



Polisi Recriwtio Cyn-droseddwyr

Adran

1. Cyd-destun

2. Statws

3. Polisi

4. Y weithdrefn

5. Monitro

6. Adolygiad

Os hoffech chi neu rywun yr ydych yn ei adnabod dderbyn y ddogfen hon mewn fformat arall, cysylltwch â'r Uned Adnoddau Dynol: hr@nptcgroup.ac.uk neu ar 01639 648308.

Adran 1: Cyd-destun

1.1 Mae datganiad cenhadaeth Grŵp Colegau NPTC yn datgan:

'Ysbrydoli dysgu, cyfoethogi bywydau, cyflawni llwyddiant'.

Mae aelodau o staff yn chwarae rhan ganolog wrth gyrraedd y nod hwn.

1.2 Mae'r amcanion strategol fel y nodir yn y cynllun strategol yn egluro'r egwyddorion a fydd yn hwyluso cyflawni prif ddiben y Coleg: Darparu cyfleoedd dysgu o ansawdd uchel ar gyfer ei holl fyfyrwyr.

1.3 Bydd y polisi Recriwtio Cyn-droseddwr yn gosod egwyddorion cydraddoldeb, tegwch a chysondeb wrth wraidd y coleg.

1.5 Mae'r coleg yn ymwybodol y gall cynnydd y dysgwyr gael eu heffeithio'n uniongyrchol gan recriwtio a dethol staff.

1.6 Mae'r coleg yn ymwybodol bod angen datblygu polisïau Adnoddau Dynol, prosesau a gweithdrefnau i sicrhau bod yr holl staff yn cael eu recriwtio'n effeithiol, eu cadw, eu defnyddio, eu datblygu a'u cefnogi i ddiwallu anghenion busnes/cwricwlwm y Coleg.

1.7 O gofio bod y Coleg yn defnyddio gwasanaethau'r DBS a'i fod yn derbyn Gwybodaeth Ddatgelu, rhaid iddo, fel sefydliad, gydymffurfio'n llwyr â chod ymarfer y DBS. (*Mae copi o'r cod hwn ar gael gan yr Uned Adnoddau Dynol.*) Er mwyn sicrhau cydymffurfiaeth llwyr, mae'r Coleg yn gorfod cael datganiad ysgrifenedig am recriwtio cyn-droseddwr.

1.8 Os oes angen cymorth gan unrhyw aelod o staff wrth ddeall neu weithredu'r polisi hwn, yn enwedig lle y mae'r rhesymau dros hyn yn ymwneud ag anabledd, crefydd neu gred, rhyw, ailbennu rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, beichiogrwydd neu famolaeth, priodas neu bartneriaeth sifil, oedran neu hil, dylent gysylltu â'r Uned Adnoddau Dynol am gyngor.

Adran 2: Statws

2.1 Mae'r polisi hwn wedi'i ystyried a'i gymeradwyo gan Uwch Dîm Rheoli (SMT) Coleg Castell-nedd Port Talbot ar 2 Mawrth 2011. Fe'i cymeradwywyd gan y Cydbwyllgor Gwybodaeth ac Ymgynghori (JICC) Coleg Castell-nedd Port Talbot ar 23 Mawrth 2011 a Phwyllgor Adnoddau Dynol Bwrdd y Gorfforaeth, Coleg Castell-nedd Port Talbot ar 11 Mai 2011.

2.2 Mae'r polisi a'r gweithdrefnau wedi'u hadolygu gan y Rheolwr Adnoddau Dynol ar y cyd â'r Rheolwr Cynorthwyol Adnoddau Dynol ac Uwch-swyddogion: Adnoddau Dynol, Uwch Dîm Rheoli Grŵp Colegau NPTC ar 4 Rhagfyr 2019 a Chydbwyllgor Gwybodaeth ac Ymgynghori (JICC) Grŵp Colegau NPTC a chafodd ei gymeradwyo yn y cyfarfod JICC a gynhaliwyd ar 18 Rhagfyr 2019.

