



Cardiff Metropolitan University

Annual Modern Slavery and Human Trafficking Statement, 2019-2020 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 2020. 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, one residential campus and one business services site 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 over 1000 staff and 10500 students based in Cardiff with the student population drawn from over 130 countries. Over 9000 further students are placed with global 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 £107m.

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 its 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, including those within our own operations. The University's priority is to maintain a scrutiny on those supply chains that are considered higher risk but will endeavour to investigate all its supply chains as and when reasonable opportunities arise.

Our policies on modern slavery, human trafficking and ethical employment

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 own operations and that all those employed in the University's activities are treated fairly and appropriately. The University's policies and procedures demonstrate its commitment to acting ethically and with integrity in all its business relationships.

The University further recognises that effective policies and processes need to be clearly promoted, easily understood, accessible and consistent with good practice. All staff policies are available on the University intranet; guidance for procurement suppliers is available on the University internet site; and links to relevant policies is made available to Trans National Education ('TNE') partners through the Collaborative Provision handbook, which is circulated to partners annually.

The University has had an 'Ethical Supply Chains' policy in place since 2011. This policy is regularly reviewed and was updated again in 2019 to ensure it continues to reflect relevant good practice. The University's procurement activity also embraces the principles set out in the Welsh Government Ethical Employment in Supply Chains Code of 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.

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

- Recruitment and Selection Guidance.
- health and safety legislation associated with young people at work;
- flexible working to support minimum statutory time off - occupational entitlement generally surpasses the minimum statutory threshold;
- a Job Evaluation Scheme to ensure equality of pay;
- an Employment Policy Framework which identifies the expectations of employer/employees;

- 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' rights;
- 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 to ensure that all staff have easy and clear access to their employment terms and conditions;

The University also has policies covering matters such as Counter-fraud and corruption, money laundering and ethical investment.

Procurement supply chains

The University's procurement unit utilises its Commodity profiling procedures to help gather information on supply chain employment practices. All tender documentation now includes evaluative questions regarding bidders' policies and procedures to identify and eradicate forced labour in their own operations and in accordance with the Welsh Government's Code of Practice we ask a Fair Working Practices question. These obligations are reinforced in contract terms that require suppliers to take all reasonable measures to ensure that there are no forms of slavery in their direct and indirect supply chains and to provide the University with reports on the measures and outcomes in respect of this matter.

The University has also utilised the Higher Education Procurement Academy commodity risk profile to validate its own risk analysis, which has identified the following commodities as high risk of modern slavery:

Recruitment of staff by key contractors such as cleaning and security
 Office supplies, particularly furniture, equipment and stationery
 Foodstuffs and beverages
 Clothing and workwear
 ICT and Audio visual equipment

Examples of risk mitigation in these high risk commodities includes the use of HE sector collaborative ICT frameworks let in an affiliation arrangement with Electronics Watch¹ and coffee served in on-campus coffee shops sourced from Rainforest Alliance² Certified farms.

In terms of the achievement of improvements to workers conditions, during the year the University has worked with those key contractors providing on-site services (cleaning, security, grounds maintenance and car park management), resulting in the uplift of pay to those contractors' staff operating at Cardiff Met to the Real Living Wage as a minimum with effect from 1st April 2020. This uplift has benefitted some 90 employees.

The University also recognises that detailed reviews of the data and information it holds on its external supply chains can provide important insights into risk analysis and the identification of restrictive working practices. The University is using the Atamis data analysts tool to provide detailed, profiled analysis of its spend with external suppliers to assist in identifying geographic and commodity supply chain risks.

¹ <https://electronicswatch.org/en>

² <https://www.rainforest-alliance.org/>

The University has held Fair Trade accreditation since 2007.

The University is a member of the Higher Education Purchasing Consortium, Wales (HEPCW). HEPCW member universities have an 'ethical employment' working group. This group 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.

Trans-national education supply chains

In respect of its trans-national education partners, the University conducts a thorough due diligence assessment prior to the commencement of any TNE relationship and repeats this process periodically throughout all TNE partnerships. Using resources such as the Human Freedom Index, this process highlights the importance of ethical employment practices which subsequently become a contractual obligation upon the partners.

During the period covered by this report, the University has reviewed and updated the contracts used with overseas recruitment agents to ensure these agents conduct the activity they undertake on behalf of the University in an ethical and appropriate manner. This reinforces the training our agents receive as part of their induction process and as part of the University's annual recruitment agents conference.

The University's internal supply chains

The University undertakes various clearances during its recruitment activity, including 'right to work checks' and its staff induction process includes guidance and training resources relating to equality and diversity, such as unconscious bias.

The University became a Real Living Wage accredited employer during 2019.

The University undertakes an annual review of all payroll payment details to identify any instances of the use of multiple or sequentially numbered bank accounts or multiple accounts using the same contact address.

Training

During the year, the University developed an 'external supply chains' module as part of the Equality and Diversity induction training resource for all new staff. This module deals with all aspects of equality of treatment as well as broader aspects of modern slavery and ethical employment in external supply chains.

The University's procurement staff continue to attend webinars and presentations and undertake e-learning modules to ensure their knowledge of modern slavery and ethical employment information and good practice remains current.

Objectives for 2020 – 2021

In the next 12 months, the University intends to:

- implement changes to its purchase ordering procedures that will require 'right to work' checks are undertaken on all self-employed workers in a manner consistent with UK Home office guidance.
- continue the use of data and information gathering in our due diligence processes to provide greater effectiveness and impact measurement capability and to assist in the development of KPI's to measure effectiveness and impact in the University's external supply chains.
- ensure that as Brexit and recovery from Covid takes effect, supplier employment practices and potential employee shortages do not degrade or undermine progress to date and also catch up with strategic Modern Slavery activity that has been delayed by the focus on tactical procurement during the pandemic period.
- develop new and adopt existing ethical employment and modern slavery training resources to promote modern slavery considerations to non-procurement staff involved in all in the University's expenditure including devolved, low value procurement activity.
- To review the arrangements in respect of overseas placements, scholarships and study trips to ensure this activity is undertaken with full regard to ethical practices in the supply chains in the countries in which this activity takes place.
- 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;
- continue to work with the Atamis expenditure analysis company utilised by all HEPCW member universities to enhance the University's data analysis capability in respect of ethical employment risk, which includes 'compliance confidence' categories generated by the TISC Report³ organisation.

Baroness Finlay of Llandaff Chair of the Board of Governors

Details of the University structure and governance is available at:

<http://www.cardiffmet.ac.uk/about/structureandgovernance/Pages/default.aspx>

This document is available in alternative formats upon request to Tel: 029 2041 6072

³ <https://tiscreport.org/>

Prifysgol Metropolitan Caerdydd

Datganiad Blynyddol ar Gaethwasiaeth Fodern a Masnachu Pobl Blwyddyn ariannol 2019-2020

Cyflwyniad

Cyhoeddir y datganiad hwn gan Gadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr yn unol ag adran 54(1) Deddf Caethwasiaeth Fodern 2015 ac mae'n gyfystyr â datganiad Prifysgol Metropolitan Caerdydd ar gaethwasiaeth a masnachu pobl ar gyfer y flwyddyn ariannol sy'n dod i ben ar 31 Gorffennaf 2020. Yn ogystal, mae'r datganiad hwn yn nodi ymrwymiadau'r Brifysgol mewn perthynas â Chod Ymarfer Llywodraeth Cymru ar Gyflogaeth Foesebol 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 tramgwyddo hawliau dynol sylfaenol. Mae amryw o wahanol fathau, fel caethwasiaeth, gwasanaethfrait, llafur gorfodol a masnachu pobl, a'r hyn sy'n gyffredin i bob un ohonynt yw bod unigolyn yn amddifadu rhywun arall o'i ryddid, er mwyn manteisio arno er budd personol neu fasnachol.

Strwythur y sefydliad

Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd yn gorfforaeth addysg uwch a sefydlwyd dan Ddeddf Diwygio Addysg 1988 (fel y'i diwygiwyd) ac yn elusen gofrestredig. Cyfarwyddir y Brifysgol drwy Fwrdd Llywodraethwyr sy'n gyfrifol am natur a chenhadaeth addysgol y sefydliad a'r gwaith o oruchwylio gweithgareddau. Fe'i rheolir gan y Llywydd a'r Is-Ganghellor a gefnogir gan uwch dîm gweithredol, Bwrdd Rheoli a Bwrdd Academiaidd.

Mae'r Brifysgol yn gweithredu dau gampws addysgu, un campws preswyl ac un safle gwasanaethau busnes yn Ninas Caerdydd. Mae'r strwythur academiaidd yn cynnwys pum Ysgol: Chwaraeon a Gwyddorau Iechyd, Rheoli, Celf a Dylunio, Technolegau ac Addysg a Pholis Cymdeithasol.

Mae gan y Brifysgol 1000 a mwy o aelodau staff a 10500 o fyfyrwyr yng Nghaerdydd ac mae'r boblogaeth o fyfyrwyr yn dod o 130 a mwy o wledydd. Mae 9000 a mwy o fyfyrwyr eraill wedi'u gosod gyda phartneriaid byd-eang.

Mae gan y Brifysgol is-gwmni masnachu ac is-gwmni sy'n gweithredu tramor. Roedd trosiant y Brifysgol ar gyfer y flwyddyn ariannol sydd wedi'i chynnwys yn yr adroddiad yn £107 miliwn.

Ein cadwyni cyflenwi

Mae'r Brifysgol o'r farn bod ei chadwyni cyflenwi yn fyd-eang, gan gynnwys y rhai sy'n ymwneud yn uniongyrchol ac yn anuniongyrchol â chyflenwi nwyddau a gwasanaethau i'r Brifysgol; y rhai sy'n ymwneud â myfyrwyr sy'n astudio yng Nghaerdydd a chyda'i phartneriaid 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 ei bod yn bosibl i achosion o gaethwasiaeth fodern ddigwydd mewn unrhyw gadwyn gyflenwi, gan gynnwys y rhai yn ein gweithrediadau ein hunain. Blaenoriaeth y Brifysgol yw cynnal y broses o graffu ar y cadwyni cyflenwi hynny sy'n cael eu hystyried yn risg uwch ond bydd yn ceisio ymchwilio i'w holl gadwyni cyflenwi pan fydd cyfleoedd rhesymol yn codi.

Ein polisiâu ar gaethwasiaeth fodern, masnachu pobl a chyflogaeth foesebol

Mae Prifysgol Caerdydd wedi ymrwymo i sicrhau nad oes unrhyw achosion o gaethwasiaeth fodern neu fasnachu pobl yn ei chadwyni cyflenwi nac yn unrhyw ran o'i gweithrediadau ei hun a bod pawb a gyflogir yng ngweithgareddau'r Brifysgol yn cael eu trin yn deg ac yn briodol. Mae polisiâu a gweithdrefnau'r Brifysgol yn dangos ei hymrwymiad i weithredu'n foesebol a chydag uniondeb ym mhob un o'i gysylltiadau busnes.

Mae'r Brifysgol yn cydnabod ymhellach bod angen i bolisiâu a phrosesau effeithiol gael eu hyrwyddo'n glir, eu bod yn hawdd eu deall, yn hygyrch a'u bod yn cyd-fynd ag arferion da. Mae holl bolisiâu'r aelodau staff ar gael ar fewnwyd y Brifysgol; mae canllawiau ar gyfer cyflenwyr caffael ar gael ar wefan y Brifysgol; ac mae dolenni i bolisiâu perthnasol ar gael i bartneriaid Addysg Drawswladol ('ADW') drwy'r llawlyfr Darpariaeth Gydweithredol, a ddsberthir i bartneriaid yn flynyddol.

Mae'r Brifysgol wedi sefydlu polisi 'Cadwyni Cyflenwi Moesebol' ers 2011. Caiff y polisi hwn ei adolygu'n rheolaidd a chafodd ei ddiweddarau eto yn 2019 er mwyn sicrhau ei fod yn parhau i adlewyrchu arferion da perthnasol. Mae gweithgarwch caffael y Brifysgol yn cwmpasu hefyd yr egwyddorion a nodir yng Nghod Ymarfer Llywodraeth Cymru ar Gyflogaeth Foesebol mewn Cadwyni Cyflenwi.

Mae polisiâu a gweithdrefnau'r Brifysgol ar gyfer y gweithle, sydd wedi'u hadolygu a'u diwygio er mwyn sicrhau eu bod yn adlewyrchu bwriad y Cod Ymarfer, yn dangos ymrwymiad y Brifysgol i weithredu'n foesebol a chydag uniondeb ym mhob un o'i chysylltiadau busnes, drwy sicrhau nad yw caethwasiaeth fodern a masnachu pobl yn digwydd yn ei gweithluoedd yn y DU ac yn rhyngwladol. Cyflogir yr ail gohort a nodir uchod o fewn cyfreithiau perthnasol eu lleoliad ac mewn cytundeb â chynrychiolwyr penodedig.

Mae'r polisiâu a'r prosesau sydd ar waith er mwyn sicrhau bod staff perthnasol yn ymwybodol, yn hyfforddedig ac yn gymwys yn cynnwys y canlynol:

- Canllawiau Recriwtio a Dethol.
- deddfwriaeth iechyd a diogelwch sy'n gysylltiedig â phobl ifanc yn y gwaith;
- gweithio hyblyg i gefnogi isafswm statudol o amser i ffwrdd o'r gwaith - yn gyffredinol, mae hawl galwedigaethol yn rhagori ar y trothwy statudol gofynnol;
- Cynllun Gwerthuso Swyddi er mwyn sicrhau cyflog cyfartal;
- Fframwaith Polisi Cyflogaeth sy'n nodi disgwyliadau cyflogwyr/cyflogeion;
- Polisi Chwythu'r Chwiban lle gellir codi unrhyw faterion yn ymwneud â chaethwasiaeth neu fasnachu pobl gydag uwch reolwyr, y corff llywodraethu neu'n allanol;
- Canllawiau Gweithwyr Asiantaeth er mwyn sicrhau hawliau gweithwyr asiantaeth;
- Polisi Diogelu Data sy'n sicrhau darpariaeth briodol ar gyfer cadw a gwaredu gwybodaeth bersonol yr holl staff;
- bod adnodd A-Y o bolisiâu Adnoddau Dynol ar gael i aelodau staff drwy'r porth staff mewnol er mwyn sicrhau bod gan bob aelod staff fynediad rhwydd a chlr at delerau ac amodau eu cyflogaeth;

Mae gan y Brifysgol bolisiâu hefyd sy'n ymdrin â materion fel Gwrth-dwyll a llygredd, gwyngalchu arian a buddsoddi moesegol.

Cadwyni cyflenwi caffael

Mae uned gaffael y Brifysgol yn defnyddio ei gweithdrefnau proffilio nwyddau i helpu i gasglu gwybodaeth am arferion cyflogaeth cadwyni gyflenwi. Mae'r holl ddogfennau tendro bellach yn cynnwys cwestiynau gwerthuso ynglŷn â pholisiâu a gweithdrefnau cynigwyr er mwyn nodi a dileu llafur gorfodol yn eu gweithrediadau eu hunain ac yn unol â Chod Ymarfer Llywodraeth Cymru rydym yn gofyn cwestiwn ar Arferion Gweithio Teg. Atgyfnerthir y rhwymedigaethau hyn yn nhelerau contractau sy'n ei gwneud yn ofynnol i gyflenwyr gymryd pob cam rhesymol er mwyn sicrhau nad oes unrhyw fathau o gaethwasiaeth yn eu cadwyni cyflenwi uniongyrchol ac anuniongyrchol ac i ddarparu adroddiadau i'r Brifysgol ar y mesurau a'r canlyniadau mewn perthynas â'r mater hwn.

Mae'r Brifysgol wedi defnyddio adnodd yr Academi Caffael Addysg Uwch ar gyfer proffilio risg nwyddau er mwyn dilysu ei dadansoddiad ei hun o risgiau, sydd wedi nodi bod y nwyddau canlynol yn peri risg uchel o gaethwasiaeth fodern:

Prosesau contractwyr allweddol ar gyfer recriwtio staff fel glanhau a diogelwch
 Cyflenwadau swyddfa, yn enwedig dodrefn, offer a deunydd ysgrifennu
 Bwydydd a diodydd
 Dillad a dillad gwaith
 TGCh ac offer sain a gweledol

Mae enghreifftiau o achosion o liniaru risgiau yn y nwyddau risg uchel hyn yn cynnwys defnyddio fframweithiau TGCh cydweithredol y sector AU a osodwyd mewn trefniant ymlyniad ag Electronics Watch¹ a choffi a weinir mewn siopau coffi ar y campws o ffermydd ardystiedig² Cynghrair y Fforestydd Glaw.

¹ <https://electronicswatch.org/en>

² <https://www.rainforest-alliance.org/>

O ran cyflawni gwelliannau i amodau gweithwyr, yn ystod y flwyddyn, mae'r Brifysgol wedi cydweithio â'r contractwyr allweddol hynny sy'n darparu gwasanaethau ar y safle (glanhau, diogelwch, cynnal a chadw tiroedd a rheoli meysydd parcio), gan arwain at gynnydd yng nghyflog aelodau staff y contractwyr hynny sy'n gweithredu ym Mhrifysgol Metropolitan Caerdydd i'r Cyflog Byw Gwirioneddol fel isafswm o 1 Ebrill 2020. Mae'r cynnydd hwn wedi bod o fudd i tua 90 o weithwyr.

Mae'r Brifysgol yn cydnabod hefyd y gall adolygiadau manwl o'r data a'r wybodaeth y mae'n ei chadw ar ei chadwyni cyflenwi allanol roi darlun pwysig ar waith dadansoddi risg a'r gwaith o nodi arferion gweithio cyfyngol. Mae'r Brifysgol yn defnyddio Atamis, rhaglen ar gyfer dadansoddwyr data, er mwyn rhoi dadansoddiad manwl, proffiledig o'i gwariant gyda chyflenwyr allanol i helpu i nodi risgiau'r cadwyni cyflenwi yn ddaeryddol ac yn ôl nwyddau.

Mae'r Brifysgol wedi cynnal achrediad Masnach Deg ers 2007.

Mae'r Brifysgol yn aelod o Gonsortium Pwrcasu Addysg Uwch, Cymru (HEPCW). Mae gan brifysgolion sy'n aelodau o HEPCW weithgor 'cyflogaeth foesebol'. Mae'r grŵp hwn yn gyfrifol am nodi a rhannu arferion da a chydweithio ar y gwaith o asesu risgiau a phrosesau diwydrwydd dyladwy er mwyn atal prifysgolion a chyflenwyr allanol rhag dyblygu ymdrechion.

Cadwyni cyflenwi Addysg Drawswladol

O ran ei phartneriaid addysg drawswladol, mae'r Brifysgol yn cynnal asesiad diwydrwydd dyladwy trylwyr cyn dechrau unrhyw gysylltiad ADW ac yn ailadrodd y broses hon o bryd i'w gilydd gydol y bartneriaeth ADW. Gan ddefnyddio adnoddau fel y Mynegai Rhyddid Dynol, mae'r broses hon yn tynnu sylw at bwysigrwydd arferion cyflogaeth moesebol sydd wedyn yn dod yn rhwymedigaeth gytundebol ar y partneriaid.

Yn ystod y cyfnod sydd dan sylw yn yr adroddiad hwn, mae'r Brifysgol wedi adolygu a diweddarau'r contractau a ddefnyddir gydag asiantau recriwtio tramor er mwyn sicrhau bod yr asiantau hyn yn cynnal y gweithgareddau y maen nhw'n eu gwneud ar ran y Brifysgol mewn modd moesebol a phriodol. Mae hyn yn atgyfnerthu'r hyfforddiant y mae ein hasiantau yn ei gael fel rhan o'u proses sefydlu ac fel rhan o gynhadledd flynyddol y Brifysgol ar gyfer asiantau recriwtio.

Cadwyni cyflenwi mewnol y Brifysgol

Mae'r Brifysgol yn cynnal cliriadau amrywiol yn ystod ei gweithgarwch recriwtio, gan gynnwys 'gwiriadau hawl i weithio' ac mae ei phroses sefydlu staff yn cynnwys canllawiau ac adnoddau hyfforddi sy'n ymwneud â chydaddoldeb ac amrywiaeth, fel rhagfarn ddjarwybod.

Daeth y Brifysgol yn gyflogwr achrededig Cyflog Byw Gwirioneddol yn ystod 2019.

Mae'r Brifysgol yn cynnal adolygiad blynyddol o holl fanylion taliadau'r gyflogres er mwyn nodi unrhyw achosion o ddefnyddio cyfrifon banc lluosog neu gyfrifon lluosog sydd wedi'u rhifo'n ddilyniannol neu gyfrifon lluosog sy'n defnyddio'r un cyfeiriad cyswllt.

Hyfforddiant

Yn ystod y flwyddyn, datblygodd y Brifysgol fodiwl 'cadwyni cyflenwi allanol' fel rhan o'r adnodd hyfforddiant sefydlu Cydraddoldeb ac Amrywiaeth ar gyfer pob aelod newydd o staff. Mae'r modiwl hwn yn ymdrin â phob agwedd ar driniaeth gyfartal yn ogystal ag agweddau ehangach ar gaethwasiaeth fodern a chyflogaeth foesebol mewn cadwyni cyflenwi allanol.

Mae staff caffael y Brifysgol yn parhau i fynychu gweminarau a chyflwyniadau ac yn ymgymryd â modiwlau e-ddysgu er mwyn sicrhau bod eu gwybodaeth am gaethwasiaeth fodern a chyflogaeth foesebol ac arferion da yn parhau'n gyfredol.

Amcanion ar gyfer 2020 – 2021

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

- gweithredu newidiadau i'w weithdrefnau ar gyfer archebion prynu a fydd yn ei gwneud yn ofynnol i gynnal gwiriadau 'hawl i weithio' ar bob gweithiwr hunangyflogedig mewn dull sy'n cyd-fynd â chanllawiau Swyddfa Gartref y DU.
- parhau i gasglu data a gwybodaeth yn ein prosesau diwydrwydd dyladwy er mwyn sicrhau mwy o effeithiolrwydd a'r gallu i fesur effaith ac i helpu i ddatblygu Dangosyddion Perfformiad Allweddol i fesur effeithiolrwydd ac effaith yng nghadwyni cyflenwi allanol y Brifysgol.
- sicrhau, wrth i ni weld effaith Brexit ac wrth i ni adfer ar ôl Covid, nad yw arferion cyflogaeth cyflenwyr a phrinder posibl o weithwyr yn diraddio nac yn tanseilio'r cynnydd a wnaed hyd yma a chael y wybodaeth ddiweddaraf hefyd am weithgarwch strategol mewn perthynas â Chaethwasiaeth Fodern sydd wedi'i gohirio oherwydd y ffocws ar gaffael tactegol yn ystod cyfnod y pandemig.
- datblygu adnoddau hyfforddi newydd ar gyflogaeth foesebol a chaethwasiaeth fodern a mabwysiadu rhai sydd eisoes yn bodoli er mwyn hyrwyddo ystyriaethau'n ymwneud â chaethwasiaeth fodern i staff nad ydynt yn ymdrin â chaffael ond sy'n rhan o holl wariant y Brifysgol gan gynnwys gweithgarwch caffael datganoledig, gwerth isel.
- Adolygu'r trefniadau mewn perthynas â lleoliadau tramor, ysgoloriaethau a theithiau astudio er mwyn sicrhau bod y gweithgaredd hwn yn cael ei wneud gan roi sylw llawn i arferion moesebol yn y cadwyni cyflenwi yn y gwledydd lle mae'r gweithgaredd hwn yn digwydd.
- datblygu canllawiau cryno ond syml ar gyfer cyflogaeth foesebol gyda'r nod o gynorthwyo busnesau bach a chanolig a microfusnesau'r cadwyni cyflenwi i nodi a dileu unrhyw arferion anfoesebol yn eu gweithgareddau;
- parhau i gydweithio ag Atamis, y cwmni dadansoddi gwariant a ddefnyddir gan yr holl brifysgolion sy'n aelodau o HEPCW, er mwyn gwella gallu'r Brifysgol i ddadansoddi data mewn perthynas â risg o gyflogaeth foesebol, sy'n cynnwys categorïau fel 'hyder i gydymffurfio' a ffurfiwyd gan sefydliad yr Adroddiad³ TISC.

³ <https://tiscreport.org/>

**Y Farwnes Finlay o Landaf
Cadeirydd Bwrdd y
Llywodraethwyr**

Mae manylion ar strwythur a llywodraethu'r Brifysgol ar gael yn:

<http://www.cardiffmet.ac.uk/about/structureandgovernance/Pages/default.aspx>

*Mae'r ddogfen hon ar gael mewn fformatau amgen ar gais drwy ffonio: 029 2041
6072*