

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

# Annog recriwtio hyblyg: treial e-bost

Crynodeb gweithredol

Tiina Likki, Kristina Londakova a Martin Sweeney

Y Tîm Dirnadaeth Ymddygiadol



Comisiwn  
Cydraddoldeb a  
Hawliau Dynol

Equality and  
Human Rights  
Commission

## Cefndir a rhesymeg dros y treial

Er gwaethaf cynnydd a wnaed, mae cydraddoldeb rhwng y rhywiau ym marchnad lafur y Deyrnas Unedig yn parhau i fod ymhell o fod wedi ei gyflawni. Mae tebygolrwydd menywod o weithio neu ennill cymaint â dynion yn lleihau'n arbennig tua'r adeg pan fyddant yn cael plant (Pwyllgor Menywod a Chydraddoldeb, 2016). Fe wyddom y gall gweithio hyblyg alluogi pobl i sicrhau gwell cydbwysedd rhwng gwaith a chyfrifoldebau gofal (Kelliher ac Anderson, 2008); fodd bynnag, mae ymchwil i wahaniaethu ac anfantais ar sail beichiogrwydd a mamolaeth wedi canfod fod dros hanner menywod oedd wedi derbyn cymeradwyaeth i gais i weithio'n hyblyg yn teimlo ei fod wedi arwain at oblygiadau negyddol, ac roedd bron i ddwy o bob pump o fenywod ddim yn gofyn am yr hyblygrwydd roeddynt ei eisiau oherwydd eu bod yn ofni'r goblygiadau negyddol (EHRC, 2016b). Mae recriwtio hyblyg, sy'n cyfeirio at hysbysebu swydd fel un gydag opsiynau gwaith hyblyg, ar lefelau isel: amcangyfrifwyd fod 8.7 miliwn o weithwyr yn y Deyrnas Unedig eisiau'r opsiwn i weithio'n hyblyg yn 2014 (yn ogystal â'r rhai sydd eisoes yn gweithio'n hyblyg), ond dim ond 360,000 o hysbysebion swyddi (8.7% o hysbysebion o'r fath) oedd yn cynnig y trefniadau hyn (Timewise, 2016a).

Yn y farchnad lafur, gall lefelau isel o recriwtio hyblyg gael effeithiau negyddol anghymesur ar fenywod, sy'n fwy tebygol o fod â chyfrifoldebau gofal sy'n gofyn iddynt weithio rhan-amser. Os na all menywod gyda chyfrifoldebau gofal ganfod swyddi hyblyg, byddant yn aros adref, yn gweithio rhan-amser neu'n derbyn swyddi sydd islaw eu lefel cymhwyster a sgiliau, ac yn araf i symud ymlaen gyda'u gyrfaoedd, sy'n cyfrannu at y bwlch cyflog rhwng y rhywiau (Pwyllgor Menywod a Chydraddoldeb, 2016).

## Nodau a datblygiad y treial

Gweithiodd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ('y Comisiwn') mewn partneriaeth gyda'r Tîm Dirnadaeth Ymddygiadol (BIT) i archwilio dulliau i wella profiadau menywod beichiog a mamau newydd yn y farchnad lafur mewn ymateb i'r ymchwil a gyhoeddodd y Comisiwn a'r Adran Fusnes, Arloesi a Sgiliau (BIS) i wahaniaethu ac anfantais ar sail beichiogrwydd a mamolaeth (EHRC, 20165a; EHRC, 20165b). Gofynnodd y Comisiwn i BIT gyflawni hap-brawf gyda rheolydd (RCT) i annog gweithwyr adnoddau dynol (AD) i hysbysebu swyddi'n agored gyda dewisiadau gweithio hyblyg. Ym Mawrth 2017, cynhaliodd BIT hap-brawf mewn partneriaeth â'r Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD), y corff proffesiynol ar gyfer adnoddau (AD) a datblygiad pobl gyda dros 140,000 o aelodau. Fe gysylltom â 25,000 o weithwyr AD trwy'r CIPD, gan brofi a oedd negeseuon e-bost ymddygiadol ddeallus yn eu gwneud yn fwy tebygol o glicio ar ddolen i weld deunydd ynghylch hysbysebu swyddi gyda dewisiadau gweithio hyblyg.

## Y prawf

Cafodd cyfranogwyr eu neilltuo ar hap i dderbyn un o bedwar e-bost a gynlluniwyd gan BIT mewn cydweithrediad â'r CIPD a'r comisiwn, yn ogystal â gyda chefnogaeth gan Timewise a'r Conffederasiwn Recriwtio a Chyflogaeth (REC). Dosbarthwyd yr e-bost gydag e-bost sylfaenol, cryno yn cynnwys gwybodaeth am weithio hyblyg, neu un o air neges a hysbyswyd gan ddirnadaeth ymddygiadol (normau cymdeithasol, fframio colled, neu anghyseinedd gwybyddol).