2.3 Mae'r polisi hwn wedi bod trwy Asesiad Effaith Cydraddoldeb ac Iaith ac mae'r ddogfen hon ynghlwm fel Atodiad 2.

Adran 3: Polisi

3.1 Datganiad Polisi

- 3.1.1 Fel sefydliad trwy ddefnyddio gwasanaethau'r DBS i wirio addasrwydd ymgeiswyr ar gyfer swyddi o ymddiriedaeth, mae Grŵp Colegau NPTC yn cydymffurfio'n llwyr â'r Cod Ymarfer gan fod yn ymrwymedig i drin pob ymgeisydd ar gyfer swyddi mewn dull teg. Mae'n ymrwmo i beidio â gwahaniaethu'n annheg yn erbyn unrhyw un sy'n cyflawni gwiriad DBS ar sail euogfarn neu unrhyw wybodaeth arall a ddatgelir.
- 3.1.2 Mae Grŵp Colegau NPTC yn ymrwymedig i drin ei holl staff, neu ddarpar staff neu ddefnyddwyr ei wasanaethau mewn dull teg, gwaeth beth fo'u hil, rhyw, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol, cyfrifoldebau am ddibynyddion, oedran, anabledd corfforol neu feddyliol neu gefndir troseddol nad yw'n creu risg i blant ac oedolion sy'n agored i niwed.
- 3.1.3 Mae gan y coleg bolisi ysgrifenedig am recriwtio cyn-droseddwyr, sydd ar gael i bob ymgeisydd DBS ar gychwyn y broses recriwtio.
- 3.1.4 Mae'r Coleg yn mynd ati i hyrwyddo cyfle cyfartal ac yn croesawu ceisiadau gan amrywiaeth eang o ymgeiswyr, gan gynnwys y rhai â chofnodion troseddol. Rydym yn dewis pob ymgeisydd ar gyfer cyfweliad yn seiliedig ar eu sgiliau, eu cymwysterau a'u profiad.
- 3.1.5 Gall y Coleg ofyn i unigolyn ddarparu manylion collfarnau a rhybuddion y mae gennym yr hawl gyfreithiol i wybod amdanynt yn unig. Ni ofynnir am DBS oni bai bod asesiad risg trylwyr wedi nodi bod gwiriad yn berthnasol ac yn gymesur i'r swydd dan sylw. Ar gyfer y swyddi hynny lle mae angen gwiriad DBS, bydd yr holl hysbysebion swyddi a briffiau recriwtio'n cynnwys datganiad i ddweud y gofynnir am DBS os bydd y swydd yn cael ei chynnig i'r unigolyn.

3.2 Cwmpas

- 3.2.1 Mae'r ddogfen bolisi hon yn berthnasol i'r holl aelodau o staff a gyflogir gan y coleg ac unrhyw ddarpar aelodau o staff.
- 3.2.2 Mae'r polisi hwn yn ymwneud â recriwtio cyn-droseddwyr ar gyfer pob swydd wag o fewn y coleg.
- 3.2.3 Mae polisi recriwtio cyn-droseddwyr y Coleg ar gael ar Sharepoint a Gwefan y Coleg.

3.3 Atebolrwydd a Chyfrifoldeb

- 3.3.1 Mae'r gan y Prif Weithredwr ac aelodau'r Uwch Dîm Rheoli gyfrifoldeb cyffredinol am gydymffurfio â'r polisi a gweithredu'r weithdrefn.
- 3.3.2 Ar lefel weithredol mae'r Rheolwr Adnoddau Dynol a staff dynodedig yr Adran UD yn gyfrifol am reoli'r weithdrefn mewn modd cyfrifol a phroffesiynol fel rhan allweddol o'u cyfrifoldeb.

- 3.3.3 Rhaid i'r Rheolwr Adnoddau Dynol a staff Adnoddau Dynol dynodedig fabwysiadu dull gweithredol a chyson wrth weithredu'r polisi Recriwtio Cyn-droseddwyr.
- 3.3.4 Mae gan yr Uned Adnoddau Dynol gyfrifoldeb am fonitro a gwerthuso effeithiolrwydd y polisi Recriwtio Cyn-droseddwyr.

