

RECRIWTIO A DETHOL

DIBEN

Mae'r Gwasanaeth yn cydnabod bod ei weithwyr yn hanfodol i ddarparu gwasanaethau atal, diogelu ac ymateb i'r gymuned y mae'n gwasanaethu ynddi.

Diben y polisi hwn a'i weithdrefnau cysylltiedig yw sicrhau bod gweithdrefnau recriwtio a dethol o fewn y Gwasanaeth yn:

- deg a chyson;
- anwahaniaethol;
- cydymffurfio â'r holl reoliadau statudol a chydag arfer da fel y'i nodir gan y Sefydliad Siartredig Datblygu Proffesiynol;
- effeithlon ac yn effeithiol wrth ddiwallu anghenion presennol ac anghenion y Gwasanaeth yn y dyfodol, yn unol â'i [Nodau ac Amcanion Corfforaethol – cliciwch yma](#), yn ogystal â'i [Strategaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol – cliciwch yma](#).

Mae'r polisi hwn a'i weithdrefnau cysylltiedig yn berthnasol i holl weithwyr a darpar weithwyr y Gwasanaeth.

DATGANIAD POLISI

Bwriad prosesau recriwtio a dethol y Gwasanaeth yw sicrhau bod unigolion priodol gyda'r sgiliau a'r priodoleddau angenrheidiol yn cael eu penodi'n deg i alluogi'r sefydliad i gyflawni ei nodau a'i amcanion corfforaethol.

Nod y polisi hwn a'i weithdrefnau cysylltiedig yw cyflawni'r amcanion canlynol:

- recriwtio ymgeiswyr addas mewn modd effeithlon ac effeithiol er mwyn diwallu anghenion y Gwasanaeth;
- sicrhau bod prosesau recriwtio a dethol y sefydliad yn gynhwysol ac yn ddeniadol i ystod eang o ymgeiswyr;
- gwneud penderfyniadau cyflogi sy'n seiliedig ar deilyngdod, gydag ystyriaeth ddyladwy i addasiadau rhesymol lle bo hynny'n ofynnol ac yn briodol;
- recriwtio gweithlu sy'n adlewyrchu'r cymunedau y mae'r sefydliad yn eu gwasanaethu;
- codi ymwybyddiaeth o'r Gwasanaeth fel cyflogwr cyfle cyfartal delfrydol;
- hyrwyddo delwedd gyhoeddus y sefydliad fel cyflogwr a darparwr gwasanaethau;
- codi ymwybyddiaeth o'r ystod eang o rolau sydd ar gael o fewn y Gwasanaeth;
- darparu cyfleoedd i weithwyr presennol ddatblygu a chamu ymlaen yn eu gyrfaedd.

Er mwyn cyflawni'r amcanion hyn, bydd y Gwasanaeth yn:

- ei wneud yn ofynnol i Reolwyr Llinell adolygu'n rheolaidd cyfrifoldebau eu hadran a rolau'r unigolion sy'n gweithio ynddi. Cyflawnir hyn drwy'r dulliau canlynol:
 - y broses arfarnu;
 - adfyfrio pa bryd bynnag y bydd swydd wag yn codi;
 - trafodaeth mewn cyfarfodydd cynllunio adnoddau;
- cynnig cyfleoedd allanol a mewnol i ddiwallu ei anghenion darparu gwasanaethau, a bydd y gweithdrefnau recriwtio a dethol arferol yn digwydd;
- ymdrechu i gyrraedd grwpiau sydd yn draddodiadol heb gynrychiolaeth ddigonol, a sicrhau nad yw gwahaniaethu na thuedd yn rhan o'r camau recriwtio a/neu ddethol:
 - cefnogir y dull hwn gan ddigwyddiadau Gweithredu Positif a drefnir i ddenu ystod ehangach o ymgeiswyr, a bydd yn elwa o arweiniad parhaus gan y Swyddog Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant;
 - gwneir pob gweithiwr presennol a darpar weithiwr yn ymwybodol o Werthoedd Craidd y Gwasanaeth a'r ymrwymiad i amrywiaeth ac uniondeb y mae'n rhaid i weithwyr y Gwasanaeth ei ddangos;
- mynychu digwyddiadau gyrfaedd a ffeiriau swyddi mewn lleoliadau ledled Gogledd Cymru er mwyn denu, annog a recriwtio pobl â chefnidiroedd amrywiol a'r sgiliau a'r galluoedd a fydd yn gwella ansawdd cyflenwi gwasanaethau;
- ymgysylltu â darparwyr hyfforddiant ac addysg lleol er mwyn hyrwyddo cyfleoedd prentisiaeth;
- sicrhau y cwblheir [Ffurflen Gofyniad Swydd – cliciwch yma](#) i gefnogi hysbysebu recriwtio a dethol pob rôl Llyfr Gwyrdd.

