

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol
Adroddiad ymchwil 113

Hyfforddiant rhagfarn

anymwybodol:

Asesiad o'r dystiolaeth ar gyfer
effeithiolrwydd

Crynodeb gweithredol

Doyin Atewologun, Tinu Cornish a Fatima Tresh



Comisiwn
Cydraddoldeb a
Hawliau Dynol

Equality and
Human Rights
Commission

Crynodeb gweithredol

Yn ei hadolygiad yn 2017, 'Hil yn y Gweithle', amlygodd y Farwnes McGregor-Smith y 'rhagfarn strwythurol, hanesyddol' sy'n atal lleiafrifoedd ethnig, menywod, pobl anabl ac eraill rhag sicrhau cynnydd yn eu gyrfaedd. Argymhellodd fod Llywodraeth y Deyrnas Unedig yn creu adnodd hyfforddiant rhagfarn anymwybodol (UBT) ar-lein am ddim i daclo rhagfarn anymwybodol a ddisgrifiodd fel 'llawer mwy treiddiol a llechwraidd na'r hiliaeth amlwg sy'n gysylltiedig â'r 1970au' (McGregor-Smith, 2017, t.2).

Cyn adolygiad McGregor-Smith, ac o ganlyniad uniongyrchol iddo, mae nifer gynyddol o sefydliadau yn y Deyrnas Unedig wedi cyflwyno UBT. Mae'r hyfforddiant yma wedi ei weithredu er bod rhywfaint o ymchwil ac adroddiadau academaidd wedi amlygu aneffeithiolrwydd, a hyd yn oed effeithiau negyddol, UBT. Yn ogystal, mae yna drafodaeth academaidd o hyd ynghylch cywirdeb y Prawf Cydgysylltiad Ymhlwg (IAT) (mesur amser adweithio o pa mor gyflym mae cyfranogwr yn cysylltu ysgogiad positif a negyddol i labeli megis 'gwrywaidd' neu 'benywaidd'), sef y mesur mwyaf cyffredin o ragfarn anymwybodol.

Mae'r Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol ('y Comisiwn') yn ceisio cyfrannu i drafodaeth a pholisi'r Deyrnas Unedig ar ddefnyddio UBT i drechu anghydraddoldeb yn y gweithle. Comisiynwyd yr adroddiad hwn i nodi a gwerthuso'r dystiolaeth sydd ar gael i helpu pennu os, pryd a sut mae UBT yn gweithio. Roedd yn cynnwys methodoleg asesiad cyflym o dystiolaeth. Roedd hyn yn galw am ymagwedd dryloyw a systematig i'r chwiliad am dystiolaeth a dileu astudiaethau nad ydynt yn bodloni safonau ansawdd gofynnol.

Y cwestiwn ymchwil yr oedd yr asesiad hwn yn anelu i'w ddatrys oedd:

- Beth yw'r dystiolaeth ar gyfer effeithiolrwydd hyfforddiant rhagfarn anymwybodol?

Beth yw hyfforddiant rhagfarn anymwybodol?

Mae rhagfarn anymwybodol (neu ymhlyg), yn wahanol i ragfarn ymwybodol, yn farnau a syniadau nad ydynt yn ymwybodol ohonynt; maent yn cael eu hysgogi'n awtomatig ac yn aml yn gweithredu tu allan i ymwybyddiaeth ymwybodol ac yn effeithio ar ein hymddygiad a phenderfyniadau o ddydd i ddydd. Mae ein cefndir, diwylliant, cyd-destun a phrofiadau personol yn dylanwadu ar ein rhagfarn anymwybodol.

Yn bennaf, mae UBT yn ceisio cynyddu ymwybyddiaeth o ragfarn anymwybodol a'i effaith ar bobl sy'n perthyn i grwpiau a ddynodir i fod yn â 'nodweddion gwarchoddedig' dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010 (oed, hil, rhyw, anabledd, crefydd neu gred, ailbennu rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth). Nodau eraill yw i: leihau rhagfarn ymhlyg/anymwybodol tuag at aelod o grŵp a bennir i fod â 'nodwedd warchoddedig'; lleihau rhagfarn amlwg tuag at aelodau o grŵp a ddynodir i fod â 'nodwedd warchoddedig'; a newid ymddygiad, yn y cyfeiriad a fwriadwyd, tuag at ddeilliannau yn gysylltiedig i gydraddoldeb.