3.4 Amcanion Polisi

Amcanion y polisi yw:

- 3.4.1 Sicrhau bod y coleg yn cydymffurfio â gofynion Deddf Adsefydlu Troseddwyr 1974, Deddf yr Heddlu 1997, a Deddf Diogelu Grwpiau Hyglwyf 2006;
- 3.4.2 Sicrhau bod y Coleg yn cydymffurfio â chod ymarfer y DBS;
- 3.4.3 Rhoi manylion am weithdrefnau gweithredol y polisi;
- 3.4.4 Sicrhau bod holl recriwtiaid newydd ac aelodau o staff eu trin yn deg ac yn gyson yn unol ag arferion cyflogi da a deddfwriaeth cyflogaeth;
- 3.4.5 Parchu cyfrinachedd fel sy'n ofynnol o dan y Ddeddf Diogelu Data 2018 a'r Rheoliad Diogelu Data Cyffredinol (UE) 2016/679 ac unrhyw gyfreithiau arfaethedig cenedlaethol, rheoleiddio a deddfwriaeth eilaidd fel y diwygir o bryd i'r gilydd yn y DU1998.

Adran 4: Y weithdrefn

- 4.1 Oherwydd natur y swyddi sy'n rhoi mynediad i blant, bydd angen gofyn cwestiynau am gofnod troseddol yr ymgeisydd yn ei gyfanrwydd gan gynnwys collfarnau wedi'u darfod a heb eu darfod (ac eithrio rhai euogfarnau a rhybuddion sydd wedi eu 'diogelu' ac felly nid oes rhaid eu datgelu i gyflogwyr ac ni ellir eu cymryd i ystyriaeth) fel y'i diffinnir yn y Ddeddf Adsefydlu Troseddwyr 1974 a Deddf yr Heddlu 1997. Bydd gofyn i bob ymgeisydd llwyddiannus gyflwyno datgeliad manwl i'r DBS. O dan ofynion y Ddeddf Diogelu 2006, mae nifer o bobl sydd wedi'u gwahardd rhag gweithio yn weithgareddau rheoleiddiedig sy'n ymwneud â phlant ac oedolion agored i niwed (gweler Atodiad 1). Yn hyn o beth, bydd cynnig amodol o gyflogaeth a wneir i berson sy'n ymddangos yn y rhestrau gwahardd yn cael ei dynnu'n ôl yn awtomatig.
- 4.2 Rydym yn annog yr holl ymgeiswyr sy'n cael eu gwahodd i fynychu cyfweiliad i ddarparu manylion am eu cofnod troseddol drwy gyfrwng y datganiad datgelu yn gynnar yn y broses ddethol, heblaw am rai collfarnau a rhybuddion sydd wedi'u 'diogelu' ac felly nad ydynt yn gorfod cael eu datgelu i gyflogwyr ac na ellir eu hystyried. Rydym yn gofyn bod unrhyw wybodaeth nad yw'n ddarostyngedig i'r broses hidlo hon gael ei hanfon mewn amlen gyfrinachol ar wahân at unigolyn dynodedig yn yr Uned Adnoddau Dynol, rydym yn gwarantu y bydd yr wybodaeth hon yn cael ei gweld gan unigolion sydd angen ei gweld fel rhan o'r broses recriwtio yn unig.

