

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Defnyddio dirnadaeth ymddygiadol i leihau gwahaniaethu ac anfantaes ar sail

beichiogrwydd

mamolaeth

Crynodeb gweithredol

Tiina Likki a Chiara Varazzani

Y Tîm Dirnadaeth Ymddygiadol



Comisiwn
Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol

Equality and
Human Rights
Commission

Mae gwahaniaethu ac anfantais ar sail beichiogrwydd a mamolaeth yn parhau i fod yn faterion allweddol sy'n dal menywod yn ôl yn y farchnad lafur. Datgelodd ymchwil a gyflawnwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau dynol ('y Comisiwn') a'r Adran ar gyfer Busnes, Ynni a Strategaeth Ddiwydiannol (BEIS) raddfa'r materion hyn, gyda thri chwarter mamau sy'n gweithio yn adrodd profiadau negyddol ac a allai fod yn wahaniaethol. Mae'r adroddiad hwn yn edrych ar sut y gall tystiolaeth o wyddor ymddygiad gynnig dulliau newydd ac arloesol i newid ymddygiad cyflogwyr a menywod. Mae'r adroddiad yn cyflwyno ymchwil a gyflawnwyd yn gynnar yn 2016 gan y Tîm Dirnadaethau Ymddygiad (BIT) ar gyfer y Comisiwn.

Mae'r adroddiad wedi ei strwythuro i bedair prif adran yn dilyn methodoleg 'TEST' pedwar cam BIT: Targeddu; Archwilio; Datrysiaid; Treialu. Yn gyntaf, mae'r adran 'Targed' yn disgrifio'r tair her a ddetholwyd gan y Comisiwn yn seiliedig ar gasgliadau ymchwil cynharach:

Gweithio hyblyg – annog cyflogwyr i greu a hysbysebu swyddi hyblyg. Y nod yw i gyflogwyr weld gweithio hyblyg fel ffordd arferol o weithio ac i ystyried hyblygrwydd yn rhagweithiol yn hytrach nag adweithio i geisiadau, i sicrhau nad yw gweithio'n hyblyg yn arwain at ddeilliannau negyddol ar gyfer y cyflogai.

Iechyd a diogelwch – annog cyflogwyr i drafod materion iechyd a diogelwch yn ymwneud â beichiogrwydd a mamolaeth yn rhagweithiol ac i daclo unrhyw risgiau a nodir, yn ogystal â chynnal trafodaethau dilynol os oes angen ac wrth i'r beichiogrwydd ddatblygu.

Recriwtio – annog cyflogwyr i gynnal recriwtio mewn ffordd nad yw'n gwahaniaethu yn erbyn menywod beichiog, mamau newydd neu fenywod o oed beichiogi. Yn benodol, y nod yw annog cyflogwyr i fabwysiadu polisïau recriwtio sy'n lleihau tuedd diarwybod ar sail rhyw.

Mae'r adran 'Archwilio' yn cyflwyno pum tuedd neu ogwydd sy'n debygol o ddylanwadu ar ddewisiadau mae cyflogwyr a mamau yn eu gwneud. Mae tueddiadau ymddygiad yn batrymau mewn ymddygiad dynol sydd wedi eu dogfennau'n faith i helpu esbonio pam fod pobl weithiau'n gwneud penderfyniadau gwael neu afresymol a pham fod beth mae pobl yn ei feddwl neu'n ei ddweud ddim ar bob adeg yn cyfateb i beth maent yn ei wneud.

Mae'r adran 'Datrysiaid' yn darparu trosolwg o bedwar ffordd cyffyrddiad ysgafn i ddylanwadu ar ymddygiad ymysg cyflogwyr a chyfflogeion benywaidd a sut y gellir defnyddio'r rhain i daclo'r tri maes allweddol o weithio hyblyg, iechyd a diogelwch a recriwtio. Y pedwar ffrwd yw:

1. Partneru gyda bwrdd swyddi ar-lein
2. E-bostio cyflogwyr
3. Partneru'n uniongyrchol gyda chyflogwr
4. Cyrraedd mamau'n uniongyrchol trwy fydwraig

Mae'r adran 'Treial' yn cyflwyno pum syniad posibl ar gyfer profi sut y gellir defnyddio'r sianelau arfaethedig i newid ymddygiad mewn tri maes allweddol. Mae'r set gyntaf o dreialon yn seiliedig ar bartneru gyda bwrdd swyddi ar-lein i ddylanwadu ar ymddygiad. Yn y treial cyntaf, byddwn yn profi os yw newidiadau i'r templed hysbyseb swydd yn cynyddu'r nifer o gyflogwyr sy'n cynnig gweithio hyblyg. Yn yr ail dreial, byddem yn profi a yw rhoi mwy o wybodaeth i ymgeiswyr ynghylch a ellir gwneud swydd yn hyblyg neu beidio yn cynyddu cyfraddau ymgeisio, yn arbennig ymysg menywod.

Mae'r ail set o dreialon yn profi pa negeseuon sydd fwyaf effeithiol o ran newid ymddygiad cyflogwyr. Mae'r treialon hyn yn defnyddio negeseuon e-bost fel ffrwd i ddarparu negeseuon i gyflogwyr. Mae'r tri threial yn targedu un o'r tair her: gweithio hyblyg, iechyd a diogelwch, a recriwtio. Byddai rhai cyflogwyr yn derbyn negeseuon sy'n defnyddio egwyddorion gwyddor ymddygiad i'w hannog i weithredu, tra byddai rhai yn derbyn negeseuon mwy cyffredinol mae sefydliadau yn eu defnyddio wrth gyfathrebu gyda chyflogwyr. Trwy olrhain sut mae'r gwahanol grwpiau hyn o gyflogwyr yn gweithredu wedi derbyn y negeseuon, hoffem allu gwerthuso effaith pob math o e-bost.

Mae'r pum syniad treial a gyflwynwyd yn yr adroddiad hwn yn disgrifio sut allai ymyriadau ymddygiadol posibl edrych a sut y gellid gwerthuso eu heffaith. Mae'r cynigion yn ddangosol a byddai manylion terfynol pob treial yn ddibynnol ar bartner y treial, argaeledd data, a'r nifer o gyflogwyr sy'n cymryd rhan yn y treialon. Os yw'r Comisiwn yn penderfynu rhoi'r syniadau hyn ar waith a phrofi eu heffeithiau, byddem yn gweithio gyda phartneriaid y treial i sefydlu cynlluniau treialu a gwerthuso manylach.

Wedi ei gwblhau, byddai'r treialon yn ychwanegu i'r sylfaen o dystiolaeth trwy gynhyrchu ffigurau cadarn ar y ganran o gyflogwyr a menywod sydd wedi newid eu hymddygiad o ganlyniad i'r ymyraethau. Gallai cyflogwyr, sefydliadau cynrychiolaeth a'r Llywodraeth ddefnyddio'r wybodaeth yma i symud tuag at sefyllfa ble mae llai o fenywod yn wynebu gwahaniaethu ac anfantais yn y farchnad lafur.

Cysylltiadau

Mae'r cyhoeddiad hwn ac adnoddau cydraddoldeb a hawliau dynol cysylltiedig ar gael o wefan y Comisiwn: www.equalityhumanrights.com.

Am gyngor, gwybodaeth neu ganllaw ar faterion cydraddoldeb, gwahaniaethu neu hawliau dynol, cysylltwch â'r Gwasanaeth Cyngori a Chefnogaeth Cydraddoldeb, gwasanaeth am ddim ac annibynnol.

Gwefan www.equalityadvisoryservice.com

Ffôn 0808 800 0082

Ffôn testun 0808 800 0084

Oriau 09:00 tan 19:00 (Llun i Wener)
10:00 tan 14:00 (Sadwrn)

Post FREEPOST EASS HELPLINE FPN6521

Gellir cyfeirio unrhyw gwestiynau a sylwadau parthed y cyhoeddiad hwn at: correspondence@equalityhumanrights.com. Mae'r Comisiwn yn croesawu eich adborth.

Fformatau amgen

Mae'r cyhoeddiad hwn hefyd ar gael fel ffeil Microsoft Word o www.equalityhumanrights.com. Am wybodaeth ar gael mynediad at gyhoeddiadau'r Comisiwn ar ffurf amgen, cysylltwch â: correspondence@equalityhumanrights.com.

© 2017 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Cyhoeddwyd Tachwedd 2017

Gallwch lawrlwytho'r adroddiad o

www.equalityhumanrights.com

© 2017 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Dyddiad cyhoeddi: Tachwedd 2017