# Datganiad a Diben

Mae Cyfoeth Naturiol Cymru (CNC) yn cydnabod bod ei weithwyr yn hanfodol i’w lwyddiant a bod arnom angen pobl sydd â’r sgiliau cywir yn y lle cywir ar yr adeg gywir er mwyn ateb gofynion y busnes.

Mae’r polisi hwn yn sicrhau y bydd ein polisi recriwtio a dewis yn:

* Deg a chyson;
* Yn anwahaniaethol;
* Yn cydymffurfio â’r holl reoliadau statudol ac arferion gorau cytunedig.

# Cydymffurfio

Y strategaeth allweddol fydd yn tanategu llanw swyddi gwag yn CNC yw Egwyddorion Recriwtio Comisiynau’r Gwasanaethau Sifil. Mae’r egwyddorion yn cynnwys yr angen am i apwyntiadau parhaol gael eu gwneud yn ôl teilyngdod drwy gystadleuaeth deg ac agored.

# Y Polisi

* Byddwn yn gweithio oddi mewn i ddeddfwriaeth gyflogaeth gyfredol a lle bo hynny’n briodol, byddwn yn mabwysiadu canllawiau arferion gorau er mwyn sicrhau proses recriwtio deg a chyfiawn.
* Mae CNC wedi ymrwymo i gyfle cyfartal, sy’n golygu y bydd recriwtio yn canfod y person sydd fwyaf addas ar gyfer y swydd, waeth beth yw ei oed, rhyw, anabledd, crefydd neu gred, hil, cyfeiriadedd rhywiol neu statws trawsryweddol a bydd yn rhydd o anffafriaeth.
* Bydd pob un o ymarferion recriwtio CNC yn cael eu cynnal yn unol â Chynllun Iaith Gymraeg CNC. Mae CNC yn ymdrin â busnes yn ddwyieithog - yn y Gymraeg a’r Saesneg ac mae’n gwerthfawrogi sgiliau cyfathrebu yn y Gymraeg a’r Saesneg.
* Mae gan Cyfoeth Naturiol Cymru Ddatganiad Polisi ynghylch Cyfweliad Gwarantedig er mwyn cefnogi’r rhai hynny sydd ag anabledd (gweler Atodiad 1). Golyga hyn y bydd unrhyw ymgeisydd sydd ag anabledd sy’n ateb y gofyniad lleiaf ar gyfer y swydd yn cael cynnig cyfweliad.
* Gwneir addasiadau rhesymol ar gyfer y rhai hynny sydd wedi datgan anabledd dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.
* Mae CNC yn hybu cyfle cyfartal i bawb sydd â’r cyfuniad cywir o ddawn, sgiliau a photensial, gan gynnwys y rhai sydd â chofnodion troseddol (gweler Atodiad 2).

# Egwyddorion Cyffredinol

* Bydd swyddi gwag yn cael eu hysbysebu ar safle gwe Cyfoeth Naturiol Cymru yn achos swyddi allanol ac ar safle’r fewnrwyd yn achos swyddi mewnol. Ar adegau, mae’n bosib y bydd swyddi gwag yn cael eu hysbysebu yn y wasg, gwefannau recriwtio a/neu gyfryngau arbenigol er mwyn caniatáu didwylledd a chynhyrchu’r mwyafrif posib o geisiadau.
* Bydd apwyntiad yn cael ei wneud yn ôl teilyngdod ar sail cystadleuaeth deg ac agored (lle nad yw eithriadau’n gymwys – gweler isod):

Teilyngdod – yn golygu penodi’r person gorau sydd ar gael

Teg – yn golygu nad oes unrhyw duedd wrth asesu ymgeiswyr

Agored – yn golygu y bydd yr ymgeiswyr yn cael mynediad cyfartal a rhesymol i wybodaeth am y swydd.

