mae dealltwriaeth o'r buddiannau diriaethol personol a ddaw i weithwyr drwy fanteision dwyieithrwydd felly, yn creu'r tennyn rhwng gweithwyr fel asiantiaid gweithredol yng ngweithrediad y Safonau Gweithredu sy'n galluogi'r Safonau Cyflenwi Gwasanaethau, a thrwy hynny'n cyfrannu at economi lwyddiannus a hyfywedd y Gymraeg ar gyfer cenedlaethau'r dyfodol. Datblygwyd 'Model Hawliau'r Gymraeg yn y Gweithle:Gweithwyr Goddefol a Gweithwyr Rhagweithiol'(Ffigwr 12) a 'Model Gweithredu Cynaliadwy a Rhagweithiol y Gymraeg'(Ffigwr 13) i danlinellu hyn.

4)Gweithwyr, undebau, partneriaeth gymdeithasol a thegwch ieithyddol i'r Gymraeg: *Mae cyfranogiad gweithwyr, undebau llafur a chyd-gynrychiolaeth- sy'n cael eu hybu yn y ddeddfwriaeth partneriaeth gymdeithasol- yn estyn cyfle i osod tegwch y Gymraeg fel iaith gwaith yng nghanol disgwrs polisïau gwaith teg wrth negodu a chytuno ar amodau gyda chyflogwyr, ac wrth gyfrannu at nodau llesiant y Gymraeg yn rhinwedd dyletswyddau llesiant cyflogwyr. Mae tegwch ieithyddol yn cynnwys ystyriaethau o ardrawiadau anghyfiawnderau a niwed ieithyddol sy'n faterion iechyd a lles yn y gweithle, ac yn galw am gefnogaeth ddiwylliannol, emosiynol ac iechyd meddwl.*

Ymresymir felly bod angen diogelu llesiant, cynhwysiant, a chyfranogiad gweithwyr Cymraeg mewn gweithleoedd, a thrwy hynny, eu cyfraniadau i'r economi a chymunedau Cymraeg. Yr hyn nad oedd mor eglur yn 2017 pan gyhoeddwyd 'Cymraeg 2050' oedd sut y gallai egwyddorion gwaith teg a chydweithio mewn

partneriaeth gymdeithasol gyfrannu at elfen weledol, glywedol a defnydd y Gymraeg mewn gweithleoedd i sicrhau tegwch iddi. Oherwydd *Deddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus* 2023, ceir sail statudol i wella gwasanaethau cyhoeddus bellach drwy'r "ddyletswydd partneriaeth gymdeithasol ar gyrff cyhoeddus penodol i ddod i gonsensws neu gyfaddawd gyda'u hundebau llafur wrth osod a chyflawni eu hamcanion llesiant o dan Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015" a "dyletswydd statudol ar Weinidogion Cymru i ymgynghori â phartneriaid cymdeithasol, cyflogwyr a chynrychiolwyr gweithwyr, drwy'r Cyngor Partneriaeth Gymdeithasol"(Llywodraeth Cymru,2023d,t.7). Mae'r 'Ffordd Gymreig' yma yn seiliedig ar "ffordd fwy cydweithredol, teg a blaengar o ymdrin â chysylltiadau rhwng gweithwyr a chyflogwyr yng Nghymru" neu wrth "fynd ar drywydd buddion cyffredin yng nghyd-destun datblygu a gweithredu polisi, neu newid dull gweithredu"(Llywodraeth Cymru,2024,t.3). Gellid disgrifio'r ddeddf hon, a ddaeth yn weithredol yn Ebrill 2024, fel darn nodedig o ddeddfwriaeth sy'n croesawu system lywodraethu gadarnhaol ar sail undebau llafur, Llywodraeth Cymru a chyflogwyr yn gweithio gyda'i gilydd i sicrhau gwell canlyniadau i Gymru. Mae hefyd yn "ffordd fwy cydweithredol, teg a blaengar o ymdrin â chysylltiadau rhwng gweithwyr a chyflogwyr yng Nghymru" sy'n rhoi "buddion cyffredin yng nghyd-destun datblygu a gweithredu polisi, neu newid dull gweithredu"(Llywodraeth Cymru,2024,t.3). Bwriad y 'Bwrdd Gwaith Teg' yw gwneud "Cymru yn wlad gwaith teg" a "nodi'r ysgogiadau polisi y gallwn eu defnyddio i hyrwyddo rhagor o waith teg" (2019b,t.24). Mae 'Cyngor Partneriaeth y Gweithle' hefyd yn ymrwymedig i "hyrwyddo gwaith teg a chydraddoldeb yn y gweithle" a "gwaith a thelerau cyflogaeth sy'n gwella bywyd. Gweithlu sydd, trwy lais cyfunol partneriaeth gymdeithasol ac undebau llafur, wedi'i rymuso i gyflawni gwelliannau i lesiant economaidd, cymdeithasol, amgylcheddol a diwylliannol Cymru"(2023dd,t.3). Gwelir '*Model Partneriaeth Gymdeithasol a Hawliau Gweithwyr i'r Gymraeg*' (Ffigwr 14).

Drwy bartneriaeth gymdeithasol, ceir cyfleoedd enfawr i undebau/gweithwyr gydweithio gyda chyflogwyr cyhoeddus sy'n ymrwymedig i agenda dwyieithrwydd Cymru i:

- *gefnogi gweithrediad y Safonau Gweithredu, drwy hyrwyddo ymatebion rhagweithiol, cydwybodol a bwriadus gan gyflogwyr i rwystrau sefydliadol penodol ac unrhyw ddiwylliant mewnol goddefol drwy gryfhau ymarfer da sy'n arwain at gynydd yn nefnydd y Gymraeg, a thrwy hynny, gynyddu ei bri a'i statws;*
- gefnogi cynllunio strategol y Gymraeg mewn gweithleoedd fel bod gweithwyr Cymraeg yn cael mynediad i degwch ieithyddol yn y gweithle a gweithrediad ar eu hawliau ieithyddol;*
- gyfrannu a chytuno ar ddyletswydd llesiant cyflogwyr ar ran y Gymraeg;*
- gefnogi llesiant gweithwyr Cymraeg yn rhagweithiol drwy sicrhau amodau ieithyddol cynhaliol ac atebol mewn gweithleoedd sy'n cynnig mwy o fuddion ar y cyd;*
- sicrhau bod mewnbyn, safbwynt a gofynion ieithyddol gweithwyr yn cyfrannu at weithrediadau cyflogwyr rhagweithiol, gan ddarparu buddiannau i'r ddwy ochr. Uwchleuir hyn ym 'Model Deddfwriaeth Gynhaliol y Gymraeg'(Ffigwr 15);*
- hyrwyddo a chael effaith gadarnhaol ar yr iaith Gymraeg a diwylliant Cymru.*

Mae TUC Cymru eisoes yn arwain ar ddatblygiadau strategol ar ran y Gymraeg yn y gweithle sy'n cynnwys 'yr hawl i ddefnyddio'r Gymraeg yn y gweithle', a datblygiadau 'Siarter y Gymraeg yn y Gweithle' a 'Pholisi Model y Gymraeg yn y Gweithle' ac mae'n hyrwyddo telerau ieithyddol teg i weithwyr Cymraeg. Ymgyrch ddiweddar yw 'Y Fantais Gymraeg i Undebau' sy'n cefnogi ystyriaethau o fanteision y 'Cynnig Cymraeg' gan y 48 undeb cyswllt wrth ystyried, datblygu polisi a gweithredu ar ran y Gymraeg.

Cynigia strwythurau a chyd-gynrychiolaeth undebol fecanwaith ieithyddol organig hyblyg a all gefnogi cynllunio ieithyddol micro pwerus, amodau iaith gwaith teg, a gwelliant parhaus mewn cyfundrefnau a darpariaethau cyflogwyr unigol ar ran y Gymraeg drwy rolau Cynrychiolwyr yn y Gweithle, Canghennau Lleol, aelodau ac ymgyrchwyr. Ar ben hynny, gall undebau Cymru fod yn faromedr ieithyddol gwerthfawr wrth ddiogeli swyddi Cymraeg oherwydd bod "amcan economaidd, yn ogystal ag amcan moesol, yn gysylltiedig â darparu swyddi yn nes adref. Mae dyfodol ein cymunedau Cymraeg, eu hiaith a'n heconomi ranbarthol yn mynd law yn llaw"(Llywodraeth Cymru, 2019b,t.21).

5) Ecwiti i'r Gymraeg yn y Gweithle: *Awgrymir bod angen mwy na chydraddoldeb i'r Gymraeg fel sail tegwch i iaith leiafrifol er mwyn sicrhau ei hyfywedd, a bod angen fframwaith ecwiti mewn gweithleoedd arni i ffynnu i*

gefnogi ei thwf. Nid oes angen yr un lefel o gefnogaeth gymharol ar iaith fwyafrifol fyd eang fel y Saesneg i sicrhau ei hirhoedl gan fod ei sefyllfa yn fwy na diogel. Daw a Dafydd a Goliath i'r cof. Awgrymir y dylid sefydlu 'Comisiwn Gwirionedd a Chymodi' i'r Gymraeg'(Ffigwr 16) i ddiogeli hawliau i'r Gymraeg a grymuso'r twf tuag at filiwn o siaradwyr erbyn 2050, wrth frwydro ar yr un pryd am gyfiawnder iddi er mwyn cymodi camweddau'r gorffennol, ac er mwyn ymbweru'r Gymraeg yn y presennol er llesiant cenedlaethau'r dyfodol.

Mae Cymru'n wlad ddwyieithog ac mae 'Cymraeg 2050' yn llunio gweledigaeth lorweddol Llywodraeth Cymru ar gyfer ei diogeli a'i thwf ar gyfer cenedlaethau'r dyfodol. Ond ni all unrhyw iaith leiafrifol gystadlu'n gyfartal ag unrhyw iaith fwyafrifol heb gefnogaeth gadarn er mwyn brwydro dros degwch iddi. Yn y gweithle, mae yna dystiolaeth undebol sy'n dangos bod grymoedd pŵer iaith fwyafrifol fel y Saesneg yn golygu bod gweithwyr Cymraeg yn aml yn aberthu eu hawliau i'r Gymraeg yn y gweithle gan nad ydynt eisiau, er enghraifft, ddefnyddio proses hirach i ddelio efo problem cyflogaeth(capasiti), oherwydd bodolaeth anghefnogaeth fewnol, diffyg cyfleoedd neu hyder i ddefnyddio'r Gymraeg o ganlyniad i synhwyro anghyfleustra, teimlo'n lletchwith neu am nad ydynt eisiau creu drwgdeimlad gyda'r cyflogwr neu'r rheolwr, gyda'r canlyniad eu bod yn defnyddio prosesau Saesneg a ganfyddir yn fwy esmwyth. *Ond mae anghyfiawnderau ieithyddol yn anghyfiawnderau sylfaenol i weithwyr Cymraeg, ac nid yw hyn yn gymesur â gwaith teg. Dengys hyn bod angen cynllunio newid ymddygiad hirdymor mewn gweithleoedd lle mae hyn yn berthnasol i wrthdroi'r anfantais orthrymol hon ac mae angen mwy na chydaddoldeb i gyflawni hyn.*

Mae canlyniadau anghyfartal i anfantais economaidd-gymdeithasol a ddengys bwysigrwydd "y gallu i weithio mewn amodau teg a ffafriol"(Llywodraeth Cymru,2021c.t.9)(Ffigwr 17), ond gall anfanteision ieithyddol gweithwyr Cymraeg greu fwy o heriau i'w gorchfygu ar ben yr anfanteision a rennir yn gyffredin. Os nad oes amodau ffafriol cynhaliol mewn gweithleoedd sy'n galluogi'r Gymraeg i ffynnu yn unol â'r nod llesiant ieithyddol yn *Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol* 2015 yna does dim tegwch iddi ac ni cheir sylfaen 'ecwiti' i weithwyr Cymraeg. Cyfrifoldebau cyflogwyr yw cynllunio gweithleoedd ar sail gweithredu polisïau cyflogaeth a deddfwriaeth, ond materion i undebau/gweithwyr, cyflogwyr a Llywodraeth Cymru yw sicrhau gwaith teg sy'n ymgorffori'r elfen foesol i degwch i'r Gymraeg.

Dengys y ddeddfwriaeth llesiant ymrwymiad cwmpasog i gynllunio hirdymor ac integredig a all hwyluso cynllunio ieithyddol rhagweithiol a thegwch gweithwyr Cymraeg fel rhanddeiliaid cyfartal wrth gynyddu defnydd y Gymraeg yn y gweithle. Yn yr un modd, mae 'Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024' (Llywodraeth Cymru,2020a,t.3) yn cadarnhau bod "hyrwyddo cydraddoldeb a chynhwysiant yn rhan annatod o holl nodweddion Gwaith Teg a nodir yn Gwaith Teg Cymru", a bod partneriaeth gymdeithasol yn allweddol i "gyflawni canlyniadau mwy cyfartal." Cydnabyddir "her sylweddol" strategaeth 'Cymraeg 2050'(t.79) ac mai "ein cyfrifoldeb ni fel Llywodraeth yw sicrhau nad yw profiadau sy'n atal unigolion rhag gweld, clywed a defnyddio'r iaith yn eu bywydau bob dydd yn dylanwadu ar y dewis hwnnw".

I gyflawni'r uchod, mae angen rhagweithiol am delerau gwaith sy'n 'rhoi cyfle cyfartal' i'r Gymraeg i alluogi gweithwyr Cymraeg ddefnyddio'u hiaith. Ar y llaw arall, mae angen datrysiaid sy'n rhoi 'mwy na chyfle cyfartal' i'r Gymraeg - sy'n rhydd o ragfarn, a chan ei bod yn dechrau o sefyllfa iaith leiafrifol i gychwyn. Yn anffodus awgrymir bod rhai'n defnyddio'r pwyslais ar gydraddoldeb fel arf yn erbyn y Gymraeg a'i siaradwyr. Nid yw hyn dim mwy na gorthrwm ar iaith leiafrifol, a dim gwell na dyddiau angoleuedig 'Brad y Llyfrau Gleision' a'r 'Welsh Knot' ac a ddatgelir yn agweddau sarhaus y presennol drwy sylwadau megis 'We only speak English here' (Comisiynydd y Gymraeg,2023b,t.17). Geiriau ydynt sy'n tawelu cyfoedion ac sy'n arwydd o'r rhagfarn a'r gwahaniaethu sy'n parhau yn erbyn y Gymraeg. Nid dadl deg a chynhwysol yw hon nac un a seilir ar egwyddorion gwaith teg a chyfiawnder cymdeithasol ond un sy'n adlewyrchu rhagfarn, grym ac ideolegau anghefnogol unieithrwydd hegemoniaidd ar waethaf realiti dwyieithrwydd neu amlieithrwydd y byd. Mae'n arf dyfeisgar peryglus sy'n rhannu cymdeithas yn hytrach nag adeiladu ar undod a chyfoeth ieithyddol brodorol a thiriogaethol Cymru.