<b>1. E-bost syml (Rheolaeth)</b>	• E-bost cryno gyda dolen i wefan ar recriwtio hyblyg
<b>2. E-bost norm cymdeithasol</b>	• E-bost yn amlygu y bydd gweithio hyblyg y dewis mwyaf cyffredin ar gyfer gweithio yn y dyfodol.
<b>3. E-bost ffrâm colled</b>	• E-bost yn amlygu y gallai gweithwyr AD fod yn colli cyfle i recriwtio nifer o ymgeiswyr galluog trwy beidio hysbysebu swyddi gyda recriwtio hyblyg.
<b>4. E-bost anghyseinedd gwybyddol</b>	• E-bost yn amlygu y gallai gweithwyr AD fod yn colli cyfle i recriwtio nifer o ymgeiswyr galluog trwy beidio hysbysebu swyddi gyda recriwtio hyblyg.

Dengys y canlyniadau mai'r neges norm cymdeithasol (sy'n amlygu gweithio hyblyg fel tuedd i'r dyfodol) oedd y mwyaf effeithiol o ran creu diddordeb mewn recriwtio hyblyg. Mae ein dadansoddiad yn archwilio dau ganlyniad: y gyfran o bobl yn agor yr e-bost a'r gyfran yn clicio ar y ddolen yn yr e-bost. O gymharu â'r neges syml (y rheolaeth), cynyddodd yr e-bost norm cymdeithasol y tebygolrwydd o agor yr e-bost

o 16% (canlyniad ystadegol arwyddocaol).<sup>1</sup> Roedd y rhai a dderbyniodd y neges norm cymdeithasol hefyd 24% yn fwy tebygol o glicio ar y ddolen yn yr e-bost o gymharu â'r rhai a dderbyniodd y neges syml, ond nid oedd yr effaith yma yn ystadegol arwyddocaol. Roedd yr e-bost syml yn perfformio'n well na'r negeseuon fframio colled ac anghyseinedd gwybyddol, er nad yw'r gwahaniaethau hyn yn ystadegol arwyddocaol. Ar y cyfan, er nad yw'r holl effeithiau yn ystadegol arwyddocaol, mae'r canlyniadau'n awgrymu y gall defnyddio negesu normau cymdeithasol fod yn effeithiol o ran cynyddu diddordeb mewn recriwtio hyblyg.

---

<sup>1</sup> Cyflawnwyd y dadansoddiad o arwyddocâd ystadegol yn defnyddio'r trothwy gwerth 'p' a dderbynnir yn gyffredinol o 5%. Golyga gwerth 'p' o 0.05 os nad yw'r driniaeth yn cael unrhyw effaith, fod yna siawns o 5% y byddem yn dal i weld canlyniad arwyddocaol. Pe byddem yn ymlacio'r trothwy hwn (er enghraifft, i 10%), gallai mwy o ganlyniadau fod yn ystadegol arwyddocaol, ond byddem yn llai sicr fod unrhyw wahaniaethau rhwng negeseuon o ganlyniad i'r geiriad yn hytrach na siawns.

# Perthnasedd a chwmpas ar gyfer gwaith pellach

Mae cynnig swyddi gydag opsiynau gweithio hyblyg ar bob lefel o rôl yn allweddol i annog menywod yn ogystal â'r rhai sydd â chyfrifoldebau gofal i aros yn y farchnad lafur ac i'w galluogi i weithio ar lefel sy'n cyd-fynd â'r profiad a chymwysterau. Mae angen nifer o newidiadau i gynyddu argaeledd swyddi hyblyg, yn cynnwys annog cyflogwyr a recriwtwyr i hysbysebu swyddi fel rhai hyblyg. Mae'r treial yma'n dangos y gall defnyddio'r neges gywir wneud gweithwyr AD yn fwy tebygol o chwilio am ragor o wybodaeth am recriwtio hyblyg. Mae'r treial yn cynrychioli cam positif ymlaen tuag at nodi beth sy'n gweithio i leihau anghydraddoldeb rhwng y rhywiau yn y gweithle.

Wrth symud ymlaen, rydym yn annog sefydliadau eraill i ddefnyddio'r dystiolaeth yma fel sail i brofi newidiadau pellach i negeseuon i'r rhai sy'n ymwneud â recriwtio, yn ogystal â newidiadau i dempledi a ddefnyddir gan fyrddau swyddi i gynyddu'r nifer o swyddi a hysbysebir fel rhai gydag opsiynau gweithio hyblyg.

# Cysylltiadau

Mae'r cyhoeddiad hwn ac adnoddau cydraddoldeb a hawliau dynol cysylltiedig ar gael ar wefan y Comisiwn: [www.equalityhumanrights.com](http://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	<a href="http://www.equalityadvisoryservice.com">www.equalityadvisoryservice.com</a>
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](mailto: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](http://www.equalityhumanrights.com). Am wybodaeth ar gael mynediad at gyhoeddiadau'r Comisiwn ar ffurf amgen, cysylltwch â: [correspondence@equalityhumanrights.com](mailto:correspondence@equalityhumanrights.com).

© 2017 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Cyhoeddwyd Tachwedd 2017

Gallwch lawrlwytho'r adroddiad o

[www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com)

© 2017 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Dyddiad cyhoeddi: Tachwedd 2017