* Bydd y panel dewis yn cynnwys y rheolwr llinell recriwtio ac un neu fwy o reolwyr eraill nad ydynt yn gysylltiedig â’r swydd.
* Lle bynnag y bydd hynny’n bosib, dylid cael cydbwysedd rhwng y rhywiau ar y panel.
* Lle mae rhuglder yn y Gymraeg yn ofyniad hanfodol ar gyfer swydd, bydd y panel cyfweld yn cynnwys digon o siaradwyr sy’n rhugl yn y Gymraeg i brofi gallu’r ymgeisydd yn y Gymraeg. Os na fydd hyn yn bosib, efallai y bydd angen cynnal asesiad iaith ar wahân cyn neu ar ôl cyfweliad.
* Gall pob ymgeisydd wneud cais am adborth yn dilyn eu cais.

# Swyddogaethau a Chyfrifoldebau

Fel gweithiwr cyflogedig, disgwylir i chi:

* Fod yn gyfrifol am eich datblygu gyrfa eich hun
* Cyfranogi’n llawn yn y broses ddewis os oes gyda chi ddiddordeb mewn swydd wag

Fel Aelod Panel, disgwylir i chi:

* Cydymffurfio â phob gweithdrefn awdurdodi recriwtio
* Gweithredu’r polisi a’i weithdrefnau’n effeithiol, yn deg ac yn brydlon pan fydd swydd wag yn codi
* Cwblhau hyfforddiant *Complete Unconscious Bias* (modiwl e-ddysgu 1 awr sydd ar gael drwy *Civil Service Learning*)
* Darparu adborth adeiladol i’r ymgeiswyr.

Mae’r Tîm Recriwtio yn gyfrifol am:

* Cynghori rheolwyr ar opsiynau adnodd / dulliau dewis posib
* Cynghori rheolwyr ar weithredu’r polisi a’i weithdrefnau
* Cydlynu gweithgareddau recriwtio yn effeithlon

# Eithriadau

Mae CNC yn cydnabod rhai eithriadau i’r egwyddor o benodi yn ôl teilyngdod drwy gystadleuaeth deg ac agored. Mae’r eithriadau hyn fel a ganlyn:

* Apwyntiadau dros dro tymor byr, hyd at 2 flynedd ar y mwyaf, er mwyn rhoi i reolwyr yr hyblygrwydd i gwrdd ag anghenion tymor byr.
* Apwyntiadau dros dro tymor byr, hyd at 2 flynedd ar y mwyaf, lle mae angen sgiliau a phrofiad tra arbenigol
* Secondiadau

Gall eich Partner Busnes Adnoddau Dynol eich cynghori ynglŷn â ph’un ai a yw eich sefyllfa chi yn cwrdd â’r maen prawf hwn.

# Monitro Recriwtio

Gofynnir i Ymgeiswyr am Swyddi ddarparu gwybodaeth berthnasol er mwyn ein galluogi i fonitro pa mor effeithiol yw ein polisi cyfle cyfartal a’n polisi amrywiaeth.

# Gwybodaeth berthnasol arall

Gweithdrefn Llanw Swydd Wag

Siart Llif Llanw Swydd Wag

Pecyn Cymorth y Rheolwr Recriwtio

Tudalen y fewnrwyd ar sut i recriwtio staff a llanw swyddi gwag

# Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Rydym wedi ymrwymo i bolisi cydraddoldeb ac amrywiaeth, a nod y polisi hwn yw sicrhau na fydd unrhyw weithiwr cyflogedig yn derbyn triniaeth lai ffafriol ar sail ei oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, bod yn briod neu mewn partneriaeth sifil, beichiogrwydd, hil, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol neu grefydd, cred neu ddiffyg cred.

Mae Asesiad Effaith Cydraddoldeb yn cael ei baratoi ar hyn o bryd ar gyfer y Polisi hwn.

# Cyswllt

Datblygu Sefydliadol a Rheoli Pobl yw perchennog y polisi hwn a’r weithdrefn gysylltiedig.

Datblygwyd a chytunwyd mewn partneriaeth â’r Undebau Llafur sy’n cynrychioli.

# Cymeradwyaeth

Cymeradwywyd gan Ashleigh Dunn, Cyfarwyddwr Gweithredol Datblygu Sefydliadol a Rheoli Pobl.

