Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Gwella'r berthynas rhwng rheolwyr llinell a staff benywaidd: Profi ymarfer ystyried safbwynt

Crynodeb gweithredol

Tiina Likki, Kristina Londakova and Janna Ter Meer

Y Tîm Dirnadaeth Ymddygiadol

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol | Equality and Human Rights Commission

Diolchiadau

Hoffai'r awduron ddiolch i dîm prosiect y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol (Rosie Wallbank a Sue Coe) am eu harweiniad ac awgrymiadau defnyddiol trwy gydol y prosiect. Barn yr awduron a fynegir yn yr adroddiad hwn.

Cefndir a rhesymeg dros y treial

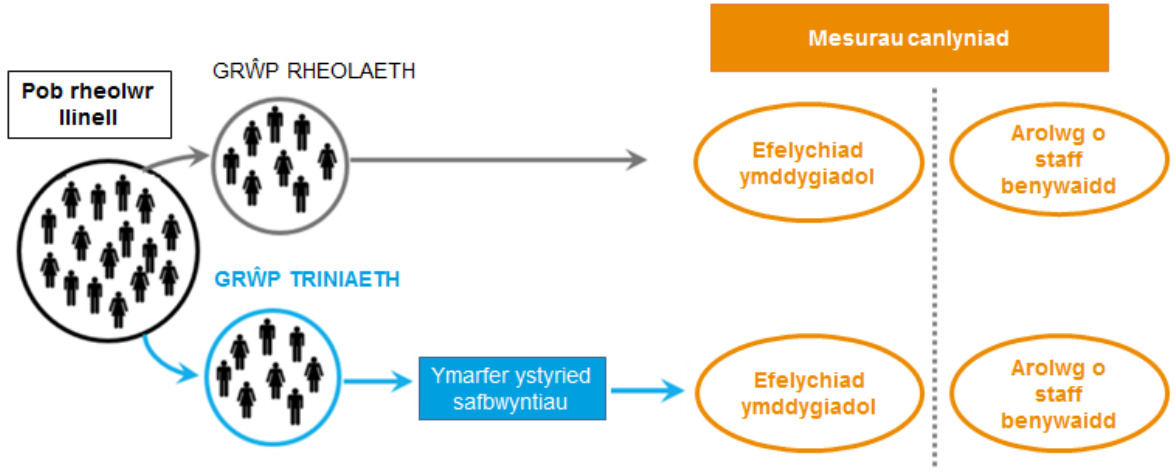
Mae rhagfarn yn erbyn menywod beichiog a mamau yn parhau i fod yn gyndyn i newid, fel y gwelwyd mewn ymchwil a gyhoeddwyd gan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol a'r Adran Busnes, Arloesi a Sgiliau i wahaniaethu ac anfantais yn seiliedig ar feichiogrwydd a mamolaeth (EHRC, 2016b). Dywedodd tri chwarter o famau eu bod wedi cael profiad negyddol neu a allai fod yn wahaniaethol megis cael eu cadw ar y cyrion, aflonyddu arnynt, eu diystyru neu eu diswyddo yn ystod beichiogrwydd neu famolaeth (EHRC, 2016b). Mae'r duedd yn gwaethygu: mae mwy o fenywod yn cael eu diswyddo neu orfodi i adael eu swyddi nag oedd 10 mlynedd yn ôl (WEC, 2016), sydd hefyd wedi ei adlewyrchu yng nghwymp y Deyrnas Unedig yn y Mynegai Byd Eang ar y Bwlch rhwng y Rhywiau. Mae ansawdd y berthynas a chyfathrebu gyda rheolwyr llinell yn cael effaith arwyddocaol ar brofiadau menywod beichiog a mamau newydd yn y gwaith (EHRC, 2016b). Yn aml bydd profiadau negyddol wedi eu hategu gan gyfathrebu gwael; er enghraifft, mewn meysydd fel iechyd a diogelwch, a chyfathrebu ar absenoldeb mamolaeth (EHRC, 2016b).

Nodau a datblygiad y treial

Gyda hyn yn gefndir, gweithiodd y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ('y Comisiwn') gyda'r Tîm Dirnadaeth Ymddygiadol (BIT) i wella profiadau menywod beichiog a mamau newydd yn y farchnad lafur. O ystyried pwysigrwydd ansawdd y berthynas rheolwr llinell, comisiynodd y Comisiwn BIT i gyflawni hap-brawf gyda rheolydd (RCT) yn ffocysu ar wella'r berthynas rhwng rheolwyr llinell a staff benywaidd. Yng ngwanwyn 2017, cynhaliodd BIT hap-brawf o'r fath mewn partneriaeth gydag un o'r heddluoedd mwyaf yn y Deyrnas Unedig. Cynhaliom waith cychwynnol i bennu pa nodweddion oedd yn allweddol i gyflogeion deimlo eu bod wedi eu cefnogi gan eu rheolwr llinell. Arweiniodd hyn at ffocws ar allu'r rheolwr llinell i gyfathrebu'n effeithiol ac i ddarparu empathi a chefnogaeth. Nod y treial oedd profi a oedd ymarfer ystyried safbwynt ar-lein yn gwella gallu'r rheolwr i gyfathrebu ac yn cynyddu empathi a chefnogaeth tuag at gyflogeion benywaidd ac, yn benodol, cyflogeion beichiog.

