

DATGANIAD PRIFYSGOL CAERDYDD AR ATAL CAETHWASIAETH FODERN A MASNACHU POBL 2022

CYFLWYNIAD

Mae caethwasiaeth fodern yn drosedd ac yn torri hawliau dynol sylfaenol. Mae'n digwydd ar sawl ffurf, megis caethwasiaeth, caethwasanaeth, gwaith dan orfod a masnachu pobl. Mae'r pethau hyn i gyd yn amddifadu person o'i ryddid er mwyn ei ecsbloetio er budd personol neu fasnachol.

Mae Prifysgol Caerdydd wedi ymrwymo i wella ei harferion i fynd i'r afael â chaethwasiaeth a masnachu pobl. I allu gwneud hyn, rydym yn benderfynol o ddeall risgiau caethwasiaeth fodern a gwneud yn siŵr nad oes unrhyw gaethwasiaeth fodern yn ein busnes na'n cadwyni cyflenwi ein hunain.

Mae'r datganiad hwn yn cael ei wneud yn unol ag adran 54(1) Deddf Caethwasiaeth Fodern 2015 ac yn ffurfio ein datganiad ar gaethwasiaeth a masnachu pobl ar gyfer y flwyddyn ariannol sy'n dod i ben ar 31/07/2022. At hynny, mae'r datganiad hwn yn amlinellu'r hyn mae'r Brifysgol yn ei wneud o ran Côt Ymarfer Llywodraeth Cymru ar Gyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi, y mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i'w gefnogi.

POLISIÂU

Mae'r Brifysgol yn adolygu ei pholisïau a'i gweithdrefnau yn rheolaidd i sicrhau eu bod yn cadw at ymrwymiad y Brifysgol i weithredu'n foesebol a chydag uniondeb yn ei holl berthnasod busnes ac i weithredu a gorfodi systemau a rheolaethau effeithiol i leihau'r risg y bydd caethwasiaeth a masnachu mewn pobl yn digwydd yn unrhyw le. yng nghadwyni cyflenwi'r Brifysgol.

Mae'r polisïau a'r prosesau sydd ar waith yn cynnwys y canlynol:

- Cyflogwr Cyflog Byw Achrededig;
- Polisi Recriwtio a Dethol, gan gynnwys yr amryw 'wiriadau hawl i weithio', contractau cyflogaeth a rheoliadau ynghylch cyflogi gweithwyr ifanc;
- Glynwr wrth y Gyfarwydddeb Amser Gwaith a'i Monitro;
- Trefniadau gweithio hyblyg i gefnogi'r hawl statudol sylfaenol o ran amser i ffwrdd, sy'n gyffredinol yn well na'r trothwy statudol isaf;
- Cynllun Gwerthuso Swyddi sy'n berthnasol i bob swydd yn y sefydliad i sicrhau cyflog cyfartal;
- Fframwaith Polisi Cyflogaeth sy'n nodi'r disgwyliadau o ran ymddygiad cyflogwyr/gweithwyr;
- Polisi Chwythu'r Chwiban lle gellir codi unrhyw faterion sy'n ymwneud â chaethwasiaeth neu fasnachu pobl gyda'r uwch reolwyr neu'r corff llywodraethu, neu'n allanol. Byddai unrhyw honiadau a godir o dan y polisi hwn yn cael eu hymchwilio a byddai camau priodol yn cael eu cymryd yn erbyn unrhyw aelod o staff y canfyddir ei fod wedi gweithredu'n groes i bolisïau perthnasol y Brifysgol;

- Canllawiau Gweithwyr Asiantaeth i wneud yn siŵr bod gweithwyr asiantaeth yn meddu ar hawliau sy'n gyfwerth â rhai staff a gyflogir yn uniongyrchol gan y Brifysgol.

Mae Polisi Urddas yn y Gwaith ac Wrth Astudio'r Brifysgol yn cynnig ymrwymiad i amgylchedd cynhwysol lle mae holl aelodau cymuned y Brifysgol yn cael eu trin ag urddas a pharch. Gellir codi materion aflonyddu, bwlio a gwahaniaethu o dan y polisi hwn, a gefnogir gan rwydwaith o gynghorwyr lles. Mae'r Gwasanaethau Myfyrwyr hefyd wedi datblygu tudalennau cyngor yn cyfeirio at gymorth ar gyfer trais rhywiol a phriodasau dan orfod

Yn 20/21 diweddarodd y Brifysgol ei Pholisi a'i Chanllawiau Caffael i gyd-fynd â Datganiad Polisi Caffael Cymru. Mae'r polisi wedi'i ddiweddarau i nodi bod yn rhaid ystyried sut gall y fanyleb, y telerau a'r fethodoleg werthuso ym mhob caffaeliad helpu i gael ateb sy'n cyfrannu at werth cymdeithasol - gan gynnwys sicrhau nad oes unrhyw Gaethwasiaeth Fodern yn ein cadwyn gyflenwi.

Mae'r Polisi Caffael diwygiedig hefyd yn cynnwys adran benodol ar Gaethwasiaeth Fodern sy'n adlewyrchu'r ymrwymadau a wnaed yn y datganiad hwn ac yn cyflwyno datganiad clir bod y Brifysgol yn disgwyl yr un safonau uchel gan yr holl gontractwyr, cyflenwyr a phartneriaid busnes eraill. Mae'r prosesau contractio'n cynnwys gwaharddiadau penodol yn erbyn defnyddio llafur gorfodol neu wedi'i fasnachu, neu unrhyw un sy'n cael ei ddal mewn caethiwed neu gaethwasanaeth, boed yn oedolion neu'n blant.

Mae'r polisi diwygiedig yn ei gwneud yn ofynnol i holl staff ac aelodau cymuned y Brifysgol gadw llygad am arwyddion o gaethwasiaeth fodern yn ein cadwyn gyflenwi, yn enwedig mewn meysydd nwyddau risg uchel, a herio neu adrodd am bryderon. Rhaid i staff ac aelodau o gymuned y Brifysgol roi gwybod am bob amheuaeth neu sylw i'r Cyfarwyddwr Caffael a fydd yn ymchwilio ymhellach.

PROSES AU DIWYDRWYDD DYLADWY O RAN CAETHWASIAETH A MASNACHU POBL YN EIN CADWYN GYFLENWI

Mae'r Brifysgol yn diwallu ei hanghenion am nwyddau, gwasanaethau a gwaith mewn ffordd sy'n cyflawni gwerth am arian ar sail oes gyfan o ran sicrhau buddion nid yn unig i'r sefydliad, ond hefyd i gymdeithas ac i'r economi, gan leihau niwed i'r amgylchedd hyd yr eithaf.

Mae ein prosesau tendro yn cynnwys cwestiynau cymhwyster ynghylch polisïau a gweithdrefnau cynigwyr sy'n gwneud yn siŵr ein bod ond yn gweithio gyda sefydliadau sy'n nodi ac yn dileu llafur gorfodol yn eu gweithrediadau eu hunain. I wneud yn siŵr bod pawb yn ein cadwyn gyflenwi caffael yn cydymffurfio â'n gwerthoedd, mae ein telerau cytundeb yn ei wneud yn ofynnol ar ein cyflenwyr i gymryd pob mesur rhesymol i wneud yn siŵr nad oes unrhyw fath o gaethwasiaeth yn eu cadwyni cyflenwi uniongyrchol ac anuniongyrchol.

Mae ein Strategaeth Gaffael 2020-23 yn canolbwyntio ar Gaffael Cyfrifol a Chynaliadwy ac yn parhau i'n cefnogi i gyflawni ein hymrwymadau Caethwasiaeth Fodern.

Datblygwyd ein cynllun gweithredu Strategaeth yn 2020/21 a pharhaodd i gael ei ddatblygu a'i weithredu ymhellach yn 2021/22. Mae'r cynllun yn canolbwyntio ar ddatblygu elfen Cyfrifol a Chynaliadwy ein polisi caffael. Ar ben hynny, mae'n datblygu cyfres o safonau a disgywiliadau ar gyfer cyflenwyr drwy ymgorffori Arferion Cyflogaeth Deg yn ein cadwyn gyflenwi, hyfforddiant staff ac yn cynnwys amcanion Cyfrifol a Chynaliadwy wrth bennu amcanion a pharatoi adroddiadau blynyddol.

Yn y flwyddyn ariannol 20/21 diweddarwyd Côt Ymarfer Cyllid Allanol y Brifysgol hefyd i wneud cyfeiriad penodol at wirio honiadau Hawliau Dynol a'r rhai sy'n ymwneud â Chaethwasiaeth Fodern yn rhan o'r profion 'diwydrwydd dyladwy'.

Ym mlwyddyn ariannol 2021/22, diwygiwyd strwythur y tîm caffael i gefnogi'r cynllun Polisi a Gweithredu Caffael diwygiedig a ddiweddarwyd yn 2020/21. Mae strwythur newydd i'r tîm wedi'i roi ar waith yn ystod 2021/22 i alluogi Prifysgol Caerdydd i reoli prosesau yn fwy effeithiol. Ar ben hynny, adolygwyd y gadwyn gyflenwi yn ystod blwyddyn ariannol 2021/22 a chafodd sylfaen y cyflenwyr ei wneud 63% yn llai er mwyn rheoli a lleihau'r risg yn ogystal â goruchwyllo'r gadwyn gyflenwi yn well.

Mae'r Brifysgol yn gweithio gydag WRAP Cymru hefyd i wneud dadansoddiad bwllch o bolisïau ac arferion cyfredol y Brifysgol yn erbyn y rhai a argymhellwyd gan WRAP i gefnogi caffael cynaliadwy yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. Bydd y gwaith hwn yn parhau ym mlwyddyn ariannol 2022/23 a bydd yn cynorthwyo'r Brifysgol i ddeall meysydd posibl i'w gwella mewn perthynas ag atal caethwasiaeth fodern a mynd i'r afael â nhw.

CYDWEITHIO

Mae'r Brifysgol yn cydweithio â chonsortia pwrcasu Addysg Uwch eraill a sefydliadau eraill ar brosesau asesu risg a diwydrwydd dyladwy er mwyn rhannu arferion da ac osgoi dyblygu ymdrechion ar gyfer y Brifysgol yn ogystal â chyflenwyr allanol.

Mae'r Brifysgol hefyd yn gweithio gyda'r Gymdeithas Caffael Addysg Uwch (HEPA) a sefydliadau ar draws y sector, fel aelod o Grŵp Caffael yn Gyfrifol HEPCA.

HYFFORDDIANT

Bu Uwch-staff y Gwasanaethau Caffael yn cymryd rhan mewn gweminarau a chyflwyniadau gan gynnwys hyfforddiant y *Slave Free Alliance*, a'r Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi, 'Caffael a Chyflenwi Moesegol' yn llwyddiannus.

Yn 2021/22 hyfforddwyd y tîm caffael gan ein darparwr hyfforddiant mewnol ar ystod o bynciau cydymffurfio gan gynnwys Caethwasiaeth Fodern, nodi gwledydd a diwydiannau risg uchel, a'r rhwymedigaethau sy'n gysylltiedig â gweithio yn yr amgylcheddau hyn i staff caffael.

Llofnod:



Patrick Younge, Cadeirydd y Cyngor