# Fersiwn

Diweddarwyd Rhagfyr 2015.

I’w adolygu am y tro cyntaf ymhen 12 mis ac yna bob dwy flynedd. Gwneir newidiadau pan fydd newid perthnasol mewn deddfwriaeth neu ofyniad busnes yn digwydd ac yn dilyn trafodaethau â Undebau Llafur sy’n cynrychioli.

# Atodiad 1

# Cyfweliad Gwarantedig – Datganiad Polisi

Mae gan Cyfoeth Naturiol Cymru bolisi Cyfweliad Gwarantedig er mwyn cefnogi’r rhai hynny sydd ag anabledd. Golyga hyn y bydd unrhyw ymgeisydd sydd ag anabledd sy’n ateb y gofyniad lleiaf ar gyfer y swydd yn cael cynnig cyfweliad.

Unwaith y byddwch wedi darllen yr wybodaeth isod, os ydych yn ystyried bod gennych anabledd ac os hoffech gael eich ystyried fel rhan o’n Polisi Cyfweliad Gwarantedig, byddwch mor garedig â nodi hyn ar eich Datganiad Ddiddordeb.

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn diffinio anabledd:

* rhywun sydd â nam corfforol neu feddyliol
* rhywun sydd â nam sy’n cael effaith niweidiol sylweddol a hir dymor ar ei allu/gallu i berfformio gweithgareddau dydd i ddydd arferol

At ddibenion y Ddeddf, mae ystyr y geiriau hyn fel a ganlyn:

* ystyr ‘sylweddol’ yw mwy na mân neu ddibwys
* ystyr ‘hir dymor’ yw bod effaith y nam wedi para neu’n debygol o bara am o leiaf ddeuddeg mis (mae rheolau arbennig ar gael ar gyfer cyflyrau cylchol neu anwadal)
* mae ‘gweithgareddau dydd i ddydd arferol’yn cynnwys pethau beunyddiol fel bwyta, ymolchi, cerdded a mynd i siopa

Mae pobl sydd ag anabledd yn y gorffennol sy’n ateb y diffiniad hwn hefyd yn cael eu gwarchod gan y Ddeddf.

# Atodiad 2

# Recriwtio Allanol Pobl â Chofnodion Troseddol – Datganiad Polisi

Mae Cyfoeth Naturiol Cymru yn hybu cyfle cyfartal i bawb sydd â’r cyfuniad cywir o ddawn, sgiliau a photensial, gan gynnwys y rhai hynny sydd â chofnodion troseddol. Bydd dewis ymgeiswyr ar gyfer cyfweliad fel arfer yn seiliedig ar sgiliau a/neu gymwysterau a phrofiad.

Ar gyfer y rhan fwyaf o swyddi yn Cyfoeth Naturiol Cymru byddwn yn ymgymryd â gwiriadau datgeliad sylfaenol[[1]](#footnote-1).yn unig. Golyga hyn mai “collfarnau heb ddarfod” [[2]](#footnote-2) yn unig fydd yn cael eu hystyried[[3]](#footnote-3). Gofynnir i’r ymgeisydd roi manylion am unrhyw “gollfarnau heb ddarfod” ar y ffurflen Holi Cymeriad.

Er hynny, ar gyfer rhai swyddi, mae gennym hawl i holi cwestiynau am holl gofnod troseddol unigolyn. Gelwir hyn yn ddatgeliad manylach a byddwn yn ymgymryd â’r rhain yn unig pan fydd yn berthnasol i’r swydd dan sylw  . Pan fydd datgeliad manylach yn angenrheidiol, bydd yr holl fanylion recriwtio yn nodi y byddwn yn gofyn am ddatgeliad manylach os bydd y swydd yn cael ei chynnig.

Mae datgeliad yn rhan o’r broses recriwtio, ac felly byddwn yn annog pob ymgeisydd fydd yn cael ei ddewis/dewis ar gyfer cyfweliad i gyflwyno manylion am unrhyw gofnod troseddol yn gynnar yn y broses ymgeisio.  Gofynnwn am i’r wybodaeth hon gael ei hanfon mewn amlen gyfrinachol ac rydym yn gwarantu y bydd yr wybodaeth hon yn cael ei gweld gan y rhai sydd angen ei gweld yn unig fel rhan o’r broses recriwtio.