I ategu at hyn, er bod y Gymraeg yn iaith swyddogol yng Nghymru am ychydig dros ddegawd, dengys y realiti cymdeithasol ei bod mewn sefyllfa fregus ac arni angen cymorth egnïol i oroesi a rhydd ‘Cymraeg 2050’ y weledigaeth i geisio ymgynraedd â’r nod.

Wrth asesu cynllunio’r Gymraeg mewn gweithleoedd felly yn nhermau ecwiti, cydraddoldeb, hawliau¹ a chyflymder y gweithredu angenrheidiol i gynraedd nod 2050, *gall strwythurau undebol gynnig mecanwaith awdurdodedig o fewn amgylchedd cydweithredol partneriaeth gymdeithasol i atgyfnerthu’r prif fodelau ieithyddol -deddfwriaeth a rheoleiddio- i hyrwyddo’r Gymraeg mewn gweithleoedd ar sail tegwch ieithyddol yn y gweithle a llesiant gweithwyr. Oherwydd, mae elfennau moesol yn ogystal â rhai economaidd wrth wraidd gwaith teg: “language rights have moral rights among their justifications, and not merely considerations of general public policy or administrative convenience”*(Green, 1987, t.647). A gall deddfau unigryw cwrpasog a chynaliadwy megis *Deddf Llesiant Cenedlaethau’r Dyfodol* 2015 gefnogi’r Gymraeg gan eu bod yn cydnabod y gall polisïau mewn meysydd eraill gael effaith ddifrifol ar hyfywedd iaith(Dunbar, 2022, t.132). *Ar lefel macro, clyma’r deddfwriaeth bartneriaeth gymdeithasol i gyfrifoldebau meso cyflogwyr ac undebau, a llesiant gweithwyr ar lefel micro. Estynna’r strwythur awdurdodedig gyfle i weithredu dros iaith gwaith deg sy’n cydnabod ac yn ymgorffori moesoldeb anghenion a hawliau ieithyddol gweithwyr Cymraeg a dysgwyr - hawliau a ymgorfforir eisoes yn y Safonau Gweithredu. Rhydd hyn gyfle i “roi diwedd ar y degawdau o’r diffyg urddas a’r ansicrwydd y mae llawer o weithwyr yng Nghymru wedi’i ddioddef” wrth weithio tuag at “sicrhau bod gwaith teg a manteision partneriaeth gymdeithasol i bob gweithiwr”*(TUC Cymru, 2023). *Gan fod ‘Cyngor Partneriaeth y Gweithlu’ yn “adlewyrchu ein hymrwymiad i hyrwyddo gwaith teg a chydaddoldeb yn y gweithle”, a gweithlu “sydd â gwaith a thelerau cyflogaeth sy’n gwella bywyd”*(Llywodraeth Cymru, 2023dd, t.3), mae yna gyfle i fanteisio ar strwythurau cydweithredol Cymru ar gyfer gweithleoedd, a thrwy fomentwm polisi gwaith teg, i gynnwys ystyriaethau o’n hiaith genedlaethol.

I gloi, mae’r cynlluniau ieithyddol presennol wrth gyfreithloni’r Gymraeg drwy fframwaith reoleiddio’r *Mesur* a deddfwriaethau cwrpasog a chynaliadwy yn gosod sylfaeni cadarn iddi mewn gweithleoedd, ac yn fodelau effeithiol i hyrwyddo’r Gymraeg gan mai “pennaf rôl deddfwriaeth yw sefydlu cyfundrefn sy’n gwarantu cyfiawnder a chydaddoldeb sifig i’r sawl sy’n siarad iaith leiafrifol neu ranbarthol fel y Gymraeg”(Royle, 2019, t.1). Ac, ys dywed Williams (2013): “oni chydabyddir mewn cyfraith hawliau unigolion a chymunedau i fod yn rhydd i siarad eu hiaith ddewisol yn y nifer fwyaf o barthau, yna mi fydd potensial siarad iaith leiafrifol yn wastadol yn gyfyngedig dan bwysau’r iaith hegemoniaidd sy’n bresennol”²(Dunbar, 2022, t.121). Ond gellir cefnogi’r modelau ieithyddol yma fwyfwy drwy fwstro ymwybyddiaeth gweithwyr o’u hawliau i’r Gymraeg yn y gweithle gan eu bod yn ‘hawliau cadarnhaol’ yn seiliedig ar ddyletswydd gyfatebol (Lewis, 2022, t.44).

¹ Nodweddir y ‘troad deddfwriaethol’ yng Nghymru gan “yr absenoldeb gymharol mewn hawliau iaith ar draul gorfodaeth dyletswyddau cyfyngedig drwy mecanwaith gweinyddol y wladwriaeth”(Dunbar, 2022, t.127). Nododd hefyd bod Comisiynydd y Gymraeg ac eraill “wedi awgrymu bod y safonau cyflenwi gwasanaethau cyhoeddus mewn gwirionedd yn creu hawliau iaith. Nid yw’n glir sut y gall y breintiau yma greu hawliau”(ibid. t.130). Ond esboniodd Colin Williams hyn mewn cyflwyniad ar 27.11.23 fel ‘hawliau i ddisgwyl’, a defnyddiol yw esboniad Carlin a Chriost (2016, t.112-3) a ddywed mai hawliau yn rhinwedd y safonau ydynt, ac felly maent yn ddibynnol ar gyd-destun, ac nid yn gyffredin nac yn absoliwt. Disgrifia Lewis (2022, t.44) hwy fel ‘hawliau cadarnhaol’ yn seiliedig ar ddyletswydd gyfatebol. Noda ‘Cymraeg 2050’ (2017, t.6)) “mae deddfwriaeth yn ei lle sy’n rhoi hawliau i siaradwyr Cymraeg dderbyn gwasanaethau Cymraeg, ac mae Comisiynydd y Gymraeg wedi’i phenodi i oruchwylio sut mae’r hawliau hynny yn cael eu gweithredu”. Yn sicr, mae’r shift tuag at hawliau iaith swyddogol ynghlwm wrth gyfreithloni cenedlaetholdeb lleiafrifol (Kymlicka a Patten, 2003, t.5) a chred Williams (2007) “ei bod yn bryd i elfennau o hawliau ieithyddol y Gymraeg gael eu rhoi ar sail statudol” a’u “bod yn bwysig i adlewyrchu’r dyletswydd i roi’r gwasanaeth gyda’r hawl i’w dderbyn”(Lewis, 2022, t.41).

² ‘...unless the rights of individuals and communities to be free to speak their own chosen language in the widest possible domains is recognized in law, then the potential to speak a minority language would always be limited by the weight of the prevailing hegemonic language’.

Ond mae angen gweld y defnydd o'r Gymraeg yn cael ei normaleiddio mewn gweithleoedd ar draws Cymru. Gallai 'fframwaith ecwiti i'r Gymraeg mewn gweithleoedd' estyn sylfaen i degwch ieithyddol a datblygu cynaliadwy wrth ddiogelu ei hyfywedd a chael gwared ar gamfantaes, gan fod sylfaen foesol i waith teg. Yn yr un modd, gall egwyddorion partneriaeth gymdeithasol sy'n "cynrychioli cam cyntaf taith tuag at ffordd fwy cydweithredol, teg a blaengar o ymdrin â chysylltiadau rhwng gweithwyr a chyflogwyr yng Nghymru"(Llywodraeth Cymru, 2024,t.3) leihau anghyfiawnderau ieithyddol i weithwyr Cymraeg, gan fod llais gweithwyr a chydgyngrychiolaeth yn un o'r chwe nodwedd gwaith teg(Comisiwn Gwaith Teg, 2019,t.19)(Ffigwr 17). Ond mae hyrwyddo hawliau'r Gymraeg yn y gweithle, sicrhau hinsawdd ieithyddol gefnogol mewn gweithleoedd a phwyslais ar greu 'sicrwydd ieithyddol'(Green,1987,t.658) i weithwyr Cymraeg yn ganolog i weithredu'n rhagweithiol a chydwybodol ar ran y Gymraeg wrth weithredu'r amcan hir sefydlog o wneud "Cymru yn wlad gwaith teg"(Llywodraeth Cymru, 2019b,t.24). Gyda'i gilydd, gallant adlewyrchu a hwyluso unrhyw ddatblygiadau i'r Safonau yn y dyfodol a chynnig potensial i weithredu'n ehangach ar hawliau gweithwyr megis ar sail ranbarthol wrth gefnogi datblygiadau economaidd-gymdeithasol mewn cymunedau Cymraeg, ac wrth ddiogeli swyddi Cymraeg, oherwydd daw gwaith teg â buddion i weithwyr, cymunedau a'r economi(ibid.t.24).

Cynigia fframwaith reoleiddio a deddfwriaeth gynaliadwy Cymru gyfle unigryw i'r Gymraeg ffynnu yn y pau hwn a thir ffrwythlon i weithredu ar hawliau'r Gymraeg yn y gweithle gan mai 'mewn undod mae nerth', arwyddair undebau Cymru(Ffigwr 18). Ond oherwydd "ymddengys mai 'hawl' yw allweddair yr oes" (Parry,2022,t.218) gellid dadlau, "erys yr her a'r cyfle i lunio safonau statudol sy'n rhoi hawliau cadarn"(t.244) yn y pau hwn, ac efallai mai dyma ddylai'r cam nesaf fod.³

[5,957 gair – heb deitl.]

³ Rhybuddia Parry (2022,t.244):"Er y rhethreg o blaid y Gymraeg, a'r cysur yn y mynych gyfeiriadau at hawliau, ac at safonau fel hawliau, fe welwn yn fuan yr hafn rhwng geiriau a gweithredoedd. Nid oes ystyr i ymadroddion fel 'sicrwydd ieithyddol' neu 'statws swyddogol' os nad ydynt yn ymgnewdoli yn hawliau pendant, ymarferol a gorfodol. Nid bod hawliau a safonau cyfreithiol yn cynnig yr atebion i gyd, wrth gwrs."

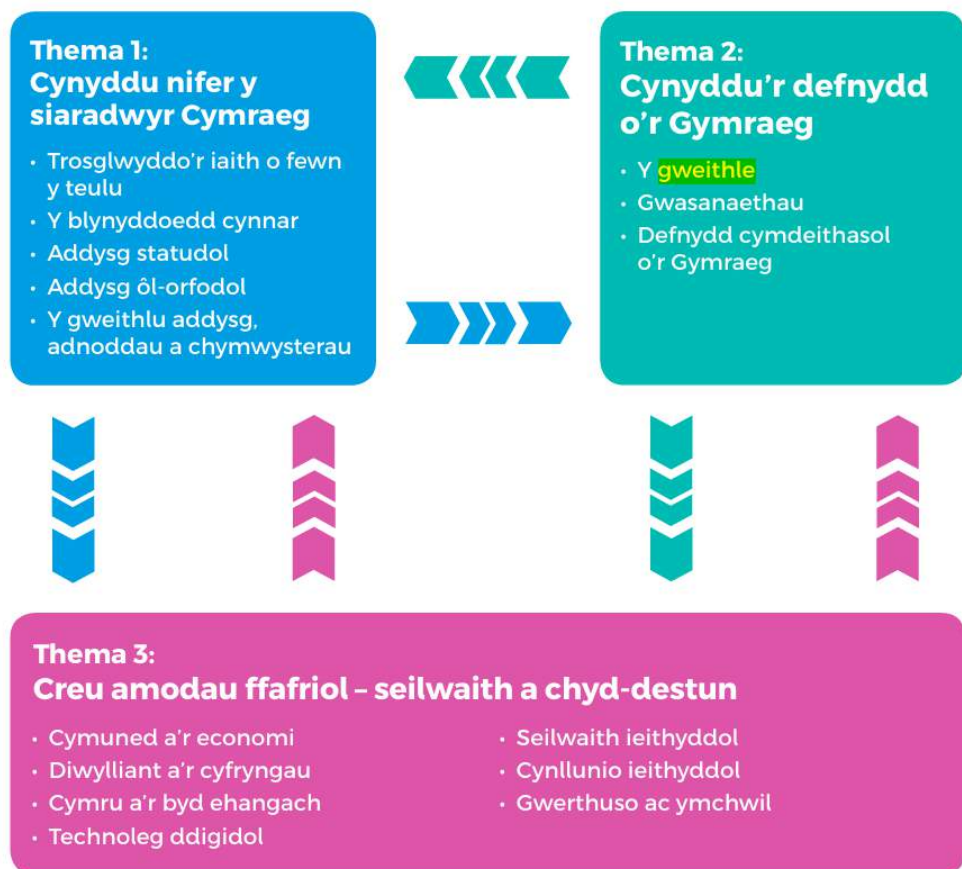
FFIGYRAU

Ffigwr 1: Modelau Cynllunio leithyddol y Gymraeg yn y Gweithle



Dr Mandy James

Ffigwr 2: Cymraeg 2050 (Llywodraeth Cymru, 2017, t.5)



Ffigwr 3: Defnydd o'r Termau 'gweithle', 'gweithleoedd' a gweithwyr' mewn dogfennau yn gysylltiedig â Chymraeg 2050:

	Cymraeg 2050 (2017)	Rhaglen Waith 2017-2021	Rhaglen Waith 2021-2026	Adroddiad 2017-2018	Adroddiad 2018-2019	Adroddiad 2019-2020	Adroddiad Blynnyddol 2020-2021	Adroddiad Blynnyddol 2021-2022	Adroddiad Blynnyddol 2022-2023
Gweithle	36	0	7	2	0	17	11	8	9
Gweithleoedd	4	0	2	1	0	2	0	2	1
Gweithwyr	2 0 Gweithwyr (term Cyffredinol) Gweithwyr dwyieithog: 1 (Ôl statudol) Gweithwyr Proffesiynol: 1 Bydwagedd, darparwyr gofal sylfaenol, (iechyd) Gweithlu dwyieithog: 3	0 0 Gweithwyr (term Cyffredinol)	3 3 Gweithwyr (term cyffredinol) busnesau	1 1 gweithwyr (term cyffredinol) Staff Llywodraeth Cymru	1 1 gweithwyr (term cyffredinol)	2 0 gweithwyr (term cyffredinol) 1 gweithwyr (amaeth) 1 gweithwyr ym meysydd iechyd a gofal plant	3 0 gweithwyr (term cyffredinol) 2 gweithwyr hanfodol a phlant bregus. (pandemig) 1 gweithwyr gofal blynnyddoedd cynnar	4 1 gweithwyr (term cyffredinol) 1 gweithwyr gofal plant 1 gweithwyr addysg (statudol) 1 gweithwyr (Llywodraeth Cymru) 1 gweithwyr creadigol	3 0 gweithwyr (term cyffredinol) 1 Gweithwyr gofal plant; 2 cynorthwyrwyr addysgu; gweithwyr cymorth

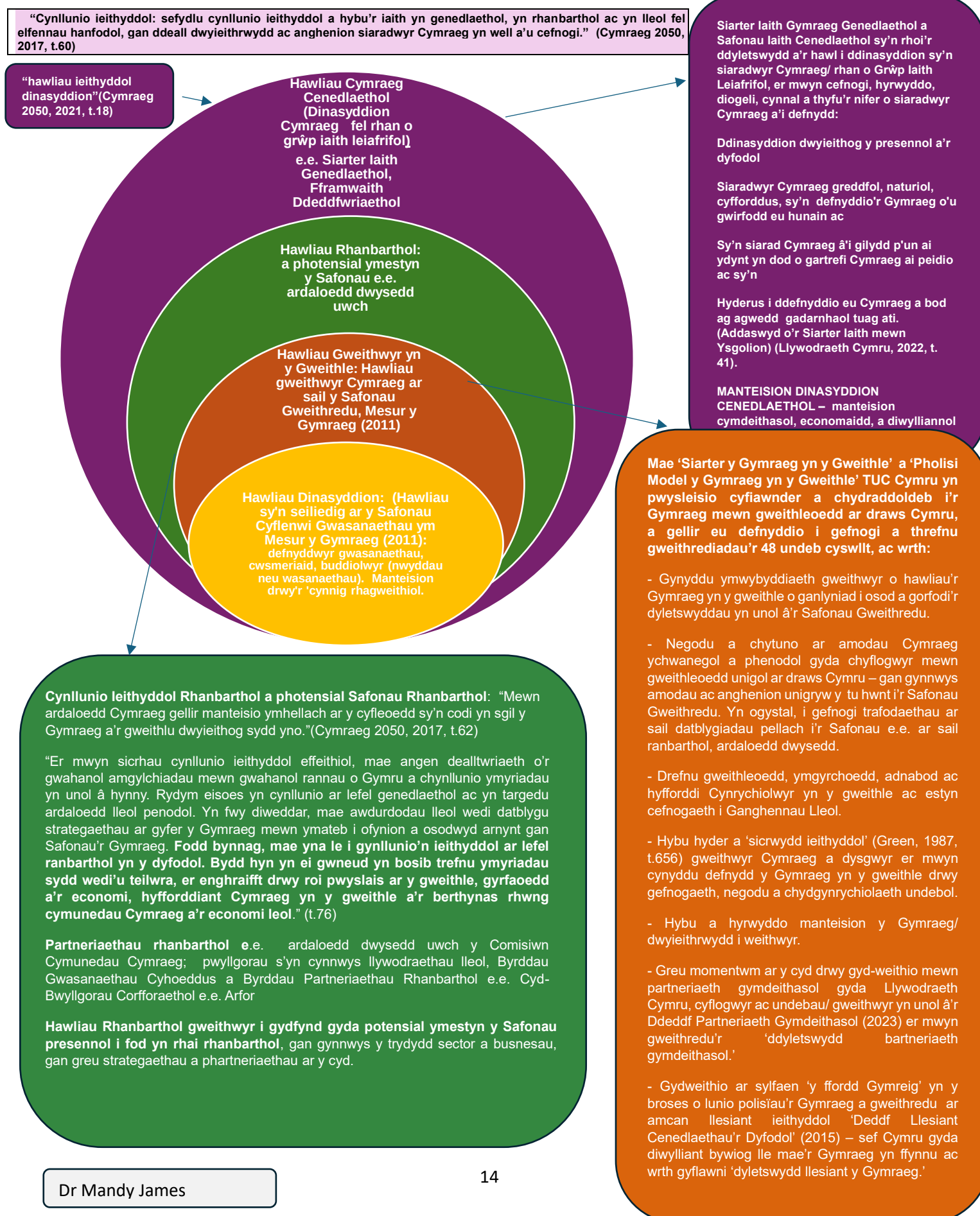
"Ein nod yn hyn o beth yw datblygu'r economi er mwyn rhoi troedle cadarn i gymunedau Cymraeg. Cyhoeddwyd **Cynllun Gweithredu ar yr Economi, Llywodraeth Cymru ar 12 Rhagfyr 2017.....**Bwriad y cynllun yw mynd i'r afael â'r heriau a'r cyfleoedd sy'n wynebu'r economi yng Nghymru drwy gymryd camau priodol i adeiladu sylfeini cryfach ar gyfer twf, datblygu diwydiannau'r dyfodol a grymuso rhanbarthau i ddod yn fwy cynhyrchol a chystadleuol. Mae'r cynllun yn gosod model datblygu economaidd newydd sy'n ceisio sicrhau twf cynhwysol drwy greu **gwell swyddi sy'n agosach at gartrefi pobl**. Mae sefydlu'r **Contract Economaidd yn rhan o'r Cynllun Gweithredu ar yr Economi**, sef fframwaith ar gyfer creu **perthynas newydd â busnesau sy'n gobeithio cael mynediad at gyllid neu gefnogaeth gan y Llywodraeth**. Mae'r contract economaidd yn ei gwneud hi'n ofynnol i fusnesau ddangos eu bod wedi ymrwymo i dyfu, **darparu gwaith teg, sicrhau iechyd a sgiliau gweithwyr** a lleihau eu hól troed carbon, gan adlewyrchu'r math o ymddygiad busnes y mae llawer o fusnesau llwyddiannus a chyfrifol yn eu harddel..... Mae'r timau rhanbarthol wrthi'n datblygu **Fframweithiau Economaidd Rhanbarthol**, a bydd y rhain yn elfen bwysig wrth roi cyd-destun i'n gweithgareddau a'n gwaith ochr yn ochr â chymunedau, awdurdodau lleol, colegau, busnesau ac eraill er mwyn gwella canlyniadau economaidd. Ym mis Chwefror 2018, cyhoeddodd Gweinidog yr Economi a Thrafnidiaeth gyllid o £2 miliwn i sefydlu rhaglen arloesi Arfor o fewn awdurdodau lleol Ceredigion, Caerfyrddin, Gwynedd ac Ynys Môn. Bwriad rhaglen Arfor yw annog a hwyluso nifer o gynlluniau arloesol er mwyn **creu swyddi a chryfhau'r economi leol yn y cadarnleoedd a thrwy hynny gefnogi parhad a thwf y Gymraeg.**"

(Cymraeg 2050: Adroddiad Blynnyddol 2018-19, (2020b), t. 36-37)

"Mae'r pwyslais hwn ar y defnydd rhyngpersonol o'r Gymraeg yn rhywbeth y byddwn ni'n ei flaenoriaethu yn ein holl ymyraethau. Ym maes busnes, er enghraifft, mae'r prif ffocws diweddar o ran cynyddu defnydd y Gymraeg wedi bod ar y gwasanaeth a gynigir gan fusnesau ac ar y dirwedd ieithyddol (arwyddion a brandio ac ati) yn y sector manwerthu. **Byddwn ni'n symud y pwyslais tuag at ddefnydd iaith gan weithwyr, gyda phwyslais arbennig ar yr economi sylfaenol**. Bydd hyn hefyd yn ffactor canolog yn ein gwaith i ddatblygu'r sector busnesau cydweithredol a chymdeithasol - a byddwn ni'n canolbwyntio mwy ar hyn yn y dyfodol. Mae'r sectorau iechyd, gofal cymdeithasol, llywodraeth leol a'r trydydd sector hefyd yn allweddol o ran defnydd y Gymraeg - **boed hynny rhwng gweithwyr neu rhwng gweithwyr a'r cyhoedd wrth dderbyn gwasanaethau**, a byddwn ni'n gweithio gyda'r sectorau hyn i gryfhau eu cyfraniad tuag at ddyblu defnydd y Gymraeg.

(Cymraeg 2050: Rhaglen Waith 2021-2026, (2021a), tt. 15-16)

Ffigwr 4: Fframwaith Hawliau'r Gymraeg yng Nghymru: Hawliau Unigolion fel rhan o Grŵp iaith Leiafrifol - Gweithwyr a Dinasyddion (Hawliau sefydliadol, rhanbarthol a chenedlaethol yn rhinwedd y Mesur (2011))



Mae 'Fframwaith Hawliau'r Gymraeg yng Nghymru'(Ffigwr 4) yn gysyniad arall a awgrymir pe estynnir fframwaith reoleiddio'r 'Mesur' (2011) a'r Safonau yn ehangach ar sail ranbarthol i gefnogi gwasanaethau a buddion economaidd-gymdeithasol a diwylliannol mewn ardaloedd penodol. Pe gweithredir ar hyn, awgrymir y gellir ystyried potensial cyfleoedd ehangach i ddefnyddio 'cytundebau ar y cyd' o fewn strwythurau undebol i hwyluso cydweithrediad grŵp o gyflogwyr mewn rhanbarthau. Canlyniadau ehangach cyflawni'r ddyletswydd llesiant ieithyddol yw'r ystyriaeth i ddiogelu a hyrwyddo swyddi dwyieithog lleol mewn cymunedau Cymraeg, a'r gallu a ddaw o ganlyniad i gyflogaeth leol - i fyw'n lleol, i brynu cartrefi a chynllunio defnydd tir er budd cymdeithasol a hyfywedd y Gymraeg. Byddai aflwyddiant wrth ddiogelu hawliau gweithwyr dwyieithog mewn cymunedau Cymraeg yn peri annhegwch sylfaenol iddynt a fyddai'n anghydnaws â'r nod llesiant ieithyddol. Ni fyddai hyn chwaith yn hyrwyddo'r Gymraeg nac yn cyd-fynd gyda bwriad y cynnydd yn y taflwybr tuag at filiwn o siaradwyr Cymraeg yng Nghymru erbyn 2050.

Mae'r fframwaith yn pontio hawliau gweithwyr a hawliau dinasyddion Cymru ar sail ranbarthol a chenedlaethol a allai gynnal datblygiadau economaidd-gymdeithasol a diwylliannol mewn cymunedau Cymraeg a chefnogi hyfywedd y Gymraeg. Arsylwa'r Comisiwn Cymunedau Cymraeg (2023) hefyd gan "mai iaith genedlaethol yw'r Gymraeg" y "dylai hawliau iaith yng Nghymru fod yn gyfanfydol: maen nhw'n perthyn i bob un o ddinasyddion Cymru lle bynnag maen nhw'n byw yn y wlad"(tt.10-11), ac y gallai "safonau hybu ardaloedd o arwyddocâd ieithyddol (dwysedd uwch)"(t.25) gael eu gorfodi. Dadleua'r Comisiwn hefyd bod iaith yn nodwedd unigolyn a grŵp oherwydd "mae arferion ieithyddol yn gysylltiedig felly â chyd-ymwneud grŵp o siaradwyr"(t.10).

Noda 'Cymraeg 2050' bod lle i gynllunio'n rhanbarthol yn y dyfodol "drwy roi pwyslais ar y gweithle, gyrfaoedd a'r economi, hyfforddiant Cymraeg yn y gweithle a'r berthynas rhwng cymunedau Cymraeg a'r economi leol"(t.76). Yn ogystal "os yw'r Gymraeg yn ffynnu, mae hynny'n helpu busnesau i dyfu ac yn cynnig cyfleoedd gwirioneddol i ddatblygu'r economi yn y rhanbarthau"(Llywodraeth Cymru, 2017,t.21). Cadarnhaodd y 'Cytundeb Cydweithio' gyda Phlaid Cymru yn 2021 yr ymrwymiad i 'Fesur y Gymraeg'(2011) gan "ystyried hwyluso defnydd dyddiol o'r Gymraeg, newid ymddygiad sefydliadau a rhoi effaith ymarferol i hawliau ieithyddol dinasyddion"(t.18). Os mai nod strategaeth 'Cymraeg 2050' "yw creu'r amodau i'r Gymraeg fod o fewn cyrraedd i bawb yng Nghymru"(t.11) byddai'r cynigion hyn yn cryfhau'r siawns i gynyddu'r defnydd y Gymraeg. Wedi'r cyfan, mae angen canlyniadau ymarferol i ddeddfwriaeth a pholisi:"It is this, and not the declarative statement, which makes real to citizens the commitment of the State to the implied status of the language"(Christ, 2016, t.195).

Cynllunio ieithyddol: "hybu'r iaith yn genedlaethol, yn rhanbarthol ac yn lleol fel elfennau hanfodol, gan ddeall dwyieithrwydd ac anghenion siaradwyr Cymraeg yn well a'u cefnogi." (Cymraeg 2050, Llywodraeth Cymru, 2017, t.60

Dr Mandy James

Ffigwr 5: Hawl i Ddefnyddio'r Gymraeg yn y Gweithle – TUC Cymru

EICH HAWL I DDEFNYDDIO'R GYMRAEG YN Y GWEITHLE

Gwnaeth Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 ddarpariaeth ar gyfer statws swyddogol y Gymraeg yng Nghymru ac o ganlyniad iddo mae gan bawb:

- ✓ rhyddid i ddefnyddio'r Gymraeg
- ✓ hawl i siarad a defnyddio'r Gymraeg gydag eraill yng Nghymru yn ddirwysr, heb ymyrraeth na dioddef anfantais – gan gynnwys **ym mhob gweithle a phob sector**

Mewn sefydliadau sydd o dan ddyletswyddau Safonau'r Gymraeg mae gennych hawliau penodol yn eich gweithle.

SUT I GAEL HELP WRTH DDEFNYDDIO'R GYMRAEG YN Y GWEITHLE



GOFYNNWCH I'CH CYFLOGWR pa wasanaethau maent yn eu cynnig yn Gymraeg.