- 4.3 Bydd y Coleg yn sicrhau bod unrhyw un sy'n cymryd rhan yn y broses recriwtio wedi cael ei hyfforddi'n addas i adnabod ac asesu amgylchiadau troseddau a'u pherthnasedd. Rydym hefyd yn sicrhau eu bod wedi cael canllawiau a hyfforddiant priodol o ran y ddeddfwriaeth berthnasol mewn perthynas â chyflogi cyn-droseddwy, e.e. y Ddeddf Adsefydlu Troseddwy 1974.
- 4.4 Mewn trafodaeth ar wahân, y tu allan i'r broses recriwtio, rydym yn sicrhau bod cyfnewid agored a phwylllog yn digwydd ar y pwnc am unrhyw droseddau neu fater arall a allai fod yn berthnasol i'r sefyllfa. Gallai methu â datgelu gwybodaeth sy'n uniongyrchol berthnasol i'r swydd arwain at dynnu'n ôl y cynnig amodol o gyflogaeth.
- 4.5 Yn dilyn trafodaeth o drosedd, bydd y cynnig amodol o gyflogaeth yn cael ei ddal tra'n disgwyl i wiriad datgelu gael ei dderbyn gan y DBS. Unwaith iddo gael ei dderbyn, cynhelir asesiad risg gan aelod o Dîm Gweithredol y Coleg, ac aelod o'r Tîm AD, i benderfynu a fyddai penodi yn beri risg i'r plant a/neu oedolion agored i niwed y mae'r coleg yn gyfrifol amdanynt. Os daw risg i'r amlwg, bydd y cynnig amodol o gyflogaeth yn cael ei dynnu'n ôl.
- 4.6 Bydd y coleg yn sicrhau bod pob unigolyn sy'n destun gwiriad diogelu gan y DBS yn ymwybodol o god ymarfer y DBS gan drefnu bod copi ar gael ar gais. Yn yr un modd bydd y coleg yn sicrhau bod ein polisi ar recriwtio cyn-droseddwy ar gael i bob ymgeisydd sy'n cyflawni gwiriad datgelu'n gynnar yn y broses recriwtio.
- 4.7 Mae'r coleg yn ymgymryd i drafod unrhyw fater a ddatgelir mewn Datgeliad neu wiriad DBS gyda'r unigolyn sy'n ceisio'r swydd, cyn tynnu yn ôl y cynnig amodol o gyflogaeth.

Adran 5: 5. Monitro

- 5.1 Bydd y polisi a'r weithdrefn yn cael eu monitro gan y Rheolwr Adnoddau Dynol, y Rheolwr Cynorthwyol Adnoddau Dynol, Swyddogion cyd-lofnodi DBS ac Uwchswyddogion: AD.

Adran 6: Adolygiad

- 6.1 Bydd y polisi a'r weithdrefn yn cael eu hadolygu gan y Rheolwr Adnoddau Dynol ar y cyd a'r Rheolwr Cynorthwyol Adnoddau Dynol ac Uwch Swyddogion Adnoddau Dynol, a bydd yn cael eu cyflwyno i'r Uwch Dîm Rheoli a'r JICC cyn cymeradwyaeth derfynol.
- 6.2 Bydd y polisi yn cael ei adolygu bob dwy flynedd.
- 6.3 Y dyddiad adolygu nesaf yw Rhagfyr 2021.

Atodiad 1

1. Caiff person ei wahardd o weithgaredd rheoleiddiedig sy'n ymwneud â phlant os ydynt:
 - (a) yn cael ei gynnwys ar y rhestr o bobl sy'n cael eu gwahardd rhag gweithio gyda phlant;
 - (b) yn cael eu cynnwys mewn rhestr a gynhelir o dan gyfraith yr Alban neu yng Ngogledd Iwerddon y mae'r Ysgrifennydd Gwladol yn pennu gan orchymyn ei bod yn cyfateb i'r rhestr o bobl sy'n cael eu gwahardd rhag gweithio gyda phlant.

2. Caiff person ei wahardd o weithgaredd rheoleiddiedig sy'n ymwneud ag oedolion sy'n agored i niwed os ydynt:
 - (a) yn cael ei gynnwys ar y rhestr o bobl sy'n cael eu gwahardd rhag gweithio gydag oedolion;
 - (b) yn cael eu cynnwys mewn rhestr a gynhelir o dan gyfraith yr Alban neu yng Ngogledd Iwerddon y mae'r Ysgrifennydd Gwladol yn pennu gan orchymyn ei bod yn cyfateb i'r rhestr o bobl sy'n cael eu gwahardd rhag gweithio gydag oedolion.