Y BROSES RECRIWTIO

Pan fydd swydd wag yn codi ar gyfer rôl Llyfr Gwyrdd neu rôl Gorfforaethol, ni fydd yn cael ei llenwi'n awtomatig; Gofynnir i Reolwyr Llinell ystyried a fydd angen i'r dyletswyddau neu weithgareddau barhau, a gofynnir iddynt am eu rhesymeg dros eu penderfyniad.

At ddiben adrodd yn gywir, dylid cofnodi pob penderfyniad recriwtio a'u storio'n gyfrinachol am y cyfnod priodol o amser fel y nodir ym [Mholisi Diogelu Data'r Gwasanaeth – cliciwch yma](#). Os bydd yr un swydd wag yn codi eto o fewn chwe mis i'r dyddiad y cynhaliwyd cyfweiliadau, neu ddiwrnod olaf cyfweiliadau lle cynhaliwyd cyfweiliadau dros gyfnod estynedig, gall y Gwasanaeth gyfeirio'n ôl at y wybodaeth a gofnodwyd a chynnig y swydd i'r ymgeisydd nesaf mwyaf addas, os yw'n briodol.

GWEITHREDU POSITIF

Mae'r Gwasanaeth wedi ymrwymo i ddarparu rhaglenni gweithredu positif er mwyn annog unigolion o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i ystyried gyrfa yn y sefydliad.

Serch hynny, ni fydd y Gwasanaeth yn osgoi nac yn gostwng safonau recriwtio a dethol er budd unigolion o grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol; bydd rhaid i bob ymgeisydd fodloni'r safon ofynnol mewn unrhyw asesiadau a gynhelir yn ystod y broses recriwtio a dethol.

CEISIADAU

Bydd yr Adran Adnoddau Dynol (AD) a'r Rheolwyr Llinell perthnasol sy'n cymryd rhan mewn recriwtio yn ymdrin â cheisiadau mewn modd teg, cyson a chyfrinachol.

Mae'r Gwasanaeth wedi ymrwymo i bolisi o hyrwyddo cyfle cyfartal mewn cyflogi, a gofynnir i bob ymgeisydd gwblhau'r Ffurflen Monitro Cydraddoldeb ac Amrywiaeth sy'n dod fel rhan o'r ffurflen gais. Caiff hyn ei gwahanu oddi wrth weddill y ffurflen gais cyn y broses llunio rhestr fer a'i chadw gan yr Adran AD. Defnyddir y wybodaeth sydd ynddi at ddibenion monitro yn unig ac mae'n cael ei thrin yn gwbl gyfrinachol; ni fydd cyfeirio at y ffurflen hon yn ystod y broses ddethol, ac ni fydd gan y rheolwr sy'n llunio'r rhestr fer fynediad at y wybodaeth y mae'n ei chynnwys.

Dylai ymgeiswyr fod yn ymwybodol bod gwefannau rhwydweithio cymdeithasol yn gyhoeddus, yn enwedig os yw'r unigolion yn rhan o 'fforwm'; ni ddylent ragdybio y bydd eu negeseuon ar unrhyw wefan yn aros yn breifat. Ni ddylai ymgeiswyr o dan unrhyw amgylchiadau anfon negeseuon difriol neu ddifenwol am y Gwasanaeth a / neu'r broses ddethol y maent yn cymryd rhan ynddi gan y bydd hyn yn golygu tor rheolau uniongyrchol o Werthoedd Craidd y Gwasanaeth y maent wedi tanysgrifio iddynt pan fyddant yn gwneud cais. Bydd unrhyw negeseuon yr ystyrir eu bod yn ddifriol neu'n ddifenwol yn arwain at dynnu'r ceisiadau'n ôl o'r broses recriwtio.