Byddwn yn trafod unrhyw droseddau neu faterion eraill y byddwn o bosib yn eu hystyried yn berthnasol i’r swydd dan sylw gyda’r ymgeisydd yn y cyfweliad neu mewn trafodaeth ar wahân.  Os na fydd yr ymgeisydd yn datgelu gwybodaeth berthnasol gall hyn olygu y byddwn yn tynnu nôl unrhyw gynnig o swydd gyflogedig a/neu’n dod â chyflogaeth i ben.

* Nid yw bod â chofnod troseddol yn golygu na fydd swydd gyflogedig yn cael ei chynnig. Bydd y penderfyniad yn cael ei seilio ar y meini prawf canlynol:
* Pa mor ddifrifol oedd y drosedd;
* Pa mor ddiweddar y cyflawnwyd y drosedd;
* Oedran yr ymgeisydd adeg y drosedd er mwyn pennu ai gweithred anaeddfed oedd hon;
* P’un ai a oedd yn ddigwyddiad ar ei ben ei hun neu’n rhan o gyfres o droseddau;
* Unrhyw ymdrech fwriadol i gamarwain.
* Os oes gyda chi unrhyw gwestiwn ynglŷn â’r polisi hwn, cysylltwch â’r adran **Gwasanaethau Pobl** os gwelwch yn dda.

## Cyfnodau Ailsefydlu Perthnasol

|  |  |
| --- | --- |
|  | Cyfnod Ailsefydlu |
| Dedfryd | Pobl 17 oed neu iau pan gawsant eu dedfrydu | Pobl 18 oed neu’n hŷn pan gawsant eu dedfrydu  |
| Dedfrydau o garchar1 am 6 mis neu lai | 3 ½ blynedd | 7 mlynedd |
| Dedfrydau o garchar am fwy na 6 mis hyd at 2 ½ flynedd | 5 mlynedd | 10 mlynedd |
| Borstal (diddymwyd yn 1983) | 7 mlynedd | 7 mlynedd |
| Canolfannau cadw (diddymwyd yn 1988) | 3 blynedd | 3 blynedd |
| Dirwyon2, iawndal, prawf3, gwasanaeth cymunedol4, cyfuniad5, cynllun gweithredu, triniaeth a phrofi cyffuriau, a gorchmynion iawndal  | 2 ½ flynedd | 5 mlynedd |
| Rhyddhad Diamod | 6 mis | 6 mis |

Troednodiadau’r Tabl:

1 Gan gynnwys dedfrydau gohiriedig cadw pobl ifanc (diddymwyd 1988) a chadw mewn sefydliad i droseddwyr ifanc (diddymwyd ar gyfer y rhai dan 18 yn 2000 ac ar gyfer y rhai rhwng 19-20 oed yn 2001)

2 Hyd yn oed os carcharwyd wedi hynny am ddiffygdalu dirwy.

3 Pobl a euog farnwyd ar neu wedi 3 Chwefror 1995. Gelwir y gorchmynion hyn bellach yn orchmynion ailsefydlu cymunedol.

4 Gelwir y gorchmynion hyn bellach yn orchmynion cosb gymunedol

5 Gelwir y gorchmynion hyn bellach yn orchmynion cosb ac ailsefydlu cymunedol

1. Mae ‘The Rehabilitation of Offenders Act 1974’ (ROA), yn rhoi hawl i Cyfoeth Naturiol Cymru holi am ‘gollfarnau heb ddarfod’. [↑](#footnote-ref-1)
2. Mae collfan heb ddarfod yn gollfarn ar gofnod person nad yw wedi mynd heibio i’r cyfnod ailsefydlu perthnasol. [↑](#footnote-ref-2)
3. Mae tabl Cyfnod Ailsefydlu wedi ei gynnwys isod. [↑](#footnote-ref-3)