Atodiad 2



Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb ac Iaith a Dogfen Sgrinio

Defnyddir y ddogfen hon i gofnodi'r asesiad p'un a fydd newid i bolisi, arferiad neu ddarpariaeth yn cael effaith negyddol ynteu effaith gadarnhaol ar gydraddoldeb nodwedd warchoddedig neu ar y defnydd o'r Gymraeg.

Cam 1 – Sgrinio Cychwynnol

Yn gyntaf, ystyriwch ba eitem sy'n cael ei hasesu a beth yw ei phwrpas?

Gan ddefnyddio'r blychau isod, rhwch ddisgrifiad o'r polisi, yr arferiad neu'r ddarpariaeth sy'n cael ei hasesu ynghyd â datganiad cryno ynghylch yr hyn y bwriedir i'r eitem ei gyflawni (ei nodau a'i hamcanion) ac ar bwy y mae'n effeithio, e.e. staff, myfyrwyr, rhieni/gofalwyr, partneriaid, ac yn y blaen.

Disgrifiad o'r eitem:

Polisi Recriwtio Cyn-droseddwy

Nodau ac amcanion:

Sicrhau bod y Coleg yn cydymffurfio â gofynion y Ddeddf Adsefydlu Troseddwy 1974, Deddf yr Heddlu 1997, Deddf Diogelu Grwpiau Hyglwyf 2006; a sicrhau bod y Coleg yn cydymffurfio â Chod Ymarfer y DBS;

Y rheiny yr effeithir arnynt – e.e. myfyrwyr, rhieni, partneriaid ac yn y blaen:

Mae'r ddogfen bolisi hon yn cwmpasu pob aelod o staff sy'n cael eu cyflogi gan y Coleg ac unrhyw darpar aelodau o staff.
Mae'r polisi yn berthnasol i'r broses recriwtio cyn-droseddwy ar gyfer pob swydd o fewn i'r Coleg

Gan ystyried yr eitem sy'n cael ei hasesu, defnyddiwch y blychau isod i gofnodi eich meddyliau cychwynnol ynghylch y canlyniadau posibl i'r naw nodwedd warchoddedig ac i'r defnydd o'r Gymraeg.

Nodwedd warchoddedig	Effaith bosibl cadarnhaol ynteu negyddol
Rhyw Mae'n golygu dyn neu ddynes.	Am fod cyfraddau troseddu ac euogfarnu'n uwch ymhlith dynion bydd effaith negyddol wrth gymharu â menywod am y rheswm hwn.
Hil Mae'n cyfeirio at nodwedd warchoddedig Hil. Mae'n cyfeirio at grŵp o bobl sy'n cael eu diffinio yn ôl eu hil, lliw, a chenedl (gan gynnwys dinasyddiaeth), tras ethnig neu genedlaethol.	Mae effaith gadarnhaol o bosib ar gyfer yr holl nodweddion gwarchoddedig am fod y polisi yn anelu at roi cyfle i bawb ymgeisio a chael eu dethol i weithio yng Ngrŵp Colegau NPTC.

Nodwedd warchoddedig	Effaith bosibl cadarnhaol ynteu negyddol
<p>Oedran Lle y cyfeirir at hyn mae'n cyfeirio at berson sy'n perthyn i oedran neilltuol (e.e. pobl 32 mlwydd oed) neu ystod oedran (e.e. pobl 18 - 30 mlwydd oed).</p>	
<p>Ailbennu Rhywedd Y broses o newid o un rhyw i un arall.</p>	
<p>Tuedd Rywiol P'un a yw person yn cael ei ddenu'n rhywiol tuag at ei ryw ei hun, y rhyw arall ynteu'r ddau ryw.</p>	
<p>Crefydd a Chred Mae crefydd yn golygu'r ystyr a roddir iddi fel arfer ond mae cred yn cynnwys daliadau athronyddol gan gynnwys diffyg cred (e.e. Anffyddiaeth). Yn gyffredinol, dylai cred, er mwyn iddi gael ei chynnwys yn y diffiniad, effeithio ar eich dewisiadau mewn bywyd neu'r ffordd yr ydych yn byw.</p>	
<p>Beichiogrwydd a Mamolaeth Beichiogrwydd yw'r cyfnod pan fydd rhywun yn disgwyl baban. Mae mamolaeth yn cyfeirio at y cyfnod ar ôl y geni.</p>	
<p>Priodas a Phartneriaeth Sifil Priodas – rhwng cyplau o'r un rhyw neu wahanol rywiau, Partneriaeth Sifil – rhwng cyplau o'r un rhyw.</p>	
<p>Anabledd Unrhyw gyflwr tymor hir sy'n effeithio ar weithgarwch o ddydd i ddydd. Mae cyflyrau yn cynnwys nam ar y clyw neu'r golwg a namau corfforol, anabledd dysgu, iechyd meddwl, canser, HIV ac MS.</p>	

