

CYNGOR TREF MACHYNLLETH TOWN COUNCIL

Y Plas, Heol Aberystwyth Road, Machynlleth, Powys, SY20 8ER

Telephone : 01654 702 571

E-mail : town-clerk@machynlleth-tc.gov.uk

Equality & Diversity Policy

Machynlleth Town Council (MTC) fully supports the principle of equal opportunity in employment and opposes any kind of unfair or illegal discrimination on the basis of colour, race, nationality, ethnic background, language, religion, gender, age, marital status, sexuality or disability.

The policy records the commitment by the Council and its objectives in avoiding the unfair treatment of individuals in all its business activities. It also outlines the policy's priorities and the arrangements in place to ensure effective implementation across the Council.

- MTC will do everything possible to ensure that individuals are treated in a fair and equal manner and that decisions regarding recruitment, selection, training, promotion and career development are based solely on merit and ability connected to the job.
- Employees and sub-contractors have personal responsibility for the practical application of this policy which also extends to members of the public.
- MTC will aim to ensure that no direct or indirect discrimination occurs within the Council and that all decisions regarding employment, to include details of applicants and the current workforce, will be monitored regularly. Any instances where it appears that equal opportunities are not provided, the circumstances will be investigated and immediate steps taken to improve the situation.
- The Council's Grievance Procedures is available to any employee who believes that he or she may have been unfairly discriminated against.
- Any employee or sub-contractor who is found to have committed an act of unlawful discrimination will face disciplinary procedures. Discriminatory conduct, sexual or racial harassment shall be regarded as gross misconduct.

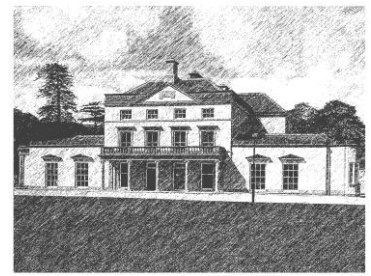
- All new employees will receive an induction which includes awareness training on this policy. Both employees and any sub-contractors will be required to follow the instructions of the Policy.
- The Council will, as far as is reasonably practicable, make every effort to offer provision for people with disabilities. This can be either by making adaptations to premises and equipment providing improved access facilities, or possibly by making changes to employment terms and conditions, for example, flexible working.
- This policy is relevant in the following areas:
 - o As an employer
 - o Service provision
 - o Planning activities
 - o Recruitment, selection, employment practices and terms and conditions.
 - o Goods and services suppliers
 - o Representatives.
- Any employee who is of the opinion that he or she has been treated unfairly in any way regarding this policy, has the right to raise the matter with the employer.
- Every employee has a duty to accept his or her personal responsibility in implementing this policy. At the same time, the Council recognises that special responsibilities fall on the Councillors and individuals connected with recruitment and administering the employees on a day to day basis.

Monitoring and facilitating this policy will be the responsibility of the Town Clerk who has responsibility for Human Resources. This policy will be reviewed on an annual basis.

Last Adopted : 27/02/23

To be adopted at Council in February 2026

Next Review : at AGM 2027



CYNGOR TREF MACHYNLLETH TOWN COUNCIL

Y Plas, Heol Aberystwyth Road, Machynlleth, Powys, SY20 8ER

Telephone : 01654 702 571

E-mail : town-clerk@machynlleth-tc.gov.uk

Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth

Mae Cyngor Tref Machynlleth (CTM) yn cefnogi egwyddor cyfle cyfartal mewn cyflogaeth yn llawn ac yn gwrthwynebu unrhyw fath o wahaniaethu annheg neu anghyfreithlon ar sail lliw, hil, cenedligrwydd, cefndir ethnig, iaith, crefydd, rhyw, oedran, statws priodasol, rhywioldeb neu anabledd.

Mae'r polisi'n cofnodi ymrwymiad y Cyngor a'i amcanion wrth osgoi trin unigolion yn annheg ym mhob un o'i weithgareddau busnes. Mae hefyd yn amlinellu blaenoriaethau'r polisi a'r trefniadau sydd ar waith i sicrhau gweithrediad effeithiol ar draws y Cyngor.

