

SIARTER TWF – Y BEDAIR EGWYDDOR GREIDDIOL

1. Twf a Hawliau'r Gymraeg

Rydyn ni wedi ymrwymo i dyfu'r defnydd o'r Gymraeg yn y gweithle drwy hyrwyddo a galluogi mwy o gyfleoedd i bob gweithiwr ddefnyddio, dysgu a datblygu eu sgiliau Cymraeg.

Mae hyn yn cynnwys sicrhau bod pob gweithiwr yn ymwybodol ac yn deall eu hawliau penodol i ddefnyddio'r Gymraeg yn y gwaith - mewn sefydliadau sydd o dan ddyletswyddau Safonau'r Gymraeg – ac yn cael mynediad at wybodaeth glir am yr hawliau hynny.

Mae hyn hefyd yn cynnwys deall bod rhyddid i ddefnyddio'r Gymraeg a'r hawl i siarad a defnyddio'r Gymraeg gydag eraill yng Nghymru yn ddirwystr, heb ymyrraeth na dioddef anfantais - gan gynnwys ym mhob gweithle a phob sector (Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011).

Mae hyn yn hanfodol, oherwydd gall rhwystrau i siarad Cymraeg - fel diffyg cyfleoedd, agweddau negyddol, neu erydiad yn y defnydd dyddiol - danseilio hyder siaradwyr a chyfyngu ar eu defnydd o'r iaith a datblygiad eu sgiliau.

2. Cynhwysiant a chyfiawnder ieithyddol

Rydyn ni wedi ymrwymo i fod yn weithle dwyieithog cynhwysol. Rydyn ni'n cydnabod, yn gwerthfawrogi ac yn parchu'r Gymraeg. Rydyn ni wedi ymrwymo i ddarparu mynediad, amodau, cyfleoedd, cymorth a chanlyniadau teg a chyfartal i bob gweithiwr ddefnyddio a dysgu'r Gymraeg yn y gwaith.

I weithwyr sy'n siarad Cymraeg, mae hyn hefyd yn golygu cael mwy o gyfleoedd i ddefnyddio a datblygu eu sgiliau Cymraeg yn y gwaith - yn ffurfiol ac yn anffurfiol. Mae hyn yn eu galluogi i weithio yn y Gymraeg o ddydd i ddydd ac yn normaleiddio'r defnydd o'r Gymraeg yn y gwaith.

Mae hyn yn cynnwys cael eu trin ag urddas a pharch, sicrhau bod eu lleisiau'n cael eu clywed, bod pobl yn gwrandao arnyn nhw ac y gweithredir ar yr hyn maen nhw'n ei ddweud, a gweithio mewn amgylcheddau sy'n ddiogel ac yn gefnogol i ddefnyddio'r Gymraeg. Rhaid i'r rhain fod yn rhydd o ragfarn, bygythiad, tuedd, neu farn tuag at yr iaith Gymraeg a'i siaradwyr.

3. Arweinyddiaeth ac atebolrwydd

Rydyn ni'n cydnabod bod arweinyddiaeth gref ac atebolrwydd clir yn hanfodol wrth feithrin capasiti a gallu sefydliadau i weithredu yn y Gymraeg ac i gynyddu ei defnydd yn y gweithle.

Mae hyn yn cynnwys asesiad teg a thryloyw o sgiliau Cymraeg wrth recriwtio, cynllunio gweithlu dwyieithog effeithiol, a dealltwriaeth gyffredin bod cyfrifoldeb am y Gymraeg ar draws y sefydliad.

Mae ethos a diwylliant ddwyieithog gweladwy a chynhwysol wedi'i wreiddio ledled y sefydliad lle mae'r Gymraeg yn ffynnu.

Mae hyn yn normaleiddio'r defnydd o'r Gymraeg yn y gwaith ac yn cefnogi llesiant cenedlaethau'r presennol a chenedlaethau'r dyfodol o weithwyr a defnyddwyr sy'n siarad Cymraeg.

4. Dysgu parhaus a meithrin hyder

Rydyn ni wedi ymrwymo i welliant parhaus o ran darparu cyfleoedd i ddysgu Cymraeg, yn unol â hawliau gweithwyr. Mae hyn yn cynnwys annog a chefnogi cyfranogiad pob gweithiwr wrth ddysgu, uwchsgilio a datblygu.

Mae hyn hefyd yn cynnwys darparu amgylchedd diogel a chefnogol lle mae gweithwyr yn teimlo'n hyderus yn defnyddio ac yn ymarfer eu Cymraeg. Mae hyder yn tyfu pan fydd gweithwyr yn teimlo'n gyfforddus yn clywed, yn siarad, yn dysgu ac yn defnyddio'r Gymraeg yn eu gwaith bob dydd.