Y defnydd o'r Gymraeg	Effaith bosibl cadarnhaol ynteu negyddol
<p>Cymraeg Mae Mesur y Gymraeg (Cymru) 2011 yn sefydlu hawliau cyfartal i siaradwyr Cymraeg, ar sail yr egwyddor na ddylid trin y Gymraeg yn llai ffafriol na'r Saesneg.</p> <p>Mae'r egwyddor wedi ei hymgorffori fel casgliad o hawliau statudol yn y 182 o 'Safonau' y Gymraeg, sy'n berthnasol i golegau AB (o 1 Ebrill 2018). Rhaid i ddatblygwyr neu adolygwyr polisi sicrhau ei fod yn cydymffurfio â'r 'Safonau' perthnasol ac ystyried a yw'n cael effaith gadarnhaol ynteu effaith negyddol arnynt.</p>	Dim effaith wedi cael ei chydnabod
Esboniad - os yn briodol	
Lefel Blaenoriaeth: Canolig	

Cam 2 – Dadansoddi

Yn seiliedig ar y broses sgrinio uchod, bydd angen i chi gynnal dadansoddiad i ddilysu eich penderfyniad cychwynnol. Isod mae angen i chi ddangos pa ddadansoddiad o safbwynt cydraddoldeb ac iaith sydd wedi ei gwblhau ar yr eitem hon. Rhestrwch y dystiolaeth, y data neu'r ffynonellau a ddefnyddiwyd i ddadansoddi effaith yr eitem hon (gan gynnwys unrhyw ddata, adroddiadau, arolygon neu gysylltiadau â'r we a ddefnyddiwyd yn y broses).

Nodweddion Gwarchoddedig	Ffynhonnell Data a Chanfyddiadau
Rhyw	Mae ystadegau gan y Swyddfa Gartref yn dangos bod 76% o droseddwyr sy'n cael eu dyfarnu'n euog yn wrywaidd ac mae 24% yn fenywaidd
Hil	
Anabledd	
Tuedd Rywiol	
Oedran	
Beichiogrwydd a Mamolaeth	

Priodas a Phartneriaeth Sifil	
Crefydd a Chred	
Ailbennu Rhywedd	
Y defnydd o'r Gymraeg	Ffynhonnell data a Chanfyddiadau
Cymraeg	

Cam 3 – Ymgysylltu/Ymgynghori ac Asesu

Yn dilyn eich dadansoddiad, mae angen i chi yn awr gofnodi sut yr aseswyd yr eitem gennych a phwy a gymerodd ran yn y broses. Sut y cyrhaeddwyd yr asesiad o effaith ar gydraddoldeb ac iaith a phwy oedd â rhan yn y penderfyniad?

Grŵp yr effeithir arno	Natur yr effaith gadarnhaol a/neu negyddol neu eglurhad pam nad oes effaith ganfyddedig
Rhyw	<p>Fel y nodwyd o ganlyniad i'r cyfraddau troseddu ac euogfarnu bydd dynion yn ddarostyngedig i archwilio a chosbau o bosib yn fwy aml ar ôl datgelu euogfarnau.</p> <p>Am fod y polisi wedi'i gynllunio i sicrhau bod pob achos yn cael ei ystyried yn drwyadl drwy ddefnyddio proses asesu risg gadarn gallai troseddwr gwrywaidd a benywaidd gael budd o ganlyniad ac effaith gadarnhaol.</p>
Hil	
Anabledd	
Tuedd Rywiol	
Oedran	
Beichiogrwydd a Mamolaeth	
Priodas a Phartneriaeth Sifil	
Crefydd a Chred	
Ailbennu Rhywedd	
Cymraeg	