Ymgeiswyr Mewnol

Dim ond gweithwyr sydd wedi cwblhau eu cyfnod prawf yn llwyddiannus sy'n gymwys i wneud cais am swyddi gwag mewnol, ac eithrio mewn achosion lle mae Rheolwr Llinell yn cyflwyno achos busnes cryf i ofyn am awdurdodiad yn ôl disgrisiwn gan Brif Swyddog.

Mae gweithwyr sy'n destun ymchwiliad i faterion disgyblu neu alluogrwydd yn gymwys i wneud cais am swyddi gwag mewnol; fodd bynnag, os byddant yn llwyddiannus, ni chadarnheir penodiad nes bydd yr ymchwiliad wedi dod i ben heb gosb, ac eithrio mewn achosion lle byddai oedi wrth benodi yn amharu ar gyflenwi gwasanaethau.

Ni fydd gweithwyr sydd wedi derbyn unrhyw rybuddion dan brosesau disgyblu neu alluogrwydd yn gymwys i wneud cais am swydd wag fewnol os daw dyddiad cau'r broses ymgeisio berthnasol yn ystod cyfnod eu rhybudd. Yn ogystal, ni fydd unigolion yn gymwys i gael dyrchafiad dros dro neu barhaol yn ystod cyfnod eu rhybudd. Nid yw hyn yn cynnwys amgylchiadau lle mae rhybudd anffurfiol neu nodyn anffurfiol ar gyfer y ffeil yn gyfredol.

Ail-gyflogi

Mae'r Gwasanaeth yn cydnabod efallai y byddai cyn-weithwyr am ddychwelyd i weithio i'r sefydliad; pryd bynnag y hysbysebir swyddi gwag fel rhan o broses recriwtio, bydd ceisiadau gan gyn-weithwyr yn cael eu hystyried fel rhan o broses gystadleuol, a ni fyddant yn derbyn triniaeth fwy ffafriol.

Gallai ceisiadau gan gyn-weithwyr gael eu tynnu'n ôl o broses recriwtio a dethol yn ôl disgresiwn y Gwasanaeth. Gallai'r tynnu'n ôl hwn fod ar sail eu bod:

- wedi'u diswyddo'n flaenorol;
- wedi gadael y Gwasanaeth o dan dor contract;
- wedi ymddiswyddo yn ystod ymchwiliad galluogrwydd neu ddisgyblu;
- wedi derbyn digollediad ariannol yn sgil dod â'u cyflogaeth flaenorol i ben cyn pryd, e.e. dileu swydd;
- wedi derbyn digollediad ariannol o'u cyflogaeth flaenorol yn y sector cyhoeddus o fewn mis i'r cais gael ei gyflwyno. Gallai hyn gynnwys taliadau a wnaed o dan gynllun taliadau ymadael y sector cyhoeddus ac o dan reoliadau pensiynau.

Os bydd gweithwyr wedi ymddeol o rôl o fewn y Gwasanaeth, waeth beth fo amodau'r gyflogaeth neu fath dyletswydd y rôl y maent wedi'i gadael neu y maent am gael eu hailystyried ar ei chyfer, rhaid i'r Gwasanaeth a'r gweithiwr ystyried goblygiadau unrhyw rwymedigaethau pensiwn neu drethiant.

Caiff parhad gwasanaeth cyflogaeth ei adolygu a'i gadarnhau ei fod yn unol â deddfwriaeth gyflogaeth. Bydd bwlch o fwy nag wythnos yn arwain at dorri parhad cyflogaeth, ac ni fyddai gwasanaeth blaenorol yn cyfrif tuag at unrhyw gyflogaeth ddilynol.

Perthnasoedd Personol

Er y cydnabyddir y gallai perthnasoedd personol fodoli neu ddatblygu yn y gweithle, mae'r Gwasanaeth yn ceisio cynnal ei fusnes gyda'r safonau uchaf o onestrwydd a phroffesiynoldeb. Mae perthnasoedd personol ond yn peri pryder lle gallai fod:

- camddefnydd o safle ymddiriedaeth y cyflogai;
- torri'r safonau priodoldeb gofynnol;
- cyfaddawdu o ran safonau;
- gwrthdaro buddiannau;
- y potensial i niwed ddigwydd i weithwyr;
- y posibilrwydd o dorri cyfrinachedd.

Lle nodir perthnasoedd personol yn ystod y broses recriwtio a dethol, bydd y Gwasanaeth yn sicrhau bod y broses yn annibynnol o duedd tuag at yr ymgeisydd ar sail y berthynas bersonol fel y'i datganwyd.