Y prawf

Fe neilltuom 3,796 o reolwyr llinell ar hap (yn swyddogion a staff yr heddlu) i naill ai grŵp rheolaeth neu grŵp triniaeth. Ni dderbyniodd y grŵp rheolaeth unrhyw ymarfer, tra bod y grŵp triniaeth yn derbyn gwahoddiad i gwblhau ymarferol ystyried safbwynt ar-lein oedd yn ysgogi rheolwyr i ddychmygu sut brofiad oedd hi i fod yn swyddog heddlu beichiog. Roedd yr ymarfer hefyd yn cynnwys elfennau hunaneffeithiolrwydd a chynllunio a gynlluniwyd i hybu effaith y dasg ystyried safbwynt, yn ogystal ag e-bost dilynol i atgyfnerthu'r effaith ymhellach. Cynlluniwyd yr ymarfer i fod yn un rhad a hawdd i'w ddarparu ar raddfa fwy.



Gwerthuswyd effaith ystyried safbwynt ar y berthynas rhwng y rheolwr a'r cyflogai yn defnyddio dwy set unigol o fesurau:

1. Efelychiad ymddygiadol ble gofynnwyd i reolwyr llinell yn y grŵp rheoli a'r grŵp triniaeth ddisgrifio sut fyddent yn ymateb mewn tair sefyllfa rheoli ddamcaniaethol, a fesurwyd tair wythnos wedi i'r rheolwyr yn y grŵp ymyrraeth dderbyn yr ymarfer.

2. Arolwg yn gofyn i staff benywaidd raddio eu rheolwyr o'r grŵp rheolaeth a'r grŵp triniaeth ar ddimensiynau cyfathrebu, empathi, cefnogaeth, rheoli

cryfderau, llesiant a chynhwysiant a thriniaeth deg, a fesurwyd chwe wythnos wedi i'r rheolwyr yn y grŵp ymyrraeth dderbyn yr ymarfer.

Dengys y canlyniadau nad oedd yr ymarfer ystyried safbwynt yn cael effaith bositif ar yr ymatebion gan reolwyr llinell yn yr efelychiadau ymddygiadol, yn hytrach fe allent fod wedi arwain at ymatebion ychydig yn waeth gan y rheolwyr llinell. Yn ogystal, ni welsom unrhyw effaith ystadegol arwyddocaol o'r ymarfer ystyried safbwynt ar unrhyw un o'r dimensiynau yn yr arolwg o staff benywaidd.

Mae sawl rheswm posibl a allai esbonio diffyg llwyddiant yr ymarfer ystyried safbwynt ar-lein: diffyg offer i newid ymddygiad yn ymarferol; effaith tuedd ymddygiadol megis trwyddedu moesol a chymeriad gorhyderus; diffyg posibl yng nghynllun yr ymarfer ystyried safbwynt; ac/neu ddiffyg effaith ystyried safbwynt yn y byd go iawn. Yn benodol, efallai nad oedd gan reolwyr llinell yr wybodaeth ac offer i newid eu hymddygiad.

Perthnasedd a chwmpas ar gyfer gwaith pellach

Mae nifer o wersi i'w dysgu o'r treial. Mae'r rhain yn cynnwys yr angen i brofi a gwerthuso polisïau a phrosesau newydd sydd wedi eu hanelu at daclo rhagfarn a hyrwyddo cynhwysiant ac amrywiaeth yn drylwyr. Yn ogystal, mae angen ymchwil pellach i ddeall sut i gyflawni'r newid a ddymunir mewn ymddygiad; yn benodol, profi effeithlonrwydd gweithgaredd mwy cynaliadwy megis darparu offer a chefnogaeth barhaus. Mae angen i fwy o sefydliadau alluogi profion ailadroddol o ddulliau i wella cydraddoldeb rhwng y rhywiau yn y gweithle, ei werthuso'n drylwyr, a rhannu canlyniadau mewn modd tryloyw i helpu cronni sylfaen gyfunol o dystiolaeth ar beth sy'n gweithio ar gyfer cydraddoldeb rhwng y rhywiau.

Cysylltiadau

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

Am gyngor, gwybodaeth neu ganllaw ar faterion cydraddoldeb, gwahaniaethu neu hawliau dynol, cysylltwch â'r Gwasanaeth Cynghori 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

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol | Equality and Human Rights Commission