

## **POLICY STATEMENT ON THE RECRUITMENT OF EX-OFFENDERS**

As an organisation assessing applicants' suitability for positions which are included in the Rehabilitation of Offenders Act 1974 (Exceptions) Order using criminal record checks processed through the Disclosure and Barring Service (DBS), Wrexham County Borough Council complies fully with the Code of Practice and undertakes to treat all applicants for positions fairly. It undertakes not to discriminate unfairly against any subject of a DBS check on the basis of a conviction or other information revealed.

Wrexham County Borough Council can only ask an individual to provide details of convictions and cautions that we are legally entitled to know about. Where a DBS Disclosure at either standard or enhanced level can legally be requested (where the position is one that is included in the Rehabilitation of Offenders Act 1974 (Exceptions) Order 1975 as amended) and where appropriate Police Act Regulations (as amended), Wrexham County Borough Council can only ask an individual about convictions and cautions that are not protected.

The Council is committed to the fair treatment of its employees, potential employees or users of its services, regardless of race, gender, religion, sexual orientation, responsibilities for dependants, age, physical/mental disability or offending background. We actively promote equality of opportunity for all with the right mix of talent, skills and potential and welcome applications from a wide range of candidates, including those with criminal records. We select all candidates for interview based on their skills, qualifications and experience.

A DBS check is only requested after a thorough risk assessment has indicated that one is both proportionate and relevant to the position concerned. For those positions where a DBS check is required, all application forms, job adverts and recruitment briefs will contain a statement that a DBS check will be requested in the event of the individual being offered the position.

Unless the nature of the position allows the Council to ask questions about your entire criminal record, except for certain spent convictions and cautions which are 'protected' so not subject to disclosure to employers and that cannot be taken into account, we only ask about 'unspent' convictions as defined in the Rehabilitation of Offenders Act 1974.

Where a DBS check is to form part of the recruitment and pre-employment check process, we encourage all applicants called for interview to provide details of their criminal record at an early stage in the application process, except for certain spent convictions and cautions which are 'protected' so not subject to disclosure to employers and that cannot be taken into account. We request that any information not subject to this filtering is sent under separate, confidential cover, to a designated person within the Council and we guarantee that this information will only be seen by those who need to see it as part of the recruitment process.

The Council ensures that all those involved in the recruitment process have been suitably trained to identify and assess the relevance and circumstances

of offences. We also ensure that they have received appropriate guidance and training in the relevant legislation relating to the employment of ex-offenders, e.g. the Rehabilitation of Offenders Act 1974.

At interview, or in a separate discussion, we ensure that an open and measured discussion takes place on the subject of any offences or other matter that might be relevant to the position. Failure to reveal information that is directly relevant to the position sought could lead to withdrawal of an offer of employment.

We make every subject of a DBS check aware of the existence of the Code of Practice and make a copy available on request.

We undertake to discuss any matter revealed in a DBS check with the person seeking the position before withdrawing a conditional offer of employment.

Having a criminal record will not necessarily prohibit someone from working with us. This will depend on the nature of the position, the circumstances and background of the offences.

**Please email [hrrservicecentre@wrexham.gov.uk](mailto:hrrservicecentre@wrexham.gov.uk) if you have any questions that relate to this statement.**

## DATGANIAD POLISI YNGLŶN Â RECRIWTIO CYN-DROSEDDWYR

Fel sefydliad sy'n asesu addasrwydd ymgeiswyr ar gyfer swyddi sy'n cael eu cynnwys yng Ngorchymyn Deddf Adsefydlu Troseddwy'r 1974 (Eithriadau) gan ddefnyddio gwiriadau cofnodion troseddol wedi'u prosesu gan y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (GDG), mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam yn cydymffurfio'n llawn â'r Cod Ymarfer ac yn gweithredu i drin holl ymgeiswyr am swyddi'n deg. Mae'n ymgymryd i beidio â gwahaniaethu'n annheg yn erbyn unrhyw un sy'n destun gwiriad GDG yn seiliedig ar euogfarn neu unrhyw wybodaeth arall a ddatgelir.

Dim ond am fanylion yr euogfarnau neu rybuddion y mae ganddynt hawl cyfreithiol i wybod amdanynt yn unig y gall Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam ofyn i'r unigolion amdanynt. Pan ellir gofyn am Ddatgeliad GDG safonol neu lawn yn ôl cyfraith (pan fydd swydd yn un sydd wedi'i chynnwys ar Orchymyn Deddf Adsefydlu Troseddwy'r 1974 (eithriadau) fel y'i diwygiwyd) a phan fo'n briodol Rheoliadau Deddf yr Heddlu (fel y'i diwygiwyd), dim ond yr euogfarnau a'r rhybuddion na ddiogelir y gall Gyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam ofyn i unigolyn amdanynt.