Hyderus o ran Anabledd

Fel cyflogwr Hyderus o ran Anabledd, mae'r Gwasanaeth wedi ymrwymo i recriwtio a chadw pobl anabl a'r rhai sydd â chyflyrau iechyd. Ni fydd ymgeiswyr ag anabledd yn cael eu heithrio oni bai ei bod yn amlwg na fyddant yn gallu cyflawni dyletswydd neu ddyletswyddau sy'n gynhenid i'r rôl, unwaith y bydd yr holl addasiadau rhesymol wedi'u hystyried.

Niwroamrywiaeth

Mae niwroamrywiaeth yn cyfeirio at y gwahanol ffyrdd y gall yr ymennydd weithio a dehongli gwybodaeth, ac mae'n tynnu sylw at y ffaith bod pobl yn naturiol yn meddwl am bethau'n wahanol. Mae gan bob math o niwrowahaniaeth (megis dyslecsia, dyspracsia, ADHD, awtistiaeth ac ati) ystod o nodweddion cysylltiedig a gall y rhain amrywio o un unigolyn i'r llall. Efallai y bydd angen addasiadau rhesymol ar bobl sydd â chyflyrau niwrowahanol wrth iddynt gaffael sgiliau drwy gydol eu gyrfaoedd. Mae ystyriaethau datblygiad seicogymdeithasol ac emosiynol ynghlwm wrth bob anabledd / gallu.

Mae'r Gwasanaeth wedi ymrwymo i hyrwyddo cydraddoldeb a thegwch, a bydd yn ystyried pob cais o fewn y broses recriwtio am gymorth ac addasiadau rhesymol; gwneir yr olaf o'r ddau fesul achos ac i'w gytuno gyda Rheolwyr Llinell mewn perthynas â'r swydd y gwnaed y cais amdani.

Cyfamod y Lluoedd Arfog

Mae'r Gwasanaeth wedi arwyddo i Gyfamod y Lluoedd Arfog ac, o'r herwydd, rhoddir ystyriaeth arbennig i ymgeiswyr sy'n nodi eu hunain fel aelodau o gymuned y Lluoedd Arfog (sef y rhai sy'n gwasanaethu, wedi gwasanaethu, eu teuluoedd a'r rhai sydd mewn profedigaeth).

Yn ddarostyngedig i'r darpariaethau a nodir ym [Mholisi y Lluoedd Arfog, Milwyr wrth Gefn a Chyn-filwyr – cliciwch yma](#) a'i weithdrefnau cysylltiedig, gwarantir cynnig cyfweliad i'r canlynol:

- cyn-filwyr a'u priod / partneriaid;
- aelodau rheolaidd o'r Lluoedd Arfog sy'n gwasanaethu ar hyn o bryd ac sy'n agosáu at ddiwedd eu gwasanaeth;
- priod / partneriaid aelodau rheolaidd o'r Lluoedd Arfog sy'n gwasanaethu ar hyn o bryd.

Mae hyn yn amodol ar fodloni meini prawf hanfodol y swydd, ac nad oes mwy na phum mlynedd wedi mynd heibio ers i'r ymgeisydd adael y Lluoedd Arfog (yn amodol ar ddarparu gwybodaeth ategol gan yr unigolyn ar gais).

Prentisiaethau a Lleoliadau Profiad Gwaith

Mae'r Gwasanaeth wedi ymrwymo i gynnig amrywiaeth o gyfleoedd prentisiaeth a phrofiad gwaith er mwyn helpu i ddatblygu a sicrhau dyfodol ei weithlu. Bydd y posibilrwydd o gynnig prentisiaethau yn cael ei ystyried o fewn pob Ffurflen Gofyniad Swydd, tra bydd y Rheolwyr Llinell priodol yn archwilio'r posibilrwydd o gynnig lleoliadau profiad gwaith fesul achos, ar gais.

Eithriadau – Swyddogion yr Heddlu

Mae Deddf y Gwasanaethau Tân ac Achub 2004 (Adran 37) yn datgan 'Ni all aelod o'r heddlu gael ei gyflogi gan awdurdod tân ac achub at ddiben cyflawni unrhyw un o swyddogaethau'r awdurdod o dan y Ddeddf hon'. Fodd bynnag, ar yr amod bod cytundeb lleol ar waith rhwng y Prif Swyddog Tân a Phrif Gwnstabl yr Heddlu perthnasol, gellir cyflogi Cwnstabl Rhan-amser mewn rôl Diffoddwr Tân Rhan Amser neu Lawn Amser; mae gan y Gwasanaeth gytundeb lleol gyda Heddlu Gogledd Cymru at y diben hwn.

