

# Cardiff Metropolitan University

## Annual Modern Slavery and Human Trafficking Statement, 2017 – 2018 financial year

### 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 2018. 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 established under the Education Reform Act 1988 (as amended) and a registered charity. The University is directed through a Board of Governors which has responsibility for educational character and mission and oversight of activities. It is managed by the President & Vice-Chancellor who is supported by a senior executive team, Management Board and Academic Board.

The University operates two teaching campuses and one residential campus within the City of Cardiff. The academic structure comprises five Schools: Sport & Health Science, Management, Art & Design, Technologies and Education & Social Policy.

The University has some 1000 staff and 11000 students based in Cardiff with the student population drawn from over 130 countries. A further c. 7300 students are placed with global overseas partners.

The University has a commercial trading subsidiary company and an overseas operating subsidiary company. The University's turnover for the financial year covered by this report was £103.6m.

### 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 its own employees whether in Cardiff, elsewhere in the UK or overseas.

It is recognised that it is possible for instances of modern slavery to occur in any supply chain. The University's priority is to scrutinise those that are considered higher risk but will endeavor to investigate all its commodity supply chains as and when reasonable opportunities arise.

### Our policies on slavery and human trafficking

Cardiff Metropolitan University is committed to ensuring that there is no modern slavery or human trafficking in its supply chains or in any part of its business. The University's policies and procedures demonstrate its commitment to acting ethically and with integrity in all its business relationships to ensure

slavery and human trafficking is not taking place anywhere in the supply chains.

The procurement function has had an 'Ethical Supply Chains' Policy in place since 2011. This Policy has been reviewed and updated again in 2018 to ensure it continues to reflect relevant good practice.

The University's workplace policies and procedures, which have been reviewed and amended to ensure they reflect the intent of the Code of Practice, demonstrate the University's commitment to acting ethically and with integrity in all its business relationships by ensuring that modern slavery and human trafficking do not occur within its UK and international workforces. The latter are employed within the applicable laws of their location and in agreement with appointed representatives.

During the year covered by this report, the University committed to ensure that all staff pay grades are at or above the National Living Wage. This change became effective on 1 August 2018.

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;
- 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 behavior;
- 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 an 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 addresses, telephone numbers and e-mail addresses 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 its transnational education partners, the University conducts a thorough due diligence assessment prior to the commencement of any relationship and repeats this process periodically. Academic collaboration contracts place obligations on partners to ensure there are no forms of discrimination in their TNE activities. During 2019 the University intends to review both its academic due diligence and overseas recruitment agent processes to ensure these processes are also effective in eliminating any unfair practices.

### **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. Objectives for the coming 12 months include enhancing and expanding the University's use of data and information gathering in its due diligence processes to provide greater effectiveness and impact measurement capability.

Commodity profiling procedures have been revised to help gather information on employment practices and all tender documentation now includes evaluative questions regarding bidders' policies and procedures to identify and eradicate forced labour in their own operations.

The University recognises also 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 analyst to provide detailed, profiled analysis of its spend with external suppliers to assist in identifying geographic and commodity supply chain risks.

To ensure all those in the procurement supply chains comply with the University's values, contract terms require 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 created an 'ethical employment' working group which is tasked with identifying and sharing good practice and collaborating on risk assessment and due diligence processes to 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.

## **Objectives for 2018 – 2019**

In the next 12 months, the University intends to:

- develop concise yet simple ethical employment guidance aimed at assisting SMEs and micro-businesses within the supply chains to identify and eradicate any unethical practices in their activities;
- enhance the University's data analysis capability by adopting specific ethical employment risk and 'compliance confidence' categories generated by the Transparency in Supply Chains (TISC) Report organisation and provided via the University's third party data analyst company - endorsed by Welsh Government, TISC is a social enterprise organisation which operates an open data register of anti-slavery activity;
- implement good practices identified by the HEPCW Ethical Employment working group and commence a programme of collaborative data gathering from our common suppliers;
- review the due diligence process utilised for the appointment and contract renewal of Transnational Education partners to ensure the process reflects good practice in this area of activity;
- update the overseas student recruitment agents' information pack to provide specific guidance on equality and ethical treatment and reinforce the requirements to apply these practices through amendments to the recruitment agents' contracts.

**Baroness Finlay of Llandaff, Chair of the Board of Governors, January 2019**

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

## **Prifysgol Metropolitan Caerdydd**

### **Datganiad Blynyddol Caethwasiaeth Fodern a Masnachu Pobl Blwyddyn ariannol 2017 - 2018**

#### **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 2018. Yn ogystal, mae'r datganiad hwn yn gosod allan ymgynghoriadau'r Brifysgol mewn perthynas â Chod Ymarfer Llywodraeth Cymru ar Gyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi y mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i'w gefnogi.

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, caethwasanaeth, llafur gorfodi a gorfodol a masnachu pobl, gydag amddifadu rhyddid unigolyn gan un arall er mwyn eu hecsbloetio er budd personol neu fasnachol yn gyffredin i bob un ohonynt.

