Prifysgol Cymru
Y Drindod Dewi Sant
University of Wales
Trinity Saint David

Datganiad Blynyddol ar Gaethwasiaeth Fodern a Masnachu Pobl 2023/2024

Mae'r ddogfen hon ar gael yn Gymraeg ac yn Saesneg | This document is available in Welsh and English

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) o Ddeddf Caethwasiaeth Fodern 2015 ac mae'n ffurfio Datganiad Caethwasiaeth a Masnachu Pobl Grŵp PCYDDS ar gyfer y flwyddyn ariannol sy'n dod i ben ar 31 Gorffennaf 2024. Yn ogystal, mae'r datganiad hwn yn nodi ymrwymiadau Grŵp PCYDDS mewn perthynas â Chod Ymarfer Llywodraeth Cymru ar Gyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi, y mae Grŵp PCYDDS wedi ymrwymo i'w gefnogi. Mae'r Grŵp wedi nodi nifer o gamau gweithredu 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 (a gyfeirir ato o hyn allan 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 28,000 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 £135.6m.

Coleg Sir Gâr

Mae Coleg Sir Gâr yn goleg addysg bellach, aml-gampws, mawr. Mae ganddo ryw 9,000 o ddysgwyr a rhyw 2,500 o'r rhain yn llawn amser a dros 6,000 yn rhan-amser. Mae yno oddeutu 600 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 £46.1m ac mae'n cyflogi oddeutu 577 o staff. O'r rhain, mae oddeutu 286 yn ymwneud yn uniongyrchol ag addysgu a 291 mewn swyddogaethau cymorth a gweinyddol.

Coleg Ceredigion
Wedi'i gorffori yn 1993 yn dilyn uno pedwar sefydliad addysg bellach ar draws Ceredigion, Coleg Ceredigion yw darparwr mwyaf y ddarpariaeth AB yng Ngheredigion â sylfaen gwricwlwm eang.

Wedi'i leoli ar ddwy brif safle o 8,800m^2, mae oddeutu 170 o staff, gyda oddeutu 70 ohonynt yn amser llawn, mae'r Coleg yn darparu addysg a hyfforddiant ar gyfer y gymuned leol ac mae ganddo drosiant blynyddol o £6.5m. Ar gyfer blwyddyn academaidd 2023/24, roedd 1,300 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 ymrwymo 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 fis Gorffennaf 2024, gweithredodd Grŵp PCYDDS yn gyfrifol i sicrhau cydymffurfiaeth â Deddf Caethwasiaeth Fodern 2015. Mae'r Grŵp wedi ymrwymo i weithio tuag at sicrhau nad oes caethwasiaeth fodern na masnachu pobl yn ei gadwyni cyflenwi nac yn 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 yn rhydd o gaethwasiaeth, bydd y Grŵp yn parhau i adolygu polisïau a gweithdrefnau gweithle i asesu eu heffeithiolrwydd wrth nodi a mynd i'r afael â materion caethwasiaeth fodern. Mae cyhoeddi'r datganiad hwn hefyd yn ofyniad o God Ymarfer Cyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi Llywodraeth Cymru, y mae Grŵp PCYDDS wedi ymrwymo iddo, a daeth yn llofnodwr iddo ochr yn ochr â holl brifysgolion Cymru ym mis Gorffennaf 2017. Mae Grŵp PCYDDS yn gweithio tuag at gyflawni ymrwymiadau'r Cod Ymarfer (Atodiad 1), sy'n cynnwys annog cyflenwyr i fabwysiadu'r Cod.

4. Polisïau 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 foesegol ac â chywirdeb ymhob perthynas busnes sefydliadol er mwyn sicrhau nad yw caethwasiaeth a masnachu pobl yn digwydd o fewn ein cadwyni cyflenwi.

Adolygir polisïau 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 goruchwylio polisïau'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 nodi a lliniaru risg byddwn yn gosod systemau yn eu lle i wneud y canlynol:

- Nodi 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 foesegol, 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 sy'n gweithio tu mewn iddynt.

Yn achos contractau a ddyfarnwyd ac mae PCYDDS yn cyfranogi ynddynt, bydd PCYDDS yn nodi'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 nodwyd yn risg bosibl ac yn cymryd camau priodol os oes rhaid.

Emlyn Dole Cadeirydd y Cyngor (PCYDDS	John Edge Cadeirydd y Bwrdd (CSG)

Atodiad 1 - [Ymrwymiadau Cod Ymarfer Llywodraeth Cymru ar Gyflogaeth Foesegol mewn Cadwyni Cyflenwi]

Bydd ein sefydliad yn:

1. Llunio polisi ysgrifenedig ar gyflogaeth foesegol 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 Foesegol ac Atal Caethwasiaeth

2. Llunio polisi ysgrifenedig ar chwythu'r chwiban i rymuso staff i godi amheuon ynghylch arferion cyflogaeth anghyfreithlon ac anfoesegol, 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 amheuon ynghylch arferion cyflogaeth anghyfreithlon ac anfoesegol.

3. Sicrhau bod pawb sy'n gysylltiedig â phrynu/caffael a recriwtio a defnyddio gweithwyr yn cael hyfforddiant ar gaethwasiaeth fodern ac arferion cyflogaeth foesegol, 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 foesegol (Ymrwymiad 1) yn yr holl ddogfennaeth gaffael.

4.2. Cynnwys cwestiynau priodol ar gyflogaeth foesegol 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 anfoesegol 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 anfoesegol.

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 foesegol 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 anfoesegol, 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 anfoesegol 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 anfoesegol.

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 Iechyd 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/rhestri gwaharddedig.
9.2. Sicrhau nad yw ein cyflenwyr yn defnyddio cosbrestri/rhestri gwaharddedig.
9.3. Peidio â llunio contract ag unrhyw gyflenwr sydd wedi defnyddio cosbrestr/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 sefydliad 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