Eithriadau – Gweithwyr Asiantaeth

Nid yw'r Gwasanaeth yn cynnig cyflogaeth achlysurol na chontractau dim oriau; fodd bynnag, os cyfyd yr angen i lenwi dyletswyddau ad-hoc a / neu ddyletswyddau ychwanegol, bydd datrys hyn drwy gynigion goramser / Lwfans Cyfrifoldeb Ychwanegol i weithwyr presennol (os yw'n briodol), neu drwy asiantaeth recriwtio gymeradwy. Bydd y Gwasanaeth yn cydymffurfio â Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 ac yn cynnig yr un cyflog o'r diwrnod cyntaf â gweithwyr cymharol (sef y rhai sy'n gwneud yr un swydd neu swydd gyfwerth, naill ai'n uniongyrchol neu ar gontract parhaol).

Pryd bynnag y penodir gweithwyr asiantaeth i ymgymryd â lleoliad gwaith, bydd yn ofynnol i'r asiantaeth gadarnhau bod y gwiriadau cyn cyflogaeth priodol wedi'u cynnal cyn i'r unigolion ymgymryd â'u rolau.

Swyddi dan Gyfyngiadau Gwleidyddol

Fel cam i sicrhau didueddrwydd gweithwyr llywodraeth leol, cyflwynodd Deddf Llywodraeth Leol a Thai 1989 y cysyniad o Swyddi dan Gyfyngiadau Gwleidyddol, ac felly mae'n gosod cyfyngiadau ar gategoriâu penodol o weithwyr llywodraeth leol. Ystyrir Awdurdodau Tân ac Achub yn awdurdodau lleol at ddibenion y Ddeddf, ac felly mae ei darpariaethau'n cwmpasu holl aelodau'r Gwasanaeth.

Mae'n ofynnol i'r Gwasanaeth greu a chynnal rhestrau o swyddi dan gyfyngiadau gwleidyddol fel y'u diffinnir o dan y Ddeddf; pan gyfyd swyddi gwag ar gyfer swyddi a gwmpesir gan y Ddeddf, bydd cyfeirio at y ffaith bod y swydd dan gyfyngiadau gwleidyddol ym mhob cam o'r broses recriwtio.

PROSESAU GWIRIO

Egwyddorion Recriwtio Mwy Diogel

Set o arferion yw hyn sy'n helpu i sicrhau bod gweithwyr a gwirfoddolwyr yn addas i weithio gyda phlant, pobl ifanc ac oedolion agored i niwed. Bydd yr arferion hyn yn sicrhau recriwtio gweithwyr a gwirfoddolwyr mewn modd diogel a theg, ac ystyried diogelwch plant, pobl ifanc ac oedolion agored i niwed ym mhob cam o'r broses recriwtio. Am fwy o wybodaeth gweler y [Gweithdrefn Recriwtio Mwy Diogel – cliciwch yma](#).

Y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd a Gwiriadau Fetio

Bydd gofyn i bob gweithiwr newydd gwblhau Gwriad Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS) Safonol fel gofyniad sylfaenol cyn iddynt gael eu cyflogi gan y Gwasanaeth. Os nodir ei fod yn angenrheidiol ar gyfer rolau perthnasol, cynhelir Gwriad DBS Uwch neu Fetio Diogeledd. Ni waeth lefel y gwirio a gynhelir, ni chaniateir i unrhyw ymgeiswyr ddechrau gweithio yn eu rôl nes derbyn canlyniadau boddhaol o'r gwriad(au) a thystiolaeth o'r canlyniadau hyn.

Mae'r Gwasanaeth yn cydymffurfio'n llawn â Deddf Adsefydlu Troseddwyr 1974 a Deddf Diogelu Grwpiau Hyglwyf 2006 wrth wneud penderfyniadau sy'n ymwneud â recriwtio a chadw gweithwyr.

Cliriad Meddygol

Mae pob cynnig cyflogaeth amodol yn ddarostyngedig i gymeradwyo neu wrthod cliriad meddygol boddhaol mewn ymgynghoriad â darpariaeth lechyd Galwedigaethol y Gwasanaeth.