Yn aml fe gyflawnir UBT ar-lein i gyfranogwr unigol neu wyneb yn wyneb fel gweithdy i grŵp o gyfranogwyr. Er bod pob profiad yn wahanol, mae'r rhan fwyaf o ymyraethau UBT yn cynnwys un neu fwy o'r canlynol:

- 'Prawf' rhagfarn anymwybodol (mesur amser adweithio o pa mor gyflym y gall cyfranogwr gysylltu ysgogiadau positif a negyddol i labeli megis 'gwrywaidd' a 'benywaidd'; yr enghraifft fwyaf cyffredin yw IAT).
- Adrodd yn ôl ar y 'prawf' rhagfarn anymwybodol (esboniad o ganlyniadau 'prawf' rhagfarn anymwybodol y cyfranogwyr).
- Addysg ar theori rhagfarn anymwybodol.
- Gwybodaeth ar effaith rhagfarn anymwybodol (trwy ystadegau/enghreifftiau arddangosol).
- Technegau honedig ar gyfer naill ai lleihau'r lefel o ragfarn anymwybodol neu liniaru effaith rhagfarn anymwybodol (heb newid na lleihau cryfder y rhagfarn). Er enghraifft, gall strategaethau lleihau rhagfarn, megis amlygu cyfranogwyr i enghreifftiau gwrth ystrydebol, leihau'r lefel o ragfarn anymwybodol; gall strategaethau lliniaru rhagfarn, fel adolygiad dall mewn detholiad ac asesiad, leihau effaith rhagfarn anymwybodol.

Canfyddiadau allweddol

Ar y cyfan, awgryma ein gwerthusiad o astudiaethau trylwyr ar effeithiolrwydd UBT darlun cymysg ac angen am ymchwil pellach i bennu effeithiolrwydd hyfforddiant rhagfarn anymwybodol. Canfuom fod:

- UBT yn effeithiol ar gyfer codi ymwybyddiaeth trwy ddefnyddio IAT (ac yn adrodd yn ôl) neu gynlluniau hyfforddiant uwch fel gweithdai rhyngweithiol.
- Gall UBT fod yn effeithiol ar gyfer lleihau rhagfarn ymhlyg, ond mae'n annhebygol o'i ddileu.
- Yn gyffredinol nid yw ymyraethau UBT wedi eu cynllunio i leihau rhagfarn ymhlyg ac mae'r rhai sy'n anelu i wneud hynny wedi cael canlyniadau amrywiol.
- Mae defnyddio'r IAT ac addysgu cyfranogwyr ar theori rhagfarn anymwybodol yn debygol o gynyddu ymwybyddiaeth o a lleihau rhagfarn ymhlyg.
- Mae tystiolaeth o allu UBT i newid ymddygiad mewn effaith yn gyfyngedig. Ni wnaeth y rhan fwyaf o'r dystiolaeth a adolygwyd ddefnyddio mesurau dilys o newid ymddygiad.
- Mae potensial ar gyfer effeithiau yn brathu yn ôl pan fydd cyfranogwyr UBT yn cael eu hamlygu i wybodaeth sy'n awgrymu fod ystrydebau a rhagfarnau yn anghyfnewidiol.
- Mae tystiolaeth o safbwynt y rhai sy'n destun rhagfarn, megis y rhai gyda nodweddion gwarchoddedig, yn gyfyngedig. Gallai'r dystiolaeth yma ddarparu gwybodaeth ychwanegol ar effeithiau brau'n ôl posibl.

Codi ymwybyddiaeth

Mae'r asesiad yn awgrymu mai codi ymwybyddiaeth yw nod fwyaf tebygol UBT a'r nod a gyflawnir amlaf. Gellir mesur rhagfarn anymwybodol trwy brofion megis yr IAT. Awgryma'r dystiolaeth y gall soffistigeiddrwydd cynyddol UBT (er enghraifft, trwy ddarparu gweithdy rhyngweithiol) gynyddu ymwybyddiaeth cyfranogwyr o'u rhagfarn ymhlyg eu hunain a phryder am wahaniaethau ehangach, a bydd yr ymwybyddiaeth hon yn parhau i gynyddu gydag amser.

