

Datganiad Blynyddol ar Gaethwasiaeth Fodern a Masnachu Pobl 2021/2022

1. Cyflwyniad

Cyhoeddir y datganiad hwn gan Gadeirydd Cyngor PCYDDS ar gyfer PCYDDS a Chadeirydd Bwrdd Coleg Sir Gâr yn unol ag adran 54(1) Deddf Caethwasiaeth Fodern 2015 a hwn yw Datganiad Grŵp PCYDDS ar Gaethwasiaeth Fodern a Masnachu Pobl ar gyfer y flwyddyn ariannol sy'n gorffen 31 Gorffennaf 2022. At hynny, noda'r datganiad hwn ymgymeriadau Grŵp PCYDDS parthed [Cod Ymarfer Llywodraeth Cymru ar Gyflogaeth Foesebol mewn Cadwyni Cyflenwi](#) y mae Grŵp PCYDDS wedi ymrwymo i'w gefnogi. Mae'r Grŵp wedi dynodi nifer o gamau o fewn y 12 ymrwymiad sy'n gysylltiedig â'i Bolisi Caffael.

Mae Deddf Caethwasiaeth Fodern 2015 yn cydnabod bod caethwasiaeth fodern yn drosedd ac yn tramgwyddo hawliau dynol sylfaenol. Mae'n cymryd nifer o ffurfiau, megis caethwasiaeth, caethwasanaeth, llafur dan orfod a llafur gorfodol a masnachu pobl, y mae amddifadu rhyddid rhywun gan rywun arall er mwyn ei ecsplotio er elw personol neu fasnachol yn gyffredin iddynt i gyd.

2. Strwythur y Grŵp

Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant

Mae Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant (y cyfeirir ati o hyn ymlaen fel PCYDDS) yn un o wyth sefydliad Addysg Uwch (AU) yng Nghymru (heb gynnwys y Brifysgol Agored yng Nghymru) ac mae ganddi gyfanswm o fwy na 25,000 o fyfyrwyr (Addysg Bellach ac Addysg Uwch).

Ffurfiwyd y Brifysgol ar 18 Tachwedd 2010 trwy uno Prifysgol Cymru Llanbedr Pont Steffan a Choleg Prifysgol y Drindod, Caerfyrddin dan Siarter Frenhinol Llanbedr Pont Steffan sy'n dyddio o 1828. Ar 1 Awst 2013 daeth Prifysgol Fetropolitan Abertawe yn rhan o PCYDDS.

Mae PCYDDS yn rhan o strwythur Grŵp sy'n cynnig Addysg Uwch ac Addysg Bellach ac yn cynnwys Coleg Sir Gâr (CSG) a Choleg Ceredigion. Daeth CSG yn is-gwmni i PCYDDS yn 2013 a daeth Coleg Ceredigion yn is-gwmni i CSG yn 2017. Mae'r Grŵp yn cynnig ystod o lwybrau integredig o flwyddyn 10 ymlaen ac mae wedi cyflwyno newid trawsffurfiol yn y rhanbarth.

Yng nghyfnod yr adroddiad hwn roedd trosiant blynyddol y Brifysgol yn £127.4m.

Coleg Sir Gâr

Mae Coleg Sir Gâr yn goleg addysg bellach, aml-gampws, mawr. Mae ganddo ryw 10,000 o ddysgwyr a rhyw 2,800 o'r rhain yn amser llawn a dros 6,000 yn rhan-amser. Mae oddeutu 700 o ddysgwyr addysg uwch. Mae'r Coleg wedi'i leoli yn ne-orllewin Cymru ac mae ganddo bum prif gampws yn Llanelli (Graig), Caerfyrddin (Pibwrlwyd a Ffynnon Job), Rhydaman a Llandeilo (Gelli Aur). Mae'r campysau'n amrywio o ran maint a natur a'r rhan fwyaf ohonynt yn cynnig amrywiaeth o bynciau.