Nid yw'r Gwasanaeth yn gweithredu 'gwaharddiad diwahân' ar gyflogi pobl â chyflyrau iechyd neu anabledau penodol, ond mae'n ystyried pob ymgeisydd yn unigol, gan ystyried ei rwymedigaethau o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.

Gwiriadau Hawl i Weithio yn y Deyrnas Unedig

Polisi'r Gwasanaeth yw cydymffurfio â'i holl rwymedigaethau cyfreithiol mewn perthynas â chyflogi ei weithwyr. Ni fydd y Gwasanaeth yn cyflogi unigolion oni bai bod ganddynt hawl gyfreithiol i weithio yn y Deyrnas Unedig (DU). Mae gan bob cyflogwr yn y DU gyfrifoldeb i atal gweithio anghyfreithlon a rhaid iddynt gynnal gwiriadau hawl i weithio cyn cyflogi unigolion er mwyn sicrhau nad yw pobl wedi'u hanghymhwyso rhag gweithio oherwydd eu statws mewnffudo.

Mae pob cynnig cyflogaeth yn amodol ar ymgeiswyr yn darparu dogfennau sy'n galluogi'r Gwasanaeth i wirio bod ganddynt yr hawl i weithio yn y DU. Bydd y gofyniad i ddarparu tystiolaeth o'r hawl i weithio yn y DU yn berthnasol i bob ymgeisydd a benodir waeth beth fo'u hil, cenedligrwydd neu darddiad ethnig neu genedlaethol.

Bydd y Gwasanaeth yn cydymffurfio â gofynion system bwyntiau'r Swyddfa Gartref ar gyfer cyflogi gweithwyr tramor. Lle mai'r bwriad yw recriwtio ymgeisydd sy'n destun rheolaeth fewnfudo ac nad oes ganddynt yr hawl i weithio yn y DU, bydd yr Adran AD yn cymryd camau i asesu a fydd nodd i yn briodol ai peidio. Os nad oes gan y Gwasanaeth drwydded noddwr adeg y broses recriwtio, ni fydd hyn yn rhwystr i recriwtio gwladolyn tramor mewn rôl a fyddai fel arall yn gymwys am nawdd.

Mae'r Gwasanaeth o dan rwymedigaeth i wneud popeth o fewn ei allu i osgoi gwahaniaethu ar sail hil yn y gweithle, a sicrhau nad yw unrhyw ymgeiswyr am swydd yn cael eu heithrio o swydd oherwydd eu lliw, hil, cenedligrwydd neu eu tarddiad ethnig neu genedlaethol. Bydd y sefydliad yn trin pob ymgeisydd am swydd yn yr un ffordd ym mhob cam o'r broses recriwtio, ac ni wneir unrhyw ragdybiaethau ar sail, er enghraifft, golwg neu enw tramor. Ni fydd unrhyw ragdybiaeth nad oes gan wladolyn tramor neu rywun o leiafrif ethnig hawl i weithio yn y DU.

Bydd y Gwasanaeth yn recriwtio'r ymgeiswyr sydd fwyaf addas i'r swydd dan sylw, a bydd yn cydymffurfio â'i [Bolisi Cyfle Cyfartal – cliciwch yma](#) bob amser. Yn y cyd-destun hwn (er yn amodol ar fod yn gymwys ar gyfer nawdd lle bo angen), ni fydd cenedligrwydd yr ymgeiswyr mwyaf addas yn effeithio ar p'un a ydynt yn cael eu dewis ar gyfer y swydd ai peidio.

SAFONAU'R GYMRAEG

Mae Deddf Mewnfudo 2016 (Rhan 7) yn ymwneud ag unigolion sy'n gweithio yn y sector cyhoeddus ac mae'n ceisio sicrhau nad oes rhwystr iaith i aelodau o'r cyhoedd sy'n dymuno cael mynediad at wasanaethau cyhoeddus. Felly mae'n hanfodol bod y rhai sy'n gweithio mewn rolau gyda'r cyhoedd yng Nghymru yn gallu cyfathrebu yn y Gymraeg a'r Saesneg.