Lleihau rhagfarn ymhlyg

Ceir tystiolaeth fod UBT yn lleihau rhagfarn ymhlyg, fodd bynnag, mae'r rhagfarnau hyn yn annhebygol o gael eu dileu'n llwyr. Wrth eu mesur yn dilyn yr UBT, mae sgorau cyfranogwyr ar IATs wedi gostwng ond nid ydynt yn gostwng i niwtral. Awgryma ymwybyddiaeth y gall UBT mwy soffistigedig, megis y rhai sy'n cyfuno ymwybyddiaeth o ragfarn anymwybodol, pryder am ei effeithiau a defnydd o offer i leihau rhagfarn, leihau rhagfarn anymwybodol hyd at wyth wythnos wedi ymyrraeth.

Lleihau rhagfarn benodol

Mae newid rhagfarn benodol (newid yr agweddau a chredoau sydd gennym am berson neu grŵp ar lefel ymwybodol) yn anodd ei gyflawni trwy UBT na rhagfarn ymhlyg. Awgryma'r dystiolaeth bod tri phrif reswm dros hyn:

- Mae pobl yn dueddol o gredu nad oes ganddynt agweddau rhagfarnllyd penodol.
- Mae hyfforddi cyfranogwyr sydd ag agweddau rhagfarnllyd penodol yn annhebygol o ddatgelu hyn. Cyfeirir at hyn fel 'rhagfarn dymunoldeb cymdeithas'.
- Ymddengys nad yw'r rhan fwyaf o ymyraethau UBT wedi eu cynllunio i newid na herio lefelau rhagfarn benodol.

Newid ymddygiad rhagfarnllyd

Mae tystiolaeth o newid ymddygiad fel canlyniad i UBT yn gyfyngedig. Mae newid ymddygiad yn anodd ei weithredu a'i fesur, ac felly mae'r dystiolaeth yn anoddach i'w chasglu. Er enghraifft, yn aml fe ddisgrifir mesurau hunan adrodd o ymyraethau ymddygiadol mewn astudiaethau, er nad ydynt mewn gwirionedd yn rhoi gwybod i ni os oedd ymddygiad wedi newid o ganlyniad i UBT.

Argymhellion ar gyfer ymarfer

Awgryma'r dystiolaeth a adolygwyd y dylai sefydliadau gyflawni ddilyn amrywiaeth o ddulliau i uchafu effeithiolrwydd eu hymyraethau UBT.

Meddwl am gynnwys a chyd-destun UBT

Gall cynnwys ymyrraeth UBT ddylanwadu ar ei lwyddiant o ran cyflawni ei nod/nodau. Argymhellwn fod sefydliadau yn:

- Defnyddio IAT, ac yna'n cynnal sesiwn adrodd yn ôl, i gynyddu ymwybyddiaeth o ragfarn anymwybodol ac i fesur unrhyw newidiadau mewn rhagfarn ymhlyg.
- Darparu hyfforddiant i grwpiau o bobl sy'n cydweithio'n agos (er enghraifft, timau).
- Addysgu cyfranogwyr ynghylch theori rhagfarn anymwybodol yn hytrach na dim ond darparu gwybodaeth am effaith rhagfarn anymwybodol yn defnyddio ystadegau.
- Cynnwys strategaethau lleihau rhagfarn (fel hyrwyddo enghreifftiau gwrth ystrydebol i herio ardystiad ystrydebau ymhlyg a'i effeithiau) a strategaethau lliniaru rhagfarn (fel defnydd mwy trylwyr o gyfweiliadau strwythuredig i leihau effaith rhagfarn), fel bod cyfranogwyr yn teimlo wedi eu grymuso i wneud rhywbeth ynghylch rhagfarn anymwybodol.

Gwerthuso i fesur effeithiolrwydd

Argymhellwn fod sefydliadau yn:

- Glir ar nod/nodau eu UBT ac yn defnyddio mesurau cyn ac wedi i asesu newidiadau mewn, er enghraifft, codi ymwybyddiaeth neu newid agwedd.
- Neilltuo cyfranogwyr a barwyd ar hap i grwpiau ymyrraeth a rheoli i werthuso effeithiolrwydd yr hyfforddiant, ac i gyflawni'r hyfforddiant i reoli cyfranogwyr unwaith y bydd effeithiolrwydd wedi ei sefydlu.
- Cyflawni gwerthusiad wedi pob ymyrraeth UBT i sefydlu os yw wedi bod yn effeithiol o ran bodloni ei nod/nodau arfaethedig.