Mae gan y Coleg drosiant blynyddol o £46m ac mae'n cyflogi oddeutu 653 o staff. O'r rhain, mae oddeutu 319 yn ymwneud yn uniongyrchol ag addysgu a 334 mewn swyddogaethau cymorth a gweinyddol.

Coleg Ceredigion

Corfforwyd Coleg Ceredigion yn 1993 yn dilyn uno pedwar sefydliad Addysg Bellach ar draws Ceredigion, a Choleg Ceredigion yw darparwr mwyaf y ddarpariaeth AB yng Ngheredigion â sylfaen gwricwlwm eang.

A'r Coleg wedi'i leoli ar ddwy brif safle o 8,800m², mae oddeutu 170 o staff, gyda oddeutu 70 ohnynt yn amser llawn, mae'r Coleg yn darparu addysg a hyfforddiant ar gyfer y gymuned leol. Mae gan y Coleg drosiant blynyddol o £6m. Ar gyfer blwyddyn academaidd 2021/22, roedd 1300 o ddysgwyr yn y coleg.

3. Cadwyni Cyflenwi

Mae Grŵp PCYDDS yn pwrcasu llawer o'i nwyddau a'i wasanaethau o gonsortia pwrcasu'r sector cyhoeddus. Mae'r prif gonsortia fel a ganlyn:

- Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol (NPS);
- Consortiwm Pwrcasu Addysg Uwch Cymru (HEPCW);
- Consortiwm Pwrcasu Crescent (CPC);
- Gwasanaeth Masnachol y Goron (CCS).

Mae Grŵp PCYDDS a'r consortia yn datblygu prosesau i reoli risgiau cadwyni cyflenwi'n gysylltiedig â chaethwasiaeth a masnachu pobl.

Mae'r cyd-raglen gontractio yn darparu portffolio cydweithredol cynhwysfawr ac aeddfed, sy'n cynnwys rhai o'r categorïau risg uchel.

Mae llawer o gyflenwyr Grŵp PCYDDS yn y categorïau risg uwch hyn wedi ymrwmo i God Sylfaenol y Fenter Masnachu Moesegol (ETI) ac mae Consortia Pwrcasu Prifysgolion y DU yn gweithio i berswadio'r cyflenwyr eraill yn y categorïau hyn i ymuno â nhw. Seilir Cod Sylfaenol ETI ar gonfensiynau'r Sefydliad Llafur Rhyngwladol (ILO) ac mae'n god ymarfer llafur a gydnabyddir yn rhyngwladol, sy'n gwneud y canlynol yn ofynnol:

1. Cyflogaeth i gael ei dewis o wirfodd;
2. Perchir rhyddid i ymgysylltu a'r hawl i fargeinio'n gydweithredol;
3. Mae amodau gweithio'n ddiogel ac yn hylan;
4. Ni ddefnyddir llafur plant;
5. Telir cyflogau byw;
6. Nid yw'r oriau gwaith yn ormodol;
7. Nid arferir unrhyw wahaniaethu;
8. Darperir cyflogaeth reolaidd; a
9. Ni chaniateir unrhyw driniaeth lem neu annynol.

Yn ystod y flwyddyn hyd at Orffennaf 2022 gweithredodd Grŵp PCYDDS yn gyfrifol i sicrhau cydymffurfio â Deddf Caethwasiaeth Fodern 2015. Mae'r Grŵp yn ymrwymedig i weithio tuag at sicrhau nad oes unrhyw gaethwasiaeth fodern na masnachu pobl yn ei gadwyni cyflenwi nac unrhyw ran o'i fusnes sefydliadol. Yng ngoleuni'r gofyniad i adrodd ar fesurau i sicrhau bod pob rhan o'r busnes a'r gadwyn gyflenwi'n rhydd o gaethwasiaeth, bydd y Grŵp yn parhau i adolygu polisïau a gweithdrefnau'r gweithle i asesu eu heffeithiolrwydd o ran dynodi a mynd i'r afael â materion caethwasiaeth fodern. Mae cyhoeddi'r datganiad hwn hefyd yn ofynnol

dan God Ymarfer Llywodraeth Cymru ar Gyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi, y mae Grŵp PCYDDS yn ymrwymedig iddo, ac y'i llofnododd ynghyd â holl brifysgolion Cymru ym mis Gorffennaf 2017. Mae Grŵp PCYDDS yn gweithio tuag at gyflawni ymrwymiadau'r Cod Ymarfer (Atodiad 1), gan gynnwys annog cyflenwyr i fabwysiadu'r Cod.

4. Polisiâu a Gweithdrefnau

Mae Strategaeth Caffael Grŵp PCYDDS yn cynnwys egwyddorion Deddf Caethwasiaeth Fodern 2015 a Chyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi. Mae'r Strategaeth Caffael yn dangos ymrwymiad i ymddwyn yn foesebol ac â chywirdeb ymhob perthynas busnes sefydliadol er mwyn sicrhau nad yw caethwasiaeth a masnachu pobl yn digwydd o fewn ein cadwyni cyflenwi.

Adolygir polisiâu a gweithdrefnau'r Gweithle ac Astudio yn rheolaidd er mwyn sicrhau eu bod yn adlewyrchu 12 ymrwymiad y Cod Ymarfer (Atodiad 1).

Mae Fforwm Diogelu gan y Brifysgol sy'n goruchwyllo polisiâu'n gysylltiedig â diogelu ei myfyrwyr, mae cynrychiolydd o Goleg Sir Gâr/Coleg Ceredigion yn mynychu'r fforwm hwn.

5. Diwydrwydd Dyladwy

Yn rhan o'n hymrwymiad i ddynodi a lliniaru risg byddwn yn gosod systemau yn eu lle i wneud y canlynol:

- Dynodi ac asesu meysydd risg posibl yn ein cadwyn gyflenwi
- Lliniaru'r risg y bydd caethwasiaeth a masnachu pobl yn digwydd yn ein cadwyn gyflenwi
- Monitro meysydd risg posibl yn ein cadwyn gyflenwi
- Diogelu chwythwyr chwiban

6. Hyfforddiant

Mae staff caffael Grŵp PCYDDS wedi ymgymryd â modwl e-ddysgu ynghylch caethwasiaeth fodern a chyflogaeth foesebol, ac mae'n ofyniad hyfforddiant gorfodol, fel deddfwriaeth allweddol, i holl staff PCYDDS.

7. Cymorth Parhaus

Mae Grŵp PCYDDS yn ymrwymedig i ddeall ei gadwyni cyflenwi'n well a gweithio tuag at fwy o dryloywder a chyfrifoldeb tuag at bobl a gyflogir oddi mewn iddynt.

Yn achos contractau a ddyfarnwyd ac mae PCYDDS yn cyfranogi ynddynt, bydd PCYDDS yn dynodi'r cadwyni cyflenwi hynny sy'n cynrychioli risg ganolig i uchel o ran caethwasiaeth fodern, masnachu pobl, llafur dan orfod a llafur bond, a thramgwyddo hawliau llafur. Gan weithio gyda chyflenwyr, grwpiau pwrcasu cydweithredol a sefydliadau perthnasol eraill, bydd PCYDDS yn monitro'n agos y cadwyni cyflenwi hynny a ddynodwyd yn risg bosibl ac yn cymryd camau priodol os oes rhaid.

Atodiad 1 - Ymrwymiadau Cod Ymarfer Llywodraeth Cymru ar Gyflogaeth Foesebol mewn Cadwyni Cyflenwi

Bydd ein sefydliad yn:

1. Llundio polisi ysgrifenedig ar gyflogaeth foesebol yn ein sefydliad ninnau ac yn ein cadwyni cyflenwi. Wedi inni lunio'r polisi hwn, byddwn yn ei rannu ar draws ein sefydliad ac yn ei adolygu'n flynyddol a monitro pa mor effeithiol ydyw. Fel rhan o hyn, byddwn yn:

1.1. Penodi Hyrwyddwr Cyflogaeth Foesebol ac Atal Caethwasiaeth

2. Llundio polisi ysgrifenedig ar chwythu'r chwiban i rymuso staff i godi amheuan ynghylch arferion cyflogaeth anghyfreithlon ac anfoesebol, ac sy'n gosod cyfrifoldeb ar staff i adrodd am weithgarwch troseddol sy'n cael ei gynnal yn ein sefydliad ninnau ac yn ein cadwyni cyflenwi. Wedi inni lunio'r polisi hwn, byddwn yn ei rannu ar draws ein sefydliad. Byddwn yn adolygu'r polisi yn flynyddol ac yn monitro pa mor effeithiol ydyw. Byddwn hefyd yn:

2.1. Darparu dull i bobl o'r tu allan i'n sefydliad godi amheuan ynghylch arferion cyflogaeth anghyfreithlon ac anfoesebol.

3. Sicrhau bod pawb sy'n gysylltiedig â phrynu/caffael a recriwtio a defnyddio gweithwyr yn cael hyfforddiant ar gaethwasiaeth fodern ac arferion cyflogaeth foesebol, a chadw cofnod o'r rhai sydd wedi cael hyfforddiant.

4. Sicrhau bod arferion cyflogaeth yn cael eu hystyried fel rhan o'r broses gaffael. Byddwn yn:

4.1. Cynnwys copi o'n polisi ar gyflogaeth foesebol (Ymrwymiad 1) yn yr holl ddogfennaeth gaffael.

4.2. Cynnwys cwestiynau priodol ar gyflogaeth foesebol mewn gwybodaeth dendro ac asesu'r ymatebion a ddaw i law.

4.3. Lle y bo'n briodol, cynnwys elfennau o'r Cod fel amodau'r contract.

4.4 Bob tro y ceir dyfynbris neu dendr anarferol o isel, gofyn i ymgeiswyr esbonio'r effaith y gallai costau isel ei chael ar eu gweithwyr.

5. Sicrhau nad yw'r ffordd yr ydym yn gweithio gyda'n cyflenwyr yn arwain at ddefnyddio arferion cyflogaeth anghyfreithlon neu

anfoesebol yn y gadwyn gyflenwi. Byddwn yn:

5.1. Sicrhau nad oes pwysau diangen o ran costau ac amser yn cael eu gosod ar unrhyw un o'n cyflenwyr os yw hyn yn debygol o arwain at drin gweithwyr mewn modd anfoesebol.

5.2. Sicrhau bod ein cyflenwyr yn cael eu talu ar amser – cyn pen 30 diwrnod o dderbyn anfoneb ddilys.

6. Disgwyl i'n cyflenwyr ymrwymo i'r Cod Ymarfer hwn er mwyn helpu i sicrhau bod arferion cyflogaeth foesebol yn cael eu cynnal drwy'r gadwyn gyflenwi gyfan.

7. Asesu ein gwariant i ddod o hyd i faterion caethwasiaeth fodern, torri hawliau dynol ac arferion cyflogaeth anfoesebol, ac ymdrin â hwy. Byddwn yn:

7.1. Cynnal adolygiadau rheolaidd o wariant a chynnal asesiad risg ar y canfyddiadau,

i ddod o hyd i gynnyrch a/neu wasanaethau lle ceir risg o gaethwasiaeth fodern a/neu arferion cyflogaeth anghyfreithlon neu anfoesebol yn y DU a thramor.

7.2. Ymchwilio i arferion unrhyw gyflenwr sydd wedi'i nodi fel risg uchel, drwy ymgysylltu'n uniongyrchol â'r gweithwyr lle bynnag y bo hynny'n bosibl.

7.3. Gweithio gyda'n cyflenwyr i unioni unrhyw faterion yn gysylltiedig ag arferion cyflogaeth anghyfreithlon neu anfoesebol.

7.4. Monitro arferion cyflogaeth ein cyflenwyr risg uchel, gan wneud hyn yn eitem safonol ar yr agenda ar gyfer pob cyfarfod/adolygiad rheoli contractau.

8. Sicrhau na fydd unrhyw arferion hunangyflogi ffug yn cael eu cynnal ac na fydd cynlluniau mantell a chontractau dim oriau yn cael eu defnyddio'n annheg neu fel modd o:

8.1. Osgoi, neu hwyluso osgoi, talu treth a chyfraniadau Yswiriant Gwladol a'r isafswm cyflog perthnasol.

8.2. Rhoi gweithwyr dan anfantais yn ddiangen o ran hawliau tâl a chyflogaeth, sicrwydd swyddi a chyfleoedd gyrfa.

8.3. Osgoi cyfrifoldebau lechyd a Diogelwch.

9. Sicrhau bod gweithwyr yn rhydd i ymuno ag Undeb Llafur neu gydgytundeb ac i ymgymryd ag unrhyw weithgaredd cysylltiedig a chodi pryderon gweithwyr heb berygl y byddant yn wynebu unrhyw fath o wahaniaethu yn eu herbyn. Byddwn yn:

9.1. Peidio â defnyddio cosbrestri/rhestr gwaharddedig.

9.2. Sicrhau nad yw ein cyflenwyr yn defnyddio cosbrestri/rhestr gwaharddedig.

9.3. Peidio â llunio contract ag unrhyw gyflenwr sydd wedi defnyddio cosbrestri/rhestr waharddedig ac sydd wedi methu cymryd camau i unioni'r sefyllfa.

9.4. Disgwyl i'n cyflenwyr sicrhau bod cynrychiolwyr Undebau Llafur yn gallu cael mynediad at aelodau a gweithwyr contract.

10. Ystyried talu Cyflog Byw y Sefydliad Cyflog Byw fel isafswm i bob aelod o staff ac annog ein cyflenwyr i wneud yr un fath. Byddwn yn:

10.1. Ystyried talu Cyflog Byw'r Sefydliad Cyflog Byw fel isafswm i'n holl staff yn y DU.

10.2. Ystyried cael ein hachredu fel Cyflogwr Cyflog Byw.

10.3. Annog ein cyflenwyr sydd wedi'u lleoli dramor i dalu cyflog teg i'w holl staff, a sicrhau bod staff sy'n gweithio yn y DU yn cael yr isafswm cyflog o leiaf.

11. Llunio datganiad blynyddol ysgrifenedig yn amlinellu'r camau a gymerir yn ystod y flwyddyn ariannol, a'r camau gweithredu sy'n cael eu cynllunio, i sicrhau nad oes unrhyw achos o gaethwasiaeth na masnachu pobl yn unrhyw ran o'n sefydliad a'i gadwyni cyflenwi. Byddwn yn:

11.1. Sicrhau bod y datganiad yn cael ei lofnodi gan uwch-reolwr/aelod o'r bwrdd.

11.2. Cyhoeddi'r datganiad ar ein gwefan. Os nad yw hyn yn bosibl, byddwn yn darparu copi i unrhyw un cyn pen 30 o ddiwrnodau o dderbyn cais. Disgwylir i bob sefydliad sy'n ymrwymo i'r Cod hwn lunio datganiad blynyddol ysgrifenedig a'i gyhoeddi – yn achos sefydliadau masnachol sydd â throsiant o £36m neu fwy, mae hyn hefyd yn bodloni gofynion Adran 54 o Ddeddf Caethwasiaeth Fodern 2015. Rydym yn annog pob sefydliad i gyhoeddi eu datganiadau ar y gofrestr Tryloywder mewn Cadwyni Cyflenwi (TISC) – www.tiscreport – sydd am ddim i bob corff cyhoeddus a bychan. Bydd hyn

yn rhoi'r hawl iddynt ddefnyddio logo atal caethwasiaeth Cymru. Ar gyfer cyrff y sector cyhoeddus y mae'r Cod Ymarfer ar Faterion y Gweithlu (2014) yn berthnasol iddynt:

12. Sicrhau bod y rheini sy'n gwneud gwaith ar gontract allanol yn cael eu trin yn deg ac yn gyfartal. Byddwn yn:

12.1. Sicrhau bod staff y sector cyhoeddus sy'n cael eu trosglwyddo fel rhan o wasanaeth cyhoeddus sy'n cael ei drefnu'n allanol drwy drydydd parti yn cadw eu telerau ac amodau cyflogaeth.

12.2. Sicrhau bod aelodau eraill o staff sy'n gweithio ar wasanaeth cyhoeddus sy'n cael ei drefnu'n allanol yn cael eu cyflogi ar delerau ac amodau tebyg i'r staff sydd wedi eu trosglwyddo o'r sector cyhoeddus.

Annual Modern Slavery and Human Trafficking Statement 2021/2022

1. Introduction

This statement is issued by the Chair of the UWTSD Council for UWTSD and the Chair of the Board of Coleg Sir Gâr pursuant to section 54(1) of the Modern Slavery Act 2015 and constitutes the UWTSD Group's Slavery and Human Trafficking Statement for the financial year ending 31 July 2022. In addition, this statement sets out the UWTSD Group's undertakings in respect of [the Welsh Government Code of Practice on Ethical Employment in Supply Chains](#), to which the UWTSD Group has committed its support. The Group has identified a number of actions within the 12 commitments which is linked to its Procurement Policy.

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.

2. Group Structure

University of Wales Trinity Saint David

The University of Wales Trinity Saint David (hereinafter referred to as "UWTSD") is one of eight Higher Education (HE) institutions in Wales (not including the Open University in Wales) and has a total student population of over 25,000 (both Further and Higher Education).

The University was formed on 18 November 2010 through the merger of the University of Wales Lampeter and Trinity University College Carmarthen, under Lampeter's Royal Charter of 1828. On the 1 August 2013, Swansea Metropolitan University became part of UWTSD.

UWTSD is part of a Group structure which offers both Higher and Further Education and includes Coleg Sir Gâr (CSG) and Coleg Ceredigion. CSG became a subsidiary company of UWTSD in 2013 and Coleg Ceredigion became a subsidiary company of CSG in 2017. The Group offers a range of integrated pathways from year 10 upwards and has delivered transformational change for the region.

The University's annual turnover in the period covered by this report was £127.4m

Coleg Sir Gâr

Coleg Sir Gâr is a large, multi-campus, further education college. It has approximately 9,000 learners of which some 2,800 are full-time, over 6,000 are part-time. There are approximately 700 higher education learners. The College is based in South West Wales and has five main campuses at Llanelli (Graig), Carmarthen (Pibwrlwyd and Jobs Well), Ammanford and Llandeilo (Gelli Aur). Campuses vary in size and nature and most offer a variety of subjects.

The College has an annual turnover of £46m and employs approximately 653 staff. Of these, approximately 319 are directly involved in teaching and 334 in support and administrative functions.

Coleg Ceredigion

Incorporated in 1993 following the amalgamation of four Further Education Institutions across Ceredigion, Coleg Ceredigion is the largest provider of FE provision in Ceredigion with a broad curriculum base.

Based on two main sites of 8,800m², with approximately 170 staff, of whom around 70 are employed on a full-time basis The College provides education and training to the local community, and has an annual turnover of £6m. For the academic year 2021/22 there were 1300 learners at the college.

3. Supply Chains

The UWTSD Group purchases many of its goods and services from public sector purchasing consortia. The principal consortia are:

- National Procurement Service (NPS);
- Higher Education Purchasing Consortium for Wales (HEPCW); □ Crescent Purchasing Consortium (CPC); □ Crown Commercial Services (CCS).

The UWTSD Group and the consortia are developing processes to manage supply chain risks relating to slavery and human trafficking.

The joint contracting programme provides a comprehensive and mature collaborative portfolio, which includes some of the high risk categories.

Many of UWTSD Group's suppliers in these higher-risk categories have committed to the Base Code of the Ethical Trading Initiative (ETI) and the UK Universities Purchasing Consortia are working to persuade the remaining suppliers in these categories to join them. The ETI Base Code is founded on the conventions of the International Labour Organisation (ILO) and is an internationally recognised code of labour practice, requiring that:

1. Employment is freely chosen;
2. Freedom of association and the right to collective bargaining are respected;
3. Working conditions are safe and hygienic;
4. Child labour shall not be used;
5. Living wages are paid;
6. Working hours are not excessive;
7. No discrimination is practised;
8. Regular employment is provided; and 9. No harsh or inhumane treatment is allowed.

During the year to July 2022 the UWTSD Group acted responsibly to ensure compliance with the Modern Slavery Act 2015. The Group is committed to working towards ensuring there is no modern slavery or human trafficking in its supply chains or in any part of its organisational business. In light of the requirement to report on measures to ensure all parts of business and supply chain are slavery free, the Group will continue to review workplace policies and procedures to assess their effectiveness in identifying and tackling modern slavery issues. The publication of this statement is also a requirement of the Welsh Government Ethical Employment in Supply Chains Code of Practice, which the UWTSD Group is committed to, and became a signatory to alongside all Welsh universities in July 2017. The UWTSD Group is working towards achievement of the commitments of the Code of Practice (Appendix 1), which includes encouraging suppliers to adopt the Code.

4. Policies and Procedures

The UWTSD Group’s Procurement Strategy includes the principles of the Modern Slavery Act 2015 and the Ethical Employment in Supply Chains. The Procurement Strategy demonstrates commitment to acting ethically and with integrity in all organisational business relationships to ensure slavery and human trafficking is not taking place within our supply chains.

Workplace and Study policies and procedures are reviewed regularly to ensure they reflect the 12 Code of practice commitments (Appendix 1).

The University has a Safeguarding Forum which oversees policies relating to the safeguarding of its students, a representative from Coleg Sir Gâr/Coleg Ceredigion attends this forum.

5. Due Diligence

As part of our commitment to identify and mitigate risk we will put in place systems to:

Identify and assess potential risk areas in the our supply chain

- Mitigate the risk of slavery and human trafficking occurring in our supply chain
- Monitor potential risk areas in our supply chain
- Protect whistle-blowers

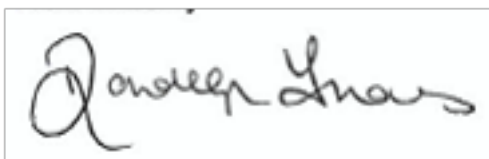
6. Training

The UWTSD Group’s procurement staff have undertaken an e-learning module regarding modern slavery and ethical employment, and it is a mandatory training requirement, as key legislation, for all UWTSD staff.

7. Ongoing Support

The UWTSD Group is committed to better understanding its supply chains and working towards greater transparency and responsibility towards people engaged within them.

For contracts awarded and participated in, UWTSD will identify those supply chains which represent a medium to high risk of modern slavery, human trafficking, forced and bonded labour, and labour rights violations. Working with suppliers, collaborative purchasing groups and other relevant organisations, UWTSD will closely monitor those supply chains that have been identified as a potential risk and take appropriate action if necessary.



The Ven Randolph Thomas
Chair of Council (UWTSD)



Maria Stedman
Chair of the Board (CSG)

Date: ...30 March 2023.....Date: 23 March 2023.....

Appendix 1 – [Welsh Government Code of Practice Commitments Ethical Employment in Supply Chains](#)

Our organisation will:

1. Produce a written policy on ethical employment within our own organisation and our supply chains. Once produced we will communicate the policy throughout our organisation and we will review it annually and monitor its effectiveness. As part of this we will:

1.1. Appoint an Anti-Slavery and Ethical Employment Champion.

2. Produce a written policy on whistleblowing to empower staff to raise suspicions of unlawful and unethical employment practices, and which places a responsibility on staff to report criminal activity taking place within our own organisation and our supply chains. Once produced we will communicate the policy throughout our organisation. We will review the policy annually and monitor its effectiveness.

We will also:

2.1. Provide a mechanism for people outside our organisation to raise suspicions of unlawful and unethical employment practices.