Mae Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 yn datgan bod rhaid i'r Gymraeg gael statws cyfreithiol cyfartal â'r Saesneg ac ni ddylid ei thrin yn llai ffafriol. Gan fod y ddeddfwriaeth hon yn eu cwmpasu, mae gan gyrff cyhoeddus yng Nghymru ddyletswydd statudol i gydymffurfio â set genedlaethol Safonau'r Gymraeg a restrir (ynghyd â'r dyddiad cydymffurfio) yn 'Hysbysiad Cydymffurfio – Adran 44 Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011' fel y'i cyhoeddwyd gan Gomisiynydd y Gymraeg. Am fwy o wybodaeth, gweler [Hysbysiad Cydymffurfio GTAGC – cliciwch yma](#).

Fel egwyddor gyffredinol, mae'r Gwasanaeth yn ceisio hyrwyddo ethos dwyieithog ar draws y sefydliad cyfan; sylfaen yr ethos hwn yw bod y Gymraeg, yng Nghymru, yn iaith swyddogol sydd â statws cyfartal â'r Saesneg yng ngolwg y gyfraith. Yn unol â'i werthoedd craidd, mae'r Gwasanaeth yn ymgeisio i adlewyrchu a pharchu'r cymunedau amrywiol y mae'n eu gwasanaethu, ac wrth wneud hynny, mae'r sefydliad yn cydnabod pwysigrwydd dangos cwrteisi ieithyddol i aelodau Cymraeg eu hiaith y cyhoedd a'i staff.

Ers cryn amser mae'r Gwasanaeth wedi ceisio darparu gwasanaethau yn deg i bob ardal yng Ngogledd Cymru ac wedi cydnabod ei ddyletswydd at ei staff hefyd, y mae'r rhan fwyaf ohonynt yn byw yng Ngogledd Cymru ac felly yn adlewyrchu cyfansoddiad ieithyddol a diwylliannol y cymunedau lleol.

Yn unol â gofynion statudol, mae'r Gwasanaeth wedi datblygu [Cynllun Gweithredu – cliciwch yma](#) sy'n dangos sut y mae'n bwriadu cydymffurfio â Safonau'r Gymraeg. At hynny, mae canllawiau ar ddefnydd o'r Gymraeg yn fewnol ar gael i weithwyr y Gwasanaeth er mwyn helpu i sicrhau cyrraedd safonau uchel wrth ddarparu gwasanaeth dwyieithog.

Gofyniad sylfaenol y Gymraeg ar gyfer pob swydd wag yw sgiliau siarad a gwrando Cymraeg Lefel 2, lle mae gofyn i'r unigolyn allu cynnal sgwrs syml neu sylfaenol trwy gyfrwng y Gymraeg, gyda'r pwyslais ar allu mynegi'r cwrteisi priodol. Os nad yw'r person a benodwyd wedi arddangos y lefel hon yn ystod y broses recriwtio, mae'n dderbyniol cyflawni hyn yn ystod y cyfnod prawf, gyda chymorth a hyfforddiant yn cael eu darparu pryd bynnag y bo'n briodol. Rhaid cwblhau asesiad y Gymraeg a'i basio cyn y gellir achredu'r cyfnod prawf fel un llwyddiannus.

Gallai fod angen sgiliau siarad a gwrando Cymraeg Lefel 3 ar gyfer rolau rheolwyr canol ac uwch, a nodir hyn ar hysbysebion swyddi fel y bo'n briodol. Os nad oes gan y person a benodwyd allu'r Gymraeg ar y lefel hon eisoes, rhaid ei chyrraedd yn ystod y cyfnod prawf; yn achos penodiad mewnol, rhaid ei chyflawni o fewn amserlen resymol i'w chytuno â'r unigolyn. Darperir cymorth a hyfforddiant lle bo hynny'n briodol i gynorthwyo'r unigolyn i gyrraedd y lefel hon.

ADBORTH CYFWELIAD

Bydd y Gwasanaeth yn darparu adborth cyfweliad priodol mewn modd amserol i bob ymgeisydd **mewnol** sy'n gofyn amdano ar ddiwedd y broses recriwtio a dethol.

Gellir darparu adborth i ymgeiswyr **allanol** yn ôl disgrisiwn y Gwasanaeth, yn dibynnu ar yr adnoddau sydd ar gael. Ar gyfer ymgyrchoedd recriwtio ar raddfa fwy (megis y rhai ar gyfer Diffoddwyr Tân Llawn Amser), gallai fod cynnig adborth cyfweliad cyffredinol yn unig oherwydd nifer yr ymgeiswyr sy'n cymryd rhan yn y broses.