Cam 4 – Lliniaru a Newidiadau

Yn olaf, dywedwch pa newidiadau sydd wedi cael eu gwneud neu sydd wedi eu trefnu yn dilyn yr asesu a'r ymgysylltu er mwyn lleihau neu ddileu unrhyw effaith anffafriol?

Effaith	Newid posibl	Argymhellwyd a Gweithredwyd
Anawsterau darllen	Wedi'i fformatio yn unol â chanllawiau cyhoeddi	Wedi'i gyflawni Mai 2016
Hygyrchedd	Wedi gwella manylion cyswllt a dulliau cyfathrebu	Wedi'i gyflawni Mai 2016

Datganiad o gyfiawnhad a lliniaru lle na ellir osgoi effaith negyddol

Cofnod o Dystiolaeth

1. Ymgynghori

Pa ymgynghori a ddigwyddodd? (dywedwch bryd a gyda phwy)

Proses Ymgynghori	Canfyddiadau
JICC	
SMT	
Wedi mynychu digwyddiad Cymru yng Nghaerdydd ac wedi rhoi adborth i AD a DMG	Angen ystyried sut y dylid cyfuno â'r camau wrth wraidd y Cynllun Cydraddoldeb Strategol newydd

2. Cyhoeddi

Pryd y caiff yr Asesiad ar Gydraddoldeb ac Iaith ei gyhoeddi?

Dyddiad a dull:

Fel Atodiad 2 y ddogfen bolisi

3. Monitro ac Adolygu

Sut bydd yr eitem hon yn cael ei hadolygu a'i monitro?

Y person arweiniol neu'r grŵp sy'n gyfrifol a dyddiadau adolygu :

Bydd y polisi a'r weithdrefn yn cael eu monitro gan y Rheolwr Adnoddau Dynol, y Rheolwr Cynorthwyol Adnoddau Dynol, Swyddogion cyd-lofnodi DBS ac Uwch-swyddogion: AD. Chwefror 2020 yw'r dyddiad adolygu nesaf.

Rhestr wirio

- Ydy'r datganiad ynghylch fformat gwahanol wedi ei gynnwys ar ddechrau'r ddogfen polisi?

Pe baech chi neu rywun yr ydych chi'n ei adnabod yn hoffi cael y ddogfen hon mewn fformat gwahanol, cysylltwch â'r Uned Adnoddau Dynol, os gwelwch yn dda, yn hr@nptcgroup.ac.uk neu ar 01639 648308.

- Ydy'r ddogfen wedi ei fformatio yn unol â chanllawiau cyhoeddi Grŵp NPTC a'r templed polisi?
- Ydy'r paragraff ar Gydraddoldeb ac Amrywiaeth wedi ei addasu a'i gynnwys?

Os oes ar unrhyw aelod o staff eisiau cymorth i ddeall neu weithredu'r polisi hwn, yn arbennig lle bo'r rhesymau am hyn yn ymwneud ag anabledd, crefydd neu gred, rhyw, ailbennu rhywedd, tuedd rywiol, beichiogrwydd neu famolaeth, oedran neu hil, dylai gysylltu â'r Uned Adnoddau Dynol am gyngor.

- Pan fyddwch wedi cwblhau'r gwaith papur gwnewch yn siŵr, os gwelwch yn dda, ei fod wedi ei ychwanegu fel atodiad i'r polisi neu'r weithdrefn berthnasol.
- Unrhyw gwestiynau? Cysylltwch â'r Uned Adnoddau Dynol ar 01639 648308 neu drwy'r e-bost hr@nptcgroup.ac.uk

Llofnod Rheolwr Asesu

Enw (mewn llythrennau bras):

Llofnod:

Dyddiad:

