

Cardiff Metropolitan University

Annual Modern Slavery and Human Trafficking Statement, 2017

Introduction

This statement is issued by the Chair of the Board of Governors pursuant to section 54(1) of the Modern Slavery Act 2015 and constitutes Cardiff Metropolitan University's slavery and human trafficking statement for the financial year ending 31 July 2017. In addition, this statement sets out the University's undertakings in respect of the Welsh Government Code of Practice on Ethical Employment in Supply Chains to which the University has committed its support.

The Modern Slavery Act 2015 recognises that modern slavery is a crime and a violation of fundamental human rights. It takes various forms, such as slavery, servitude, forced and compulsory labour and human trafficking, all of which have in common the deprivation of a person's liberty by another in order to exploit them for personal or commercial gain.

Organisational structure

Cardiff Metropolitan University is a higher education corporation with charitable status. The University has a commercial trading subsidiary company and an overseas operating subsidiary company. The University operates two teaching campuses and one residential campus within the city of Cardiff. It has some 1200 staff and 11000 students based in Cardiff with the student population drawn from over 130 countries. The University has a network of academic partner organisations around the world where trans-national education is delivered. The University's annual turnover in the period covered by this report was £99.8m.

Our supply chains

The University considers its supply chains to be worldwide, comprising those involved directly and indirectly in supplying the University with goods and services, those that relate to students studying both in Cardiff and with our academic partners around the world and those that relate to our own employees, whether in Cardiff, elsewhere in the UK or overseas.

Our policies on slavery and human trafficking

Cardiff Metropolitan University is committed to ensuring that there is no modern slavery or human trafficking in our supply chains or in any part of our business.

Our policies and procedures demonstrate our commitment to acting ethically and with integrity in all our business relationships to ensure slavery and human trafficking is not taking place anywhere in our supply chains.

Our procurement function has had an 'Ethical Supply Chains' policy in place since 2011. This policy is regularly reviewed and will be reviewed again in 2018 to ensure it continues to reflect relevant good practice.

Our workplace policies and procedures, which have been reviewed and amended to ensure they reflect the intent of the Code of Practice, demonstrate our commitment to acting ethically and with integrity in all our business relationships by ensuring that modern slavery and human trafficking do not occur within

our UK and international workforces. The latter are employed within the applicable laws of their location and in agreement with our appointed representatives.

Policies and processes in place to ensure that relevant staff are aware, trained and competent include the following:

- a Recruitment and Selection Policy, including the various 'right to work checks', contracts of employment and regulations on the employment of young workers;
- payment of all salaries at or above the minimum wage;
- adherence to and monitoring of the Working Time Directive;
- flexible working agreements to support minimum statutory time off - occupational entitlement generally surpasses the minimum statutory threshold;
- a Job Evaluation Scheme applicable to all posts within the organisation to ensure equality of pay;
- an Employment Policy Framework which identifies the expectations of employer/employee behaviours;
- a Whistleblowing Policy under which any slavery or human trafficking issues may be raised with senior management, the governing body or externally;
- Agency Workers Guidance to ensure agency workers enjoy comparable rights to those of substantive staff;
- an Overseas Travel Policy which provides guidance on continuation of employee rights whilst working abroad;
- a Data Protection Policy which provides for the appropriate retention and disposal of personal information of all staff;
- staff access to a A-Z of HR policies via the internal staff portal (TSR) to ensure that all staff have easy access to their employment terms and conditions;
- avoidance of zero hour contracts - all casual staff are appointed following the procedures set out in the Recruitment and Selection Policy;
- an audit of staff address, telephone numbers and e-mail address which was carried out during December 2017 to ensure that the University does not employ large numbers of individuals using the same contact information.

In respect of our trans-national education partners, we conduct a thorough due diligence assessment prior to the commencement of any relationship and repeat this process periodically. However, we intend to review our due diligence processes to ensure they address the proper treatment of individuals in our academic supply chains.

Due diligence processes for slavery and human trafficking

The University recognises that effective policies and processes need to be clearly promoted, easily understood, accessible and consistent with good practice. The University recognises the importance of due diligence and monitoring of impact and effectiveness.

We have revised our commodity profiling procedures to help gather information on employment practices and all our tender documentation now includes questions regarding bidders' policies and procedures to identify and eradicate forced labour in their own operations. We have recently devised an ethical employment practices questionnaire to issue to our existing suppliers, the first step in the development of a supplier monitoring and reporting process.

The University also recognises that detailed reviews of the data and information it holds can provide important insights into risk analysis and the identification of restrictive working practices. The University

is using a third party data processor to provide detailed analysis of its spend with external suppliers to assist in identifying geographic and commodity supply chain risks.

To ensure all those in our procurement supply chains comply with our values, our contract terms require our suppliers to take all reasonable measures to ensure that there are no forms of slavery in their direct and indirect supply chains. These terms also require suppliers to provide the University with reports on the measures and outcomes in respect of this matter.

The University is a member of the Higher Education Purchasing Consortium, Wales (HEPCW). HEPCW member universities have recently agreed to collaborate on risk assessment and due diligence processes to share good practice and avoid duplication of effort for both the universities and external suppliers.

Training

The University's procurement staff have attended webinars and presentations and undertaken an e-learning module regarding modern slavery and ethical employment. Plans are being developed for the provision of further training for all staff involved in devolved procurement activity.

Barbara Wilding
Chair of the Board of Governors
January 2018

*This document is available in alternative formats upon request to clerksoffice@cardiffmet.ac.uk
Tel: 029 2041 6072*

Prifysgol Metropolitan Caerdydd

Datganiad Caethwasiaeth Fodern a Masnachu Pobl, 2017

Cyflwyniad

Cyhoeddir y datganiad hwn gan Gadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr yn unol ag adran 54(1) o Ddeddf Caethwasiaeth Fodern 2015 ac mae'n ffurfio datganiad caethwasiaeth a masnachu pobl Prifysgol Metropolitan Caerdydd ar gyfer y flwyddyn ariannol sy'n dod i ben ar 31 Gorffennaf 2017. Yn ogystal, mae'r datganiad hwn yn gosod allan ymgymeriadau'r Brifysgol mewn perthynas â Chod Ymarfer Llywodraeth Cymru ar Gyflogaeth Foesegol yng Nghadwyni Cyflenwi y mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i'w chefnogi.

Mae Deddf Caethwasiaeth Fodern 2015 yn cydnabod bod caethwasiaeth fodern yn drosedd ac yn groes i hawliau dynol sylfaenol. Mae'n cymryd ffurfiau amrywiol, megis caethwasiaeth, gwasanaethfrait, llafur gorfodi a gorfodol a masnachu pobl, sydd oll yn gyffredin yn amddifadu rhyddid unigolyn gan un arall er mwyn eu hecsbloetio er budd personol neu fasnachol.

Strwythur trefniadol

Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn gorfforaeth addysg uwch â statws elusennol. Mae gan y Brifysgol is-gwmni masnachu masnachol ac is-gwmni sy'n gweithredu dramor. Mae'r Brifysgol yn gweithredu dau gampws addysgu ac un campws preswyl yn ninas Caerdydd. Mae ganddi tua 1200 o staff ac 11,000 o fyfyrwyr yng Nghaerdydd, gyda phoblogaeth y myfyrwyr yn dod o dros 130 o wledydd. Mae gan y Brifysgol rwydwaith o sefydliadau partner academaidd ar draws y byd lle cyflwynir addysg drawswladol. Trosiant blyneddol y Brifysgol yn y cyfnod a gwmpesir gan yr adroddiad hwn oedd £99.8m.

Ein cadwyni cyflenwi

Mae'r Brifysgol yn ystyried bod ei chadwyni cyflenwi yn fyd-eang, yn cynnwys y rhai sy'n ymwneud yn uniongyrchol ac yn anuniongyrchol wrth gyflenwi nwyddau a gwasanaethau'r Brifysgol, y rhai sy'n ymwneud â myfyrwyr sy'n astudio yng Nghaerdydd a chyda'n partneriaid academaidd o gwmpas y byd a'r rhai sy'n ymwneud â'n gweithwyr cyflogedig ein hunain, boed yng Nghaerdydd, mewn mannau eraill yn y DU neu dramor.

Ein polisiau ar gaethwasiaeth a masnachu pobl

Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd wedi ymrwymo i sicrhau nad oes caethwasiaeth fodern na masnachu pobl yn ein cadwyni cyflenwi nac mewn unrhyw ran o'n busnes.

Mae ein polisiau a'n gweithdrefnau'n dangos ein hymrwymiad i weithredu'n foesegol a chydag uniondeb ym mhob un o'n perthynas fusnes er mwyn sicrhau nad yw caethwasiaeth a masnachu pobl yn digwydd yn unrhyw le yn ein cadwyni cyflenwi.

Mae gan ein swyddogaeth gaffael bolisi 'Cadwyni Cyflenwi Moesegol' ar waith ers 2011. Adolygir y polisi hwn yn rheolaidd a chaiff ei adolygu eto yn 2018 er mwyn sicrhau ei fod yn parhau i adlewyrchu arfer da perthnasol.

Mae ein polisiâu a'n gweithdrefnau yn y gweithle, a adolygwyd ac a ddiwygiwyd i sicrhau eu bod yn adlewyrchu bwriad y Cod Ymarfer, yn dangos ein hymrwymiad i weithredu'n foesegol a chydag uniondeb yn ein holl berthnasau busnes trwy sicrhau nad yw caethwasiaeth fodern a masnachu pobl yn digwydd o fewn ein gweithluoedd yn y DU nac yn rhyngwladol. Caiff yr olaf o'r ddau ei fabwysiadu o fewn cyfreithiau perthnasol eu lleoliad ac yn unol â'n cynrychiolwyr penodedig.

Mae polisiâu a phrosesau sydd ar waith i sicrhau bod staff perthnasol yn ymwybodol, wedi'u hyfforddi ac yn gymwys, yn cynnwys y canlynol:

- Polisi Recriwtio a Dethol, gan gynnwys y 'gwiriadau hawl i waith' amrywiol, contractau cyflogaeth a rheoliadau ar gyflogi gweithwyr ifanc;
- talu'r holl gyflogau ar yr isafswm cyflog neu'n uwch;
- cadw at y Gyfarwyddeb Amser Gwaith a'i fonitro;
- mae cytundebau gweithio hyblyg i gefnogi'r isafswm hawl statudol galwedigaethol amser statudol yn gyffredinol yn rhagori ar yr isafswm trothwy statudol;
- Cynllun Gwerthuso Swyddi sy'n berthnasol i bob swydd o fewn y sefydliad i sicrhau cyflog cyfartal;
- Fframwaith Polisi Cyflogaeth sy'n nodi disgwyliadau ymddygiadau cyflogwyr / gweithwyr;
- Polisi Chwythu'r Chwiban o dan yr hyn y gellir codi unrhyw faterion caethwasiaeth neu fasnachu pobl gyda'r uwch reolwyr, y corff llywodraethu neu yn allanol;
- Canllawiau Gweithwyr Asiantaeth i sicrhau bod gweithwyr asiantaeth yn mwynhau hawliau cymharol i rai staff sylweddol;
- Polisi Teithio Tramor sy'n darparu arweiniad ar barhad hawliau gweithwyr tra'n gweithio dramor;
- Polisi Diogelu Data sy'n darparu ar gyfer cadw a gwaredu gwybodaeth bersonol yr holl staff yn briodol;
- mynediad staff i bolisiâu A-Z Adnoddau Dynol drwy'r porth staff mewnol (TSR) i sicrhau bod gan bob aelod o staff fynediad hawdd i'w telerau ac amodau cyflogaeth;
- osgoi contractau dim oriau - penodir pob aelod o staff achlysurol yn dilyn y gweithdrefnau a nodir yn y Polisi Recriwtio a Dethol;
- archwiliad o gyfeiriadau staff, rhifau ffôn a chyfeiriadau e-bost a gynhaliwyd yn ystod Rhagfyr 2017 i sicrhau nad yw'r Brifysgol yn cyflogi nifer fawr o unigolion gan ddefnyddio'r un wybodaeth gyswllt.

O ran ein partneriaid addysg trawswladol, rydym yn cynnal asesiad diwydrwydd dyladwy cyn dechrau unrhyw berthynas ac yn ailadrodd y broses hon o dro i dro. Fodd bynnag, rydym yn bwriadu adolygu ein prosesau diwydrwydd dyladwy i sicrhau eu bod yn mynd i'r afael â thriniaeth briodol unigolion yn ein cadwyni cyflenwi academaidd.

Prosesau diwydrwydd dyladwy ar gyfer caethwasiaeth a masnachu pobl

Mae'r Brifysgol yn cydnabod bod angen hyrwyddo polisiâu a phrosesau effeithiol yn glir, eu bod yn hawdd eu deall, yn hygyrch ac yn gyson ag arferion da. Mae'r Brifysgol yn cydnabod pwysigrwydd diwydrwydd dyladwy a monitro effaith ac effeithiolrwydd.

Diwygiwyd ein gweithdrefnau proffilio nwyddau i helpu i gasglu gwybodaeth am arferion cyflogaeth ac mae ein holl ddogfennau tendro nawr yn cynnwys cwestiynau ynglŷn â pholisiâu a gweithdrefnau cynigwyr i nodi a dileu llafur gorfodi yn eu gweithrediadau eu hunain. Yn ddiweddar, lluniwyd holiadur

arferion cyflogaeth foesegol i'w gyflwyno i'n cyflenwyr presennol, y cam cyntaf yn natblygiad proses monitro ac adrodd cyflenwyr.

Mae'r Brifysgol hefyd yn cydnabod y gall adolygiadau manwl o'r data a'r wybodaeth y mae'n ei chadw roi mewnwelediadau pwysig i ddadansoddi risg a nodi arferion gweithio cyfyngol. Mae'r Brifysgol yn defnyddio prosesydd data trydydd parti i ddarparu dadansoddiad manwl o'i gwariant gyda chyflenwyr allanol i gynorthwyo i nodi risgiau daearyddol a chadwyni cyflenwi nwyddau.

Er mwyn sicrhau bod pawb sydd yn ein cadwyni cyflenwi caffael yn cydymffurfio â'n gwerthoedd, mae ein telerau contract yn mynnu bod ein cyflenwyr yn cymryd pob cam rhesymol i sicrhau nad oes unrhyw ffurfiau o gaethwasiaeth yn eu cadwyni cyflenwi uniongyrchol ac anuniongyrchol. Mae'r telerau hyn hefyd yn mynnu bod cyflenwyr yn rhoi adroddiadau i'r Brifysgol ar y mesurau a'r canlyniadau mewn perthynas â'r mater hwn.

Mae'r Brifysgol yn aelod o'r Consortiwm Pwrcasu Addysg Uwch, Cymru (HEPCW). Yn ddiweddar, cytunodd prifysgolion aelodau HEPCW gydweithio ar brosesau asesu risg a diwydrwydd dyladwy i rannu arferion da ac osgoi dyblygu ymdrech i'r prifysgolion a'r cyflenwyr allanol.

Hyfforddiant

Mae staff caffael y Brifysgol wedi mynychu gweminarau a chyflwyniadau ac wedi ymgymryd â modiwl e-ddysgu mewn perthynas â chaethwasiaeth fodern a chyflogaeth foesegol. Mae cynlluniau'n cael eu datblygu ar gyfer darparu hyfforddiant pellach i'r holl staff sy'n ymwneud â gweithgarwch caffael datganoledig.

Barbara Wilding
Cadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr
Ionawr 2018

Mae'r ddogfen hon ar gael mewn fformatau eraill ar gais: clerksoffice@cardiffmet.ac.uk

Ffôn: 029 2041 6072