3. Ensure that those involved in buying/procurement and the recruitment and deployment of workers, receive training on modern slavery and ethical employment practices, and keep a record of those that have been trained.

4. Ensure that employment practices are considered as part of the procurement process. We will:

4.1. Include a copy of our Policy on ethical employment (Commitment 1) in all procurement documentation.

4.2. Include appropriate questions on ethical employment in tenders and assess the responses provided.

4.3. Incorporate, where appropriate, elements of the Code as conditions of contract.

4.4. Ask bidders to explain the impact that low costs may have on their workers each time an abnormally low quote or tender is received.

5. Ensure that the way in which we work with our suppliers does not contribute to the use of illegal or unethical employment practices within the supply chain. We will: 5.1. Ensure that undue cost and time pressures are not

applied to any of our suppliers if this is likely to result in unethical treatment of workers.

5.2. Ensure that our suppliers are paid on time – within 30 days of receipt of a valid invoice.

6. Expect our suppliers to sign up to this Code of Practice to help ensure that ethical employment practices are carried out throughout the supply chain.

7. Assess our expenditure to identify and address issues of modern slavery, human rights abuses and unethical employment practice. We will:

7.1. Carry out regular reviews of expenditure and undertake a risk assessment on the findings, to identify products and/or services where there is a risk of modern slavery and/or illegal or unethical employment practices within the UK and overseas.

7.2. Investigate any supplier identified as high risk, by direct engagement with workers wherever possible.

7.3. Work with our suppliers to rectify any issues of illegal or unethical employment practice.

7.4. Monitor the employment practices of our high risk suppliers, making this a standard agenda item for all contract management meetings/reviews. 8. Ensure that false self-employment is not undertaken and that umbrella schemes and zero hours contracts are not used unfairly or as a means to:

8.1. Avoid, or facilitate avoidance of, the payment of tax and National Insurance contributions and the relevant minimum wages.

8.2. Unduly disadvantage workers in terms of pay and employment rights, job security and career opportunities. 8.3. Avoid Health and Safety responsibilities.

9. Ensure that workers are free to join a Trade Union or collective agreement and to undertake any related activity and raise worker concerns without risk of discrimination. We will:

9.1. Not make use of blacklists/prohibited lists.

9.2. Ensure that our suppliers do not make use of blacklists/prohibited lists.

9.3. Not contract with any supplier that has made use of a blacklist/prohibited list and failed to take steps to put matters right.

9.4. Expect our suppliers to ensure that Trade Union representatives can access members and contracted workers. 10. Consider paying all staff the Living Wage Foundation's Living Wage as a minimum and encourage our suppliers to do the same.

We will:

10.1. Consider paying at least the Living Wage Foundation's Living Wage to all our staff in the UK.

10.2. Consider becoming an accredited Living Wage Employer.

10.3. Encourage our suppliers based overseas to pay a fair wage to all staff, and to ensure that staff working in the UK are paid at least the minimum wage.

11. Produce an annual written statement outlining the steps taken during the financial year, and plans for future actions, to ensure that slavery and human trafficking are not taking place in any part of our organisation and its supply chains.

We will:

11.1. Ensure that the statement is signed off at senior management/board level. 11.2.

Publish the statement on our website. If this is not possible, we will provide a copy to anyone within 30 days of a request being made. All organisations signing up to this Code are expected to produce and publish this annual written statement – for commercial organisations with a turnover of £36m or more, this also fulfils the requirements of Section 54 of the Modern Slavery Act 2015.

We encourage all organisations to publish their statements on the Transparency in Supply Chains (TISC) register www.tiscreport.org free of charge for all public and small organisations. In exchange, they can make use of the Wales Antislavery Logo.

For Public sector to whom the Code of Practice on Workforce Matters (2014) applies:

12. Ensure all those undertaking work on an outsourced contract are treated fairly and equally. We will:

12.1. Ensure that public sector staff who are transferred as part of a public service which is outsourced to a third party retain their terms and conditions of employment.

12.2. Ensure that other staff working on an outsourced public service are employed on terms and conditions that are comparable to the transferred public sector staff.