SEFYDLU

Dyma'r broses o integreiddio gweithwyr newydd i'r Gwasanaeth, a'u helpu i ymgartrefu ac i ddysgu am y sefydliad, ei werthoedd a'i ddiwylliant, yn ogystal â deall eu tîm a'u rôl newydd. Mae hyn yn rhan allweddol o'r broses gweithwyr yn ymuno â'r Gwasanaeth, a gall wneud y gwahaniaeth rhwng eu colli neu eu cadw ym mlwyddyn gyntaf eu swydd.

DEDDFWRIAETH BERTHNASOL

'Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010' (Llywodraeth EM, Hydref 2011);
'Deddf Diogelu Data 2018' (Llywodraeth EM, Mai 2018);
'Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011' (Llywodraeth Cymru, Ebrill 2010);
'Deddf Cydraddoldeb 2010' (Llywodraeth EM, Ebrill 2010);
'Deddf y Gwasanaethau Tân ac Achub 2004', Adran 37 (Llywodraeth EM, Gorffennaf 2004);
'Rheoliadau Gweithwyr Tymor Penodol (Atal Triniaeth Lai Ffafirol) 2002' (Llywodraeth EM, Hydref 2002);
'Rheoliadau Gweithio Hyblyg 2014' (Llywodraeth EM, Mawrth 2014);
'Deddf Mewnfudo 2016', Rhan 7 adrannau 77-84, Gofynion Saesneg yn y Sector Cyhoeddus (Llywodraeth EM, Mai 2016);
'Deddf Llywodraeth Leol a Thai 1989' (Llywodraeth EM, Tachwedd 1989);
'Gorchymyn Mesur Llywodraeth Leol' (Llywodraeth EM, dim dyddiad);
'Rheoliadau Gweithwyr Rhan Amser (Atal Triniaeth Lai Ffafirol) 2000' (Llywodraeth EM, Gorffennaf 2000);
'Dyletswydd Cydraddoldeb (Sector Cyhoeddus) 2011' (Llywodraeth EM, Ebrill 2011);
'Deddf Adsefydlu Troseddwyd 1974' (Llywodraeth EM, Gorffennaf 1974);
'Deddf Diogelu Grwpiau Hyglwyf 2006' (Llywodraeth EM, Tachwedd 2006);
'Recriwtio – Ystyriaethau'r Gymraeg' (Comisiynydd y Gymraeg);
'Rheoliad Cyffredinol y DU ar Ddiogelu Data' (GDPR y DU) (Llywodraeth EM, Mai 2018) (fersiwn cyfraith yr UE a ddargedwir o'r Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data ((UE) 2016/679), gan ei fod yn ffurfio rhan o gyfraith Cymru a Lloegr, yr Alban a Gogledd Iwerddon yn rhinwedd adran 3 o Ddeddf yr Undeb Ewropeaidd (Ymadael) 2018);
'Rheoliadau Amser Gwaith 1998' (Llywodraeth EM, Hydref 1998).

DOGFENNAU ATEGOL

Strategaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol Cymru Gyfan;
Polisi a Gweithdrefn y Lluedd Arfog, Milwyr wrth Gefn a Chyn-filwyr;
Polisi Cadw Data;
Polisi Disgyblaeth;
Polisi Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant;
Polisi Gwerthuso Swyddi;
Polisi Perthnasoedd Personol yn y Gweithle;
Polisi Cyfnod Prawf;
Recriwtio i rolau Llawn Amser Gweithredol (Amser Llawn) gan gynnwys Polisi dyrchafiad parhaol;
Polisi a Gweithdrefnau Diogelu.

Mae'r ddogfen hon yn rhan o gyfres o nodiadau gwybodaeth sy'n cwmpasu'r maes pwnc hwn; mae dolenni i'r holl ddogfennau ar gael trwy glicio yn ôl i'r hafan.

Argymhellir bod y ddogfen hon yn cael ei hadolygu bob blwyddyn; fodd bynnag, efallai y bydd angen ei hadolygu'n gynt yng ngoleuni unrhyw newid rheoliadol a ddaw i rym yn y cyfamser.			
Perchennog (Adran)	Adnoddau Dynol	Fersiwn	1.0
Adolygwyd ddiwethaf gan (deiliad y swydd)	Pennaeth Adnoddau Dynol	Dyddiad yr adolygiad diwethaf	7 ^{fed} Rhagfyr 2023
		Dyddiad adolygu a argymhellir	7 ^{fed} Rhagfyr 2026