Dylid defnyddio mesurau dilys i asesu effeithiolrwydd yr hyfforddiant. Er enghraifft, os yw UBT wedi ei gynllunio i newid ymddygiad, dylai'r gwerthusiad fesur gwir newidiadau mewn ymddygiad, yn hytrach na bwriadau ymddygiadol. Trafodir yr angen am fetrigau cyson a dilys ar gyfer holl nodau UBT yn yr adran 'ymchwil pellach'.

Gweld UBT fel rhan o raglen ehangach

Yn olaf, dylai sefydliadau fod yn ymwybodol o gyfyngiadau UBT (yn cynnwys effeithiau barthu'n ôl posibl) a herio tybiaethau gwaelodol y gall codi ymwybyddiaeth o ragfarn anymwybodol neu gyflawni newidiadau tymor byr mewn rhagfarn ymhlyg

ynddo'i hun arwain at newid tymor hir ar lefel sefydliadol. Er mwyn i newid ar lefel sefydliadol ddigwydd, rhaid targedu strwythurau, polisiâu a gweithdrefnau sefydliadol yn uniongyrchol, ac o bosibl eu hailwampio. Os mai nod UBT yw cael effaith ar ymarfer y cwmni ac ymddygiad cyflogeion i feithrin diwylliannau cynhwysol ble mae pawb yn cyflawni ei botensial waeth beth yw ei hunaniaeth (PwC, 2016; Nelson, 2017), dylid trin UBT fel dim ond un rhan o strategaeth gynhwysfawr ar gyfer cyflawni newid ledled y sefydliad.

Goblygiadau polisi

Ar y cyfan, bwriad yr asesiad hwn yw hyrwyddo dulliau mwy gwybodus a seiliedig ar dystiolaeth i leihau anghydraddoldeb gan sefydliadau, trwy gwestiynu effeithiolrwydd UBT. Mae'r casgliadau yn codi'r cwestiynau canlynol ynghylch pa rôl ddylai llunwyr polisi, llywodraeth a chyflogwyr chwarae mewn ymateb i'r casgliadau:

1. A ddylid cysodi maes llafur safonol ar gyfer cynnwys UBT?
2. A ddylai Llywodraethau'r Deyrnas Unedig ac arbenigwyr UBT weithio i ddatblygu cyfres safonol o ddulliau i gyflawni UBT?
3. A ddylai Llywodraethau'r Deyrnas Unedig ac arbenigwyr UBT ddatblygu metrig neu fesur canlyniad cenedlaethol cytûn i werthuso effeithiolrwydd mentrau amrywiaeth a chynhwysiant, yn cynnwys UBT?
4. A ddylid creu rhwydwaith 'Beth sy'n Gweithio' ar gyfer yr agenda cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ble bydd UBT yn un ffrwd ynddi?

Gwaith ymchwil pellach

Cafnu'r asesiad mai dim ond 18 ffynhonnell tystiolaeth sy'n berthnasol i'r cwestiwn ymchwil ac wedi mabwysiadu'r safonau gofynnol ar gyfer safon ymchwil. Mae'r nifer o astudiaethau trylwyr yn asesu effeithiolrwydd UBT yn fychan ac mae hyn yn gasgliad arwyddocaol ynddo ei hun. Mae angen mwy o ymchwil a gwerthuso yn y Deyrnas Unedig i gryfhau'r sylfaen tystiolaeth; dylai ymchwil pellach:

- gymharu effaith cyd-destun yn systematig (er enghraifft, ymagweddau strategol sefydliadau i amrywiaeth), nodweddion dylunio (hynny yw, cynnwys yr hyfforddiant a'r dulliau cyflawni a ddefnyddir) ac effeithiolrwydd o ran lleihau rhagfarn tuag at grwpiau penodol, a
- sicrhau mesurau dilys o nodau UBT (er enghraifft, mabwysiadu mesurau sy'n asesu gwir newid ymddygiad yn hytrach na gofyn i gyfranogwyr am eu bwriad

i newid yn defnyddio holiaduron), gyda'r nod o ddatblygu metrigau cyson a dilys ar gyfer holl nodau UBT, yn cynnwys codi ymwybyddiaeth newid rhagfarn ymhlyg, newid rhagfarn benodol a newid ymddygiad.

Cysylltiadau

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

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.

EASS

Am gyngor, gwybodaeth neu arweiniad 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

© 2018 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Cyhoeddwyd Mawrth 2018

Gallwch chi lawrlwytho'r cyhoeddiad hwn oddi wrth

www.equalityhumanrights.com

© 2018 Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

Cyhoeddwyd Mawrth 2018