- Bydd CTM yn gwneud popeth posibl i sicrhau bod unigolion yn cael eu trin mewn modd teg a chyfartal a bod penderfyniadau ynghylch recriwtio, dethol, hyfforddi, dyrchafu a datblygu gyrfa yn seiliedig yn unig ar deilyngdod a gallu sy'n gysylltiedig â'r swydd.
- Mae gan weithwyr ac isgontractwyr gyfrifoldeb personol am gymhwyso ymarferol y polisi hwn sydd hefyd yn ymestyn i aelodau'r cyhoedd.
- Bydd CTM yn anelu at sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu uniongyrchol nac anuniongyrchol yn digwydd o fewn y Cyngor a bod pob penderfyniad ynghylch cyflogaeth, gan gynnwys manylion ymgeiswyr a'r gweithlu presennol, yn cael ei fonitro'n rheolaidd. Unrhyw achosion lle mae'n ymddangos nad yw cyfleoedd cyfartal yn cael eu darparu, bydd yr amgylchiadau'n cael eu hymchwilio a chymerir camau ar unwaith i wella'r sefyllfa.
- Mae Gweithdrefnau Cwynion y Cyngor ar gael i unrhyw weithiwr sy'n credu y gallai fod wedi cael ei wahaniaethu'n annheg yn ei erbyn.
- Bydd unrhyw weithiwr neu isgontractwr y canfyddir ei fod wedi cyflawni gweithred o wahaniaethu anghyfreithlon yn wynebu gweithdrefnau disgyblu. Ystyrir ymddygiad gwahaniaethol, aflonyddu rhywiol neu hiliol yn gamymddwyn difrifol.

- Bydd pob gweithiwr newydd yn derbyn sesiwn sefydlu sy'n cynnwys hyfforddiant ymwybyddiaeth ar y polisi hwn. Bydd gofyn i weithwyr ac unrhyw isgontractwyr ddilyn cyfarwyddiadau'r Polisi.
- Bydd y Cyngor, cyn belled ag y bo'n rhesymol ymarferol, yn gwneud pob ymdrech i gynnig darpariaeth i bobl ag anableddau. Gall hyn fod naill ai trwy wneud addasiadau i safleoedd ac offer gan ddarparu cyfleusterau mynediad gwell, neu o bosibl trwy wneud newidiadau i delerau ac amodau cyflogaeth, er enghraifft, gweithio hyblyg.
- Mae'r polisi hwn yn berthnasol yn y meysydd canlynol :
 - o Fel cyflogwr
 - o Darparu gwasanaethau
 - o Cynllunio gweithgareddau
 - o Recriwtio, dethol, arferion cyflogaeth a thelerau ac amodau.
 - o Gyflenwyr nwyddau a gwasanaethau
 - o Cynrychiolwyr.
- Mae gan unrhyw weithiwr sydd o'r farn ei fod wedi cael ei drin yn annheg mewn unrhyw ffordd ynghylch y polisi hwn, yr hawl i godi'r mater gyda'r cyflogwr.
- Mae gan bob gweithiwr ddyletswydd i dderbyn ei gyfrifoldeb personol wrth weithredu'r polisi hwn. Ar yr un pryd, mae'r Cyngor yn cydnabod bod cyfrifoldebau arbennig yn disgyn ar y Cynghorwyr ac unigolion sy'n gysylltiedig â recriwtio a gweinyddu'r gweithwyr o ddydd i ddydd.

Cyfrifoldeb Clerc y Dref sydd â chyfrifoldeb am Adnoddau Dynol fydd monitro a hwyluso'r polisi hwn. Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu'n flynyddol.

Mabwysiadwyd Diwethaf: 27/02/23

I'w fabwysiadu yn y Cyngor ym mis Chwefror 2026

Adolygiad Nesaf: yn y Cyfarfod Cyffredinol Blynnyddol 2027