#### **Strwythur trefniadol**

Corfforaeth addysg uwch yw Prifysgol Metropolitan Caerdydd a sefydlwyd o dan Ddeddf Diwygio Addysg 1988 (fel y'i diwygiwyd) ac elusen gofrestredig. Cyfarwyddir y Brifysgol gan Fwrdd Llywodraethwyr sy'n gyfrifol am gymeriad addysgol a chenhadaeth a goruchwyliaeth y gweithgareddau. Fe'i rheolir gan y Llywydd a'r Is-Ganghellor a gefnogir gan uwch dîm gweithredol, Bwrdd Rheoli a Bwrdd Academaidd.

Mae'r Brifysgol yn gweithredu dau gampws addysgu ac un campws preswyl yn Ninas Caerdydd. Mae'r strwythur academaidd yn cynnwys pum Ysgol: Chwaraeon a Gwyddorau Iechyd, Rheolaeth, Celf a Dylunio, Technolegau ac Addysg a Pholisi Cymdeithasol.

Mae gan y Brifysgol tua 1000 o staff ac 11,000 o fyfyrwyr yng Nghaerdydd gyda phoblogaeth myfyrwyr o dros 130 o wledydd. Lleolir oddeutu 7300 o fyfyrwyr gyda phartneriaid byd-eang tramor.

Mae gan y Brifysgol is-gwmni masnachu masnachol ac is-gwmni sy'n gweithredu dramor. Trosiant y Brifysgol ar gyfer y flwyddyn ariannol a gwmpesir gan yr adroddiad hwn oedd £103.6m.

#### **Ein chadwyni cyflenwi**

Mae'r Brifysgol o'r farn 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 ledled y byd a'r rhai sy'n ymwneud â'i gweithwyr ei hun boed yng Nghaerdydd, mewn mannau eraill yn y DU neu dramor.

Cydnabyddir y gall achosion o gaethwasiaeth fodern ddigwydd mewn unrhyw gadwyn gyflenwi. Blaenoriaeth y Brifysgol yw craffu ar y rhai sy'n cael eu hystyried yn risg uwch ond bydd yn ymdrechu i ymchwilio i'w holl gadwyni cyflenwi nwyddau pan fydd cyfleoedd rhesymol yn codi.

#### **Ein polisiâu ar gaethwasiaeth a masnachu pobl**

Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd wedi ymrwymo i sicrhau nad oes caethwasiaeth fodern na masnachu pobl yn ei chadwyni cyflenwi nac mewn unrhyw ran o'i busnes. Mae polisiâu a gweithdrefnau'r Brifysgol yn dangos ei hymrwymiad i weithredu'n foesegol a chydag uniondeb yn ei holl berthnasau busnes

i sicrhau nad yw caethwasiaeth a masnachu pobl yn digwydd yn unrhyw le yn y cadwyni cyflenwi.

Mae gan y swyddogaeth caffael Bolisi 'Cadwyni Cyflenwi Moesegol' ar waith ers 2011. Mae'r Polisi hwn wedi cael ei adolygu a'i ddiweddarau eto yn 2018 er mwyn sicrhau ei fod yn parhau i adlewyrchu arfer da perthnasol.

Mae polisiâu a gweithdrefnau'r Brifysgol, a gafodd eu hadolygu a'u diwygio i sicrhau eu bod yn adlewyrchu bwriad y Cod Ymarfer, yn dangos ymrwymiad y Brifysgol i weithredu'n foesegol a chydag uniondeb yn ei holl berthnasau busnes trwy sicrhau nad yw caethwasiaeth fodern a masnachu pobl yn digwydd yn ei gweithluoedd DU a rhyngwladol. Defnyddir yr olaf o fewn cyfreithiau perthnasol eu lleoliad ac mewn cytundeb â chynrychiolwyr penodedig.

Yn ystod y flwyddyn a gwmpesir gan yr adroddiad hwn, ymrwymodd y Brifysgol i sicrhau bod holl raddfeydd cyflog y staff ar yr un raddfa, neu yn uwch, na'r Cyflog Byw Cenedlaethol. Daeth y newid hwn i rym ar 1 Awst 2018.

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 yr amrywiol 'wiriadau hawl i weithio', contractau cyflogaeth a rheoliadau ar gyflogi gweithwyr ifanc;
- cadw at y Gyfarwyddeb Amser Gwaith a'i fonitro;
- ceir cytundebau gweithio hyblyg i gefnogi'r isafswm amser i ffwrdd statudol – mae hawl galwedigaethol yn gyffredinol yn rhagori ar isafswm y 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 ymddygiad cyflogwr / cyflogai;
- 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 parhaol;
- 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;
- cynhaliwyd archwiliad o gyfeiriadau, rhifau ffôn a chyfeiriadau e-bost staff yn ystod Rhagfyr 2017 i sicrhau nad yw'r Brifysgol yn cyflogi nifer fawr o unigolion gan ddefnyddio'r un wybodaeth gyswllt.

O ran ei bartneriaid addysg drawswladol, mae'r Brifysgol yn cynnal asesiad diwydrwydd dyladwy cyn dechrau unrhyw berthynas ac yn ailadrodd y broses hon yn achlysurol. Mae contractau cydweithredu academiaidd yn gosod rhwymedigaethau ar bartneriaid i sicrhau nad oes unrhyw fath o wahaniaethu yn eu gweithgareddau TNE. Yn ystod 2019 mae'r Brifysgol yn bwriadu adolygu ei phroses diwydrwydd dyladwy academiaidd a phrosesau asiant recriwtio tramor er mwyn sicrhau bod y prosesau hyn hefyd yn effeithiol wrth ddileu unrhyw arferion annheg.

### **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 amcanion ar gyfer y 12 mis nesaf yn cynnwys gwella

ac ehangu defnydd y Brifysgol o ddata a chasglu gwybodaeth yn ei phrosesau diwydrwydd dyladwy i ddarparu mwy o effeithiolrwydd a gallu mesur effaith.

Diwygiwyd gweithdrefnau proffilio nwyddau i helpu i gasglu gwybodaeth am arferion cyflogaeth ac mae pob dogfennaeth tendro bellach yn cynnwys cwestiynau gwerthusol ynglŷn â pholisïau a gweithdrefnau cynigwyr i nodi a dileu llafur gorfodol yn eu gweithrediadau eu hunain.

Mae'r Brifysgol hefyd yn cydnabod bod adolygiadau manwl o'r data a'r wybodaeth y mae'n ei chadw yn gallu rhoi mewnwelediadau pwysig i ddadansoddi risg a nodi arferion gweithio cyfyngol. Mae'r Brifysgol yn defnyddio dadansoddwr data trydydd parti i ddarparu dadansoddiad manwl, proffil gwariant gyda chyflenwyr allanol i gynorthwyo i nodi risgiau cadwyn gyflenwi ddaearyddol a nwyddau.

Er mwyn sicrhau bod pawb sydd yn y cadwyni cyflenwi caffael yn cydymffurfio â gwerthoedd y Brifysgol, mae telerau'r contract yn ei gwneud yn ofynnol i gyflenwyr gymryd 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, mae prifysgolion aelodau HEPCW wedi creu gweithgor 'cyflogaeth foesebol' sydd â'r dasg o nodi a rhannu arfer da a chydweithio ar asesu risg a phrosesau diwydrwydd dyladwy i osgoi dyblygu ymdrechion i'r prifysgolion a'r cyflenwyr allanol.

## **Hyfforddiant**

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

## **Amcanion ar gyfer 2018 - 2019**

Yn ystod y 12 mis nesaf, mae'r Brifysgol yn bwriadu:

- datblygu canllawiau cyflogaeth foesebol cryno ond syml a anelir at gynorthwyo busnesau bach a chanolig a micro-fusnesau o fewn y cadwyni cyflenwi i nodi a dileu unrhyw arferion anfoesebol yn eu gweithgareddau;
- gwella gallu dadansoddi data'r Brifysgol trwy fabwysiadu categorïau risg cyflogaeth foesebol benodol a chategorïau 'hyder cydymffurfio' a gynhyrchwyd gan y sefydliad adrodd Tryloywder mewn Cadwyn Cyflenwi (TISC) a ddarperir trwy gwmni dadansoddwyr data trydydd parti'r Brifysgol - wedi'i gymeradwyo gan Lywodraeth Cymru, mae TISC yn sefydliad menter gymdeithasol sy'n gweithredu cofrestr data agored o weithgarwch gwrth-gaethwasiaeth;
- gweithredu arferion da a nodwyd gan weithgor Cyflogaeth Foesebol HEPCW a chychwyn rhaglen o gasglu data cydweithredol gan ein cyflenwyr cyffredin;
- adolygu'r broses diwydrwydd dyladwy a ddefnyddir ar gyfer penodi ac adnewyddu contractau partneriaid Addysg Trawswladol er mwyn sicrhau bod y broses yn adlewyrchu arferion da yn y maes gweithgarwch hwn;
- diweddarau pecyn gwybodaeth asiantau recriwtio myfyrwyr tramor i ddarparu arweiniad penodol ar gydraddoldeb a thriniaeth foesebol ac atgyfnerthu'r gofynion i gymhwyso'r arferion hyn trwy welliannau i'r contractau asiantau recriwtio.

## **Y Farwnes Finlay o Landaf, Cadeirydd Bwrdd Llywodraethwyr , Ionawr 2019**

*Mae'r ddogfen hon ar gael mewn fformatau eraill ar gais*  
[clerksoffice@cardiffmet.ac.uk](mailto:clerksoffice@cardiffmet.ac.uk) Ffôn: 029 2041 6072