Mae'r Cyngor yn ymroddedig i drin gweithwyr cyflogedig, gweithwyr arfaethedig neu ddefnyddwyr eu gwasanaethau'n deg, beth bynnag fo'u hil, rhyw, crefydd, tueddfryd rhywiol, cyfrifoldebau o ran dibynyddion, oedran, gallu corfforol / meddyliol neu gefndir troseddol. Rydym yn hyrwyddo cyfleoedd cyfartal i bawb gyda'r cyfuniad cywir o dalent, sgiliau a photensial ac yn croesawu ceisiadau gan amrywiaeth helaeth o ymgeiswyr, gan gynnwys rhai â chofnodion troseddol. Rydym yn dewis yr holl ymgeiswyr ar gyfer cyfweliad yn seiliedig ar eu sgiliau, cymwysterau a phrofiad.

Gofynnir am wiriad GDG ar ôl i asesiad risg trylwyr nodi fod angen un a'i fod yn berthnasol i'r swydd benodol. Ar gyfer swyddi sydd angen gwiriad GDG, bydd yr holl ffurflenni cais, hysbysebion swyddi a briff recriwtio yn cynnwys datganiad yn nodi y gofynnir am wiriad GDG pan gynigir y swydd i'r unigolyn.

Oni bai bod natur y swydd yn caniatáu i'r Cyngor ofyn cwestiynau ynglŷn â'ch cofnod troseddol llawn, heblaw am euogfarnau treuliedig a rhybuddion penodol a 'ddiogelir' ac o'r herwydd nid ydynt yn destun datgeliad i gyflogwyr ac ni ellir eu hystyried, byddwn yn gofyn am unrhyw euogfarnau 'anhreuliedig' fel y diffinnir yn Neddf Adsefydlu Troseddwy'r 1974 yn unig.

Pan fydd gwiriad GDG yn rhan o brosesau gwirio recriwtio a chyn cyflogaeth, byddwn yn annog yr holl ymgeiswyr a wahoddwn i gyfweliad i ddarparu manylion eu cofnod troseddol yn gynnar yn y broses ymgeisio, heblaw am rai euogfarnau treuliedig a rhybuddion a 'ddiogelir' ac o'r herwydd nid ydynt yn destun datgeliad i gyflogwyr ac ni ellir eu hystyried. Gofynnwn fod unrhyw wybodaeth nad yw'n destun yr hidlo hwn yn cael ei anfon ar wahân ac yn gyfrinachol at unigolyn dynodedig yn y Cyngor a byddwn yn gwarantu mai dim ond y rhai sydd angen gweld y wybodaeth fel rhan o'r broses recriwtio fydd yn gweld y wybodaeth.

Mae'r Cyngor yn sicrhau fod yr holl rai sy'n rhan o'r broses recriwtio wedi'u hyfforddi'n briodol i ganfod ac asesu perthnasedd ac amgylchiadau'r troseddau. Rydym hefyd yn sicrhau eu bod wedi derbyn canllawiau a hyfforddiant priodol yn y ddeddfwriaeth berthnasol o ran cyflogi cyn-droseddwyr e.e. Deddf Adsefydlu Troseddwyr 1974.

Mewn cyfweiliad, neu mewn trafodaeth ar wahân, rydym yn sicrhau y ceir trafodaeth agored a chyson ynglŷn ag unrhyw droseddau neu unrhyw fater all fod yn berthnasol i'r swydd. Gallai peidio â datgelu gwybodaeth sy'n berthnasol yn uniongyrchol i'r swydd yr ymgeisir amdani yn arwain at dynnu'r cynnig o gyflogaeth yn ôl.

Rydym yn sicrhau bod pob unigolyn sy'n destun gwiriad GDG yn ymwybodol o'r Cod Ymarfer ac mae copi ar gael ar gais.

Rydym yn ymgymryd i drafod unrhyw fater a ddatgelir yn y gwiriad GDG gyda'r unigolyn sy'n ymgeisio am y swydd cyn tynnu cynnig o gyflogaeth amodol yn ôl.

Ni fydd cofnod troseddol o reidrwydd yn gwahardd rhywun rhag gweithio gyda ni. Bydd hyn yn dibynnu ar natur y swydd, yr amgylchiadau a chefnidir y troseddau.

**Anfonwch e-bost at [hrrservicecentre@wrexham.gov.uk](mailto:hrrservicecentre@wrexham.gov.uk) os oes gennych unrhyw gwestiynau sy'n ymwneud â'r datganiad hwn.**