SIARADWCH GYDA'CH CYNRYCHIOLYDD UNDEB os yw hi'n anodd i chi ddefnyddio'r Gymraeg yn y gwaith neu i ofyn am gyfleoedd ac amser i ffwrdd o'r gwaith i ddysgu Cymraeg ac uwchsgilio.



YMGYRCHWCH I GYNYDDU PROFFIL yr iaith Gymraeg yn eich gweithle drwy'ch undeb.



CWYNWCH WRTH GOMISIYNYDD Y GYMRAEG – yn ddienw ac am ddim – mae dyletswydd ganddo i ystyried eich cwyn ac i geisio sicrhau tegwch i chi.



DYSGU CYMRAEG – Efallai y gallwch ddysgu Cymraeg drwy ddefnyddio Cronfa Ddysgu Undebau Cymru (WULF) p'un ai a ydych yn aelod o undeb ai peidio.



AWGRYMWCH BOD EICH UNDEB YN YMUNO â Fforwm y Gymraeg TUC Cymru ac yn cydweithio gyda ni i ddatblygu ei ddarpariaeth Cymraeg ei hun.



MAE TUC CYMRU A CHYMDEITHAS YR IAITH YN GWEITHIO MEWN PARTNERIAETH I GEFNOGI'R GYMRAEG YN Y GWEITHLE

TUC Cymru yw llais Cymru yn y gweithle. Mae Cymdeithas yr Iaith yn ymgysgu dros ddwyfodol yr iaith Gymraeg a chymunedau Cymru (www.cymdeithas.cymru).

- ✓ Gyda'n gilydd rydym yn ceisio diogelu rhyddid ac hawliau gweithwyr i ddefnyddio'r Gymraeg yn y gweithle fel rhan o'n nodau gwaith teg, cydraddoldeb a chyfiawnder cymdeithasol.
- ✓ Rydym yn cefnogi ac yn hyrwyddo cyfleoedd i weithwyr ddysgu Cymraeg ac uwchsgilio.
- ✓ Ac rydym am weld hawliau Cymraeg ychwanegol yn cael eu cyflwyno a'u gweithredu dros amser a'r Gymraeg yn cael ei normaleiddio ym mhob gweithle yng Nghymru.



Am fwy o wybodaeth ynghylch eich hawliau i ddefnyddio'r Gymraeg yn y gweithle ewch i tuc.org.uk/cy/Cymraeg





Mae TUC Cymru a Chymdeithas yr Iaith yn gweithio mewn partneriaeth i gefnogi'r Gymraeg yn y gweithle. Yn ei hanfod, mae'r bartneriaeth yn canolbwyntio ar gefnogi a hyrwyddo - gyda'r nod o ddiogelu - dyfodol yr iaith Gymraeg fel iaith fyw mewn gweithleoedd a chymunedau ar draws Cymru ac fel rhan o agenda ehangach gwaith teg, cydraddoldeb a chyfiawnder cymdeithasol.

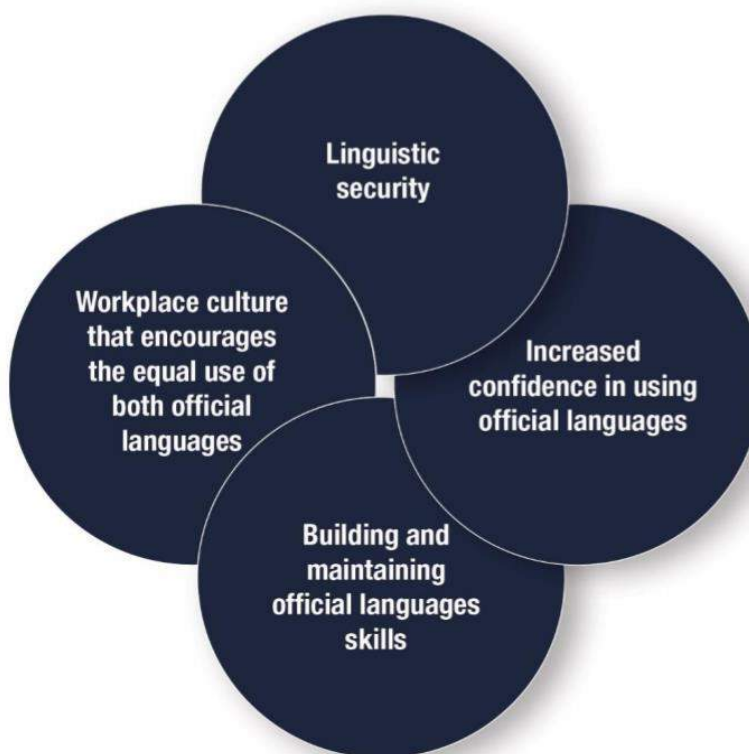
Dr Mandy James

Ffigwr 6: Cyflwyniad gan Swyddfa Comisiynydd Ieithoedd Swyddogol yng Nghanada: ‘How to Create a Linguistically Inclusive Workplace’ (6 Rhagfyr 2023).

LINGUISTIC INSECURITY: A VICIOUS CYCLE



BUILDING LINGUISTIC SECURITY: A VIRTUOUS CIRCLE



Ffigwr 7: Swyddfa Comisiynydd leithoedd Swyddogol yng Nghanada:

Arolwg 2019:

Yn dilyn arolwg yn 2019, cyhoeddwyd adroddiad ganddynt ar '(An)sicrwydd leithyddol yn y Gweithle' (2021) a gyfeiriodd at ffactorau fel:

- peidio defnyddio'r 'iaith arall' oherwydd teimlo'n anghyffyrddus defnyddio iaith gyntaf rhag peri anghyfleustra i eraill;
- teimlo'n anghyfforddus defnyddio ail iaith oherwydd yr ymdrech ychwanegol sydd angen, a chael eich beirniadu; - a bod anghenion penodol i'r ddau grŵp o siaradwyr er eu bod yn ffurfio amgylchedd ieithyddol tebyg.

Cyfeiriodd yr adroddiad at bwysigrwydd cydweithrediad arweinwyr, rheolwyr a gweithwyr er mwyn creu "amgylchedd gwaith mwy sicr" (t.43) i siaradwyr rhugl a dysgwyr wrth hyrwyddo dwyieithrwydd cynhwysol, fel bod yr iaith leiafrifol yn cael eu gweld a'i chlywed yn cael ei defnyddio gan gydweithwyr (t.44).

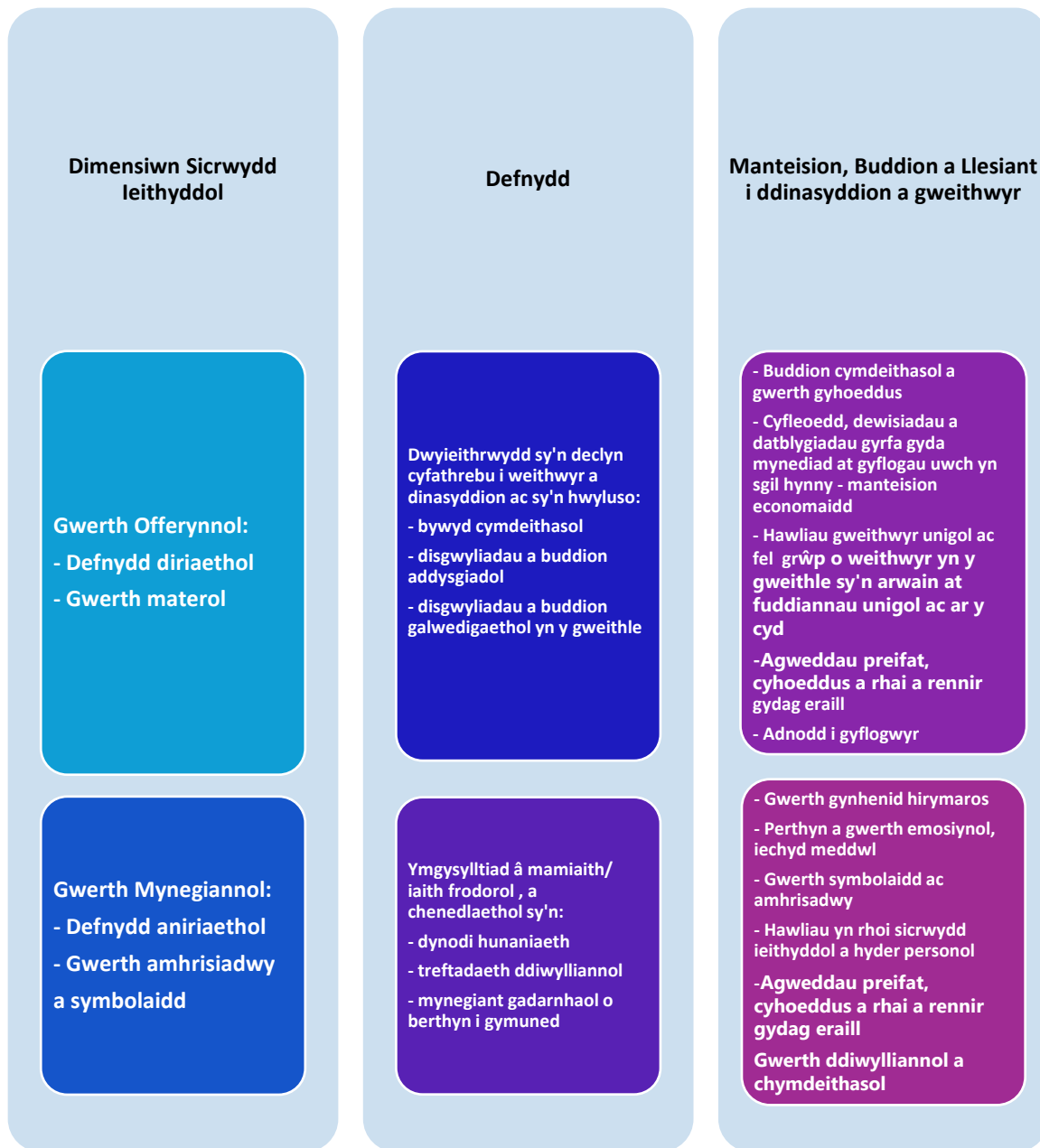
Nodwyd hefyd y dylid ymchwilio'n fwy i'r potensial cyd-atgyfnerthiol a ddaw drwy hyrwyddo ymarferion da mewn iaith gwaith ac iaith gwasanaeth(t.47) a phwysigrwydd hybu gwerth dwyieithrwydd.

Arolwg 2023:

Mewn arolwg dilynol ganddynt yn 2023 dangoswyd bod angen mesurau ieithyddol clir ar gyfer sefydliadau ffederal yng Nghanada ac argymhellwyd:

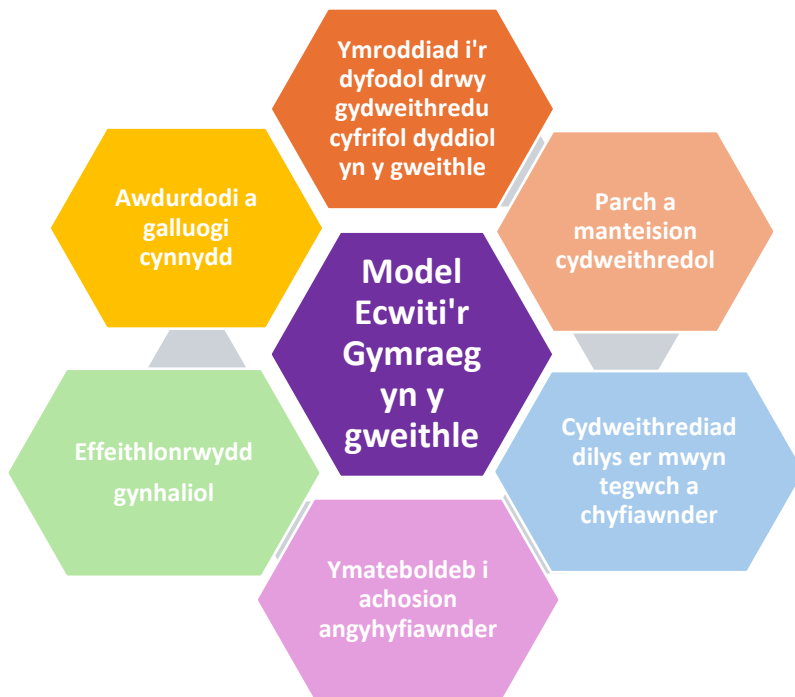
- arweinyddiaeth ragweithiol gan uwch arweinwyr;
- rhwyddineb adnabod sgiliau ieithyddol;
- defnydd technoleg ar gyfer iaith gwaith;
- a gwneud atgyfannu cyfathrebiadau anffurfiol yn normal.

Ffigur 8: Model Sicrwydd ieithyddol: Manteision, buddion a llesiant i ddinasyddion a gweithwyr



Dr Mandy James: Addaswyd o ddisgrifiad Green (1987, t.658) o 'sicrwydd ieithyddol' sy'n meddu ar ddimensiwn offerynnol a mynegiannol.

Ffigwr 9: Model Ecwiti'r Gymraeg yn y Gweithle:



Dr Mandy James

Ffigwr 10: Arolwg Defnydd o'r Gymraeg yn y Gweithle 2019-2020 (Llywodraeth Cymru, 2023) – Prif Sylwadau Perthnasol

Siarad Cymraeg: Yn ôl 'Arolwg Defnydd o'r Gymraeg yn y Gweithle 2019-2020' gan Lywodraeth Cymru - sy'n cynnwys y data diweddaraf ar siaradwyr rhugl a dysgwyr - bod "dros hanner nifer y siaradwyr Cymraeg 16 oed neu'n hyn yn y gwaith yn dweud eu bod yn siarad Cymraeg â'u cydweithwyr o leiaf weithiau. Roedd ychydig o dan 1 o bob 5 bob amser yn siarad Cymraeg â chydweithwyr."(t.4).

Hyfforddiant: Ond dim ond 33% o siaradwyr Cymraeg ddywedodd bod eu cyflogwr yn cynnig hyfforddiant i wella eu Cymraeg tra bo 38% yn dweud nad oedd hyn yn digwydd yn eu gweithle. Dywedodd 25% bod eu cyflogwr yn cynnig hyfforddiant i ddatblygu sgiliau penodol tra bo 42% yn dweud nad oedd hyn yn digwydd yn eu gweithle. *Dengys hyn ganrannau isel iawn mewn argaeledd hyfforddiant a'r angen diaros am newid mewn argaeledd hyfforddiant yn nefnydd y Gymraeg.*

Agweddau cyflogwyr i'r Gymraeg yn y gweithle mewn cyd-destun ffurfiol ac anffurfiol: Dywedodd 8% o siaradwyr Cymraeg bod eu cyflogwr yn anghefnogol i'r Gymraeg mewn unrhyw agwedd ar y busnes, 13% bod eu cyflogwr yn gefnogol mewn agweddau anffurfiol yn unig, a 69% bod eu cyflogwr yn gefnogol yn y rhan fwyaf o agweddau ffurfiol ac anffurfiol. *Pwysleisia hyn bwysigrwydd hinsawdd ddiwylliannol ac arweinyddiaeth gadarnhaol yn y gweithle ac ystyriaeth o'r angen am weithgareddau hybu ar lefelau maco, meso a micro.* Mae barn hefyd yn amrywio yn ôl rhanbarth.

Agweddau cydweithwyr ynghylch defnydd y Gymraeg: Yn gyntaf "Mae'n debygol bod defnydd siaradwyr Cymraeg o'r iaith â chydweithwyr Cymraeg yn dibynnu ar gyfran y cydweithwyr sy'n siarad Cymraeg yn y gweithle."(t.8) gyda 88% yn gwneud hynny mewn gweithleoedd lle mae mwy o gydweithwyr sy'n gallu siarad Cymraeg, a 40% lle mae llai ohonynt.

Agweddau cydweithwyr ynghylch cefnogaeth i'r Gymraeg O'r rhai a fynegodd farn, ystyriai mwy na thri chwarter (76%) o siaradwyr Cymraeg bod y rhan fwyaf, pob un neu bron bob un o'u cydweithwyr yn gefnogol i'r Gymraeg. O'r rhain roedd 46% o siaradwyr Cymraeg yn credu bod pob un neu bron pob un o'u cydweithwyr yn gefnogol i'r Gymraeg. Ond hefyd "Ar y llaw arall, *mae bron chwarter* y siaradwyr Cymraeg a fynegodd farn yn dweud bod hanner neu lai na hanner o'u cydweithwyr yn gefnogol i'r defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle. Mae'r rheini'n cynnwys 4% sy'n nodi nad yw unrhyw un, neu bron i unrhyw un, o'u cydweithwyr yn gefnogol"(tt. 26-77). Ond sylwer:

"Mae siaradwyr Cymraeg yn llawer mwy tebygol o adrodd bod y rhan fwyaf neu bob un o'u cydweithwyr yn cefnogi'r defnydd o'r Gymraeg os ydy mwyafrif eu cydweithwyr hefyd yn gallu siarad Cymraeg. O blith y siaradwyr Cymraeg sydd wedi nodi bod mwy o'u cyd-weithwyr yn gallu siarad Cymraeg nag sydd ddim yn gallu, nododd 87% o'r rhai fynegodd farn bod y rhan fwyaf neu bob un o'u cyd-weithwyr yn cefnogi'r defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle. O blith y siaradwyr Cymraeg sydd wedi nodi bod mwy o'u cyd-weithwyr ddim yn gallu siarad Cymraeg nag sy'n gallu, 64% o'r rhai fynegodd farn wnaeth nodi bod y rhan fwyaf neu bob un o'u cyd-weithwyr yn cefnogi defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle"(t.27).

Hefyd, rhaid nodi:" Mae natur oddrychol y cwestiwn yn cael ei dwyn i'r amlwg wrth edrych ar sut mae ymatebion siaradwyr Cymraeg rhugl a siaradwyr Cymraeg nad ydynt yn rhugl yn amrywio. Gan eithrio ymatebion "Ddim yn gwybod / Amherthnasol", er bod 84% o siaradwyr Cymraeg a ddisgrifiodd eu hunain yn rhugl yn ystyried bod y rhan fwyaf neu bob un o'u cydweithwyr yn gefnogol i'r defnydd o'r iaith yn y gweithle, roedd llai na dau draean y siaradwyr Cymraeg nad oeddent wedi disgrifio'u hunain yn rhugl yn meddwl yr un peth (66%)."(t.27). *Dengys hyn bod amgyffred cefnogaeth cydweithwyr i'r Gymraeg yn ddibynol os ydych yn siaradwr rhugl neu ddysgwyr.*

Sylwadau cyffredinol: Ymddengys felly bod cyfleoedd i ddefnyddio'r Gymraeg yn alluogwr hanfodol ar gyfer gwneud hynny, a bod dileu ffactorau anghefnogol fel y nododd Llywodraeth Cymru yn 'Cymraeg 2050'(2017) yn angenrheidiol fel nad ydynt yn amharu'n negyddol ar benderfyniadau defnydd iaith. Yn ogystal, mae hybu cadwyni cyflenwi a'r galw am wasanaethau gan gwsmeriaid yn ddau weithgaredd sydd angen ei gyd-lunio er mwyn cynyddu capasiti a chyflenwi cyfochrog, ac awgrymir y dylai unrhyw ymyraethau hybu ar lefelau macro, meso a micro gyd-redeg. Nodwyd hefyd bod "cryn amrywiaeth rhanbarthol hefyd yn y defnydd o'r Gymraeg yn y gwaith"(t.9) sy'n uwchleuo cyswllt daearyddol y Gymraeg ar draws Cymru.

Gallai gweithio tuag at "sicrwydd ieithyddol" (Green,1987,t.658) siaradwyr rhugl a dysgwyr effeithio'n bositif ar eu defnydd, eu hagweddau a'u hamgyffred o gefnogaeth eu cydweithwyr i'r Gymraeg, ac yn sicr, mi allai hyn gynyddu eu hyder wrth ddefnyddio'r Gymraeg yn y gweithle. Gallai hyn ddylanwadu ar eu hysgogiad, eu hymrwymiad a'u defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle, ac awgrymir bod yna gyfleoedd clir i drefnu ymyraethau neu ymgyrchoedd hybu cenedlaethol, rhanbarthol a lleol a fyddai'n cryfhau agweddau cyflogwyr a gweithwyr wrth ystyried y manteision deublyg: y rheiny a ddaw i weithwyr yn bersonol wrth ddefnyddio'r Gymraeg drwy ddatblygiadau gyrfa a chyflog, a'r rheiny a ddaw i gyflogwyr wrth ddarparu gwasanaethau i'r cyhoedd. Mae cyflogwyr rhagweithiol yn ganolog i drefnu cyfleoedd i ddefnyddio'r Gymraeg yn fewnol wrth drefnu gwaith timau, adrannau o weithwyr Cymraeg a dysgwyr a dulliau cyfathrebu wrth ddarparu gwasanaethau cyhoeddus, ond hefyd wrth drefnu defnydd cymdeithasol ohoni.

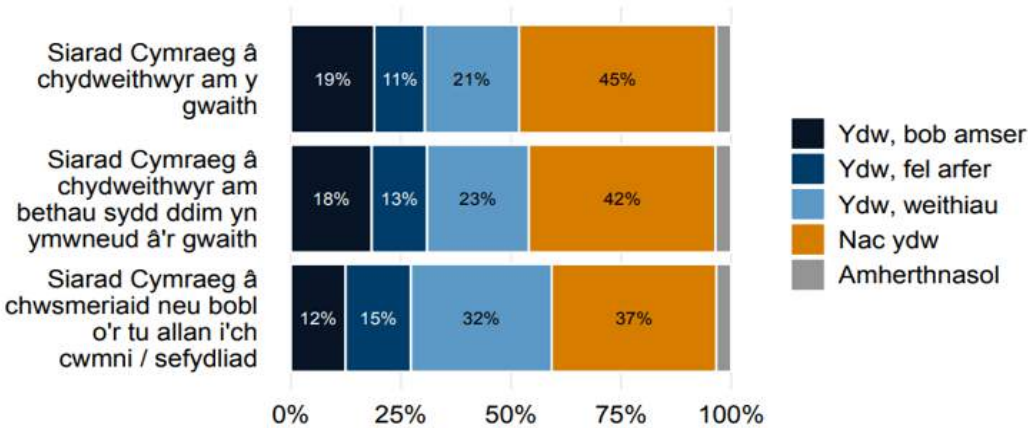
Gwelir graffiau perthnasol i'r sylwadau yma yn Ffigwr 11.

Gan gyfeirio at 'Arolwg Defnydd iaith 2013–15' (Llywodraeth Cymru a Chomisynydd y Gymraeg, 2015) rhoddodd 'Cymraeg 2050'(2017) bwyslais ar "weithluoedd sy'n rhoi gwerth ar sgiliau dwyieithog" (t.50) a bod "angen arweinyddiaeth gref ac amlwg ar draws pob sector i ymgorffori dwyieithrwydd yn rhan naturiol o'r gweithle – nid yn unig i sicrhau cydymffurfiaeth â deddfwriaeth, ond hefyd er mwyn sicrhau newid mewn diwylliant lle mae'r manteision o gael gweithlu o fewn yr economi sy'n gynyddol ddwyieithog yn cael eu cydnabod."(t.50)

Ffigwr 11: Defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle (Arolwg Defnydd Iaith): Llywodraeth Cymru, Gorffennaf 2019 i Fawrth 2020 (Mae'r dadansoddiad hwn yn adrodd ar y defnydd o'r Gymraeg ac agweddau tuag at yr iaith yn y gweithle. Cyhoeddwyd gyntaf: 14 Medi 2023 Diweddarwyd diwethaf: 14 Medi 2023.)

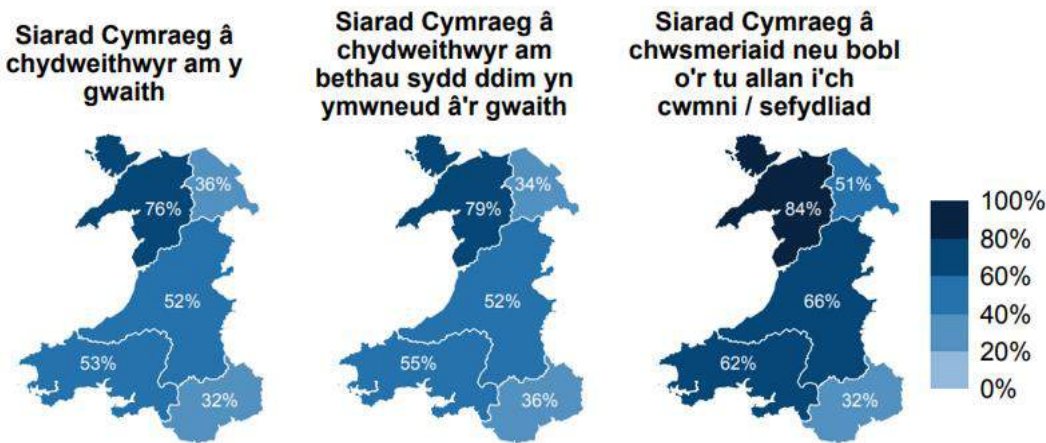
i) Siarad Cymraeg yn y Gweithle:

Ffigur 1: Canran y siaradwyr Cymraeg sy'n siarad Cymraeg yn y gwaith, Gorffennaf 2019 i Fawrth 2020



“Mae'r siart bar lorweddol hon yn dangos bod mwy na hanner nifer y siaradwyr Cymraeg yn siarad Cymraeg yn eu gweithle o leiaf weithiau.”(t.7-8).

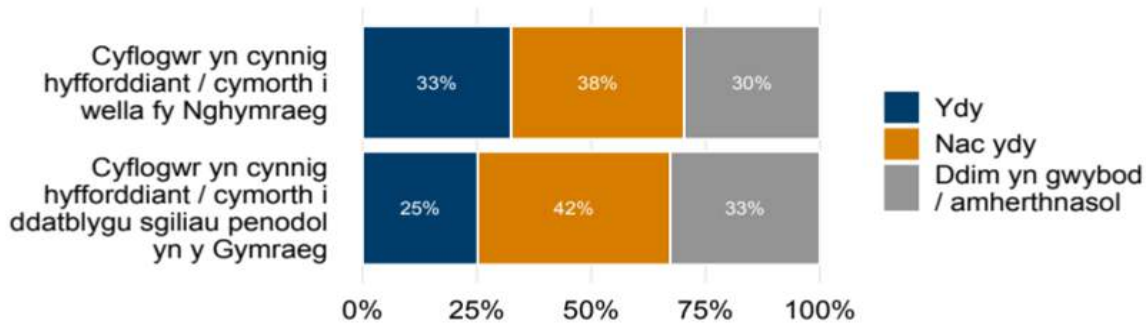
Ffigur 3: Canran y siaradwyr Cymraeg sy'n siarad Cymraeg yn y gwaith o leiaf weithiau yn ôl rhanbarth, Gorffennaf 2019 i Fawrth 2020



Disgrifiad o Ffigur 3: “Mae'r mapiau hyn yn dangos bod y Gymraeg yn cael ei siarad mwy yn y gweithle yn y gogledd-orllewin, ac wedyn yn y de-orllewin, ac yna yng nghanolbarth Cymru.”(t.10).

ii) Hyfforddiant:

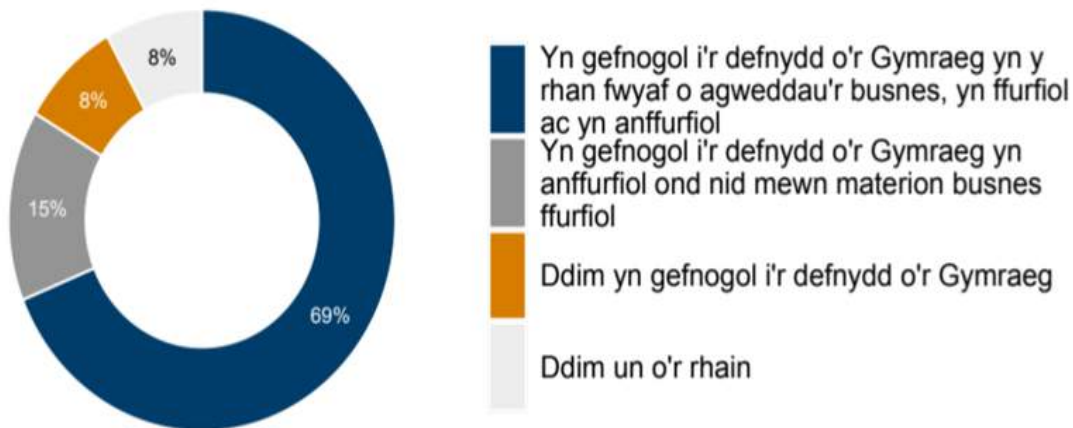
Ffigur 10: Canran y siaradwyr Cymraeg yn y gwaith sy'n dweud bod eu cyflogwr yn cynnig hyfforddiant neu gymorth Cymraeg, Gorffennaf 2019 i Fawrth 2020



Disgrifiad o Ffigur 10: “Mae'r siart far lorweddol hon yn dangos bod traean (33%) o siaradwyr Cymraeg yn y gwaith wedi dweud bod eu cyflogwr yn cynnig hyfforddiant neu gymorth i wella eu Cymraeg. Dywedodd chwarter ohonynt (25%) eu cyflogwr yn cynnig hyfforddiant neu gymorth i ddatblygu sgiliau penodol yn y Gymraeg (25%).”(t.21)

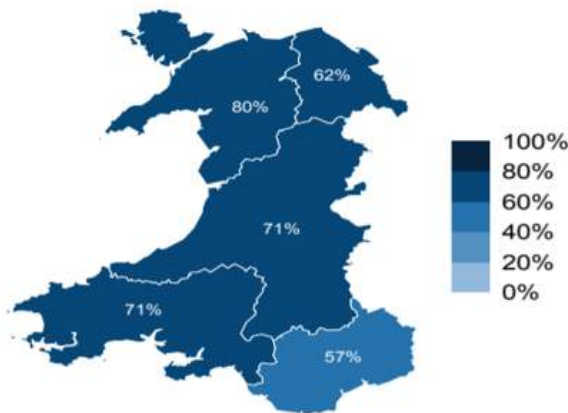
iii) Agweddau cyflogwyr i'r Gymraeg:

Ffigur 12: Barn ymatebwyr am agwedd eu cyflogwr at y defnydd o'r Gymraeg, Gorffennaf 2019 i Fawrth 2020 [Nodyn 1]



Disgrifiad o Ffigur 12: “Mae'r siart doesen hon yn dangos bod dros ddau draean o siaradwyr Cymraeg sy'n gweithio ond nad ydynt yn hunangyflogedig yn credo bod eu cyflogwr yn gefnogol i'r defnydd o'r Gymraeg mewn perthynas ag agweddau ffurfiol ac anffurfiol ar y busnes.”(t.23)

Ffigur 13: Canran y siaradwyr Cymraeg sydd o'r farn bod eu cyflogwr yn gefnogol i'r defnydd o'r Gymraeg mewn materion anffurfiol a rhai busnes ffurfiol yn ôl rhanbarth, Gorffennaf 2019 i Fawrth 2020 [Nodyn 1]



Disgrifiad o Ffigur 13: “Mae'r map hwn yn dangos bod barn ymatebwyr am gefnogaeth cyflogwyr i'r defnydd o'r Gymraeg ar ei uchaf yn y gogledd-orllewin ac ar ei hisaf yn y de-ddwyrain a'r gogledd-ddwyrain.”(t.25)|

iv) Agwedd cydweithwyr at ddefnydd y Gymraeg yn y gweithle:

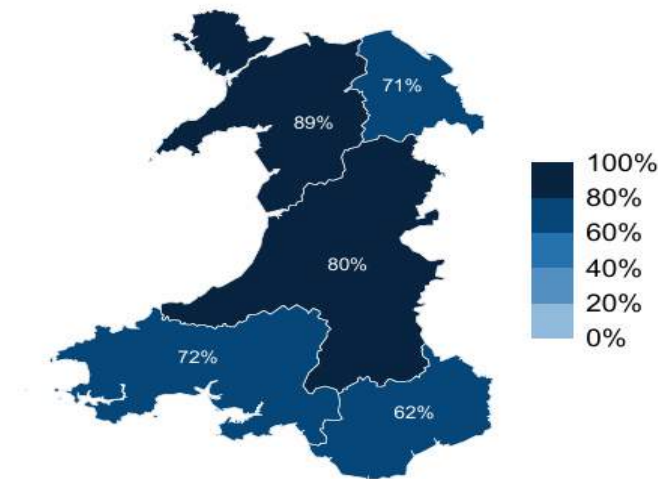
Ffigur 14: Barn siaradwyr Cymraeg am agwedd eu cydweithwyr at y defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle, Gorffennaf 2019 i Fawrth 2020 [Nodyn 1]



Disgrifiad o Ffigur 14: Mae'r siart doesen hon yn dangos, o'r rhai a fynegodd farn, bod ychydig llai na hanner y siaradwyr Cymraeg yn ystyried bod pob un neu bron pob un o'u cydweithwyr yn gefnogol i'r defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle, a bod dros dri chwarter yn ystyried bod y rhan fwyaf neu bob un o'u cydweithwyr yn gefnogol.

[Nodyn 1] Nid yw'r canlyniadau'n cynnwys yr ymatebwyr a atebodd "Ddim yn gwybod / Amherthnasol".

Ffigur 15: Canran y siaradwyr Cymraeg sy'n adrodd bod y rhan fwyaf neu bob un o'u cydweithwyr yn gefnogol i'r defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle yn ôl rhanbarth, Gorffennaf 2019 i Fawrth 2020 [Nodyn 1]

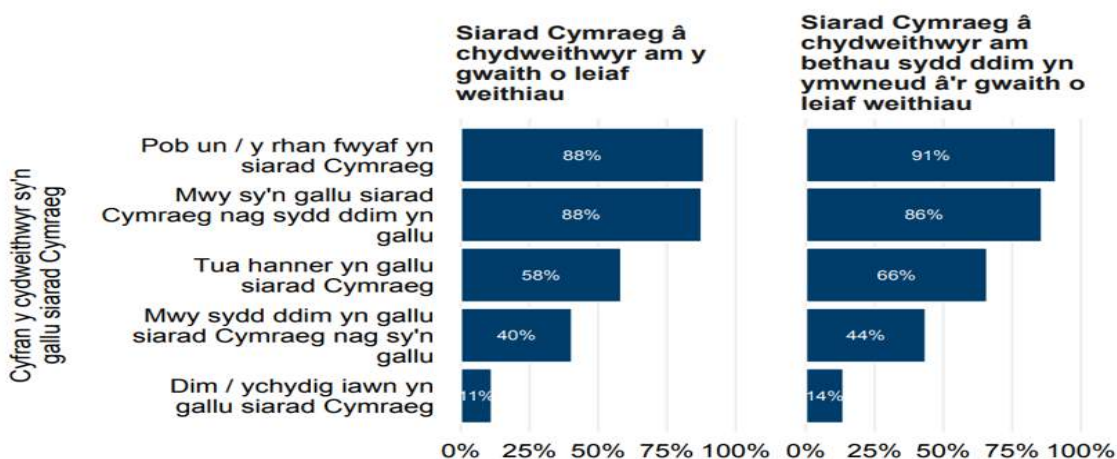


Disgrifiad o Ffigur 15: Mae'r map hwn yn dangos, o'r rhai a fynegodd farn, bod canran y siaradwyr Cymraeg sy'n adrodd bod y rhan fwyaf neu bob un o'u cydweithwyr yn gefnogol i'r defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle ar ei huchaf yn y gogledd-orllewin (89%) ac ar ei hisaf yn y de-ddwyrain (62%).

[Nodyn 1] Nid yw'r canlyniadau'n cynnwys ymatebwyr a atebodd "Ddim yn gwybod / Amherthnasol".

v) Cyfran cydweithwyr sy'n siarad Cymraeg:

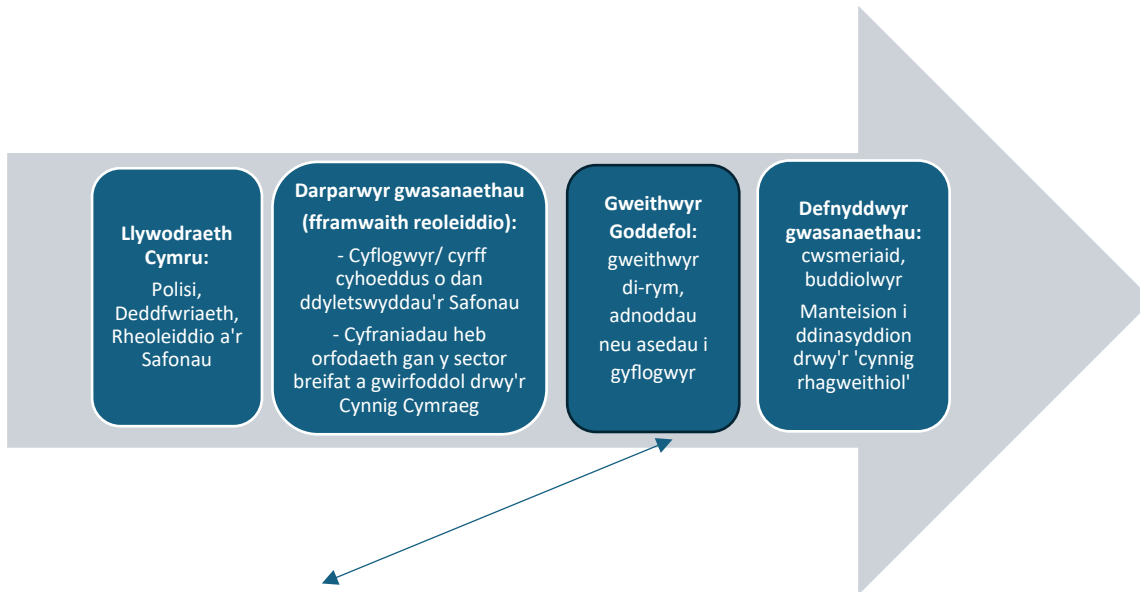
Ffigur 2: Canran y siaradwyr Cymraeg sy'n siarad Cymraeg yn y gwaith o leiaf weithiau yn ôl faint o'u cydweithwyr sy'n gallu siarad Cymraeg, Gorffennaf 2019 i Fawrth 2020



Disgrifiad o Ffigur 2: "Mae'r pâr hwn o siartiau bar yn dangos bod siaradwyr Cymraeg sy'n gweithio mewn gweithleoedd lle mae cyfran lai o gydweithwyr yn gallu siarad Cymraeg, yn llai tebygol o siarad yr iaith (hyd yn oed â chydweithwyr sy'n siarad Cymraeg) na'r rhai sy'n gweithio mewn gweithleoedd lle mae cyfran fwy o gydweithwyr yn gallu siarad Cymraeg"(t.9).

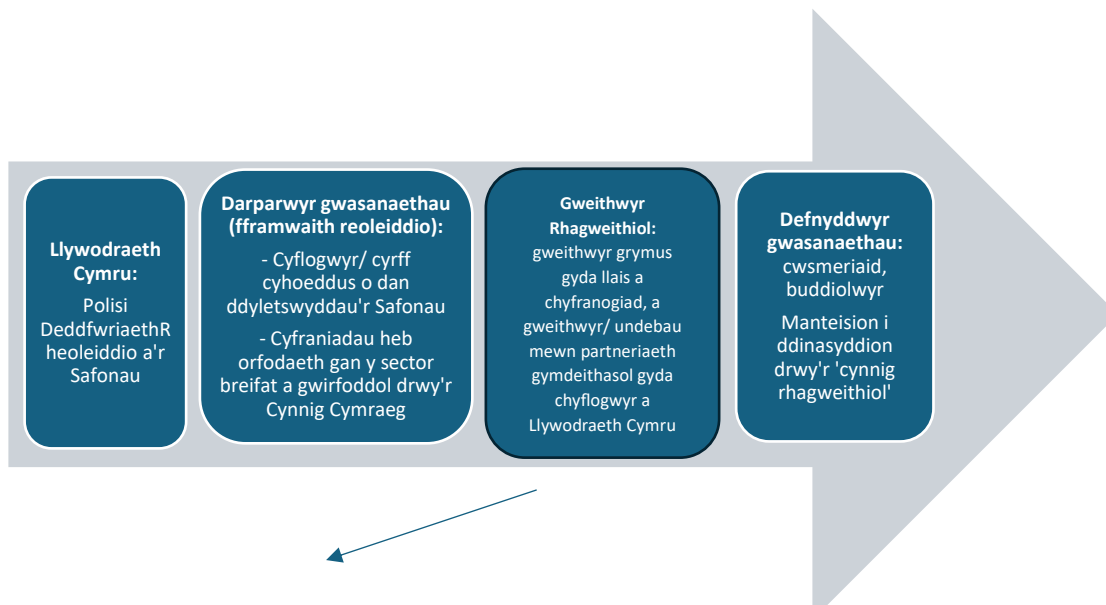
Ffigwr 12: Model Hawliau'r Gymraeg yn y Gweithle: Gweithwyr Goddefol a Gweithwyr Rhagweithiol

i) Gweithwyr Goddefol:



Gweithwyr fel adnodd/ modd i gyflawni tasgau a gwasanaethau: "Wrth i ddyletswyddau mewn perthynas â system Safonau'r Gymraeg gael eu gosod ar ragor o sefydliadau, bydd angen cynyddu'r nifer o weithwyr dwyieithog i alluogi'r sefydliadau hyn i fodloni eu gofynion ieithyddol. O'r herwydd, disgwylir i gyfleoedd gyrfa i bobl ifanc sydd â sgiliau dwyieithog gynyddu." (Cymraeg 2050, 2017, t.40).

b) Gweithwyr Rhagweithiol



Llais gweithwyr a chyfranogiad rhagweithiol: Deallusrwydd o fanteision dwyieithrwydd yn y gweithle i weithwyr unigol ac ar sail grŵp o weithwyr, gyda chynnydd mewn cyfleoedd, dewisiadau a datblygiadau gyrfa a chyflog. Gweithlu werthfawr gyda llesiant materol, economaidd, diwylliannol a chymdeithasol yn y gweithle a thu hwnt.

Dr Mandy James

Ffigwr 13: ‘Model Gweithredu Cynaliadwy a Rhagweithiol y Gymraeg’ i gynnal tegwch ac ecwiti i’r Gymraeg mewn gweithleoedd

Model Y Cylchdro

Anghyfiawnder Anghynaliol i’r Gymraeg yn y Gweithle

Model Polisi Anghefnogol i’r Gymraeg mewn gweithleoedd (heb bartneriaeth gymdeithasol):

Heb gefnogaeth, heb gyfle, heb ddefnydd macsimwm

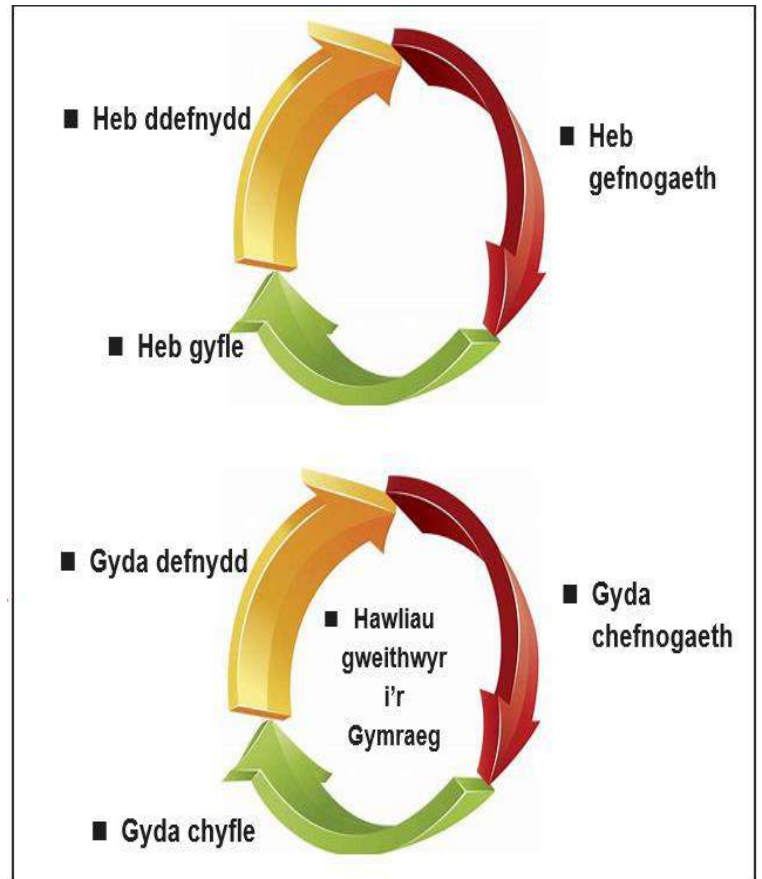
Y Cylchdro Cyfiawnder Cynhaliol i’r Gymraeg yn y Gweithle:

Model Bolisi Gefnogol i’r Gymraeg mewn Gweithleoedd gyda:

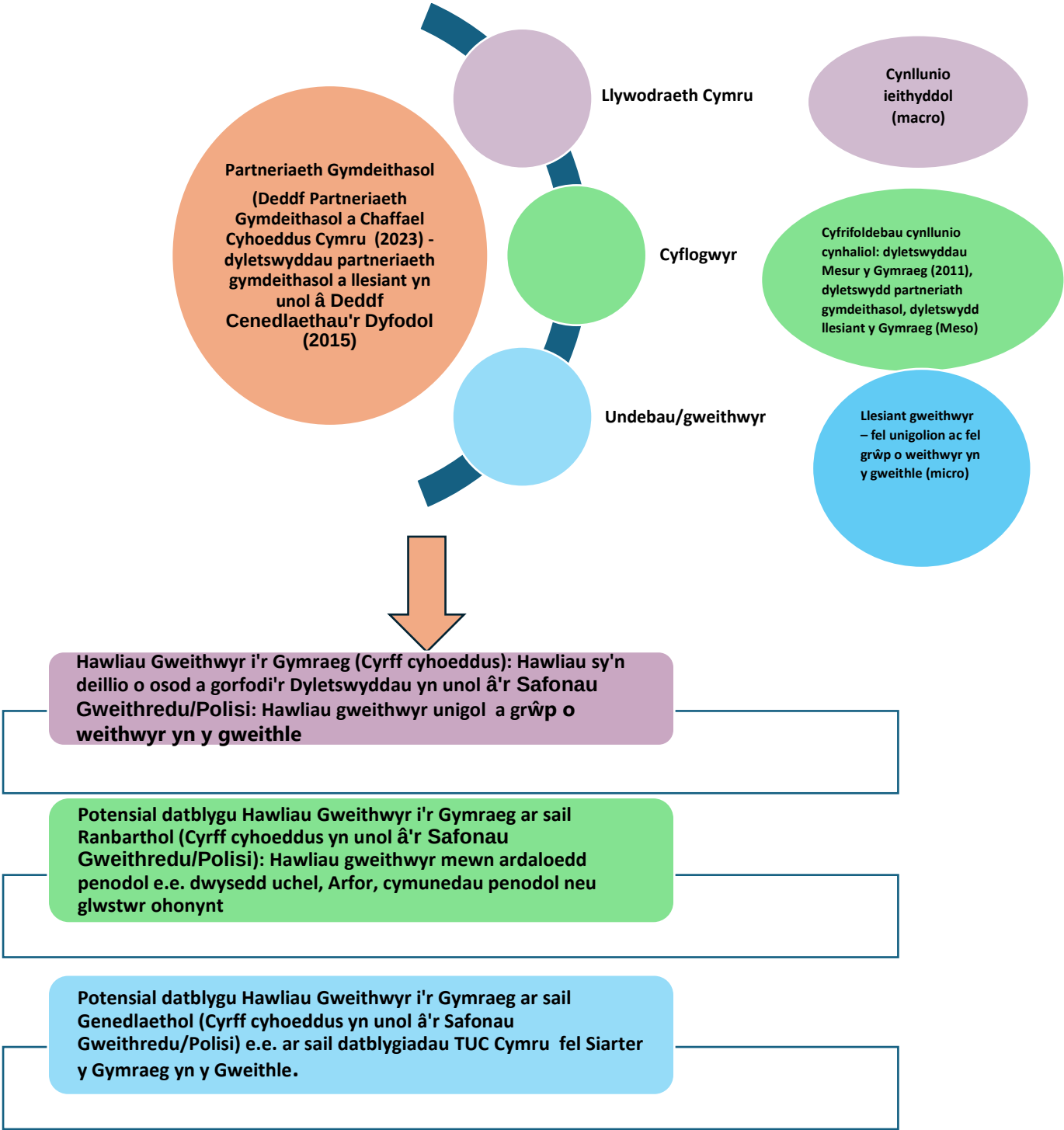
- **Hawliau’r Gymraeg yn y Gweithle** (yn unol â’r *Mesur 2011*)
- **Siarter y Gymraeg yn y Gweithle** (Sail genedlaethol)
- **Polisi Model y Gymraeg mewn Gweithleoedd** – i gefnogi trafodaethau undebau/gweithwyr mewn gweithleoedd unigol er mwyn cytuno a chyrraedd consensws gyda chyflogwyr (mewn partneriaeth gymdeithasol)

Gyda chefnogaeth, gyda chyfle, a gyda defnydd macsimwm -

-ffordd newydd o weithio, cydweithio, consensws yn seiliedig ar egwyddorion partneriaeth gymdeithasol

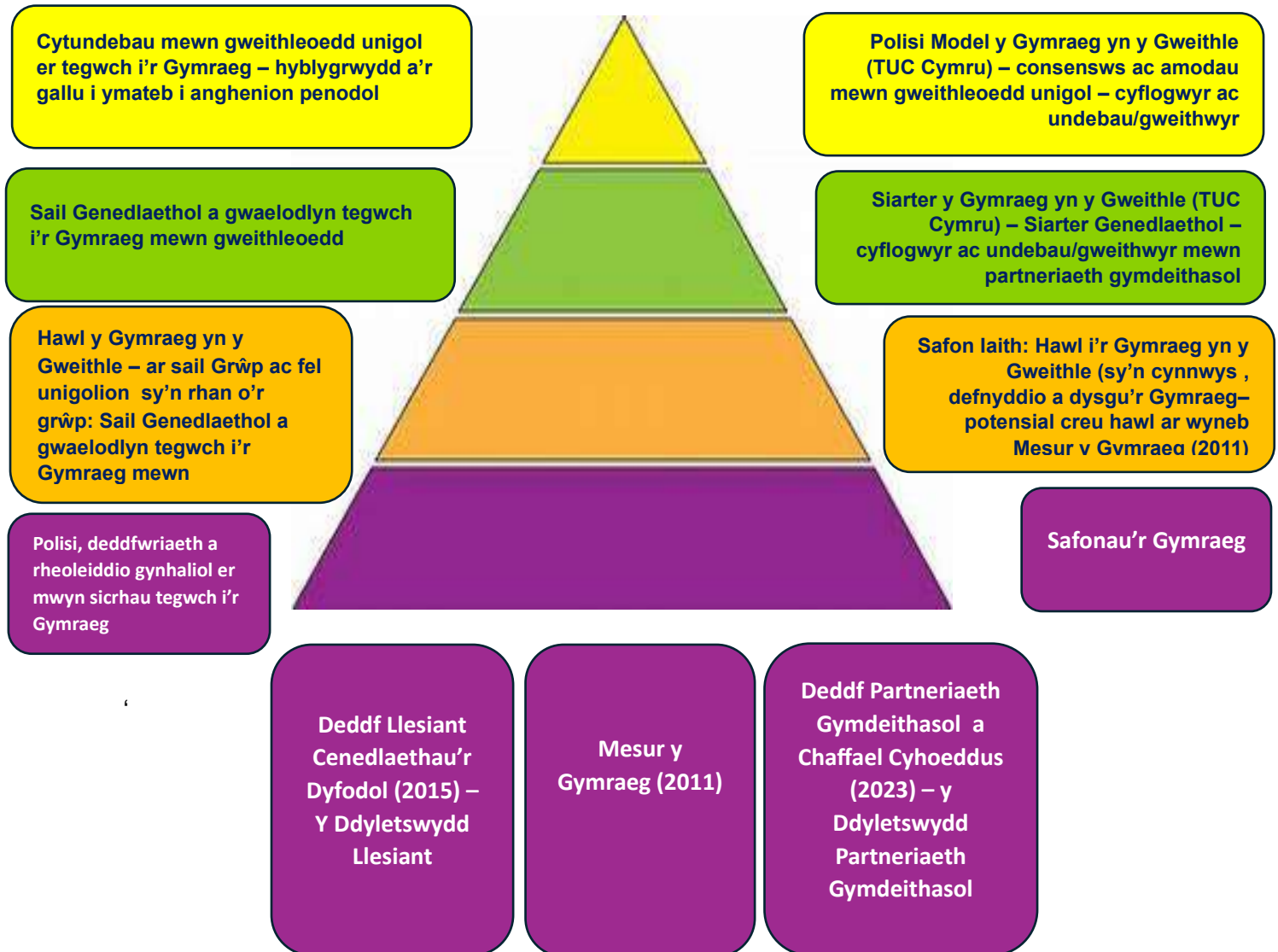


Ffigwr 14: Model Partneriaeth Gymdeithasol a Hawliau Gweithwyr i'r Gymraeg



Dr Mandy James

Ffigwr 15: Model Deddfwriaeth Gynhaliol y Gymraeg



Dr Mandy James

Ffigwr 16: Sefydlu ‘Comisiwn Gwirionedd a Chymodi’r Gorffennol’ i’r Gymraeg – er mwyn gweithio tuag at ecwiti neu gydraddoldeb iddi

(Tebyg i’r un a sefydlwyd yng Nghanaada yn 2008: [Truth and Reconciliation Commission of Canada \(rcaanc-cirnac.gc.ca\)](http://rcaanc-cirnac.gc.ca))

Mae’n amhosib ennill tegwch cyfartal i’r Gymraeg yng Nghymru i’r dyfodol - mewn gweithleoedd a thu hwnt i hynny - os nad oes gwir gydnabyddiaeth a chymodi am gamweddau’r gorffennol i’r Gymraeg dan orthrwm a dylanwad polisïau a gweithredoedd trefedigaethol Lloegr. Awgrymir bod angen sefydlu ‘Comisiwn Gwirionedd a Chymodi’r Gorffennol’ i ddiogeli hawliau’r Cymry i’r Gymraeg, ac i gyfrannu at ymwybyddiaeth o’r angen am wirionedd, iachâd a chymodi’r gorffennol er lles y Gymraeg mewn gweithleoedd a chymdeithas, fel bod storïau cam-drin y Gymraeg ar gof a chadw. Byddai’n dechlyn pwerus i rymuso’r twf tuag at filiwn o siaradwyr erbyn 2050 gan roi cydnabyddiaeth o hanes gorthrwm yr iaith Gymraeg i fflamio calonnau’r Cymry fel cenedl wrth frwydro am gyfiawnder i’r Gymraeg gyda’u gilydd.

Mae stori’r Gymraeg yn stori o gamweddau a throseddau a rhaid cyfaddef a rhoi cydnabyddiaeth i storïau a phrofiadau Cymry’r gorffennol a Chymry cyfoes er mwyn creu’r ddealltwriaeth angenrheidiol ar gyfer hyder siaradwyr Gymraeg a dysgwyr y presennol. Rhaid cydnabod yn onest a dadwneud annhegwch ac anghyfiawnder y gorffennol - o ‘Frad y Llyfrau Gleision’ yn 1847, i’r ‘Welsh Knot’ yn y ddeunawfed a’r bedwaredd ganrif ar bymtheg, i agweddau sarhaus y presennol sy’n tawelu ein cyfoedion. Mae Adroddiad 2023 y Comisiynydd yn rhoi enghraifft o’r rhagfarn a’r gwahaniaethu sy’n parhau yn erbyn y Gymraeg: ‘We only speak English here’(Comisiynydd y Gymraeg,2023,t.17) a ynganwyd yn ddiweddar mewn gweithle.

Rhaid wrth waredigaeth o gamweddau ieithyddol y gorffennol i ymbweru’r Gymraeg yn y presennol er llesiant cenedlaethau’r dyfodol. Dylai’r dystiolaeth fod ar gof a chadw ac yn rhan o gwricwlwm ysgolion Cymru i anwythiad staff ym mhob gweithle yng Nghymru. Gellid sefydlu llinell gymorth a diwrnod gwisgo lliwiau Cymreig cenedlaethol i gydnabod troseddau’r gorffennol er llesiant cenedlaethau’r dyfodol gan ddysgu o arloesedd Canada:

“It’s only by increasing our collective understanding of the damage done by colonial policies that we will break down barriers and racism towards indigenous peoples in Canada. We encourage everyone to educate themselves about their role on the journey of reconciliation.” (Gweinidog Carolyne Bennent, Llywodraeth Canada, 2020).

Mae tegwch ieithyddol yn cynnwys ystyriaethau o ardrawiadau anghyfiawnderau a niwed ieithyddol sy’n faterion iechyd a lles yn y gweithle (a thu hwnt i hynny), ac mae angen cefnogaeth ddiwylliannol, emosiynol ac iechyd meddwl ar unigolion sydd wedi dioddef niwed ieithyddol. Mae hyn yn fater o iechyd a lles i drigolion a gweithwyr Cymru.

Ffigwr 17: Gwaith Teg Cymru Adroddiad y Comisiwn Gwaith Teg (Mawrth 2019)

Diffiniad o waith teg a'i nodweddion

Rydym yn argymhell y dylai'r diffiniad canlynol o waith teg, a'r nodweddion gwaith teg canlynol, gael eu mabwysiadu a'u defnyddio ledled Llywodraeth Cymru ac wrth hyrwyddo gwaith teg. Dylid ystyried y diffiniad a'r nodweddion gyda'i gilydd [Arg.2].

Diffiniad

Ystyr gwaith teg yw bod gweithwyr yn cael eu gwobrwyo, yn cael eu clywed ac yn cael eu cynrychioli'n deg, bod ganddynt sicrwydd a'u bod yn gallu dod yn eu blaen mewn amgylchedd iach a chynhwysol, lle mae hawliau'n cael eu parchu. Rydym yn nodi chwe nodwedd yn y diffiniad hwn. Mae mynd i'r afael ag anghydraddoldeb a hyrwyddo cydraddoldeb a chynhwysiant i bob grŵp a warchodir yn hanfodol i'r chwe nodwedd.

1. Gwobrwyo teg
2. Llais y cyflogai a chydgyngrychiolaeth
3. Sicrwydd a hyblygrwydd
4. Cyfle i gael mynediad at waith, i dyfu ac i gamu ymlaen
5. Amgylchedd gwaith diogel, iach a chynhwysol
6. Parchu a gwireddu hawliau cyfreithiol (t.19).

Ffigwr 18 – Englyn i ddathlu 50 mlwyddiant TUC Cymru

Mewn Undeb Mae Nerth (50 mlwyddiant TUC Cymru)

Law yn llaw ymnertha ein llu, - ysgwydd
Yn ysgwydd ein gweithlu
A saif dan gyd-ddeisyfu
Ei Hawliau fyth, fel a fu.

Aneirin Karadog

LLYFRYDDIAETH

Carlin, P. a Mac Giolla Chríost, D. (2016) 'A Standard for Language? Policy, Territory, and Constitutionality in a Devolving Wales' yn Durham, M a Morris, J. (gol.) *Sociolinguistics in Wales*. Llundain: Macmillan.

Comisiwn Gwaith Teg (2019) *Gwaith Teg Cymru Adroddiad y Comisiwn Gwaith Teg*.

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-05/gwaith-teg-cymru.pdf>

(Cyrchwyd: 28.4.24)

Comisiynydd y Gymraeg (2023a) *Cydraddoldeb: Gwaith teg, hawliau'r Gymraeg yn y gweithle a'n cymunedau Cymraeg: Cyfathrebiad Personol 1.8.23 go gyfer ag Eisteddfod Genedlaethol Llŷn ac Eifionydd*.

Comisiynydd y Gymraeg (2023b) *Adroddiad Blynyddol 2022-23 Comisiynydd y Gymraeg*.

Ar gael yn: <https://www.comisiynyddygymraeg.cymru/media/nezadzbv/adroddiad-blynyddol-2022-23.pdf>

(Cyrchwyd: 28.4.24)

Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015

Ar gael yn: <https://www.legislation.gov.uk/anaw/2015/2/contents/enacted/welsh>

(Cyrchwyd: 21.3.24)

Deddf Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) 2023

Ar gael yn: <https://www.legislation.gov.uk/asc/2023/1/contents/enacted/welsh>

(Cyrchwyd ar 5.4.24)

Dunbar, R. (2022) 'Recent Legal Developments in Wales: Moving Beyond Individual to Groups Rights?' yn McLeod, W. et al. (gol.) *Language, Policy and Territory A Festschrift for Colin H. Williams*. Y Swsidir: Springer Nature Switzerland.

Edwards, J. (2024) 'Language Policy and Planning. Terms of engagement', yn Gazzola, M. et al. (gol.) *The Routledge Handbook of Language Policy and Planning*. Llundain: Routledge.

Green, L. (1987) 'Are Language Rights Fundamental?' Erthygl sy'n rhan o brosiect ar hawliau iaith mewn cydweithrediad gyda Denise Réaume. *Cylchgrawn Cyfreithiol Neuadd Osgoode*, 25 (Rhif 4), tt.639-669. Ysgol y Gyfraith Neuadd Osgoode a'r Adran Athroniaeth, Prifysgol Efrog, Toronto.

Kymlicka, W. a Patten, A. (2003) Language Rights and Political Theory yn *Annual Review of applied Linguistics* (2003), 23, t. 3-21. Caergrawnt: Gwasg Prifysgol Caergrawnt.

Lewis, E. (2022) 'Language Rights, Human Rights and the Right to Chat' yn McLeod, W., Dunbar, R., Jones, K. a Walsh, J. (gol.) *Language, Policy and Territory A Festschrift for Colin H. Williams*. Y Swsidir: Springer Nature Switzerland.

Llywodraeth Cymru (2014) *Iaith Fyw: iaith byw – Bwrw ymlaen. Datganiad polisi*.

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2018-12/strategaeth-y-gymraeg-2012-i-2017-iaith-fyw-iaith-byw.pdf>

(Cyrchwyd: 25.4.24)

Llywodraeth Cymru (2017) *Cymraeg 2050. Miliwn o Siaradwyr*.

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-03/cymraeg-2050-strategaeth-y-gymraeg-v1-1.pdf>

(Cyrchwyd: 21.2.24)

Llywodraeth Cymru (2019b) *Ffyniant i Bawb: y cynllun gweithredu ar yr economi*.

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/ffyniant-i-bawb-y-cynllun-gweithredu-ar-yr-economi>

(Cyrchwyd: 21.3.24)

Llywodraeth Cymru (2020a) *Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2020-2024. Nodau Amcanion a Chamau ym maes Gweithredu Cydraddoldeb*.

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2020-04/cynllun-cydraddoldeb-strategol-nodau-amcanion-a-chamau-gweithredu-ym-maes-cydraddoldeb-20202024.pdf>

(Cyrchwyd: 21.4.24)

Llywodraeth Cymru (2020b) *Cymraeg 2050 Miliwn o Siaradwyr: Adroddiad Blynyddol 2018-2019*.

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2020-01/cymraeg-2050-miliwn-o-siaradwyr-adroddiad-blynyddol-2018-19.pdf>

(Cyrchwyd: 27.4.24)

Llywodraeth Cymru (2021a) *Cymraeg 2050: rhaglen waith 2021 i 2026 Beth byddwn ni'n ei wneud dros y cyfnod 2021 i 2026 i helpu i wireddu miliwn o siaradwyr Cymraeg a dyblu'r defnydd dyddiol o'r Gymraeg erbyn 2050*.

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/pdf-versions/2022/2/4/1643896228/cymraeg-2050-rhaglen-waith-2021-i-2026.pdf>

(Cyrchwyd: 15.3.24)

Llywodraeth Cymru (2021b) *Rhaglen lywodraethu: diweddariad. Mae ein rhaglen lywodraethu wedi cael ei diweddarau er mwyn adlewyrchu'r Cytundeb Cydweithio gyda Phlaid Cymru*.

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/rhaglen-lywodraethu-diweddariad>

(Cyrchwyd: 15.3.24)

Llywodraeth Cymru (2021c) *Cymru sy'n Fwy Cyfartal Y Ddyletswydd Economaidd-gymdeithasol Deddf Cydraddoldeb 2010. Canllawiau Statudol*.

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2021-03/cymru-sy'n-fwy-cyfartal.pdf>

(Cyrchwyd: 6.4.24)

Llywodraeth Cymru (2023a) *Canllaw i Waith Teg*.

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/canllaw-i-waith-teg>

(Cyrchwyd: 24.2.24)

Llywodraeth Cymru (2023b) *Papur safbwynt y Comisiwn Cymunedau Cymraeg. Mae'r papur safbwynt wedi ei baratoi gan y Comisiwn Cymunedau Cymraeg, mae'n rhoi amlinellad o'i ganfyddiadau cychwynnol ac yn crynhoi'r drafodaeth ar dystiolaeth mae'r Comisiwn wedi ei chasglu hyd yma*.

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/papur-safbwynt-y-comisiwn-cymunedau-cymraeg-html>

(Cyrchwyd: 24.2.24)

Llywodraeth Cymru (2023c) *Argymhellion y Comisiwn Gwaith Teg: Adroddiad cynnydd 2023*.

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/pdf-versions/2023/2/2/1677578426/argymhellion-y-comisiwn-gwaith-teg-adroddiad-cynnydd-2023.pdf>

(Cyrchwyd: 5.5.24)

Llywodraeth Cymru (2023ch) *Defnydd o'r Gymraeg yn y Gweithle (Arolwg Defnydd Iaith): Gorffennaf 2019 i Fawrth 2020*.

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/defnydd-or-gymraeg-yn-y-gweithle-arolwg-defnydd-iaith-gorffennaf-2019-i-fawrth-2020>

(Cyrchwyd: 5.4.24)

Llywodraeth Cymru (2023d) *Bil Partneriaeth Gymdeithasol a Chaffael Cyhoeddus (Cymru) Memorandwm Esboniadol gan gynnwys yr Asesiad Effaith Rheoleiddiol a Nodiadau Esboniadol*.

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/bil-partneriaeth-gymdeithasol-chaffael-cyhoeddus-memorandwm-esboniadol>

(Cyrchwyd: 21.4.24)

Llywodraeth Cymru (2023dd) *Cytundeb Cyngor Partneriaeth y Gweithlu: partneriaeth a rheoli newid. Sut y gall cyflogwyr ac undebau llafur weithio mewn partneriaeth a rheoli newid*.

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/pdf-versions/2023/8/5/1691765881/cytundeb-cyngor-partneriaeth-y-gweithlu-partneriaeth-rheoli-newid.pdf>

(Cyrchwyd: 5.5.24)

Llywodraeth Cymru (2024) *Paratoi ar gyfer y Ddyletswydd Partneriaeth Gymdeithasol*.

Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2024-03/paratoi-ar-gyfer-y-ddyletswydd-partneriaeth-gymdeithasol.pdf>

(Cyrchwyd ar 5.4.24).

Mac Giolla Christ, D. (2016) *The Welsh Language Commissioner in Context. Roles, Methods and Relationships*. Caerdydd: Gwasg Prifysgol Cymru.

Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011

Ar gael yn: <https://www.legislation.gov.uk/cy/mwa/2011/1/contents/welsh>

(Cyrchwyd: 28.2.24)

Parry, G. (2022) Cynnig dros ysgwydd? 'Y Gymraeg, y prifysgolion a'r gweithle dwyieithog', yn Jewell, R. A Williams, Rh.H. (gol.). *Y Gymraeg A Gweithle'r Gymru Gyfoes*. Caerdydd: Gwasg Prifysgol Cymru.

Pwyllgor Diwylliant, y Gymraeg a Chyfathrebu (2019) *Cefnogi a Hybu'r Gymraeg*.

Ar gael yn: <https://senedd.cymru/media/dvzlhymt/cr-ld12636-w.pdf>

(Cyrchwyd: 19.4.24)

Royles, E. a Lewis, H. (2018). *Tystiolaeth i Ymchwiliad: Cefnogi a hybu'r Gymraeg: Ymchwiliad i'r cyd-destun deddfwriaethol, polisi ac ehangach: Sesiwn dystiolaeth 3 ar gyfer Pwyllgor Diwylliant, y Gymraeg a Chyfathrebu. Senedd Cymru. Papur Tystiolaeth 1, Eitem 3, ar 10.10.2018.*

Ar gael yn: <http://busnes.senedd.cymru/ielssueDetails.aspx?Ild=22644&PlanId=0&Opt=3#AI45462>

(Cyrchwyd ar 2.4.24)

Swyddfa Comisiynydd Ieithoedd Swydddogol Canada (2021) 2019 Survey Study on Linguistic Insecurity in the Canadian public service .

Ar gael yn: <https://www.clo-ocol.gc.ca/en/publications/studies-other-reports/2021/linguistic-insecurity-work-exploratory-survey-official>

(Cyrchwyd ar 10.5.24)

Swyddfa Comisiynydd Ieithoedd Swydddogol Canada (2023) *2023 Follow-up Exploratory Study on Linguistic Insecurity in the Telework and Hybrid Work Environment in the Federal Public.*

Ar gael yn: <https://www.clo-ocol.gc.ca/en/publications/studies-other-reports/2023/follow-exploratory-study-linguistic-insecurity-telework-hybrid-work-environment-federal-public-service-summary-report>

(Cyrchwyd ar 10.5.24)

Swyddfa Comisiynydd Ieithoedd Swydddogol Canada (2023) *Cyflwyniad gan Swyddfa Comisiynydd Ieithoedd Swydddogol yng Nghanaada ar 'How to Create a Linguistically Inclusive Workplace ar 6 Rhagfyr 2023.* Cyfarfod Pwyllgor Llywio Polisiâu Defnydd Mewnol o'r Gymraeg, Comisiynydd y Gymraeg.

TUC Cymru, (2023) *Partneriaeth Gymdeithasol: ffordd newydd ymlaen i Gymru.* Cyhoeddwyd ar 24 Mai 2023.

Ar gael yn: <https://www.tuc.org.uk/cy/blogs/partneriaeth-gymdeithasol-ffordd-newydd-ymlaen-i-gymru>

(Cyrchwyd ar 9 Mai 2024.)

Williams, C. (1999) 'Governance and the Language' yn *Contemporary Wales*, 12, tt.130-154.

Williams, C. (2005) 'The case of Welsh/ Cymraeg in Wales' yn O' Neill, D. (gol.) *Rebuilding the Celtic Nations. Reversing Language Shift in Celtic Nations.* Talybont: Y Lolfa.

Williams, C. (2023) Cyflwyniad gan Colin Williams ar 27.11.23.